

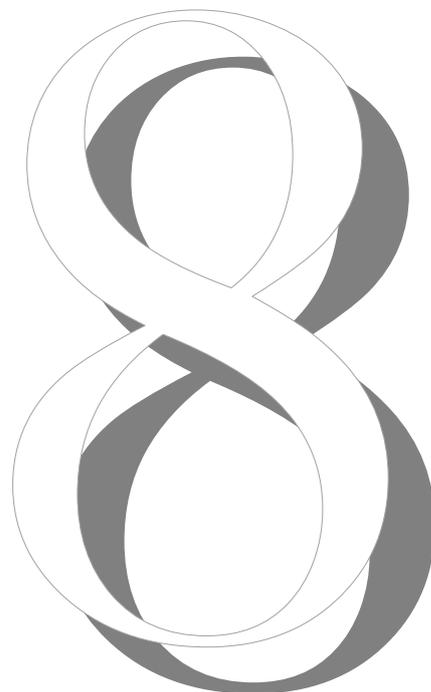
Nº 8

8

Avances de
Investigación

“Inseguridad económica e insatisfacción
laboral en Argentina (2003-2010).
Primeras mediciones”

*CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN
TRABAJO, DISTRIBUCIÓN Y SOCIEDAD*



Avances de Investigación
“Inseguridad económica e insatisfacción
laboral en Argentina (2003-2010).
Primeras mediciones”

Fernando Groisman
Santiago Boffi

Avances de Investigación N° 8

Publicación del Centro de Investigación en Trabajo,
Distribución y Sociedad
ISSN 2250-4605

- 1a ed. -

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2012.

Avances de Investigación N° 8

“Inseguridad económica e insatisfacción laboral en Argentina (2003-2010).
Primeras mediciones”

**Publicación del Centro Investigación en
Trabajo, Distribución y Sociedad**

Esta serie de documentos contiene avances de investigaciones que lleva adelante el Equipo de Investigación en Trabajo, Distribución y Cuestiones Sociales compuesto por investigadores y becarios del CONICET y UBA. Aunque no de manera excluyente, la serie reúne documentos que han sido presentados como ponencias en diversos eventos académicos. Para su inclusión en la serie Avances de Investigación han sido sometidos a un proceso de evaluación.

El contenido de la presente publicación no representa necesariamente la opinión del CONICET y de la UBA.

Director

Fernando Groisman

Equipo Editorial

María Eugenia Sconfienza

Albano Blas Vergara

Av. Córdoba 2.122 (C1120AAQ)

www.citradis.com.ar

CITRADIS

Centro de Investigación en Trabajo Distribución y Sociedad



1. Introducción

En economías con mercados de crédito escasamente desarrollados –como en Argentina– se establece una vinculación directa entre el bienestar al que se logra acceder y la inserción en la actividad económica de las personas. En efecto, en ausencia de mecanismos suficientemente generalizados que permitan sostener los niveles de consumo de bienes y servicios cuando se producen alteraciones en el flujo de ingresos ubican al empleo como uno de los principales determinantes de la calidad de vida de las personas. De tal forma que las variaciones intertemporales en la condición de ocupación –especialmente las imprevistas – ocasionan fluctuaciones en el monto de recursos disponible que repercuten en forma directa sobre el bienestar. Puede decirse así que la variabilidad de los ingresos laborales que sufren las personas se manifiesta como inseguridad económica en las familias.

Se sigue de tal razonamiento que aquellos con vínculos más débiles e inestables con el mercado de trabajo intentarán mejorar su condición y así lograr mayor certidumbre sobre el devenir económico-financiero que enfrentarán en el futuro. Es posible señalar entonces que este conjunto de trabajadores estarán insatisfechos con su actual situación ocupacional debido al riesgo potencial que la misma conlleva. De tal forma la insatisfacción laboral puede ser vista como un marcador de inseguridad económica. Alternativamente puede argumentarse que la falta de satisfacción con el empleo puede estar relacionada con otras dimensiones que pueden no estar relacionadas con el déficit de seguridad económica y reflejar, en cambio, otras motivaciones –i.e. deseos de progreso

profesional, búsqueda de mayores ingresos aun obteniendo remuneraciones elevadas, entre otros–. Lo antedicho justifica encarar una indagación con el propósito de evaluar **qué relación existe entre la insatisfacción laboral y la inserción laboral de las ocupaciones y qué características sociodemográficas exhiben aquellos trabajadores insatisfechos.**

La investigación desde esta perspectiva de análisis ha estado escasamente desarrollada en los países de menor desarrollo relativo probablemente debido a la carencia de fuentes de información apropiadas. En este documento se realiza un primer abordaje al tema a partir del uso de la información que provee la Encuesta Permanente de Hogares que lleva adelante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC). En este relevamiento se indaga sobre la búsqueda de más horas de trabajo y de otro empleo a los ocupados, de tal forma que a través de tales preguntas es posible demarcar un grupo de trabajadores que se encuentran insatisfechos con su condición de ocupación.

El documento está organizado en dos partes. En la primera se presentan los enfoques predominantes a nivel internacional sobre el tema y en la segunda se muestran las estimaciones realizadas para Argentina.

2. Enfoques para la medición de la inseguridad económica.

Definir la inseguridad económica de una persona u hogar no es tarea sencilla, principalmente porque se encuentra estrechamente relacionada con subjetividades del individuo, como su historia pasada o las comparaciones que realiza con su

*Este documento forma parte de las actividades desarrolladas en el marco del proyecto UBACyT 2010-2012 “La inseguridad económica de los hogares y las políticas de inclusión social en Argentina” bajo la dirección de Fernando Groisman

entorno. Véase United Nations, 2008¹. Esta situación se ve reflejada en la literatura existente sobre el tema, en donde conviven dos corrientes fácilmente diferenciables. Un primer grupo teórico plantea que la inseguridad económica debe medirse con variables objetivas y de una manera absoluta, es decir, sin incorporar la comparación de los agentes con sus pares en la medición, ni sus percepciones subjetivas de inseguridad. En general, desde esta perspectiva de análisis la unidad de análisis son los países o sociedades. Por otro lado, desde otras corrientes se le otorga un rol preponderante a variables subjetivas en la determinación de la inseguridad económica. Estas mediciones se aproximan a la inseguridad económica en forma relativa e introduciendo conceptos subjetivos como la percepción de seguridad laboral y/o el grado de satisfacción laboral.

Enfoque basado en variables objetivas

Como se mencionó, desde este enfoque la inseguridad económica se analiza a partir del estudio de variables objetivas, seleccionadas por su relevancia. Las variables utilizadas difieren según la definición que se establezca de seguridad económica y de los objetivos puntuales del estudio, pero generalmente hacen hincapié en los ingresos familiares, la cobertura de salud, la situación laboral del país/región en estudio, las leyes laborales existentes o la presencia de seguros estatales de desempleo.

Uno de los índices de seguridad económica más conocido es el *Economic Security Index*

(ESI), elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Social Security Department, Naciones Unidas -ONU-).

Este indicador se obtiene con la combinación de siete índices independientes, donde cada uno de ellos analiza un tipo determinado de seguridad, que en su conjunto determinan la seguridad económica de un país. El primero es el *Labour Market Security Index* (LMSI), que considera factores globales de la economía del país relacionados con el mercado de trabajo y con las oportunidades de desarrollo de actividades remuneradas. Estudia factores como la tasa de desempleo, la existencia de seguros de desempleo estatales, el crecimiento del PIB y la tasa de empleo femenino en comparación con la masculina. El segundo índice, denominado *Employment Protection Security Index* (EPSI), mide la protección contra la pérdida del trabajo e incluye variables como la legislación estatal contra despidos arbitrarios, legislación para proteger el empleo y el acceso de los trabajadores a instituciones que los protejan de despidos injustificados. En tercer lugar, está el *Job Security Index* (JSI) que refiere principalmente a las oportunidades y derechos que tiene una persona en su entorno laboral. En este sentido, se hace especial énfasis en la igualdad de oportunidades de los trabajadores, en la no discriminación y en la igual remuneración por igual tarea. El cuarto componente es el *Skill Security Index* (SSI) que estudia las posibilidades de entrenamiento, educación y aprendizaje que tienen los habitantes de un país. Se examinan variables como la tasa de alfabetismo, los años promedio de escolarización de la población y el gasto en educación de un país

¹"It is not easy to give a precise meaning to the term economic insecurity. Partly because it often draws on comparisons with past experiences and practices, which have a tendency to be viewed through rose-tinted lenses, and also because security has a large subjective or psychological component linked to feelings of anxiety and safety, which draw heavily on personal circumstances". Overcoming Economic Insecurity, World Economic and Social Survey, United Nations, 2008.

como porcentaje del PIB. Le sigue el *Work Security Index* (WSI) que estudia las condiciones laborales, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. En este caso, se analizan principalmente leyes existentes en el país para asegurar el bienestar de los trabajadores, entre ellos, las horas máximas de empleo permitidas, las leyes de protección a las embarazadas, las vacaciones pagas y los seguros contra accidentes laborales. El *Representation Security Index* (RSI) es el sexto índice y considera elementos tales como la libertad de asociación, el derecho a las negociaciones colectivas de trabajo y a la conformación de organizaciones de trabajadores. También incluye factores institucionales como las libertades civiles existentes en el país. Por último, el *Income Security Index* (ISI), analiza el nivel de ingresos, considerando los valores presentes y las expectativas futuras de la población. Incluye elementos como la igualdad en la distribución del ingreso (medida con el coeficiente GINI), los ingresos de los jubilados y la existencia de un salario mínimo establecido por ley.

Globalmente, el indicador de Seguridad Económica se calcula como un promedio de los siete índices mencionados con anterioridad, otorgándose doble puntaje al *Representation Security Index* y al *Income Security Index* pues, la seguridad de representación y de ingreso son factores esenciales, según la OIT, para determinar la seguridad económica de un país. Si bien el objetivo de este índice es medir la seguridad económica de un determinado país de manera global, esta herramienta no resulta suficiente para evidenciar la situación de seguridad/inseguridad económica de una persona u hogar dentro de un país.

Actualmente la base de datos del ESI cuenta con información para 90 naciones.

