

## UNA EVALUACION ECONOMICA DEL IMPACTO SALARIAL EN LAS ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL MERCADO LABORAL

Lloréns Montes, F.J.  
Senise Barrio, M.E.  
Universidad de Granada

### RESUMEN

El propósito de este estudio es probar la hipótesis de discrepancia múltiple. Esta hipótesis propone que la satisfacción salarial viene determinada por un proceso de evaluación donde el salario actual es comparado simultáneamente con varios estándares. En la prueba de la hipótesis consideramos cuatro estándares de comparación: (a) salario que los empleados consideran que deben recibir (salario deseado); (b) salario recibido por otros empleados de su misma organización (salario de otros); (c) salario recibido por otros individuos que realizan un trabajo similar en otras organizaciones localizadas en la misma región geográfica (salario medio); (d) el salario mínimo por encima del cual a los asalariados no les importaría desempeñar su trabajo (salario mínimo). Existen buenas razones para prever que las discrepancias generadas por cada uno de estos estándares de comparación son relevantes para la satisfacción salarial.

**PALABRAS CLAVE:** Satisfacción salarial. Discrepancias múltiples. Salario.

### INTRODUCCIÓN

La satisfacción salarial, aunque ha sido tema de atención popular de una extensa literatura al respecto en sociología y psicología industrial y de teorías acerca de la "alienación", ha sido analizada por pocos economistas (Borjas, 1979; Flanagan, Strauss y Ulman, 1974; Freeman, 1994; Hamermesch, 1977). El olvido de la satisfacción laboral y salarial refleja, en parte, la suspicacia profesional suscitada por lo que podría denominarse variables subjetivas; se trata de variables que miden "lo que la gente dice más que lo que la gente hace". En parte, este olvido también se debe a que los economistas son reacios a las pretensiones de medición de la utilidad individual (Freeman, 1994).

En este artículo se trata de examinar estos asuntos y evaluar la utilización de la satisfacción salarial (y otras variables subjetivas) en el análisis del mercado de trabajo. Aunque hay buenas razones para tratar con mucha precaución las variables subjetivas, las respuestas del personal acerca de cómo se sienten ante los salarios recibidos no carecen de significado, sino que transmiten una información útil sobre la vida económica que no debería ignorarse. Así, se suele comentar que aunque en general se está de acuerdo que el dinero es el mecanismo principal para recompensar y modificar el comportamiento en la industria, se sabe muy poco acerca de la manera en que funciona. Para poder comprender realmente cómo el dinero modifica el comportamiento, se tienen que comprender las percepciones y preferencias de la persona recompensada, lo que es un reto para los directivos. Además tienen que inspirar confianza para que los empleados les comuniquen con entera libertad los sentimientos acerca de sus salarios.

El salario, en parte, explica el rendimiento de los empleados. La mayor parte de éstos no trabajarían de acuerdo a unos niveles óptimos de productividad y eficiencia sino estuvieran pagados en consonancia con el trabajo desarrollado (Lawler, 1971). A su vez, la satisfacción salarial constituye un antecedente de la satisfacción laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional, tal y como lo han sugerido numerosos autores. De igual forma, estas últimas variables son aspectos mediadores en el rendimiento y productividad del trabajador (Agho et al., 1993; Williams y Hazer, 1986).

La importancia del salario viene reflejada por la popularidad que tiene la satisfacción salarial como variable de investigación. Sin embargo, uno de los hallazgos más interesantes en el estudio de la satisfacción salarial es la modesta fuerza de la relación entre el salario que reciben y su satisfacción con éste. Aunque la relación es positiva y estadísticamente significativa, el salario actual explica menos del 25 por ciento de la varianza de la satisfacción salarial (Motowidlo, 1982, 1983). Esto implica que las personas con los salarios más altos, no siempre son personas satisfechas con su salario.

La satisfacción salarial de los empleados puede ser la faceta más importante de la satisfacción laboral frente a otros aspectos tales como el trabajo en sí, los compañeros o los supervisores (Heneman, 1985). Una razón que justifica la necesidad de estudiar la satisfacción con el nivel salarial es su relación con el comportamiento de los empleados, incluyendo el absentismo y el deseo de abandonar el trabajo.

