



VNIVERSITAT Æ VALÈNCIA

Trabajo de investigación

Programa de doctorado nº 564-330 C

TITULO

***La satisfacción laboral en España:
Un enfoque socioeconómico***

Presentado por:

Francisco Javier Cano Montero

Dirigido por:

Dr. Miguel Torrejón Velardiez

Septiembre, 2007

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Metodología y fuentes de información..... | 7 |
| 3. Variables que inciden en la configuración de la satisfacción laboral y principales aportaciones al debate..... | 13 |
| 4. Resultados obtenidos en el estudio de la satisfacción en la UE sobre datos de panel..... | 27 |
| 5. Conclusiones..... | 63 |
| 6. Referencias bibliográficas..... | 66 |
| 7. Anexos..... | 71 |

1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral viene siendo objeto de un creciente interés por parte de los economistas desde hace varias décadas. Así, entre otros, tenemos los estudios de Hamermesh, los de Freeman y los de Borjas en la década de los setenta; los de Akerloff en la de los ochenta, los de Clark y Oswald en la de los noventa y, más recientemente, los de Gamero, Ahn y García, y Sloane y Williams. Todos ellos hicieron importantes aportaciones al debate que se empezó a gestar sobre la importancia del estudio de la satisfacción laboral como variable económica. También hemos de alertar que, a pesar de todo, no ha sido un campo de estudio muy prolífico, dentro de los estudios económicos, por la desconfianza que despierta entre los economistas el recurso a variables subjetivas de difícil cuantificación.

Conviene destacar que, si bien, entre los economistas es un campo de estudio reciente, entre los psicólogos y sociólogos su estudio se puede remontar a los inicios del siglo XX con las aportaciones de Taylor y su *organización científica del trabajo*, Mayo y su *Escuela de relaciones humanas*, o las teorías de Herzberg y Maslow hacia mediados de dicho siglo (Gamero, 2005).

No obstante, España tampoco es ajena a ese creciente interés por el estudio de la satisfacción laboral. Así lo demuestra, por ejemplo, el hecho

de que este tema tenga desde hace unos años un apartado específico dentro de las *Jornadas de Economía Laboral* o la reciente publicación por el CES del libro de Gamero (2005) que supone una importante labor de investigación sobre la satisfacción laboral, sus determinantes y efectos.

La razón de este retorno hacia dicho campo de estudio se encuentra en la importancia y la incidencia que tiene la satisfacción laboral sobre la productividad, y sobre su gran capacidad predictiva de la conducta de los trabajadores respecto a la movilidad y el absentismo dentro de las organizaciones, y la repercusión que tiene todo ello sobre los costes de las empresas, y su posible pérdida de competitividad y posicionamiento en el mercado. A modo de ejemplo, la insatisfacción conlleva una fuerte dosis de desmotivación, ello puede provocar una falta de implicación del trabajador en la mejora o el incremento de la productividad, un alto grado de absentismo y puede concluir con una intención de abandono de la empresa por parte del trabajador, con los costes que ello supone.

Pero también hemos de considerar que la desconfianza, respecto de la satisfacción laboral, que tradicionalmente se ha manifestado por parte de los economistas, es comprensible. Ésta es captada mediante técnicas, de corte subjetivo, basadas en encuestas y cuestionarios; instrumentos que recogen juicios y opiniones individuales, donde las experiencias previas y el estado de ánimo del trabajador en ese momento son decisivos para que pueda manifestar un juicio u otro según sea dicha situación personal,

pudiendo encontrarnos con situaciones en las que, en igualdad de condiciones, los juicios declarados sean distintos.

Aunque no es menos cierto que dicha desconfianza va desapareciendo en la medida que se puede controlar dicha subjetividad gracias a técnicas econométricas que detectan errores aleatorios o a una mejor definición de los cuestionarios donde se le da poca capacidad de respuesta abierta al encuestado. Además ya existen estudios (Clark, 1996) que apoyan la idea de que las respuestas de satisfacción sean comparables interpersonalmente –y por tanto, que las encuestas sean útiles- sino ¿porqué existe relación entre insatisfacción y absentismo, movilidad laboral y productividad? o ¿porqué determinados colectivos presentan mayores niveles de satisfacción?

En las páginas siguientes trataremos de mostrar la importancia que tiene el estudio de la satisfacción laboral desde un punto de vista socio-económico. También haremos un pequeño repaso a las distintas aportaciones realizadas, en estos treinta últimos años, por los economistas laborales sobre los aspectos más significativos de la satisfacción laboral. También veremos qué variables inciden sobre la satisfacción laboral, sobre sus posibles efectos y sobre la importancia que tienen en la configuración de la satisfacción laboral de los trabajadores. Para finalizar, y basándonos en datos de panel, haremos un estudio de la satisfacción laboral a nivel estatal, centrándonos en una serie de variables para ver si existen

diferencias significativas al compararlas y para ver si los distintos colectivos presentan homogeneidad respecto de la satisfacción laboral.

2. METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

Para la realización de esta investigación hemos realizado una selección de la bibliografía más importante sobre satisfacción laboral para elaborar un cuerpo teórico sobre el cual, posteriormente, contrastar los resultados obtenidos del análisis empírico realizado con los datos extraídos de la encuesta de ámbito europeo *Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*¹. Asimismo nos hemos apoyado también en otras encuestas, para contrastar datos, como son la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, la *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*, ambas elaboradas por el INE; y la *Encuesta Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*, encuesta elaborada por la AEAT.

Los datos empleados del PHOGUE han sido los de la última ola de dicha encuesta, correspondientes al año 2001, mientras que los datos utilizados de las otras encuestas son más actuales. En la EPA hemos utilizado los datos de la serie 2005-2006; en la Encuesta de Condiciones de Vida los datos corresponden a 2005 y en la Encuesta Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias los datos empleados son de la serie 2002-2004.

¹ Los datos de panel han sido obtenidos de EUROSTAT (EHP contrato nº EHP/2004/17)

El PHOGUE se trata de una encuesta panel longitudinal, la cual permite poner en relación la información relativa a una misma persona o a su hogar en diferentes momentos de su trayectoria vital, para ello se requieren varios ciclos. No obstante, se puede analizar determinados aspectos de la realidad a partir de la explotación transversal del panel en un ciclo determinado, pudiendo utilizar el PHOGUE como una encuesta anual independiente del resto de ciclos. Esto es lo que vamos a hacer en este estudio.

Los objetivos principales de dicha encuesta se refieren al estudio de los cambios, las transiciones y las duraciones en y entre diferentes situaciones sociales y de condiciones de vida de la población.

La encuesta contiene 5 ficheros que son los siguientes:

Fichero 1. Fichero de hogares: con información agrupada en 7 secciones (información general, demográfica, del hogar, situación económica del hogar, vivienda, bienes de equipamiento e información sobre niños en el hogar)

Fichero 2. Fichero de personas adultas: con información agrupada en 12 secciones (información general, demográfica, situación actual en la actividad económica, desempleo, búsqueda de trabajo, trabajos anteriores, situación con respecto a la actividad en el año anterior al de la entrevista, ingresos individuales, educación y formación, salud y cobertura sanitaria, trayectoria migratoria y relaciones sociales).

Fichero 3. Fichero de miembros del hogar: Con información agrupada en 2 secciones (información general y demográfica).

Fichero 4. Fichero de enlace longitudinal: Con información agrupada en varias secciones (información general e información de las distintas olas).

Fichero 5. Fichero de relaciones de parentesco: contiene un registro para todas las posibles relaciones de cada persona de un hogar con las restantes.

Para el presente estudio sólo se ha utilizado el *Fichero 2. Fichero de personas adultas*.

El PHOGUE se trata de una encuesta que incluye mucha información sobre satisfacción laboral. Consta de 12371 observaciones, donde se pregunta al encuestado acerca de 7 aspectos de su trabajo, donde debe declarar su nivel de satisfacción, en una escala del 1 al 6 (el 1 es *no satisfecho* y el 6 *plenamente satisfecho*). Los aspectos sobre los que se le pregunta son: ingresos, estabilidad, tipo de trabajo, número de horas de trabajo, turno laboral, condiciones ambientales o personales y distancia al lugar de trabajo. Posteriormente, también, se pregunta al encuestado por la satisfacción con la formación recibida, su trabajo o actividad principal, su situación económica, las condiciones de su vivienda o la cantidad de tiempo que dedica al ocio.

La muestra seleccionada del PHOGUE ha sido todos los ocupados, asalariados o trabajadores por cuenta propia, de 16 o más años, que trabajan al menos quince horas a la semana, ya que son ellos los que pueden manifestar su satisfacción con el trabajo. El resultado de la muestra asciende a 5256 casos válidos para realizar el análisis, no apareciendo casos perdidos.

Las variables dependientes seleccionadas, del PHOGUE, para el estudio de la satisfacción laboral entre la población española van a ser las referidas a las condiciones de trabajo: satisfacción laboral con los ingresos, la estabilidad, las horas de trabajo y el tipo de ocupación, hemos seleccionado estas cuatro por considerarlas de mayor impacto sobre la satisfacción. Como variables explicativas utilizaremos algunas condiciones personales y del trabajo como: edad, género, nivel de estudios y condiciones de trabajo (salario, tipo de contrato, ajuste laboral,...). Ambos tipos de variables en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) se concretan de la siguiente manera:

PD003: Edad. Hemos establecido una serie de cohortes para su mejor estudio: 16-19, 20-24, 25-29, 30-44, 45-55, y más de 55 años.

PD004: Sexo

PE005A: Número de horas trabajadas a la semana en el trabajo principal

PE005B: Razón por la que no trabaja a tiempo completo (menos de 30 horas) en el trabajo principal

PE016: ¿Considera que sus conocimientos o sus condiciones personales le permitirían realizar un trabajo más cualificado?

PE021: Sus estudios o su formación, ¿le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual?

PE022: ¿En qué medida está su trabajo actual relacionado con su formación?

PE024: Tipo de contrato

PE025: Duración del contrato

PE031: Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a los ingresos

PE032: Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a la estabilidad en el trabajo

PE033: Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación al tipo de ocupación

PE034: Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación al número de horas de trabajo

PK001: Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a su situación actual en el trabajo o actividad principal

PK002: Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a su situación económica actual

PI110: Ingresos netos por rentas del trabajo en el año anterior

PT022: ¿Cuál es el nivel más alto de estudios que ha completado?
Respecto al nivel de estudios hemos realizado una agrupación estableciendo seis niveles: primarios (incluye sin estudios),

secundarios, FP1, FP2, diplomatura o equivalente, licenciatura o equivalente (incluye doctorado).

Para las variables P0031, P0032, P0033 y P0034 hemos hecho una agregación en sus declaraciones estableciendo tres resultados:

Respuestas 1 y 2, insatisfacción

Respuestas 3 y 4, satisfacción media

Respuestas 5 y 6, satisfacción plena

Dicha decisión la hemos tomado para realizar una más cómoda interpretación de los datos, pero se ha realizado considerando otros estudios que han utilizado la misma agregación y, también, los datos que publica el INE en su página web. También hay que decir que otros estudios directamente han agregado las declaraciones de 1 a 3 y de 4 a 6, con lo cual los resultados que ofrecen son bastante distintos.

3. VARIABLES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y PRINCIPALES APORTACIONES AL DEBATE.

Son muchas las variables disponibles que miden los niveles de satisfacción laboral, por ello se precisa establecer una tipología para agruparlas y que tome fuerza su poder explicativo.

Siguiendo a Gamero (2005) podemos establecer tres tipos de grupos de variables que inciden en la satisfacción laboral: las características individuales, las características del empleo y las variables explicativas de la calidad del ajuste laboral. Éstas últimas suponen una combinación de las otras dos anteriores. Tan sólo destacaremos aquellas que nos interesan para el estudio que pretendemos realizar.

3.1. Características individuales o personales

Existe mucha literatura sobre las características individuales que inciden en la configuración de la satisfacción laboral. Asimismo existen muchas variables a estudiar, si bien nos centraremos en aquellas que permiten una mejor comparación de resultados en el análisis de la satisfacción laboral.

Los estudios que se centran en este tipo de variables hacen hincapié en las siguientes características de los sujetos: edad, género, nivel de estudios y valores laborales.

Los principales resultados que se obtienen respecto a la **edad** son que los trabajadores de mayor edad presentan una mayor satisfacción laboral. Las distintas explicaciones teóricas (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Clark *et al.*, 1996; García Mainar, Molina y Navarro, 2005) que se dan destacan lo siguiente:

- Los trabajadores de mayor edad suelen tener mejores empleos.
- Suelen conceder menor importancia a las variables que provocan insatisfacción como los ingresos, la promoción,...
- Establecen una relación entre los costes y recompensas del trabajo asalariado y, por ello, esperan menos y valoran más lo que poseen.
- Una última explicación tiene que ver con las tasas de participación laboral. Es decir, la población de mayor edad tiene más libertad para decidir sobre su continuidad en el mercado laboral, por tanto tendrán más razones para continuar en activo aquellos que se consideren más satisfechos.

Respecto al **género**, podemos constatar la existencia de discriminación negativa respecto de la mujer en el mercado laboral. Ello se traduce en unos ingresos menores, una segregación ocupacional u horizontal y,

también, vertical, ésta última traduciéndose en escasas posibilidades de promoción.

Así tenemos, que ante esta situación de desigualdad, lógicamente, las mujeres deberían encontrarse con mayores índices de insatisfacción laboral. Sin embargo, las encuestas sobre satisfacción laboral revelan que las mujeres están más satisfechas con sus trabajos que los hombres. Una posible explicación podría deberse a que las mujeres tienen mayores dificultades de acceso al empleo y esperan ser discriminadas, de modo que cuando encuentran trabajo están, en proporción, más satisfechas.

Las hipótesis que tratan de desvelar esta paradoja ahondan en las características personales o de los trabajos, en los valores laborales, en las tasas de participación o en las expectativas laborales. Concluyendo algunos autores (Clark, 1997) en que ese diferencial puede deberse a que las mujeres esperan menos de sus trabajos que los hombres (menores expectativas). Otros encuentran que va desapareciendo dicho diferencial de género entre los más jóvenes y los más formados; y otros (Ward y Sloane, 2000; Sloane y Williams, 2000) en que puede deberse a distintos valores sobre sus empleos, como lo demuestra una menor satisfacción con las horas de trabajo, por la mayor carga de actividades no laborales que soportan (Ahn y García, 2005).

