

Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México

Benjamín Temkin

Flacso-México
temkin@flacso.edu.mx

Jorge Cruz Ibarra

Universidad Panamericana
jmcruz@up.edu.mx

Resumen

En este trabajo se investiga el impacto que un área específica de la vida de los individuos, su trabajo u ocupación, tiene en su nivel de satisfacción con la vida y con el trabajo en particular. Se analiza la actividad laboral de los participantes en la fuerza de trabajo en México con base en cuatro de sus dimensiones fundamentales: sector de empleo (formal/informal); tipo de empleo (formal/informal); relación con los medios de producción (autoempleado/subordinado) y tipo de actividad (cuello blanco/cuello azul). Con datos de la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares (ENGASTO) realizada por el INEGI en 2012, encontramos que —controlando por ingreso, edad, educación y otras variables relevantes— trabajar en el sector formal y tener un empleo formal tiene un efecto positivo en la satisfacción con la vida y con el trabajo, mientras que ser empleador impacta negativamente en estos dos tipos de satisfacción y el tipo de actividad que se realiza no incide significativamente en el bienestar subjetivo de los trabajadores.

Palabras clave: satisfacción con la vida; satisfacción con el trabajo; características del empleo.

Abstract**The dimensions of labor and job and life satisfaction: the case of Mexico**

In this paper we evaluate the impact that a specific area in individuals' lives—their job or occupation—has over their satisfaction with life in general and specifically with their labor activity. We analyze the working life of the participants in the labor force in Mexico on the basis of four fundamental dimensions: sector of employment (formal sector/informal sector), type of employment (formal employment/informal employment), relation with the means of production (owners/employees), and type of activity (white collar/blue collar). With data from the National Survey of Household Expenditure (ENGASTO) carried out in 2012 by the Statistics National Institute (INEGI), we found that—controlling for income, age, education and other relevant variables—working in the formal sector as well as being formally employed have a positive impact over the level of satisfaction with life and with work; being self-employed impacts negatively on both types of satisfaction, while being a white or blue collar participant in the work force, does not significantly influence life or work satisfaction.

Key words: satisfaction with life; satisfaction with work; characteristics of employment.

Introducción

Por décadas, economistas, activistas e intelectuales tanto de derecha como de izquierda, coincidían en que el bienestar individual y colectivo se asocia potente y directamente a los niveles de indicadores objetivos del progreso económico de las naciones, como el producto interno bruto (PIB), el ingreso per cápita o el índice de desarrollo humano (IDH).

Sin embargo, en los últimos años la concepción que vincula el bienestar individual y el progreso económico, personal y nacional, ha sido cuestionada por científicos provenientes de diversas disciplinas, como la psicología, la sociología y la ciencia política, e incluso por economistas y hacedores de política pública. De acuerdo con esta perspectiva, los índices económicos han dejado de considerarse suficientes para la determinación del grado de satisfacción con la vida o la felicidad de los ciudadanos.

Desde esta nueva visión, el bienestar subjetivo de los individuos está determinado por un conjunto de elementos tanto objetivos como subjetivos¹

¹ En el campo de los elementos objetivos se encuentra, por ejemplo, la posesión de bienes

que no son coincidentes entre sí en todos los casos. Es posible, por ejemplo, encontrar naciones con desarrollo económico alto y niveles de satisfacción individual bajos, así como países con niveles de desarrollo bajo, pero con poblaciones que se colocan entre las más felices (Temkin & Del Tronco, 2006; Torres, 2010).

La paradoja anterior cuestiona la hegemonía de la concepción “económica” que se forjó durante años, y deja entrever que el bienestar subjetivo es de carácter multidimensional; por lo tanto, su análisis exige considerar diversos ámbitos que influyen en la autopercepción de bienestar o malestar personal. De acuerdo con Diener (1994), el bienestar subjetivo es una evaluación individual que contempla elementos de carácter cognitivo y afectivo. El primer elemento evalúa la discrepancia entre aspiraciones y logros, mientras que al elemento afectivo lo conforman sentimientos, emociones y estados de ánimo.

En el proceso de evaluación que realizan los individuos sobre su satisfacción personal intervienen distintos componentes, como la situación económica, el ámbito laboral, las relaciones familiares, el estado de salud, el nivel educativo, el entorno nacional y local, así como las emociones positivas y negativas que experimentan día a día en sus actividades y relaciones personales (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1998; DeNeve & Cooper, 1998; Yuste, Rubio & Aleixandre, 2004; Alarcón, 2006; Arraga & Sánchez, 2010; Rojas & Veenhoven, 2010; Rojas, 2011).

Específicamente, el propósito de este trabajo es analizar la repercusión que la actividad laboral tiene en el bienestar subjetivo de las personas. Puesto que, durante largos periodos de sus vidas, los individuos dedican gran parte de su día y de su energía a su empleo u ocupación, el ámbito laboral es una de las dimensiones cruciales en la determinación del bienestar subjetivo de las personas (Kamkar, 2009). El trabajo de autores como Tait, Padgett y Baldwin (1989), Thorensen y coautores (2003), Michalos y Orlando (2006) y Bowling, Eschelman y Wang (2010), ha demostrado que hay una asociación positiva entre la satisfacción en el empleo y la satisfacción con la vida. Tal como lo señalan Kuykendall y Tay (2015), buena parte de los estímulos que influyen en las evaluaciones personales sobre el bienestar, así como en las emociones y estados de ánimo, se producen en el ámbito laboral.²

y el acceso a servicios; mientras que en el campo subjetivo está la valoración que los individuos hacen de su propia vida.

² En esta misma línea, la Unión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), realizó la Primera Encuesta Europea Sobre Calidad de Vida (Eurofound, 2007), cuyos resultados muestran que ciertas condiciones

Entre los estímulos más importantes que los individuos experimentan a través de su empleo u ocupación está la remuneración económica. Tradicionalmente se ha asociado de manera directa el bienestar subjetivo de los trabajadores a su salario; sin embargo, algunos autores sostienen que el nivel salarial resulta un parámetro insuficiente, por lo que se deben tomar en cuenta otros datos relacionados con las condiciones de trabajo de las personas (Easterlin, 2001; Stutzer, 2004; Clark, Fritjers & Shields, 2008; Rojas, 2010).

En la siguiente sección analizamos al detalle varias dimensiones cruciales que determinan el carácter del ámbito laboral en el que se desempeñan los individuos y su impacto diferenciado en su bienestar subjetivo. Proseguimos con el planteamiento de las hipótesis y el apartado metodológico en el que describimos las variables consideradas en nuestro estudio y su operacionalización, así como la encuesta con la que trabajamos (BIARE, en INEGI, 2012).

En la penúltima sección presentamos nuestro análisis estadístico y una breve descripción de los resultados. Por último, examinamos los hallazgos empíricos y cómo se relacionan con la literatura relevante.

Dimensiones centrales de la actividad laboral

Distintas perspectivas teóricas han enfatizado las características centrales de la actividad laboral que consideran más importantes para su estudio. Este artículo examina cuatro dimensiones básicas que han sido dominantes en la literatura sobre trabajo y ocupación e intentamos valorar empíricamente su relevancia en la determinación del bienestar subjetivo de los trabajadores. Cada una de las dimensiones pondera diferencias dicotómicas entre los participantes en la fuerza de trabajo. En lo que sigue, presentamos lo que la literatura relevante señala sobre cada una de ellas y su relación con el bienestar subjetivo.