Deckop (1992) ha argumentado recientemente que el comportamiento y las actitudes de los empleados están afectados por el énfasis puesto por los individuos en la satisfacción salarial con la organización frente a la satisfacción salarial con la carrera. De acuerdo con Deckop (1992, p. 116) la satisfacción salarial con la organización es "la actitud global que los individuos tienen de sus patrones como resultado del salario que reciben", mientras que la satisfacción salarial con la carrera es "la actitud global que los individuos tienen de sus carreras como resultado del salario que reciben". Por consiguiente, comprender el núcleo de la satisfacción salarial con la organización versus carrera puede permitir un mayor conocimiento del comportamiento de los empleados.

Dadas las consecuencias asociadas a la satisfacción salarial, se han desarrollado varios modelos teóricos, propuestos por Lawler (1971), Dyer y Theriault (1976), Miceli y Lane (1991) y Deckop (1992), con el fin de comprender sus determinantes en los empleados. Una variable común entre estos modelos es el referente salarial (p.e. el salario percibido en comparación con otros compañeros).

El propósito de este trabajo consiste en estudiar el efecto que la teoría de la discrepancia tiene sobre la satisfacción salarial. Esta hipótesis propone que la satisfacción salarial queda determinada mediante un proceso de evaluación en el que el salario actual es comparado simultáneamente con varios estándares.

## REVISIÓN TEÓRICA

A lo largo de las últimas décadas, se han realizado un gran número de investigaciones relacionadas con la satisfacción salarial, partiendo todas ellas de la premisa de que fundamentalmente viene determinada por la opinión que cada persona tiene sobre lo que recibe

o lo que debe recibir en un intercambio social (Goodman, 1974; Rice, Phillips y McFarlin, 1990).

Todos los estudios realizados sobre el tema pueden agruparse en tres enfoques básicos. En este sentido, se puede destacar la denominada Teoría de la Equidad, Teoría de la Comparación Social y, por último, la Teoría de la Discrepancia. Vamos a destacar unas breves notas sobre las mismas, para finalizar desarrollando ampliamente el enfoque de la Discrepancia, ya que será la base teórica de nuestro posterior estudio empírico.

La Teoría de la Equidad, desarrollada por Adams (1963, 1965) y Leventhal (1976) se basa en las comparaciones que realizan los empleados de las organizaciones con varios estándares de evaluación o justicia. Así, aunque cada individuo predetermina qué salario considera justo como contrapartida al desarrollo de su trabajo, no existe homogeneidad en cuanto al establecimiento de un único estándar de equidad. Corroborando esta idea, podríamos destacar a Homans (1974,p.250) quien argumenta que "exclusivamente para pequeños espacios de tiempo o en pequeños grupos, los hombres estarían totalmente de acuerdo, no sólo en lo que es la costumbre de justicia distributiva, sino también en las inversiones particulares o recompensas que serían colocadas en las escalas y pesos justos".

Los componentes estructurales del enfoque de la Equidad son los denominados inputs y resultados. Los primeros son todas aquellas variables que el empleado aporta a la organización, tales como la experiencia, nivel de esfuerzo, nivel de desempeño laboral, sexo, tiempo de permanencia en la organización y trabajo actual. Los resultados son todas aquellas contraprestaciones correspondientes a los inputs y que adoptan la forma de salarios, promociones o cualquier otro tipo de recompensa económica. Estos elementos constituyen la base de la equidad, definida por Adams (1965, p. 277) como "la equivalencia del ratio resultados/inputs... de todas las partidas implicadas en el cambio".

Por otra parte, en la Teoría de la Comparación Social (Adams, 1965; Lawler, 1971, 1981) se parte de la idea de que la satisfacción salarial está determinada por un proceso de evaluación donde el salario real de cada individuo es comparado simultáneamente con varios estándares, siendo, por tanto, las variables de percepción las más significativas, puesto que determinan las creencias de cada individuo sobre lo que recibe o lo que debe recibir en comparación con otros. Este enfoque demuestra que la satisfacción está influida por las experiencias desarrolladas por otras personas que operan dentro de nuestro propio contexto social.

Por último, la Teoría de la Discrepancia (Locke, 1969) determina que la satisfacción salarial viene establecida por la comparación entre la percepción que existe sobre el nivel salarial que debe recibirse y el que realmente se recibe por los individuos que pertenecen a una organización determinada.

