

UNIVERSIDAD DE BURGOS



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA QUINTA ENCUESTA
EUROPEA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR
SECTORES LABORALES**

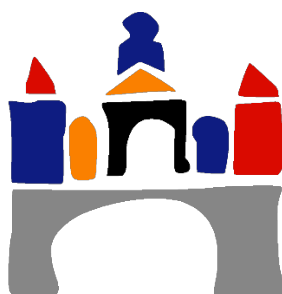
AUTOR

LORENZO VILLANUEVA GUTIÉRREZ

TUTORA

SUSANA GARCÍA HERRERO

Junio 2013



INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL



| | | |
|--------|--|----|
| 1. | ANTECEDENTES | 3 |
| 2. | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 3. | OBJETO DEL ESTUDIO | 5 |
| 4. | ESTADO DEL ARTE | 7 |
| 5. | MATERIAL Y METODOLOGIA | 14 |
| 5.1. | INTRODUCCIÓN | 14 |
| 5.2. | DESARROLLO DEL CUESTIONARIO Y TRADUCCIÓN | 17 |
| 5.3. | PROCEDIMIENTO DE MUESTREO | 20 |
| 5.4. | RESULTADO DEL TRABAJO DE CAMPO Y PORCENTAJE DE RESPUESTA | 23 |
| 5.5. | PONDERACIÓN | 25 |
| 5.6. | LIMITACIONES DE LA ENCUESTA | 26 |
| 5.7. | SITUACIÓN Y PERFIL DE EMPLEADOS EN EUROPA | 28 |
| 5.8. | ANTERIORES EDICIONES DE LA EWCS: | 32 |
| 5.8.1. | PRIMERA ENCUESTA EUROPEA | 32 |
| 5.8.2. | SEGUNDA ENCUESTA EUROPEA | 33 |
| 5.8.3. | TERCERA ENCUESTA | 34 |
| 5.8.4. | CUARTA ENCUESTA | 35 |
| 6. | DESARROLLO DEL TRABAJO | 37 |
| 6.1. | FASES DEL PROYECTO | 37 |
| 6.1.1. | INICIO | 38 |
| 6.1.2. | PLANIFICACIÓN | 39 |
| 6.1.3. | EJECUCIÓN Y CONTROL | 41 |
| 6.1.4. | CIERRE | 42 |
| 7. | ELECCIÓN DE LAS VARIABLES | 43 |
| 8. | RESULTADOS | 71 |



| | |
|--|-----|
| 8.1. ESTUDIO DESCRIPTIVO | 71 |
| 9. REDES BAYESIANAS | 111 |
| 9.1. MODELO RED BAYESIANA: SATISFACCIÓN, CONCILIACIÓN, GENERO Y SECTOR..... | 114 |
| 9.2. MODELO DE RED BAYESIANA: SECTOR GENERO NACIONALIDAD SATISFACCION | 120 |
| 9.3. MODELO RED BAYESIANA: CUIDADO FAMILIARES, CUIDADO HIJOS Y TAREAS DOMÉSTICAS..... | 129 |
| 9.4. MODELO RED BAYESIANA: GRUPO OCUPACIONAL, SATISFACCIÓN, TAMAÑO EMPRESA, HORAS TRABAJADAS Y SECTOR. | 131 |
| 9.5. MODELO RED BAYESIANA: CONTROL, APOYO SOCIAL, DEMANDA, ESTRÉS Y SECTOR..... | 134 |
| 9.6. MODELO RED BAYESIANA: ESTRÉS, BAJAS LABORALES, CONDICIONES LABORALES, SATISFACCIÓN Y SECTOR. | 138 |
| 9.7. MODELO DE RED BAYESIANA: SECTOR, INFLUENCIA ORGANIZATIVA, GÉNERO, SATISFACCIÓN Y ANTIGÜEDAD LABORAL. | 141 |
| 9.8. MODELO RED BAYESIANA: CONCILIACION LABORAL SECTOR OCIO ESTRÉS | 146 |
| 9.9. MODELO DE RED BAYESIANA: SNTOMAS ESTRÉS SEGURIDAD LABORAL CARGAS LABORALES SECTOR. | 149 |
| 9.10. MODELO RED BAYESIANA: PERSPECTIVA DE JUBILACIÓN, TAMAÑO EMPRESA, EDAD, ANTIGÜEDAD LABORAL Y SECTOR..... | 152 |
| 10. CONCLUSIONES | 155 |
| 11. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA..... | 159 |



1. ANTECEDENTES

Para la finalización de mis estudios de Ingeniería en Organización Industrial, es necesario la elaboración de un proyecto de final de carrera. En un principio, no tenía nada claro cuál sería el tema del proyecto, y por ello comencé a entrevistarme con diferentes profesores de las asignaturas que más me habían motivado durante mi formación en la Universidad de Burgos.

Varias fueron las ideas que me propusieron, y después de diversas circunstancias e inquietudes que me surgieron, me decanté por trabajar sobre los datos que la Unión Europea había publicado de la Quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.

En un principio, el tema del proyecto no era algo que me entusiasmara, principalmente por mi desconocimiento. Sin embargo, a medida que fui informándome acerca de las condiciones laborales de los empleados mi motivación por el proyecto fue incrementándose.

He de valorar la importancia de la Quinta Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo para realizar estudios de investigación y obtener conclusiones significativas. Además, la posibilidad de comparar las condiciones de los diferentes miembros de la encuesta, nos permite darnos cuenta de la posición en la que nos encontramos como país respecto a los demás estados de la Unión, así como la evolución en el tiempo de estas condiciones, para comprobar que el camino hacia la integración del Estado único europeo no es homogéneo en aspectos sociales y laborales.

El estudio de la Quinta Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo propuesto se centra en analizar la influencia del sector laboral en el conjunto de variables, para poder comparar la situación en la que se encuentra cada uno y poder obtener resultados concluyentes.



2. INTRODUCCIÓN

Los profundos cambios llevados a cabo en la Unión Europea han tenido un gran impacto en los mercados laborales. Estos efectos, tienen importantes implicaciones para el desarrollo de las condiciones de los sectores laborales en los distintos Estados Miembros. Por lo tanto, es necesario aumentar nuestra comprensión de los cambios que han tenido lugar en Europa y las implicaciones que tienen para la población residente y trabajadora de la Unión Europea.

Con este trasfondo, la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, ha ido recopilando datos, desde 1990, de la variación de las condiciones de trabajo como referencia de la calidad de vida en Europa. La Quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo proporciona una perspectiva sobre las condiciones laborales en treinta y cuatro países de Europa. Entre los distintos temas que se abarcan en esta encuesta, es posible hacer una comparativa entre el sector público, privado y autónomos de las condiciones de trabajo existentes.

Este proyecto examina las diferencias en las condiciones laborales, centrándose en las diferencias entre los sectores en el lugar de trabajo y cómo afecta a su calidad de vida. Las diferencias y similitudes clave son analizadas, así como los aspectos específicos de la calidad de vida de los trabajadores incluyendo horas trabajadas, satisfacción, cargas familiares y laborales, conciliación laboral y aspectos relacionados con la salud como el estrés, para poder obtener conclusiones que ayuden a comprender el cambiante entorno laboral actual.

Como veremos, las conclusiones de este proyecto muestran diferencias existentes entre los sectores en muchas, aunque no en todas, las variables que se han tomado para su estudio. Asimismo, veremos qué diferencias existen entre otros colectivos según el género, edad y nacionalidad.



3. OBJETO DEL ESTUDIO

El objetivo más importante de este proyecto consiste en describir la situación en la que se encuentran los principales sectores del mercado laboral Europeo. La expansión de la Unión Europea de quince Estados Miembros en el 2000 a los actuales veintisiete ha provocado muchos cambios con respecto a las condiciones de trabajo. El proyecto europeo busca una integración social de todos los estados miembros, así como una convergencia de las condiciones laborales.

Desde sus orígenes, la Encuesta Europea se creó para describir las condiciones de trabajo en cada uno de los países y establecer unos resultados medios en la Unión Europea. Además, permite evaluar el impacto de las diferencias en las mismas, en la salud, la satisfacción y la conciliación laboral.

La estructura del mercado en cada país diverge enormemente, al existir desde países con un sector público con un peso importante en su economía, hasta otros, con un sector público desregularizado y con muy poca presencia en su estructura laboral. Además, en el caso de los autónomos, la legislación laboral y fiscal de cada uno de los estados hace que la proporción de empleados varíe considerablemente.

La extensa bibliografía acerca de las condiciones de trabajo, sugiere estudiar gran cantidad de variables clave que diferencian a los sectores. Sin embargo, no existen tantas investigaciones que comparen el sector público, privado y autónomos en un mismo artículo. Numerosas teorías se basan en las diferencias de satisfacción y estrés que existen entre los sectores, siendo los autónomos los que mayores niveles de las dos variables presenta. Por tanto, se decidió centrar el proyecto en estas variables y la influencia que ejercen las demás sobre ellas y sobre el sector.

La Quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo proporciona una gran cantidad de datos que permiten establecer variables de manera sencilla y fácil. No todas las variables se recogen de una sola cuestión, sino que en ocasiones deben



agruparse varias preguntas, y con la ayuda de herramientas informáticas específicas realizar un estudio estadístico fiable.

Los métodos para realizar dichos análisis estadísticos son numerosos y algunos muy complejos, pero se ha optado por utilizar herramientas al alcance de cualquier estudiante.

En todo momento, se ha buscado ser lo más exhaustivo y riguroso posible con el tratamiento de los datos y de las variables para conseguir los mejores resultados que los recursos puedan permitirnos, por lo que se han analizado una gran cantidad de datos.

No se pretende que este proyecto sea una investigación reveladora de resultados desconocidos, sino verificar que las teorías que formulan especialistas en la materia se cumplen, y sobretodo, comprender y analizar la importancia de las condiciones del entorno laboral.

A través del análisis de diferencias existentes en la Unión Europea, podemos darnos cuenta de la falta de cohesión que existe entre nuestros países y tener un punto de vista objetivo sobre las condiciones y dimensión de los sectores laborales.



4. ESTADO DEL ARTE

La globalización de la economía y la flexibilización del trabajo han tenido un fuerte impacto en todas las dimensiones de la vida laboral. En las últimas dos décadas, muchos trabajadores han experimentado una intensificación de las exigencias del trabajo, una pérdida de poder sobre sus vidas diarias e incluso un aumento de la jornada laboral, la cual se ha intensificado e incluso su remuneración se ha visto reducida. *(Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001)*

Estudios sugieren que la condición del empleo precario es, en sí mismo, ahora, una de las formas más importantes de trabajo, con altas exigencias y libertad de decisión limitada. *(Quinlan, Mayhew, & Bohle, 2001)*

El trabajo cambió dramáticamente con el advenimiento de la globalización neoliberal, dando lugar a una creciente desigualdad social y un desequilibrio cada vez mayor del poder político entre las élites económicas y la clase obrera. *(Johnson & PhD, 2008)*

La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada desde que Hoppock en 1935 desarrollara los primeros estudios sobre este tema. *Locke (1976)* define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata, de un sentimiento de bienestar que experimenta el trabajador en relación con su trabajo.

Otros investigadores defienden la satisfacción laboral como una discrepancia entre lo que un individuo espera, necesita y valora sobre su trabajo, comparado con la cantidad de trabajo que se le exige. *(Clark, 1997)*



Psicólogos del trabajo han argumentado durante mucho tiempo que para la mayoría de puestos de trabajo la gente no sólo puede ser caracterizada por el salario y las horas de trabajo asociado a ellas, sino también por las características del trabajo y el lugar de trabajo, como la promoción interna y otras perspectivas de carrera, seguridad, contenido del trabajo y las relaciones interpersonales. *(Ghinetti, 2007)* *(Macklin, Smith, A., & Dollard, 2006)*

Además de estar influenciada por factores específicos, las condiciones macroeconómicas pobres con altas tasas de desempleo, también tienen un efecto negativo sobre la satisfacción de los empleados. *(Akerlof, Rose, & Yellen, 1988; D'Addio, Eriksson, & Frijters, 2003)* Niveles bajos de desempleados pueden aumentar la satisfacción al mejorar la movilidad profesional.

El tamaño de la empresa es un factor condicionante de la satisfacción laboral del empleado. Por ejemplo, en las grandes firmas se observa bajos niveles de satisfacción, atribuidos a la inflexibilidad del ambiente de trabajo, el cual es más rígido en las grandes organizaciones. *(García-Serrano, 2011)*

La edad y el género son variables determinantes en la satisfacción laboral. Las mujeres están más satisfechas con sus trabajos comparados con los hombres. Una mujer y un hombre con el mismo trabajo y expectativas laborales suelen tener los mismos niveles de bienestar. Pero una mujer con menores expectativas (debido a las ataduras del hogar) que un hombre, reportan mayor satisfacción que las que se dedican plenamente a su trabajo. Sin embargo, esta hipótesis desaparece para los jóvenes, los de mayor nivel educativo.

Además, para las mujeres los factores monetarios son menos importantes, siendo las condiciones de trabajo y un mayor grado de flexibilidad las preferencias de mayor peso para ellas.



El sector laboral también ejerce una influencia significativa. Varios estudios han mostrado que los autónomos están más satisfechos con su trabajo que los asalariados. (*Benz & Frey, 2006; Blanchflower, 2004*).

Existen ciertos factores que explican los mayores niveles de satisfacción de los autónomos. Estos incluyen la independencia y ser el propio jefe, la ausencia de jerarquía, el control sobre las horas laborales y el esfuerzo sobre el trabajo.

Por el contrario, está asumido que los autónomos perciben sus trabajos más estresantes y agotadores mentalmente, al trabajar más horas, tener menos tiempo libre y más responsabilidades sobre sus trabajos e ingresos. Una hipótesis sobre los autónomos es que tienen mayores problemas de salud mental y peor salud en general que los asalariados. (*Benz & Frey, 2006*)

Normalmente, aquellos empleados que han elegido ser autónomos, pueden ser aquellos que les gusta trabajar duro, o que pueden encontrar como estimulante el hecho de tener un trabajo exigente, o que les puede resultar más fácil manejar el estrés y la presión del trabajo que lo que eligieron ser asalariados.

(*Andersson, 2008*) muestra cómo aquellos que están satisfechos con su trabajo también lo están con su vida en general. Su conclusión es que si los asalariados disfrutaran más que los autónomos de la independencia laboral, y de la falta de jerarquía estarían más satisfechos con su trabajo.

También es importante recordar que los autónomos tienen una mejor disposición hacia el trabajo aunque trabajen como media 10 horas más a la semana y reciban menos ingresos (*Benz & Frey, 2006*). En cuanto al sector público, varios estudios han mostrado que poseen mayores niveles de satisfacción laboral que el sector privado. (*Demoussis & Giannakopoulos, 2007*)



Según la comisión Europea en el año 2001 (*European Commission, 2001. Employment and social affairs directorate. Office for Official Publications of the European Union: Luxembourg. Employment in Europe. 2001*) la estabilidad laboral para los trabajadores es uno de los factores más importantes que condicionan la satisfacción laboral. Asimismo, para las empresas también resulta importante, al no gustar la alta rotación y preferir las relaciones de trabajo estables con el fin de retener la inversión de capital humano y reducir tanto la detección de fuerza de trabajo y los costos de selección de nuevo personal.

Muchos cambios se han producido en las últimas décadas sobre las prácticas de las empresas en el mercado laboral, tales como, un mayor uso de los empleados temporales, la subcontratación de tareas y la división de algunas tareas en proyectos temporales. Todos estos mecanismos han podido incrementar la inestabilidad laboral.

Diversas teorías se han propuesto explicar el incremento de la volatilidad que está produciendo a corto plazo. Desde 1980 en adelante, el aumento de la turbulencia laboral ha llevado a una mayor rotación laboral y a un aumento de las tasas de desempleo a largo plazo en Europa. Sin embargo ciertos autores señalan la deslocalización de las empresas o el movimiento de empleos fuera de cada país a partir de la década de los 80. (*Gross-man and Helpman 2002; Badwin, 2006*).

Otro aspecto relevante, podría ser la desregularización del sector financiero en muchos países, la cual fomenta una reasignación laboral. Otro motivo es la desregularización del sector público en muchos países.

Sin embargo, el argumento general de la turbulencia laboral es que el aumento del comercio internacional y el cambio tecnológico conduce a empleos menos estables. (*Bratberg, Salvanes, & Vaage, 2010*)



Desde principios de los 80, en muchos países occidentales, el sector público ha sido objeto de una rápida modernización permitiendo la competencia privada en áreas anteriormente protegidas como monopolios naturales, como los servicios postales, electricidad y telecomunicaciones.

La explicación sobre la base de un aumento de la turbulencia general, también predice un aumento del desempleo a largo plazo en los países europeos, ya que, las prestaciones por desempleo generosas se vuelven atractivas cuando los trabajadores experimentan shocks negativos en su empleo.

Sin embargo, en tiempos de recortes, hace que sean los empleados de menor duración en la empresa los elegidos para abandonarla, otorgando más antigüedad y estabilidad al resto.

La combinación trabajo temporal pero seguro, parece más preferible a la combinación trabajo permanente pero inseguro, indicando que la duración del contrato parece menos importante, si el trabajador percibe que no existe riesgo de quedarse sin empleo. (*Origo & Pagani, 2009*)

Para proteger a los trabajadores contra el riesgo de desempleo, una legislación sobre la protección laboral o prestaciones de desempleo pueden ser usadas.

Los países con estrictas regulaciones sobre los trabajadores permanentes se caracterizan por mercados duales, con un segmento de trabajadores altamente protegidos que coexisten con un segmento de trabajadores temporales sin protección. (*Kahn, 2007*)

En la Unión Europea podemos agrupar en cuatro grandes grupos (*Origo & Pagani, 2009*) a los países que poseen diferentes modelos de flexiguridad:



- Los países de habla inglesa: Reino Unido e Irlanda, se caracterizan por su gran flexibilidad (legislación laboral poco rígida) y el bajo o intermedio gasto en políticas del mercado laboral.
- Países Continentales: Alemania, Bélgica, Austria y Francia con una flexibilidad media-baja y nivel intermedio-alto en gasto en protección social.
- Países Mediterráneos: España, Portugal y Grecia, baja flexibilidad (legislación laboral muy rígida).
- Países Nórdicos: Dinamarca, Suecia, Finlandia y Países Bajos con una flexibilidad media-alta y alta protección social. Se considera el modelo implementado más satisfactorio.

Estas clasificaciones demuestran la fuerte influencia del contexto institucional y el régimen de bienestar de cada país, en la probabilidad de pasar de un empleo temporal a uno permanente.

El equilibrio entre flexibilidad y seguridad ha sido muy destacado en los últimos años por los responsables políticos de la Unión Europea. Esta incertidumbre de los trabajadores sobre la permanencia en su puesto laboral, afecta directamente a la salud en forma de estrés.

El estrés laboral es un peligro para la salud y un serio desafío para el buen funcionamiento de cualquier empresa y representa un problema importante para los individuos y organizaciones. Investigaciones anteriores han demostrado que las altas exigencias (cargas de trabajo, emocional) en combinación con bajos recursos (por ejemplo apoyo social, control, recompensas...) están asociados con los problemas de salud (psicológica y física) y los impactos de organización (menos satisfacción laboral, bajas por enfermedad...).

Mediante el modelo demanda-control-apoyo muchos investigadores han comprobado la relación de estas variables con los niveles de estrés de los trabajadores. Este modelo surgió en la década de los 70 después de un período de agitación laboral en toda Europa y África del Norte. El control obrero y la democratización del lugar de



trabajo se convirtieron en el foco de los movimientos sociales entre los activistas y los científicos sindicales.

El modelo de demanda-control-apoyo analizó cómo trabajadores que experimentan exigencias altas de demanda, bajo control (también llamado libertad de decisión) y bajo apoyo social muestran los niveles más altos de distress. Demand Control Support (DCS) model of work stress (*Johnson & PhD, 2008*) (*Siegrist, 1996*).

Sin embargo, aquellos con baja demanda, alto control y alto soporte en el trabajo tienen niveles altos de satisfacción laboral (*Dollard & Winifield, 1998*).

El análisis individual del control del trabajo supone una controversia para el investigador. Tener libertad de decisión sobre el proceso de trabajo reduce el estrés de los trabajadores, pero aumenta el aprendizaje. Sin embargo al aumentar el aprendizaje aumentan las exigencias psicológicas y por tanto, el estrés aumenta nuevamente. (*Van Der Doef & Maes, 1999*)

El trabajo en equipo se ha relacionado con numerosos resultados positivos en las organizaciones. Se ha encontrado que los empleados que trabajan en equipo reportan mayor satisfacción en el trabajo y el bienestar y los niveles más bajos de absentismo que los que no trabajan en equipo. (*Nielsen & Randall, 2012*)

Asimismo, estudios revelan que los factores psicosociales del ambiente laboral como información sobre las decisiones relativas al puesto de trabajo y apoyo social tienen impactos significativos en el nivel de satisfacción. (*Nielsen & Randall, 2012*)

Otro indicador de los altos niveles de estrés son las bajas laborales. La ausencia laboral ha recibido una ascendente atención en las tres últimas décadas. Los análisis sobre el tema han adquirido una gran importancia, debido a que las bajas están costeadas por los empleadores y los sistemas de salud.



Los factores macroeconómicos de la economía influyen directamente sobre el absentismo laboral. Una observación empírica, es que el absentismo es procíclico, es decir, los trabajadores son de media menos ausentes en tiempos de mala economía y altas tasas de paro (*Arai and Skogman Thoursie, 2005*). Ser menos ausentes se convierte en un incentivo para disminuir las probabilidades de ser despedido durante las altas tasas de desempleo, ya que, es más difícil encontrar un nuevo trabajo.

Los trabajadores del sector público de media faltan más al trabajo que el sector privado y autónomos. Los autónomos son los que faltan el menor número de días de todos. (*Pfeifer, 2010*)

Finalmente, en épocas de crisis, la ausencia laboral de los autónomos tiende a aumentar, debido a que los costes de oportunidad de ser ausentes suelen ser menores en malas condiciones económicas, puesto que, los ingresos no percibidos son pequeños al ser la demanda menor o directamente desaparece temporalmente. (*Pfeifer, 2010*)

5. MATERIAL Y METODOLOGIA

5.1. INTRODUCCIÓN

El trabajo desempeña un papel destacado en la vida de las personas, en el funcionamiento de las empresas y en la sociedad en general. Las políticas europeas reconocen la necesidad de entender mejor las condiciones de trabajo de los ciudadanos de los países de la UE para mejorar la calidad del trabajo, aumentar la productividad y crear más empleos (los denominados objetivos de Lisboa aprobados en el año 2000).



La encuesta europea supone una visión global del progreso de los últimos 20 años con respecto a las condiciones de trabajo. Los resultados se centran en el tema de la calidad del empleo en el marco de la organización conceptual. Además, se ocupa de observar la evidencia de convergencia o divergencia entre los países.

Tras la entrada de nuevos miembros en 2004 y 2007 y comparando, además, con los nuevos candidatos a la adhesión y los miembros del IPA encuestados, revela una divergencia relativa en la calidad del trabajo en su sentido más amplio, aunque la brecha está empezando a reducirse.

La encuesta europea de las Condiciones de Trabajo tiene su origen en el año 1990. Desde su primera convocatoria, la Encuesta ha venido proporcionando una panorámica general sobre las condiciones de trabajo en Europa con el fin de:

- Evaluar y cuantificar de manera armonizada las condiciones de trabajo de los empleados, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en Europa.
- Analizar las relaciones entre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo.
- Determinar los grupos de riesgo, las cuestiones que suscitan preocupación y los progresos alcanzados.
- Supervisar las tendencias mediante la prestación de indicadores homogéneos
- Contribuir a la formulación de las políticas europeas.

El estudio de las condiciones laborales es particularmente importante para la Unión Europea. Desde su inicio, el proyecto europeo ha prestado considerable atención al trabajo y a la mejora de sus condiciones. De acuerdo con el artículo 136 del tratado de la Comisión Europea, los Estados miembros deberían trabajar para el fomento del empleo y mejora de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo a fin de conseguir su armonización, mientras el crecimiento se mantiene.



El principal reto de la medición y la evaluación del trabajo y sus condiciones en Europa es hacer frente a la complejidad de la situación de una manera significativa y relevante.

Entre las cuestiones abordadas, la encuesta presenta la opinión de los trabajadores sobre su situación laboral, así como la duración y organización de su jornada, la organización del trabajo, la formación y aprendizaje, factores de riesgo físicos y psicosociales, la salud y la seguridad, la conciliación entre la vida personal y laboral, la participación de los trabajadores, los ingresos y la seguridad financiera.

La encuesta representa una herramienta eficaz para un seguimiento en el tiempo del impacto de cuestiones y acontecimientos cruciales, , el envejecimiento de la mano de obra, las presiones asociadas a un ritmo de vida cada vez más acelerado, la competitividad, la globalización, y en concreto, en esta última encuesta, el impacto de la crisis mundial.

El objetivo de la encuesta es ofrecer una imagen exhaustiva de la percepción y valoración que hacen los trabajadores europeos de su vida profesional y sus condiciones de trabajo, lo que proporcionará una referencia a los responsables políticos y servirá de base para otros trabajos de investigación.

La Encuesta ha sido realizada por la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, una agencia independiente de la Unión Europea con sede en Dublín, en cooperación con organizaciones europeas e internacionales, así como con instituciones nacionales que llevan a cabo este tipo de encuestas a nivel nacional.

Hasta la fecha cinco han sido las encuestas realizadas con una periodicidad de cinco años. Como consecuencia de las ampliaciones de la Unión Europea, la cobertura geográfica, así como los contenidos de la encuesta, se han ido incrementado. Las cinco encuestas fueron las siguientes:

- Primera EWCS 1990/1991: se encuestó a trabajadores de la CE-12.
- Segunda EWCS, 1995/1996: encuestó a 15.800 trabajadores de la UE-15.



- Tercera EWCS, 2000: se encuestó a trabajadores de la UE-15 y Noruega en una primera fase, ampliándose posteriormente el cuestionario hasta abarcar a los nuevos 12 Estados miembros en 2001 y a Turquía en 2002, en una segunda fase.
- Cuarta EWCS, 2005: UE-27 más Noruega, Croacia, Turquía y Suiza, además de los adherentes Bulgaria y Rumanía.
- Quinta EWCS 2010: UE-27 más Noruega, Croacia, Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo.

La Quinta EWCS fue realizada entre Enero y Junio de 2010 y se encuestaron a casi cuarenta y cuatro mil trabajadores europeos de 34 nacionalidades, contestando a más de cien preguntas de diferentes ámbitos relacionadas con su situación laboral.

En esta última encuesta, El Fondo Europeo aumentó el tamaño de la muestra en Bélgica, Francia y Eslovenia a petición de sus gobiernos y financiado por ellos mismos, a fin de llevar a cabo un análisis más en profundidad. En el caso de Suiza, la aplica de forma independiente, con base en el cuestionario de la encuesta europea, pero con una metodología ligeramente diferente.

5.2. DESARROLLO DEL CUESTIONARIO Y TRADUCCIÓN

Como en anteriores ediciones de la EWCS, ha sido desarrollada en estrecha colaboración con el Departamento de Desarrollo de Cuestionarios. Este departamento está formado por representantes de los institutos nacionales que elaboran esta misma encuesta en sus respectivos países, miembros de la European Foundation, Eurostat, European Foundation of Health at Work y organismos internacionales (OCDE, ILO), así como los mayores expertos en el campo de las condiciones de trabajo y la metodología de las encuestas.



Para garantizar la calidad de los datos de la encuesta se ha prestado mucha atención a la información recogida, teniendo en cuenta encuestas pasadas y necesidades futuras. El fin de la actualización se basaba en:

- Mantener el equilibrio entre los diferentes temas.
- Retener las preguntas tendencia, fundamentales para asegurar su continuidad.
- Identificar áreas nuevas y emergentes de interés.

Los principales temas tratados son: contexto y tiempo de trabajo, la intensidad, factores físicos y psicosociales, la salud y el bienestar, formación y perspectivas profesionales, organización del trabajo, relaciones sociales, satisfacción, conciliación de la vida laboral y personal.

Nuevas preguntas se introdujeron para permitir un análisis más a fondo de los riesgos psicosociales, la participación de los trabajadores y el empleo precario. El cuestionario también incluyó nuevas preguntas dirigidas específicamente a los trabajadores por cuenta propia (por ejemplo, seguridad financiera). Además, las preguntas sobre las características del hogar, se ampliaron para obtener más información sobre los demás miembros de la casa del entrevistado (edad, sexo, actividad económica, a tiempo completo o a tiempo parcial).

El desarrollo del cuestionario comenzó aproximadamente dos años antes que el trabajo de campo. En primer lugar, Eurofound realizó revisiones de la literatura e hizo una evaluación interna de la encuesta anterior. También se llevó a cabo una revisión externa con los principales usuarios de los anteriores cuestionarios. Esto fue seguido por una encuesta a los usuarios en general, a fin de encontrar más información sobre el tipo y el origen del usuario, la utilidad del conjunto de datos y lo que podría mejorarse.

La elaboración del cuestionario se desarrolló en estrecha colaboración con un grupo de expertos. Este grupo incluía a miembros de Junta de Gobierno de Eurofound, representantes de los interlocutores sociales europeos, otros órganos de la UE



(Comisión Europea, Eurostat, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), organizaciones internacionales (OCDE, OIT), los institutos nacionales de estadística y los principales expertos europeos en el campo.

Posteriormente, el proyecto de cuestionario fue finalizado en una versión que fue utilizada de prueba. El pre-test se llevó a cabo en Reino Unido y Francia, en Inglés y Francés. El objetivo era, por un lado, evaluar si el cuestionario era pertinente y fácil de entender por los encuestados, en términos de los conceptos y la forma en que eran formulados, y en segundo lugar evaluar el funcionamiento técnico del cuestionario.

Finalmente, la retroalimentación del pre-test entre el entrevistado y entrevistador ayudaron a establecer el cuestionario final.



5.3. PROCEDIMIENTO DE MUESTREO

En un esfuerzo por proporcionar datos comparables y fiables sobre las condiciones de trabajo en toda Europa, Eurofond ha desarrollado un enfoque metodológico unificado y un sistema de aseguramiento de calidad. Con los años, la metodología ha sido mejorada. Nuevas preocupaciones se han integrado y el ámbito geográfico se ha ampliado con las ampliaciones de la Unión Europea.

El periodo de realización de cuestionarios fue de Enero a Junio de 2010 y se realizó a los 27 Estados miembros de la Unión Europea, Turquía, Croacia, Macedonia, Noruega, Albania, Kosovo y Montenegro.

La población objetivo son todos los residentes de los países mencionados, desde los 15 años (16 años en España, Reino Unido y Noruega) en adelante, y que tenían un empleo en el momento de la encuesta. Se consideraba tener un empleo, según la definición de la organización Internacional del trabajo, si había trabajado durante al menos una hora remunerada en la semana anterior a la entrevista.

La muestra básica es una muestra al azar de múltiples etapas. Cada país está dividido en secciones basadas en la región y el grado de urbanización. En cada uno de ellos, un número de unidades primarias de muestreo es elegido por sorteo. Por último, en cada hogar, la persona elegida para la entrevista es el que está en la mano de obra y tiene su cumpleaños siguiente.

El diseño de la muestra siguió las siguientes fases:

1. Estratificación de las muestras primarias acorde con la región y nivel urbanístico (Primary Sample Units o PSUs): como es usual en las encuestas cara a cara, las entrevistas realizadas en cada país fueron fragmentadas en un número de PSUs (cada una de ellas correspondientes a una dirección aleatoria) que fueron referidas a zonas geográficas divididas por región y nivel



- urbanístico. Comentar que se creó una lista con la población de cada región y nivel.
2. Selección aleatoria de direcciones dentro de cada PSUs: Para cada PSU una dirección aleatoria fue elegida para poder comenzar.
 3. Procedimiento de visitas aleatorias para la selección de los hogares: Partiendo de la dirección asignada el entrevistador siguió un estricto procedimiento (random walk) para seleccionar los hogares donde realizar las encuestas. Una vez que un hogar era seleccionado no podía ser desechado, aunque no hubiese nadie en casa, hasta que al menos se hubiesen hecho cuatro intentos (todos en diferentes días).
 4. Selección del entrevistado dentro del hogar: Una vez conseguido contactar con éxito el entrevistador tenía instrucciones precisas de:
 - Identificar cuantas personas trabajadoras (de acuerdo con la definición de EuroStat) habitaban la casa.
 - Cuando hubiese más de una persona trabajadora, la persona con la fecha de cumpleaños más lejana era seleccionada para la entrevista.
 - La entrevista consistía en un cara a cara, en el hogar del entrevistado, con una duración promedio de 44 minutos.

El tamaño de la muestra objetivo en la mayoría de los países fue de 1000. Las excepciones fueron Alemania y Turquía (tamaño de la muestra 2000), e Italia, Polonia y el Reino Unido (1.500 entrevistados). Además, tres países decidieron financiar muestras nacionales más grandes. En concreto una muestra de 4.000 en Bélgica, 3.000 en Francia y 1.400 en Eslovenia. El número total de entrevistas en 2010 fue de 43.816.



| TAMAÑO DE LA MUESTRA | | | |
|------------------------|-------|---------------------|-------|
| Bélgica | 4.001 | Países Bajos | 1.017 |
| Bulgaria | 1.014 | Austria | 1.003 |
| República checa | 1.000 | Polonia | 1.500 |
| Dinamarca | 1.069 | Portugal | 1.000 |
| Alemania | 2.133 | Rumania | 1.017 |
| Estonia | 1.000 | Eslovenia | 1.404 |
| Grecia | 1.037 | Eslovaquia | 1.002 |
| España | 1.008 | Finlandia | 1.028 |
| Francia | 3.046 | Suecia | 1.004 |
| Irlanda | 1.003 | Reino Unido | 1.575 |
| Italia | 1.500 | Croacia | 1.100 |
| Chipre | 1.000 | Macedonia | 1.100 |
| Letonia | 1.001 | Turquía | 2.100 |
| Lituania | 1.004 | Noruega | 1.085 |
| Luxemburgo | 1.000 | Albania | 1.000 |
| Hungría | 1.006 | Kosovo | 1.018 |
| Malta | 1.000 | Montenegro | 1.041 |

Tabla 1. Número de entrevistados según nacionalidad

La encuesta Europea se tradujo en 32 idiomas diferentes, de los cuales 9 se utilizan en más de un país. Una vez traducidos, pasaban un procedimiento de verificación estándar de traducción, y un grupo de expertos del Observatorio del Eurofound (EWCO) realizó una revisión de los cuestionarios con el original (con especial atención al original en Inglés)

Debido a los diferentes enfoques de los expertos de EWCO al hacer la verificación, así como a los problemas de adaptación y consistencia en muchos países diferentes, las traducciones fueron sometidas a una verificación final por los expertos que asesoran a la European Fundation en cada país.



5.4. RESULTADO DEL TRABAJO DE CAMPO Y PORCENTAJE DE RESPUESTA

El trabajo de campo de los cuestionarios se puso en marcha entre el 25 de enero y el 7 de febrero de 2010, en los 27 Estados miembros de la UE y Noruega. La originalmente programada fecha de lanzamiento a principios de enero de 2010 tuvo que ser pospuesta debido a las mejoras de última hora en el cuestionario.

