

# La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit

## Analyzing job satisfaction from a gender point of view: empirical application with logit and probit models

SANDRA M.<sup>a</sup> SÁNCHEZ CAÑIZARES\*

FERNANDO J. FUENTES GARCÍA

CARLOS ARTACHO RUIZ

*Universidad de Córdoba*

Recibido el 12 de abril de 2007. Aceptado el 23 de noviembre de 2007

N.º de clasificación JEL: J28

### Resumen:

*La influencia que las características individuales del personal de una empresa ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral ha sido ampliamente analizada en la literatura al respecto, dedicando una especial atención a la variable edad pero también al género como un elemento determinante de los niveles de satisfacción de los recursos humanos. En numerosas investigaciones se constata que las mujeres presentan un nivel superior de satisfacción al de los varones. El presente trabajo analiza la influencia del género sobre la satisfacción laboral sobre una muestra de 1.804 personas empleadas en centros de enseñanza concertada en Andalucía, confirmando este resultado. Asimismo, se revisan las diferencias entre varones y mujeres respecto a la influencia de otras variables sociodemográficas, del puesto y de la organización sobre la satisfacción con el trabajo, detectando diferencias notables entre ambos sexos en algunos aspectos como el estado civil, el nivel educativo o la presencia o no en cargos directivos.*

### Palabras clave:

*Satisfacción laboral, diferencias de género, modelos logit y probit.*

### Abstract:

*The influence that the individual characteristics of the personnel of a company exercise on their level of job satisfaction has been largely analyzed in specialized literature, dedicating more attention to the age but also to the gender like a determining element of the levels of satisfaction on human resources. Numerous investigations verify the fact that women present a superior level of satisfaction to the one belonging to males. This paper examines the influence of the gender on job satisfaction on a sample of 1,804 people working in private educational centres in Andalusia, confirming this result. Furthermore, it revises the differences between men and women considering the influence over job satisfaction of other sociodemographic characteristics as well as variables about the job and the organization, detecting remarkable differences between both sexes in some aspects like the marital status, the educational level or the presence in managerial position.*

### Key words:

*job satisfaction, gender differences, logit and probit models.*

---

\* La dirección de contacto es: Sandra M.<sup>a</sup> Sánchez Cañizares, Universidad de Córdoba, Facultad CC. del Trabajo, c/ Adarre 30, (14071 Córdoba). E-mail: [sandra.sanchez@uco.es](mailto:sandra.sanchez@uco.es)

## 1. INTRODUCCIÓN

La influencia que las características individuales del personal de una organización ejercen sobre su nivel de satisfacción laboral ha sido ampliamente analizada, no sólo desde el campo de la Psicología o la Sociología, sino también por los economistas estudiosos de esta materia.

Aunque se ha dedicado una atención casi exclusiva a la influencia de la edad, también el género ha sido considerado otra variable de análisis en los niveles de satisfacción de las personas empleadas. Desde la incorporación a la vida laboral de la mujer, los roles prefijados entre sexos en relación con el trabajo tratan de superarse. Sin embargo, la interrelación entre la condición masculina o femenina y la satisfacción laboral experimentada está sujeta a ciertos condicionamientos socioculturales, lo que hace que las connotaciones entre la variable sexo y su influencia sobre la satisfacción haya resultado un tema de constante interés en la literatura especializada.

El presente trabajo se basa en los resultados de un estudio sobre los determinantes de la satisfacción laboral en el ámbito de la educación concertada de Andalucía. El análisis que se presenta en esta investigación pretende un doble objetivo:

- Analizar los diferenciales entre las personas trabajadoras de distinto género respecto al grado de satisfacción laboral manifestado considerando el trabajo de forma global.
- Investigar las posibles diferencias existentes en la influencia que ciertas variables, referentes a factores sociodemográficos del trabajador (estado civil, edad, etc.), variables del puesto (dependencia del salario, tipo de contrato, dedicación, horas trabajadas, etc.) y de la organización (tamaño y ubicación del centro), pueden ejercer sobre el nivel de satisfacción expresado por los participantes según se trate de varones o mujeres.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Es una constante en numerosas investigaciones el hecho de que las mujeres presenten un nivel superior de satisfacción al de los varones. Se ha intentado explicar esta circunstancia a través de distintos argumentos. Clark (1997) propone la posibilidad de que las mujeres presenten unas menores expectativas hacia su empleo, que hacen que su nivel de satisfacción supere al de los hombres, cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes y, por tanto, de más difícil cumplimiento. Algunos de los argumentos que se manejan para entender esas menores expectativas suscitadas entre las mujeres son, de forma simplificada los siguientes:

- Entre las cohortes femeninas de edad superior, el ambiente más restrictivo en que se ha desarrollado su rol laboral ha supuesto que las expectativas sean inferiores que entre las mujeres más jóvenes.
- Las trabajadoras con menor nivel educativo o empleadas en categorías laborales más bajas abrigarán peores expectativas.
- La alternativa de un trabajo remunerado supone que las mujeres, contentas por encontrarse empleadas, esperen menos de su contexto laboral.

