



# Documentos de Trabajo 50

---

Calidad del empleo desde los  
enfoques del bienestar  
subjetivo y el desarrollo  
humano

Esteban Calvo  
*Universidad Diego Portales*

Pablo Gonzalez  
*Universidad de Chile*

*Diciembre, 2013*

---

# CALIDAD DEL EMPLEO DESDE LOS ENFOQUES DEL BIENESTAR SUBJETIVO Y EL DESARROLLO HUMANO

Esteban Calvo<sup>1</sup>

Pablo A. González<sup>2</sup>

## ABSTRACT

Este artículo utiliza los enfoques de bienestar subjetivo y desarrollo humano para contribuir al debate sobre calidad del empleo en Latinoamérica y criticar las evaluaciones exclusivamente centradas en la satisfacción laboral. Se define calidad del empleo como características relacionadas al trabajo que aumentan la libertad de las personas para alcanzar funcionamientos deseados como el bienestar subjetivo. Se propone evaluar la calidad del empleo incluyendo indicadores de satisfacción vital y *capabilities*. Esto permite considerar áreas de la vida distintas al trabajo, comparar empleos de mala calidad con otras alternativas al empleo y balancear las ventajas y desventajas de distintos métodos evaluativos.

*Palabras clave:* capabilities; employment quality; human development; job satisfaction; life satisfaction; subjective well-being

---

<sup>1</sup> Instituto de Políticas Públicas. Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.

<sup>2</sup> Centro de Economía Aplicada y Centro de Sistemas Públicos. Departamento de Ingeniería Industrial y Centro de Investigación Avanzada en Educación Universidad de Chile, Santiago, Chile

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad central para las personas y las sociedades (Kalleberg 2008). Muchas personas dedican buena parte de sus vidas a trabajar y los gobiernos de distintas sociedades destinan grandes esfuerzos a aumentar el empleo y mejorar su calidad. Si bien existen estándares claros para cuantificar el éxito en la generación de empleo o reducción del desempleo, evaluar la calidad del empleo es más controversial y existen distintos enfoques para hacerlo.

Este artículo utiliza los enfoques del bienestar subjetivo (Stutzer and Frey 2010; Helliwell, Layard et al. 2012) y el desarrollo humano (UNDP, 1990, 2010), fundado en la teoría de las *capabilities* (en adelante capacidades) desarrollada en forma paralela por Amartya Sen y Martha Nussbaum (Nussbaum and Sen 1993; Sen 1999; Nussbaum 2011; Orton 2011), para contribuir al debate sobre calidad del empleo en América Latina y criticar las evaluaciones de la calidad del empleo que están exclusivamente centradas en la satisfacción laboral. Ciertamente no existe un consenso acerca de qué es la calidad del empleo ni cómo medirla, pero tradicionalmente ha sido entendida como las características del empleo que generan satisfacción laboral (Clark 2011). Según este enfoque tradicional, un empleo es de calidad si las personas que lo desempeñan se declaran satisfechas con su trabajo (Seashore 1974). Satisfacción laboral es a su vez conceptualizada como el grado en que los trabajadores disfrutan sus empleos o como el grado de coincidencia entre las expectativas del trabajador y las características de un empleo y el contexto en que este se desarrolla (Westover 2012).

En este artículo proponemos que evaluar la calidad del empleo de acuerdo a la satisfacción laboral tiene importantes limitaciones. Al utilizar la satisfacción laboral como indicador de resultado solamente es posible considerar la influencia del trabajo en un ámbito específico de la vida, el ámbito laboral, y no en otros ámbitos como la familia, los amigos, la salud y la vida en general. Además, la satisfacción laboral solamente es reportada por personas empleadas, de modo que al utilizar este indicador no es posible comprender si es preferible un empleo de mala calidad versus otras alternativas como el desempleo, la jubilación, estudiar, o dedicarse a las tareas del hogar. Por último, la satisfacción laboral implica una evaluación subjetiva altamente vulnerable a sesgos de adaptación ya que las personas se ajustan a las nuevas circunstancias laborales de modo que éstas dejan de influir en su satisfacción laboral y los trabajadores con más bajas expectativas o que han tenido vidas con mayores carencias tienden a expresar mayor satisfacción frente a similares circunstancias laborales.

Frente a estas limitaciones del enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral, proponemos utilizar los enfoques alternativos del bienestar subjetivo y desarrollo humano. Ciertamente los enfoques del bienestar subjetivo y el desarrollo humano se han desarrollado en carriles paralelos, pero también hay puntos de encuentro entre ambos (Stiglitz, Sen et al. 2010; Veenhoven 2010; Anand, Krishnakumar et al. 2011; González, Güell et al. 2012). Existen llamados para considerar el trabajo como un fin en sí mismo (Stiglitz 2002), pero, reconociendo la importancia de lo que las personas pueden lograr a través del trabajo, el enfoque del bienestar subjetivo y el desarrollo

humano enfatizan que el empleo es también un medio para alcanzar otros fines como la satisfacción vital, felicidad, ingresos, reconocimiento, seguridad, identidad, sentido y mayor bienestar en general. Ambos enfoques comparten también un origen histórico común en el movimiento de indicadores sociales que comenzó a mediados del siglo pasado y desplazó la atención desde la cantidad hacia la calidad de lo evaluado (Veenhoven 2007). En concreto, coinciden en reconocer que, junto a tener empleo, es importante tener un empleo de calidad, que efectivamente mejore las capacidades que tienen las personas para alcanzar “funcionamientos” que valoran (Sen 1999), como el bienestar subjetivo (PNUD 2012). Consecuentemente, proponemos que para evaluar la calidad del empleo es conveniente utilizar el bienestar subjetivo y las capacidades como indicadores de resultado complementarios a la satisfacción laboral.

¿Por qué es relevante evaluar la calidad del empleo desde los enfoques de desarrollo humano y bienestar subjetivo para América Latina? Si bien pocos estudios han abordado el tema específico en la región, la preocupación por la calidad del empleo es especialmente relevante en el contexto de un mercado laboral altamente informal como el de América Latina, donde generar empleos resulta una solución insuficiente para acceder a los potenciales beneficios del trabajo (Burchell, Sehnbruch et al. 2012). La objeción del enfoque económico neoclásico predominante a preocuparse por la calidad de los empleos es que las diferencias de calidad de los empleos son ecualizadas por diferenciales salariales que compensan estas diferentes características para trabajadores de igual productividad. Entonces una calidad de empleo menor estará compensada por mayores salarios y ese diferencial reflejará el valor para el trabajador marginal de esas condiciones más desfavorables. Si los mercados fuesen eficientes las características de los trabajos solo reflejan las preferencias libremente expresadas de los trabajadores, son compensadas por mejores salarios y por tanto no es asunto del gobierno preocuparse de esas condiciones. Este argumento es tiene menos validez en América Latina donde existen mercados laborales duales y un sector informal bien documentado. En este sector informal, tanto las condiciones laborales como los salarios son más desfavorables que en el sector formal, y los trabajadores se ven obligados a aceptarlas por falta de otras opciones. En este contexto, tanto la calidad de los empleos como sus salarios deben ser objeto de las políticas públicas y requieren contar con indicadores adecuados para su evaluación. El foco de este artículo está en identificar cuáles de los indicadores utilizados para medir la calidad del empleo son los más apropiados. En este trabajo argumentamos a favor de una multiplicidad de indicadores, mostrando las ventajas y desventajas de cada uno.

El Cuadro 1 resume brevemente algunas de las ideas introducidas arriba y sirve de guía para el análisis que sigue. Este artículo comienza revisando la literatura que ha utilizado la satisfacción laboral como criterio de evaluación de la calidad del empleo. Luego destaca las limitaciones de este enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral y discute la ventaja de los enfoques alternativos del bienestar subjetivo y el desarrollo humano. La siguiente sección revisa la literatura que ha utilizado el bienestar subjetivo, particularmente la satisfacción con la vida, como indicador de resultado para evaluar la calidad del empleo. Posteriormente, se resumen trabajos que han considerado indicadores de capacidades o de funcionamientos valiosos, donde predominan los del ámbito de la salud debido a la importancia que ha adquirido el

área de salud laboral. Finalmente presenta conclusiones generales y recomendaciones para la investigación futura.

**Cuadro 1. Evaluación de la calidad del empleo desde distintos enfoques**

	<b>Enfoque tradicional</b>	<b>Bienestar subjetivo</b>	<b>Desarrollo humano</b>
Indicador de resultado	Satisfacción laboral	Satisfacción vital o felicidad	Capacidades ( <i>capabilities</i> )
Ámbito evaluado	Trabajo	Vida en general	Libertades y funcionamientos
Grupos de comparación	Niveles de calidad del empleo	Niveles de calidad del empleo y otros estatus laborales	Niveles de calidad del empleo y otros estatus laborales
Procedimiento evaluativo	Evaluación subjetiva, sesgo de adaptación	Evaluación subjetiva, sesgo de adaptación	Deliberación social, sesgo de presunción

## **EL ENFOQUE TRADICIONAL BASADO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

La literatura que ha utilizado la satisfacción laboral como indicador de resultado para evaluar la calidad del empleo es abundante. Aunque resalta la multidimensionalidad de la calidad del empleo (Green 2006; Brown, Charlwood et al. 2012), esta literatura ha estado fuertemente inspirada por los modelos teóricos de demandas y control de Karasek (1979) y de trabajo decente que impulsó la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Esta sección describe ambos modelos y resume la evidencia empírica que apoya a cada uno.