El trabajo de campo del estudio en Croacia, Macedonia, Turquía, Albania, Kosovo y Montenegro comenzaron posteriormente, de finales de marzo/ principios de abril.

El número total de entrevistadores fue de 2791, visitando un total de 108.573, realizándose un total de 43.816 encuestas. Esto significa que más de veinticinco mil intentos de realizar la encuesta fueron infructuosos.

En general, conseguir respuesta de una entrevista cara a cara presenta dificultades (no sólo por aquellas personas que se niegan a contestar, igualmente por aquellos hogares en los que no había nadie, dificultad de acceso... etc.).

En la quinta EWCS, es importante señalar una dificultad adicional: una vez que se realiza con éxito el contacto el entrevistador ha de identificar aquellas personas que pudieran ser objeto de estudio, de acuerdo con la estricta definición de EuroStat que en determinadas circunstancias es difícil aplicar a la vida real.

A continuación se muestra una tabla con los porcentajes de respuesta calculada a partir de las más ampliamente aceptadas definiciones. El porcentaje de cooperación (coop3) es la proporción de entrevistas completadas totalmente de todos los intentos realizados. Esto indica que en general, dos tercios de los posibles candidatos (esto es, hogares con personas trabajadoras de acuerdo con la definición de EuroStat) que fueron contactados cooperaron con la EWCS. La proporción es bastante parecida en



todos los países El porcentaje de contacto (con2) refleja la proporción de todos los hogares contactados de los potencialmente elegibles, y es de un 0,763 aproximadamente en todos los países, lo que representa una muy baja diferencia. El porcentaje de rechazo (ref2) refleja la proporción de rechazo de todos los posibles elegidos.

El porcentaje de respuesta (rr3) está calculado sobre la proporción de entrevistas completadas con éxito sobre el total elegible. El porcentaje de respuesta total fue de 0,44 que es un porcentaje razonable para este tipo de encuesta. En la mayor parte de países, el porcentaje de respuesta fue superior del 0,4 excepto en 9 países (Bélgica, Austria, Francia, Grecia, Italia, España, Suiza, Reino Unido y Holanda).

| | % COOPERACIÓN | % CONTACTO | % RECHAZO | % RESPUESTA | | % COOPERACIÓN | % CONTACTO | % RECHAZO | % RESPUESTA |
|----------------------------|------------------|---------------|--------------|----------------|---------------------|------------------|---------------|--------------|----------------|
| Bélgica | 0,503 | 0,704 | 0,338 | 0,342 | Países Bajos | 0,45 | 0,867 | 0,457 | 0,374 |
| Bulgaria | 0,765 | 0,876 | 0,203 | 0,661 | Polonia | 0,567 | 0,779 | 0,334 | 0,438 |
| República checa | 0,615 | 0,78 | 0,293 | 0,468 | Portugal | 0,527 | 0,84 | 0,393 | 0,437 |
| Austria | 0,397 | 0,839 | 0,488 | 0,321 | Chipre | 0,797 | 0,853 | 0,167 | 0,657 |
| Dinamarca | 0,714 | 0,843 | 0,234 | 0,584 | Rumania | 0,668 | 0,888 | 0,292 | 0,587 |
| Estonia | 0,67 | 0,844 | 0,273 | 0,555 | Eslovaquia | 0,824 | 0,703 | 0,122 | 0,572 |
| Finlandia | 0,625 | 0,773 | 0,281 | 0,468 | Eslovenia | 0,506 | 0,841 | 0,408 | 0,418 |
| Francia | 0,655 | 0,547 | 0,178 | 0,338 | España | 0,427 | 0,74 | 0,42 | 0,313 |
| Alemania | 0,607 | 0,962 | 0,361 | 0,557 | Suecia | 0,525 | 0,691 | 0,315 | 0,348 |
| Grecia | 0,583 | 0,76 | 0,284 | 0,398 | Reino Unido | 0,66 | 0,591 | 0,192 | 0,372 |
| Hungría | 0,57 | 0,836 | 0,351 | 0,466 | Croacia | 0,662 | 0,665 | 0,222 | 0,434 |
| Irlanda | 0,671 | 0,786 | 0,245 | 0,499 | Macedonia | 0,824 | 0,836 | 0,146 | 0,682 |
| Italia | 0,426 | 0,822 | 0,459 | 0,341 | Turquía | 0,676 | 0,847 | 0,27 | 0,563 |
| Letonia | 0,855 | 0,862 | 0,125 | 0,735 | Noruega | 0,495 | 0,662 | 0,325 | 0,318 |
| Lituania | 0,593 | 0,923 | 0,371 | 0,541 | Albania | 0,711 | 0,83 | 0,235 | 0,579 |
| Luxemburgo | 0,561 | 0,732 | 0,316 | 0,404 | Kosovo | 0,764 | 0,832 | 0,195 | 0,631 |
| Malta | 0,742 | 0,717 | 0,181 | 0,521 | Montenegro | 0,719 | 0,832 | .231 | 0,592 |

Tabla 2. Porcentaje de respuesta



5.5. PONDERACIÓN

En la quinta EWCS tres tipos de ponderación (Gallup, 2010) fueron empleados a los datos para aumentar el peso de los datos:

- Ponderación por selección probabilística: El “random walk” elige los hogares y los entrevistados. Esto implica la no intencionada consecuencia de aumentar la probabilidad de seleccionar entrevistados que vivan en pequeños hogares (en hogares de una sola persona el porcentaje de ser elegido es del 100%, del 50% en las de dos...). Esto fue corregido aplicando un criterio de ponderación. Con objeto de evitar resultados no esperados, los datos fueron ponderados con este criterio probabilístico.
- Ponderación de los rechazos: Diferentes tipos de posibles entrevistados tienen diferentes porcentajes de respuesta, lo que puede desviar los resultados. El método más corriente para minimizar este efecto es utilizar una ponderación para corregir la desviación de los porcentajes de respuesta mediante ciertas variables clave. Obviamente esto requiere conocer realmente las variables clave que influyen en el rechazo a ser entrevistado: En este caso sexo, edad, región, ocupación y sector. El método para calcular la ponderación fue el método del ranking que realiza un proceso iterativo de estimación de las ponderaciones requeridas para caso de rechazar los resultados marginales de la encuesta. Este criterio de ponderación empleado junto con el de selección probabilística fue utilizado siempre que se detectaban desviaciones.
- Ponderación entre países: Este es el último paso en la ponderación aplicado con objeto de poder realizar comparaciones entre países. El peso de los datos de cada país es multiplicado por la proporción que ese país representa en el total de población activa.

El formato no se cambiarlo con las viñetas

Cuando se intenta compara resultados entre países ha de utilizarse este criterio de ponderación.



5.6. LIMITACIONES DE LA ENCUESTA

El principal objetivo de la quinta EWCS es el de proporcionar información útil sobre las condiciones de trabajo en los distintos países de la UE. No se pretende un estudio en cada país en profundidad.

El tamaño de la muestra refleja este propósito: con una muestra de 1000 entrevistados en cada país la encuesta no se puede obtener resultados concluyentes que permitan un detallado análisis de grupos específicos en cada país de la UE. Lo que si permite es una relativa comparación de las condiciones de trabajo entre los distintos países y cuando se completa con las encuestas específicas sobre condiciones de trabajo de cada país sobre las características de cada sector laboral.

La encuesta es una fuente de información que proporciona datos de las condiciones de trabajo a nivel europeo, pero para profundizar en el análisis de cada país hay que acudir a la encuesta específica de cada país.

A un nivel más general, ha de apreciarse que las medias europeas a veces esconden diferencias entre países con diferentes niveles de desarrollo. Contemplando los 27 estados miembros de la Unión Europea ha de tenerse en cuenta que cinco países poseen la mitad de los trabajadores lo cual influye fuertemente en los promedios: Alemania (17%), Reino Unido (14%), Francia (12%), Italia (11%) y España (9%).

La encuesta europea sobre condiciones de trabajo se realiza sobre las impresiones que tienen y facilitan los trabajadores. En algunos casos la información recogida por la encuesta es errónea (salario, estatus, horas trabajadas... etc.). Existe también diferencia entre la impresión percibida y real de las condiciones de trabajo, sobre todo en preguntas que permiten una respuesta subjetiva como las de salud e higiene, exposición a posibles riesgos laborales y carga de trabajo.



Por supuesto esto no es necesariamente una debilidad o un problema por sí mismo: en la mayor parte de los casos es la realidad percibida la que tiene efectos sociales no la realidad por sí misma (si un trabajador siente –sea correcto o no- que su trabajo tiene un impacto negativo en su salud puede que cambie o deje su trabajo). Es importante tener en cuenta esta consideración cuando se interpretan los resultados.

Finalmente es importante ser cauto cuando se analizan encuestas internacionales a la hora de interpretar sus resultados: todas las encuestas internacionales basadas en formularios tienen la dificultad de traducir a los distintos idiomas, culturas y contextos lo que siempre implica un empobrecimiento por mal interpretación. La EWCS no es una excepción de esto: a pesar de que la estructura económica de los países es cada vez más parecida así como la concepción del trabajo.

La comprensión de conceptos como “task” (tarea, función) o “harassment” (acoso) presenta diferentes interpretaciones entre culturas e incluso ahora no se ha llegado a un acuerdo sobre su correcta interpretación en algunos casos.

Ha habido distintos intentos por parte de la Fundación Europea para solucionar este asunto: usando preguntas que se han empleado con éxito en anteriores ediciones y mejorando lo posible el proceso de traducción, teniendo en cuenta no solo factores lingüísticos si no culturales y contextuales y por último utilizando preguntas excluyentes para poder descartar respuestas contradictorias. Pero aun así, existen limitaciones para comparar los más complejos conceptos de esta encuesta.



5.7. SITUACIÓN Y PERFIL DE EMPLEADOS EN EUROPA

En el momento en que se elaboró la encuesta, la Encuesta de Población Activa anual (EPA) de 2010 encontró que alrededor de 216 millones de personas trabajaban en la EU27, y 242 millones en todos los países de la encuesta. Debido a las nuevas incorporaciones, el número de empleados ha crecido en comparación con los 232 millones que había en 2005, la fecha en la que se llevó a cabo la última encuesta.

Las tasas de empleo

La situación de la anterior encuesta tiene poco que ver con la que nos encontramos actualmente. Debido a la crisis financiera mundial, el número de desempleados no para de crecer en la mayoría de países dejando cifras de paro dramáticas como es el caso de España o Grecia.

| | % TASA DE EMPLEO | | | % | % | % | % |
|-------------------|------------------|-----------|----------|---------------------------|----------------|-----------------|----------------------|
| | Total | Masculino | Femenino | Variación tasa por género | Tasa desempleo | Jornada partida | Contratos temporales |
| Bélgica | 62 | 67,4 | 56,5 | 10,9 | 8,3 | 24 | 8,1 |
| Bulgaria | 59,7 | 63 | 56,4 | 6,6 | 10,2 | 2,4 | 4,5 |
| Rep. Checa | 65 | 73,5 | 56,3 | 17,2 | 7,3 | 5,9 | 8,9 |
| Dinamarca | 73,4 | 75,8 | 71,1 | 4,7 | 7,4 | 26,5 | 8,6 |
| Alemania | 71,1 | 76 | 66,1 | 9,9 | 7,1 | 26,2 | 14,7 |
| Estonia | 61 | 61,5 | 60,6 | 0,9 | 16,9 | 11 | 3,7 |
| Irlanda | 60 | 63,9 | 56 | 7,9 | 13,7 | 22,4 | 9,3 |
| Grecia | 59,6 | 70,9 | 48,1 | 22,8 | 12,6 | 6,4 | 12,4 |
| España | 58,6 | 64,7 | 52,3 | 12,4 | 20,1 | 13,3 | 24,9 |
| Francia | 64 | 68,3 | 59,9 | 8,4 | 9,7 | 17,8 | 15,1 |
| Italia | 56,9 | 67,7 | 46,1 | 21,6 | 8,4 | 15 | 12,8 |
| Chipre | 69,7 | 76,6 | 63 | 13,6 | 6,5 | 9,3 | 13,5 |
| Letonia | 59,3 | 59,2 | 59,4 | -0,2 | 18,7 | 9,7 | 6,8 |
| Lituania | 57,8 | 56,8 | 58,7 | -1,9 | 17,8 | 8,1 | 2,4 |
| Luxemburgo | 65,2 | 73,1 | 57,2 | 15,9 | 4,5 | 17,9 | 7,1 |
| Hungría | 55,4 | 60,4 | 50,6 | 9,8 | 11,2 | 5,8 | 9,7 |



| | | | | | | | |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Malta | 56 | 72,3 | 39,2 | 33,1 | 6,8 | 12,4 | 5,7 |
| Países Bajos | 74,7 | 80 | 69,3 | 10,7 | 4,5 | 48,9 | 18,5 |
| Austria | 71,7 | 77,1 | 66,4 | 10,7 | 4,4 | 25,2 | 9,3 |
| Polonia | 59,3 | 65,6 | 53 | 12,6 | 9,6 | 8,3 | 27,3 |
| Portugal | 65,6 | 70,1 | 61,1 | 9 | 11 | 11,6 | 23 |
| Rumania | 58,8 | 65,7 | 52 | 13,7 | 7,3 | 11 | 1,1 |
| Eslovenia | 66,2 | 69,6 | 62,6 | 7 | 7,3 | 11,4 | 17,3 |
| Eslovaquia | 58,8 | 65,2 | 52,3 | 12,9 | 15,5 | 3,9 | 5,8 |
| Finlandia | 68,1 | 69,4 | 66,9 | 2,5 | 8,4 | 14,6 | 15,5 |
| Suecia | 72,7 | 75,1 | 70,3 | 4,8 | 8,4 | 26,4 | 15,8 |
| Reino Unido | 69,5 | 74,5 | 64,6 | 9,9 | 7,8 | 26,9 | 6,1 |
| Croacia | 54,1 | 59,5 | 48,8 | 10,7 | 11,8 | 9,7 | 12,3 |
| Macedonia | 43,5 | 52,8 | 34 | 18,8 | - | 5,9 | 16,4 |
| Turquía | 46,3 | 66,7 | 26,2 | 40,5 | 10,7 | 11,7 | 11,5 |
| Noruega | 75,3 | 77,3 | 73,3 | 4 | 3,5 | 28,4 | 8,4 |
| Albania | 42,3 | 51 | 33,5 | 17,5 | 13,5 | - | - |
| Kosovo | 26,4 | 40,2 | 12,6 | 27,6 | 45,4 | 16,3 | 65,4 |
| Montenegro | 47,6 | 54,3 | 41 | 13,3 | 19,7 | 5 | 18,3 |
| UE27 | 64,2 | 70,1 | 58,2 | 11,9 | 9,6 | 19,2 | 14 |

Tabla 3. Fuerza Trabajadora en los países encuestados

La siguiente tabla muestra los datos del mercado laboral en Europa en 2010 y muestra algunas diferencias que persisten entre los países participantes.

Los países siguen mostrando diferencias significativas en el ratio de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. En tres países, (Grecia, Italia y Malta) la diferencia de participación entre hombres y mujeres va de los 20 puntos porcentuales a los 33,1 en Malta. En el otro extremo, nueve países (Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Irlanda, Noruega, Eslovenia y Suecia) muestran una diferencia de menos de 9 puntos porcentuales, siendo Estonia el país con menor diferencia, un 0,9%.



La variación entre tasa de empleo y desempleo varía desde el 71,8 % en Noruega al -19% en Kosovo donde el número de parados es muy superior al de trabajadores.

Asimismo, la cantidad de contratos temporales en cada país es muy diferente. Entre los país con mayor de porcentaje de contratos temporales se encuentra: Kosovo a la cabeza con un 65,4 %, seguido de Polonia y España, 27,3% y 24,9% respectivamente.

También es posible observar en la tabla la proporción de empleados con jornadas de trabajo partidas. La media europea que trabajan a jornada partida es de uno de cada cinco trabajadores, mientras que en Países bajos es uno de cada dos, y en Bulgaria por el contrario, dos de cada cien.

Las diferencias en estos indicadores del mercado laboral, muestran un gran impacto de las condiciones laborales de cada país, y han de ser tenidas en cuenta para interpretar los resultados del estudio.

El perfil de los trabajadores

La mayor parte (82%) de la mano de obra en Europa en 2010 se compone de empleados (es decir, los trabajadores con un contrato laboral, y el 15% de la fuerza laboral trabaja por cuenta propia (es decir, son sus propios jefes).

Tipo de Contrato

La mayoría de los empleados (80%) en 2010 en la UE-27 son empleados con un "contrato indefinido" (Tabla 1). Este tipo de contrato, en principio, otorga a los



trabajadores seguridad en el mercado de trabajo (por su duración abierta), beneficios sociales (protección social, prestaciones por desempleo), etc.

Las otras formas de arreglos contractuales de empleo tienden a carecer de uno o más de estos beneficios, poniendo en riesgo la seguridad a largo plazo de los trabajadores en el mercado laboral, (Broughton 2010).

Entre los países en los que la proporción de la fuerza de trabajo en los contratos de ETT está por debajo de la media europea se encuentra Dinamarca, que cuenta con la proporción más baja (0,2%).

Por último, hay personas que trabajan 'sin contrato', Aunque la proporción de los encuestados que se declaran estar trabajando sin contrato es pequeña, es todavía significativa (5%) a nivel Europeo. En los cuatro países con menos de la media de la contratación indefinida, esta proporción es muy superior a la media de la UE y es superior al 20% de los empleados: Chipre (38%), Grecia (28%), Malta (27%) e Irlanda (23%).

Como el ritmo de trabajo es cíclico a lo largo del tiempo, hay un crecimiento económico para los negocios, que aumenta considerablemente al principio, hasta que existen periodos en los que desaparece este ritmo de trabajo y se entra en recesión. La reciente crisis económica y la crisis financiera, podrían explicar alguna de estos tipos de contrataciones.



5.8. ANTERIORES EDICIONES DE LA EWCS:

5.8.1. PRIMERA ENCUESTA EUROPEA

Fue realizada en 1991 y se basó en entrevistas directas con 12.500 trabajadores de los 12 estados miembros de la comunidad europea (Francia, Italia, Reino Unido, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Luxemburgo, Países Bajos, Grecia, España, Portugal, Irlanda). (Parent-Thirion, et al., 2012)(Paoli, *First European Survey On The Work Environment, 1991*)

El fin de la creación de esta encuesta, surgió del crecimiento de la dimensión social europea, que buscaba una armonización de las condiciones de trabajo y de la salud.

En un principio, la comisión Europea expresó su miedo a que las empresas aprovecharan las desigualdades entre los niveles y estándares de protección que podía existir entre países. Por ello, la falta de datos cuantitativos puso de relieve la necesidad de una información más completa sobre las condiciones de trabajo dentro de la CE.

En 1991, la fuerza laboral en los doce Estados miembros de la CE es de 137 millones. De estos, 111 (81%) son empleados asalariados y 26 millones (19%) son autónomos, el 61 % eran hombres y el 39 % mujeres.

La encuesta revelaba datos como que el 30% de los encuestados consideraban que su salud y seguridad en el trabajo estaban en riesgo.



5.8.2. SEGUNDA ENCUESTA EUROPEA

Se llevó a cabo a finales de 1995 y principios de 1996. En esta encuesta se desarrollaron ciertos temas de manera más extendida. Fue realizada por los mismos 12 países que la anterior encuesta y añadiendo a Austria, Finlandia y Suecia. (*Paoli, 1997*)

Las diferencias que podrían apreciarse respecto a la primera encuesta fueron:

- El descenso de personas trabajando en agricultura fue particularmente fuerte (de un 8 a un 6% de la fuerza laboral). Sobre todo este descenso es notable en países como Grecia (de un 26 a un 21%) y Portugal de un 21 a un 12%.
- La misma tendencia puede observarse en la industria (descenso de un 34 a un 31%).
- El sector servicios asciende de un 59 a un 63%.
- Probablemente, como consecuencia del descenso en la agricultura el porcentaje de autónomos también disminuyó (de un 19% a un 17%). Sin embargo esta tendencia no es la misma en todos los países, en Grecia y Portugal, disminuye mientras aumenta en Bélgica y Dinamarca.

| | EU 12 (1988) | EU 12 (1993) | EU 15 (1993) |
|-------------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| Fuerza de trabajo Total | 136,934 | 137,756 | 147,088 |
| Autónomos | 26,566 (19%) | 24,014 (17%) | 25,221 (17%) |
| Empleados asalariados | 110,368 (81%) | 113,749 (83%) | 122,437 (83%) |

Tabla 4. Evolución fuerza laboral 1988-1993

La proporción de mujeres trabajadoras sigue aumentando (de un 39 a un 41%)



En cuanto a las condiciones laborales no pueden apreciarse grandes diferencias respecto a 1991, a pesar de que en los países del sur se han acometido cambios estructurales.

El número de horas trabajadas de media es 40 horas por semana (50%) y el 7 % más de 60 horas. Los autónomos son los que más horas dedican a su trabajo (77% trabajan 40 horas semanales frente al 44% de los asalariados). Se apreció una mejora en el control del trabajo.

5.8.3. TERCERA ENCUESTA

Estos estudios tienen por objeto proporcionar una visión general del estado de las condiciones de trabajo de la Unión europea, así como una indicación de la naturaleza y el contenido de los cambios que afectan a la fuerza de trabajo y su calidad. Los países participantes siguen siendo los mismos que en la segunda encuesta. *(Paoli & Merllié, Third European survey on working conditions, 2001)*

Para esta encuesta un total de 21.703 trabajadores fueron entrevistados mediante entrevistas directas en su propia casa. Alrededor de 1500 por cada estado miembro. Los resultados de 2000 confirman las tendencias observadas en 1995. Principalmente no hay mejoras reportadas en las condiciones laborales, mientras que en la percepción de su salud y seguridad los trabajadores en general han mostrado una mejoría durante los últimos diez años. Las prácticas de empleo flexibles y la fatiga causada por la intensificación del trabajo van en aumento.

La principal área de mejora es la información sobre posibles riesgos, el uso de equipos de protección ha aumentado aunque esto en sí mismo no reduce la fuente del problema. La información ha mejorado en todos los tipos de situación laboral excepto para los trabajadores temporales (un 8%).



En cuanto al apoyo social, entre los asalariados no ha habido ningún cambio de la anterior encuesta a esta. En general los autónomos están más satisfechos que los asalariados.

El cambio más significativo es el descenso del número de horas trabajadas. Los trabajadores que dedican más de 45 horas a la semana se ha reducido de 16 % en 1995 al 14% en 2000.

5.8.4. CUARTA ENCUESTA

El primer mensaje general de la cuarta encuesta, en 2006, fue que los trabajadores europeos están satisfechos con sus condiciones de trabajo, aunque señaló que las condiciones varían considerablemente entre los distintos Estados miembros y también entre sectores, mujeres y hombres y los diferentes grupos de edad. (*Morley & Agnès, 2004*)

En esta encuesta se formularon 63 preguntas de las cuales 6 eran nuevas y 26 modificadas. Eurofound tomó nota de la continuación del proceso de cambio estructural global. Resulta llamativo el crecimiento de los servicios (que emplea alrededor del 66% de los trabajadores) contra caídas en la industria manufacturera (emplea 29%) y un 5 % en agricultura.

Los principales cambios fueron:

- El ritmo de trabajo se intensificó.
- Las Horas semanales de trabajo disminuyeron.
- La mayoría de los trabajadores estaban satisfechos con sus puestos de trabajo.



- Más trabajadores utilizaban ordenador e internet.
- Solo un tercio de los trabajadores decían que su trabajo les ofrece buenas perspectivas de carrera.
- Las oportunidades de formación en el trabajo eran limitadas.
- Casi un tercio de los trabajadores sentían que su seguridad y salud estaban en riesgo debido a su trabajo.
- La mayoría de los empleados decían que su trabajo es interesante.

Patrones negativos de la calidad del empleo como la exposición a riesgos para la salud, fin de semana y el trabajo nocturno, se considera que está disminuyendo en casi todas las partes. Sin embargo, este resultado positivo se compensa con un aumento en los patrones negativos de la calidad del trabajo. Trabajos con pocas oportunidades de formación, trabajo por turnos, horarios de trabajo variables, aumento de la intensidad del trabajo y el absentismo relacionado con la salud.

La estructura industrial, así como la distribución sectorial de la población activa difiere mucho entre los países, por lo tanto, las comparaciones entre países deben realizarse con cautela.

Con la entrada de nuevos Estados miembros en 2004 y 2007, la encuesta revela una divergencia relativa en la calidad del trabajo aunque la brecha está empezando a reducirse. En términos de convergencia, la evidencia sugiere un movimiento hacia la media en vez de hacia arriba.

Los patrones negativos de la calidad del empleo (exposición a riesgos para la salud fin de semana y el trabajo nocturno) se consideran que están disminuyendo en casi todas partes. Sin embargo, este resultado positivo se compensa con un aumento en los patrones negativos de la calidad del trabajo (trabajos con pocas oportunidades de formación, trabajo por turnos, horarios variables, aumento de la intensidad de trabajo...).



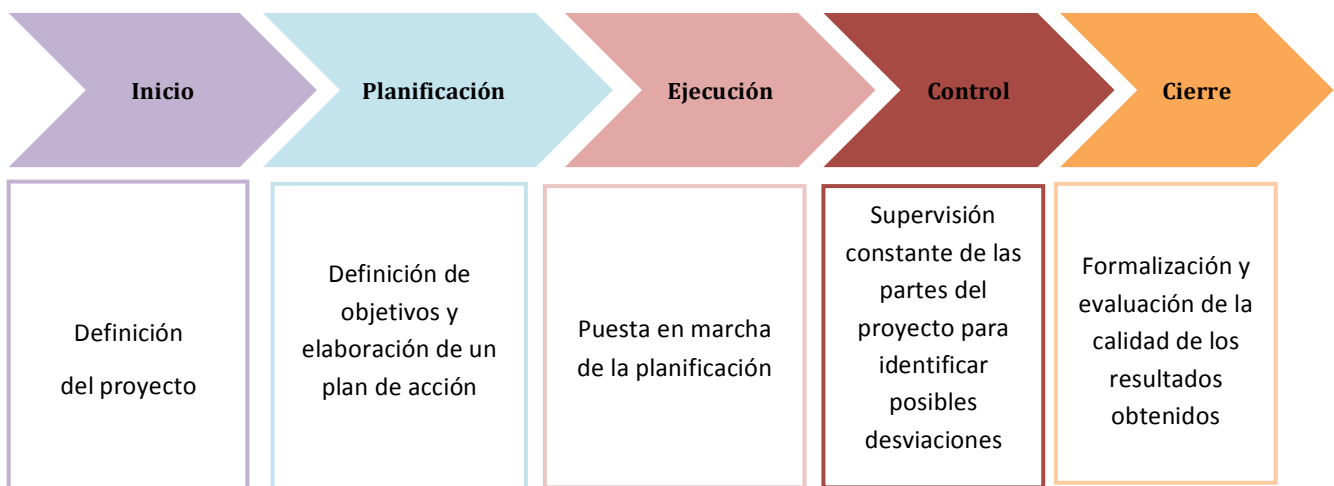
En lo referente a satisfacción laboral, el cambio más significativo de 1995 a 2005 fue la mejora en Irlanda y el Reino Unido frente al descenso en los países escandinavos. No obstante, los países escandinavos siguen presentando mayores porcentajes de satisfacción que los países mediterráneos.

Como conclusión, el estudio revela una fuerte petición de muestras más grandes nacionales con el fin de ser capaz de reunir datos viables a nivel de sector económico y tamaño de la empresa (factores importantes en la determinación de la calidad de las condiciones de trabajo).

6. DESARROLLO DEL TRABAJO

6.1. FASES DEL PROYECTO

La realización de este proyecto se ha llevado a través del sistema clásico de gestión de proyectos siguiendo las siguientes fases:



En todo momento el proyecto ha llevado un orden secuencial de las fases, llevando un exhaustivo control de cada resultado que se iba obteniendo a fin de que coincidiera con las teorías publicadas de los autores, con los que el proyecto se ha documentado.



6.1.1. INICIO

En primer lugar, para comenzar el proyecto era indispensable la obtención de los datos publicados por la Encuesta europea de Condiciones de Trabajo, para poder empezar a trabajar con ellos. Para ello, mi tutora Susana me facilitó los datos que, previamente, ella había solicitado. Estos datos, únicamente están disponibles para Universidades y centros de investigación.

Seguidamente descargué el cuestionario publicado en la página web de la EUROFOUND, donde además existen una gran variedad de interesantes investigaciones acerca de las encuestas, para la mejor comprensión de los datos. Una vez leído y comprendido el cuestionario comencé a tratar los datos que Susana me había facilitado. Éstos, estaban en formato Excel y SSPS, ambas herramientas informáticas muy útiles para la comprensión de los datos.

Posteriormente, se realizó un trabajo sistemático de recopilación de información sobre estudios relacionados con el tema, prestando un especial interés en aquellos que trabajaban con los datos de la encuesta. La utilización de herramientas de información vía internet es indispensable para poder encontrar dicha información. Hoy en día, gracias a las bibliotecas virtuales y a las páginas de divulgación de las publicaciones científicas, es posible encontrar una amplísima documentación, lo cual requiere una gran labor de investigación y selección. Los recursos electrónicos que más se han utilizado en el proyecto son ISI Web of Knowledge, Wiley Online Library, ScienceDirect y en especial, el catálogo Scopus, el cual contiene publicaciones de gran cantidad de universidades y centros de investigación.

He de destacar la facilidad y flexibilidad en el acceso a estos recursos electrónicos desde otros lugares de accesos distintos a la universidad, el cual me ha beneficiado en mis circunstancias.



Con toda la documentación seleccionada de las bibliotecas electrónicas, se procedió a su lectura y estudio, para poder tener una mejor comprensión de la metodología empleada por los investigadores y valorar las conclusiones establecidas.

Por último, se realizó una propuesta de proyecto final de carrera para que el tribunal de evaluación de proyectos juzgara la adecuación y consistencia del tema elegido para su realización. Una vez estudiada y aprobada la propuesta se pasó a la fase de planificación del proyecto.

6.1.2. PLANIFICACIÓN

Una vez aprobada la propuesta de proyecto, el primer paso para la realización del estudio monográfico era la planificación de objetivos:

1. Estudiar minuciosamente los datos de la Quinta Encuesta y sus anteriores ediciones, así como las publicaciones sobre ellas.
2. Documentarse sobre las condiciones laborales que otros autores han investigado
3. Estudiar las diferencias entre los sectores laborales.
4. Establecer las variables a analizar.
5. Estudiar la influencia entre las variables para obtener resultados concluyentes.
6. Completar el proyecto dentro del plazo establecido para su presentación
7. Maximizar el tiempo y los recursos necesarios para su ejecución.

Con los objetivos establecidos se procedió al análisis de las EWCS para comenzar a comprender la dimensión y relevancia del estudio, así como las variables clave que se habían establecido para observar su evolución a lo largo de las anteriores ediciones.



Seguidamente con la primera toma de contacto con las variables comenzó un proceso de documentación a partir de los estudios e investigaciones publicados por autores expertos y conocidos en la temática de las condiciones de trabajo. Existen diversas teorías acerca de la influencia que ejercen unas variables sobre otras y numerosos los métodos elegidos para estudiarlas.

Así pues, con la documentación se establecerían las variables que se desean estudiar en función de la información obtenida. Para poder realizar un estudio estadístico de una serie de datos, ha de elegirse un número concreto de variables para analizar.

El proceso de elección no consistía únicamente en elegir las variables más interesantes, sino que, primero, se estableció una lista de todas ellas y se comprobó que éstas estaban disponibles en la encuesta, pues no todas lo estaban. En algunos casos, las variables estaban recogidas en una única pregunta, y en otros casos era necesario la agrupación de preguntas independientes referentes a la misma temática para generar la variable deseada.

A continuación, con las variables elegidas se decidió dos maneras de estudiar su comportamiento. La primera manera consistiría en realizar un análisis descriptivo de las variables empleadas en el estudio. En esta parte, a través de las tablas de frecuencias se procedería a analizar de manera exhaustiva las variables. Para la segunda manera de analizar las variables, se utilizaría las Redes Bayesianas para profundizar en la comprensión de las interrelaciones existentes entre dichas variables.

Por último, todos los resultados conseguidos se reflejarían en un informe detallado en el que estableceríamos las conclusiones que se han obtenido con el análisis de las variables.



6.1.3. EJECUCIÓN Y CONTROL

Con la planificación del proyecto se comenzó a realizar el estudio. Mi tutora Susana, me facilitó los datos de la quinta encuesta en dos formatos diferentes, en Excel y SPSS. Ambas herramientas informáticas son muy útiles en el tratamiento de datos y están muy extendidas.

SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) es muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Es muy popular debido a la facilidad en su manejo y la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño. Es una de las principales soluciones de software de estadística del mundo y ofrece modelos de predicción y métodos de análisis de calidad, con la que resolver los problemas de negocio e investigación. La versión utilizada fue la 21, la cual permite acceder y gestionar fácilmente bases de datos de gran tamaño, y hasta dos millones de registros de doscientas cincuenta mil variables. Sin embargo, en ocasiones el programa no resulta adecuado para trabajar de forma cómoda con las variables, una característica que sí ofrece el Excel.

Por ejemplo, para la agrupación de variables, Excel resultaba más conveniente, así como para el análisis de las tablas dinámicas. Para poder cuantificar una característica a partir de unos datos es necesario desagruparla en categorías, por ejemplo, la edad por sí sola, es un número, así que, hay que construir grupos de edad para poder hacer comparativas entre variables.

Una vez que se tenía una hoja de datos Excel con las variables que se deseaban estudiar. Se pasó a realizar el análisis descriptivo de cada variable, el cual veremos posteriormente. Se realizan los indicadores estadísticos y los gráficos para su estudio.

Mediante el tratamiento de datos con tablas dinámicas se obtenían los casos necesarios para establecer las probabilidades requeridas en el programa Hugin para elaborar el análisis de influencia. Transformando previamente la hoja de datos Excel en



un archivo con formato.csv se pasaba al programa Hugin importando los datos de una manera muy sencilla. Hugin es un programa de fácil manejo que toma las variables que deseamos estudiar y crea un modelo de red estudiando si existe cualquier tipo de relación entre ellas, permitiendo discriminar aquellos grupos que no sean interesantes y seleccionar aquellos en los que se quiere profundizar en su estudio.

En todo momento, el control de los resultados obtenidos se efectuaba comparando con las investigaciones, que ya se habían seleccionado como claves para el desarrollo del proyecto, para comprobar su veracidad. Cuando se obtenían resultados que no eran coherentes, se reformulaba el proceso y se volvía a trabajar con los datos.

6.1.4. CIERRE

Por último, con los datos y resultados obtenidos con las herramientas informáticas se pasó a redactarlos y explicarlos detalladamente en este informe. La estructura que se ha seguido es la empleada en el desarrollo de trabajos monográficos, la cual me facilitó mi tutora.

Los informes de proyectos finales de carrera buscan plasmar el trabajo de su autor de la forma más clara y concisa posible, demostrando al tribunal de proyectos las competencias y conocimientos adquiridos por el autor durante sus estudios como ingeniero.

Una vez finalizado el informe del proyecto, se realiza la impresión y la grabación de CD's para la entrega en las fechas especificadas.

