

Puntos de Referencia

EDICIÓN DIGITAL
N° 504 marzo 2019

Dos políticas, un camino: sobre la relación entre la flexibilidad y la satisfacción laboral cuando la jornada es larga

Adolfo Fuentes W. / Ricardo González T.

CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS

Chile es uno de los países con la jornada laboral efectiva más larga entre los integrantes de la OCDE. La extensión de la jornada en nuestro país ha motivado diversos proyectos de ley que buscan reducirla, intentando con ello que el trabajo intervenga en la vida familiar lo menos posible. Sin embargo, de acuerdo con las cifras del módulo de “Orientaciones Laborales”, del programa de encuestas internacionales ISSP aplicado en 2015, los trabajadores que viven en países con jornadas más cortas declaran mayor intervención del trabajo en la vida familiar.

Otro objetivo valioso que la regulación podría perseguir es la satisfacción laboral. En Chile, a pesar del largo de la jornada, los trabajadores presentan niveles de satisfacción altos en la muestra ISSP 2015, similares a los reportados por los empleados suizos.

El objetivo de este texto es analizar la relación existente entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores, en la muestra amplia de países que aplicó el módulo de “Orientaciones Laborales”.

Nuestra revisión de la literatura especializada indica que dos variables podrían mediar la asociación entre la jornada laboral y la satisfacción de los trabajadores: la percepción de la interferencia del trabajo en la vida familiar y la flexibilidad laboral. Investigamos su rol estimando tres modelos de regresión lineal multinivel con efectos aleatorios.

Nuestros resultados indican que la jornada laboral efectiva no reduce la satisfacción laboral a través de una percepción mayor de interferencia del trabajo en la vida familiar. Este fenómeno, conocido en la literatura como la “perspectiva de las expectativas agudizadas”, refiere a la creciente sensibilidad de los trabajadores a la interferencia que genera el trabajo en la vida familiar cuando la jornada se reduce. Por otro lado, obtenemos que jornadas laborales más extensas están asociadas a mayor satisfacción laboral cuando los trabajadores se desempeñan en empleos flexibles (e.g. pueden organizar su jornada y salir si se presentan problemas personales).

Este análisis ofrece algunas luces sobre eventuales cursos de políticas públicas. En concreto, si la política es mantener el largo de la jornada, entonces implementar una política que apunte a la entrega de condiciones para mayor flexibilidad horaria para los trabajadores chilenos parece ser el camino para lograr niveles más altos de satisfacción laboral.

Adolfo Fuentes. Investigador, asistente, CEP.

Ricardo González. Coordinador Programa de Opinión Pública, CEP

Agradecemos los comentarios de Isabel Aninat S. y de Esteban Muñoz S. Cualquier error u omisión es de exclusiva responsabilidad de los autores.

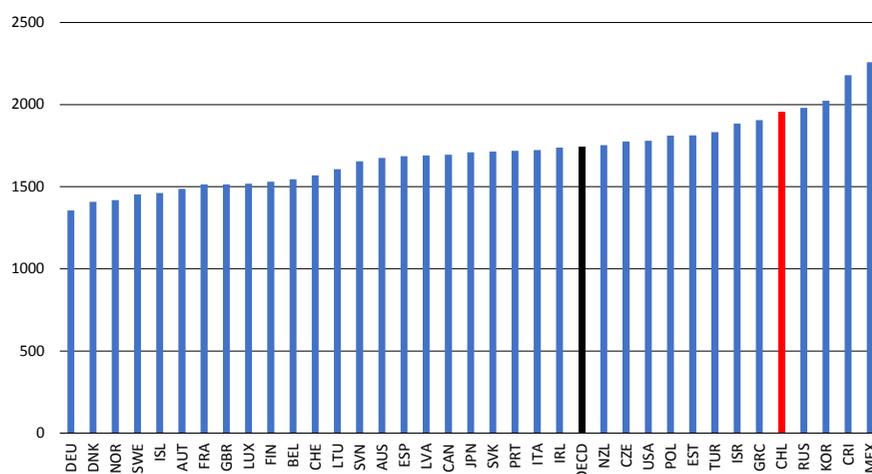
Introducción

Chile es uno de los países con la jornada laboral efectiva más larga entre los países de la OCDE. De acuerdo con las cifras de ese organismo, ilustradas en el Gráfico 1, nuestro país ocupa el quinto lugar entre los países miembros de ese grupo en términos de extensión de la jornada de trabajo efectiva. Si bien dicha jornada efectiva en nuestro país ha experimentado un declive importante durante las últimas décadas, pasando de 49,74 horas a la semana en 1990 a 42,57 en 2017¹, los trabajadores chilenos siguen declarando muchas horas de trabajo a la semana frente a lo declarado por los trabajadores de los demás países.

Posiblemente, este hecho ha sido fuente de inspiración para una serie de proyectos de ley orientados a reducir la jornada laboral. El último de ellos fue el proyecto de ley “Que reduce la jornada de trabajo”, presentado el 8 de marzo de 2017 por un conjunto de diputados en el boletín 11.179-13, de la Cámara de Diputados. De acuerdo con el mensaje, la intención de la reforma era reducir la jornada laboral de 45 horas semanales porque ella “(...) no permite a los trabajadores desarrollar una vida familiar o disponer de tiempo libre para educarse o entretenerse de una manera que no implique someterse a la precariedad del descanso y a las variadas formas de embrutecimiento que rigen en la vida actual”.

El año 2015 el CEP realizó, junto al conjunto de instituciones que integran el International Social Survey Programme (ISSP) —organización internacional de encuestas sociales compuesta por 45

GRÁFICO 1 Horas trabajadas promedio por trabajador al año por país



FUENTE: OCDE 2019.