También se argumenta sobre la posible voluntariedad de la mujer a la hora de trabajar, hecho que en los varones no se traduce en tal posibilidad de decisión; o incluso las propias diferencias personales y de empleos entre ambos sexos. Otras explicaciones ofrecidas son la posible sobrerrepresentación de las mujeres con empleos a tiempo parcial en las muestras seleccionadas o la mayor facilidad de abandono del puesto si se encuentran insatisfechas con el mismo, con lo que las muestras resultantes podrían encontrarse sesgadas en tanto que las trabajadoras que se mantienen en el empleo son las que se sienten satisfechas.

El trabajo de Sloane y Williams (2000) concluye que la satisfacción superior detectada entre las mujeres no está ocasionada por el resultado de una alta valoración de los atributos del trabajo, sino que representa una diferencia innata de género, considerando que las trabajadoras ponen menor énfasis en la paga que los varones. El mismo resultado se presenta en el estudio de Sanz de Galdeano (2001) donde se argumenta que el género supone un efecto causal sobre la satisfacción laboral con independencia del método estadístico de estimación empleado en el modelo.

Sin embargo, existen evidencias sobre la inexistencia de relación entre sexo y satisfacción laboral cuando se controlan otras variables (Weaver, 1977; Forgionne y Peeters, 1982; Linz, 2003). Clark (1997), a pesar de detectar niveles superiores de satisfacción entre las mujeres de forma general, no encuentra diferencias significativas entre varones y mujeres en ciertas circunstancias: personal joven; de niveles educativos superiores<sup>1</sup>; en ocupaciones profesionales y en centros de trabajo donde la mayoría de la plantilla está formada por hombres. Considera que las mujeres en estos grupos presentan expectativas similares a las de sus compañeros, por lo que presentan similares niveles de satisfacción, mientras que las trabajadoras que no pertenecen a dichos grupos esperan menos y así, su satisfacción supera a la de los varones. En realidad, no existe un razonamiento de peso que haga suponer que, ante un nivel educativo y tipo de empleo similares, así como las mismas oportunidades de promoción y de aplicación de las habilidades en el trabajo, se encuentren motivos que lleven a las mujeres a sentir un nivel de satisfacción distinto al de sus compañeros varones.

La misma conclusión se ofrece en el trabajo de Ward y Sloane (2000), centrado en un estudio sobre académicos/as de universidades escocesas, donde no se detectaron diferencias significativas entre la satisfacción manifestada por varones y mujeres, dado que se trata de un sector en que las expectativas suscitadas son similares entre colegas de distintos sexos.

Otra investigación que analiza la paradoja género-satisfacción laboral desde una perspectiva supranacional es la de Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000). En su estudio sobre el diferencial de satisfacción con el trabajo entre personas de ambos sexos de 21 países se detecta que los niveles superiores de satisfacción declarados por las trabajadoras parecen reducirse a los países anglosajones (Estados Unidos y Gran Bretaña). De hecho, en la mayoría de los restantes, las mujeres se encuentran menos satisfechas que los varones, aunque la diferencia es estadísticamente poco significativa —salvo en España, donde alcanza el 11%—. Esta conclusión coincide con Kaiser (2002), cuyo trabajo demuestra que

---

<sup>1</sup> Sin embargo, Lydon y Chevalier (2002) detectan una mayor satisfacción en mujeres de niveles educativos superiores y Mogueúrou (2002) una insatisfacción más alta entre mujeres con un grado educativo de doctor, frente a sus homólogos varones. Por tanto, la influencia del nivel educativo en la satisfacción laboral por género se torna un punto discordante en la investigación.

la satisfacción superior de las mujeres obtenida por Clark (1997) para el caso británico, no se repite en países como Dinamarca, Holanda o Portugal.

Por lo que respecta a las diferentes valoraciones que personas trabajadoras de distinto sexo realizan de las facetas del empleo, Bass y Dunteman, (1963) detectaron una predisposición por parte de las mujeres hacia trabajos en grupo, por su capacitación hacia puestos donde se ejerciten las relaciones interpersonales y tareas de liderazgo y donde se priorice el elemento humano sobre el técnico. Los varones tienden a valorar otros factores más relacionados con el contenido de la tarea tales como la promoción, el estatus y el prestigio por el éxito social que reporte. Sloane y Williams (2000) también detectan un mayor aprecio de la seguridad laboral por parte de los varones.