1. Sector de empleo

Históricamente, la diferenciación entre las características de la actividad laboral por sector de empleo distinguió al formal del informal, utilizando lo

laborales, como las presiones de trabajo y de tiempo en diferentes regiones de Europa, se asocian negativamente al bienestar subjetivo; esto es, a mayor nivel de presión laboral, más bajos niveles de satisfacción con la vida.

que la OIT (2013) denomina *enfoque legal-empresarial*, centrado en las características de las unidades económicas en que se realizaba el trabajo de los individuos. Se asumía que el empleo en el sector formal, es decir, en empresas e instituciones legalmente constituidas, con registros contables, tecnologías y organización interna de alta productividad, era un empleo en condiciones superiores de remuneración y beneficios sociales.

En contraste, el trabajo en el sector informal, caracterizado por unidades económicas básicamente familiares, no inscritas legalmente, sin registros contables oficiales, con mínima inversión, nulo uso de tecnología y baja productividad, se distinguía por su extrema precariedad en todas las dimensiones relevantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dio a la tarea de puntualizar el concepto para ayudar a los países a identificar unidades de trabajo en condiciones de informalidad.

Durante la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (15 ICLS), la OIT definió al sector informal como aquel que consta de

unidades ocupadas en la producción de bienes o servicios con el objetivo principal de generar empleo e ingresos a las personas involucradas. Estas unidades operan típicamente con un bajo nivel de organización, poca o nula división entre el trabajo y el capital como factores de producción y a una baja escala. Las relaciones laborales —cuando hay— se basan mayoritariamente en el empleo casual, parentesco o relaciones personales y sociales más que en arreglos contractuales con garantías formales. (OIT, 2013)

Es importante mencionar que las unidades de trabajo pueden ser consideradas dentro del sector informal, independientemente del tipo de bien o servicio que ofrezcan, incluso si se dedican a la oferta de servicios técnicos o profesionales.

Por su parte, el sector formal fue definido como un conjunto de empresas constituidas como entidades legales separadas de sus dueños, cuya propiedad no es familiar, que ocupan a un número de personas más alto que el mínimo establecido para cada país y que cuentan con un registro legal ante las instituciones sociales, tanto propio como de cada uno de sus empleados. Asimismo, las relaciones con los empleados se rigen por dichas condiciones y están pactadas a través de un acuerdo legal que les proporciona seguridad social y un salario fijo (OIT, 2013).

Los primeros estudios sobre estos sectores encontraron una situación de subordinación y precariedad del sector informal en comparación con el formal. Estos mismos trabajos se desarrollaron en un momento en el que la literatura académica sobre bienestar subjetivo aún no había prosperado; sin embargo, existía consenso sobre el estado de marginación socioeconómica

dentro del sector informal y una asociación directa con valores negativos, como inseguridad, pobreza e insatisfacción (Moser, 1978; Tokman, 1978).

Graham y Pettinato (2001) relacionan las condiciones de precariedad laboral en América Latina con el sector informal. En su estudio comprueban cómo la ausencia de empleos seguros y los bajos salarios tienen un efecto negativo en la felicidad de las personas. Dado que estas características se encuentran con mayor facilidad en el sector informal, se puede asumir que la relación entre este sector y el bienestar subjetivo también es negativa.

2. Tipo de empleo

Esta dimensión remite a la distinción entre empleo formal e informal. En contraste con la dualidad representada por el concepto de sector de empleo, que enfatiza el carácter (formal o informal) de las unidades económicas o empresariales características de cada sector (*enfoque legal-empresarial*), el tipo de empleo formal o informal se define por las condiciones legales y contractuales del trabajador, sin importar el sector en que se realiza la actividad laboral, lo que la OIT (2013) denomina *enfoque laboral*. Lo importante aquí es si su empleo provee seguridad y beneficios sociales, independientemente de si la unidad económica o institucional en que está empleado es formal o informal.³

De acuerdo con la OIT (2002), el *empleo informal*, también calificado en algunos países con alto nivel de desarrollo económico como *empleo atípico*, incluye

una gran diversidad de ocupaciones en una amplia gama de lugares de trabajo (que a su vez pueden ser formales o informales). La informalidad laboral incluye, por un lado, a los autoempleados, comerciantes ambulantes, todo tipo de cuentapropistas y familiares no remunerados y, por el otro, a empleados asalariados informales, esto es, que no cuentan con beneficios o protección social y de salud, que trabajan en empresas tanto informales como formales.

Aunque el tipo de empleo se relaciona estrechamente con el sector de empleo, es importante resaltar que este último concepto no abarca la totalidad del fenómeno de la informalidad laboral. No basta con dividir al sector laboral

³ Trabajar bajo contrato u otro esquema legal reconocido, con seguro social y dentro de un establecimiento que emite recibos fiscales son las características con las que la OIT (2013) define el trabajo formal; por el contrario, la ausencia de uno o más de los criterios anteriores es lo que define la ocupación informal.

en formal e informal; la OIT (2013) reconoce que hay empleo informal en ambos sectores. Temkin y Bensusán (2014) reportan que en México 25% de los trabajadores del sector formal están empleados informalmente. La informalidad laboral involucra a un número cada vez mayor de trabajadores en los distintos países y, en particular, en aquellos con menor nivel de desarrollo.⁴

En América Latina, a pesar de que se realizan frecuentemente encuestas sobre las opiniones, actitudes y valores de los latinoamericanos,⁵ la relación entre informalidad/formalidad del empleo con el bienestar subjetivo no ha sido suficientemente estudiada. Algunos estudios relevantes al respecto en diferentes países de la región son: Graham y Pettinato (2001), Fuentes y Rojas (2001), Moyano y Ramos (2007), Temkin (2009), Rojas (2010), y Torres (2010).

Algunos reportan una relación contraria a la que se plantea en este trabajo, ya que sostienen que el empleo informal está asociado positivamente al bienestar (Moyano, Castillo & Lizana, 2008; Pagés & Madrigal, 2008; Rojas, 2013). Sin embargo, la mayoría de las investigaciones sobre empleo informal coinciden en que los trabajadores informales, independientemente del sector en el que se desempeñan y el salario que reciben, se encuentran legalmente desprotegidos, y tanto su trabajo como sus ingresos son inestables, por lo que experimentan sentimientos que afectan negativamente sus niveles de bienestar (Benach *et al.*, 2014; Kuykendall & Tay, 2015; Temkin, 2016).

3. Relación con los medios de producción y de trabajo

La relación con los medios de trabajo y producción distingue entre dueños de los medios de trabajo (*autoempleados*) y los trabajadores asalariados (*subordinados*). En ocasiones, los *autoempleados* son también empleadores, mientras que los trabajadores *subordinados* son aquellos individuos que, en la terminología marxista, venden su fuerza de trabajo en el mercado, o sea, los asalariados.

Gran parte de la literatura sobre la dicotomía jefe/subordinado y bienestar subjetivo se basa en estudios realizados en países desarrollados y concluyen que el autoempleo está asociado a mayores niveles de bienestar en compara-

⁴ De acuerdo con la OIT (2014) el porcentaje de trabajadores informales en América Latina oscila entre 40% (Uruguay) y 75% (Bolivia). En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en su informe del tercer trimestre de 2016, muestra que la tasa de informalidad laboral alcanzaba 57.4% de la población ocupada.

⁵ Encuesta Mundial de Valores, LAPOP, Latinobarómetro, sin mencionar las que realizan los propios países.

ción con el empleo subordinado (Blanchflower & Oswald, 1998; Parasuraman & Simmers, 2001; Benz & Frey, 2008; Pagés & Madrigal, 2008).

Parasuraman y Simmers (2001) señalan que los autoempleados gozan de mayor autonomía y flexibilidad en sus trabajos y que eso los hace estar más satisfechos; sin embargo, también reportan menores niveles de satisfacción con su situación familiar en comparación con los empleados. Benz y Frey (2008) explican los altos niveles de satisfacción con el trabajo entre los autoempleados a partir del concepto de *procedural utility*, que habla del valor que dan los individuos a los medios por encima de los fines; por ejemplo, el valor que otorgan a la actividad que realizan y sus características por encima de la remuneración económica.