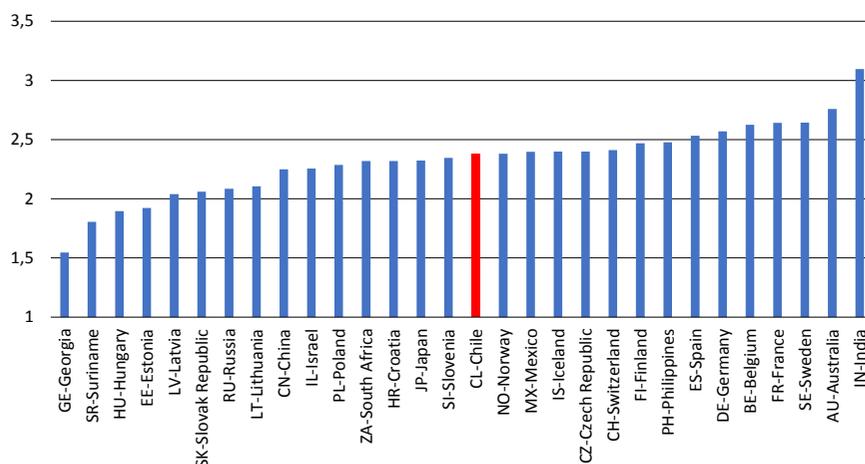
países a la fecha—, un módulo llamado “Orientaciones Laborales”, que incluye una serie de preguntas que abordan diferentes aspectos del trabajo de las personas. Éstas han sido probadas en distintos contextos culturales, lo que valida su uso a la hora de comparar nuestro país con otros de diferentes regiones (ISSP Research Group 2017).

Uno de los aspectos indagados por la encuesta ISSP en 2015 fue la interferencia del trabajo en la vida familiar. El Gráfico 2 presenta el promedio, por país², de un índice elaborado a partir de las respuestas a la pregunta “¿con qué frecuencia usted siente que las exigencias de su trabajo interfieren con su vida familiar?”, cuyas categorías de respuesta varían entre 1 (“nunca”) y 5 (“siempre”). El gráfico ilustra que Alemania, que es el país que reporta una menor cantidad de horas promedio trabajadas, con 1.356 horas promedio por trabajador al año (esto es casi 598 horas menos que Chile), presenta el sexto mayor índice de interferencia del trabajo en la familia con 2,57 (frente a 2,37 que tiene Chile). Otros países que siguen el patrón alemán son Suecia, Bélgica y

¹ Estos datos fueron calculados con las encuestas Casen de los respectivos años.

² No se presentan todos los países disponibles en la encuesta, ya que no todos los países presentan los datos para realizar los análisis posteriores.

GRÁFICO 2 Índice de intervención del trabajo en la vida familiar



FUENTE: ISSP 2015.

Francia. Por lo tanto, no parece evidente la existencia de una relación entre la extensión de la jornada laboral y la interferencia del trabajo en la situación familiar, al menos, a nivel de países.

Sin lugar a dudas, la interferencia del trabajo en la vida familiar puede ser una variable relevante a la hora de motivar un cambio legal a la jornada laboral. Otra variable importante también, para justificar el mismo fin, podría ser la satisfacción de los trabajadores. En la misma encuesta descrita previamente también se preguntó sobre este

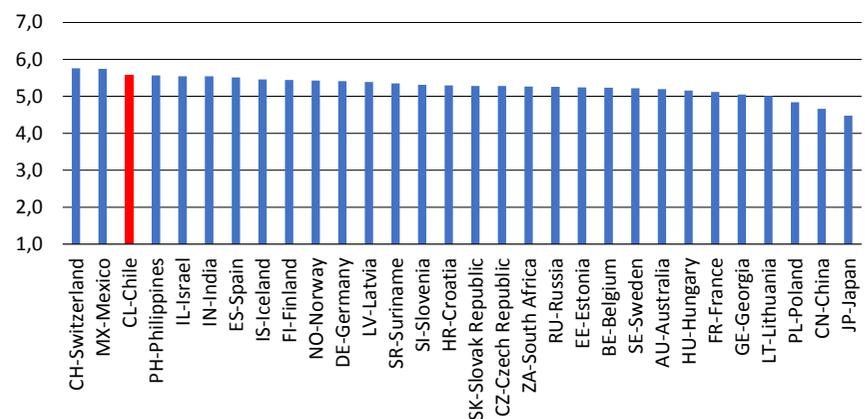
lugar con Suiza y México. En otras palabras, los trabajadores de nuestro país declaran altos niveles de satisfacción con su empleo, a pesar de que la jornada laboral es muy extendida.

Estos datos plantean una serie de interrogantes relativas a las eventuales relaciones existentes entre la extensión de la jornada laboral, la interferencia del trabajo en la vida familiar y la satisfacción laboral. De este modo, el objetivo de este texto es investigar la existencia de estas relaciones, utilizando el módulo de "Orientaciones Laborales" y la muestra

de países que participaron en el ISSP 2015, y con ello dar los primeros pasos en la comprensión de la coexistencia de jornadas laborales largas con altos niveles de satisfacción.

El texto que sigue se divide en cuatro partes. La primera (1) discute brevemente la evidencia disponible en la literatura académica que estudia la satisfacción laboral. La segunda (2) describe los datos y la técnica de estima-

GRÁFICO 3 Satisfacción laboral promedio por país



FUENTE: ISSP 2015.

ción utilizada en el análisis cuantitativo. La tercera (3) muestra los resultados principales del análisis. Y la cuarta (4), en fin, resume los hallazgos y los pone en perspectiva a la luz del debate de políticas públicas local.

1 / Revisión de la literatura

Una primera mirada sobre los componentes que afectan la satisfacción laboral la encontramos en Souza-Poza y Souza-Poza (2000). Los autores, utilizando los datos de la encuesta ISSP de 1997, estudian datos de 21 países y obtienen una serie de resultados que parecen mantenerse a lo largo del tiempo. Uno de éstos es que los trabajadores encuestados reportan estar relativamente satisfechos; o sea, la proporción de trabajadores que se reporta satisfecho en algún grado supera a aquéllos que se declaran insatisfechos en algún grado. Esto se repite en general en los países para los distintos periodos de la encuesta y Chile no es la excepción. La única vez que se ha aplicado este módulo en nuestro país (en 2015), el 22% de los trabajadores chilenos encuestados declaró sentirse “Completamente satisfecho”, y el 35 y 27% se declararon “Muy satisfecho” y “Bastante satisfecho”, respectivamente. De esta forma, aquellos que no estaban satisfechos con sus empleos llegaban sólo al 16% de los trabajadores en ese año.