A diferencia del enfoque que utiliza la OIT, el *Economic Security Index* –realizado por la Fundación Rockefeller– centra su análisis en los hogares en situación de inseguridad económica (dentro de los Estados Unidos). Básicamente, el índice establece que un hogar se encuentra en una situación de inseguridad económica cuando se registra una pérdida de más del 25% del ingreso familiar en el transcurso de un año. Para complementar esta variable, el índice de seguridad económica incorpora los gastos imprevistos en salud de las familias y las características financieras del hogar (cantidad de miembros de la familia que trabajan, ahorros, ingresos no salariales, etc.). Es decir, si un hogar cuenta con los suficientes ahorros para contrarrestar la caída del 25% de sus ingresos, no será considerado en situación de inseguridad económica. A su vez, un hogar que no sufra ninguna variación en sus ingresos, pero tenga que afrontar un gasto médico inesperado de por lo menos el 25% de sus ingresos, será calificado en situación de inseguridad económica (siempre y cuando no tenga los ahorros suficientes para afrontarlos sin gastar por lo menos el 25% sus ingresos corrientes). La información del Índice de Seguridad Económica de la Fundación Rockefeller proviene de los datos de panel obtenidos de la *Survey of Income and Program Participation* (SIPP), elaborado por el *Census Bureau* de Estados Unidos. El índice cuenta con datos desde 1985 hasta el 2007, complementados además con estimaciones para los años 2008 y 2009.

Enfoque basado en variables subjetivas

Como se señaló previamente, otra forma utilizada para medir la inseguridad económica es aquella que incorpora aspectos subjetivos al análisis. En este sentido, existen diferentes estrategias para abordar la inseguridad económica de las personas y hogares. Muchas de ellas cuantifican el bienestar mediante la medición de los ingresos relativos, otras recurren al análisis de la inseguridad y satisfacción laboral y existen algunas que incorporan conceptos como la felicidad y el bienestar subjetivo.

Sobre esta temática hay estudios (D'Ambrosi y Frick, 2007) que sostienen que el bienestar de una persona está relacionado positivamente con sus ingresos actuales y pasados, pero a su vez, su grado de satisfacción dependerá de la comparación con el ingreso de sus pares –e.g. relative deprivation–. El bienestar de una persona dependería así de cuatro variables: su ingreso actual (medición absoluta), la comparación con su ingreso pasado (medición relativa en base a su situación pasada) y el ingreso actual y pasado de los integrantes de su comunidad (medición relativa en base al grupo de referencia).

En esta misma línea se ha señalado que el ingreso relativo de una persona es el principal determinante de su bienestar. Wunder y Schwarze (2006), muestran que el bienestar de un individuo se encuentra estrechamente relacionado con la situación de su grupo de referencia. Utilizan la siguiente función de utilidad:

$$U_i = U(V(y_i, F_i), S(y_i, y_j))$$

Donde, U_i es la función de bienestar o utilidad del individuo, y_i es el ingreso propio del individuo y F_i es su tiempo libre. V es el

bienestar que le otorga al individuo el tiempo libre y su ingreso. Y_j representa el ingreso del grupo de referencia y la función S determina la utilidad/desutilidad que le otorga al individuo la comparación salarial con los otros miembros de su grupo de referencia. La función S toma la siguiente forma: $S = f(y_i - y_j)$

Para distinguir dentro del grupo de referencia a aquellos con salarios mayores a los del individuo i de aquellos con salarios menores, los ingresos de todo el grupo se ordenan de la siguiente manera:

$$y^{p_1} < \dots < y^{p_{i-1}} < y_i < y^{r_{i+1}} < \dots < y^{r_n}$$

Donde, p (pobres) determina a los individuos con un salario inferior al agente i y r (rico) define a aquellos con un ingreso superior al individuo i .

Así, la función S se puede reescribir como:

$$S = a/n-1 \sum_{j=i+1}^n (y^{r_j} - y_i) + b/n-1 \sum_{j=1}^{i-1} (y_i - y^{p_j})$$

Según el signo de los parámetros a y b se pueden observar cuatro efectos:

Efecto información ($a > 0$): el bienestar de la persona aumenta cuando su salario se encuentra por debajo del ingreso del grupo de referencia. Este caso se suele dar cuando el grupo de referencia está compuesto por personas que se desarrollan en la misma actividad laboral. En este caso, el individuo ve al salario de los pares que trabajan en la misma rama, como un reflejo de su salario futuro.

Efecto envidia ($a < 0$): el bienestar de la persona disminuye cuando su salario se encuentra por debajo del ingreso del grupo de referencia. Aquí, el hecho de tener un

salario inferior le provoca una desutilidad al agente, ya que disminuiría su ingreso relativo actual. Si un individuo observa que sus vecinos tienen un ingreso mayor al suyo, se sentirá en inferioridad de condiciones frente a sus pares, es decir, la desigualdad causará una caída en su bienestar, al margen de cuál sea su ingreso en términos absolutos. Este caso se suele dar cuando el grupo de referencia no guarda relación con la actividad laboral del individuo.

Efecto estatus ($b > 0$): el bienestar de la persona aumenta cuando su salario es superior al del grupo de referencia. Al contar con un ingreso superior al de sus pares, su salario relativo será alto, provocando así un aumento en su nivel de estatus.

Efecto lamento (regret) ($b < 0$): el bienestar de la persona disminuye cuando su salario es mayor al del grupo de referencia. Para este motivo hay dos explicaciones: una es que la persona no recibiría la aprobación de su rendimiento salarial por parte de sus pares

más pobres y la otra sugiere que el propio individuo no aprobaría el rendimiento de los sectores más pobres del grupo de referencia.

Así, mientras en el efecto envidia y lamento prima la aversión a la desigualdad, en el efecto estatus y en el información hay una preferencia por la inequidad en los ingresos. Pero, ¿qué efecto prevalecerá en la práctica?

Para resolver el interrogante, el trabajo analizó los datos de panel del *German Socio-Economic Panel Study* entre los años 1995 y 2004. Con esta información desarrollaron un modelo con el propósito de estimar los parámetros a y b . Como *proxy* de la función de utilidad se utilizó la satisfacción laboral, ya que una de las preguntas de la encuesta indagaba a los encuestados sobre su satisfacción laboral presente. Se establecieron además dos grupos de referencia: uno geográfico, conformado por individuos del mismo barrio y otro laboral, establecido según ramas de empleo. Los resultados confirmaron que el bienestar de

| | | Satisfacción/Seguridad laboral | |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| | | Aumenta | disminuye |
| Salario promedio del grupo de referencia con respecto al del individuo | Superior | Efecto información | Efecto envidia |
| | Inferior (menor peso en satisfacción laboral) | Efecto estatus | Efecto lamento ("regret") |

¿Qué efecto prima?

- Efecto información → Cuando se compara con **pares** (misma profesión)
- Efecto envidia → Cuando se compara con **grupo geográfico**

los individuos se encontraba estrechamente relacionado con las comparaciones relativas de ingresos frente a sus pares. A su vez, concluyeron que los individuos solían realizar sus comparaciones de ingresos con aquellas personas que tenían un salario por encima del suyo. En este sentido se descubrió que existía una aversión a las disparidades de ingresos frente al grupo de referencia geográfico (efecto envidia), pero había una preferencia por la desigualdad dentro de la misma rama de trabajo (efecto información). La conclusión final fue que el efecto envidia era más fuerte, pero que en última instancia era el grupo de referencia el que establecía que efecto primaba. La presencia de este fenómeno abrió la puerta a nuevas investigaciones sobre la importancia del grupo de referencia a la hora de medir qué efecto predominaba en la determinación del bienestar de un individuo. Clark, Kristensen y Westergard-Nielsen (2007) mediante la utilización de datos de panel para Dinamarca, compararon las desigualdades de ingreso dentro de una misma firma, con el objetivo de analizar si primaba el efecto envidia o el efecto información en el interior de una empresa. Su conclusión fue que el efecto información era más relevante, los trabajadores preferían desigualdades dentro de su compañía; ganar menos no les generaba una pérdida de bienestar, por el contrario, aumentaba su bienestar presente, producto de sus expectativas de un aumento salarial futuro. Otro trabajo realizado para Rusia (C. Senik, 2003) también llegó a los mismos resultados: el efecto información dentro de una misma empresa era más importante que el efecto envidia.

Por otra parte, la investigación sobre la inseguridad laboral experimentada por los trabajadores ha ocupado tradicionalmente un lugar destacado y se multiplican los intentos por evaluar su presencia y magnitud. Manski y Strub

(1999), analizaron las percepciones de 3.600 trabajadores sobre su inseguridad laboral. El trabajo se realizó con datos de la *Survey of Economic Expectations* (SEE), elaborado por la Universidad de Wisconsin de Estados Unidos. La encuesta realizaba dos preguntas básicas sobre las expectativas laborales para los próximos 12 meses. La primera indagaba sobre la probabilidad de que el individuo perdiera su trabajo durante los próximos 12 meses. La segunda, sobre la probabilidad de encontrar un trabajo al menos tan bueno como el actual, en el caso hipotético de que el individuo perdiera su actual empleo. Lo novedoso de esta metodología era que incorporaba la probabilidad de ocurrencia del suceso como respuesta. Así, resultaba más sencillo realizar comparaciones entre los encuestados. En estudios anteriores, por otro lado, se habían utilizado respuestas cualitativas (“muy probable”, “poco probable”), situación que dificultaba la comparación entre personas y la correcta cuantificación de los resultados. Los principales resultados obtenidos fueron que a mayor cantidad de años de escolaridad decrecían las expectativas de pérdida del trabajo, que la sensación de inseguridad laboral variaba poco según el sexo, que había grandes diferencias según la raza y que los trabajadores independientes o los que trabajaban en emprendimientos familiares tenían en promedio una menor inseguridad laboral. Scheve y Slaughter (2002) analizaron la relación entre la globalización y la inseguridad económica. El estudio encontró, mediante el análisis de datos de panel para Gran Bretaña durante la década de los 90, que la inversión extranjera directa (IED) en las industrias se correlacionaba positivamente con la percepción de inseguridad económica

de los trabajadores. La IED realizada por las firmas multinacionales aumentaba la elasticidad de la demanda de trabajo y ello generaba una mayor volatilidad de los salarios y el empleo, provocando así una mayor sensación de inseguridad económica en los trabajadores.

