

Satisfacción con la vida y condiciones de empleo en México*

Life Satisfaction and Employment Conditions in México

*Jaime Lara Lara** y Leobardo Pedro Plata Pérez****

RESUMEN

Este trabajo examina las diferencias en satisfacción con la vida y sus distintos dominios entre los empleados en el mercado laboral mexicano. Encontramos que los subordinados formales de largo plazo tienen mayores niveles de satisfacción que otros tipos de empleo. Los autoempleados y empleadores están más satisfechos con el tiempo libre, pero no con otros dominios de satisfacción; mientras que los subordinados informales tienen desventajas en casi todos los dominios de satisfacción con respecto a los subordinados formales de largo plazo. La dicotomía formal/informal parece ser insuficiente para describir los niveles de satisfacción de los empleados subordinados ya que los subordinados formales de corto plazo tienen importantes desventajas con respecto a los formales de largo plazo.

Palabras clave: Informalidad, uso del tiempo, segmentación laboral, satisfacción con la vida.

Clasificación JEL: J81, I31 y O17.

ABSTRACT

This paper examines differences in life satisfaction and its various domains among employees in the Mexican labor market. We found that formal long-term subordinates have higher levels of satisfaction than other types of employment. The self-employed and employers are more satisfied with their free time but not with other domains of satisfaction, while informal subordinates have disadvantages in almost all satisfaction domains vis-à-vis formal long-term subordinates. The formal/informal dichotomy seems to be insufficient to describe levels of satisfaction of subordinate employees, since formal short-term subordinates have major disadvantages with respect to long-term formal ones.

Keywords: Informality, use of time, labor segmentation, life satisfaction

JEL classification: J81, I31 and O17

* Fecha de recepción: 05/09/2019. Fecha de aceptación: 14/04/2021.

** Profesor-Investigador en la Universidad de Monterrey, México. E-mail: jaime.lara@udem.edu. ORCID: 0000-0001-8704-9824.

*** Profesor-Investigador en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. E-mail: lpata@uaslp.mx. ORCID: 0000-0002-8544-9661.

INTRODUCCIÓN

Una de las características fundamentales de las economías y mercados de trabajo en los países en desarrollo es el alto nivel de informalidad, entendiendo la economía informal como la colección de firmas y trabajadores que operan fuera del marco legal o del sector moderno de la economía. Un país subdesarrollado típico produce 35 por ciento de su Producto Interno Bruto en el sector informal en el que trabaja cerca del 70 por ciento de su fuerza de trabajo (Loayza, 2016). Han existido en la literatura dos visiones acerca de la informalidad. Por un lado, se sostiene que la informalidad es una reserva de espíritu empresarial reprimido por las regulaciones gubernamentales. Por el otro, la perspectiva dual sostiene que las firmas que operan en el sector informal son fundamentalmente distintas a las del sector formal, suelen ser pequeñas y poco productivas, manejadas por empresarios poco capacitados (La Porta y Shleifer, 2014). Desde la perspectiva del mercado de trabajo, la informalidad puede entenderse como una elección de los individuos que encuentran en ella condiciones de empleo atractivas, como la mayor autonomía o el manejo de horarios, o puede entenderse como una elección forzada por la incapacidad de encontrar trabajo en el sector formal, con mejores condiciones de trabajo, y en el que la entrada está restringida por la existencia de imperfecciones en el mercado de trabajo como la negociación colectiva o salarios mínimos (Fields, 2011; Maloney, 1999 y 2004). Esta diferenciación y la expectativa de bienestar puede ampliarse. En el segmento informal coexisten trabajadores subordinados y trabajadores auto empleados, entre ellos los más exitosos llegan a constituir empresas convirtiéndose en empleadores (Falco *et al.*, 2015). En el segmento formal coexisten trabajadores con distinto grado de certidumbre en la relación laboral a largo plazo y otras diferencias en condiciones de trabajo, además del ingreso y las horas trabajadas, como la perspectiva de futuro, el estrés o riesgos a la salud en el trabajo, la autonomía o las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo (Clark, 2015; Guadarrama *et al.*; Maloney 1999 y 2004).

La calidad de vida de las personas tiene que ver, en última instancia, con las libertades de que disponen al tomar las decisiones que mejor les parece. Las libertades están asociadas con las capacidades y los funcionamientos que éstas generan. Las capacidades constituyen conjuntos de oportunidades. Cada capacidad se asocia con funcionamientos que pueden ser ejercidos o no, en función de las preferencias de elección de los individuos. La libertad para tomar decisiones determina la naturaleza de nuestras vidas. El enfoque de capacidades propuesto por Amartya Sen, respaldado y complementado por la filósofa estadounidense Martha Nussbaum, ha sido usado por organismos como la ONU para generar medidas e índices, relativamente objetivos, que permiten comparar la calidad de vida entre distintas sociedades. Este es el caso del IDH (Índice de Desarrollo Humano) propuesto por el

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) y sus diversas variantes (Nussbaum y Sen, 2002). En contraste con el enfoque anterior aparece el enfoque del bienestar subjetivo, en el cual se mide “bienestar o calidad de vida” con información que proviene directamente de las valuaciones que los sujetos manifiestan en una encuesta donde se les pregunta sobre su satisfacción ante la vida (Diener *et al.*, 2002).

El objetivo de este trabajo es investigar las diferencias de bienestar subjetivo ante distintas condiciones de empleo, tanto en la satisfacción con la vida en general, como en sus distintos dominios. Para ello se utiliza información sobre México, contenida en el Módulo de Bienestar Auto-reportado, encuesta levantada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en 2014 y con representatividad a nivel nacional. Además de la información sobre satisfacción general con la vida y en distintos dominios, como la actividad o trabajo realizado, la fuente de datos contiene información suficiente acerca de condiciones laborales, como ingresos, horas trabajadas, prestaciones laborales, duración del contrato y tamaño de la empresa. Con ello podemos investigar las diferencias en satisfacción con la vida, así como en distintos dominios para los siguientes grupos de empleados: subordinados informales, autoempleados, subordinados formales con contrato de corto plazo, subordinados formales con contrato de largo plazo y empleadores. Para cumplir con el objetivo de investigación se estima un modelo logit ordenado, con lo que se establece si existen diferencias en la satisfacción en general con la vida, así como en sus dominios de satisfacción, entre los distintos grupos de empleados, controlando por diferencias sociodemográficas.