Los autores, utilizando un modelo de probit ordenado, asocian la satisfacción laboral a una serie de variables individuales relacionadas con el trabajo. Incluyen el género, los años de escolaridad, el tiempo de trabajo, si el trabajo es extenuante, físicamente demandante o peligroso. También incluyen variables que miden ingreso, seguridad del trabajo, nivel de oportunidades, si el trabajo es interesante, capacidad para trabajar independientemente o para ayudar a otras personas, y si perciben su trabajo como útil para la sociedad. Por último, también

se incluyen variables que miden la relación con los colegas y con la jefatura. Sus principales resultados apuntan a que tener un trabajo interesante, tener buenas relaciones con la jefatura y enfrentar un trabajo extenuante son las características que más inciden positiva y negativamente en la satisfacción laboral.

Otro trabajo que aborda este tema es el de Westover y Taylor (2010). Los autores, utilizando las encuestas ISSP de 1989, 1997 y 2005, estudian la evolución de la satisfacción laboral en seis países en particular (Alemania Federal, Reino Unido, Estados Unidos, Hungría, Noruega e Israel), y estudian el impacto que tienen distintas variables sobre ella, tales como la valoración de tener un trabajo útil para la sociedad o que ayude a otros³, la percepción de que el trabajo propio sea útil para la sociedad o ayude a otros, la seguridad del empleo, la percepción de altos ingresos, la percepción de altas posibilidades de crecimiento en el empleo, la percepción de tener un empleo interesante, la posibilidad de trabajar independientemente, la posibilidad de que el empleo dé oportunidades para mejorar habilidades, la relación con los colegas y con la jefatura. Los autores encuentran que la mayor parte de la varianza en la satisfacción laboral se asocia a variables como lo interesante que es considerado el trabajo, la posibilidad de trabajar independientemente y las oportunidades que da el trabajo para adquirir más habilidades. También encuentran que variables como valorar un trabajo que sea útil para la sociedad, valorar un trabajo que permita ayudar a otros o considerar que el trabajo propio es útil para la sociedad resultan ser variables de segundo orden al momento de explicar la satisfacción laboral.

Por último, Kjeldsen y Hansen (2018) exploran en profundidad la satisfacción laboral adicional que

³ Esto es una valoración propia del trabajador, independiente de si su trabajo cumple o no esta condición.

muestran los empleados del sector público frente a los empleados del sector privado. Utilizando una encuesta a empleados de oficinas danesas, que trabajan tanto en el sector público como en el privado, los autores estiman un modelo tobit para medir la satisfacción laboral. Sus variables incluyen género, edad, escolaridad, cargo dentro de la organización, tipo de trabajo, autonomía laboral, satisfacción con el salario, tamaño organizacional, motivación por el servicio público⁴, sector (público o privado), características organizacionales, y una serie de interacciones con variables binarias. Los principales resultados muestran que la interacción entre trabajar en el sector público y la motivación por el servicio público es positiva; vale decir, es una fuente de satisfacción laboral (i.e. si un trabajador tiene motivación por el servicio público y trabaja en el sector público, entonces tiene mayor satisfacción). Sin embargo, esto mismo no se observa en el sector privado, donde la interacción entre la motivación por el servicio público y el sector privado no es significativa.

De los estudios citados anteriormente destaca la escasa importancia que ha sido asignada a la cantidad de horas trabajadas, variable que parece ser particularmente crítica en Chile a la hora de compararnos con otros países de la muestra. Mientras Souza-Poza y Souza-Poza (2000) catalogan las horas trabajadas como una variable neutra respecto de la satisfacción laboral, Westover y Taylor (2010) y Kjeldsen y Hansen (2018) deciden no utilizar las horas trabajadas en sus estudios, y optan por especificaciones discretas alternativas (e.g. clasificar la jornada como a tiempo completo o a tiempo parcial).

Adicional a estos estudios que investigan la satisfacción laboral y su relación, en general, con el res-

⁴ Se mide en base a construir un índice de tres subsecciones: compromiso con el interés público, compasión y atracción por la participación en las políticas públicas. Se debe notar que este indicador intenta medir el interés por lo público y otros, y no el interés en trabajar en el sector público *per se*.

to de las variables asociadas al trabajo, nos interesa profundizar en los aspectos relativos a la jornada laboral, la interferencia del trabajo en la vida familiar, la flexibilidad en la organización del trabajo y los efectos en la satisfacción laboral. Esta profundización es necesaria porque ayuda a entender el impacto que distintos cambios legales en esta jornada podrían tener sobre la satisfacción laboral.

Un impacto muy significativo de los cambios en la legislación lo vemos en Ruppanner y Maume (2016). Utilizando el módulo de "Orientaciones Laborales" del ISSP del año 2005, los autores estudian la relación entre la interferencia del trabajo en la vida familiar y la cantidad de horas trabajadas. La motivación principal es que a pesar de que varios países han reducido las jornadas laborales a modo de disminuir esta interferencia, la evidencia encontrada sobre el resultado de esta política es mixta. En particular, los autores plantean la existencia de dos teorías que intentan explicar el efecto de un cambio de jornada laboral sobre la satisfacción con el empleo. Por un lado, se plantea la perspectiva de la escasez⁵, bajo la cual se sostiene que menores jornadas laborales aumentan la cantidad de tiempo que puede dedicarse al ocio y a la familia, lo que aumenta la satisfacción laboral. Por otro lado, se plantea la perspectiva de las expectativas agudizadas⁶, bajo la cual los trabajadores se vuelven más sensibles a las presiones del trabajo al disminuir la cantidad de horas trabajadas, lo que puede llevar incluso a una caída en la satisfacción laboral.