Graham y Pettinato (2001) encuentran evidencia contraria a lo expuesto por los otros investigadores. Utilizan el Latinobarómetro para estudiar las determinantes de la felicidad en América Latina. Sus resultados muestran que el autoempleo tiene un impacto negativo en la variable dependiente, contrario a lo que se observa en las economías más avanzadas, donde el autoempleo tiene un impacto positivo sobre el bienestar subjetivo.

Los autores atribuyen la diferencia a las distintas condiciones del mercado laboral entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo. Entre los países desarrollados, un trabajador opta por el autoempleo porque lo considera una opción más rentable que el empleo subordinado; mientras que en los países más pobres, el autoempleo es una opción de supervivencia ante la falta de oferta de empleos tradicionales; es decir, está fuertemente asociado al sector informal de la economía (Graham & Pettinato, 2001; Temkin, 2009).

Sobre esta línea, Alesina, Di Tella y MacCulloch (2004) proponen que las diferencias socioeconómicas y de seguridad social entre los países con distintos niveles de desarrollo invierten el efecto del autoempleo sobre el bienestar. Hallan, a partir de muestras de Estados Unidos y Europa, que el autoempleo tiene un impacto positivo y significativo en el bienestar subjetivo sólo para el sector socioeconómico alto.

Clifton y Marlar (2011) refuerzan lo anterior con su análisis de los datos de la encuesta Gallup, donde encuentran que, alrededor del mundo, los asalariados tienen mayores niveles de bienestar que los empleadores, y que esta diferencia se incrementa en los países poco desarrollados, donde el autoempleo es más una estrategia de supervivencia que una opción o vocación empresarial. Temkin (2009) encuentra que, en México, los autoempleados en el sector informal manifiestan particularmente altos índices de precariedad y bajo bienestar subjetivo en comparación con los asalariados en el mismo sector.

Tipo de actividad (cuello blanco/cuello azul)

Esta clasificación dicotómica se centra en la diferencia de capacidades profesionales y esfuerzo físico requeridos por la actividad laboral de las personas, dando lugar a una tipología ya clásica, aquella que contrasta el llamado trabajo de “cuello blanco” con el de “cuello azul”. En cuanto al surgimiento de la tipología, el uso de esos términos se origina en una época en la que el color del cuello de la camisa no era meramente un concepto clasificatorio, sino una descripción literal. A principios del siglo XX, el cuello blanco constituía una marca de estatus asociado al trabajo en interiores y de carácter intelectual: la blancura de la prenda contrastaba con aquellas menos pulcras de los trabajadores que realizaban actividades manuales o en exteriores (Van Horn & Schaffner, 2003).

El trabajo de cuello blanco se asumía principalmente como mental y no físico; desarrollado en interiores y cuyo ejercicio dependía de cierto grado de preparación profesional por parte de quien lo realizaba. Partiendo de la descripción anterior, el término “cuello blanco” se refería a ocupaciones que involucran altos niveles de sofisticación, responsabilidad y autonomía; desde puestos gerenciales o administrativos hasta subordinados en ventas o atención telefónica. En contraste, el trabajo de cuello azul se caracterizaba por actividades manuales o físicas aprendidas a través de la práctica, es decir, requiriendo mínimos niveles de conocimiento y preparación académica. Entre los trabajos de cuello azul más representativos se incluían el trabajo en el campo, las fábricas y los talleres de distintas industrias, así como la producción de bienes de consumo, como ropa, alimentos enlatados, aparatos domésticos, etcétera.

Desde que se popularizó, en los albores del siglo XX, el uso de los términos cuello blanco y cuello azul para clasificar los trabajos y ocupaciones, hasta la actualidad, el mundo del trabajo ha experimentado cambios radicales. El caso de Estados Unidos sirve para ejemplificar lo anterior: mientras que a principios del siglo XX sólo 7.5% de la población trabajadora en ese país ocupaba puestos administrativos o de servicios, hacia mediados del mismo siglo dicho porcentaje creció en 300%. Los datos del U.S. Census de 2002 arrojan que, para ese año, el número de trabajadores que encajaba en la categoría de cuello blanco representaba 60% de la fuerza de trabajo (Van Horn & Schaffner, 2003).

El porcentaje de trabajadores de cuello azul en la fuerza de trabajo estadounidense ha sufrido, por el contrario, un constante decremento. En la medida en que los cambios tecnológicos se aceleran y las empresas optan por la automatización, muchos empleos en la manufactura han desaparecido. Entre

enero de 2000 y diciembre de 2014, como resultado de la globalización y los cambios tecnológicos, cinco millones de trabajos de manufactura se perdieron, mientras que la ocupación en el sector servicios se incrementó sensiblemente (Scott, 2015).

Aun cuando los empleos de cuello blanco han tenido una impresionante expansión, es imperativo hacer notar que el cambio relacionado con las dos categorías de participantes en la fuerza de trabajo —cuello blanco y cuello azul— concierne no sólo al tamaño de los dos grupos, sino a aspectos cualitativos asociados a la actividad laboral. Tal y como lo diagnosticó Braverman (1974) en su clásico estudio neomarxista *Labor and monopoly capital*, trabajos y ocupaciones que involucran una combinación de conceptualización e implementación han venido disminuyendo, mientras que los puestos de trabajo que requieren sólo de esfuerzos de implementación han experimentado un enorme crecimiento, aun entre aquellos empleos tradicionalmente calificados como de cuello blanco.

Similarmente, Van Horn y Schaffner (2003) sostienen que, con el paso del tiempo, el dominio de la rutina y la automatización en todo rubro laboral ha hecho que las diferencias entre trabajadores de cuello blanco y de cuello azul se difuminen. Por ejemplo, un empleado dedicado a la captura de datos dentro de una gran corporación es, al igual que los trabajadores de cuello azul, una persona sin alto grado de estudios, ni autonomía laboral, cuyo trabajo no involucra conceptualización ni creatividad.

Las investigaciones sobre el bienestar subjetivo de los trabajadores que utilizan esta dicotomía son escasas, principalmente por tratarse de una tipología clásica y arcaica si se compara con el concepto de bienestar subjetivo. Sin embargo, son notables los resultados del trabajo de Wright, Bengtsson y Frankenberg (1994), que compara a trabajadores de cuello blanco y de cuello azul y concluye que los segundos se encuentran significativamente menos satisfechos con su vida en general, así como con su economía y su trabajo. Similarmente, Hur, Chang, Koo y Park (1996), en su estudio sobre estrés laboral y bienestar, encuentran niveles de tensión más altos entre los trabajadores de cuello azul que entre los de cuello blanco. Asimismo, hay más trabajadores con un estado de salud satisfactorio entre aquellos de cuello blanco que entre los de cuello azul.

Contrario a las evaluaciones anteriores, la investigación de Siu (2002), que examina el bienestar físico y mental de trabajadores radicados en Hong Kong en función de distintos agentes de estrés provocados por su ocupación, sostiene que los trabajadores de cuello blanco son más susceptibles a los efectos negativos del estrés laboral que los trabajadores de cuello azul.

Objetivo de la investigación

El objetivo central de esta investigación es determinar empíricamente el impacto que sobre el bienestar subjetivo de los participantes de la fuerza de trabajo tiene cada una de las dimensiones laborales identificadas arriba. Nos interesa evaluar y cuantificar las diferencias en los niveles de bienestar subjetivo y particularmente en los de satisfacción con la vida y el trabajo asociados a cada una de esas dimensiones. Esto nos permitirá no sólo comparar los niveles diferenciales de bienestar subjetivo en cada una de las dicotomías generadas por las cuatro dimensiones propuestas, sino también determinar cuál de éstas tiene un impacto más importante en el nivel de bienestar subjetivo de los participantes de la fuerza de trabajo.