La literatura previa sugiere que, si la economía se caracteriza por una economía dual, los empleados formales tendrán una mayor satisfacción que los empleados informales debido a las mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, puede haber condiciones de empleo en la economía informal que pueden ser atractivas para quienes participan en ella, como la posibilidad de tener una mayor flexibilidad de horarios entre los subordinados informales, además una mayor autonomía para los autoempleados o una mayor jerarquía en el trabajo para los empleadores (Alcaraz *et al.*, 2015; Benz y Frey, 2008; Falco *et al.*, 2015, Maloney, 1999 y 2004). También los trabajadores pueden autoseleccionarse debido a la mayor o menor volatilidad de los ingresos de acuerdo a su aversión al riesgo (Falco, 2014). Por ello, si la satisfacción con el trabajo y con la vida en general es mayor para los trabajadores formales es una cuestión empírica que este trabajo tiene como objetivo responder para el caso mexicano.

La actividad laboral no solamente tiene impactos en el bienestar asociado con la satisfacción directa del trabajo, sino que puede afectar otras dimensiones de la vida como la salud por medio del mayor stress laboral que reportan los autoempleados o las restricciones para la vida familiar que las largas horas de trabajo

pueden representar para los empleadores, según la evidencia para países desarrollados (Blanchflower, 2004). También, la evidencia indica que las iniciativas para mejorar el balance trabajo-vida asociadas a una mayor flexibilidad en el manejo del tiempo pueden incrementar la satisfacción con la vida en pareja (Macchioni y Prandini, 2019). Por otro lado, aunque tradicionalmente se considera que el tiempo dedicado a las actividades laborales puede competir con la vida familiar, la participación en múltiples roles provee al individuo de oportunidades y recursos para una mejor participación en otros dominios de la vida (De Simone *et al.*, 2014).

Para el caso mexicano existen estudios que han relacionado las condiciones de empleo con el bienestar subjetivo. Rojas (2013) encuentra que, una vez que se controla por características sociodemográficas e ingreso, las diferencias entre los trabajadores subordinados formales e informales disminuye y desaparece en algunos aspectos. Por el contrario, utilizando el Módulo de Bienestar Auto-reportado 2012, Temkin (2016); Temkin y Cruz-Ibarra (2018) encuentran diferencias significativas entre empleados formales e informales en la satisfacción con la vida, felicidad y dominios de satisfacción. Una desventaja de estos estudios es que no consideran las diferencias en condiciones de empleo que puede haber dentro de los grupos de trabajadores formales e informales. Por ejemplo, la ventaja del trabajo informal en la disposición del tiempo puede ser mayor para los autoempleados que para los subordinados informales; además, dentro de los autoempleados los que llegan a convertirse en empleadores pueden disfrutar de una mayor jerarquía laboral. Por otro lado, las condiciones de empleo entre los trabajadores formales pueden diferir sustancialmente de acuerdo a la estabilidad del contrato laboral. Al considerar esta heterogeneidad de las condiciones de trabajo, esta investigación ofrece un estudio más profundo de la relación entre condiciones de empleo y bienestar subjetivo. Una segunda desventaja de estos estudios es que incluyen la variable de ingreso como variable explicativa, siendo que una de las principales diferencias entre las distintas condiciones de empleo es el ingreso laboral, sobre todo si consideramos que una de las explicaciones para la existencia del sector informal de la economía es su menor productividad. Al incluir el ingreso se omite considerar las diferencias en bienestar que podrían estar explicadas con la productividad o una distribución justa. En esta investigación se muestran las diferencias que surgen de la inclusión de esta variable, mostrando que las diferencias de ingreso entre distintas condiciones de empleo son un factor explicativo relevante, aunque no el único, de las diferencias en bienestar subjetivo.

Los resultados de esta investigación sugieren que los subordinados formales de largo plazo tienen una mayor satisfacción con la vida comparados con otros tipos de empleo, incluyendo variables sociodemográficas como controles. Esta ventaja disminuye significativamente cuando se incluye el ingreso laboral como control y deja de ser significativa para los autoempleados y los empleadores, mostrando

que las ventajas en ingreso laboral del trabajo formal es una de las fuentes que incrementa la satisfacción. En los dominios de satisfacción, los resultados muestran evidencia de que el autoempleo y su versión más exitosa, los empleadores, tienen una mayor satisfacción con el tiempo libre; en cambio los subordinados informales, el grupo más numeroso actualmente en el mercado laboral mexicano, tienen desventajas en casi todos los dominios de satisfacción. Los resultados sugieren una importante diferenciación entre el trabajo formal de corto y largo plazo en términos de bienestar subjetivo. Por último, los resultados también indican que las condiciones de empleo pueden tener importantes efectos en la vida familiar, social y afectiva; y en el sentido de logro y expectativas favorables del futuro.

En la siguiente sección se detallan las características de la fuente de datos y la estrategia empírica empleada. En la sección dos se presentan los resultados. Finalmente, en la sección tres, se presentan las conclusiones y las recomendaciones de política económica.

I. METODOLOGÍA

I.1. *Datos*

Los datos para esta investigación provienen del Módulo de Bienestar Auto-reportado (Biare), una encuesta representativa a nivel nacional sobre bienestar subjetivo, levantada por el Inegi siguiendo de forma cercana la metodología de la OCDE, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés), 2013. La encuesta se llevó a cabo a partir de la muestra del Módulo de Condiciones Socioeconómicas en 2014, eligiendo a un adulto en cada hogar, y teniendo como muestra final 39,274 adultos mayores de 18 años. De ellos nuestro trabajo se concentra en las localidades urbanas, para tratar de evitar las diferencias en construcción del bienestar subjetivo entre la población rural y urbana de Latinoamérica (Graham, 2008).

El bienestar subjetivo puede ser entendido como las valuaciones que el propio individuo hace acerca de su vida (Diener *et al.*, 2002). De acuerdo a los lineamientos de la OCDE se tienen al menos tres componentes: satisfacción con la vida, los estados emocionales y el sentido de propósito en la vida. Para nuestro trabajo, únicamente consideramos la información relacionada con la satisfacción con la vida, ya que en ella se encuentran dimensiones con las que es posible establecer una relación directa, de acuerdo a la literatura previa sobre condiciones de empleo y bienestar.