Teniendo esto en consideración, Ruppanner y Maume (2016) encuentran que países con jornadas laborales más cortas reportaban mayor o igual interferencia del trabajo en la familia que países con jornadas más largas. Los autores explican esta situación utilizando la teoría de las perspectivas

⁵ Los autores utilizan el término *scarcity perspective*.

⁶ Los autores utilizan el término *heightened expectations perspective*.

de expectativas agudizadas. Así, se observa que en países en donde se reducen las jornadas laborales para disminuir la interferencia del trabajo en la vida familiar, la sensibilidad de los trabajadores frente a lo que se considera una interferencia en la vida familiar crece, de forma que el efecto neto, paradójicamente, puede no ser favorable para las percepciones de los trabajadores, al menos en lo que a intromisión del empleo en los asuntos familiares se refiere.

Respecto a flexibilidad laboral, la literatura es abundante, aunque con conclusiones en la misma línea. Scandura y Lankau (1997) estudian cómo la percepción de un trabajo flexible afecta el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. El camino teórico es a través de la teoría del contrato psicológico (Rousseau 1995), la que explica que la mayor valoración del tiempo con la familia va de la mano con expectativas de flexibilidad laboral, entre otros beneficios no estipulados en el contrato. Los datos utilizados corresponden a una encuesta realizada a altas ejecutivas de Estados Unidos, donde además debían entregar datos de un par hombre, a modo de tener una comparación. Utilizando el análisis de varianzas multivariado (MANOVA, en inglés), los resultados indican que las mujeres que percibían que sus organizaciones les ofrecían horarios flexibles reportaban mayores niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral que aquellas que no. Otro resultado interesante es que los horarios de trabajo flexibles aumentaban el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en aquellas mujeres que tenían responsabilidades familiares.

Otro estudio relacionado es el de Costa et al. (2006). Los autores consideran que la flexibilidad laboral puede dividirse en dos conceptos: uno que va relacionado con el control y decisiones de la firma (que denominan variabilidad) y otro asociado a la discreción individual y la autonomía (que denominan flexibilidad). Utilizando los datos de la tercera

encuesta europea sobre condiciones de trabajo, los autores plantean un modelo de regresión logístico y encuentran que la flexibilidad laboral (entendida en el contexto de este estudio) es la variable más relevante a la hora de explicar la satisfacción laboral.

A modo de síntesis, la literatura encuentra que la jornada laboral tiende a generar un efecto negativo en la satisfacción laboral, y la explicación es bajo la perspectiva de la escasez (mayor jornada laboral implica menor tiempo de ocio y con la familia). Por su parte, la interferencia del trabajo en la vida familiar genera una caída en la satisfacción laboral, y su relación con la variable de jornada laboral no es evidente debido a la perspectiva de expectativas agudizadas. Por último, la flexibilidad laboral aumenta la satisfacción que los trabajadores perciben de sus trabajos, y no sólo eso, la flexibilidad también está dentro de las variables más importantes para explicar la satisfacción con el empleo, en términos de magnitud.

2 / Datos y método

El análisis cuantitativo de este texto utiliza los datos del módulo "Orientaciones Laborales" del ISSP (ISSP Research Group 2017), que considera 30 países miembros⁷: Australia, Bélgica, Chile, China, Croacia, República Checa, Estonia, Finlandia, Francia, Georgia, Alemania, Hungría, Islandia, India, Israel, Japón, Letonia, Lituania, México, Noruega, Filipinas, Polonia, Rusia, Eslovaquia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Surinam, Suecia y Suiza. Cada uno de estos países aplicó una batería de preguntas acerca de la situación laboral a una muestra representativa de la población, a través de un muestreo probabilístico, entre los años 2015 y 2017. En total, consideramos más de 16 mil encuestados en los análisis, ubica-

⁷ Excluimos siete países de la muestra de la encuesta ISSP porque no contaban con los datos necesarios para hacer el análisis.

dos en diferentes regiones del mundo y, lo más interesante para este texto, con jornadas laborales distintas.

Variable dependiente

La única variable dependiente de este estudio es la satisfacción laboral. Para medirla, utilizaremos las respuestas a la siguiente pregunta: “¿Qué tan satisfecho está usted con su trabajo?”⁸. Las respuestas se registraron en una escala de siete puntos que varía desde “Totalmente insatisfecho” a “Totalmente satisfecho”.

Variables independientes

Mediremos la interferencia del trabajo en la vida familiar utilizando las respuestas a la pregunta: “¿Y con qué frecuencia usted siente que las exigencias de su trabajo interfieren con su vida familiar?”. Las respuestas varían en una escala de 1 (nunca) a 5 (siempre), de modo que mientras más alto es el indicador mayor es la interferencia del trabajo en los asuntos personales.

Para medir la flexibilidad laboral, utilizaremos un indicador basado en las respuestas a tres preguntas, siguiendo a Ruppner et al. (2018). La primera dice relación con si el poder de decisión sobre la hora de inicio y término de la jornada laboral (no las horas totales) recae en el trabajador o el empleador. La segunda apunta a algo similar, aunque referido a la organización de la jornada diaria de trabajo, mientras que la tercera inquiere sobre la relativa dificultad (o no) de tomar una o dos horas durante el horario de trabajo para atender asuntos personales o familiares. Las categorías de respuestas de las dos primeras preguntas varían en una escala de 1 a 3, mientras que en la tercera pregunta varían de 1 a 4, de modo que el indicador

resultante tiene este último rango de variación. El índice está definido de forma tal que cifras más altas señalan que el trabajador tiene más facultades para organizar su trabajo y, por eso, se trataría de un trabajo más flexible. Calculamos el alfa de Cronbach para averiguar si la escala asociada a las tres preguntas que componen el índice es estadísticamente fiable. En este caso, la fiabilidad del indicador es 0,67, superior al valor de referencia (0,6), por lo que se trataría de un indicador fiable.