Con posterioridad, Lawler (1971) completa este enfoque sugiriendo que las percepciones de los individuos vienen determinadas tanto por las características del puesto de trabajo, tales como el grado de dificultad y de responsabilidad, como por las características personales del empleado (desempeño laboral, formación, tiempo de permanencia en un puesto determinado, etc.).

Hasta llegar a su versión definitiva, la Teoría de la Discrepancia sufre dos modificaciones posteriores a la de Lawler (1971). La revisión siguiente, realizada en base a la investigación de Goodman (1974), establece que la percepción de individuos sobre la posible adecuación de los sistemas salariales (conveniencia de los criterios salariales, comprensión de los mismos, exactitud en la evaluación del desempeño, correlación entre las estrategias y políticas de la empresa con los sistemas de remuneración) puede influir en la satisfacción salarial. Esta fundamentación teórica queda apoyada por las investigaciones empíricas posteriores realizadas por Dyer y Theriault (1976) y Weiner (1980) que vienen a corroborar la afirmación anterior sobre la relación existente entre ambas variables.

Finalmente, Heneman y Schwab (1985) amplían la visión sobre la satisfacción salarial definiéndola como un concepto multidimensional, en la que destacan cuatro grandes dimensiones como condicionantes de la misma:

1. Satisfacción con el nivel salarial, que es el grado de satisfacción percibida con el salario directo que el trabajador recibe.
2. Satisfacción percibida frente a cambios en los niveles salariales.
3. Satisfacción con la estructura/administración salarial: viene determinada por la adecuación de los sistemas de distribución y la jerarquía salarial interna.
4. Satisfacción con los beneficios o retribuciones indirectas recibidas por el asalariado.

En general, las versiones modernas de la Teoría de la Discrepancia (Crosby, 1982; Heneman, 1985; Goodman, 1974; Lawler, 1971; Locke, 1976; Michalos, 1985) establecen unos estándares personales de comparación que serán la base para que el empleado pueda establecer simultáneamente sus discrepancias entre el salario real recibido y los mismos, determinándose a través de este proceso de evaluación el grado de satisfacción salarial detentado por el trabajador. La dificultad radica en la fijación de dichos estándares, ya que no existe homogeneidad a la hora de su establecimiento.

En este sentido y al objeto de desarrollar la investigación empírica, hemos establecido como base el análisis efectuado por Rice, Phillips y McFarlin (1990) en el que se establecen los siguientes estándares de comparación:

- a.- Salario que los empleados consideran que deben recibir o salario deseado.
- b.- Salario recibido por otros empleados de su misma organización o salario de otros.
- c.- Salario recibido por otros individuos que realizan un trabajo similar en otras organizaciones localizadas en la misma región geográfica o salario medio.
- d.- Salario mínimo por el cuál los asalariados podrían querer desempeñar su trabajo.

Con respecto al salario deseado, tanto Lawler (1971) como Heneman (1985) explicitan que la satisfacción salarial viene determinada directamente por una comparación entre el salario corriente y el salario que los individuos consideran que deberían de recibir por su trabajo. Éste último mediará en los efectos que cualquier otro estándar pueda tener sobre la satisfacción salarial.

A su vez, tanto los teóricos de la Equidad como los de las Comparaciones Sociales han propuesto que la satisfacción está influida por "las comparaciones realizadas con otros", bien como individuos particulares o bien como media con otra persona (Adams, 1965; Crosby,

1976; Festinger, 1954). Así mismo, Lawler (1971, 1981) tras una intensa investigación en la que demostró que la satisfacción estaba influida por las experiencias de otras personas establecidas en su contexto social, incluye en su modelo inicial la variable "comparación con el salario de otros". En relación a nuestro análisis, incluiremos las comparaciones con otros trabajadores de la misma organización y con trabajos similares de otras organizaciones, ya que se ha demostrado en investigaciones recientes (Berkowitz, Frases, Treasure y Cochran, 1987; Ronen, 1986) que las comparaciones sociales externas e internas de los empleados de la organización pueden ser relevantes para la determinación de la satisfacción salarial.

El salario mínimo es un estándar poco utilizado en las investigaciones realizadas hasta el momento. No obstante, un estudio realizado por Locke (1969, 1976) demostró una relación consistente y significativa entre el salario mínimo y la satisfacción salarial. La ventaja de considerarlo radica en el uso del dinero de manera instrumental (compra de bienes y servicios, estatus y prestigio, autovaloración del individuo etc.).

