



**FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD**

**Calidad del Empleo: Indicadores Objetivos y Subjetivos**

Trabajo Fin de Grado presentado por Sergio Recacha Esquivel, siendo el tutor del mismo el profesor D. Francisco Gómez García.

Vº. Bº. del Tutor:

Alumno:

D. Francisco Gómez García

D. Sergio Recacha Esquivel

Sevilla. Junio de 2019





**GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD  
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO  
CURSO ACADÉMICO [2018-2019]**

TÍTULO:

**CALIDAD DEL EMPLEO: INDICADORES OBJETIVOS Y SUBJETIVOS**

AUTOR:

**SERGIO RECACHA ESQUIVEL**

TUTOR:

**Dr. D. FRANCISCO GÓMEZ GARCÍA**

DEPARTAMENTO:

**ECONOMÍA E HISTORIA ECONÓMICA**

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

**ECONOMÍA APLICADA**

RESUMEN:

La medición de la calidad del empleo no resulta una tarea sencilla puesto que es un concepto que carece de una definición uniforme, además de estar sometida a constante transformación según el país, el sector, o las circunstancias históricas.

En el presente trabajo, se realiza un estudio a través de diversos marcos conceptuales para medir la calidad del empleo en España a nivel Nacional. El objetivo de este estudio es medir la calidad del empleo en España tomando como referencia el horizonte temporal comprendido entre los años 2009-2018, gracias a diversas propuestas basadas en dos perspectivas esenciales, la objetiva y la subjetiva.

Con lo que respecta a la perspectiva objetiva, se tratará de llevar a cabo la revisión de una serie de propuestas que recientemente han aparecido encaminadas a sintetizar toda la información en un solo indicador, bien mediante una única pregunta evaluativa, o bien con la construcción de un indicador sintético. Con lo que respecta a la perspectiva subjetiva, la revisión de los principales indicadores se fundamentará en mayor medida en trabajos académicos, puesto que no cuenta con un marco consensuado.

PALABRAS CLAVE:

Calidad del empleo; Indicadores Objetivos y Subjetivos; Satisfacción laboral; Trabajo Decente.

## AGRADECIMIENTOS

*“El que da, no debe volver a acordarse; pero el que recibe nunca debe olvidar”*

*El presente trabajo de fin de grado fue realizado bajo la supervisión del profesor D. Francisco Gómez García, a quien me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento, por ayudarme a hacer posible la realización de este estudio. Además, de agradecer la paciencia, tiempo y dedicación que tuvo para que esto saliera lo mejor posible. Gracias Paco.*

*A mis padres, por darme la vida y apoyarme en este camino, para que hoy estuviese escribiendo estas líneas.*

*En especial, a mi abuela, porque sus consejos y sabiduría han sido un gran apoyo para mí en esta etapa universitaria y que, sin duda, han sido el motor de mis días.*

*A mis amigos, por formar parte de mi vida, de mis momentos tristes y alegres, por apoyarme, por nunca dejarme caer, por estar siempre ahí. A José, Lucía, Ana, Inma y Eva. Gracias por aguantarme durante estos años.*

*En especial, a Jesús, Gracias por estar siempre, sobre todo cuando no te llamo.*

*Como olvidarme de aquellos que han vivido esta etapa conmigo, mis compañeros de carrera, Víctor, Marta, Inma, Dani, Paula. Gracias por formar parte de todo esto.*

*En especial, a Nuria, por ser un pilar fundamental en esta etapa y de la que estoy inmensamente feliz de haber compartido contigo.*

*Por último, dar gracias a todas las personas que de una forma u otra, me han apoyado a lo largo de estos años cruzándose en mi camino permitiéndome ser la mejor versión de mi mismo aportándome algo muy valioso, su cariño y su tiempo.*

*En especial, a aquellos que nunca dejaron de creer en mí. Gracias infinitas.*

## ÍNDICE

---

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1. MARCOS ANÁLITICOS PARA EL ESTUDIO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.....	7
1.1 INTRODUCCIÓN.....	7
1.2 ENFOQUES TEÓRICOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.....	8
1.3 ENFOQUES SUBJETIVOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.....	10
1.4 RELACIÓN Y DISCREPANCIA ENTRE AMBOS ENFOQUES.....	11
CAPÍTULO 2. LA PERSPECTIVA OBJETIVA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO: ELABORACIÓN PROPIA DE UN INDICADOR.....	15
2.1 MARCO TEÓRICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO OBJETIVO (ICE).....	15
2.1.1 Concepto de ICE objetivo.....	15
2.1.2 Principios fundamentales del ICE objetivo.....	16
2.2 PROPUESTA DE ICE OBJETIVO CON LA EPA.....	17
2.3 DESARROLLO ANALÍTICO Y RESULTADOS DEL ICE OBJETIVO.....	29
2.3.1 Aclaraciones metodológicas.....	29
2.3.2 Construcción del ICE objetivo.....	30
2.3.3 Resultados.....	35
CAPÍTULO 3. LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO POR ORGANISMOS INTERNACIONALES.....	39
3.1 INTRODUCCIÓN.....	39
3.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	39
3.3 UNIÓN EUROPEA (UE).....	41
3.4 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE).....	43
3.5 COMISIÓN ECONÓMICA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EUROPA (UNECE).....	44

CAPÍTULO 4. LA PERSPECTIVA SUBJETIVA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.....	47
4.1 ECONOMÍA DEL BIENESTAR SUBJETIVO.....	47
4.1.1 Enfoques e instrumentos de medición a través del indicador subjetivo....	49
4.1.2 Métodos experimentales de medición del bienestar subjetivo.....	49
4.1.3 Hallazgos y limitaciones de la economía del bienestar subjetivo.....	51
4.1.4 Posibilidades de utilización de la información subjetiva.....	52
4.2 REPERCUSIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL BIENESTAR SUBJETIVO.....	54
4.3 BIENESTAR SUBJETIVO Y CONDICIONES DE VIDA OBJETIVA: COMBINACIONES POSIBLES.....	56
CONCLUSIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	66

## ÍNDICE DE CUADROS

---

Cuadro 2.1. Principios esenciales de un ICE desde una perspectiva objetiva.....	17
Cuadro 2.2. Estructura del Indicador de Calidad Objetiva del Empleo.....	20
Cuadro 2.3. Evolución de las puntuaciones asociadas a cada factor por sub-componentes. España, años 2009-2018.....	35
Cuadro 2.4. Evolución de las puntuaciones asociadas a cada factor por sub-componente.....	36
Cuadro 3.1. Elementos de la calidad del empleo, según indicador de Laeken.....	42
Cuadro 3.2. Dimensiones de la CE en base a la propuesta establecida en la Comisión sobre Mediación del Desarrollo Económico y el Progreso Social. 2009.....	44
Cuadro 3.3. Propuesta de la UNECE (2015): dimensiones y cobertura geográfica.....	45
Cuadro 4.1. Principales tradiciones del estudio del bienestar.....	48
Cuadro 4.2. Ventajas e inconvenientes de los métodos experimentales de medición del Bienestar Subjetivo.....	50
Cuadro 4.3. Porcentaje de personas que declaran que la característica en cuestión es “muy importante”.....	52
Cuadro 4.4. Combinaciones de condiciones de vida objetivas y percepción subjetiva.....	57
Cuadro 4.5. Importancia de los fenómenos de adaptación y disonancia (en %) a través de German Social Report (1984).....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura 1.1. Tipos de enfoques existentes.....	13
Figura 2.1. Ocupados por tipo de jornada, sexo y ocupación.....	21
Figura 2.2. Asalariados por tipo de jornada laboral, número de empleados en el establecimiento y décil.....	23
Figura 2.3. Ocupados que cursan estudios no reglados por participación empresarial en su formación (no reglada), sexo y grupo de edad.....	24
Figura 2.4. Ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación.....	25
Figura 2.5. Ocupados por su forma de jornada laboral, sexo y grupo de edad. Jornada Continua.....	26
Figura 2.6. Ocupados por su forma de jornada laboral, sexo y grupo de edad. Jornada Partida.....	26
Figura 2.7. Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y situación profesional.....	27
Figura 2.8. Ocupados por frecuencia que trabajan por la noche, sexo y grupo de edad.....	28
Figura 3.1. ¿Qué no es trabajo decente?.....	41
Figura 4.1. Esquema básico de Mediación.....	53
Figura 4.2. Empleo y equilibrio entre Vida privada y Vida laboral. Respuestas (en %) a la pregunta “Cuántas horas a la semana preferiría trabajar usted”.....	54
Figura 4.3. Personas que han tenido dificultades familiares debido al tiempo que dedican al trabajo.....	55

## INTRODUCCIÓN

La medición de la calidad del empleo no resulta una tarea fácil puesto que es un concepto que, por su propia naturaleza multidimensional, carece de una definición invariable, en constante cambio según el país, el sector, o las circunstancias históricas. Por estos motivos, la definición y la medición de la calidad del empleo es un asunto al que se le ha otorgado un distintivo tratamiento desde el ámbito académico, y también desde los organismos internacionales. Los profesionales de la materia indican que este es un término pluridisciplinario y que deben tenerse en cuenta varias características, tanto del puesto de trabajo (jornada, sueldo, cualificación necesaria) como de la relación laboral (tipo de contrato, condiciones de trabajo, formación).

Por ello, en el presente trabajo se realiza un estudio a través de diversos marcos conceptuales para medir la calidad del empleo en España a nivel nacional; así como el estudio de los distintos indicadores de calidad del empleo existentes.

En concreto, este trabajo parte de las siguientes cuestiones: ¿ha empeorado o mejorado, en los últimos años, el nivel de calidad de empleo en España? ¿Cuáles son los indicadores existentes y qué información pueden proporcionar de la calidad del empleo actual en España? ¿Cuáles son las ventajas o inconvenientes encontradas al emplear diferentes perspectivas (objetiva y subjetiva) en la medición de la calidad del empleo?

Tras esta introducción, en el capítulo 1 se realiza una panorámica sobre la existencia de unos marcos analíticos que posibiliten la evaluación y estudio de la calidad del empleo mediante el uso de diferentes perspectivas, a partir de una propuesta realizada por Muñoz de Bustillo et. al. (2011).

En el capítulo 2, desde el punto de vista individual, que es el que vamos desarrollar en este trabajo, se tratará de abordar el estudio de la calidad del empleo utilizando una perspectiva objetiva, siguiendo la idea propuesta por Arranz, García-Serrano, & Hernanz (2016) de acuerdo con la cual se sostiene que la calidad del empleo se constituye por las características de los puestos de trabajo que satisfacen las necesidades de las personas en relación con el trabajo. Este concepto procede en última instancia de una teoría sobre lo que son las necesidades humanas y lleva a investigar cuánto de dichas necesidades son satisfechas por los puestos de trabajo (Green,2006). Intentaremos proceder al estudio de esta perspectiva basándonos en el indicador objetivo de calidad del empleo tomando como fuente de información la Encuesta de Población Activa (EPA). Así, hemos extendido en el tiempo el trabajo de Arranz et. al. (2016).

En el capítulo 3, siguiendo en el caso de los indicadores objetivos, nos centraremos en las propuestas de los organismos internacionales más relevantes: OIT, UE, OCDE y UNECE, pues son los más empleados en las evaluaciones de políticas públicas.

Por último, en el capítulo 4, se tratará de abordar el estudio de la calidad del empleo desde una perspectiva subjetiva, mediante el estudio del indicador subjetivo de calidad del empleo para que sea el individuo el que evalúe el nivel de bienestar o utilidad derivada del empleo. Además nos propondremos conocer las ventajas y las limitaciones existentes en estas herramientas conceptuales y metodológicas básicas del uso de la información subjetiva. Esto nos permitirá conocer, entre otras cosas, la vinculación del bienestar, evaluado mediante los indicadores subjetivos, con relación a las condiciones de vida objetivas. Para finalizar, se extraen las diferentes conclusiones del trabajo.



# CAPÍTULO 1

## MARCOS ANALÍTICOS PARA EL ESTUDIO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

### 1.1 INTRODUCCIÓN

Puesto que sin el concepto vinculado a la capacidad o no de generación de empleo (empleabilidad) no podríamos obtener unos resultados concluyentes vinculados a la calidad del empleo, este se ha visto obligado a ser analizado por multitud de perspectivas, ópticas o disciplinas académicas obteniéndose con ello un término complejo que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo por una diversidad de factores.

Como consecuencia de que además de ser un concepto vinculado con la capacidad de inserción laboral, es capaz de establecer relaciones significativas entre organizaciones, trabajo y aprendizaje refleja con ello su incapacidad para ser abordado desde una única perspectiva ya que esta es desarrollada a través de diversos actores sociales Suárez (2016).