### *Modelo Tradicional de Demandas y Control en el Trabajo*

Uno de los modelos teóricos más populares para predecir satisfacción laboral es el de Karasek (1979), que se centra en el grado de demandas y control que los trabajadores tienen sobre su empleo. Este modelo predice que un grado alto de demandas combinado con un grado bajo de control sobre las decisiones resulta en insatisfacción laboral y tensión psicológica. Aunque en su versión original el modelo de demandas y control del empleo no le daba un rol importante a potenciales variables moderadoras, versiones posteriores reconocen que el apoyo social puede reducir las exigencias adaptativas para lidiar con un trabajo altamente demandante (Karasek and Theorell 1990).

Las revisiones de literatura de Van Der Doef, Maes et al. (2000) y de Lange, Taris et al. (2003) muestran que las predicciones de este modelo han sido verificadas repetidamente desde fines de la década de 1970 en adelante. El mecanismo por el cual

el apoyo social modera el efecto dañino de las altas demandas y el bajo control incluye al menos tres componentes: permitir que las personas lidien mejor con sus sentimientos y emociones, contribuir a que encuentren soluciones más fáciles a sus desafíos y motivarlos a ser persistentes al momento de enfrentarse a problemas (Warr 2007).

Aunque los estudios sobre el rol protector del apoyo social han estado fundamentalmente centrados en las relaciones interpersonales, este trabajo se ha extendido a los sindicatos, entendidos como una forma de apoyo social (Karasek and Theorell 1990). Sin embargo, los resultados respecto a la sindicalización han sido menos concluyentes. Algunos estudios sugieren que existe una relación negativa entre la presencia de sindicatos y la satisfacción laboral (Gazioglu and Tansel 2006), otros una relación positiva (Pfeffer and Davis-Blake 1990) y finalmente otros sugieren que la relación no es estadísticamente significativa (Miller 1990). Estos resultados contradictorios pueden ser el corolario de un problema de endogeneidad en el que los trabajadores insatisfechos pueden afiliarse a sindicatos con la esperanza de que el sindicato haga algo para ayudarlos (Clark 1996; Bryson, Cappellari et al. 2004). Otro factor que podría contribuir a los resultados contradictorios es que si bien los sindicatos pueden entregar apoyo social para negociar con el empleador, el resultado de la negociación sobre bienestar dependerá de la calidad de la relación entre capital y trabajo más que de la presencia del sindicato en sí. Así, una relación fuertemente confrontacional o una administración que ignore la voz de los sindicatos puede reducir la satisfacción laboral.

### *Modelo Tradicional del Trabajo Decente*

El modelo de trabajo decente de OIT (1999) también ha sido altamente influyente para conceptualizar la calidad del empleo y explicar sus efectos en la satisfacción laboral. Este modelo propone que la calidad del empleo mejora, por ejemplo, cuando los países: disminuyen sus tasas de desempleo, reducen la informalidad, ratifican las declaraciones internacionales sobre trabajo, disminuyen el porcentaje de trabajadores subpagados, aumentan el poder de compra de los salarios mínimos, disminuyen los porcentajes de gente trabajando horas en exceso, disminuyen la tasa de trabajo infantil, disminuyen la brecha que hay entre hombres y mujeres en cuanto a la participación en el mercado laboral, reducen la brecha salarial por género, aumentan la cobertura de la protección social, aumentan el grado de sindicalización o disminuyen el porcentaje de trabajadores involucrados en disputas laborales (OIT 2001; Anker, Chernyshev et al. 2003; OIT 2009).

Un ejemplo de la influencia del modelo de trabajo decente en el estudio de la satisfacción laboral es el artículo de Ritter and Anker (2002), quienes utilizan datos transversales de las People's Security Surveys de la OIT para estudiar la relación entre calidad del empleo y satisfacción laboral en cinco países observados en los años 2000 y 2001: Argentina, Brasil, Chile, Hungría y Ucrania. Sus resultados indican que la satisfacción laboral está relacionada fuertemente con la seguridad laboral, tanto en términos de ingreso como de estabilidad. Además, los trabajadores más calificados

presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los menos calificados y, salvo en Chile, ser miembro de un sindicato está asociado a mayor satisfacción laboral.

La influencia del modelo de trabajo decente en la literatura también se puede observar en la considerable atención que han tenido medidas objetivas de la calidad del empleo, como los ingresos, la jornada de trabajo o el tipo de contrato. Esto es un desarrollo paradójico para una literatura sobre satisfacción laboral que inicialmente estaba interesada en trascender las medidas puramente objetivas de la calidad del empleo. Pero también es un desarrollo valioso ya que la asociación entre condiciones objetivas del empleo y satisfacción laboral es todavía materia de fuertes debates.

En un lado de este debate los autores reportan una asociación significativa entre condiciones objetivas del empleo y satisfacción laboral y argumentan que la satisfacción laboral puede entregar información valiosa acerca de la experiencia subjetiva del trabajo (Green 2006; Warr 2007; Brown, Charlwood et al. 2012). En el otro lado del debate los autores reportan que la asociación es inexistente o muy débil y frente a esto argumentan que la satisfacción laboral no es un buen indicador de la calidad del empleo (Gallie 2007; Spencer 2009).

La variabilidad de los resultados reportados puede ser explicada en parte por las expectativas de los trabajadores. Los trabajadores tienen expectativas sobre sus empleos que van cambiando a través del tiempo y suelen estar más satisfechos cuando tienen un empleo con características objetivas que se ajustan a sus expectativas (Pagan 2011; Westover 2012). Por ejemplo, utilizando datos para el año 2005 del European Working Condition Survey, Poggi (2010) reporta que la satisfacción laboral disminuye a medida que aumenta la distancia entre las aspiraciones de un trabajador y su realidad.

Los trabajadores también trabajan en contextos que pueden agravar o suavizar los efectos de las condiciones objetivas del trabajo. Por ejemplo, Pouliakas and Theodossiou (2010) analizan datos de tipo panel de encuestas de hogares realizadas en 11 países de la Unión Europea entre 1996 y 2001, llegando a la conclusión de que los trabajadores de ingresos bajos están significativamente menos satisfechos con sus trabajos que los trabajadores de ingresos altos. Sin embargo, los autores reportan que esta brecha en la satisfacción laboral depende del contexto y es más grande en los países del sur de Europa como Grecia, España, Portugal e Irlanda, pero tiende a disminuir e incluso desaparecer en los países del norte, como Bélgica, Finlandia, Francia o el Reino Unido, donde existen mejores seguros sociales y mayores beneficios entregados por el Estado.

## EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DESDE ENFOQUES ALTERNATIVOS

Si bien es notable la proliferación de artículos que evalúan la calidad del empleo utilizando la satisfacción laboral como indicador de resultado, este enfoque tradicional tiene limitaciones que pueden ser mejor abordadas si se utilizan enfoques alternativos como el bienestar subjetivo o el desarrollo humano. A continuación comparamos de forma sistemática tres enfoques para evaluar la calidad del empleo y utilizamos el Cuadro 1 para ilustrar las limitaciones del enfoque tradicional y la forma en que estas limitaciones son abordadas por los enfoques alternativos del bienestar subjetivo y el desarrollo humano. La primera limitación del enfoque tradicional que ocupa la satisfacción laboral como indicador de resultado para evaluar la calidad del empleo, es que considera la influencia del empleo en un ámbito específico de la vida, que es el trabajo. Esto es la consecuencia lógica de centrarse en la satisfacción laboral, que solamente puede ser reportada por personas que trabajan. Por el contrario, el enfoque del bienestar subjetivo considera la influencia del empleo en la vida en general y el enfoque de desarrollo humano considera la influencia en las libertades que tienen los trabajadores para realizar sus proyectos de vida y desplegarlos en funcionamientos en diferentes ámbitos.

Una segunda limitación del enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral es que el análisis queda restringido a comparar empleos de mejor calidad con empleos de peor calidad, sin permitir comprender si es preferible un empleo de mala calidad versus otras alternativas como el desempleo, la jubilación, estudiar, o dedicarse a las tareas del hogar. Esta limitación también es el resultado lógico de utilizar un indicador que solamente pueden reportar las personas empleadas. Por el contrario, el bienestar subjetivo y las capacidades son indicadores que pueden ser observados en todas las personas, independiente de si están empleadas o no. Esto permite comparar los niveles de calidad del empleo, pero también comparar con otros estatus como el desempleo, jubilación, estudiar, o ser dueño de casa.

Una tercera limitación del enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral es que introduce sesgos de adaptación. La valoración de las características de un empleo puede estar fuertemente determinada por las preferencias adaptativas o ajustes de las expectativas de los trabajadores. Este sesgo de adaptación puede explicar por qué los trabajadores cuyos empleos tienen condiciones objetivamente peores, reportan mayor satisfacción laboral que trabajadores con mejores condiciones objetivas del empleo (Wooden, Warren et al. 2009).