Aunque comprendemos que estos cuatro estándares de comparación no son los únicos relevantes para determinar la satisfacción salarial, intentaremos ver cómo se establece la misma a través de la consideración simultánea de los distintos estándares, ya que pocos estudios realizan dicho análisis (Berkowitz et al., 1987; Ronen, 1986).

## METODOLOGÍA

El siguiente estudio ha sido diseñado para probar el efecto que tiene la teoría de las discrepancias múltiples sobre la satisfacción salarial. En base a este enfoque formulamos una proposición con el apoyo de un análisis de regresión múltiple utilizando medidas del salario actual y cuatro estándares de comparación:

*P: Las variables representativas de los efectos de las discrepancias para los cuatro estándares de comparación considerados (salario deseado, salario de otros, salario medio y salario mínimo) tienen un poder estadísticamente significativo para predecir y explicar la satisfacción salarial.*

## Muestra.

Para la realización del proceso de obtención de datos se han utilizado encuestas a través de cuestionarios estructurados y con varias preguntas abiertas. Las encuestas realizadas fueron anónimas, en horas de trabajo, garantizando la total confidencialidad de las valoraciones establecidas. El universo está compuesto de personas de ambos sexos mayores de 16 años que tienen una relación laboral. El ámbito del estudio lo han conformado seis empresas de la provincia de Granada (cuatro entidades financieras y dos empresas de alimentación). El tamaño muestral es de 400 individuos que fueron seleccionados aleatoriamente entre los trabajadores de las empresas consideradas. No se estratificó la muestra atendiendo a categorías profesionales. Se respondieron todas las preguntas en 105 cuestionarios, de los cuales 93 fueron considerados útiles. Algunos cuestionarios (doce) fueron eliminados por defectos de forma en su contestación. El ratio de encuestas válidas fue del 23.25%. De estos sujetos, 30 (32.25%) eran mujeres. La edad promedio era de 33.36 años, llevaban una media de 11.06 años de antigüedad trabajando y el salario medio anual bruto era de 2.254.146 ptas. La fiabilidad y error de la muestra fue de  $\pm 5.07$  dada la población considerada, las peores condiciones posibles ( $p=0,5$ ) y un nivel de confianza del 95.5%. Los individuos seleccionados fueron

instruidos previamente para evitar ambigüedad y confusión en el desarrollo de las preguntas. La totalidad de la muestra tenían una relación laboral actualmente con una empresa. Esta condición fue necesaria para asegurar que el ámbito estudiado le resultaba familiar a los encuestados.

El marco teórico organizacional incorpora la idea de que el contexto, particularmente si sus componentes son homogéneos y notables, afectará probablemente a las percepciones originadas a nivel individual de diversas formas. La interacción social y los procesos de socialización pueden influir en una interpretación compartida. Sin embargo, dada la definición de satisfacción salarial, la unidad apropiada de medición es el individuo. Cuando agregamos las percepciones a un nivel superior, la satisfacción salarial puede ser útil para comprender los factores que influyen en las tendencias de respuesta normativa de los miembros que forman parte de una organización. En nuestro estudio hemos partido de que la unidad de análisis elegida es el individuo, puesto que tratamos de conocer las variables explicativas de sus comportamientos y actitudes. No se ha seleccionado una unidad de análisis superior, como por ejemplo la organización, ya que no es objetivo del trabajo la evaluación de factores climáticos, sociológicos o culturales de rango más elevado. Por ello, la heterogeneidad en la base del estudio, individuos de empresas financieras y de alimentación, aún no compartiendo contextos similares, no influye en la generación de percepciones sesgadas por parte del encuestado que puedan distorsionar las conclusiones del trabajo, ya que no se ha tratado de valorar percepciones agregadas o combinadas.

