

XII

UN ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. UN ESTUDIO PARA CASTILLA Y LEÓN

Noelia SOMARRIBA ARECHAVALA
Guadalupe RAMOS TRUCHERO
M.^a Cruz MERINO LLORENTE
Ana NEGRO MACHO
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN	302
II. LA CALIDAD DEL EMPLEO	303
III. CALIDAD INTRÍNSECA DEL EMPLEO	303
1. Satisfacción de las condiciones de trabajo	305
2. Satisfacción de las condiciones del empleo	307
IV. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA UNIÓN EUROPEA	311
1. La medida de distancia DP_2	311
2. Principales resultados	313
V. BIBLIOGRAFÍA	320

RESUMEN

Junto al pleno empleo, el fortalecimiento de la cohesión social y la productividad laboral, la mejora de la calidad del empleo es uno de los objetivos generales que la Unión Europea establece en sus Directrices.

En este trabajo se pretende evaluar el grado que alcanza la calidad del empleo en Castilla y León, en cuanto a la calidad intrínseca del empleo, comparándolo con el escenario nacional. Así mismo, se cuantifica el estado de cumplimiento en la Comunidad Autónoma de Castilla y León de los objetivos que la Unión Europea ha marcado en materia de mejora de la calidad en el empleo a través de la construcción de un indicador sintético de distancia (DP_2).

ABSTRACT

The improving quality in work is one of the general aims of the employment guidelines in the European Union. This paper seeks to examine the work quality in the region of Castilla y León and to compare it to Spanish context. For this, this analysis focuses on two aspects: the intrinsic job quality to the point of view of the workers (job satisfaction) and the degree of fulfilment of the measures taken to improve quality in work through the construction of a synthetic distance DP_2 indicator.

Palabras clave: *Calidad del empleo, satisfacción laboral, indicador sintético de distancia.*

Key words: *Quality in work, job satisfaction, synthetic distance indicator.*

I. INTRODUCCIÓN

La mejora de la calidad del empleo constituye uno de los grandes retos en los próximos años. El debate de cómo abordar los nuevos requerimientos de la calidad y competitividad en los mercados globalizados se acentúa en la Unión Europea desde la década de los noventa, tanto por parte de la Comisión como del Parlamento y de los propios Estados miembros a través los Consejos Europeos. Por un lado, queda reconocido en el objetivo estratégico de la Unión Europea para principios del siglo XXI de «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social» y, por otro, el objetivo de promover la calidad del empleo ha estado presente en las conclusiones de distintos Consejos Europeos. De esta manera, se hace necesario su análisis y valoración de cara a la toma de decisiones en materia de política económica, social y laboral, con el fin de reducir los desequilibrios existentes en los mercados de trabajo.

En este trabajo se pretende analizar la situación del grado de la calidad del empleo en Castilla y León y realizar un estudio comparativo con el escenario nacional. Una vez descrita la calidad del empleo, se ha construido un indicador sintético que permita valorar el progreso en el cumplimiento en nuestra Comunidad Autónoma de los objetivos que la Unión Europea ha marcado en materia de mejora de la calidad en el empleo. Este indicador regional de cumplimiento global se diseña a través de la medida de distancia DP_2 .

II. LA CALIDAD DEL EMPLEO

Cuando se habla de promover la calidad del trabajo, esto es, generar mejores empleos, no sólo se hace referencia al aspecto retributivo sino también a otro tipo de características de ese empleo. De ahí que el concepto de calidad del trabajo, en su acepción más amplia, abarca, por un lado, las características objetivas del empleo, tanto las características específicas del puesto de trabajo (como sueldo, jornada laboral, cualificaciones necesarias, posibilidades de promoción laboral...) como las relativas al entorno de trabajo en general (incluido el mercado laboral en su conjunto, especialmente aquellas relacionadas con las condiciones de trabajo, la movilidad entre puestos de trabajo o la facilidad de entrar y salir del mercado laboral) y, por otro lado, la valoración subjetiva del trabajador relativa a ese puesto de trabajo (esto es, su grado de satisfacción profesional)⁽¹⁾.

De acuerdo con las conclusiones de distintos Consejos Europeos, la mejora de la calidad y la productividad laboral constituyen uno de los objetivos generales en las Directrices de empleo, junto con el pleno empleo y la cohesión social. Es necesario, por tanto, establecer un conjunto adecuado de indicadores de calidad de trabajo con la finalidad de cuantificar su situación concreta y así poder evaluar el grado actual de progreso en la consecución de los objetivos relativos a la calidad del trabajo, y de este modo determinar si deben cambiarse o desarrollarse las medidas actuales de política (económica, social y de empleo), valorando su eficacia y eficiencia.

A la hora de analizar la calidad del empleo, nos vamos a centrar en una de las dimensiones de la *Calidad del empleo* definidas por la Comisión Europea en 2001⁽²⁾, la calidad intrínseca del empleo, que analiza la satisfacción y perspectivas de mejora profesional del trabajador, tanto desde un punto de vista salarial como de la posición social que ocupa. En este análisis se utiliza básicamente información procedente de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

III. CALIDAD INTRÍNSECA DEL EMPLEO

La calidad intrínseca del empleo es considerada una de las dimensiones de mayor importancia en la determinación del nivel de calidad del empleo. No cabe duda de que se trata de uno de los aspectos que comportan mayor dificultad a la hora de ser medido, debido, sobre todo, a que se trata de un componente subjetivo que depende de que el trabajador considere o no satisfactorias las características del puesto de trabajo. El análisis de la satisfacción en el trabajo está directamente relacionado con las concepciones que se realicen sobre el mismo trabajo, así como con las expectativas

(1) Conviene precisar que cuando se habla de promover o fomentar la calidad del trabajo no se pretende mejorar todos y cada uno de los aspectos que se acaban de señalar.