Hipótesis y metodología

Nuestras hipótesis referentes al impacto de las dimensiones de la actividad laboral en el bienestar subjetivo de los participantes en la fuerza de trabajo en México son:

- H1: Trabajar en el sector formal genera mayor bienestar subjetivo que hacerlo en el sector informal.
- H2: Ser un empleado formal genera mayor bienestar subjetivo que ser un empleado informal.
- H3: Ser subordinado genera mayor bienestar subjetivo que ser autoempleado.
- H4: Tener un trabajo de cuello blanco genera mayor bienestar subjetivo que tener un trabajo de cuello azul.

Esta investigación utiliza los datos de la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares (ENGASTO) realizada por el INEGI durante el primer trimestre de 2012, que incluyó el módulo BIARE (Bienestar Autorreportado). Ése fue el último año en el que ese módulo formó parte de la encuesta ENGASTO, ya que desde 2013 se incluye una versión más corta dentro de la Encuesta Nacional sobre Confianza del Consumidor (ENCO), que se realiza mensualmente.

Para este artículo se utilizó la versión de 2012, ya que contiene un mayor número de preguntas relevantes para este trabajo que las versiones posteriores,⁶ entre ellas, las que permiten construir las variables de las dimensiones

⁶ Mientras que el módulo BIARE dentro de ENGASTO contaba con 67 preguntas, el de las mediciones mensuales de ENCO incluye sólo cinco.

de la actividad laboral. En cuanto al tamaño de la muestra, el módulo BIARE fue aplicado a 10 654 individuos, de los cuales este trabajo se centra en los 7 194 que participan en la fuerza de trabajo.

Variables consideradas y su operacionalización⁷

Nuestro trabajo considera dos variables dependientes. Si bien el BIARE cuenta con una pregunta sobre la satisfacción con la vida y otras 15 preguntas sobre aspectos específicos de ésta,⁸ consideramos relevantes para el estudio sólo la satisfacción con la vida y la satisfacción con el trabajo. La satisfacción con la vida porque supone una evaluación general de todos los aspectos que conforman el bienestar subjetivo de una persona; y la satisfacción con el trabajo porque, naturalmente, esperamos una asociación fuerte entre las dicotomías laborales de interés y la satisfacción con el trabajo.

Recodificamos las preguntas: “En una escala del 0 al 10, ¿qué tan satisfecho se encuentra usted con la vida?” y “En una escala del 0 al 10, ¿qué tan satisfecho se siente usted con su trabajo?”, para agrupar las respuestas en cuatro categorías de satisfacción: nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.⁹

En cuanto a la operacionalización de las variables de interés, utilizamos cinco preguntas del módulo para construir las variables dicotómicas correspondientes a cada una de las dimensiones de la actividad laboral. A continuación presentamos las preguntas con las cuales las codificamos y el criterio utilizado:

⁷ Para una descripción detallada de la operacionalización de todas las variables, véase los cuadros A y B en el anexo.

⁸ El BIARE cuenta con preguntas sobre satisfacción con estos 15 aspectos de la vida: Tiempo libre; Logros en la vida; Seguridad personal; Perspectivas sobre el futuro; Trabajo; Situación económica; Vivienda; Educación; Vecindario/Colonia; Vida familiar; Salud; Apariencia; Vida afectiva; Vida social y País en el que vive.

⁹ En ambos casos la recategorización aplicó el siguiente criterio: la categoría “Nada satisfecho” se compuso de los valores originales 0, 1 y 2; la categoría “Poco satisfecho”, de los valores originales 3, 4 y 5; la categoría “Satisfecho”, de los valores 6, 7 y 8; por último, la categoría “Muy satisfecho”, de los valores 9 y 10. Se puede observar que cada una de las nuevas categorías contiene tres de los valores originales, a excepción de la categoría más alta que sólo contiene dos.

Esto se debe a la elevada concentración de individuos en los valores más altos; un análisis de distribución de frecuencias muestra que 46.3% de los entrevistados se coloca en las más altas categorías de satisfacción con la vida y 47.3% en las más altas categorías de satisfacción con el trabajo.

- Sector de empleo (formal/informal): para categorizar a los individuos según esta dimensión se utilizó la variable original sobre clasificación del empleo que divide a la empresa donde labora cada encuestado en “independiente o familiar”, “empresa del sector privado”, “institución de gobierno” o “institución no gubernamental”, dependiendo del caso. Para este artículo se consideró que el sector informal de la economía está compuesto por empresas “independientes, personales o familiares”, mientras que los que respondieron trabajar en cualquiera de las otras tres categorías componen el sector formal. Esta operacionalización es congruente con la de la OIT (2013).
- Tipo de empleo (formal/informal): las categorías se construyen a partir de la pregunta en el BIARE acerca de si el individuo goza o no de seguridad médica y social como parte de su relación laboral,¹⁰ y otra pregunta sobre el estatus de afiliación a institutos de seguridad social.¹¹ Se dividió a los encuestados en formales, aquellos que cuentan con seguridad social como parte de sus prestaciones laborales; e informales, los que no cuentan con seguro médico, o lo tienen, pero por alguna otra razón no relacionada con su trabajo. Esta operacionalización es congruente con la de la OIT (2013).
- Relación con los medios de trabajo (autoempleado/subordinado): el BIARE permite diferenciar entre autoempleados y subordinados a partir de la pregunta: “¿Actualmente tiene uno o varios negocios propios de tipo agropecuario, comercial, manufacturero o de servicios; o realiza una o

¹⁰ ¿Tiene derecho a servicios médicos?:

- ¿Del Seguro Social (IMSS)?
- ¿Del ISSSTE?
- ¿ISSSTE estatal?
- ¿De Pemex, Defensa o Marina?
- ¿Del Seguro Popular o Nueva Generación?
- ¿De un seguro privado?
- ¿De otra institución?
- Entonces, ¿no tiene derecho a servicios médicos?

¹¹ ¿Está afiliado o inscrito a (servicio médico) por...?

- ¿Prestación en el trabajo?
- ¿Jubilación o invalidez?
- ¿Algún familiar en el hogar?
- ¿Muerte del asegurado?
- ¿Ser estudiante?
- ¿Inscripción propia?
- ¿Algún familiar de otro hogar?
- ¿Nueva generación?
- No sabe.

varias actividades por su cuenta?”. Se consideró como parte del primer grupo a los que respondieron “Sí” a esta pregunta, y del segundo grupo a los que respondieron “No”.

- Tipo de actividad (cuello blanco/cuello azul): utilizamos la pregunta del BIARE que hace referencia a la categorización del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) de 2011. La variable original divide a los encuestados en 468 grupos distintos; nosotros la recodificamos en sólo nueve grupos que corresponden a las nueve grandes divisiones del SINCO.¹² Con base en la diferenciación clásica (Van Horn & Schaffner, 2003), consideramos que los trabajadores de cuello blanco son aquellos que pertenecen a las primeras cuatro divisiones, mientras que las otras cinco forman la categoría cuello azul.

El método estadístico que usamos fue el modelo de regresión logística ordinal.¹³ En total realizamos ocho regresiones ordinales y, para tener una mejor aproximación a la magnitud del impacto de las variables, calculamos los efectos marginales con sus resultados.