Las relaciones con la jefatura y con los colegas serán medidas utilizando las respuestas a dos preguntas que abordan directamente cada tema: “¿Cómo describiría usted las relaciones en su lugar de trabajo entre la gerencia y los empleados?” y “¿Entre los compañeros de trabajo/colegas?”. En ambos casos, la escala de respuesta es la misma: varía entre 1 y 5, donde 1 representa “muy malas” y 5 representa “muy buenas”.

Mediremos el compromiso organizacional utilizando dos preguntas que señalan el grado de acuerdo o desacuerdo con dos afirmaciones: “Estoy dispuesto a trabajar más duro de lo normal para ayudar a que la empresa u organización donde trabajo tenga éxito” y “Estoy orgulloso de trabajar para mi empresa”. La escala de respuesta de ambos ítems es la misma: varía entre 1 y 5, donde 1 indica “muy en desacuerdo” y 5 “muy de acuerdo”. Tal como antes, generamos un promedio de las respuestas, lo que genera una fiabilidad (alfa de Cronbach) de 0,70, por lo que también se trataría de una escala fiable.

Una aproximación similar usamos para construir un indicador de calidad del trabajo. En particular, utilizamos el grado de acuerdo y desacuerdo de 5 puntos, tal como antes, con las siguientes afirmaciones: “Mi trabajo es seguro”, “Mis ingresos son altos”, “Mis oportunidades de ascender son altas”, “Mi trabajo es interesante”, “Puedo trabajar por mi cuenta”, “En mi trabajo puedo ayudar a otras personas”, “Mi trabajo es útil para la sociedad” y “En mi

⁸ La pregunta se refiere al trabajo principal si una persona tiene varios trabajos.

trabajo tengo contacto personal con otras personas". La fiabilidad (alfa de Cronbach) del indicador es 0,75, por lo que también es fiable.

Como variables de control, utilizamos la cantidad de horas trabajadas declaradas por los encuestados, una variable binaria que identifica si la persona trabaja en el sector público o no y otra que indica si se trata de un trabajo que demanda esfuerzo físico o no.

A nivel de país, incorporamos dos variables relevantes en la literatura. La primera es el gasto público como porcentaje del PIB, que utilizamos como *proxy* de la existencia de un Estado de Bienestar (Jensen 2011), lo que puede asociarse a la cantidad de regulación laboral vigente en el país correspondiente. Y la segunda es la jornada laboral de dicho país. Dicha variable se obtiene como *proxy* a partir del cálculo de la moda de las horas trabajadas que declaran las personas en la encuesta ISSP, por país. Esto se debe a que no hay datos internacionales consistentes para todos los países de la muestra, ya que las legislaciones laborales entre las distintas naciones presentan grandes diferencias y hay abundantes excepciones en ellas. Adicionalmente, una parte considerable de los países, incluido Chile, legisla la cantidad máxima de horas que se pueden trabajar, permitiendo que las jornadas puedan ser inferiores a dicho número. Esto genera que la mayoría de los estudios internacionales (como los de la OCDE) utilicen la cantidad de horas trabajadas en promedio por trabajador en un año, estimadas

CUADRO 1 Estadísticos descriptivos

	Observaciones	Media	Desv. Est.	Mín.	Máx.
Dependiente					
Satisfacción laboral	16.758	5,310	1,154	1	7
Laborales					
Interferencia trabajo - familia	16.758	2,334	1,098	1	5
Flexibilidad	16.758	2,058	0,650	1	4
Relación con la jefatura	16.758	3,891	0,901	1	5
Relación con los colegas	16.758	4,183	0,761	1	5
Compromiso organizacional	16.758	3,601	0,888	1	5
Calidad del trabajo	16.758	3,619	0,628	1	5
Trabajo físico	16.758	2,625	1,337	1	5
Horas trabajadas	16.758	40,458	12,011	1	88
Sector público	16.758	0,325	0,468	0	1
Demográficas					
Sexo	16.758	0,495	0,500	0	1
Edad	16.758	42,530	12,469	15	95
Años de educación	16.758	13,516	3,734	0	51
Pareja	16.758	0,736	0,441	0	1
Niños pequeños	16.758	0,278	0,597	0	6
Urbanidad	16.758	0,440	0,496	0	1
Nivel país					
Gasto público	30	36,192	12,592	14,1	57,1
Jornada laboral	30	40,600	2,430	35	48

FUENTE: Elaboración propia.

a través de encuestas, para aproximarse al largo de la jornada. Dada esta heterogeneidad, la utilización de la moda es una buena forma de estimar la jornada laboral habitual de los habitantes de un país, ya que nos referirá a la jornada laboral más declarada por los habitantes de dicho país.

Por último, agregamos una serie de variables socio-demográficas. Sexo es una variable binaria igual a 0 si el encuestado es hombre e igual 1 si es mujer. Edad representa la edad del entrevistado. Años de educación mide la cantidad de años de educación recibida, declaradas por el encuestado. Pareja es una variable binaria que indica si el entrevistado tiene pareja, sin importar si viven juntos o no. Niños pequeños indica la cantidad de niños menores a la edad que comienzan a acudir a un establecimiento

educacional y que viven en el hogar. Y Urbanidad señala si el encuestado vive en una ciudad o en un suburbio de ella, cero en caso contrario. El Cuadro 1 resume los estadísticos descriptivos de todas las variables empleadas en el ejercicio empírico.

Para estudiar la satisfacción laboral utilizamos un modelo lineal multinivel.⁹ Aunque la correlación intraclase en este ejercicio (4,9%) es inferior a las cifras usuales utilizadas para justificar este método (7,0%), decidimos utilizarlo de todas maneras, con el objetivo de obtener estimaciones eficientes, en un sentido estadístico, ya que da cuenta de la estructura anidada de los datos (individuos dentro de países).

