

XVI**UN INDICADOR SINTÉTICO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
PARA LAS PROVINCIAS ESPAÑOLAS**

Noelia SOMARRIBA ARECHAVALA
Universidad de Valladolid

Bernardo PENA TRAPERO
Universidad de Alcalá

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	332
II. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO OBJETO DE ESTUDIO: CARACTERÍSTICAS	333
III. FUENTE DE INFORMACIÓN Y VARIABLES	334
IV. LA MEDIDA DE DISTANCIA DP_2	337
V. PRINCIPALES RESULTADOS	338
VI. CONCLUSIONES	343
VII. BIBLIOGRAFÍA	343

Tradicionalmente, los economistas han medido la calidad del empleo por medio de indicadores de tipo monetario. Sin embargo, en la actualidad ha surgido una corriente de autores que incorporan a sus análisis información de tipo subjetivo sobre las percepciones y actitudes que los trabajadores tienen sobre su empleo.

El presente trabajo tiene como objetivo el diseño de un indicador sintético de calidad de vida laboral para las provincias españolas, a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, incorporando información de tipo subjetivo a nuestro análisis.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se considera que el trabajo no sólo satisface necesidades primarias sino necesidades de orden superior (MASLOW 1954), lo que ocasiona que los trabajadores a la hora de evaluar su trabajo tengan en cuenta otros factores, como por ejemplo: tiempo de trabajo, relaciones personales, perspectivas de futuro, satisfacciones, actitudes...

El estudio de la calidad de vida del individuo en su puesto de trabajo resulta complejo y abstracto y sin embargo, dadas sus importantes implicaciones políticas, sociales y económicas se hace necesario disponer de instrumentos que permitan su medida y análisis.

Tradicionalmente, los economistas han evaluado la calidad del empleo en función de variables de tipo puramente económico y objetivo como por ejemplo el salario, sin embargo dada la naturaleza del concepto objeto de estudio se hace necesario incorporar a su análisis información de tipo subjetivo sobre las percepciones y actitudes que los trabajadores tienen sobre su empleo.

En el presente trabajo abordaremos la construcción de un indicador sintético de calidad de vida laboral para el conjunto de las provincias españolas marcándonos un doble objetivo:

- Contrastar que variables como el salario y las horas de trabajo, que habitualmente son considerados en los trabajos de economía laboral como buenos predictores de calidad del empleo, carecen de capacidad explicativa.
- Diseñar un indicador sintético de calidad de vida laboral que nos permita: analizar qué variables o indicadores tienen una mayor capacidad explicativa en nuestro análisis y estudiar cuál es la situación en el ámbito de las provincias españolas.

La estructura del presente trabajo es la siguiente:

En primer lugar, revisaremos algunas de las características del concepto de calidad de vida laboral, ya que la peculiar naturaleza de este concepto va a condicionar nuestro análisis.

A continuación, haremos referencia a nuestra fuente de información y a las variables empleadas en la construcción de nuestro indicador.

En la elaboración de nuestro índice sintético proponemos emplear la medida de distancia P_2 [DP_2] por ello, en tercer lugar, analizaremos los principales fundamentos de esta técnica en la derivación de indicadores sintéticos de distancia, así como sus principales ventajas.

Por último, analizaremos los resultados obtenidos en el marco territorial de las provincias españolas.

El trabajo finalizará con un resumen de las principales conclusiones y de la bibliografía consultada para su elaboración.

II. LA CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO OBJETO DE ESTUDIO: CARACTERÍSTICAS

En el estudio de la calidad de vida del individuo en su puesto de trabajo nos enfrentamos sin duda a un concepto que posee unas características muy especiales, como son:

- Es un concepto vago debido a que su contenido es discutible.
- Posee un carácter complejo o multidimensional dado que comprende múltiples facetas o dimensiones.
- Resulta indirectamente medible, por este motivo se utilizan indicadores sociales con el objetivo de mostrar una visión de este concepto.
- Es un concepto dinámico. En la mayoría de las investigaciones sobre calidad de vida se asume que el punto de referencia es fijo, es decir que las actitudes de los individuos en una determinada construcción permanecen estables, sin embargo las actitudes de los individuos no permanecen inalterables, varían en el tiempo debido a la experiencia y a la adaptación.
- Es un concepto multidisciplinar lo que nos ofrece perspectivas diferentes a la hora de abordar su análisis y que a la vez enriquecen nuestra investigación. La calidad de vida en el ámbito laboral ha sido y es objeto de estudio en disciplinas diversas como la economía, sociología, medicina, psicología, filosofía... lo que en la actualidad ha derivado en un intercambio de conocimientos, de forma que las diferentes ciencias se nutren entre sí, intercambiando conceptos y teorías.