(2) COMISIÓN EUROPEA COM (2001) 313 final: *Un marco para invertir en la calidad*, Comunicación de 20 de junio de 2001.

que se tienen sobre él. Algunos autores lo analizan como el resultado dinámico entre el nivel de aspiraciones y los resultados que logra el trabajador, es decir, la diferencia entre «lo que espera» o «lo que le gustaría obtener» y «lo que realmente experimenta» (PARKER, S.R., 1981: 156). Asimismo su dificultad de medida también proviene del hecho de que para un trabajador la calidad no es la simple suma de componentes independientes, sino una combinación de éstos que interactúan entre sí y de los cuales cada uno tiene su valoración propia y diferenciada, que efectúa el propio individuo (CASTILLO, J.J. y PRIETO, C., 1990: 130).

Para analizar la satisfacción laboral se utilizan los datos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del 2006. En esta Encuesta el entrevistado debe señalar el grado de satisfacción en su trabajo actual, estableciendo una escala de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta). En este trabajo se considera como satisfacción muy baja los valores entre 0-1, baja 2-3, media 4-5-6, alta 7-8, y muy alta 9-10. Entre los resultados destaca un alto grado de satisfacción laboral entre los trabajadores españoles. La valoración media es de 7,3 puntos cuando se le pregunta por el «grado de satisfacción en su trabajo actual». Sin embargo, y como apuntan CASTILLO y PRIETO, esta pregunta casi siempre arroja unas proporciones elevadas de personas que responden afirmativamente aunque en las investigaciones se utilicen muestras, contextos e incluso metodologías distintas (1981: 54).

El trabajo, aparte de sus dimensiones económica y social, también tiene un marcado carácter psicológico, puesto que se le considera también una faceta importante de la experiencia vital global y es en este marco donde se debe encuadrar el grado de satisfacción con el desarrollo personal (la realización), ya que es la vía más concreta a través de la cual el individuo desarrolla su necesidad de sentirse activo, creativo y útil. En este sentido, sobre el grado de satisfacción con su desarrollo personal, los trabajadores encuestados dan una valoración alta, 7,3 por término medio. Por tanto, se puede observar una analogía sobre el grado de satisfacción del trabajo global y el carácter más subjetivo, psicológico, del concepto. En Castilla y León, sobre ambos datos la valoración está por encima de la media nacional, lo que refleja también la alta satisfacción con el trabajo, 7,5, y con la realización personal que le proporciona la actividad laboral, también 7,5. Dicha correspondencia, a la hora de evaluar el grado de satisfacción, se obtiene prácticamente de forma similar en el resto de Comunidades Autónomas.

CUADRO 1

NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN

Comunidades Autónomas	En el trabajo	Desarrollo personal
Andalucía	7,4	7,4
Aragón	7,6	7,4
Asturias	7,1	7,0

Comunidades Autónomas	En el trabajo	Desarrollo personal
Baleares	7,3	7,1
Canarias	7,5	7,4
Cantabria	7,2	7,4
Castilla-La Mancha	7,5	7,5
Castilla y León	7,5	7,5
Cataluña	7,5	7,4
Com.Valenciana	7,2	7,3
Extremadura	7,8	7,9
Galicia	7,1	7,0
Madrid	7,0	7,0
Murcia	7,5	7,8
Navarra	7,3	7,1
País Vasco	7,1	7,1
Rioja, La	7,5	7,6
TOTAL	7,3	7,3

FUENTE: Elaboración propia. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006).

Para intentar llegar a las causas de la alta satisfacción en el trabajo de los castellanos y leoneses se propone una segregación y diferenciación entre aquellas variables que nos permitan, por un lado, constituir la satisfacción de las meras condiciones de trabajo, en relación con las especificaciones técnicas del puesto de trabajo y, por otro lado, aquellas condiciones del empleo que tienen una marcada naturaleza económica y de estabilidad.

1. SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Para el primer grupo se consideran los factores relacionados con la organización del trabajo y jornada laboral, y las condiciones específicas de la propia experiencia laboral del trabajador, en concreto, el grado de satisfacción que declara el individuo con la actividad desarrollada, la autonomía o independencia a la hora de ejecutar su trabajo, y el nivel de participación en la toma de decisiones sobre las tareas realizadas.

En cuanto a los factores técnicos del empleo los trabajadores españoles marcan un alto grado de satisfacción con la actividad que desarrollan, siendo la media nacional 7,6 puntos, y con la autonomía o independencia a la hora de realizar su tarea, 7,2. En cambio, se declaran más insatisfechos con la organización del trabajo en su empresa u organización (6,7), con la participación en la toma de decisiones (6,7) y

también con la jornada laboral (6,8). En definitiva, establecen una mayor crítica hacia la estructura organizativa del lugar de su trabajo, cuyos aspectos son percibidos por parte de los trabajadores como barreras a la «autodeterminación» y «autoevaluación» personal (PÉREZ RUBIO, J.A., 1997: 145), ya que la falta de descentralización en la toma de decisiones reduce el poder gestión en la producción.