El **nivel de estudios** también es otra variable importante que incide en la satisfacción laboral. Las investigaciones establecen una relación directa entre educación y ajuste laboral, en tanto que los que tienen un mayor nivel educativo consiguen unas mayores retribuciones, tienen más posibilidades de promoción y, en suma, mejores empleos. Es de esperar, por tanto, que exista una relación directa entre nivel de estudios alcanzados, ajuste laboral y satisfacción laboral; en esta línea el estudio de Vila y Carrasco (2002) observa que la educación formal ejerce una influencia positiva en el grado de satisfacción de los trabajadores, en tanto que la educación prolongada mejora las oportunidades de empleo, reduce el periodo de desempleo y permite obtener mejores retribuciones. Sin embargo, otras investigaciones empíricas demuestran una relación inversa: a mayor nivel de estudios menor satisfacción laboral. Las posibles explicaciones (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; Sloane y Williams, 2000) a estos resultados son las siguientes:

- A mayor nivel educativo, mayores serán las expectativas esperadas por los trabajadores y, por consiguiente, mayor la insatisfacción si no se ven alcanzadas aquellas,
- Las últimas investigaciones cuestionan el mejor ajuste laboral de los trabajadores más formados y apuntan, precisamente, como responsable de esa menor satisfacción laboral al desajuste laboral, a la sobreeducación de los trabajadores con mayor nivel de estudios.

Otro resultado interesante es la diferencia existente entre países del norte y del sur de Europa. Siendo en éstos últimos más significativa y positiva la relación entre educación y satisfacción, lo que viene a indicar que la educación impacta fuertemente en la satisfacción vía salarios y condiciones de trabajo, superando el efecto contrario de educación vía expectativas. Esto está relacionado con que en los países nórdicos las condiciones de trabajo son mejores y la satisfacción es mayor, pero los trabajadores con mayor nivel de estudios y, por tanto, mayores expectativas, no las ven alcanzadas; estando relacionado con que el sistema de bienestar de estos países genera un mejor reparto de la riqueza y, consecuentemente, un menor rendimiento de la educación (Albert y Davia, 2005).

Respecto a los **valores laborales** (promoción, remuneración, relaciones, seguridad, horas de trabajo,...), señalados por los trabajadores como importantes en el trabajo, las investigaciones destacan que los trabajadores que valoran como más importantes las oportunidades de promoción o los ingresos, declaran unos niveles de satisfacción laboral menores (Clark, 1996) que los trabajadores que valoran más las relaciones personales (Clark *et al.*, 1996).

La explicación podría deberse a que las aspiraciones respecto a los ingresos y a la promoción son más difíciles de cumplir, al depender del empresario (Gamero, 2005), pero también a que se produzcan situaciones

de adaptación, es decir, conseguido el objetivo retributivo, la satisfacción que conlleva durará lo que tarde en adaptarse a esa nueva situación económica. También hemos de considerar que la importancia atribuida a la remuneración dependerá de la remuneración media del país en cuestión, por tanto, no será la misma importancia otorgada en un país de salarios bajos que en un país de salarios altos.

3.2. Características del empleo

Cuando nos referimos a las características del empleo estamos hablando de las condiciones de trabajo (salario, horas de trabajo, afiliación sindical, inestabilidad laboral, promoción, contenido del trabajo, condiciones ambientales, relaciones personales,...) que son otras de las variables consideradas como influyentes en la satisfacción laboral. A continuación, realizaremos un esbozo de los principales argumentos que consideran las condiciones de trabajo como variables que inciden en la configuración de la satisfacción laboral.

Respecto al **salario**, coinciden economistas, sociólogos y psicólogos, en que *los trabajadores con mayores ingresos declaran un mayor nivel de satisfacción*. A continuación comentaremos las distintas argumentaciones que se dan al respecto.

La argumentación más frecuente se refiere a los salarios relativos, o sea, cuando se utiliza un nivel de referencia para establecer una comparación. Es decir, cuando el salario individual baja respecto al nivel de comparación, el individuo se siente menos satisfecho (Clark y Oswald, 1996). Esta argumentación está relacionada con las teorías psico-sociológicas sobre la dependencia de los juicios de satisfacción laboral.

En segundo lugar, otra argumentación dice que satisfacción y salarios podrían estar determinados conjuntamente si aquella incidiese en la productividad y los trabajadores fueran retribuidos según su productividad. Por tanto, a mayor productividad, mayores salarios y mayor satisfacción (Lydon y Chevalier, 2002).

Una tercera explicación se basa en el cambio en las preferencias del trabajador con el nivel de ganancias. Así mayores salarios aumentan la satisfacción, pero las preferencias también lo hacen y ese efecto salarial puede desaparecer al cambiar las preferencias del trabajador cuando se acostumbra a su nuevo salario, es decir, el salario tiene un efecto temporal sobre la satisfacción (Groot y Maassen Van Den Brink, 1999).

Otra argumentación destaca que los salarios bajos incrementan la insatisfacción y, como consecuencia, la movilidad laboral, (Akerloff *et al.*,

1988), con lo cual salarios bajos pueden predecir los abandonos y el absentismo.

Una última explicación, y después de un largo análisis comparativo entre 11 países de la UE, sigue incidiendo en la importancia del salario en la configuración de la satisfacción, después de controlar otras variables y un posible sesgo cultural en la encuesta, concluyendo que: “el dinero compra la felicidad” (Nicoletti, 2006).

Las **horas de trabajo** también pueden incidir en la satisfacción laboral, si bien es una variable que ha dado resultados conflictivos y, por tanto, hay que utilizarla con cautela. Según la teoría macroeconómica el tiempo de trabajo es una variable de elección entre trabajo y ocio, así podría darse que los más satisfechos con su empleo trabajasen más horas, estableciéndose una relación directa entre satisfacción y tiempo de trabajo. Pero la literatura al respecto se debate entre una relación inversa (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996) y una relación directa (Bartel, 1981)

La **afiliación sindical** tiene una clara relación con la satisfacción laboral. La mayoría de autores (Freeman, 1977; Borjas, 1979; Meng, 1990) encontraron una relación negativa entre ambas en tanto que los sindicatos suelen canalizar las quejas de los trabajadores descontentos y, a la vez, frenan el abandono. Otra explicación, en la misma línea, se refiere a que los trabajadores en empleos más insatisfactorios tendrían más razones para

afiliarse y organizarse. Si bien es cierto que otras investigaciones (Bender y Sloane, 1998) encuentran tan solo un efecto indirecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral. La razón de dicho efecto se debe a que la negociación colectiva podría impactar negativamente sobre el clima de las relaciones laborales, en tanto que las tensiones que se puedan producir provoquen insatisfacción entre los trabajadores o bien que al estar más concienciados, los trabajadores afiliados, sean más conscientes de las deficiencias y, por tanto, les genere más insatisfacción. Si bien para analizar dicha variable con precisión tendríamos que acudir al modelo sindical y de relaciones laborales propio de cada país para comparar resultados, ya que no son comparables directamente por las diferencias existentes, y dado que no es una variable que vayamos a utilizar en esta investigación no profundizaremos en el mismo.

Cuando nos referimos a la **inestabilidad laboral** estamos hablando de la situación del trabajador en la que no tiene clara su continuidad en el trabajo, lo cual le provoca una incertidumbre sumamente destructiva y, en consecuencia, de claro impacto negativo sobre la satisfacción laboral. Si bien las investigaciones económicas han dejado de lado la preocupación por esta variable, en los últimos años, y a pesar de resultados contradictorios, ha habido estudios que evidencian el impacto negativo de la eventualidad sobre la satisfacción laboral (Booth *et al.*, 2002), mayor en hombres que en mujeres (Sloane y Williams, 2000), y situándose por delante de los ingresos (García Mainar, 1999; Clark, 2001). Así como que la

percepción de inseguridad laboral impacta negativamente sobre la satisfacción laboral, y en mayor medida sobre los hombres (Souza-Poza y Souza-Poza, 2000a, 2000b). Pero son las expectativas de pérdida de empleo las que provocan una mayor insatisfacción laboral (Blanchflower y Oswald, 1999).

La **promoción** en el trabajo es otra de las variables que impactan significativamente en la satisfacción laboral, en el sentido de que si un trabajador considera que tiene posibilidades de promoción declarará mayor satisfacción laboral que uno que no las tiene.

Si bien estamos ante una variable completamente subjetiva ya que estamos ante percepciones del trabajador que no tienen por qué verse confirmadas por los hechos. Sin embargo, son estas percepciones las que van a incidir positivamente sobre la satisfacción laboral (Clark, 1996; Souza-Poza y Souza-Poza, 2000a, 2000b), impactando en mayor medida entre los varones (Sloane y Williams, 2000), lo cual apoya la idea de que los varones valoran más los factores extrínsecos del trabajo.

3.3. Variables explicativas de la calidad del ajuste laboral

Otra de las grandes ideas respecto a la satisfacción laboral es que puede ser reflejo del *ajuste laboral*, el cual se puede definir como el equilibrio entre los requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades

profesionales que posee el trabajador, es decir, que exista una adecuación entre lo que demanda la empresa y lo que oferta el trabajador.

La hipótesis al respecto es que quien logra un buen ajuste laboral declarará mayores niveles de satisfacción. Así las variables que inciden en el ajuste laboral tendrán cierto impacto sobre la satisfacción laboral. Dichas variables son las siguientes: antigüedad, desajuste educativo, calidad educativa, experiencia con el desempleo.

La relación positiva entre ajuste laboral y **antigüedad** se justifica, si bien con cierta ambigüedad, por la *teoría del ajuste laboral*, la cual dice que los emparejamientos laborales se interrumpen cuando hay información sobre la baja calidad de los mismos, así sólo permanecerán los buenos emparejamientos después de un periodo de adquisición de experiencia en el empleo (Gamero, 2005). Esto se justifica porque a medida que crece la antigüedad en el puesto, puede crecer la satisfacción al enriquecerse el trabajo y el ajuste puede ser mayor; o bien lo contrario si se hace rutinario el trabajo y pelagra su carrera profesional. También se cuestiona la antigüedad si el trabajador permanece porque no tiene posibilidades de cambio de empleo, lo cual conlleva niveles de satisfacción menores.

En conclusión, si bien la teoría del ajuste laboral predice cierta relación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral, dependerá del resto de

variables. Así tenemos estudios empíricos que no han encontrado una correlación significativa (Freeman, 1977; Borjas, 1979, Clark et al., 1997).

Respecto al **desajuste educativo**, se considera una variable que incide negativamente sobre la satisfacción laboral. La explicación más comúnmente dada es que la sobreeducación en el trabajador puede provocar una sensación de frustración al tener mayores expectativas profesionales y ello impacta negativamente sobre la satisfacción laboral, además de afectar a otros factores como la productividad, el absentismo,...

En este punto no hay consenso. Los estudios empíricos arrojan datos en todos los sentidos: unos muestran que el desajuste educativo afecta, de forma exclusiva, a la satisfacción laboral de los varones (Groot y Maassen van den Brink, 1998). Otros estudios (Battu *et al.*, 1999) demuestran que, para los titulados universitarios en el Reino Unido, a mayor ajuste laboral, mayor satisfacción laboral.

Sobre la **calidad de la educación**, y para el caso de titulados universitarios, se descubre que aquéllos que mejor aprovecharon sus estudios son los que están más satisfechos con sus empleos (Lydon y Chevalier, 2002). La explicación también proviene de la teoría del ajuste laboral, ya que posiblemente fueron los que más ofertas de trabajo recibieron y, en consecuencia, los que mejor ajuste laboral consiguieron.

La **experiencia con el desempleo**, como variable que incide en la satisfacción laboral, también puede ser explicada por la *teoría del ajuste laboral* pero, también, por la *teoría de la evolución de las expectativas*. Según la primera, permanecer largo tiempo en desempleo puede suponer escasez de demandas de trabajo y, por tanto, pocas posibilidades de selección de empleos y, consecuentemente, grandes posibilidades de padecer desajuste laboral e insatisfacción laboral. Pero, también, podría darse otra explicación si se considera que el tiempo de espera en el desempleo supone un tiempo de espera para un mejor ajuste laboral, lo cual supondría una mayor satisfacción laboral. Si acudimos a la teoría de la evolución de las expectativas, un trabajador que logra un empleo podría sentirse más satisfecho por el mero hecho de haber logrado un empleo, dado que parte de una situación mucho peor que es el desempleo, luego está mucho más satisfecho por la mejora.

Los resultados empíricos de las investigaciones (Lydon y Chevalier, 2002) sobre titulados universitarios encuentran argumentos combinando ambas teorías, si bien muestran cierta contradicción. Dicen que cuanto más tiempo pasen buscando empleo mayores posibilidades de coger cualquier empleo, con lo cual mayor posibilidad de desajuste laboral y mayor insatisfacción. Pero aquellos que más seleccionan en su búsqueda, mejor ajuste laboral y mayor nivel de satisfacción.

Ante este debate tan nutrido de interpretaciones, resultados contradictorios y análisis empíricos respecto a una variable de creciente importancia para las ciencias sociales como es la satisfacción laboral, nuestro objetivo es intentar hacer nuestra aportación estudiando el caso español. Para ello vamos a realizar un estudio empírico apoyándonos en el PHOGUE y analizando algunas de las variables que consideramos determinantes para la configuración de la satisfacción laboral y que caracterizan el caso español. Así nos centraremos en aquellas variables que tienen que ver con las características del empleo, con las características personales, y con la calidad del ajuste laboral. Asimismo trataremos de relacionarlas entre sí para tratar de profundizar y detallar nuestro estudio y conseguir así mayor grado de profundidad.

4. RESULTADOS OBTENIDOS EN EL ESTUDIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA.

Resultados generales

Para el presente estudio hemos utilizado la octava ola del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) correspondiente a 2001, últimos datos publicados hasta la fecha.

Del análisis de datos realizado hemos de destacar que para analizar la satisfacción laboral en España es mejor acudir a variables que inciden en las condiciones de trabajo concretas, ya que es donde se encuentran diferencias significativas.