### **Medición.**

Se realizaron cuatro mediciones de tipo demográfico: Sexo (0=mujer, 1=hombre), años de experiencia profesional, edad y salario medio anual bruto actual. Si bien alguna literatura empírica (p.e. Berkowitz et al., 1987; Summers y Hendrix, 1991) sugiere otras variables demográficas omitidas en este estudio (p.e. factores no pecuniarios, variables familiares, nivel educativo, estatus sindical, ocupación, sector de actividad de la empresas, etc.), los aspectos seleccionados son los que juegan un papel más importante y significativo en el tratamiento de la satisfacción salarial para la mayor parte de los autores (p.e. Rice et al., 1990). Variables como el sexo, pueden explicar las diferentes percepciones de los individuos atendiendo a posibles discriminaciones, valores culturales o sociológicos. Si bien se han conseguido progresos en los últimos años en este aspecto, aún existen numerosas situaciones que pueden generar diferencias y que son reconocidas y recogidas por la literatura. La experiencia laboral genera un mayor conocimiento en los individuos de su situación laboral, ya que, en muchos casos, han trabajado en diferentes empresas, desempeñando variados puestos de trabajo y categorías profesionales, lo que hace que tengan mayores valores de juicio para comparar numerosas situaciones laborales y salarios. Por otra parte, individuos con mayor experiencia, pueden relegar a otro plano el salario, impulsados o frenados por su compromiso organizacional.

Las siguientes cuestiones, adaptadas de Rice et al. (1990), fueron empleadas para valorar cada uno de los estándares de comparación respecto a los cuales el encuestado podía evaluar su salario actual:

1. "¿Cuál debería ser el salario anual (bruto) de la gente que realiza un trabajo similar al suyo?" (salario deseado).

2. "Por favor, piense en una persona de su trabajo con la que usted se suele comparar más. ¿Cuál es el salario anual (bruto) de esa persona?" (salario de otros).
3. "Por favor, estime el salario medio anual de su provincia (bruto) para gente que realiza trabajos comparables al suyo" (salario medio).
4. "Según su opinión, ¿cuál es el salario anual (bruto) que considera como mínimo aceptable para el trabajo que realiza?" (salario mínimo merecido).

Se emplearon tres ítems para medir la satisfacción salarial de los empleados. Dos de los ítems fueron adoptados y adaptados de Hackman y Oldham (1975): "El salario que recibo anualmente de mi trabajo es muy bueno" y "yo tengo un salario justo en función de lo que realizo a cambio de mi trabajo". El ítem final ("yo estoy satisfecho con mi trabajo") fue desarrollado específicamente para este trabajo. Cada ítem fue presentado mediante una escala de likert de 7 puntos, en la que el 7 significaba que el encuestado estaba plenamente de acuerdo con la declaración del ítem, mientras que el 1 significaba lo contrario. Puntuaciones intermedias reflejaban una posición no convencida al respecto. El coeficiente alfa de Cronbach de la variable "satisfacción salarial" fue de .88. Valores por encima de .60 son considerados aceptables en trabajos de investigación. Por consiguiente, los ítems empleados apoyan la consistencia interna de la escala utilizada.

Otra vía no considerada aún en la literatura sobre satisfacción salarial es su explicación por medio de la comparación entre el salario deseado (expectativa) y el salario real (percepción), alternativa sí estudiada en otras disciplinas, tales como el comportamiento del consumidor, para medir la satisfacción del cliente externo o la calidad de servicio. Futuras investigaciones podrían incidir en este aspecto de la medición de la satisfacción del trabajador, buscando y comparando alternativas a las utilizadas en la literatura actual. Sin duda la medición es un tema de vital importancia para la comprensión de fenómenos como éste.

## RESULTADOS

### Estadística descriptiva.

Las tablas 1 y 2 nos presentan las medias, desviaciones típicas y correlaciones de las nueve variables empleadas para evaluar la hipótesis de discrepancia múltiple. Varias observaciones generales a partir de las tablas son destacables para interpretar algunos resultados obtenidos posteriormente en este trabajo. En primer lugar, los empleados encuestados piensan que ganan menos de lo deseado y menos que los compañeros con los que se suelen comparar más. De igual forma, los sujetos ganan menos que el salario medio mínimo aceptable y ligeramente menos que el salario medio de su provincia. En segundo lugar, los cuatro estándares de comparación están positivamente correlacionados (valores de  $r$  entre .45 y .83); La correlación entre el salario de otros y dos de los restantes estándares es ligeramente más baja (.45 y .55) que el resto de correlaciones. En tercer lugar, el salario actual está positiva y fuertemente correlacionado con los cuatro estándares de comparación. En cuarto lugar, la satisfacción salarial está más fuertemente correlacionada con el salario actual ( $r=.49$ ) que con cualquier estándar de comparación o variable demográfica (valores de  $r$  entre .14 y .37).