CUADRO 2

GRADO MEDIO DE SATISFACCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Comunidades Autónomas	Actividad desarrollada	Organización trabajo	Autonomía	Participación decisiones	Jornada laboral
Andalucía	7,7	6,6	7,1	6,6	7,0
Aragón	7,7	6,8	7,5	7,1	7,0
Asturias	7,2	6,6	6,9	6,6	6,7
Baleares	7,4	6,5	7,1	6,5	7,1
Canarias	7,8	6,7	7,4	6,8	6,9
Cantabria	7,6	6,6	7,4	6,7	7,0
Castilla-La Mancha	7,6	6,9	7,4	6,8	6,9
Castilla y León	7,7	7,0	7,3	6,9	6,5
Cataluña	7,8	6,7	7,3	6,7	7,1
Com.Valenciana	7,5	6,8	7,1	6,7	6,7
Extremadura	8,2	7,1	7,9	7,6	7,0
Galicia	7,6	6,7	7,2	6,6	6,8
Madrid	7,4	6,5	6,9	6,3	6,6
Murcia	7,8	6,9	7,2	6,8	6,7
Navarra	7,6	6,4	7,5	6,6	7,1
País Vasco	7,3	6,5	7,2	6,5	6,9
Rioja, La	7,7	6,9	7,7	7,4	6,8
TOTAL	7,6	6,7	7,2	6,7	6,8

FUENTE: Elaboración propia. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006).

Si nos detenemos en el grado de satisfacción respecto a los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo por Comunidades Autónomas, observamos que en Castilla y León los factores que mayor insatisfacción producen son la jornada laboral (6,5) y el nivel de participación en la toma de decisiones sobre las tareas desarrolladas (6,9). Mientras que en el primer aspecto la valoración es la más baja de todas las

Comunidades Autónomas, junto con Asturias, Madrid o la Comunidad Valenciana, en cambio, en el segundo aspecto está por encima de la media como las regiones de Extremadura, La Rioja o Aragón. Por el contrario, se advierte un alto grado de satisfacción con la actividad desarrollada (7,7), la autonomía o independencia (7,3) o la organización del trabajo (7,1) y todas estas valoraciones están por encima de la media nacional.

El grado de satisfacción de estas características organizacionales y técnicas tiene muchos matices dependiendo de las Comunidades Autónomas, pudiendo estas últimas ser agrupadas en cuatro grupos:

- Aquellas Comunidades que muestran una pauta igual a la media nacional, es decir, que valoran en mucha mayor medida la actividad desarrollada y la autonomía en el trabajo que el resto de factores que muestran una satisfacción media: Andalucía, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia y País Vasco.
- Aquellas que declaran mayor insatisfacción en la organización del trabajo y en el nivel de participación en la toma de decisiones: Baleares, Cataluña y Navarra.
- Regiones donde el nivel de satisfacción es alto en todos los componentes analizados, excepto en la organización del trabajo (Aragón) y además en la jornada laboral (La Rioja, Castilla y León).
- Regiones que están por debajo o igual que la media nacional: Asturias y Madrid.
- y, por último, Extremadura, que se encuentra por encima de la media nacional en todos los indicadores.

2. SATISFACCIÓN DE LAS CONDICIONES DEL EMPLEO

En este segundo grupo, se consideran otros aspectos que determinan el nivel de satisfacción como la estabilidad en el puesto de trabajo, el salario percibido por la actividad realizada, la posibilidad de promoción que implica el desarrollo profesional necesario para cubrir las expectativas del trabajador, y el ambiente de trabajo, que nos sirve para evaluar la percepción del trabajador sobre sus relaciones sociales, elemento de importancia para participar en la acción colectiva. Cabe señalar que tanto la Unión Europea como la Organización Internacional del Trabajo apuestan por desarrollar un trabajo y empleo *decente*, esto es, de calidad. Este concepto conlleva defender un trabajo productivo en el que se protejan los derechos de los trabajadores, que genere unos ingresos adecuados y con una protección social amplia (OIT, 1999: 15-16).

El nivel de satisfacción que perciben los individuos sobre la estabilidad en su puesto de trabajo es alto con una puntuación media de 7,8. En este sentido, en Castilla y León el grado medio es de 8,11, lo que la sitúa en el grupo de Comunidades

Autónomas cuyos trabajadores perciben una mayor estabilidad en el empleo, al igual que Extremadura, Aragón o Murcia.

CUADRO 3

GRADO MEDIO DE SATISFACCIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Comunidades Autónomas	Salario	Ambiente trabajo	Estabilidad	Posibilidad promoción
Andalucía	6,3	7,0	7,9	5,1
Aragón	6,4	7,5	8,1	5,1
Asturias	6,2	7,3	7,8	5,2
Baleares	6,2	7,2	7,6	5,1
Canarias	6,1	7,2	8,0	5,0
Cantabria	6,3	7,1	8,1	5,3
Castilla-La Mancha	6,3	7,4	7,8	5,5
Castilla y León	6,0	7,4	8,1	5,5
Cataluña	6,3	7,6	7,9	5,4
Com.Valenciana	6,1	7,1	7,7	5,2
Extremadura	6,1	7,2	8,3	5,2
Galicia	6,0	6,9	7,7	4,9
Madrid	5,9	7,3	7,7	4,9
Murcia	6,3	7,5	8,1	5,8
Navarra	6,6	7,1	7,6	4,7
País Vasco	6,4	7,0	7,4	5,2
Rioja, La	6,7	7,4	8,0	6,2
TOTAL	6,2	7,3	7,8	5,2

FUENTE: Elaboración propia. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006).