Si acudimos a variables más generales, donde no se habla de condiciones de trabajo concretas, como puede ser la PK001 (Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a su situación actual en el trabajo o actividad principal) o la PK002 (Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a su situación económica actual) nos encontramos con respuestas significativamente diferentes (ver gráficos 1 y 2 en Anexo) a las declaraciones realizadas por los encuestados cuando se les pregunta por variables concretas sobre satisfacción laboral como pueden ser las variables PE031 (Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a los ingresos), PE032 (Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación a la

estabilidad en el trabajo), PE033 (Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación al tipo de trabajo), o PE034 (Grado de satisfacción en el trabajo actual en relación al número de horas de trabajo). Declaraciones éstas últimas con unos niveles de insatisfacción mucho mayores que cuando a los mismos encuestados se les pregunta por la satisfacción laboral de forma general. Esta diferencia quizás pueda deberse a que los encuestados tiendan a compararse, cuando se les pregunte por la satisfacción laboral en su trabajo, con aquellas personas que puedan no tener trabajo o, si lo tienen, se trate de un trabajo en precario.

En un primer momento, querríamos empezar mostrando una radiografía de la satisfacción laboral en el mercado laboral en España en términos generales sin entrar en distinciones de edad, género, nivel de estudios,... para seguidamente mostrar los datos sobre la satisfacción laboral incorporando todas estas variables, y por ese orden. Para ello recurrimos a la siguiente tabla:

Tabla 1. Niveles de satisfacción en relación a distintas variables

| Nivel satisfacción | Porcentaje en relación a | | | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------|------------------|-------------------|
| | Ingresos | Estabilidad | Horas de trabajo | Tipo de ocupación |
| 1-2 (insatisfechos) | 23.55 | 13.17 | 17.83 | 8.77 |
| 3-4 (medianamente satisfechos) | 56.03 | 38.96 | 48.38 | 41.93 |
| 5-6 (plenamente satisfechos) | 20.41 | 47.83 | 33.75 | 49.20 |
| Total | 99.99 | 99.96 | 99.96 | 99.90 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Esta tabla nos muestra que el primer tramo de la satisfacción laboral, es decir los que se encuentran insatisfechos en su puesto de trabajo en relación a sus **ingresos** ascienden a un 23,55% de la muestra; los que declaran estar medianamente satisfechos son un 56,03% de la muestra (tramo medio de satisfacción laboral) y tan sólo un 20,41% se encuentra plenamente satisfechos en su puesto de trabajo. Podemos observar que coincidimos con el resto de trabajos que confirman que los ingresos son determinantes en la configuración de la satisfacción laboral. Una respuesta se encontraría en que España es un país de salarios bajos, tal como muestra el gráfico 3 del Anexo (el cual nos presenta a España en los puestos más bajos de toda la Unión Europea), y si los individuos establecen un nivel de comparación con sus vecinos de la UE, evidentemente, el nivel de satisfacción cae. Nicoletti (2006), en su estudio establece que los encuestados que puntúan hasta el nivel tres de satisfacción llegan al 30% en países como Grecia o Italia; en nuestro caso, sólo considerando los encuestados que puntúan hasta el nivel dos, ya se llega al 23,55%. Podemos coincidir con los estudios de Akerloff *et al.* (1988) donde concluyen diciendo que los salarios bajos incrementan la insatisfacción y predicen la movilidad laboral. Asimismo podemos ratificar la máxima de Nicoletti (2006) de que “el dinero compra la felicidad”.

Si nos fijamos en la **estabilidad** vemos que el porcentaje de insatisfechos se reduce a un 13,17%; en el tramo medio nos encontramos con un 38,96% y los plenamente satisfechos ascienden al 47,83%. Estos datos resultan paradójicos ya que si consideramos que la tasa de

temporalidad en el mercado laboral español se sitúa en torno al 35%, y estudios referenciados (Booth et al., 2002; García Mainar, 1999; Souza-Poza, 2000b) citan a la estabilidad laboral como una fuente de insatisfacción parece que los datos no cuadren. Pero, si incorporamos la variable *tipo de contrato*, nos encontramos con un dato que despeja dudas. Observamos que son los temporales y otras figuras contractuales (sin contrato y otros acuerdos laborales, según el PHOGUE) los que manifiestan unos porcentajes de insatisfacción muy altos (entre el 30% y el 40%), como muestra la tabla A2 del Anexo) De esta forma, podemos decir que, evidentemente, son los que sufren la inestabilidad laboral los que manifiestan esa mayor insatisfacción, representando un tercio de la población ocupada, así tenemos que el peso de los que no están en esa situación contrarrestan su declaración.

Respecto a las **horas de trabajo**, nos encontramos que esta variable incide en mayor medida sobre la satisfacción laboral que la estabilidad, en tanto que el porcentaje de insatisfechos asciende al 17,83%, el tramo medio se sitúa en el 48,38% y el porcentaje de plenamente satisfechos se reduce al 35,75%; si bien su incidencia se sitúa por detrás de la satisfacción laboral respecto a los ingresos. Una de las posibles explicaciones podría residir en el trabajo a tiempo parcial, pero también en la realización de un exceso de horas durante la jornada. Si acudimos a las razones por las cuales se trabaja a tiempo parcial nos encontramos con que el 23,7% lo hace porque lo compatibiliza con labores domésticas o cuidado de personas y el 27,8%

porque no encuentra trabajo a tiempo completo. Aquí tenemos dos razones de peso para decir que directamente genera insatisfacción, al no poder optar a un trabajo a tiempo completo; y que, además, recae sobre las mujeres principalmente ya que son las que desempeñan, prácticamente en su totalidad, las labores domésticas y de atención a personas de su entorno familiar. Podemos ver estos datos en la siguiente tabla:

Tabla 2. Personas que trabajan a tiempo parcial y completo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Tiempo completo | 4940 | 94.0 |
| Tiempo parcial | 316 | 6.0 |
| Total | 5256 | 100 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla 3. Personas que trabajan a tiempo parcial y razón por la que no trabajan a tiempo completo

| Frecuencia | Porcentaje | Razón |
|------------|--------------|-------------------------------------------------------|
| 32 | 10.1 | Formación |
| 75 | 23.7 | Labores domésticas, cuidado de niños u otras personas |
| 6 | 1.9 | Enfermedad o discapacidad |
| 88 | 27.8 | No encuentra trabajo a tiempo completo |
| 34 | 10.8 | No quiere trabajar más horas |
| 81 | 25.6 | Otras razones |
| 316 | 100.0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Si consideramos el **tipo de ocupación**, variable que hace referencia a la estructura profesional (directivos, técnicos, personal administrativo, cualificados,...), nos encontramos con que es la variable que menos

insatisfacción genera, tan sólo un 8,77%, y la que presenta mayores niveles de satisfacción media (41,93%) y satisfacción plena (49,20%). Más adelante aportaremos datos que pueden explicar la razón de estos niveles de satisfacción.

A continuación comenzaremos a introducir distintas variables para estudiar más detalladamente las peculiaridades de la satisfacción laboral en España.

Género

Si introducimos la variable **género** encontramos diferencias significativas, como muestra la siguiente tabla:

Tabla 4. Niveles de satisfacción en relación a distintas variables por sexo

| Nivel satisfacción | Porcentaje en relación a | | | | | | | |
|--------------------|--------------------------|---------|-------------|---------|------------------|---------|-------------------|---------|
| | Ingresos | | Estabilidad | | Horas de trabajo | | Tipo de ocupación | |
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| 1-2 | 21.36 | 27.53 | 11.63 | 15.96 | 18.38 | 16.82 | 7.32 | 11.41 |
| 3-4 | 57.42 | 53.51 | 40.60 | 35.99 | 50.19 | 45.10 | 43.02 | 39.96 |
| 5-6 | 21.22 | 18.96 | 47.71 | 48.04 | 31.37 | 38.08 | 49.51 | 48.63 |
| Total | 100.00 | 100.00 | 99.94 | 100.00 | 99.94 | 100.00 | 99.85 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Un resultado destacable de la Tabla 4 es que las mujeres presentan mayores niveles de insatisfacción en todas las variables excepto en las

horas de trabajo, donde son los hombres los que presentan mayor grado de insatisfacción.

Tabla 5. Personas que trabajan según tipo de jornada y sexo

| | Frecuencia | | Porcentaje | |
|------------------------|------------|---------|------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Tiempo parcial | 68 | 248 | 2,0 | 13,3 |
| Tiempo completo | 3318 | 1614 | 97,9 | 86,4 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla 6. Personas que trabajan a tiempo parcial y razón por la que no trabajan a tiempo completo por sexo

| Porcentaje | | Razón |
|------------|---------|-------------------------------------------------------|
| Hombres | Mujeres | |
| 25.0 | 6.0 | Formación |
| 0.0 | 30.2 | Labores domésticas, cuidado de niños u otras personas |
| 4.4 | 1.2 | Enfermedad o discapacidad |
| 26.5 | 28.2 | No encuentra trabajo a tiempo completo |
| 10.3 | 10.9 | No quiere trabajar más horas |
| 33.8 | 23.4 | Otras razones |
| 100.0 | 100.0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Al analizar el trabajo a tiempo parcial y sus razones encontramos que recae principalmente sobre las mujeres. Nótese que principalmente las razones son de tipo doméstico y porque no encuentra trabajo a tiempo completo, mientras que en el caso de los hombres es una cuestión de no encontrar un empleo a tiempo completo pero, también, por cuestiones formativas, es decir, para el desarrollo de su trayectoria profesional. Así

tenemos que en el caso de la mujer el grado de involuntariedad de permanecer en esa situación es mayor que en el hombre. A pesar de ello, las mujeres siguen estando más satisfechas, por lo que las posibles explicaciones, como ya apuntábamos anteriormente, podrían encontrarse en que:

- Las mayores dificultades que tienen de acceso a un empleo les llevan a aceptar como un mal menor el trabajo a tiempo parcial,
- Las menores expectativas les hace esperar menos de sus empleos,
- El tiempo parcial les hace tener una percepción de ventaja para compatibilizarlo con el trabajo doméstico.

Si a dichas tablas les incorporamos la variable edad nos encontramos con los siguientes datos que vienen a corroborar lo anteriormente expuesto (ver tablas A3 y A4):

- Con la edad el trabajo a tiempo parcial se reduce hasta llegar al último tramo de edad considerado donde encontramos que vuelve a crecer,
- Las mujeres hasta los 30 años recurren al trabajo a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo, mientras que a partir de dicha edad pesa más la razón de compatibilizar empleo y labores domésticas, cuidado de niños u otras personas, también hay que destacar que a partir de los 30 años el trabajo a tiempo parcial recae casi por completo en las mujeres,

- Los hombres hasta los 30 años recurren al trabajo a tiempo parcial por razones de formación y a partir de dicha edad, principalmente, porque no encuentran trabajo a tiempo completo.

Haciendo un repaso de las horas que realizan hombres y mujeres para despejar la duda de si son los hombres los que realizan un exceso de horas durante la jornada laboral nos encontramos con que el 37,8% de los hombres realiza una jornada laboral por encima de las 40 horas semanales, frente al 22% de las mujeres (ver tabla A5). Si a esto le añadimos que, según el PHOGUE, los hombres representan el 64,5% de la población ocupada y las mujeres el 35,5%, podemos concluir que el exceso de horas de trabajo también sería una de las razones que explicarían dicha insatisfacción.

Estudiando la relación contractual respecto a la satisfacción laboral con las horas de trabajo nos encontramos, como muestra la tabla 7, que son los empresarios, de ambos sexos, los que manifiestan una mayor insatisfacción, con una importante diferencia, respecto al resto de relaciones contractuales. Y en segundo lugar, son aquellos trabajadores englobados bajo el epígrafe de “otros contratos” y, también, los trabajadores temporales los que muestran una mayor insatisfacción laboral. La lectura de este resultado puede ser la siguiente:

- La insatisfacción de los empresarios se explica por un exceso de horas de trabajo, algo más del 64% de empresarios realizan jornadas semanales de más de 40 horas,
- La insatisfacción de los trabajadores englobados en “otros contratos” y los trabajadores temporales puede deberse bien que al estar contratado con modalidades de contratos atípicas o, directamente, sin contrato tengan jornadas muy prolongadas, haciendo más horas de las realmente pactadas en el contrato, o bien al contrario, que sean trabajos ocasionales en los que el número de horas de trabajo no llegue a unos mínimos que permitan un trabajo en condiciones. También podría ocurrir que la mayor discrecionalidad del empresario en la distribución de las horas de trabajo deja a estos trabajadores en una situación de mayor indefensión y debilidad y ello repercute en una mayor insatisfacción laboral.

Tabla 7. Satisfacción laboral con las horas de trabajo por tipo de contrato

| | Empresarios | | Indefinidos | | Temporales | | Otros contratos | |
|------------|-------------|---------|-------------|---------|------------|---------|-----------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| 1-2 | 30.88 | 29.53 | 13.82 | 11.58 | 16.60 | 18.68 | 18.18 | 20.49 |
| 3-4 | 47.17 | 44.30 | 48.63 | 43.24 | 56.14 | 48.83 | 56.57 | 47.54 |
| 5-6 | 21.94 | 26.17 | 37.44 | 45.18 | 27.26 | 32.48 | 25.25 | 31.97 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Edad

Cuando introducimos la variable **edad** nos encontramos con diferencias significativas como se desprende de las siguientes tablas.

En primer lugar, tenemos los siguientes resultados para la variable *satisfacción laboral con los ingresos*:

Tabla 8. Satisfacción laboral con los ingresos por sexo y edad.

| | Hombres | | | Mujeres | | |
|-------------------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| Edad 16-19 | 24.69 | 55.56 | 19.75 | 37.04 | 48.15 | 14.81 |
| Edad 20-24 | 24.78 | 58.81 | 16.42 | 30.33 | 52.61 | 17.06 |
| Edad 25-30 | 17.95 | 60.34 | 21.71 | 27.23 | 54.92 | 17.85 |
| Edad 31-44 | 22.15 | 56.84 | 21.01 | 25.80 | 53.26 | 20.94 |
| Edad 45-55 | 20.60 | 57.45 | 21.95 | 29.03 | 52.79 | 18.18 |
| Edad +55 | 21.70 | 53.67 | 24.63 | 27.69 | 54.62 | 17.69 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Como podemos observar la insatisfacción laboral con los ingresos presenta unos niveles muy altos entre los varones más jóvenes (cerca del 25% para los menores de 25 años) reduciéndose significativamente en el tramo de edad entre 25 y 30 años, incrementándose posteriormente y estabilizándose en las personas de más edad con ciertas variaciones. Si bien, observamos que la satisfacción plena se incrementa con la edad a

partir de los 25 años. Así, insatisfacción y satisfacción plena parecen llevar una evolución similar pero de forma inversa, en tanto, que la satisfacción media presenta una evolución bastante estable. Este dato es de fácil explicación ya que al contrastarlo con los datos sobre salarios publicados por la encuesta de la AEAT *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, serie 2002-2004* (ver tabla A7) vemos que los varones jóvenes duplican su salario medio anual al pasar de los 25 años. Si bien es cierto que a partir de los 35 años también tienen un incremento salarial significativo no existe una clara relación inversa con su grado de insatisfacción, este resultado podría ser coincidente con los resultados de los estudios que han hallado que el salario tiene un efecto temporal sobre la satisfacción (Groot y Maassen Van Den Brink, 1999); es decir, que la reducción de la insatisfacción ante un gran incremento salarial no se mantiene indefinidamente y, aunque hayan posteriores subidas salariales, el impacto sobre la insatisfacción no lo es tanto, impactando en mayor medida sobre la satisfacción plena.

