

## *Capítulo 3. Descripción de los datos utilizados (ECVT y PHOGUE)*

### **3.1. Introducción**

Dentro del panorama estadístico español, la ECVT (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y el PHOGUE (INE) son las dos únicas encuestas de ámbito nacional que proporcionan información sobre el grado de satisfacción de los trabajadores con sus empleos. Estas investigaciones difieren en cuanto a los objetivos perseguidos, el ámbito poblacional, el diseño muestral y su contenido informativo. En el epígrafe 3.2 se describen brevemente tales características, concluyendo con una indicación de los temas relacionados con la satisfacción laboral para los que el uso de cada una de ellas resulta más apropiado. Así, por ejemplo, la ECVT proporciona abundante información sobre las características de los empleos, por lo que resulta particularmente adecuada para analizar las causas de la satisfacción laboral, mientras que el PHOGUE, por su carácter de panel, permite investigar los aspectos dinámicos relacionados con la satisfacción. En el epígrafe 3.3 se explota a nivel descriptivo los datos proporcionados por cada una de estas fuentes, respecto a las cuestiones de estudio para las que presentan ventaja relativa. Con este análisis se obtiene una guía sobre las potenciales causas o efectos de la satisfacción laboral, lo que resulta útil para el trabajo empírico posterior, en el que se utilizarán técnicas econométricas multivariantes para el tratamiento de algunos de esos temas. El capítulo finaliza con una serie de conclusiones obtenidas al hilo del estudio realizado.

### **3.2. Características de las encuestas utilizadas**

Los dos primeros apartados de este epígrafe pretenden introducir los objetivos que originaron la elaboración de ambas encuestas, sus poblaciones de estudio, los

procedimientos de elaboración de las muestras y la información que se puede obtener a partir de ellas. En el tercero, se lleva a cabo un análisis comparativo de las ventajas e inconvenientes de estas fuentes estadísticas como apoyo para la investigación empírica de temas relacionados con la satisfacción laboral.

### **3.2.1. Características de la ECVT**

La ECVT es un estudio sobre la población ocupada en España, puesto en marcha por primera vez en 1999 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dentro del panorama estadístico español, ésta es la única encuesta de ámbito nacional diseñada específicamente para permitir la investigación de la calidad de vida en el trabajo. La ECVT proporciona una información muy precisa sobre la definición que el trabajador hace de su situación en el puesto de trabajo y en su empresa, y sobre cómo estas definiciones varían según se modifica su contexto laboral y personal.

#### **a) Ámbito de la investigación**

El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla, mientras que la población de estudio queda delimitada por los sujetos de 16 y más años, que residen en viviendas familiares, y que durante la semana anterior a la entrevista ejercían alguna actividad laboral, por cuenta ajena o propia. Aunque la periodicidad de esta investigación es anual, las muestras de trabajadores son renovadas totalmente de un año a otro, lo que impide el seguimiento de sus trayectorias en el tiempo. La mayor parte del trabajo empírico de esta Tesis utiliza como fuente de información la primera de las encuestas realizadas, es decir, la correspondiente al año 1999.

#### **b) Diseño de la muestra**

El diseño muestral se hizo teniendo en cuenta tres variables: comunidad autónoma, tramo de tamaño de municipio y número de habitantes en cada sección censal. Las dos primeras variables se usaron como variables de estratificación, mientras que la última intervino en la fase de selección de la muestra.

El tipo de muestreo utilizado fue trietápico con estratificación de unidades en la primera etapa, considerando cada comunidad autónoma como una población

independiente. Las unidades de muestreo se corresponden en la etapa inicial con las secciones censales (Padrón de Habitantes de 1996), en la segunda con las viviendas familiares (Padrón Continuo) y en la tercera con la población ocupada de 16 y más años. Dentro de cada comunidad autónoma se realizó una estratificación en cinco niveles, conforme al tamaño del municipio al que pertenecía cada sección.

El tamaño de la muestra es de 6020 unidades en la tercera etapa, es decir, personas ocupadas. Se decidió fijar en 14 el número de entrevistas en cada sección censal, por razones de coste y eficacia en los trabajos de campo. También se optó por no hacer más de una entrevista por vivienda, fundamentalmente porque el tiempo requerido para la cumplimentación del cuestionario así lo aconsejaba. De esta manera, el número de unidades en la primera etapa (secciones censales) en la muestra es de 430 y el número de unidades en la segunda etapa (viviendas familiares) de 6020.

La afijación de las unidades en la tercera etapa, en cada una de las distintas comunidades autónomas, se realizó mediante un criterio de compromiso entre la afijación uniforme y la proporcional al número total de ocupados en cada una de ellas, según los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa (EPA). La afijación muestral de esas unidades en los diversos estratos se hizo de manera proporcional al número de ocupados en los municipios, utilizando también para ello la información procedente de la EPA del trimestre correspondiente.

Para la selección de las muestras de secciones censales y de viviendas familiares se usó el método de muestreo sistemático con arranque aleatorio. Una vez elegida la vivienda familiar, la selección de unidades en la tercera etapa (personas ocupadas) fue aleatoria. Los entrevistadores recogieron los datos básicos de cada uno de los individuos de la vivienda y el cuestionario completo para el ocupado seleccionado.

### c) Contenido de la encuesta

El cuestionario se articula en distintos apartados que proporcionan información diferente pero relacionada. Dichos apartados pueden agruparse en los siguientes:

1. *Situación laboral y entorno familiar.* Esta sección da detalles sobre la situación real que tiene el ocupado en referencia a su puesto de trabajo, informa sobre la

trayectoria laboral y sobre los procesos de integración y promoción laboral, así como sobre la situación, estructura y el entorno familiar del ocupado.

2. *Calidad de vida en el trabajo.* Este apartado hace referencia a las actitudes y valores hacia el trabajo, así como a la satisfacción con el mismo. Proporciona información relativa a la división, organización, comunicación y participación en el trabajo, recoge opiniones sobre el tiempo de trabajo y la compensación obtenida por el mismo, sobre la seguridad en el trabajo y la negociación colectiva, y hace una valoración de la formación laboral y la relación entre la formación y las posibilidades de promoción interna.
3. *Opiniones y actitudes.* Aquí se ofrecen datos sobre la pertenencia del ocupado a distintas asociaciones u organizaciones, se recogen opiniones sobre la propiedad y la dirección de las empresas y sobre las actividades a realizar fuera del ámbito laboral, al mismo tiempo que se dan informaciones de la relación trabajo-dinero, trabajo-tiempo libre, y valoraciones de la conciliación entre la vida laboral y la familiar.
4. *Datos socioeconómicos.* En la parte final del cuestionario se detalla el sexo, estado civil, nivel educativo y edad de emancipación del individuo de su hogar familiar. También se pide al encuestado que se posicione política y religiosamente.

### 3.2.2. Características del PHOGUE

El PHOGUE es una fuente estadística a nivel comunitario, cuyo objetivo general es responder a las necesidades de información de la Comisión Europea, para la formulación de su política social en diferentes dominios y para seguir los efectos de estas políticas en todo el territorio de la Unión Europea (UE). Esta investigación está coordinada por la Oficina de Estadística de la UE (EUROSTAT) y una de sus características fundamentales es que es homogénea a nivel de países. Así, ha sido diseñada de forma que los conceptos, definiciones, población de estudio y otros aspectos metodológicos aseguren la coherencia estadística con las diversas encuestas dirigidas a los hogares que proporcionan informaciones similares, como la EPA y las Encuestas de Presupuestos Familiares, y con las clasificaciones de otros sistemas de información, como el Sistema de Cuentas Nacionales y los Sistemas de Estadísticas de Protección Social. En España, el PHOGUE fue elaborado por el INE, dado que este tipo de encuestas requiere un aparato estadístico previo sólo disponible en las oficinas centrales de estadística.

### **a) Ámbito de investigación**

El ámbito geográfico de esta encuesta es todo el territorio nacional, siendo la población objetivo de investigación el conjunto de personas miembros de los hogares privados, que residen en las viviendas seleccionadas. El PHOGUE utiliza las técnicas de panel fijo y se desarrolla en ciclos anuales, habiéndose recogido el primero en 1994 y concluyendo la investigación con la octava ola, que corresponde a 2001. Este diseño permite seguir en el tiempo a los hogares y a las mismas personas, estudiando los efectos que produce una modificación de las condiciones o políticas socioeconómicas en sus vidas y cómo reaccionan a estos cambios. En esta Tesis se utiliza la información contenida en sus cuatro primeras olas, que cubren el período 1994-1997.

La muestra inicial está formada por personas de todas las edades, aunque no todas resultan elegibles para responder al cuestionario individual. Así, en el primer ciclo son encuestados exhaustivamente los miembros del hogar nacidos en 1977 o con anterioridad. En la segunda y sucesivas olas, se investigan a las personas que integraban la población objetivo del primer ciclo, denominadas individuos panel, así como a las nuevas personas que forman parte de sus hogares. La entrevista personal se hizo tanto a los adultos panel como a los adultos cohabitantes, considerándose adultos, en cada ola, los individuos que a 1 de enero del año en que se realiza la investigación tienen 16 o más años.

### **b) Diseño de la muestra**

Para el diseño de la encuesta se utilizó una muestra representativa de la población de los hogares privados en España. El marco muestral originalmente usado fue la relación de secciones censales del Censo de Población y Viviendas de 1991; así, de un total 8000 secciones se eligieron 999.

El método de muestreo empleado fue el bietápico estratificado entre las unidades de la primera etapa, seleccionándose una muestra independiente para cada una de las comunidades autónomas. Las unidades de la primera etapa fueron las secciones censales, que se consideran conglomerados de viviendas, mientras que las de segunda son las viviendas familiares principales; en ellas se investiga a todos los hogares y personas que son miembros del hogar, de acuerdo con las definiciones dadas

por la encuesta. Como variable de estratificación se utilizó el tamaño del municipio al que pertenece la sección (9 estratos).

El tamaño de la muestra para todos los países de la UE es de 76.500 hogares, con un total de aproximadamente 155.000 personas encuestadas. Para España, la muestra en el primer ciclo estaba compuesta por 7200 hogares, en los que se entrevistaron a 17900 individuos, de los que 11900 mantienen su presencia en las cuatro olas correspondientes al período 1994-97. Durante todo el período, el método más empleado para la obtención de la información fue la entrevista personal al individuo seleccionado (80% de los casos), seguido de la consulta a otro miembro del hogar (15%); residualmente, también se usó el autocumplimentado por parte del sujeto (3%) y la entrevista telefónica (1%).

### c) Contenido de la encuesta

En cada uno de los ciclos del PHOGUE, se puede encontrar información relativa a los hogares que lo forman, en concreto, el número de miembros y la composición familiar, su situación económica, las características de la vivienda y de los niños presentes en el mismo. En un fichero separado, aparece registrada la información correspondiente a las personas adultas con entrevista individual completada y que son miembros del hogar, agrupada en 12 secciones:

1. *Información general y demográfica.* Además del número de identificación asignado a cada individuo, que es único a lo largo de todos los ciclos, y el número de identificación del hogar donde reside, se recogen datos sobre edad, sexo, estado civil y sus cambios.
2. *Situación actual en la actividad económica.* En esta sección se puede conocer, por ejemplo, la actividad principal del individuo y, si está ocupado, su situación profesional, el tipo de jornada, la ocupación y la actividad del establecimiento productivo.
3. *Desempleo.* Incluye información sobre el número de veces que los individuos han estado en paro y si algunos de estos períodos duraron 12 o más meses.
4. *Búsqueda de trabajo.* En esta sección aparecen preguntas relativas al tipo de búsqueda de empleo que realiza el individuo en paro, y sobre las condiciones bajo las cuales aceptaría una oferta.

5. *Trabajos anteriores.* Aquí se solicita información al individuo sobre si ha tenido alguna vez un empleo o negocio trabajando al menos 15 horas a la semana, la fecha y razón por la que abandonó el trabajo anterior y la comparación entre éste y el trabajo actual, entre otras cuestiones.
6. *Situación con respecto a la actividad en el año anterior al de la entrevista.* Se realiza aquí un seguimiento mensual de la actividad principal del individuo en el año anterior a la entrevista.
7. *Ingresos individuales.* Se recoge la principal fuente de ingresos del individuo en el año anterior al de la entrevista, así como las cuantías ingresadas por los distintos conceptos. También se le demanda que indique los ingresos mensuales netos por cuenta ajena en el año de la encuesta.
8. *Educación y formación.* Esta información permite conocer el máximo nivel de estudios alcanzado por el sujeto, los estudios que actualmente cursa y si ha recibido formación específica, distinguiendo entre la financiada por el individuo o la empresa.
9. *Salud y cobertura sanitaria.* Se pide al sujeto una valoración sobre su estado de salud, el número de veces que asiste a las consultas médicas o el tipo de cobertura o seguro médico que disfruta.
10. *Relaciones sociales.* Se recogen en esta sección las relaciones de los individuos con su entorno social (amigos, parientes, vecinos, etc.) y el número de horas que dedica al cuidado de niños o de otros miembros del hogar.
11. *Migraciones.* Aquí se analiza, entre otros factores, la trayectoria migratoria de los individuos, su región actual de residencia y el año desde cuando habita en dicha región.
12. *Satisfacción con diversos aspectos de la vida.* Por último, se detalla un grupo de preguntas sobre el grado de satisfacción del sujeto con su actividad principal, con las condiciones de su vivienda o con la cantidad de tiempo que puede dedicar al ocio.

Aparte de esta información, existen otros ficheros en los cuales se puede encontrar información general, demográfica y de parentesco sobre todas las personas que componen la muestra, ya sean adultos o menores.

### 3.2.3. Valoración de las encuestas para el estudio de la satisfacción laboral

Ambas encuestas incluyen en sus cuestionarios una pregunta en la que se solicita a los individuos que indiquen su grado de satisfacción laboral, cuya transcripción literal es la siguiente:

*Y ahora, hablando de satisfacción en el trabajo en general, por favor, ¿podría situar en esta escala, donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho, cómo se encuentra Ud. de satisfecho con su trabajo?* (ECVT, 1999).