Por último, para poner en conocimiento del tribunal las conclusiones del proyecto, así como la metodología empleada, es necesario hacer una presentación para la defensa del proyecto. Dicha defensa es parte importante de la evaluación del proyecto por lo que requiere de gran preparación.



7. ELECCIÓN DE LAS VARIABLES

NACIONALIDAD

Variable independiente. Cada país tiene su código correspondiente que se marca previamente por el encuestador según el país donde se ha realizado. Este código nos va a permitir diferenciar los resultados por países y poder comparar sus condiciones laborales. Los participantes poseen la residencia en el país donde fueron encuestados o estaban trabajando en el territorio durante dicho periodo.

| Número País | UE-27 | Encuesta | Número País | UE-27 | Encuesta |
|----------------|-------|--------------------|----------------|---------------|--------------|
| 1 | UE-27 | Bélgica | 18 | UE-27 | Países Bajos |
| 2 | UE-27 | Bulgaria | 19 | UE-27 | Austria |
| 3 | UE-27 | República checa | 20 | UE-27 | Polonia |
| 4 | UE-27 | Dinamarca | 21 | UE-27 | Portugal |
| 5 | UE-27 | Alemania | 22 | UE-27 | Rumania |
| 6 | UE-27 | Estonia | 23 | UE-27 | Eslovenia |
| 7 | UE-27 | Grecia | 24 | UE-27 | Eslovaquia |
| 8 | UE-27 | España | 25 | UE-27 | Finlandia |
| 9 | UE-27 | Francia | 26 | UE-27 | Suecia |
| 10 | UE-27 | Irlanda | 27 | UE-27 | Reino Unido |
| 11 | UE-27 | Italia | 28 | Candidatos UE | Croacia |
| 12 | UE-27 | Chipre | 29 | Candidatos UE | Macedonia |
| 13 | UE-27 | Letonia | 30 | Candidatos UE | Turquía |
| 14 | UE-27 | Lituania | 31 | AELC | Noruega |
| 15 | UE-27 | Luxemburgo | 32 | IPA | Albania |
| 16 | UE-27 | Hungría | 33 | IPA | Kosovo |
| 17 | UE-27 | Malta | 34 | IPA | Montenegro |

Tabla 5. Códigos de Nacionalidad



Los países que se han escogido para la muestra son los 27 de la Unión Europea más tres de los candidatos que optan a pertenecer a ella y otros tres del IPA. El IPA es el instrumento de ayuda de preadhesión que ofrece asistencia a los países que han emprendido el proceso de adhesión a la Unión Europea para el período 2007-2013.

Esta muestra no cubre las islas departamentales francesas, las Canarias y el archipiélago Svalbard, pero cubre las islas de Madeira, Azores y Baleares.

GÉNERO

Es una variable independiente cuyas opciones son Masculino o femenino. Los datos se obtienen directamente de la pregunta HH2a.

GRUPOS OCUPACIONALES

Variable independiente. Es un valor numérico comprendido desde los 15 hasta los 91 entre los HH2b. Variable muy importante para ver a qué sector laboral pertenece la mayoría de cada grupo. Para poder trabajar cualitativamente con ella es necesario agrupar la muestra poblacional en grupos. Para ello se han construido los siguientes grupos según la clasificación empleada (Fernando G. Benavides, Joan Benach, Miquel Mira, Marc Sáez, Antonia Barceló 2003).

| GRUPOS OCUPACIONALES | |
|----------------------|----------------------------|
| Grupo 1 | Menos de veinte años |
| Grupo 2 | Entre veinte y treinta |
| Grupo 3 | Entre treinta y cuarenta |
| Grupo 4 | Entre cuarenta y cincuenta |
| Grupo 5 | Entre cincuenta y sesenta |
| Grupo 6 | Más de sesenta |

Tabla 6. Grupos Ocupacionales



SECTOR LABORAL

Variable Dependiente y la más importante de nuestro estudio. Con ella veremos qué influencia ejerce sobre el resto de las variables. Para obtener esta variable se han agrupado el resultado de dos preguntas.

| Q6: Principalmente ¿Es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. en...? |
|-----------------------------|----------------------------|
| 1. Autónomo sin empleados | 1. Sector Privado |
| 2. Autónomo con empleados | 2. Sector Público |
| 3. Empleado | 3. Empresa Pública-privada |
| 4. Otros | 4. ONG |
| | 5. Otros |

Tabla 7. Preguntas Sector Laboral

El objeto principal del proyecto es diferenciar en cuatro grupos asociando los datos de las dos preguntas:

| 1. AUTÓNOMO | |
|------------------------------|--------------------------|
| Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| 1. Autónomo sin empleados | 1. Sector privado |
| 2. Autónomo con empleados | |

Tabla 8. Preguntas Autónomos

| 2. SECTOR PRIVADO | |
|------------------------------|--------------------------|
| Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| 3. Empleado | 1. Sector privado |
| 4. Otros | |

Tabla 9. Preguntas Sector Privado



| 3. SECTOR PÚBLICO | |
|------------------------------|--------------------------|
| Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| 3. Empleado 4. Otros | 2. Sector Público |

Tabla 10. Preguntas Sector Público

| 4. OTROS | | |
|----------|------------------------------|----------------------------|
| 1 | Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| | 8. No sabe/ No opina | 1. Sector Privado |
| | 9. Rechaza contestar | |
| 2 | Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| | 1. Autónomo sin empleados | 2. Sector Público |
| | 3. Autónomo con empleados | |
| | 8. No sabe/ No opina | |
| | 9. Rechaza contestar | |
| 3 | Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| | Todas las opciones | 3. Empresa Público Privada |
| 4 | Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| | Todas las opciones | 4. ONG |
| 5 | Q6: ¿Principalmente ¿es Vd.? | Q10: ¿Trabaja Vd. En...? |
| | Todas las opciones | 5. Otros |

Tabla 11. Preguntas Otros

| Sector Laboral | |
|----------------|-----------------------|
| Grupo 1 | Autónomos |
| Grupo 2 | Sector Privado |
| Grupo 3 | Sector Público |
| Grupo 4 | Otros |

Tabla 12. Datos Sector Laboral



HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA

Variable independiente con valor numérico. Esta variable es de gran importancia, debido a que numerosos estudios atribuyen su influencia a la variación de los resultados (satisfacción, estrés...). Los datos se recogen de la pregunta Q18, cuya respuesta es numérica. Para poder trabajar con ella, las respuestas se han agrupado en 6 categorías según la clasificación de Eurostat:

| HORAS TRABAJADAS/SEMANA | |
|-------------------------|----------------------------|
| Grupo 1 | Menos de veinte |
| Grupo 2 | Entre veinte y treinta |
| Grupo 3 | Entre treinta y cuarenta |
| Grupo 4 | Entre cuarenta y cincuenta |
| Grupo 5 | Entre cincuenta y sesenta |
| Grupo 6 | Más de sesenta |

Tabla 13. Horas Trabajadas a la semana

CONCILIACIÓN LABORAL

Variable dependiente. Se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y nuestras tareas con el desempeño del trabajo. Suponemos que esta variable tendrá un peso importante, ya que, suele relacionarse con una mayor productividad, al estar relacionada con la calidad de vida del trabajador, el esfuerzo y dedicación a la empresa. Asimismo, podremos distinguir qué sector laboral es el que permite conciliar mejor su trabajo con su vida personal.

En la encuesta se obtiene de la pregunta q41 que se divide en cuatro grupos:



| CONCILIACIÓN LABORAL | |
|----------------------|-------------|
| Grupo 1 | Muy bien |
| Grupo 2 | Bien |
| Grupo 3 | No muy bien |
| Grupo 4 | Nada bien |

Tabla 14. Conciliación laboral

SATISFACCIÓN

Variable dependiente. Esta variable es muy importante para poder cuantificar el grado en que los trabajadores están contentos con su vida laboral. En la encuesta no existe una cuestión que lo aborde directamente, por lo tanto, se ha creado artificialmente, agrupando varias cuestiones que se refieren indirectamente a ella.

Las seis dimensiones principales que condicionan la satisfacción laboral son: las condiciones ambientales, los riesgos para la salud y vida, niveles de esfuerzo, clima social, interés por el trabajo, riesgo a perder el empleo y salario (*Ghinetti, 2007*).

Todas estas dimensiones salvo los riesgos para la salud, se ven reflejadas en las respuestas de las preguntas secundarias de Q77:

Q77- ¿En qué medida está Usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases que describen algunos aspectos de su trabajo?

| | |
|--------------|--|
| Q77-A | Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses |
| Q77-B | Recibo un buen sueldo en mi trabajo |
| Q77-C | Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional |
| Q77-D | Me siento como “en casa” en esta organización |
| Q77-E | Tengo muy buenos amigos en el trabajo |
| Q77-F | Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar. |
| Q77-G | La organización en la que trabajo me motiva para dar lo mejor de mí en el trabajo. |

Tabla 15. Preguntas Satisfacción Laboral



Las posibles respuestas que puede dar el encuestado son:

| Respuestas Q77 | |
|----------------|--------------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo |
| 3 | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4 | De acuerdo |
| 5 | Totalmente de acuerdo |

Tabla 16. Respuestas Satisfacción Laboral

Asimismo, la pregunta q51 tiene dos preguntas secundarias que pueden describir la satisfacción laboral y por tanto que son acertadas para agrupar con las otras elegidas:

| Q51 Para cada una de las siguientes frases, por favor elija aquella que mejor describa su situación en el trabajo | |
|---|--|
| Q51-H | Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho |
| Q51-J | Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil |

Tabla 17. Preguntas 2 Satisfacción Laboral

Las posibles respuestas son:

| Respuestas Q77 | |
|----------------|--------------|
| 1 | Siempre |
| 2 | Casi siempre |
| 3 | A veces |
| 4 | Raramente |
| 5 | Nunca |

Tabla 18. Respuestas 2 Satisfacción Laboral

Para la construcción de la variable se ha realizado un promedio del valor numérico de las respuestas a las distintas preguntas. Sin embargo, para la pregunta



Q77-A, Q51-H y Q51-J se han invertido los resultados, para que todas las respuestas sean homogéneas.

| CONCILIACIÓN LABORAL | |
|----------------------|-------------|
| Grupo 1 | Muy bien |
| Grupo 2 | Bien |
| Grupo 3 | No muy bien |
| Grupo 4 | Nada bien |
| Grupo 3 | No muy bien |

Tabla 19. Satisfacción Laboral

Para cuantificar la fiabilidad de la escala de medida se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach. Alfa de Cronbach fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach y es uno de los coeficientes más comunes orientado a la consistencia interna de una prueba. Es un índice usado para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados.

El coeficiente alfa de Cronbach puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común.

Una vez realizada la observación, el procedimiento puede conducir a la eliminación de aquellos ítems que al retirarlos de la prueba contribuyen a un incremento significativo de α .

El coeficiente de Cronbach puede ser calculado por medio de dos formas:

- a) Mediante la varianza de los ítems y la varianza del **puntaje** total.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$



Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza total de filas.

K: Es el número de preguntas o ítems.

a) Mediante la matriz de correlación de los ítems.

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)}$$

Donde:

n: Es el número de ítems.

p: Es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Cuanto mayor sean las correlaciones lineales entre ítems, mayor será el alfa de cronbach.

El valor mínimo aceptable para el coeficiente es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por otra parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Varios ítems están midiendo exactamente el mismo elemento de un constructo; por lo tanto los ítems redundantes deben eliminarse. Usualmente, se prefieren valores de alfa entre 0,80 y 0,90. Sin embargo cuando no se cuenta con un mejor instrumento se pueden aceptar valores inferiores de alfa de Cronbach. (Molina Ibañez, Ledesma, & Valero Mora, 2002)



Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|-------|-------|
| Casos Válidos | 33658 | 76,8 |
| Excluidos ^a | 10158 | 23,2 |
| Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,721 | 9 |

Para nuestro estudio utilizaremos de análisis de fiabilidad del programa SPSS para calcular automáticamente el alfa de Cronbach.

Con las preguntas escogidas para calcular la variable se obtuvo un Alfa de 0,666. Finalmente, desechando la pregunta **Q77-F: “Si fuera a perder o dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar”** el Alfa de Cronbach resultante es el siguiente:

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|-------|-------|
| Casos Válidos | 34950 | 79,8 |
| Excluidos ^a | 8866 | 20,2 |
| Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,754 | 8 |



BAJAS LABORALES

La mayoría de ocasiones en las que nos referimos a una baja laboral lo estamos haciendo en la primera acepción y nos referimos en realidad a una incapacidad temporal. Es decir, que por enfermedad o accidente no desempeñamos nuestro trabajo de forma temporal hasta que se restablezcan nuestras condiciones físicas o psíquicas o hasta que se cumpla el plazo legal para reincorporarnos, como ocurre en las bajas por maternidad.

Con esta variable se medirá el impacto que ejercen otras variables sobre ella, como por ejemplo el estrés. Además, podrá apreciarse si existe diferencias entre sectores.

La pregunta que refleja el número de bajas laborales es la Q72:

Q72: En los últimos 12 meses, ¿Cuántos días en total ha faltado Vd. Al trabajo por motivos de salud?

La respuesta a la cuestión exige el número de días exactos, pero para poder analizar mejor los resultados se clasificó en los siguientes niveles:

| BAJAS LABORALES | |
|-----------------|--------------|
| GRUPO 1 | Ninguna baja |
| GRUPO 2 | < 1 semana |
| GRUPO 3 | 1-2 semana |
| GRUPO 4 | 2-3 semana |
| GRUPO 5 | 3-4 semana |
| GRUPO 6 | > 4 semanas |

Tabla 20. Bajas Laborales



CARGAS LABORALES

Las cargas laborales reflejan el grado de exigencia a un empleado en su puesto de trabajo. Al ser una variable compleja que refleja varios factores se ha optado por dividirla en tres variables: demanda, control y apoyo social.

DEMANDA

Esta variable es dependiente y describe el grado de exigencia demandada al que está sometido el trabajador. Se obtiene a partir de las preguntas:

| Q45 Y ¿podría decirme si su trabajo conlleva...? | |
|--|---|
| Q45-A | ¿Podría decir si su trabajo conlleva trabajar a gran velocidad? |
| Q45-B | ¿Podría decir si su trabajo conlleva trabajar con plazos muy ajustados? |

Tabla 21. Preguntas Demanda Laboral

Las respuestas de dichas preguntas se clasifican en los siguientes grupos:

| DEMANDA LABORAL | |
|-----------------|---------------------|
| GRUPO 1 | Siempre |
| GRUPO 2 | Casi Siempre |
| GRUPO 3 | ¾ Partes del tiempo |
| GRUPO 4 | Mitad tiempo |
| GRUPO 5 | ¼ Parte del tiempo |
| GRUPO 6 | Casi Nunca |
| GRUPO 7 | Nunca |

Tabla 22. Respuestas Demanda laboral



Para poder agrupar las dos variables se procede a realizar el correspondiente análisis de Fiabilidad para obtener la consistencia de la variable obteniendo los siguientes resultados:

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|-------|-------|
| Casos | Válidos | 43139 | 98,5 |
| | Excluidos ^a | 677 | 1,5 |
| | Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,781 | 2 |

Con un coeficiente de cronbach de 0,781, la asociación resulta suficientemente fiable. Al agrupar las dos variables, se establecen un menor número de grupos que se distribuirán mediante percentiles.

| DEMANDA LABORAL | |
|-----------------|----------|
| Grupo 1 | Muy alta |
| Grupo 2 | Alta |
| Grupo 3 | Moderada |
| Grupo 4 | Baja |
| Grupo 5 | Muy baja |

Tabla 23. Datos Demanda Laboral



CONTROL

El control laboral es una variable dependiente. A veces se le llama libertad de decisión y se refiere a la capacidad de la persona para controlar sus actividades de trabajo. Está elaborada a partir de la pregunta:

| Q45 ¿Tiene Vd. La posibilidad de elegir o cambiar...? | |
|---|---------------------------------|
| Q50-A | El orden de sus tareas |
| Q50-B | Sus métodos de trabajo |
| Q50-C | Su velocidad o ritmo de trabajo |

Tabla 24. Datos Control

Las respuestas a estas cuestiones son:

1-Si

2-No

Los resultados positivos de cada cuestión se han agrupado en la variable Control. Para verificar la fiabilidad de esta variable agrupada se utilizó también el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.



Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|-------|-------|
| Casos | Válidos | 42891 | 97,9 |
| | Excluidos ^a | 925 | 2,1 |
| | Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,793 | 3 |

Con el coeficiente de fiabilidad válido, se establece el número de respuestas afirmativas como criterio de clasificación de la variable, obteniendo los siguientes niveles:

| CONTROL | |
|----------------|--|
| Grupo 1 | Muy bajo: ninguna respuesta afirmativa |
| Grupo 2 | Bajo: una respuesta afirmativa |
| Grupo 3 | Alto: dos respuestas afirmativas |
| Grupo 4 | Muy alto: tres respuestas afirmativas |

Tabla 25. Respuestas control

APOYO SOCIAL

Variable dependiente que representa el grado de ayuda que recibe el trabajador por parte de sus compañeros y jefes. El resultado se obtiene de la agrupación de:



Q51 Elegir la respuesta que mejor describa su situación en el trabajo

Q51-A Sus compañeros de trabajo le ayudan y apoyan

Q51-B Su jefe le ayuda y apoya

Tabla 26. Preguntas Apoyo Social

| Respuestas Q51 | |
|----------------|--------------|
| 1 | Siempre |
| 2 | Casi Siempre |
| 3 | A veces |
| 4 | Raramente |
| 5 | Nunca |

Tabla 27. Respuestas Apoyo Social

Para comprobar la fiabilidad de la unión de las preguntas se ha realizado el consiguiente análisis de Alfa de Cronbach:

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|-------|-------|
| Casos | Válidos | 32626 | 74,5 |
| | Excluidos ^a | 11190 | 25,5 |
| | Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,709 | 2 |



La consistencia de la agrupación es de 0,709, que al ser mayor de 0,7 se considera suficiente para validarla.

Al tener cada pregunta un grupo de clasificación de 5 valoraciones, se ha realizado un promedio de las dos y seguidamente una distribución por percentiles, quedando la siguiente clasificación:

| APOYO SOCIAL | |
|--------------|----------|
| GRUPO 1 | Muy alto |
| GRUPO 2 | Alto |
| GRUPO 3 | Moderado |
| GRUPO 4 | Bajo |
| GRUPO 5 | Muy Bajo |

Tabla 28. Datos Apoyo Social

FORMACIÓN IMPARTIDA

Variable independiente. Representa la formación que ha sido costeada por la empresa o el autónomo, para mejorar las aptitudes de los trabajadores. Con ella será posible ver la reacción de las empresas frente a la crisis, formando o no a sus empleados.

Q61-A: Formación pagada o proporcionada por su empresa/organización, o por Vd. Mismo si es autónomo.

| FORMACIÓN IMPARTIDA | |
|---------------------|----|
| GRUPO 1 | Si |
| GRUPO 2 | No |

Tabla 29. Formación



INSEGURIDAD LABORAL

Variable independiente que refleja la valoración que tiene el empleado sobre la seguridad de su puesto de su trabajo.

Q66: ¿Cree que su seguridad o salud están expuestas a riesgos debidos al trabajo que realiza?

| INSEGURIDAD LABORAL | |
|---------------------|----|
| GRUPO 1 | Si |
| GRUPO 2 | No |

Tabla 30. Respuestas inseguridad laboral

ESTRÉS

Variable independiente. Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias. Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas. No todas las personas reaccionan de la misma manera a las mismas circunstancias.

En esta encuesta existe una cuestión que pregunta sobre la frecuencia con que el empleado sufre de estrés:

Q51-N: Experimenta estrés en su trabajo

Las respuestas se clasifican en 5 grupos:



| ESTRÉS LABORAL | |
|----------------|--------------|
| Grupo 1 | Siempre |
| Grupo 2 | Casi Siempre |
| Grupo 3 | A veces |
| Grupo 4 | Raramente |
| Grupo 5 | Nunca |

Tabla 31. Datos Estrés Laboral

SINTOMAS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS

Variable dependiente que recoge la cantidad de síntomas que ha sufrido el empleado en los últimos doce meses. Según diversos estudios hay una serie de efectos físicos que están relacionados con problemas de estrés. En la pregunta Q69 se pide responder afirmativa o negativamente a una serie de síntomas:

- A- Problemas de Audición
- B- Problemas de piel
- C- Dolores de espalda
- D- Dolores musculares en hombros, cuello y/o extremidades superiores
- E- Dolores musculares en extremidades inferiores
- F- Dolores de cabeza, fatiga visual
- G- Dolores de estómago
- H- Dificultades respiratorias
- I- Enfermedades cardiovasculares
- J- Lesión(es)
- K- Depresión o ansiedad
- L- Cansancio general
- M- Insomnio o dificultades generales de sueño



Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|-------|-------|
| Casos Válidos | 43064 | 98,3 |
| Excluidos ^a | 752 | 1,7 |
| Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,747 | 13 |

Según varias investigaciones (*Ashley E. Nixon, Joseph L. 2011*), afirman que teniendo manifestación física de al menos tres de estos síntomas simultáneamente se puede considerar que su trabajo repercute en su salud en forma de estrés. Por lo tanto se clasificará la variable de la siguiente manera:

| SINTOMAS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS | |
|---------------------------------|------------|
| Grupo 1 | Menos de 3 |
| Grupo 2 | 3 o más |

Tabla 32. Datos. Síntomas Físicos y Psicológicos.

Con esta variable se podrá comprobar si realmente ocurre que la sintomatología es un indicador fiable y riguroso del estrés.



CONDICIONES LABORALES

Variable independiente que describe la opinión general que tiene el empleado en relación a las condiciones laborales en su puesto de trabajo.

Q76 En general, ¿cuál es su valoración respecto a las condiciones de trabajo de su principal trabajo remunerado?

| CONDICIONES LABORALES | |
|-----------------------|-------------------|
| Grupo 1 | Muy satisfecho |
| Grupo 2 | Satisfecho |
| Grupo 3 | No muy satisfecho |
| Grupo 4 | Nada satisfecho |

Tabla 33. Datos Condiciones laborales

TAMAÑO EMPRESA

Variable independiente que revela el número de trabajadores que trabajan en la empresa del empleado. Con esta variable se podrá clasificar el tamaño de la empresa según el número de trabajadores, y así diferenciar los resultados en función de la dimensión de la organización. La pregunta elegida ha sido la Q11:

Q11: ¿Cuántas personas trabajan en su lugar de trabajo (en su centro de trabajo)?



| TAMAÑO EMPRESA | |
|----------------|---|
| Grupo 1 | Microempresa o Autónomo (De 1 a 10 trabajadores) |
| Grupo 2 | Pequeña empresa (De 11 a 49 trabajadores) |
| Grupo 3 | Mediana empresa (De 50 a 249 trabajadores) |
| Grupo 4 | Gran empresa (De 250 a 1000 trabajadores) |

Tabla 34. Datos Tamaño empresa

CARGAS FAMILIARES

En el estudio se intentó agrupar las variables que muestran las horas que cada empleado emplea en las cargas familiares. Sin embargo, al realizar un análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach, ésta salió demasiado baja, por lo que se ha optado por separar cada una de las actividades u obligaciones que se realizan después de la jornada lectiva.

Las preguntas elegidas que más tiempo ocupan a los empleados, son las preguntas secundarias de EF. No obstante, la escala de valoración de las respuestas no representaba correctamente la carga real que representa diariamente a los trabajadores este tipo de tareas, y se ha preferido por distinguir por el número de horas diarias que se dedican a ello.

Los grupos que clasifican la duración de estas tareas son:

| CARGAS FAMILIARES | |
|-------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | Nada |
| Grupo 2 | Menos de 1 horas/día |
| Grupo 3 | De 1 a 2 horas/día |
| Grupo 4 | De 2 a 3 horas/día |
| Grupo 5 | Más de 3 horas al día |

Tabla 35. Datos Cargas Familiares



Estos grupos se han construido a partir de las preguntas EF2 y EF3. Las respuestas de la EF2 eran las siguientes:

| CARGAS FAMILIARES | |
|-------------------|----------------------------------|
| Grupo 1 | Todos los días 1 hora o más |
| Grupo 2 | Menos de 1 hora cada día/ 2 días |
| Grupo 3 | De una a dos veces por semana |
| Grupo 4 | De una a dos veces al mes |
| Grupo 5 | Una o dos veces al año |
| Grupo 6 | Nunca |

Tabla 36. Respuestas Cargas Familiares

Dado que el grupo 1 era el más representativo, se optó por diferenciarlo más detalladamente. Además, el grupo 2, 3, 4 y 5, posiblemente no represente una carga para el trabajador, ni ejerce influencia en las otras variables a estudiar.

CUIDADO Y EDUCACIÓN DE LOS HIJOS

Primera variable de las cargas familiares. Es muy interesante para poder ver cómo concilian el tiempo los empleados con el cuidado y educación de los hijos en función del sector donde trabajen. La clasificación es igual que la explicada en las cargas familiares. Es una variable independiente que se ha obtenido a partir de la pregunta ef2c.

| CUIDADO Y EDUCACIÓN DE LOS HIJOS | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | Nada |
| Grupo 2 | Menos de 1 horas/día |
| Grupo 3 | De 1 a 2 horas/día |
| Grupo 4 | De 2 a 3 horas/día |
| Grupo 5 | Más de 3 horas al día |

Tabla 37. Datos Cuidado y Educación de los Hijos



COCINAR Y TAREAS DOMÉSTICAS

En esta segunda variable también podremos ver si el tiempo que destinan los trabajadores a las tareas domésticas se ve influenciado por el sector laboral donde se encuentran. Esta variable también pertenece al grupo e las cargas familiares. Se obtiene a partir de la pregunta Ef2d y su clasificación también es:

| COCINAR Y TAREAS DOMÉSTICAS | |
|-----------------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | Nada |
| Grupo 2 | Menos de 1 horas/día |
| Grupo 3 | De 1 a 2 horas/día |
| Grupo 4 | De 2 a 3 horas/día |
| Grupo 5 | Más de 3 horas al día |

Tabla 38. Datos Tareas Domésticas

CUIDADO DE FAMILIARES ANCIANOS O CON ALGUNA DISCAPACIDAD

Variable independiente que describe el tiempo que dedican los empleados al cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, que en muchos casos les supone una gran dificultad para conciliar con su vida laboral. Se obtiene de la pregunta Ef2e y sigue la misma estructura que las anteriores.

| CUIDADO DE FAMILIARES ANCIANOS O CON DISCAPACIDAD | |
|--|-----------------------|
| Grupo 1 | Nada |
| Grupo 2 | Menos de 1 horas/día |
| Grupo 3 | De 1 a 2 horas/día |
| Grupo 4 | De 2 a 3 horas/día |
| Grupo 5 | Más de 3 horas al día |

Tabla 39. Datos Cuidado Familiares



ACTIVIDAD DEPORTIVA, CULTURAL O DE OCIO FUERA DE SU HOGAR

Esta variable refleja el tiempo dedicado a las actividades fuera del hogar. Es el tiempo restante que les queda a los trabajadores después de su jornada lectiva y del tiempo dedicado a las cargas familiares. Se obtiene de la pregunta Ef2f y su estructura es la misma que el resto de cargas familiares.

| OCIO | |
|----------------|-----------------------|
| Grupo 1 | Nada |
| Grupo 2 | Menos de 1 horas/día |
| Grupo 3 | De 1 a 2 horas/día |
| Grupo 4 | De 2 a 3 horas/día |
| Grupo 5 | Más de 3 horas al día |

Tabla 40. Datos Ocio

ANTIGÜEDAD LABORAL

La antigüedad laboral es una variable independiente que nos permitirá ver cómo influyen otras variables. Podremos ver variaciones en la satisfacción según su antigüedad, y el sector que mayor proporción de empleados de larga duración tiene.

La pregunta con la que obtenemos los resultados es:

Q12: ¿Cuántos años lleva Vd. Trabajando en su empresa u organización actual?

La respuesta a cumplimentar es el número exacto de años que lleva trabajando o bien la casilla 00-Menos de un año.

Sin embargo, era preciso clasificar las respuestas en grupos para poder estudiar los resultados más detalladamente. Los grupos son los siguientes:



| ANTIGÜEDAD LABORAL | |
|--------------------|-----------------|
| Grupo 1 | Menos de 1 año |
| Grupo 2 | De 1 a 5 años |
| Grupo 3 | De 6 a 10 años |
| Grupo 4 | De 11 a 15 años |
| Grupo 5 | Más de 15 años |

Tabla 41. Datos Antigüedad laboral

INFLUENCIA ORGANIZATIVA

Variable dependiente que refleja la influencia que ejerce el empleado en la toma de decisiones dentro de su organización. Gracias a esta variable, se podrá establecer conclusiones sobre la negatividad o positividad que supone esta variable sobre la satisfacción y estrés del empleado, al existir empleados que no asimilan las responsabilidades de la misma manera.

Las preguntas de donde se ha obtenido la variable son las siguientes:

| Q51 Elija aquella que mejor describa su situación en el trabajo | |
|---|---|
| Q51-C | Le consultan antes de fijar objetivos para su trabajo. |
| Q51-D | Vd. Participa en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de su departamento y organización. |
| Q51-E | Puede dar su opinión en la elección de sus compañeros de trabajo. |

Tabla 42. Preguntas Influencia Organizativa



| Respuestas Q51 | |
|----------------|--------------|
| 1 | Siempre |
| 2 | Casi Siempre |
| 3 | A veces |
| 4 | Raramente |
| 5 | Nunca |

Tabla 43. Respuestas Influencia Organizativa

Con un análisis de fiabilidad de Alfa de **Cronbach** se observa la similitud entre las respuestas y la posibilidad de agrupación entre ellas sin dejar de ser fiable.

Resumen del procesamiento de los casos

| | N | % |
|------------------------|-------|-------|
| Casos Válidos | 34687 | 79,2 |
| Excluidos ^a | 9129 | 20,8 |
| Total | 43816 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,736 | 3 |

Con un alfa de Cronbach igual a 0,736 es suficiente para que la variable tenga una consistencia fiable. Para poder analizar sus resultados más detalladamente se distribuirá en percentiles.



| INFLUENCIA ORGANIZATIVA | |
|-------------------------|----------|
| GRUPO 1 | Muy alta |
| GRUPO 2 | Alta |
| GRUPO 3 | Moderada |
| GRUPO 4 | Baja |
| GRUPO 5 | Muy Baja |

Tabla 44. Datos Influencia Organizativa

PERSPECTIVA JUBILACIÓN

Esta variable independiente describe la valoración del empleado sobre si será capaz cuando tenga 60 años de desempeñar el mismo trabajo que ahora. Esta variable se ha considerado importante para comprobar si los trabajadores de mayor edad serán capaces de soportar el aumento de la edad de jubilación que promueven las reformas estructurales de los países de la zona euro.

La pregunta que hace referencia a esta cuestión en el formulario es la siguiente:

Q75: ¿Cree usted que cuanto tenga 60 años podría desempeñar el mismo trabajo que desempeña ahora?

| PERSPECTIVA JUBILACIÓN | |
|------------------------|-----------------|
| Grupo 1 | Sí, lo creo |
| Grupo 2 | No, No lo creo |
| Grupo 3 | No, no quisiera |

Tabla 45. Datos Perspectiva Jubilación

8. RESULTADOS

8.1. ESTUDIO DESCRIPTIVO

NACIONALIDAD

Esta variable representa el peso que cada país ejerce sobre la muestra total de la encuesta. Como ya se ha explicado anteriormente, son 34 países los que han participado en la encuesta. Las muestras de cada país son de 1000 entrevistados, aunque las muestras de Alemania, Italia, Polonia, Reino Unido, Francia Eslovenia y Bélgica son superiores, siendo la de los tres últimos países financiadas por ellos mismos.

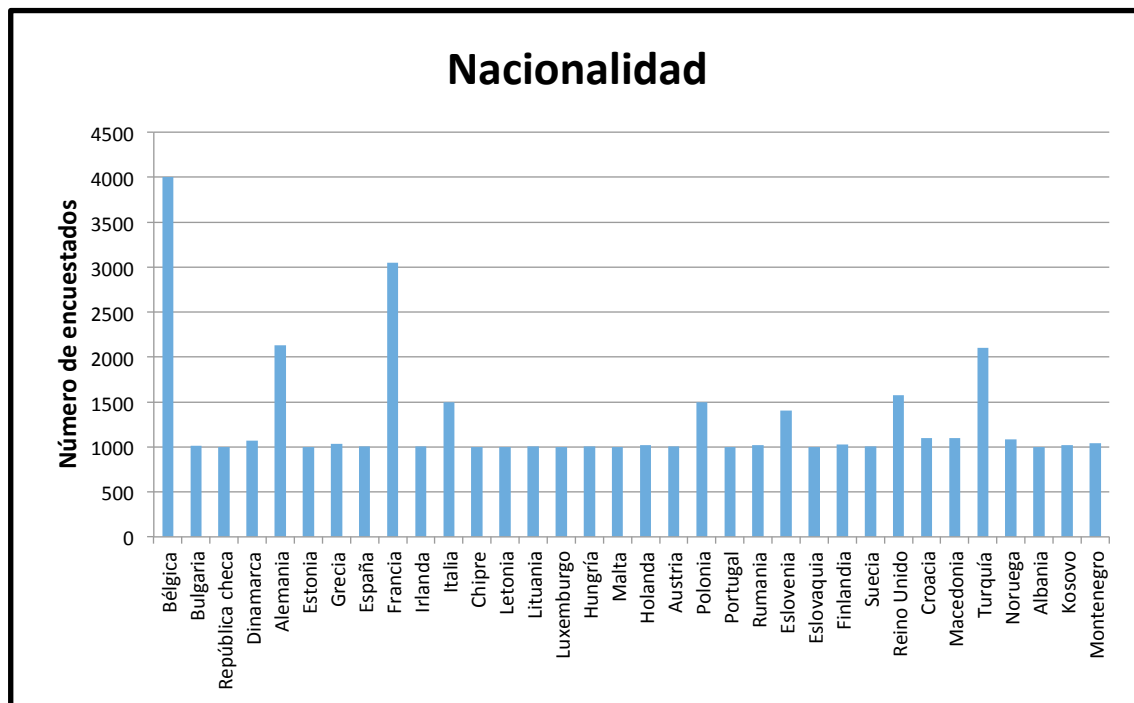


Ilustración 1. Gráfico Frecuencias de Nacionalidades



SECTOR LABORAL

Esta variable es la más importante al ser clave en el desarrollo del proyecto.

| Sector Laboral | Total |
|----------------|--------|
| Autónomos | 6.733 |
| Sector Privado | 22.408 |
| Sector Público | 11.046 |
| Otros | 3.629 |
| Total | 43.816 |

Tabla 46. Datos Frecuencias Sectores Laborales

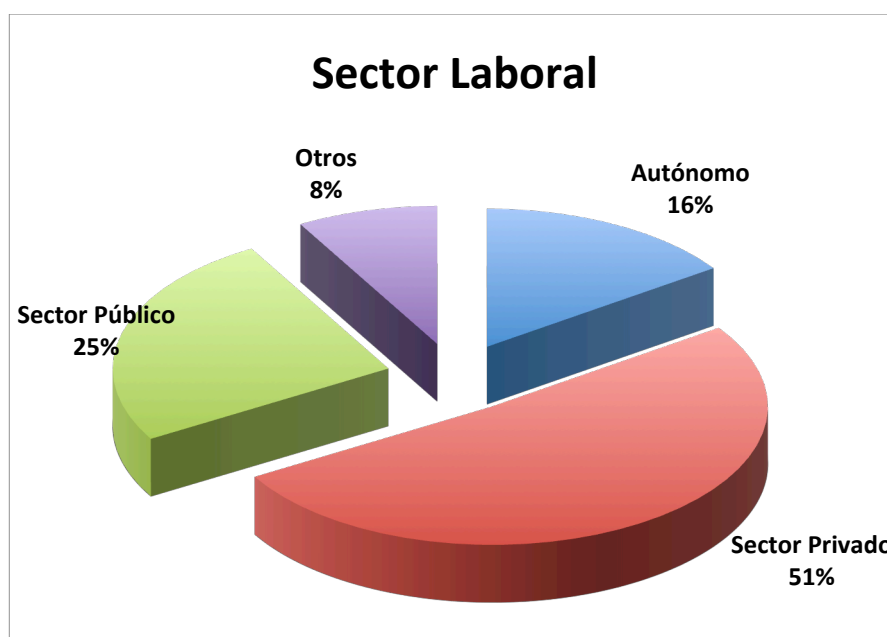


Ilustración 2. Gráfico. Porcentajes de los distintos sectores laborales



Como se observa en el gráfico, algo más de la mitad de la muestra trabaja en el sector privado, un cuarto del total en el sector público y un 15% son autónomos. El 8% restante corresponde a empleados de empresas público-privadas y de ONG's principalmente.