El sesgo de adaptación no desaparece al utilizar indicadores de satisfacción vital como los propuestos por el enfoque del bienestar subjetivo, pero podría tener un impacto menos radical que en el caso de la satisfacción laboral, donde la evaluación es más cognitiva e involucra elementos más tangibles. La literatura previa sugiere que el sesgo de adaptación es más fuerte cuando se realizan evaluaciones cognitivas de elementos tangibles ya que estos resultan más fáciles de comparar, generando una escalada en los estándares evaluativos (Veenhoven 1991; Diener, Suh et al. 1999).

El sesgo de adaptación es un problema mucho menor para el enfoque de desarrollo humano, que se distingue tanto del enfoque en la satisfacción laboral como del enfoque en la satisfacción vital, por utilizar un procedimiento evaluativo que no es de tipo subjetivo, sino deliberativo y eminentemente social (Nussbaum and Sen 1993; Sen 1999; Nussbaum 2011). Con esto el sesgo de adaptación se reduce sustancialmente, pero se introduce un sesgo de presunción que imputa una misma valoración a las distintas capacidades entre individuos, a pesar de que desconocemos si estas tienen el mismo valor para todas las personas (Rojas 2007; Rojas 2011). En otras palabras, una de las principales dificultades del enfoque en el desarrollo humano está en la definición de las capacidades para que las personas puedan funcionar adecuadamente en aquellas áreas que les son de aprecio. Sin embargo, existen algunos consensos respecto al procedimiento que marcan una diferencia fundamental con la filosofía utilitarista-tecnocrática. En particular, el enfoque de desarrollo humano sugiere que la deliberación política es el espacio para decidir sobre los pesos asignados a las diferentes capacidades para efectos de decisiones públicas. Por el contrario, la interpretación utilitarista-tecnocrática pretende reemplazar esa deliberación por una decisión técnica basada en el cálculo del impacto de las capacidades sobre los ingresos, el bienestar subjetivo u otro indicador cuantificable.

A continuación resumimos la evidencia acumulada sobre la calidad del empleo cuando ésta es evaluada desde el enfoque del bienestar subjetivo y, posteriormente, el desarrollo humano. En un intento por dialogar con el enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral, hemos organizado la revisión de los enfoques alternativos en el bienestar subjetivo y el desarrollo humano de tal forma en que se pueda hacer un paralelo con las proposiciones generales que realizan los modelos tradicionales de demandas y control (Karasek 1979) y trabajo decente (OIT 1999). El Cuadro 2 resume este paralelo y sugiere que la calidad del empleo requiere alcanzar un equilibrio entre demandas y control, pero también reducir la tensión en el trabajo y los conflictos con otras áreas de la vida. Además, junto a asegurar las condiciones objetivas de un trabajo decente, es importante que el empleo satisfaga necesidades de distinto tipo y que existan programas organizacionales para lograrlo. Por último, los enfoques alternativos proponen que cuando un empleo es de mala calidad, rara vez resulta conveniente estar desempleado, pero bajo ciertas condiciones puede ser conveniente considerar otras alternativas como estudiar, jubilarse, o dedicarse a las tareas del hogar.

**Cuadro 2. Proposiciones generales del enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral y los enfoques alternativos del bienestar subjetivo y desarrollo humano**

<b>Enfoque tradicional</b>	<b>Enfoques alternativos</b>
Alcanzar un equilibrio entre demandas y control	Reducir tensión en el trabajo y conflictos con otras áreas de la vida
Garantizar condiciones objetivas del trabajo decente	Satisfacer necesidades e implementar programas organizacionales
—	Considerar distintas alternativas al empleo de mala calidad

### **EL ENFOQUE DEL BIENESTAR SUBJETIVO**

Al evaluar la calidad del empleo utilizando el enfoque del bienestar subjetivo, se postula que las características del empleo son valiosas en la medida que contribuyen a una mayor satisfacción vital. La satisfacción vital es definida como el grado con que una persona evalúa la calidad de su vida en general, en el presente, de forma positiva (Veenhoven 2007). Consecuentemente, la satisfacción vital es una evaluación más holística y general que la satisfacción laboral (Eby, Maher et al. 2010; Erdogan, Bauer et al. 2012). Prueba de esta diferencia es que la satisfacción laboral explica una proporción muy baja de la variación en la satisfacción vital (Rojas 2006). En un estudio de más de 8.000 individuos viviendo en 10 países, Near and Rechner (1993) concluyen que la satisfacción laboral explica solamente 1% de la varianza en la satisfacción vital una vez que se introducen una serie de variables de control.

La débil relación entre satisfacción laboral y satisfacción vital sugiere que ellas miden cosas distintas, pero sería un error concluir a partir de esto que la calidad del empleo no afecta la satisfacción vital. Existe evidencia preliminar que sugiere que la satisfacción vital podría ser un correlato más fuerte del desempeño laboral que la satisfacción laboral (Jones 2006). Además existe una literatura emergente que documenta la relación entre calidad del empleo y satisfacción vital. Esta literatura fue recientemente revisada por Erdogan, Bauer et al. (2012), quienes analizan cerca de 200 artículos publicados desde 1985 en adelante y proponen que los mecanismos por los cuales la calidad del empleo llega a afectar a la satisfacción vital incluyen la satisfacción en ámbitos específicos de la vida, como el trabajo, la familia, el ocio, la salud y las propias competencias. Su revisión se organiza en tres dimensiones identificadas anteriormente por Diener, Oishi et al. (2002): tensión en el trabajo, actividad fluida y satisfacción de necesidades. Nuestra revisión considera todas estas dimensiones, pero también discute la pregunta más general acerca de si tener un empleo de cualquier nivel de calidad es mejor que no tener un empleo.

## *Tensión en el Trabajo*

El empleo se puede conectar con otras áreas de la vida mediante experiencias de balance o tensión entre ambos dominios (Maertz and Boyar 2011). La tensión o conflicto generalmente se expresa en la sensación de no poder cumplir con uno o más roles, como el de empleado y abuelo o el de jefa y amiga (Powell and Greenhaus 2010). La tensión en todas sus formas pareciera ser dañina para la satisfacción vital, pero resulta particularmente dañina cuando los problemas del trabajo afectan a la familia (Allen, Herst et al. 2000) y cuando la persona involucrada en el conflicto está exhausta o estresada (Demerouti, Bakker et al. 2005). Los efectos de la tensión en el trabajo son moderados por los rasgos de personalidad (Cunningham and De La Rosa 2008) y tienden a repercutir más fuerte en la satisfacción vital de las mujeres que de los hombres (Kossek and Ozeki 1998).

La tensión en el trabajo está relacionada a contextos estresantes. Los problemas cotidianos (Maybery, Neale et al. 2007), interrupciones (Erlandsson, Bjorkelund et al. 2010), trato injusto (Tepper 2000), bullying (Dzuka and Dalbert 2007), discriminación percibida (Redman and Snape 2006) y barreras de género (Rochlen, Good et al. 2009), son todos contextos estresantes que dañan la satisfacción vital.

Si bien los contextos estresantes son una clara fuente de tensión en el trabajo y disminuyen la satisfacción vital, los roles estresantes tienen una relación más compleja que recién se empieza a comprender. Los roles de mucha demanda pueden tener efectos negativos en la satisfacción vital (Demerouti, Bakker et al. 2005), pero los efectos dependen del control percibido, resiliencia y del contexto, entre otros factores (Erdogan, Bauer et al. 2012).

Cierto grado de tensión entre el empleo y otras áreas de la vida es inevitable, ya que la cantidad de horas trabajadas reduce la cantidad de horas disponibles para dedicar a otros ámbitos de la vida. Si bien existen propuestas fundamentadas para limitar el tiempo dedicado al trabajo (NEF 2010), también existen estudios que sugieren que simplemente reducir las horas de trabajo podría ser insuficiente (Matthews and Barnes-Farrell 2010) y que poder controlar el tiempo de trabajo podría ser más importante para la satisfacción vital que el tiempo realmente trabajado (Eriksson, Rice et al. 2007).

Pero no solo hay conflicto entre el empleo y otras áreas de la vida. También hay aprendizajes cruzados y experiencias valiosas que se pueden transportar de un ámbito al otro. Apoyando este argumento, Ayres and Malouff (2007) demuestran que los trabajadores que recibieron entrenamiento para resolver problemas trasladaron esas habilidades a otros ámbitos de sus vidas y lograron una mayor satisfacción vital.

El empleo también puede ser una fuente de actividad fluida, incluyendo desafíos motivantes, oportunidades de crecimiento y sentido del trabajo. Aunque la literatura sobre actividad fluida es acotada y todavía poco concluyente, hay indicios de que un trabajo podría aumentar la satisfacción vital si tiene: desafíos y características intrínsecas motivantes (Judge, Locke et al. 1998), oportunidades de progresar hacia

metas valoradas (Verbruggen and Sels 2010), tareas relacionadas a los intereses y preferencias personales (McKee-Ryan, Song et al. 2005; McKee-Ryan and Harvey 2011) y tareas que se puedan realizar con autonomía (Drobnič, Beham et al. 2010).