*Indique cuál es su grado de satisfacción con relación a su situación actual, en el trabajo o actividad principal ("1" significa "muy insatisfecho" y "6" plenamente satisfecho")* (PHOGUE, 1994-97).

En su redacción se observan dos diferencias importantes. En primer lugar, ofrecen escalas de respuesta con distinto número de niveles. Esto supone una severa dificultad para la comparación de los resultados de ambas encuestas, dado el carácter ordinal de las escalas de satisfacción. La segunda diferencia es consecuencia de la distinta amplitud de los colectivos a los que se demanda su respuesta. La pregunta incluida en el PHOGUE introduce la distinción entre *trabajo* y *actividad principal* porque va dirigida a todas las personas adultas entrevistadas, estén ocupadas o no. Esto permite valorar en qué medida la situación de ocupación proporciona mayor satisfacción que otras, tales como el desempleo o la inactividad. Sin embargo, en el caso de la ECVT el ámbito poblacional se limita a la población ocupada, por lo que tal tipo de análisis no resulta factible.

La presencia de personas no ocupadas entre los encuestados por el PHOGUE también supone una ventaja para la investigación de los determinantes de la satisfacción con el trabajo, ya que permite valorar la influencia que ejercen sobre ella las decisiones de participación activa en el mercado laboral. Recuérdese, por ejemplo, que uno de los argumentos que se barajan en la literatura para explicar el diferencial de satisfacción generalmente observado en favor de las mujeres se basa, precisamente, en las diferentes tasas de participación por sexo (véase el apartado dedicado a la característica del género en la sección 2.2.1).

Las dos encuestas solicitan a los trabajadores entrevistados que indiquen el grado de satisfacción con determinadas facetas del trabajo. Sin embargo, la ECVT no puede considerarse como una buena fuente de información para efectuar un análisis multidimensional de la satisfacción laboral global; el reducido número de dimensiones por las que se interroga, la ambigüedad en el contenido de algunas de ellas y el cambio de escala respecto a la usada para la medida global limitan la posibilidad de realizar ese tipo de estudio.<sup>82</sup> La ventaja del PHOGUE respecto a esta cuestión es clara; los encuestados son invitados a proporcionar su grado de satisfacción respecto a siete dimensiones de sus empleos, sobre la misma escala que la utilizada para valorar globalmente el trabajo. Las facetas cubiertas son las siguientes:

- ingresos
- estabilidad en el trabajo
- tipo de trabajo
- número de horas de trabajo
- turno laboral (turno de día, noche, turnos variables, etc.)
- condiciones laborales/ambientales
- distancia y comunicación

El listado recoge la mayor parte de los aspectos que se intuyen importantes para la valoración general que hacen los trabajadores de sus empleos. Sin embargo, se echan en falta algunos que también son identificados como relevantes por los trabajos empíricos en esta área, como las oportunidades de promoción o la calidad de las relaciones en el centro de trabajo, tanto entre compañeros como con los jefes o supervisores.

La principal excelencia del PHOGUE respecto a la ECVT es su estructura de panel. La disponibilidad de información sobre las mismas personas en el tiempo permite, por ejemplo, intentar controlar las características individuales inobservables en modelos explicativos de la satisfacción laboral, aunque el carácter ordinal de esta variable dificulta la aplicación de las técnicas de datos de panel (efectos fijos o aleatorios). También facilita valorar la capacidad predictiva de la satisfacción para la

---

<sup>82</sup> En la ECVT, sólo se pregunta sobre la satisfacción respecto a cuatro aspectos, algunos de ellos excesivamente generales: organización del trabajo en la empresa, contenido del convenio colectivo o estatuto de regulación, condiciones del trabajo (tiempo y seguridad en el trabajo) y salario o compensación. Para estas preguntas, la escala de respuestas incluye 5 niveles, frente a los 10 de la escala usada para la satisfacción global.

movilidad laboral o, continuando la secuencia temporal, evaluar el efecto, en términos de bienestar, de los distintos tipos de transiciones.

A pesar de que la ECVT se sitúa en desventaja respecto al PHOGUE en los aspectos anteriormente señalados, a nuestro juicio resulta una base de datos más apropiada cuando la investigación persigue identificar los factores que afectan a la satisfacción laboral. La principal razón para ello es la abundante información registrada sobre las características de los empleos y, en concreto, sobre la organización del tiempo de trabajo, el contenido y la dificultad de la tarea, el grado de autonomía en su realización, la calidad de las relaciones personales en el centro de trabajo, las oportunidades de promoción y la estabilidad del empleo. También resulta interesante que en ella se cuente con la valoración del trabajador sobre el grado en que vive determinadas situaciones indicadoras de desajuste, como estar sobreeducado para el puesto que ocupa, tener un salario inferior al de mercado o no contar con suficiente tiempo para dedicar a la familia.

En general, la información sobre las características del empleo disponible, que será revisada en el siguiente epígrafe, puede clasificarse en "objetiva" o "subjetiva", en función de la naturaleza de la medición realizada. A la primera categoría pertenecen, entre otras, el salario y los horarios, la ocupación, el tipo de contrato y la antigüedad, el tamaño de la empresa y su actividad; el investigador podría hacer una observación directa de tales cuestiones, pero la entrevista con el empleado es un método considerablemente menos oneroso. Por otra parte, la información subjetiva hace referencia a cómo el individuo siente o percibe algún aspecto de su experiencia laboral. En estos casos, la percepción individual es difícilmente sustituible como forma de medición; el nivel de esfuerzo físico o mental que requiere la actividad, la calidad de las relaciones personales en el ámbito del trabajo o la valoración de su entorno físico son algunos ejemplos.

Otra peculiaridad de la ECVT es que permite al trabajador indicar la razón por la que está satisfecho o insatisfecho con su trabajo, eligiendo entre un conjunto amplio de posibles respuestas, tales como salario bajo, mal horario, pocas posibilidades de ascenso, etc. De su análisis puede obtenerse una guía sobre los factores a introducir en los modelos explicativos de la satisfacción laboral. También posibilita comprobar si coinciden entre sí las áreas mencionadas como fuente de

satisfacción o insatisfacción, o detectar las diferencias mostradas por empleados con distintos entornos laborales u ocupaciones.

La ECVT aventaja igualmente al PHOGUE en la abundancia de información respecto a potenciales consecuencias de la satisfacción laboral. Así, se registran las valoraciones del trabajador sobre su grado de conocimiento respecto a asuntos laborales, su nivel de compromiso con la empresa, su orientación política y la posibilidad de llevar a cabo distintas acciones reivindicativas, y se plantean diversas preguntas que sirven de orientación sobre la movilidad laboral futura.

Por último, ambas encuestas solicitan a los individuos que declaren su nivel de satisfacción sobre facetas de la vida, distintas de la laboral, en concreto, sobre las condiciones de la vivienda, el tiempo libre de que se dispone y la situación económica del hogar.<sup>83</sup> En la ECVT se demanda una valoración global sobre la vida, lo que permite valorar el efecto relativo de las esferas de la vida consideradas, incluida la laboral, sobre el bienestar subjetivo del individuo.<sup>84</sup>

### 3.3. Análisis descriptivo de las fuentes de datos

En este epígrafe se describe estadísticamente la información que contiene la ECVT y el PHOGUE que se considera, a priori, relacionada con la satisfacción laboral. Para cada una de esas encuestas, se efectúa el análisis descriptivo sobre los principales temas de investigación para los que presenta ventaja relativa, y que fueron identificados en la sección anterior. Con ello, pensamos que se proporciona un buen recorrido cuantitativo por las cuestiones que son susceptibles de análisis con el apoyo de estas fuentes de datos.

---

<sup>83</sup> El PHOGUE introduce un matiz individual en la última de las facetas indicadas, ya que pide al encuestado que valore *su* situación económica actual.

<sup>84</sup> La literatura psico-sociológica considera la satisfacción declarada con la vida como un indicador del bienestar subjetivo global del individuo.

### 3.3.1. Satisfacción laboral en la ECVT (1999)

#### 3.3.1.1. Comparación entre situaciones profesionales

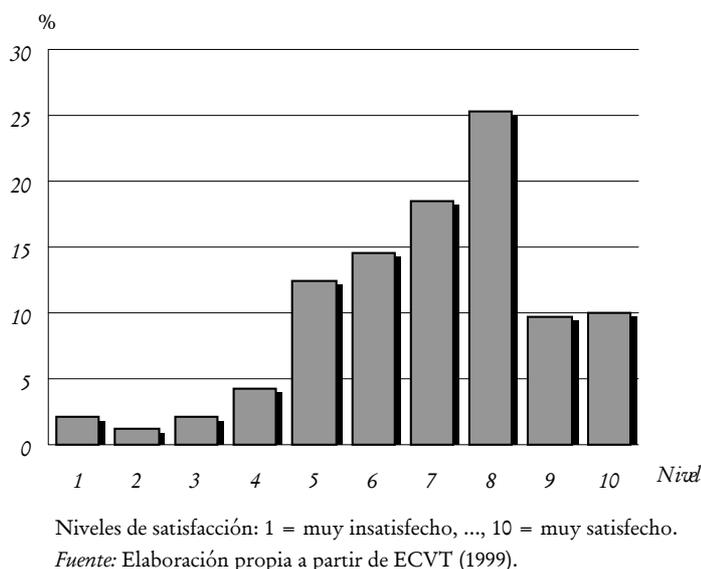
La Tabla 3.1 muestra la distribución de las respuestas proporcionadas por los asalariados, principal colectivo ocupado, a la pregunta de satisfacción laboral. El 45% de estos trabajadores declaran los niveles de satisfacción más elevados (8 o más), mientras que menos del 10% otorgan un suspenso a su empleo (nivel 4 o inferior); la respuesta modal se sitúa en 8 y el valor mediano en 7. El Gráfico 3.1 pone en evidencia la acusada asimetría negativa de la distribución, lo que no resulta una característica peculiar del caso español; de forma general, los estudios sobre mercados laborales de otros países muestran este patrón.

*Tabla 3.1. Distribución de la satisfacción laboral de los asalariados*

Nivel de satisfacción	N	%	% acumul.
<b>Escala original:</b>			
1 (muy insatisfecho)	97	2,1	2,1
2	54	1,2	3,3
3	99	2,2	5,5
4	192	4,2	9,7
5	561	12,4	22,1
6	658	14,5	36,6
7	836	18,4	55,0
8	1150	25,3	80,3
9	439	9,7	90,0
10 (muy satisfecho)	454	10,0	100,0
Total	4540	100,0	
<b>Niveles agrupados:</b>			
Insatisfecho (1-4)	442	9,7	9,7
Satisfecho (5-7)	2055	45,3	55,0
Muy satisfecho (8-10)	2043	45,0	100,0
Total	4540	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

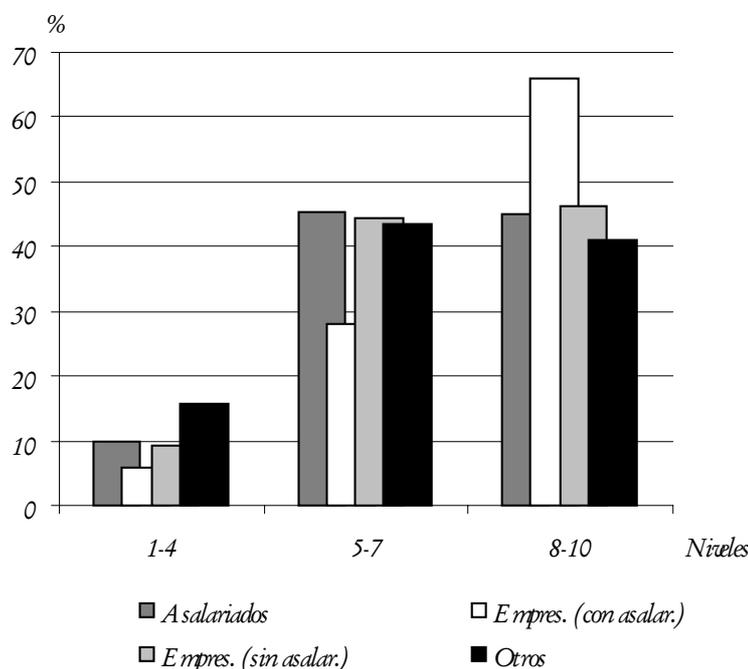
Gráfico 3.1. Distribución de la satisfacción laboral de los asalariados



El Gráfico 3.2 proporciona las distribuciones de los niveles de satisfacción, según la situación profesional del trabajador. Para facilitar la comparación, los diez niveles de la escala original aparecen agrupados en tres: 1-4 (insatisfecho), 5-7 (satisfecho) y 8-10 (muy satisfecho). El gráfico pone de manifiesto la conveniencia de tener en cuenta, dentro del trabajo por cuenta propia, si el negocio tiene empleados o no. En efecto, los empresarios con trabajadores en plantilla forman el grupo que, claramente, otorga mayor valoración a sus trabajos; los autónomos sin empleados y los asalariados exhiben distribuciones similares, aunque ligeramente más favorable para los primeros, mientras que los incluidos en la categoría residual<sup>85</sup> son los que muestran un mayor descontento.

<sup>85</sup> Esta categoría es bastante heterogénea, pues engloba a las personas que trabajan en el negocio familiar (con o sin salario), a los cooperativistas y a los que tienen otra situación laboral distinta de las consideradas explícitamente.