En todos los casos utilizamos como controles las variables sexo, edad, nivel de instrucción, gasto¹⁴ y balance afectivo.¹⁵ Esta última variable, el ba-

¹² El SINCO contempla un total de 468 ocupaciones distintas que se agrupan en nueve grandes divisiones:

- Funcionarios, directores y jefes.
- Profesionistas y técnicos.
- Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.
- Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas.
- Trabajadores en servicios personales y vigilancia.
- Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca.
- Trabajadores artesanales.
- Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte.
- Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.

Para más datos sobre la clasificación SINCO, véase <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/SINCO.aspx>.

¹³ Utilizamos este método debido a la naturaleza ordinal de la variable; donde la jerarquía entre cada una de sus categorías es apreciable, pero no así las distancias entre cada una de ellas. En cada modelo se mide el efecto de las variables independientes sobre la categoría más alta de satisfacción (estar “Muy satisfecho”) con la vida y con el trabajo.

¹⁴ Utilizamos el gasto como *proxy* de ingreso a falta de esta variable en el cuestionario del ENGASTO. Además, de acuerdo con el Banco Mundial (2008), en los países en desarrollo como México, los estándares de vida de las familias e individuos son más fáciles de estimar a partir del gasto que del ingreso.

¹⁵ El INEGI (2012) ofrece una versión detallada de la construcción de la variable en la siguiente liga: http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/experimentales/bienestar/presentacion_p.aspx.

lance afectivo, se refiere al resultado de los estados emocionales positivos o negativos de los participantes un día antes de que el cuestionario fuera aplicado; es decir, su estado de ánimo en el momento coyuntural de ser entrevistados.

Resultados

En primer lugar, realizamos un análisis descriptivo de cada una de las variables de interés: sector de empleo, tipo de empleo, relación con los medios de trabajo y tipos de actividad. Relacionamos dichas variables con las variables de control y con las variables dependientes (satisfacción con la vida y con el trabajo). A primera vista, encontramos niveles más altos de educación, ingresos, satisfacción con la vida y satisfacción con el trabajo en estos cuatro grupos: trabajadores dentro del sector formal, empleados formales, subordinados y trabajadores de cuello blanco (cuadros 1 a 3).

Posteriormente, realizamos un modelo de regresión logística ordinal,¹⁶ donde la variable dependiente es la satisfacción con la vida y las variables de interés son cada una de nuestras dimensiones de la actividad laboral. Similarmente, estimamos un modelo donde la variable dependiente es la satisfacción con el trabajo y las variables de interés son cada una de las dimensiones de la actividad laboral (cuadro 4). Para comprobar que se cumple el supuesto de momios proporcionales, realizamos pruebas de paralelismo de Brant tras la estimación de cada uno de los modelos. En las pruebas, se aprueba la hipótesis nula de que no hay diferencias en los coeficientes entre los posibles modelos calculados para las categorías de cada una de las variables dependientes.¹⁷

Respecto a las dicotomías construidas para cada una de las dimensiones de la actividad laboral, encontramos que trabajar en el sector formal influye solamente en la satisfacción con el trabajo, variable sobre la cual tiene un efecto significativo y positivo. Por otro lado, tener un empleo formal tiene un efecto significativo y positivo tanto sobre la satisfacción con la vida como

¹⁶ Previo a los modelos de regresión exploramos asociaciones entre todas nuestras variables, las cuales pueden verse en la matriz de correlaciones en el anexo (cuadro B). La matriz revela asociaciones positivas y de magnitud mayor a 0.1 entre la satisfacción con la vida y el tipo de empleo, el nivel de instrucción, el gasto y el balance afectivo. Por otro lado, hallamos asociaciones similares entre la satisfacción con el trabajo y el sector de empleo, el tipo de empleo, el tipo de actividad, el nivel de instrucción, el gasto y el balance afectivo.

¹⁷ Los resultados de las pruebas de paralelismo de Brant pueden consultarse en el cuadro C del anexo.

Cuadro 1

Frecuencias por dimensiones de la actividad laboral

<i>Sector de empleo</i>		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Formal	2 608	47.20%
Informal	2 918	52.80%
Total	5 526	100%
<i>Tipo de empleo</i>		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Formal	2 687	37.35%
Informal	4 507	62.65%
Total	7 194	100%
<i>Relación con los medios de trabajo</i>		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Autoempleado	2 394	33.39%
Subordinado	4 776	66.61%
Total	7 170	100%
<i>Tipo de actividad</i>		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Cuello blanco	1 762	39.36%
Cuello azul	2 715	60.64%
Total	4 477	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta BIARE-ENGASTO (INEGI, 2012).

sobre la satisfacción con el trabajo. Mientras que las dicotomías “relación con los medios de trabajo” y “tipo de actividad” no tienen efecto significativo en ninguna de las variables dependientes.

Los resultados anteriores indican que la formalidad, desde ambos enfoques, el legal-empresarial (sector de empleo) y el laboral (tipo de empleo), aumenta significativamente la probabilidad de los individuos de posicionarse en los niveles más altos de bienestar subjetivo; tanto el correspondiente a

Cuadro 2

Satisfacción con la vida

	<i>Estadística descriptiva por dimensiones de la actividad laboral</i>				<i>Total (%)</i>
	<i>Nada satisfecho</i>	<i>Poco satisfecho</i>	<i>Satisfecho</i>	<i>Muy satisfecho</i>	
Sector formal	0.74%	1.56%	21.92%	75.77%	100
Sector informal	1.97%	2.80%	30.18%	65.05%	100
Empleo formal	0.74%	1.56%	21.92%	75.77%	100
Empleo informal	1.97%	2.80%	30.18%	65.05%	100
Autoempleado	1.84%	3.05%	28.28%	66.83%	100
Subordinado	1.36%	1.99%	26.51%	70.14%	100
Cuello blanco	0.96%	2.46%	23.72%	73.16%	100
Cuello azul	1.92%	2.65%	31.31%	64.13%	100

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta BIARE-ENGASTO (INEGI, 2012).

Cuadro 3

Satisfacción con el trabajo

<i>Estadística descriptiva por dimensiones de la actividad laboral</i>					
	<i>Nada satisfecho</i>	<i>Poco satisfecho</i>	<i>Satisfecho</i>	<i>Muy satisfecho</i>	<i>Total</i>
Sector formal	4.58%	2.61%	18.50%	74.32%	100%
Sector informal	12.71%	5.04%	25.92%	56.33%	100%
Empleo formal	4.58%	2.61%	18.50%	74.32%	100%
Empleo informal	12.71%	5.04%	25.92%	56.33%	100%
Autoempleado	11.78%	4.97%	23.64%	59.61%	100%
Subordinado	8.63%	3.69%	22.93%	64.76%	100%
Cuello blanco	4.71%	2.72%	20.43%	72.13%	100%
Cuello azul	7.73%	5.34%	25.30%	61.62%	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta BIARE-ENGASTO (INEGI, 2012).

Cuadro 4

Modelos de regresión

	M1 <i>Y = Satisfacción con la vida</i>	M2 <i>Y = Satisfacción con el trabajo</i>
Dimensiones de la actividad laboral		
Sector formal	0.105	0.402 ***
	<i>Std. Err.</i> 0.11	0.10
Empleo formal	0.280 ***	0.193 *
	<i>Std. Err.</i> 0.10	0.10
Autoempleado	-0.018	0.047
	<i>Std. Err.</i> 0.10	0.09
Cuello blanco	0.103	0.069
	<i>Std. Err.</i> 0.09	0.09
Sexo (hombre)	0.299 ***	0.112
	<i>Std. Err.</i> 0.09	0.08
Edad	-0.000	0.000
	<i>Std. Err.</i> 0.00	0.00
Nivel de instrucción	0.025	0.020
	<i>Std. Err.</i> 0.03	0.03
Gasto	0.281 ***	0.347 ***
	<i>Std. Err.</i> 0.05	0.05
Balance afectivo	0.395 ***	0.29 ***
	<i>Std. Err.</i> 0.02	0.02
	<i>Cut1</i> 1.343	2.391
	<i>Cut2</i> 2.405	2.942
	<i>Cut3</i> 5.099	4.489
	<i>Pseudo-R cuadrada</i> 0.1118	0.0566
	<i>N</i> 3 610	3 610

Fuente: módulo BIARE de la encuesta ENGASTO (INEGI, 2012).

