

Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: cinco años del barómetro laboral

Enric Ripoll, Manel Falguera y Julià Urrutia
Institut d'Estadística de Catalunya

Introducción

Desde el año 2000, se dispone de resultados anuales sobre la calidad de vida en los centros de trabajo a partir de una de las encuestas oficiales más recientes y emblemáticas en el mundo laboral: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Después de un ciclo de cinco ediciones anuales, el Ministerio se ha planteado un amplio rediseño del formato actual de la encuesta a lo largo del 2005. Tratándose de una operación estadística de encuesta pesante, su rediseño prevé aligerar algunos contenidos del cuestionario, acentuar su comparabilidad con estadísticas homólogas de la Unión Europea (i.e., la encuesta europea de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y del trabajo), posibilitar resultados fiables más desagregados en el territorio y encuadrarse íntegramente en los parámetros propios de la estadística oficial a partir del año 2006.

Esta circunstancia permite disponer de una retrospectiva de la satisfacción laboral desde el año 2000 y, al mismo tiempo, hacer comparaciones entre los datos de una comunidad autónoma respecto a los del conjunto del Estado o bien plantearse análisis sectoriales o modelizaciones de toda clase.

A efectos del presente artículo, conviene señalar algunas características del diseño muestral y cuestionario de la ECVT. Por una parte, la muestra anual de los más de 6.000 ocupados procede de un muestreo trietápico con estratificación de las unidades de primera etapa (secciones censales), considerando cada comunidad autónoma una población independiente, y la dimensión municipal y comunidad autónoma los dos estratos correspondientes. El número de encuestas en la muestra de Cataluña es de unos 680 ocupados, hecho que supone un error muestral inferior al 4% (1,4% para el conjunto del Estado con un nivel de confianza del 95%). Por otro lado, la encuesta combina percepciones y satisfacción de los ocupados respecto a múltiples aspectos de su trabajo, así como bastantes datos objetivos que se recogen en un amplio cuestionario (alrededor de 160 preguntas).

Como ilustración de los múltiples análisis que permite la ECVT, en esta ocasión se presentan los resultados de un

análisis discriminante sobre los factores que más pueden determinar la satisfacción laboral en el colectivo –ampliamente mayoritario– de ocupados que se declaran satisfechos en Cataluña y también en el conjunto de España.

Factores determinantes de la satisfacción laboral positiva

Una de las características más significativas de los resultados de la ECVT a lo largo del período 2000-2004 ha sido la elevada calificación que los trabajadores otorgan a la satisfacción global sobre su trabajo. Entre el 85% y el 90% de los encuestados declaran una satisfacción igual o superior a 5. Por este motivo, más allá de efectuar un análisis de los satisfechos “versus” los insatisfechos, planteamos analizar los factores más determinantes del nivel de satisfacción de los encuestados que declaran estar suficientemente satisfechos, dividiéndolos en ocupados “satisfechos” (con puntuaciones entre 5 y 7) y los ocupados “muy satisfechos” (puntuaciones entre 8 y 10).

Se pretende comprobar si existen variables que discriminen la valoración en términos de satisfacción de trabajadores cuyo nivel de satisfacción laboral sea igual o mayor que 5. El hecho de disponer de una variable explicada cualitativa dicotómica y de un conjunto de variables explicativas cuantitativas permite un análisis discriminante que identifique algunas dinámicas laborales y, por otra parte, examinar eventuales diferencias entre Cataluña y el conjunto de España.

Así pues, se ha replicado el mismo análisis para los cinco años del período. Primeramente se han seleccionado las variables que podían tener capacidad discriminatoria respecto a la variable dicotómica “satisfecho/muy satisfecho”. Dado que todas las variables se refieren a preguntas subjetivas que se formulan a los encuestados, el interés del análisis discriminante se centra en identificar aspectos subjetivos que más pueden influir en valorar la satisfacción, en términos de “satisfechos” o “muy (especialmente) satisfechos”. Tal como se presenta en el Cuadro 1, las variables seleccionadas de la ECVT se agrupan en diferentes bloques.