En el sistema económico existente, la mayor parte de las personas que trabajan consiguen alcanzar una vida decente mediante su trabajo asalariado. De igual forma, destinamos gran parte de nuestra vida a una actividad laboral y, por esta razón, la forma en la que desarrollemos dicha actividad laboral condicionara de forma significativa nuestro bienestar personal.

Por lo expuesto anteriormente, el concepto y la medición de la calidad del empleo adquiere una vital relevancia no sólo en los aspectos propios de los organismos internacionales sino también en lo referente al ámbito académico.

La calidad del empleo es un término multidimensional, por lo que existen diferentes propuestas de definición y de medición, que siguen diversas metodologías de identificación y agregación (Muñoz de Bustillo et.al.,2011).

Para algunos autores este marco conceptual de la calidad del empleo resulta ambiguo. Así, tal y como exponen Vega-Centeno y Infante (2001), aunque según el informe tradicional del mercado de trabajo, las ocupaciones deber ser estables y contar con la debida protección social, tomando como referencia la economía latinoamericana se establece la existencia de una proporción significativa de empleos precarios o pertenecientes a actividades informales con reducida productividad y bajo nivel de ingresos (OIT,1997) .Con relación a esto, los análisis de la experiencia reciente indican que el ajuste del mercado laboral de los países perteneciente a dicha región reflejan cambios que afectan a la calidad del empleo antes que a la cantidad del mismo.

En sintonía con lo que defienden autores como Vega-Centeno y Infante (2001), en este apartado se intenta colaborar con la especificación del término de calidad de empleo, examinando en un primer lugar, las relaciones entre trabajo y empleo, así como la repercusión de la brecha de empleo sobre el conjunto de puestos de trabajo existentes. En segundo lugar, se tratará de examinar las principales perspectivas de la calidad de empleo en base a los principales agentes del mercado laboral (trabajadores, empresas y Estado), la distinción entre calidad de los puestos de trabajo y calidad de la fuerza de trabajo, así como el de la unidad de análisis utilizada en los estudios.

## 1.2 ENFOQUES TEÓRICOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Cuando se trata de medir la calidad del empleo, se pueden emplear dos perspectivas (véase entre otros, Muñoz de Bustillo et al., 2011, y Eurofound, 2012). La primera de ellas, basada en un enfoque objetivo, se centra en la idea de que para determinar los elementos fundamentales de la calidad del empleo nos basaremos en la literatura teórica y empírica de las ciencias sociales. Se tiene constancia de la existencia de múltiples estudios encargados de examinar cómo el trabajo y las relaciones laborales ejercen una influencia significativa en el bienestar personal de los trabajadores, en base a diferentes perspectivas y/o puntos de vista.

Con relación a esto, esta literatura no sólo ofrece argumentos sino que los sustenta en justificaciones teóricas y demostraciones empíricas sobre las características de los puestos de trabajo que poseen un impacto en dicho bienestar.

En sintonía con el trabajo de Muñoz Bustillo et. Al., (2011), podemos manifestar cuáles son las principales aportaciones teóricas que permiten interpretar, además de discutir, cuáles son las perspectivas apropiadas que debe contener la definición de la calidad de empleo:

El enfoque de la teoría económica tradicional, también denominada teoría de las diferencias salariales compensatorias, considera que el trabajo influye de forma determinante en la función de utilidad de varias formas:

Directamente, según la utilidad o desutilidad que la retribución obtenida del empleo (salario) influye sobre la propia persona. Esto pone de manifiesto la consideración del salario como un elemento indemnizador de las características de los puestos de trabajo; mientras las diferencias salariales compensen a los trabajadores por las desigualdades en los atributos no monetarios entre puestos, no existirán enigmas económicos relacionados con la calidad de empleo. Es decir, a los trabajadores con similares cualificaciones se les ofrecerá distintas “cestas” de salarios y características de los puestos de trabajo que conducen a la misma “remuneración total” (calidad de empleo) y estos seleccionarán la combinación que más favorablemente se adapte a sus prioridades.

Indirectamente, puesto que el trabajo otorga un salario para la obtención de bienes y servicios, es decir, de acuerdo con esta perspectiva los individuos tienen que optar entre renta y ocio (bienes económicos que forman parte de sus preferencias), así que sacrifican parte de su “tiempo libre” para obtener una retribución que les permita la obtención de dichos bienes y servicios que satisfagan sus necesidades.

El enfoque de la economía radical, manifiesta que los salarios y las condiciones laborales no se establecen de manera “neutralizante” por medio de la democracia industrial, si no que es fruto de las relaciones de poder. Como consecuencia, según MARK y los partidarios de su ideología, los trabajadores solo proyectarían salarios bajos con puestos de baja calidad motivados por la inexistencia de deficiencias salariales compensatorias. En base a esto, la teoría radica en que la calidad del empleo se encuentra sometida a la disposición de negociación de sindicatos y de la repercusión e ideología de los partidos políticos.

El enfoque del comportamiento, afirma que dicho comportamiento puede verse forzado por la pertenencia a grupos, estableciéndose discrepancias dentro del grupo, al tener en cuenta los premios y castigos que se derivarían si su comportamiento está en acuerdo/desacuerdo con la normativa interna del grupo. El patrón pre-existente de cómo debe realizarse un trabajo puede acotar su capacidad para negociar libremente

con nuevas condiciones laborales desencadenando una notable presión en el individuo. Esto denota que los grupos de trabajadores pueden experimentar un significativo alcance a un nivel de condiciones laborales escasas o insuficientes como consecuencia de resoluciones pasadas o de normas. Por lo que la capacidad del trabajador para influir en el establecimiento o la administración de las reglas internas de los grupos es en sí misma una dimensión de la calidad del empleo.

Además, la perspectiva sociológica tradicional hace especial hincapié en la relevancia del desarrollo de las cualificaciones y la autonomía. Estas características se ven afectadas por los cambios estructurales, el progreso técnico, la segmentación del trabajo y las prácticas de la dirección.

Por otro lado, según Javier y Quispe (2016), se pone de manifiesto cómo la psicología y sociología influyen significativamente en el ámbito laboral estableciendo relaciones entre satisfacción laboral y bienestar personal con el nivel de estrés. Por lo tanto desde esta perspectiva, los factores a tener en cuenta como elementos influyentes en la calidad del empleo serían: capacidad para la administración de normativa interna, independencia, desarrollo de cualificaciones, auto-realización y bienestar personal.

El enfoque institucional, manifiesta un significativo vínculo con la teoría de la segmentación (o del dualismo), según la cual no existe un único mercado de trabajo sino más bien diversos segmentos que actúan con reglas dispares. El hecho es que el mecanismo de segmentación será diferente atendiendo a diversidad de causas (tecnológicas, discriminativas, relaciones laborales..etc.). Todo ello incurre en las relaciones contractuales, la solidez del empleo, el desarrollo profesional y la búsqueda de oportunidades para el progreso de las cualificaciones. A través de ello, se intenta construir la base para una aproximación global a la calidad de empleo, estableciendo la importancia de las condiciones de la relación de empleo.

La literatura sobre medicina ocupacional y sobre salud y seguridad\_ considera que el lugar en el que se desarrolla el trabajo se encuentra influido por una diversidad de agentes físicos y psicológicos que causan enfermedades y riesgo de accidentes. Puesto que estos determinantes sociales vinculados a los problemas de salud y seguridad juegan un papel relevante en el ámbito laboral diversos estudios recientes han tratado de acogerlos a través de una perspectiva más integrada incorporando la motivación, la libertad de decisión y la igualdad.

Los estudios sobre equilibrio de la vida privada y personal califican el tiempo de trabajo y la intensidad del esfuerzo. Se trata de una cuestión de interés tratada fundamentalmente a partir de los años setenta del siglo XX cuando adquiere especial concentración originando un estallido en la literatura.

Esta se puede agrupar en tres rangos: estudios sobre las normas y valores en torno a la vida laboral y no laboral y su relación con las preferencias y las expectativas de los trabajadores; estudio sobre los niveles objetivos de exigencia de las actividades laborales y no laborales, y su impacto en el bienestar de los trabajadores; y estudios sobre la evaluación subjetiva de los trabajadores y su situación con relación al equilibrio de la vida profesional y personal, y sus determinantes.

A través de la perspectiva subjetiva se intenta evaluar la satisfacción de cada trabajador con dicho equilibrio; por el contrario, a través del enfoque objetivo se trata de cubrir en detalle el nivel de exigencias laborales en el ámbito del tiempo de trabajo (la duración, la programación, la flexibilidad, la regularidad y la existencia de límites

entre tiempo laboral y no laboral) y en el ámbito de la intensidad del esfuerzo (el equilibrio de trabajo y la carga).

### 1.3 ENFOQUES SUBJETIVOS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

La segunda perspectiva que empleamos cuando tratamos de medir la calidad del empleo está basada en un enfoque subjetivo centrada en la idea de que la calidad del empleo es la utilidad que una persona obtiene por el desempeño de su actividad laboral. Los atributos o características del puesto de trabajo entre los que se incluyen el salario, las horas trabajadas y el tipo de tarea son los que condicionan dicha utilidad. Actualmente, el hecho de que la utilidad pueda o no ser medida es una situación abierta a discusión: Por una parte, se pone de manifiesto la existencia de individuos que sustentan que dicha utilidad solo puede ser descubierta a través de acciones y comportamientos en el círculo laboral, por otra parte, otros individuos sustentan la idea de que las medidas de bienestar y de satisfacción con el trabajo pueden emplearse como medidas subjetivas de calidad de empleo.

Puesto que estamos interesados en evaluar la calidad del empleo porque pretendemos medir el impacto de las características de los puestos de trabajo en el bienestar de los trabajadores, en vez de concentrar nuestros esfuerzos en los inputs (atributos del trabajo) podemos concentrar nuestros esfuerzos en medir el output (el bienestar de los trabajadores en sus puestos de trabajo). Puesto que no existe una manera directa de medir éste, requeriremos el empleo de un indicador indirecto, como el nivel manifestado de satisfacción con el trabajo, el cual se puede evaluar mediante las respuestas de los empleados en encuestas.

En base a esto, podríamos plantear una opción que excluye la exigencia de construir un modelo de calidad del empleo y autoriza al investigador a sobreponerse a la situación de tener que elegir los atributos más significativos en términos de calidad de empleo y proceder a su medición.

En base a los trabajos iniciales de Hamermesh (1977), Freeman (1978) y Borjas (1979), los estudios dentro de la disciplina de la Economía Laboral han considerado la satisfacción laboral como una variable económica fundamental desde la perspectiva subjetiva por diversos motivos:

Por una parte, se trata de un componente que se encuentra influido y condicionado por las conductas individuales en el mercado de trabajo.

Este tema adquiere especial relevancia, puesto que el nivel de satisfacción que expresan los trabajadores en consonancia con determinados aspectos del trabajo vigente que ejercen determina, entre otros asuntos, su deseo de permanencia (y su productividad) o no en su lugar de trabajo –véase, por ejemplo, Clark et al.(1998) y Lévy-Garboua et al. (2001).

Por otra parte, la satisfacción laboral se encuentra relacionada con: el absentismo (Kenyon Dawkins, 1989; Johansson y Palme, 1996; b) la productividad (Mangione y Quinn, 1975) y c) la propia salud del trabajador (Bacharach et al., 1991).

No obstante, el estudio de esta dimensión será ampliado en los próximos capítulos.

Cuando procedemos a evaluar la calidad del empleo empleando el enfoque subjetivo, se pone de manifiesto que las características del empleo otorgan gran valor en la medida que contribuyen a una mayor satisfacción vital.

En los próximos capítulos se analizarán las posibles relaciones existentes entre la satisfacción laboral y satisfacción vital estableciendo nuevas propuestas como consecuencia de las limitaciones encontradas en la satisfacción laboral.

## 1.4 RELACIÓN Y DISCREPANCIA ENTRE AMBOS ENFOQUES

Hasta ahora hemos analizado ambos enfoques, subjetivo y objetivo, de manera independiente. Nuestra intención en esta parte del trabajo pasaría por tratar de llevar a cabo un estudio en el que se establezcan tanto las relaciones existentes entre ambos enfoques como las diferencias encontradas en los mismos.

Con lo que respecta al concepto vinculado a la perspectiva objetiva, se ha puesto de manifiesto que la calidad del empleo se encuentra influida por las características de los puestos de trabajo que contribuyen a la satisfacción en las necesidades personales de los empleados con relación a sus puestos de trabajo. Esta idea se sustenta, en última instancia, en una teoría sobre lo que son las necesidades humanas y origina la evaluación acerca del grado en que dichas necesidades son satisfechas en los puestos de trabajo.