Este bienestar contrasta con la movilidad de altas y bajas que se producen en los efectivos laborales. Se observa en el cuadro 4 con datos de la Encuesta de Coyuntura Laboral elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para el segundo trimestre de 2007 un movimiento medio del 20,9 por 100 de altas, frente a un 19 por 100 de bajas. Esa movilidad en la contratación, consecuencia del dinamismo económico de los últimos años, muestra que aquellas autonomías con mayor porcentaje de altas registradas son Baleares, seguida de Castilla y León y Andalucía. Estos datos se podrían valorar como buenos si no fuese porque el número de bajas tanto en nuestra Comunidad como en Andalucía también es de los más altos del país, con un 29,4 por 100 y 24,3 por 100, respectivamente.

CUADRO 4
TASAS EN PORCENTAJE DE MOVILIDAD LABORAL

Comunidades Autónomas	Altas	Bajas	Modificación de contrato
Andalucía	25,5	24,3	1,5
Aragón	17,7	15,8	2,3
Asturias	19,1	16,8	1
Baleares	35,3	13,8	1,8
Canarias	21,6	22,2	1,9
Cantabria	16,8	13,8	2,4
Castilla-La Mancha	22,2	19,9	1,6
Castilla y León	32,4	29,4	1,9
Cataluña	19,7	17,3	1,7
Com.Valenciana	17,2	16,8	1,5
Extremadura	19	18,7	1,4
Galicia	20,9	17	1,9
Madrid	16,7	16,4	1,2
Murcia	19,8	18,3	1,3
Navarra	21,8	19,2	1,6
País Vasco	21	19,2	2
Rioja, La	19,8	18,5	1,3
TOTAL	20,9	19	1,6

FUENTE: Elaboración propia. Encuesta de Coyuntura Laboral (2.º t 2007).

Otro indicador que se debe analizar como resultante de la coyuntura económica son las modificaciones de contrato de los efectivos laborales. La tasa porcentual media es de 1,6 por 100. Cantabria, Aragón, País Vasco o Castilla y León son las regiones donde mayor número de modificaciones se producen, frente a autonomías como Asturias, Madrid, La Rioja o Murcia.

Otra variable analizada es la satisfacción o insatisfacción con el ambiente en el lugar de trabajo. Las relaciones sociales que se producen en el lugar de trabajo son un elemento importante, no sólo para la participación del trabajador en la acción colectiva, sino también porque el compañerismo hace que los trabajadores se identifiquen con un grupo con el que interactúan y con el que demuestran una consonancia en sus objetivos. Así los encuestados establecen un alto grado de satisfacción con el ambiente de trabajo (7,3 puntos), y una vez más Castilla y León se encuentra en el grupo de autonomías que superan dicha media junto con Cataluña, Aragón o Murcia.

A continuación se analizan los dos factores que mayor insatisfacción producen a los trabajadores, esto es, el salario y la posibilidad de promoción. Castilla y León es la segunda Comunidad Autónoma, por detrás de Madrid, en la que mayor insatisfacción manifiestan sus trabajadores con los ingresos percibidos, y también Galicia y Extremadura se sitúan en este grupo. Se observa en el cuadro 5 que la mayoría de los trabajadores tienen salarios inferiores a 2.100 euros; en el caso de Castilla y León el 91 por 100 de los trabajadores tiene un sueldo inferior a 2.100 euros, en Galicia el 93,2 por 100, mientras que en Madrid o Extremadura el porcentaje es ligeramente inferior (87,8 por 100 y 89,8 por 100, respectivamente). Además el tramo de ingresos con mayor tasa porcentual es el de 600-1.200 euros, que en el caso de Castilla y León y de Galicia concentra a la mayoría de los trabajadores, el 54,2 por 100, seguido del de 1.201-2.100 euros. Por su parte, las Comunidades Autónomas que más satisfechas se declaran con sus salarios son La Rioja (6,7), Navarra (6,6), País Vasco (6,4) y Cataluña (6,3).

CUADRO 5

NIVEL DE SALARIOS MENSUALES NETOS (EN POR 100)

Comunidades Autónomas	hasta 600	600-1.200	1.201-2.100	2.101-3.000	3.001-4.500	4.501-6.000	más de 6.000
Andalucía	11,1	51,2	25,9	6,9	3,6	1,2	0,1
Aragón	13,2	42,6	31,2	9,7	2,3	0,4	0,4
Asturias	12,9	42,9	36,7	4,4	2	0,2	0,9
Baleares	3,7	52,5	34,2	5,3	1,8	1,3	1,1
Canarias	9,9	56,6	24,9	5,2	2,5	1	0
Cantabria	13,6	52,8	26,8	5,2	1,2	0	0,4
Castilla-La Mancha	13,8	43,5	34,3	6,1	1,9	0,3	0,1
Castilla y León	7,3	54,2	30,2	6,6	1,6	0	0
Cataluña	11,1	44,2	32,9	8,6	2,4	0,6	0,2
Com.Valenciana	12,4	53,2	28,5	4,7	1	0	0,2
Extremadura	12,6	48,6	28	7,1	3,2	0	0,4
Galicia	14,8	54,4	24	5,3	1,3	0,1	0
Madrid	12	43,5	32,3	9,1	2,2	0,3	0,5
Murcia	11,5	58,2	26,7	2,8	0,5	0,4	0
Navarra	8,2	40,5	37,5	11,1	2,7	0	0
País Vasco	8,3	42,5	37,6	8,6	3	0	0
Rioja, La	10,3	48,2	32,2	5,6	2,6	1,1	0
TOTAL	11,3	48,4	30,3	7	2,3	0,5	0,2

FUENTE: Elaboración propia. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2006).