## Efectos de las discrepancias múltiples.

Con el fin de contrastar la capacidad diferencial de las variables demográficas y de los estándares de comparación en la predicción de la satisfacción salarial, llevamos a cabo un análisis de regresión stepwise. Este procedimiento sigue un proceso de selección de variables "paso a paso". El proceso se inicia sin ninguna variable independiente en la ecuación de regresión. En cada paso se introduce o se elimina una variable. El proceso se paraliza cuando no queda ninguna variable fuera de la ecuación que satisfaga el criterio de selección, ni tampoco queda ninguna variable en la ecuación que satisfaga el criterio de eliminación.

Este tipo de regresión implica la selección de aquellas variables que han sido predictores significativos de la satisfacción salarial y, mediante un procedimiento jerárquico, pasó a formar parte de la ecuación inicialmente la variable salario actual, seguida en posteriores pasos del salario deseado (step 2), sexo (step 3) y experiencia (step 4), siempre por este orden. El valor de  $R^2$  tras el primer "paso" (step 1) fue de .24 ( $F=30.07, p<.0001$ ), siendo igualmente el parámetro de la variable predictora seleccionada significativo. En el segundo "paso",  $R^2$  toma el valor de .29 ( $F=19.18, p<.0001$ ), y así sucesivamente hasta el último "paso" (step 4), en el que el valor de  $R^2$  mejora hasta .34. En el modelo final quedarían los cuatro predictores mencionados, pudiendo destacar la importancia contributiva del salario actual. Los resultados de la regresión quedan representados en las tablas 3 y 4.

## CONCLUSIONES

Los resultados del presente trabajo nos sugieren que la compensación de los trabajadores presenta dificultades en las decisiones directivas ya que aquéllos utilizan diferentes estándares de comparación para su evaluación. Los individuos con mayores estándares de comparación están generalmente menos satisfechos con su salario que los individuos con unos estándares más bajos. Además, puede ocurrir que cuando los primeros tengan incrementos en su salario, aumenten su satisfacción salarial proporcionalmente más que los segundos. Esto significa que las diferencias individuales en los estándares de comparación puede hacer imposible satisfacer a todo el mundo por igual con arreglo a su salario. Otros aspectos demográficos como el sexo o la experiencia laboral también son indicadores de la satisfacción salarial de los trabajadores.

El estado de la cuestión y la investigación disponible hasta el momento no nos permite cómo podrían gestionarse los estándares de comparación. Si pudieran controlarse, directa o indirectamente, los directivos deberían intentar bajar los niveles de dichos estándares. Estos estándares podrían disminuirse mediante información que indicara si los salarios son similares o más bajos que en otras organizaciones. También podrían reducirse poniendo énfasis en las contribuciones que las organizaciones hacen a los empleados (fondos de pensiones, acciones sociales, convenios iguales o superiores a otros del sector, etc.). Una estrategia posterior podría ser el reconocimiento no económico al esfuerzo de los empleados y el reconocimiento de los efectos negativos asociados a una labor no apreciada por parte de éstos. En un intento por gestionar la satisfacción salarial, lo mejor que una organización debe hacer, es desarrollar y aplicar instrumentos que permitan ajustar sistemáticamente los niveles salariales; tales criterios deberían estar disponibles para los empleados, de tal forma que fueran capaces de ajustar sus estándares hacia posiciones más realistas.

Por otra parte, hemos de llamar la atención de que para que los empleados estén satisfechos deben tener un nivel de salario alto y bajos niveles de estándares de comparación.

Desafortunadamente, las estrategias que tratan de aumentar el efecto que uno de estos determinantes tiene en la satisfacción salarial puede influir adversamente en el efecto que otro tiene en la misma.

Como limitación en el desarrollo del estudio cabe destacar las restricciones de la muestra obtenida en cuanto a tamaño y alcance. Por consiguiente, las conclusiones obtenidas a partir de los resultados son de carácter meramente exploratorio y, en ningún caso, generalizables a cualquier escenario de la política laboral nacional. Sin embargo, sí nos permiten desarrollar una base de reflexión sobre el fenómeno de la estandarización comparativa en la actitud que los trabajadores mantienen frente al mercado laboral.

Como conclusión final cabe destacar que este trabajo sugiere que las discrepancias ofrecen un mecanismo único en la labor de predecir y explicar la satisfacción salarial. Además, la teoría de la discrepancia es, probablemente, útil para el desarrollo de una investigación básica que examine los determinantes teóricos de la satisfacción y para una investigación aplicada que trate de diseñar y evaluar los métodos que aumenten la satisfacción.