Para analizar la satisfacción con la vida en el Biare se hacen dos preguntas generales, una acerca de la satisfacción actual con la vida y otra con respecto a la

satisfacción con la vida hace cinco años. Posteriormente se plantean 15 dominios de satisfacción: vida social (amistades), vida familiar, vida afectiva, estándar o nivel de vida, salud, logros en la vida, perspectivas a futuro, tiempo para hacer lo que le gusta, seguridad, actividad que realiza (trabajar, quehaceres del hogar, estudiar), vivienda, vecindario, ciudad y país. Las respuestas a estas preguntas están en una escala de uno a 10. De acuerdo a la literatura previa, las condiciones de empleo no solamente pueden afectar la satisfacción con la actividad que realiza, sino que afecta variables tradicionalmente estudiadas como el nivel de vida a través del ingreso, y el tiempo libre a través de las horas trabajadas. También puede tener impactos en la salud y en las relaciones interpersonales; además de proveer de logros y expectativas de futuro. Por ello, de las dimensiones de la vida del Biare, esta investigación se concentra en nueve dominios: vida social, vida familiar, vida afectiva, estándar o nivel de vida, salud, logros en la vida, perspectiva a futuro, tiempo para hacer lo que le gusta y actividad que realiza.

La información de bienestar subjetivo puede ser ligada a la información que se encuentra en el Módulo de Condiciones Socioeconómicas, en particular, información sociodemográfica de los individuos como edad, sexo, escolaridad; también la ubicación geográfica en cada uno de los estados de la República y el tamaño de localidad; así como a la información acerca del empleo: horas trabajadas, ingresos, acceso a prestaciones sociales, si es trabajador subordinado, autoempleado o empleador y tamaño de la empresa. A partir de la información en el trabajo hemos dividido a los individuos que se encuentran empleados en cinco grupos: subordinados informales, autoempleados, subordinados formales con contrato de corto plazo, subordinados formales con contrato de largo plazo y empleadores. Para definir la condición de informalidad entre los trabajadores subordinados se utiliza el hecho de contar con acceso a seguro médico como parte de las prestaciones laborales siguiendo un enfoque legalista institucional del empleo informal (Perry *et al.*, 2007; Puyana y Romero, 2012). Entre los trabajadores subordinados formales se clasifica como de corto plazo a aquellos cuyo contrato es temporal o por obra determinada, y de largo plazo a aquellos cuyo contrato es de base, planta o tiempo indeterminado.

En el siguiente apartado se presenta la estrategia empírica para investigar si las diferencias en satisfacción con la vida y sus dominios entre los subordinados formales de largo plazo y otros grupos de empleo se debe solamente a las diferencias socio-demográficas, a condiciones de trabajo como el ingreso y las horas trabajadas, o si una vez que se toman en cuenta esas características siguen existiendo diferencias. También se puede conocer si las diferencias en la satisfacción con la vida actual se presentan en cada uno de los dominios de satisfacción o si hay otras dimensiones del bienestar afectada por las condiciones de empleo, además de la satisfacción con la actividad que realiza, el tiempo libre o el nivel de vida.

1.2. Estrategia empírica

La satisfacción con la vida en la escala utilizada en el Biare tiene solamente una interpretación ordinal, por lo que el impacto de las variables explicativas sobre el bienestar puede hacerse utilizando modelos como probit o logit ordenado. La probabilidad de encontrarse en cada categoría i de satisfacción para una observación j puede escribirse como:

$$p_{ij} = \Pr(y_j = i) = \Pr(k_{i-1} < x_j\beta + u \leq k_i)$$

Donde se considera que u sigue una distribución logística o normal; en nuestro caso utilizamos la distribución logística, x_j es un vector con las variables explicativas de interés y β un conjunto de parámetros a estimar. El modelo hace el supuesto de que los parámetros β no se modifican; es decir que el impacto de las variables es similar en categorías bajas y altas. La estimación de los parámetros del modelo se lleva a cabo utilizando el método de máxima verosimilitud. Los resultados también pueden presentarse analizando el impacto de un incremento unitario de las variables explicativas en el ratio de las razones de probabilidad $\frac{\Pr(y_j \geq k)}{1 - \Pr(y_j \geq k)}$, que es igual a e^β , o sea, la proporción del ratio cuando la variable se incrementa en una unidad, cuando es 1 equivale a decir que el incremento no tiene un impacto en la razón de probabilidades.

En nuestro caso, las variables explicativas de interés son las variables binarias que indican cada una de las condiciones de empleo: subordinados informales, autoempleados, subordinados formales con contrato de corto plazo, subordinados formales con contrato de largo plazo y empleadores. Se tomará al grupo de subordinados formales de largo plazo como el grupo de referencia. Como variables de control se incluyen variables indicadoras de tres tamaños de población: entre 2,500 y 14,999 habitantes, entre 15,000 y 99,999, y entre 100,000 o más. Ello para controlar por diferencias entre la mayor o menor cercanía con la ruralidad de las localidades, que es una fuente de diferencias en la construcción del bienestar subjetivo en Latinoamérica (Graham, 2008). También se incluyen variables indicadoras de seis regiones del país: Frontera Norte, Norte, Centro, Capital, Península de Yucatán y Sur.¹ Estas regiones se retoman, Hanson y Woodruff (2003), para controlar por las diferencias culturales entre las regiones del país. Adicionalmente, incluimos tres variables sociodemográficas: sexo, edad y años de escolaridad. Ello para controlar el efecto del género, particularmente debido a que los hombres y las mujeres

¹ Frontera Norte: Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas. Norte: Aguascalientes, Baja California Sur, Durango, Nayarit, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas. Centro: Colima, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Puebla, Querétaro, Tlaxcala y Veracruz. Capital: Ciudad de México y Estado de México. Sur: Chiapas, Guerrero, Oaxaca; y Península de Yucatán: Campeche, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán.

pueden tener motivaciones distintas para ingresar al autoempleo y el emprendimiento, con los hombres más preocupados por aspectos monetarios, mientras que las mujeres pueden tener en cuenta en mayor medida aspectos relacionados con las relaciones familiares (Allen y Curington, 2014). En el caso de la edad con una especificación cuadrática y la escolaridad se incluyen debido a que son variables identificadas como relevantes en la construcción del bienestar subjetivo en México (Fuentes y Rojas, 2001).