Por último, en cuanto al grado de satisfacción que muestran los trabajadores en relación con las posibilidades de promoción en su puesto de trabajo, cabe señalar que este aspecto está relacionado con la seguridad en el empleo, puesto que estos puestos están vinculados con el desarrollo de la carrera profesional, en definitiva, se trata de puestos de trabajo que permitan la recualificación y el desarrollo competencial. Esta variable es la peor valorada, la que más insatisfacción produce en todo el país, 5,2 puntos de media. La percepción de los trabajadores castellanos y leoneses respecto a este aspecto se sitúa por encima de la media nacional (5,2) formando parte de aquellas Comunidades que mejor valoran dicha variable, junto con La Rioja, Murcia o Castilla-La Mancha. Las regiones cuyos trabajadores tienen una opinión más crítica con la posibilidad de promoción son Navarra, Galicia o Madrid.

Se puede concluir que, en su conjunto, la satisfacción en el trabajo de los castellanos y leoneses es alta, ocupando los distintos aspectos el siguiente orden de menor a mayor satisfacción: posibilidad de promoción en el puesto de trabajo, salario percibido, jornada laboral, nivel de participación en la toma de decisiones al realizar su tarea, organización del trabajo, autonomía o independencia a la hora de realizar su tarea, ambiente de trabajo, actividad desarrollada y estabilidad. Dicha clasificación tendría el mismo orden cuando se compara con la media de satisfacción a nivel nacional, excepto en la variable de jornada laboral, que resulta mucho más insatisfactoria para los castellanos y leoneses que para el resto del país, que lo sitúan en quinto lugar.

IV. GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA UNIÓN EUROPEA

Antes del análisis de los principales resultados obtenidos con la elaboración de un indicador sintético, se examina de forma breve la metodología de la medida de distancia DP_2 que se ha utilizado.

1. LA MEDIDA DE DISTANCIA DP_2

Los indicadores sintéticos tienen como principal ventaja que condensan en una sola variable una gran cantidad de información, facilitando y permitiendo la realización de comparaciones espaciales y temporales. Tal y como establece PENA (1977): «se entiende por indicador sintético o global aquella función matemática de los indicadores parciales que reúne un conjunto de condiciones que se juzgan necesarias para concretar una medición expresiva del objetivo buscado». Una de las mayores problemáticas que surgen en torno a la construcción de indicadores sintéticos guarda relación con el diseño e implementación de esa función matemática, a la que se hace referencia en la definición, y que agrega a los indicadores parciales de forma que se obtenga un indicador sintético global.

Las medidas de distancia, en general, constituyen una alternativa muy habitual en el diseño de indicadores sintéticos. Como representación de este grupo de me-

didadas se ha seleccionado el índice P_2 , ya que verifica una serie de propiedades muy interesantes⁽³⁾.

Se define la DP_2 de la siguiente forma:

$$DP_2 = \sum_i \frac{d_i}{\sigma_i} \left(1 - R_{i, i-1, i-2, \dots, 1}^2\right) \text{ con } R_i^2 = 0$$

donde:

- m el número de Comunidades Autónomas.
- n el número de indicadores.
- x_{ij} el valor del indicador i en la Comunidad j .
- σ_i la desviación típica del indicador i .
- $R_{i, i-1, \dots, 1}^2$ el Coeficiente de Determinación en la Regresión de X_i sobre $X_{i-1}, X_{i-2}, \dots, X_1$.
- d_i es la distancia entre dos unidades, si la comparación se realiza entre ellas; $d_i^r = d_i(r, k) = |x_{ri} - x_{ki}|$; en el caso de que se esté midiendo la situación de la unidad r con respecto a la base de referencia X_{*i} , $d_i = d_i(r, *) = |x_{ri} - x_{*i}|$.
- σ_i es la desviación típica de la componente i -ésima.
- El cociente $\frac{d_i}{\sigma_i}$ mide la distancia entre las unidades a comparar (r y k) o la de una de ellas a la base de referencia X_{*i} . Al dividirlo por σ_i hace que las distancias se midan tipificadas, en el sentido de que retienen como unidad de medida las desviaciones típicas. Además σ_i puede interpretarse como una ponderación, de modo que las distancias entre dos países para cada componente vienen ponderadas por la inversa de σ_i de forma que la contribución de cada d_i al indicador global es inversamente proporcional a la desviación típica del componente respectivo.
- El factor $\left(1 - R_{i, i-1, i-2, \dots, 1}^2\right)$ se denomina factor corrector y evita las redundancias al eliminar de los indicadores parciales la información ya contenida en los indicadores precedentes, es decir evita la duplicidad de información. El coeficiente de determinación $R_{i, i-1, i-2, \dots, 1}^2$ mide la parte de la varianza de cada variable explicada por la regresión lineal realizada por las variables previas.

(3) Para un estudio exhaustivo del indicador DP_2 se puede consultar PENA TRAPERÓ (1977), ZARZOSA (1996) y SOMARRIBA (2008).

En este caso de estudio, el indicador DP_2 nos devolverá las distancias de cada Comunidad Autónoma respecto a una base de referencia, que estará constituida por los objetivos.

Este indicador presenta como gran ventaja que resuelve un gran número de problemas: la agregación de variables expresadas en distintas medidas, la 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⁽⁴⁾, para ello se ha empleado un algoritmo implementado en Matlab [SOMARRIBA (2008)].