En cada variable del estudio descriptivo se realiza un estudio por frecuencias de cada uno de los grupos sectoriales.

GÉNERO

En la siguiente tabla de frecuencias se diferencia el número de varones y mujeres que trabaja en cada uno los sectores.

| Sector | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|-----------|----------|----------------|----------------|--------|
| Masculino | 4.468 | 12.119 | 4.465 | 21.052 |
| Femenino | 2.265 | 10.289 | 6.581 | 19.135 |
| | | | No válidos | 3.629 |

Tabla 47. Datos Frecuencias de géneros

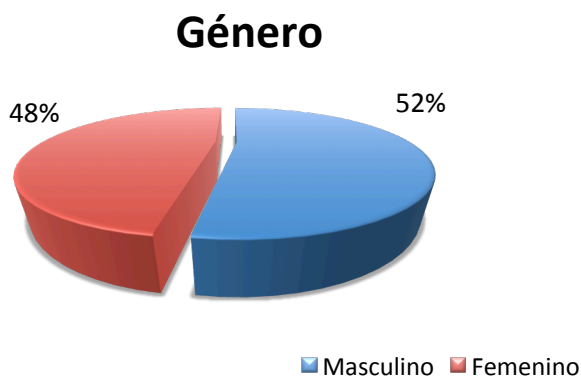


Ilustración 3. Distribución por Géneros



Como era de esperar, la proporción de género es homogénea para poder comparar las condiciones laborales de ambos sexos de manera fiable.

Como se aprecia en el gráfico, las mujeres son las más numerosas en el sector público, y por el contrario tienen menor presencia que los hombres en el sector privado y Autónomos. En el caso de los autónomos, la proporción de hombres es casi el doble que de mujeres.

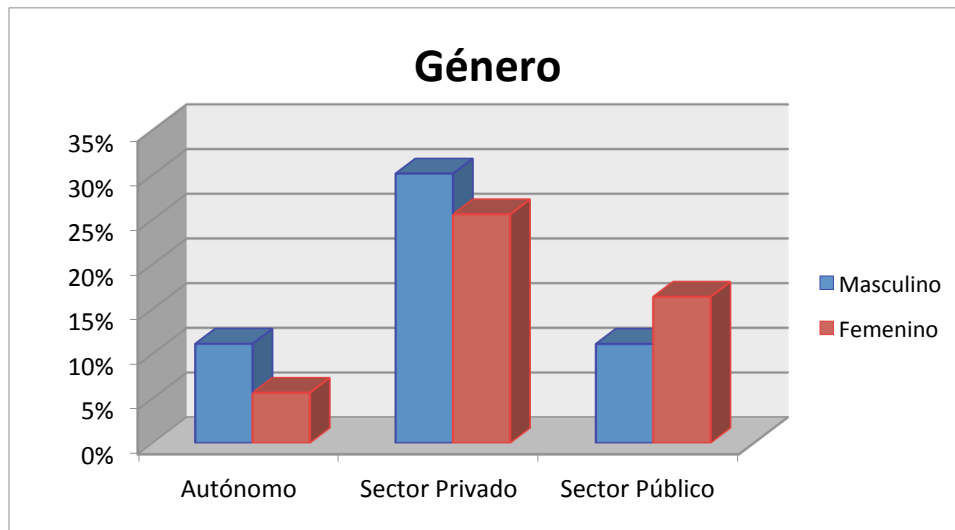


Ilustración 4. Gráfico. Porcentajes por Género de sectores laborales.

GRUPOS OCUPACIONALES

Las frecuencias de los grupos ocupacionales de la encuesta se encuentra distribuido de la siguiente manera:

| Edad | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|----------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Menos de Veinte | 53 | 518 | 80 | 651 |
| Entre veinte y treinta | 803 | 4.962 | 1.375 | 7.140 |
| Entre treinta y cuarenta | 1.617 | 5.972 | 2.497 | 10.086 |
| Entre cuarenta y cincuenta | 1.944 | 5.590 | 3.248 | 10.782 |
| Entre cincuenta y sesenta | 1.554 | 4.198 | 3.044 | 8.796 |
| Más de sesenta | 735 | 1.090 | 742 | 2.567 |
| | | | No válidos | 3.794 |

Tabla 48. Datos Frecuencia de los diferentes grupos ocupacionales

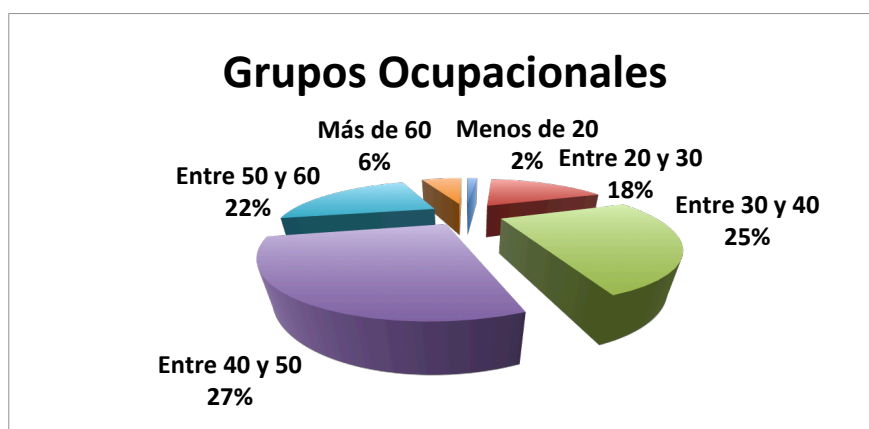


Ilustración 5. Gráfico. Porcentaje de los diferentes grupos ocupacionales.

Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora está comprendida entre los treinta y los cincuenta años. Esto es un síntoma de la dificultad de incorporación de los jóvenes al mercado laboral y de la tendencia en la época en que se realizó la encuesta a prejubilar.

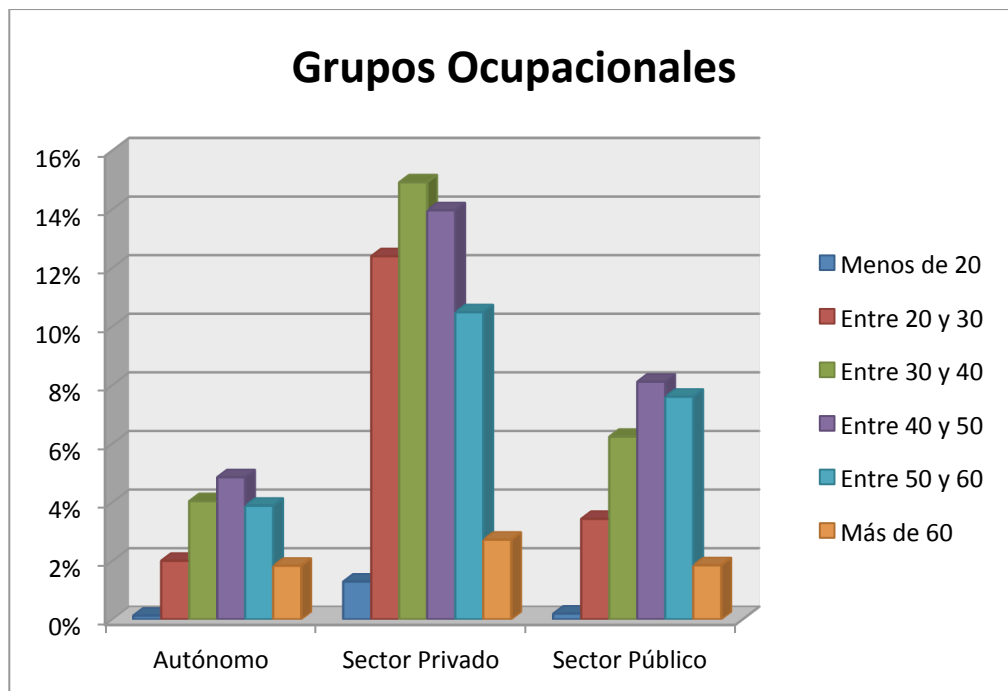


Ilustración 6. Gráfico Porcentaje diferentes Grupos ocupacionales

En este gráfico es posible apreciar la distribución de campana de Gauss de los distintos grupos de edad. Es apreciable cómo los jóvenes hasta los 40 años la mayor parte trabaja en el sector privado. Sin embargo, se puede observar cómo en el sector público trabajan los empleados más longevos. En el caso de los autónomos, la distribución cumple la campana de Gauss a la perfección.



HORAS TRABAJADAS

El número de horas trabajadas tiene una importante influencia en ciertas variables como la satisfacción, el estrés, bajas por enfermedad... La tabla de frecuencias refleja el número de horas trabajadas por sector:

| Horas | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|-----------------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Menos de veinte | 366 | 1.417 | 655 | 2.438 |
| Entre veinte y treinta | 399 | 1.704 | 1.194 | 3.297 |
| Entre treinta y cuarenta | 788 | 5.314 | 3.350 | 9.452 |
| Entre cuarenta y cincuenta | 1.862 | 10.621 | 5.064 | 17.547 |
| Entre cincuenta y sesenta | 1.145 | 1.723 | 385 | 3.253 |
| Más de sesenta | 1.657 | 1.199 | 208 | 3.064 |
| | | | No válidos | 4.765 |

Tabla 49. Datos. Frecuencias de las horas semanales trabajadas

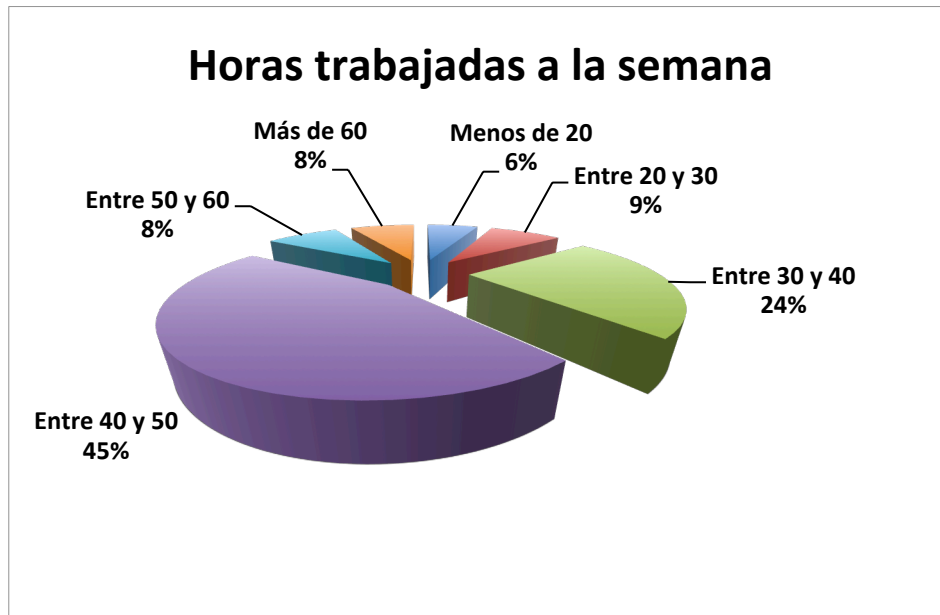


Ilustración 7. Gráfico. Porcentajes de los diferentes grupos según horas trabajadas.

El 45% de la población trabaja entre 40 y 50 horas, y el 24 % entre 30 y 40 horas semanales. Al estar dentro del grupo mayoritario la jornada estandar de 40 horas, es el grupo más numeroso.

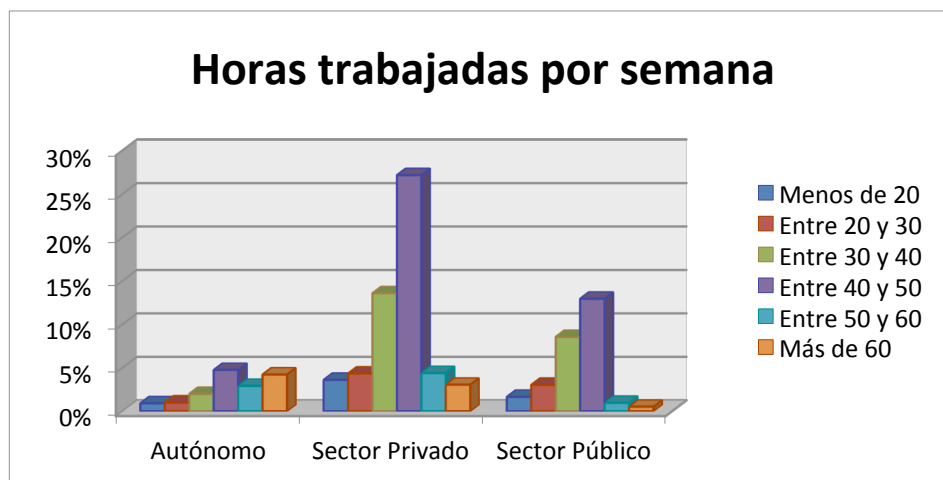


Ilustración 8. Gráfico. Porcentajes por sectores según horas trabajadas por semana.

En proporción, los autónomos son los que mayor numero de horas trabajan a la semana

CONCILIACIÓN LABORAL

El análisis de la conciliación laboral es de gran relevancia, ya que, afecta significativamente a diversas variables, como la satisfacción de los trabajadores entre otras.

| Conciliación | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|--------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Muy bien | 1.924 | 6.069 | 3.755 | 11.748 |
| Bien | 3.070 | 11.613 | 5.647 | 20.330 |
| No muy bien | 1.259 | 3.599 | 1.299 | 6.157 |
| Nada bien | 424 | 979 | 281 | 1.684 |
| | | | No válidos | 3.897 |

Tabla 50. Datos. Frecuencias de los distintos grupos de Conciliación laboral

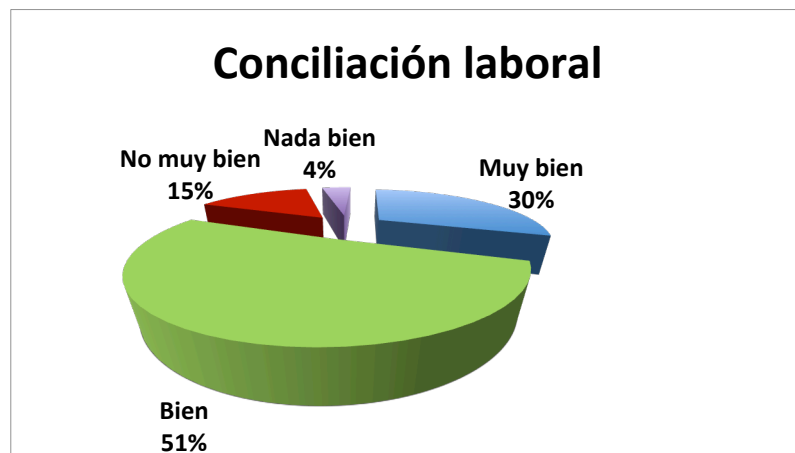


Ilustración 9. Gráfico. Porcentajes de los grupos de conciliación laboral

El 80% de los empleados valoran que su trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo bien o muy bien. Realmente es un dato que hay que analizar porque supone un avance en las condiciones laborales de los trabajadores.

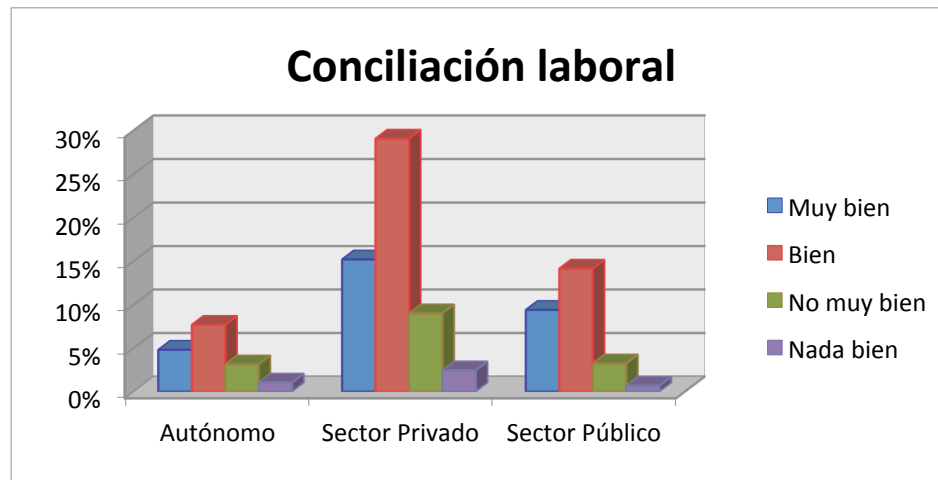


Ilustración 10. Gráfico. Porcentajes por sectores de conciliación laboral.

Los autónomos, en proporción, son los empleados que peor valoran su conciliación laboral.

SATISFACCIÓN

Una vez distribuidos los resultados de la agrupación por percentiles la tabla de frecuencias de la satisfacción laboral por sector es la siguiente:

| Satisfacción | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|-------------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Muy Mala | 912 | 5.875 | 1.685 | 8.472 |
| Mala | 1.159 | 4.528 | 2.074 | 7.761 |
| Suficiente | 1.316 | 5.001 | 2.854 | 9.171 |
| Buena | 1.225 | 3.177 | 1.916 | 6.318 |
| Muy Buena | 2.113 | 3.822 | 2.515 | 8.450 |
| | | | No válidos | 3.644 |

Tabla 51. Datos. Frecuencias de Satisfacción laboral por sectores



Ilustración 11. Gráfico. Porcentajes de Satisfacción Laboral.

La distribución de la satisfacción es bastante homogénea aunque hay una ligera tendencia hacia la satisfacción baja.

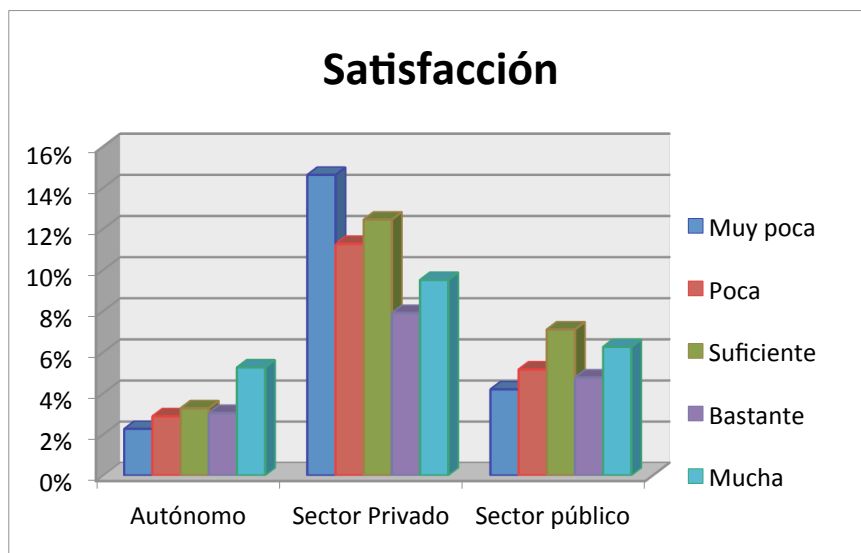


Ilustración 12. Gráfico. Porcentajes por sectores de Satisfacción laboral.

Diferenciando la satisfacción entre los sectores, se puede apreciar que los autónomos son los que mejores resultados de satisfacción presentan. En cambio, el sector privado tiene la mayoría de su distribución calificada como muy mala o mala satisfacción. En el sector público hay una tendencia hacia la satisfacción media-alta.

BAJAS LABORALES

Las Bajas laborales es una variable relevante a considerar en el estudio, ya que, en ocasiones es el desencadenante del estrés en los trabajadores. Además, para las empresas es importante conocer su comportamiento debido a sus costes laborales y a los problemas organizativos que origina.

| Bajas Laborales | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|-------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Ninguna Baja | 5.154 | 12.094 | 5.720 | 22.968 |
| Menos de 1 semana | 832 | 4.468 | 2.224 | 7.524 |
| De 1 a 2 semanas | 364 | 1.971 | 1.053 | 3.388 |
| De 2 a 3 semanas | 210 | 1.186 | 713 | 2.109 |
| De 3 a 4 semanas | 35 | 196 | 128 | 359 |
| De 4 a 5 semanas | 257 | 969 | 705 | 1.931 |
| | | | No válidos | 5.537 |

Tabla 52. Datos. Frecuencias de Bajas laborales.

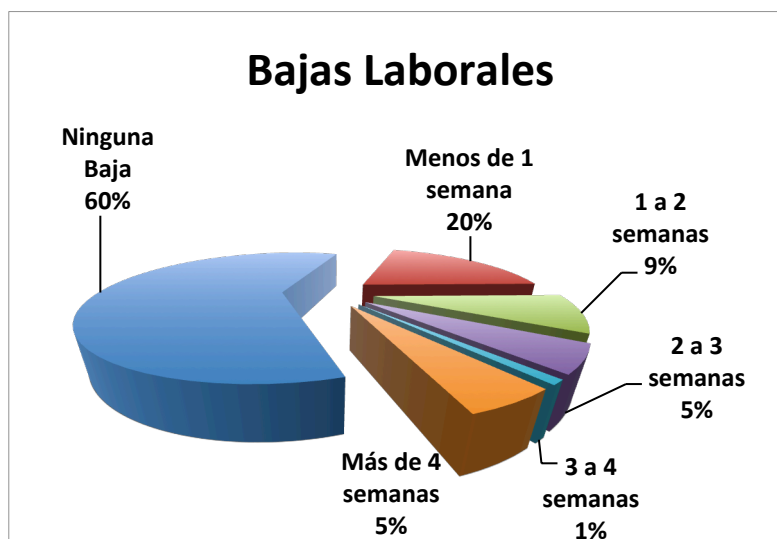


Ilustración 13. Gráfico. Porcentajes de frecuencias de bajas laborales.

Seis de cada diez trabajadores no ha faltado ningún día a su puesto de trabajo en el último año. La duración de la baja laboral más común es menos de una semana, mientras que aquellos que se han ausentado de su puesto de trabajo más de cuatro semanas es de un 5%.

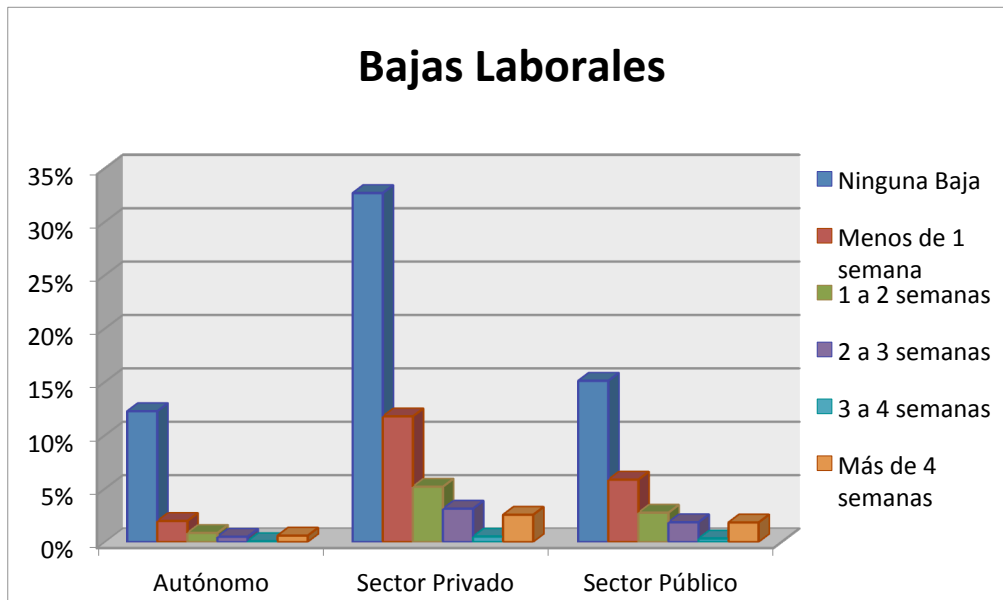


Ilustración 14. Gráfico. Porcentajes de Bajas Laborales por Sectores.

Como es apreciable, los autónomos son los trabajadores que menos se han ausentado de su puesto de trabajo. La mayoría de ellos no ha tenido ninguna baja laboral. Sin embargo, el sector público es el que tiene más empleados que han sufrido bajas laborales de mayor duración.

DEMANDA

La primera variable de las cargas laborales describe las exigencias laborales que sufren los empleados en forma de presión de tiempo, nivel de atención, volumen de trabajo... La tabla de frecuencias es la siguiente:

| Demanda | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|----------|----------|----------------|----------------|--------|
| Muy Alta | 1.077 | 4.587 | 1.623 | 7.287 |
| Alta | 1.687 | 6.224 | 2.522 | 10.433 |
| Moderada | 1.187 | 3.787 | 1.823 | 6.806 |
| Baja | 1.413 | 4.207 | 2.440 | 8.060 |
| Muy Baja | 1.307 | 3.527 | 2.563 | 7.397 |
| | | | No válidos | 3.833 |

Tabla 53. Datos. Frecuencia de grupos de Demanda Laboral

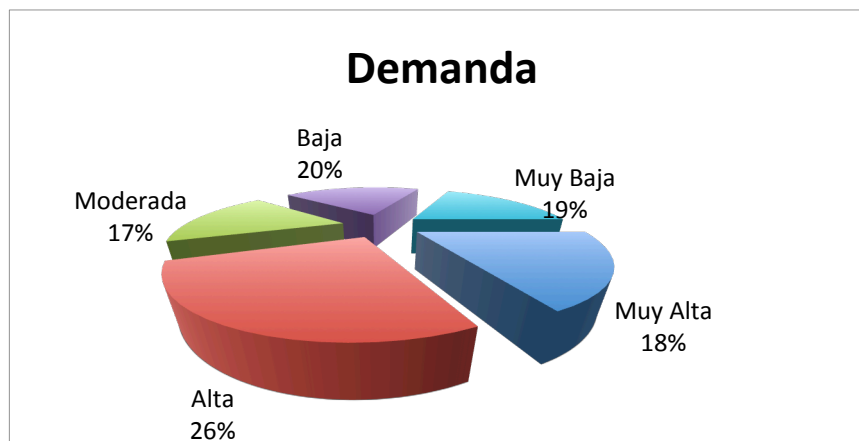


Ilustración 15. Gráfico. Porcentajes de Demanda Laboral.

La demanda está distribuida de forma homogénea entre los distintos grupos al haberse obtenido mediante percentiles. Esto facilita el estudio. Pese a ello hay una ligera tendencia hacia los grupos de alta demanda.

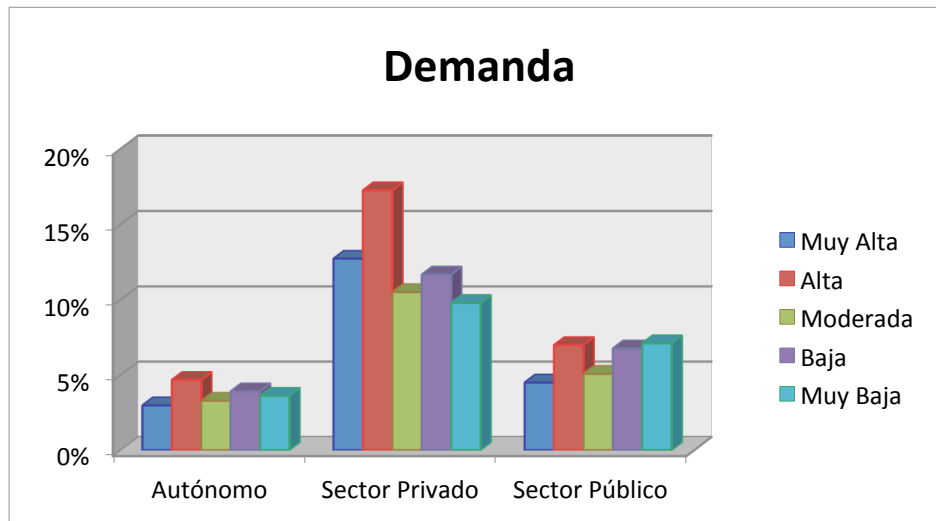


Ilustración 16. Gráfico. Porcentaje de Demanda Laboral por sectores.

En general en los tres sectores la demanda es alta, especialmente en el sector privado. En el sector público y autónomos la distribución es bastante uniforme, aunque en el sector público la tendencia es hacia la tendencia baja.

CONTROL

La variable control describe cómo trabaja el empleado en referencia a la autonomía que tiene de controlar sus actividades y desarrollarlas según sus criterios. La tabla de frecuencias dividida por sectores es la siguiente:

| Control | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|-----------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Muy Bajo | 390 | 5.130 | 1.847 | 7.367 |
| Bajo | 298 | 3.249 | 1.365 | 4.912 |
| Alto | 609 | 3.993 | 2.210 | 6.812 |
| Muy Alto | 5.424 | 9.982 | 5.603 | 21.009 |
| | | | No válido | 3.716 |

Tabla 54. Datos. Frecuencias de grupos de Control por sectores.

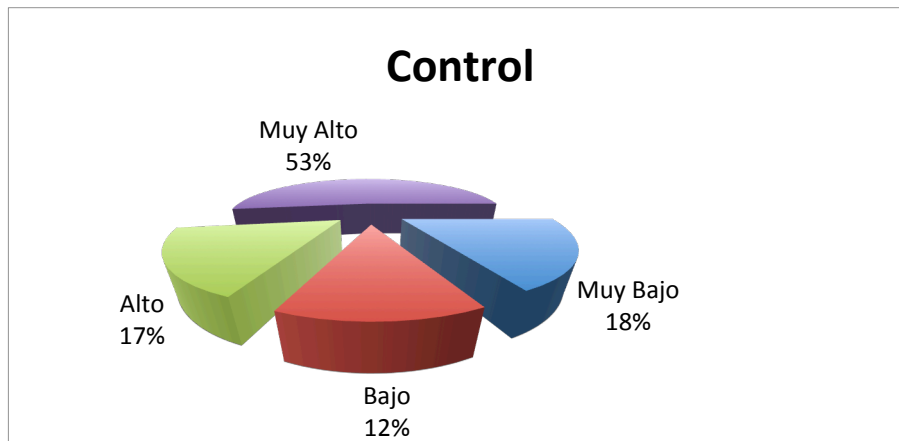


Ilustración 17. Gráfico. Porcentajes de Control Laboral

Más de la mitad de los trabajadores tienen una muy alta capacidad de independencia en sus tareas. Esto se debe a que la inmensa mayoría de los autónomos controlan en su totalidad el desempeño de sus actividades, por tanto, aumenten considerablemente la proporción del grupo de muy alto control. Las personas que tienen empleos del tipo producción, tienen menor flexibilidad en sus puestos de trabajo debido a la gran repetitividad de sus tareas.

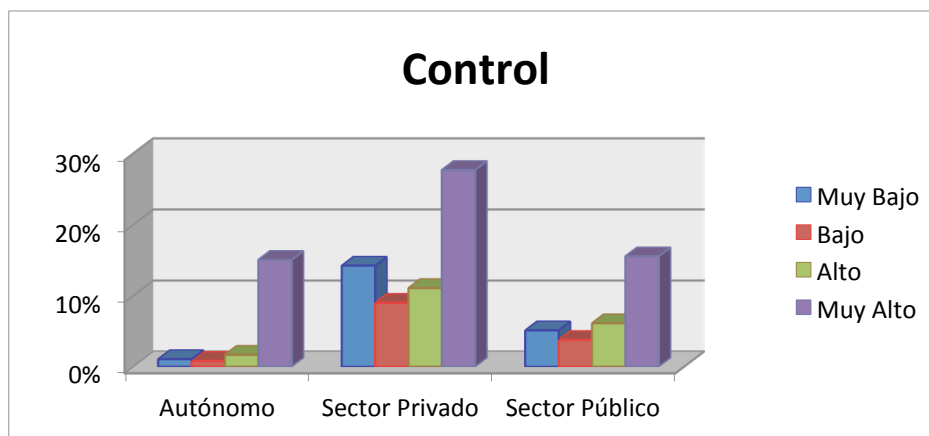


Ilustración 18. Gráfico. Porcentaje de Control laboral por sectores.

Como ya hemos comentado, los autónomos son los que tiene la capacidad de controlar en su totalidad sus tareas laborales. Por el contrario, en proporción, en el sector privado se encuentran los empleados con autonomía laboral.

APOYO SOCIAL

El apoyo de los compañeros y de las jefaturas o supervisores del empleado ejerce influencias muy positivas en las otras variables del estudio. Dependiendo del sector laboral los resultados son variables:

| Apojo Social | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|-----------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Muy Alto | 1.433 | 5.124 | 3.007 | 9.564 |
| Alto | 0 | 2.421 | 1.438 | 3.859 |
| Moderado | 873 | 5.288 | 2.785 | 8.946 |
| Bajo | 507 | 5.781 | 2.487 | 8.775 |
| Muy Bajo | 589 | 3.166 | 1.192 | 4.897 |
| | | | No válidos | 7.775 |

Tabla 55. Frecuencias de grupos de Apoyo social

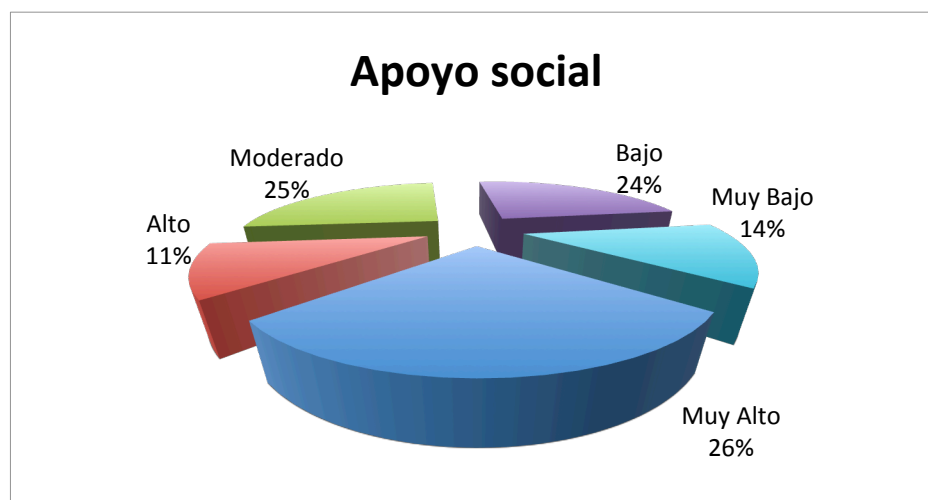


Ilustración 19. Gráfico. Porcentajes de grupos de Apoyo social.