Gráfico 3.2. Distribución de la satisfacción laboral según situación profesional



Niveles de satisfacción: 1 = muy insatisfecho, ..., 10 = muy satisfecho.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

### 3.3.1.2. Satisfacción con el trabajo y con otras esferas de la vida

La ECVT permite ampliar la comparación entre situaciones profesionales a la satisfacción con determinadas facetas de la vida. Para cada grupo profesional, la Tabla 3.2 da el porcentaje de individuos que se declaran muy satisfechos en cada uno de los aspectos por los que se pregunta, y la posición que, según ese porcentaje, ocupa cada colectivo en el total. La última columna muestra la distribución de las respuestas a la pregunta sobre satisfacción con la vida que actualmente se tiene. Según esa tabla, en general, la situación económica del hogar y la disposición de tiempo libre son los aspectos que arrojan peores cifras. La situación es netamente diferente respecto a la valoración de las condiciones de la vivienda propia. De los ámbitos contemplados, el laboral es el que presenta una distribución más cercana a la mostrada por la satisfacción con la vida, lo que apoya la idea de que la calidad de las experiencias en el trabajo es uno de los factores clave para la explicación del bienestar subjetivo global del individuo. Los empresarios y profesionales independientes (con y sin asalariados) ofrecen los porcentajes más elevados respecto al trabajo pero los más bajos en lo

referente al tiempo libre, lo que indicaría un mayor intercambio de satisfacción entre las esferas laboral y de ocio para este grupo. Dentro del grupo de asalariados, los que trabajan en el sector público exhiben una situación claramente más favorable, superando incluso a los empresarios con asalariados en lo que respecta a la satisfacción con la vida.

**Tabla 3.2. Satisfacción con las facetas de la vida según situación profesional (individuos muy satisfechos)<sup>1</sup>**

Situación profesional	N	Facetas de la vida									
		Trabajo		Condic. Casa		Sit. Ec. Hogar		Tiempo libre		Vida en general	
		%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden
Asalariados	4468	45,1	(3)	57,7	(4)	26,7	(4)	27,3	(1)	43,5	(2)
S. Público	1025	52,2		60,7		31,8		38,5		50,8	
S. Privado	3443	43,0		56,8		25,2		23,9		41,3	
Empr./Prof. ind. (con asalar.)	254	66,5	(1)	70,1	(1)	42,9	(1)	24,8	(3)	44,9	(1)
Empr./Prof. ind. (sin asalar.)	796	46,5	(2)	62,3	(2)	28,4	(3)	19,3	(4)	41,2	(4)
Otros	304	41,1	(4)	62,2	(3)	31,9	(2)	26,6	(2)	42,4	(3)
Todos	5822	46,0		59,1		27,9		26,1		43,2	

<sup>1</sup> Se consideran muy satisfechos los que declaran un nivel de satisfacción de 8 o más en la escala de 1 a 10. Eliminados los casos con valores perdidos para esta lista de variables.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

La Tabla 3.3 indica, según los coeficientes de Spearman, que la satisfacción con el empleo está positivamente correlacionada con la declarada para los distintos aspectos no laborales considerados. De las dos facetas relacionadas con la situación financiera (una más estructural, condiciones de la casa, y otra más coyuntural, situación económica del hogar) es la segunda, como cabía esperar, la que presenta un vínculo más fuerte con la situación laboral actual. La satisfacción con el tiempo libre también muestra una relación positiva con la satisfacción laboral y puede intuirse que la dirección de causalidad sea de la primera hacia la segunda. Esta relación resulta más débil para los empresarios y trabajadores independientes, lo que podría señalar que las cuestiones relativas al ocio tienen menor ponderación en su esquema de valoración de la actividad laboral.<sup>86</sup> Por otra parte, la fuerte relación positiva que se observa entre el bienestar subjetivo global y la satisfacción laboral apoya la hipótesis teórica del

<sup>86</sup> Puede pensarse, por ejemplo, que los individuos que deciden entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia asumen que esta última modalidad de ocupación conlleva una mayor pérdida de tiempo libre. Este efecto es, por tanto, descontado en el momento de la decisión, por lo que tendrá menor efecto en el futuro sobre la valoración que realice el trabajador de su situación laboral.

desbordamiento: la (in)satisfacción en el trabajo se expande a (no se compensa con) la obtenida en otras esferas de la vida y viceversa.

**Tabla 3.3. Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con otras facetas de la vida (coeficientes  $\rho$  de Spearman)<sup>1</sup>**

Situación profesional	N	Facetas de la vida							
		Condic. Casa		Sit. Eca. Hogar		Tiempo libre		Vida en general	
		$\rho$	Orden	$\rho$	Orden	$\rho$	Oden	$\rho$	Orden
Asalariados	4468	0,25	(3)	0,34	(4)	0,28	(2)	0,38	(4)
S. Público	1025	0,22		0,30		0,21		0,33	
S. Privado	3443	0,26		0,34		0,28		0,38	
Empr./Prof. (con asal.)	254	0,21	(4)	0,35	(3)	0,17	(4)	0,40	(3)
Empr./Prof. (sin asal.)	796	0,35	(1)	0,46	(2)	0,23	(3)	0,42	(2)
Otros	304	0,34	(2)	0,52	(1)	0,35	(1)	0,50	(1)
Todos	5822	0,27		0,37		0,26		0,39	

<sup>1</sup> Eliminados los casos con valores perdidos según lista de variables. Todas las correlaciones significativas al nivel del 1%  
Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

### 3.3.1.3. Satisfacción con los ingresos

Como se ha mencionado anteriormente, la ECVT no es una buena fuente de información respecto a la satisfacción con las distintas facetas del trabajo. El reducido número de dimensiones por las que se interroga, la ambigüedad en el contenido de algunas de ellas y el cambio de escala respecto a la usada para la satisfacción laboral global dificulta adoptar un enfoque multidimensional para la investigación de los determinantes de la satisfacción laboral. A pesar de ello, la Tabla 3.4 muestra la distribución de la satisfacción con los ingresos, la faceta definida de forma más concreta de las incluidas en la encuesta, para los asalariados y los empresarios por cuenta propia. Los empresarios con trabajadores en plantilla presentan el perfil más favorable, con algo más del 65% situados en los dos escalones más elevados de satisfacción. La situación del resto de grupo profesionales es bastante similar, aunque ligeramente más ventajosa para los trabajadores autónomos sin empleados.

**Tabla 3.4. Satisfacción con los ingresos según situación profesional (porcentajes)**

Nivel de satisfacción	Situación profesional					
	Asalariados			Empres./Prof. ind.		
	S. Público	S. Privado	Total	con empl.	sin empl.	Total
5. Muy insatisfecho	5,5	5,8	5,7	2,7	6,0	5,3
4	18,8	17,4	17,7	11,8	13,9	13,4
3	22,2	24,4	23,9	20,4	25,4	24,2
2	44,5	47,0	46,4	48,2	44,4	45,3
1. Muy satisfecho	9,0	5,4	6,3	16,9	10,2	11,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1044	3507	4551	255	811	1066

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

### 3.3.1.4. Razones de satisfacción/insatisfacción

En la ECVT se pide a los trabajadores que indiquen la principal razón por la que se sienten satisfechos o insatisfechos con su empleo. A continuación, se analiza la información correspondiente a los dos grandes grupos profesionales presentes en la muestra (asalariados y trabajadores independientes sin empleados). El número total de razones distintas que se registran resulta poco manejable (23 en caso de satisfacción y 22 en el de insatisfacción), por lo que se ha optado por presentar las seis más mencionadas, englobando el resto bajo el epígrafe de "otras razones". El análisis se centra exclusivamente en los extremos de la escala de satisfacción, es decir, sólo se consideran las respuestas proporcionadas por los que se sienten muy satisfechos (8 o más en la escala de satisfacción) o insatisfechos (4 o menos), lo que facilita la identificación de las diferencias. Además, entre los asalariados se dispone de suficiente número de observaciones como para distinguir determinados colectivos según sexo, nivel educativo y edad.

La Tabla 3.5 presenta los argumentos mediante los que los asalariados explican su alto nivel de satisfacción. Para el colectivo en su conjunto, tener un buen sueldo (29%) es el más citado, seguido a distancia por las buenas relaciones con los compañeros (10%), el tipo de actividad (7%) y la consecución del desarrollo personal a través del trabajo (6%). Las siguientes razones, estabilidad y buen horario, obtienen porcentajes por debajo del 5%. No se aprecian grandes diferencias en las respuestas

por sexo, aunque las mujeres parecen valorar algo más el compañerismo y menos la tarea y la estabilidad que los hombres. Se observan mayores discrepancias entre los grupos con menor y mayor nivel educativo. Para los primeros, la estabilidad y el desarrollo personal desaparecen como principales razones, incorporándose a la parrilla de respuestas el estar ocupado en algo (5%) y la seguridad en el trabajo (4%), lo que apunta a un menor nivel de expectativas laborales de este grupo. Como era de esperar, los empleados con estudios universitarios señalan el progreso individual con mayor frecuencia que el total del grupo (14%). Por otra parte, la satisfacción de los jóvenes proviene, en mayor medida que la de los mayores, de contar con un buen ambiente entre compañeros (12%), buen horario (7%) y estabilidad en el empleo (4%). En el caso de los mayores, estas dos últimas razones son sustituidas por estar ocupado en algo (5%) y seguridad en el trabajo (4%), lo que pone en evidencia la alta correspondencia entre este grupo y el formado por los menos educados.

*Tabla 3.5. Seis principales razones para estar muy satisfecho con el empleo según la declaración de los asalariados<sup>1</sup>*

Razones de satisfacción	Todos		Sexo				Nivel educativo				Edad			
			Mujeres		Hombres		≤ Ens. Primaria		Ens. Univ. Superior		Jóvenes (16 a 30)		Mayores (50 o más)	
	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden
Buen sueldo	28,8	(1)	30,4	(1)	28,0	(1)	28,5	(1)	30,8	(1)	26,2	(1)	28,7	(1)
Compañerismo	9,5	(2)	12,3	(2)	8,1	(3)	9,9	(2)	8,2	(3)	12,4	(2)	8,6	(2)
Gusta el trabajo	7,3	(3)	5,4	(5)	8,4	(2)	9,2	(3)	6,0	(4)	9,0	(3)	7,7	(3)
Desarrollo personal	6,1	(4)	7,3	(3)	5,4	(5)			13,9	(2)	5,8	(5)	5,7	(4)
Estabilidad	4,9	(5)	3,1	(6)	5,9	(4)			5,0	(5)	3,5	(6)		
Buen horario	4,5	(6)	5,4	(4)	4,0	(6)	3,9	(6)	4,0	(6)	6,7	(4)		
Ocupado en algo							4,5	(4)					4,5	(5)
Seguridad en el trab.							4,3	(5)					4,1	(6)
No contesta	14,0		13,3		14,4		13,3		13,7		13,1		12,4	
Otras razones	24,9		22,8		25,8		26,4		18,4		23,3		28,3	
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	
N	2043		708		1335		487		503		565		418	

<sup>1</sup> Se consideran muy satisfechos los que declaran un nivel de satisfacción de 8 o superior en la escala de 1 a 10.  
Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

En cuanto a los motivos de insatisfacción (Tabla 3.6), cinco de los seis más citados por los asalariados en su conjunto son la versión negativa de los que conducen

a la satisfacción.<sup>87</sup> La dureza del trabajo se incorpora como novedad, sustituyendo la referencia a las relaciones con los compañeros. La mala compensación monetaria es la principal fuente de insatisfacción (24%), seguida de la alta intensidad en el esfuerzo (12%), el mal horario (10%), la inseguridad de la relación laboral (8%) y el desajuste entre el tipo de actividad desarrollada y las preferencias (6%). Como ocurría respecto a la satisfacción, no se aprecian grandes diferencias por sexo. Sin embargo, entre los grupos extremos en cuanto a nivel educativo se observan discrepancias llamativas. Entre los que han recibido menos años de escolarización, las quejas se centran en el trabajo duro (22%), el mal sueldo (21%) y la poca estabilidad (13%); los universitarios señalan, en cambio, el aspecto salarial en bastante menor medida (15%), cobrando mayor protagonismo relativo el desencanto con la tarea (13%), las pocas posibilidades de promoción (9%) y el mal horario (9%). Las malas condiciones salariales suponen la principal fuente de insatisfacción entre los jóvenes (30%), seguida a gran distancia por las horas de trabajo (11%). Entre los trabajadores de edad más avanzada, el aspecto económico deja paso a otros relacionados globalmente con la dificultad o el esfuerzo que conlleva la actividad: trabajo duro (18%) y mal horario (14%).

Tabla 3.6. Seis principales razones para estar insatisfecho con el empleo según declaración de los asalariados<sup>1</sup>

Razones de satisfacción	Todos		Sexo				Nivel educativo				Edad			
			Mujeres		Hombres		≤ Ens. Primaria		Ens. Univ. Superior		Jóvenes (16 a 30)		Mayores (50 o más)	
	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden	%	Orden
Mal sueldo	23,5	(1)	23,6	(1)	23,5	(1)	21,1	(2)	14,9	(1)	30,3	(1)	13,1	(3)
Trabajo duro	11,8	(2)	12,1	(2)	11,6	(2)	21,8	(1)	6,0	(5)	8,5	(3)	18,0	(1)
No me gusta	6,1	(5)	5,0	(5)	6,6	(5)	4,8	(5)	13,4	(2)	8,5	(4)		
Pocas posib. ascenso	3,6	(6)	4,3	(6)	3,3	(6)			9,0	(3)				
Poca estabilidad	8,1	(4)	6,4	(4)	8,9	(4)	12,9	(3)	6,0	(6)	8,5	(5)	8,2	(4)
Mal horario	9,7	(3)	10,0	(3)	9,6	(3)	6,8	(4)	9,0	(4)	10,9	(2)	14,0	(2)
Malas condic. físicas							2,7	(6)					3,3	(6)
Mal ambiente/trato											3,0	(6)		
Ineptitud de jefes													4,9	(5)
No contesta	17,4		15,7		18,2		18,4		14,9		16,4		14,8	
Otras razones	19,8		22,9		18,3		11,5		26,8		13,9		23,7	
Total	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	
N	442		140		302		147		67		165		61	

<sup>1</sup> Se consideran muy satisfechos los que declaran un nivel de satisfacción de 8 o superior en la escala de 1 a 10.  
Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

<sup>87</sup> Esta observación es contraria a la principal hipótesis de la teoría dual (Herzberg *et al.*, 1959), esto es, que los factores que conducen a la satisfacción difieren de los que provocan insatisfacción.

