

EMPLEO Y DESEMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DEL BIENESTAR SUBJETIVO

MIREN MAITE ANSA ECEIZA

Profesora del Departamento de Economía Aplicada I (UPV/EHU)

DOI: 10.1387/lan-harremanak.16556

ABSTRACT

■ *No es muy corriente encontrar planteamientos novedosos en economía. Las aproximaciones convencionales dificultan la entrada a las nuevas ideas. Los estudios conducidos desde la perspectiva de la economía de la felicidad pretenden ofrecer una medida del bienestar fundamentada en el grado de satisfacción subjetiva declarada por los individuos, yendo más allá del planteamiento tradicional que tiende a medir el bienestar general en función de la producción y de la renta generada. En este artículo ofrecemos una revisión de la literatura relevante en lo referente a la relación existente entre el empleo y la felicidad o el bienestar subjetivo declarado por las personas. Encontramos que estar empleada resulta esencial para la felicidad personal y la salud mental de todas y todos. Concluimos que las políticas públicas han de estar alineadas hacia la consecución de niveles altos de empleo de calidad.*

Palabras clave: felicidad, bienestar subjetivo, empleo, calidad del empleo políticas públicas.

■ *New developments in economics are rare. The conservative knowledge makes it difficult to introduce new theories. Happiness research has made remarkable progress to develop welfare measurement from the subjective perspective, going beyond the traditional focus on production and income. Subjective well-being and happiness of individuals depends on many factors and employment is revealed as one of the most*

important. In this paper we offer a review of the relevant literature on the relationship between employment and happiness from both, a quantity and quality perspective. We found that being employed is essential for happiness and mental wellbeing of people. We conclude that public policies must be aimed at achieving high levels of good jobs.

Keywords: happiness, subjective well-being, employment, quality jobs, public policies.

■ *Ekonomian planteamendu irautzaileak arraroak dira. Hurbilketa kontserbadoreak zaila egiten dute ideia berrien sarrera. Jendearen zorientasuna ikertzen duten zientzilari sozialek aurrerapen garrantzitsuak lortu dituzte ongizatearen neurketa subjektiboaren perspektiba garatuz, produkzioa eta errentaren ikuspuntu tradizionaletik apartatu eta harago joanez. Pertsonen zorientasuna faktore ugarien menpe dago eta enplegua garrantzitsuenetako bat bezala ezagutarazten da. Artikulu honetan enpleguaren eta zorientasunaren artean existitzen den erlazioaren azterketa sakona eskaintzen dugu, perspektiba kuantitatiboa eta kualitatitiboa, biak, kontutuan izanik. Jendearen zorientasuna eta buruko osasuna lana edukitzearekin oso lotuta daudela aurkitu dugu. Politika publikoak enplegu maila altua eta kalitatezkoa lortzearen alde lerrokatu behar direla ondorioztatzen dugu.*

Hitz gakoak: zorientasuna, ongizate subjektiboa, enplegua, enpleguaren kalitatea, politika publikoak.

1. Introducción

Desde hace aproximadamente 40 años, las ciencias sociales se han venido interesando de forma creciente por el análisis de la felicidad de los individuos, así como de los factores o variables que, o bien promueven o bien dificultan el acceso y el disfrute de dicha felicidad. Según Bruno Frey, la ciencia económica se ocupa —o debiera ocuparse— de la felicidad de los individuos. En particular, la pregunta relevante sería: ¿Cómo afectan a la felicidad de los individuos el crecimiento económico, el desempleo, la inflación y la desigualdad así como diversos factores institucionales como, por ejemplo, el buen gobierno? (Frey, 2008: 3).

Este punto de vista es compartido por Lucie Davoine quien sostiene que: la economía de la felicidad analiza las causas y las consecuencias de la felicidad y busca correlaciones entre la *satisfacción declarada* por los individuos o el *bienestar subjetivo* y otros aspectos (renta, trabajo, condiciones de vida, etc.). Según la autora, la economía de la felicidad confirma la flexibilidad de la ciencia económica, su capacidad de renovarse integrando y formalizando ideas desarrolladas en otras áreas de las ciencias humanas, sobre todo en la psicología y en las ciencias cognitivas, aunque, eso sí, conservando los conceptos fundadores de la ciencia económica (Davoine, 2012: 9).

La idea de felicidad puede resultar demasiado difusa y su verdadero alcance escapar, a nuestro entender, a las posibilidades del análisis económico. Sin embargo, existen diferentes constructos ideados para capturar el bienestar subjetivo declarado por los individuos. A este respecto, creemos conveniente señalar que en la denominada literatura de la economía de la felicidad, los términos felicidad (*happiness*), bienestar subjetivo (*subjective well-being*) y satisfacción con la vida (*life satisfaction*) se han venido utilizando de forma intercambiable.

En la práctica, para evaluar el nivel de felicidad de los individuos, se parte de la información proveniente de numerosas encuestas nacionales e internacionales que se realizan en muchos países y en diferentes períodos. Por ejemplo, la pregunta que incorpora el Eurobarómetro en sus encuestas para un conjunto de países europeos, es la siguiente: En general ¿cuán satisfecho está Ud., con la vida que lleva? Las respuestas posibles, ordenadas de mejor a peor son: muy satisfecho/a; bastante satisfecho/a; no muy satisfecho/a; nada satisfecho/a http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm

La World Values Survey (WVS) en colaboración con la European Values Study (EVS) proyectos de investigación que estudian el cambio de valores y su impacto en la vida social y política, incluyen en sus encuestas, que abarcan a casi el 90% de la población mundial, una pregunta acerca del sentimiento de felicidad de los ciudadanos. En el caso de la EVS, la pregunta es: Teniendo todas las cosas en cuenta, ¿diría Ud. que es? Las respuestas posibles son: muy feliz; bastante feliz; no muy feliz; nada feliz. En el caso de la WVS, la pregunta es casi la misma: En líneas generales, ¿diría Ud. que es?. Las posibles respuestas son las mismas que en el caso de la EVS <http://www.europeanvaluesstudy.eu/> <http://www.worldvaluessurvey.org/> (En el anexo que se incluye al final del artículo pueden consultarse otras opciones).

Tomando como base los resultados provenientes de estos informes, se elaboran clasificaciones de países en función de su grado de felicidad o índice de felicidad aunque dicho índice no ha tenido por el momento, en términos generales, relevancia ni carácter evaluador en lo concerniente a los logros económicos alcanzados por los distintos países.

Como muestra del interés suscitado por esta aproximación subjetiva al bienestar en el ámbito institucional, cabe señalar que el 14 de septiembre de 2009 se publicó el *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*¹, documento que se conoce como informe Stiglitz-Sen-Fitoussi, en cuya elaboración cooperaron 25 científicos sociales destacados (cinco premios Nobel de Economía entre ellos) y cuya misión era elaborar datos estadísticos e indicadores capaces de medir adecuadamente el progreso económico y social.

Los autores del informe afirman que «tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del bienestar son importantes» y que, por lo tanto, La Comisión considera que además de los indicadores objetivos, convendría proceder a mediciones subjetivas de la calidad de vida. En este sentido, en un listado de 12 recomendaciones propuestas en el informe, la n.º 10 indica que «las mediciones del bienestar, tanto objetivo como subjetivo, proporcionan informaciones esenciales sobre la calidad de vida. Los institutos estadísticos deberían integrar en sus encuestas preguntas cuyo objetivo sea conocer la evaluación que cada uno hace de su vida, de sus experiencias y de sus prioridades» (Stiglitz et al., 2009a; Stiglitz et al., 2009b: 15).

¹ En febrero de 2008, Nicolas Sarkozy solicitó a Joseph Stiglitz (Presidente), Amartya Sen (Consejero) y Jean Paul Fitoussi (Coordinador) que establecieran una comisión, que adoptó el nombre de *Comisión sobre la Medición de Desarrollo Económico y del Progreso Social*. Su misión era «determinar los límites del PIB como indicador de los resultados económicos y del progreso social, reexaminar los problemas relativos a la medición, identificar datos adicionales que podrían ser necesarios para obtener indicadores del progreso social más pertinentes, evaluar la viabilidad de nuevos instrumentos de medición y debatir sobre una presentación adecuada de datos estadísticos» (Stiglitz et al., 2009b).

En la misma línea, más recientemente, en la revista científica internacional *Nature* un grupo de investigadores ha publicado un artículo en el que se afirma que el PIB es una medida engañosa del éxito de las naciones, por lo que urgen a que se construyan y utilicen nuevos indicadores de progreso y bienestar. Estos nuevos indicadores, según sostienen los autores, han de incluir también mediciones evaluadoras del bienestar subjetivo de los individuos (Costanza. *et al.*, 2014: 283-285).

Respecto a los hallazgos de los estudios conducidos desde la perspectiva del bienestar subjetivo, o estudios que intentan detectar qué es lo que nos hace felices, cabe decir que los factores o variables que más destacan a la hora de procurar felicidad a las personas, son siete, a saber: nuestras relaciones familiares, nuestra situación financiera, nuestro trabajo, nuestra comunidad y amigos, nuestra salud, nuestra libertad personal y nuestros valores personales (Layard, 2005: 72).