Hay una tendencia hacia los grupos de mayor apoyo social. Es un aspecto favorable para el correcto desempeño de las tareas del empleado, ya que, el trabajo en equipo y la ayuda de los compañeros tiene efectos muy positivos sobre variables como el estrés y la satisfacción, así como en los resultados de las labores desempeñadas. Sin embargo, no todos los puestos de trabajo requieren el apoyo de los compañeros y superiores, debido a la simplicidad y repetitividad de las labores.

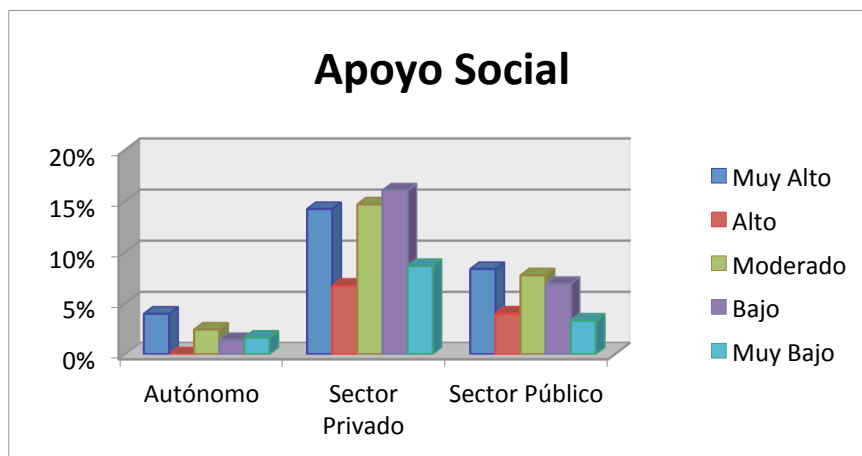


Ilustración 20. Gráfico. Porcentajes de grupos de Apoyo Social por sectores.

FORMACIÓN IMPARTIDA

Esta variable representa la formación que ha sido costeada por la empresa o el autónomo para mejorar las aptitudes de los empleados. En estos tiempos de crisis y de reestructuraciones organizativas, ciertas empresas optan por mejorar la formación de los empleados para aumentar el valor de sus activos intangibles y su competitividad en un mercado laboral totalmente globalizado.

| Formación | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todo |
|-----------|----------|----------------|----------------|--------|
| Si | 1.278 | 5.877 | 4.772 | 11.927 |
| No | 5.988 | 15.801 | 6.095 | 27.884 |
| | | | No válidos | 4.005 |

Tabla 56 Datos. Frecuencias de Formación Impartida.



Ilustración 21. Gráfico. Porcentajes de Formación impartida.

Sólo tres de cada diez trabajadores reciben formación a costa de la empresa, frente al restante 7 de cada diez que no la reciben.

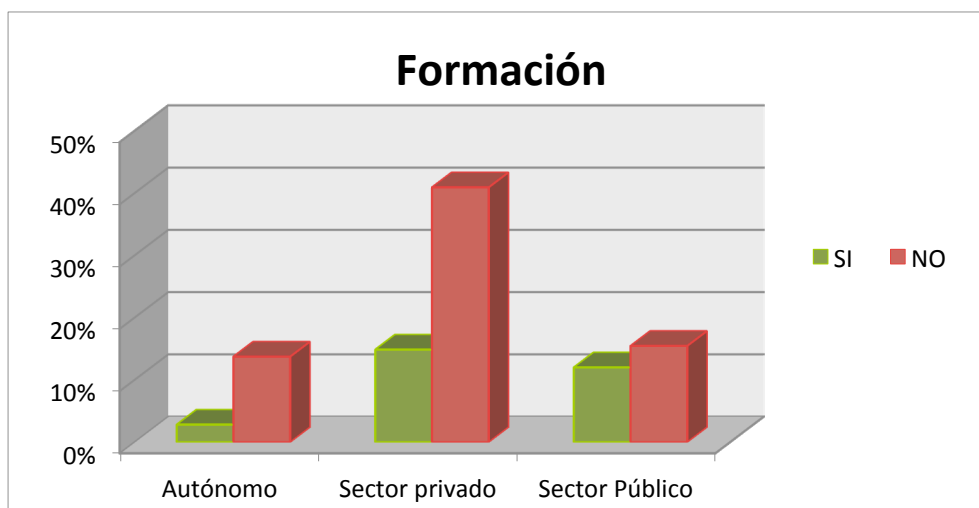


Ilustración 22. Gráfico. Porcentaje por sectores de Formación impartida.

El sector público es donde más inversión en formación se está realizando, fruto de un proceso de reciclaje de empleados de larga antigüedad laboral. Por el contrario, los autónomos son los que menos formación reciben, debido, posiblemente, a que son ellos mismos los que deben de realizar una inversión tanto económica como de su tiempo para adquirir nuevos conocimientos.

INSEGURIDAD LABORAL

Variable que refleja la opinión que tienen los empleados acerca de la inseguridad a la que se ven expuestos debido al trabajo que realizan.

| Inseguridad Laboral | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|---------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Si | 2.033 | 5.522 | 2.930 | 10.485 |
| No | 5.188 | 15.805 | 7.819 | 28.812 |
| No válidos | | | | 4.519 |

Tabla 57. Datos. Frecuencias de Inseguridad Laboral.



Ilustración 23. Gráfico. Porcentajes de Inseguridad Laboral

Casi tres de cada diez empleados sienten que existen factores que tienen la potencialidad de causar un daño a su salud.

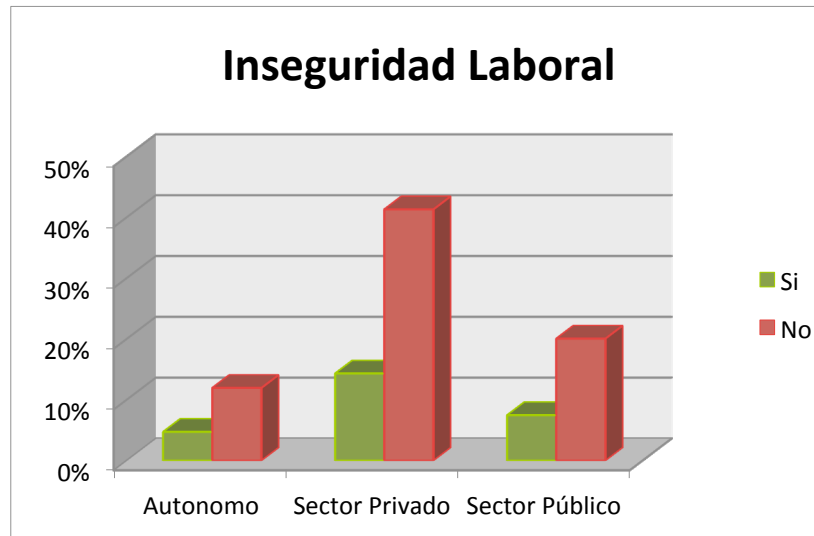


Ilustración 24. Gráfico. Porcentajes Inseguridad Laboral por sectores.

Los autónomos son nuevamente los que perciben mayores riesgos que afecten a su salud o que incremente las posibilidades de sufrir un accidente laboral. El segundo sector con más riesgos sería el público y por último el sector privado con la menor proporción de empleados que poseen esta percepción.

ESTRÉS

El estrés es una de las variables más estudiadas por los investigadores de condiciones laborales. Numerosos factores influyen en la frecuencia con la que los empleados sufren estrés. Es una patología emergente en el área laboral. Diversas teorías se han formulado acerca de su desencadenamiento, y algunos investigadores afirman que tiene una especial incidencia en el sector servicios, y en los puestos de mayor exigencia y dedicación.

| Estrés | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|---------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Siempre | 1.056 | 2.091 | 1.196 | 4.343 |
| Casi Siempre | 1.158 | 3.389 | 1.687 | 6.234 |
| A veces | 2.495 | 8.379 | 4.308 | 15.182 |
| Raramente | 1.446 | 4.191 | 2.009 | 7.646 |
| Nunca | 1.057 | 3.595 | 1.652 | 6.304 |
| | | | No válidos | 4107 |

Tabla 58. Datos. Frecuencias de incidencia del Estrés.



Ilustración 25. Gráfico. Porcentajes de Incidencia del Estrés.

La tendencia de la variable indica que una gran mayoría de trabajadores sufre estrés a veces o con frecuencia. Posiblemente la inseguridad económica imperante en la actualidad acentúa esta tendencia, causando estos estados nerviosos de manera cada vez más habitual.

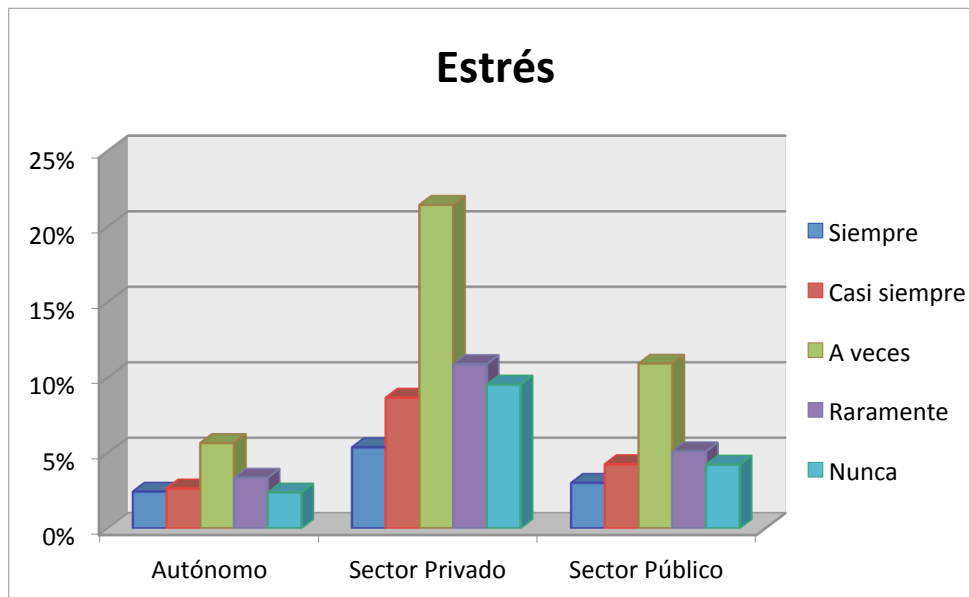


Ilustración 26. Gráfico. Porcentajes de Incidencia del Estrés por sectores.

Nuevamente los autónomos son los protagonistas de la variable. En proporción, los empleados por cuenta propia que sufren estrés siempre o casi siempre son los más numerosos. En el sector privado quizás esta afección sea menos significativa.

SINTOMAS FÍSICOS Y PSICOLÓGICOS

Los síntomas Físicos y psicológicos como el cansancio, dolores de cabeza, problemas digestivos... son en muchas ocasiones enfermedades psicosomáticas. En ocasiones, una persona se siente físicamente mal sin un motivo aparente, y muchas veces estas enfermedades tienen origen en nuestras emociones. Asimismo, veremos cómo varía el estrés en los empleados que han sufrido estas dolencias en los últimos 12 meses, diferenciando en cada uno de los sectores.

| Síntomas | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Menos de 3 | 3.325 | 11.331 | 5.560 | 20.126 |
| 3 o Más | 3.498 | 11.077 | 5.486 | 20.061 |
| | | | No válidos | 3.629 |

Tabla 59. Datos síntomas físicos y psicológicos



Ilustración 27. Gráfico Porcentaje síntomas físicos y psicológicos

La mitad de los empleados ha sufrido más de tres síntomas en los últimos doce meses, una situación preocupante que apunta al aumento del estrés en los últimos años.

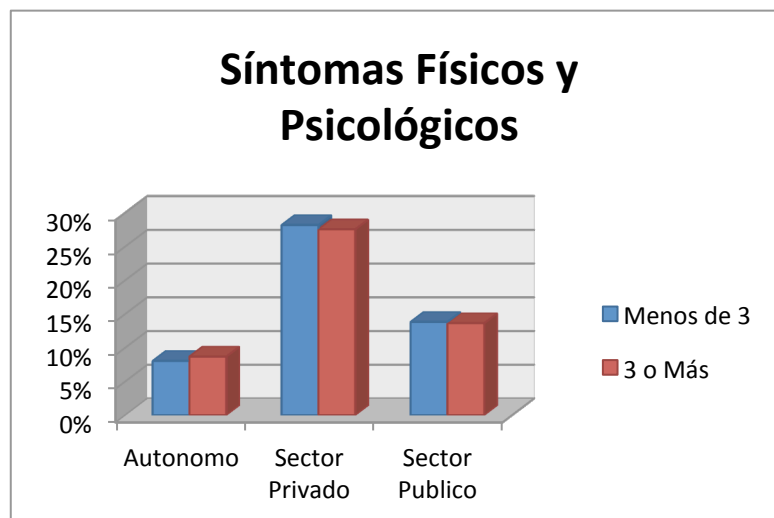


Ilustración 28. Gráfico comparación síntomas entre distintos sectores

La distribución entre los sectores es muy homogénea y no se aprecian diferencias relevantes entre ellos.

CONDICIONES LABORALES

Variable que resume la valoración de los empleados acerca de sus condiciones laborales en general.

| Condiciones Laborales | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|-----------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Muy Satisfecho | 2.037 | 4.381 | 2.622 | 9.040 |
| Satisfecho | 3.564 | 12.603 | 6.447 | 22.614 |
| No muy satisfecho | 1.229 | 3.711 | 1.473 | 6.413 |
| Nada Satisfecho | 449 | 838 | 279 | 1.566 |
| | | | No válidos | 4183 |

Tabla 60. Datos. Frecuencias de grupos de Condiciones Laborales.



Ilustración 29. Gráfico. Porcentajes de grupos de Condiciones laborales.

Una gran mayoría de los empleados valoran sus condiciones laborales como buenas o muy buenas. En el estudio por Redes Bayesianas, se analizará cuáles son los factores que motivan esta valoración.

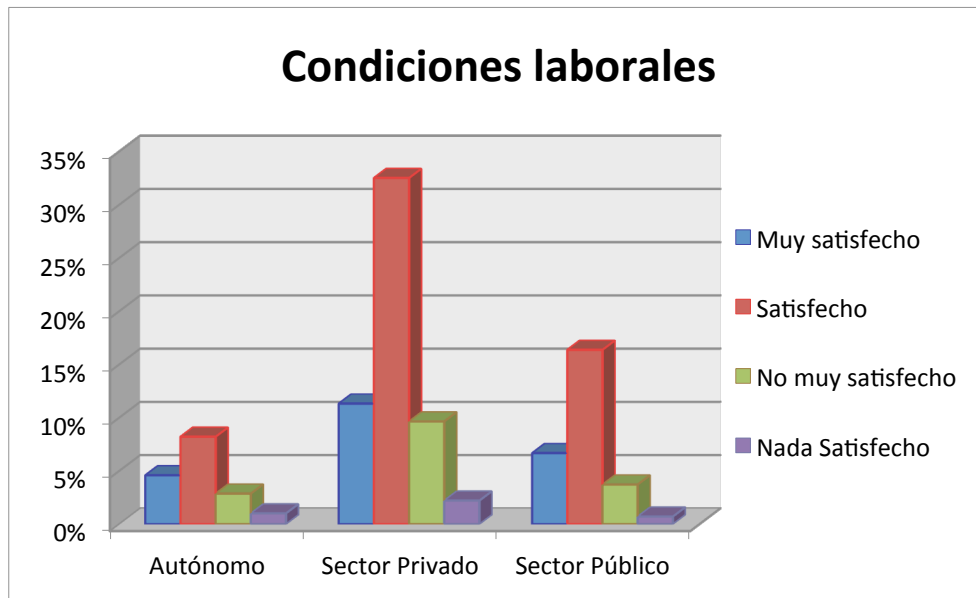


Ilustración 30. Gráfico. Porcentajes de grupos de Condiciones laborales según sectores.

En proporción, los autónomos son los que mejor valoran sus condiciones laborales, debido, posiblemente, a su autonomía laboral, aspecto que permite modificar sus condiciones según crean conveniente.

TAMAÑO EMPRESA

Para analizar las condiciones laborales, resulta indispensable aislar los resultados de cada variable según el tamaño de la empresa de cada sector. Según numerosos estudios, la valoración de los empleados sobre su puesto de trabajo varía considerablemente en aspectos como la estabilidad, apoyo social, estrés...En la siguiente tabla se observan en número de empleados de cada sector que trabaja en cada tipo de empresa.

| Tamaño empresa | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|-------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Microempresa o Autónomo | 6.710 | 8.520 | 2.160 | 17.390 |
| Pequeña empresa | 409 | 6.606 | 3.958 | 10.973 |
| Mediana Empresa | 122 | 3.877 | 2.840 | 6.839 |
| Gran empresa | 53 | 2.120 | 1.554 | 3.777 |
| | | | No válidos | 4.837 |

Tabla 61. Tabla Datos. Frecuencias de Tamaño Empresas.

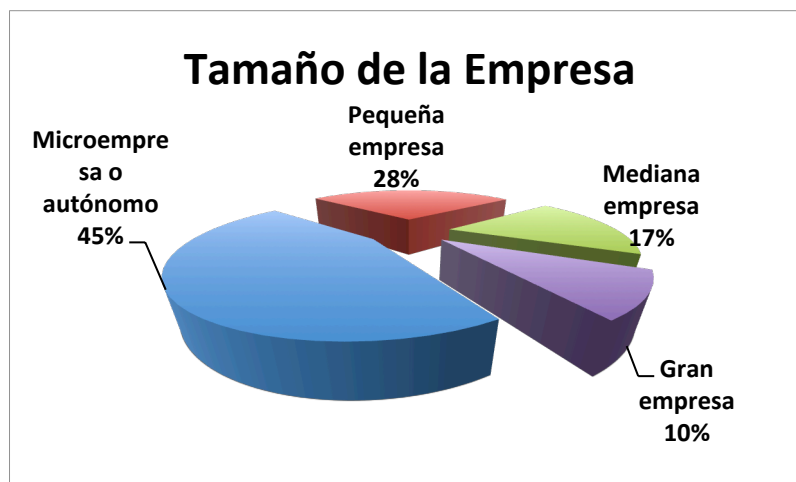


Ilustración 31. Gráfico. Porcentajes Tamaño empresa.

El 45% de las empresas son de 1 a 10 empleados. Este porcentaje es tan grande porque engloba a autónomos y a las micro empresas. El segundo tamaño de empresa más numeroso es la pequeña empresa con un 28 %.

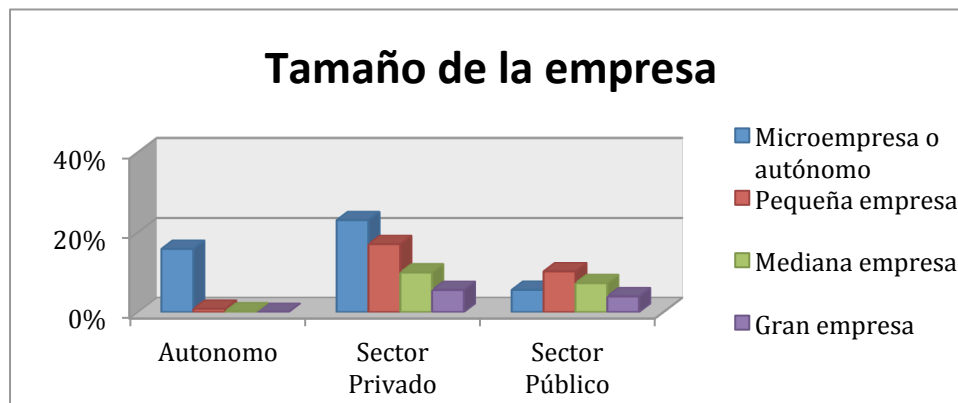


Ilustración 32. Gráfico. Porcentajes Tamaño empresa por sectores.

Evidentemente los autónomos sólo son representados por las microempresas, al trabajar generalmente solos o con muy pocos empleados. En el sector privado, las microempresas son las más representativas, junto con las pequeñas empresas, mientras que en el sector público son las pequeñas y medianas empresas las más cuantiosas.

CUIDADO Y EDUCACIÓN DE LOS HIJOS, NIETOS

Esta variable se refiere al tiempo que dedican los empleados al cuidado y educación de sus hijos y nietos. Se realiza un estudio de frecuencias y porcentajes según sectores:

| Cuidado hijos | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Nada | 2.290 | 8.626 | 3.601 | 14.517 |
| Menos de 1 h/día | 1.694 | 4.506 | 2.555 | 8.755 |
| De 1 a 2 h/día | 409 | 974 | 589 | 1972 |
| De 2 a 3 h/día | 580 | 1.801 | 902 | 3.283 |
| Más de 3 h/día | 775 | 3.498 | 2.112 | 6.385 |
| | | | No válidos | 7073 |

Tabla 62. Tabla Datos. Frecuencias de cuidado y educación de los hijos y nietos.

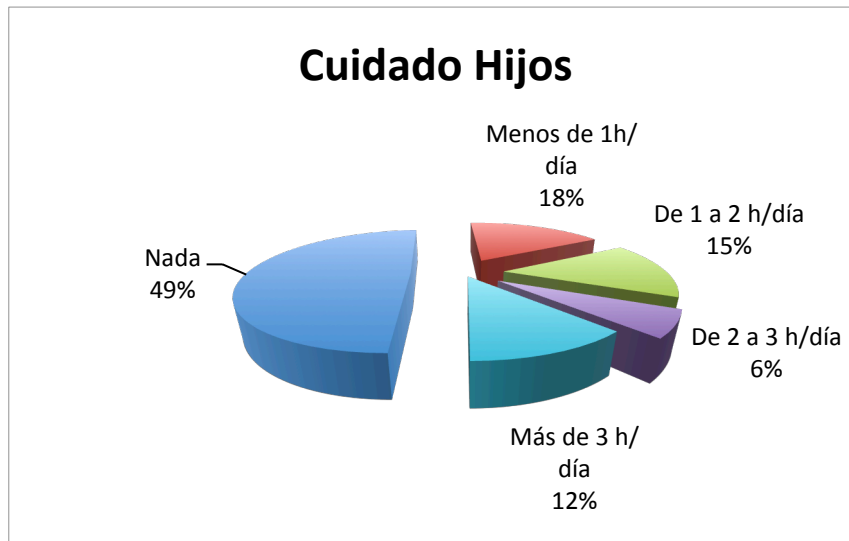


Ilustración 33. Gráfico. Porcentajes de las frecuencias del cuidado de los hijos.

Pese a que el porcentaje de personas que nunca dedican tiempo al cuidado de los hijos es alto, hay que tener en cuenta que únicamente dedican tiempo al cuidado de los hijos propios aquellas personas que tienen niños con edades hasta los ocho años.

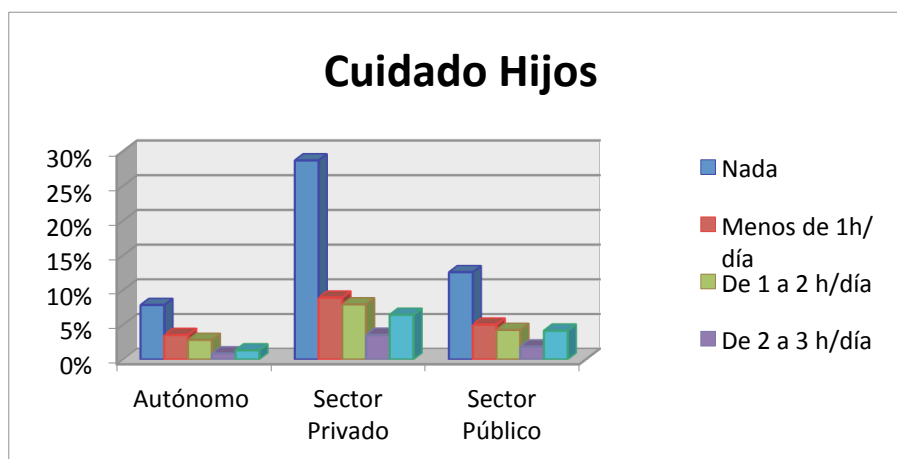


Ilustración 34. Gráfico. Porcentaje por sectores del cuidado de los hijos.

En el sector privado es donde menos tiempo dedican al cuidado de los niños. Por el contrario, en el sector público es donde se encuentra el mayor porcentaje de empleados que dedican más de 3 horas al día, posiblemente porque tienen jornadas laborales más llevaderas que les permiten una mejor conciliación

COCINAR Y REALIZAR TAREAS DOMÉSTICAS

Teniendo en cuenta que a la encuesta únicamente respondieron personas con un trabajo remunerado fuera del hogar, es de especial interés estudiar cómo se distribuye esta variable por sectores, ya que, las personas que se dedican únicamente a las labores del hogar no eran encuestadas.

| Cocina tareas domésticas | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|--------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Nada | 2.290 | 8.626 | 3.601 | 14.517 |
| Menos de 1 h/día | 1.694 | 4.506 | 2.555 | 8.755 |
| De 1 a 2 h/día | 409 | 974 | 589 | 1972 |
| De 2 a 3 h/día | 580 | 1.801 | 902 | 3.283 |
| Más de 3 h/día | 775 | 3.498 | 2.112 | 6.385 |
| | | | No válidos | 7073 |

Tabla 63. Datos. Frecuencias de cocinar y tareas domésticas

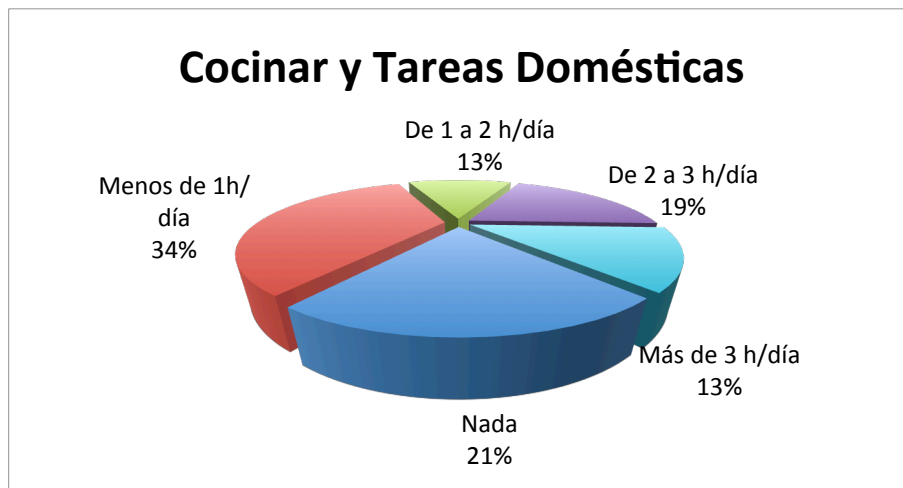


Ilustración 35. Gráfico. Porcentajes de cocinar y tareas domésticas

La distribución de los grupos es bastante homogénea. El 34% de los empleados dedican una hora o menos al día a cocinar y a tareas domésticas. Es importante destacar que ocho de cada diez empleados dedican algo de tiempo al día a tareas del hogar.

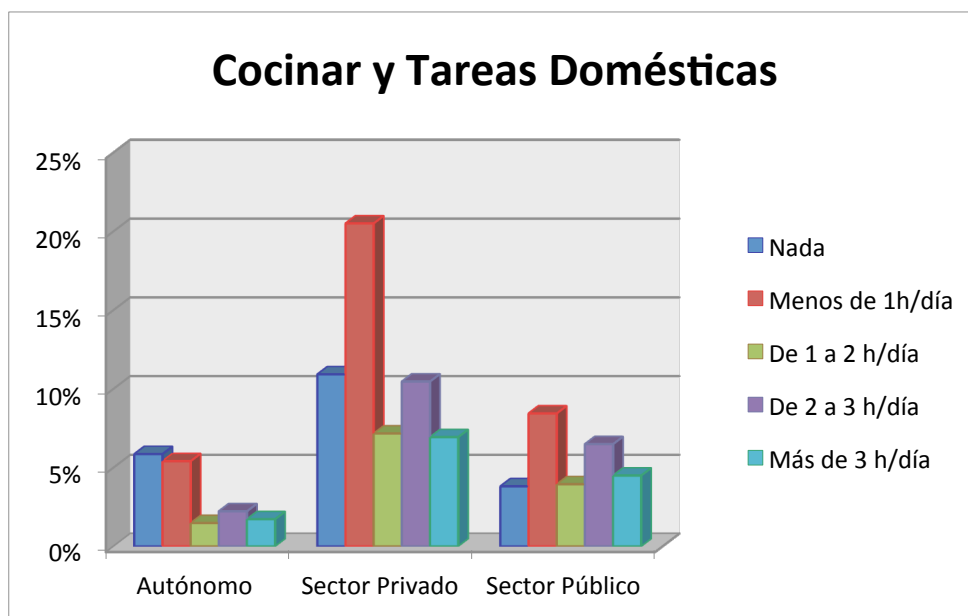


Ilustración 36. Gráfico. Porcentajes de cocinar y tareas domésticas por sectores.

El sector público es el que tiene menor proporción de empleados que no emplean nada de tiempo a las tareas del hogar, y a su vez, los que más tiempo dedican. Como ya se ha comentado en otras variables, quizás esta dedicación a las cargas familiares sean debidas a su mayor capacidad de conciliación laboral.

CUIDADO DE FAMILIARES ANCIANOS O CON ALGUNA DISCAPACIDAD

Para completar el grupo de variables relacionadas con las cargas familiares, se ha hecho un estudio del tiempo diario dedicado al cuidado de las personas mayores. Al ser muy bajo, el porcentaje de empleados que dedican tiempo diariamente al cuidado

de familiares, el proyecto se centra únicamente en los grupos que si dedican tiempo por considerarlos de mayor interés para el estudio.

| Cuidado personas mayores | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|--------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Nada | 4.707 | 17.085 | 7.951 | 29.743 |
| Menos de 1 h/día | 662 | 1.965 | 1.325 | 3.952 |
| De 1 a 2 h/día | 325 | 553 | 464 | 1.342 |
| De 2 a 3 h/día | 68 | 93 | 82 | 243 |
| Más de 3 h/día | 45 | 140 | 103 | 288 |
| | | | No válidos | 8.248 |

Tabla 64. Datos. Frecuencias del cuidado de personas mayores.

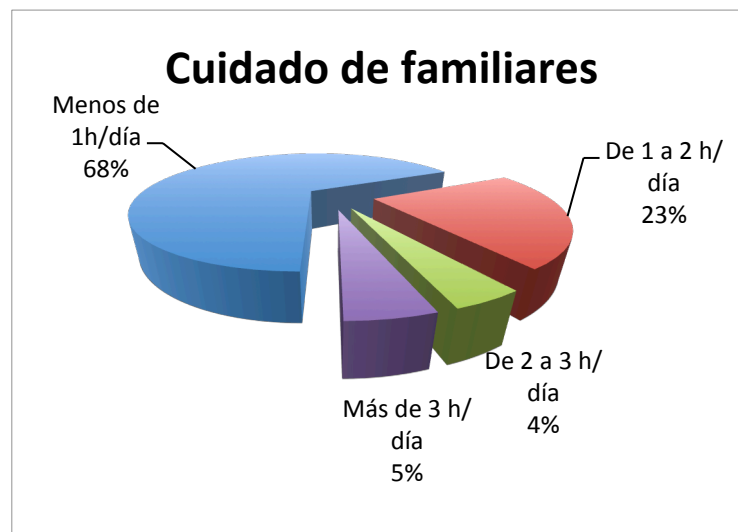


Ilustración 37. Gráfico. Porcentajes del cuidado de personas mayores.

La mayoría de los empleados dedican menos de una hora al día, y una minoría dedican más de dos horas al día.

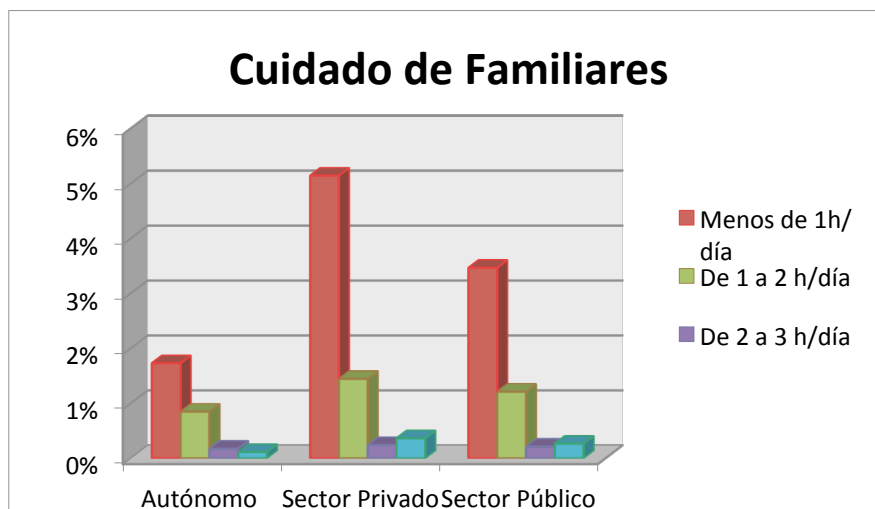


Ilustración 38. Gráfico. Porcentajes por sectores del cuidado de personas mayores

Los autónomos son los que más tiempo dedican al cuidado de familiares a pesar de sus largas jornadas de trabajo.

DEPORTES CULTURA Y OCIO

Como ya se ha comentado previamente en el análisis de las variables, únicamente se tiene en cuenta el tiempo dedicado a estas actividades fuera del hogar.

| Deportes, Cultura y Ocio | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|--------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Nada | 4.508 | 13.774 | 6.285 | 24.567 |
| Menos de 1 h/día | 1.795 | 7.496 | 3.992 | 13.283 |
| De 1 a 2 h/día | 240 | 783 | 509 | 1.532 |
| De 2 a 3 h/día | 29 | 77 | 46 | 152 |
| Más de 3 h/día | 16 | 40 | 32 | 88 |
| | | | No válidos | 4.194 |

Tabla 65. Datos. Frecuencias del tiempo dedicado a deporte, cultura y ocio.

Una mayoría de los empleados no dedican nada de tiempo al ocio. El siguiente grupo más numeroso es el que dedica una hora o menos al día con un 34%. Sin embargo aquellos que dedican más de 2 horas diarias al ocio pueden considerarse nulos.