CUADRO 1.

Bloque 1. Motivaciones especiales del puesto de trabajo (grado de acuerdo o desacuerdo con distintos aspectos relacionados con su trabajo)	
V110	Mi trabajo es atractivo e interesante
V111	Puedo trabajar con independencia y poner en práctica mis ideas
V112	En mi trabajo puedo ayudar a la gente
V113	Mi trabajo es útil a la sociedad
V114	Mi trabajo es estable
V115	El entorno físico en el cual llevo a cabo mi trabajo es agradable
V116	Siempre participo en las decisiones respecto a las tareas a realizar
Bloque 2. Monotonía y/o aburrimiento (frecuencia en que se suceden las siguientes situaciones)	
V164	El tiempo me pasa muy rápido
V165	La jornada laboral se me antoja aburrida y monótona
V166	Me distraigo pensando en las cosas que considero importantes, como la familia
V167	Regreso a casa muy cansado/a del trabajo
V168	Tengo flexibilidad para decidir cuándo llevo y cuándo me marcho
V169	Puedo tomarme pequeños descansos durante la jornada
V311	El horario que tengo lo he determinado yo mismo/a
Bloque 3. Seguridad en el trabajo	
V284	Satisfacción con el entorno físico del puesto de trabajo (desde el punto de vista de la seguridad)
V285	Satisfacción con las condiciones de seguridad e higiene
V170	¿Debe hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo?
V171	¿Considera estresante su trabajo?
V172	¿Trabaja en condiciones peligrosas?
V286	Usted mismo/a (si es autónomo/a) o la empresa le facilita los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras?
Bloque 4. Ingresos netos personales y familiares	
V194	Ingresos del entrevistado/a
V195	Ingresos familiares del hogar
Bloque 5. Nivel de satisfacción personal en la vida privada	
V202	Satisfacción con la situación económica de mi hogar
V203	Satisfacción con el tiempo libre que dispongo
V204	Satisfacción con la vida que actualmente tengo
Pregunta adicional al margen de bloques	
V189	Satisfacción con el salario y/o remuneración

Fuente: elaboración propia a partir de la "Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo" del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000-2004)

CUADRO 2.

ESPAÑA					
2000	2001	2002	2003	2004	
v110	v110	v110	v110	v110	
v189	v189	v189	v189	v189	
v284	v115	v284	v284	v284	
v285	v284	v115	v111	v115	
v111	v285	v111	v115	v111	
v115	v111	v285	v285	v116	
v116	v165	v165	v114	v114	
v114	v116	v116	v165	v285	
v165	v114	v114	v116	v165	
v164	V164	V164	v112	v164	
CATALUÑA					
2000	2001	2002	2003	2004	
v110	v110	v189	v110	v189	
v189	v189	v285	v165	v110	
v111	v111	v284	v189	v165	
v116	v115	v116	v167	v115	
v285	v285	v110	v285	v285	
v115	v165	v115	v171	v111	
v164	v284	v111	v116	v284	
v171	v113	v311	v284	v116	
v202	v116	v164	v111	v114	
v168	v164	v171	v115	v171	
v284	v114	v169	v166	v166	
v170	v168	v114	v170	v112	
v203	v170	v165	v164	v167	
v169	v169	v168	v114	v204	
v114	v112	v167	v112	v164	

Fuente: elaboración propia a partir de la "Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo" del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000-2004)

al tamaño muestral de ambos ámbitos en los cuales, evidentemente, Cataluña presenta una variabilidad más acusada debido a un tamaño muestral más reducido, aunque también puede concluirse que las variables principales coinciden en ambos ámbitos. Por este motivo, se listan más variables en la tabla de Cataluña a fin de identificar esta variabilidad más pronunciada.