### *Satisfacción de Necesidades*

Los empleos de calidad que aumentan la satisfacción vital se caracterizan por satisfacer necesidades de tipo financiero, interpersonal y de estatus o poder. La pérdida de estas funciones explica una parte importante del efecto negativo y persistente en el tiempo que tiene el desempleo en la satisfacción vital (Clark, Georgellis et al. 2001; Lucas, Clark et al. 2004). La pérdida de ingresos, de status y de oportunidades de mantenerse socialmente activo y conectado, también explica parte importante del efecto negativo que tienen las jubilaciones tempranas en el bienestar subjetivo en general (Calvo, Haverstick et al. 2009).

En cuanto a la satisfacción de necesidades financieras, un resultado bastante consistente en la literatura es que existe una asociación positiva entre ingresos y satisfacción vital (Arendt 2005). Esta relación es especialmente fuerte cuando se sale de la pobreza, pero tiene una forma logarítmica con rendimientos decrecientes a medida que aumentan los ingresos (Stevenson and Wolfers 2008).

Respecto a la satisfacción de necesidades interpersonales, la evidencia es bastante concluyente respecto a que las relaciones sociales son un predictor significativo de la satisfacción vital (Lim and Putnam 2010). En su revisión de literatura, Myers and Diener (1995) reportan que el apoyo social en el trabajo tiene una correlación promedio de .32 con la satisfacción vital. Y aunque es algo contra-intuitivo, el apoyo de los colegas pareciera ser más importante para la satisfacción vital que el apoyo de los supervisores (Huffman, Watrous-Rodriguez et al. 2008). Helliwell and Huang (2010), utilizando la Canadian Survey para 2002 y 2003 y regresiones logísticas y OLS, llegan a la conclusión de que la confianza en el lugar de trabajo tiene un gran efecto sobre el bienestar subjetivo, en particular, la satisfacción con la vida.

En cuanto a las necesidades de estatus y poder, la literatura ha sido poco concluyente respecto a los efectos de ocupar una posición directiva en la satisfacción vital y en general ha encontrado que la relación no existe o que es menor a .15 (Grawitch and Barber 2010). Sin embargo, cuando el estatus y el prestigio son auto-reportados, la correlación aumenta a .38 (Redman and Snape 2006).

### *Alternativas al Empleo de Mala Calidad*

En las secciones anteriores vimos que si bien cierto grado de tensión entre el empleo y otras áreas de la vida es inevitable, también es posible que el empleo promueva aprendizajes útiles en otras áreas de la vida y que permita satisfacer necesidades de distinto tipo. La satisfacción vital generada por un empleo dependerá de cómo se de este equilibrio. Si un empleo genera demasiada tensión y deja de satisfacer

necesidades, la satisfacción vital podría verse negativamente afectada, en cuyo caso no tener empleo se vuelve una alternativa más atractiva.

Grün, Hauser et al. (2010) exploran esta posibilidad y se preguntan si tener cualquier empleo es mejor que no tener un empleo. Usando datos de la Alemania oriental, los autores analizan transiciones desde el desempleo a empleos jornada completa, y clasifican a los empleos como buenos o malos según indicadores como la satisfacción laboral, nivel de remuneraciones asociadas al trabajo, tipo de contrato y ajuste entre el trabajador y los requisitos del trabajo. Los autores concluyen que la satisfacción vital promedio de las personas que encuentran un empleo después de estar desempleadas es mayor que la de las personas que se mantienen desempleadas. Sin embargo, el beneficio es mucho mayor para las personas que encuentran empleos de buena calidad que las que encuentran empleos de mala calidad. Esto sugiere que algunos empleos de mala calidad son preferibles al desempleo. Sin embargo, en el caso de las personas que encuentran un nuevo empleo de calidad substancialmente peor que el empleo que tuvieron antes de estar desempleados, pareciera no haber un beneficio claro en términos de satisfacción vital.

Clark, Knabe et al. (2010) utilizan datos panel de Alemania para estudiar los efectos dañinos del empleo a nivel individual y agregado en la satisfacción vital. Sus resultados indican que el desempleo regional resiente la satisfacción vital de los hombres con buenas proyecciones laborales, estén ellos empleados o desempleados. Sin embargo, los hombres desempleados con malas proyecciones laborales y los hombres con empleos inseguros tienden a ser menos afectados por el desempleo regional e incluso podrían obtener ciertos beneficios. Esto sugiere que la seguridad laboral puede ser tan importante para la satisfacción vital como el tener un empleo, al menos para los hombres.

Calvo and Mair (Under review) analizan una muestra de más de 400.000 residentes en cerca 100 países, observados entre los años 1981 y 2009, y concluyen que las personas desempleadas reportan una satisfacción vital menor que los trabajadores, estudiantes, jubilados y dueños de casa. Sin embargo, los trabajadores reportan niveles de satisfacción vital levemente menores a los estudiantes, jubilados y dueños de casa. La excepción son las personas jubiladas en países con altas tasas de desempleo, quienes probablemente estuvieron forzados a jubilarse en un contexto que no les ofrecía oportunidades laborales y por lo tanto tienden a reportar una satisfacción vital levemente menor a los trabajadores. Estos resultados sugieren que la experiencia individual del empleo debe ser entendida por comparación a otros estatus laborales del curso de la vida y dentro de un contexto social más amplio que considere, por ejemplo, las tasas de desempleo. Aplicados a la discusión sobre calidad del empleo, estos resultados sugieren que, por ejemplo, bajo ciertas circunstancias podría ser más satisfactorio estudiar en vez de trabajar en un empleo de mala calidad.

Drobnič, Beham et al. (2010) señalan que el efecto de un empleo de mala calidad en la satisfacción vital depende del contexto y puede suavizarse si se da en economías prósperas que protegen a las personas mediante otros mecanismos. Es importante destacar que el contexto también influye sobre cuáles son las condiciones del empleo

que más afectan el bienestar subjetivo. En países con prosperidad económica, los factores que más afectan la satisfacción vital pasan de ser tener un empleo mal pagado e inseguro, a tener un empleo aburrido y con falta de autonomía. Además, en estas economías, la intensificación del trabajo también se convierte en un problema, siendo en estos países en donde la gente reporta trabajar extremadamente sobre presión y con tiempos muy ajustados, lo cual también afecta su satisfacción vital.

En síntesis, aunque en la mayoría de los casos es mejor tener algún empleo a no tener ninguno, es posible que los beneficios para la satisfacción vital disminuyan o se desvanezcan cuando la calidad del empleo es muy mala comparada con empleos anteriores, cuando el contexto social hace más atractivo el estudiar, jubilarse o ser dueño de casa, o cuando el contexto económico es favorable y permite que las personas obtengan satisfacción de otras áreas no relacionadas al trabajo.

## **EL ENFOQUE DEL DESARROLLO HUMANO**

El enfoque de desarrollo humano aplicado al tema de la calidad del empleo postularía que las características del empleo son valiosas en la medida que contribuyen a aumentar las capacidades y promueven la agencia humana. A pesar de que el enfoque del desarrollo humano ha sido invocado en discusiones sobre calidad del empleo por el mismo Sen (1984) y otros autores (Orton 2011; Brown, Charlwood et al. 2012), la evaluación empírica de este enfoque es menos frecuente. Sin hacer alusión al enfoque de desarrollo humano, existe una abundante literatura en el ámbito de la salud, que es una de las capacidades fundamentales para llevar una buena vida y es reconocida en distintas formas por todos los “listados” de capacidades (Alkire, 2002, Robeyns, 2012). Esta concentración en indicadores de salud se debe en parte a que la salud laboral y ocupacional es un área firmemente establecida, mientras que otras capacidades como estar en contacto con la naturaleza o participar de la sociedad corresponden a áreas menos exploradas. Esta mirada centrada en una sola capacidad restringe su utilidad para el enfoque de desarrollo humano, que es multidimensional. Sin embargo, esta literatura es concluyente y ofrece amplia evidencia sobre el impacto de las características del empleo en diferentes indicadores de salud, incluyendo: medidas de salud general (Martikainen, Stansfeld, Hemingway, & Marmot, 1999; Warren, Hoonakker, Carayon y Brand, 2004, Karmakar, S. & F. Breslin, 2008), salud psicológica (De Lange et. al 2003), depresión (Bliese and Britt, 2001, Mark & Smith, 2012), insomnio (Ota, Masue, Yasuda, Tsutumi, Mino, Ohara & Ono, 2009, Ota, Masue, Yasuda, Tsutumi, Mino & Ohara, 2005), salud cardiovascular (Hemingway & Marmot, 1999, y referencias en Warren et al., 2004), desórdenes musculoesqueléticos (Hauke, Flintrop, Brun, Reiner 2011; Warren, Hoonakker, Carayon y Brand 2004; Marklund, Bolin & von Essen 2008), accidentes del trabajo (Karmakar & Breslin, 2008), salud dental (Sanders & Spencer, 2004) y mortalidad (Tsutsumi, Kayaba, Hirokawa & Ishikawa, 2006).

Lo que sigue de esta sección se organiza en tres subsecciones. La primera revisa literatura que sugiere que junto a alcanzar un equilibrio entre demandas y control en el trabajo, es importante reducir la tensión de forma más general y los conflictos con

otras áreas de la vida. La segunda subsección revisa la importancia de la seguridad laboral y la eficacia de programas organizacionales para mejorar la salud. Por último, la tercera subsección discute si la ausencia de empleo puede ser beneficiosa para la salud en circunstancias específicas.