2. PRINCIPALES RESULTADOS

A la hora de estimar el indicador sintético que permita evaluar el progreso en el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en las distintas Comunidades Autónomas en materia laboral, es necesario realizar una selección de indicadores en función de la existencia de unos objetivos explícitos que hayan sido recogidos en las diferentes políticas europeas o bien en el Plan Nacional de Reformas (PNR). En el cuadro 6 se recogen los indicadores seleccionados, junto con los objetivos que establece el PNR (y en su ausencia los establecidos en la Estrategia de Lisboa).

(4) A la hora de obtener nuestro indicador sintético de distancia, como paso previo se procederá a normalizar las variables. El proceso de normalización consiste en:

$$x_{norm_i} = \frac{x_i - \min}{obj - \min}$$

donde:

- x_i es el valor del indicador de la comunidad i .
- \min es el peor resultado del indicador.
- obj es el objetivo marcado.

A aquellas Comunidades que han alcanzado el objetivo se les asignará el valor 1, de forma que nuestros indicadores quedarán normalizados entre 0 y 1, donde 1 significa que la unidad de análisis ha verificado el objetivo y 0 que es la más alejada. En este caso la base de referencia estaría constituida por el vector unitario.

A raíz del cumplimiento de una serie de propiedades del indicador sintético, ciertas variables cuyo aumento implica un alejamiento de los objetivos se multiplicaron por -1 , de forma que un aumento del valor de cualquier indicador suponga una menor distancia a los objetivos.

CUADRO 6
INDICADORES Y OBJETIVOS

INDICADOR	OBJETIVOS
TASA BRUTA DE GRADUACIÓN EN ESO	>80%
ABANDONO ESCOLAR PREMATURO	15%
TASA DE ESCOLARIZACIÓN 0-2	33%
TASA DE ESCOLARIZACIÓN 3-5 ⁽⁵⁾	90%
NIVEL EDUCATIVO	80%
FORMACIÓN PERMANENTE	12,5%
TASA DE EMPLEO	66%
TASA DE EMPLEO FEMENINA	57%
TASA DE DESEMPLEO JUVENIL	18,6%
TASA DE EMPLEO MAYORES	50%
SINIESTRALIDAD**	∇ 15%
ESTRÉS**	47,3%
DURACIÓN MEDIA JORNADA LABORAL**	38,6 HORAS
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO**	82,3%
DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**	0,7644

FUENTE: Elaboración propia.

Se ha incluido un conjunto de cuatro indicadores que, si bien no existe un objetivo explícito, se consideran esenciales en la convergencia con Europa en materia laboral, más allá de la esfera puramente política. Para estos indicadores, se ha tomado como objetivo la convergencia con la media europea.

En concreto estos indicadores son:

- Estrés, se define como el porcentaje de individuos que manifiestan tener estrés laboral. ECVT y EWCS ⁽⁶⁾.
- Duración media de jornada semanal del trabajo (en horas). ECVT y EWCS.

(5) Todas las Comunidades Autónomas verifican este objetivo, por lo que se suprime de nuestro análisis ya que, debido a la propia metodología, no se pueden introducir indicadores con varianzas nulas.

(6) European Working Conditions Surveys.

- Satisfacción con el trabajo como el porcentaje de individuos que manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo. ECVT y EWCS
- Diferencia salarial entre mujeres y hombres, como cociente de salario medio de las mujeres en relación al de los hombres. Encuesta de Estructura Salarial (2004), Eurostat.

En el cuadro 7, en la primera columna se recoge el orden de entrada de las variables en nuestro indicador sintético, que viene determinado por el valor de los coeficientes de correlación en valor absoluto de las variables con el valor de la DP_2 retenido. En la segunda columna se recoge información sobre el factor corrector, que nos indica el porcentaje de información nueva que incorpora la nueva variable a entrar en el indicador sintético, descontando el efecto de las variables ya agregadas previamente al indicador.

CUADRO 7
ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO

INDICADORES	$ r $	$(1 - R^2)$
TASA EMPLEO MAYORES	0.7824	1
TASA DE DESEMPLEO JUVENIL	0.7561	0.5233
TASA DE EMPLEO FEMENINA	0.7439	0.6218
TASA DE EMPLEO	0.731	0.1931
TASA DE ESCOLARIZACIÓN 0-2 AÑOS	0.5598	0.1691
SATISFACCIÓN	0.4352	0.0208
DURACIÓN MEDIA JORNADA	0.4152	0.6396
FORMACIÓN PERMANENTE	0.385	0.2081
NIVEL DE ESTUDIOS	0.3272	0.0513
SINIESTRALIDAD	0.2516	0.6148
ESTRÉS	0.1664	0.2493
ABANDONO ESCOLAR PREMATURO	0.161	0.1144
DIFERENCIA SALARIAL H/M	0.1097	0.2936
TASA BRUTA DE GRADUACIÓN EN ESO	0.1033	0.4121

FUENTE: Elaboración propia.