3. Algunas implicaciones y estudios derivados de la investigación sobre inseguridad económica

La medición relativa del bienestar abre también otros interrogantes, por ejemplo, sobre la capacidad de adaptación de los individuos. ¿Se adaptan las personas a los efectos negativos/positivos de un suceso inesperado? Si las personas se adaptan con el tiempo a los sucesos que le ocurren a lo largo de su vida, el bienestar sólo sufriría variaciones en el corto plazo, ya que en el largo plazo se mantendría invariante. Clark, Diener, Georgellis y Lucas (2008) se hicieron esta pregunta y analizaron algunos hechos relevantes en la vida de una persona (casamiento, divorcio, viudez, nacimiento de hijos, despido del trabajo, desempleo) y analizaron si se adaptaban con el tiempo a estos acontecimientos. Sus principales conclusiones fueron que las personas con el transcurso del tiempo tendían a adaptarse a las nuevas situaciones, lo que variaba era el tiempo de adaptación. La desocupación, en este sentido, aparecía como una situación con efectos negativos prolongados en el bienestar. Otro de sus hallazgos fue que el valor corriente del bienestar de una persona estaba estrechamente relacionado con el lapso de tiempo transcurrido desde que se había producido el suceso inesperado. Existen también trabajos que incorporan el concepto de la diversidad cultural en la

determinación de la satisfacción laboral, los ingresos laborales y el empleo. Longhi (2011) destaca que en los países desarrollados la diversidad cultural podría ser un factor que influye positivamente en la productividad total del trabajo y de este modo sería una variable con una correlación positiva con los aumentos salariales. Por otro lado, un exceso de diversidad podría generar costos de transacciones y problemas de comunicación entre los empleados, reduciendo así la productividad. La hipótesis propuesta determinaba que una tasa moderada de diversidad cultural sería beneficiosa para el aumento de la productividad. El resultado de la investigación, realizado con la *British Household Panel Survey* para 353 distritos ingleses durante los años 2002 y 2007, llegó a la conclusión de que utilizando como herramienta los datos de panel, la diversidad cultural no tenía un impacto estadístico significativo en el salario, satisfacción laboral o en la probabilidad de estar desempleado.

Otra variable interesante es la relación existente entre el bienestar y la edad. Blanchflower y Oswald (2007) estudiaron esta temática. Su estudio analizó 500.000 casos para Estados Unidos y Europa, con información suministrada por la *General Social Surveys* para Estados Unidos y por la *Eurobarometer Surveys* para los países europeos. Estudios anteriores sugerían que existía una relación en forma de U entre el bienestar y la edad, es decir, que el bienestar de una persona caía hasta llegar a un mínimo aproximadamente a los 45 años y luego volvía a aumentar. El objetivo del trabajo de Blanchflower y Oswald era confirmar esta hipótesis pero controlando por el grupo generacional, variable de suma importancia en la determinación del bienestar por las

características particulares de cada generación, que no había sido considerada en los estudios anteriores. Los investigadores analizaron las respuestas a las preguntas sobre felicidad y satisfacción personal entre los años 1974 a 2004. Luego, armaron una regresión para comprobar la relación entre bienestar y edad, controlando por la variable “grupo generacional”, que fue introducida como una *dummy* para cada década de nacimiento.

El resultado final fue que aun con la incorporación de la variable de control generacional en la regresión, la relación *ceteris paribus* en forma de U entre el bienestar subjetivo y la edad de los encuestados seguía presente. Una de las limitaciones del trabajo, según los autores, fue que no contaron con datos de panel, es decir, no pudieron seguir la evolución de una misma persona a lo largo de los años estudiados. Los mismos autores, en un trabajo realizado en 2011 (*D. Blanchflower y A. Oswald, 2011*), analizan la importancia de las mediciones subjetivas de felicidad a la hora de cuantificar el estándar de vida de una determinada población. Según su postura, el PIB no logra cuantificar correctamente el bienestar y se deberían, por este motivo, incorporar otras mediciones complementarias que sean capaces de abarcar otros aspectos relevantes para analizar el bienestar general. A continuación presentaron un estudio sobre la “satisfacción general con la vida” en varios países. Los resultados arrojaron que los países más satisfechos fueron Dinamarca, Suecia, Finlandia y Noruega. Lo interesante del caso es que el resultado de esta encuesta sobre satisfacción subjetiva presentaba una gran correlación con los resultados del índice de

necesidades básicas insatisfechas (NBI). El NBI es un índice que considera tres tipos de información sobre un país: ingresos reales, educación y esperanza de vida. Así, los países escandinavos, que presentaban los mejores índices de NBI, también fueron aquellos en donde la población vivía más satisfecha y feliz. Finalmente, el estudio establece que los países más felices poseían: baja desigualdad social, bajo desempleo, altos niveles democráticos y de participación popular, estados de bienestar con alta participación popular, gasto público social elevado y baja polución. A nivel individual, se establecían varias variables determinantes de la felicidad y satisfacción de una persona, muchas de ellas relacionadas con su tipo de inserción laboral (ocupado/desocupado, tipo de empleo, etc.).

4. La insatisfacción laboral en Argentina

Recurriendo a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) como fuente de información se utilizó como proxy de la población en situación de insatisfacción laboral a aquellas personas que teniendo una ocupación buscaban otro empleo. Las preguntas utilizadas fueron: a) ¿la semana pasada quería trabajar más horas?, b) si hubiera conseguido más horas: ¿podría haberlas trabajado esa semana? y c) ¿aparte de este/os trabajo/s estuvo buscando algún empleo/ocupación/actividad?

La estratificación de la población que se realizó fue la siguiente:

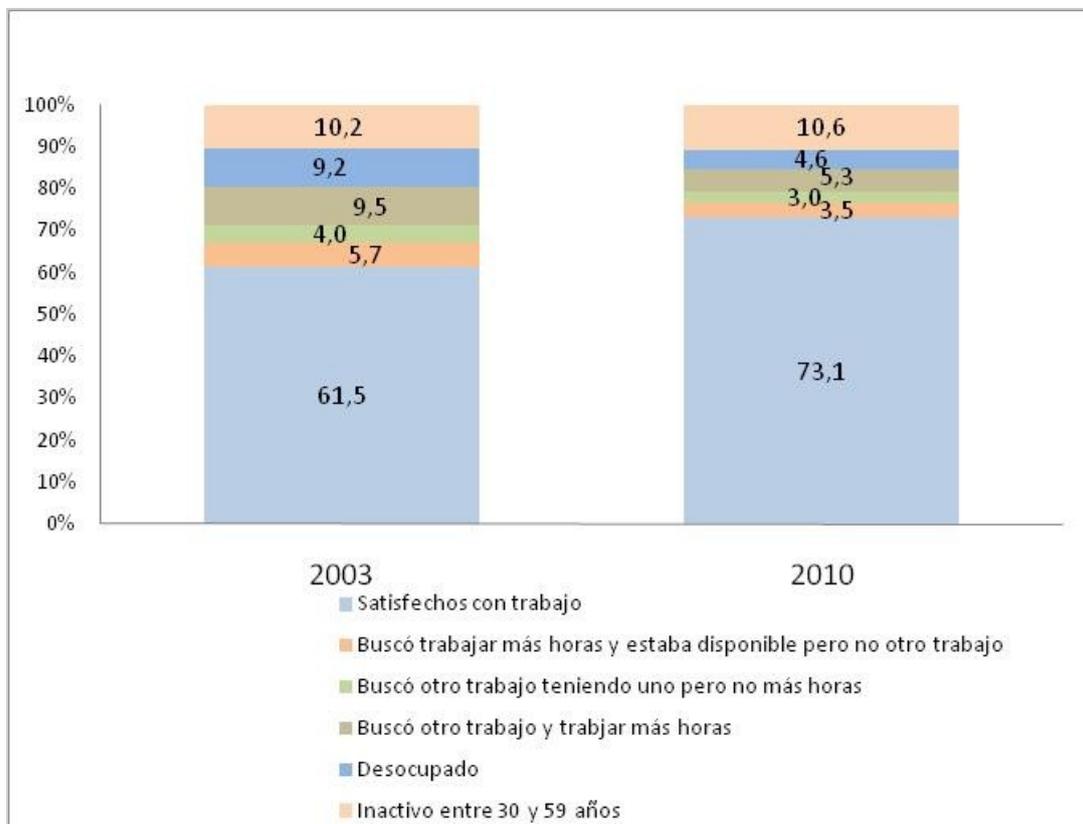
- 1) Ocupados que no están buscando otro trabajo ni tampoco trabajar más horas
- 2) Ocupados que querían trabajar más horas y estaban disponibles para hacerlo pero no buscaron otra ocupación

- 3) Ocupados que buscaron otro empleo – diferente o complementario– al que tenían
- 4) Ocupados que buscaron otro empleo y querían trabajar más horas (categorías 2 y 3 en forma simultánea)
- 5) Desocupados
- 6) Económicamente inactivos entre 30 y 59 años

El grupo 1 quedó así conformado por aquellas personas satisfechas con su trabajo. El grupo 2 incluiría a los satisfechos con su trabajo actual pero que se encuentran en una situación de subocupación involuntaria. Los grupos 3 y 4 fueron los utilizados como proxy de la insatisfacción laboral, personas ocupadas pero que se encontraban insatisfechas con su actual empleo y

buscaban otro. En este sentido, el grupo 3 estaría compuesto por insatisfechos con plena ocupación horaria y el 4 se conformaría por los que se encuentran insatisfechos y además están subempleados. El quinto grupo incluiría a los desocupados, es decir, a aquellas personas que no tenían empleo y lo buscaban activamente. Finalmente, el último grupo aglutina a las personas que teniendo edad para trabajar no buscaron activamente un empleo. Este grupo congrega tanto a los inactivos clásicos –quienes por restricciones de diversa índole no pueden/no desean ingresar al mercado de trabajo – i.e. mujeres con hijos a cargo– y quienes optaron por posponer su ingreso al mercado laboral – estudiantes– como a los inactivos desalentados –individuos que abandonaron la

Gráfico 1. Grado de satisfacción con el empleo



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003—2010

búsqueda al no hallar un empleo–.

En el *gráfico 1* se puede observar una sensible mejora, de 11,6 puntos porcentuales (pp.) entre el 2003 y el 2010, en la satisfacción laboral. Por otro lado, el grupo de desocupados cayó 4,6 pp. en el período. Con respecto a los insatisfechos (aquellos que tienen trabajo pero buscaban otro), su proporción se redujo en 5,2 pp. Además, el grupo que buscó trabajar más horas, pero no otro trabajo (satisfechos con subocupación), cayó 2,2 pp. Finalmente los inactivos se mantuvieron en una proporción relativamente constante.