La Tabla 3.7 recoge las seis razones de satisfacción o insatisfacción más mencionadas por los empresarios/trabajadores independientes sin empleados. Aunque el porcentaje de satisfechos por tener buenos ingresos (28%) es similar al presentado por los asalariados, los siguientes motivos de la lista reflejan las peculiaridades de este tipo de ocupación. Así, el 20% de los empleados por cuenta propia se sienten muy satisfechos principalmente porque son propietarios del negocio en el que trabajan, mientras que otro 10% lo están porque pueden trabajar con autonomía e independencia. El argumento monetario también es la principal causa de insatisfacción de este colectivo, aunque ahora aparece desagregado en dos: ganar poco (13%) y soportar muchos impuestos (7%). La excesiva carga de trabajo supone un considerable porcentaje del total (15%), siendo más nombrada en términos relativos que en el caso de los asalariados. En el listado de motivos se incluye, además, una valoración sobre aspectos externos a la actividad laboral en sí (crisis económica del sector), que no es aplicable en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.

**Tabla 3.7. Seis principales razones para estar muy satisfecho o insatisfecho con el trabajo según la declaración de los empr./trabaj. indep. (sin empleados)<sup>1</sup>**

<u>Razón de satisfacción</u>	<u>%</u>	<u>Razón de insatisfacción</u>	<u>%</u>
Buen sueldo	28,0	Mal horario/muchas horas	14,7
Negocio propio	20,0	Gano poco	13,3
Autonomía/independencia	9,9	Trabajo duro	8,0
Desarrollo personal	4,5	Poca estabilidad	8,0
Estoy ocupado en algo	2,7	Muchos impuestos	6,7
Por tener un sueldo	2,4	Crisis económica del sector	6,7
No contesta	12,5	No contesta	18,7
Otras razones	20,0	Otras razones	23,9
Total	100,0	Total	100,0
N	375	N	75

<sup>1</sup> Se consideran muy satisfechos (insatisfechos) los trabajadores que declaran un nivel de satisfacción igual a 8 o superior (4 o inferior) en la escala de 1 a 10.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

### 3.3.1.5. Posibles determinantes de la satisfacción laboral

Como se indicó anteriormente, la ECVT proporciona mayor cantidad de información que el PHOGUE sobre variables que pueden ser contempladas como potenciales determinantes de la satisfacción laboral. El análisis estadístico bivalente que se presenta a continuación se restringe a los asalariados, y tiene como objetivo

identificar qué características individuales y del empleo presentan asociación con la valoración que estos trabajadores hacen de sus trabajos.<sup>88</sup>

En cuanto a las características individuales (Tabla 3.8), los trabajadores de mayor edad, los que tienen mayor nivel educativo y aquellos que viven en pareja con hijos a su cargo presentan los porcentajes de satisfacción alta más elevados. Sin controlar por ninguna otra variable, las mujeres trabajadoras se muestran ligeramente más satisfechas que los varones, aunque las diferencias no parecen significativas. El esquema de valores del individuo, tanto general (representado por la pertenencia a alguna religión y por su grado de práctica) como respecto a la actividad laboral en sí misma (significado otorgado al trabajo), muestra una fuerte vinculación con la satisfacción. Sin embargo, en el caso de los valores laborales la dirección de la causalidad resulta ambigua, ya que la respuesta a tales cuestiones podría venir condicionada por la calidad de las experiencias vividas en el empleo actual. En cuanto a la localización geográfica, las comunidades de Canarias, Castilla-La Mancha, Asturias y Murcia destacan por tener porcentajes de alta satisfacción por encima del 50%. En el otro extremo se sitúan La Rioja, Madrid y la Comunidad Valenciana, en las que número de trabajadores muy satisfechos no supera el 40%.

---

<sup>88</sup> El Capítulo 4 de esta Tesis persigue la identificación de los factores que determinan la satisfacción laboral de los asalariados mediante el uso técnicas econométricas de análisis multivariante.

Tabla 3.8. Satisfacción laboral y características individuales<sup>1</sup>

Característica	N	%	% muy satisfech.	Media	Característica	N	%	% muy satisfech.	Media
<b><u>Sexo</u></b>					<b><u>Religión</u></b>				
Mujer	1540	33,9	46,0	7,01	No	870	19,5	40,5	6,69
Hombre	3000	66,1	44,5	6,92	Sí	3583	80,5	46,2	7,02
	4540	100,0				4453	100,0		
<b><u>Edad</u></b>					<b><u>Religión-Grado de práctica</u></b>				
16-25	685	15,1	41,3	6,78	1-7	3267	92,3	45,1	6,98
26-35	1449	32,0	42,0	6,83	8-10	271	7,7	61,6	7,65
36-45	1215	26,9	44,1	6,98		3538	100,0		
46-55	843	18,6	51,6	7,18	<b><u>Valores laborales:</u></b>				
56-60	230	5,1	49,6	7,06	<i>El trabajo es sólo una forma de ganar dinero [I]</i>				
+ 60	101	2,2	53,5	7,33	No	2590	58,0	49,3	7,15
	4523	100,0			Sí	1878	42,0	39,0	6,69
<b><u>Nivel educativo</u></b>									
Hasta Ens. Primaria	1180	26,8	41,3	6,77	<i>Trabajaría aunque no necesitase el dinero [I]</i>				
Ens. Secundaria	939	21,4	43,5	6,89	No	2595	59,4	43,7	6,87
FP1	355	8,1	45,1	6,88	Sí	1776	40,6	46,8	7,07
FP2	407	9,3	45,7	6,99		4371	100,0		
Bach.Sup./BUP/COU	564	12,8	41,8	6,93	<i>El trabajo es la actividad más importante [I]</i>				
Univ. Grado Medio	456	10,4	53,1	7,32	No	2513	56,4	41,4	6,80
Univ. Grado Superior	497	11,3	52,5	7,25	Sí	1941	43,6	49,8	7,16
Otros no especificados	45	1,0	42,2	6,62		4454	100,0		
	4398	100,0			<i>El tiempo libre es lo que da sentido a la vida [I]</i>				
<b><u>Estado Civil</u></b>									
Soltero	1602	35,3	41,2	6,84	No	1947	43,9	46,8	7,07
Casado	2635	58,0	47,6	7,03	Sí	2491	56,1	43,4	6,85
Separado	129	2,8	37,2	6,81		4438	100,0		
Divorciado	104	2,3	43,3	6,88	<b><u>Comunidad autónoma</u></b>				
Viudo	70	1,5	51,4	7,01	Andalucía	453	10,0	44,6	6,88
	4540	100,0			Aragón	224	4,9	43,3	6,95
<b><u>En pareja</u></b>					Asturias	207	4,6	55,6	7,24
No	1689	37,2	43,0	6,88	Baleares	192	4,2	47,9	7,18
Sí	2851	62,8	46,2	7,00	Canarias	232	5,1	60,8	7,60
	4540	100,0			Cantabria	168	3,7	45,8	6,96
<b><u>Hijos a cargo</u></b>					Castilla-La Mancha	200	4,4	60,5	7,41
No	2185	48,1	43,1	6,90	Castilla y León	242	5,3	43,0	6,86
Sí	2355	51,9	46,8	7,00	Cataluña	547	12,0	46,6	6,95
	4540	100,0			Comunidad valenciana	371	8,2	34,2	6,76
<b><u>Estructura familiar</u></b>					Extremadura	172	3,8	41,9	6,99
Sin pareja con hijos	248	5,5	41,1	6,79	Galicia	266	5,9	41,4	7,01
Sin pareja sin hijos	1441	31,7	43,3	6,90	Madrid	493	10,9	37,1	6,49
Pareja con hijos	2107	46,4	47,5	7,03	Murcia	191	4,2	52,4	7,12
Pareja sin hijos	744	16,4	42,6	6,91	Navarra	170	3,7	40,6	6,80
	4540	100,0			País Vasco	251	5,5	46,2	6,96
					La Rioja	161	3,5	38,5	6,84
						4540	100,0		

<sup>1</sup> La presencia de un número romano entre corchetes junto a una característica indica que las respuestas han sido agrupadas, de la manera indicada en el Anexo B. Dicho número se corresponde con el del apartado del citado anexo en el que figura la característica en cuestión.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

La primera columna de la Tabla 3.9 presenta los indicadores de satisfacción para un bloque de características del empleo, entre las que se incluye los ingresos, el tipo de contrato, las perspectivas de futuro (estabilidad y promoción), y otras tradicionalmente interpretadas en la literatura económica como relacionadas con las peculiaridades de la tarea o de las condiciones bajo las que se desarrolla (tipo de puesto ocupado, tamaño de la empresa y afiliación sindical).

En dicha tabla se observa, por ejemplo, que el porcentaje de muy satisfechos aumenta de manera monótona con el nivel salarial, pasando del 34% para los que reciben una compensación inferior a 75.000 pesetas al 61% para aquellos que superan la cuantía mensual de 275.000 pesetas. Los empleados públicos con contratos de duración indefinida (funcionarios) expresan con mayor frecuencia una alta valoración de sus empleos (56%) que aquellos que mantienen relaciones laborales de duración indefinida con empresas privadas, ya sean permanentes (48%) o discontinuas (33%). En este último caso, el indicador de satisfacción se sitúa incluso por debajo del presentado por la mayor parte de las formas de eventualidad. Podría sorprender, en principio, la situación relativamente favorable mostrada por los empleados interinos respecto al resto de trabajadores eventuales, e incluso a los fijos en empresas privadas. Este hecho tiene su explicación en que la interinidad es una figura contractual utilizada para la cobertura temporal de plazas en la Administración Pública, y que, normalmente, se contempla como un paso necesario para la obtención del estatus funcional.

En general, el tipo de contrato no sólo es indicador del grado de estabilidad de la relación laboral, sino que está vinculado también con las perspectivas de renovación/promoción, con el contenido de las tareas y con las condiciones en que ésta se desarrolla. Una alternativa, proporcionada por la ECVT, para la apreciación de la seguridad del empleo consiste en pedir al propio trabajador su opinión al respecto. La Tabla 3.9 muestra los indicadores de satisfacción asociados a estas respuestas, cuyas cifras señalan la existencia de una fuerte relación positiva entre la percepción de estabilidad y la satisfacción laboral.

Tabla 3.9. Satisfacción laboral y características del empleo<sup>1</sup>

Característica	N	%	% muy satisfech.	Media	Característica	N	%	% muy satisfech.	Media
<b><u>Salario</u> (ptas./mes)</b>					<b><u>Horas semanales</u></b>				
Hasta 75.000	312	8,3	34,3	6,34	< 15	75	1,7	42,7	6,40
De 75.001 a 100.000	593	15,8	35,2	6,44	15-30	245	5,5	41,6	6,86
De 100.001 a 150.000	1407	37,6	41,6	6,87	30-40	904	20,1	49,3	7,15
De 150.001 a 200.000	771	20,6	48,8	7,17	40-50	2625	58,5	45,9	7,04
De 200.001 a 275.000	421	11,2	53,7	7,30	50+	641	14,3	36,3	6,39
Más de 275.000	242	6,5	60,7	7,54		4490	100,0		
	3746	100,0			<b><u>Jornada Parcial</u></b>				
<b><u>Tipo de contrato</u></b>					No	4069	90,8	45,8	6,98
Funcionario	537	12,3	55,5	7,47	Sí	412	9,2	37,4	6,65
Fijo permanente	2372	54,4	48,1	7,10		4481	100,0		
Fijo discontinuo	260	6,0	33,1	6,46	<b><u>Horario nocturno</u></b>				
Aprendizaje	82	1,9	36,6	6,73	Siempre	181	4,0	35,9	6,50
Estacional/Temporada	429	9,8	33,6	6,29	A veces	867	19,1	38,8	6,74
De obra o servicio	409	9,4	36,9	6,64	Nunca	3492	76,9	47,0	7,03
Período de prueba	33	0,8	39,4	6,73		4540	100,0		
Interinidad	94	2,2	53,2	7,24	<b><u>Trabajo por turnos</u></b>				
Otro tipo	142	3,3	31,0	6,34	No	3569	78,9	46,0	6,99
	4358	100,0			Sí	955	21,1	41,4	6,82
						4524	100,0		
<b><u>Mi trabajo es estable</u> [I]</b>					<b><u>Trabaja algún sábado o domingo</u></b>				
No	853	19,0	24,2	5,81	No	2246	49,7	47,9	7,11
Sí	3628	81,0	50,0	7,23	Sí	2269	50,3	42,2	6,80
	4481	100,0				4515	100,0		
<b><u>Posib. de ascenso con actual formación</u> [II]</b>					<b><u>Jornada Partida</u></b>				
No	2522	57,8	40,6	6,71	No	2708	59,6	43,6	6,93
Sí	1839	42,2	51,2	7,31	Sí	1832	40,4	47,1	6,98
	4361	100,0				4540	100,0		
<b><u>Posib. de ascenso si más formación</u> [II]</b>					<b><u>Puede decidir cuándo llegar o marcharse</u> [II]</b>				
No	2354	54,6	40,1	6,68	No	3692	82,1	42,1	6,83
Sí	1959	45,4	50,6	7,29	Sí	803	17,9	57,9	7,50
	4313	100,0				4495	100,0		
<b><u>Tipo de puesto</u></b>					<b><u>Puede tomar pequeños descansos</u> [II]</b>				
Director	168	3,8	60,7	7,70	No	3294	73,2	41,6	6,82
Supervisor	500	11,4	54,6	7,33	Sí	1209	26,8	54,2	7,34
Empleado	3707	84,7	43,0	6,87		4503	100,0		
	4375	100,0			<b><u>Puede tomar día libre sin permiso</u></b>				
<b><u>Tamaño de empresa</u> (nº de empleados)</b>					No	2395	55,7	36,3	6,56
≤25	1897	47,2	44,3	6,91	Sí	1901	44,3	56,0	7,45
25-99	804	20,0	43,2	6,90		4296	100,0		
100-250	338	8,4	40,2	6,91	<b><u>Realiza su trabajo algún día en casa</u></b>				
>250	982	24,4	48,3	7,06	No	4006	89,3	43,8	6,90
	4021	100,0	44,3	6,91	Sí	481	10,7	54,7	7,38
						4487	100,0		
<b><u>Afiliación sindical</u></b>					<b><u>Tpo. desplazamiento casa/trabajo</u> (minutos)</b>				
No	3525	83,0	44,4	6,93	Hasta 45	4153	92,0	45,3	6,98
Sí	721	17,0	46,5	7,00	Más de 45	360	8,0	40,3	6,59
	4246	100,0				4513	100,0		
					<b><u>La mayoría de los días laborales come en casa</u></b>				
					Sí	3262	72,5	46,4	7,03
					No	1235	27,5	41,3	6,77
						4497	100,0		

<sup>1</sup> La presencia de un número romano entre corchetes junto a una característica indica que las respuestas han sido agrupadas de la manera indicada en el Anexo B. Dicho número se corresponde con el del apartado del citado anexo en el que figura la característica en cuestión.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

En la Tabla 3.10 se cruza la información proporcionada por este indicador de seguridad del empleo con la relativa a las figuras contractuales, en la que se observa que la gran mayoría de los trabajadores con contrato de duración indefinida perciben sus empleos como seguros (93%), si bien dentro de ellos la apreciación es mucho menor para los fijos discontinuos (68%). Los trabajadores eventuales presentan un indicador subjetivo de estabilidad muy inferior al de los colectivos anteriores, aunque su magnitud resulta aún sustancial (45%), lo que conduce a cuestionar el acierto en el uso de indicadores dicotómicos de temporalidad para capturar el grado de inseguridad del empleo en modelos explicativos de comportamientos laborales.