II. RESULTADOS

II.1. Estadísticas descriptivas

En la tabla 1 se presentan estadísticas descriptivas de cada uno de los grupos de empleados. En primer lugar, puede observarse que el grupo mayoritario son los subordinados formales con 45 por ciento, posteriormente le siguen los subordinados formales de largo plazo con 29 por ciento, los autoempleados son el tercer grupo más numeroso con 13 por ciento de la población ocupada; finalmente, los subordinados formales de corto plazo y los empleadores representan 7 y 6 por ciento, respectivamente. Si consideramos a los subordinados informales y a los autoempleados como parte de la economía informal, la población ocupada en la informalidad es 58 por ciento, información similar a la obtenida con las fuentes de datos sobre empleo en México.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas.

	Subordinados informales	Autoempleados	Formales corto plazo	Formales largo plazo	Empleadores
Proporción de la población	0.45	0.13	0.07	0.29	0.06
Individuo					
Sexo	0.59***	0.49***	0.61***	0.56	0.62***
Edad	38.6	47.1***	34.3***	38.8	46.6***
Escolaridad	9.2***	8.7***	11.9***	12.8	9.7***
Empleo					
Horas trabajadas	44.9***	38.2***	49.0***	47.0	47.5
Ingreso laboral	13459***	9530***	20458***	32068	29198**
Empresa <5 empleados	0.57***		0.14**	0.11	0.90***
Empresa 5-10 empleados	0.14***		0.12	0.12	0.07***
Familia					
Ingreso familiar	39051***	31144***	57116***	66170	56157***
Jefe del hogar	0.48**	0.49	0.42***	0.50	0.58***

Notas: Elaboración propia con datos del Módulo de Bienestar Auto-reportado (2014) y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (2014). * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Con respecto a las características individuales, puede observarse que los hombres predominan entre los subordinados formales a corto plazo y los empleadores, siendo la diferencia estadísticamente significativa comparados con el grupo de referencia que son los subordinados formales de largo plazo. En cambio, entre los autoempleados es donde las mujeres tienen una mayor participación relativa. Por edades los subordinados formales de corto plazo tienden a ser más jóvenes, mientras que los autoempleados y los empleadores cuentan con las mayores edades promedio. La mayor escolaridad es un rasgo distintivo de los subordinados formales de largo plazo, siendo la diferencia estadísticamente significativa con respecto al resto de los grupos.

En cuanto a las condiciones del empleo, los autoempleados trabajan menos horas, con cerca de 38.6 horas, luego les siguen los subordinados informales con 44.9, algo consistente con la utilización del empleo informal para obtener una mayor flexibilidad en horas trabajadas, pero también con el hecho de que algunos de estos empleados no trabajan las horas deseadas. Por otro lado, son los subordinados formales de corto plazo quienes trabajan más horas, siendo la diferencia estadísticamente significativa con respecto al grupo de referencia de subordinados formales de largo plazo. El ingreso laboral trimestral muestra que los subordinados informales y los autoempleados tienen el menor ingreso, cerca de una tercera parte de lo obtenido por los subordinados formales de largo plazo, y muy por debajo de los subordinados formales de corto plazo. Los empleadores tienen un ingreso inferior a los subordinados formales de largo plazo. Esta última característica del ingreso de los empleadores puede deberse a que estamos hablando de un grupo de empleadores en el que 97 por ciento encabeza empresas de menos de 10 trabajadores, y la gran mayoría, 90 por ciento, empresas con menos de cinco trabajadores. Esta información nos indica que una proporción muy significativa de estos empleadores corresponde a microempresas consideradas como parte de la economía informal desde el enfoque dual. En el caso de los subordinados informales, 57 por ciento se encuentra empleado por empresas de menos de cinco trabajadores. En cambio, sólo una proporción pequeña de los subordinados formales de corto y largo plazo se encuentran empleados en empresas con menos de 10 trabajadores.

Las variables relacionadas con la familia muestran también una diferencia muy importante entre los ingresos de los subordinados formales con respecto a los subordinados informales y autoempleados, aunque proporcionalmente la diferencia es menor. Ello sugiere que el ingreso de los empleados informales puede considerarse complementario a otras fuentes de ingreso en el hogar. Sin embargo, esto no significa que se trate en menor medida de miembros de la familia distintos al jefe del hogar, ya que la diferencia con respecto a los subordinados formales de largo plazo es de apenas entre uno y dos puntos porcentuales; el hecho de ser en menor medida jefes del hogar más bien es una característica propia de los subordinados formales de corto plazo entre quienes 42 por ciento son jefes de familia,

ocho puntos porcentuales menos con respecto a los subordinados formales de largo plazo. Los hogares donde viven empleadores reportan un nivel de ingreso familiar menor al de los subordinados formales de largo plazo, e incluso inferior al de los subordinados formales de corto plazo, lo que indica que su menor reporte de ingreso por empleo individual no se debe a que los ingresos de la empresa se reporten en otros rubros de ingreso del hogar, y refuerza la posibilidad de que los empleadores capturados en este tipo de encuestas, son aquellos cuyas empresas son poco productivas.

En la tabla 2 se reportan los niveles promedio de satisfacción con la vida actual y con cada uno de sus dominios haciendo el supuesto de que las categorías de satisfacción pueden tener una interpretación cardinal. Como puede observarse, los subordinados formales de largo plazo, quienes son el grupo de referencia para la prueba de diferencia de medias, son los que reportan un mayor nivel de satisfacción. Uno de los comportamientos más interesante es el de los autoempleados, quienes reportan una satisfacción con la actividad que realizan similar al de los subordinados formales de corto plazo, pero su satisfacción en general con la vida actual es similar a la de los subordinados informales. Por otro lado, es relevante notar que los subordinados formales de corto plazo tienen niveles de satisfacción significativamente menores que los subordinados formales de largo plazo, dos grupos que tradicionalmente se catalogan juntos como parte del empleo formal. También es importante notar que, aunque los subordinados formales de largo plazo tienen un mayor nivel de satisfacción en prácticamente todos los dominios, en cuanto al tiempo libre tanto los autoempleados como los subordinados de corto plazo alcanzan niveles similares, y los empleadores obtienen un nivel de satisfacción superior en ese dominio. Esto es consistente con la literatura que señala como una de las ventajas del autoempleo la posibilidad de disponer con autonomía del tiempo.