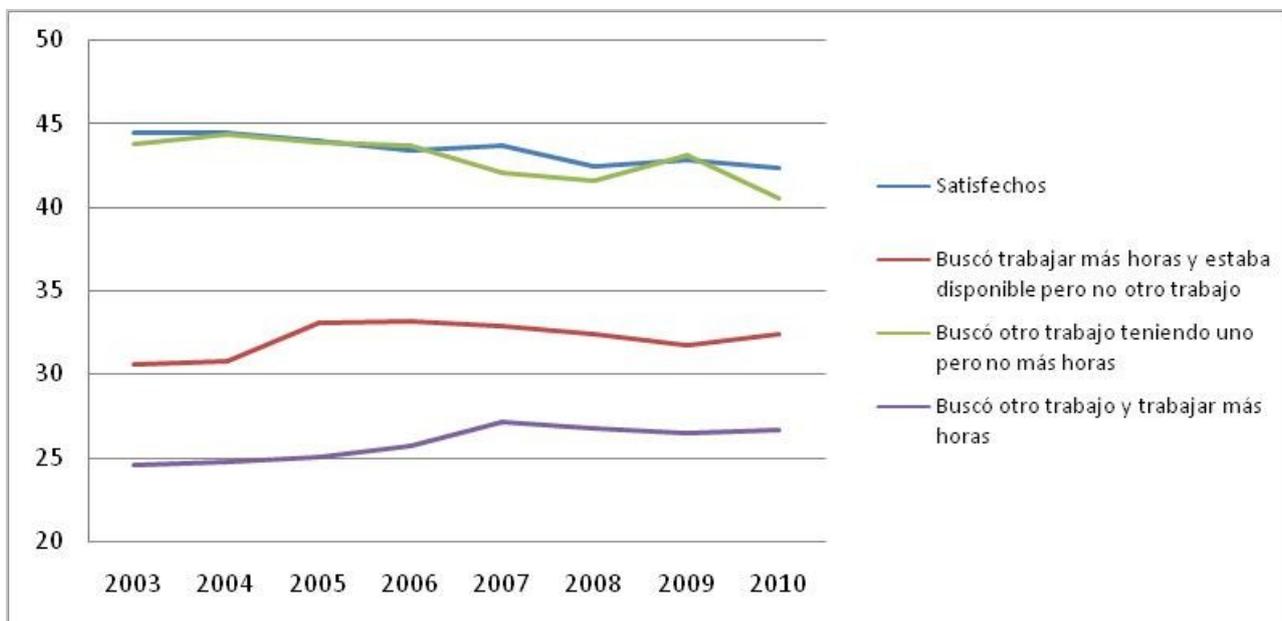
Al analizar la composición de los ocupados se pueden apreciar algunas diferencias en la

duración de las jornadas laborales.

Los trabajadores satisfechos y los insatisfechos que buscaron otro empleo teniendo uno pero no más horas fueron los que mostraron una jornada laboral de mayor duración. Razonablemente, luego se ubicaron los satisfechos con subempleo (tenían trabajo y no buscaban otro, pero sí horas extras) y por último los insatisfechos con subocupación, con menos de 30 horas de trabajo semanal a lo largo de todo el período analizado.

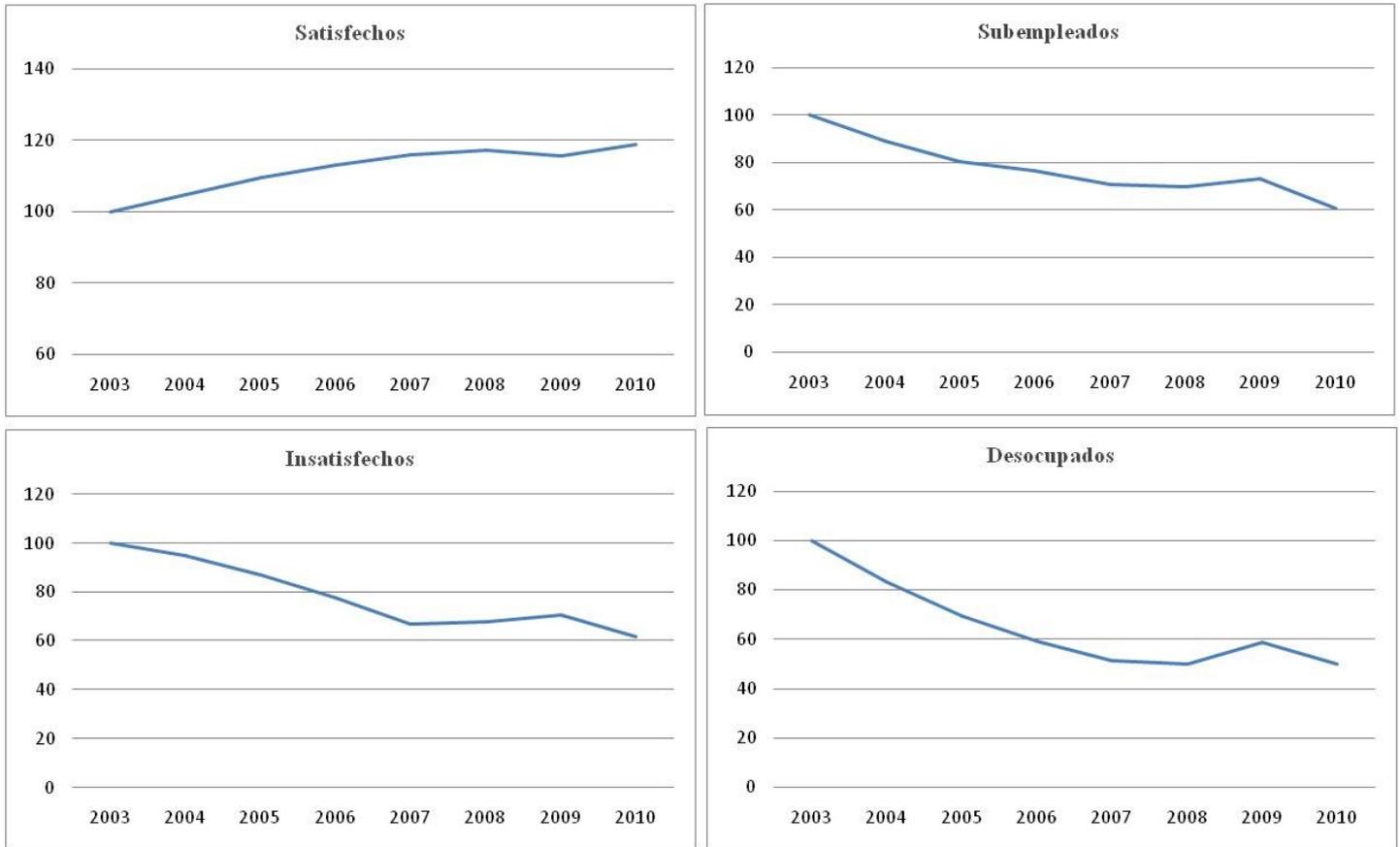
A menos que se indique lo contrario, en lo que sigue el grupo de trabajadores insatisfechos agrupa a las categorías 3 y 4.

Gráfico 2. Horas trabajadas



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 3. Evolución de satisfechos, subempleados, insatisfechos y desocupados, 2003-2010, 2003=100



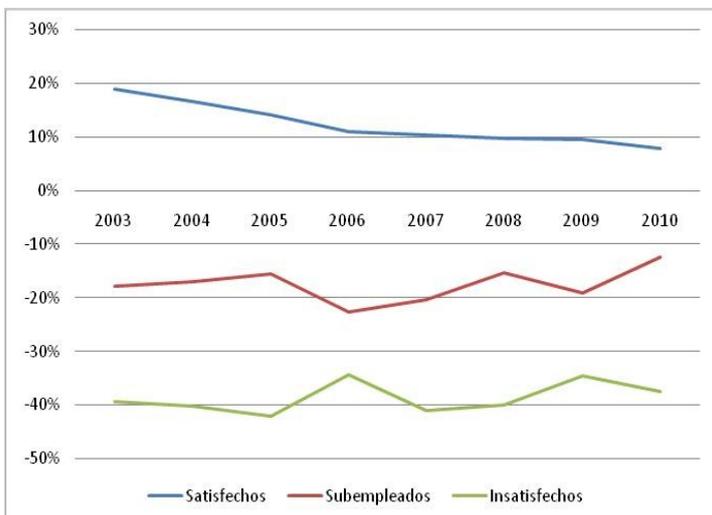
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Ingreso y horas trabajadas

La relación entre la satisfacción laboral y el ingreso monetario mensual fue el esperado. Los sectores satisfechos con su actual empleo fueron aquellos que en promedio recibieron

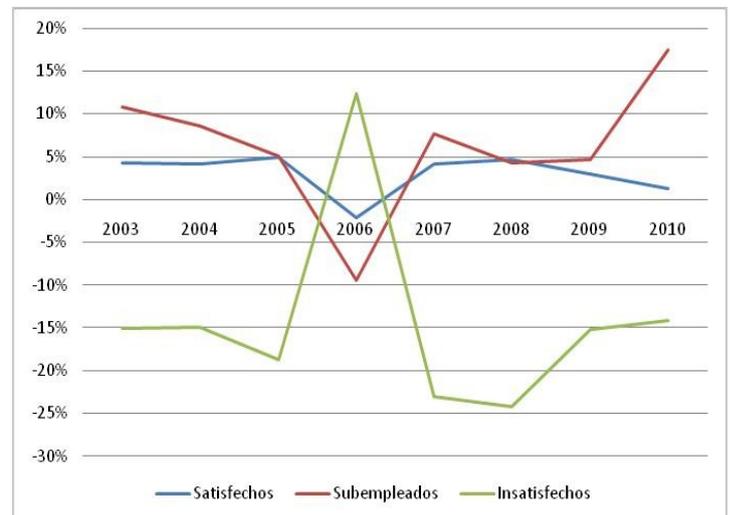
un salario mensual superior a la media. En el otro extremo, aquellas personas insatisfechas con su actual empleo fueron los que registraron menores salarios relativos. En una situación intermedia se encontraron los subempleados.

Gráfico 4. Variación del ingreso laboral mensual con respecto a la media salarial



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 5. Variación del ingreso horario con respecto a la media



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Al analizar el ingreso horario, se puede observar como los insatisfechos con su actual empleo tuvieron en promedio un ingreso horario inferior a la media. Por otro lado, los subempleados y los satisfechos tuvieron un ingreso horario en promedio superior a la media, pero en el caso de los subempleados, su ingreso horario alto se vio contrarrestado por las pocas horas de trabajo efectivo semanales (como se puede observar en el gráfico 2).

Caracterización sociodemográfica de los trabajadores insatisfechos

Se describen las siguientes características:

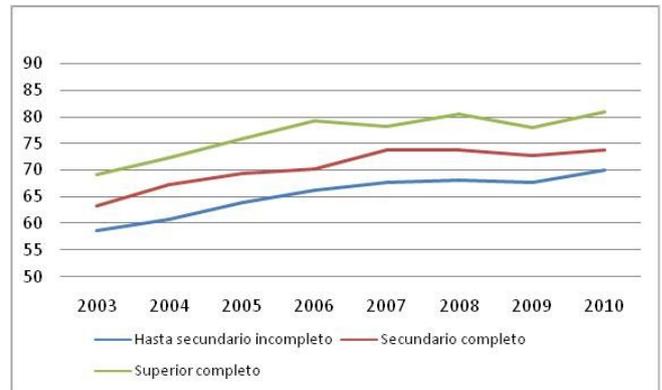
- a) Educación;
- b) Sexo;
- c) Posición en el hogar;
- d) Región;
- e) Decil;
- f) Rama de actividad.

a) Educación

Con relación a la educación se observó que los que poseen educación superior completa tienen una satisfacción laboral promedio superior a los grupos de menor nivel educativo. En el gráfico 6 se observa como a medida que aumenta la educación, se incrementa la cantidad de ocupados que no buscaban otro empleo (trabajadores satisfechos). Además, se puede ver como la cantidad de ocupados satisfechos ha aumentado para los tres grupos a lo largo del período estudiado (2003-2010). Así, mientras en el 2003 el 58,6% del total de la población con secundario incompleto se encontraba satisfecha con su trabajo, en el 2010 el número ascendía al 70%. Una situación similar se dio para los sectores con secundario completo, que incrementaron su población satisfecha con su empleo del 69,2% al 73,8%. Finalmente, el grupo con estudios

superiores completos registró un aumento de su satisfacción de 11,7 pp., del 69,2% de la población en 2003 al 80,9% en el 2010.