Tabla 1
Grado de importancia que tiene en su vida cada uno de los siguientes aspectos teniendo en cuenta las opciones «muy importante» y «bastante importante» (% horizontales)

	Muy importante		Bastante importante		Suma de las dos		Diferencia
	1999	2008	1999	2008	1999	2008	2008-1999
EUROPA							
Familia	84,3	84	13,3	14,1	97,6	98,2	0,60
Trabajo	58	58,1	32,2	31,3	90,2	89,4	-0,80
Amigos	40,2	41,7	48,2	47,6	90,4	89,3	-1,10
Tiempo libre/de ocio	32	34,5	49,3	49,7	81,3	83,2	+1,90
Religión	20,4	27,7	29,7	32,7	50,1	60,4	10,30
Política	7,3	9,3	26,5	26,7	33,8	35,0	1,20
ESPAÑA							
Familia	85,7	83,2	13,2	15,5	98,9	98,7	-0,20
Trabajo	63	61,8	31,6	30,0	94,6	91,8	-2,80
Amigos	39,4	42,1	47,2	49,2	86,6	91,3	4,70
Tiempo libre/de ocio	31,5	40,9	49,4	49,9	80,9	90,8	+9,90
Religión	14,9	14,1	27,1	22,5	42,0	36,6	-5,40
Política	4,4	5,5	14,9	21,1	19,3	26,6	7,30
PAÍS VASCO							
Familia	85,6	88,8	13,2	10,3	98,8	99,1	0,30
Trabajo	62,1	60,3	30,5	35,1	92,6	95,4	+2,80
Amigos	54,7	57,1	40,6	36,6	95,3	93,4	-1,90
Tiempo libre/de ocio	47,8	56,2	43,9	39,7	91,7	95,9	+4,20
Religión	14	13,7	29,7	19,5	43,7	32,6	-11,10
Política	3,8	7,9	18,7	20,4	22,5	27,5	5,00

Fuente: Aristegui y Silvestre (2012).

En la tabla anterior mostramos el grado de importancia de varias variables en la felicidad personal de los ciudadanos de Europa, España y País Vasco. Los datos provienen de la Encuesta Europea de Valores para los años 1999 y 2008 (Aristegui y Silvestre, 2012: 284). Como puede observarse el trabajo es valorado como un aspecto esencial de la vida de las personas independientemente del año y del contexto geográfico que se considere.

Por lo tanto cabe pensar que el disponer de un empleo puede ser esencial para valorar como buena la calidad de vida y el bienestar de las personas.

En línea con esta idea, el objetivo de este trabajo va a consistir en indagar y exponer en qué medida influyen el empleo y el desempleo en el bienestar subjetivo (satisfacción con la vida, felicidad) de los ciudadanos. Entendemos que la información proveniente de la aproximación subjetiva al bienestar puede ser complementaria de la aproximación objetiva y arrojar otra luz a la hora de tomar decisiones en materia de política económica.

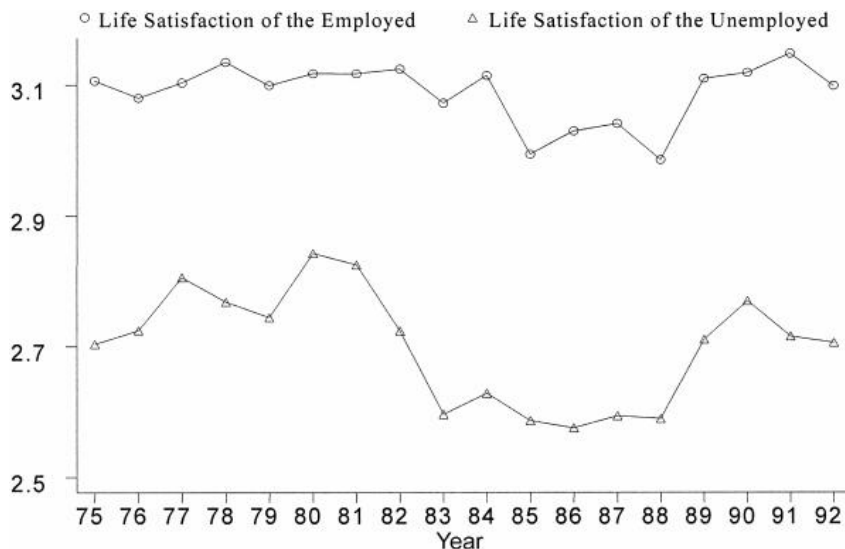
2. Algunos hallazgos de la economía del bienestar subjetivo

2.1. La enfermedad del paro

Los estudios conducidos desde la perspectiva de la economía de la felicidad pueden servir para comparar entre sí los niveles de bienestar declarados por las personas que tienen un empleo y las que están desempleadas. En este contexto, en numerosos trabajos conducidos para diferentes países y periodos se ha encontrado que las personas desempleadas son más infelices, tienen una probabilidad mayor de padecer enfermedades (depresión, ansiedad, insomnio) y su autoestima sufre por la poca confianza en sí mismas y el sentimiento de inutilidad que pueden llegar a padecer (Warr, 2007; Böckerman y Ilmakunnas, 2006; Clark, 2003; Ravallion y Lokshin 2000; Winkelman y Winkelman, 1998; Clark y Oswald, 1994). Cabe sostener que el desempleo es un reflejo de que la política económica y la capacidad de organización de una sociedad están fallando (Moyano *et al.*, 2013: 441).

Con datos para 12 países europeos (Eurobarómetro) y para los EE.UU. (United States General Social Survey) para el período 1975-1992, Rafael Di Tella y sus colaboradores encontraron que, tras controlar por un gran número de variables, el grado satisfacción con la vida que declararon las personas desempleadas era sustancialmente menor que el declarado por quienes tenían empleo. La pérdida de bienestar, a lo largo del período en cuestión, se calculó que estaba aproximadamente entre 0,3 y 0,4 puntos, dentro de una escala global de 4 puntos donde el 1 significa *en absoluto satisfecha* y el 4 *muy satisfecha*. En la figura que sigue observamos la diferencia señalada para el caso de los doce países europeos considerados en el estudio (Di Tella *et al.*, 2003: 822).

Figura 1
Promedio de satisfacción con la vida de empleados y desempleados
en doce países europeos



Fuente: Di Tella et al., 2003: 822.

La evidencia empírica acerca del efecto negativo del desempleo en el bienestar personal es abundante y abarca a diferentes países y períodos. Así, en un trabajo para los EE.UU. (1972-1998) y Gran Bretaña (1973-1998) David Blanchflower y Andrew Oswald calculan que, manteniendo constantes las demás variables, la compensación en términos de renta necesaria para alcanzar un mismo grado de bienestar cuando se está desempleada debería ascender, en promedio, aproximadamente a 60.000\$ anuales. En el mismo estudio, la compensación necesaria por ser negro asciende a 30.000\$ (Blanchflower y Oswald, 2004: 1381).

Los efectos negativos del desempleo sobre el bienestar son patentes también en términos de salud mental. Así, tras la revisión de un gran número de trabajos realizada por Anders Björklund y Tor Eriksson para los países nórdicos, concluyen que el desempleo afecta negativamente a la salud mental de las personas y que quienes han padecido recientemente el azote del desempleo tienen una salud mental sustancialmente peor que las personas que han estado empleadas (Björklund y Eriksson, 1998: 231).

Asimismo, existe cierta evidencia de que la tasa de suicidios es mayor entre la población desempleada. Concretamente en un estudio para los EE.UU. que com-

prende el período 1972-1991, un incremento de un 1% en la tasa de desempleo predice un incremento en la tasa de suicidios de un 1,3% (Ruhm, 2000: 633).

Desde el ámbito de la psicología, Marie Jahoda, identifica cinco beneficios potenciales que las personas derivan del trabajo, a saber: (1) el empleo obliga a tener el tiempo estructurado y el día organizado durante los días laborales (2) estar empleada implica compartir regularmente experiencias y contactos con personas exteriores al ámbito familiar (3) el empleo liga a las personas con objetivos y propósitos que van más allá de sí mismas (4) el empleo proporciona identidad y configura el estatus personal y (5) el empleo promueve y refuerza la actividad. En opinión de la autora, el desempleo es psicológicamente destructivo porque priva a las personas de los beneficios potenciales mencionados (Jahoda, 1981, 1988). La autora afirma también que incluso un empleo no satisfactorio es preferible a la ausencia de empleo (Jahoda, 1982).

Conviene resaltar que los estudios en los que se encuentra que la pérdida de renta no es la única explicación de la infelicidad de las desempleadas son numerosos. Asimismo se encuentra que el desempleo no es una situación que, en términos generales, se desee. Tanto es así que las personas desempleadas y las que trabajan a tiempo parcial son quienes, en una mayor proporción que las empleadas estables, declaran que tener trabajo es una condición necesaria para la felicidad (Boarini *et al.*, 2006; Baudelot y Gollac, 2003, 1997; Di Tella *et al.*, 2003; Winkelman y Winkelman, 1998; Clark y Oswald, 1994). Asimismo cabe señalar que existe abundante evidencia de que las medidas subjetivas de satisfacción laboral predicen bastante bien el comportamiento de los/las trabajadoras en el mercado de trabajo (Card *et al.*, 2010; Clarck *et al.*, 2015).

2.2. Desempleo, estado de bienestar e intervención pública

Cabe preguntarse si el Estado ha de intervenir en el ámbito económico para mejorar el bienestar subjetivo de los ciudadanos, o por el contrario, como sostiene la escuela de la Elección Pública (*Public Choice*)², la intervención resulta

² La escuela de la Elección Pública (*Public Choice*) es una corriente del pensamiento económico dentro de la escuela neoclásica que considera que el comportamiento de los encargados de gestionar el sector público (políticos y burócratas) no se puede analizar al margen de la lógica de comportamiento del *homo oeconomicus*, es decir, que persiguen sus propios intereses, y no los generales, tanto cuando están en el mercado (a título particular) como cuando actúan dentro del aparato del Estado (como agentes de la ciudadanía). Desde la perspectiva de la Elección Pública, la política y todo lo que la rodea ha de ser tratada como una actividad económica cualquiera susceptible del mismo tipo de análisis maximizador que se aplica para consumidores y productores. Una primera conclusión de este razonamiento es que si la conducta maximizadora y egoísta de los individuos es, en buena parte, responsable de los *fallos de mercado*, ese mismo tipo de conducta producirá unas disfunciones e ineficiencias en el sector público, que de modo paralelo se denominan *fallos del estado* (Esteve y Muñoz de Bustillo, 2005: 216-221). En consecuencia, la escuela de la Elección Pública sostiene que el tamaño del sector público es demasiado grande y la asignación de recursos ineficiente (Hessami, 2010: 4; Bjornskov *et al.*, 2007: 268).

perjudicial porque los encargados de gestionar el sector público (políticos y burocratas) lo que persiguen es satisfacer al máximo sus propios intereses, personales y corporativos, y no el bien común de las personas a las que sirven y representan.