Manhardt (1972) trata de demostrar que la carrera profesional se encuentra más valorada por los hombres lo que, según Quinn *et al.* (1974), se debe a una preferencia por parte de las mujeres por aquellos factores que permitan compatibilizar trabajo y vida familiar.

Tabla 1

**Estudios realizados en cuanto a la influencia del género sobre la satisfacción laboral**

Estudio	Base de Datos/Población <sup>2</sup>	Resultado
Clark (1997) Sloane y Williams (2000) Sanz de Galdeano (2001)	BHPS 1991, Gran Bretaña SCELI 1986, 6 mercados, Gran Bretaña BHPS 1999, Gran Bretaña	Mayor satisfacción en mujeres
Forgionne y Peters (1982) Ward y Sloane (2000) Linz (2003)	Población de mujeres directivas, EEUU Población de prof. universitario, Escocia 1200 empleados de 36 organiz., Rusia	Inexistencia de relación entre género y satisfacción laboral
Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000) Kaiser (2002)	ISSP 1997, 21 países ECHPS 1994-97, 5 países	Relación dependiente de la nacionalidad del individuo

*Fuente:* Elaboración propia

### 3. METODOLOGÍA

La población objetivo a la que se ha dirigido el análisis estadístico está constituida por el personal de los centros de enseñanza reglada y concertada de Andalucía. La justificación que nos ha llevado a elegir este sector para la realización del estudio empírico reside en el creciente interés por la medición de la satisfacción de la plantilla de las instituciones educativas desde principios de la década de los 90 del siglo pasado (Farber, 1991; Norton y Kelly, 1997; Shana, 1998; Dinham y Scott, 1996 y 2002). Y es que la labor docente es una pieza clave en el pilar educativo de una sociedad. A la hora de favorecer la calidad en

<sup>2</sup> La denominación completa de las bases de datos y abreviaturas utilizadas es la siguiente: BHPS: *British Household Panel Survey*; ECHPS: *European Community Household Panel Survey*; ISPN: *International Social Survey Program*; SCELI: *Social Change and Economic Life Initiative*.

la educación, un buen docente debe presentar la motivación y la satisfacción con el trabajo realizado necesarias para permitir su esfuerzo continuado hacia la mejora de sus planteamientos didácticos. En los centros educativos contar con un personal satisfecho repercute positivamente en la calidad de la enseñanza y en la relación profesor-alumno.

La Consejería de Educación de la Junta de Andalucía<sup>3</sup> ofrece datos sobre ubicación, titularidad, dirección postal, e-mail, teléfono y página web, en caso de poseerla, para cada uno de los centros según tipo de enseñanza y provincia. Empleando este censo poblacional, se obtuvo un listado de los 585 centros privados de enseñanza reglada concertada en Andalucía, lo que permitió el envío a través de correo postal a toda la población del instrumento de medida aplicado.

El trabajo de campo en la fase de recogida de datos, se desarrolló entre enero y abril de 2006. Tras finalizar este período, el número de centros que remitieron información fue de 55, con un total de 1.819 cuestionarios respondidos, aunque la falta de fiabilidad de los datos llevó a la eliminación de 15 de ellos. De este modo, el tamaño muestral definitivo queda fijado en 1.804 individuos, con un porcentaje de respuesta del 8,76 %; que si bien no es excesivamente alto, se puede considerar admisible teniendo en cuenta la reducida tasa de respuesta que presentan las encuestas postales.

Con esta muestra y la población inicial, el error muestral cometido es del 2,2 %<sup>4</sup>. La ficha técnica de la investigación se recoge en la tabla 2.

Tabla 2

#### Ficha técnica de la investigación

**Ámbito geográfico:** Regional (Andalucía)

**Universo:** Personal de los centros privados de enseñanza reglada y concertada

**Tamaño del universo:** 20.591 empleados en 585 centros de enseñanza.

**Modo de aplicación:** Encuesta postal y cuestionario estructurado y cerrado.

**Tamaño de la muestra:** 1.804

**Tasa de respuesta:** 8,76 %

**Error:** 2,2 %

**Período de recogida de información:** enero-abril 2006

Fuente: Elaboración propia

El perfil del personal que compone los centros de enseñanza reglada y concertada es relativamente variado. De este modo encontramos diversos niveles de actividad entre las personas que responden al cuestionario enviado:

- Cargos directivos: cabe citar el puesto de director/a del centro, el de administrador/a y el de jefe/a de estudios. A estos puestos no suele ascenderse por antigüedad sino por las cualidades del profesorado y la afinidad personal hacia quienes tienen ma-