### *Tensión en el Trabajo*

Al igual que en la literatura de satisfacción laboral, existen numerosos estudios en el ámbito de la salud que utilizan el modelo de demandas y control de Karasek (1979). Las presiones del trabajo y la autonomía de decisión se relacionan a desórdenes psiquiátricos, peor bienestar psicológico y *burnout* (ver Oosmen, Guerts y Scheepers, 2007). El *burnout* es entendido como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el involucramiento sostenido en situaciones de trabajo emocionalmente demandantes, donde las demandas y los recursos del trabajo están desacopladas (Mostert, 2011).

A diferencia de la literatura de satisfacción laboral, la literatura sobre salud ha sido más fructífera para desarrollar modelos integrativos. Un ejemplo es la revisión de Warren, Hoonakker, Carayon y Brand (2004) sobre las características psicosociales y físicas del trabajo abordadas en la literatura sobre diseño del trabajo, estrés ocupacional y ergonomía. Entre las características psicosociales incluyen la variedad y desafío de las tareas como indicadores de los contenidos del trabajo, la autonomía de decisión como indicador del control sobre el trabajo, la cantidad de trabajo o exigencias cognitivas como indicador de las demandas del trabajo, el tipo de contrato como indicador de la seguridad laboral y el apoyo social junto a otros aspectos sociales y organizacionales. Las características físicas del trabajo incluyen el esfuerzo físico, la ergonometría y la seguridad contra accidentes.

Otros modelos en la literatura sobre salud destacan características novedosas de un empleo de calidad, como el capital social y la confianza. Oksanen, Kouvonen, Kivimaki, Pentti, Virtanen, Linna, & Vahtera (2008) realizan un análisis longitudinal y multinivel de funcionarios del Gobierno de Finlandia que se encontraban inicialmente sanos y cuyo empleo se mantiene estable entre el año 2000 y 2004, llegando a la conclusión de que estar expuesto a un bajo capital social puede ser dañino para la salud autoreportada de los empleados. Previamente, Liukkonen, Virtanen, Kivimaki, Pentti & Vahtera (2004) habían encontrado una relación entre la confianza en el apoyo de los colegas y la salud auto-reportada de las mujeres.

La literatura sobre salud también se distingue de la literatura sobre satisfacción laboral por haber estado más atenta a la variabilidad contextual de los efectos. Los contextos familiares han recibido especial atención ya que existe una relación consistente entre la interferencia entre trabajo y hogar e indicadores de salud mental como el *burnout* y el agotamiento.

Geurts et al. (2005) plantean que el funcionamiento de las personas en el trabajo es influenciado positiva o negativamente por el hogar, y viceversa. Cuando existe interferencia o conflicto entre familia y trabajo, los individuos pueden experimentar depresión, síntomas somáticos y menor satisfacción matrimonial, mientras que las organizaciones pueden experimentar mayores niveles agregados de estrés, burnout, accidentes, e intenciones de renunciar, junto a menores niveles de compromiso, desempeño y satisfacción de sus trabajadores (Ford, Heinen and Langkamer 2007).

Resaltando los potenciales efectos beneficiosos que pueden tener las interacciones entre trabajo y familia, el meta-análisis de McNall, Nickin & Masuda (2010) incluye 21 estudios sobre enriquecimiento de la vida familiar a partir del trabajo y 25 estudios sobre enriquecimiento del trabajo a partir de la familia. Sus resultados sugieren que ambas formas de enriquecimiento se asocian positivamente a la salud física, salud mental, compromiso afectivo de los trabajadores, estabilidad del personal y a la satisfacción laboral y familiar.

La evidencia acumulada también sugiere que los efectos dañinos de la interferencia entre trabajo y hogar pueden combinarse de forma compleja con los efectos dañinos de un trabajo de mala calidad. Utilizando una muestra transversal de trabajadores en Sudáfrica, Mostert (2011) reporta que altas demandas y presiones combinadas con bajo control y poco apoyo de los colegas y supervisores se asocia con interferencia dañina entre el empleo y el hogar y que por esta vía ambas afectan el burnout, y solo las últimas variables (control y apoyo) tienen además un efecto directo. En un estudio de 231 hombres que trabajaban en la construcción, Lingard and Francis (2005) encontraron que las demandas horarias del trabajo, incluyendo horarios irregulares y cantidad de horas trabajadas a la semana, se asocian al agotamiento emocional, pero esta relación parece deberse al efecto del conflicto entre trabajo y familia. Otros autores también postulan que los conflictos entre familia y trabajo disminuyen con la autonomía y el apoyo social (Grzywacz and Marks 2000). Grotto & Lyness (2010) encuentran que el trabajo interfiere más en otras áreas de la vida cuando existen altas demandas del trabajo, incluyendo la complejidad del trabajo, las horas trabajadas, la exigencia de las tareas realizadas y requerimientos de trabajar en el hogar fuera de la jornada laboral. Por el contrario, el trabajo interfiere menos en otras áreas de la vida cuando se cuenta con mayores recursos y soportes organizacionales, incluyendo autonomía, desarrollo de habilidades y horarios flexibles, entre otros.

La literatura sobre multiplicidad de roles es menos concluyente. Estudios como los de Oomens, Geurts & Scheepers (2007) sugieren que la salud mental mejora a medida que aumenta el número de roles y que existe un efecto saludable de tener un empleo jornada completa en combinación con tener hijos. Otros estudios sugieren que combinar roles parentales y ocupacionales produce resultados mixtos: por un lado induce síntomas depresivos y quejas sobre la salud física Nordenmark, 2002; Pugliesi, 1989; Windle & Dumenci, 1997), pero por otro lado tiene efectos positivos en la salud física de las mujeres casadas y divorciadas que cuidan a hijos mayores de cuatro años, al menos si éstas son comparadas con dueñas de casa (Fokkema 2002). No obstante su ambigüedad, esta literatura ilustra la complejidad de definir un concepto de calidad del empleo, pues el cómo una persona experimente las características de un empleo

depende de sus circunstancias personales y familiares, apoyos personales y sociales y preferencias, entre otros factores.

### *Seguridad Laboral y Programas Organizacionales*

En la línea del modelo de trabajo decente propuesto por la OIT (1999), la literatura sobre salud ha investigado repetidamente los beneficios que puede tener la seguridad laboral, pero los resultados han sido mixtos. Un grupo de autores encuentra que la seguridad laboral se asocia a mejores indicadores de salud. El meta-análisis de Sverke, Hellgren & Näswall (2002) sugiere que la inseguridad laboral tiene efectos dañinos en la salud, actitudes y comportamientos de los trabajadores y de la organización en general. Dooley, Prause et al. (2000) concluyen que el trabajo inadecuado, definido como trabajo part-time involuntario o trabajo con sueldos pobres, produce mayores niveles de depresión en las personas. El estudio longitudinal durante el cierre de un puerto de Mattiasson et al. (1990) encontró que todos los trabajadores que enfrentaban la amenaza de perder su trabajo reportaban niveles elevados de trastornos del sueño, depresión, ansiedad y colesterol sérico comparados con otros trabajadores. De forma más general, se han identificado relaciones entre la inseguridad laboral y la depresión y ansiedad (D'Souza, Strazdins, Lim et al. 2003), peor salud mental (D'Souza, Strazdins, Clements, et al. 2005), síntomas somáticos, morbilidad psiquiátrica, salud auto-reportada enfermedades coronarias y sus factores de riesgo (Cheng, Chen, Chen, & Chiang, 2005, y sus referencias).

Otros autores, sin embargo, reportan que los efectos de la seguridad laboral en la salud no son estadísticamente significativos. Rodríguez (2002) concluye que la salud auto-reportada de los trabajadores por jornada parcial no es estadísticamente diferente de aquellos trabajadores empleados por tiempo completo. Bardasi and Francesconi (2004) reportan que pocas transiciones laborales tienen consecuencias significativas en indicadores de salud. Liukkonen, Virtanen, Kivimaki, Pentti & Vahtera (2004) encuentran que los empleos a plazo definido incluso se relacionan a mejor salud autoreportada y menos malestar psicológico que los empleos indefinidos.

Los resultados contradictorios de la investigación sobre los efectos de la inseguridad laboral en la salud pueden ser explicados en parte por el indicador de salud analizado, por el contexto en que enmarca el efecto y por las preferencias individuales. La importancia del indicador de salud utilizado es evidente en el estudio de Virtanen et al. (2002), cuyos resultados indican que los empleos a plazo definido se asocian a mayor malestar psicológico, pero también a mejor salud auto-reportada y menor prevalencia de enfermedades que los empleos a plazo indefinido. La importancia del contexto es resaltada por Rodríguez (2002), quien compara empleos jornada completa a plazo definido e indefinido y encuentra que el empleo a plazo indefinido es beneficioso para la salud de los trabajadores en Alemania, pero no en Gran Bretaña.