En el caso de las mujeres la insatisfacción es bastante más alta, presentando unos niveles muy altos para las mujeres de hasta 30 años, si bien con una tendencia a disminuir con la edad. Dicha tendencia se prolonga hasta las mujeres de menos de 45 años, posteriormente vuelve a incrementarse. Estos datos son coincidentes con los datos de la encuesta citada anteriormente, donde se comprueba que las mujeres no alcanzan el salario medio anual para ambos sexos hasta pasados los 45 años, y esto

tiene una clara repercusión en una mayor insatisfacción respecto de los ingresos.

Respecto a la satisfacción laboral en el tramo medio observamos que se incrementa hasta los 30 años y luego se reduce para acabar incrementándose. En el tramo superior muestra un comportamiento similar al incrementarse hasta los 45 años y reduciéndose a partir de los 45, volviendo a incrementarse ligeramente a partir de los 55 años. Esta situación se debería a las dificultades que supone emplearse para el colectivo de mujeres mayores de 45 años, lo que les llevaría a emplearse en trabajos precarios y de bajos salarios. Si bien son las mujeres más jóvenes las más insatisfechas, quizás por la misma razón que argumentábamos para las mujeres de mayor edad (empleo precario). Pero también puede deberse a que este colectivo de mujeres jóvenes tiene un nivel educativo mayor, lo cual puede elevar el nivel de insatisfacción al no tener una mayor recompensa laboral.

Respecto de los hombres, podemos decir que no se cumplen del todo las teorías que postulan que la edad es una variable que aumenta la satisfacción laboral, ya que se cumple si consideramos la satisfacción plena pero no ocurre si consideramos la insatisfacción porque nos encontramos con que los jóvenes entre 25-30 años son los menos insatisfechos de todos los hombres. Teniendo que son los hombres más jóvenes (menores de 25 años) los que padecen una mayor insatisfacción y una menor satisfacción

plena. Una posible explicación a ello es que, también el colectivo de trabajadores jóvenes tiene una mayor educación, pero ocupan puestos de trabajo peores, con salarios por debajo del salario medio (ver tabla A7), que los trabajadores de mayor edad con menor nivel educativo, traduciéndose esto en una mayor precariedad laboral padecida por el citado colectivo. Y respecto de las mujeres podemos decir que se confirma que la edad aumenta la satisfacción y reduce la insatisfacción hasta la edad de 45 años donde encontramos que la insatisfacción vuelve a subir, debido a las mayores dificultades de acceso de las mujeres al mercado laboral a dichas edades.

Consultada la *Encuesta de Población Activa* para 2006 (ver tabla A1), podemos contrastar los datos y tenemos que son los y las jóvenes menores de 25 años los que sufren una mayor tasa de temporalidad (66%). Pero, además, consultada *Encuesta de Condiciones de Vida* para 2005 (ver tabla A8) sus salarios representan un 78,8% y un 65,5%, respectivamente, del salario medio mensual. Pero, si acudimos a la *Encuesta de Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias* (ver tabla A7), nos encontramos con que el salario medio anual para este colectivo está por debajo del 50% del salario medio para ambos sexos. Si, además, incorporamos datos del trabajo a tiempo parcial nos encontramos con que son los jóvenes menores de 25 años los que soportan en mayor medida el trabajo a tiempo parcial. Así podemos decir que una de las causas de dicha insatisfacción sea la precariedad que sufre este colectivo.

En segundo lugar, al analizar la variable *satisfacción laboral con la estabilidad* nos encontramos con los siguientes resultados:

Tabla 9. Satisfacción laboral con la estabilidad por sexo y edad.

| | Hombres | | | Mujeres | | |
|-------------------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| Edad 16-19 | 18.52 | 59.26 | 22.22 | 29.63 | 44.44 | 25.93 |
| Edad 20-24 | 20.60 | 48.96 | 30.45 | 26.54 | 46.92 | 26.54 |
| Edad 25-30 | 14.02 | 44.10 | 41.88 | 20.59 | 38.67 | 40.73 |
| Edad 31-44 | 11.15 | 39.57 | 49.20 | 14.42 | 34.40 | 51.18 |
| Edad 45-55 | 7.99 | 36.72 | 55.15 | 9.97 | 30.21 | 59.82 |
| Edad +55 | 6.74 | 34.31 | 58.94 | 4.62 | 31.54 | 63.85 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

Tanto en hombres como en mujeres baja espectacularmente con la edad la insatisfacción laboral con la estabilidad. En el caso de las mujeres destaca el hecho de que la insatisfacción laboral casi se duplica para las mujeres de menos de 30 años y se reduce, en mayor proporción que en los hombres, en las mujeres de mayor edad. Ocurre algo similar en el tramo medio de satisfacción y todo ello se traduce en un incremento considerable de la plena satisfacción sobre todo en mujeres de más de 30 años, incluso por delante de los hombres.

Dichos datos podemos, asimismo, contrastarlos con la EPA 2006, y vemos que dicho descenso de la insatisfacción con la edad está

íntimamente relacionado con el descenso de la temporalidad a medida que aumenta la edad (ver tabla A1).

En tercer lugar, al analizar la variable *satisfacción laboral con las horas de trabajo* tenemos los siguientes resultados:

Tabla 10. Satisfacción laboral con las horas de trabajo por sexo y edad.

| | Hombres | | | Mujeres | | |
|-------------------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| Edad 16-19 | 16.05 | 59.26 | 24.69 | 18.52 | 59.26 | 22.22 |
| Edad 20-24 | 14.93 | 55.52 | 29.55 | 16.59 | 52.61 | 30.81 |
| Edad 25-30 | 16.24 | 52.82 | 30.94 | 17.62 | 47.83 | 34.55 |
| Edad 31-44 | 19.71 | 50.04 | 30.18 | 15.95 | 43.69 | 40.36 |
| Edad 45-55 | 18.29 | 47.02 | 34.55 | 16.13 | 40.18 | 43.70 |
| Edad +55 | 21.11 | 45.75 | 33.14 | 20.77 | 41.54 | 37.69 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

En relación a la *satisfacción laboral con las horas de trabajo* no podemos apreciar claramente que se produzca un incremento de la insatisfacción con la edad. Si bien si establecemos un corte entre los menores y los mayores de 30 años podríamos hablar de cierta relación ya que, en el caso de los hombres, los menores de 30 años presentan niveles de insatisfacción cercanos al 15% y los mayores de 30 años cercanos al 20%, pero esta es la única relación que podríamos encontrar entre la satisfacción laboral con las horas de trabajo y la edad. En el caso de las

mujeres no existe una relación clara entre la satisfacción con las horas de trabajo y la edad.

En general, podríamos decir que con la edad aumenta ligeramente la insatisfacción laboral en el caso de los hombres, considerando solo dos tramos de edad (menores y mayores de 30 años), y que, tanto para hombres como para mujeres, la satisfacción plena aumenta de forma significativa.

Una posible explicación a este resultado podríamos encontrarla en las tasas de participación laboral, es decir, dado que las personas de mayor edad deciden si continúan o no en el mercado laboral en función de su mayor o menor satisfacción, igualmente podríamos decirlo respecto de las horas de trabajo. O sea, *decidirían las horas de trabajo en función de la satisfacción laboral que encontrasen*. Pero, consideramos que esta explicación, si bien se ajusta a resultados de investigaciones realizadas, es poco consistente dadas las escasas posibilidades de decidir sobre la jornada laboral que tienen los trabajadores en el mercado de trabajo español, el cual apenas hace uso del trabajo a tiempo parcial. Además, los datos del trabajo a tiempo parcial según la edad no siguen esta línea: en el caso de los hombres de mayor edad, el trabajo a tiempo parcial es inapreciable (1-2%) y, para las mujeres de mayor edad no es muy superior a la media sin considerar la edad (12-15%), como prueba la tabla A3.

Por último, al analizar la variable *satisfacción laboral con el tipo de ocupación* tenemos los siguientes resultados:

Tabla 11. Satisfacción laboral con el tipo de ocupación por sexo y edad.

| | Hombres | | | Mujeres | | |
|-------------------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| Edad 16-19 | 9.88 | 54.32 | 35.80 | 14.81 | 55.56 | 29.63 |
| Edad 20-24 | 8.66 | 48.66 | 42.39 | 13.74 | 44.55 | 41.71 |
| Edad 25-30 | 8.03 | 43.76 | 48.03 | 11.44 | 40.27 | 48.28 |
| Edad 31-44 | 7.18 | 45.23 | 47.36 | 11.23 | 40.36 | 48.40 |
| Edad 45-55 | 7.18 | 37.80 | 55.01 | 11.14 | 35.78 | 53.08 |
| Edad +55 | 4.99 | 36.36 | 58.65 | 8.46 | 36.92 | 54.62 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

En la tabla 11 podemos observar que la insatisfacción laboral con el tipo de ocupación es de las más bajas de entre las distintas variables que hemos utilizado. Y que, además, se reduce considerablemente para ambos sexos en función de la edad. De la misma forma se reduce considerablemente la satisfacción laboral en el tramo medio, y dicha reducción se manifiesta en un gran aumento de la satisfacción plena con la edad, llegando a niveles en que más del 50% de las personas de mayor edad están plenamente satisfechos con el tipo de ocupación. El porqué de este resultado podríamos encontrarlo en la calidad de los ajustes laborales en función de la edad, es decir, a mayor edad mayor calidad de los ajustes laborales.

Nivel de estudios terminados

Si introducimos la variable **nivel de estudios terminados** obtenemos los siguientes resultados.

En primer lugar, y para la variable *satisfacción laboral con los ingresos* encontramos los siguientes resultados:

Tabla 12. Satisfacción laboral con los ingresos por sexo y nivel de estudios terminados.

| | Primarios | | Secundarios | | FP1 | | FP2 | | Diplomatura | | Licenciatura | |
|------------|-----------|-------|-------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------------|-------|--------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| 1-2 | 25.82 | 38.01 | 22.14 | 28.64 | 18.32 | 31.88 | 21.08 | 24.19 | 11.33 | 18.35 | 15.03 | 21.56 |
| 3-4 | 59.12 | 52.65 | 56.38 | 54.36 | 64.50 | 51.88 | 55.84 | 56.45 | 58.13 | 56.83 | 52.76 | 47.96 |
| 5-6 | 15.06 | 9.35 | 21.48 | 17.00 | 17.18 | 16.25 | 23.08 | 19.35 | 30.54 | 24.82 | 32.21 | 30.48 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

En términos generales, tal y como vemos en la tabla 12, podemos decir que son las personas con titulaciones universitarias las que presentan menor insatisfacción laboral en relación a los ingresos y mayor satisfacción plena. Este dato es contrastable con la tabla A9 que nos muestra los índices de salario, observando que las mujeres no llegan al salario medio mensual hasta los estudios superiores y los hombres hasta la segunda etapa de la educación secundaria. Asimismo podemos decir que son las personas con estudios primarios y secundarios los que presentan mayores niveles de insatisfacción y menores niveles de satisfacción plena, resultado

que sigue en la misma línea que el anterior. Respecto a los titulados de FP conviene destacar que están más insatisfechos los hombres de FP2 que los de FP1 y más insatisfechas las mujeres con estudios de FP1 que las mujeres con estudios secundarios, quizás este dato pueda deberse a las expectativas generadas por uno y otro colectivo y, también, a la baja calidad de los ajustes laborales. Si bien esta salvedad, podemos concluir con que *el nivel de estudios es una variable que puede mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores en relación a los ingresos o, al menos, paliar la insatisfacción laboral, en tanto que son los más formados los que mayores salarios consiguen.*

En segundo lugar, al analizar la variable *satisfacción laboral con la estabilidad* los datos arrojan los siguientes resultados:

Tabla 13. Satisfacción laboral con la estabilidad por sexo y nivel de estudios terminados.

| | Primarios | | Secundarios | | FP1 | | FP2 | | Diplomatura | | Licenciatura | |
|------------|-----------|-------|-------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------------|-------|--------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| 1-2 | 10,99 | 17,13 | 11,73 | 15,93 | 14,12 | 15,63 | 12,54 | 16,67 | 8,87 | 15,11 | 11,66 | 15,24 |
| 3-4 | 44,39 | 41,74 | 41,94 | 37,37 | 41,22 | 38,13 | 38,18 | 44,09 | 30,54 | 25,54 | 33,13 | 29,74 |
| 5-6 | 44,62 | 41,12 | 46,19 | 46,71 | 44,66 | 46,25 | 49,29 | 39,25 | 60,59 | 59,35 | 55,21 | 55,02 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

En la tabla 13, y de forma general, vemos que los trabajadores varones muestran un ligero crecimiento de la insatisfacción con la estabilidad hasta los estudios de FP1, para después reducirse a medida que se incrementa el nivel de estudios, volviendo a incrementarse en los estudios superiores

universitarios. Para las trabajadoras la insatisfacción con la estabilidad baja de forma ligera a medida que se incrementa el nivel de estudios, si bien tiene ligeros repuntes en los niveles de estudios de FP2 y universitarios. Respecto a la satisfacción plena con la estabilidad, para ambos sexos, existe una clara diferencia positiva, para los hombres, entre los que poseen estudios universitarios y de FP2 y los que no los poseen; y, para las mujeres, entre las que poseen estudios universitarios y las que no.