**Tabla 3.10. Tipo de contrato y percepción de estabilidad laboral (porcentajes)**

Tipo de contrato	N	Mi trabajo es estable <sup>1</sup>			Total
		No	Sí	NS/NC	
<b><i>Duración indefinida</i></b>	<b>3196</b>	<b>6,3</b>	<b>93,0</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>
Funcionario	543	2,0	98,0	0,0	100,0
Fijo permanente	2392	4,6	94,5	0,9	100,0
Fijo discontinuo	261	30,7	68,2	1,1	100,0
<b><i>Temporal/eventual</i></b>	<b>1198</b>	<b>52,0</b>	<b>45,2</b>	<b>2,8</b>	<b>100,0</b>
Aprendizaje	82	47,6	50,0	2,4	100,0
Estacional/Temporada	433	58,0	39,7	2,3	100,0
De obra o servicio	413	47,2	49,2	3,6	100,0
Período de prueba	34	61,8	35,3	2,9	100,0
Interinidad	94	53,2	42,6	4,3	100,0
Otro tipo	142	47,2	51,4	1,4	100,0
<b>NS/NC</b>	<b>184</b>	<b>18,5</b>	<b>78,8</b>	<b>2,7</b>	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>4578</b>				

<sup>1</sup> Los encuestados valoran su grado de acuerdo o desacuerdo con esta afirmación en una escala de 5 niveles, que han sido agrupados según se indica en el Anexo B, epígrafe I.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

La siguiente variable considerada en la Tabla 3.9 es el nivel de expectativas albergadas por el empleado respecto a ser promocionado dentro de la empresa. Como cabía esperar, tanto los trabajadores que contemplan la posibilidad de ser ascendidos con su actual nivel de formación, como los que consideran que pueden serlo si lo aumentan, declaran mayores niveles de satisfacción. El resto de las características que figuran en esa parte izquierda de la tabla son generalmente interpretadas en los estudios económicos como indicadoras de la calidad de las condiciones laborales. De ellas, tan sólo el tipo de puesto ocupado señala una relación aparente con la

satisfacción, aumentando ésta conforme el trabajador asciende en la escala jerárquica de su empresa.

La parte derecha de esa misma tabla permite identificar la relación entre la satisfacción laboral y diversos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y su organización. Los mayores niveles de satisfacción se detectan en empleos con jornada laboral de duración intermedia (30 a 40 horas semanales), efectuada en horario diurno y de lunes a viernes. Los trabajadores parecen valorar muy positivamente aspectos relacionados con la flexibilidad del horario, tales como la posibilidad de decidir cuando llegar o marcharse, de tomar pequeños descansos durante la jornada o incluso disfrutar de algún día libre sin tener que pedir permiso a los superiores. Igualmente la capacidad para realizar la tarea eventualmente en el hogar se contempla como una característica favorable del empleo, probablemente por el hecho de que tal circunstancia otorga al trabajador una mayor autonomía para la organización tanto del tiempo dedicado a la tarea, como del espacio. Otras peculiaridades que restringen la libertad del sujeto en el uso del tiempo no laboral, como un mayor tiempo de desplazamiento al trabajo o tener que comer frecuentemente fuera de casa, están asociadas con niveles más bajos de satisfacción.

A diferencia de lo que ocurre con las bases de datos habitualmente utilizadas en los estudios de Economía Laboral, la ECVT contiene abundante información sobre la valoración de características de la tarea y del contexto en el que ésta se realiza, según la apreciación del trabajador. Los indicadores de satisfacción mostrados en la Tabla 3.11 confirman las intuiciones previas sobre lo que, en general, puede considerarse como un buen o mal empleo, en relación con esta cuestión; la dureza del trabajo y la falta de contenido de las actividades desempeñadas reciben una valoración negativa en términos de satisfacción, mientras que lo contrario ocurre cuando el individuo cuenta con cierto grado de autonomía para su ejecución. Los que aprecian que el beneficio de su trabajo trasciende la esfera empresarial, porque con él pueden ayudar a la gente o la sociedad, exhiben mayores niveles de satisfacción, lo que indicaría que tales actitudes altruistas proporcionan recompensa psicológica. Por último, la frecuencia con la que se presentan los niveles de satisfacción más elevados es mayor en los centros en los que el ambiente general resulta estimulante para el desarrollo de la actividad, y las relaciones personales, fundamentalmente las establecidas entre empleados y jefes, son de buena calidad.



La inspección de las cifras contenidas en la Tabla 3.12 conduce a la conclusión general de que la satisfacción laboral está vinculada con la calidad del emparejamiento entre empleador y empleado. Los trabajadores con mayor antigüedad valoran más positivamente sus empleos que los que llevan poco tiempo en la empresa, mientras que aquellos que fueron poco selectivos al seleccionar su empleo aceptando la primera oferta recibida, que constituyen un alto porcentaje del total (37%), muestran claramente menores niveles de satisfacción que el resto. Lo mismo ocurre con los que estuvieron desempleados antes de comenzar a trabajar con el empleador actual respecto a los que no tuvieron esa experiencia, aunque no aparecen diferencias significativas cuando se considera el tiempo de cobertura del subsidio de desempleo.

Tabla 3.12. Satisfacción laboral, ajuste con el empleo y renta relativa

Característica	N	%	% muy satisfech.	Media	Característica	N	%	% muy satisfech.	Media
<b><u>Antigüedad (meses)</u></b>					<b><u>Preferencias respecto a dinero y horas</u></b>				
0-3	422	9,8	37,9	6,64	Menos horas y dinero	436	9,9	34,6	6,35
4-12	546	12,7	42,3	6,78	Mismas horas y dinero	2788	63,3	50,2	7,22
13-36	642	15,0	41,0	6,64	Más horas y dinero	1179	26,8	36,6	6,55
37-60	375	8,7	41,9	6,93		4403	100,0		
61-120	669	15,6	46,9	7,04	<b><u>Desajuste educativo</u></b>				
121+	1634	38,1	50,9	7,23	Estudios propios son:				
	4288	100,0			insuficientes	136	3,0	52,2	7,21
<b><u>Motivo de aceptación del empleo</u></b>					suficientes	2018	45,0	47,2	7,10
Primero que encontró	1638	36,9	34,9	6,49	más que suficientes	2333	52,0	43,0	6,83
Oportunidad ascender	483	10,9	58,0	7,52		4487	100,0		
Estabilidad	1164	26,2	49,4	7,18	<b><u>Participa en cursos de formación continua</u></b>				
Horario	163	3,7	49,1	7,09	No	3409	81,7	43,0	6,87
Sueldo	317	7,1	43,2	6,89	Sí	766	18,3	53,0	7,28
Apetecía cambiar	67	1,5	49,3	7,09		4175	100,0		
Trabajar sin necesitarlo	119	2,7	47,9	7,06	<b><u>Deseo de tiempo para la familia</u></b>				
Motivos familiares	109	2,5	45,9	7,11	Menos o mucho menos	87	1,9	28,7	6,44
Otro	383	8,6	54,3	7,36	Igual	1205	26,9	47,8	7,08
	4443	100,0			Algo más	1978	44,1	45,7	6,99
<b><u>Experiencia con el desempleo</u></b>					Mucho más	1211	27,0	42,2	6,80
No	2559	59,9	48,9	7,17		4481	100,0		
Sí	1716	40,1	41,3	6,72	<b><u>Renta relativa</u></b>				
	4275	100,0			<i>Comparación de salario propio con salario de mercado</i>				
<b><u>Cobertura de subsidio de desempleo</u></b>					Menor	1175	30,0	31,1	6,23
Todo el tiempo	638	37,9	42,5	6,80	Correcto	2587	66,0	52,2	7,32
Más de la mitad	221	13,1	39,8	6,70	Mayor	160	4,1	59,4	7,53
Menos de la mitad	402	23,9	40,8	6,64		3922	100,0	31,1	6,23
Nunca	422	25,1	40,5	6,68					
	1683	100,0							

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

Continuando con las características incluidas en esa tabla, para el 37% de los encuestados, la combinación de salario y horas de trabajo del empleo que ocupan no se corresponde con sus preferencias, siendo más frecuente el desajuste por defecto (27%) que por exceso (10%). En ambos casos, el nivel de satisfacción es sensiblemente inferior al mostrado por aquellos que no desean ningún cambio al respecto. Por otra parte, el desajuste entre los estudios propios y los requeridos por el puesto afecta a más de la mitad de los trabajadores (55%), según se deduce de sus propias declaraciones, correspondiendo la práctica totalidad a sobreeducados (52%). Éstos últimos expresan una menor valoración de sus empleos que los correctamente asignados según su nivel educativo, mientras que lo contrario sucede con los infraeducados. Los que participan en actividades de formación organizadas por la empresa se muestran más satisfechos que los que no lo hacen. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores (71%) desea consagrar más tiempo a la familia del que dedican, aunque el efecto sobre su satisfacción laboral es débil, sin controlar por otras variables. El último aspecto contemplado en la Tabla 3.12 es la valoración que los empleados hacen del salario que reciben, respecto al que consideran como salario de mercado. El infrapago, que afecta al 30% del total, aparece nítidamente asociado a menores niveles de satisfacción que la situación de justa recompensa. Sin embargo, los empleados que creen que sus ingresos son excesivos en términos relativos (el 4% del total) otorgan una calificación superior a sus empleos, lo que contradice, al menos a nivel descriptivo, lo predicho por la teoría de la disonancia cognitiva.

### 3.3.1.6. Posibles consecuencias de la satisfacción laboral

Con la Tabla 3.13 se investiga la relación entre la satisfacción laboral y determinadas variables que se consideran, a priori, efectos de la misma. Las cifras ofrecidas por los dos primeros bloques de la tabla señalan que la satisfacción laboral está correlacionada negativamente con el grado de información del trabajador sobre cuestiones laborales (bloque 1), y positivamente con su nivel de compromiso con la empresa (bloque 2). Los insatisfechos con su empleo muestran una mayor orientación hacia posiciones políticas de izquierda que el resto de trabajadores (bloque 3), aunque la alta frecuencia de no-respuesta a esta pregunta impide generalizar el resultado.

**Tabla 3.13. Posibles consecuencias de la (in)satisfacción laboral<sup>1</sup>**  
**Distribución porcentual según nivel de satisfacción**