Estimaremos tres modelos con la intención de estudiar las relaciones descritas en la introducción. El primer modelo incluye las variables descritas solamente, sin interacciones con la jornada laboral, a modo de tener un modelo de referencia para evaluar los cambios que generarán los modelos que sí incluyen interacciones. En el segundo modelo, además de las variables ya señaladas, incluiremos una interacción entre la jornada laboral y la flexibilidad en el trabajo, con la intención de estudiar cómo la flexibilidad laboral media la asociación entre la jornada laboral y la satisfacción con el empleo. Y el tercer modelo, en tanto, tiene la particularidad de incluir la interacción entre la jornada laboral y la percepción de interferencia del trabajo en la vida familiar, para estudiar si dicha percepción amplifica o no la eventual asociación existente entre la jornada laboral y la satisfacción con el trabajo.

Lamentablemente, este estudio, como otros en esta materia, posee varios aspectos que limitan sus conclusiones. El modelo presentado no pretende

identificar relaciones causales entre las distintas variables; más bien, busca medir asociaciones entre variables, en particular, aquella vinculada a la satisfacción y la extensión de la jornada para una muestra amplia de países. Adicionalmente, se encuentra el problema ligado a la utilización de la moda de las horas trabajadas como *proxy* de la jornada laboral. Si bien consideramos que dicha variable está bien construida y es una forma razonable de aproximar la jornada laboral habitual, su importancia en nuestro modelo empírico es crítica, de modo que utilizar formas alternativas de medirla puede derivar en conclusiones diferentes de las aquí obtenidas.

3 / Resultados empíricos

El Cuadro 2 muestra los resultados de las estimaciones de los tres modelos descritos en la sección anterior. En general, el ajuste de las pocas variables a nivel de país es satisfactorio. Lo mismo ocurre con las variables actitudinales vinculadas al trabajo; por lo tanto, se puede afirmar que el modelo estimado describe razonablemente la satisfacción laboral de los encuestados (Snijders y Bosker 1994).

El modelo 1 estudia el efecto de las distintas variables, sin incluir interacciones ni pendientes aleatorias, a modo de tener parámetros de referencia para comparar los modelos 2 y 3 que presentan los resultados importantes de este texto. Respecto a las variables demográficas, los resultados son los siguientes. En primer lugar, no hay diferencias estadísticamente significativas en sexo, lo que indica que no hay diferencias en la satisfacción laboral de hombres y mujeres en esta muestra internacional de países. Por su parte, encontramos una asociación curvilínea entre la edad y la satisfacción; es decir, los empleados más longevos tienden a declarar niveles de satisfacción mayores que los más jóvenes. Sobre los años de educación, encontramos que éstos disminuyen la satisfacción

⁹ Como chequeo de robustez, estimamos el mismo modelo descrito utilizando un logit ordenado multinivel. La esencia de los resultados descritos en la sección siguiente no cambia. Por lo tanto, por simplicidad y facilidad de interpretación, presentaremos los resultados del modelo lineal.

CUADRO 2 Regresión lineal multinivel para la satisfacción laboral

Variables	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Coef.	E.E.	Coef.	E.E.	Coef.	E.E.
Laborales						
Interferencia trabajo - familia	-0,137***	(0,007)	-0,138***	(0,006)	-0,110	(0,149)
Flexibilidad	0,055***	(0,012)	-0,520**	(0,244)	0,054***	(0,012)
Relación con la jefatura	0,229***	(0,010)	0,230***	(0,010)	0,228***	(0,010)
Relación con los colegas	0,149***	(0,011)	0,149***	(0,011)	0,148***	(0,011)
Compromiso organizacional	0,298***	(0,009)	0,299***	(0,009)	0,298***	(0,009)
Calidad del trabajo	0,554***	(0,013)	0,552***	(0,013)	0,554***	(0,013)
Trabajo físico	-0,033***	(0,006)	-0,034***	(0,006)	-0,033***	(0,006)
Horas trabajadas	-0,000	(0,001)	-0,000	(0,001)	0,000	(0,001)
Empleado público	0,044***	(0,016)	0,044***	(0,016)	0,044***	(0,016)
Demográficas						
Sexo	-0,007	(0,014)	-0,008	(0,014)	-0,007	(0,014)
Edad	-0,007*	(0,004)	-0,007*	(0,004)	-0,007*	(0,004)
Edad2	0,000***	(0,000)	0,000***	(0,000)	0,000***	(0,000)
Años de educación	-0,008***	(0,002)	-0,007***	(0,002)	-0,008***	(0,002)
Pareja	0,040**	(0,016)	0,040*	(0,016)	0,040**	(0,016)
Niños pequeños	0,012	(0,012)	0,011	(0,012)	0,013	(0,012)
Urbanidad	-0,039***	(0,015)	-0,038**	(0,015)	-0,039**	(0,015)
Nivel país						
Gasto público	0,006**	(0,003)	0,008**	(0,003)	0,008***	(0,003)
Jornada laboral	0,032**	(0,015)	0,009	(0,019)	0,039**	(0,016)
Interacción						
Flexibilidad x Jornada laboral			0,014**	(0,006)		
Int. trabajo - familia x Jornada laboral					-0,001	(0,004)
Intercepto	-0,364	(0,679)	0,475	(0,851)	-0,725	(0,713)
Efectos Aleatorios						
Intercepto	0,153***	(0,021)	0,049***	(0,013)	0,141***	(0,022)
Flexibilidad			0,161***	(0,027)		
Interferencia trabajo - familia					0,033***	(0,008)
R2 nivel individual	0,409		0,409		0,409	
R2 nivel país	0,632		0,627		0,632	
Personas	16.758		16.758		16.758	
Países	30		30		30	

NOTA: Se reportan coeficientes no estandarizados (errores estándar). *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

FUENTE: Elaboración propia.

laboral, aunque en menor medida, lo que significa que mientras más años de educación declaren los encuestados, menor es el nivel de satisfacción con el trabajo reportado. También encontramos que aquellas personas que tienen pareja declaran una mayor satisfacción laboral, aunque esta relación es de baja magnitud también. La presencia de niños pequeños en el hogar no altera la satisfacción laboral a nivel de todos los trabajadores. Y, por último, aquellos trabajadores de zonas urbanas declaran menor satisfacción laboral que aquellos de zonas

rurales. Estos resultados están en gran medida presentes en la literatura revisada previamente (Souza-Poza y Souza-Poza 2000; Westover y Taylor 2010; Kjeldsen y Hansen 2018).