La importancia del contexto social también es resaltada en la revisión de 104 artículos originales por Kim, Muntaner, Vahid Shahidi, Vives, Vanroelen & Benach (2012), quienes reportan que los Estados de Bienestar son un determinante importante de la salud laboral. Los trabajadores precarios en países escandinavos reportan niveles de

salud similares o incluso mejores que otros trabajadores en esos países, mientras que los trabajadores precarios en otros estados de bienestar en Europa tienden a reportar peor salud autoreportada y mayores problemas musculoesqueléticos, accidentes y problemas de salud mental. László, Pikhart, Kopp, Bobak, Pajak, Malyutina, Salavec & Marmot (2010) reportan que la inseguridad autoreportada tiene una asociación significativa con el riesgo de reportar salud pobre en República Checa, Dinamarca, Alemania, Grecia, Hungría, Israel, Holanda, Polonia y Rusia, mientras que la asociación no es significativa en países como Austria, Bélgica, Francia, Italia, España, Suecia y Suiza.

La ausencia de efectos significativos de la seguridad laboral en la salud también puede deberse a que el efecto de empleo inseguro depende de las preferencias individuales. Algunas personas como los adultos pueden preferir seguridad en el empleo, mientras que otras como las mujeres con hijos pequeños pueden preferir flexibilidad de horarios. Sin embargo, el enfoque de desarrollo humano frecuentemente cuestiona que la elección de empleo sea completamente voluntaria y considera la posibilidad de que los trabajos que las personas tienen sean los únicos disponibles para ellas, lo cual limita su agencia para elegir empleos más saludables. En este sentido, la pregunta clave desde la perspectiva del desarrollo humano no sería cuánta seguridad tiene un trabajador, sino si es el nivel de seguridad que quiere o si podría optar a un nivel de seguridad distinto si quisiera.

La variabilidad de los efectos de la seguridad laboral sugiere que el efecto de las características del empleo en la salud no es simple y unívoco, sino que depende del indicador de salud utilizado, el contexto y las preferencias personales. Además, existen programas e intervenciones organizacionales que pueden compensar en cierto grado el impacto dañino que tienen los empleos de baja calidad en la salud y las conductas saludables. Kuoppala, Lamminpää et al. (2008) realizan una revisión sistemática de 46 artículos publicados entre los años 1970 y 2005 y encuentran evidencia moderada que sugiere que los programas de promoción de la salud disminuyen las licencias médicas por enfermedad y mejoran el bienestar mental, pero no la salud física ni las pensiones por discapacidad. El ejercicio pareciera incrementar el bienestar general y la habilidad para trabajar, pero la educación y los métodos psicológicos no tienen un efecto significativo en la enfermedad o en el ausentismo laboral. El ausentismo laboral es reducido por actividades que promueven estilos de vida saludable y la ergonomía. Parks, & Steelman (2008) realizan un meta-análisis cuyos resultados sugieren que la participación en programas organizacionales para promover el bienestar está asociada con menos ausentismo laboral y mayor satisfacción laboral. Conn, Hafdahl, Cooper, Brown & Lusk (2009) realizan un meta-análisis de intervenciones de actividad física publicadas entre los años 1967 y 2007. Su conclusión es que estas intervenciones tienen efectos beneficiosos en el comportamiento saludable, estado físico, niveles de grasa, medidas físicas, ausentismo laboral y estrés laboral. El efecto beneficioso en el riesgo de diabetes es menos robusto dado el tamaño reducido de las muestras. En su conjunto, estos estudios sugieren que los programas e intervenciones organizacionales pueden ser una estrategia efectiva para proteger o mejorar la salud de los trabajadores, tanto en empleos de buena como de mala calidad.

## *Ausencia de Empleo*

Utilizar las capacidades como indicador de resultado para evaluar la calidad del empleo tendría la ventaja de considerar la influencia del trabajo en múltiples libertades y funcionamientos, incluyendo la participación social, seguridad humana, relaciones significativas y salud física y mental, entre otros. El mismo Sen (1984) destaca que el trabajo aporta ingresos, genera un producto (bien o servicio) y contribuye a la autoestima y al reconocimiento social de estar involucrado en algo valioso. Por lo tanto, el empleo tiene fines instrumentales y aporta medios (como la producción de bienes) para conseguir otros fines, pero también es un fin en sí mismo y aporta al despliegue de capacidades (como la autoestima y el reconocimiento social).

Al ser el tiempo finito, la cantidad de horas que las personas pasan en el trabajo disminuye la posibilidad de destinar esas horas al desarrollo de capacidades no relacionadas al trabajo y de desplegar la agencia humana en búsqueda de otras fuentes de bienestar. Por lo tanto, tiene sentido preguntarse acerca de los beneficios que puede tener para la salud y otras capacidades el limitar o eliminar el tiempo dedicado al trabajo, especialmente si el empleo es de mala calidad.

Llena-Nozal (2009), utilizando un diseño cuasi-experimental con encuestas longitudinales de Australia, Canadá, Suiza y el Reino Unido, encuentra que estar desempleado generalmente es peor para la salud mental que tener empleo. Sin embargo, el beneficio del empleo para la salud mental depende de las características del trabajo en particular. Las personas inactivas que obtienen un trabajo “no-estándar”, es decir no a tiempo completo o con demasiadas horas de trabajo, tienen un beneficio menor que las personas que obtienen trabajos “estándar” o a tiempo completo, incluso controlando por la posibilidad de que haya enfermedades mentales preexistentes.

Gallo, Bradley et al. (2006) estudian los síntomas depresivos de las personas mayores que perdieron involuntariamente su trabajo en Estados Unidos. Sus resultados indican que los síntomas depresivos de las personas con un patrimonio menor a la mediana aumentan tras la pérdida involuntaria del empleo, mientras que para las personas con mayor patrimonio no se observa un cambio significativo. Estos resultados sugieren que el nivel socioeconómico se asocia a una mejor capacidad para lidiar con la ausencia del empleo.

Strandh (2000) ocupa una muestra representativa nacional de 3.500 desempleados en Suecia para estudiar el efecto de distintas formas de salir del desempleo. Sus resultados sugieren que recobrar el empleo tiene un efecto beneficioso en el puntaje de la escala de salud mental GHQ-12, pero este efecto varía dependiendo de las características del empleo obtenido. La salud mental mejora más si se obtiene un empleo permanente en vez de uno temporal o independiente. Junto con recobrar el empleo, existen otras formas de salir del desempleo que mejoran la salud mental, como estudiar en la universidad o tomar un permiso postnatal. Salir del desempleo hacia educación media o jubilación anticipada no produce un cambio significativo en la salud mental y salir hacia una licencia médica incluso puede reducirlo. Estos resultados

en su conjunto sugieren que la ausencia de empleo no es necesariamente dañina para la salud mental. Tener empleo es claramente preferible a estar desempleado, incluso si la calidad del empleo no es óptima. Sin embargo, existen otras rutas de salida del desempleo que no implican conseguir un empleo y también tienen beneficios para la salud mental.

## **CONCLUSIÓN**

Este artículo ha utilizado los enfoques de bienestar subjetivo y desarrollo humano para contribuir al debate sobre calidad del empleo en América Latina y criticar las evaluaciones de la calidad del empleo que están exclusivamente centradas en la satisfacción laboral. Existen diferencias notorias entre estos enfoques al definir qué es un buen empleo o un mal empleo y cuáles son las dimensiones que deben ser consideradas para hacerlo. Para el enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral un empleo es de calidad si contribuye a una mayor satisfacción laboral, para el enfoque del bienestar subjetivo si las personas que lo desempeñan se declaran satisfechas con su vida en general, y para el enfoque del desarrollo humano si aporta a la agencia humana y promueve capacidades como la salud.

Los enfoques considerados también resultan complementarios al momento de identificar las condiciones que favorecen la calidad del empleo. Junto con alcanzar un equilibrio en el grado de demandas y control del trabajo, es importante reducir la tensión en el trabajo de forma más general y disminuir los conflictos con otras áreas de la vida. Y junto con garantizar las condiciones objetivas del trabajo decente, es importante satisfacer necesidades generales de distinto tipo e implementar programas organizacionales para lograrlo.

En su conjunto, la evidencia que respalda los enfoques considerados sugiere que los determinantes de la calidad del empleo son multidimensionales y dependen de factores internos del trabajador, los contenidos de las tareas que realiza y el contexto en que el trabajador desempeña su labor. La relevancia de estos factores moderadores hace que sea difícil identificar un efecto unívoco de las características del empleo en la satisfacción o salud sin tomar en cuenta su variabilidad dependiendo de las preferencias personales o el contexto familiar o social.