Posible consecuencia	Total	Nivel de satisfacción			Posible consecuencia	Total	Nivel de satisfacción		
		Insatisf.	Satisf.	Muy satisf.			Insatisf.	Satisf.	Muy satisf.
<b>1. Conocimiento sobre asuntos laborales</b>					<b>4. Acciones políticas</b>				
<i>Organigrama de la empresa</i>					<i>Secundar un boicot</i>				
Ninguno/Poco	26,0	37,1	31,2	18,3	Lo ha hecho	4,8	6,3	4,4	4,8
Bastante/Mucho	67,3	53,6	62,1	75,4	Podría hacerlo	24,2	31,0	24,8	22,2
NS	6,8	9,3	6,7	6,3	Nunca lo haría	57,4	50,5	56,5	59,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	NS	13,6	12,2	14,3	13,3
<i>Objetivos de la empresa</i>					100,0 100,0 100,0 100,0				
Ninguno/Poco	25,3	39,8	30,2	17,2	<i>Participar en manifestaciones</i>				
Bastante/Mucho	68,3	51,6	63,6	76,5	Lo ha hecho	29,2	33,3	30,2	27,3
NS	6,5	8,6	6,1	6,3	Podría hacerlo	31,9	30,3	34,3	29,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	Nunca lo haría	30,7	29,2	27,4	34,2
<i>Convenio colectivo o estatuto regulador</i>					NS 8,3 7,2 8,1 8,8				
Ninguno/Poco	39,7	56,1	43,2	32,7	100,0 100,0 100,0 100,0				
Bastante/Mucho	50,4	33,0	47,2	57,5	<i>Participar en huelgas</i>				
NS	9,8	10,9	9,6	9,8	Lo ha hecho	25,8	30,3	27,0	23,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	Podría hacerlo	35,1	34,2	37,6	32,7
<b>2. Compromiso organizacional</b>					Nunca lo haría 30,1 27,6 26,4 34,5				
<i>Dispuesto a trabajar más de lo que debe [I]</i>					NS 9,0 7,9 9,1 9,1				
No	58,9	78,7	65,5	48,1	100,0 100,0 100,0 100,0				
Sí	38,9	17,9	32,6	49,7	<i>Ocupar edificios o fábricas</i>				
NS	2,2	3,4	2,0	2,2	Lo ha hecho	2,8	5,0	2,3	2,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	Podría hacerlo	16,7	20,4	18,4	14,1
<i>Orgulloso de trabajar para su empresa [I]</i>					Nunca lo haría 68,2 63,3 65,9 71,5				
No	39,6	75,3	49,6	21,8	NS 12,4 11,3 13,3 11,6				
Sí	58,8	21,5	49,2	76,6	100,0 100,0 100,0 100,0				
NS	1,5	3,2	1,2	1,6	<b>5. Movilidad potencial</b>				
	100,0	100,0	100,0	100,0	<i>Cambiaría su empleo por otro diferente [I]</i>				
<i>Orgulloso del trabajo que hace [I]</i>					No 57,7 20,1 48,7 74,8				
No	23,2	54,8	29,3	10,2	Sí 38,4 76,9 47,4 21,0				
Sí	75,5	43,2	69,5	88,4	NS/NC 3,9 2,9 3,9 4,2				
NS	1,3	2,0	1,1	1,3	100,0 100,0 100,0 100,0				
	100,0	100,0	100,0	100,0	<i>Si pudiera, se establecería por su cuenta [I]</i>				
<i>Considera suyos los problemas de la empresa [I]</i>					No 64,6 48,9 61,1 71,6				
No	61,9	81,0	66,3	53,4	Sí 30,4 46,6 34,1 23,2				
Sí	35,8	15,8	31,3	44,6	NS 5,0 4,5 4,8 5,2				
NS	2,3	3,2	2,4	2,0	100,0 100,0 100,0 100,0				
	100,0	100,0	100,0	100,0	<i>Es posible que deje su empleo en un año [III]</i>				
<b>3. Posicionamiento político</b>					No 85,1 65,4 84,4 90,0				
Extr. izquierda	0,8	1,4	0,8	0,6	Sí 10,4 28,7 10,7 6,2				
Izquierda	19,9	25,8	20,5	18,0	NS/NC 4,5 5,9 5,0 3,8				
Centro izquierda	11,2	7,9	11,6	11,5	100,0 100,0 100,0 100,0				
Centro	12,7	10,6	12,7	13,1	<i>Busca actualmente otro empleo</i>				
Centro derecha	7,0	4,5	6,3	8,3	No 89,8 64,7 89,7 95,2				
Derecha	3,9	2,9	3,4	4,6	Sí 10,2 35,3 10,3 4,8				
Extr. derecha	0,3	0,5	0,2	0,3	100,0 100,0 100,0 100,0				
NC	44,3	46,4	44,4	43,7					
	100,0	100,0	100,0	100,0					

<sup>1</sup> La presencia de un número romano entre corchetes junto a una característica indica que las respuestas han sido agrupadas de la manera indicada en el Anexo B. Dicho número se corresponde con el del apartado del citado anexo en el que figura la característica en cuestión.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT (1999).

Los empleados más descontentos también declaran con mayor frecuencia que podrían llevar a cabo acciones políticas de carácter extremo, tales como secundar un boicot u ocupar edificios o fábricas (bloque 4). Sin embargo, las conductas reivindicativas más moderadas (participación en manifestaciones y en huelgas) son relativamente más adoptadas por los que declaran un nivel medio de satisfacción.

Todos los indicadores de movilidad potencial presentan una clara asociación negativa con el grado de satisfacción (bloque 5). El porcentaje de los que, si pudieran, cambiarían su empleo por otro diferente alcanza niveles del 77% para los trabajadores descontentos, frente al 21% para los muy satisfechos; en caso de cambio, la preferencia por el trabajo por cuenta propia también es mayor entre los primeros (47% frente a 23%). Ahora bien, cuando se pide a los individuos que valoren sus posibilidades reales de dejar el empleo en el corto plazo, los porcentajes indicadores de movilidad disminuyen fuertemente (29% y 6%, respectivamente), lo que pone en evidencia que los trabajadores son conscientes de las dificultades para realizar los cambios deseados. Finalmente, la búsqueda de ocupaciones alternativas a la actual es mucho más frecuente entre los insatisfechos (35%) que entre los que otorgan una alta valoración a su empleo (5%). Este resultado es particularmente interesante porque resalta la relación negativa entre la satisfacción laboral y una variable que registra una conducta de los empleados (no un deseo o una intención) que está estrechamente vinculada con la movilidad laboral.<sup>89</sup>

### 3.3.2. Satisfacción laboral en el PHOGUE (1994-97)

En este apartado se persigue explotar las principales ventajas que tiene el PHOGUE para el estudio de la satisfacción laboral; en concreto, la disponibilidad de información sobre los colectivos no ocupados y sobre las facetas del trabajo en el caso de los ocupados, así como su carácter longitudinal. Los análisis que se presentan complementan en temática a los abordados en el epígrafe anterior, de manera que en conjunto proporcionan una visión bastante exhaustiva del conjunto de temas contemplados por la literatura económica sobre satisfacción laboral.

---

<sup>89</sup> En el capítulo 5 de esta Tesis se analiza, desde un punto de vista multivariante, el papel de la satisfacción laboral como determinante de la búsqueda de empleo desde el empleo.

### 3.3.2.1. Satisfacción entre ocupados y no ocupados

En cada una de sus olas, el cuestionario del PHOGUE incluye una pregunta en la que se solicita a todos los individuos mayores de 16 años que señalen el grado de satisfacción respecto a su situación actual, ya sea en el trabajo o en la actividad principal, en caso de no estar ocupados. La Tabla 3.14 muestra la distribución porcentual de las respuestas proporcionadas por los encuestados en 1994 (primer año de la encuesta), según su situación laboral.

Como se observa en ella, el porcentaje de satisfechos (niveles 4 a 6) entre los asalariados resulta tan sólo algo superior al ofrecido por los trabajadores por cuenta propia (75% y 72%, respectivamente).<sup>90</sup> Sus histogramas, mostrados en el Gráfico 3.3, presentan un perfil de asimetría similar al de la variable de satisfacción en la ECVT (véanse Gráficos 3.1 y 3.2), a pesar de las diferentes escalas usadas. Los trabajadores con situación profesional distinta a las anteriormente indicadas otorgan peores calificaciones a sus empleos (60% de satisfechos).

Tabla 3.14. Distribución porcentual de la satisfacción con la situación actual en el año 1994

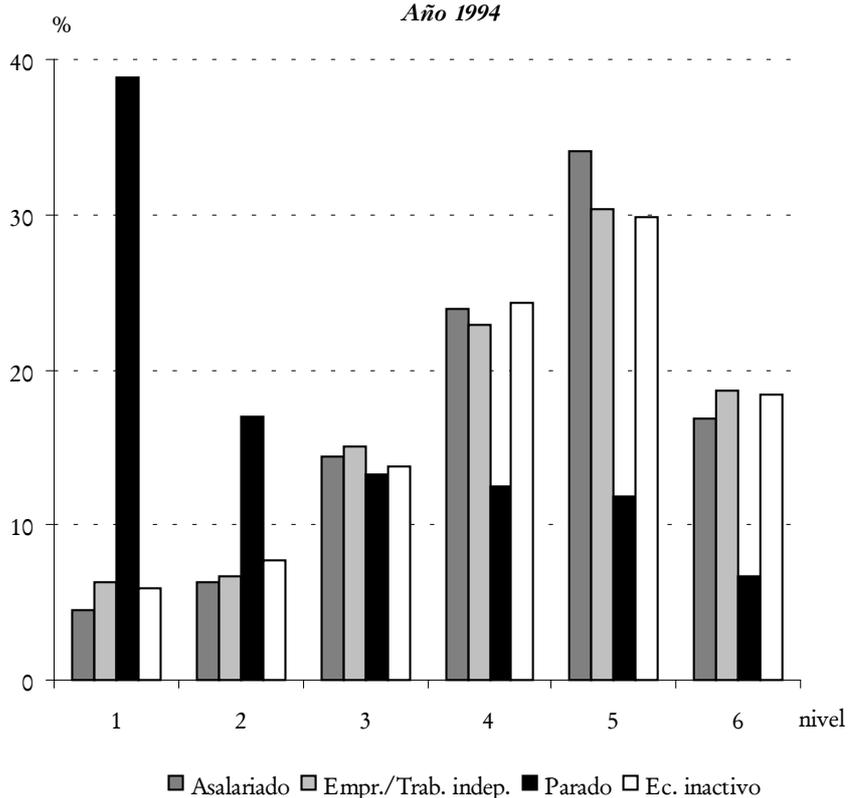
Nivel de satisfacción	Situación laboral					
	Ocupado			No ocupado		
	Asalariado	Empr./Trab. indep.	Otra sit. prof. <sup>1</sup>	Parado que busca	Parado desanim.	Ec. inactivo
<b>Escala original:</b>						
1 (no satisfecho)	4,5	6,3	10,7	38,8	11,5	5,9
2	6,3	6,7	8,8	16,9	21,2	7,7
3	14,4	15,0	20,6	13,2	19,2	13,8
4	23,9	22,9	21,2	12,5	19,2	24,3
5	34,1	30,4	23,6	11,8	17,3	29,9
6 (plenamente satisfecho)	16,9	18,7	15,1	6,7	11,5	18,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Niveles agrupados:</b>						
Insatisfecho (1-3)	25,2	28,0	40,1	68,9	51,9	27,4
Satisfecho (4-6)	74,8	72,0	59,9	31,1	48,1	72,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	5215	1575	364	2128	52	8323

<sup>1</sup> Esta categoría incluye a los aprendices remunerados, trabajadores en formación y empleados en negocios familiares.  
Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994)

<sup>90</sup> En el PHOGUE, no se distingue dentro del grupo de empresarios y trabajadores independientes si existen o no empleados en plantilla, de forma que el porcentaje de satisfechos ofrecido supone una media ponderada de los correspondientes a ambas situaciones.

La tabla también recoge las distribuciones de las respuestas para los colectivos no ocupados, lo que permite comparar la satisfacción que proporcionan las distintas situaciones, laborales y no laborales. Estar desempleado resulta insatisfactorio para cerca del 70% de los clasificados como parados, es decir, aquellos que buscan activamente el trabajo del que carecen, lo que pone en evidencia el efecto negativo de la privación de empleo sobre el bienestar individual. El panorama que ofrecen los económicamente inactivos es, sin embargo, muy diferente, mostrando cifras de satisfacción cercanas a las de asalariados y trabajadores por cuenta propia, sin duda porque esta situación ha sido elegida libremente por ellos (véase también Gráfico 3.3).<sup>91</sup>

Gráfico 3.3. Distribución de la satisfacción con la situación actual  
Año 1994



Nivel de satisfacción: 1 = no satisfecho, ..., 6 = plenamente satisfecho.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994).

### 3.3.2.2. Dinámica de la satisfacción laboral

La principal ventaja del PHOGUE radica en que es posible seguir las trayectorias de los individuos a lo largo del tiempo, lo que permite, por ejemplo, comprobar la evolución de la satisfacción de determinados colectivos en el período para el que se dispone de información (1994-97). El carácter ordinal de nuestra variable de interés hace inapropiado el uso de las tasas de crecimiento como herramienta estadística para valorar los cambios; en su lugar, se ha optado por la inspección directa de los porcentajes de individuos que declaran estar satisfechos con su situación en los cuatro años considerados. La Tabla 3.15 muestra la serie temporal de tales indicadores para cada situación laboral.<sup>92</sup> En el bloque A se realiza un estudio de corte transversal, es decir, se consideran a los entrevistados en cada ola cuya situación laboral coincide con la señalada al margen.<sup>93</sup> Para los grupos con mayor representación se observan ligeras variaciones anuales en los porcentajes, sin ninguna tendencia apreciable. Los trabajadores con otras situaciones profesionales y, sobre todo, los desempleados exhiben los menores niveles de satisfacción durante todo el período.

El análisis se enriquece en gran medida cuando se tiene en cuenta el carácter de panel del PHOGUE. En el bloque B, las muestras están formadas por los sujetos que pertenecen al mismo grupo laboral durante todo el período. No se descarta, sin embargo, que se produzcan cambios de ocupación manteniendo la situación laboral. Este sería el caso, por ejemplo, de los asalariados que varían de empleador, o el más infrecuente de los trabajadores por cuenta propia que cambian de negocio.<sup>94</sup> Las cifras indican una suave tendencia descendente, excepto para los empresarios y trabajadores independientes, que continúan mostrando estabilidad. Para los parados, la disminución de las cifras pone en evidencia el efecto negativo de la duración del desempleo.

---

<sup>91</sup> En 1994, este colectivo estaba integrado, fundamentalmente, por amas de casa (47%), jubilados o retirados (27%) y estudiantes (16%). Los porcentajes de satisfechos con su situación para cada uno de esos colectivos son 71%, 77% y 80%, respectivamente.

<sup>92</sup> Se han eliminado del análisis a los parados desanimados debido a su escasa presencia entre los encuestados.

<sup>93</sup> El desgaste de la encuesta provoca la reducción de los tamaños muestrales en el tiempo, más apreciable entre la primera y segunda ola.

<sup>94</sup> En el Anexo D de esta Tesis se analiza a nivel descriptivo el impacto de la movilidad entre empresas sobre la satisfacción laboral de los asalariados, a partir de la información proporcionada por el PHOGUE.