<sup>3</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/scripts/rcentros/prcentros.asp>

<sup>4</sup> A partir de la fórmula  $e = K \left\{ \left( \frac{p \cdot q}{n} \right) \cdot \left( \frac{N-n}{N-1} \right) \right\}^{1/2}$  donde  $p = q = 0,5$  con una significatividad del 95 % ( $K = 1,96$ )

- yores responsabilidades. Los cargos se ejercen normalmente durante bastante tiempo, con frecuencia incluso más de 10 años.
- Orientador escolar: esta figura se entiende como un mecanismo de ayuda al alumnado para que sea capaz de resolver los problemas de su vida académica. Se trata de personas con titulación en psicología, pedagogía o psicopedagogía.
  - Profesorado: encuadrados en los distintos niveles educativos (infantil, primaria, secundaria, bachillerato, módulos profesionales y aulas de apoyo). Generalmente, en el caso de los centros de enseñanza privada y concertada, la figura docente es la de una persona diplomada en magisterio o licenciada en la materia de la que imparte docencia y que comienza a trabajar en sustituciones temporales, pasando con el tiempo a ser contratada por curso con renovaciones anuales hasta que pasados tres - cuatro años firma un contrato indefinido. Normalmente su dedicación es exclusiva. El porcentaje de docentes que abandona su puesto o cambia de centro es escaso.
  - Personal administrativo: habitualmente presentan un nivel de estudios de formación profesional o secretariado. Sus horas de trabajo en el centro superan en media a las del profesorado y en general, sus oportunidades de promoción son reducidas.
  - Personal subalterno y de servicios: encargados de portería, conserjería, mantenimiento o limpieza, su nivel de estudios es elemental en la mayoría de los casos.

La elaboración del cuestionario de preguntas cerradas enviado a los 585 centros de enseñanza de la población ha seguido un proceso continuo de depuración. La versión definitiva consta de seis bloques referidos a: información general sobre el centro educativo al que pertenece y localidad; datos del puesto de trabajo; valoración de la enseñanza en España; satisfacción laboral con distintos aspectos vinculados a la profesión, así como con el empleo considerado de forma global, según una escala Likert de cinco puntos (1-muy insatisfecho a 5- muy satisfecho); grado de compromiso organizacional y datos sociodemográficos de la persona encuestada.

Los datos han sido sometidos a una serie de pruebas estadísticas no paramétricas dada su categoría ordinal y la no normalidad según la prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable referida a la satisfacción laboral con el trabajo de forma global ( $p$ -valor = 0.000, que denota el incumplimiento de la hipótesis nula de normalidad de los datos).

Las técnicas estadísticas seleccionadas para la obtención de resultados han sido la regresión logística binaria o modelo logit y la regresión mediante modelo probit. La primera técnica se emplea cuando la variable dependiente es dicotómica. En este supuesto, pese a que el ítem sobre la satisfacción global se ha medido en una escala de Likert de cinco puntos, se realiza una reclasificación de las respuestas de forma que las categorías se reducen a dos: 0- nivel escaso de satisfacción (para las respuestas 1, 2 y 3) y 1- nivel alto de satisfacción (para las respuestas 4 y 5). Dado que el porcentaje de respuesta para los puntos 1 y 2 de la escala de Likert era reducido, este agrupamiento de los resultados permite un mejor tratamiento de los datos.

La regresión logística presenta la ventaja de su mayor robustez respecto a, por ejemplo, el análisis discriminante, en los supuestos en que no se cumple la normalidad multivariante o la igualdad de matrices de varianzas-covarianzas entre grupos. Por otro lado, la interpretación de coeficientes y diagnósticos es similar a la regresión lineal, lo que la hace más

apropiada en muchas situaciones pese a su equivalencia con el análisis discriminante de dos grupos.

El modelo logístico tiene la forma concreta de una curva logística. A partir de la variable dependiente dicotómica (indicando la ocurrencia o no de un suceso; en nuestro caso, satisfacción-no satisfacción), el procedimiento de estimación del modelo, realizado a través del valor de la verosimilitud, predice una estimación de que el suceso tenga lugar o no. El coeficiente logístico ( $B_1$ ) se calcula comparando la probabilidad de la ocurrencia del suceso con la probabilidad de no ocurrencia, de forma que los coeficientes estimados son medidas de los cambios en el ratio de probabilidades denominado *odds ratio* y cuya expresión es la siguiente:

$$\frac{P_{evento}}{P_n \text{ evento}} = e^{B_0 + B_1x_1 + \dots + B_nx_n}$$

La interpretación del signo de los coeficientes, ya sean reales (expresados como logaritmos) o transformados por el programa informático (tomando su antilogaritmo), no varía. Un  $B_1$  positivo aumenta la probabilidad de ocurrencia del suceso, uno negativo disminuye la probabilidad y un coeficiente igual a cero no produce cambios en el *odds ratio*. La significación estadística de los coeficientes en cuanto a la hipótesis de que sean distintos de cero se analiza a través del estadístico de Wald, similar al valor t-student de la regresión.