Por ejemplo, Green (2006) ajusta la perspectiva de las “capacidades” de Sen y sostiene la idea de que un empleo de buena calidad es aquel que brinda a los trabajadores una gran capacidad para hacer y ser cosas que ellos valoran. La capacidad para conseguir bienestar se encuentra influida por el nivel en el que los puestos permitan a los trabajadores ejercitar influencia sobre el trabajo y pretender conseguir sus objetivos personales relacionados con el trabajo.

La calificación positiva o negativa con relación a la calidad del empleo variará en función de la jerarquía establecida por los trabajadores con relación a sus propias necesidades, no obstante, entendemos que un empleo con una favorable calidad es aquel que permite satisfacer un extenso rango de necesidades.

En sintonía con esta perspectiva, se podría afirmar que también adquiere cierto carácter subjetivo puesto que indaga en descubrir lo que los trabajadores consideran más relevante para la medición de la calidad del empleo y posteriormente emplea sus respuestas para configurarlas o modelizarlas.

En otras palabras, efectúa un estudio que permite a los trabajadores seleccionar por sí mismos los atributos que consideran más importantes utilizando encuestas, pero difiere de la óptica subjetiva porque, una vez que se han optado por las dimensiones relevantes, se utiliza información objetiva para evaluar la calidad en los puestos de trabajo.

Aunque este enfoque presenta ventajas evidentes, es notable la influencia de limitaciones por las siguientes razones. Primera, exige presentar a los trabajadores un conjunto predeterminado de opciones (calidades que tienen que ser ordenadas y seleccionadas). Segunda, hemos de tener presente que si el modelo varía entre países o momentos de tiempo, la comparabilidad podría verse significativamente afectada. Tercera, el juicio de los trabajadores puede estar influido por sus empleos vigentes. Cuarta y última, dada una situación de desconocimiento del contexto en el que se originan las respuestas, aunque las personas expongan que algo es relevante o significativo no acredita su integración en la definición de la calidad del empleo.

Vinculado al concepto de perspectivas objetivas o imparciales se encuentran los enfoques subjetivos, los cuales intentan complementar a los primeros sin la intención de desplazarlos.

Esta visión subjetiva aspira a otorgar una idea sustentada en la utilidad que genera el trabajo en el propio individuo donde adquiere especial importancia la satisfacción laboral como la variable más importante desde esta óptica.

Al igual que la perspectiva objetiva, esta óptica subjetiva además de presentar una serie de ventajas evidentes, como por ejemplo, resumir la definición, la modelización,

la evaluación y estudio de la variable de interés, manifiesta una considerable intervención de limitaciones entre las que podemos destacar:

En primer lugar, la insuficiente mutabilidad (escasa variabilidad) de las medidas de satisfacción entre países (incluso cuando tenemos en cuenta países con distinto nivel de desarrollo económico y social) y entre colectivos de trabajadores (incluso cuando sus circunstancias laborales se distinguen de manera relevante)

En segundo lugar, la existencia otros múltiples factores que influyen en el grado de satisfacción con el empleo (no vinculadas con las características de los puestos de trabajo) que debilitan el rol de esta como indicador de calidad de empleo.

En tercer lugar, la restricción que supone para el estudio científico o para la construcción de políticas el empleo de una única cuestión sobre satisfacción para llevar a cabo la evaluación de la calidad del empleo.

El estudio de estas limitaciones desde la óptica subjetiva será ampliado en los próximos capítulos.

Ambos enfoques intentan dar una visión sublime que establezca la manera de considerar la calidad del empleo desde diferentes ópticas o perspectivas para que sea el investigador, ya sea en la disciplina académica o en el área de políticas públicas, el que partiendo de una fuente de información fiable, sea capaz de seleccionar entre las diferentes propuestas existentes.

Se pone de manifiesto la inexistencia de una sola medida en torno a la calidad de empleo basada en diferentes enfoques, no obstante, más que entenderlo como una restricción en su estudio es conveniente afrontarlo como una oportunidad para indagar en la situación que más se adecue a sus preferencias con el fin de descubrir el procedimiento más adecuado.

A través del estudio de la perspectiva objetiva consideramos que en ella se emplea una declaración imparcial y equilibrada no estando dominada por experiencias personales, prejuicios o deseos de quien la sustenta, puesto que aunque adquiera cierta visión subjetiva como ya se comentó anteriormente como consecuencia de que su medición y/o estudio se fundamenta exclusivamente en información objetiva una vez seleccionadas sus dimensiones correctas (mediante su modelización) gracias al uso de teorías y demostraciones empíricas dentro del ámbito de las ciencias sociales se encuadra dentro de esta óptica.

Sin embargo, a través del estudio de la perspectiva subjetiva consideramos que la idea fundamental radica en la utilidad del desempeño en el puesto de trabajo pudiendo ser medida desde diferentes ópticas donde juega un rol primordial la satisfacción laboral basada en la interpretación de la realidad desde el punto del informante estando empañada por percepciones personales.

De hecho, cuando hemos abordado la medición del concepto de calidad de empleo con objetividad, nuestras conclusiones han permanecido invariantes puesto que se ha empleado información objetiva con la que contrastar nuestra idea, sin embargo, cuando hemos abordado el concepto con subjetividad, las variables que hemos considerado desde esta perspectiva han estado condicionadas por opiniones/preferencias de los propios empleados en el puesto de trabajo.

En la figura 1.1 se muestran los distintos tipos de enfoques considerados anteriormente, estableciendo 4 aspectos fundamentales que integran dichos enfoques: indicador de resultado, ámbito evaluado, grupos de comparación y procedimiento evaluativo.

TIPOS DE ENFOQUES	ENFOQUE OBJETIVO	ENFOQUE SUBJETIVO
<b>Indicador de resultado</b>	Modelización de procesos basados en literatura teórica y empírica de las CCSS	Satisfacción laboral
<b>Ámbito Evaluado</b>	Trabajo	Trabajo
<b>Grupos de Comparación</b>	Niveles de calidad de empleo	Niveles de calidad de empleo
<b>Procedimiento Evaluativo</b>	Evaluación objetiva, declaración imparcial	Evaluación subjetiva, sesgos de adaptación

**Figura 1.1. Tipos de enfoques existentes**

*Fuente: Elaboración propia a partir del documento de trabajo "Calidad del empleo desde los enfoques del bienestar subjetivo y el desarrollo humano", Calvo y González, 2013*



## CAPÍTULO 2

### LA PERSPECTIVA OBJETIVA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO: ELABORACIÓN PROPIA DE UN INDICADOR

#### 2.1 MARCO TEÓRICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ICE OBJETIVO

En este capítulo se procede a mostrar la estructura de los aspectos más significativos que debería poseer un indicador (o conjunto de indicadores) que facilite la comparación de la calidad del empleo entre grupos de trabajadores e indagar en su evolución con el paso del tiempo. Tenemos que tener presente que para llevar a cabo nuestro estudio debemos examinar los atributos o características que hacen que un empleo pueda considerarse “bueno” o “malo”.

En primer lugar, antes de abordar la construcción de los indicadores y los análisis posteriores, se procede a esclarecer el término de calidad del empleo que se usará después, que no se encuentra vinculado exclusivamente al trabajo en sí mismo sino también a su contexto, es decir, el empleo en el puesto de trabajo. En segundo lugar, se presenta una propuesta de índice que se cuantifica de manera transversal año a año empleando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) posibilitándonos con ello el análisis de su evolución temporal.

En este estudio, como ya se ha comentado, vamos a emplear una fuente estadística, cuyos microdatos se van a utilizar para la evaluación de los índices de calidad del empleo. La EPA posee una considerable cantidad de preguntas en sus cuestionarios que nos van a posibilitar la construcción de las variables vinculadas a las distintas dimensiones de la calidad del empleo. Esto nos va a permitir tanto la construcción como su posterior cálculo de manera transversal para un horizonte temporal amplio (2009-2018). En base a la información obtenida por esta fuente de información intentaremos llevar a cabo la construcción de un ICE integrado por una serie de componentes.

##### 2.1.1 Concepto de ICE objetivo

Nuestro estudio sobre la construcción del ICE va encaminado a emplear un concepto objetivo de calidad del empleo (véase el capítulo 1, en la que se han examinado los enfoques posibles para definirla y medirla). Puesto que las medidas de bienestar, al estar condicionadas por las expectativas de las personas y sus personalidades, no se corresponden necesariamente con la satisfacción de necesidades no son aceptables como aproximaciones de la calidad del empleo.

En base a la definición propuesta por Morillo (2006) en la que se define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial” se pone de manifiesto que factores como las expectativas de las personas así como su personalidad afectan al bienestar y la satisfacción con el trabajo.

El empleo de una perspectiva objetiva no denota que tengamos que suponer que la calidad del empleo capta el nivel en que se satisface cada necesidad del trabajador. Por el contrario, la calidad del empleo está formada por diversos elementos genéricos que satisfacen necesidades universales, pero el rango de cobertura de dichas necesidades será diferente motivado como consecuencia de estar condicionado por las circunstancias personales así como el entorno social y físico en que vive una persona. Por ejemplo, imaginemos que un puesto de trabajo satisface la necesidad de un buen equilibrio entre trabajo y vida privada, entonces este dependerá por una parte,

de las características del puesto (horario flexible) y por otra parte, de los aspectos de la vida personal del trabajador (responsabilidades familiares).

Autores como Arranz, J.M et al. (2016) sostienen que esto nos lleva a suponer la posible adopción de dos perspectivas. La primera de ellas, tiene como objetivo conseguir medidas del nivel en que los puestos de trabajo contribuyen a satisfacer las necesidades de un trabajador partiendo de la base de que en las circunstancias del trabajador se incorporan aspectos como el entorno macroeconómico, el mercado de trabajo e incluso de la sociedad. La segunda de ellas, tiene como objetivo conseguir medidas de calidad del empleo que no se encuentren condicionadas por dichas circunstancias personales del trabajador así como tampoco por el mercado de trabajo, es decir, aspectos del empleo que se encuentren vinculados de forma conjunta con las necesidades de los trabajadores.

Como guía a la primera perspectiva podríamos encontrar las propuestas establecidas por la Comisión Europea (2001a), UNECE (2010) y OIT (2012) las cuales incorporan indicadores no vinculados con la calidad del empleo como pueden ser: la densidad sindical, la tasa de escolarización, indicadores macroeconómicos, indicadores de acceso al mercado (tasa de paro), la protección social, etc. Como guía a la segunda perspectiva podríamos encontrar las propuestas establecidas en los trabajos realizados por Green, 2006; Muñoz de Bustillo et al., 2011; los cuales pretenden enfocarse únicamente en las características de los empleos. Esto otorga la posibilidad de crear índices focalizándose en los atributos de los puestos de trabajo tal y como se informan en datos de encuesta (o administrativos).

### 2.1.2 Principios fundamentales del ICE objetivo

Nuestro estudio se centra en esta segunda perspectiva, por lo que los índices que propondremos a continuación solo utilizan una faceta objetiva. Estos índices solo emplean características o atributos de los puestos de trabajo excluyendo la información vinculada a circunstancias o características personales. Autores como Arranz, J.M et al. (2016) señalan una serie de principios esenciales que se deberían seguir para llevar a cabo el estudio, medición y construcción de los indicadores de calidad de empleo, que pasan por ser los mostrados a continuación:

- El conjunto de atributos que se van a evaluar deben estar sustentados por *modelos teóricos*, en especial a través de las corrientes elementales del estudio de la calidad del empleo en las ciencias sociales.
- Con el objetivo de examinar la situación de colectivos concretos de trabajadores el índice tiene que poder *calcularse en el ámbito individual*. Puesto que se intenta conseguir que los resultados sean comparables dentro del ámbito nacional, en lo que concierne al cálculo de datos a través del índice se pone de manifiesto la necesidad de que estos deban *estar armonizados entre países*.
- El índice debe de estar sustentado en una *pura definición de calidad del empleo* y los elementos que integran el mismo no deben ir más allá de dicho concepto. Esto supone que la definición funcional de calidad del empleo empleada debe poseer una principal vinculación con los atributos o características que tienen una colisión directa en el bienestar de los trabajadores. Esto *limita el tipo de información que un índice multidimensional debe poseer*, tiene que limitarse a la información sobre los atributos de los puestos no de los trabajadores que los ocupan (se pone de manifiesto como lo realmente significativo son las características del puesto de trabajo sin prestar atención a la persona que ocupa el mismo); no debe contener información

contextual (niveles de paro, sistemas institucionales, etc.); y debe enfocarse a los resultados más que a la metodología utilizada.

- Se deberá originar un *índice agregado* que permita medir la calidad del empleo de cualquier colectivo de trabajadores, pero a la vez debe permitir su descomposición en dimensiones e indicadores posibilitándonos con ello entender cualquier discrepancia observada a un grado elevado de detalle.