Tabla 3.15. Evolución del porcentaje de satisfechos con su situación actual  
Período 1994-97

Situación laboral	A. Corte transversal				B. Individuos panel que mantienen sit. laboral				C. Individuos panel según sit. laboral en 1994			
	94	95	96	97	94	95	96	97	94	95	96	97
Asalariado N	74,8 5215	75,7 4720	72,6 4532	72,2 4468	79,0 [2288]	80,2	77,8	75,5	75,9 [3279]	73,2	69,9	70,3
Empr./Trab. ind. N	72,0 1575	72,2 1370	73,5 1276	73,6 1219	74,8 [643]	75,6	74,8	73,9	71,6 [1025]	71,4	71,8	70,2
Otra. sit. prof. <sup>1</sup> N	59,9 364	60,1 228	63,5 203	65,4 156	.. [6]	..	..	..	60,5 [228]	57,9	60,1	60,5
Parado N	31,1 2128	25,8 1702	27,0 1663	30,3 1517	26,4 [174]	21,8	20,7	19,0	34,6 [1296]	41,0	44,2	49,1
Ec. Inactivo N	72,6 8323	71,4 7370	68,6 7449	69,8 6987	75,4 [4134]	73,8	71,4	71,0	73,9 [5227]	71,2	68,9	68,3

<sup>1</sup> Esta categoría incluye a los aprendices remunerados, trabajadores en formación y empleados en negocios familiares.  
Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

El bloque C permite investigar cómo evoluciona el bienestar de los que tenían en 1994 la situación laboral indicada al margen de la tabla. Por tanto, a las muestras utilizadas en el análisis previo se incorporan los sujetos que cambian de situación laboral al menos una vez durante en el período. Para los principales colectivos de trabajadores, los indicadores son inferiores a los del bloque B, lo que implícitamente apunta a la existencia de un vínculo negativo entre satisfacción en  $t-1$  y cambio de situación laboral entre  $t-1$  y  $t$ . La presencia de estos cambios provoca un descenso mantenido en las cifras de los que comenzaron como asalariados, mientras que lo contrario ocurre para los inicialmente desempleados; los niveles de satisfacción de los que eran trabajadores por cuenta propia en 1994 siguen mostrándose estables durante el período.

La Tabla 3.16 ayuda a precisar el efecto sobre la satisfacción del individuo de variaciones en su situación laboral. Para su elaboración se ha usado la información agrupada de los individuos presentes en todas las olas del PHOGUE, con lo que el análisis se reduce a dos momentos temporales, identificados genéricamente como  $t-1$  y  $t$ . Con ello se consigue proporcionar una visión promedio para el período. Para cada tipo de transición, la tabla muestra los porcentajes de individuos satisfechos antes y y

después del cambio, junto con algunos datos sobre la composición del grupo en términos de edad, sexo y educación. También se facilita el número de casos registrados y el porcentaje que éste representa sobre el total de observaciones que corresponden a la situación laboral mantenida en *t-1*.

**Tabla 3.16. Porcentaje de individuos satisfechos con su situación laboral en *t-1* y *t* según transición laboral<sup>1</sup>**

Situación laboral en <i>t-1</i>	Situación laboral en <i>t</i>									
	Ocupado				No ocupado					
	Asalariado		Empr./ Trab. Ind.		Otr. sit. prof. <sup>2</sup>		Parado		Econ. inactivo	
<b>Asalariado</b>										
% satisf. en <i>t-1 y t</i>	77,3	75,9	71,6	75,6	70,0	62,0	56,4	23,2	71,9	62,6
<i>N</i>	8467		225		50		714		484	
% transic. grupo	85,2		2,3		0,5		7,2		4,9	
edad media en <i>t-1</i>	39		39		30		34		44	
% hombres	65,1		72,0		56,0		57,0		43,6	
% educ. univ.	21,9		14,7		14,0		6,5		7,0	
<b>Empr./Trab. Indep.</b>										
% satisf. en <i>t-1 y t</i>	67,1	69,4	74,6	74,2	66,7	50,0	50,0	24,2	66,8	62,1
<i>N</i>	252		2454		36		62		253	
% transic. grupo	8,2		80,3		1,2		2,0		8,3	
edad media en <i>t-1</i>	39		44		46		35		55	
% hombres	73,0		75,2		30,6		69,4		47,0	
% educ. univ.	15,1		9,9		8,3		9,7		3,2	
<b>Otra sit. prof.<sup>2</sup></b>										
% satisf. en <i>t-1 y t</i>	61,1	67,6	64,1	60,9	71,0	62,6	53,0	22,7	62,5	62,5
<i>N</i>	108		64		107		66		152	
% transic. grupo	21,7		12,9		21,5		13,3		30,6	
edad media en <i>t-1</i>	27		39		32		27		42	
% hombres	63,0		39,1		45,8		56,1		42,8	
% educ. univ.	9,3		7,8		7,5		9,1		3,9	
<b>Parado</b>										
% satisf. en <i>t-1 y t</i>	25,2	61,2	24,6	60,6	25,0	60,9	26,5	22,8	42,7	57,2
<i>N</i>	912		142		64		1624		710	
% transic. grupo	26,4		4,1		1,9		47,0		20,6	
edad media en <i>t-1</i>	32		35		27		33		36	
% hombres	54,4		66,2		53,1		43,3		27,2	
% educ. univ.	10,6		16,9		15,6		9,9		6,9	
<b>Econ. Inactivo</b>										
% satisf. en <i>t-1 y t</i>	62,9	72,0	64,5	74,7	60,2	66,7	61,7	42,4	72,8	71,4
<i>N</i>	404		166		123		806		14228	
% transic. grupo	2,6		1,1		0,8		5,1		90,5	
edad media en <i>t-1</i>	32		47		35		31		57	
% hombres	36,6		41,0		45,5		24,8		32,1	
% educ. univ.	6,9		4,8		4,9		6,7		3,4	

<sup>1</sup> Cálculos efectuados sobre las transiciones registradas en el período 1994-1997 por los individuos de panel (datos agrupados).

<sup>2</sup> Esta categoría incluye a los aprendices remunerados, trabajadores en formación y empleados en negocios familiares.  
Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

En la diagonal principal se muestran las situaciones en las que el estatus laboral se mantiene de un año a otro, lo que sirve de referencia para valorar el efecto de los distintos cambios. Para cada una de las categorías consideradas, la variación en los indicadores de satisfacción resume con apreciable fidelidad la evolución registrada en la Tabla 3.15 (columna B). Al inspeccionar globalmente las cifras correspondientes a las situaciones de transición, se obtienen dos generalidades. La primera, que para los colectivos ocupados en  $t-1$  las transiciones vienen precedidas por niveles de satisfacción inferiores a los que corresponden a la permanencia. Por tanto, los cambios se asocian con menores niveles de satisfacción previos. Las mayores diferencias se observan en los que pasan a engrosar las filas del desempleo, indicando una calidad particularmente baja de los empleos que ocupaban; las mujeres, los jóvenes y los que tienen bajo nivel de estudios son los más afectados por tal circunstancia. La segunda observación general es que con las transiciones no se consigue alcanzar los niveles de bienestar obtenidos con la permanencia.

Entrando ya en el detalle del efecto de los cambios, las cifras muestran que los asalariados valoran mejor su situación después de montar su propio negocio; los que lo hacen son en su mayoría hombres, con inferior instrucción que los que se mantienen como empleados. Menor efecto positivo tiene la transición inversa, protagonizada por individuos más jóvenes y más educados que los que continúan trabajando por cuenta propia. Respecto a los que no tienen empleo en  $t-1$  pero sí en  $t$ , llama especialmente la atención que los parados declaren, en general, menores niveles de satisfacción cuando consiguen alguna ocupación que los económicamente inactivos. Una primera explicación a este hecho se encuentra en la hipótesis teórica que mantiene que el desempleo tiene efectos estigmatizadores: este colectivo podría recibir una baja tasa de ofertas de empleo, como consecuencia de que la "etiqueta" de parado puede ser entendida por los empleadores como signo de baja productividad. Además, podrían ser menos exigentes que los inactivos en el proceso de selección de ofertas, presionados por salir de su situación de inactividad involuntaria, lo que se reflejaría en una peor calidad en los ajustes laborales. Por último, podría ocurrir, simplemente, que el económicamente inactivo espere menos de su trabajo, lo que le llevaría a realizar una valoración del empleo más alta que los parados, *ceteris paribus*. La composición relativa de los grupos en términos de edad, sexo y educación apoyaría este último argumento basado en el diferencial de expectativas: entre los inactivos que encuentran trabajo tienen mayor presencia las mujeres, los individuos de mayor edad

y los poco educados, colectivos asociados generalmente con menores aspiraciones laborales.

### 3.3.2.3. Satisfacción con las facetas del empleo

En todos las olas del PHOGUE, se solicita a los individuos ocupados que proporcionen su grado de satisfacción respecto a siete aspectos de su empleo. Este modo de recoger la información se adapta a la hipótesis según la cual los individuos comparan el empleo ocupado con el empleo de referencia componente por componente, antes de dar su apreciación global, que obtienen a partir de la ponderación de cada una de esas dimensiones. La inspección de tales datos permite identificar qué áreas del empleo son las mejor o peor evaluadas, y cuánto de intenso es el vínculo entre cada una de esas valoraciones y la otorgada al empleo globalmente considerado. Para este análisis, se ha seleccionado una submuestra del total de encuestados en el período 1994-97, formada por los asalariados y empresarios/trabajadores independientes presentes en los cuatro ciclos del panel, y que declaran la misma situación profesional en todos ellos. El total de individuos incluidos en cada uno de esos colectivos es de 2192 y 607, respectivamente.<sup>95</sup> El análisis se lleva a cabo sobre los datos agrupados para el período, lo que multiplica por cuatro el número de observaciones finales para cada grupo.

La Tabla 3.17 proporciona las distribuciones del grado de satisfacción de los trabajadores que forman parte de la muestra retenida. En general, las respuestas varían de una dimensión del empleo a otra, lo que indica que los individuos discriminan a la hora de otorgar su valoración.<sup>96</sup> Para los asalariados, la dimensión "ingresos" es, con gran diferencia, la peor puntuada (54% de insatisfechos; niveles 1 a 3 en la escala), al contrario de lo que ocurre con el tipo de actividad ejercida (20%).<sup>97</sup> Los trabajadores por cuenta propia valoran de forma similar el tipo de trabajo, pero más

---

<sup>95</sup> Estas cifras no coinciden con las indicadas en el Panel B de la Tabla 3.15. La pérdida de observaciones es consecuencia de los valores perdidos en las preguntas sobre satisfacción con las facetas del empleo.

<sup>96</sup> El porcentaje de casos en los que se observa la misma respuesta en todas las cuestiones relativas a las facetas es del 4% para los asalariados y 0,9% para los empresarios/trabajadores independientes. Cuando se considera, además, la respuesta a la pregunta de satisfacción con el empleo, globalmente considerado, esos porcentajes se reducen hasta el 3,1% y 0,7%, respectivamente. Esto proporciona alguna consistencia a evaluaciones de tipo analítico (es decir, componente por componente) por parte de los trabajadores.

<sup>97</sup> La cifra de insatisfechos con la estabilidad es, también, relativamente baja (22%), lo que puede ser consecuencia de las características de la muestra de asalariados retenida. En ella se incluyen los que se mantienen como asalariados en las cuatro olas, de manera que la proporción de individuos con contratos de duración indefinida presumiblemente será mayor que en la población.

negativamente el aspecto monetario de su empleo (63%). También destacan para estos individuos los altos porcentajes de insatisfacción con aspectos relativos al tiempo de trabajo (número de horas, 58%, y turno, 38%) y a la estabilidad (35%). En el lado contrario se sitúan las condiciones de trabajo y, sobre todo, la distancia y comunicación, probablemente como consecuencia de su mayor libertad de decisión sobre tales cuestiones.

**Tabla 3.17. Distribución porcentual de la satisfacción con las facetas del empleo<sup>1</sup>**

Faceta del empleo	Nivel de satisfacción <sup>2</sup>						Total
	1	2	3	4	5	6	
<b>1. Asalariados (N=2192x4)</b>							
Ingresos	11,0	16,9	26,6	27,3	14,7	3,6	100,0
Estabilidad	5,2	7,0	10,2	16,5	29,1	32,0	100,0
Tipo de trabajo	2,7	5,3	11,7	22,7	35,0	22,6	100,0
Horas de trabajo	5,3	8,5	15,2	26,0	30,3	14,8	100,0
Turno laboral	5,5	7,4	11,7	21,2	32,3	21,9	100,0
Condiciones de trabajo	5,6	8,4	12,8	22,2	32,4	18,6	100,0
Distancia y comunicación	6,3	8,1	12,2	18,6	28,9	25,9	100,0
Empleo	2,8	5,1	13,5	24,1	37,3	17,2	100,0
<b>2. Empr./Trab. ind. (N=607x4)</b>							
Ingresos	13,9	19,7	29,6	23,2	10,6	3,0	100,0
Estabilidad	5,4	9,9	20,0	23,0	25,0	16,7	100,0
Tipo de trabajo	2,8	6,2	11,8	22,5	32,9	23,9	100,0
Horas de trabajo	15,7	21,7	20,8	18,7	16,1	7,0	100,0
Turno laboral	8,1	11,9	18,2	23,4	25,7	12,7	100,0
Condiciones de trabajo	3,3	6,9	12,6	23,0	32,5	21,6	100,0
Distancia y comunicación	3,4	5,4	9,1	15,7	29,7	36,7	100,0
Empleo	2,7	6,9	15,3	23,8	32,0	19,3	100,0

<sup>1</sup> Las muestras están compuestas por los trabajadores que mantienen su situación profesional durante todo el período 1994-97 y responden a todas las preguntas sobre satisfacción (datos agrupados).

<sup>2</sup> Nivel de satisfacción: 1=no satisfecho ... 6=plenamente satisfecho.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

La Tabla 3.18 muestra, para ambos colectivos, las correlaciones entre los niveles de satisfacción declarados con las diferentes facetas del empleo. Como cabía esperar, las puntuaciones de satisfacción están positivamente correlacionadas entre sí. Entre los asalariados, los coeficientes de correlación permanecen, sin embargo, relativamente modestos, con la excepción de la relación entre horas de trabajo y turno laboral y, en menor medida, las del tipo de actividad con las horas y con las condiciones de trabajo. En general, puede decirse que estos trabajadores aprecian de forma diferente las dimensiones del empleo para las que se le pide una evaluación.