La bondad de ajuste del modelo viene dada de forma global por el valor de la verosimilitud (igual a -2 veces el logaritmo de la verosimilitud y se representa -2LL). Este valor es comparable entre ecuaciones y supone un mejor ajuste cuanto más bajo sea (un ajuste perfecto presentaría verosimilitud 1, por lo que -2LL sería cero).

La segunda técnica aplicada ha sido el modelo probit ordenado que permite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal sobre un conjunto de variables independientes. De este modo se analiza la variable dependiente satisfacción laboral empleando la escala de Likert completa de respuestas 1 a 5. Con esta metodología se identifica qué variables afectan a la probabilidad de que un individuo declare un determinado nivel de satisfacción. Se incluirán todas las variables para estudiar el impacto que juega cada una de sus categorías sobre el grado de satisfacción laboral.

La regresión mediante probit se emplea como complemento al modelo logístico binario. Este último ofrece información acerca de las variables que conducen a un alto nivel de satisfacción laboral, mientras que el modelo probit ordenado informa sobre los determinantes que elevan o reducen el nivel de satisfacción en una escala.

#### 4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Inicialmente se ha realizado un contraste chi-cuadrado para determinar la existencia o no de asociación entre las variables sexo del encuestado y satisfacción global manifestada. El valor obtenido del estadístico  $\chi^2$  (16,562) para cuatro grados de libertad supone una significación asintótica de 0,002. Ello indica el incumplimiento de la hipótesis de indepen-

dencia entre ambas variables. Es decir, se admite la existencia de algún grado de relación o dependencia de la satisfacción laboral según el género de los encuestados.

La tabla 3 presenta la satisfacción media para varones y mujeres junto con la prueba U de Mann-Whitney. Este contraste se aplica como técnica equivalente al contraste de igualdad de medias t-student en casos en que, como éste, la variable dependiente (satisfacción laboral) no verifica el supuesto de normalidad.

La muestra obtenida presenta un porcentaje superior de mujeres encuestadas (58,37%), dato similar al de la población (el 60,23% de las personas empleadas en centros concertados son mujeres). Puede comprobarse cómo el valor de su satisfacción media es notablemente superior al resultado obtenido para los varones. El p-valor resultante del contraste de Mann-Whitney supone la existencia de diferencias significativas entre las medias de cada categoría.

La tabla 4 ofrece los porcentajes de respuesta de cada categoría en cada uno de los cinco puntos de la escala Likert para el grado de satisfacción global con el trabajo. Se observa cómo el porcentaje de respuestas «algo o muy satisfecho» es sensiblemente superior en el caso de las mujeres.

Por tanto, todos los resultados estadísticos llevan a aceptar una menor satisfacción entre los varones, en tanto las mujeres se declaran más satisfechas con su empleo. Este resultado es acorde con los trabajos de Clark (1997), Sloane y Williams (2000) y Sanz de Galdeano (2001).

Tabla 3  
**Porcentaje de varones/mujeres sobre la muestra, satisfacción media y prueba de Mann-Whitney**

Categorías	% sobre la muestra	Satisfacción global media	p-value Mann-Whitney
Varones	41,63	3,69	0,001*
Mujeres	58,37	3,81	

\* Significativo al 1%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4  
**Porcentaje de respuestas para el grado de satisfacción manifestado por varones/mujeres**

Categorías	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Muy satisfecho
Varones	0,3%	5,6%	27,0%	59,1%	8,0%
Mujeres	0,5%	3,1%	24,4%	59,3%	12,7%

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta al segundo objetivo de este análisis, se ha realizado un modelado de las variables sociodemográficas, del puesto y de la organización mediante regresión logit binaria y probit ordenado de forma independiente para los varones y las mujeres, con la

intención de detectar posibles diferencias en la significación estadística de la influencia de las distintas variables sobre los niveles de satisfacción laboral por género. Los resultados obtenidos se presentan en las tablas 5, 6 y 7.