OBJETIVOS	CONSECUCCIÓN DE RESULTADOS
Evaluación de los atributos	Modelos Teóricos, basados en las CCSS
Cálculo del Indicador	Armonización de los datos; ámbito individual; Ámbito nacional
Sustentación en una pura definición de CE	Base de datos informativos centrada en: atributos de los puestos de trabajo; no contextual; resultados más que metodología
Creación de un Índice Agregado de CE	Descomposición en dimensiones (componentes) y sub-componentes (factores)

### Cuadro 2.1. Principios esenciales de un ICE desde una perspectiva objetiva

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.2 PROPUESTA DE ICE CON LA EPA

Tal y como indican Arranz, J.M et al. (2016) cuando procedemos a efectuar la construcción del índice de calidad de empleo debemos considerar que nuestra capacidad de construcción y medición de dicho índice se va a encontrar condicionada por la existencia o no de bases de datos que nos permitan reconocer el objetivo de nuestro estudio. Puesto que, como nuestro interés radica en la comparación de colectivos de trabajadores en un determinado momento del tiempo que nos permita conocer si la calidad del empleo mejora a medida que los trabajadores avanzan en sus trayectorias profesionales, no sería lógico construir un indicador o un conjunto de indicadores que posteriormente no posibiliten su medición motivados por la incapacidad de reconocerlos en las bases de datos correspondientes.

Las fuentes estadísticas disponibles para analizar el mercado de trabajo en España son muy diversas, aunque las que se emplean con mayor frecuencia están integradas por un grupo más reducido. La fuente de mayor importancia es la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE, en adelante). La EPA recoge el empleo y el paro estimado. Se trata de una encuesta de periodicidad trimestral que permite la obtención de información del mercado laboral en España permitiéndonos conocer la estructura y evolución del mercado de trabajo español. La realiza trimestralmente el INE desde el año 1964, y se sustenta en una muestra de 65.000 hogares (lo que equivale a 200.000 personas). La información que se suministra está vinculada con la población activa, inactiva, ocupada, desempleada, y, desagregada por características tales como sexo, nivel de formación, ramas y

sectores de actividad, tipo de búsqueda de empleo, etc. Además, la información se ofrece por el total nacional, por Comunidades Autónomas y por provincias.

“La finalidad principal de la Encuesta de Población Activa (EPA) es conocer la actividad económica en lo relativo a su componente humano. Está orientada a dar datos de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos, inactivos) y a obtener clasificaciones de estas categorías según diversas características. También posibilita confeccionar series temporales homogéneas de resultados. Por último, al ser las definiciones y criterios utilizados coherentes con los establecidos por los organismos internacionales que se ocupan de temas laborales, permite la comparación con datos de otros países” INE (2008).

Tal y como señalan Arranz, J.M et al. (2016) la revisión de la literatura expone que la calidad del empleo se desarrolla principalmente como un concepto multidimensional, que aborda cuatro dimensiones principales: seguridad socio-económica (salarios decentes, continuidad profesional y transiciones seguras); condiciones de trabajo (calidad intrínseca del trabajo y salud y seguridad); desarrollo formativo y cualificación; y conciliación entre vida laboral y personal<sup>1</sup>

La EPA posibilita la construcción de indicadores relacionados con tres ámbitos: condiciones de trabajo, desarrollo formativo y cualificación y conciliación entre vida laboral y personal. En efecto, el cuestionario de la EPA está integrado por un considerable número de preguntas vinculadas, por una parte, con el grado de estudios de los trabajadores, la ocupación, el prototipo de trabajo que realizan los empleados y el emprendimiento de formación relacionada con el desarrollo de los puestos de trabajo, y por otra parte, con el tipo de jornada de trabajo, la duración, y la realización de dicha jornada en horas “infrecuentes”. Sin embargo, el cuestionario no incluye información vinculada con determinados aspectos relevantes para la calidad del empleo, como pueden ser la calidad intrínseca del trabajo, la salud y la seguridad o el salario.

- Con relación a las condiciones de trabajo, tal como señalo la CES en su documento de posición 2015, “Hacia una estrategia europea para un empleo de calidad” la Estrategia Europea no logra sus objetivos porque “hay demasiados trabajadores en el mercado laboral que se enfrentan a una situación de empleo precaria, plagada de inseguridad laboral, bajos salarios y exclusión de la protección social básica: los contratos precarios como contratos de cero horas, los falsos trabajadores autónomos, las prácticas no remuneradas y el trabajo no declarado son factores negativos del mercado laboral en constante crecimiento”. La salud y la seguridad<sup>2</sup> en el puesto de trabajo adquieren especial vinculación con la calidad del empleo considerando esta dimensión. Puesto que la EPA no nos permite la obtención de información en base a estos aspectos (salud y seguridad), en esta dimensión se emplearan

---

<sup>1</sup> Estas cuatro dimensiones coinciden a grosso modo con los bloques que se proponen en Eurofound (2002) y en Davoine et al. (2008) siguiendo la propuesta de la Comisión Europea (2001) y también, aunque agrupados de forma algo diferente, en Muñoz de Bustillo et al. (2011) y Eurofound (2012).

<sup>2</sup> La EPA solo nos permite conocer con lo que respecta a la salud, los “Problemas de salud y seguridad y su relación con el empleo” (Bases Censo Año 2011) y con lo que respecta a la seguridad, los “Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo” (Bases Censo Año 2013) puesto que los datos no son comparables en el tiempo, optamos por no proceder al estudio de su evolución.

cuestiones relacionadas con dichas condiciones de trabajo desde una perspectiva diferente que pasaría por establecer una conexión entre lo que brindan los puestos de trabajo y lo que los trabajadores anhelan con respecto a la jornada y las horas de trabajo desempeñadas

- Con relación al desarrollo formativo y cualificación en el empleo, tal como señalan Sergio Puente y Alejandro Casado (2016) es notable el “desajuste entre las competencias laborales demandadas y las ofrecidas por los individuos que buscan un empleo”. Esta dimensión al estar vinculada con la cualificación y formación exigida por los puestos de trabajo (no la que poseen dichos trabajadores) se encuentra estrechamente relacionada con la calidad intrínseca del trabajo (puesto que un mayor contenido de cualificación es un aspecto objetivo de la organización del trabajo vinculada con una mejor calidad de empleo). Mientras que los autores anteriormente mencionados comparten con nosotros la idea de la necesidad de construcción de un indicador de calidad de empleo (sustentado en esta dimensión) difieren en la utilización de una base de datos distinta a la nuestra (PIACC de la OCDE). En definitiva, mediante el estudio de esta dimensión intentaremos medir no ya a través del propio juicio de los trabajadores sino a través de la construcción de indicadores que nos permitan medir el contenido de cualificación y formación de los puestos (esta última, mediante la manifestación expresa de obtención de formación vinculada al puesto de trabajo y su volumen medido en horas).
- Con relación a la conciliación entre vida laboral y personal, se ha observado que diversos estudios en este campo indican que dicha conciliación puede adoptar diversos enfoques: tal y como manifiestan Arranz, J.M et al. (2016) el primero consistiría en “medir las demandas del trabajo sobre los propios trabajadores (asumiendo que más demandas implican, *ceteris paribus*, más dificultades para reconocer las obligaciones laborales y no laborales); la otra consistiría en medir la satisfacción de cada trabajador con su combinación actual de trabajo y vida cotidiana ( ignorando el nivel concreto de las demandas de trabajo)”. Por otro lado, dicha pretensión de conciliación entre la vida privada y laboral se ha convertido en un nuevo desafío de acondicionamiento para todos los actores sociales. Este hecho se ha vuelto primordial fundamentado en la idea de obtener una mayor rentabilidad para las grandes empresas españolas, puesto que la inversión de políticas de conciliación (principalmente por las mejoras intangibles que genera) originan la captación de los profesionales más preparados, mejora de la competitividad y el resultado empresarial (Meil, García, Luque de la torre y Ayuso, 2008). Meil et al. (2008), al respecto, señalan que “Este proceso ha permitido analizar las ventajas e inconvenientes de las distintas medidas que integran una política de facilitación de la conciliación. Tres son los retos de adaptación a los que se enfrentan las empresas en este ámbito, a saber, el reto de la igualdad de oportunidades, el de la flexibilidad y el reto de la organización.” (pg.19)

En sintonía con el trabajo de Arranz, J.M et al. (2016) se expone la siguiente estructura de indicador de calidad de empleo:

El cuadro proporciona los componentes obtenidos (así como sus sub-componentes) que nos van a ayudar al estudio de nuestra estructura de indicador de calidad de empleo a través de la información, disponibilidad y acceso a los datos expuestos en nuestra fuente de datos (EPA).

COMPONENTE	SUB-COMPONENTE
<b>CT:CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>CT1:</b> Trabajar con jornada parcial por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa (0) ; resto de variables (50) ; por no querer un empleo de jornada completa (100)
	<b>CT2:</b> Desajuste entre el deseo de trabajar más horas y las que posibilita el puesto de trabajo.  Más horas (0) ; igual número de horas (100)
	<b>CT3:</b> Dimensión salarial por tipo de empresa (número de trabajadores).  Trabajar en empresas con menos de 50 empleados (0) ; entre 50-249 (50) ; trabajar en empresas con más de 250 empleados (100)
<b>DFYC:DESARROLLO FORMATIVO Y CUALIFICACIÓN</b>	<b>DFYC1:</b> Tipo de estudios o formación fuera de los planes de estudio oficiales financiada por la empresa. No (0) ; No calificable (50) ; Sí, y financiada por la empresa (100)
	<b>DFYC2:</b> Nivel formativo requerido por el puesto de trabajo: grupo ocupacional (0) ; grupos 4-8 (33) ; grupo 3 (67) ; grupos 1-2 (100)
<b>CVLP:CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL</b>	<b>CVLP1:</b> Forma de la jornada laboral.  Continua (100) ; Partida (0)
	<b>CVLP2:</b> Duración de la jornada laboral.  Horas de trabajo habitual a la semana: +50 (0) ;  39-49 (50) ; 21-38 (75) ; 1-20 (100)
	<b>CVLP3:</b> Programación de la jornada laboral (Horas atípicas y/o inusuales)  Número de veces que en las últimas cuatro semanas trabajo alguna noche: más de la mitad (0) ; ocasionalmente (50) ; ninguna (100)
	<b>CVLP4:</b> Programación de la jornada laboral  Número de veces que en las últimas cuatro semanas trabajo algún sábado o domingo: dos o más(o);uno(50);ninguno(100)

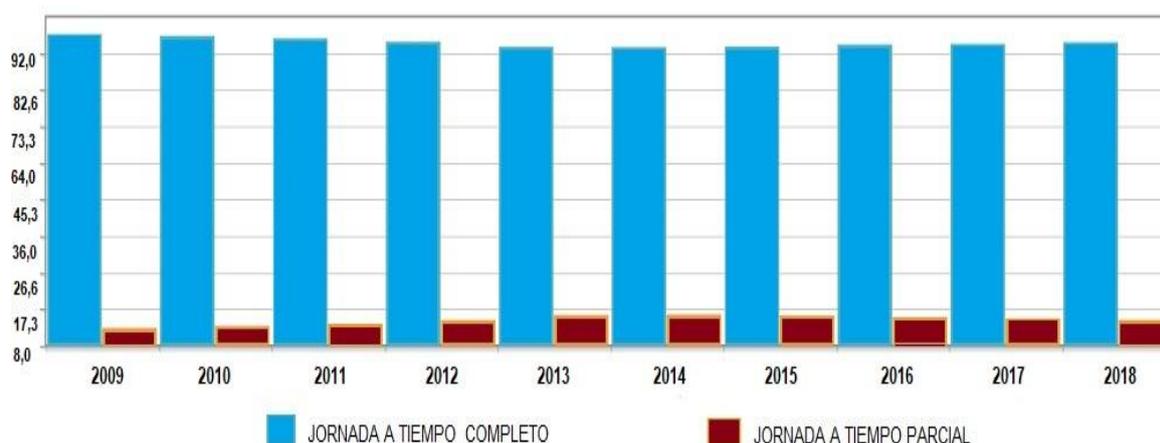
**Cuadro 2.2. Estructura del Indicador de Calidad Objetiva del Empleo**

*Fuente: Elaboración propia a partir de Arranz J.M. et al. (2016). Índice de calidad del empleo, ASEMPLEO, Madrid*

Una vez establecida la forma general de índice y sus correspondientes dimensiones, se procede a explicar la construcción del mismo.

En primer lugar, la primera dimensión “**Condiciones de trabajo**” (CT) está integrada por tres sub-componentes.