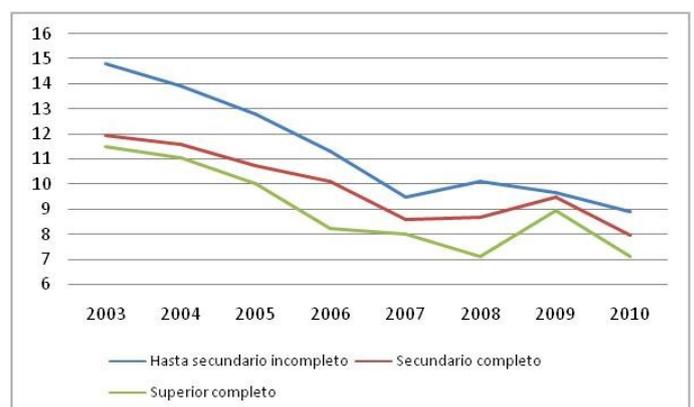
Gráfico 6. Satisfechos



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

A la inversa, en el gráfico 7 podemos observar la evolución de la insatisfacción laboral en el período estudiado. En concordancia con lo presentado en el gráfico 6, a medida que aumentan los años de escolaridad disminuye la insatisfacción laboral. En el gráfico se puede ver como la insatisfacción laboral disminuyó a lo largo del período 2003-2010, con mayor intensidad entre el 2003 y el 2006 y más lentamente entre el 2007-2010. En 2010 la insatisfacción laboral (personas empleadas que buscaban otro trabajo), fue del 8,9% de la población con secundario incompleto, 8% para aquellos con secundario completo y del 7,1% para los que realizaron estudios superiores.

Gráfico 7. Insatisfechos (buscaron otro trabajo teniendo uno)



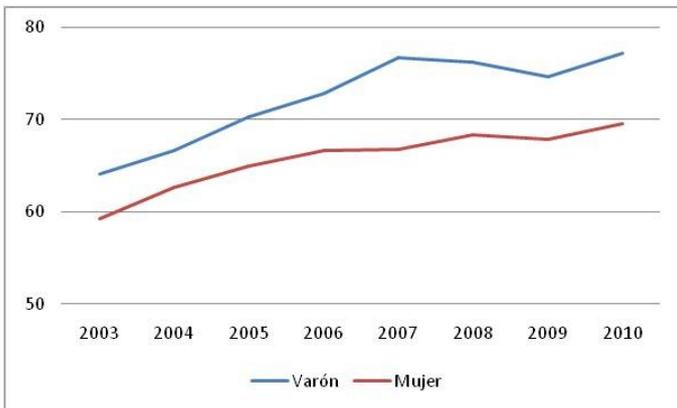
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

b) *Sexo*

La proporción de hombres satisfechos con su trabajo en el período 2003-2010 estuvo en promedio 6,6 pp. por encima del de las mujeres, como se puede observar en el gráfico 8. Por ejemplo, en el año 2010 el 77,2% del total de los hombres (ocupados, desocupados e inactivos) estaba satisfecho con su trabajo, mientras que para las mujeres este porcentaje fue del 69,5%. Esta discrepancia se explica principalmente por la diferencia que existe en la tasa de actividad

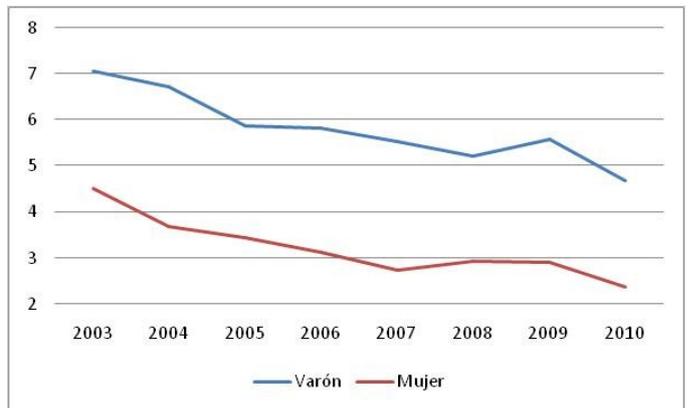
entre ambos sexos (ver gráfico 11). La tasa promedio de inactividad para los hombres fue del 2,6% en el período analizado, mientras que para las mujeres alcanzó el 16,9% promedio. Es decir, los hombres tuvieron porcentajes de satisfacción e insatisfacción laboral superiores a las mujeres porque su tasa de ocupación fue mayor. En cuanto a la evolución en el período, la tasa de satisfacción laboral masculina aumentó en 13 pp. entre el 2003 y el 2010, mientras que la femenina aumentó 10,3 pp. en el período en cuestión.

Gráfico 8. Satisfechos



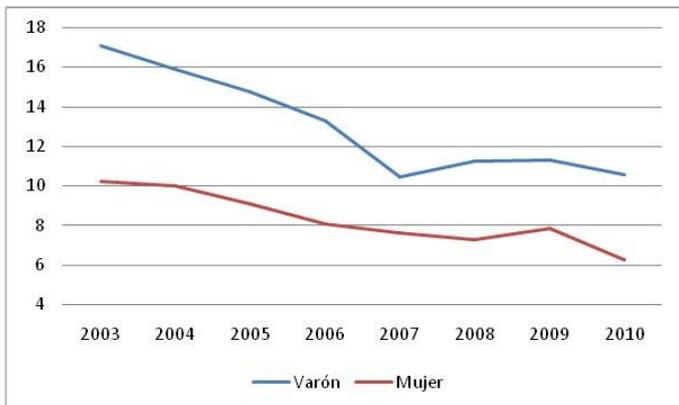
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 9. Buscó trabajar más horas pero no otro empleo



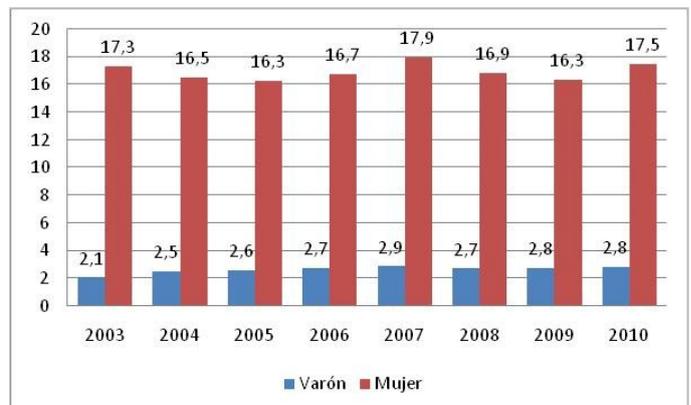
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 10. Insatisfechos (buscó trabajo teniendo uno)



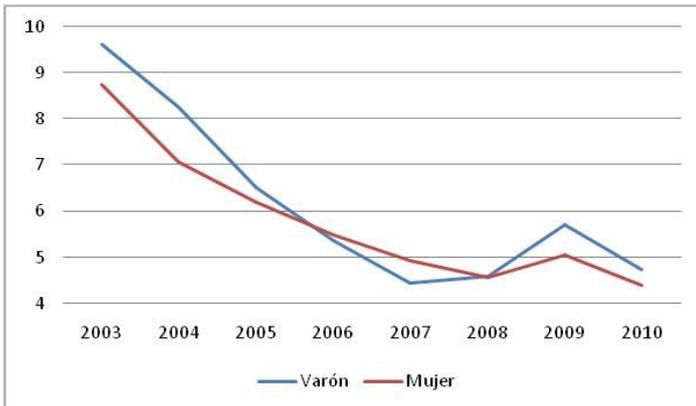
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 11. Inactivos



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 12. Desocupados



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

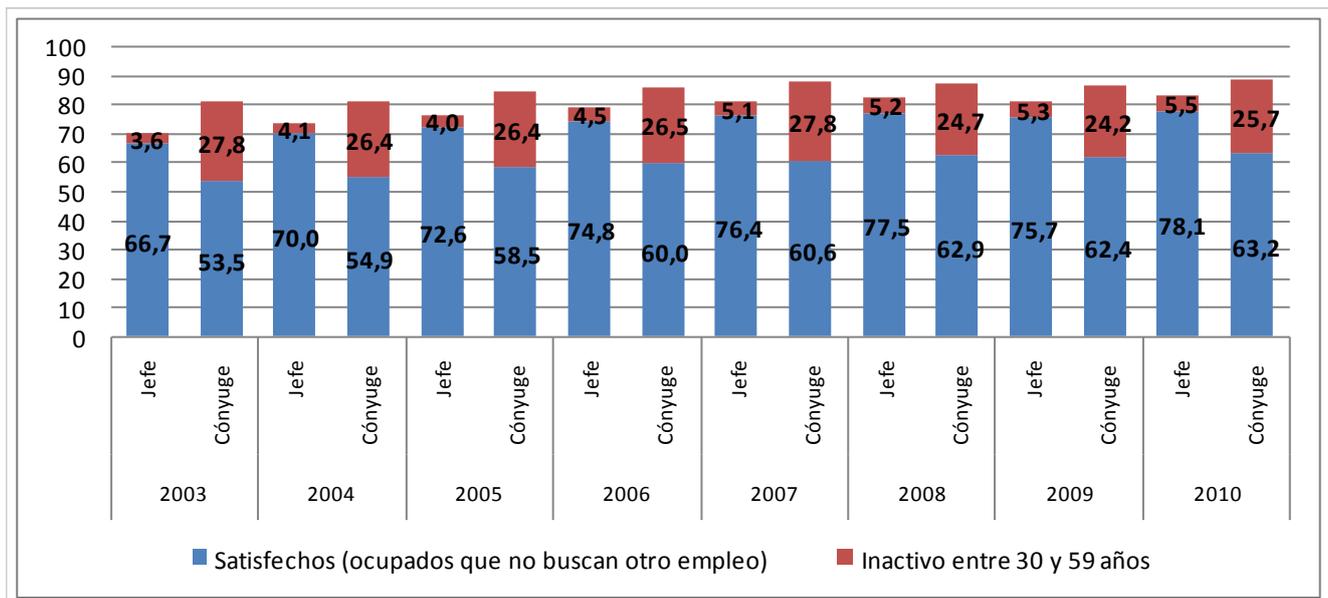
Por otro lado, se registró una importante disminución de la desocupación entre el 2003 y el 2010 para ambos sexos (*gráfico 12*). La tasa de desocupación de los hombres disminuyó del 9,6% en el 2003 al 4,8% en el 2010. Las mujeres también registraron una baja, del 8,7% al 4,4%. En relación a la tasa de desocupación, no se registraron grandes disparidades según el sexo en el período estudiado. Otro punto a destacar fue la rápida caída del desempleo en el período 2003-2007 y el relativo estancamiento entre el 2007 y el