Una de las principales ventajas de los enfoques alternativos del bienestar subjetivo y desarrollo humano es que utilizan indicadores de resultado que pueden ser reportados por personas que no trabajan. Esto permite comparar las ventajas relativas de tener empleos de distinta calidad con la ausencia de empleo que caracteriza a otros estatus laborales como ser estudiante, jubilado o dueño de casa. La discusión sobre calidad del empleo, para progresar y ser fructífera, tiene que resolver el problema que el empleo es solamente uno de los ámbitos en los cuales las personas desarrollan su vida y que a veces las personas pueden optar por priorizar ciertos ámbitos en desmedro de otros para obtener un mayor bienestar agregado o libertad. Por ejemplo, una persona puede optar por un trabajo por menos horas y sin seguridad social para pasar más tiempo con sus hijos, o al revés, trabajar en exceso para generar ingresos suficientes para financiar

la compra de algún bien. Desde el punto de vista de las políticas públicas, los enfoques alternativos permiten ampliar la mirada desde políticas restringidas al ámbito laboral hacia ámbitos complementarios que permitan potenciar los resultados de estas políticas. Por ejemplo, el enfoque de bienestar subjetivo ha llamado la atención sobre los tiempos de traslado al trabajo como un determinante del bienestar. Asimismo, una capacidad como salud puede potenciarse fuertemente en el ámbito laboral, pero también en otros ámbitos, o el foco en la capacidad de entender e insertarse exitosamente en el mundo lleva a enfatizar las posibilidades de capacitación laboral más allá del trabajo actual y la satisfacción laboral que el trabajador derive de ella.

La evidencia acumulada sugiere que en muchos casos los empleos de mala calidad son preferibles al desempleo. Sin embargo, esto no es claro cuando una persona transita del desempleo a un empleo con calidad muy inferior a la del empleo que se tenía antes de quedar desempleada. Las ventajas de los empleados sobre los desempleados también disminuyen cuando se trabaja demasiadas horas por sobre la jornada completa y en empleos temporales e inseguros. La seguridad laboral en particular pareciera ser tan importante para los hombres como tener un empleo, al menos en lo que respecta a su satisfacción vital.

Que el desempleo sea dañino no implica que todas las formas de ausencia de empleo sean dañinas. Tener empleo es casi siempre mejor que estar desempleado, pero existen otras alternativas que se tornan atractivas bajo circunstancias específicas y cuando el empleo es de mala calidad. Por ejemplo, salir del desempleo hacia estudios universitarios puede ser beneficioso para la salud mental. Y en países de bajos ingresos, con altas tasas de desempleo y pocos sistemas de protección, podría ser más satisfactorio estudiar, jubilarse o dedicarse a las tareas del hogar en vez de trabajar en un empleo de mala calidad.

Ciertamente no existe consenso respecto a si la diferencia entre un buen y un mal empleo es substancial en relación a la diferencia entre estar empleado y en otros estatus laborales (Layard 2004). Sin embargo, es claro que la calidad del empleo tiene un efecto en la satisfacción y salud que va más allá del tener o no tener empleo. Esto tiene implicancias para la política pública y sugiere que es importante comparar empleos de distintos niveles de calidad con otras alternativas y no solamente buscar generar empleos sin considerar su calidad. Tener un empleo puede ser insuficiente para mantener niveles mínimos de satisfacción y salud, especialmente en regiones como América Latina, donde el mercado laboral es tan informal y flexible que muchas personas quedan excluidas de los beneficios que entregan las políticas sociales asociadas al empleo (Burchell, Sehnbruch et al. 2012).

El enfoque tradicional basado en la satisfacción laboral no permite resolver estas controversias, ya que solamente las personas empleadas pueden reportar su satisfacción laboral. Además los reportes de satisfacción laboral son altamente vulnerables a sesgos de adaptación. Los enfoques alternativos del bienestar subjetivo y desarrollo humano ocupan indicadores de resultados que permiten evaluar la calidad del empleo considerando áreas de la vida distintas al trabajo, hacen posible comparar empleos de mala calidad con otras alternativas al empleo y contribuyen a balancear las

ventajas y desventajas de distintos métodos evaluativos. Pero entre estos enfoques alternativos también hay diferencias ya que el enfoque del desarrollo humano reemplaza la evaluación subjetiva por una deliberación social. Con la deliberación se disminuye substancialmente el sesgo de adaptación y se torna posible la comparación explícitamente política de distintas dimensiones de valor. Sin embargo, al mismo tiempo se introduce un nuevo sesgo de presunción, que consiste en asumir que las personas valoran las distintas capacidades por igual. Es precisamente esta diferencia entre los enfoques del bienestar subjetivo y del desarrollo humano lo que los hace en gran medida enfoques complementarios.

Tomando en cuenta las ventajas y desventajas de cada enfoque, es posible formular recomendaciones teóricas y metodológicas para la investigación futura. En primer lugar, proponemos definir la calidad del empleo como las características del empleo que aumentan la libertad que tienen las personas para alcanzar funcionamientos deseados, como el bienestar subjetivo. Hasta el momento, la investigación ha estado centrada en los efectos del trabajo sobre una variable o ámbito, desconociendo la multidimensional del espacio de valor sobre el cual el trabajo tiene un efecto. Esto podría incluir además de las variables de satisfacción laboral y vital y de salud, dimensiones tales como habilidad de comprender el mundo, tener vínculos significativos con los demás, sentirse seguro, respetarse y ser respetado, entre otras. En segundo lugar, proponemos ocupar indicadores múltiples para evaluar la calidad del empleo, incluyendo indicadores de bienestar subjetivo y capacidades junto a satisfacción laboral. Un enfoque integrativo de este tipo permite continuar utilizando indicadores simples y fáciles de entender, lo que probablemente contribuirá al impacto político de las discusiones sobre la calidad del empleo (Ward 2004; Burchell, Sehnbruch et al. 2012). Por último, proponemos evaluar la calidad del empleo utilizando diseños experimentales o cuasi-experimentales con datos longitudinales de múltiples países. La literatura acumulada frecuentemente sufre de sesgos de endogeneidad, selección y causalidad inversa. Además, la literatura que intenta evaluar variaciones contextuales está fuertemente limitada por la escasa disponibilidad de datos comparados y específicamente de datos en América Latina. Seguir estas recomendaciones enriquecerá el debate sobre calidad del empleo tanto en América Latina como en otras regiones del mundo, y probablemente contribuirá a aumentar el impacto práctico que tiene en las políticas públicas y finalmente en la satisfacción y salud de las personas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Allen, T. D., D. E. Herst, et al. (2000). "Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research." *Journal of Occupational Health Psychology* 5: 278-308.
- Anand, P., J. Krishnakumar, et al. (2011). "Measuring welfare: Latent variable models for happiness and capabilities in the presence of unobservable heterogeneity." *Journal of Public Economics* 95(3-4): 205-215.
- Anker, R., I. Chernyshev, et al. (2003). "Measuring decent work with statistical indicators." *International Labour Review* 142(2): 147-177.
- Arendt, J. N. (2005). "Income and "Outcomes" for Elderly: Do the Poor Have a Poorer Life?" *Social Indicators Research* 70: 327-347.
- Ayres, J. & J. M. Malouff (2007). "Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16(279-294).
- Bardasi, E. & M. Francesconi (2004). "The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers." *Social Science and Medicine* 58(9): 1671-1688.
- Brown, A., A. Charlwood, et al. (2012). "Not all that it might seem: why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality." *Work, Employment & Society* 26(6): 1007-1018.
- Bryson, A., L. Cappellari, et al. (2004). "Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?" *British Journal of Industrial Relations* 42(3): 439-459.
- Burchell, B., K. Sehnbruch, et al. (2012). The Quality of Employment in the Academic Literature: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates. *Working Paper #1*. Centre for New Development Thinking. Santiago, Chile.
- Calvo, E., K. Haverstick, et al. (2009). "Gradual Retirement, Sense of Control, and Retirees' Happiness." *Research on Aging* 31(1): 112-135.
- Calvo, E. & C. A. Mair (Under review). "The Multiplicative Effect of Individual- and Country-level Unemployment on Life Satisfaction in 97 Nations (1981-2009)."
- Clark, A., A. Knabe, et al. (2010). "Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity." *Labour Economics* 17(1): 52-61.
- Clark, A. E. (1996). "Job Satisfaction in Britain." *British Journal of Industrial Relations* 34(2): 189-217.

- Clark, A. E. (2011). Worker wellbeing in booms and busts. *The Labour Market in Winter: The State of Working Britain: The State of Working Britain*. P. Gregg and J. Wadsworth. Oxford, Oxford University Press: 128-143.
- Clark, A. E., Y. Georgellis, et al. (2001). "Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment." *Economica* 68(270): 221-241.
- Cunningham, C. J. L. & G. M. De La Rosa (2008). "The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being." *Journal of Occupational Health Psychology* 13: 271-282.
- de Lange, A. H., T. W. Taris, et al. (2003). "'The very best of the millennium': Longitudinal research and the demand-control-(support) model." *Journal of Occupational Health Psychology* 8(4): 282-305.
- Demerouti, E., A. B. Bakker, et al. (2005). "Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents." *Journal of Vocational Behavior* 67: 266-289.
- Diener, E., S. Oishi, et al. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The handbook of positive psychology*. C. R. Snyder and S. J. Lopez. New York, Oxford University Press: 63-73.
- Diener, E., E. M. Suh, et al. (1999). "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress." *Psychological Bulletin* 125(2): 276-302.
- Dooley, D., J. Prause, et al. (2000). "Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships." *Journal of Health and Social Behavior* 41(4): 421-436.
- Drobnič, S., B. Beham, et al. (2010). "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe." *Social Indicators Research* 99(2): 205-225.
- Dzuka, J. & C. Dalbert (2007). "Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world." *European Psychologist* 12: 253-260.
- Eby, L. T., C. P. Maher, et al. (2010). "The intersection of work and family life: the role of affect." *Annual Review of Psychology* 61: 599-622.
- Erdogan, B., T. N. Bauer, et al. (2012). "Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature." *Journal of Management* 38(4): 1038-1083.
- Eriksson, L., J. M. Rice, et al. (2007). "Temporal aspects of life satisfaction." *Social Indicators Research* 80: 511-533.
- Erlandsson, L. K., C. Bjorkelund, et al. (2010). "Women's perceived frequency of disturbing interruptions and its relationship to self-rated health and satisfaction

with life as a whole." *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 26: 225-232.