Tradicionalmente, los economistas han abordado el estudio de la calidad de vida laboral desde una perspectiva objetiva por medio de indicadores de tipo monetario como el salario. El intercambio de conocimientos entre ciencias, especialmente de la sociología y de la psicología a la economía, ha permitido plantearnos si el análisis sobre este concepto debe realizarse empleando información objetiva o subjetiva, o combinando ambos tipos de información, existiendo diversas posiciones al respecto, siendo este tema objeto de debate recurrente.

El inicio de los análisis de satisfacción laboral por parte de los economistas es reciente, se remonta a finales de los años 70, con trabajos pioneros como los de BORJAS (1979), FREEMAN (1978) y HAMERMESH (1977).

Recientemente, se han incrementado el número de autores que investigan sobre los factores que inciden en la satisfacción laboral, por ejemplo el trabajo de CLARK (1997) sobre discriminación de la mujer en el mercado laboral. Otros trabajos en este área son el de CLARK y OSWALD (1994) y DI TELLA, MACCULLOCH y OSWALD

(2001) que analizan cómo el desempleo afecta al bienestar de las personas desempleadas en Europa, analizando la pérdida de bienestar.

En nuestro estudio combinaremos indicadores tanto de tipo objetivo como subjetivo, ya que consideramos que en el análisis del concepto de la calidad de vida laboral intervienen aspectos como la satisfacción laboral en las diferentes facetas que afectan al trabajo de un individuo o más aún la satisfacción y la felicidad del individuo en su vida en general.

III. FUENTE DE INFORMACIÓN Y VARIABLES

La principal fuente de información que emplearemos en la derivación de nuestro Indicador Sintético de Calidad de Vida (ICVL) es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), en concreto para el año 2004⁽¹⁾.

Esta encuesta investiga la calidad de vida del ocupado en su trabajo, es decir, obtiene por una parte información sobre las situaciones y actividades que se producen en el entorno de trabajo, y por otra, una información de tipo subjetivo sobre las percepciones personales que los trabajadores ocupados tienen de sus condiciones y relaciones laborales, así como de la satisfacción con su trabajo.

Además, obtiene información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar: aspectos como por ejemplo la trayectoria laboral, promoción laboral, estructura y situación familiar... sumamente importantes en la valoración que el ocupado hace respecto a su calidad de vida en el trabajo.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo es elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y está específicamente diseñada para permitir la investigación de la calidad de vida en el trabajo⁽²⁾.

Algunas de las características de esta encuesta son:

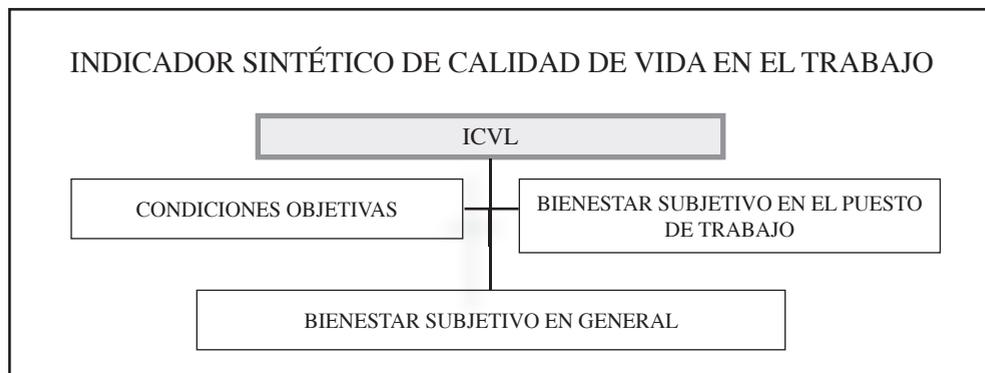
- Ámbito geográfico: Territorio nacional excepto Ceuta y Melilla.
- Población de Estudio: Sujetos de 16 años y más, residentes en viviendas familiares y que durante la semana anterior a la entrevista ejercían alguna actividad laboral.
- Período de referencia: 2004.
- Periodicidad: anual.