Sobre las variables asociadas al ámbito laboral, los resultados son los siguientes. Se encuentra una relación negativa entre la interferencia del trabajo en la vida familiar y la satisfacción laboral, de forma que mientras mayor es la percepción de interferencia del trabajo en la vida familiar, menor será la satisfacción laboral reportada. Sobre la flexibilidad,

encontramos que los trabajadores que consideran más flexible su trabajo reportan mayor satisfacción que aquellos que no. En tanto, mejores relaciones, tanto con la jefatura como con los colegas, están asociadas a mayores índices de satisfacción laboral. Por su parte, trabajos que sean percibidos como de mayor calidad también están relacionados con mayores índices de satisfacción en una magnitud relevante. El trabajo físico, por otra parte, está asociado a menor satisfacción laboral, al igual que trabajar una alta cantidad de horas. Finalmente, encontramos que los trabajadores del sector público reportan mayores índices de satisfacción laboral que aquellos que trabajan en el sector privado.

El modelo 2 presenta una estructura similar al modelo 1, pero agrega la interacción de la flexibilidad reportada por cada trabajador con la extensión de la jornada laboral por país, y una pendiente aleatoria asociada a esta variable, lo que hace que esta relación varíe por país. Como se puede observar, las variables que no están incluidas en la interacción no tienen cambios importantes en sus coeficientes, de forma que las conclusiones obtenidas del mode-

lo 1 se mantienen. Por otro lado, para interpretar el efecto de la jornada laboral en la satisfacción laboral, debemos tener en consideración que el efecto de esta variable depende, de acuerdo con nuestra especificación, de la flexibilidad reportada por cada encuestado acerca de su empleo y del país en cuestión, ya que la pendiente aleatoria asociada es significativa en términos estadísticos. De esta forma, el efecto de la jornada laboral sobre la satisfacción laboral toma la siguiente forma:

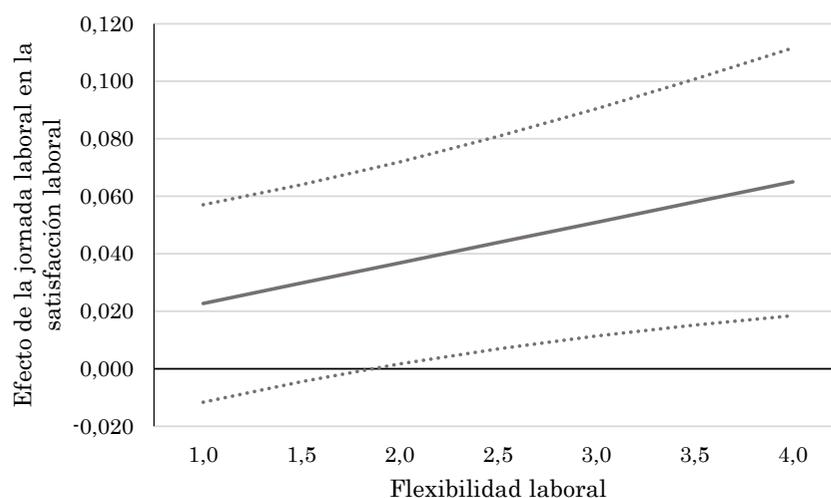
$$\frac{\Delta SatLab}{\Delta ISSP} = \beta_0 + \beta_1 \cdot Flexibilidad$$

Donde en la media los coeficientes asociados son $\beta_0 = 0,009$ y $\beta_1 = 0,014$. El Gráfico 4 muestra la asociación entre la jornada laboral y la satisfacción laboral, según el grado de flexibilidad que los trabajadores reportan sobre sus empleos.

Este gráfico sugiere que mientras mayor sea la flexibilidad reportada por los trabajadores —que puedan decidir la hora de inicio y término de la jornada, que puedan organizar su trabajo con libertad y tengan la posibilidad de salir durante el horario

de trabajo para atender asuntos personales o familiares—, mayor es la asociación positiva entre la jornada laboral y la satisfacción. Dicho de otra manera, la asociación positiva que detectamos en el modelo 2 entre la jornada laboral y la satisfacción con el empleo está presente solamente en los encuestados de esta amplia muestra de países que perciben que su trabajo es suficientemente flexible. En caso contrario, entre aquellos que declaran tener un trabajo relativamente inflexible, no

GRÁFICO 4 Efecto marginal de la jornada laboral en la satisfacción laboral según grados de flexibilidad reportada por trabajadores



FUENTE: Elaboración propia.

hay relación significativa, en términos estadísticos, entre la extensión de la jornada y el grado de satisfacción declarado por el empleo. Esto abre una posibilidad de política pública, si es que el objetivo del regulador es estimular la satisfacción con el empleo, pues Chile tiene una jornada laboral larga en contexto comparado, y generar las condiciones que permitan que los empleadores lleguen a un acuerdo con los empleados respecto de mayores libertades a la hora de fijar el inicio y el término de la jornada, y permitir tiempo durante la misma para resolver asuntos familiares, de acuerdo con los resultados de nuestro análisis empírico, contribuiría a ese objetivo.

Por otro lado, el modelo 3 presenta una ligera variación frente al modelo 1, al agregar una interacción entre la interferencia del trabajo en la vida familiar y la jornada laboral, con una pendiente aleatoria que permite que esta interacción varíe por país. En primer lugar, la mayoría de los coeficientes de la estimación varían en el margen respecto de los resultados obtenidos en el modelo 1, salvo aquellos que involucran a las variables de interés; vale decir, la interferencia del trabajo en la situación familiar y la jornada laboral. En segundo lugar, observamos que la interacción entre ambas variables no es significativa; esto es, que el potencial canal que describimos en que la extensión de la jornada laboral podía perjudicar la satisfacción laboral por medio de una mayor percepción de interferencia del trabajo en la vida familiar no tiene respaldo en los datos.