En este contexto, algunos economistas que estudian el desempleo y sus causas en Europa, han declarado que existe una relación causal y directa entre la generosidad de los estados de bienestar y las correspondientes tasas de desempleo. Argumentan que la generosidad de los estados de bienestar europeos desincentivan el trabajo.

Sin embargo, Rafael di Tella y sus colaboradores en un estudio para 11 países industrializados europeos y los EEUU, encuentran que los subsidios generosos al desempleo tienden a aumentar la satisfacción con la vida, no solo de los parados, sino del conjunto de los ciudadanos de un país. Por otro lado, a pesar de recibir subsidios, los desempleados reportan niveles más bajos de satisfacción con la vida que los empleados y la brecha entre ambos grupos, en términos de satisfacción, se ha mantenido estable (y desfavorable para los parados) desde 1970. Asimismo, no se ha encontrado evidencia que corrobore el argumento, generalmente esgrimido, acerca de la existencia de un nexo de causalidad entre los subsidios generosos al desempleo y los altos niveles de paro existentes en una determinada área geográfica. Los autores concluyen que el estado de bienestar parece actuar como una fuerza compensatoria en el sentido de que alivia, parcialmente, la disminución de bienestar proveniente de la pérdida del empleo. El hecho de que los parados reporten un nivel subjetivo de bienestar menor significa, según los autores, que el estado de bienestar no tiene el efecto desincentivador que, a menudo, se le atribuye (Di Tella *et al.*, 2003: 810; 821-823).

En un contexto más amplio, en algunos trabajos que exploran la relación existente entre el grado de la intervención pública y el bienestar subjetivo, se ha encontrado, contrariamente a la corriente de pensamiento inherente a la *Public Choice*, un nexo positivo entre ambas variables. Concretamente, en los trabajos que se circunscriben a los países industrializados y democráticos, y que cubren períodos largos de tiempo, se concluye que un estado de bienestar generoso beneficia a los ciudadanos en lo referente a su bienestar subjetivo. Así, en un estudio conducido por Alexander Pacek y Benjamin Radcliff, para 18 países industrializados durante el período 1981-2000, se explora la relación entre el bienestar subjetivo y el estado de bienestar. Para capturar el estado de bienestar, los autores construyen lo que denominan un *índice de desmercantilización (decommodification index)*³ que emplean como variable independiente represen-

³ Desmercantilización (*decommodification*): Concepto popularizado por Gosta Esping-Andersen (Esping-Andersen, 1990) e inspirado en la obra de Karl Polanyi (Polanyi, 2007) siendo éste último quien interpretó el desarrollo histórico del capitalismo en base al proceso de *mercantilización* de la

tativa del estado de bienestar. A mayor valor del índice, variable independiente principal, mayor grado de desmercantilización y, en consecuencia, mayor bienestar subjetivo. En los tres modelos de regresión propuestos, los autores encuentran que la desmercantilización es estadísticamente significativa y ejerce un impacto positivo en la satisfacción con la vida y la felicidad de los individuos que, gracias al estado de bienestar, se sienten más seguros y protegidos respecto a posibles incidencias indeseables. Concluyen recomendando que, dado que la protección y la seguridad importan a los ciudadanos, quizás haya que concertar grandes acuerdos entre los distintos agentes sociales en cuestiones relacionadas con el tamaño y financiación del estado de bienestar, en lugar de objetar des-cuidadamente y de forma somera, acerca de los inconvenientes inherentes a los costes que implica su mantenimiento para la economía y la sociedad en su conjunto (Pacek y Radcliff, 2008: 187-188).

Para completar este punto diremos que, a modo de referencia, en las conclusiones obtenidas en un trabajo empírico circunscrito al Reino Unido, Clark y Oswald (1994) afirman que el desempleo hace disminuir el bienestar subjetivo más que el divorcio y la separación, variables ambas de gran incidencia negativa en el mencionado bienestar.

Asimismo, William Darity y Arthur Golsmith afirman que en el análisis macroeconómico ortodoxo se ignoran totalmente las secuelas psicológicas y sociales de padecer o haber padecido el desempleo. Dichas secuelas pueden afec-

vida social, y en particular de elementos como el trabajo y la tierra que consideraba *mercancías ficticias* pues no habían sido concebidas para su venta. En este sentido, mercantilizar la relación laboral significa convertir el trabajo y, por lo tanto el trabajador, en mercancía lo que conduce a una relación entre empresarios y trabajadores en la que los primeros ejercen su dominio sobre los segundos. Podemos pues deducir que mercantilización y dominación cabalgan juntos. En esta línea de pensamiento, Esping-Andersen acuña el concepto de *desmercantilización* para designar el grado en que el estado de bienestar y los derechos sociales permiten a la gente llevar a cabo sus estándares de vida independientemente de las fuerzas de mercado. En otras palabras, la desmercantilización refuerza a los trabajadores al protegerlos de la arbitrariedad de la relación laboral con sus contratantes. Así pues, un estado de bienestar que posibilite la desmercantilización del trabajo estará apostando por un tipo de sociedad de ciudadanos y trabajadores liberados del despotismo del mercado y, por lo tanto, más libres (Sola, 2010: 12). La construcción de un índice o indicador de desmercantilización suele tener en cuenta variables como las siguientes: costes y procedimientos del despido; tipos de contrato laboral (indefinido o temporal); protección social y seguro de desempleo; nivel de desempleo y fuerza de los sindicatos (Sola, 2010: 11). En el trabajo de Pacek y Radcliff (2008) se construye el *índice de desmercantilización* teniendo en cuenta las condiciones existentes en los países participantes en el estudio respecto a: sistema de pensiones, protección contra la enfermedad y el desempleo así como las condiciones de acceso y duración temporal de estos servicios de protección. Los autores construyen un índice aditivo con las variables indicadas cuyo mayor valor significa mayor protección para los ciudadanos, es decir, mayor grado de desmercantilización. A modo de ejemplo podemos señalar que el índice en cuestión en este trabajo fluctúa entre 17.5, para Japón en 1989, y 45.4, para Suecia en 1986. La diferencia de 27,9 puntos en el índice de desmercantilización supone en términos de bienestar subjetivo, 1,8 puntos más (en una escala de 1-10) para Suecia que para Japón (Pacek y Radcliff, 2008: 183, 186 y nota al pie n.º 1).

tar a multitud de facetas relacionadas con la vida de las personas tales como: la motivación para el trabajo, la productividad, las actitudes respecto a la participación en el mundo laboral así como a las relaciones con la pareja, los hijos, la familia y los amigos. El declive económico y el desempleo causan al mundo del trabajo un daño emocional tan elevado que hace que se requieran respuestas urgentes y soluciones adecuadas provenientes del ámbito de la política económica (Darity y Golsmith, 1996: 136).

3. La perspectiva subjetiva de la calidad del empleo

3.1. Algunas características o claves del empleo satisfactorio

Hemos señalado ya que tener un empleo resulta esencial para el bienestar subjetivo de las personas. A continuación cabe preguntarse en qué medida influye la calidad del empleo en la satisfacción laboral ingrediente importante de la satisfacción con la vida. En otras palabras: estamos interesadas en conocer cómo afectan los diferentes aspectos relacionados con el empleo (salario, extensión de la jornada laboral, seguridad en el empleo, etc.) a la satisfacción laboral declarada por las personas.

El interés por este asunto no es nuevo. Hace aproximadamente 40 años, a mediados de la década de los 70 del siglo pasado, Robert Flanagan y sus colaboradores argumentaron que con el crecimiento económico, los deseos de los trabajadores respecto a las recompensas no pecuniarias podrían crecer tanto o más que sus deseos respecto a las recompensas pecuniarias. De ahí que las empresas deban esforzarse y ofrecer a sus trabajadoras una compensación mixta que incluya dosis equilibradas de recompensas pecuniarias y no pecuniarias, con el fin de evitar el descontento y sus consecuencias en el lugar de trabajo (Flanagan *et al.*, 1974: 101).

Más recientemente, en un trabajo conducido por Andrew Clark en el que se encuestaron 14.000 trabajadores/as procedentes de 19 países de la OCDE según datos recogidos por la International Social Survey Programme (ISSP) de 1997, se encuentra que las buenas relaciones sociales en el lugar de trabajo, es uno de los factores más importante a la hora de explicar la satisfacción laboral. Le siguen el contenido del trabajo, las oportunidades de promoción, el salario, la seguridad en el empleo y la adecuación de los horarios laborales (Clark, 2004: 25).

Los datos empíricos respecto a la importancia relativa en la satisfacción laboral de las diversas características inherentes al empleo pueden variar. En la siguiente tabla mostramos una serie de características ligadas con el empleo y el porcentaje de personas que las valoraron como muy importantes (Clark, 2004: 23).

Tabla 2
Porcentaje de personas que declaran que la característica en cuestión es «muy importante»

Característica	Mujeres	Hombres	Promedio
Salario elevado	19,3	21,5	20,40
Horario flexible	19,0	15,7	17,35
Buenas oportunidades de promoción	18,5	18,8	18,65
Seguridad en el empleo	56,7	54,2	55,45
Trabajo independiente	51,0	49,0	50,00
Posibilidad de ayudar a otras personas	31,5	32,9	32,20
Utilidad para la sociedad	27,0	18,5	22,75

Fuente: Clark, 2004.

Como puede observarse la seguridad en el empleo resulta ser la característica más valorada por los/las trabajadoras. Le siguen el grado de independencia y el hecho de realizar un trabajo que resulte de utilidad y ayuda para otras personas.