Tabla 5  
**Logit binario; mujeres**

Variable	Coficiente	Signif.
Edad	-2,349	0,004*
Edad <sup>2</sup> /100	0,298	0,003*
Estado civil	-0,060	0,766
Nivel formación	0,117	0,303
Afil. Sindical	-0,132	0,535
Depend. Ingresos	-0,032	0,795
Tipo contrato	-0,804	0,010*
Tipo dedicación	0,816	0,002*
Horas trabajo	-0,010	0,955
Antigüedad	-0,184	0,156
Cardo directivo	0,450	0,150
Ubicación centro	0,224	0,179
Tamaño centro	-0,117	0,701
Constante	1,852	0,052

\* Significativo al 1%  
- 2LL = 877,103

Tabla 6  
**Logit binario; varones.**

Variable	Coficiente	Signif.
Edad	-0,449	0,649
Edad <sup>2</sup> /100	0,063	0,589
Estado civil	0,281	0,289
Nivel formación	-0,140	0,321
Afil. Sindical	-0,003	0,988
Depend. Ingresos	-0,104	0,437
Tipo contrato	-0,614	0,100
Tipo dedicación	0,045	0,896
Horas trabajo	0,052	0,787
Antigüedad	-0,098	0,511
Cardo directivo	0,531	0,023**
Ubicación centro	0,179	0,324
Tamaño centro	-0,163	0,539
Constante	1,754	0,092

\* Significativo al 5%  
- 2LL = 741,312

Tabla 7

**Modelo probit ordenado para mujeres y varones**

Variable		Mujeres		Varones	
		Estimación	Significación	Estimación	Significación
Edad	20 a 29 años	-0,830	0,139	-0,778	0,238
	30 a 39 años	-1,083	0,042**	-0,468	0,422
	40 a 49 años	-1,354	0,010*	-0,740	0,184
	50 a 59 años	-1,156	0,023**	-0,361	0,493
	Más de 60 años	—	—	—	—
Estado civil	No soltero/a	0,137	0,492	-0,363	0,162
	Soltero/a	—	—	—	—
Nivel de formación	Bachiller /inferior	-1,656	0,002*	1,565E-02	0,985
	FP/Secretariado	-0,319	0,634	-0,246	0,738
	T.U. Grado Medio	0,313	0,402	-1,866E-03	0,997
	T.U. Grado Superior	-0,299	0,417	-0,412	0,446
	Máster/Doctorado	—	—	—	—
Afilación sindical	Afiliado/a	7,420E-03	0,968	5,097E-02	0,786
	No afiliado/a	—	—	—	—
Tipo de contrato	Eventual	0,455	0,068***	0,811	0,015**
	Fijo	—	—	—	—
Tipo de dedicación	Parcial	-0,566	0,022**	2,481E-03	0,994
	Completa	—	—	—	—
Dependencia de ingresos	Menos del 40%	-5,444E-02	0,798	0,390	0,163
	Entre 40 y 75 %	-0,419	0,028**	-0,154	0,396
	Más del 75%	—	—	—	—
Horas trabajo semanales	< 15 horas	-0,190	0,623	-0,309	0,500
	16 a 25 horas	0,366	0,046**	-5,984E-02	0,775
	> 26 horas	—	—	—	—
Antigüedad	Menos de 10 años	0,477	0,211	0,211	0,639
	11 a 20 años	4,993E-02	0,893	0,373	0,369
	21 a 30 años	0,530	0,133	-0,107	0,764
	31 a 40 años	—	—	—	—
Cargo directivo	No posee cargo	-0,205	0,429	-0,475	0,027**
	Posee cargo	—	—	—	—
Ubicación centro	Pueblo	-6,99E-02	0,638	-0,212	0,208
	Capital	—	—	—	—
Tamaño del centro	< 100 trabajadores	0,136	0,620	0,287	0,251
	> 100 trabajadores	—	—	—	—

\* Signific. al 1% \*\* Signific. al 5% \*\*\* Signific. al 10%

Los resultados obtenidos denotan ciertas diferencias que pasan a analizarse a continuación en lo referente a la influencia de las variables analizadas según género.

Para las mujeres, los coeficientes significativos son los que afectan a la edad, el tipo de contrato y la dedicación. En el caso de la edad, se observa una relación en forma de U ya que el coeficiente es positivo y significativo al incluir una variable de edad al cuadrado, lo que se aprecia igualmente en el signo de los coeficientes del modelo probit ordenado. El tipo de contrato denota una menor satisfacción en las trabajadoras con contrato fijo dado el coeficiente negativo del modelo logit (en este modelo se ha codificado la variable tipo de contrato como 1-contrato fijo, 0-contrato eventual) corroborado por el parámetro positivo de la categoría eventual del modelo probit ordenado. Respecto a la dedicación, se detecta mayor nivel de satisfacción entre las mujeres que trabajan una jornada completa (coeficiente positivo en el modelo logit donde se ha codificado la dedicación como 1- tiempo completo, 0-tiempo parcial). La variable sobre el desempeño de cargo directivo obtiene un coeficiente positivo que implica mayor satisfacción entre aquellas mujeres que ostentan este tipo de cargos, pero, en este caso, no se mantiene la significación del parámetro.