2010, con un aumento de la proporción de desempleados durante el 2009, producto de la crisis internacional.

c) Posición en el hogar

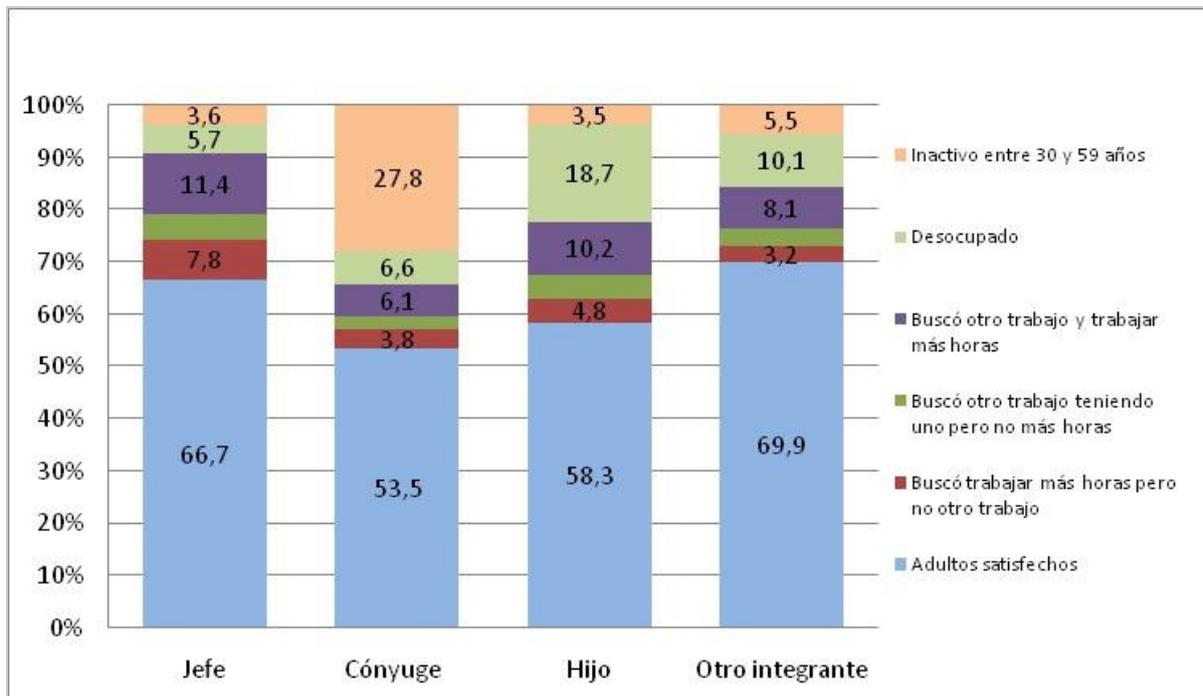
La satisfacción laboral según la posición ocupada en el hogar registró un aumento tanto para los jefes de hogar como para los cónyuges en el período 2003-2010. El 66,7% del total de los jefes de hogar se encontraba satisfecho con su trabajo en el 2003, número que ascendió al 78,1% en el 2010. En el caso de los cónyuges, el porcentaje de satisfacción laboral aumentó del 53,5% en el 2003 al 63,2% en el 2010. Es importante destacar también la diferencia existente en la tasa de inactividad para ambos grupos: mientras para los jefes de hogar fue en promedio del 4,7% en el período estudiado, para los cónyuges fue del 26,2% en promedio, situación que se puede observar en los *gráficos 13, 14 y 15*, y que se asemeja a lo analizado en las diferencias por sexo en el punto b.

Gráfico 13. Satisfacción laboral e inactividad según posición en el hogar



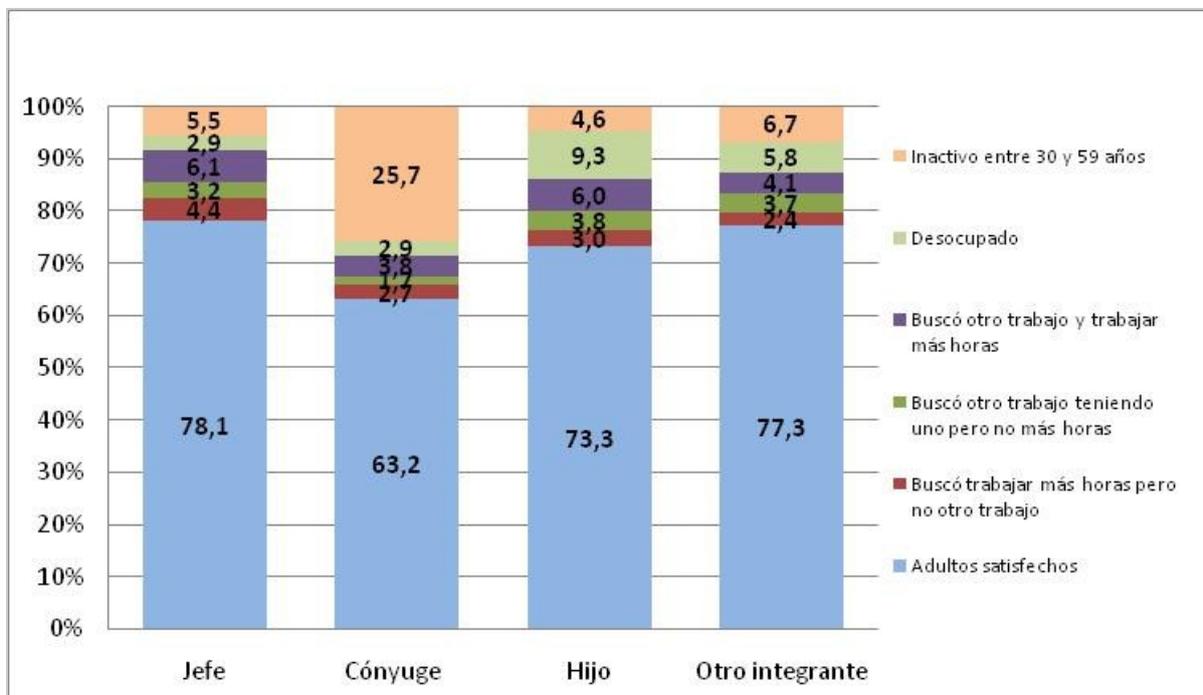
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 14. Satisfacción laboral por posición en el hogar. Año 2003



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2003

Gráfico 15. Satisfacción laboral por posición en el hogar. Año 2010



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2010

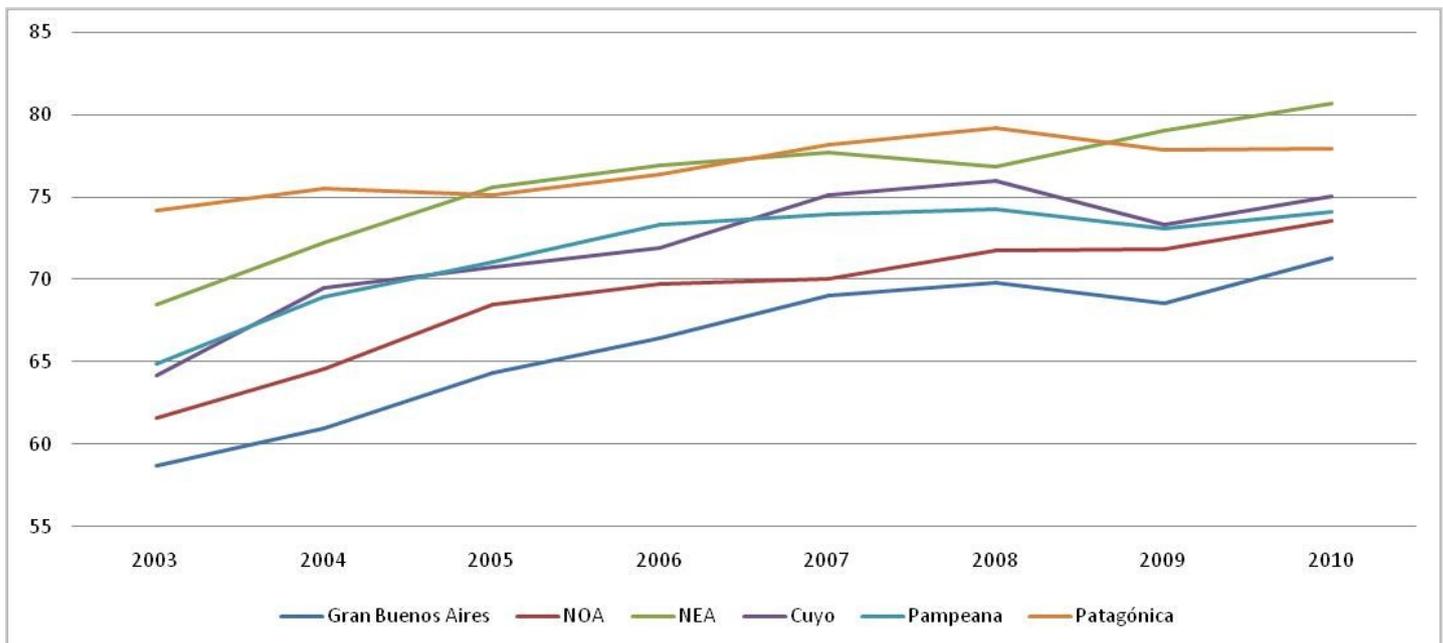
d) *Región*

La evolución de la satisfacción laboral siguió una tendencia ascendente en todas las regiones del país.

Las diferencias regionales obedecen, entre otros factores, a las disímiles oportunidades

de empleo disponibles en cada zona del país. Así se entiende, por ejemplo, que la región del NEA fuera la que mayor proporción de satisfechos registró y la que menor proporción de trabajadores satisfechos subocupados tuvo.