En tercer lugar, al observar la variable *satisfacción laboral con las horas de trabajo* nos encontramos con los siguientes datos:

Tabla 14. Satisfacción laboral con las horas de trabajo por sexo y nivel de estudios terminados.

| | Primarios | | Secundarios | | FP1 | | FP2 | | Diplomatura | | Licenciatura | |
|------------|-----------|-------|-------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------------|-------|--------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| 1-2 | 21,86 | 26,79 | 18,99 | 18,22 | 18,32 | 13,75 | 15,38 | 9,68 | 12,32 | 12,23 | 13,50 | 13,01 |
| 3-4 | 52,21 | 50,47 | 50,44 | 45,18 | 49,62 | 50,63 | 47,29 | 48,39 | 44,83 | 35,97 | 50,61 | 42,38 |
| 5-6 | 25,93 | 22,74 | 30,50 | 36,60 | 32,06 | 35,63 | 37,32 | 41,94 | 42,86 | 51,80 | 35,58 | 44,61 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

En la tabla 14 vemos que en los trabajadores, de ambos sexos, se muestra una acusada tendencia a reducirse la insatisfacción laboral con las horas de trabajo a medida que se incrementa el nivel de estudios, si bien se rompe la tendencia al llegar a los estudios universitarios donde encontramos un repunte de la insatisfacción. Respecto de la satisfacción plena vemos un claro incremento con el nivel de estudios, para ambos

sexos, especialmente hasta las diplomaturas, y de forma más acusada entre las mujeres.

La interpretación que damos a estos resultados es la siguiente: entre los hombres, la jornada será menos extensa conforme se incrementa el nivel de estudios; y entre las mujeres, el trabajo a tiempo parcial será menos frecuente a medida que sube el nivel de estudios. Es decir, que el trabajo a tiempo parcial y las jornadas más prolongadas recaerán, en mayor medida, entre las mujeres y los hombres con menor nivel de estudios respectivamente.

Tabla 15. Satisfacción laboral con tipo de ocupación por sexo y nivel de estudios terminados.

| | Primarios | | Secundarios | | FP1 | | FP2 | | Diplomatura | | Licenciatura | |
|------------|-----------|-------|-------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------------|-------|--------------|-------|
| | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer |
| 1-2 | 8,38 | 20,25 | 7,18 | 12,86 | 5,73 | 13,75 | 8,26 | 3,76 | 5,42 | 6,83 | 6,44 | 5,95 |
| 3-4 | 46,55 | 48,91 | 45,89 | 42,73 | 46,56 | 38,75 | 36,47 | 43,55 | 31,53 | 29,50 | 32,82 | 31,60 |
| 5-6 | 45,07 | 30,84 | 46,63 | 44,41 | 47,33 | 47,50 | 55,27 | 52,69 | 63,05 | 63,67 | 60,74 | 62,45 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE

En la tabla 15 podemos ver claramente que la insatisfacción laboral con el tipo de ocupación se reduce para el caso de la mujer a medida que aumenta el nivel de estudios, con pequeños altibajos. Pero es excesivamente alta, para la mujer, en los tres primeros niveles de estudios, bajando posteriormente, incluso más que para los hombres. Si bien en el hombre no muestra una clara tendencia a la baja, se aprecia un leve descenso hasta que vuelve a aumentar con el nivel de estudios FP2 y

vuelve a reducirse ligeramente con los estudios superiores, por el contrario se aprecia una tendencia al alza clara respecto a la satisfacción plena, igualmente para el caso de las mujeres y más acusada, para ellas, para los tres últimos niveles de estudios.

Aún así, nos encontramos con una variable que muestra los resultados de insatisfacción más bajos de las variables estudiadas. Dados estos resultados, reiteramos que no parece que estemos ante una variable que incida significativamente en la satisfacción laboral. Puede ser, como ya se dijo, que sea como consecuencia de un correcto ajuste laboral entre las demandas de cualificación de los empresarios y las competencias de los trabajadores. Si bien hay que destacar que, para el caso de la mujer, podemos explicar dicha mayor insatisfacción por la mayor situación de precariedad y discriminación vertical y horizontal (temporalidad, tiempo parcial, bajos salarios,...) en el mercado laboral de la mujer con bajo nivel de estudios. Datos que podemos observar en la tabla A10 donde podemos constatar su mayor presencia entre el colectivo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, empleados de tipo administrativo, trabajadores de servicios de restauración y comercio y trabajadores no cualificados, colectivos con menores salarios y mayor precariedad laboral (excepto el de técnicos y profesionales científicos e intelectuales) donde la discriminación horizontal es patente.

Ajuste laboral

Para acabar con la investigación vamos a analizar el **ajuste laboral** para ver si resulta determinante en la configuración de la satisfacción laboral. Para ello vamos a proceder a analizar tres variables que pueden tener relación directa con la calidad de los ajustes laborales. El problema de estas tres variables es que se trata de meras declaraciones de opinión de los trabajadores, con un alto contenido subjetivo, con lo cual siempre las utilizaremos con cautela. La intención es observar si existe alguna tendencia que las haga comparables interpersonalmente, entre colectivos.

Dichas variables son:

PE016: Donde se pregunta a los trabajadores si con sus conocimientos podrían desempeñar un trabajo más cualificado. Aquí se pretende indagar sobre la calidad del ajuste laboral percibido por el trabajador, si bien es meramente declarativo y exige mucha cautela. Aún así esta variable será la más fiable para detectar la existencia de desajuste laboral, sobreeducación y/o subempleo.

PE021: En esta otra variable se pregunta en qué medida los estudios le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo. Esta variable, también, podría ser representativa en tanto en cuanto al trabajador se le emplaza a que declare sobre algo más objetivo: unos

estudios que posee. Pero el inconveniente que tenemos es que una declaración positiva no nos dice si el trabajo que desempeña es acorde a su nivel de estudios, simplemente que sus estudios le han facilitado la realización de su trabajo. A modo de ejemplo, si un trabajador licenciado en Administración y Dirección de Empresas está realizando tareas de administrativo, podría declarar que sus estudios le han proporcionado los conocimientos necesarios, en tanto que tiene conocimientos de contabilidad, facturación, manejo de herramientas informáticas,...

PE022: En esta otra variable se pregunta al trabajador por la relación existente entre su trabajo y su formación. Esta variable también será interesante analizarla para observar la calidad del ajuste laboral percibida por el trabajador. Lo importante en esta variable es que la declaración es gradual y no tiene que optar entre una respuesta afirmativa o negativa.

Los resultados que arroja el estudio de dichas variables relacionadas con el ajuste laboral son los siguientes (ver tablas A11, A12 y A13):

Preguntados los encuestados si **sus conocimientos o condiciones personales le permitirían desempeñar un trabajo más cualificado**, el 56,39% responden afirmativamente. De dicha contestación se sospecha que existe cierto desajuste laboral.

Si le incorporamos la *variable género* tenemos que son las mujeres las que más declaran poder desempeñar un trabajo más cualificado (58,92%) frente a los hombres (55,0%).

Si le incorporamos la *variable edad* tenemos los mismos resultados que en el caso anterior, pero a partir de la edad de 45 años las mujeres se quedan por detrás de los hombres.

Si le incorporamos la *variable nivel de estudios*, es a partir de los estudios de FP2 donde los hombres declaran poder desempeñar un trabajo más cualificado que las mujeres. Pero entre las mujeres siguen declarando poder desempeñar un trabajo más cualificado por encima de la media (más del 56,39%).

Es decir, este posible desajuste laboral es mayor entre las mujeres jóvenes y de mediana edad con nivel de estudios medios y superiores. Con lo cual estos resultados se pueden explicar en el sentido de que son las generaciones de mujeres jóvenes y de mediana edad las más formadas y, además, las que peores condiciones laborales consiguen como consecuencia de una mayor discriminación laboral.

Respecto a la segunda pregunta realizada sobre si **sus estudios o formación le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual**, el 49,43% responden afirmativamente.

Esto nos lleva a pensar que, al menos, al 50% de la población trabajadora los estudios cursados le han servido para insertarse laboralmente. Lo que no conseguimos controlar es ¿de qué forma se han insertado?, ¿existe ajuste entre las tareas desempeñadas y su grado de cualificación?

Si incorporamos la *variable género*, nos encontramos con que vuelven a ser las mujeres las que consideran en mayor medida, un 56,08%, que sus estudios les han ayudado a desempeñar su trabajo frente a un 45,77% de los hombres. Con lo cual parece ser que las mujeres, al menos, se insertan más en el campo laboral para el que se han formado, si bien esto no significa que el ajuste sea mejor porque nos podríamos encontrar con sobreeducación, es decir, que se estén insertando en puestos de trabajo inferiores.

Incorporando la *variable edad*, encontramos los mismos datos, excepto para las mujeres de menor edad (16-19), siendo especialmente significativa la respuesta afirmativa entre las mujeres de edades comprendidas entre 25-45 años. Mientras que en los hombres es significativo entre los de mayor edad, a partir de 45 años.

Si incorporamos la *variable nivel de estudios* nos encontramos con que las mujeres contestan afirmativamente de forma significativa desde el nivel de estudios de FP1 y, especialmente, en los estudios universitarios. Respecto a los hombres se da el mismo proceso, pero no tan acentuado,

desde el nivel de estudios de FP2 y, especialmente y por encima de las mujeres, en los estudios universitarios.

Con estos datos podemos decir que parece que los estudios tienen una especial incidencia en el ajuste laboral, ya que los trabajadores declaran que les han servido para desempeñar su trabajo actual, si bien teniendo cautela respecto a lo comentado anteriormente.

Sobre la tercera pregunta considerada, en la cual se pregunta **en qué medida está relacionado su trabajo actual con sus estudios**, el 44,1% responden que está muy relacionado y el 32,64% responden que bastante, Es decir, tan solo un 23,26% responden que su trabajo está poco o nada relacionado con sus estudios. Ante ello, podemos decir que 3 de cada 4 trabajadores trabaja en algo relacionado con sus estudios, esto también hace presumir un buen ajuste laboral.

Al incorporar la *variable género*, encontramos otra vez que las mujeres responden en un 50,67% con un *muy relacionado*, frente a un 39,66% de los hombres.

Si incorporamos la *variable edad*, podemos ver que son las mujeres entre 25 y 45 años las que contestan muy relacionado por encima de la media, y los hombres de entre 30 y 55 años.

Incorporando la variable nivel de estudios, tenemos que la relación trabajo/estudios es muy alta entre las mujeres con estudios profesionalizadores (desde FP1) y, especialmente, en aquellas con estudios universitarios. Respecto a los hombres tenemos lo mismo pero a partir del nivel de estudios de FP2.

Del estudio de estas tres variables relacionadas con el ajuste laboral podemos sacar unas conclusiones:

- Parece existir un alto nivel de sobreeducación o bien de subempleo, ya que los trabajadores declaran tener unos conocimientos superiores a los requeridos por el puesto, y esto puede llevar aparejado cierto grado de frustración y una lógica insatisfacción laboral. Esta situación está relacionada con que el mercado de trabajo español se caracteriza, entre otras cosas, por tener un exceso de mano de obra muy formada y unos requerimientos de cualificación bajos de los puestos de trabajo, lo cual genera una situación de subempleo (QUIT, 2000).
- Pero, también, nos encontramos con que alrededor del 50% de los encuestados declaran que su formación les ha proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo. Con lo cual tenemos un indicador que nos permite presuponer cierto ajuste laboral entre dichos trabajadores, con las matizaciones comentadas anteriormente.

- También podemos afirmar que 3 de cada 4 trabajadores tienen un trabajo bastante relacionado con sus estudios, ello nos permite suponer, también, cierto ajuste laboral.
- Además, de dichas conclusiones hemos de destacar que cuando hablamos de género son las mujeres las que parecen tener una mayor relación trabajo/estudios, pero, también declaran en mayor medida poder desempeñar un trabajo más cualificado, aunque el dato no sea muy significativo respecto al de los hombres.
- Y si incorporamos el nivel de estudios, encontramos que son los universitarios los que declaran una mayor relación trabajo/estudios, pero también la posibilidad de desempeñar trabajos de mayor cualificación, datos que pueden ser contradictorios como en el caso anterior.
- En definitiva, podemos decir que parece ser que los trabajadores se insertan laboralmente en aquellos campos laborales para los que se han formado pero lo hacen de forma inadecuada, en tanto que se puede apreciar cierto desajuste laboral en forma de subempleo en sus declaraciones, dato que ya aportaba el Grupo QUIT en su estudio (QUIT,2000).

A modo de recapitulación podemos señalar que del estudio de las distintas variables que hemos seleccionado nos encontramos con diferencias significativas respecto de otros estudios realizados.

En primer lugar, y respecto de las *características personales* que hemos analizado nos encontramos que la **edad** es una variable que muestra una tendencia a incrementar la satisfacción como concluyen otros estudios (Clark, 1996; Clark y Oswald, 1996; García Mainar *et al.*, 2005), pero con muchos matices. Decimos esto porque encontramos esta clara evidencia en el caso de la satisfacción plena con las cuatro variables (ingresos, estabilidad, tipo de ocupación y las horas de trabajo), pero respecto de la insatisfacción no tenemos una tendencia clara ya que las distintas variables responden de distinta forma. Así tenemos que la insatisfacción se reduce mucho en el caso de la estabilidad y el tipo de ocupación y, ligeramente, en el caso de los ingresos; mientras que en el caso de las horas de trabajo tiene un ligero incremento (ver tabla A14).

Respecto al **género**, nuestro estudio no arroja datos en la línea de otros autores que detectan un mayor nivel de satisfacción de las mujeres justificado por sus menores expectativas (que se ven cumplidas), por la decisión de incorporarse o no al mercado laboral (no ocurre así entre los hombres) y por distintas características personales y de los empleos (Clark, 1997). Así tenemos que para España el género es una variable determinante en la satisfacción laboral (ver tabla 4). Las mujeres declaran una mayor insatisfacción en todas las variables consideradas excepto en las horas de trabajo, una menor satisfacción media en todas las variables y una satisfacción plena menor respecto a los ingresos y el tipo de ocupación, ligeramente superior respecto a la estabilidad y superior respecto a las

horas de trabajo. Si bien, encontramos que cuando cruzamos la variable satisfacción laboral con los ingresos y el salario nos encontramos que son las mujeres que ganan más de dos veces el salario mínimo interprofesional las que declaran una ligera mayor satisfacción laboral (ver tabla A15). Aún así, podemos concluir con que la mujer declara estar menos satisfecha, siendo esto un claro síntoma de su desigual situación en el mercado laboral.