#### **NOTAS**

- (1) Los autores quieren agradecer las sugerencias y comentarios realizados por tres revisores anónimos.
- (2) Este trabajo ha sido realizado parcialmente con la financiación y colaboración de la Fundación Caja de Madrid.

## BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS, J.S. (1963): "Toward an understanding of inequity", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 67, pp. 424-436.
- ADAMS, J.S. (1965): "Inequity in social exchange". In L. BERKOWITZ (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2). New York: Academic Press.
- AGHO, A.O., C.W. MUELLER y J.L. PRICE (1993): "Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model", *Human Relations*, Vol. 46, No. 8, pp. 1007-1027.
- GOMEZ-MEJIA, L.R. y D.B. BALKIN (1992a): Compensation, organizational strategy, and firm performance. Cincinnati: South-Western.
- GOMEZ-MEJIA, L.R. y D.B. BALKIN (1992b): "Determinants of faculty pay: An agency theory perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, pp. 921-955
- BERKOWITZ, L., C. FRASER, F.P. TREASURE y S. COHRAN (1987): "Pay, equity, job gratifications, and comparisons in pay satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, pp. 544-551.
- BORJAS, G. (1979): "Job satisfaction, wages, and unions", *Journal of Human Resources*, Vol. 14, No. 1, pp. 21-39.
- CROSBY, F. (1976): "A model of egoistic relative deprivation", *Psychological Review*, Vol. 83, pp. 85-113.
- CROSBY, F. (1982): *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- DECKOP, J. (1992): "Organizational and career pay satisfaction", *Human Resource Management Review*, Vol. 2, pp. 11-129.
- DYER, L. y R. THERIAULT (1976): "The determinant of pay satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, pp. 596-604.
- FESTINGER, L. (1954): "A theory of social comparison processes", *Human Relations*, Vol. 7, pp. 117-140.
- FLANAGAN, R., G. STRAUSS y L. ULMAN (1974): "Worker discontent and work place behavior", *Industrial Relations*, Vol. 13, pp. 101-123.
- FREEMAN, R.B. (1994): *Mercados de trabajo en Acción: Ensayos sobre economía empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GOODMAN, P. (1974): "An examination of referents used in the evaluation of pay", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 12, pp. 170-195.
- HACKMAN, J.R. y G.R. OLDFHAM (1975): "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 159-170.
- HAMERMESCH, D. (1977): "Economics for job satisfaction and worker alienation", In O. ASHENFELTER Y W. OATES (Eds.), *Essays in Labor Market and Population Analysis*. Princeton.
- HENEMAN, H. (1985): "Pay satisfaction". In K. ROWLAND Y G. FERRIS (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 3). Greenwich, CT.: JAI Press, pp. 115-139.
- HENEMAN, H. y SCHWAB, D. (1985): "Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement", *International Journal of Psychology*, Vol. 20, pp. 129-141.
- HOMANS, G.C. (1974): *Social behavior: Its elementary forms*. New York, NY.: Harcourt Brace.
- LAWLER, E.E. (1971): *Pay and organizational effectiveness: A Psychological view*. New York: McGraw-Hill.
- LAWLER, E.E. (1981): *Pay and organizational development*. Reading MA.: Addison-Wesley.
- LEVENTHAL, G. (1976): "Fairness in social relationships". In J. THIBAUT, J. SPENCE y R. CARSON (Eds.), *Contemporary topics in social psychology*. Morristown, NJ.: General Learning Press.
- LOCKE, E.A. (1969): "What is job satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, pp.309-336.
- LOCKE, E.A. (1976): "The nature and causes of job satisfaction". In M.D. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- MICELI, M. y M. LANE (1991): "Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In K. ROWLAND y G. FERRIS (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 9). Greenwich CT.: JAI Press.
- MICHALOS, A.C. (1985): "Multiple discrepancies theory", *Social Indicators Research*, Vol. 16, pp. 347-413.
- MOTOWIDLO, S.J. (1982): "Relationships between self-rated performance and pay satisfaction among sales representatives", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, pp. 209-213.
- MOTOWIDLO, S.J. (1983): "Predicting sales turnover from pay satisfaction and expectations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, pp. 484-489.
- RICE, R., S. PHILLIPS y D. McFARLIN (1990): "Multiple discrepancies and pay satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp. 386-393.
- RONEN, S. (1986): "Equity perception in multiple comparisons: A field study", *Human Relations*, Vol. 39, pp. 333-346.
- SUMMERS, T.P. y W.H. HENDRIX (1991): "Modeling the role of pay equity perceptions: A field study", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 64, pp. 145-157.