Gráfico 16. Satisfechos



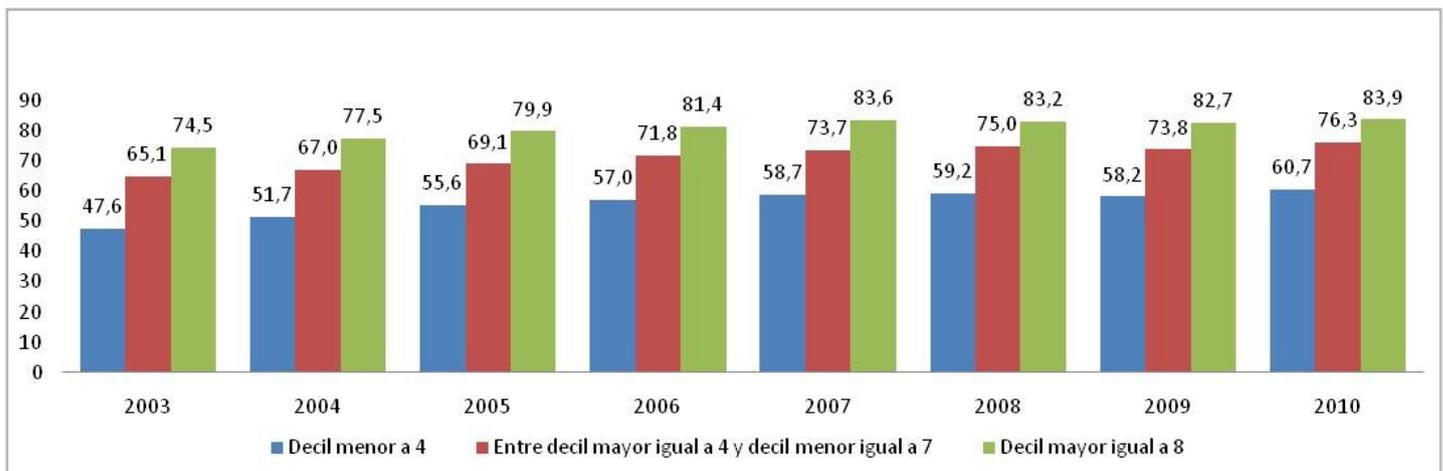
Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

e) *Decil*

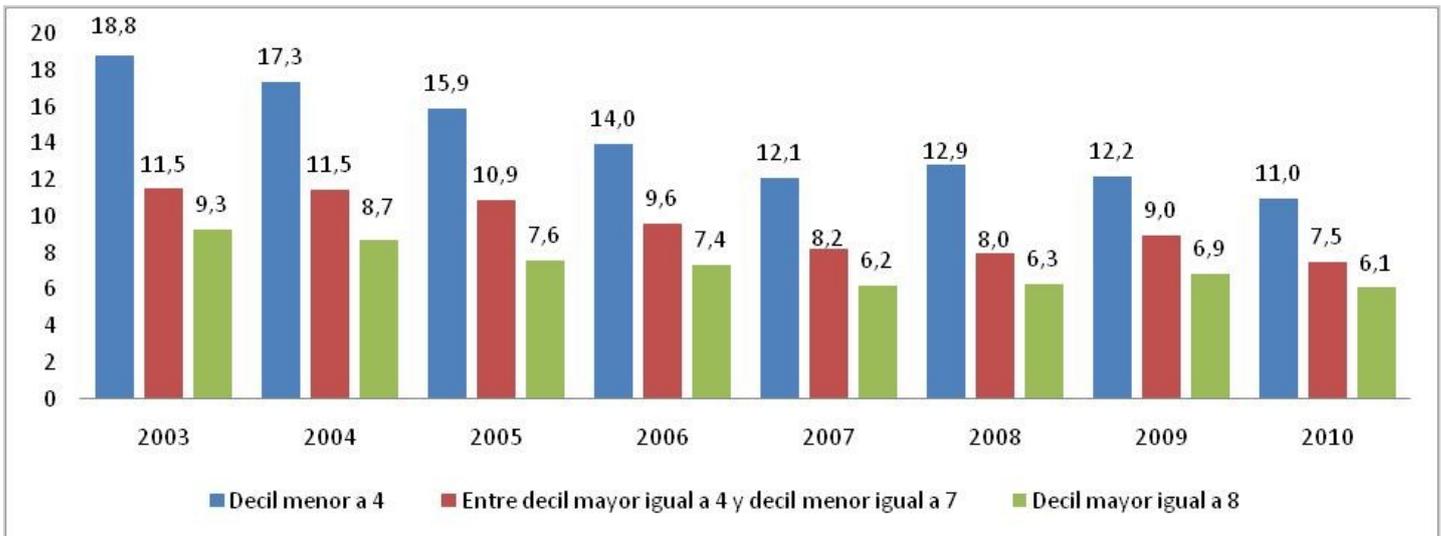
El aumento de la satisfacción laboral se evidenció para todos los deciles no obstante

la diferencia entre los mismos sigue siendo pronunciada al final de la década.

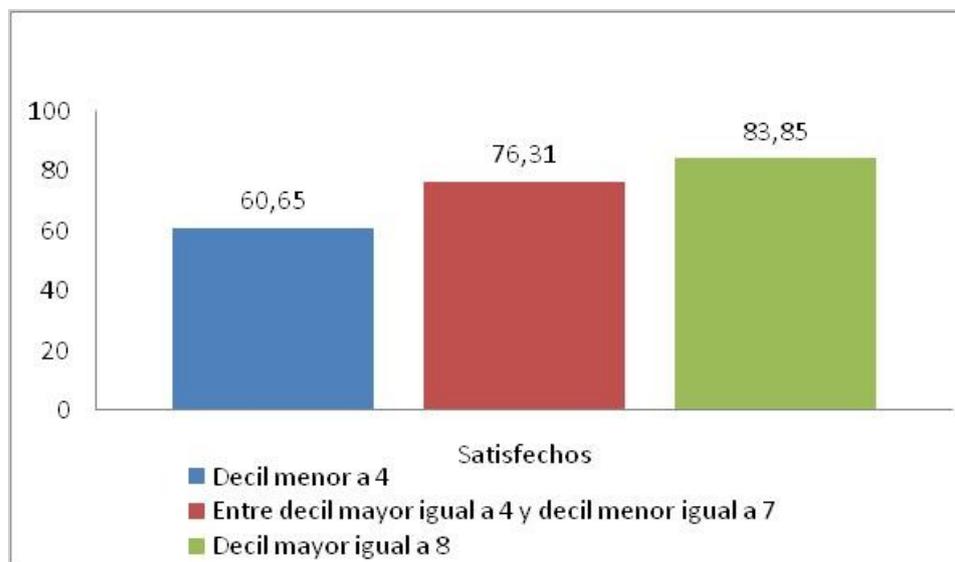
Gráfico 17. Satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 18. Insatisfacción laboral (buscaron otro trabajo teniendo uno)

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC. 2003 a 2010

Gráfico 19. Satisfacción laboral según decil. Año 2010

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2010

f) Rama

A lo largo del período estudiado, todas las ramas aumentaron su proporción de personas satisfechas, destacándose el sector público, que vio incrementado su satisfacción en 21,6 pp., llegando a ocupar el primer lugar en el 2010. Servicio doméstico y construcción

por otro lado, fueron las ramas con menor satisfacción laboral en el período estudiado, y si bien se registraron mejoras en ambas, su situación de inseguridad era en el 2010 considerablemente superior a la media.

Tabla 1.

| Año | 2003 | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|----------------|---------------|-------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|-------------------|----------------|
| Rama | Servi- cios moder- nos | Trans- porte | Indus- tria | Comer- cio | Sector público | Servi- cio per- sonal y social | Servi- cio domés- tico | Construc- ción | Otras ramas |
| Satisfechos | 68,9% | 67,9% | 67,3% | 68,8% | 67,4% | 59,0% | 51,1% | 43,7% | 55,2% |
| Buscó trabajar más horas pero no otro trabajo | 9,5% | 8,5% | 13,1% | 9,5% | 8,4% | 14,1% | 12,9% | 12,1% | 11,0% |
| Buscó otro trabajo | 21,6% | 23,6% | 19,5% | 21,8% | 24,2% | 27,0% | 36,0% | 44,2% | 33,8% |

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2003

Tabla 2.

| Año | 2010 | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------|----------------|---------------|-------------------|-----------------------------------------|---------------------------------|-------------------|----------------|
| Rama | Servi- cios moder- nos | Trans- porte | Indus- tria | Comer- cio | Sector público | Servi- cio per- sonal y social | Servi- cio domés- tico | Construc- ción | Otras ramas |
| Satisfechos | 82,9% | 76,9% | 81,0% | 80,1% | 89,0% | 80,3% | 67,1% | 67,3% | 75,3% |
| Buscó trabajar más horas pero no otro trabajo | 4,9% | 7,5% | 7,3% | 5,6% | 4,1% | 7,0% | 5,6% | 7,8% | 4,4% |
| Buscó otro trabajo | 12,3% | 15,6% | 11,7% | 14,3% | 6,9% | 12,6% | 27,3% | 25,0% | 20,3% |

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2010

5. Los determinantes de la insatisfacción laboral

La evidencia descriptiva presentada hasta aquí sugiere la existencia de una asociación entre los empleos de baja calidad y la insatisfacción laboral. Con el propósito de testear esa hipótesis se procedió a realizar un análisis de regresión. Específicamente, se elaboró un modelo de tipo logit con el fin de detectar cuales son las variables que influyen en la satisfacción laboral de un individuo. La variable dependiente es una *dummy* que asumió un valor de 1 si el trabajador buscó otro empleo. Las variables independientes fueron: el ingreso laboral, la comparación con el ingreso del grupo de referencia (estimado mediante una ecuación tipo *mincer*), registración, tamaño de empresa en donde se

trabaja, sexo, horas trabajadas, posición en el hogar, educación y región en la que se habita. A continuación se muestran los resultados para los años 2003 y 2010, para el total de trabajadores y por separado para varones y mujeres.

El análisis probó que los ocupados en puestos no registrados, los trabajadores por cuentapropia no profesionales y las trabajadoras del servicio doméstico mostraron los mayores niveles de insatisfacción laboral luego de controlar por el resto de las covariables. Ello refleja el vínculo existente en el mercado de trabajo argentino entre insatisfacción laboral, inseguridad en el empleo e incertidumbre económica.