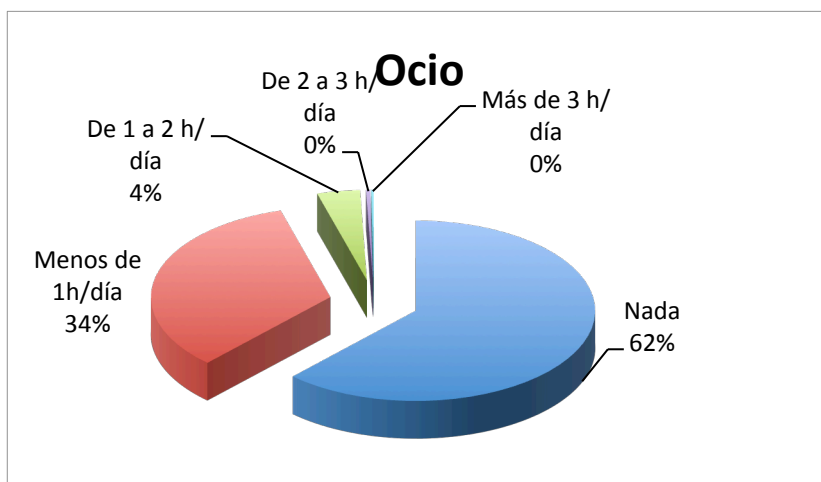


Ilustración 39. Gráfico. Porcentajes del tiempo dedicado a deporte, cultura y ocio.

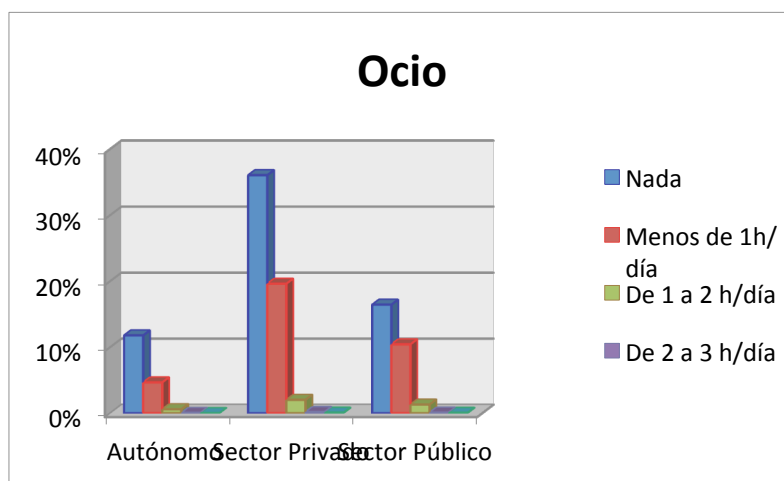


Ilustración 40. Gráfico. Porcentajes por sectores del tiempo dedicado a cultura, deporte y ocio.

En el análisis por sectores, no es posible apreciar grandes diferencias, ya que, los tres se comportan de forma similar. El sector público tiene una mayor proporción de empleados que dedican una hora o menos.

ANTIGÜEDAD LABORAL

Existe la creencia de que todo empleado desea tener un empleo con la mayor duración posible. Sin embargo, esa antigüedad puede suscitar sensaciones negativas acerca de las condiciones de su puesto, fruto del desgaste de esa estabilidad laboral.

| Antigüedad | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Todos |
|-----------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Menos de 1 año | 266 | 2.521 | 755 | 3.542 |
| De 1 a 5 años | 1.878 | 9.746 | 2.997 | 14.621 |
| De 6 a 10 años | 1.489 | 4.273 | 2.062 | 7.824 |
| De 11 a 15 años | 862 | 2.012 | 1.394 | 4.268 |
| Más de 15 años | 2005 | 3.367 | 3.692 | 9.064 |
| | | | No válidos | 4.497 |

Tabla 66. Datos. Frecuencia de grupos de Antigüedad laboral.

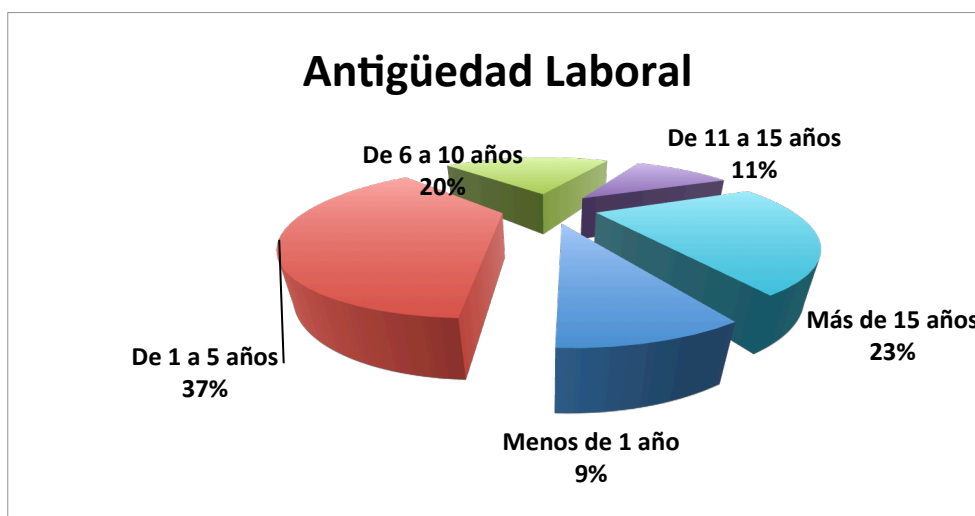


Ilustración 41. Gráfico. Porcentajes Por Antigüedad Laboral

Casi cuatro de cada diez empleados tienen una antigüedad laboral de entre uno y cinco años, motivado, principalmente, por la volatilidad de los puestos de trabajo, fomentada por las reformas laborales para obtener esa flexibilidad tan deseada por los empresarios. Sin embargo, el siguiente grupo más grande es el de los empleados con una antigüedad mayor a 15 años.

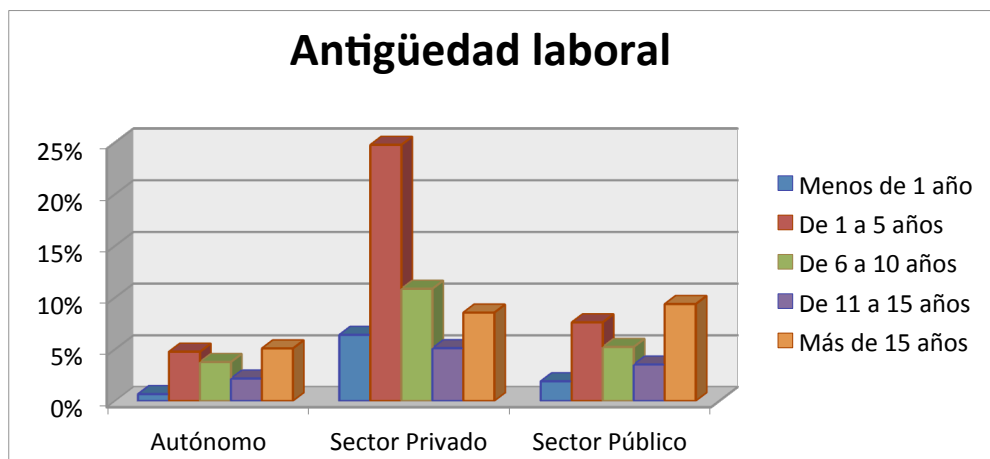


Ilustración 42. Gráfico. Porcentaje por sectores de Antigüedad laboral.

El sector laboral con mayores niveles de empleados de menor antigüedad es el sector privado. En cambio, los trabajadores que llevan más tiempo en la misma empresa es el sector público seguido de los autónomos. Es necesario aclarar que en el sector público la estabilidad laboral está garantizada en la mayoría de los países de la Unión.

INFLUENCIA

La influencia que ejercen los empleados en la toma de decisiones de su empresa reporta aspectos muy positivos que pueden beneficiar al individuo y a la empresa al mismo tiempo. En la siguiente tabla de frecuencias se diferencian por sectores el grado de influencia de los empleados:

| Influencia | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Muy Alto | 2.987 | 3.087 | 1.697 | 7.771 |
| Alto | 730 | 3.506 | 2.067 | 6.303 |
| Moderado | 384 | 5.702 | 3.223 | 9.319 |
| Bajo | 254 | 4.070 | 2.052 | 6.376 |
| Muy Bajo | 240 | 5.544 | 1.854 | 7.638 |
| | | | No válidos | 6.409 |

Tabla 67. Datos. Frecuencias de influencia Organizativa

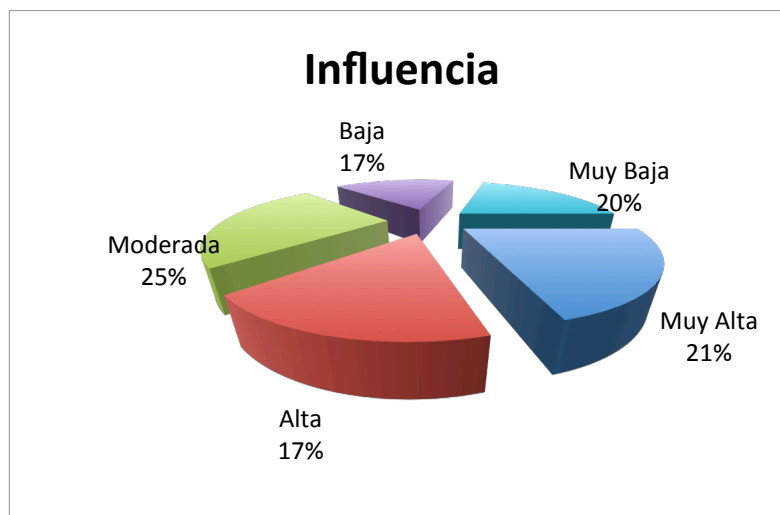


Ilustración 43. Gráfico. Porcentajes de Influencia Organizativa.

La distribución es muy similar en cada uno de los grados de influencia. La valoración general suele ser moderada.

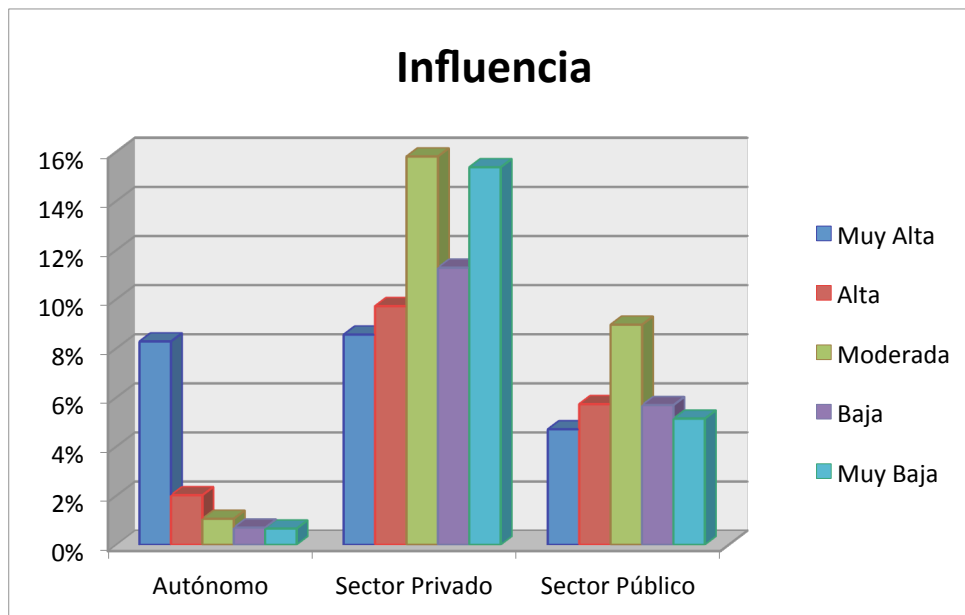


Ilustración 44. Gráfico. Porcentajes de Influencia por sectores.

La inmensa mayoría de los autónomos, lógicamente, tiene un nivel de influencia muy alto, al ser ellos, generalmente, sus propios jefes, y al tener la plena capacidad de decidir sobre su empresa. En el sector público la valoración es moderada y en el sector privado tiende a ser muy baja.

PERSPECTIVA DE JUBILACIÓN

Con el envejecimiento de los empleados, resulta interesante conocer su valoración acerca de la futura capacidad de desempeño que tendrán cuando cumplan la edad de 60 años. Con ello se podrá determinar si la continuidad en sus puestos de trabajo influye en su satisfacción.

| Perspectiva jubilación | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|------------------------|----------|----------------|----------------|--------|
| Sí, lo creo | 3.250 | 9.644 | 5.525 | 18.419 |
| No, no creo | 1.366 | 6.188 | 2.743 | 10.297 |
| No, No quisiera | 966 | 3.929 | 1.378 | 6.273 |
| | | | No válidos | 8.827 |

Tabla 68. Datos. Frecuencias de perspectiva de jubilación.

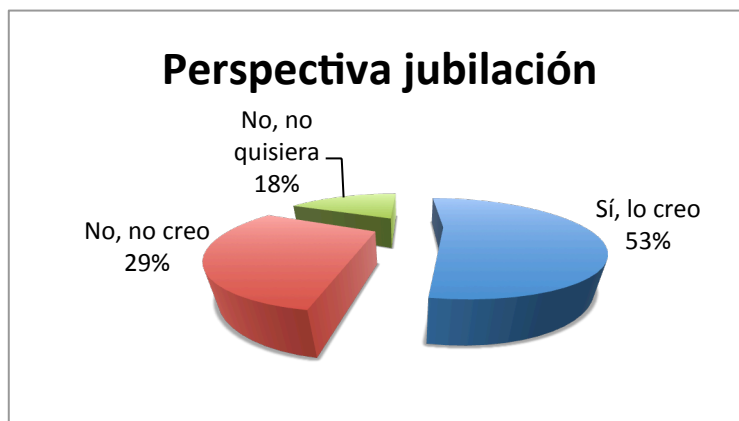


Ilustración 45. Datos. Frecuencias de perspectiva de jubilación.

Más de la mitad de la población piensa que podría seguir realizando las mismas tareas que hasta ahora sin impedimentos. Por el contrario, casi un veinte por ciento opina que no le gustaría seguir en su puesto.

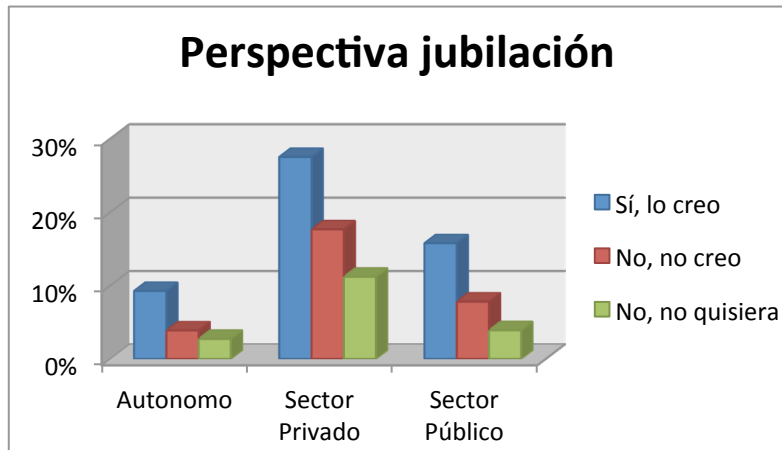


Ilustración 46. Gráfico comparativo entre distintos sectores de perspectiva jubilación

En los tres sectores la valoración acerca de su perspectiva laboral cercana a la jubilación es muy similar, siendo la más desfavorable en el sector privado.



9. REDES BAYESIANAS

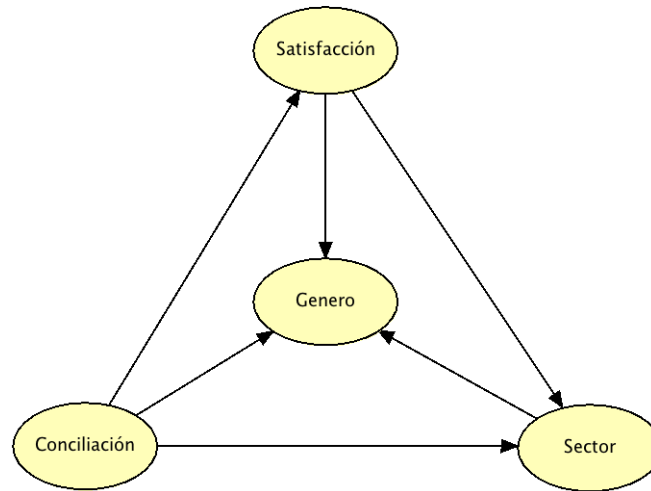
Existe una enorme cantidad de métodos de estudio en el tratamiento de datos, y la utilización de unos u otros repercute en la calidad de los resultados obtenidos. Esto se debe, a que cada método tiene una forma de construir el modelo de comparación entre los datos y algunos están destinados a ser empleados para temas específicos donde se ha demostrado su validez. Por ello, se ha decidido utilizar un método que relacione unas variables con otras, pudiéndose entender de una manera muy intuitiva.

En este proyecto se ha realizado el estudio de las variables utilizando redes bayesianas. Las redes Bayesianas son una metodología de creciente popularidad en el ámbito de la minería de datos (técnicas estadísticas de aprendizaje automático) para extraer conocimiento a partir de los datos generados en un problema concreto (bases de datos de encuestas, transacciones, etc.).

Estos modelos de redes bayesianas, se aplicarán directamente a las variables que se han identificado previamente para obtener las relaciones existentes entre ellas. Estas relaciones se representan de forma intuitiva mediante grafos dirigidos, que codificaran las dependencias marginales y condicionadas existentes en las distintas variables.

Además de esta capacidad de análisis, estas técnicas permiten construir modelos incorporando las relaciones de dependencia halladas, para poder analizar cuantitativamente (probabilísticamente) el efecto de unas variables en otras.

Las redes Bayesianas permiten construir modelos probabilísticos globales para un conjunto de variables, a partir de un conjunto de datos particular de las mismas. Este modelo representa explícitamente el conocimiento sobre el problema dado, en términos probabilísticos, a través de una función de probabilidad conjunta de las variables (Teorema de Bayes).



Definir una probabilidad conjunta no es una tarea sencilla cuando se dispone de muchas variables (dados los grados de libertad existentes), y las redes Bayesianas resuelven este problema de forma eficiente limitando el número de grados de libertad en base a las dependencias e independencias obtenidas de los datos, dadas en el grafo resultante; de esta manera la función de probabilidad conjunta se define a través de una factorización de funciones locales de probabilidad, en base a la probabilidad de cada variable condicionada a sus padres:

$$p(x) = \prod_{i=1}^n p(x_i | \pi_i)$$

Una vez definido el modelo probabilístico $p(x)$, las redes Bayesianas permiten calcular, por una parte, las probabilidades marginales $p\{X_i = x_i\}$, para cada estado x_i de cada variable X_i de X . Estas probabilidades se denominan 'a priori' y corresponden al estado inicial de las variables en el conjunto de datos (las frecuencias de los distintos estados).



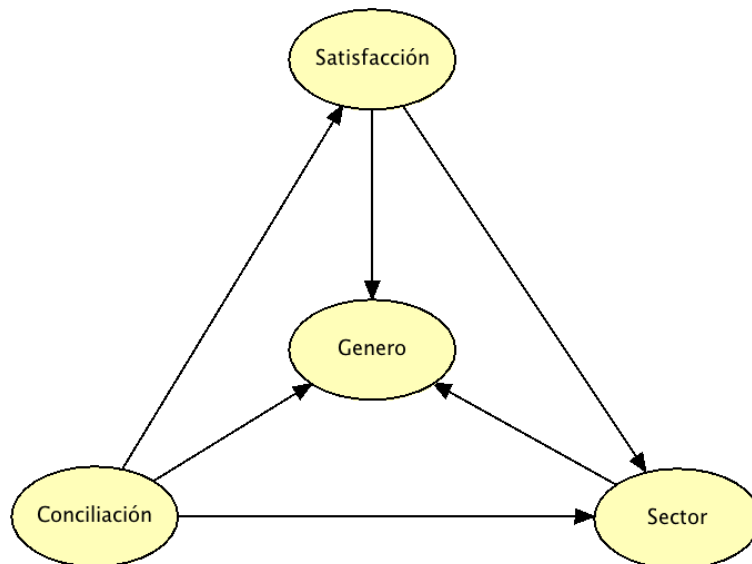
Por otra parte, las redes también permiten calcular las probabilidades condicionadas $p\left(\frac{x_i}{e}\right)$ para cada variable $X_i \notin E$, dada una cierta evidencia e (por ejemplo dado el valor de algunas variables del modelo: satisfacción =1). Estas nuevas probabilidades reflejan el efecto de la evidencia en las restantes variables del modelo (por ejemplo el efecto de que la variables satisfacción tenga el valor 1).

La diferencia entre las probabilidades marginales y las condicionadas permite analizar qué respuestas influyen más en que el nivel de estrés sea elevado permitiendo así explorar y cuantificar los resultados de la encuesta.

El proceso más complejo en el uso de la redes Bayesianas es el aprendizaje del modelo a partir de los datos. Para ello, han sido desarrollados distintos algoritmos basados en test estadísticos de dependencia y en búsqueda automática de modelos óptimos, que representan el conjunto de datos dado (ver, por ejemplo, Castillo, Gutiérrez et al. 1997, y otros. Sistemas Expertos y Modelos de Redes Probabilísticas, Academia Española de Ingeniería, 2005).

Estos algoritmos permiten obtener, con la mínima supervisión humana una red bayesiana a partir de los datos disponibles. En la actualidad existen numerosas herramientas que permiten hacer este proceso de forma cómoda y eficiente: Hugin 2012, Genie, Netica, etc.

9.1. MODELO RED BAYESIANA: SATISFACCIÓN, CONCILIACIÓN, GÉNERO Y SECTOR.



| Satisfacción | | Conciliación | | Sector | | Género | |
|-------------------|-------|---------------------|-------|-----------------------|-------|------------------|-------|
| Muy Mala | 21,01 | Muy buena | 29,65 | Autónomo | 15,37 | Masculino | 51,99 |
| Mala | 19,19 | Buena | 50,27 | Sector Privado | 51,14 | | |
| Suficiente | 22,77 | No muy buena | 15,16 | Sector Público | 25,21 | | |
| Buena | 15,69 | Nada buena | 4,14 | No válidos | 8,28 | Femenino | 48,01 |
| Muy Buena | 21,26 | No válidos | 0,75 | | | | |
| No válidos | 0,08 | | | | | | |

Tabla 69. Datos de Partida. Influencia del género sobre la Satisfacción y la Conciliación.

La Satisfacción se distribuye de forma uniforme salvo en la buena satisfacción, donde el nivel es algo inferior respecto al resto de grupos. La conciliación, sin embargo, se observa que es buena.



En cuanto a los sectores laborales, algo más de la mitad de la población trabaja en el sector privado, frente al tercio de trabajadores que trabajan para el Estado. El menor de todos los sectores es el autónomo cuyo porcentaje es del 15,37%, el cual coincide con los datos publicados en el último artículo de la ATA. (*autónomos, 2012*)

La distribución por géneros es equitativa, muy cercana al cincuenta por ciento en cada grupo para poder establecer comparaciones fiables.

| Sector | | Género | | | |
|----------------|---------|--------|--|---------|-------|
| Autónomo | Hombres | 66,36 | | Mujeres | 33,64 |
| Sector Privado | | 54,08 | | | 45,92 |
| Sector Público | | 40,42 | | | 29,58 |

Tabla 70. Resultados. Influencia del géneros sobre el sector laboral.

Resulta significativo la mayor presencia de hombres trabajando como autónomos, el doble que mujeres. Sin embargo, en el sector público son las mujeres las más numerosas, seis de cada diez. En el sector privado la distribución es casi homogénea.

| Satisfacción | Autónomo | | Sector Privado | | Sector Público | |
|--------------|-----------|----------|----------------|----------|----------------|----------|
| | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino |
| Muy Mala | 14,53 | 11,61 | 25,22 | 27,4 | 14,92 | 15,48 |
| Mala | 17,03 | 17,57 | 19,92 | 20,55 | 18,43 | 19,01 |
| Suficiente | 19,54 | 19,56 | 22,16 | 22,51 | 25,26 | 26,23 |
| Buena | 17,99 | 18,59 | 14,85 | 13,38 | 17,56 | 17,2 |
| Muy Buena | 30,8 | 32,54 | 17,83 | 16,14 | 23,81 | 22,06 |

Tabla 71. Resultados. Influencia de la satisfacción sobre el sector laboral.

Si examinamos cómo influencia el sector laboral y el género en la satisfacción laboral, podemos afirmar que dicha influencia es de gran importancia. Se observan grandes diferencias en el grado de satisfacción entre los sectores, siendo los autónomos los trabajadores que mayor tasa de satisfacción presentan.



Particularmente, el género femenino autónomo muestran el mayor porcentaje de satisfacción, 32,54%, y el menor de insatisfacción, un 11,61%.

Por otro lado, las mujeres que trabajan en el sector privado son las menos satisfechas, con un índice de satisfacción muy mala de 27,40 % y sólo un porcentaje de 16,14% opinan que su satisfacción laboral es muy buena.

Una vez observada esta gran diferencia de satisfacción entre sectores, se procurará analizar cuáles son aquellas variables que pueden mejorar o empeorar las valoraciones acerca de la satisfacción laboral.

| Conciliación | | | | |
|--------------|------------|--------------|-------|-----------|
| Satisfacción | Nada Buena | No muy buena | Buena | Muy Buena |
| Muy Mala | 8,29 | 24,13 | 49,79 | 16,66 |
| Mala | 4,24 | 17,54 | 55,09 | 22,43 |
| Suficiente | 3,04 | 13,64 | 53,46 | 29,24 |
| Buena | 2,49 | 10,93 | 51,43 | 34,67 |
| Muy Buena | 2,46 | 8,94 | 42,25 | 45,8 |

Tabla 72. Resultados. Influencia de la satisfacción sobre la conciliación laboral.

Comenzaremos comprobando la dependencia entre las variables Satisfacción y Conciliación, la cual es muy fuerte, ya que, según observamos, las personas que están muy satisfechas con su trabajo gozan de una buena conciliación laboral. Sin embargo, no pasa lo mismo con los empleados que no poseen buena satisfacción, al presentar altas tasas de buena conciliación.

| Conciliación | | | | |
|----------------|------------|--------------|-------|-----------|
| Sector laboral | Nada Buena | No muy Buena | Buena | Muy Buena |
| Autónomo | 6,3 | 18,7 | 45,6 | 28,58 |
| Sector Privado | 4,37 | 16,06 | 51,83 | 27,08 |
| Sector Público | 2,54 | 11,76 | 51,12 | 33,99 |

Tabla 73. Resultados. Influencia de la Conciliación laboral sobre el sector.

El sector laboral también ejerce una importante influencia sobre la conciliación laboral, siendo los autónomos los que registran porcentajes más altos de mala conciliación. Sin embargo, resulta curioso que a pesar de ser los que peor concilian su vida laboral, presenten las tasas más altas de satisfacción laboral.

El Sector público es el que mejor valora su conciliación laboral con su vida personal.

| Conciliación | | | | |
|--------------|------------|--------------|-------|-----------|
| Satisfacción | Nada Buena | No muy buena | Buena | Muy Buena |
| Muy Mala | 4,82 | -3,51 | -2,73 | -0,74 |
| Mala | 2,01 | 2,87 | -1,72 | -2,57 |
| Suficiente | -1,17 | 5,2 | -1,46 | -3,04 |
| Buena | 2,86 | 1,89 | -0,24 | -4,17 |
| Muy Buena | 0,78 | 6,48 | 2,8 | -10,66 |

Tabla 74. Variación entre géneros del sector Autónomos

Con un estudio de la influencia de la satisfacción sobre la conciliación laboral, diferenciando por sectores laborales y por géneros, se obtienen las diferencias entre sexos dependiendo del sector donde trabajan. En los Autónomos se puede apreciar una importante diferencia entre hombres y mujeres en la relación que tiene la

satisfacción con la conciliación laboral. Son las Mujeres las que tienen una mayor satisfacción si tienen una excelente conciliación laboral.

| Satisfacción | Conciliación | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------|-----------|
| | Nada Buena | No muy buena | Buena | Muy Buena |
| Muy Mala | 4,35 | -0,04 | -2,95 | -1,35 |
| Mala | 1,97 | 0,94 | 1,24 | -4,86 |
| Suficiente | 1,82 | 1,82 | 1,89 | -5,69 |
| Buena | 1,73 | 1,2 | 2,08 | -5,42 |
| Muy Buena | 1,79 | 3,85 | 4,63 | -10,31 |

Tabla 75. Variación entre géneros del Sector Privado

En el caso del sector privado sigue la misma regla que los autónomos, donde las mujeres reconocen una mayor satisfacción laboral si la conciliación laboral es muy buena.

| Satisfacción | Conciliación | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------|-----------|
| | Nada Buena | No muy buena | Buena | Muy Buena |
| Muy Mala | 0,26 | 0,54 | 1,03 | -2,39 |
| Mala | 0,81 | 0,4 | 1,38 | -2,75 |
| Suficiente | 1,01 | 2,12 | -1,07 | -2,45 |
| Buena | 0,93 | 3,38 | -0,73 | -3,69 |
| Muy Buena | 0,03 | 0,47 | 3,61 | -4,12 |

Tabla 76. Variación entre géneros del Sector Público



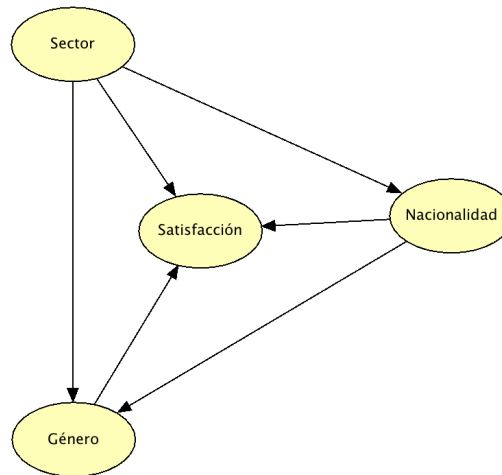
En el sector Público ambos sexos tienen unas valoraciones de su satisfacción dependiendo de la conciliación, bastante semejantes, aunque siguen siendo las mujeres las que tienen mayor satisfacción con muy buena conciliación.

| Satisfacción | Conciliación | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------|-----------|
| | Nada Buena | No muy buena | Buena | Muy Buena |
| Muy Mala | 8,18 | 3,68 | -9,76 | -3,85 |
| Mala | 5,58 | 7,92 | -7,77 | -5,83 |
| Suficiente | 3,41 | 13,28 | -7,38 | -9,61 |
| Buena | 4,23 | 10,95 | -1,62 | -13,4 |
| Muy Buena | 3,2 | 8,88 | 1,31 | -14,13 |

Tabla 77. Variación entre géneros del Sector Público y Autónomos

Comparando entre los géneros de cada sector la influencia que ejercen sobre la satisfacción y conciliación, la mayor diferencia se encuentra entre los hombres que trabajan como autónomos y las mujeres que trabajan en el sector público. Se puede observar que las mujeres que trabajan en el sector público valoran mucho más la conciliación laboral para considerarse más satisfechas.

9.2. MODELO DE RED BAYESIANA: SECTOR GÉNERO NACIONALIDAD SATISFACCIÓN



En esta red se podrá diferenciar la influencia de la nacionalidad en la satisfacción laboral por género y en cada sector. De esta manera, podremos observar si realmente la integración de los Estados se está produciendo también en las condiciones laborales, concretamente en la satisfacción, y se podrá localizar los países que presentan las mayores y peores tasas de satisfacción en cada uno de los sectores.

| NACIONALIDAD | | | |
|------------------------|------|---------------------|------|
| Bélgica | 9,13 | Países Bajos | 2,32 |
| Bulgaria | 2,31 | Austria | 2,29 |
| Republica Checa | 2,28 | Polonia | 3,42 |
| Dinamarca | 2,44 | Portugal | 2,28 |
| Alemania | 4,87 | Rumanía | 2,32 |
| Estonia | 2,28 | Eslovenia | 3,2 |
| Grecia | 2,37 | Eslovaquia | 2,29 |
| España | 2,3 | Finlandia | 2,35 |
| Francia | 6,95 | Suecia | 2,29 |
| Irlanda | 2,29 | Reino Unido | 3,59 |



| | | | |
|-------------------|------|-------------------|------|
| Italia | 3,42 | Croacia | 2,51 |
| Chipre | 2,28 | Macedonia | 2,51 |
| Letonia | 2,28 | Turquía | 4,79 |
| Lituania | 2,29 | Noruega | 2,48 |
| Luxemburgo | 2,28 | Albania | 2,28 |
| Hungría | 2,32 | Kosovo | 2,32 |
| Malta | 2,29 | Montenegro | 2,38 |

Tabla 78. Datos de Partida

Como ya se ha comentado anteriormente, esta tabla representa la participación de cada país en la muestra de la encuesta. Bélgica, Francia, Alemania y Turquía poseen una mayor presencia en la encuesta, la cual está financiada por sus gobiernos, para poder adquirir mayores datos, y por ende, resultados más concluyentes.

| País | Muy Satisfechos | Muy Poco Satisfechos | Diferencia |
|------------------------|-----------------|----------------------|------------|
| Bélgica | 29,17 | 12,47 | 16,7 |
| Bulgaria | 17,55 | 26,13 | -8,58 |
| República Checa | 11 | 32,5 | -21,5 |
| Dinamarca | 38,07 | 5,05 | 33,02 |
| Alemania | 19,5 | 21,14 | -1,64 |
| Estonia | 11,8 | 27,4 | -15,6 |
| Grecia | 20,93 | 21,99 | -1,06 |
| España | 15,67 | 22,12 | -6,45 |
| Francia | 19,24 | 23,24 | -4 |
| Irlanda | 24,83 | 14,26 | 10,57 |
| Italia | 14,87 | 22,27 | -7,4 |
| Chipre | 33,5 | 11,4 | 22,1 |
| Letonia | 10,49 | 28,47 | -17,98 |
| Lituania | 5,68 | 45,62 | -39,94 |
| Luxemburgo | 34,9 | 12,5 | 22,4 |
| Hungría | 17,4 | 31,51 | -14,11 |
| Malta | 33,1 | 7,3 | 25,8 |



| | | | |
|--------------|-------|-------|--------|
| Países Bajos | 18,29 | 11,21 | 7,08 |
| Austria | 25,32 | 17,75 | 7,57 |
| Polonia | 18,93 | 20,33 | -1,4 |
| Portugal | 23,7 | 14,7 | 9 |
| Rumanía | 17,99 | 24,29 | -6,3 |
| Eslovenia | 15,31 | 25,07 | -9,76 |
| Eslovaquia | 13,07 | 30,04 | -16,97 |
| Finlandia | 18,48 | 15,56 | 2,92 |
| Suecia | 26,89 | 12,15 | 14,74 |
| Reino Unido | 30,73 | 15,87 | 14,86 |
| Croacia | 18,27 | 25,45 | -7,18 |
| Macedonia | 24,55 | 22,91 | 1,64 |
| Turquía | 9,52 | 44,04 | -34,52 |
| Noruega | 27,19 | 7,74 | 19,45 |
| Albania | 16,1 | 21,8 | -5,7 |
| Kosovo | 35,66 | 9,82 | 25,84 |
| Montenegro | 20,27 | 28,15 | -7,88 |

Tabla 79. Resultados. Influencia de la nacionalidad sobre la satisfacción.