En un trabajo con la misma fuente de datos (ISSP, 1997) conducido por Alfonso y Andrés Sousa-Poza encuentran resultados algo diferentes. Concretamente se encuentra que las características más valoradas por los y las trabajadoras de 21 países (incluidos algunos del este de Europa, EE.UU. y Japón) son las siguientes (Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000: 529)

Tabla 3
Ranking de determinantes de satisfacción laboral

Característica	Ranking global	Ranking hombres	Ranking mujeres
Trabajo interesante	1	1	1
Buenas relaciones con la dirección	2	2	2
Renta alta	3	3	5
Trabajo independiente	4	4	3
Oportunidades de promoción	5	6	6
Buenas relaciones con los compañeros	6	7	4
Seguridad en el trabajo	7	5	7
Trabajo útil para la sociedad	8	8	8
Poder ayudar a otras personas	9	9	9

Fuente: Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000: 529.

En términos generales podemos observar que los determinantes de la satisfacción laboral no difieren sustancialmente en función del género. Tener un trabajo interesante y buenas relaciones con la dirección son los factores más valorados tanto por los hombres como por las mujeres. Las buenas relaciones con la dirección se valoran más que las buenas relaciones con los colegas. La renta es la característica que ocupa el tercer lugar en el ranking de importancia para los hombres y el quinto lugar para las mujeres. A modo de explicación es habitual postular que las mujeres valoran los aspectos blandos del trabajo (buenas relaciones) mientras que los hombres valoran más los aspectos duros (salario, seguridad) del mismo. Finalmente las características altruistas ligadas al trabajo (ayudar a otras personas, ser útil a la sociedad) se valoran como menos importantes y su efecto en la satisfacción laboral es menor.

Como sostiene Rafael Muñoz de Bustillo, las características inherentes a lo que denominamos un buen trabajo pueden variar de una persona a otra (Muñoz de Bustillo, 2008: 35). La aproximación subjetiva informa de esta cuestión preguntando directamente a la gente acerca de qué atributos ha de reunir un buen trabajo así como la jerarquía o importancia relativa que los encuestados atribuyen a los diferentes atributos considerados. Con datos del Eurobarómetro para 2001 una muestra de ciudadanos europeos y españoles contestó a la pregunta ¿Personalmente, qué factores considera importantes a la hora de elegir un trabajo? En la tabla 4 mostramos los resultados obtenidos (Muñoz de Bustillo, 2008: 36).

Tabla 4
Características que contribuyen a un trabajo de calidad
(% que considera que la característica en cuestión es muy importante)

Característica	UE 15	España
Que sea estable	58,5	65,4
Salario alto	32,9	47,7
Compañeros agradables	48,7	47,1
Que permita la iniciativa	38,7	41,1
Buen horario de trabajo	33,4	41,1
Que permite utilizar tus habilidades	44,2	40,9
Con oportunidades de promoción	27,1	37,6
Con horario flexible	27,8	36,3
Con buenas posibilidades de formación	30,5	34,2
Con una carga de trabajo fácil	13,3	31,1
Que deje mucho tiempo libre	20,0	30,0
Que permite trabajar independientemente	31,5	28,8
Que sea variado	23,6	20,2
Que te permite trabajar desde casa	10,4	15,2

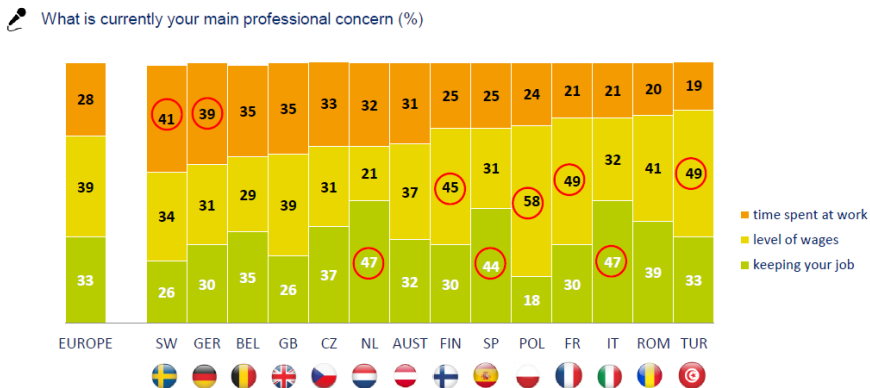
Fuente: Muñoz de Bustillo, 2008.

Podemos observar que el salario es importante pero la estabilidad en el puesto de trabajo lo es más. Se valora el buen ambiente de trabajo, el poder desarrollar las habilidades propias, el horario y su flexibilidad. El tiempo libre, la independencia y el poder trabajar desde casa figuran como aspectos muy importantes para un porcentaje menor de trabajadores/as. Observamos también una jerarquización de las características bastante similar en Europa y España.

Cabe preguntarse en qué medida influye la ausencia de alguna o algunas de las anteriores características a la hora de tomar la decisión de abandonar el empleo. Con datos provenientes de las primeras siete oleadas de la British Household Panel Survey (BHPS) correspondientes al período 1991-2000, Andrew Clarck encuentra que la ausencia de seguridad en el empleo y los bajos y/o insatisfactorios salarios son los factores que mejor predicen el abandono del empleo por parte de los asalariados. La falta de autonomía en el trabajo, el contenido del mismo y los malos horarios también pueden ser motivo de abandono pero su incidencia a la hora de cambiar de empleo es mucho menor. La calidad de las relaciones con los colegas y las oportunidades de promoción no parecen tener un impacto significativo (Clarck, 2001: 238).

La elevada importancia relativa que se concede al mantenimiento del empleo y al nivel de salarios puede observarse también en los recientes resultados

Figura 2
Empleados/as (%) que consideran que la característica en cuestión es la más importante



Fuente: Barómetro Edenred-Ipsos de 2015. <http://www.edenred.com/fr/Edenred-Ipsos-Barometer/Documents/Edition2015-Barometre-EdenredIpsos/IndicateursCles-Barometre-EdenredIpsos2015-EN.pdf>

correspondientes a 2015 provenientes de la encuesta anual, conducida desde 2004 por Edenred-Ipsos⁴ y que abarca un conjunto de 14 países europeos:

El estudio indica que, como promedio, las primeras preocupaciones laborales de los europeos son el nivel salarial (39%) y el mantenimiento del empleo (33%). Le sigue de cerca el tiempo dedicado al trabajo (28%). Sin embargo existen diferencias notables en función del país de que se trate. Mientras que el nivel salarial es la mayor preocupación o la variable más valorada en Polonia (58%), Turquía (49%) y Francia (49%), el mantenimiento del empleo se valora especialmente en los Países Bajos (47%), Italia (47%) y España (44%). Observamos también que el tiempo dedicado al trabajo es la principal preocupación para el caso de Suecia (41%) y Alemania (39%).

En definitiva, según la información proveniente de los estudios de carácter subjetivo cabe sostener que aunque los trabajadores valoran mucho las buenas relaciones, la independencia, la iniciativa las posibilidades de promoción, la calidad horaria y otros atributos inherentes al puesto de trabajo, lo que más valoran son la seguridad en el empleo y el salario. Como señala Lucie Davoine, una situación económica precaria conduce a los trabajadores a valorar el salario y la seguridad en el empleo, más que otras características, sobre todo a la hora de decidir cambios y elecciones relacionadas con el puesto de trabajo (Davoine, 2012: 51).

3.2. Repercusión de la conciliación de la vida laboral y familiar en el bienestar subjetivo

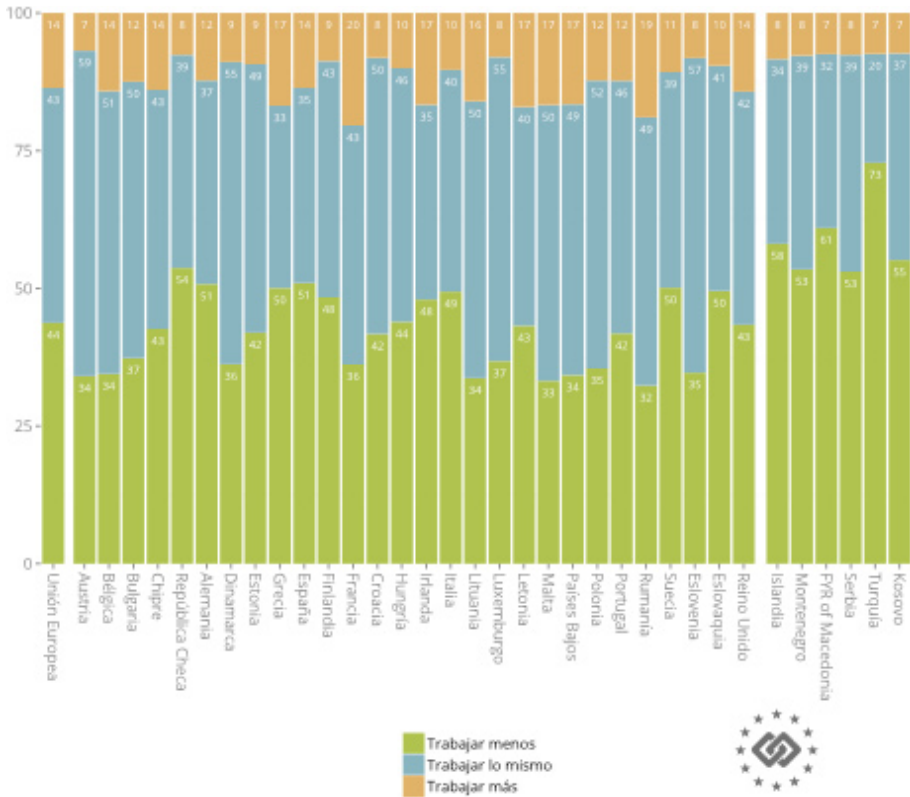
En la Unión Europea, según los datos provenientes de la tercera Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012, aproximadamente el 44% de las personas querrían trabajar menos mientras que sólo el 14% preferirían trabajar más. Las diferencias entre países son notables. Para el caso español, un 51% declaran que querrían trabajar menos horas semanales mientras que en Francia este porcentaje asciende al 36%.