4 / Discusión y conclusiones

En este texto hemos discutido los componentes que influyen en la satisfacción laboral, utilizando una amplia muestra de países, que aplicó el módulo de "Orientaciones Laborales" del ISSP del año 2015. Utilizando modelos de regresión lineal multinivel con distintas especificaciones, obtenemos diferentes resultados que nos ayudan a entender

la relación entre la satisfacción con el trabajo y un conjunto de variables; en particular, lo relativo a la extensión de la jornada laboral y a dos variables que podrían mediar la asociación entre ella y la satisfacción, como son la flexibilidad en la organización del trabajo y la interferencia del trabajo en la vida familiar. Nuestro análisis cuantitativo sugiere que sí existe un vínculo entre jornada laboral y satisfacción mediada por la flexibilidad reportada por los trabajadores, en el sentido de que la jornada tiene una relación más fuerte y positiva con la satisfacción cuando el trabajo ofrece flexibilidad. Por otro lado, no encontramos un efecto significativo de la interacción entre interferencia del trabajo en la vida familiar y la jornada laboral sobre la satisfacción laboral. Ello significa que la extensión de la jornada no tiene un efecto perjudicial sobre la satisfacción por medio de una mayor intromisión del trabajo en la vida familiar. De hecho, la literatura especializada encuentra el resultado opuesto: jornadas laborales más cortas generan más sensibilidad en los trabajadores a lo que se considera una intromisión en la situación familiar, lo que redundaría en una percepción de más interferencia a pesar de que las personas trabajen menos horas (Ruppanner y Maume 2016). Por supuesto, es posible que existan otras variables que también expliquen otra parte del fenómeno, lo que, sin lugar a dudas, constituye un interesante desafío para investigaciones futuras.

Por otro lado, respecto de las implicancias de política pública que se desprenden de este estudio, en la introducción planteamos que la satisfacción laboral puede ser también un objetivo valioso de perseguir en una potencial reforma laboral. Nuestros datos indican que la satisfacción laboral varía en su mayor parte a nivel individual, y no a nivel de países, precisamente porque la correlación intraclase en este ejercicio (4,9%) es baja. Ello sugiere que los determinantes más importantes de la satisfacción tienen relación con la interacción entre los trabajadores con sus empleadores, y particularmente con aque-

llas variables que inciden sobre el acuerdo entre ambos, como la calidad de la relación entre trabajadores y de éstos con sus empleadores y la valoración de los atributos del trabajo desempeñado; entre ellos destaca, por cierto, la flexibilidad laboral. Del mismo modo, nuestros resultados sugieren que las variables a nivel macro, como la regulación del trabajo y la extensión de la jornada, inciden sobre la satisfacción laboral, pero su magnitud es baja. Por lo tanto, a la luz de nuestros resultados, el centro del debate de una reforma que busque aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores debiera estar enfocada en mejorar aspectos micro de las relaciones laborales y no en aspectos macro.

En línea con lo anterior, los resultados de este estudio sugieren que una reforma laboral que vaya dirigida a mejorar aspectos cotidianos del trabajo, como proveer las condiciones que permitan a los trabajadores gozar de mayor libertad para organizar su jornada laboral, teniendo en consideración el propio contexto de la actividad realizada, puede ser tanto o más beneficiosa para la satisfacción laboral de los trabajadores que disminuir la jornada laboral, lo que, como discutimos a partir de la revisión de la literatura comparada, puede generar más sensibilidad a lo que se considera una interferencia del trabajo en la vida familiar (Ruppanner y Maume 2016).

Por último, nuestras estimaciones y la literatura especializada en esta materia arrojan que la percepción de interferencia del trabajo en la vida familiar está asociada a menores niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, nuestros resultados indican que esta relación negativa no mediaría la asociación de la satisfacción con la jornada laboral, de forma que la relación entre la interferencia del trabajo en la vida familiar y la satisfacción sería más bien independiente. De esta manera, estudiar dicha percepción en profundidad constituye un interesante camino de investigación futura.

Referencias

- Costa, G., S. Sartori & T. Akerstedt. 2006. "Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being". *The Journal of Biological and Medical Rhythm Research* 23(6): 1.125-1.137.
- ISSP Research Group. 2017. International Social Survey Programme: Work Orientations IV - ISSP 2015. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, doi: 10.4232/1.12848.
- Jensen, C. 2011. "Less bad than its reputation: Social spending as a proxy for welfare effort in cross-national studies". *Journal of Comparative Policy Analysis; Research and Practice* 13(3): 327-340.
- Kjeldsen, A. & J. Hansen. 2018. "Sector differences in the public services motivation-Job satisfaction relationship: Exploring the role of organization characteristics". *Review of Public Personnel Administration* 38(1): 24-48.
- Rousseau, D. 1995. *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Ruppanner, L. & D. Maume. 2016. "Shorter work hours and work-to-family interference: Surprising findings from 32 countries". *Social Forces* 95(2): 693-720.
- Ruppanner, L., R. Lee & M. Huffman. 2018. "Do mothers benefit from flexible work? Cross-national evidence for work time, job quality, and satisfaction". *International Journal of Sociology* 48(2): 170-187.
- Scandura, T. & M. Lankau. 1997. "Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction". *Journal of Organizational Behavior* 18(4): 377-391.
- Snijders, T. & R. Bosker. 1994. "Modeled variance in two-level models". *Sociological Methods y Research* 22(3): 342-363.
- Souza-Poza, A. & A. Souza-Poza. 2000. "Well-being at work: a cross national analysis of the levels and determinants of job satisfaction". *Journal of Socio-Economics* 20: 517-538.
- Westover, J. & J. Taylor. 2010. "International differences in job satisfaction. The effects of public service motivation, rewards and work relations". *International Journal of Productivity and Performance Management* 59(8): 811-828. **PdR**