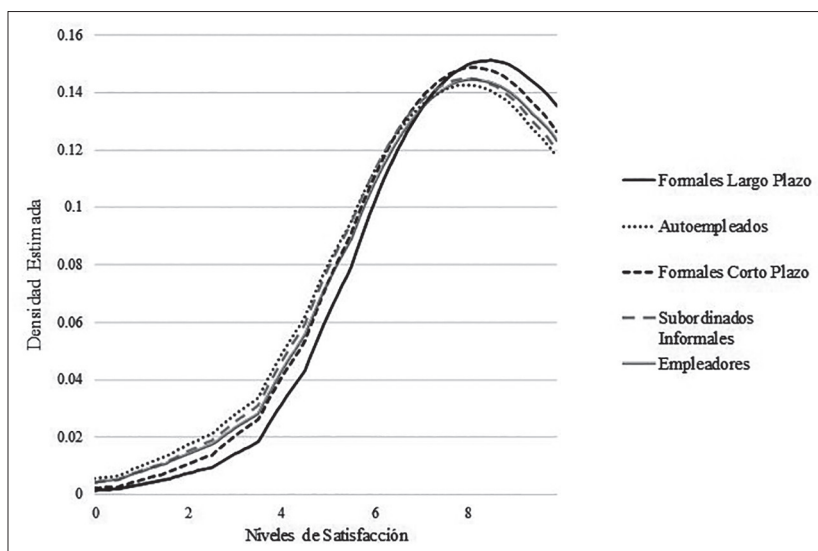
Tabla 2. Satisfacción y condiciones de empleo.

	Subordinados informales	Autoempleados	Formales corto plazo	Formales largo plazo	Empleadores
Con la vida actual	7.89***	7.81***	8.12***	8.44	8.01***
Dominios de satisfacción					
Actividad que realiza	8.26***	8.42***	8.42***	8.64	8.53*
Tiempo libre	7.55***	7.77	7.62	7.70	7.84*
Vida social	8.01***	8.05***	8.33*	8.45	8.29**
Vida familiar	8.86***	8.73***	9.00***	9.14	8.99***
Vida afectiva	8.35***	8.27***	8.56***	8.76	8.56***
Nivel de vida	7.65***	7.58***	7.92***	8.25	7.93***
Salud	8.36***	7.95***	8.53	8.60	8.16***
Logros	7.96***	8.03***	8.25***	8.52	8.33***
Perspectiva a futuro	8.11***	7.89***	8.47**	8.58	8.27***

Notas: Elaboración propia con datos del Módulo de Bienestar Auto-reportado (2014) y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (2014). * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Las diferencias de medias entre distintos tipos de empleo pueden esconder una gran variación del bienestar entre los empleados de cada categoría (Falco *et al.*, 2015), con las estimaciones sobre bienestar subjetivo típicamente explicando una proporción pequeña de esa variación (Fuentes y Rojas, 2001). Por ello, en la figura 1 se muestra una estimación de la densidad de distribución de la pregunta general sobre satisfacción con la vida actual para los distintos tipos de empleo. Las densidades muestran que en todos los tipos de empleo se pueden encontrar niveles altos y bajos de satisfacción, con los subordinados formales de largo plazo con una distribución a la derecha del resto de los grupos. Además, se muestra como una proporción significativa en todos los grupos de empleo tiende a reportar el mayor nivel de satisfacción posible.

Figura 1. Distribución niveles de satisfacción con la vida actual.



Notas: Elaboración propia con datos del Módulo de Bienestar Auto-reportado (2014) y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (2014).

II.2. Logit ordenado

Los resultados de la estimación del modelo de logit ordenado se pueden observar en la tabla 3. En la primera columna se reportan los resultados del impacto de las condiciones de empleo sobre la satisfacción con la vida actual, que es la pregunta general. Se toma al grupo de los subordinados formales de largo plazo como

grupo de referencia. En la estimación se incluyen las variables geográficas, el sexo, la edad, con una especificación cuadrática y la escolaridad como controles; pero su resultado se omite en la tabla para facilidad de exposición. Posteriormente se repite la misma especificación para cada uno de los nueve dominios de satisfacción que podrían ser afectados por las condiciones de empleo.

Los resultados de la tabla 3 indican que, tomando como referencia a los subordinados formales con contrato de largo plazo, los otros cuatro tipos de empleo implican una menor satisfacción con la vida en general, ya que el ratio estimado es menor a 1, con un efecto de una menor ratio de razón de probabilidad entre .70 y .81, siendo la disminución menor para los empleadores; es decir la probabilidad de encontrarse en niveles altos de satisfacción disminuye para cada uno de los tipos de empleo comparados con los subordinados de largo plazo con las mismas características sociodemográficas. En cambio, cuando se lleva a cabo la misma estimación, pero teniendo los dominios de satisfacción con la actividad que realiza y el tiempo libre como variable explicada, los autoempleados y los empleadores manifiestan una satisfacción similar o incluso superior que los subordinados formales de largo plazo, ya que en el caso del tiempo libre la ratio de razón de probabilidad es mayor a 1 y estadísticamente significativo en ambos casos. Por su parte, los subordinados informales y los formales de corto plazo, siguen manifestando una menor satisfacción con la actividad que realiza, siendo la ratio .79 y .83, respectivamente; mientras que con respecto al tiempo libre no hay diferencia estadísticamente significativa.