Gallie, D. (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford, Oxford University Press.

Gallo, W. T., E. H. Bradley, et al. (2006). "The Persistence of Depressive Symptoms in Older Workers Who Experience Involuntary Job Loss: Results From the Health and Retirement Survey." *Journal of Gerontology: Social Sciences* 61B(4): 221-228.

Gazioglu, S. & A. Tansel (2006). "Job satisfaction in Britain: individual and job related factors." *Applied Economics* 38(10): 1163-1171.

González, P., P. Güell, et al. (2012). *Bienestar Subjetivo: El Desafío de Repensar el Desarrollo*. Santiago, Chile, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Grawitch, M. J. & L. K. Barber (2010). "Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical distinctions for work–life initiatives." *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 62: 169-188.

Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, NJ US, Princeton University Press.

Grün, C., W. Hauser, et al. (2010). "Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment." *Journal of Labor Research* 31(3): 285-306.

Helliwell, J., R. Layard, et al., Eds. (2012). *World Happiness Report*. New York, Columbia University.

Helliwell, J. F. & H. Huang (2010). "How's the job? Well-being and social capital in the workplace." *Industrial and Labor Relations Review* 63(2): 205-227.

Huffman, A. H., K. M. Watrous-Rodriguez, et al. (2008). "Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees?" *Human Resource Management* 47: 237-253.

Jones, M. D. (2006). "Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction." *Journal of Behavioral and Applied Management* 8: 20-24.

Judge, T. A., E. A. Locke, et al. (1998). "Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations." *Journal of Applied Psychology* 83: 17-34.

Kalleberg, A. L. (2008). "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition." *American Sociological Review* 74: 1-22.

Karasek, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign." *Administrative Science Quarterly* 24(2): 285-308.

- Karasek, R. A. & T. Theorell (1990). *Healthy work*. New York, Basic Books.
- Kossek, E. E. & C. Ozeki (1998). "Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research." *Journal of Applied Psychology* 83(139-149).
- Kuoppala, J., A. Lamminpää, et al. (2008). "Work health promotion, job well-being, and sickness absences--A systematic review and meta-analysis." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 50(11): 1216-1227.
- Layard, R. (2004). "Good Jobs and Bad Jobs". *CEP Occasional Paper #19*. London, UK, Centre for Economic Performance.
- Lim, C. & R. D. Putnam (2010). "Religion, Social Networks, and Life Satisfaction." *American Sociological Review* 75(6): 914-933.
- Llena-Nozal, A. (2009). "The Effect of Work Status and Working Conditions on Mental Health in Four Oecd Countries." *National Institute Economic Review* 209(1): 72-87.
- Lucas, R. E., A. E. Clark, et al. (2004). "Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction." *Psychological Science* 15(1): 8-13.
- Maertz, C. P. & S. L. Boyar (2011). "Work–family conflict, enrichment, and balance under “levels” and “episodes” approaches." *Journal of Management* 37: 68-98.
- Matthews, R. A. & J. L. Barnes-Farrell (2010). "Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains." *Journal of Occupational Health Psychology* 15: 330-346.
- Maybery, D. J., J. Neale, et al. (2007). "The Negative Event Scale: Measuring frequency and intensity of adult hassles." *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal* 20: 163-176.
- McKee-Ryan, F., Z. Song, et al. (2005). "Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study." *The Journal of applied psychology* 90(1): 53-76.
- McKee-Ryan, F. M. & J. Harvey (2011). "'I Have a Job, But . . .': A Review of Underemployment." *Journal of Management* 37(4): 962-996.
- Miller, P. W. (1990). "Trade unions and job satisfaction." *Australian Economic Papers* 29(55): 226.
- Myers, D. G. & E. Diener (1995). "Who is happy?" *Psychological Science* 6: 10-19.

- Near, J. P. & P. L. Rechner (1993). "Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: An historical view of differences among West European countries." *Social Indicators Research* 29: 109-121.
- NEF (2010). *21 hours: Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century*. United Kingdom, New Economics Foundation.
- Nussbaum, M. & A. K. Sen, Eds. (1993). *The Quality of Life*. Oxford, UK, Oxford University Press.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- OIT (1999). "Decent work". *Report of the Director General to the 87th session of the International Labour Conference*. Geneva, Switzerland.
- OIT (2001). *Índice de desarrollo del Trabajo Decente 1990-2000*.
- OIT (2009). "The measurement of Decent Work". *Report of the Director General*. Geneva, Switzerland.
- Orton, M. (2011). "Flourishing lives: the capabilities approach as a framework for new thinking about employment, work and welfare in the 21st century." *Work, Employment & Society* 25(2): 352-360.
- Pagan, R. (2011). "Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe." *Social Science and Medicine* 72(2): 206-215.
- Pfeffer, J. & A. Davis-Blake (1990). "Unions and job satisfaction: An alternative view." *Work and Occupations* 17(3): 259-283.
- Poggi, A. (2010). "Job satisfaction, working conditions and aspirations." *Journal of Economic Psychology* 31(6): 936-949.
- Pouliakas, K. & I. Theodossiou (2010). "Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe." *International Labour Review* 149(1): 1-29.
- Powell, G. & J. Greenhaus (2010). "Sex, gender, and decision at the family → work interface." *Journal of Management* 36: 1011-1039.
- Redman, T. & E. Snape (2006). "The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer?" *British Journal of Management* 17: 167-175.
- Ritter, J. A. & R. Anker (2002). "Good Jobs, Bad Jobs: Workers' evaluation in five countries." *International Labour Review* 141(4): 331-358.

- Rochlen, A. B., G. E. Good, et al. (2009). "Predictors of gender-related barriers, work, and life satisfaction among men in nursing." *Psychology of Men & Masculinity* 10: 44-56.
- Rojas, M. (2006). "Life satisfaction and satisfaction in domains of life: is it a simple relationship?" *Journal of Happiness Studies* 7(4): 467-497.
- Rojas, M. (2007). "A Subjective Well-being Equivalence Scale for Mexico: Estimation and Poverty and Income-distribution Implications." *Oxford Development Studies* 35(3): 273-293.
- Rojas, M. (2011). Más allá del ingreso: progreso y bienestar subjetivo. *La Medición del Progreso y el Bienestar: Propuestas Desde América Latina*. M. Rojas. Ciudad de México, Foro Consultivo y Tecnológico.
- Seashore, S. E. (1974). "Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Employment." *Social Indicators Research* 1(2): 135-168.
- Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Oxford, UK, Basil Blackwell.
- Sen, A. K. (1999). *Development as freedom*. Oxford, UK, Oxford University Press.
- Spencer, D. A. (2009). *The political economy of work*, Routledge.
- Stevenson, B. & J. Wolfers (2008). "Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox." *Brookings Papers on Economics Activity*: 1-87.
- Stiglitz, J., A. Sen, et al. (2010). *Mismeasuring Our Lives: Why GDP Doesn't Add Up*. New York, The New Press.
- Stiglitz, J. e. (2002). "Employment, social justice and societal well-being." *International Labour Review* 141(1-2): 9-29.
- Strandh, M. (2000). "Different exit routes from unemployment and their impact on mental well-being: The role of the economic situation and the predictability of the life course." *Work Employment and Society* 14(3): 459-479.
- Stutzer, A. & B. S. Frey (2010). "Recent Advances in the Economics of individual Subjective Well-Being." *Social Research* 77(2): 679-714.
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision." *Academy of Management Journal* 43: 178-190.
- Van Der Doef, M., S. Maes, et al. (2000). "An examination of the job demand-control-support model with various occupational strain indicators." *Anxiety, Stress & Coping* 13(2): 165.

- Veenhoven, R. (1991). "Is happiness relative?" *Social Indicators Research* 24(1): 1-34.
- Veenhoven, R. (2007). Quality of life research. *21st Century Sociology, A Reference Handbook*. C. D. Bryant and D. L. Peck. Thousand Oaks, CA, Sage: 54-62.
- Veenhoven, R. (2010). "Capability and happiness: Conceptual difference and reality links." *Journal of Socio-Economics* 39(3): 344-350.
- Verbruggen, M. & L. Sels (2010). "Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling." *Journal of Career Assessment* 18: 3-15.
- Ward, M. (2004). *Quantifying the World*. Oxford, UK, Oxford University.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York, Routledge.
- Westover, J. H. (2012). "Comparative International Differences in Intrinsic and Extrinsic Job Quality Characteristics and Worker Satisfaction, 1989-2005." *International Journal of Business and Social Science* 3(7): 1-15.
- Wooden, M., D. Warren, et al. (2009). "Working Time Mismatch and Subjective Well-being." *British Journal of Industrial Relations* 47(1): 147-179.