Como sabemos los horarios de trabajo no son siempre compatibles con las obligaciones y los compromisos familiares y sociales. La conciliación o el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral no es fácil, o incluso cabe afirmar que, en casos como el español, es cada vez más difícil.

Así se desprende de los datos provenientes de las Encuestas Europeas sobre la Calidad de vida correspondientes a los años 2003, 2007 y 20012. El prome-

⁴ Desde 2004 la empresa de servicios Edenred en colaboración con el instituto de estudios francés Ipsos, conducen una encuesta anual con el fin de conocer la percepción y las expectativas profesionales de los empleados europeos. Los datos a los que hacemos referencia en este trabajo corresponden al año 2015.

Figura 3
Empleo y equilibrio entre vida privada y vida laboral. Respuestas (%) a la pregunta
«Cuántas horas a la semana preferiría trabajar usted»



Fuente: Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/data-visualisation>

dio de personas europeas que respondieron que habían tenido dificultades de conciliación entre su vida privada y su vida laboral se ha mantenido por encima del 25%, como promedio de la Unión Europea, en el intervalo de tiempo considerado.

Los datos de la tabla 5 se han extraído de las mencionadas encuestas y recogen la frecuencia con que se sufrió el problema (varias veces a la semana + varias veces al mes) para el caso de algunos estados europeos.

En suma, más de un 40% de ciudadanos europeos querría trabajar menor y casi un 30% en promedio, tiene dificultades para conciliar su vida laboral con su vida privada.

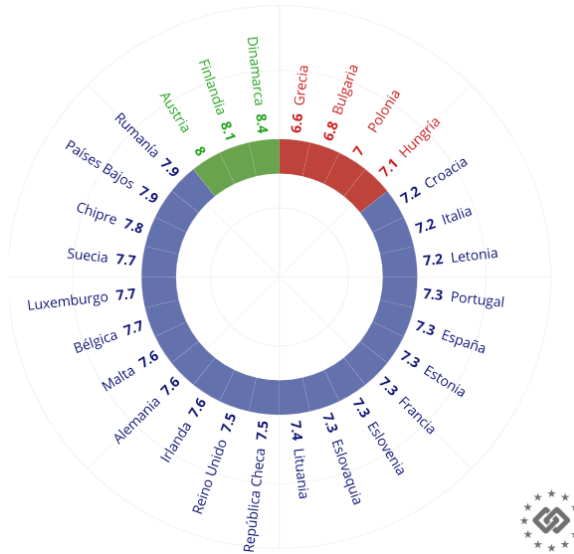
Tabla 5
He tenido dificultades para cumplir mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo

	2003	2007	2012
España	31%	39%	41%
Francia	22%	17%	26%
Alemania	24%	24%	24%
Reino Unido	36%	28%	28%
Italia	27%	24%	22%
Unión Europea	29%	30%	29%

Fuente: elaboración propia a partir de las Encuestas Europeas sobre la calidad de Vida de 2003, 2007 y 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/data-visualisation>

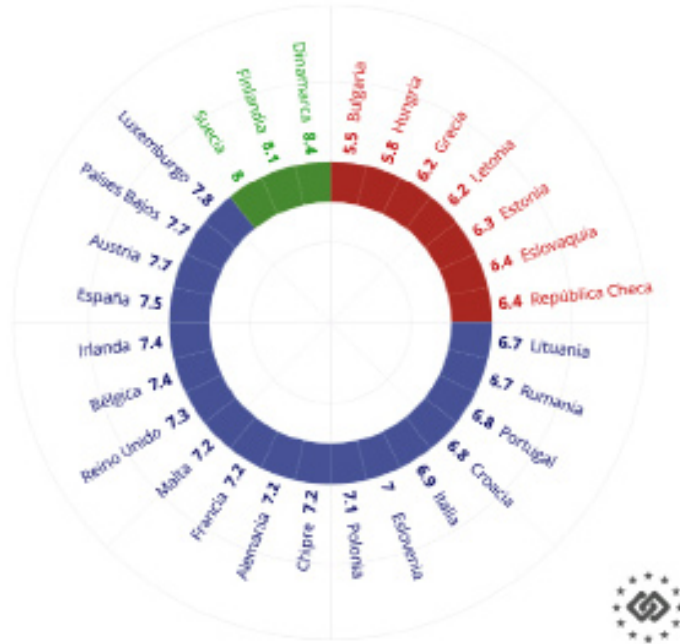
A la vista de estos resultados, cabe preguntarse cuál será el grado de satisfacción que declaran los trabajadores respecto a su actual empleo así como respecto a su vida en términos generales. Las figuras que sigue recoge la satisfacción con su empleo actual y la satisfacción con la vida en el momento en cuestión, de los ciudadanos de la unión (28 estados miembros):

Figura 4
Satisfacción con su empleo actual. Intervalo de respuesta [1-10]. (Promedio: 7,4)



Fuente: Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/data-visualisation>

Figura 5
 Bienestar subjetivo. Respuesta a la pregunta
 «Qué grado de satisfacción siente con su vida en estos momentos»
 Intervalo de respuesta [1-10] (Promedio: 7,1)



Fuente: Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012. <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/data-visualisation>

Podemos observar que, en términos generales, los ciudadanos de la unión están bastante satisfechos tanto con su empleo como con su vida considerada como un todo. Podríamos decir que ningún país suspende el examen de satisfacción.

Sin embargo hemos visto también que una proporción importante de personas querría trabajar menos y declara tener problemas de conciliación. Cabe preguntarse cómo es posible que las personas se declaren tan satisfechas con el trabajo y con su vida cuando lo que quieren es trabajar menos y poder alcanzar un equilibrio razonable entre su vida laboral y su vida privada⁵.

⁵ Podemos observar que incluso en los países que parecen haber sufrido más intensamente el azote de la crisis económica, como por ejemplo Grecia, el grado de satisfacción es relativamente elevado. En otras palabras, los ciudadanos no reportan niveles bajos de satisfacción subjetiva incluso en situaciones en que las condiciones económicas y/o laborales no parecen ser objetivamente buenas. Como señala Rafael Muñoz de Bustillo, cuando nos adentramos en el terreno subjetivo, existen razo-

En el apartado que sigue mostraremos algunas de las explicaciones que dan los psicólogos a la posible contradicción que parece existir entre la alta satisfacción laboral declarada por los individuos y el deseo de un grado mayor de conciliación entre la vida laboral y la vida privada.

4. Algunos problemas metodológicos que se plantean en la medición de la felicidad

4.1. Sensaciones momentáneas versus recuerdos

Los indicadores subjetivos (felicidad, bienestar subjetivo, satisfacción laboral, satisfacción con la vida, etc.) han de hacer frente a varios problemas de tipo metodológico que por razones de espacio y oportunidad no vamos a detallar en este trabajo⁶.

Sin embargo sí nos referiremos a uno de los problemas debido a que, en nuestra opinión, merece la pena ser destacado. Se trata del problema metodológico relacionado con la medición o cálculo del valor de los indicadores subjetivos.

El método habitual de obtener valores para los indicadores subjetivos se basa en preguntar directamente a las personas. El uso de encuestas ordinarias permite obtener respuestas, dentro de determinados intervalos, a numerosas preguntas relacionadas con el grado de felicidad, satisfacción o bienestar que los individuos declaran haber experimentado en diferentes circunstancias.

Para responder a las preguntas globales y retrospectivas acerca del nivel de felicidad/satisfacción, los individuos tienen que recurrir a la reflexión y a los recuerdos. Según sostienen el psicólogo y premio nobel de economía Daniel Kahneman y sus colaboradores, las respuestas que tienen como fuente la memoria no se corresponden exactamente con la suma de placeres y penas realmente percibidas en el momento en que ocurrían los hechos. Es decir que la satisfacción declarada por los individuos en las encuestas puede no coincidir con la que se experimentó realmente en el momento en cuestión. De ahí que estos psicólogos distingan entre *experienced utility*, en referencia a las sensaciones que los individuos han vivido realmente y *remembered utility*, el recuerdo que los mismos individuos guardan en la memoria en relación a las sensaciones que sintieron cuando realizaban determinada actividad (Kahneman y Krueger, 2006: 5).

nes para pensar que los trabajadores experimentan un proceso de *acostumbramiento* a sus condiciones de trabajo (Muñoz de Bustillo, 2008: 38) lo que se traduce en que, una vez acostumbrados siguen manteniendo el grado de satisfacción previo al advenimiento de las dificultades y/o de la pérdida de calidad en el empleo.

⁶ Algunos trabajos recomendables en este campo podrías ser: Johns y Ormerod (2007); Wierzbicka (2007); Wilkinson (2007) y Bertrand y Mullainathan (2001).

Mediante el desarrollo y puesta en práctica de sus propios métodos experimentales de medición del bienestar subjetivo (método de reconstrucción del día⁷, método de muestreo de la experiencia⁸) esta corriente psicológica ha llegado a la conclusión de que gastamos demasiado tiempo realizando actividades (trabajar, ver la televisión) que no mejoran mucho nuestro bienestar. Señalan que convendría conocer si el inadecuado reparto del tiempo entre las distintas actividades se debe a necesidades financieras, a elecciones irracionales o a una anticipación incorrecta de la utilidad que se deriva de las diferentes actividades (Kahneman *et al.*, 2004a; 2010). En este contexto, conviene señalar que el tiempo sí que es, realmente, un recurso limitado y no malgastarlo debiera ser una prioridad para el conjunto de la sociedad.