En cuanto a otros dominios de satisfacción con la vida la tabla 3 muestra que los subordinados informales tienen una menor satisfacción en el resto de las dimensiones, excepto en el caso de la satisfacción con la salud; la ratio es particularmente baja en el nivel de vida y los logros obtenidos. Por su parte, los autoempleados también manifiestan una menor satisfacción con el resto de dominios de satisfacción, particularmente con el nivel de vida. Es decir, existe evidencia que una de las ventajas del autoempleo es el manejo del tiempo, aunque en otras dimensiones de la vida existen desventajas. Los subordinados formales de corto plazo también manifiestan una menor satisfacción con respecto a los subordinados formales de largo plazo en casi todos los dominios restantes de satisfacción, siendo la ratio menor en el nivel de vida, y solamente mostrando una satisfacción similar a los subordinados formales de largo plazo en la perspectiva a futuro. Por su parte los empleadores tienen pocas diferencias con respecto a los subordinados formales de largo plazo, solamente existe una menor satisfacción con la vida familiar, con un ratio de .84.

Tabla 3. *Condiciones de empleo y satisfacción. Logit ordenado: estimación básica.*

	Dominios de satisfacción									
	Con la vida actual	Actividad que realiza	Tiempo libre	Vida social	Vida familiar	Vida afectiva	Nivel de vida	Salud	Logros	Perspectiva a futuro
Subordinados informales	0.73*** [0.04]	0.79*** [0.04]	0.96 [0.05]	0.78*** [0.04]	0.79*** [0.05]	0.77*** [0.04]	0.69*** [0.04]	0.96 [0.05]	0.72*** [0.04]	0.76*** [0.04]
Autoempleados	0.70*** [0.07]	0.92 [0.06]	1.15* [0.09]	0.81*** [0.06]	0.73*** [0.05]	0.77*** [0.06]	0.67*** [0.05]	0.82** [0.07]	0.73*** [0.06]	0.74*** [0.06]
Formales corto plazo	0.73*** [0.04]	0.83** [0.07]	0.93 [0.06]	0.86* [0.08]	0.81*** [0.06]	0.80** [0.07]	0.71*** [0.06]	0.87* [0.07]	0.85** [0.07]	0.90 [0.07]
Empleadores	0.81* [0.07]	0.96 [0.08]	1.16** [0.09]	0.98 [0.08]	0.84* [0.08]	0.87 [0.09]	0.89 [0.08]	0.94 [0.07]	0.98 [0.09]	1.02 [0.10]

Notas: Elaboración propia con datos del Módulo de Bienestar Auto-reportado (2014) y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (2014). Todas las especificaciones incluyen como controles variables indicadoras de tres tamaños de población: entre 2,500 y 14,999 habitantes, entre 15,000 y 99,999, y entre 100,000 o más; variables indicadoras de seis regiones geográficas del país: Frontera Norte, Norte, Centro, Capital, Península de Yucatán y Sur; además de sexo, edad con una especificación cuadrática y años de escolaridad. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Tres fenómenos interesantes debemos destacar: *i*) aunque hay una satisfacción similar o mayor con el tiempo libre entre los autoempleados y empleadores, esto no necesariamente se traduce en ventajas similares o mayores en la vida social, familiar o afectiva; *ii*) la mayor desventaja en satisfacción entre los subordinados informales y autoempleados ocurre en la satisfacción con el nivel de vida, posiblemente derivado de los menores ingresos laborales en estos tipos de empleo producto de la baja productividad relativa en la economía informal; y, *iii*) los subordinados formales de corto plazo tienden a manifestar niveles de satisfacción similares a los de los subordinados informales o los autoempleados, lo que sugiere que sus circunstancias laborales los acercan más a estos tipos de empleo en lugar del otro grupo de subordinados formales, posiblemente debido a que la estabilidad en la relación laboral tiene importantes implicaciones en el bienestar en este segmento de empleo.

La tabla 3 presenta resultados contrastantes entre los distintos tipos de empleo en los dominios de tiempo libre y de nivel de vida, siendo el primero en el que menor ventaja tienen los subordinados formales de largo plazo, y el segundo en el que la ventaja puede ser mayor.

Es por ello que en la tabla 4 se repiten las especificaciones, pero se incluyen como controles adicionales dos características de las condiciones de trabajo que pueden diferir para los distintos grupos de empleo: las horas trabajadas con una especificación cuadrática y el logaritmo del ingreso laboral trimestral. En la primera columna de la tabla 4 se muestra cómo las ratios se acercan a 1 comparados con la misma columna de la tabla 3 incluyendo estos dos controles, lo que indica que

el ingreso laboral y las horas trabajadas influyen de forma importante en las diferencias en bienestar subjetivo entre los distintos grupos. En el caso de los subordinados informales, aunque las ratios mejoran considerablemente con respecto a la tabla 3, al incluir las horas trabajadas y el logaritmo del ingreso laboral trimestral, los ratios siguen siendo menores a 1 en la mayoría de las dimensiones, a excepción de la salud y la satisfacción con el tiempo libre. En el caso de los autoempleados siguen manifestando una mayor satisfacción con el tiempo libre, pero aún manifiestan desventajas con respecto a la vida familiar. Para los subordinados formales de corto plazo, todavía hay una menor satisfacción con el nivel de vida y también con la vida familiar y afectiva. Por su parte, para los empleadores hay una mayor satisfacción con el tiempo libre, sin diferencias significativas en las otras dimensiones.

Tabla 4. *Condiciones de empleo y satisfacción. Logit ordenado: estimación con ingresos y horas trabajadas.*

	Dominios de satisfacción									
	Con la vida actual	Actividad que realiza	Tiempo libre	Vida social	Vida familiar	Vida afectiva	Nivel de vida	Salud	Logros	Perspectiva a futuro
Subordinados informales	0.83*** [0.05]	0.83*** [0.04]	0.98 [0.05]	0.82*** [0.05]	0.83*** [0.06]	0.84*** [0.05]	0.78*** [0.04]	1.04 [0.06]	0.79*** [0.04]	0.84*** [0.05]
Autoempleados	0.92 [0.07]	1.02 [0.07]	1.17* [0.10]	0.88 [0.07]	0.82*** [0.06]	0.91 [0.07]	0.88 [0.07]	0.97 [0.09]	0.88 [0.08]	0.88 [0.08]
Formales corto plazo	0.79*** [0.07]	0.86* [0.07]	0.97 [0.06]	0.89 [0.08]	0.84** [0.06]	0.85* [0.07]	0.77*** [0.06]	0.91 [0.07]	0.90 [0.07]	0.95 [0.07]
Empleadores	0.94 [0.09]	1.01 [0.08]	1.21** [0.10]	1.05 [0.09]	0.89 [0.09]	0.96 [0.10]	1.02 [0.09]	1.04 [0.09]	1.09 [0.11]	1.12 [0.11]