El primer sub-componente hace referencia al *tipo de jornada laboral que poseen los trabajadores (completa o parcial)*. Para ello se combinan las respuestas a dos cuestiones: la primera de ellas hace referencia a dicho *tipo de jornada* y la segunda de ellas (que sólo contestan los trabajadores que poseen una jornada parcial) los *motivos por lo que la jornada de trabajo es parcial*. Gracias al empleo de nuestra fuente de información (EPA) podemos esclarecer estas cuestiones en base a las siguientes gráficas. La primera, “*Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad*” en cuanto al tipo de jornada laboral; la segunda, “*Razones del trabajo a tiempo parcial en España*” en cuanto a los principales motivos por los que dicha jornada de trabajo es parcial. Nuestra idea radica en la “voluntariedad de trabajar más o menos horas”, suponiendo que trabajar menos horas de forma voluntaria es la mejor situación, por el contrario, trabajar menos horas de forma involuntaria es la peor situación. Por ello, se ha asignado un *valor de 0* a quienes responden que trabajan con jornada parcial como consecuencia de la imposibilidad de encontrar un empleo de jornada completa, un *valor de 100* a quienes responden que trabajan con jornada parcial por no querer un empleo de jornada completa; y un *valor de 50* al resto de variables.



**Figura 2.1. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad.**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)*

-Consultar Anexo 1. “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad”

Tal y como señala Olías (2018) “Más de uno de cada tres contratos firmados en octubre (2018) eran a tiempo parcial. En concreto, el 36.6%, lo que supone un gran aumento respecto al inicio de la crisis. En el mismo mes de 2007 su porcentaje estaba diez puntos porcentuales por debajo, en el 26.5% del total de contratos suscritos.”

Valdeolivas (2018) indica que en el Ministerio de Trabajo se tiene constancia del “reto” que supone reducir este nivel de contratos de jornada parcial como

consecuencia de que detrás de bastantes de ellos se esconde un empleado al que le gustaría trabajar durante más horas pero no tiene esa opción.

Entre los principales motivos encontramos por los que los empleados poseen una jornada laboral a tiempo parcial son: la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo; enfermedad o incapacidad propia; otras obligaciones familiares o personales; cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores; el seguimiento de cursos de formación o enseñanza; y otras razones.

El segundo sub-componente hace referencia al *desajuste que puede existir entre las horas que desea trabajar la persona y las que posibilita el puesto de trabajo*. Para ello se combinan las respuestas a dos cuestiones: la primera hace referencia al *deseo de trabajar habitualmente más horas* de las que el individuo trabaja en la actualidad considerando variables como las siguientes: empleo diferente con mayor horario; en un empleo adicional; en su empleo actual. La segunda hace referencia al deseo contrario, el hecho de *trabajar menos horas* que las que lleva a cabo actualmente en su puesto de trabajo. Cuando las respuestas implican que el trabajador desea trabajar más horas (considerando en conjunto las tres variables anteriores) se otorga un *valor de 100*; en caso contrario (igual número de horas), se asigna un *valor de 0*.

-Consultar Anexo 2. "Ocupados que desean trabajar más horas de las habituales por empleo en el que desearían trabajar más horas, sexo y grupo de edad"

El *tercer sub-componente* hace referencia a la *dimensión salarial*. García-Ovies señala que "las grandes empresas de nuestro país pagan salarios un 56% más altos que los sueldos que ofrecen las pequeñas y medianas empresas (pymes) con menos de 200 trabajadores". Así lo refleja el "informe trimestral del mercado de trabajo" de Randstand Research. En concreto, el estudio recoge que las empresas con más de 200 trabajadores pagan salarios "sustancialmente más elevados" que las empresas pequeñas, con una diferencia que alcanza los 863,66 euros mensuales (2.287,43 euros frente a 1.463,28 euros). Resulta evidente que el salario es un elemento muy significativo y determinante en cuanto a las condiciones de trabajo se refiere. Puesto que en base a lo anterior, se pone de manifiesto que los trabajadores obtienen mejores prestaciones por su actividad laboral *dependiendo del tamaño de la empresa* nuestro estudio dentro de esta dimensión se centra en valorar el tipo de empresa (número de trabajadores que la integran) en el que los trabajadores desarrollan dicha actividad laboral. Por lo tanto, a las personas que trabajan en *empresas con menos de 50 empleados* se les asigna un *valor de 0 puntos*, a las personas que trabajan en *empresas de entre 50-249 empleados* se les asigna un *valor de 50 puntos* (como consecuencia de ser la situación menos deseable), finalmente, a aquellas personas que trabajan en *empresas con más de 250 empleados* se les asigna un *valor de 100 puntos* (como consecuencia de ser la situación más deseable). Con ayuda del siguiente cuadro y en base a la información anteriormente expuesta procederemos a abordar el estudio de esta variable.

AÑOS (09-17)	MENOS DE 50 EMPLEADOS	50-249 EMPLEADOS	MÁS DE 250 EMPLEADOS
2009	27%	13.6%	12.9%
2010	27.7%	13.3%	12%
2011	29.3%	12.6%	12.4%
2012	28%	12.6%	13.5%
2013	29.1%	13%	12.1%
2014	28.7%	13%	13.4%
2015	27.6%	13.1%	12.5%
2016	28%	12.3%	13.5%
2017	29.9%	13.6%	10.9%

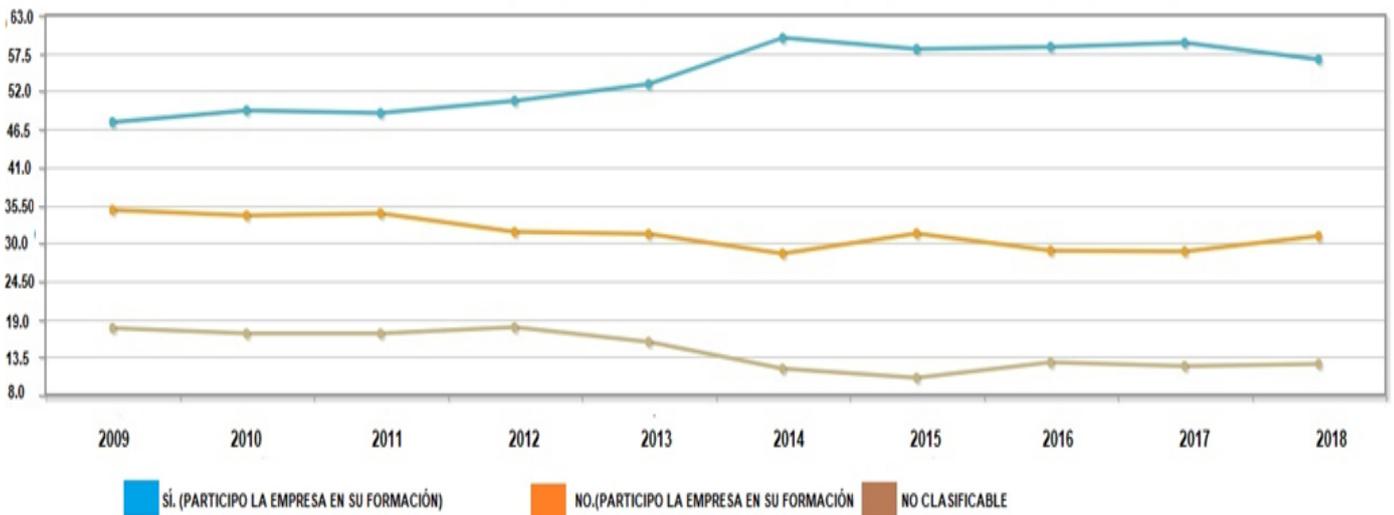
**Figura 2.2. Asalariados por tipo de jornada laboral, número de empleados en el establecimiento y décil. Porcentaje por número de personas.**

*Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPA (INE)*

En segundo lugar, la segunda dimensión “**desarrollo formativo y cualificación**” (DFYC) está integrada por dos sub-componentes.

El *primer sub-componente* hace referencia a la realización de algún *tipo de estudios o formación fuera de los planes de estudio oficiales y la participación de la empresa en dicha formación (mediante su financiación)*. Tal y como señala Nexia (2017) “Una de las claves a la hora de fidelizar a los empleados es la formación continua, con, por ejemplo, programas formativos que añadan valor al empleado y repercutan en sus cualidades. Esto potencia el vínculo con la empresa y a la vez, hace que el trabajador se sienta valorado por ella”. En definitiva, una correcta administración de la formación, es decir, planes de actuación vinculados a niveles formativos eficientes y personalizados, posibilita la consecución de un capital humano con motivación y capacidad para el desempeño de sus funciones (en el puesto de trabajo) tanto presentes como futuras, generando productividad y un significativo valor añadido a la organización.

Las “variables de submuestra de la EPA” nos van a permitir el estudio de este sub-componente, concretamente, a través del gráfico mostrado a continuación. Si en base a lo anterior, se desprende que el trabajador ha llevado a cabo *actividades formativas fuera de los planes de estudio oficiales y ha sido financiada por la empresa* se le otorga un *valor de 100*; si ha realizado formación no financiada por la empresa no es calificable recibe un *valor de 50 puntos*; si no ha realizado ningún tipo de formación se le otorga un *valor de 0*.

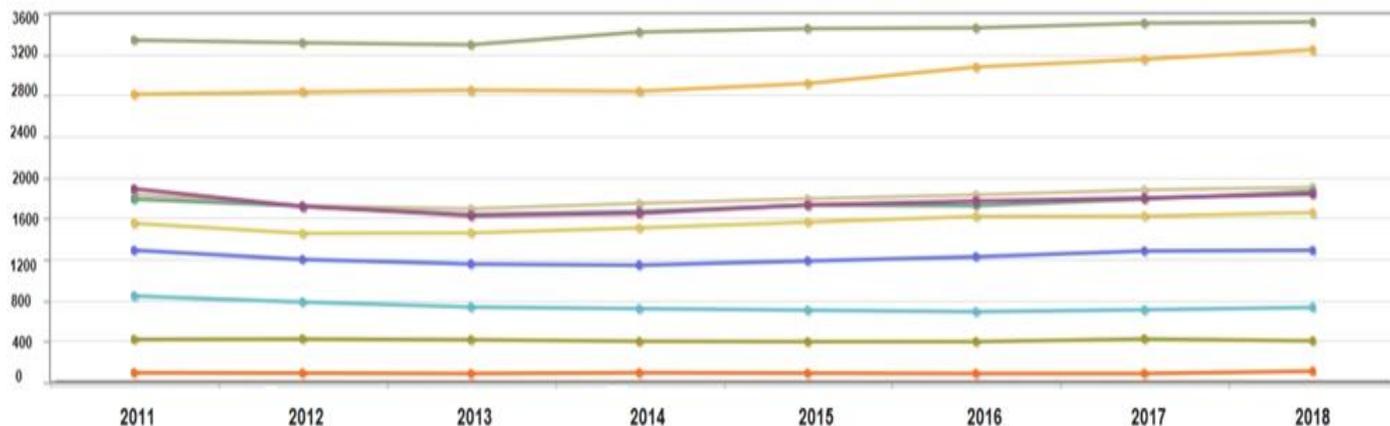


**Figura 2.3. Ocupados que cursan estudios no reglados por participación empresarial en su formación (no reglada), sexo y grupos de edad. Valores absolutos y porcentajes con respecto al total de cada grupo de edad**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)*

El **segundo sub-componente** adquiere especial vinculación con un elemento “objetivo” de la calidad intrínseca del trabajo y se refiere a las cualificaciones no desde la óptica de los trabajadores sino desde la perspectiva de los puestos de trabajo. En este sub-componente lo que trataremos es de evaluar el nivel de formación exigido por el puesto de trabajo, no la capacidad de los trabajadores de utilizar sus conocimientos de manera competente. El estudio de este sub-componente pasaría por, en primer lugar, el empleo de los niveles de formación percibidos por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y, en segundo lugar, a través del gráfico mostrado a continuación:





**Figura 2.4. Ocupados por nacionalidad, sexo y ocupación**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)*

Tal y como señala el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA,1996) “El proceso de globalización y la necesidad apremiante del país de insertarse con posibilidades reales competitivas en la corriente del comercio internacional, como garantía de mayores niveles de crecimiento y mejores condiciones de vida para sus habitantes, exigen un replanteamiento del modelo de desarrollo que se base en la modernización del aparato productivo, en el estímulo a la investigación científica y tecnológica y se sustente en la capacitación permanente de la fuerza de trabajo y del talento humano, para lo cual es necesario la adopción de nuevos esquemas de organización y de gestión empresarial, cambios en la estructura del trabajo y actualización y mejoramiento de la oferta educativa y formación profesional.