Los países con mayores y menores porcentajes de satisfacción son los siguientes:

| PAISES SEGÚN SATISFACCIÓN | | | | |
|-----------------------------|------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------------|
| Muy Satisfechos | 1. Dinamarca 38,07% | 2. Kosovo 35,66% | 3. Malta 33,10% | 4. Luxemburgo 34,90% |
| Muy Poco Satisfechos | 1. Lituania 45,62% | 2. Turquía 44,04% | 3. República Checa 32,50% | 4. Hungría 31,51% |

Tabla 80. Resultados. Países con mayor y menor índice de satisfacción.

Coincide que los países que menos satisfechos se consideran con su vida laboral, son los países que se incorporaron a la Unión Europea entre el 2004 y el 2006, salvo Turquía que actualmente es candidato a la adhesión. Suponemos que el proceso de adaptación y cambios estructurales que se están acometiendo en dichos países, otorgarán un aumento de las tasas de satisfacción hasta acercarse a la media europea.



Por otro lado, dos de los países donde los empleados se sienten más satisfechos, Dinamarca y Luxemburgo, pertenecen a la Unión Europea de los 12 y desde la primera encuesta la valoración de sus empleados acerca de la satisfacción ha sido de las más altas de la Unión Europea.

Igualmente, Kosovo es el segundo país de todos los encuestados que mayor tasa de satisfacción presenta. Resulta contradictorio pensar que un país con un nivel de desempleo abrumador y con un alto descontento en su sociedad por la situación y corrupción de su estado, presente una de las mayores tasas de satisfacción en Europa. Quizás el mero hecho de tener un trabajo les haga sentirse satisfechos.

| País | Autónomos | | Sector Privado | | Sector Público | |
|-----------------|-----------------|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| | Muy Satisfechos | Muy Poco Satisfechos | Muy Satisfechos | Muy Poco Satisfechos | Muy Satisfechos | Muy Poco Satisfechos |
| Bélgica | 54,21 | 3,08 | 22,99 | 15,39 | 29,17 | 9,55 |
| Bulgaria | 25,49 | 15,69 | 31,91 | 15,78 | 18,33 | 19 |
| República Checa | 33,12 | 7,64 | 6,37 | 41,76 | 7,96 | 26,11 |
| Dinamarca | 52,04 | 2,04 | 39,43 | 6,42 | 32,15 | 4,05 |
| Alemania | 38,81 | 7,76 | 16,39 | 24,72 | 21,97 | 14,39 |
| Estonia | 27,5 | 10 | 35 | 8,46 | 13,2 | 19,14 |
| Grecia | 29,33 | 9,33 | 12,4 | 35,54 | 26,75 | 10,19 |
| España | 27,12 | 15,25 | 10,87 | 26,18 | 28,21 | 11,54 |
| Francia | 30,6 | 19,24 | 16,07 | 27,09 | 21,39 | 15,88 |
| Irlanda | 31,91 | 7,09 | 20,84 | 17,02 | 27,53 | 10,53 |
| Italia | 27,44 | 10,09 | 11,76 | 28,27 | 9,91 | 20,12 |
| Chipre | 39,72 | 7,94 | 27,54 | 14,77 | 37,24 | 8,79 |
| Letonia | 28,57 | 10,71 | 9,16 | 32,07 | 9,21 | 26,6 |
| Lituania | 15,04 | 23,89 | 2,61 | 55,04 | 7,33 | 35,67 |
| Luxemburgo | 45,24 | 3,57 | 28,86 | 18,64 | 40,7 | 6,32 |
| Hungría | 40,37 | 15,6 | 13,08 | 35,81 | 16,72 | 28,2 |
| Malta | 30,77 | 4,62 | 31,12 | 10,25 | 37,86 | 3,57 |
| Países Bajos | 22,22 | 2,78 | 15,99 | 15,51 | 16,35 | 10,58 |
| Austria | 55,56 | 5,56 | 19,2 | 22,15 | 22,98 | 9,94 |



| | | | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Polonia | 31,46 | 5,24 | 12,61 | 28,09 | 21,79 | 14,93 |
| Portugal | 50,56 | 4,49 | 17,35 | 18,49 | 20 | 11,87 |
| Rumanía | 30,49 | 17,07 | 12,99 | 28,25 | 18,05 | 20,94 |
| Eslovenia | 34,86 | 9,17 | 11,47 | 28,92 | 15,37 | 21,36 |
| Eslovaquia | 24,82 | 5,11 | 8,22 | 38,68 | 15,08 | 24,21 |
| Finlandia | 36 | 5,33 | 18,33 | 17,33 | 15,15 | 15,15 |
| Suecia | 40,24 | 4,88 | 26,71 | 13,95 | 23,57 | 11,43 |
| Reino Unido | 42,86 | 5,95 | 25,94 | 19,76 | 29,6 | 14,22 |
| Croacia | 38,28 | 10,16 | 11,62 | 33,21 | 24,18 | 18,51 |
| Macedonia | 34,63 | 15,58 | 18,62 | 28,14 | 28,15 | 15,93 |
| Turquía | 12,22 | 37,5 | 5,21 | 53,05 | 20,73 | 26,55 |
| Noruega | 32,89 | 13,16 | 29,65 | 9,41 | 23,44 | 5,16 |
| Albania | 12,3 | 23,41 | 11,81 | 29,92 | 28,71 | 9,57 |
| Kosovo | 32,67 | 11,36 | 28,72 | 15,2 | 44,92 | 2,77 |
| Montenegro | 33,97 | 13,88 | 16,36 | 37,68 | 15,68 | 22,3 |

Tabla 81. . Resultados. Influencia de la Nacionalidad sobre la satisfacción de cada sector.

Una vez obtenidos los datos de satisfacción por sectores de cada país, destacaremos aquellos que han obtenido mejores y peores resultados en cada sector.

| NACIONALIDAD | | | | |
|----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| Muy Satisfechos | 1. Austria 55,56% | 2. Bélgica 54,21% | 3. Dinamarca 52,04% | 4. Luxemburgo 45,24 % |
| Muy Poco Satisfechos | 1. Turquía 37,50 % | 2. Lituania 23,89 % | 3. Albania 23,41 % | 4. Francia 19,24 % |

Tabla 82. Satisfacción de Autónomos por países

Austria es el país donde más de la mitad de los autónomos presentan la mayor sensación de bienestar laboral, seguido de Bélgica y Dinamarca. Sin embargo, en Turquía Lituania Albania y Francia habitan los empleados menos satisfechos.



| NACIONALIDAD | | | | |
|-----------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Muy Satisfechos | 1. Dinamarca 39,43 % | 2. Estonia 35% | 3. Bulgaria 31,91 % | 4. Malta 31,12% |
| Muy Poco Satisfechos | 1.Lituania 55,04 % | 2.Turquía 53,05 % | 3.Rep. Checa 41,76 % | 4.Eslovaquia 38,68 % |

Tabla 83. . Satisfacción de Sector Privado por países

En el caso del sector privado, Dinamarca y Estonia son los dos estados más satisfechos, y, nuevamente, Lituania y Turquía los más insatisfechos.

| NACIONALIDAD | | | | |
|-----------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------|
| Muy Satisfechos | 1.Kosovo 44,92 % | 2. Luxemburgo 40,70 % | 3. Malta 37,86% | 4. Chipre 37,24% |
| Muy Poco Satisfechos | 1. Lituania 35,67 % | 2. Hungría 28,20 % | 3. Letonia 26,60% | 4. Turquía 26,55 % |

Tabla 84. Satisfacción del Sector Público por países

Kosovo y Luxemburgo tienen los empleados públicos más contentos con su situación laboral, y Lituania vuelve a aparecer como el más insatisfecho seguido de Hungría, Letonia y Turquía.

De todos los estados entrevistados, la estructura del mercado laboral de cada uno es la siguiente:

| País | Autónomos | Sector Privado | Sector Público | Otros |
|------------------------|-----------|----------------|----------------|-------|
| Bélgica | 12,17 | 51,64 | 23,82 | 12,37 |
| Bulgaria | 10,06 | 55,62 | 29,59 | 4,73 |
| República Checa | 15,7 | 53,4 | 22,6 | 8,3 |



| | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| Dinamarca | 9,17 | 49,58 | 36,95 | 4,3 |
| Alemania | 10,27 | 68,07 | 12,38 | 9,28 |
| Estonia | 8 | 52 | 30,3 | 9,7 |
| Grecia | 36,16 | 46,67 | 15,14 | 2,03 |
| España | 11,71 | 69,35 | 15,48 | 3,47 |
| Francia | 10,41 | 61,69 | 20,26 | 7,65 |
| Irlanda | 14,06 | 52,14 | 24,63 | 9,17 |
| Italia | 21,13 | 50,47 | 21,53 | 6,87 |
| Chipre | 21,4 | 50,1 | 23,9 | 4,6 |
| Letonia | 5,59 | 50,15 | 39,06 | 5,19 |
| Lituania | 11,25 | 53,39 | 29,88 | 5,48 |
| Luxemburgo | 8,4 | 49,9 | 28,5 | 13,2 |
| Hungría | 10,83 | 49,4 | 30,32 | 9,44 |
| Malta | 13 | 52,7 | 28 | 6,3 |
| Países Bajos | 10,62 | 41,2 | 20,45 | 27,73 |
| Austria | 10,77 | 57,63 | 16,05 | 15,55 |
| Polonia | 17,8 | 53,4 | 22,33 | 6,47 |
| Portugal | 17,8 | 61,1 | 16 | 5 |
| Rumanía | 16,13 | 47,69 | 27,24 | 8,95 |
| Eslovenia | 7,76 | 44,09 | 35,68 | 12,46 |
| Eslovaquia | 13,67 | 49,8 | 25,15 | 11,38 |
| Finlandia | 7,3 | 48,83 | 38,52 | 5,35 |
| Suecia | 8,17 | 42,13 | 41,83 | 7,87 |
| Reino Unido | 10,67 | 52,38 | 27,24 | 9,71 |
| Croacia | 11,64 | 49,27 | 30,45 | 8,64 |
| Macedonia | 21 | 44,91 | 24,55 | 9,55 |
| Turquía | 34,29 | 48,48 | 13,1 | 4,14 |
| Noruega | 7 | 45,07 | 42,86 | 5,07 |
| Albania | 50,4 | 25,4 | 20,9 | 3,3 |
| Kosovo | 34,58 | 29,08 | 31,93 | 4,42 |
| Montenegro | 20,08 | 46,4 | 27,57 | 5,96 |

Tabla 85. Resultados. Influencia de la nacionalidad en el sector laboral.



Analizando los anteriores datos se han seleccionado los países que poseen la mayor y menor proporción de cada uno de los sectores:

| NACIONALIDAD | | | | |
|------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|
| Mayor Porcentaje | 1. Albania 50,40% | 2. Grecia 36,16% | 3. Kosovo 34,58% | 4. Turquía 34,29% |
| Menor Porcentaje | 1. Letonia 5,59 % | 2. Noruega 7,00% | 3. Finlandia 7,30% | 4. Eslovenia 13,67% |

Tabla 86. Proporción de autónomos por países

Comenzando por los autónomos, en Albania uno de cada dos empleados trabajan por cuenta ajena, seguido de Grecia, Kosovo y Turquía. En cambio, Letonia, Noruega, Finlandia y Eslovenia tienen la cantidad de autónomos más pequeña.

| NACIONALIDAD | | | | |
|------------------|----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| Mayor Porcentaje | 1. España 69,35% | 2. Alemania 68,07% | 3. Francia 61,69% | 4. Portugal 61,10% |
| Menor Porcentaje | 1. Albania 25,40% | 2. Kosovo 29,08% | 3. Países Bajos 41,20% | 4. Suecia 42,13% |

Tabla 87. Proporción del sector privado por países

España es el país de la Unión Europea donde el sector privado tiene mayor peso, casi 7 de cada 10 empleados. Los otros países que le preceden son Alemania, Francia y Portugal, cuatro de los países más representativos de la Unión. Por otro lado, Albania y Kosovo tienen la estructura empresarial privada más pequeña.



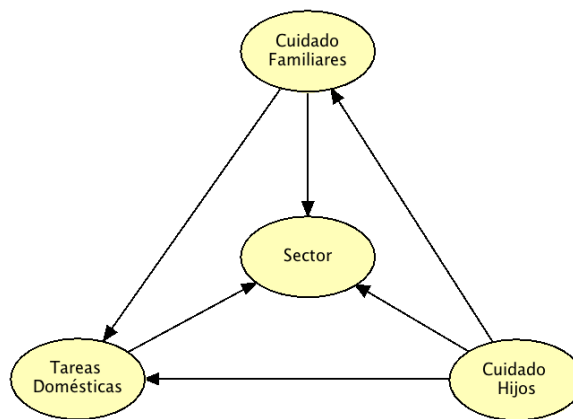
| NACIONALIDAD | | | | |
|---------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Mayor Porcentaje | 1. Noruega 42,86% | 2. Suecia 41,83% | 3. Letonia 39,06% | 4. Finlandia 38,52% |
| Menor Porcentaje | 1. Alemania 12,38% | 2. Turquía 13,10% | 3. Grecia 15,14% | 4. España 15,48% |

Tabla 88. Proporción del sector público por países

Por último, los países escandinavos Noruega Suecia y Finlandia, además de Letonia, tienen el sector público más amplio. No obstante, Alemania es el país con menor presencia del sector público, con un 12%. Otros países con escaso sector público son Turquía, Grecia y España, donde en los últimos años expertos economistas aconsejan a los dos últimos reducir el sector “sobredimensionado”.

9.3. MODELO RED BAYESIANA: CUIDADO FAMILIARES, CUIDADO HIJOS Y TAREAS DOMÉSTICAS.

Se pretende analizar la influencia del sector en las cargas familiares, para saber cuál de ellos puede dedicar más horas al día, y por tanto suponer una mayor conciliación de la vida laboral con la personal.



| | Tareas Domésticas | Cuidado Familiares | Cuidado Hijos |
|-----------------|-------------------|--------------------|---------------|
| Nada | 25,66 | 73,85 | 42,44 |
| Menos de 1h/día | 26,01 | 9,96 | 15,26 |
| De 1 a 2h/día | 30,42 | 3,37 | 13,11 |
| De 2 a 3h/día | 7,78 | 0,62 | 5,49 |
| Más de 3h/día | 4,95 | 0,76 | 10,52 |

Tabla 89. Datos de partida influencia del sector en las tareas domésticas y el cuidado de hijos y familiares mayores.

Es posible apreciar que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que no dedica nada de tiempo a las cargas familiares como tareas domésticas, cuidado de familiares y educación de los hijos, cuidado de familiares mayores o discapacitados, o a realizar las tareas domésticas como cocinar o limpiar su hogar.



| Tareas Domésticas | Autónomos | Sector Privado | Sector Público |
|-------------------|-----------|----------------|----------------|
| Nada | 41,91 | 25,47 | 18,2 |
| Menos de 1h/día | 22,07 | 28,08 | 24,21 |
| De 1 a 2h/día | 21,1 | 30,06 | 36,1 |
| De 2 a 3h/día | 5,88 | 7,25 | 9,71 |
| Más de 3h/día | 3,95 | 4,58 | 5,85 |

Tabla 90. Resultados. Dedicación del tiempo a las tareas domésticas.

Sin duda, el mayor porcentaje de trabajadores que no emplean nada de tiempo a las tareas domésticas son los autónomos con cerca de un 42%. Por otro lado, el sector que mayor tiempo dedican a las tareas del hogar son el sector público con un 36% que emplean de 1 a 2 horas diarias.

| Cuidado Familiares | Autónomos | Sector Privado | Sector Público |
|--------------------|-----------|----------------|----------------|
| Nada | 69,91 | 76,25 | 71,98 |
| Menos de 1h/día | 9,83 | 8,77 | 12 |
| De 1 a 2h/día | 4,83 | 2,47 | 4,2 |
| De 2 a 3h/día | 1,01 | 0,42 | 0,74 |
| Más de 3h/día | 0,67 | 0,62 | 0,93 |

Tabla 91. Resultados. Dedicación del tiempo al cuidado de familiares mayores o discapacitados.

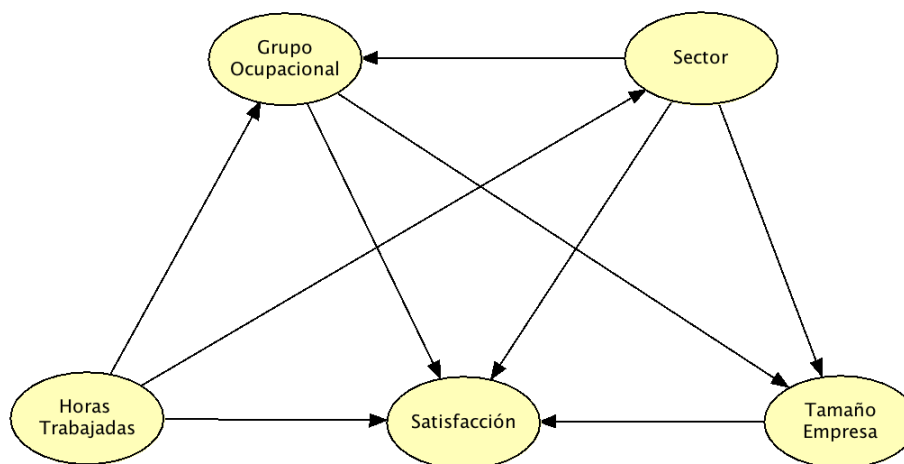
En el cuidado de familiares mayores o discapacitados los resultados son bastante homogéneos entre los tres grupos laborales, aunque el sector privado es el que menor tiempo dedica.

| Cuidado Hijos | Autónomos | Sector Privado | Sector Público |
|-----------------|-----------|----------------|----------------|
| Nada | 40,78 | 44,7 | 39,79 |
| Menos de 1h/día | 18,39 | 13,91 | 15,94 |
| De 1 a 2h/día | 14,69 | 12,38 | 13,5 |
| De 2 a 3h/día | 4,59 | 5,56 | 5,94 |
| Más de 3h/día | 6,92 | 10,05 | 13,18 |

Tabla 92. Resultados. Dedicación del tiempo al cuidado y educación de los hijos

En cuanto al cuidado de los hijos, el tiempo empleado es muy homogéneo en los tres sectores, aunque quizás sea el sector público el que mayor tiempo dedica a la educación de sus hijos.

9.4. **MODELO RED BAYESIANA: GRUPO OCUPACIONAL, SATISFACCIÓN, TAMAÑO EMPRESA, HORAS TRABAJADAS Y SECTOR.**



En esta red podremos comprobar la influencia del sector en los grupos ocupacionales, en las horas trabajadas, así como en el tamaño de la empresa.

| Horas trabajadas | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|------------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Menos de 20 | 5,44 | 6,32 | 5,93 | 6,65 |
| Entre 20 y 30 | 5,93 | 7,6 | 10,81 | 8,45 |
| Entre 30 y 40 | 11,7 | 23,71 | 30,33 | 23,67 |
| Entre 40 y 50 | 27,65 | 47,4 | 45,84 | 42,79 |
| Entre 50 y 60 | 17,01 | 7,69 | 3,49 | 7,9 |
| Más de 60 | 24,61 | 5,35 | 1,88 | 7,48 |

Tabla 93. Resultados. Relación horas trabajadas y sector laboral.

Se puede apreciar que los autónomos son los que tienen jornadas laborales más largas con un 17,01% de todos los trabajadores, los que dedican entre 50 y 60 horas semanales, y el 24,61% más de 60 horas. En cambio, el sector público es el que menor porcentaje representa en el número de empleados que dedican más horas que la jornada estándar a sus tareas.

| Grupo Ocupacional | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|-------------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Menos de 20 | 0,79 | 2,31 | 0,72 | 1,65 |
| Entre 20 y 30 | 11,93 | 22,14 | 12,45 | 17,4 |
| Entre 30 y 40 | 24,02 | 26,65 | 22,61 | 24,71 |
| Entre 40 y 50 | 28,87 | 24,95 | 29,4 | 26,93 |
| Entre 50 y 60 | 23,08 | 18,73 | 27,56 | 22,08 |
| Más de 60 | 10,92 | 4,66 | 6,72 | 6,8 |

Tabla 94. Resultados. Influencia de los grupos ocupacionales en los sectores laborales.

El sector público y autónomos registran una mayoría de empleados de más de 50 años, 44% en el caso de autónomos y alrededor de un 34% en el sector público. Por tanto, el sector privado presenta mayores porcentajes de empleados jóvenes.



| Horas trabajadas | Microempresa | Pequeña empresa | Mediana empresa | Gran empresa |
|------------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Menos de 20 | 44,84 | 26,56 | 16,19 | 8,84 |
| Entre 20 y 30 | 39,91 | 28,37 | 18,21 | 10,16 |
| Entre 30 y 40 | 37,54 | 29,44 | 19,04 | 10,69 |
| Entre 40 y 50 | 39,69 | 28,71 | 18,27 | 10,25 |
| Entre 50 y 60 | 55,15 | 21,99 | 13,08 | 7,33 |
| Más de 60 | 65,51 | 17,33 | 9,71 | 5,34 |

Tabla 95. Resultados. Influencia de las horas trabajadas en el tamaño de la empresa.

El mayor porcentaje de empleados con jornadas laborales de más de 60 horas a la semana, son los que trabajan en empresas de 1 a 10 trabajadores. En cambio, podría decirse que aquellos que pertenecen a grandes compañías tienen jornadas laborales más normalizadas, entre las 30 y 50 horas semanales, y sólo la mitad de ellos trabajarían más de 60 horas.

| | SECTOR PRIVADO | | | | | | | |
|------------|---------------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| | Entre 50 y 60 Horas | | | | Más de 60 Horas | | | |
| | Micro empresa | Pequeña empresa | Mediana empresa | Gran empresa | Micro empresa | Pequeña empresa | Mediana empresa | Gran empresa |
| Muy Buena | 16,25 | 15,77 | 21,33 | 26,38 | 11,98 | 12,68 | 23,04 | 19 |
| Buena | 10,27 | 12 | 16,7 | 20,91 | 11,63 | 7,38 | 11,17 | 20,49 |
| Suficiente | 20,1 | 17,75 | 20,68 | 13,55 | 16,33 | 14,94 | 24,97 | 18,4 |
| Mala | 20,42 | 20,94 | 17,05 | 17,88 | 20,6 | 23,68 | 11,65 | 16,45 |
| Muy mala | 32,96 | 33,36 | 24,24 | 21,12 | 39,45 | 41,32 | 29,15 | 25,48 |

Tabla 96. Resultados. Influencia de la satisfacción en el tamaño de la empresa según la duración de la jornada en el sector privado.

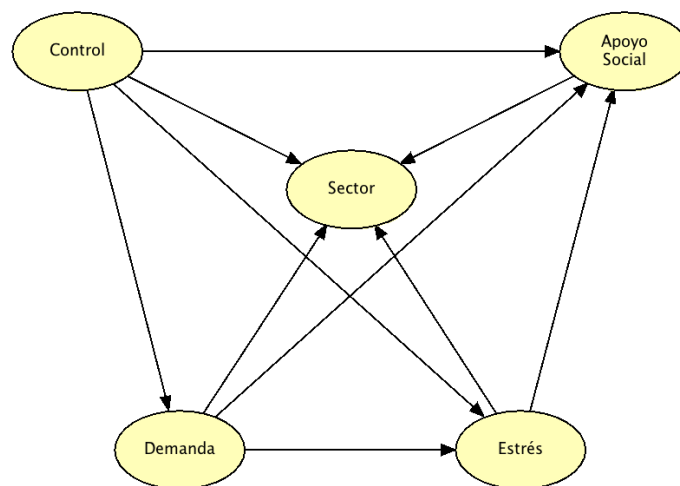
Vemos el efecto de las largas jornadas de trabajo en la satisfacción según el tamaño de la empresa en el sector privado.

En el caso de los autónomos, al trabajar el 92,2 % solos o con un máximo de 9 empleados, han sido excluidos de este análisis. El sector público también ha sido

excluido de este análisis al ser sólo un 5,37% los empleados que trabajan más de 50 horas semanales.

En el sector privado se demuestra la influencia de la duración de la jornada según el tamaño de la empresa en la satisfacción de los empleados. Resulta destacable que son la pequeña y microempresa las que tienen los empleados menos satisfechos debido a las largas jornadas de trabajo. En cambio, en la mediana y gran empresa la proporción de insatisfechos y muy satisfechos es muy similar.

9.5. **MODELO RED BAYESIANA: CONTROL, APOYO SOCIAL, DEMANDA, ESTRÉS Y SECTOR.**



En esta red observaremos la influencia del sector en las cargas laborales y en el estrés. Se analizarán los diferentes resultados que se obtienen en el estrés variando los niveles de control, demanda y apoyo social, según el modelo demanda-control-soporte (*Van Der Doef & Maes, 1999*). Dicho modelo se utiliza como indicador de estrés.



| Apoyo social | ESTRÉS | | | | |
|--------------|---------|--------------|---------|-----------|--------------|
| | Siempre | Casi Siempre | A veces | Raramente | Nunca |
| Muy Alto | 12,69 | 11,26 | 34,03 | 18,5 | 22,65 |
| Alto | 9,53 | 14,71 | 40,66 | 20,25 | 14,44 |
| Moderado | 8,05 | 17,33 | 42,49 | 19,63 | 11,99 |
| Bajo | 9,72 | 18,24 | 40,89 | 18,96 | 11,6 |
| Muy Bajo | 13,98 | 16,78 | 34,15 | 17,5 | 16,63 |

Tabla 97. Resultados. Influencia del apoyo social sobre el Estrés.

| Control | ESTRÉS | | | | |
|----------|---------|--------------|---------|-----------|--------------|
| | Siempre | Casi Siempre | A veces | Raramente | Nunca |
| Muy Bajo | 11,42 | 16,79 | 33,83 | 17,59 | 19,03 |
| Bajo | 10,55 | 16,69 | 37,79 | 17,83 | 16,69 |
| Alto | 10 | 16,04 | 39,12 | 19,95 | 14,21 |
| Muy Alto | 10,65 | 14,39 | 38,65 | 19,75 | 15,61 |

Tabla 98. Resultados. Influencia del Control sobre el estrés laboral.

| Demanda | ESTRÉS | | | | |
|----------|--------------|--------------|---------|-----------|--------------|
| | Siempre | Casi Siempre | A veces | Raramente | Nunca |
| Muy Alta | 24,98 | 24,78 | 30,35 | 9,74 | 9,42 |
| Alta | 10,85 | 19,52 | 43,2 | 15,59 | 10,2 |
| Moderada | 6,89 | 13,31 | 44,48 | 21,89 | 12,75 |
| Baja | 4,75 | 10,08 | 39,28 | 26,28 | 18,6 |
| Muy Baja | 6,45 | 8,36 | 29,94 | 23,06 | 31,08 |

Tabla 99. Resultados. Influencia de la Demanda sobre el Estrés.

Aparentemente, las cargas laborales apoyo social y control laboral no ejercen un gran efecto sobre el estrés de manera individual. Un dato a remarcar, es el aumento del porcentaje de empleados que nunca tienen estrés cuando tienen un buen



clima laboral resultado del apoyo y ayuda de compañeros y superiores sobre el trabajo del empleado. Pero, el apoyo social no consigue reducir el número de trabajadores que siempre sufre estrés.

El control de igual modo afecta en el porcentaje de estrés aunque muy ligeramente. A mayor control, mayor porcentaje de personas que nunca sufren estrés.

Sin embargo, la demanda laboral ejerce una influencia más significativa en el estrés. Cuando hay un nivel alto de exigencia se llega a cuadruplicar la tasa de estrés con respecto a los trabajadores cuya demanda es muy baja. La relación también se cumple a la inversa, donde la demanda es muy baja los empleados sin estrés aumentan hasta valores del 31%.

Una vez contemplados los primeros datos, los analizaremos con más detenimiento según algunas hipótesis del modelo Demanda-Control-Soporte.

Según (*Karasek & Theorell, 1990*) trabajadores que experimentan condiciones de demanda muy alta, bajo control y bajo apoyo muestra los niveles más altos de estrés.

| Sector | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|--------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Siempre | 22,27 | 33,44 | 45,76 | 35,31 |
| Casi siempre | 9,09 | 26,56 | 18,64 | 24,64 |
| A veces | 18,18 | 21,25 | 23,73 | 22,04 |
| Raramente | 9,09 | 9,06 | 5,08 | 8,53 |
| Nunca | 36,36 | 9,37 | 6,78 | 9,24 |

Tabla 100. Resultados. Influencia del sector laboral sobre el estrés, en condiciones de Muy alta demanda, bajo control y bajo apoyo social.



En el sector público es donde se registran los mayores porcentajes de estrés, llegando a casi la mitad de los empleados que se encuentran en las condiciones citadas anteriormente. En cambio, es el autónomo el que tiene la capacidad de sobrellevar la presión en dichas circunstancias, siendo un 33% los que nunca sufren Estrés.

La presencia de muy alto apoyo social en el puesto de trabajo reduce el impacto de la demanda muy alta en el bienestar psicológico del empleado.

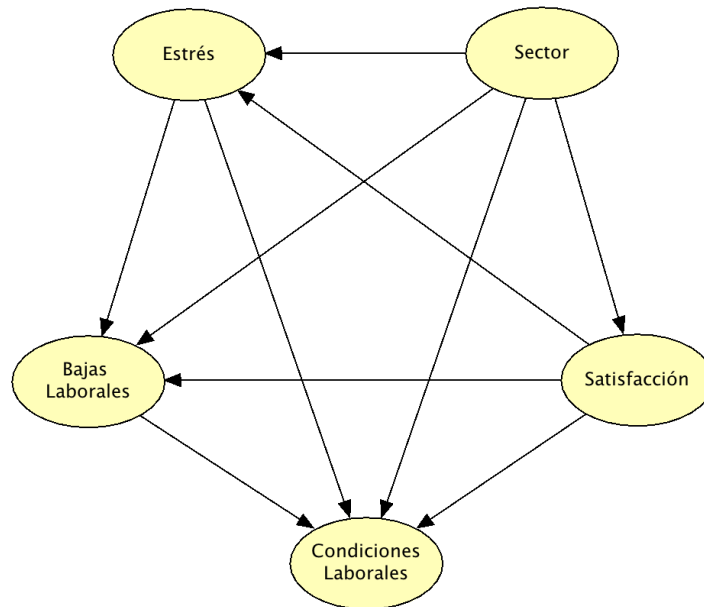
En el caso contrario, para demanda muy baja y apoyo social muy alto, tenemos los niveles más bajos de estrés.

| Sector | Autónomo | Sector Privado | Sector Público | Total |
|---------------------|----------|----------------|----------------|-------|
| Siempre | 25 | 6,9 | 13,33 | 10,63 |
| Casi siempre | 12,5 | 6,4 | 4,85 | 6,04 |
| A veces | 12,5 | 21,67 | 23,64 | 22,46 |
| Raramente | 12,5 | 21,18 | 18,18 | 19,57 |
| Nunca | 37,5 | 43,35 | 39,39 | 40,58 |

Tabla 101. Resultados. Influencia del sector laboral sobre el estrés, en condiciones de Muy baja demanda, bajo control y apoyo social muy alto.

Es el sector privado el que tiene mayor número de empleados que nunca sufren estrés. Sin embargo, resulta sorprendente ver cómo el autónomo no se ve afectado por el cambio en dichas variables, y sus niveles de estrés permanecen semejantes.

9.6. MODELO RED BAYESIANA: ESTRÉS, BAJAS LABORALES, CONDICIONES LABORALES, SATISFACCIÓN Y SECTOR.



Veamos la influencia del sector y la satisfacción en el Estrés, en las bajas y condiciones laborales.

| Estrés | Autónomo | Sector Privado | Sector Público |
|--------------|----------|----------------|----------------|
| Siempre | 14,45 | 9,56 | 10,9 |
| Casi Siempre | 15,71 | 15,4 | 15,37 |
| A veces | 33,52 | 38,11 | 39,38 |
| Raramente | 19,92 | 19,37 | 18,43 |
| Nunca | 14,14 | 16,95 | 15,26 |

Tabla 102. Datos de partida Influencia del sector laboral sobre Estrés.

Se puede ver cómo es el autónomo el que mayor estrés sufre de los tres sectores, debido principalmente a las mayores responsabilidades que le otorgan sus condiciones laborales. En cambio, el sector público y privado tienen unos índices de

estrés muy similares, donde la mayoría de los empleados ha sufrido estrés a veces en el último año.

| Estrés | SATISFACCIÓN | | | | |
|--------------|--------------|-------|------------|-------|----------|
| | Muy Buena | Buena | Suficiente | Mala | Muy Mala |
| Siempre | 21,73 | 12,92 | 18,8 | 17,3 | 29,25 |
| Casi Siempre | 16,16 | 13,29 | 22,39 | 21,77 | 26,39 |
| A veces | 19,73 | 16,59 | 24,12 | 20,21 | 19,35 |
| Raramente | 22,16 | 16,97 | 24,23 | 18,33 | 18,29 |
| Nunca | 28,31 | 16,32 | 21,28 | 16,87 | 17,18 |

Tabla 103. Resultados. Influencia del Estrés sobre la satisfacción laboral.

Existe una influencia directa del estrés sobre la satisfacción. Se observa cómo aumenta el estrés según disminuye la satisfacción del empleado, y a la inversa. Además es preciso recalcar el caso de empleados con altos niveles de estrés pero sin embargo, muy buena satisfacción laboral.

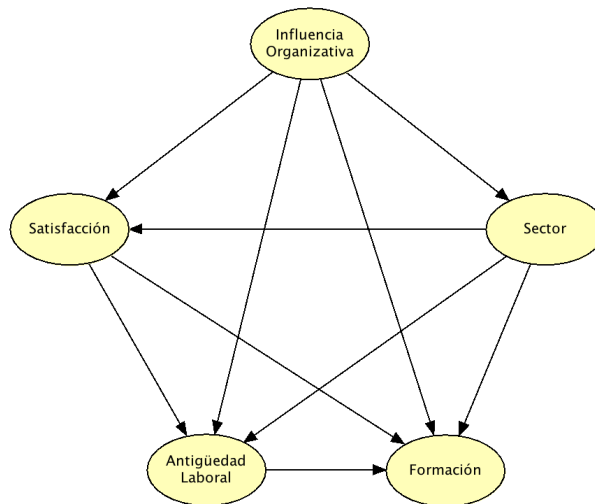
| Bajas Laborales | ESTRÉS | | | | |
|---------------------|---------|--------------|---------|-----------|-------|
| | Siempre | Casi Siempre | A veces | Raramente | Nunca |
| Ninguna Baja | 54,93 | 52,21 | 54,46 | 59,68 | 67,4 |
| Menos de una semana | 16,4 | 19,82 | 20,79 | 18,94 | 14,02 |
| De 1 a 2 semanas | 8,23 | 9,7 | 9,27 | 7,84 | 6,02 |
| De 2 a 3 semanas | 6,26 | 6,78 | 5,44 | 4,61 | 3,63 |
| De 3 a 4 semanas | 0,92 | 1,11 | 1,11 | 0,62 | 0,59 |
| Más de 4 semanas | 7,82 | 5,92 | 4,72 | 3,63 | 3,75 |

Tabla 104. Resultados. Influencia de las bajas laborales sobre el estrés.