(1) Tamaño de muestra 6020. La falta de respuesta de alguna de las preguntas hace que no obtengamos datos fiables para Alicante, Almería, Cuenca, Soria y Zamora, por lo que suprimimos dichas provincias de nuestro análisis.

(2) <http://www.mtas.es/Estadisticas/ecvt/welcome.htm>.

A la hora de seleccionar nuestra batería de indicadores hemos asumido que el diseño de nuestro ICVL se sustenta en tres pilares básicos, tal y como podemos ver en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 1



- El primer pilar hace referencia a las condiciones objetivas, tanto de la situación laboral del individuo por ejemplo, antigüedad en la empresa, salario, tiempo de trabajo... como de su situación familiar y aspectos socio-demográficos.
- El segundo pilar son las condiciones subjetivas o bienestar subjetivo en el trabajo: satisfacción laboral, satisfacción con el salario, satisfacción con la organización del trabajo... recoge las percepciones y actitudes del trabajador.
- Y por último el bienestar subjetivo en general que hace referencia a la felicidad y/o satisfacción del individuo con su vida en general. Se ha incluido este último componente como representante de las demás facetas que integran la vida del individuo y que sin duda influyen en su percepción de su calidad de vida en el trabajo.

En concreto proponemos una batería de 27 indicadores, que hemos procedido a agrupar en datos socio-demográficos, situación laboral y bienestar subjetivo.

Dentro de datos socio-demográficos se recoge la edad del individuo y su situación familiar, ambos indicadores de carácter objetivo.

La situación laboral comprende una amplia batería de indicadores que intentan reflejar la situación laboral del individuo y donde se combinan variables tanto de tipo objetivo por ejemplo: el sector de actividad, formación laboral... como de tipo subjetivo como son el grado de satisfacción del individuo con diferentes aspectos de su trabajo, por ejemplo: satisfacción con las condiciones de trabajo, satisfacción con el salario, etcétera.

Por último, con el objetivo de captar el bienestar subjetivo general del individuo se incorporan dos indicadores subjetivos que son la felicidad y la satisfacción del individuo con su vida en general.

A continuación procedemos a enumerar la batería de indicadores:

DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS:

- Edad del individuo [EDAD].
- Situación familiar: Si el individuo tiene pareja con hijos [PARCHIJ].

SITUACIÓN LABORAL:

— *Sector de actividad:*

- Agricultura [AGRICULTURA].
- Industria [INDUSTRIA].

— *Relaciones personales en el trabajo:*

- Se lleva mal con los directivos [MALDIRECT].
- Se lleva mal con los compañeros [MALCOM].

— *Formación laboral:*

- Estudios a nivel de secundaria (SECUNDAR).
- Estudios Universitarios [UNIVERSI].
- Si el individuo está sobre cualificado [SOBRECUA].

— *Tiempo de trabajo:*

- Duración jornada de trabajo en horas [HORAS].
- Si el individuo tiene jornada continua [JORNADACONT].
- Si el individuo tarda más de 45 minutos en llegar al trabajo [TIEMP45].

— *Vida laboral:*

- Número de veces que el individuo ha estado parado [PAROVEC].
- Antigüedad en el puesto de trabajo [ANTIGÜEDAD].

— *Salario:*

- Satisfacción con el salario [SATSALAR].
- Salario por debajo del de mercado [SALARDEBA].
- Salario [SALARIO].

— *Satisfacción:*

- Satisfacción con la organización [SATORG].
- Satisfacción condiciones de trabajo [SATCONTRA].

- Satisfacción en torno de trabajo [SATENTOR].
- Satisfacción laboral [SATLABOR].
- Satisfacción tiempo libre [SATTIEMP].

— *Otras:*

- Multi-empleo [NEMPLEOS].
- Posibilidades de ascender [ASCENDER].
- Trabajo del sector público [SPUBLI].

BIENESTAR SUBJETIVO EN GENERAL:

- Felicidad [FELICIDAD].
- Satisfacción con la vida [SATVID].

IV. LA MEDIDA DE DISTANCIA DP_2

Las medidas de distancia, en general, constituyen una alternativa muy habitual en el diseño de indicadores sintéticos. Como medida representativa de este grupo de medidas hemos seleccionado el índice P_2 ya que verifica una serie de propiedades muy interesantes.