Por consiguiente y al ser la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) un elemento esencial para conseguir este reto no podíamos obviarla de nuestro estudio.

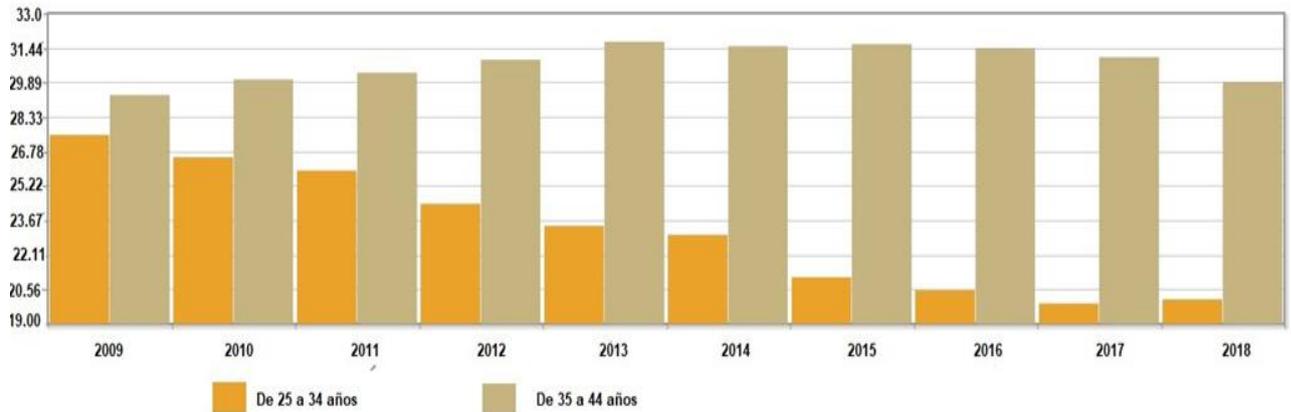
A través de ambas fuentes de información estableceremos una escala otorgando *distintas puntuaciones a cada trabajador en función de su ocupación*. Si el trabajador ocupa un puesto de los *grupos 1 o 2* (directivos y gerentes, y técnicos y profesionales científicos e intelectuales), se le otorga un *valor de 100*; si ocupa un puesto del *grupo 3* (técnicos y profesionales de apoyo), recibe un *valor de 67*; si está ocupado en un puesto de los *grupos 4 a 8* (empleos administrativos y empleos de los servicios, de la industria y la agricultura), se le otorga un *valor de 33*; si el trabajador está ocupado en un puesto del *grupo 9* (ocupaciones elementales y militares), se le otorga un *valor de 0*.

En tercer lugar, la tercera y última dimensión en la que basar nuestra fuente de información (EPA) pasaría por el estudio del componente: “**conciliación entre vida laboral y personal**” (CVLP). Esta dimensión está integrada por tres sub-componentes.

El *primer sub-componente* hace referencia a la *forma de la jornada laboral*. “Según un estudio de la OCU (Organización de Consumidores y Usuarios) recogido por

elEconomista.es, el 44% de los trabajadores españoles no se encuentra satisfecho con sus horarios habituales (Womenalia, 2017)

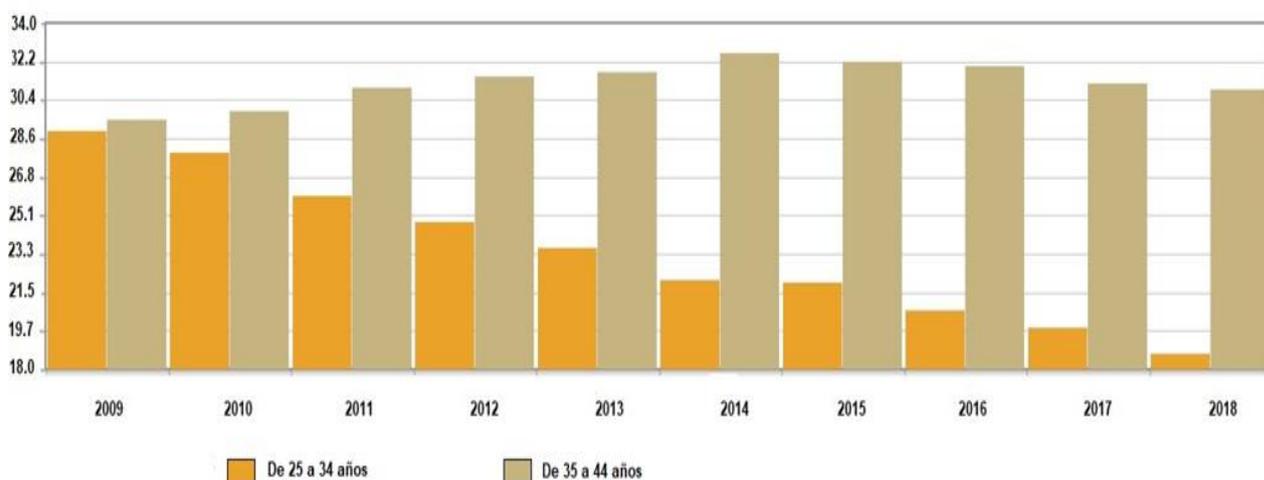
Puesto que “para conciliar la vida laboral y familiar, la distribución del horario laboral en España es una gran barrera a superar” (Womenalia,2017), con ayuda del gráfico expuesto a continuación intentaremos abordar el estudio de esta variable.



**Figura 2.5. Ocupados por su forma de jornada laboral, sexo y grupo de edad. Jornada continua**

*Fuente: Elaboracion propia a partir de los datos de la EPA (INE)*

En este sub-componente otorgaremos distintas puntuaciones dependiendo de la forma (continua o partida) de jornada laboral que desempeñen los trabajadores en la empresa (estableciendo un intervalo de edad comprendido entre los 25-44 años). Así, otorgaremos una puntuación de 100 puntos a aquellos que desempeñen su actividad laboral de manera continua, puesto que, es la situación más deseable desde nuestra óptica. Por el contrario, otorgaremos una puntuación de 0 puntos a aquellos que desempeñen su actividad laboral de manera partida, puesto que, es la situación menos deseable desde nuestra óptica.



**Figura 2.6. Ocupados por su forma de jornada laboral, sexo y grupo de edad. Jornada Partida.**

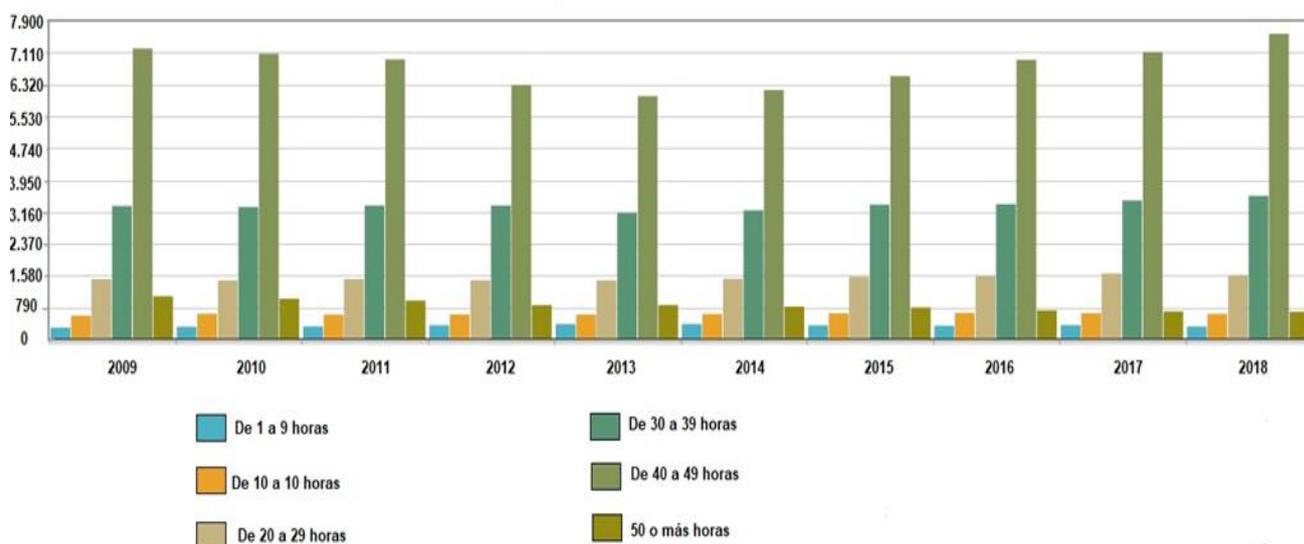
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA(INE)*

Tal y como señala Martín (2012) “El tiempo de trabajo y su regulación se configuran como una pieza importante de la política de empleo, pero que debe actuar en estrecha relación con otras, como, por ejemplo, con los nuevos yacimientos del empleo”.

En el caso Español, se pone de manifiesto el considerable número de horas extraordinarias que se contabilizan legalmente, a las que habría que añadir las horas extraordinarias no contabilizadas por las estadísticas y que en gran parte de los casos ni siquiera son retribuidas a los empleados Martín (2012).

En base a esto, nuestro estudio pasaría por considerar 2 sub-componente con especial vinculación a este asunto que serían; por un lado, *la duración de la jornada laboral*, y por otro lado, *la programación de dicha jornada laboral*.

El *segundo sub-componente* hace referencia a la *duración de la jornada laboral*. Así, los empleados que trabajan entre *1 y 20 horas semanales*, siendo el resultado más deseable, reciben un *valor de 100*; aquellos que trabajan entre *21 y 38 horas* reciben un *valor de 75*; trabajar entre *39 y 49 horas semanales* recibe un *valor de 50*; y aquellos empleados que trabajan *más de 50 horas semanales*, siendo el resultado menos deseable, reciben un *valor de 0*. Para abordar el estudio de este sub-componente nos basaremos en el gráfico expuesto a continuación:



**Figura 2.7. Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y situación profesional.**

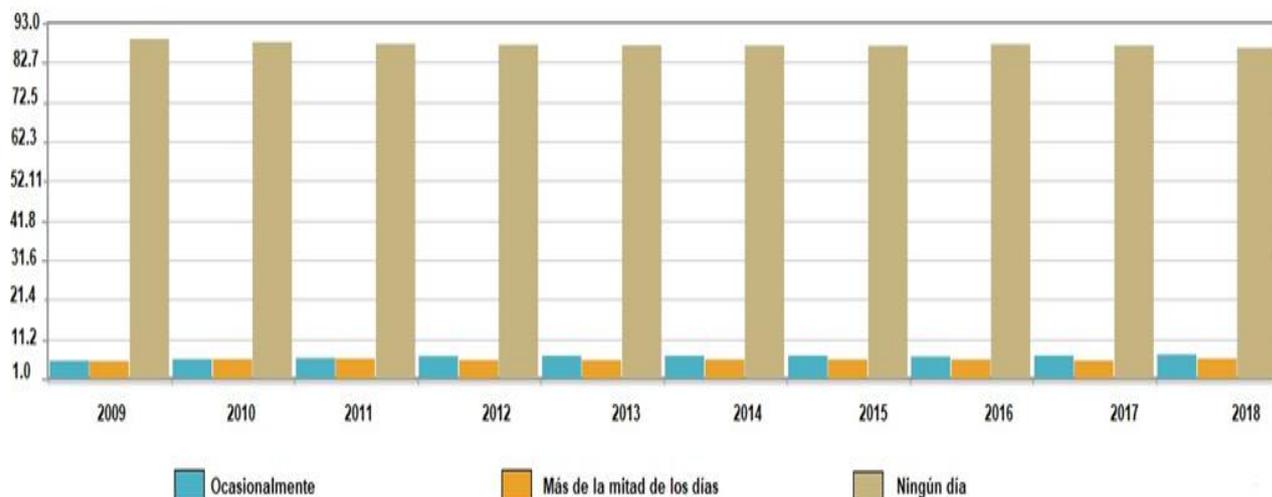
*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)*

El tercer sub-componente hace referencia a la programación de la jornada laboral. Martínez (2009) señala que “cruciales son las normas y las expectativas para trabajar fuera de las horas normales y las potenciales repercusiones de carrera por usar políticas favorables a la familia. Lo importante no es la presencia formal de políticas WF (work-family) sino más bien su uso. Así pues, simplemente documentar el predominio de tales políticas nos informa poco sobre cómo ellas pueden o no beneficiar a los trabajadores.

La idea pasaría por considerar que trabajar en horas “infrecuentes” no sería una situación deseable a lo que se suma la creciente necesidad de apostar más por el uso que por la concurrencia a la aplicación formal de políticas que mejoren la conciliación entre la vida laboral y familiar (sin ponerlas en práctica).