Estimaciones a partir de modelos ordinales, se reporta la categoría de satisfacción más alta: "Muy satisfecho".

*p < .1, **p < .05 y *** p < .01.

la satisfacción con la vida, como el correspondiente a la satisfacción con el trabajo. Por el contrario, los datos con los que trabajamos no aportan evidencia de relación significativa entre el tipo de ocupación de las personas o de su relación con los medios de trabajo y su bienestar subjetivo.

En cuanto a las variables que utilizamos como controles, confirmamos el efecto significativo y positivo señalado en la literatura que tiene la variable económica (en nuestro trabajo operacionalizada como gasto) y el balance afectivo. Es interesante también el coeficiente significativo y positivo del sexo en el primer modelo; esto indica que los hombres tienen mayores probabilidades que las mujeres de posicionarse en los niveles más altos de satisfacción con la vida, cuando se controla por el resto de las variables.

Análisis y conclusiones

Los resultados empíricos de este trabajo comprueban dos de nuestras cuatro hipótesis, una de ellas de manera parcial. En primer lugar, encontramos que trabajar en el sector formal, en comparación con trabajar en el sector informal, genera mayor bienestar subjetivo con el trabajo, mas no con la vida. Esto coincide con los diagnósticos negativos acerca de las condiciones de precariedad laboral en el sector informal de la economía (Moser, 1978; Tokman, 1978; Graham & Pettinato, 2001; Temkin, 2009) y contradice las conclusiones de aquellos investigadores que sostienen lo contrario (Moyano, Castillo & Lizana, 2008; Pagés & Madrigal, 2008; Rojas, 2013).

Encontramos también que tener un empleo formal aumenta significativamente el bienestar de los trabajadores en comparación con estar empleado informalmente, y que este efecto es mayor para la satisfacción con la vida que para la satisfacción con el trabajo, lo que manifiesta la relevancia de la dimensión laboral para el bienestar subjetivo en general y, de manera más específica, la importancia de las condiciones laborales que se expresan en la dicotomía formalidad/informalidad. Estos resultados refrendan los recientes hallazgos de Temkin (2016).

Tercero, los resultados de la investigación rechazan nuestra hipótesis inicial, ya que, entre los participantes en la fuerza de trabajo en México, los autoempleados y dueños de los medios de trabajo no muestran diferencias en su nivel de bienestar subjetivo en comparación con los asalariados o subordinados. Estos resultados no contradicen ni refuerzan los hallazgos de Graham y Pettinato (2001), Alesina, Di Tella y MacCulloch (2004), y Clifton y Marlar (2011), cuyos estudios se realizaron utilizando datos obtenidos en

países económicamente desarrollados, y atribuyen mayor bienestar subjetivo a autoempleados que a subordinados.

Como es el caso para otros países menos desarrollados, en México el autoempleo se encuentra abrumadoramente en el sector informal de la economía¹⁸ y se realiza en condiciones laborales precarias, en radical contraste con aquellos países donde está asociado al sector formal de la economía y a condiciones privilegiadas de trabajo.

Del resultado anterior concluimos que resultaría importante hacer estudios que examinen las diferencias no sólo entre autoempleados y subordinados, sino entre trabajadores independientes, empleadores y subordinados, para así analizar al detalle el efecto que los distintos tipos de relación con los medios de producción puedan tener en el bienestar subjetivo de los trabajadores. Queda pendiente, entonces, un trabajo que permita dialogar con los autores que atribuyen mayor bienestar subjetivo a los dueños de los medios de producción y con aquellos que lo atribuyen a los subordinados.¹⁹

Finalmente, nuestros resultados también contradicen la cuarta hipótesis postulada en este trabajo acerca de las diferencias en términos de bienestar subjetivo entre el trabajo de cuello blanco y el de cuello azul, ya que el efecto de la dicotomía del tipo de actividad no resulta significativo para la satisfacción con la vida ni tampoco con el trabajo.

Consideramos que, en este caso, la operacionalización de la variable independiente es determinante del resultado del modelo. Como han señalado Braverman (1974) y Van Horn y Schaffner (2003) las diferencias entre el trabajo de cuello blanco y de cuello azul se han difuminado con el paso del tiempo y es posible que esta tipología, como se concibe tradicionalmente, ya no identifique adecuadamente las diferencias en el contenido del trabajo y, por tanto, respecto a la satisfacción asociada a cada uno de ellos.

Para explorar la hipótesis de la difuminación de las diferencias en las condiciones de trabajo entre los trabajadores de cuello blanco y de cuello azul, desarrollamos un análisis alternativo en el cual recodificamos la variable tipo de actividad en una variable de nueve categorías para que coincidiera con los grupos de SINCO.²⁰ Con esta nueva variable repetimos el ejercicio

¹⁸ Un análisis de asociación arroja que 81% de los autoempleados de la muestra (1 549 individuos) se encuentran en el sector informal. Mientras que, entre los subordinados, el porcentaje perteneciente al sector informal es de 38%. La prueba de χ^2 para la asociación entre estas dos variables es significativa en 99%.

¹⁹ La versión del BIARE con la que trabajamos (2012) no permite distinguir entre estas tres tipologías de relación con los medios de predicción: subordinados, trabajadores independientes o autoempleados y empleadores.

²⁰ Como apuntamos anteriormente, el SINCO contempla un total de 468 ocupaciones distintas que se agrupan en nueve grandes divisiones:

original y encontramos que las primeras dos categorías de tipo de actividad (“funcionarios, directores y jefes” y “profesionistas y técnicos”) están asociadas positivamente a los niveles más altos de satisfacción con la vida cuando se les compara con la última categoría de actividad (“trabajadores en actividades elementales de apoyo”). Encontramos los mismos resultados para la satisfacción con el trabajo, con la diferencia de que las categorías “trabajadores en servicios personales y vigilancia” y “operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte” también muestran coeficientes positivos y significativos, indicando que, cuando se les compara con la categoría “trabajadores en actividades elementales y de apoyo”, están asociadas positivamente a niveles altos de bienestar subjetivo.

Los resultados de este análisis alternativo y de los modelos presentes en el cuadro 4 sugieren que la categorización de la variable “tipo de actividad” en una dicotomía como es la de cuello blanco y cuello azul, no es la más apropiada. Consideramos que dividir los distintos tipos de actividades en sólo dos categorías produce problemas de heterogeneidad en cada una de ellas, lo que se expresa en resultados no significativos cuando se les introduce en los modelos. Sin embargo, podemos decir también que la sobrecategorización puede resultar contraproducente, ya que obliga a utilizar como categoría de referencia a un grupo por demás homogéneo (como es el caso de los “trabajadores en actividades elementales y de apoyo”). Sería conveniente realizar un estudio exploratorio cuyo fin sea desarrollar una categorización de los tipos de actividad laboral que pueda ser utilizada en trabajos empíricos como éste.

De los resultados empíricos obtenidos en esta investigación, concluimos que el grado de (in)satisfacción con la vida y con el trabajo de los participantes en la fuerza de trabajo está significativamente asociado a un grupo de dimensiones y características de la actividad laboral, pero también al contexto económico y social donde se lleva a cabo. Nuestro análisis convoca

-
- Funcionarios, directores y jefes.
 - Profesionistas y técnicos.
 - Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.
 - Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas.
 - Trabajadores en servicios personales y vigilancia.
 - Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca.
 - Trabajadores artesanales.
 - Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte.
 - Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.