En las tablas que siguen mostramos a modo de ejemplo, la felicidad media experimentada en diferentes actividades, correspondiente a un grupo de 909 mujeres participantes en un estudio relativamente reciente conducido por Kahneman y sus colaboradores⁹.

⁷ Método de reconstrucción del día: método experimental de medición de la felicidad consiste en pedir a los participantes en el estudio que revivan el día anterior y lo dividan en episodios o actividades (comer, estar con los amigos, ir al trabajo, etc.). A continuación han de describir cada actividad y contestar a determinadas preguntas reviviendo los sentimientos experimentados. Dichos sentimientos se ciñen a nueve dimensiones que luego pueden combinarse en un único índice de bienestar.

⁸ Método de muestreo de la experiencia: método semejante al anterior desarrollado por los psicólogos hedonistas-conductistas. En este caso la información proveniente de los individuos que participan en el experimento se recoge en tiempo real y en el ambiente cotidiano de cada una de las personas. Se lleva a cabo proporcionando a las personas participantes un diario electrónico especialmente programado que emite pitidos de forma aleatoria durante el tiempo que dura el experimento, en ocasiones varias semanas. En el momento del pitido la persona en cuestión tiene que registrar qué actividad está realizando e indicar la intensidad de entre varios sentimientos (por ejemplo, felicidad, frustración, enfado, etc.). Al igual que en el método anterior, estos datos pueden ser promediados para obtener una medida real de la experiencia diaria. Este método es considerado como el patrón oro (gold standard) de los métodos de medida de la felicidad (Kahneman *et al.*, 2004b). Tiene como inconveniente que es considerablemente más caro que el método de reconstrucción del día. En ambos casos, lo que se pretende es superar algunos de los problemas inherentes a la medición de la satisfacción proveniente de las encuestas habituales de satisfacción (memoria imperfecta, peso excesivo a sensaciones extremas o recientes, etc.).

⁹ El experimento se llevó a cabo en Texas y participaron 909 mujeres trabajadoras con una edad media de 38 años y una renta media familiar de 54.700 \$. Cada mujer, reviviendo el día anterior, debía responder qué sentimientos había experimentado al realizar las diferentes actividades que vienen resumidas en las tablas que ofrecemos en este apartado. Los resultados recogen los valores promedio de felicidad obtenidos para cada actividad y se han calculado siguiendo Layard (2005), restando al promedio de los placeres o sentimientos positivos el promedio de penas o de sentimientos negativos. Así se calcula la felicidad media por actividad como índice único de bienestar. Por su parte los sentimientos positivos (placeres) se han calculado como el promedio de las siguientes tres dimensiones o sentimientos: (1) *feliz*; (2) *cariñoso/agradable* y (3) *divertido*. Asimismo, los sentimientos negativos (penas) se han calculado como promedio de las siguientes seis dimensiones: (4) *frustrado/molesto*; (5) *deprimido/triste*; (6) *fastidiado/zarandeado*; (7) *enfadado/hostil*; (8) *preocupado/ansioso*; (9) *criticado/menospreciado*. La escala de medida va de 0 (en absoluto) a 6 (mucho). En total nueve dimensiones o sentimientos. Adicionalmente se incluye también información acerca de la media de horas/día dedicadas a la actividad o interacción así como la proporción de la muestra que realizó la actividad o interacción de que se trate (Kahneman *et al.*, 2004a: 1777).

Tabla 6
La felicidad en diferentes actividades

Actividad	Sentimientos positivos o placeres A(+)	Sentimientos negativos o penas A(-)	Felicidad media A(+) - A(-)	Media de horas por día	% de la muestra
Relaciones íntimas	5,10	0,36	4,74	0,2	0,11
Relaciones sociales	4,59	0,57	4,02	2,3	0,65
Relax	4,42	0,51	3,91	2,2	0,77
Rezar/Meditar	4,35	0,59	3,76	0,4	0,23
Comer	4,34	0,59	3,75	2,2	0,94
Hacer ejercicio	4,31	0,50	3,8	0,2	0,16
Ver la televisión	4,19	0,58	3,61	2,2	0,75
Ir de compras	3,95	0,74	3,21	0,4	0,30
Cocinar	3,93	0,69	3,24	1,1	0,62
Hablar por teléfono	3,92	0,85	3,07	2,5	0,61
Siesta	3,87	0,60	3,27	0,9	0,43
Cuidado de niños	3,86	0,91	2,95	1,1	0,36
Ordenador	3,81	0,80	3,01	1,9	0,47
Labores de casa	3,73	0,77	2,96	1,1	0,49
Trabajo	3,62	0,97	2,65	6,9	1,00
Desplazamiento al trabajo	3,45	0,89	2,56	1,6	0,87

Nota: Es posible más de un tipo de actividad a la vez.

Fuente: elaboración propia a partir de (Kahneman et al., 2004a: 1777) y (Layard, 2005a: 27).

Tabla 7
La felicidad con diferentes personas

Interacción con:	Afectos positivos A(+)	Afectos negativos A(-)	Felicidad media A(+) - A(-)	Media de horas por día	% de la muestra
Amigos	4,36	0,67	3,69	2,6	0,65
Familiares	4,17	0,80	3,37	1,0	0,38
Cónyuge	4,11	0,79	3,32	2,7	0,62
Hijos	4,04	0,75	3,29	2,3	0,53
Clientes	3,79	0,95	2,84	4,5	0,74
Colegas	3,76	0,92	2,8	5,7	0,93
Jefe	3,52	1,09	2,43	2,4	0,52
Sólo/a	3,41	0,69	2,72	3,4	0,90

Nota: Es posible más de un tipo de compañía a la vez.

Fuente: elaboración propia a partir de: Kahneman et al. (2004a) y Layard (2005a).

Los resultados recogidos en las tablas muestran que la actividad más placentera es el sexo (felicidad media 4.74) y las menos placenteras trabajar y desplazarse al trabajo (felicidad media 2.65 y 2.56 respectivamente). Muestra también que la compañía más agradable es la de los amigos mientras que la del jefe es la peor valorada; mejor estar solas. Hacer ejercicio reporta mayor satisfacción pero se pasa más tiempo viendo la televisión y el trabajar, como ya hemos señalado, no resulta ser una actividad demasiado satisfactoria.

Los autores sugieren que existen diferencias entre los juicios genéricos que se fundamentan en las creencias de cada cuál (me divierto con mis hijos o me gusta mi trabajo, por ejemplo) y los reportes basados en episodios reales (pero la noche pasada eran un dolor o ayer tuve un día francamente malo). Estas diferencias podrían ser las causantes de las desviaciones existentes entre la satisfacción declarada y la experimentada en tiempo real. La tarea de tener que juzgar una serie de eventos trae a la mente situaciones prototípicas pero no necesariamente típicas, y desalienta los reportes de los afectos socialmente inapropiados. Estas deficiencias se pueden atenuar cuando se emplean los mencionados métodos experimentales.

En suma, según esta corriente psicológica es posible que las personas declararen sinceramente estar altamente satisfechas con su trabajo cuando en realidad podrían estar deseando trabajar menos y poder utilizar su tiempo en otras actividades que resultan ser más placenteras.

4.2. Bienestar subjetivo y condiciones de vida objetiva: combinaciones posibles

Una cuestión más que conviene abordar aquí es la que hace referencia a la coincidencia o no entre la valoración subjetiva que un sujeto hace de su situación en términos de bienestar y la que se deduciría de la observación de las condiciones objetivas en las que vive (Molpeceres, 2008: 27). Esta cuestión atañe a numerosas circunstancias inherentes a la vida de las personas siendo el trabajo y sus atributos una de ellas.

En la tabla que sigue se pueden identificar cuatro posibles situaciones que Zapf (1987) denomina: bienestar, disonancia, adaptación y carencia.

Tabla.8

Combinaciones de condiciones de vida objetivas y percepción subjetiva

		Condiciones de vida objetivas	
		Buenas	Malas
Percepción y evaluación	Buena	Bienestar	Adaptación
	Mala	Disonancia	Carencia

Fuente: Zapf (1987) citado en Molpeceres (2008).

Observamos que unas condiciones de vida objetivamente buenas o malas pueden percibirse subjetivamente como buenas o malas dando lugar a las cuatro situaciones básicas que se muestran en la tabla anterior.

A continuación, a modo de ejemplo, mostramos algunos resultados empíricos para Alemania durante la primera mitad de los años ochenta para los casos de adaptación y disonancia (Zapf, 1987) citado en (Molpeceres, 2008: 28)¹⁰.

Tabla 9
Importancia de los fenómenos de adaptación y disonancia
 (porcentaje del colectivo indicado que ofreció la categoría de respuesta especificada)
 German Social Report (1984)

Dominio	Adaptación		Disonancia	
	Colectivo: quintil más bajo de renta Satisfacción máxima	4%	Colectivo: quintil más alto de renta Satisfacción baja	8%
Educación	Colectivo: educación obligatoria Satisfacción máxima	11%	Colectivo: educación universitaria Satisfacción baja	4%
Salud	Colectivo: discapacidad crónica Satisfacción alta	32%	Colectivo: no acude al médico ni se medica. Satisfacción baja	2%

Nota: Escala de respuestas: satisfacción máxima 10; satisfacción alta de 6 a 10; y satisfacción baja de 0 a 4 puntos.

Fuente: Zapf (1987) citado en Molpeceres (2008).

Como puede observarse, los fenómenos de adaptación y disonancia son, a veces, casi residuales (2%) pero otras veces adquieren mayor relevancia (32%). Cabe pensar que tanto las condiciones de vida objetivas como la percepción de las mismas que tienen los individuos son cuestiones que conviene conocer y tener y en cuenta, dado que ambas aproximaciones tienen son importantes. En base a esta importancia y en línea con la autora del trabajo que citamos, desaconsejamos «*analizar exclusivamente la información derivada de la observación de las condiciones de vida de la población*» pero también descartar por completo este tipo de información objetiva «*en aras de un subjetivismo acérrimo que podría*

¹⁰ Aunque el trabajo no se encuentra entre las variables consideradas creemos que el argumento sigue siendo válido.

disfrazar de bienestar situaciones claramente perentorias gracias al sentimiento de impotencia y resignación de los colectivos más marginados de la sociedad» (Molpece-res, 2008: 29).