Por lo que se refiere a los varones, ninguno de los coeficientes obtenidos en el modelo logit binario obtiene significatividad estadística a excepción del parámetro referido a la distinción entre directivos/no directivos. Este resultado pone de manifiesto la diferencia más perceptible entre ambos géneros, de forma que los varones muestran más ambición hacia los cargos directivos con diferencias significativas en el grado de satisfacción expresado entre aquéllos que ocupan puestos de esta índole frente a los que no lo hacen (coeficiente positivo en el modelo logit donde la variable se ha codificado como 1-directivo, 0-no directivo, corroborado por un coeficiente negativo y significativo para los no directivos en el modelo probit ordenado). Para las mujeres la diferencia también es favorable para las directivas, pero con escasa significación. El tipo de contrato mantiene un coeficiente positivo y significativo en el modelo probit ordenado para los varones, según el cual se muestran más satisfechos los trabajadores eventuales. La dedicación parcial o completa, en este caso, no afecta al nivel de satisfacción.

La mayoría de coeficientes presentan el mismo signo y valores cercanos en ambos géneros a excepción del estado civil y las horas de trabajo semanales. En el primer caso, se observa cómo las mujeres no solteras obtienen un nivel de satisfacción superior. Para los varones, el resultado es justamente el inverso, con un coeficiente negativo en el modelo probit para los encuestados con estado civil distinto a la soltería. No obstante, en ninguno de los dos géneros el coeficiente es significativo para esta variable.

Por lo que se refiere al nivel de formación, se detecta un coeficiente negativo y significativo en el modelo probit ordenado para las mujeres con estudios de bachillerato o inferiores. De hecho, es el coeficiente con valor absoluto más alto de los obtenidos en el modelo. Este aspecto se puede explicar considerando que los puestos para los que las mujeres declaran un nivel formativo reducido suelen ser en los que se realizan tareas de limpieza o similares. Se trata, por tanto, de trabajos rutinarios y escasamente gratificantes, lo que lleva a declarar reducidos niveles de satisfacción por las empleadas que los desarrollan. Para los varones, el nivel de formación no presenta parámetros significativos y el coeficiente se hace más negativo en el caso de estudios universitarios superiores.

En definitiva, puede afirmarse en cierta medida que existen diferencias notables por lo que respecta a la influencia de determinadas variables analizadas según el sexo de los

encuestados, en especial el tipo de cargo, el estado civil o el nivel formativo. No obstante, para el reto de variables analizadas los resultados no difieren en exceso.

## 5. CONCLUSIONES

Pese a la existencia de algunas discrepancias en los resultados obtenidos por las investigaciones referidas a la influencia del género sobre la satisfacción laboral, una amplia mayoría conducen a resultados que sostienen la mayor satisfacción manifestada entre las mujeres. Este trabajo confirma dichos estudios al obtener resultados estadísticos que ratifican las diferencias significativas en la satisfacción manifestada entre los varones y mujeres de la muestra, detectando niveles sensiblemente inferiores entre los primeros.

En lo referente a la influencia de las variables sociodemográficas, del puesto y de la organización en la satisfacción laboral desagregada por sexo, se advierten diferencias notables entre varones y mujeres en algunos aspectos. Así, el tipo de puesto, donde quedan más insatisfechos los varones que no ostentan cargos directivos frente a las mujeres en la misma situación. Este resultado es acorde con la opinión de Bass y Dunteman, (1963) o Manhardt (1972) que proponían una mayor preocupación por el estatus y la carrera profesional en el caso de los hombres. También el estado civil es fuente de discrepancias, ya que el grado de satisfacción es superior en el caso de las trabajadoras casadas y, en cambio, para los varones, sucede justamente al contrario, pese a que en ningún caso los coeficientes obtenidos son estadísticamente significativos. Finalmente, el nivel educativo plantea distinciones, ya que las mujeres con niveles inferiores de estudios se declaran significativamente insatisfechas, mientras que en el caso de los varones, el grado más bajo de satisfacción se encuentra entre las titulaciones superiores.