“Entre el 85% y el 90% de los encuestados declaran una satisfacción igual o superior a 5 en una escala 1-10”

2. Las tres variables más discriminantes a nivel estatal son, por este orden, *trabajo atractivo e interesante*, *satisfacción con el salario* y *satisfacción con el entorno físico del puesto de tra-*

Una vez estimada la función discriminante, las tablas que reproduce el Cuadro 2 listan las diez variables de mayor capacidad de discriminación, para cada año y ámbito territorial, y ordenadas de más a menos intensidad.

Asignando un determinado color a cada una de las variables (decreciente según su capacidad discriminante), se facilita la observación de las principales características del análisis y se destacan las similitudes o diferencias entre los ámbitos territoriales. Así, pueden apreciarse los resultados siguientes:

1. En el conjunto de España destacan claramente tres zonas en función de la intensidad de discriminación de las variables. Los datos en Cataluña, aunque las zonas también se mantienen, generan fronteras menos claras y las variabilidades de orden son más elevadas. Esto puede ser debido básicamente

bajo (vertiente seguridad). En el caso de Cataluña, esta última variable es sustituida en la tercera posición por la satisfacción con la seguridad e higiene, variable del mismo bloque pero con una matización más específica.

“ Hay que resaltar el papel de la satisfacción con el salario como una de las variables más determinantes a la hora de asignar a los ocupados en las categorías de satisfacción laboral ”

3. El segundo grupo de variables en orden de importancia está formado por *entorno físico agradable, posibilidad de trabajar con independencia y satisfacción con la seguridad e higiene.* Los datos relativos a Cataluña muestran que las dos primeras variables también son, en cierta medida, coincidentes y la tercera ya ha aparecido en el primer grupo de variables más importantes, como ya se ha comentado antes.

4. En el último grupo de variables discriminantes se encuentran la participación en las decisiones y tareas, *la jornada aburrida y monótona y la estabilidad del trabajo.* No obstante, en Cataluña las dos primeras variables cobran todavía más importancia en alguno de los años analizados y, en cambio, la tercera variable pierde bastante valor discriminante.

Por otra parte, también se puede destacar el hecho de que, en general, las variables del primer bloque –relacionadas con motivaciones especiales del puesto de trabajo– son más discriminantes en su conjunto que las variables de otros bloques –relacionadas con el grado de monotonía y aburrimiento–. Asimismo, respecto a las variables del bloque 3 de seguridad en el puesto de trabajo, las dos primeras tienen bastante peso discriminante, pero no así el resto del mismo bloque, mientras que las variables integradas en los bloques 4 y 5 –sobre la situación económica del hogar y la satisfacción personal dentro la vida privada–, no aparecen, como puede comprobarse, en el grupo de variables más discriminantes. Finalmente, hay que resaltar el papel de la satisfacción con el salario como una de las variables más determinantes a la hora de asignar a los ocupados en las categorías de satisfacción laboral.

Tanto a nivel estatal como –aunque en menor medida– en Cataluña, el modelo discriminante se mantiene estable a lo largo de los años, lo que significa que la opinión subjetiva de los trabajadores hacia ciertas variables sigue un patrón regular respecto al nivel de satisfacción o especial satisfacción en el trabajo.

Para finalizar, puede apreciarse que el nivel de clasificación de los individuos de acuerdo con su nivel de satisfacción se mantiene muy estable a lo largo de los años considerados, con valores que oscilan entre el 71% y el 74% de porcentaje de aciertos en la clasificación del encuestado en el estrato correcto (en términos de satisfecho/muy satisfecho), en función de los valores de las variables discriminantes. Dicho de otra forma, si el cuestionario no incluyera la pregunta sobre la satisfacción global en el trabajo, analizando las respuestas de los encuestados en las variables más discriminantes se podría pronosticar correctamente su respuesta en una proporción aproximada de tres aciertos de cada cuatro casos.



Para saber más...

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo:
www.mtas.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2004/index.htm
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida en el Trabajo:
www.europa.eu.int/agencias/efound/index_es.htm