5. Conclusiones

La revisión de un número considerable investigaciones relevantes provenientes de la aproximación subjetiva al ámbito del trabajo nos lleva a concluir que:

1. El grado de satisfacción con la vida que declaran las personas desempleadas es sustancialmente menor que el declarado por quienes tienen empleo.
2. El desempleo afecta a la salud mental de las personas y es psicológicamente destructivo porque priva a las personas tanto del salario, como de otros beneficios potenciales provenientes del trabajo.
3. El declive económico y el desempleo causan al mundo del trabajo un daño emocional tan elevado que hace que se requieran respuestas urgentes y soluciones adecuadas provenientes del ámbito de la política económica.
4. Las personas desempleadas y las que trabajan a tiempo parcial son quienes, en una mayor proporción que las empleadas estables, declaran que tener trabajo es una condición necesaria para la felicidad.
5. Las personas prefieren trabajar que recibir subsidios. No se ha encontrado evidencia que corrobore el argumento generalmente esgrimido, acerca de la existencia de un nexo de causalidad entre los subsidios generosos al desempleo y los altos niveles de paro existentes en una determinada área geográfica.
6. Respecto a las características que ha de reunir un buen empleo se ha encontrado que aunque los trabajadores valoran mucho las buenas relaciones, la independencia, la iniciativa las posibilidades de promoción, la calidad horaria y otros atributos inherentes al puesto de trabajo, lo que más valoran son la seguridad en el empleo y el salario.
7. Para el caso europeo se encuentra que más de un 40% de ciudadanos querría trabajar menos y casi un 30% tiene dificultades para conciliar su vida laboral con su vida privada.
8. Debido a los problemas metodológicos inherentes a la aproximación subjetiva al bienestar, los resultados provenientes de dicha aproximación han de tratarse con mucha cautela, pero no deben ser ignorados.

Bibliografía

- ARISTEGUI, Iratxe y SILVESTRE, María (2012): «El ocio como valor en la sociedad actual», *ARBOR*, 754, 283-291.
- BAUDELLOT, Christian y GOLLAC, Michel (1997): «Faut-il travailler pour être heureux?» *INSEE PREMIÈRE*, 560.
- BAUDELLOT, Christian y GOLLAC, Michel (2003): *Travailler pour être heureux? Le Bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- BERTRAND, Marianne y MULLAINATHAN, Sendhil (2001): «Do people mean what they say? Implications for subjective survey data», MIT Economics Working Paper, 01-04.
- BJÖRKLUND, Anders y ERIKSSON, Tor (1998): «Unemployment and mental health: evidence from research in the Nordic countries», *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 3, 219-235.
- BJORNKOV, Christian; DREHER, Axel y FISCHER, Justina (2007): «The bigger the better? Evidence of the effect of government size on life satisfaction around the world», *Public Choice*, 3-4, 267-292.
- BLANCHFLOWER, David y OSWALD, Andrew (2004): «Well-being over time in Britain and the USA», *Journal of Public Economics*, 88, 1359-1386.
- BOARINI, Romina; JOHANSON, Asa y D'ERCOLE, Marco (2006): «Alternative Measures of Well-Being», *OCDE Social, Employment and Migration Working Papers*, 33.
- BÖCKERMAN, Petri e ILMAKUNNAS, Pekka (2006): «Elusive effects of unemployment on happiness», *Social Indicators Research*, 1, 159-169.
- CARD, David; MAS, Alexander; MORETTI, Enrico y SAEZ, Emmanuel (2010): «Inequality at work. The effect of peer salaries on job satisfaction», *National Bureau of Economic Research (NBER). Working Paper* 16396.
- CLARK, Andrew (2001): «What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data», *Labour Economics*, 2, 223-242.
- CLARK, Andrew (2003): «Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from Panel Data», *Journal of Labor Economics*, 2, 323-351.
- CLARK, Andrew (2004): «What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries», *Département et Laboratoire d'Économie Théorique et Appliquée (DELTA). Working Paper*, 28.
- CLARCK, Andrew; GEORGEIS, Yannis y SANFEY, Peter (2015): «Job Satisfaction, Wage Changes, and Quits: Evidence From Germany», *Research in Labor Economics*, 17, 95-121.
- CLARK, Andrew y OSWALD, Andrew (1994): «Unhappiness and Unemployment» *Economic Journal*, 424, 648-659.
- COSTANZA, Robert; KUBISZEWSKY, Ida; GIOVANNINI, Enrico; LOVINS, Hunter; MCGLADE, Jacqueline; PICKET, Kate; RAGNARSDÓTTIR, Kristín; ROBERTS, Debra; DE VOGLI, Roberto y WILKINSON, Richard (2014): «Time to leave GDP behind», *Nature News. Nature Publishing Group*.
- DARITY, William y GOLDSMITH, Arthur (1996): «Social Psychology, Unemployment and Macroeconomics», *Journal of Economic Perspectives*, 1, 121-140.
- DAVOINE, Lucie (2012): *Economie du Bonheur*, Paris, La Découverte.
- DI TELLA, Rafael; MACCULLOCH, Robert y OSWALD, Andrew (2003): The Macroeconomics of Happiness, *The Review of Economics and Statistics*, 4, 809-827.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- ESTEVE, Fernando y MUÑOZ DE BUSTILLO, Rafael (2005): *Conceptos de Economía*, Madrid, Alianza.

- FLANAGAN, Robert; STRAUSS, George y ULMAN, Lloyd (1974): «Worker Discontent and Work Place Behavior», *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2, 101-123.
- FREY, Bruno (2008): *Happiness: A Revolution in Economics*, London, The MIT Press.
- HESSAMI, Zohal (2010): «The Size and Composition of Government Spending in Europe and Its Impact on Well-Being», Munich Personal RePEc Archive, MPRA, 21195.
- JAHODA, Marie (1981): «Work, Employment and Unemployment: Values, Theories, and Approaches in Social Research», *American Psychologist*, 36(2), 184-191.
- JAHODA, Marie (1982): *Employment and Unemployment*. Cambridge University Press.
- JAHODA, Marie (1988): «Economic Recession and Mental Health: Some conceptual Issues», *Journal of Social Issues*, 4, 13-23.
- JOHNS, Helen y ORMEROD, Paul (2007): «Happiness, Economics and Public Policy, The Institute of Economics Affairs (IDA).
- KAHNEMAN, David y KRUEGER, Alan (2006): «Developments in the Measurement of Subjective Well-Being», *Journal of Economics Perspectives*, 1, 3-24.
- KAHNEMAN, David; KRUEGER, Alan; SCHKADE, David; SCHWARZ, Norbert y STONE, Arthur (2004a): «A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method», *Science*, 306 (1776), 1776-1780.
- KAHNEMAN, David; KRUEGER, Alan; SCHKADE, David; SCHWARZ, Norbert y STONE, Arthur (2004b): «Toward National Well-Being Accounts», *American Economic Review*, 94, 429-434.
- KAHNEMAN, David; SCHKADE, David; FISCHLER, Claude; KRUEGER, Alan y KRILLA, Amy (2010): «The structure of well-being in two cities: life satisfaction and experienced happiness in Columbus, Ohio and Rennes, France», Diener, E., Helliwell, J. y Kahneman, D, *International Differences in Well-Being*, Oxford University Press, 16-33.
- LAYARD, Richard (2005): *La felicidad: Lecciones de una nueva ciencia*, Madrid, Taurus.
- MOLPECERES, María de las Mercedes (2008): «Métodos de Aproximación a la Medición del Bienestar: una Panorámica», *FOESSA*, Madrid.
- MOYANO, Emilio; GUTIÉRREZ, Daniel; ZÚÑIGA, Karen y CORNEJO, Felipe (2013): «Empleados y Desempleados, Atribuciones causales y bienestar subjetivo», *Psicología & Sociedad*, 2, 440-450.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, Rafael (2008): «Empleo y calidad del empleo», *EMPLEO* 17, mayo de 2008.
- PACEK, ALEXANDER y RADCLIFF, Benjamin (2008): «Welfare Policy and Subjective Well-Being Across Nations: An Individual-Level Assessment», *Social Indicators Research*, 1, 179-191.
- POLANYI, Karl (2007): *La Gran Transformación*, México, Fondo de Cultura Económica.
- RAVALLION, Martín y LOKSHIN, Michael (2000): «Who wants to redistribute? The tunnel effect in 1990s Russia», *Journal of Public Economics*, 1, 87-104.
- RUHM, Christopher (2000): «Are Recessions Good for Your Health?», *Quarterly Journal of Economics*, 2, 617-650.
- SOLA, Jorge (2010): «La Desregulación Política del Mercado de Trabajo en España (1984-1997): Un programa de Investigación», *Revista de Economía Crítica*, 9.
- SOSA-POZA, Alfonso y SOSA-POZA, Andrés (2000): «Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction», *The Journal of Socio-Economics*, 6, 517-538.
- STIGLITZ, Joseph; SEN, Amartya y FITOUSSI, Jean-Paul (2009a): *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.

STIGLITZ, Joseph; SEN, Amartya y FITOUSSI, Jean-Paul (2009b): *Informe de la Comisión sobre la Medición del Desarrollo Económico y del Progreso Social*.

WARR, Peter (2007): *Work, Happiness and Unhappiness*, Mahwah: New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

WIERZBICKA, Anna (2007): «Happiness in cross-linguistic & cross-cultural perspective», *DAEDALUS*, 34-43. American Academy of Arts & Sciences.