Siguiendo con las variables que se refieren a las características personales tenemos el **nivel de estudios**. No se confirma, para el caso español, que a medida que aumente el nivel de estudios se reduzca la satisfacción (Clark y Oswald, 1996; Sloane y Williams, 2000), ya que son los trabajadores más formados los que declaran una mayor satisfacción plena y una menor insatisfacción (ver tabla A16); si bien sí coincidimos con otros autores (Albert y Davia, 2005) que establecen diferencias entre los países del norte y del sur de Europa, estableciendo una relación positiva entre educación y satisfacción, así como que existe relación positiva entre educación formal y satisfacción (Vila y Carrasco, 2002). No obstante se pueden establecer matizaciones: son los que poseen una diplomatura o equivalente los que declaran menor insatisfacción con todas las variables y una mayor satisfacción plena excepto en los ingresos (en este caso, son los que poseen una licenciatura o equivalente los que declaran una mayor satisfacción plena con los ingresos). Y, por otro lado, los que presentan mayor insatisfacción son los que poseen estudios primarios (incluyendo los

sin estudios) y secundarios excepto en la variable satisfacción laboral con la estabilidad que presentan mayor insatisfacción los que poseen estudios de formación profesional.

En conclusión, y observando estas tres variables tenemos que el perfil del trabajador insatisfecho es una mujer joven de menos de 30 años y con un nivel de estudios de secundaria o inferior. Por el contrario el perfil del trabajador muy satisfecho es el de un varón de entre 31 y 45 años, con estudios universitarios medios.

En segundo lugar, analizando las *características del empleo* nos encontramos que las variables que más inciden en la satisfacción, y por este orden, son: ingresos, horas de trabajo, estabilidad y tipo de ocupación. Así vemos que coincidimos con una gran parte de los estudios, de economistas, sociólogos y psicólogos, que postulan que los **ingresos** incrementan la satisfacción o, al menos, que los trabajadores con mayores ingresos declaran mayor nivel de satisfacción, tanto para hombres como para mujeres, y en mayor medida estas últimas.

Siguiendo con la variable **horas de trabajo**, encontramos una relación inversa entre satisfacción laboral y horas de trabajo, en la línea de las investigaciones de Clark (1996) y de Clark y Oswald (1996), en tanto que se trata de la segunda variable con mayor insatisfacción de entre las estudiadas. Esta mayor insatisfacción se explica por la mayor jornada

realizada por los hombres y por la mayor realización de trabajo a tiempo parcial de las mujeres. Según la relación contractual, encontramos que los más insatisfechos son los empresarios, debido a su exceso de jornada (más del 64% realizan más de 40 horas de jornada laboral); pero, también, los trabajadores temporales y los englobados en otros contratos debido a su precariedad y a su situación de debilidad en el mercado de trabajo que les puede obligar a realizar más horas de las pactadas, o bien menos de las necesarias para conseguir un salario que les permita vivir.

Respecto a la **estabilidad**, aparentemente no parece ser tan importante para los encuestados como para la magnitud del problema para el caso español, donde alrededor del 35% de la población sufre la inestabilidad laboral. Pero, en cuanto se introduce la variable de la relación contractual, encontramos que el porcentaje de trabajadores temporales y otros contratos presentan niveles de insatisfacción entre el 30% y el 40%, teniendo que el peso del resto de encuestados contrarrestan la declaración de los *inestables*. Así podemos decir que nuestros resultados coinciden con los últimos estudios que se han ido realizando (Sloane y Williams, 2000; Booth *et al.*, 2002) y que consideran a la estabilidad como un factor determinante en la configuración de la satisfacción laboral.

Respecto a la variable **tipo de ocupación** tenemos que se trata de una variable que presenta una insatisfacción muy baja y, consecuentemente, la mayor satisfacción plena. Podemos especular que estos resultados se

deben a un buen ajuste laboral si acudimos a los datos aportados por la tabla A10 donde cruzamos las variables tipo de ocupación y nivel de estudios para ver la estructura ocupacional. Aquí comprobamos que, en términos generales, los encuestados con estudios superiores se insertan laboralmente en puestos de trabajo entre los grupos 1 a 3. Los que tienen estudios profesionales entre los grupos 3 a 6 las mujeres y 3 a 9 los hombres. Los que tienen estudios secundarios aparecen repartidos por toda la estructura profesional (hay que destacar que esto ocurre porque dichos estudios no son profesionalizadores, por tanto, no se especializan en una ocupación concreta) con una importante presencia en el grupo de directivos y, principalmente en los grupos 7 a 9. Respecto a los que tienen estudios primarios es destacable su presencia en el grupo de directivos y, sobre todo, en los grupos 6 a 9.

Y, por último, respecto a la variable **ajuste laboral** tenemos que más del 56% de las personas encuestadas declaran poder desempeñar un trabajo más cualificado, dándose esta circunstancia más entre las mujeres jóvenes y de mediana edad y con estudios de formación profesional y universitarios. Además, nos encontramos con que casi el 50% de las personas encuestadas declaran que sus estudios les ha proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo; coincidiendo, de nuevo, con los datos anteriores, es decir: en mayor medida las mujeres jóvenes y de mediana edad y con estudios profesionales y universitarios. Respecto a la tercera pregunta que se le hace a las personas encuestadas

encontramos que tan solo un 23% manifiestan que tienen un trabajo poco o nada relacionado con sus estudios, siendo las mujeres universitarias las que declaran tener una mayor relación trabajo / estudios. En conclusión, podemos decir que parece ser que los trabajadores se insertan laboralmente en el campo para el que se han formado pero de forma inadecuada al declarar que pueden desempeñar puestos de trabajo más cualificados, con lo cual podemos apreciar cierto subempleo.

5. CONCLUSIONES

El objeto principal del presente trabajo ha sido presentar los datos más significativos respecto de la satisfacción laboral aportados por los estudios más relevantes hasta la fecha para, posteriormente, contrastarlos con la realidad de los trabajadores en España.

La forma en que hemos tratado de conseguirlo ha sido haciendo un repaso de los trabajos que configuran la literatura internacional respecto a la satisfacción laboral. Posteriormente hemos presentado las fuentes de información de donde hemos obtenido los datos objeto de nuestro estudio. Asimismo hemos pretendido dar respuesta a los resultados obtenidos, tratando de dar un enfoque socioeconómico, para conseguir ir más allá del análisis descriptivo y relacionar los resultados con la realidad sociolaboral de los trabajadores españoles, tratando de explicar los *porqués* de su especial situación.

Los resultados del estudio descriptivo nos han corroborado datos ya observados por otros investigadores. Si bien nos ha mostrado una realidad diferente cuando analizamos la variable género. Aquí los datos no son coincidentes con los resultados obtenidos por otros estudios donde se comprueba que las mujeres están más satisfechas en el trabajo que los hombres debido a sus menores expectativas, a la posibilidad de elegir entre

incorporarse al mercado laboral o quedarse fuera o a características personales y/o de los empleos (Clark, 1997). Nosotros hemos obtenido como resultado que las mujeres españolas están más insatisfechas en su puesto de trabajo que los hombres respecto a todas las variables excepto una: las horas de trabajo. La razón principal que explica este fenómeno es la especial situación de desigualdad y discriminación de la mujer en el mercado laboral: mayor temporalidad, mayor uso del trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria, menores salarios, escasa representación en puestos directivos,...

También respecto a la variable nivel de estudios, los resultados no confirman la teoría de la existencia de una relación inversa entre nivel de estudios y satisfacción (Clark y Oswald, 1996; Sloane y Williams, 2000), ya que los resultados confirman que son los trabajadores más formados los que presentan una mayor satisfacción, coincidiendo con otros estudios más recientes de autores españoles (Albert y Davia, 2005; Vila y Carrasco, 2002).

Otro resultado que no coincide con estudios previos es el relativo a la variable horas de trabajo, donde encontramos que se trata de una variable muy importante en la configuración de la satisfacción laboral, por delante incluso de la variable estabilidad y, tan solo, por detrás de la variable ingresos. La respuesta a ello es doble y responde, en parte, a una cuestión de género: son las mujeres las que soportan casi exclusivamente el trabajo

a tiempo parcial y son los hombres los que, en mayor medida, declaran realizar una jornada muy prolongada.

Así si tuviéramos que elaborar un perfil de la satisfacción laboral podríamos decir que el perfil del trabajador insatisfecho responde al de una mujer joven, menor de 30 años, con estudios secundarios o sin estudios, y el del trabajador plenamente satisfecho el de un varón de entre 31 y 45 años con estudios universitarios medios.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AHN, N.; GARCÍA, J.R. (2004), "Job satisfaction in Europe". *VI Jornadas de Economía Laboral* (Alicante, 11-13 de julio)
- AKERLOFF, G.; ROSE, A.; YELLEN, J. (1988), "Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market", *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, 495-582
- ALBERT, C.; DAVIA, M.A. (2005), "Educación, ingresos y satisfacción en el empleo", *VI Jornadas de Economía Laboral* (Alicante, 11-13 de julio)
- BARTEL, A.P. (1981), "Race differences in job satisfaction: A reappraisal", *Journal of Human Resources*, 16, 295-303.
- BATTU, H.; BELFIELD, C.R. y SLOANE, P.J. (1999), "Over-education among graduates: A cohort view", *Education Economics*, 7, 21-38
- BENDER, K.A. y SLOANE, P.J. (1998), "Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited", *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 222-240
- BLANCHFLOWER, D.; OSWALD, A. (1999), "Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction" Paper presented at a Cornell University conference May 1999
- BOOTH, A.L.; FRANCESCONI, M. y FRANK, J. (2002): "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?", *Economic Journal*, 112, págs. F189-F213

- BORJAS, G.J. (1979), "Job satisfaction, wages and unions", *Journal of Human Resources*, 14, 21-40
- CLARK, A.E. (1996), "Job satisfaction in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189-217
- CLARK, A.E. (1997), "Job satisfaction and gender, why are women so happy at work?". *Labour Economics*, Vol. 4: 341-372.
- CLARK, A.E. (1998), "Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries". *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, núm. 34. Paris, OCDE.
- CLARK, A.E. (2001), "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data". *Labour Economics*, Vol. 8: 223-242.
- CLARK, A.E.; OSWALD, A.J. (1996), "Satisfaction and comparison income". *Journal of Public Economics*, Vol. 61: 359-381.
- CLARK, A.E.; OSWALD, A.J. y WARR, P.B. (1996), "Is job satisfaction U-shaped in age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81
- FREEMAN, R.B. (1977), "Job satisfaction as an economic variable", WP núm. 225, NBER and Harvard University
- GAMERO, C. (2004), "Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género", *Cuadernos de Economía*, Vol. 27: 109-146.
- GAMERO, C. (2005) *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*, Madrid, Colección Estudios, CES.

- GARCÍA, I. (1999), "La satisfacción con el trabajo en España", *Documentación laboral*, Núm. 59: 113-129
- GARCÍA, I.; MOLINA, J.A.; NAVARRO, M. (2005), "Asalariados y autoempleados en España: una comparación de sus niveles de satisfacción", *VI Jornadas de Economía Laboral* (Alicante, 11-13 de julio)
- GARCÍA, I.; TOHARIA, L. (2001), "La satisfacción vital y laboral en la Unión Europea", *IV Jornadas de Economía Laboral* (Valencia, 13-15 de julio)
- GARCÍA, I.; GARCÍA-SERRANO, C.; TOHARIA, L. (2005), "Transiciones laborales y satisfacción con el trabajo", *VI Jornadas de Economía Laboral* (Alicante, 11-13 de julio).
- GARCÍA-SERRANO, C. (2004), "Temporary employment, working conditions, and expected exits form firms", *Labour, Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 18(2): 293-316.
- GROOT, W. y MAASSEN VAN DEN BRINK, H. (1999), "Job satisfaction and preference drift", *Economic Letters*, 63, 363-367
- HAMERMESH, D.S. (2001), "The changing distribution of job satisfaction", *Journal of Human Resources*, 34(ó 36): 1-30.
- HAMERMESH, D.S. (1977) "Economic aspects of job satisfaction" en O.C. Ashenfelter y W.E. Oates, eds, *Essays in Labor Market Analysis*. New York.

- KAISER, L. (2005), "Gender-job satisfaction differences across Europe: An indicator for labor market modernization", *Discussion paper No. 1876*, IZA.
- LYDON, R. y CHEVALIER, R. (2002), "Estimates of the effect of wages on job satisfaction", *CEP-LSE Discussion Papers, 0531*.
- MENG, R. (1990), "The relationship between unions and job satisfaction", *Applied Economics*, 22, 1635-1648
- NICOLETTI, C. (2006): "*Differences in job dissatisfaction across Europe*", *ISER Working Paper 2006-42*. Colchester: University of Essex
- PHOGUE (2001): Panel de Hogares de la Unión Europea, ciclos de 1994 a 2001, Instituto Nacional de Estadística.
- QUIT (2000), "*¿Sirve la formación para el empleo?*", Madrid, CES.
- RITTER, J.A.; ANKER, R. (2002), "Buenos y malos trabajos. Opiniones de los trabajadores de cinco países". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121 (2002), núm. 4, Organización Internacional del Trabajo.
- SLOANE, P.J. y WILLIAMS, H. (2000), "Job satisfaction, comparison earnings and gender", *Labour*, 14, 473-501
- SOUZA-POZA, A. y SOUZA-POZA, A.A. (2000a) "Taking another look at the gender/job satisfaction paradox", *Kyklos*, 53, 135-152
- SOUZA-POZA, A. y SOUZA-POZA, A.A. (2000b) "Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538

VILA, L.E.; CARRASCO, S. (2002) "Nivel educativo y satisfacciones no monetarias derivadas del trabajo y el ocio en España", *ICE Tribuna de Economía*, 801: 167-179.