En cuanto a los resultados de nuestro indicador sintético de cumplimiento, en el siguiente cuadro se recoge el valor del indicador por Comunidades Autónomas a la vez que se ha procedido a ordenar las Comunidades en función de su resultado. Cabe

recordar que un valor del indicador más próximo a cero indica que se está más cerca de alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

CUADRO 8
RESULTADO DP₂

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	DP ₂	RANKING
ARAGÓN	2.5566	1
NAVARRA (C. FORAL DE)	2.6134	2
MADRID (COM. DE)	2.7724	3
CATALUÑA	3.7879	4
PAÍS VASCO	4.0913	5
RIOJA (LA)	4.0923	6
CANTABRIA	5.6436	7
BALEARS (ILLES)	6.3607	8
GALICIA	6.4177	9
COMUNIDAD VALENCIANA	6.8948	10
CANARIAS	7.3797	11
CASTILLA Y LEÓN	7.5835	12
MURCIA (REGIÓN DE)	7.6025	13
CASTILLA-LA MANCHA	7.6632	14
ASTURIAS (PPDO. DE)	9.8295	15
ANDALUCÍA	11.1747	16
EXTREMADURA	11.4986	17

FUENTE: Elaboración propia.

En concreto, los mejores resultados son obtenidos por las comunidades de Aragón, Navarra y Madrid con valores del indicador sintético inferiores a 2.8, seguidas por otro grupo de tres comunidades (Cataluña, País Vasco y La Rioja) con valores del indicador inferiores en todos los casos a 4.1, y en el caso concreto de La Rioja y País Vasco con unos valores casi idénticos en torno al 4.09. A este grupo de Comunidades lo vamos a denominar *Grupo de CCAA avanzado*, ya que se encuentran en una situación aventajada a la hora de alcanzar los objetivos.

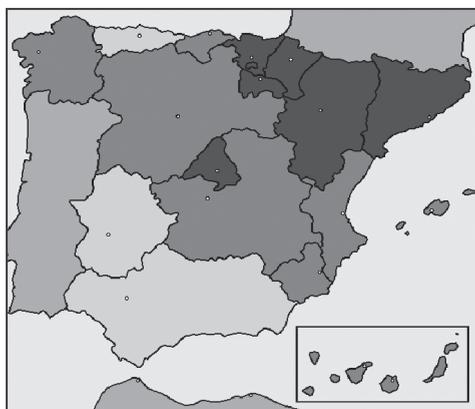
El siguiente grupo, al que denominamos *Grupo de CCAA intermedio*, está formado por dos conjuntos de Comunidades. En primer lugar, por cuatro Comunidades que, en función de los resultados del indicador sintético, son Cantabria,

Baleares, Galicia y Comunidad Valenciana, con valores del indicador inferiores a 7. Y, en segundo lugar, por el grupo de Comunidades formado por Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Murcia con valores inferiores a 7.6 del indicador sintético.

El grupo de cola, a una distancia considerable, está integrado por Andalucía, Extremadura y Asturias con valores del indicador de 9.8, 11.17 y 11.48, respectivamente. Como se observa, de estas Comunidades, Andalucía es la mejor posicionada pero se encuentra a una distancia considerable de la Comunidad peor situada en el grupo anterior.

MAPA 1

RESULTADOS DP₂

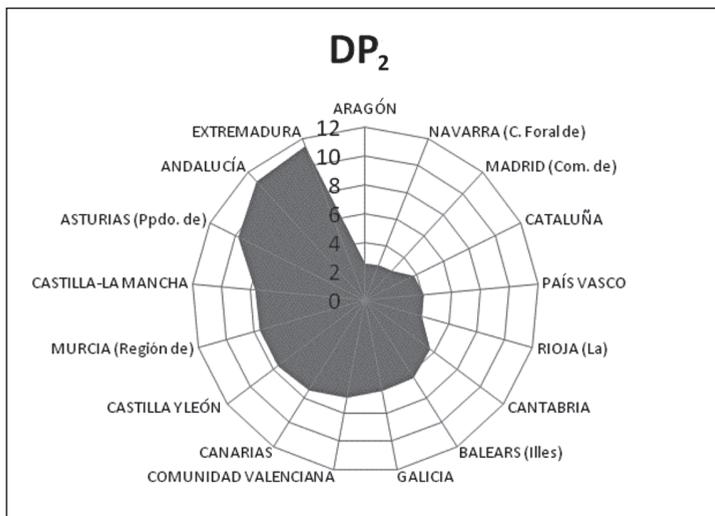
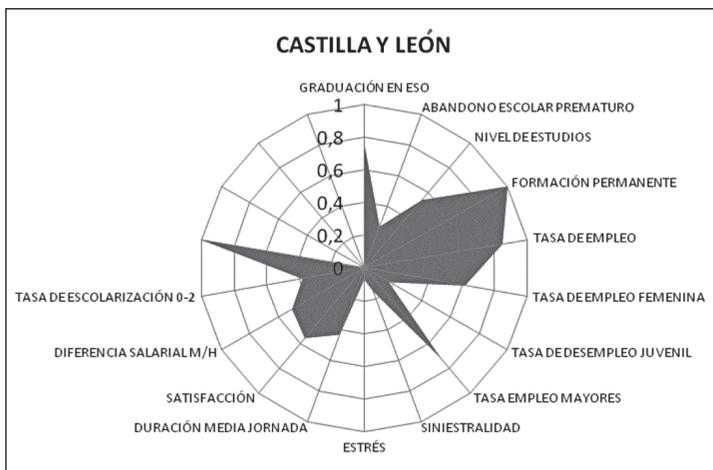


	<i>Grupo de CCAA avanzadas</i>
	<i>Grupo de CCAA intermedias</i>
	<i>Grupo de CCAA desaventajadas</i>

A la vista del mapa anterior se puede advertir la existencia de un patrón geográfico claro. Las Comunidades que se sitúan en la zona avanzada respecto a los objetivos de la Estrategia de Lisboa están situadas en la zona Noreste de España junto con Madrid, de la zona Centro. La zona Norte y Centro junto con el Levante se sitúan en la zona intermedia, siendo la excepción en este sentido Asturias. Andalucía y Extremadura, que se sitúan en la zona Sur y Suroeste, junto a Asturias de la zona Norte, son las regiones peor situadas.