Notas: Elaboración propia con datos del Módulo de Bienestar Auto-reportado (2014) y el Módulo de Condiciones Socioeconómicas (2014). Todas las especificaciones incluyen como controles variables indicadoras de tres tamaños de población: entre 2,500 y 14,999 habitantes, entre 15,000 y 99,999, y entre 100,000 o más; variables indicadoras de seis regiones geográficas del país: Frontera Norte, Norte, Centro, Capital, Península de Yucatán y Sur; además de sexo, edad con una especificación cuadrática, años de escolaridad, horas trabajadas con una especificación cuadrática y el logaritmo del ingreso laboral trimestral. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

En conjunto, los resultados de la tabla 4 sugieren que una parte de las desventajas en satisfacción con respecto al empleo como subordinados formales de largo plazo proviene de las diferencias de ingreso laboral. Por otro lado, aunque se incluye directamente el ingreso reportado por el empleo como control en la estimación, sigue existiendo una menor satisfacción con la vida actual y el nivel de vida entre subordinados informales y subordinados formales de corto plazo, siendo este dominio de satisfacción en el que el ratio es menor en ambos casos. Ello sugiere que el empleo subordinado formal de largo plazo tiene otros impactos positivos en el

nivel de vida distintos al ingreso directamente reportado, como los provenientes de algunas prestaciones laborales o la mayor estabilidad que les podría permitir un mayor ingreso permanente o una menor volatilidad del mismo. Por otro lado, con la inclusión de estos controles sigue siendo cierto que una satisfacción similar o mayor con el tiempo libre no necesariamente se traduce en una satisfacción similar con la vida familiar entre los autoempleados.

La satisfacción con la vida y sus distintos dominios no son las únicas medidas de bienestar subjetivo. El Biare incluye también una medición de cinco estados emocionales positivos y sus contrapartes negativos el día anterior a la entrevista en escala de 1 a 10.² Estas medidas reflejan las emociones en un momento particular del tiempo en lugar de reflexiones razonadas sobre la vida como las medidas de satisfacción (OECD, 2013), por lo que no son directamente comparables. Sin embargo, realizamos un ejercicio similar a las tablas 3 y 4 con el balance afectivo de cada grupo de emociones positivas menos las negativas. Cuando no se incluye el ingreso los subordinados informales tienen un peor balance afectivo con respecto a los formales de largo plazo en el balance concentración/aburrimiento. Sucede lo mismo en el balance afectivo alegría/tristeza; en este último balance también los autoempleados tienen peor balance que los subordinados formales de largo plazo. Para el resto de los grupos y balances afectivos no hay diferencias significativas. Cuando se incluye el ingreso, no hay ninguna diferencia significativa en los balances afectivos entre grupos de empleo. Los resultados refuerzan la desventaja asociada al empleo subordinado informal y la importancia del ingreso para explicar diferencias en bienestar subjetivo entre grupos de empleo.

CONCLUSIONES

En este trabajo se han establecido las diferencias en bienestar desde una perspectiva subjetiva entre las distintas condiciones de empleo en el caso del mercado laboral mexicano. Se encuentra que los subordinados formales de largo plazo tienen mayores niveles de satisfacción con la vida comparados con los subordinados informales, los autoempleados, los subordinados formales de corto plazo y los empleadores. Estas diferencias en satisfacción general son menores cuando se trata de los dominios de satisfacción con la actividad que realiza y tiempo libre, sugiriendo que esas formas de empleo, particularmente el autoempleo y su forma más exitosa que es el hecho de ser empleador, pueden contar con algunas condiciones

² Los cinco estados positivos y sus contrapartes negativos son: *i*) buen humor/mal humor; *ii*) tranquilidad, calma o sosiego/preocupación, ansiedad o estrés; *iii*) energía o vitalidad/cansado o sin vitalidad; *iv*) concentrado o enfocado/aburrido o sin interés; y *v*) emoción, satisfacción o alegría/tristeza o abatimiento.

favorables respecto al empleo formal. Sin embargo, estas posibles ventajas del autoempleo no se traducen en otros dominios de satisfacción como la vida familiar, solamente cuando se incluye el ingreso laboral, algunas desventajas del autoempleo disminuyen. Esto último sugiere que el análisis del nivel de ingreso asociado al autoempleo debe ser prioritario en las políticas que lo apoyan.

El trabajo subordinado informal presenta claramente desventajas desde el punto de vista del bienestar subjetivo, incluso cuando se compara con subordinados formales con el mismo nivel de ingreso, por lo que los esfuerzos de formalización de este tipo de empleo deben ser prioritarios. Con respecto a la dicotomía formal/informal utilizada en literatura previa, los resultados de este trabajo muestran que el grupo de subordinados formales de corto plazo tiene niveles de satisfacción significativamente distintos al de los subordinados formales de largo plazo en la satisfacción general y en diversos dominios, por lo que es importante considerar, al menos, esta diferenciación adicional al observar la evolución de las condiciones de empleo. Esto es relevante metodológicamente porque una parte de la literatura previa analiza las diferencias en bienestar entre lo formal y lo informal con los empleados que transitan de un estado a otro, sin considerar que los empleados que dejan o entran al sector formal lo podrían hacer en gran medida desde una posición de subordinados formales de corto plazo, un grupo con menores niveles de satisfacción entre los subordinados formales. En cuanto a los empleadores, si bien presentan pocas diferencias en satisfacción con respecto al empleo formal de largo plazo, habría que considerar que la mayoría pertenecen a un segmento de empresas con menos de cinco trabajadores, típicamente con subordinados informales con bajos niveles de satisfacción.