WARD, M.E. y SLOANE, P.J. (2000) "Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: Job satisfaction among males and females academics in Scottish universities", *Scottish Journal of Political Economy*, 47, 251-272

7. ANEXOS

Tabla A1. Tasa de temporalidad por edad y sexo

| Edad | Total | Hombres | Mujeres |
|-----------|-------|---------|---------|
| 16-19 | 82,1 | 81,9 | 82,5 |
| 20-24 | 62,4 | 61,0 | 64,1 |
| 25-29 | 46,5 | 45,9 | 47,3 |
| 30-39 | 33,7 | 32,6 | 35,1 |
| 40-49 | 23,8 | 21,0 | 27,4 |
| 50-59 | 17,0 | 14,8 | 20,6 |
| 60-69 | 14,0 | 12,8 | 16,4 |
| 70 y más | 22,0 | 18,4 | 30,3 |
| < 25 años | 66,1 | 65,3 | 67,1 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA 2006

Tabla A2. Satisfacción laboral con la estabilidad según relación contractual

| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1-2 | | 3-4 | | 5-6 | |
| Indefinidos | 2,7 | 3,0 | 33,9 | 28,7 | 63,3 | 68,3 |
| Temporales | 31,2 | 39,9 | 52,0 | 46,7 | 16,9 | 13,4 |
| Otros Ctos. | 40,4 | 36,9 | 36,4 | 38,5 | 23,2 | 24,6 |
| Empresarios | 9,9 | 12,1 | 45,7 | 41,9 | 44,4 | 46,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A3. Porcentaje tiempo parcial por edad

| Edad | Hombres | Mujeres |
|---------------------|------------|-------------|
| 16-19 años | 7,4 | 22,2 |
| 20-24 años | 6,0 | 17,1 |
| 25-29 años | 2,2 | 12,6 |
| 30-39 años | 1,0 | 12,8 |
| 40-55 años | 1,2 | 11,4 |
| +55 años | 2,1 | 15,4 |
| Todas edades | 2,0 | 13,3 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A4. Razón por la que trabaja a tiempo parcial por sexo y edad (valores absolutos) N=316

| Edad | Razón ² | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 7 | |
|---------|--------------------|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|
| | | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M |
| 16-19 | | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 20-24 | | 6 | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | 18 | 1 | 0 | 5 | 9 |
| 25-30 | | 5 | 4 | 0 | 11 | 0 | 1 | 1 | 18 | 1 | 9 | 6 | 12 |
| 31-44 | | 1 | 2 | 0 | 38 | 2 | 0 | 3 | 21 | 2 | 8 | 5 | 23 |
| 45-55 | | 0 | 0 | 0 | 18 | 1 | 1 | 3 | 6 | 2 | 6 | 3 | 8 |
| + de 55 | | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A5. Jornada laboral y sexo

| | Hombres | Mujeres |
|----------------------|---------|---------|
| Hasta 40 hs. | 62,2 | 78,0 |
| Más de 40 hs. | 37,8 | 22,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

² Razones del trabajo a tiempo parcial:

1. Formación
2. Labores domésticas, cuidado de niños,...
3. Enfermedad o discapacidad
4. No encuentra jornada a tiempo completo
5. No quiere trabajar más horas
7. Otras razones

Tabla A6. Jornada laboral y relación contractual

| | Empresarios | Indefinidos | Temporales | Otros ctos. |
|----------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| Hasta 40 hs. | 34,3 | 77,1 | 74,3 | 76,9 |
| Más de 40 hs. | 65,7 | 22,9 | 25,7 | 23,1 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A7. Salario medio anual por edad y sexo

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-------------------|--------------------|-------|-------|----------------|-------|-------|----------------|-------|-------|
| | AMBOS SEXOS | | | VARONES | | | MUJERES | | |
| Total | 14370 | 14963 | 15658 | 16588 | 17198 | 17964 | 11175 | 11838 | 12424 |
| -18 años | 2575 | 2585 | 3943 | 2799 | 2772 | 4318 | 2155 | 2268 | 3193 |
| 18-25 años | 6788 | 7017 | 7272 | 7601 | 7817 | 8243 | 5754 | 5997 | 6058 |
| 26-35 años | 12662 | 13185 | 13805 | 14270 | 14766 | 15339 | 10654 | 11260 | 11884 |
| 36-45 años | 16981 | 17515 | 18221 | 19412 | 19949 | 20726 | 13531 | 14178 | 14759 |
| 46-55 años | 20174 | 20853 | 21553 | 23088 | 23846 | 24692 | 15089 | 15931 | 16587 |
| 56-65 años | 19841 | 20638 | 21535 | 22127 | 23024 | 24037 | 14040 | 14914 | 15736 |
| +65 años | 12028 | 9036 | 9740 | 15748 | 12964 | 14668 | 6759 | 4732 | 5031 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias*.

Tabla A8. Índice de salarios brutos mensuales por sexo y edad en 2005

| | Salario mensual (índices) |
|--------------------|---------------------------|
| Ambos sexos | |
| Total | 100,0 |
| De 16 a 29 años | 72,9 |
| De 30 a 44 años | 105,3 |
| De 45 a 64 años | 117,7 |
| 65 años ó más | .. |
| Varones | |
| Total | 112,2 |
| De 16 a 29 años | 78,8 |
| De 30 a 44 años | 117,2 |
| De 45 a 64 años | 132,7 |
| 65 años ó más | .. |
| Mujeres | |
| Total | 82,1 |
| De 16 a 29 años | 65,5 |
| De 30 a 44 años | 88,2 |
| De 45 a 64 años | 91,0 |
| 65 años ó más | .. |

Fuente: Encuesta de condiciones de vida

Tabla A9. Índices de salarios brutos mensuales por sexo y nivel de estudios en 2005

| | Salario mensual (índices) |
|------------------------------------|---------------------------|
| Ambos sexos | |
| Total | 100,0 |
| Educación primaria o inferior | 80,4 |
| Educación secundaria primera etapa | 78,8 |
| Educación secundaria segunda etapa | 91,4 |
| Educación superior | 131,6 |
| No consta | 109,7 |
| Varones | |
| Total | 112,2 |
| Educación primaria o inferior | 92,4 |
| Educación secundaria primera etapa | 90,8 |
| Educación secundaria segunda etapa | 106,8 |
| Educación superior | 150,6 |
| No consta | 138,5 |
| Mujeres | |
| Total | 82,1 |
| Educación primaria o inferior | 54,1 |
| Educación secundaria primera etapa | 55,5 |
| Educación secundaria segunda etapa | 69,8 |
| Educación superior | 112,1 |
| No consta | 65,2 |
| | |
| | |

Fuente: Encuesta de condiciones de vida

Tabla A10. Tipo ocupación y nivel de estudios por sexo³ (valores absolutos)

| AMBOS SEXOS | -9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Total |
|--------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| Primarios | 6 | 122 | 2 | 29 | 26 | 118 | 156 | 322 | 162 | 261 | 1204 |
| Secundarios | 30 | 148 | 12 | 150 | 214 | 373 | 70 | 448 | 270 | 302 | 2017 |
| FP1 | 4 | 25 | 2 | 37 | 33 | 102 | 10 | 115 | 45 | 49 | 422 |
| FP2 | 8 | 30 | 12 | 109 | 91 | 83 | 9 | 122 | 46 | 27 | 537 |
| Diplomatura | 4 | 32 | 255 | 75 | 64 | 29 | 1 | 10 | 6 | 5 | 481 |
| Licenciatura | 0 | 71 | 362 | 78 | 63 | 8 | 2 | 2 | 2 | 7 | 595 |
| | 52 | 428 | 645 | 478 | 491 | 713 | 248 | 1019 | 531 | 651 | 5256 |
| HOMBRES | -9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Total |
| Primarios | 5 | 93 | 2 | 27 | 14 | 48 | 117 | 295 | 151 | 131 | 883 |
| Secundarios | 27 | 112 | 8 | 114 | 103 | 160 | 52 | 390 | 231 | 167 | 1364 |
| FP1 | 3 | 16 | 0 | 23 | 2 | 33 | 10 | 106 | 40 | 29 | 262 |
| FP2 | 8 | 20 | 6 | 72 | 27 | 31 | 8 | 118 | 42 | 19 | 351 |
| Diplomatura | 4 | 23 | 104 | 32 | 18 | 9 | 0 | 8 | 4 | 1 | 203 |
| Licenciatura | 0 | 58 | 189 | 51 | 15 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 326 |
| | 47 | 322 | 309 | 319 | 179 | 285 | 189 | 919 | 470 | 350 | 3389 |
| MUJERES | -9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Total |
| Primarios | 1 | 29 | 0 | 2 | 12 | 70 | 39 | 27 | 11 | 130 | 321 |
| Secundarios | 3 | 36 | 4 | 36 | 111 | 213 | 18 | 58 | 39 | 135 | 653 |
| FP1 | 1 | 9 | 2 | 14 | 31 | 69 | 0 | 9 | 5 | 20 | 160 |
| FP2 | 0 | 10 | 6 | 37 | 64 | 52 | 1 | 4 | 4 | 8 | 186 |
| Diplomatura | 0 | 9 | 151 | 43 | 46 | 20 | 1 | 2 | 2 | 4 | 278 |
| Licenciatura | 0 | 13 | 173 | 27 | 48 | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 269 |
| | 5 | 106 | 336 | 159 | 312 | 428 | 59 | 100 | 61 | 301 | 1867 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

³ Códigos del cuadro de tipos de ocupación

1. Directivos de empresas y Administraciones públicas
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de apoyo
4. Empleados de tipo administrativo
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio
6. Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca
7. Artesanos y trabajadores cualificados en la industria manufacturera, construcción y minería
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
9. Trabajadores no cualificados

Tabla A11. Indicadores del ajuste laboral y sexo

| ¿Considera que sus conocimientos o condiciones personales le permitirían desempeñar un trabajo más cualificado? | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
| Sí | 56,39 | 55,00 | 58,92 |
| No | 43,32 | 44,67 | 40,87 |
| Sus estudios o su formación ¿le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual? | | | |
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
| Sí | 49,43 | 45,77 | 56,08 |
| No | 49,81 | 53,59 | 42,96 |
| ¿En qué medida está relacionado su trabajo actual con sus estudios? | | | |
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
| Muy relacionado | 44,10 | 39,66 | 50,67 |
| Bastante | 32,64 | 35,59 | 28,26 |
| No demasiado | 16,90 | 18,54 | 14,46 |
| Nada | 6,37 | 6,20 | 6,61 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A12. Indicadores del ajuste laboral, sexo y edad

| ¿Considera que sus conocimientos o condiciones personales le permitirían desempeñar un trabajo más cualificado? ⁴ | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Edad | Hombres | Mujeres |
| 16-19 años | 51,85 | 62,96 |
| 20-24 años | 58,51 | 68,25 |
| 25-30 años | 62,56 | 67,05 |
| 31-44 años | 56,53 | 59,22 |
| 45-55 años | 50,27 | 47,80 |
| +55 años | 43,70 | 43,08 |

| Sus estudios o su formación ¿le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual? ⁵ | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Edad | Hombres | Mujeres |
| 16-19 años | 17,28 | 14,81 |
| 20-24 años | 37,31 | 46,92 |
| 25-30 años | 47,52 | 58,12 |
| 31-44 años | 45,53 | 60,33 |
| 45-55 años | 50,54 | 53,96 |
| +55 años | 48,39 | 54,62 |

| ¿En qué medida está relacionado su trabajo actual con sus estudios? | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-------|------|-----------------|----------|-------|------|
| Edad | Hombres | | | | Mujeres | | | |
| | Muy relacionado | Bastante | Poco | Nada | Muy relacionado | Bastante | Poco | Nada |
| 16-19 años | Pocos datos | | | | Pocos datos | | | |
| 20-24 años | 32,00 | 36,00 | 23,20 | 8,80 | 49,49 | 26,26 | 17,17 | 7,07 |
| 25-30 años | 39,57 | 39,57 | 15,83 | 5,04 | 51,38 | 29,64 | 13,83 | 5,14 |
| 31-44 años | 40,07 | 35,35 | 18,69 | 5,89 | 54,50 | 25,87 | 12,47 | 7,16 |
| 45-55 años | 42,20 | 33,33 | 17,74 | 6,72 | 47,28 | 32,61 | 15,22 | 4,89 |
| +55 años | 38,18 | 35,76 | 20,61 | 5,45 | 36,62 | 30,99 | 22,54 | 9,86 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

⁴ Sólo se incluye el porcentaje de respuestas afirmativas.

⁵ Sólo se incluye el porcentaje de respuestas afirmativas.

Tabla A13. Indicadores del ajuste laboral, sexo y nivel de estudios

| ¿Considera que sus conocimientos o condiciones personales le permitirían desempeñar un trabajo más cualificado?⁶ | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Edad | Hombres | Mujeres |
| Primarios | 39,75 | 42,68 |
| Secundarios | 54,55 | 57,73 |
| FP1 | 64,50 | 68,13 |
| FP2 | 68,66 | 63,98 |
| Diplomatura | 67,49 | 63,31 |
| Licenciatura | 68,10 | 67,66 |

| Sus estudios o su formación ¿le han proporcionado los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo actual?⁷ | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Edad | Hombres | Mujeres |
| Primarios | 27,75 | 27,41 |
| Secundarios | 35,26 | 41,35 |
| FP1 | 43,13 | 61,25 |
| FP2 | 70,37 | 74,19 |
| Diplomatura | 87,19 | 79,86 |
| Licenciatura | 88,34 | 85,87 |

| ¿En qué medida está relacionado su trabajo actual con sus estudios? | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-------|-------|-----------------|----------|-------|-------|
| Edad | Hombres | | | | Mujeres | | | |
| | Muy relacionado | Bastante | Poco | Nada | Muy relacionado | Bastante | Poco | Nada |
| Primarios | 20,41 | 40,00 | 31,43 | 8,16 | 17,05 | 29,55 | 35,23 | 18,18 |
| Secundarios | 22,76 | 40,50 | 26,72 | 10,02 | 26,30 | 37,41 | 24,44 | 11,85 |
| FP1 | 38,39 | 37,50 | 18,75 | 5,36 | 50,00 | 31,63 | 11,22 | 7,14 |
| FP2 | 47,37 | 36,03 | 13,36 | 3,24 | 56,62 | 33,82 | 8,09 | 1,47 |
| Diplomatura | 64,41 | 25,42 | 6,21 | 3,95 | 73,76 | 16,74 | 6,79 | 2,71 |
| Licenciatura | 62,85 | 28,82 | 5,90 | 2,43 | 66,67 | 23,38 | 7,36 | 2,60 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

⁶ Sólo se incluye el porcentaje de respuestas afirmativas.

⁷ Sólo se incluye el porcentaje de respuestas afirmativas.