A continuación, se recogen dos gráficos que reflejan diferentes aspectos de nuestros resultados:

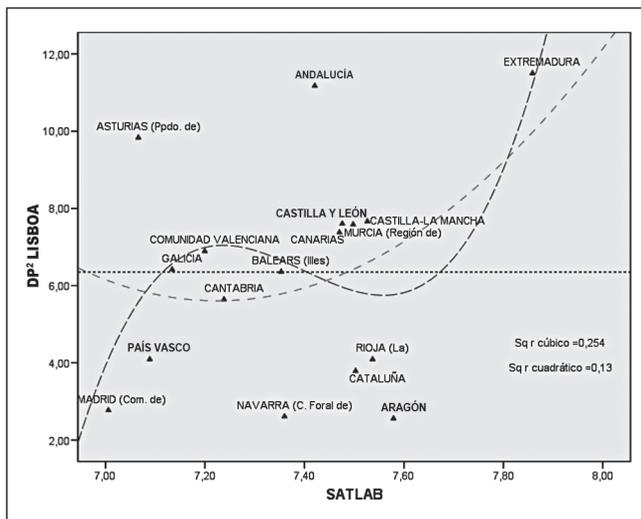
- El primero de ellos refleja la situación de Castilla y León con respecto a cada uno de los indicadores parciales que integran nuestro indicador sintético.
- Y el segundo gráfico recoge el resultado del indicador sintético por Comunidades Autónomas.



En cuanto a los indicadores parciales en el caso de Castilla y León, los peores resultados se obtienen respecto a tasa de desempleo juvenil, siniestralidad y estrés, muy alejados de los objetivos establecidos en la Estrategia de Lisboa. Mientras que los mejores resultados son en formación permanente, donde ha alcanzado el objeti-

vo y tasa de empleo total. En términos globales Castilla y León se sitúa en la parte media-baja de la tabla, aunque tal y como se puede ver en la tabla de distancias tan sólo a menos de 3.5 de la Comunidad que ocupa la posición quinta en el ranking total de nuestro indicador, el País Vasco. Las Comunidades con las que presenta una distancia más reducida son Murcia y Castilla-La Mancha.

En relación a nuestro indicador sintético de distancia, el hecho de que el indicador parcial de satisfacción laboral tenga una importancia reducida, al incorporar tan sólo un 2 por 100 de información, pone de manifiesto que en determinadas ocasiones la búsqueda de un desarrollo de tipo económico o el cumplir unos objetivos puramente políticos no implica necesariamente una mejora de la calidad del trabajo desde la perspectiva del individuo. Este hecho se puede observar con claridad en el siguiente gráfico. En el eje X se recoge la satisfacción media en el ámbito laboral por CCAA mientras que en el eje Y se recoge el resultado de nuestro indicador sintético. Cabe recordar que valores más reducidos de la DP_2 indican un mejor resultado en cuanto al cumplimiento de los objetivos de la estrategia de Lisboa.



Podemos apreciar que no existe una relación entre nuestro indicador de cumplimiento de los objetivos en materia laboral y la satisfacción laboral, ya que presentan un coeficiente de correlación bastante moderado. Por ejemplo, el caso de Madrid que, aunque próximo a alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa, presenta valores muy reducidos de la satisfacción laboral. Mientras que otras Comunidades que también se encuentran próximas a los objetivos presentan niveles de satisfacción superiores.

La conclusión más importante que podemos extraer es que la mejora del empleo, desde un punto de vista político, no siempre conduce a una mejora de la calidad del empleo desde el punto de vista del individuo.

V. BIBLIOGRAFÍA

- CASTILLO, J.J y PRIETO, C. (1981): «Una técnica subjetiva de investigación en condiciones de trabajo: las encuestas de satisfacción», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 13, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pp. 49-63.
- (1990): *Condiciones de Trabajo*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA COM (2001) 313 final: *Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad*.
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Com (2003) 842 final: *Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: un enfoque general que contribuye a hacer que trabajar sea rentable*.
- MERINO LLORENTE, M.C. y SOMARRIBA ARECHAVALA, N. (2008): «Análisis de los objetivos de empleo y capital humano de la Estrategia de Lisboa por Comunidades Autónomas. Un indicador de cumplimiento», *Cuadernos de Economía*, núm. 85, pp. 65-90.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999): *Trabajo decente*, OIT. 87.º Reunión, Memoria del Director, Ginebra.
- PENA TRAPERO, J.B. (1977): *Problemas de la medición del bienestar y conceptos afines. Una aplicación al Caso Español*, Madrid, INE.
- PÉREZ RUBIO, J.A. (1997): «Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 80, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, pp. 133-167.
- MINISTERIO DE PRESIDENCIA. SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA (2005): *Programa Nacional de Reformas de España*, Madrid.
- SOMARRIBA ARECHAVALA, N. (2008): *Aproximación a la medición de la calidad de vida social e individual en la Europa Comunitaria*, Tesis doctoral dirigida por el Profesor Dr. Bernardo Pena Trapero.
- ZARZOSA ESPINA, P. (1996): *Aproximación a la medición del bienestar social*, Secretariado de Publicaciones, Valladolid.