WILKINSON, Will (2007): «In Pursuit of Happiness Research, Is It Reliable? What Does It Imply for Policy?» *Policy Analysis*, 590.

WINKELMAN, Liliana y WINKELMAN, Rainer (1998): *Why Are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data*, *Economica*, 257, 1-15.

ZAPF, Wolfgang (coord.) (1987): «German Social Report. Living conditions and subjective well-being. 1978-1984», *Social Indicators Research*, 19 (1).

Anexo. Encuestas nacionales e internacionales más utilizadas por los economistas

Encuesta	Detalles	Preguntas	Escala Respuestas
Eurobarómetro	Ámbito: países miembros de la Unión Europea. Se realiza, cada 6 meses, desde 1973. Abarca la población de quince y más años de edad. Aproximadamente 1.000 entrevistas por país. Gestionado por la Comisión Europea. Los datos fueron originalmente recogidos por Jacques-Rene Rabier, Helene Riffault y Ronald Inglehart. http://ec.europa.eu/public_opinion/cf/index.cfm?lang=en	«En general, ¿cuán satisfecho está Ud., con la vida que lleva?»	«Muy satisfecho/a» «Bastante satisfecho/a» «No muy satisfecho/a» «Nada satisfecho/a».
Encuesta Europea de Valores (EVS, por sus siglas en inglés).	Ámbito: países europeos. Se realiza cada nueve años desde 1981 (1990, 1999, 2008). La oleada de 2008 cubre 47 países/regiones con, aproximadamente, 70.000 entrevistas. Impulsado por un grupo de investigadores dirigidos por Jan Kerhofs, de la Univ. De Lovaina y Ruud de Moor de la Univ. De Tilburg. http://www.europeanvaluesstudy.eu/evs/surveys/survey-2008/participating-countries/	«Teniendo todas las cosas en cuenta, ¿diría Vd. que es?»: «De una manera general, ¿hasta qué punto está Vd. satisfecho o insatisfecho con su vida últimamente?»	«Muy feliz», «Bastante feliz», «No muy feliz», «Nada feliz» Intervalo [1-10] donde «1» significa insatisfecho y «10» satisfecho.

Encuesta	Detalles	Preguntas	Escala Respuestas
Encuesta Mundial de Valores (WVS) por sus siglas en inglés)	<p>Ámbito internacional, actualmente 97 países/sociedades del mundo abarcando el 90% de la población mundial con, al menos 1.000 entrevistas/país. En colaboración con la EVS, se han realizado 6 oleadas: 1981; 1990; 1995; 1999/2001; 2005/2007 y 2010/2012. Surge por iniciativa de Ronald Inglehart, investigador de la Universidad de Michigan, con la idea de extender la el EVS a otros continentes. Depende de la «World Values Survey Association», asociación sin ánimo de lucro con sede en Estocolmo (Suecia). http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyAnálisis.jsp?ES_COL=131&Idioma=E&SeccionCol=04&ESID=501</p>	<p>«En general, usted diría que es...»</p> <p>«Considerando todas las cosas, ¿qué tan satisfecho está usted con su vida en este momento?»</p>	<p>«Muy feliz», «Bastante feliz», «Poco feliz», «Nada feliz»</p> <p>Intervalo [1-10] donde «1» significa insatisfecho y «10» satisfecho.</p>
Latino-barómetro	<p>Ámbito: 18 países de América Latina. Primera oleada en 1995, encuesta anual, aproximadamente 19.000 entrevistas representando a más de 400 millones de habitantes. http://www.latinobarometro.org/latino/LATDatos.jsp</p>	<p>«En términos generales, ¿diría Ud. que está satisfecho con su vida? Diría que está...»</p> <p>«En general, usted diría que es...»</p>	<p>«Muy satisfecho/a» «Bastante satisfecho/a» «No muy satisfecho/a» «Nada satisfecho/a». «Muy feliz», «Bastante feliz», «No muy feliz», «Nada feliz»</p>
Encuesta Social Europea (ESS por sus siglas en inglés)	<p>Ámbito europeo. Se lleva a cabo cada 2 años a partir de 2002. En cada oleada la mitad del cuestionario es fija y la otra mitad cambia para abordar temas específicos seleccionados. Surgió como una iniciativa del Comité Permanente de Ciencias Sociales de la European Science Foundation. En España la gestión de ESS se lleva a cabo desde la Universidad Pompeu Fabra. En la 5.ª oleada se entrevistó a una muestra de ciudadanos de 28 países de 15 o más años. Trata numerosos temas relacionados con el cambio y la persistencia de los valores, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos europeos. http://www.upf.edu/ess/datos/quinta-ed.html</p>	<p>«En términos generales, ¿en qué medida está Ud. satisfecho con su vida actualmente?»</p> <p>«En términos generales, ¿en qué medida se considera usted una persona feliz o infeliz?»</p>	<p>Intervalo [0-10] donde «0» significa completamente insatisfecho y «10» completamente satisfecho.</p> <p>Intervalo [0-10] donde «0» significa absolutamente infeliz y «10» absolutamente feliz.</p>

Encuesta	Detalles	Preguntas	Escala Respuestas
<p>Encuesta europea de la calidad de vida (EQLS por sus siglas en inglés).</p>	<p>Ámbito europeo. Administrado y publicado por el Eurofound. Se lleva a cabo cada 4 años a partir de 2003. En la última oleada de 2011/2012 hubo 34 participantes (27 estados miembros de la UE más 7 candidatos a la Unión). Más de 42.500 personas entrevistadas en la última oleada. Recoge aspectos en relación con el trabajo, renta, condiciones de vida, familia salud, equilibrio vida-trabajo etc. Esta encuesta describe las condiciones de vida en la Unión Europea y emplea indicadores objetivos y subjetivos. http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/3eqls/index.EF.php?locale=EN&dataSource=3RDEQLS&media=png&width=920&question=Y11_Q41&plot=euMatrix</p>	<p>«¿Qué grado de satisfacción siente con su vida en estos momentos?»</p> <p>«Tomando en cuenta todos los factores, ¿en qué medida diría Ud., que es una persona feliz?»</p>	<p>Intervalo [1-10] siendo «1» muy insatisfecho y »10» muy satisfecho</p> <p>Intervalo [1-10] siendo «1» muy infeliz y »10» muy feliz</p>
<p>Encuesta Mundial Gallup (GWP por sus siglas en inglés).</p>	<p>Ámbito internacional. Encuesta anual, desde 2005, en la actualidad 132 países con una cobertura del 98% de la población adulta (15 o más años) del mundo (1.000 entrevistas/país). Contiene varias preguntas acerca de la satisfacción, el bienestar y las emociones. Mostramos la correspondiente a la satisfacción global con la vida a día de hoy. http://www.gallup.com/poll/wellbeing.aspx</p>	<p>Por favor imagine una escalera con escalones numerados de «0» en la parte inferior a «10» en la parte superior. Suponga que decimos que la parte superior de la escalera representa la mejor vida posible para usted y la parte inferior la peor vida posible. Si la escalera superior es «10» y la inferior es «0», en qué escalón cree usted que se encuentra actualmente?»</p>	<p>Intervalo [0-10] donde «0» significa la peor vida posible y «10» la mejor vida posible.</p>

Encuestas de panel de ámbito estatal más utilizadas por los economistas

Encuestas de panel	Detalles	Preguntas	Escala Respuestas
Encuesta social general estadounidense (USGSS) por sus siglas en inglés	<p>Ámbito EE.UU; desde 1972 en adelante. Cerca de 53.000 personas encuestadas/año.</p> <p>http://www3.norc.org/GSS+Website/</p>	«Tomando en cuenta todos los factores ¿cómo diría Ud. que están las cosas estos días? ¿Diría Ud. que es...?»	«Muy feliz», «Bastante feliz», «No demasiado feliz»
Panel Socio-económico alemán (GSEP) por sus siglas en inglés.	<p>Ámbito Alemania; desde 1984 (1990 para Alemania del Este). Entrevistas anuales a 12.000 hogares aproximadamente. Conducida por el German Institute for Research (DIW Berlin)</p>	<p>«¿Cuán satisfecho está Ud. actualmente con su vida considerada como un todo?»</p> <p>«¿Cuán feliz está Ud. actualmente con su vida considerada como un todo?»</p>	Intervalo [0-10] para ambas preguntas, donde «0» significa completamente insatisfecho/infeliz y «10» completamente satisfecho/feliz
UKHLS (United Kingdom Household Longitudinal Study) [Integra a la antigua BHPS British Household Panel Survey]	<p>BHPS Ámbito Reino Unido; Conducida desde 1991 por investigadores de la Universidad de Essex. Desde 2008 quedó integrada en un panel más grande que se conoce como <i>Understanding Society</i> o UKHLS (<i>United Kingdom Household Longitudinal Study</i>). Entrevistas anuales en, aproximadamente, 40.000 hogares del Reino Unido. Contiene varias preguntas acerca de la satisfacción en dominios diferentes (salud, trabajo, renta, tiempo libre). Mostramos la correspondiente a la satisfacción, con la vida como promedio incluida en la UKHLS</p> <p>https://www.understanding-society.ac.uk/</p> <p>https://www.understandingsociety.ac.uk/questionnaires/ip04_questionnaire.html#qcasatisfacion_ip4.sclfsato</p>	«Por favor elija el n.º que crea que describe mejor cuán insatisfecho/a o satisfecho/a está Ud., como promedio, con su vida.	Intervalo [1-7] donde «1» significa completamente insatisfecho/a; «2» más bien insatisfecho/a; «3» insatisfecho/a en cierto modo; «4» ni satisfecho/a ni insatisfecho/a; «5» en cierto modo satisfecho/a; «6» más bien satisfecho/a; «7» completamente satisfecho/a.

Fuente: elaboración propia a partir de Davoine (2012), Dolan et al. (2008), Bjornskov (2010), OCDE (2013) y páginas web. de las correspondientes bases de datos.