Nuestra nueva variable de tipo de actividad contiene nueve categorías que son las mismas que las de la variable SINCO.

a continuar investigando las complejidades del mundo laboral y del bienestar subjetivo, y justifica que otros países recaben, como se viene realizando en México, información conjunta y simultánea sobre las condiciones laborales, económicas y sociodemográficas de las personas y su bienestar subjetivo autorreportado.

Bibliografía

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Alesina, A., Di Tella, R. & MacCulloch, R. (2004). Inequality and happiness: are Europeans and Americans different? *Journal of Public Economics*, 88(9-10), 2009-2042.
- Arraga, M. & Sánchez, M. (2010). Bienestar subjetivo en adultos mayores venezolanos. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 44(1), 12-18.
- Banco Mundial. (2008). *Analyzing health equity using household data: a guide to techniques and their implementation*. Washington, DC: The World Bank, en URL <http://siteresources.worldbank.org/INTPAH/Resources/Publications/459843-1195594469249/HealthEquityFINAL.pdf>, fecha de consulta 26 de noviembre de 2014.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant on health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253.
- Benz, M. & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, (75), 362-383.
- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, (16), 26-60.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Braverman, H. (1974). *Labour and monopoly capital: the deregulation of work in the twentieth century*. Nueva York, NY: Monthly Review.
- Clark, A. E., Fritjers, P. & Shields, M. A. (2008). Relative income, happiness, and utility: an explanation for the Easterlin Paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95-144.
- Clifton, J. & Marlar, J. (2011). Good jobs: the new global standards. *Gallup Research Reports*. En URL <http://news.gallup.com/poll/116431/research-reports.aspx>, fecha de consulta agosto de 2014.
- DeNeve, K. M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229.

- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, (31), 103-157.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1998). Subjective well-being. Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Easterlin, R. A. (2001). Income and happiness: towards a unified theory. *The Economic Journal*, 111(julio), 465-484.
- Eurofound. (2007). *Primera encuesta europea sobre calidad de vida*. Luxemburgo, Luxemburgo, en URL http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm?utm_source=Eurofound_News&utm_medium=RSS&utm_campaign=RSS, fecha de consulta 15 de mayo de 2014.
- Fuentes, N. & Rojas, M. (2001). Economic theory and subjective well-being: Mexico. *Social Indicators Research*, 53(3), 289-314.
- Graham, C. & Pettinato, S. (2001). Frustrated achievers: winners, losers, and subjective well-being in new market economies. *The Journal of Development Studies*, 38(4), 100-140.
- Hur, S. O., Chang, S. S., Koo, J. W. & Park, C. Y. (1996). The assessment of stress between white and blue collar workers by using psychological well-being index. *Korean Journal of Preventive Medicine*, 29(3), 609-619.
- INEGI. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2012). *Balance afectivo. Bienestar subjetivo: BIARE piloto*. En URL http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/experimentales/bienestar/presentacion_p.aspx, fecha de consulta 10 de diciembre de 2015.
- INEGI. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). (2016). Indicadores de ocupación y empleo al tercer trimestre de 2016. *Ocupación y empleo*. En URL <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>, fecha de consulta diciembre de 2016.
- Kamkar, K. (2009). Reseña de *Work, happiness and unhappiness*, por Peter Warr. *Cognitive Behavioral Therapy Book Reviews*, 5(5).
- Kuykendall, L. & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: an integrative model. *Health Psychology Open*, 2(1).
- Michalos, A. & Orlando, J. (2006). Quality of life of some under-represented survey respondents: youth, aboriginals & unemployed. *Social Indicators Research*, 79(2), 191-213.
- Moser, C. (1978). Informal sector or petty commodity production: dualism or dependence in urban development? *World Development*, 6(9-10), 1041-1064.
- Moyano, E., Castillo, R. & Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, 13(4), 693-701, en URL <http://www.scielo.br/pdf/pe/v13n4/v13n4a07>, fecha de consulta 4 de diciembre de 2015.
- Moyano, E. & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Revista Universum*, 22(2), 177-193, en URL http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200012&lng=es&nrm=iso, fecha de consulta 15 de mayo de 2014.

- OIT. (2002). *Women and men in the informal economy: a statistical picture, employment sector*. Génova, Italia: International Labour Office.
- OIT. (2013). *Measuring informality: a statistical manual on the informal sector and informal employment*. En URL http://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_182300/lang--en/index.htm, fecha de consulta 15 de mayo de 2014.
- OIT. (2014). *World of work report 2014: developing with jobs*. Génova, Italia: International Labour Office.
- Pagés, C. & Madrigal, L. (2008). La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque. En E. Lora (Coord.), *Calidad de vida: más allá de los hechos* (pp. 149-186). México, D. F., México: Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo de Cultura Económica.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behaviour*, (22), 551-568.
- Rojas, M. (2010). Mejorando los programas de combate a la pobreza en México: del ingreso al bienestar. *Perfiles Latinoamericanos*, 18(35), 35-59.
- Rojas, M. (2011). El bienestar subjetivo: su contribución a la apreciación y la consecución del progreso y el bienestar humano. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(1), 64-77.
- Rojas, M. (2013). The subjective well-being of people in informal employment: empirical evidence from Mexico. *Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship*, 1(2), 169-186.
- Rojas, M. & Veenhoven, R. (2010). *Cognition and affect in the appraisal of life: separate entries or two sides of the same coin?* Working Paper. Rotterdam, Países Bajos: Erasmus University Rotterdam.
- Scott, R. E. (2015). Manufacturing job loss: trade, not productivity, is the culprit. *Economic Policy Institute*, en URL <http://www.epi.org/publication/manufacturing-job-loss-trade-not-productivity-is-the-culprit>, fecha de consulta mayo de 2016.
- Siu, O. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: the role of organisational commitment. *Applied Psychology*, 51(4), 527-544.
- Stutzer, A. (2004). The role of income aspirations in individual happiness. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 54(1), 89-109.
- Tait, M., Padgett, M. & Baldwin, T. (1989). Job and life satisfaction: a reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Temkin, B. (2009). Informal self-employment in developing countries: entrepreneurship or survivalist strategy? Some implications for public policy. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 9(1), 135-156.
- Temkin, B. (2016). The negative influence of labor informality on subjective well-being. *Global Labour Journal*, 7(1), 69-93.
- Temkin, B. & Bensusán, G. (2014). México en el escenario latinoamericano: informalidad y precariedad. Presentación en el Foro Internacional: El empleo informal y precario: causas, consecuencias y posibles soluciones. México, 24 y 25 de noviembre.

- Temkin, B. & Del Tronco, J. (2006). Desarrollo humano, bienestar subjetivo y democracia: confirmaciones, sorpresas e interrogantes. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(4), 731-760.
- Thorensen, C., Kaplan, S., Barsky, A., Warren, C. & De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Tokman, V. (1978). An exploration into the nature of informal-formal sector relationships. *World Development*, 6(9-10), 1065-1075.
- Torres, G. (2010). *Bienestar subjetivo en América Latina*. En URL <http://prodavinci.com/2010/01/29/economia-y-negocios/bienestar-subjetivo-en-america-latina/>, fecha de consulta 15 de mayo.
- Van Horn, C. E. & Schaffner, H. A. (Eds.). (2003). *Work in America: an encyclopedia of history, policy and society*. Santa Bárbara, CA: ABC-CLIO.
- Wright, I., Bengtsson, C. & Frankenberg, K. (1994). Aspects of psychological work environment and health among male and female white-collar and blue-collar workers in a big Swedish industry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 177-183.
- Yuste, N., Rubio, R. & Aleixandre, M. (2004). *Introducción a la psicogerontología*. Madrid, España: Pirámide.