Por último, el trabajo muestra que el empleo formal de largo plazo está asociado a ventajas en la vida familiar. Se debe investigar si el éxito en el mercado laboral a través del empleo formal puede proveer oportunidades y recursos para el éxito en la vida familiar y las relaciones interpersonales como lo sugiere literatura previa, aun cuando pueda afectar la disponibilidad del tiempo. Es posible que la estabilidad asociada al empleo formal o las prestaciones para vivienda o salud permitan una vida familiar más satisfactoria. También como reto para futuras investigaciones se debe profundizar en las causas de la menor satisfacción entre empleados subordinados informales; por ejemplo, si las características físicas del lugar de empleo son un aspecto relevante o si las empresas informales tienen desventajas en las prácticas de administración de su capital humano.

Los resultados previos, sin embargo, deben considerar que las condiciones de empleo no explican una proporción significativa de la variación en bienestar subjetivo, por lo que es posible encontrar individuos con altos niveles de satisfacción con el trabajo que realizan y con la vida en todas las condiciones de empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, W. David y Curington, William P. (2014), "The self-employment of men and women: what are their motivations", *Journal of Labor Research*, 35 (2), pp. 43-161, DOI: 10.1007/s12122-014-9176-6.
- Alcaraz, Carlo; Chiquiar, Daniel y Salcedo, Alejandrina (2015), *Informality and Segmentation in the Mexican labor market*, Banco de Mexico, Working Papers núm. 2015-25, acceso: 10 de diciembre de 2017, disponible en: <http://www.banxico.org.mx/publications-and-press/banco-de-mexico-working-papers/%7BCBC21739-0FAA-227E-235A-4BDE2C6D04BD%7D.pdf>.
- Benz, Matthias y Frey Bruno S. (2008), "The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68 (3-4), pp. 445-455, DOI: 10.1016/j.jebo.2006.10.014.
- Blanchflower, David G. (2004), "Self-employment: More may not be better", *Swedish Economic Policy Review*, 11 (2), pp. 15-73, acceso: 20 de Agosto de 2018, disponible en: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1037.9460&rep=rep1&type=pdf>.
- Clark, Andrew (2015), "What makes a good job? Job quality and job satisfaction", *IZA World of Labor*, 215, DOI: 10.15185/izawol.215.
- De Simone, Silvia; Lampis, Jessica; Lasio, Diego; Serri, Francesco; Cicotto, Gianfranco y Putzu, Daniela (2014), "Influences of work-family interface on job and life satisfaction", *Applied Research in Quality of Life*, 9 (4), pp. 831-861, DOI: 10.1007/s11482-013-9272-4.
- Diener, Ed; Lucas, Richard E. y Oishi, Shigehiro (2002), "Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction", en Snyder, C. R. y Lopez, S. J., *Handbook of Positive Psychology*, New York, Oxford University Press, pp. 63-73.
- Falco, Paolo; Maloney, William F.; Rijkers, Bob y Sarrias, Mauricio (2015), "Heterogeneity in subjective wellbeing: An application to occupational allocation in Africa", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 111, pp. 137-153, DOI: 10.1016/j.jebo.2014.12.022.
- Fields, Gary S. (2011), "Labor market analysis for developing countries", *Labor Economics*, 18 (S1): S16-S22, DOI: 10.1016/j.labeco.2011.09.005.
- Fuentes, Nicole y Rojas, Mariano (2001), "Economic theory and subjective well-being: Mexico", *Social Indicators Research*, 53(3), pp.289-314, DOI:10.1023/A:1007189429153.
- Graham, Carol (2008), *Measuring Quality of life in Latin America: What Happiness Research Can (and Cannot) Contribute*, IADB Working Paper 652, acceso: 30 de mayo de 2016, disponible en: <https://publications.iadb.org/handle/11319/1632>.
- Guadarrama, Rocío; Hualde Alfredo y López, Silvia (2015), *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*, México, El Colegio de la Frontera Norte-Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa.

- Hanson, Gordon H. y Woodruff, Christopher (2003), *Emigration and Educational Attainment in Mexico*, Mimeo., acceso: 20 de agosto de 2018, disponible en: http://www.childmigration.net/files/Hanson_2003.pdf.
- La Porta, Rafael y Shleifer, Andrei (2014), “Informality and development”, *Journal of Economic Perspectives*, 28 (3), pp. 109-126, DOI: 10.1257/jep.28.3.109.
- Loayza, Norman V. (2016), “Informality in the process of development and growth”, *The World Economy*, 39 (12), pp. 1856-1916, DOI: 10.1111/twec.12480.
- Macchioni, Elena y Prandini, Riccardo (2019), “Work–life balance measures of working carers and well-being satisfaction within couple relationships: The result of an Italian policy looking through the gender lens”, *Social Sciences*, 8 (4), 109, DOI: 10.3390/socsci8040109.
- Maloney, William F. (1999), “Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico”, *The World Bank Economic Review*, 13 (2), pp. 275-302, DOI: 10.1093/wber/13.2.275.
- (2004), “Informality revisited”, *World Development*, 32 (7), pp. 1159-1178, DOI: 10.1016/j.worlddev.2004.01.008.
- Nussbaum, Martha C y Sen, Amartya (comps.) (2002), *La calidad de vida*, México, The United Nations University y Fondo de Cultura Económica.
- OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, Paris, OECD Publishing, DOI: 10.1787/9789264191655-en.
- Perry, Guillermo E.; Maloney, William F.; Arias, Omar S.; Fajnzylber, Pablo; Mason, Andrew y Saavedra-Chanduvi, Jaime (2007), *Informality: Exit and Exclusion*, Washington, The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, acceso: 20 de agosto de 2018, disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6730>.
- Puyana, Alicia y Romero, José (2012), “Informalidad y dualismo en la economía mexicana”, *Estudios Demográficos y Urbanos*, 27 (2), pp. 449-489, DOI: 10.24201/edu.v27i2.1419.
- Rojas, Mariano (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), pp. 169-186, DOI: 10.1108/EBHRM-04-2013-0006.
- Temkin, Benjamin (2016), “The negative influence of labour informality on subjective well-being”, *Global Labor Journal*, 7 (1), pp. 69-93, DOI: 10.15173/glj.v7i1.2545.
- Temkin, Benjamin y Cruz-Ibarra, Jorge (2018), “Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: el caso de México”, *Estudios Sociológicos*, 36 (108), pp. 507-538, DOI: 10.24201/ES.2018V36N108.1608.