Se puede apreciar cómo el nivel de estrés influye en las bajas laborales de los empleados. En aquellos que nunca sufren estrés en el último año no han faltado nunca a su puesto de trabajo, mientras que aquellos que siempre sufren estrés muestran el mayor porcentaje en bajas laborales de larga duración. Por tanto, existe una relación directa entre ambas variables.

9.7. MODELO DE RED BAYESIANA: SECTOR, INFLUENCIA ORGANIZATIVA, GÉNERO, SATISFACCIÓN Y ANTIGÜEDAD LABORAL.



En esta red veremos la influencia del sector en la antigüedad laboral, en la influencia que tiene el empleado en la organización y en la formación recibida del empleado por la organización.

| | Autónomo | Sector Privado | Sector Público |
|-----------------|----------|----------------|----------------|
| Menos de 1 Año | 3,95 | 11,25 | 6,84 |
| De 1 a 5 Años | 27,89 | 43,49 | 27,13 |
| De 6 a 10 Años | 22,11 | 19,07 | 18,67 |
| De 11 a 15 Años | 12,8 | 8,98 | 12,62 |
| Más de 15 Años | 29,85 | 15,03 | 33,42 |

Tabla 105. Resultados. Influencia del sector sobre la antigüedad laboral.



En la distribución de los grupos ocupacionales, se puede apreciar cómo la antigüedad laboral en el sector privado es bastante menor al sector público y autónomos. Por tanto, podemos deducir que la estabilidad laboral en el sector privado es más difícil de conseguir. Sin embargo, este dato también podría interpretarse como una mayor flexibilidad o movilidad profesional en el sector privado.

| Influencia | SATISFACCIÓN | | | | |
|------------|--------------|-------|------------|-------|----------|
| | Muy Buena | Buena | Suficiente | Mala | Muy Mala |
| Muy alta | 40,87 | 22,55 | 20,55 | 11,74 | 6,29 |
| Alta | 26,31 | 18,9 | 25,91 | 17,66 | 11,23 |
| Moderada | 16,94 | 16,5 | 27,04 | 21,61 | 17,91 |
| Baja | 12,54 | 12,92 | 24,17 | 22,62 | 27,75 |
| Muy Baja | 8,59 | 9,34 | 17,81 | 21,69 | 42,55 |

Tabla 106. Resultados. Influencia de la influencia organizativa sobre la satisfacción.

Claramente la influencia que ejerce la participación activa del empleado en ciertas decisiones de la organización consigue ofrecerle mayores cuotas de satisfacción laboral y a la inversa. Es decir, los empleados con una muy alta influencia, tienen una muy buena satisfacción laboral. Por tanto, la relación es muy directa.

| Influencia | Sector Privado | | | | |
|------------|----------------|-------|------------|-------|----------|
| | SATISFACCIÓN | | | | |
| | Muy Buena | Buena | Suficiente | Mala | Muy Mala |
| Muy alta | 39,2 | 21,51 | 21,41 | 11,14 | 6,74 |
| Alta | 24,16 | 17,63 | 25,76 | 19,11 | 13,35 |
| Moderada | 14,94 | 15,78 | 26,32 | 22,08 | 20,87 |
| Baja | 10,69 | 11,77 | 22,83 | 23,14 | 31,57 |
| Muy Baja | 6,82 | 8,24 | 16,47 | 21,32 | 47,15 |

Tabla 107. Resultados. Influencia de la influencia organizativa sobre la antigüedad laboral en el sector privado.



Es necesario centrarse en el caso del sector privado, donde la relación es aún más directa. La mitad de los empleados cuya influencia en la empresa es muy baja, su satisfacción cae a niveles muy bajos.

| Antigüedad Laboral | FORMACIÓN | | | | | |
|--------------------|-----------|-------|----------------|-------|----------------|-------|
| | Autónomo | | Sector Privado | | Sector Público | |
| | Si | No | Si | No | Si | No |
| Menos de 1 Año | 19,92 | 78,95 | 19,95 | 79,41 | 30,86 | 68,48 |
| De 1 a 5 Años | 19,17 | 78,7 | 25,98 | 73,54 | 42,68 | 56,62 |
| De 6 a 10 Años | 16,66 | 81,87 | 27,05 | 72,62 | 45,64 | 53,73 |
| De 11 a 15 Años | 17,29 | 81,67 | 29,77 | 69,98 | 43,47 | 56,31 |
| Más de 15 Años | 15,02 | 84,13 | 32,32 | 67,5 | 46,02 | 53,66 |

Tabla 108. Resultados. Influencia de la antigüedad laboral sobre la formación impartida en cada sector.

Como se puede observar, la formación es una variable influenciada por el sector laboral. Los empleados autónomos son los que menor formación reciben independientemente de su antigüedad laboral. Incluso los de mayor antigüedad en su profesión registran las menores cuotas de formación. En cambio, en el sector público y privado, la antigüedad laboral ejerce influencia para que los empleados reciban formación por parte de la empresa.

Es en el sector público donde se detecta la mayor presencia de formación a partir del primer año laboral llegando a tasas del 46% en el caso de los empleados de mayor duración.

Suponemos la interpretación de este dato como una estrategia de las organizaciones para revalorizar sus activos humanos.

| Antigüedad Laboral | AUTÓNOMO | | | | |
|--------------------|--------------|-------|------------|-------|----------|
| | Satisfacción | | | | |
| | Muy Buena | Buena | Suficiente | Mala | Muy Mala |
| Menos de 1 Año | 28,95 | 20,68 | 13,91 | 18,05 | 18,42 |
| De 1 a 5 Años | 32,11 | 17,15 | 18,9 | 17,41 | 14,32 |
| De 6 a 10 Años | 33,31 | 17,6 | 19,68 | 16,12 | 13,16 |
| De 11 a 15 Años | 33,06 | 20,3 | 18,21 | 15,78 | 12,65 |
| Más de 15 Años | 30,15 | 18,41 | 21,59 | 17,86 | 11,89 |

Tabla 109. Resultados. Influencia de la antigüedad laboral sobre la satisfacción de los autónomos.

| Antigüedad Laboral | SECTOR PRIVADO | | | | |
|--------------------|----------------|-------|------------|-------|----------|
| | Satisfacción | | | | |
| | Muy Buena | Buena | Suficiente | Mala | Muy Mala |
| Menos de 1 Año | 13,61 | 11,15 | 17,77 | 19,83 | 37,56 |
| De 1 a 5 Años | 15,73 | 13,26 | 21,66 | 20,43 | 28,92 |
| De 6 a 10 Años | 18,83 | 14,65 | 23,71 | 20,71 | 23,1 |
| De 11 a 15 Años | 20,28 | 16,06 | 23,46 | 21,02 | 19,14 |
| Más de 15 Años | 20,66 | 17,72 | 26,09 | 18,46 | 17,07 |

Tabla 110. Resultados. Influencia de la antigüedad laboral sobre la satisfacción en el sector privado.

| | | SECTOR PÚBLICO | | | | |
|--------------------|-----------|----------------|------------|-------|----------|--|
| | | Satisfacción | | | | |
| Antigüedad Laboral | Muy Buena | Buena | Suficiente | Mala | Muy Mala | |
| Menos de 1 Año | 20,13 | 12,58 | 21,72 | 21,99 | 23,58 | |
| De 1 a 5 Años | 22,36 | 17,52 | 25,89 | 18,18 | 16,02 | |
| De 6 a 10 Años | 23,71 | 16,54 | 24,78 | 19,25 | 15,71 | |
| De 11 a 15 Años | 20,95 | 17,65 | 28,05 | 18,79 | 14,56 | |
| Más de 15 Años | 23,92 | 18,69 | 26,44 | 17,96 | 12,97 | |

Tabla 111. Resultados. Influencia de la antigüedad laboral sobre la satisfacción en el sector público.

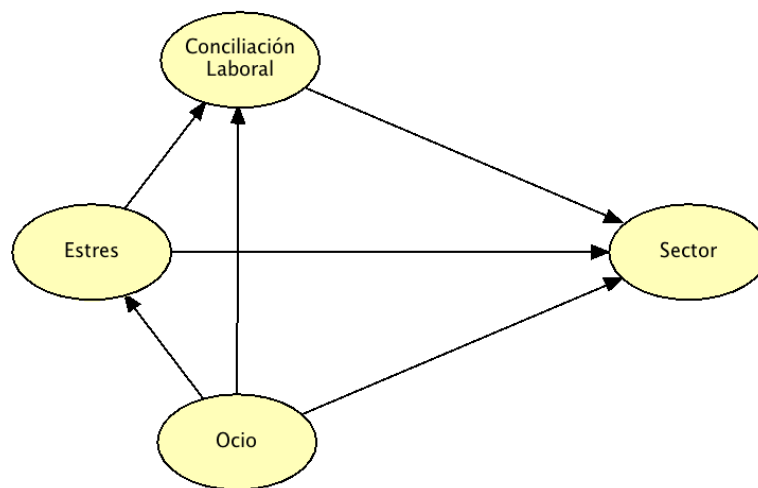
Vemos en las siguientes tablas cómo el sector ejerce influencia sobre la satisfacción de los empleados según su antigüedad laboral. En los tres casos vemos cómo los primeros años en la organización, registran peores cuotas de satisfacción, mientras que conforme aumentan los años de permanencia en la empresa se reducen de manera progresiva los porcentajes en la satisfacción muy mala. A la inversa, el proceso es similar aunque la dependencia no es tan directa.

Cabe destacar, que el sector público registra la cuota más baja de satisfacción muy mala para empleados de más de 15 años. Se confirma en el sector público que la estabilidad laboral favorece directamente sobre la satisfacción del empleado.

En el caso de los autónomos, tiene los mayores porcentajes de máxima satisfacción con una cuota del 29% en el primer año laboral, muy superior al 14% en el sector privado y 20 % en el sector público para el mismo grupo ocupacional, e incluso el 21% y 24% respectivamente como máximos porcentajes para antigüedades de más

de 15 años. Destacar que la cuota máxima de satisfacción en el caso de los autónomos, se alcanza en el tramo de 6 a 10 años, el cual parece actuar como punto de inflexión.

9.8. **MODELO RED BAYESIANA: CONCILIACION LABORAL SECTOR OCIO ESTRÉS**



| Estrés | Autónomo | Sector Privado | Sector Público |
|--------------|----------|----------------|----------------|
| Siempre | 14,45 | 9,56 | 10,9 |
| Casi Siempre | 15,71 | 15,4 | 15,37 |
| A veces | 33,52 | 38,11 | 39,38 |
| Raramente | 19,92 | 19,37 | 18,43 |
| Nunca | 14,14 | 16,95 | 15,26 |

Tabla 112. Datos de partida

En esta red estudiaremos la influencia que ejerce la conciliación laboral sobre el estrés de los trabajadores de cada uno de los sectores. También se comprobará la importancia que los empleados dan al ocio en el momento de valorar su conciliación laboral.



| | Siempre | Casi siempre | A veces | Raramente | Nunca |
|-------------|--------------|--------------|---------|-----------|--------------|
| Muy bien | 12,16 | 11,28 | 29,47 | 22,97 | 21,67 |
| Bien | 10,68 | 16,03 | 36,35 | 21,24 | 13,42 |
| No muy bien | 20,41 | 20,41 | 34,71 | 15,57 | 7,07 |
| Nada bien | 34,67 | 19,81 | 28,54 | 8,49 | 7,08 |

Tabla 113. Conciliación laboral y estrés en Autónomo

| | Siempre | Casi siempre | A veces | Raramente | Nunca |
|-------------|--------------|--------------|---------|-----------|--------------|
| Muy bien | 7,78 | 11,3 | 34,72 | 20,86 | 24,81 |
| Bien | 7,4 | 14,77 | 40,81 | 21 | 15,47 |
| No muy bien | 14,84 | 22,59 | 37,43 | 14,39 | 10,09 |
| Nada bien | 27,07 | 21,76 | 28,8 | 10,21 | 10,93 |

Tabla 114. Conciliación laboral y Estrés en el Sector Privado

| | Siempre | Casi siempre | A veces | Raramente | Nunca |
|-------------|--------------|--------------|---------|-----------|--------------|
| Muy bien | 8,68 | 12,6 | 37,84 | 20,4 | 20,11 |
| Bien | 9,46 | 15,37 | 41,35 | 18,95 | 14,08 |
| No muy bien | 18,63 | 22,02 | 37,64 | 13,01 | 8,01 |
| Nada bien | 33,81 | 23,49 | 25,98 | 8,19 | 8,19 |

Tabla 115. Conciliación laboral y Estrés en el Sector Público

Con este estudio se demuestra la influencia directa de la conciliación laboral en los tres sectores. Cuanto peor es la conciliación laboral del empleado, mayor es la probabilidad de sufrir estrés de manera continua. Es el autónomo el que refleja el mayor nivel de estrés si la conciliación es muy mala. Pero, observando los datos de partida, la variación es mayor en el sector público que pasa de tener un porcentaje de estrés de casi un 11% a un 33,8 %.



Por otro lado, en el sector Privado es donde se registran los porcentajes más altos de empleados que nunca sufren estrés si tienen una muy buena conciliación laboral. La relación de la conciliación laboral con el estrés es directa.

| Conciliación | Muy bien | Bien | No muy bien | Nada bien |
|-----------------|----------|-------|-------------|-------------|
| Nada | 25,42 | 45,65 | 20,61 | 7,43 |
| Menos de 1 hora | 33,31 | 46,63 | 15,6 | 3,96 |
| De 1 a 2 horas | 45 | 41,25 | 11,67 | 2,08 |
| De 2 a 3 horas | 48,28 | 37,93 | 10,34 | 3,45 |
| Más de 3 horas | 56,25 | 37,5 | 6,25 | 0 |

Tabla 116. Conciliación laboral Ocio Autónomo

| Conciliación | Muy bien | Bien | No muy bien | Nada bien |
|-----------------|----------|-------|-------------|-------------|
| Nada | 24,82 | 52,1 | 17,84 | 4,99 |
| Menos de 1 hora | 30 | 51,95 | 14,19 | 3,36 |
| De 1 a 2 horas | 35,25 | 49,17 | 11,75 | 3,45 |
| De 2 a 3 horas | 37,66 | 45,45 | 11,69 | 5,19 |
| Más de 3 horas | 50 | 35 | 15 | 0 |

Tabla 117. Conciliación laboral y Ocio en el Sector Privado

| Conciliación | Muy bien | Bien | No muy bien | Nada bien |
|-----------------|----------|-------|-------------|-------------|
| Nada | 31,22 | 52,98 | 12,46 | 2,59 |
| Menos de 1 hora | 37,15 | 49,42 | 10,85 | 2,23 |
| De 1 a 2 horas | 44,2 | 41,06 | 11 | 3,14 |
| De 2 a 3 horas | 45,65 | 41,3 | 10,87 | 2,17 |
| Más de 3 horas | 40,63 | 43,75 | 12,5 | 3,12 |

Tabla 118. Conciliación laboral y Ocio en el Sector público

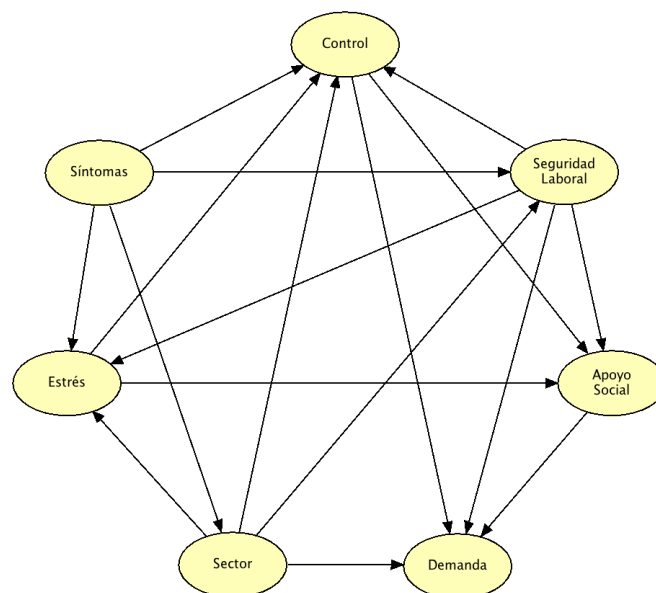
La relación más directa del Ocio y la conciliación laboral nuevamente la encontramos en los Autónomos. Aquellos que tienen más tiempo para dedicar horas

diarias al ocio, revelan niveles de conciliación muy buena mayores. Lo mismo ocurre con el sector privado y público aunque no de manera tan significativa.

Es importante remarcar que esta relación no se cumple cuando el trabajador no dedica nada de tiempo al día en Ocio, ya que, los niveles de Conciliación muy baja en los tres sectores es mínimo.

Por tanto, la conclusión es que el ocio influye para que el empleado valore su conciliación laboral como muy buena. Sin embargo, no es relevante para considerar la conciliación laboral como muy mala.

9.9. **MODELO DE RED BAYESIANA: SNTOMAS ESTRÉS SEGURIDAD LABORAL CARGAS LABORALES SECTOR.**





| Inseguridad Laboral | |
|---------------------|-------|
| Si | 26,02 |
| No | 72 |

Tabla 119. Datos de partida

En esta red se estudiarán las influencias de las cargas laborales, de los síntomas psicológicos y físicos, de la seguridad laboral y del estrés sobre el sector.

| AUTÓNOMOS | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|-------|---------------------------------|---------------------|------------------|
| Estrés | Inseguridad Laboral | Si | No | Síntomas físicos y psicológicos | Menos de 3 síntomas | 3 o más síntomas |
| Siempre | | 22,68 | 11,4 | | 11,72 | 16,98 |
| Casi Siempre | | 18,25 | 14,66 | | 13,85 | 17,44 |
| A veces | | 32,98 | 33,5 | | 33,17 | 33,85 |
| Raramente | | 14,89 | 21,86 | | 21,95 | 18,04 |
| Nunca | | 9,39 | 16,23 | | 17 | 11,49 |

Tabla 120. Resultados. Influencia de la inseguridad laboral y los síntomas físicos y psicológicos sobre el estrés en los autónomos.

Es apreciable cómo la inseguridad laboral que siente un empleado sobre los riesgos de su puesto, así como la afección de 3 o más síntomas físicos y psicológicos ejercen influencia sobre el nivel de estrés de los autónomos.

Aquellos empleados autónomos que sienten riesgos que amenazan su seguridad, sufren el doble de Estrés que aquellos que no, siendo la tasa de estrés más alta de los tres sectores. Sin embargo, la influencia de los síntomas no es tan significativa.



| SECTOR PRIVADO | | | | | | |
|----------------|---------------------|-------|-------|---------------------------------|---------------------|------------------|
| Estrés | Inseguridad Laboral | Si | No | Síntomas físicos y psicológicos | Menos de 3 síntomas | 3 o más síntomas |
| Siempre | | 17,98 | 6,75 | | 5,9 | 13,3 |
| Casi Siempre | | 20,98 | 13,41 | | 11,54 | 19,35 |
| A veces | | 34,93 | 39,02 | | 37,46 | 38,76 |
| Raramente | | 15,06 | 20,86 | | 22,54 | 16,12 |
| Nunca | | 10,43 | 19,39 | | 21,9 | 11,89 |

Tabla 121. Resultados. Influencia de la inseguridad laboral y los síntomas físicos y psicológicos sobre el estrés en el sector privado.

| SECTOR PÚBLICO | | | | | | |
|----------------|---------------------|-------|-------|---------------------------------|---------------------|------------------|
| Estrés | Inseguridad Laboral | Si | No | Síntomas físicos y psicológicos | Menos de 3 síntomas | 3 o más síntomas |
| Siempre | | 21,1 | 7,19 | | 7,5 | 14,35 |
| Casi Siempre | | 22,65 | 12,63 | | 12,23 | 18,56 |
| A veces | | 35,73 | 40,57 | | 37,75 | 41,03 |
| Raramente | | 11,24 | 21,17 | | 21,78 | 15,04 |
| Nunca | | 8,74 | 17,75 | | 19,93 | 10,54 |

Tabla 122. Resultados. Influencia de la inseguridad laboral y los síntomas físicos y psicológicos sobre el estrés en el sector público.

El comportamiento en el sector público y privado es muy similar. El dato más relevante es que 1 de cada 5 empleados que sufren riesgos laborales experimenta estrés siempre, siendo la misma proporción para los trabajadores que nunca sufren estrés si no sienten peligros en su puesto de trabajo.

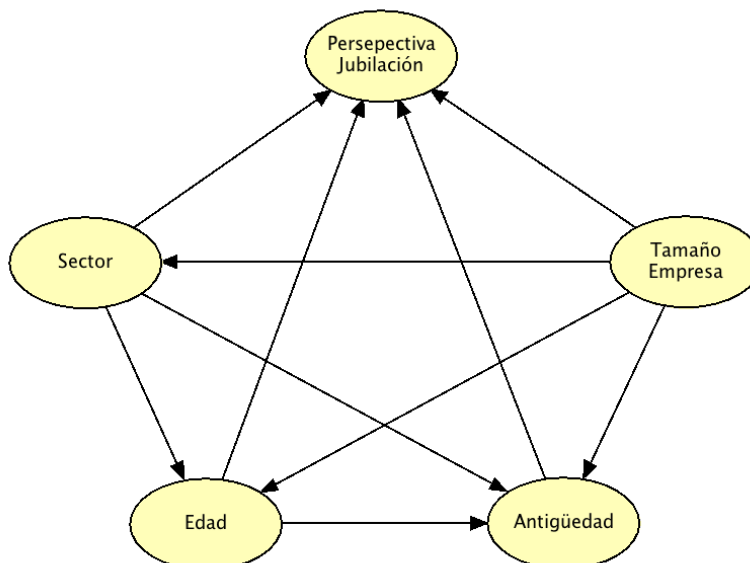
Asimismo, la proporción los trabajadores que han experimentado más de 3 síntomas físicos o psicológicos en los últimos 12 meses, y que sufren siempre estrés es aproximadamente el doble que los que no tienen síntomas.

Por último, destacar que para el caso más desfavorable para la salud psicológica del empleado, según el modelo Demanda-Control-Apoyo social, la proporción de empleados que perciben riesgos en su puesto de trabajo aumenta considerablemente:

| RESULTADOS | |
|------------|---------|
| SI | NO |
| 45,81 % | 52,55 % |

Tabla 123. Resultados. Inseguridad laboral en condiciones de muy alta demanda, control muy bajo y apoyo social muy bajo.

9.10. MODELO RED BAYESIANA: PERSPECTIVA DE JUBILACIÓN, TAMAÑO EMPRESA, EDAD, ANTIGÜEDAD LABORAL Y SECTOR.





En las siguientes tablas analizaremos cuál es la perspectiva de los empleados de 50 a 60 años con una antigüedad de 11 años en adelante, para continuar desempeñando sus tareas laborales una vez cumplidos los 60 años.

| | SECTOR PRIVADO ENTRE 50 Y 60 AÑOS | | | | | |
|-----------------|-----------------------------------|---------|--------------|----------------|---------|--------------|
| | De 11 a 15 años | | | Más de 15 años | | |
| | Si | No creo | No gustaría | Si | No creo | No gustaría |
| Micro empresa | 68,67 | 12,65 | 12,65 | 61,27 | 17,77 | 14,06 |
| Pequeña empresa | 63,86 | 19,88 | 9,04 | 64,81 | 19,44 | 10,65 |
| Mediana empresa | 67,03 | 21,98 | 5,49 | 59,23 | 22,86 | 13,5 |
| Gran empresa | 75 | 14,58 | 8,33 | 58,08 | 23,71 | 14,43 |

Tabla 124. Resultados. Influencia del tamaño de la empresa y la antigüedad laboral en la perspectiva de jubilación de los empleados del sector privado entre 50 y 60 años

Lo primero que se aprecia es que la antigüedad influye en la valoración de los trabajadores sobre su continuidad laboral cuando cumpla la edad de 60 años. Aquellos empleados que llevan en la misma empresa más de 15 años valoran peor este aspecto, debido posiblemente al desgaste que la antigüedad laboral supone, o en el caso de medianas y grandes empresas, a la creencia de que un nuevo relevo en el puesto es necesario, y más en tiempos de reestructuración organizativa.

Sin embargo esta situación se invierte cuando la antigüedad es de 11 a 15 años, especialmente en los trabajadores de las grandes empresas, donde el 75% considera que si será capaz de seguir realizando las mismas tareas, o en las micro empresas, con un 69%.

| Tamaño empresa | SECTOR PÚBLICO ENTRE 50 Y 60 AÑOS | | | | | |
|-----------------|-----------------------------------|---------|-------------|----------------|---------|--------------|
| | De 11 a 15 años | | | Más de 15 años | | |
| | Si | No creo | No gustaría | Si | No creo | No gustaría |
| Micro empresa | 69,57 | 19,57 | 5,43 | 64,12 | 19,6 | 11,63 |
| Pequeña empresa | 66,15 | 21,54 | 9,23 | 64,36 | 18,28 | 12,14 |
| Mediana empresa | 62,5 | 18,18 | 12,5 | 59,16 | 22,91 | 13,94 |
| Gran empresa | 58,33 | 22,22 | 8,33 | 65,18 | 21,05 | 11,34 |

Tabla 125. Resultados. Influencia del tamaño de la empresa y la antigüedad laboral en la perspectiva de jubilación de los empleados del sector público entre 50 y 60 años

En el sector público la situación es similar aunque no tan significativa. Siguen teniendo mejores expectativas los de menor antigüedad en el puesto, y en los de mayor, aumenta el porcentaje de empleados que piensan que no les gustaría continuar realizando las mismas tareas.

| Tamaño empresa | AUTÓNOMOS ENTRE 50 Y 60 AÑOS | | | | | |
|----------------|------------------------------|---------|-------------|----------------|---------|-------------|
| | De 11 a 15 años | | | Más de 15 años | | |
| | Si | No creo | No gustaría | Si | No creo | No gustaría |
| Micro empresa | 72,17 | 11,79 | 9,91 | 69,57 | 15,73 | 9,75 |

Tabla 126. Resultados. Influencia del tamaño de la empresa y la antigüedad laboral en la perspectiva de jubilación de los autónomos entre 50 y 60 años

Son los autónomos de mayor antigüedad los que tienen mayor porcentaje de empleados, 70%, que piensan que podrán seguir desempeñando sus funciones laborales. Sin embargo, los de menor duración también tienen un porcentaje alto, 72 % aunque menor que los empleados del sector público que trabajan en grandes empresas.



10. CONCLUSIONES

A lo largo del proyecto, se han realizado diferentes estudios para detectar las diferencias existentes en las condiciones de trabajo entre los sectores laborales. Primeramente, se han analizado cada una de las variables escogidas por separado y después, las interrelaciones entre ellas. Los resultados obtenidos han permitido establecer unas conclusiones que nos ayudarán a comprender mejor los factores que motivan la valoración de los empleados sobre su puesto de trabajo.

La distribución del mercado laboral en cada país, varía considerablemente en función de la intervención de sus estados en el mercado de trabajo y su legislación. El país donde el sector público tiene más peso es Noruega, con algo más del cuarenta por ciento, y donde es más ligero es en Alemania. España parece ser el país donde el sector privado es el más representativo, mientras que Albania muestra la situación opuesta. En cuanto a la proporción de empleados autónomos, el mayor porcentaje se encuentra en Albania, donde uno de cada dos empleados es autónomo, y el menor en Letonia.

Como ya suponíamos desde un principio, las condiciones laborales entre los sectores varían considerablemente. La satisfacción es una de las variables más estudiadas en las últimas dos décadas. Podemos establecer que los autónomos están mucho más satisfechos con su vida laboral que los empleados del sector público y el sector privado. Además, si diferenciamos entre hombres y mujeres, las mujeres autónomas son las que reportan mayores niveles de satisfacción de todo el mercado laboral.

Por el contrario, los trabajadores menos satisfechos se encuentran en el sector privado, y, particularmente, las mujeres de este sector, son las más insatisfechas de los tres, con una diferencia notable, y más aún si las comparamos con las mujeres autónomas.



Realizando una comparación de satisfacción entre países, los mayores porcentajes de satisfacción se encuentran en Dinamarca y Kosovo, y, en la otra cara de la moneda Lituania y Turquía, con casi la mitad de sus empleados insatisfechos.

Analizando detalladamente la satisfacción por países entre sectores, obtenemos que más de la mitad de los autónomos que viven en Austria, tienen una valoración muy positiva de su puesto laboral. En el sector privado y público los empleados más satisfechos se encuentran en Dinamarca y Kosovo respectivamente. Los trabajadores más descontentos en el sector público y privado habitan en Lituania, mientras los autónomos más insatisfechos con su vida laboral residen en Turquía.

Para poder comprender qué factores afectan a los empleados para considerarse satisfechos o insatisfechos, describiremos los factores influyentes. El Estrés tiene una relación muy directa con esta variable, ya que, aquellos trabajadores que siempre sufren esta patología son los más insatisfechos y a la inversa.

Asimismo, un factor muy relevante en el bienestar de los empleados es la influencia que ejercen en las decisiones de la organización. Una participación activa del trabajador en la empresa puede reportarles una gran satisfacción, mientras que no ocurre lo mismo cuando no son tomados en cuenta a la hora de fijar objetivos y ejercer valoraciones relevantes. El sector privado es donde esta interrelación es más directa.

Continuando con la satisfacción, la conciliación laboral de los empleados no ejerce una influencia muy significativa, ya que, es posible tener una buena conciliación y no estar nada satisfechos con el trabajo, y a la inversa. Un claro ejemplo son los autónomos que son los que peor conciliación laboral tienen, y los más contentos con sus condiciones laborales.

Las largas jornadas de trabajo ejercen una influencia negativa en la satisfacción de los empleados. En el sector privado aquellos que trabajan largas jornadas de trabajo en microempresas o empresas pequeñas, presentan los niveles más altos de



insatisfacción. Además, es necesario destacar, que los autónomos, son el grupo laboral que mayor número de horas dedica a su trabajo.

Asimismo, la flexibilización del trabajo ha tenido un fuerte impacto en todas las dimensiones de la vida laboral, especialmente en la satisfacción, donde los niveles más altos se encuentran en empleados con una amplia antigüedad laboral.

La degradación de las condiciones laborales origina problemas de estrés, que a su vez, repercute en la calidad de vida de los trabajadores manifestándose en su nivel de satisfacción. El estrés es una patología emergente que sufren cada vez más empleados, debido a las exigencias del actual entorno laboral.

Ambientes laborales con altas exigencias, bajo nivel de control sobre las propias tareas y un bajo apoyo de los compañeros jefes o supervisores, generan las más altas tasas de estrés. El apoyo social, sin duda es un catalizador de los efectos nocivos del estrés. Los autónomos son los empleados que más lo sufren y de manera muy frecuente, mientras que los resultados en el sector público y privado son bastante homogéneos.

La inseguridad laboral lógicamente tiene un efecto negativo sobre el estrés, ya que, aquellos empleados que sienten que su salud y seguridad están amenazados en su puesto laboral aumenta significativamente las probabilidades de sufrir siempre esta enfermedad.

A causa de los cambios estructurales de los gobiernos europeos por garantizar la sostenibilidad del llamado Estado del bienestar, la edad de jubilación a medio plazo aumentará. Sin embargo, la opinión de los empleados sobre si serán capaces de desempeñar el mismo trabajo, es de gran importancia. Aquellos trabajadores con una amplia antigüedad laboral, valoran peor este aspecto, que los que llevan entre 11 y 15 años, debido seguramente al desgaste que la antigüedad supone.



Empleados que no han faltado nunca a su puesto de trabajo en el último año, registran los niveles más bajos de estrés, y aquellos que siempre lo sufren, muestran el mayor porcentaje en bajas laborales de larga duración. Por tanto, se demuestra que existe una interrelación entre las variables y las bajas laborales podrían ser consideradas como un indicador de estrés.

Además, los empleados que menos bajas han tenido en el último año, son los autónomos, debido a que la ausencia en su puesto de trabajo puede traducirse en menos ingresos percibidos.

Por último, las cargas familiares en los sectores tienen diferencias importantes, especialmente en las tareas domésticas. Cuatro de cada diez autónomos no dedican nada de tiempo al día a realizar las tareas del hogar como cocinar o limpiar, casi el doble que en el sector público y privado.



11. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics* 4 , 341-372.

Akerlof, G. A., Rose, A. K., & Yellen, J. L. (1988). Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market. *Bookings Papers on Economic Activity* , 495-594.

Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics* , 213-236.

autónomos, E. n. (2012). ATA. Recuperado el 2012, de Federación de Autónomos: www.autonomos-ata.com

Benz, M., & Frey, B. S. (2006). Being Independent is a Great Thing: Subjective evaluations of Self-employment and hierarchy. *Economica* , 92-113.

Bratberg, E., Salvanes, K. G., & Vaage, K. (2010). Has Job Stability Decreased? Population Data from a Small Open Economy. *The Scandinavian Journal of Economics* , 162-183.

D'Addio, A. C., Eriksson, T., & Frijters, P. (2003). *An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individual's Baseline Satisfaction Levels May differ*. Centre for Applied Microeconometrics.

Demoussis, M., & Giannakopoulos, N. (2007). Exploring Job Satisfaction in Private and Public Employment: Empirical Evidence from Greece. *Labour* , 333-359.

Gallup, E. (2010). *Weighting report*. Gallup.

Garcia-Serrano, C. (2011). Does size matter? The influence of firm size on working conditions, Job satisfaction and Quit Intentions. *Scottish Journal of Political Economy* , 221-247.

Ghinetti, P. (2007). The Public-Private Job Satisfaction Differential in Italy. *Labour* , 361-388.

Johnson, J. V., & PhD. (2008). Globalization, workers' power and the psychosocial work environment- is the demand-control-support model still useful in a neoliberal era? *SJWEH Suppl* , 15-21.



Macklin, D. S., Smith, A., L., & Dollard, M. F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology* , 130-143.

Molina Ibañez, G., Ledesma, R., & Valero Mora, P. (2002). Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF* , 143-152.

Morley, J., & Agnès, P.-T. (2004). *Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to policy development*. Eurofound.

Nielsen, K., & Randall, R. (2012). The importance of employee participation and perceptios of changes in procedures in a teamworking intervention. *Work & Stress* , 91-111.

Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics* , 547-555.

Paoli, P. (1991). *First European Survey On The Work Environment*. European Found.

Paoli, P. (1997). *Second European Survey on Working Conditions*. Eurofound.

Paoli, P., & Merllié, D. (2001). *Third European survey on working conditions*. Eurofound.

Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Houten, V., Gijs, Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., y otros. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union*. Eurofound.

Pfeifer, C. (2010). Cyclical Absenteeism among private sector, public sector and self-employed woekers. *Health economics* , 36-41.

Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work disorganisation and occupational Health: a review os recent research. *International Journal of Health Services, Vol 31 Numer 2* , 123-144.

Mary Blair-Loy, Amy S. Wharton (2002). Employees' Use of Work-Famliiy Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces*, 813-845.



Sell, L., & Cleal, B. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards Motivational Theory Revisited. *Labour* , 1-23.

Susana García Herrero, M.A. Mariscal, J.M. Gutiérrez, Dale O. Ritzel (2012). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention* 57, 114-123.

Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control-Support Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress* , 87-114.