La distancia P_2 , definida por el profesor PENA TRAPERO⁽³⁾, es un indicador sintético que agrega la información contenida en un conjunto de indicadores sociales y que está diseñada para realizar comparaciones interesaciales e intertemporales.

Se toma como referencia una provincia teórica que alcanza los peores valores de las variables objeto de estudio. El indicador DP_2 nos devolverá las distancias de cada provincia respecto a esa provincia teórica de referencia.

Sean :

- m el número de provincias.
- n el número de variables.
- x_{ij} , el valor de la variable i en la provincia j .
- σ_i la desviación típica de la variable i .
- $R^2_{i,i-1,\dots,1}$ el Coeficiente de Determinación en la Regresión de X_i sobre $X_{i-1}, X_{i-2}, \dots, X_1$.

Se define la Distancia P_2 de la siguiente forma:

$$DP_2 = \sum \{ (d_i / \sigma_i) (1 - R^2_{i,i-1,\dots,1}) \}$$

(3) PENA (1977).

con $R_1^2 = 0$;

donde $d_i = d_i(r^*) = |x_i - x_{*i}|$

y la base de referencia es $X_* = (x_{*1}, x_{*2}, \dots, x_{*n})$.

Este indicador presenta como gran ventaja que se resuelve un gran número de problemas: agregación de variables expresadas en distintas medidas, ponderación arbitraria y la duplicidad de información.

Estos problemas se solucionan a partir de este método de distancia, ya que el orden de entrada de los indicadores parciales, que condicionará el peso relativo de cada variable, se determina a través de un algoritmo que alcanza la convergencia cuando el indicador cumple una serie de propiedades deseables. Además, por medio de un mecanismo corrector tan sólo se retiene de cada variable la información nueva que ésta incorpora, aprovechando la información útil y evitando la información duplicada.

Con las variables comentadas anteriormente se procede al cálculo del indicador sintético; para ello se ha empleado el programa informático «Feliz.exe», diseñado por los autores, ZARZOSA y ZARZOSA (1994).

A raíz del cumplimiento de una serie de propiedades del indicador sintético, ciertas variables cuyo aumento implican empeoramiento de la calidad de vida se multiplicaron por -1 de forma que un aumento del valor de cualquier variable suponga una mejora de la calidad de vida.

V. PRINCIPALES RESULTADOS

En la siguiente tabla se han ordenado las variables atendiendo a su orden de entrada, o lo que es lo mismo, a los valores absolutos de los coeficientes de correlación lineal. Aparece por un lado el número de orden, es decir la relevancia de cada variable, y por otro lado el factor corrector, que nos indica la información nueva que cada variable incorpora:

TABLA 1

(r)	Variable	Factor corrector
0,53	MALDIREC	1,00
0,50	SATTIEMP	0,94
0,43	SATVID	0,88
0,39	TIEMP45	0,79
0,36	SATLABOR	0,73
0,34	FELICID	0,90
0,32	SALARDEBA	0,67
0,32	EDAD	0,93

(r)	Variable	Factor corrector
0,29	SPUBLI	0,73
0,28	MALCOM	0,43
0,23	HORAS	0,63
0,22	SATCONDTRA	0,62
0,21	PAROVEC	0,83
0,20	NEMEPLEOS	0,55
0,20	SATENTOR	0,24
0,19	SECUNDAR	0,51
0,18	ANTIGÜED	0,55
0,18	SATSALAR	0,47
0,17	INDUSTRIA	0,66
0,16	SATORG	0,36
0,14	JORNADACONT	0,32
0,13	UNIVERSI	0,30
0,10	AGRICULTURA	0,28
0,09	SALARIO	0,44
0,04	PARJCH	0,39
0,03	ASCENDER	0,39
0,02	SOBRECU	0,26

A la vista de la tabla anterior, la primera variable en formar parte de nuestro índice sintético de calidad de vida laboral guarda relación con las relaciones personales dentro de la empresa; en concreto, si el trabajador se lleva mal con los directivos, esta variable retiene el 100 por 100 de información.

A continuación, se incorpora una variable que recoge si el individuo está satisfecho con el tiempo libre que le deja su puesto de trabajo, reteniendo esta variable un 94 por 100 de información, y en tercer lugar, la variable satisfacción con la vida que guarda relación con el bienestar subjetivo en general del individuo.