Tabla A14. Niveles de satisfacción por edad en relación a distintas variables

| Nivel de satisfacción por edad | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------|------|------|-------------|------|------|------------------|------|------|----------------|------|------|
| | Ingresos | | | Estabilidad | | | Horas de trabajo | | | Tipo ocupación | | |
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| 16-19 años | 27,8 | 53,7 | 18,5 | 21,3 | 55,6 | 23,1 | 16,7 | 59,3 | 24,1 | 11,1 | 54,6 | 34,3 |
| 20-24 años | 26,9 | 56,4 | 16,7 | 22,9 | 48,2 | 28,9 | 15,6 | 54,4 | 30,0 | 10,6 | 47,1 | 42,1 |
| 25-30 años | 21,9 | 58,0 | 20,1 | 16,8 | 41,8 | 41,4 | 16,8 | 50,7 | 32,5 | 9,5 | 42,3 | 48,1 |
| 31-44 años | 23,4 | 55,6 | 21,0 | 12,3 | 37,7 | 49,9 | 18,4 | 47,8 | 33,8 | 8,6 | 43,5 | 47,7 |
| 45-55 años | 23,3 | 56,0 | 20,8 | 8,6 | 34,7 | 56,6 | 17,6 | 44,9 | 37,4 | 8,4 | 37,2 | 54,4 |
| + 55 años | 23,4 | 53,9 | 22,7 | 6,2 | 33,5 | 60,3 | 21,0 | 44,6 | 34,4 | 5,9 | 36,5 | 57,5 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A15. Satisfacción laboral con los ingresos según ingresos

| Salario | Hombres | | | Mujeres | | |
|---------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| 1 SMI | 34,87 | 51,33 | 13,80 | 40,53 | 49,72 | 9,76 |
| 2 SMI | 25,26 | 59,73 | 15,01 | 24,62 | 57,76 | 17,62 |
| 3 SMI | 13,69 | 59,75 | 26,56 | 11,74 | 55,06 | 33,20 |
| 4 SMI | 9,47 | 55,09 | 35,44 | 12,24 | 54,08 | 33,67 |
| 5 SMI | 7,07 | 51,52 | 41,41 | 4,55 | 40,91 | 54,55 |
| + 5 SMI | 6,35 | 43,65 | 50,00 | 4,55 | 40,91 | 54,55 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A16. Niveles de satisfacción por nivel de estudios en relación a distintas variables

| Nivel de satisfacción por nivel de estudios | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------|----------|------|------|-------------|------|------|---------------|------|------|----------------|------|------|
| | Ingresos | | | Estabilidad | | | Horas trabajo | | | Tipo ocupación | | |
| | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 1-2 | 3-4 | 5-6 |
| Primario | 29,1 | 57,4 | 13,5 | 12,6 | 43,7 | 43,7 | 23,2 | 51,7 | 25,1 | 11,5 | 47,2 | 41,3 |
| Secundarios | 24,2 | 55,7 | 20,0 | 13,1 | 40,5 | 46,4 | 18,7 | 48,7 | 32,5 | 9,0 | 44,9 | 45,9 |
| FP1 | 23,5 | 59,7 | 16,8 | 14,7 | 40,0 | 45,3 | 16,6 | 50,0 | 33,4 | 8,8 | 43,6 | 47,4 |
| FP2 | 22,2 | 56,1 | 21,8 | 14,0 | 40,2 | 45,8 | 13,4 | 47,7 | 38,9 | 6,7 | 38,9 | 54,4 |
| Diplomatura | 15,4 | 57,4 | 27,2 | 12,5 | 27,7 | 59,9 | 12,3 | 39,7 | 48,0 | 6,2 | 30,4 | 63,4 |
| Licenciatura | 18,0 | 50,6 | 31,4 | 13,3 | 31,6 | 55,1 | 13,3 | 46,9 | 39,7 | 6,2 | 32,3 | 61,5 |

Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Tabla A17. Ingreso medio equivalente neto por países, nivel de educación alcanzado⁸ y periodo.

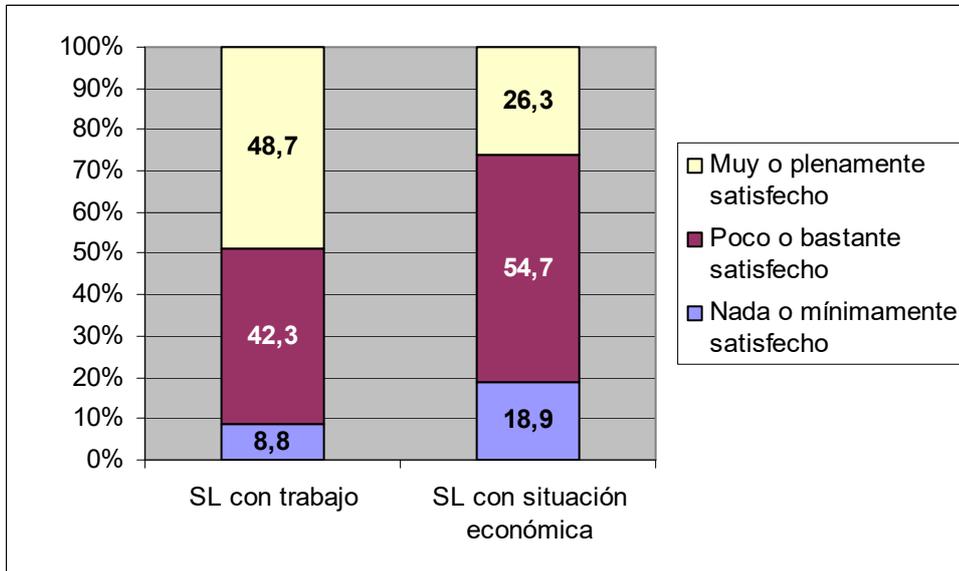
| | | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|-----------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EU (15 países) | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 10251 | 10582 | 11138 | 11612 | 12050 | 12641 | 13422 |
| | Nivel 3 | 12952 | 13278 | 13788 | 13981 | 14850 | 15879 | 16693 |
| | Niveles 5-6 | 17298 | 17775 | 18010 | 18223 | 18893 | 19644 | 20812 |
| Bélgica | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 12151 | 12841 | 12989 | 12885 | 13260 | 13368 | 14741 |
| | Nivel 3 | 15709 | 16331 | 15939 | 15706 | 16837 | 18603 | 17448 |
| | Niveles 5-6 | 19728 | 20860 | 19893 | 19869 | 21269 | 22183 | 22844 |
| Dinamarca | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 15429 | 16626 | 16706 | 16583 | 17153 | 17928 | 18258 |
| | Nivel 3 | 17989 | 18472 | 19291 | 20055 | 20498 | 21155 | 21614 |
| | Niveles 5-6 | 21572 | 22710 | 22805 | 23716 | 24596 | 25179 | 25623 |
| Alemania | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 12563 | 13630 | 13889 | 13599 | 14108 | 14388 | 15023 |
| | Nivel 3 | 15607 | 16660 | 16758 | 16241 | 16558 | 17143 | 18084 |
| | Niveles 5-6 | 19010 | 20208 | 20980 | 20308 | 21310 | 22301 | 23301 |
| Grecia | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 4885 | 5127 | 5521 | 5874 | 5749 | 6267 | 6375 |
| | Nivel 3 | 7042 | 7353 | 7961 | 8942 | 8735 | 9113 | 9301 |
| | Niveles 5-6 | 9395 | 9936 | 11305 | 12267 | 12240 | 13077 | 13177 |
| España | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 6277 | 6383 | 6686 | 6911 | 7418 | 8137 | 8901 |
| | Nivel 3 | 8662 | 8983 | 9421 | 9158 | 9992 | 11149 | 11804 |
| | Niveles 5-6 | 11653 | 12182 | 12981 | 12354 | 13189 | 14432 | 15442 |

⁸ La correspondencia de niveles es la siguiente:
 Niveles 0-2: preescolar, primaria y primer ciclo de enseñanza secundaria
 Nivel 3: segundo ciclo de enseñanza secundaria
 Niveles 5-6: educación superior

| | | | | | | | | |
|---------------------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Francia | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 12392 | 12721 | 13005 | 12944 | 13816 | 14030 | 14526 |
| | Nivel 3 | 14978 | 15421 | 15530 | 15785 | 18561 | 18294 | 18713 |
| | Niveles 5-6 | 21052 | 21967 | 22117 | 21485 | 22057 | 20807 | 21265 |
| Irlanda | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 7838 | 8181 | 9017 | 10046 | 10481 | 11104 | 12933 |
| | Nivel 3 | 11287 | 11899 | 13207 | 15411 | 14653 | 15113 | 17191 |
| | Niveles 5-6 | 17045 | 16731 | 17665 | 20347 | 20241 | 20929 | 22766 |
| Italia | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 8032 | 7486 | 8433 | 8927 | 9350 | 9798 | 10075 |
| | Nivel 3 | 10611 | 9982 | 10897 | 11472 | 11936 | 12329 | 12838 |
| | Niveles 5-6 | 15212 | 13953 | 14943 | 15732 | 15765 | 16455 | 16646 |
| Luxemburgo | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 18706 | 20116 | 20403 | 20233 | 20727 | 21655 | 22148 |
| | Nivel 3 | 24612 | 26466 | 26380 | 25317 | 25839 | 26712 | 27989 |
| | Niveles 5-6 | 35769 | 38306 | 35872 | 35678 | 37613 | 38926 | 40763 |
| Países Bajos | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 11707 | 12565 | 12377 | 14254 | 14525 | 15211 | 16121 |
| | Nivel 3 | 13083 | 13922 | 14129 | 12949 | 15052 | 16673 | .. |
| | Niveles 5-6 | 18391 | 19818 | 19604 | 16374 | 19903 | 18365 | 19034 |
| Austria | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 13511 | 13951 | 13296 | 13257 | 13591 | 14485 | 13962 |
| | Nivel 3 | 17183 | 17790 | 17080 | 16670 | 17339 | 17958 | 17819 |
| | Niveles 5-6 | 21405 | 22588 | 22962 | 21643 | 22275 | 23196 | 22977 |
| Portugal | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | 4524 | 4870 | 5127 | 5148 | 5470 | 5789 | 6243 |
| | Nivel 3 | 7191 | 7770 | 8468 | 8315 | 8762 | 9110 | 9970 |
| | Niveles 5-6 | 13186 | 14101 | 15038 | 14286 | 14795 | 15280 | 17327 |
| Finlandia | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | .. | 12288 | 12342 | 12621 | 12848 | 13600 | 14242 |
| | Nivel 3 | .. | 13246 | 13250 | 13768 | 14006 | 14394 | 15024 |
| | Niveles 5-6 | .. | 17622 | 17640 | 17875 | 18638 | 19654 | 20845 |
| Suecia | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | .. | .. | 13809 | 14007 | 13443 | .. | .. |
| | Nivel 3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | Niveles 5-6 | .. | .. | 15425 | 15550 | 14982 | 15844 | 17484 |
| Reino Unido | | | | | | | | |
| | Niveles 0-2 | .. | .. | 17735 | 18494 | 18678 | 19351 | 21843 |
| | Nivel 3 | 10148 | 10025 | 11325 | 13619 | 13844 | 15321 | 17300 |
| | Niveles 5-6 | 12925 | 12751 | 14057 | 15428 | 16005 | 19662 | 21395 |

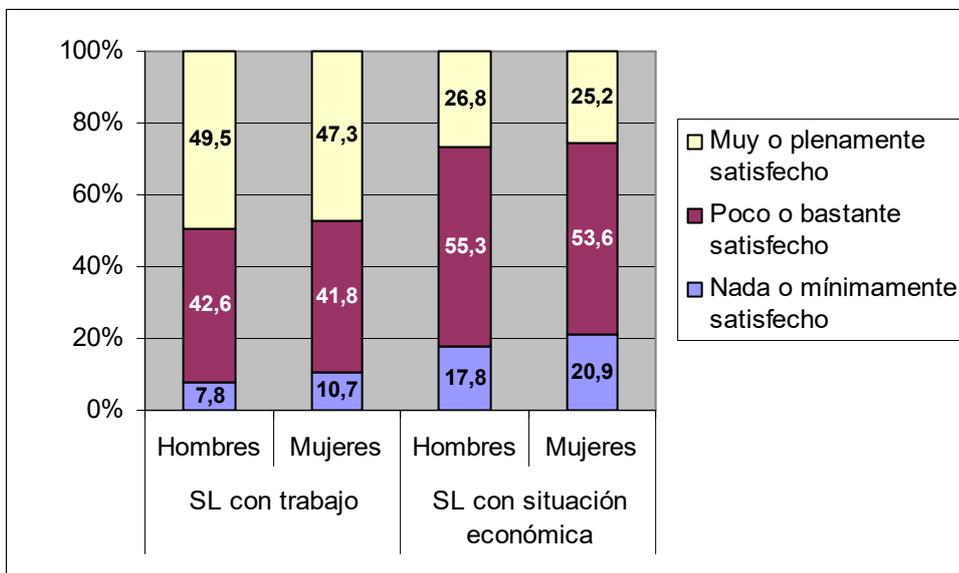
Fuente: EUROSTAT. PHOGUE, 2001

Gráfico 1. Satisfacción laboral (variables PK001 y PK002)



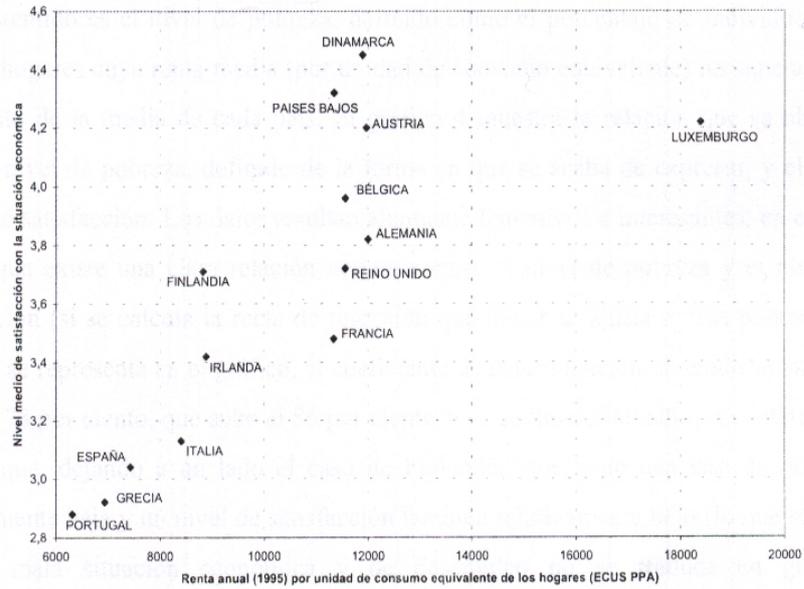
Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Gráfico 2. Satisfacción laboral y sexo (variables PK001 y PK002)



Fuente: Elaboración propia a partir del PHOGUE, 2001

Gráfico 3. Satisfacción media con la situación económica en función de renta media (renta anual media equivalente). Fuente: Phogue, tercer ciclo.



Fuente: García y Toharia (2001)