Recibido: 26 de abril de 2017

Aprobado: 18 de octubre de 2017

Acerca de los autores

Benjamín Temkin es doctor en Ciencia Política por la Universidad de Columbia y profesor-investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), México, donde también coordina la Maestría y Especialidad en Política y Gestión Energética y Medioambiental. Entre sus líneas de investigación se encuentran la informalidad laboral, el estudio de actitudes políticas y su relación con el bienestar subjetivo. De sus publicaciones recientes destacan “The negative influence of labor informality on subjective well-being”, *Global Labour Journal*, vol. 7, núm. 1, 2016, pp. 69-93; y, en coautoría con G. Flores-Ivich, “Tipos de participación política y bienestar subjetivo: un estudio mundial”, *Estudios Sociológicos*, vol. 35, núm. 104, 2017, pp. 319-341.

Jorge Cruz Ibarra es pasante de la carrera de Comunicación en la Universidad Panamericana. Actualmente se desempeña como asistente de investigación en la Flacso-México y como profesor de asignatura en la Universidad Panamericana. Entre sus intereses de investigación se encuentran la relación entre

el comportamiento político y la opinión pública. Recientemente publicó, en coautoría con B. Temkin, el artículo “El empleo informal y la precariedad laboral en México en los últimos cuatro sexenios (1995-2017)”, *Revista Nexos*, 20 de febrero, 2018, en URL economia.nexos.com.mx/?p=1050.

Anexos

Cuadro A

Lista de variables

<i>Variables dependientes</i>		
<i>Variable</i>	<i>Descripción/Pregunta</i>	<i>Categorías</i>
Satisfacción con la vida	¿En general qué tan satisfecha(o) se encuentra usted con su vida?	4 = Muy satisfecho 3 = Satisfecho 2 = Poco satisfecho 1 = Nada satisfecho
Satisfacción con el trabajo	¿Qué tan satisfecha(o) se siente con cada uno de los siguientes aspectos de su vida (su trabajo actual)?	4 = Muy satisfecho 3 = Satisfecho 2 = Poco satisfecho 1 = Nada satisfecho
<i>Variables independientes</i>		
<i>Variable</i>	<i>Descripción/Pregunta</i>	<i>Categorías</i>
Sector de empleo	Variable <i>dummy</i> basada en la pregunta sobre clasificación de empleo.	1 = Trabajador en el sector formal (empresa del sector privado, institución de gobierno o institución no gubernamental)

<p>0 = Trabajador en el sector informal (empresa independiente, personal o familiar)</p>	
<p>1 = Trabajador formal (cuenta con seguridad social como parte de sus prestaciones de trabajo) 0 = Trabajador informal (no cuenta con seguridad social o la tiene como beneficiario de algún familiar, etc.)</p>	
<p>1 = Autoempleado (Si) 0 = Subordinado (No)</p>	
<p>1 = Cuello blanco (divisiones 1 a 4 del SINCO: funcionarios, profesionistas, trabajadores en actividades administrativas y comerciantes, entre otros) 0 = Cuello azul (divisiones 5 a la 9 de la clasificación SINCO)</p>	
<p>1 = Hombre 0 = Mujer</p>	
<p>Tipo de empleo</p>	<p>Variable <i>dummy</i> construida a partir de dos preguntas: ¿Tiene derecho a servicios médicos? ¿Está afiliado o inscrito al servicio médico por (categorías de afiliación)?</p>
<p>Relación con los medios de trabajo</p>	<p>Variable <i>dummy</i> a partir de la pregunta: ¿Actualmente tiene uno o varios negocios propios de tipo agropecuario, comercial, manufacturero o de servicios; o realiza una o varias actividades por su cuenta?</p>
<p>Tipo de actividad</p>	<p>Variable <i>dummy</i> basada en las nueve divisiones de la clasificación del SINCO</p>
<p>Sexo (hombre)</p>	<p>Variable <i>dummy</i> de sexo</p>

Cuadro A (continuación)

<i>Variable</i>	<i>Descripción/Pregunta</i>	<i>Categorías</i>
Edad	¿Qué edad tiene usted?	Variable continua: Mín = 18; Máx = 70
Escolaridad	¿Cuál es el último año o grado que aprobó en la escuela? (Recodificada de una original de 12 categorías)	1 = Ninguno 2 = Primaria 3 = Secundaria 4 = Preparatoria o bachillerato 5 = Educación normal o técnica 6 = Licenciatura 7 = Posgrado
Gasto (alto)	Variable <i>dummy</i> construida a partir de los resultados de gasto corriente per cápita del cuestionario de gasto mensual del ENGASTO	1 = Gasto corriente per cápita por arriba de la mediana 0 = Gasto corriente per cápita por debajo de la mediana
Balance afectivo	Variable que refiere a los estados emocionales positivos o negativos de los participantes un día antes de que el cuestionario fuera aplicado (Recodificada de una original con valores de $-1a + 1$)	Variable continua: Mín = 0; Máx = 10

Cuadro B
Matriz de correlaciones

	Satisfacción con la vida	Satisfacción con el trabajo	Sector formal	Empleo formal	Auto-empleado	Cuello blanco	Sexo (hombre)	Edad	Nivel de instrucción	Gasto	Balance afectivo
Satisfacción con la vida	1.00										
Satisfacción con el trabajo	0.22	1.00									
Sector formal	0.09	0.11	1.00								
Empleo formal	0.11	0.19	0.49	1.00							
Autoempleado	-0.04	-0.06	-0.41	-0.35	1.00						
Cuello blanco	0.09	0.11	0.23	0.25	-0.04	1.00					
Sexo (hombre)	-0.02	0.06	-0.01	0.06	-0.02	-0.08	1.00				
Edad	-0.02	0.01	-0.12	-0.03	0.25	0.00	0.01	1.00			
Nivel de instrucción	0.14	0.13	0.29	0.35	-0.14	0.52	-0.03	-0.19	1.00		
Gasto	0.16	0.19	0.25	0.32	-0.02	0.40	0.00	0.04	0.50	1.00	
Balance afectivo	0.37	0.18	0.07	0.07	-0.02	0.06	0.06	0.01	0.10	0.09	1.00

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta BIARE-ENGASTO (INEGI, 2012).

Cuadro C

Pruebas de paralelismo de Brant

<i>M1</i>			
<i>Y = Satisfacción con la vida</i>			
<i>Variable</i>	<i>Chi²</i>	<i>P > Chi²*</i>	<i>DF</i>
Todas las variables	16.92	0.529	18
Sector formal	3.27	0.195	2
Empleo formal	3.23	0.199	2
Autoempleado	0.07	0.966	2
Cuello blanco	3.69	0.158	2
Sexo (hombre)	2.16	0.340	2
Edad	2.62	0.270	2
Nivel de instrucción	0.35	0.841	2
Gasto	2.72	0.256	2
Balance afectivo	0.89	0.642	2

<i>M2</i>			
<i>Y = Satisfacción con el trabajo</i>			
<i>Variable</i>	<i>Chi²</i>	<i>P > Chi²*</i>	<i>DF</i>
Todas las variables	24.92	0.127	18
Sector formal	0.08	0.962	2
Empleo formal	2.82	0.245	2
Autoempleado	0.92	0.630	2
Cuello blanco	0.64	0.725	2
Sexo (hombre)	4.30	0.116	2
Edad	5.11	0.078	2
Nivel de instrucción	1.23	0.540	2
Gasto	2.15	0.341	2
Balance afectivo	4.49	0.106	2

Fuente: módulo BIARE de la encuesta ENGASTO (INEGI, 2012).