Como vemos, las tres primeras variables en acceder al indicador son de carácter subjetivo; la primera recoge una percepción del individuo sobre su ambiente de trabajo y los otros dos indicadores de carácter subjetivo son variables tipo satisfacción.

Indicadores de tipo monetario, como por ejemplo el salario, ocupan las últimas posiciones de la tabla, en concreto la posición 24 de 27.

Las tres últimas posiciones en nuestra batería de indicadores las ocupan: una variable que capta la situación familiar del individuo, otra variable que recoge si el individuo tiene posibilidades o no de ascender y la última posición un indicador que refleja si el individuo está sobrecualificado para su puesto de trabajo.

A la vista de los resultados, las variables que captan el grado de satisfacción del individuo con los diferentes aspectos del trabajo tienen una gran importancia, ocupando las principales posiciones de nuestro ranking junto con dos variables que captan el bienestar subjetivo en general del individuo (satisfacción del individuo con su vida en general y felicidad). Las variables que captan las relaciones del individuo en su puesto de trabajo (con los directivos y con los compañeros) y la edad también ocupan posiciones altas en nuestro ranking. Lo que nos permite contrastar que variables como el salario y las horas de trabajo, que habitualmente son consideradas como buenos predictores de la calidad del empleo, carecen de capacidad explicativa.

Si observamos los factores correctores de las variables incluidas en nuestro indicador sintético podemos observar cómo a excepción de la última variable todas ellas retienen volúmenes de información importantes, superiores, aproximadamente, al 30 por 100. Las tres variables que más información retienen son malas relaciones con los directivos, satisfacción con el tiempo libre después del trabajo y la edad.

A continuación, recogemos una tabla con los valores del indicador sintético de distancia para el conjunto de provincias españolas:

TABLA 2

Provincia	ICVL	Ranking
Vizcaya	42,0893	1
Segovia	39,7632	2
Valladolid	38,7602	3
Álava	38,5924	4
Guadalajara	38,4619	5
Burgos	38,4274	6
Palencia	38,3189	7
Madrid	36,4469	8
Jaén	36,39	9
Zaragoza	35,0892	10
León	34,7317	11
Huesca	34,3743	12
Valencia	34,297	13
Pontevedra	33,8663	14
Navarra	33,4228	15
Teruel	33,3564	16
Guipúzcoa	33,1612	17
Córdoba	32,54	18
Ciudad Real	31,84	19
Ávila	31,4821	20
Lugo	31,466	21
Asturias	31,4104	22
Santa Cruz de Tenerife	30,9871	23
Sevilla	30,5362	24
Orense	30,3538	25
Salamanca	30,2598	26
La Coruña	29,8601	27
La Rioja	29,6836	28

Provincia	ICVL	Ranking
Albacete	29,5321	29
Badajoz	29,2822	30
Cádiz	29,0508	31
Las Palmas	29,0264	32
Barcelona	29,0068	33
Cantabria	28,6848	34
Gerona	28,6669	35
Murcia	28,5576	36
Lérida	27,8159	37
Granada	27,7019	38
Cáceres	27,6278	39
Castellón	27,5917	40
Islas Baleares	27,5411	41
Toledo	26,9464	42
Málaga	25,3416	43
Huelva	24,1316	44
Tarragona	23,1921	45

La primera provincia en encabezar el ranking es Vizcaya con una puntuación que supera los 42 puntos.

A continuación le sigue Segovia con una puntuación de 39,76, y posteriormente un conjunto de provincias cuyas puntuaciones están comprendidas entre el 38,76 al 38,31, Valladolid, Álava, Guadalajara, Burgos y Palencia.

A la vista de estos primeros resultados vemos cómo este grupo de cabeza está formado por provincias predominantemente del País Vasco y Castilla y León

Madrid, Jaén y Zaragoza ocupan las posiciones octava, novena y décima, respectivamente con valores del indicador comprendidos entre 36 y 35. El hecho de que provincias como Madrid se encuentren por debajo de provincias con salarios más reducidos y con un menor desarrollo económico se debe al peso de los aspectos no monetarios en el diseño de nuestro indicador sintético.

El siguiente grupo de provincias lo integran León, Huesca, Valencia, Pontevedra, Navarra, Teruel, Guipúzcoa y Córdoba, con valores del indicador comprendidos entre 34 y 32.