Para los empresarios y profesionales independientes, las correlaciones son, en general, más elevadas, indicando la mayor dificultad para este colectivo de separar los distintos aspectos de su actividad laboral.

La última fila de la tabla proporciona los coeficientes de correlación entre la satisfacción con cada una de esos componentes y la medida global de satisfacción con el empleo. Si se leen esos datos como los pesos acordados para las diferentes dimensiones en la valoración global del empleo, es el tipo de trabajo el que pondera más. Las condiciones de trabajo, el tiempo y horario, los ingresos y la estabilidad presentan pesos similares, mientras que la distancia del domicilio al trabajo tiene un impacto menor.

**Tabla 3.18. Correlaciones entre niveles de satisfacción en cada faceta del empleo (coeficientes de Spearman)<sup>1</sup>**

Faceta del empleo	Faceta del empleo							
	Ingresos	Estabil.	Tipo de trabajo	Horas de trabajo	Turno laboral	Cond. de trabajo	Dist. y comunic.	Empleo
<b>1. Asalariados (N=2192x4)</b>								
Ingresos	1,00							
Estabilidad	0,26	1,00						
Tipo de trabajo	0,28	0,35	1,00					
Horas de trabajo	0,26	0,31	0,39	1,00				
Turno laboral	0,18	0,29	0,33	0,51	1,00			
Condiciones de trabajo	0,22	0,27	0,39	0,30	0,36	1,00		
Distancia y comunicación	0,16	0,23	0,22	0,25	0,26	0,31	1,00	
Empleo	0,37	0,37	0,65	0,38	0,34	0,40	0,25	1,00
<b>2. Empr./Trab. ind. (N=607x4)</b>								
Ingresos	1,00							
Estabilidad	0,42	1,00						
Tipo de trabajo	0,29	0,36	1,00					
Horas de trabajo	0,32	0,20	0,36	1,00				
Turno laboral	0,28	0,24	0,41	0,63	1,00			
Condiciones de trabajo	0,22	0,28	0,43	0,31	0,43	1,00		
Distancia y comunicación	0,11	0,26	0,24	0,17	0,23	0,42	1,00	
Empleo	0,39	0,39	0,67	0,36	0,37	0,39	0,22	1,00

<sup>1</sup> Las muestras están compuestas por los trabajadores que mantienen su situación profesional durante todo el período 1994-97 y responden a todas las preguntas sobre satisfacción (datos agrupados). Todas las correlaciones mostradas son significativas al nivel del 1%.

Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

Continuando con esta idea, la Tabla 3.19 muestra el valor que alcanzan esas correlaciones para distintos colectivos de asalariados. Por sexo, no se aprecian diferencias significativas, lo que llevaría a concluir que hombres y mujeres ponderan de la misma forma las facetas de su trabajo. Es necesario tener presente, sin embargo, que los componentes para los que se dispone de información no suponen un recorrido exhaustivo de la realidad que implica un empleo. No se contempla, por ejemplo, aspectos relativos a las relaciones personales, tanto entre compañeros de trabajo y con los jefes, o a las posibilidades de avance profesional en la empresa u organización, ni otros que se extienden más allá de los límites laborales, como el grado de conciliación entre las esferas laboral y familiar. Sobre estas cuestiones, probablemente las diferencias por géneros serían notables.

*Tabla 3.19. Correlación entre satisfacción laboral global y satisfacción con las facetas para distintos grupos de asalariados (coeficientes de Spearman)<sup>1</sup>*

Faceta del trabajo	Todos	Sexo		Nivel educativo		Edad	
		Mujeres	Hombres	≤ Ens. Primaria	Ens. Univ. Sup.	Jóvenes (16 a 30)	Mayores (50 o más)
Ingresos	0,37	0,36	0,38	0,38	0,39	0,42	0,39
Estabilidad	0,37	0,36	0,38	0,41	0,25	0,37	0,39
Tipo de trabajo	0,65	0,66	0,64	0,60	0,68	0,67	0,62
Horas de trabajo	0,38	0,38	0,37	0,40	0,29	0,38	0,41
Turno laboral	0,34	0,32	0,35	0,36	0,26	0,37	0,37
Condiciones de trabajo	0,40	0,37	0,41	0,41	0,34	0,37	0,43
Distancia y comunicación	0,25	0,24	0,25	0,25	0,16	0,26	0,28
N	8768	2848	5920	2530	1093	1677	1631

<sup>1</sup> Muestra formada por los trabajadores que mantienen la situación de asalariado durante el período 1994-97 y responden a todas las preguntas sobre satisfacción (datos agrupados) (N=2192x4). Todas las correlaciones mostradas son significativas al nivel del 1%.

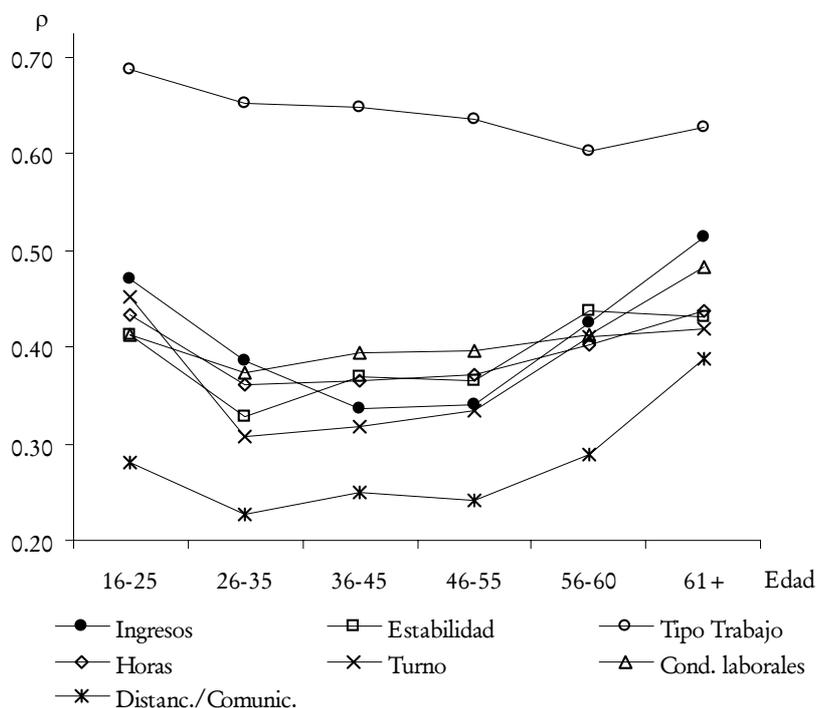
Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

Las discrepancias son mucho mayores entre los trabajadores con menor y mayor nivel educativo; los primeros ponderan más la seguridad del empleo, las cuestiones relacionadas con el horario, la distancia y las condiciones de trabajo, mientras que para los universitarios el ajuste con el tipo de actividad es más relevante.

Los trabajadores jóvenes presentan coeficientes similares a los mayores de 50 años, tan sólo ligeramente superiores en lo referente al tipo de trabajo y a los ingresos, e inferiores para las condiciones y horas de trabajo. El Gráfico 3.4 representa la evolución de la parrilla de correlaciones a lo largo del ciclo vital. Prácticamente la

totalidad de las curvas presentan un perfil en forma de U, lo que podría indicar que, cuando la carrera profesional comienza a estar consolidada (etapa intermedia de la vida laboral), la satisfacción con el empleo puede estar determinada en mayor medida por otras cuestiones no consideradas en este análisis, como, por ejemplo, las relacionadas con la familia.

**Gráfico 3.3. Correlaciones entre satisfacción laboral global y satisfacción con las facetas por grupos de edad (coeficientes de Spearman)**



Fuente: Elaboración propia a partir de PHOGUE (1994-97).

### 3.4. Conclusiones

La ECVT y el PHOGUE son las dos únicas fuentes de información de ámbito nacional que el sistema estadístico español pone a disposición de los economistas interesados en el estudio de temas relacionados con la satisfacción laboral. Estas encuestas difieren en los objetivos para los que fueron creadas. Así, la ECVT es confeccionada desde 1999 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la intención específica de permitir la investigación de la calidad de vida en el trabajo en España. Por su parte, el PHOGUE, disponible desde 1994, es una fuente estadística de

ámbito comunitario, que pretende dar cobertura a las necesidades de información de la Comisión Europea, para la formulación y seguimiento de sus políticas sociales en distintos ámbitos. Como consecuencia de su disparidad de motivaciones, estas investigaciones exhiben diferencias en sus rasgos metodológicos básicos, esto es, en el ámbito poblacional, en el procedimiento de elaboración de las muestras y en la información que recopilan.

En la primera parte de este capítulo se han presentado de manera resumida tales características básicas. Esta exposición se ha completado con un análisis comparativo de las ventajas e inconvenientes del uso de ambas encuestas como apoyo para la investigación empírica de cuestiones relativas a la satisfacción laboral. Así, la ECVT centra su interés tan sólo en la población ocupada, sobre muestras que son renovadas completamente cada año, por lo que sólo permite estudios de corte transversal. Esta base de datos compensa en parte esta debilidad proporcionando abundante información sobre las características de los empleos, lo que la hace particularmente adecuada para el análisis de las causas de la satisfacción laboral. También recopila información sobre las razones que explican la (in)satisfacción de los individuos según sus propias declaraciones, de la que puede extraerse una guía útil para posteriores análisis multivariantes. Otra peculiaridad de la ECVT es que permite analizar los determinantes de la satisfacción con la vida en general (bienestar subjetivo global) y el impacto sobre ella de la esfera laboral. Por último, la ECVT aventaja al PHOGUE en el contenido informativo sobre posibles consecuencias de la satisfacción, tanto en lo que respecta a actitudes o intenciones, como a determinadas conductas (búsqueda de empleo desde el empleo).

Por su parte, el PHOGUE presenta como principal excelencia su estructura de panel, que permite el seguimiento de las trayectorias de los individuos en el tiempo. Esta característica lo hace apropiado para el estudio de aspectos dinámicos relacionados con la satisfacción laboral como, por ejemplo, su evolución temporal o la influencia que ejerce sobre los procesos de movilidad laboral. La presencia de los mismos individuos en sucesivas olas permite, igualmente, la aplicación de técnicas econométricas de datos de panel para el control de características individuales inobservables en modelos explicativos de la satisfacción laboral. También aventaja a la ECVT en la manera de recopilar datos sobre la satisfacción con las facetas del trabajo, posibilitando la adopción de un enfoque multidimensional del fenómeno. Por último, el hecho de que se investigue la población de los hogares españoles con independencia

de su estatus laboral permite valorar el papel de las decisiones de participación en el mercado de trabajo en la determinación de la satisfacción laboral. Adicionalmente, el hecho de que todos los encuestados, ocupados y no ocupados, sean interrogados sobre la satisfacción con su situación actual facilita la realización de estudios comparativos del bienestar asociado con los diferentes estados, laborales y no laborales.

En la segunda parte de este capítulo se ha efectuado, para cada encuesta, una descripción estadística de la información relacionada con la satisfacción laboral, centrada en los principales temas de investigación para los que el uso de cada una de ellas resulta más apropiado. El análisis de la información suministrada por la ECVT(1999) ha puesto de manifiesto, por ejemplo, la existencia de diferencias apreciables en los niveles de satisfacción con el empleo, con los ingresos y en el bienestar subjetivo global según la situación profesional de los trabajadores, siendo el colectivo de empresarios y profesionales independientes con empleados en plantilla el que presenta indicadores más favorables en todos estos terrenos. También se ha podido comprobar que los trabajadores emplean argumentos muy diversos para explicar su satisfacción o insatisfacción laboral, y que tal batería de razones difiere según la situación profesional (asalariados o trabajadores autónomos) y las características personales (sexo, nivel educativo y edad). La descripción estadística de esta encuesta concluye con un análisis bivariante de la satisfacción laboral, que ha tenido como finalidad identificar algunos de sus potenciales determinantes (características personales y del empleo, calidad del emparejamiento laboral) y consecuencias (compromiso organizacional, posibilidad de llevar a cabo acciones políticas, movilidad potencial, etc.).

Con los datos proporcionados por el PHOGUE se ha podido confirmar, por ejemplo, que los individuos que sufren de privación involuntaria de empleo experimentan niveles de bienestar individual muy inferiores a los que se encuentran en otras situaciones laborales, como la inactividad económica o la ocupación. Por otra parte, el análisis dinámico ha puesto en evidencia que, en general, las transiciones laborales vienen precedidas de grados de satisfacción inferiores a los asociados con la permanencia, y que el efecto en términos de bienestar de tales cambios depende del tipo de transición realizada. En relación con esto último, se observa que el cambio hacia la situación de asalariado desde cualquier situación laboral es la transición que lleva aparejada los mejores resultados.

Finalmente, la inspección de los datos sobre satisfacción con las facetas del empleo ha mostrado que el ingreso es la dimensión que produce un mayor descontento entre los trabajadores, mientras que el tipo de tarea realizado es el aspecto mejor valorado. También se ha comprobado que las puntuaciones de satisfacción con las distintas facetas del trabajo están positivamente correlacionadas entre sí, y de manera más intensa para los empresarios y trabajadores independientes que para los asalariados, indicando la mayor dificultad de los primeros para separar los distintos aspectos de su actividad laboral. Para ambos colectivos, la satisfacción con el tipo de tarea realizada muestra la asociación más intensa con la valoración global otorgada al empleo, mientras que la distancia y comunicación al centro de trabajo, la más débil. En el caso de los asalariados, el esquema de correlaciones entre la satisfacción laboral global y la satisfacción con las facetas presenta diferencias cuando se consideran grupos según educación y edad. En este último caso, se observa un perfil en forma de *U* de las magnitudes de los coeficientes de correlación, lo que indicaría que en etapas intermedias de la vida laboral, cuando la carrera profesional comienza a estar consolidada, la satisfacción con el empleo puede estar determinada en mayor medida por otros aspectos del trabajo que han quedado fuera del análisis, por falta de datos, como, por ejemplo, los relacionados con la conciliación entre la esfera familiar y laboral.