Finalmente, queremos concluir recordando la necesidad prioritaria del análisis de los determinantes de la satisfacción laboral por el fuerte impacto que ésta causa sobre determinadas conductas organizativas tales como el absentismo, la rotación, la productividad, etc. Según el trabajo realizado se han encontrado evidencias de la necesidad de considerar determinados aspectos de la esfera privada de los trabajadores con relevante influencia en la satisfacción laboral declarada (en este caso, el sexo del propio trabajador) que deben ser tenidos en cuenta también a la hora de realizar análisis, incluyéndose factores de ajuste al respecto. Sería de gran utilidad llegar a cuantificar las diferencias y es que, los factores sociodemográficos se deben tener en cuenta a la hora de realizar acciones diferenciales para incrementar la motivación de los grupos de empleados menos satisfechos o comprometidos y la integración de sus objetivos individuales en los objetivos organizativos.

Asimismo, centrándonos en el campo educativo, la satisfacción laboral adquiere una especial relevancia en tanto el principal activo de las organizaciones de este sector es su capital humano. La dependencia que el éxito de la enseñanza mantiene respecto a la labor profesional de los docentes implica la necesidad de que los centros e instituciones educativas presten una especial atención a este colectivo. La política de personal no puede entenderse, por tanto, como una mera función auxiliar y adquiere, de este modo, una considerable importancia.

Como futuras líneas de investigación sería positivo contextualizar los resultados obtenidos y relacionarlos con otros resultados de investigaciones en centros públicos o analizar el efecto de las prácticas de externalización de las administraciones públicas. Adicional-

mente, debería realizarse una comparación con estudios realizados en otras Comunidades Autónomas y países de nuestro entorno económico o ampliar la información con análisis de carácter longitudinal.

## BIBLIOGRAFÍA

- BASS, B. M. y DUNTEMAN, G. (1963). «Behavior in groups as a function of self, interaction and task organization» *Journal of Abnormal and Social Psychology*, n. 66, pp. 419-428.
- CLARK, A. E. (1997). «Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?» *Labour Economics*, vol. 4, pp. 341- 418.
- DINHAM, S. y SCOTT, C. (1996): «Teacher satisfaction, motivation and health, phase one of the Teacher 2000 Project», *presentado en el Annual Meeting of the American Educational Research Association*, Nueva York.
- DINHAM, S. y SCOTT, C. (2002): «The international Teacher 2000 Project: an international study of teacher and school executive satisfaction, motivation and health in Australia, England, USA, Malta and New Zealand», *presentado en el Challenging Futures Conference*, Universidad de New England, Armidale.
- FARBER, B. (1991): «Urban School Restructuring and Teacher Burnout» *ERIC/CUE Digest*, 75.
- FORGIONNE, G. A. y PEETERS, V. E. (1982): «Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers» *Human Relations*, vol. 35, n. 2, pp. 101-118.
- KAISER, L. (2002): «Job satisfaction: a comparison of standard, non-standard, and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox» *EPAG, Working Paper 27*.
- LINZ, S. J. (2003): «Job satisfaction among Russian workers» *Journal of Manpower*, vol. 24, n. 6, pp. 626-645.
- LYDON, R. y CHEVALIER, R. (2002): «Estimates of the effect of wages on job satisfaction» *CEP-LSE Discussion Papers*, 0531.
- MANHARDT, P. J. (1972). «Job orientation of male and female college graduates in business» *Personnel Psychology*, n. 25, pp. 361-368.
- NORTON, M. S. y KELLY, L. K. (1997): *Resource, Allocation: Managing money and peoples eye on education* Nueva York: Larchmoont,.
- QUINN, R.; STAINES, G. L. y MCCULOUGH, M. R. (1974): *Job satisfaction: is there a trend?*. Washington: U. S. Department of Labor.
- SANZ DE GALDEANO, A. (2001): «Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence form propensity score» *presentado en 13<sup>th</sup> EALE Annual Conference*, 13-16 sept., Jyväskylä, Finlandia.
- SHANA, M. (1998): «Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools» *The Journal of Educational Research*, vol. 92, pp. 37-73.
- SLOANE, P. y WILLIAMS, H. (2000): «Job satisfaction, comparison earnings and gender» *Labour*, vol. 14, pp. 473-502.
- SOUSA-POZA, A. y SOUSA-POZA, A. A. (2000): «Taking another look at the gender/job satisfaction paradox» *Kiklos*, vol. 53, pp. 135-152.
- WARD, M. E. y SLOANE, P. J. (2000): «Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: job satisfaction among male and female academics in scottish universities» *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 47, n. 3, pp. 273-303.
- WEAVER, C. N. (1977): «Relationships among pay, race, sex, occupational prestige, supervision, work autonomy and job satisfaction in a national sample» *Personnel Psychology*, vol. 30, pp. 437-445.