Tabla 3.

| TOTAL | | | | |
|-------------------------------------------------------|-------------|--------|--------------|--------|
| AÑO | 2003 | | 2010 | |
| Buscó otro trabajo | Coef. | z | Coef. | z |
| Log del ingreso laboral mensual | -0,3255067 | -4,94 | -0,2392644 | -3,05 |
| Diferencia respecto de ingreso de grupo de referencia | 0,0318962 | 0,94 | 0,1006541 | 2,57 |
| No registrado en establecimiento de hasta 5 ocupados* | 1,570506 | 6,67 | 1,672741 | 6,44 |
| No registrado en establecimiento de 6 ocupados y más* | 1,597693 | 6,65 | 1,270922 | 4,84 |
| Cuentapropia no profesional* | 1,216458 | 5,29 | 1,579971 | 6,2 |
| Servicio doméstico* | 1,598787 | 6,48 | 1,715289 | 6,25 |
| Plan de empleo* | 1,49015 | 6,09 | 1,199245 | 3,65 |
| Registrado en establecimiento hasta 5 ocupados | 0,5547296 | 1,97 | 0,938641 | 3,37 |
| Registrado en establecimientos de 6 ocupados y más | 0,4004426 | 1,76 | 0,3310382 | 1,33 |
| Cuentapropia profesional | 0,8257763 | 3 | 0,9685964 | 3,4 |
| Varón | 0,572108 | 7,68 | 0,4753014 | 6,03 |
| Edad | 0,1212144 | 8,24 | 0,0682549 | 4,46 |
| Edad ² | -0,0016749 | -9,55 | -0,0012136 | -6,61 |
| Jefe | 0,2401835 | 3,37 | 0,2932939 | 4,23 |
| Horas | -0,0277454 | -12,82 | -0,0320668 | -13,34 |
| Secundario completo | -0,0461582 | -0,63 | -0,0218996 | -0,3 |
| Superior completo | -0,2202823 | -1,72 | 0,0036519 | 0,03 |
| Región Gran Buenos Aires | 0,7281648 | 5,85 | 1,485559 | 9,35 |
| Región Noroeste (NOA) | 0,5849632 | 5,04 | 1,374574 | 9,3 |
| Región Pameana | 0,4823247 | 4,26 | 1,485623 | 10,16 |
| Región Cuyo | 0,6469484 | 4,92 | 1,258132 | 7,67 |
| Región Patagónica | -0,3150431 | -1,81 | 0,8893722 | 5,22 |
| Constante | -2,113406 | -4,69 | -2,805923 | -4,28 |
| CANTIDAD OBSERVACIONES | 7161 | | 10089 | |

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2003—2010

Tabla 4.

| MUJERES | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------------|-------|-------------|-------|
| AÑO | 2003 | | 2010 | |
| Buscó otro trabajo | Coef. | z | Coef. | z |
| Log del ingreso laboral mensual | -0,3578056 | -3,54 | -0,2323959 | -2,04 |
| Diferencia respecto de ingreso de grupo de referencia | 0,0344705 | 0,66 | 0,0963995 | 1,56 |
| No registrados en establecimientos hasta 5 ocupados* | 1,588926 | 3,36 | 1,86838 | 3,39 |
| Registrados en establecimientos hasta 5 ocupados | 1,004661 | 1,89 | 0,9047768 | 1,58 |
| No registrados en establecimientos de 6 ocupados y más* | 1,535141 | 3,24 | 1,336665 | 2,43 |
| Registrados en establecimientos de 6 ocupados y más | 0,5688215 | 1,22 | 0,3695137 | 0,7 |
| Cuentapropia profesional | 1,003227 | 2 | 1,053404 | 1,89 |
| Cuentapropia no profesional* | 1,096209 | 2,4 | 1,611934 | 2,96 |
| Servicio doméstico* | 1,756223 | 3,81 | 1,821272 | 3,32 |
| Plan de empleo* | 1,532634 | 3,25 | 1,075205 | 1,7 |
| Edad | 0,1040418 | 4,68 | 0,0381081 | 1,62 |
| Edad ² | -0,0014622 | -5,47 | -0,0009295 | -3,26 |
| Jefe | 0,427685 | 4,18 | 0,5111854 | 4,84 |
| Horas | -0,0236889 | -7,06 | -0,0363829 | -9,34 |
| Secundario completo | 0,1708874 | 1,46 | 0,1944187 | 1,62 |
| Superior completo | 0,0983834 | 0,53 | 0,3809279 | 2 |
| Región Gran Buenos Aires | 0,76085 | 3,99 | 1,663138 | 6,46 |
| Región Noroeste (NOA) | 0,631604 | 3,58 | 1,387356 | 5,73 |
| Región Pampeana | 0,5249172 | 3,05 | 1,757434 | 7,39 |
| Región Cuyo | 0,4578514 | 2,26 | 1,382637 | 5,18 |
| Región Patagónica | -0,458384 | -1,66 | 1,045665 | 3,86 |
| Constante | -2,028929 | -2,76 | -2,503572 | -2,32 |
| CANTIDAD OBSERVACIONES | 2994 | | 4027 | |

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2003—2010

Tabla 5.

| VARONES | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------------|--------|-------------|-------|
| AÑO | 2003 | | 2010 | |
| Buscó otro trabajo | Coef. | z | Coef. | z |
| Log del ingreso laboral mensual | -0,3052837 | -3,45 | -0,2774861 | -2,5 |
| Diferencia respecto de ingreso de grupo de referencia | 0,0531394 | 1,17 | 0,0989455 | 1,93 |
| No registrados en establecimientos hasta 5 ocupados* | 1,507048 | 5,47 | 1,506336 | 5,09 |
| Registrados en establecimientos hasta 5 ocupados | 0,2584631 | 0,76 | 0,9206575 | 2,85 |
| No registrados en establecimientos de 6 ocupados y más* | 1,626251 | 5,74 | 1,156503 | 3,82 |
| Registrados en establecimientos de 6 ocupados y más | 0,2617108 | 0,99 | 0,3040104 | 1,07 |
| Cuentapropia profesional | 0,781947 | 2,18 | 0,8863529 | 2,46 |
| Cuentapropia no profesional* | 1,245219 | 4,61 | 1,498097 | 5,17 |
| Servicio doméstico* | 1,201077 | 2,61 | 2,996479 | 4,93 |
| Plan de empleo* | 1,476284 | 4,91 | 1,283966 | 3,2 |
| Edad | 0,1475562 | 7,3 | 0,101928 | 4,92 |
| Edad ² | -0,0019755 | -8,24 | -0,0015472 | -6,28 |
| Jefe | 0,0668986 | 0,66 | 0,0913176 | 0,98 |
| Horas | -0,0314305 | -10,84 | -0,0298843 | -9,48 |
| Secundario completo | -0,1845646 | -1,9 | -0,1467897 | -1,55 |
| Superior completo | -0,6396144 | -3,36 | -0,2979412 | -1,69 |
| Región Gran Buenos Aires | 0,7593203 | 4,56 | 1,398237 | 6,82 |
| Región Noroeste (NOA) | 0,5408409 | 3,48 | 1,368647 | 7,24 |
| Región Pampeana | 0,4609465 | 3,03 | 1,32011 | 7,01 |
| Región Cuyo | 0,8460463 | 4,82 | 1,206686 | 5,74 |
| Región Patagónica | -0,2143328 | -0,95 | 0,8302051 | 3,73 |
| Constante | -1,873225 | -3,14 | -2,526119 | -2,85 |
| CANTIDAD OBSERVACIONES | 4167 | | 6062 | |

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la EPH-INDEC 2003—2010

6. Conclusiones

En este documento se procedió a trazar un primer panorama sobre la inseguridad económica y su relación con la insatisfacción laboral. Para ello se realizaron estimaciones con los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares que lleva adelante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC). En la primera parte del documento se presentaron los enfoques predominantes sobre el tema a nivel internacional mientras que en la segunda se discutieron los resultados de las estimaciones realizadas para Argentina.

Las conclusiones del estudio brindan sustento a la conceptualización de la insatisfacción laboral como un indicador de

déficit en la inserción laboral de los Individuos. En efecto, analizadas las características de los puestos de trabajo en los que se encontraban quienes buscaron activamente otro empleo, se pudo verificar que este segmento de la fuerza de trabajo era el que mostraba las mayores desventajas en términos de estabilidad y protección laboral así como bajos ingresos. Asimismo, este conjunto de trabajadores –los ocupados que buscaron otro empleo– son un grupo todavía relevante en el mercado de trabajo argentino. Precisamente, a pesar de la mejora constatada en este indicador en los últimos años, en 2010 persistían en esa condición alrededor del 10% de los ocupados. Si bien se registraron aumentos en la satisfacción para todos los deciles, la diferencia entre los mismos sigue siendo pronunciada.

El modelo de regresión utilizado para estimar los determinantes de la insatisfacción laboral permitió confirmar –controlando por el resto de las covariables– una asociación negativa entre ingreso laboral e insatisfacción en el puesto de trabajo. De la misma manera, los ocupados en posiciones informales y los que trabajaban pocas horas exhibieron las mayores probabilidades de búsqueda de otro

empleo. Interesa resaltar que el ingreso del grupo de referencia se mostró significativo en 2010 –no lo había sido a comienzos del período– probablemente reflejando que quienes quedaban con salarios rezagados verían incrementar su inseguridad. Finalmente, se advirtió que entre los más educados también tendió a aumentar la insatisfacción laboral

7. Bibliografía

- Blanchflower, D. G., A. J. Oswald, International Happiness, January 2011.
- Blanchflower, D. G., A. Oswald, Is Well-being U-Shaped over the Life Cycle? February 2007.
- Clark, A. E., E. Diener, Y. Georgellis, R. E. Lucas, Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis, January 2008.
- Clark, A. E., N. Kristensen, N. Westergård-Nielsen, Job Satisfaction and Co-worker Wages: Status or Signal? September 2007.
- D'Ambrosio, C., J. R. Frick, Individual Well-Being in a Dynamic Perspective, March 2007.
- Economic Security Index (ESI), Social Security Department, International Labour Organization (ILO), United Nations (UN).
- EPH- Encuesta Permanente de Hogares. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Argentina.
- Hacker, J. S., G. A. Huber, P. Rehm, M. Schlesinger, R. Valletta, "The Economic Security Index. A New Measure of the Economic Security of American Workers and their Families". Technical Report, Rockefeller Center, July 2010.
- Longhi, S., Impact of Cultural Diversity on Wages and Job Satisfaction in England, August 2011.
- Manski, C. F., J. D. Strub, Worker Perception of Job Insecurity in the mid-1990s: Evidence from the Survey of Economic Expectations, January 1999.
- Overcoming Economic Insecurity, World Economic and Social Survey, United Nations, 2008.
- Scheve, K., M. J. Slaughter, Economic Insecurity and the Globalization of Production, 2002.
- Senik, C., When Information Dominates Comparison. Learning from Russian Subjective panel data, 2003.
- Wunder, C., J. Schwarze, Income Inequality and Job Satisfaction of Full-Time Employees in Germany, April 2006.