El siguiente grupo lo integran Ciudad Real, Ávila, Lugo, Asturias, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Ourense y Salamanca con valores del indicador comprendidos entre 31 y 30. En este grupo tal y como podemos ver predominan las regiones del noroeste peninsular con dos provincias gallegas (Lugo y Ourense) junto con Asturias y dos provincias de Castilla y León como son Ávila y Salamanca. El resto de provincias no muestra un patrón geográfico, estando dispersas en la península.

Con valores del indicador en torno a 29 se encuentran La Coruña, La Rioja, Albacete, Badajoz, Cádiz, Las Palmas y por último Barcelona. Sorprende la mala posición de Barcelona a 13 puntos de la provincia con mejores resultados (Vizcaya) y a 7 puntos de Madrid.

VI. CONCLUSIONES

El análisis de la calidad de vida laboral, incorporando información subjetiva, permite agregar las apreciaciones de los individuos, mejorando y complementando los análisis tradicionales que empleaban fundamentalmente variables de tipo objetivo.

Los resultados obtenidos nos permiten corroborar que variables como el salario y las horas de trabajo, que habitualmente son considerados en los trabajos de economía laboral como buenos predictores de calidad del empleo, tienen una capacidad explicativa reducida, siendo las variables de tipo subjetivo las que poseen un mayor contenido explicativo.

En general, todas las variables incorporadas a nuestro índice incorporan porcentajes de información elevados a la hora de medir la calidad de vida laboral, a excepción de la variable sobrecualificación. Ocupando las posiciones más altas se encuentran las variables malas relaciones con los directivos, satisfacción con el tiempo libre y satisfacción con la vida.

En relación con las provincias españolas, el incorporar información subjetiva a nuestro análisis nos sitúa en un escenario muy diferente al que obtendríamos si sólo tuviésemos en cuenta variables objetivas como el salario.

Se observa cómo aquellas provincias con un mayor nivel de empleo y desarrollo económico no son las que poseen una mayor calidad de vida laboral.

En la parte alta de la clasificación se encuentran las provincias de la zona norte-centro y las provincias de la zona sur y Levante ocupan los peores puestos, con excepciones.

En cuanto a la metodología empleada, la medida de distancia P_2 , constituye un método óptimo para derivar indicadores sintéticos de calidad de vida.

Esta medida verifica una serie de propiedades que garantiza que la suma de los indicadores parciales no está determinada de forma no arbitraria, las ponderaciones obtenidas tienen interpretación económica y al ser una medida de distancia de carácter cardinal, nos va a permitir realizar comparaciones a lo largo del tiempo y del espacio.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- BORJAS, G.S. (1979): «Job satisfaction, wages and unions», *Journal of Human Resources*, núm. 14, pp. 21-40.
- CLARK, A.E. y OSWALD A.J. (1994): «Unhappiness and Unemployment», *Economic Journal*, núm. 104, pp. 648-659.
- CLARK, A.E.(1997): «Job satisfaction and gender: why are woman so happy at work?», *Labour Economics*, núm. 4, pp. 341-372.

- DI TELLA, R.; MACCULLOCH R.J., y OSWALD, A.J. (2001): «Preferences over Inflation and Unemployment: Evidence from Surveys of Happiness», *American Economic Review*, vol. 91, pp. 335-341.
- FREEMAN, R.B. (1978): «Job Satisfaction as an Economic Variable», *The American Economic Review*, vol. 68, núm. 2, Papers and Proceedings of the Ninetieth Annual Meeting of the American Economic Association (mayo 1978), pp. 135-141.
- HAMERMESH, D. (1977): «Economic aspects of job satisfaction», en *Essays in Labor Market Analysis*, New York, John Wiley.
- MASLOW, A. (1954): *Motivation and Personality*, Harper, New York.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2004): *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*.
- PENA TRAPERO, J.B. (1977): *Problemas de la medición del bienestar y conceptos afines. Una aplicación al Caso Español*, Madrid, INE.
- ZARZOSA ESPINA, P. (1996): *Aproximación a la medición del bienestar social*, Valladolid, Secretario de Publicaciones.
- ZARZOSA ESPINA, P., y ZARZOSA ESPINA, F. (1994): *Programa de cálculo del «Indicador Sintético de Distancia DP2» para medir el bienestar social*, núm. I, R.: VA-655.