WEINER, N. (1980): "Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: A comparison of two models", *Personnel Psychology*, Vol. 33, pp.741-757.

WILLIAMS, L.J. y J.T. HAZER (1986): "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 2, pp. 219-231.

TABLA 1. MEDIAS Y DESVIACIONES TIPICAS PARA TODAS LAS MEDIDAS

Medida	Media	Desviación
Sexo	.677419	.469997
Edad	33.365591	11.899749
Años de experiencia	11.065054	11.393719
Salario actual	2,254,146	1,609,072
Salario deseado	2,884,837	1,880,176
Salario de otros	2,890,933	2,521,294
Salario medio	2,378,536	1,419,905
Salario mínimo	2,840,649	1,938,385
Satisfacción salarial	3.360215	1.726514

TABLA 2. CORRELACIONES PARA TODAS LAS MEDIDAS

Medida	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
Sexo	-								
Edad	.38**	-							
Experiencia	.37**	.88**	-						
Sactual	.26*	.53**	.47**	-					
Sdeseado	.17	.48**	.41**	.92**	-				
Sotros	.13	.26**	.23*	.79**	.83**	-			
Smedio	.06	.47**	.38**	.78**	.80**	.55**	-		
Smínimo	.09	.29**	.23*	.56**	.62**	.45**	.62**	-	
Satisfacción	.32**	.27**	.16	.49**	.37**	.37**	.28**	.14	-

NOTA: N=93

\*P&lt;.05

\*\*P&lt;.01

TABLA 3. RESULTADOS DE LA REGRESION STEPWISE PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE SATISFACCION SALARIAL

STEP 1. Variable salario actual		R <sup>2</sup> =.24	F=30.07 (p<.0001)		
	Estimación <u>parámetros</u>	Error <u>Estándar</u>	Suma de <u>cuadrados</u>	F	prob>F
Constante	2.14479025	.26958002	144.71593945	63.89	.0001
Sal.actual	.00000053	.00000010	68.11691507	30.07	.0001
STEP 2. Variable salario deseado		R <sup>2</sup> =.29	F=19.18 (p<.0001)		
	Estimación <u>parámetros</u>	Error <u>Estándar</u>	Suma de <u>cuadrados</u>	F	prob>F
Constante	2.39817702	.27870715	158.17290055	74.04	.0001
Sal.actual	.00000111	.00000025	43.62820204	20.42	.0001
Sal.deseado	-.00000054	.00000021	13.85285919	6.48	.0126

STEP 3. Variable sexo		$R^2=.32$	$F=14.14$ ( $p<.0001$ )		
	Estimación parámetros	Error Estándar	Suma de cuadrados	F	prob>F
Constante	2.06134336	.33453421	79.22167321	37.97	.0001
Sexo	.60146815	.33901939	6.56750796	3.15	.0795
Sal.actual	.00000099	.00000025	31.47744068	15.09	.0002
Sal.deseado	-.00000046	.00000021	9.84246249	4.72	.0325

  

STEP 4. Variable experiencia		$R^2=.34$	$F=11.56$ ( $p<.0001$ )		
	Estimación parámetros	Error Estándar	Suma de cuadrados	F	prob>F
Constante	2.06846060	.33106282	79.75692468	39.04	.0001
Sexo	.77406662	.35049762	9.96509018	4.88	.0298
Experiencia	-.02648338	.01557643	5.90616644	2.89	.0926
Sal.actual	.00000107	.00000026	35.57560264	17.41	.0001
Sal.deseado	-.00000047	.00000021	10.03990874	4.91	.0292

**TABLA 4. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO STEPWISE PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE SATISFACCION SALARIAL**

STEP	VARIABLE	$R^2$ (PARCIAL)	$R^2$ (GLOBAL)	F	PROB>F
1	Sal.actual	.2484	.2484	30.07	.0001
2	Sal.deseado	.0505	.2989	6.61	.0126
3	Sexo	.0239	.3228	3.14	.0795
4	Experiencia	.0215	.3444	2.89	.0926