En nuestro caso, la EPA dispone de varias variables que evalúan el grado en que los empleados desempeñan su actividad laboral fuera de estas horas normales. Nos permite conocer aquellos individuos que trabajan por las tardes, por las noches, los sábados y los domingos, además de conocer aquellos que trabajan con un sistema de turnos. En nuestro estudio consideraremos tres de ellas, trabajar por las noches, los domingos y los sábados puesto que se hace evidente la necesidad de simplificar los cálculos. El valor total de este sub-componente será la media de estas tres variables.

Concretamente, la primera variable la podemos vincular con el número de ocupados por frecuencia que trabajan por las noches, en función del sexo y grupo de edad. Las respuestas a estas variables se han llevado a cabo asignando un valor de 100 si el individuo no trabaja ningún día por la noche; un valor de 50 si trabaja ocasionalmente en turno de noche; y un valor de 0 si no trabaja ningún día. En base a esto y al gráfico expuesto a continuación intentaremos abordar el estudio de esta variable



**Figura 2.8. Ocupados por frecuencia que trabajan por la noche, sexo y grupo de edad.**

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE)*

Además, otras dos variables se refieren al número de veces que en las últimas cuatro semanas *el individuo trabajó algún sábado o domingo*. Las respuestas a estas variables se han llevado a cabo asignando un *valor de 100 si el individuo no trabajó ningún día en sábado o domingo; 50 si trabaja uno; y 0 si trabaja dos o más*. En base a esto y al gráfico expuesto a continuación intentaremos abordar el estudio de esta variable:

-Consultar Anexo 3. Ocupados por frecuencia que trabajan los sábados o domingos, sexo y grupo de edad. Porcentaje.

Esta agrupación de indicadores y el índice objetivo de calidad del empleo obtenido se van a construir y evaluar año a año para los colectivos anteriormente definidos en el horizonte temporal comprendido entre los años 2009-2018.<sup>3</sup> Esto nos va a posibilitar la comparación entre colectivos no solo en un momento puntual de tiempo sino a lo largo de un horizonte temporal amplio.

## 2.3 DESARROLLO ANALÍTICO Y RESULTADOS DEL INDICADOR DE CALIDAD OBJETIVA DEL EMPLEO

### 2.3.1 Aclaraciones Metodológicas

Previa a la explicación en detalle de cada uno de los componentes de dicho indicador estimamos oportuno establecer 2 aclaraciones:

<sup>3</sup> No obstante, resaltar que debido a las limitaciones encontradas a través de nuestra fuente de información elegida, para determinados sub-componentes o variables del horizonte temporal seleccionado puede sufrir leves modificaciones (Por no disponer de información).

Por un lado, *la forma de calcular las variables*. Se ha considerado una *unidad de medida* comprendida en el intervalo 0-100, de acuerdo con la cual la mayor puntuación (100) se sustenta en el *resultado más deseable* y la menor puntuación (0) con el *resultado menos deseable*, considerando ambas en términos de calidad de empleo. Cualquier otro resultado intermedio se atribuye de manera equivalente. El peso otorgado a cada sub-componente variará en función de la puntuación otorgada a dicho sub-componente.

Por otro lado, *la agregación de la información en su correspondiente dimensión que posibiliten la obtención del índice agregado de calidad de empleo (ICE)*. Los *componentes* que vamos a considerar son, como ya se comentó, Condiciones de Trabajo (CT), Desarrollo formativo y Cualificación (DFYC) y Conciliación entre la vida laboral y personal (CVLP). Cada uno de ellos se encuentran integrados por una serie de *sub-componentes* (los cuales van a depender de una *serie de factores*). A cada sub-componente se le asigna una puntuación dependiendo de los resultados obtenidos a través de los factores, posibilitándonos con ellos conocer el peso final (en %) que representa con respecto al ICE. Las puntuaciones otorgadas a cada factor así como sub-componentes se detallaran a continuación.

Por otro lado, *la forma de recodificar la información*. La información empleada para la construcción y cálculo del ICE han estado condicionadas por la información disponible en nuestra base de datos (EPA), atendiendo a los criterios contenidos en la misma (Sexo, Grupo de edad, Horizonte temporal, etc.) y toda la información obtenida se sustenta en resultados nacionales de la EPA.<sup>4</sup>

Posteriormente, la agregación de la información de estos componentes nos va a permitir la construcción del índice agregado de calidad de empleo. Una vez establecida la forma general de índice y sus correspondientes dimensiones, se procede a explicar la construcción del mismo.

### 2.3.2 Construcción del ICE objetivo

Para cada sub-componente se ha calculado su respectiva media individual a lo largo del horizonte temporal considerado para el estudio (2009-2018) a través de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los factores que lo integran. *En la práctica*, el desarrollo de este estudio sería el siguiente:

Con lo que se refiere a cada *dimensión* observamos que; *la primera dimensión (CT)*, se encuentra integrada por *tres sub-componentes* (CT1, CT2 y CT3); estos se encuentran condicionados por una serie de factores obteniendo una puntuación máxima de 400 puntos. *La segunda dimensión (DFYC)* está formada por 2 sub-componentes (DFYC1,DFYC2) obteniendo una puntuación máxima de 350 puntos. *La*

---

<sup>4</sup> Nótese que, puesto que para calcular el ICE tendríamos que obtener una recta de regresión de cada uno de los parámetros, es decir, del número de personas, horizonte temporal, sexos..etc. Por consiguiente, siendo el procedimiento sumamente complejo, se ha optado por simplificar el método, a partir del desarrollo mostrado a continuación.

*tercera y última dimensión (CVLP)* está formada por cuatro sub-componentes (CVLP1, CVLP2, CVLP3 y CVLP4) obteniendo una puntuación máxima de 600 puntos.<sup>5</sup>

De tal forma, el resultado final de ICE va a estar formado por una puntuación total máxima de 1375 puntos. Por lo que cada dimensión o componente anteriormente descrito va a representar un 29%, 26% y 45%, respectivamente con respecto al total de puntuación del ICE.

A continuación, a modo de ejemplo práctico y con el fin de conocer la metodología seguida para el cálculo de ICE y sus correspondientes dimensiones se expone lo siguiente:

Con lo que respecta a la metodología seguida en la primera dimensión considerada "*Condiciones de trabajo*" (CT)<sup>6</sup> se ha observado que:

En primer lugar, una vez conocidas sus puntuaciones o ponderaciones en el ICE, con ayuda de los gráficos anteriormente expuestos se calcula el valor promedio del horizonte temporal comprendido entre los años 2009-2018.<sup>7</sup>

En el caso del *sub-componente número uno (CT1)*<sup>8</sup>, con lo que respecta a aquellos empleados (Hombres y Mujeres) que poseen un "*empleo de jornada parcial por la imposibilidad de encontrar un empleo de jornada completa*" (factor1) al cual le otorgábamos una *puntuación de 0 puntos*, hemos obtenido un valor promedio considerando ambos sexos por separado de 65% y 56.04%, respectivamente; agrupados de forma conjunta obtenemos un valor promedio de 60.52%<sup>9</sup>, por lo que "de media" en torno al 60% manifiesta el resultado más desfavorable desde nuestra óptica motivado por el hecho de trabajar menos horas de forma involuntaria. Posteriormente, para "*el resto de variables*" (factor2) a las que otorgábamos *un valor de 50 puntos*, hemos obtenido un valor promedio de 16.42% y 27.65%, respectivamente; agrupados de forma conjunta obtenemos un valor de 22.03%. Por último, para aquellos "*empleados que no quieren un empleo de jornada completa*" (factor 3) (otras razones) a las que otorgábamos *un valor de 100 puntos*, hemos obtenido un valor promedio de 17.78%. Este último aspecto recibe esta puntuación puesto que pone de manifiesto la mejor situación posible considerada desde nuestra óptica (trabajar menos horas de forma voluntaria). A partir de esta información, *el valor del sub-componente (CT1)*, se calcularía de la siguiente forma:

---

<sup>5</sup>No obstante, es significativo mencionar que, como es de esperar, al estar integradas las tres dimensiones seleccionadas de la EPA por un número distinto de sub-componentes, cada una de ellas posee un peso distinto en la construcción del índice agregado.

<sup>6</sup> Esta metodología es análoga a la seguida en las otras 2 dimensiones consideradas, DFYC y CVLP.

<sup>7</sup> Recordemos que este componente (CT) está integrado por tres sub-componentes donde cada uno recibe una puntuación de 150, 100 y 150, respectivamente y en conjunto de 400 puntos.

<sup>8</sup> Horizonte temporal (2009-2017). Por imposibilidad.

<sup>9</sup> Nótese que, la EPA nos permite la obtención de resultados en las siguientes unidades de medida: porcentajes y/o valores absolutos. En nuestro caso, para cada situación detallaremos la unidad de medida considerada.

- CT1: INTEGRACIÓN DE 3 FACTORES; PUNTUACIÓN MÁXIMA 150 PUNTOS.

$$\frac{(0 \text{ p} \times 0.6052) + (50 \text{ p} \times 0.2203) + (100 \text{ p} \times 0.1744)}{150 \text{ p}} = 24.78 \text{ puntos}$$

En el caso del *sub-componente número dos (CT2)*, con lo que respecta a aquellos empleados (Ambos Sexos) con una edad comprendida entre los 25-44 años que trabajan un “*número superior de horas*” (factor1) al cual le otorgábamos una *puntuación de 0 puntos*, hemos obtenido un valor promedio considerando ambos sexos de forma conjunta de 59.54% obteniendo el resultado más desfavorable desde nuestra óptica (desear trabajar un número superior de horas). Por el contrario, para aquellos empleados (Ambos Sexos) con una edad comprendida entre los 25-44 años que trabajan un “*número igual o inferior de horas*” (factor 2) al cual le otorgábamos una *puntuación de 100 puntos* hemos obtenido un valor promedio de 40.46% obteniendo el resultado más favorable desde nuestra óptica (trabajar igual o menos horas a las actuales). A partir de esta información, *el valor del sub-componente (CT2)*, se calcularía de la siguiente forma:

- CT2: INTEGRACIÓN DE 2 FACTORES; PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 100 PUNTOS.

$$\frac{(0 \text{ p} \times 0.5954) + (100 \text{ p} \times 0.4046)}{100 \text{ p}} = 40.46 \text{ puntos}$$

En el caso del *sub-componente número tres (CT3)*, con lo que respecta a aquellos empleados (Ambos Sexos) que desarrollan su actividad laboral en *una empresa con menos de 50 trabajadores* (factor 1) al cual le otorgábamos una *puntuación de 0 puntos*, hemos obtenido un valor promedio del 25.53%; para aquellos empleados que desarrollan su actividad laboral en *una empresa con 50-249 empleados* (factor 2) al que otorgábamos una *puntuación de 50 puntos*, hemos obtenido un valor promedio del 12.97%; por último, para aquellos empleados que desarrollan su actividad laboral en *una empresa de más de 250 trabajadores* (factor 3) a la que otorgábamos una puntuación de 100 puntos, hemos obtenido un valor promedio de 11.32%. A partir de esta información, *el valor del sub-componente (CT3)*, se calcularía de la siguiente forma:

- CT3. INTEGRACIÓN DE 3 FACTORES; PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 150 PUNTOS.

$$\frac{(0 \text{ p} \times 0.2553) + (50 \text{ p} \times 0.1297) + (100 \text{ p} \times 0.1132)}{150 \text{ p}} = 11.87 \text{ puntos}$$

Con lo que respecta a la metodología seguida en la segunda dimensión considerada “Desarrollo formativo y cualificación” (DFYC) se ha observado que:

En el caso del *sub-componente número 1* (DFYC1), con lo que respecta a aquellos empleados (Ambos Sexos) en los que la “*empresa si participo en su formación*” (factor1) al cual le otorgábamos una *puntuación de 100 puntos*, hemos obtenido un valor promedio de 54.09% siendo, en este caso, el resultado más deseable en términos de calidad de empleo. Posteriormente, con lo que respecta a aquellos empleados en los que la “*empresa no participo en su formación*” (factor 2) al cual le otorgábamos una *puntuación de 0 puntos*, hemos obtenido un valor promedio de 31.46% siendo, en este caso, el resultado más desfavorable en términos de calidad de empleo. Puesto que cualquier otro valor, como ya se comento, se asignaría de forma correspondiente, aquellas *situaciones “no calificables”* en cuanto al nivel de formación de los empleados (factor 3) le otorgábamos una *puntuación de 50 puntos*, obteniendo un valor promedio del 14.47%. A partir de esta información, *el valor del sub-componente (DFYC1)*, se calcularía de la siguiente forma:

- DFYC1: INTEGRACIÓN DE TRES FACTORES; PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 150 PUNTOS.

$$\frac{(0 \text{ p} \times 0.3146) + (50 \text{ p} \times 0.1447) + (100 \text{ p} \times 0.5409)}{150 \text{ p}} = 40.88 \text{ puntos}$$

En el caso del *sub-componente número 2* (DFYC2), con lo que respecta a aquellos empleados (Ambos Sexos)<sup>10</sup> que se integran dentro del “*grupo ocupacional*” (factor 1) al cual le otorgábamos una *puntuación de 0 puntos*, hemos obtenido un valor promedio de 10.47% (como consecuencia de ser el resultado menos deseable de la clasificación ocupacional en nuestra base de datos) ,aquellos que se integran dentro de los “*grupos 4-8*” (factor 2) al cual le otorgábamos una *puntuación de 33 puntos*, se ha obtenido un valor promedio de 54.42% (siendo el grupo donde radica un mayor número de empleados de nuestra serie temporal) , aquellos que se integran dentro del “*grupo 3*” (factor 3) al cual otorgábamos una *puntuación de 67 puntos*, se ha obtenido un valor promedio de 11.47% y finalmente, aquellos que se integran dentro del “*grupo 1-2*” (factor 4) al que otorgábamos una *puntuación de 100 puntos*, se ha obtenido un valor promedio de 23.62% (motivado por el hecho de ser el resultado más deseable dentro de la clasificación ocupacional en nuestra base de datos). A partir de esta información, *el valor del sub-componente (DFYC2)*, se calcularía de la siguiente forma:

- DFYC2: INTEGRACIÓN DE 4 FACTORES; PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 200 PUNTOS

$$\frac{(0 \text{ p} \times 0.1047) + (33 \text{ p} \times 0.5442) + (67 \text{ p} \times 0.1147) + (100 \text{ p} \times 0.2362)}{200 \text{ p}} = 24.63 \text{ puntos}$$

<sup>10</sup> El horizonte temporal comprendido en este caso es de 2011-2018 por limitación de información presente en base de datos. Nótese, que anteriormente se han establecido los grupos ocupaciones contemplados por la OCU que coinciden a “grosso modo” con los establecidos en la EPA. El procedimiento de cálculo ha sido complejo, puesto que la EPA no nos facilita esta información en porcentaje, si no en términos absolutos, por lo que se hace necesaria su conversión.

Con lo que respecta a la metodología seguida en la tercera y última dimensión, “*Conciliación entre vida laboral y personal*” (CVLP) se ha observado lo siguiente:

En el caso del *sub-componente número uno (CVLP1)*, con lo que respecta a aquellos empleados (Ambos Sexos) comprendidos entre los 25-44 años que presentan un *empleo de “jornada Continua”* (factor 1) al que otorgábamos una *puntuación de 100 puntos*, se ha obtenido un valor promedio de 27% (siendo el resultado más deseable desde nuestra perspectiva), por el contrario, con lo que respecta a aquellos empleados (Ambos Sexos) comprendidos entre los 25-44 años que presentan un *empleo de “jornada partida”* (factor 2) al que otorgábamos una *puntuación de 0 puntos*, se ha obtenido un valor promedio del 28% (siendo el resultado menos deseable desde nuestra perspectiva). A partir de esta información, *el valor del sub-componente (CVLP1)*, se calcularía de la siguiente forma:

- CVLP1. INTEGRACIÓN DE 2 FACTORES . PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 100 PUNTOS.

$$\frac{(0p \times 0.28) + (100 p \times 0.27)}{100 p} = 27 \text{ puntos}$$

En el caso del *sub-componente número dos (CVLP2)*, con lo que respecta a aquellos empleados cuya *duración de la jornada laboral* se encuentra comprendida entre “1-20 horas” (factor 1) a la que otorgábamos una *puntuación de 100 puntos* (motivado por el hecho de ser el resultado más deseable ), se ha obtenido un valor promedio del 3.57%; para el caso de trabajar en un intervalo de “*horas comprendido entre 21-38*” (factor 2) a la que otorgábamos *una puntuación de 75*, se ha obtenido un valor promedio de 18.03%; trabajar en un “*intervalo de 40-49 horas*” (factor 3) a la que otorgábamos *una puntuación de 50*, se ha obtenido un valor de 50.86% (siendo el tramo horario más frecuente en base a nuestros datos); por último, trabajar “*más de 50 horas*” (factor 4) a la que otorgábamos *una puntuación de 0 puntos* (motivado por el hecho de ser el resultado menos deseable), se ha obtenido un valor de 6.35%. A partir de esta información, *el valor del sub-componente (CVLP2)*, se calcularía de la siguiente forma:

- CVLP2.”INTEGRACIÓN DE 4 FACTORES.”PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 225 PUNTOS.

$$\frac{(0 p \times 0.063) + (50 p \times 0.508) + (75 p \times 0.1803) + (100 p \times 0.037)}{225 p} = 19 \text{ puntos}$$

En el caso del *sub-componente número tres (CVLP3)*, con lo que respecta a aquellos empleados que desarrollan su “*actividad laboral por las noches*” (*Horas Atípicas*) se ha observado que: en primer lugar, para aquellos que “*trabajan dos o más noches*” (factor 1) a la que otorgábamos una *puntuación de 0 puntos* (puesto que era la situación más desfavorable), se ha obtenido un valor promedio del 6%; en segundo lugar, para aquellos que “*trabajan ocasionalmente*” (factor 2) a la que otorgábamos una *puntuación de 50 puntos*, se ha obtenido un valor promedio del 6.5%; en tercer y último lugar, para aquellos empleados que *no trabajaban “ninguna” noche* (factor 3) a

la que otorgábamos una puntuación de 100 puntos, se ha obtenido una puntuación del 87.29% (siendo el resultado más favorable). A partir de esta información, el valor del sub-componente (CVLP3), sería el siguiente:

- CVLP3: "INTEGRACIÓN DE 3 FACTORES". PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 150 PUNTOS.

$$\frac{(0 p \times 0.06) + (50 p \times 0.065) + (100 p \times 0.8729)}{150 p} = 60 \text{ puntos}$$

En el caso del sub-componente número 4 (CVLP4), con lo que respecta a aquellos empleados que desarrollan su actividad laboral los sábados/domingos se ha observado que: en primer lugar, para aquellos que "trabajan dos o más días al mes" (factor 1) a la que otorgábamos una puntuación de 0 puntos (motivado por el hecho de ser la situación menos deseable), se ha obtenido un valor promedio del 6%; en segundo lugar, para aquellos que "trabajan 1 día al mes" (factor 2) a la que otorgábamos una puntuación de 50, se ha obtenido un valor promedio del 24%; en tercer y último lugar, para aquellos que no trabajan "ningún día" (factor 3) a la que otorgábamos una puntuación de 100 puntos, se ha obtenido un valor promedio del 70%, manifestando con ello el mayor peso de la serie con lo que respecta a la situación más deseable.

- CVLP4: "INTEGRACIÓN DE 3 FACTORES". PUNTUACIÓN MÁXIMA DE 150 PUNTOS.

$$\frac{(0 p \times 0.06) + (50 p \times 0.24) + (100 p \times 0.70)}{150 p} = 55 \text{ puntos}$$

### 2.3.3 Resultados del ICE objetivo

En base a todo lo expuesto anteriormente y con ayuda del siguiente cuadro estableceremos, definitivamente, la estructura final de ICE (puntuación final) que pasaría por ser la suma de las tres dimensiones anteriormente expuestas (las cuales se encuentran integradas por las respectivas puntuaciones, en porcentaje, de sus sub-componentes)<sup>11</sup>

COMP/ SUB- COMP	PONDERACIÓN FACTOR % X09	PUNTUACIÓN OBTENIDA X09	PONDERACIÓN FACTOR % X18	PUNTUACIÓN OBTENIDA X18	MEJORA O EMPEORA LA CE SEGÚN IO
-----------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

<sup>11</sup> Como se puede observar determinados factores a lo largo del estudio presentan una limitación más reducida como consecuencia de la necesidad presente de simplificar los cálculos.

					X09-18
<b>ICE</b>		<b>334.4 PUNTOS</b>		<b>324.6 PUNTOS</b>	<b>-9.86 PUNTOS</b>
<b>CT</b>		<b>108.6 PUNTOS</b>		<b>101.2 PUNTOS</b>	<b>-7.4 PUNTOS</b>
<b>CT1</b>	FACTOR1:47% FACTOR2:27.7% FACTOR3:25.3%	26.1 PUNTOS	FACTOR1:68.5% FACTOR2:16.6% FACTOR3:15.0%	16 PUNTOS	-10.1 PUNTOS
<b>CT2</b>	FACTOR1:31.5% FACTOR2:68.5%	68.5 PUNTOS	FACTOR1:26.7% FACTOR2:73.2%	73.2 PUNTOS	+4.7 PUNTOS
<b>CT3</b>	FACTOR1:27% FACTOR2:13.6% FACTOR3:12.9%	14 PUNTOS	FACTOR1:29.9% FACTOR2:13.6% FACTOR3:10.9%	12 PUNTOS	-2 PUNTOS
<b>DFYC</b>		<b>62.9 PUNTOS</b>		<b>66.4 PUNTOS</b>	<b>+3.5 PUNTOS</b>
<b>DFYC1</b>	FACTOR1:34.8% FACTOR2:17.7% FACTOR3:47.5%	37.5 PUNTOS	FACTOR1:31% FACTOR2:12.5% FACTOR3:56.6%	41.9 PUNTOS	+4.4 PUNTOS
<b>DFYC2</b>	FACTOR1:10% FACTOR2:53% FACTOR3:11% FACTOR4:26%	25.4 PUNTOS	FACTOR1:11% FACTOR2:54% FACTOR3:11% FACTOR4:24%	24.5 PUNTOS	-0.9 PUNTOS
<b>CVLP</b>		<b>162.96 PUNTOS</b>		<b>157 PUNTOS</b>	<b>-5.96 PUNTOS</b>
<b>CVLP1</b>	FACTOR1:28.4% FACTOR2:29.2%	28.4 PUNTOS	FACTOR1:25% FACTOR2:24.8%	24.8 PUNTOS	-3.6 PUNTOS
<b>CVLP2</b>	FACTOR1:7.65% FACTOR2:51.67% FACTOR3:17.18% FACTOR4:3.14%	18.60 PUNTOS	FACTOR1:4.78% FACTOR2:52.8% FACTOR3:18.0% FACTOR4:3.57%	18.60 PUNTOS	0 PUNTOS
<b>CVLP3</b>	FACTOR1:5.4% FACTOR2:5.5% FACTOR3:88.7%	60.96 PUNTOS	FACTOR1:6.1% FACTOR2:7.1% FACTOR3:86.4%	59.96 PUNTOS	-1 PUNTOS
<b>CVLP4</b>	FACTOR1:4.7% FACTOR2:21.6% FACTOR3:71.8%	55 PUNTOS	FACTOR1:5.4% FACTOR2:23.9% FACTOR3:68.65	53.63 PUNTOS	-1.37 PUNTOS

**Cuadro 2.3. Evolución de las puntuaciones asociadas a cada factor por sub-componentes. España, años 2009 y 2018***Fuente: Elaboración propia a partir de la información anterior*

SERIE 2009- 2018	PONDERACIÓN (%)		PUNTUACIÓN MÁXIMA	NºFACTORES EMPLEADOS	PUNTUACIÓN OBTENIDA HORIZONTE TEMPORAL 2009-2018
<b>ICE</b>	100%		1375 PUNTOS	27 FACTORES	298 PUNTOS
<b>CT</b>	29%		400 PUNTOS	8 FACTORES	71.33 PUNTOS
<b>CT1</b>	37.5%	11%	150 PUNTOS	3 FACTORES	19 PUNTOS
<b>CT2</b>	25%	7.3%	100 PUNTOS	2 FACTORES	40.46 PUNTOS
<b>CT3</b>	37.5%	11%	150 PUNTOS	3 FACTORES	11.87 PUNTOS
<b>DFYC</b>	26%		350 PUNTOS	7 FACTORES	65.51 PUNTOS
<b>DFYC1</b>	42.9%	11%	150 PUNTOS	3 FACTORES	40.88 PUNTOS
<b>DFYC2</b>	57.1%	14.5%	200 PUNTOS	4 FACTORES	24.63 PUNTOS
<b>CVLP</b>	45%		625 PUNTOS	12 FACTORES	161 PUNTOS
<b>CVLP1</b>	16%	7.3%	100 PUNTOS	2 FACTORES	27 PUNTOS
<b>CVLP2</b>	36%	16%	225 PUNTOS	4 FACTORES	19 PUNTOS
<b>CVLP3</b>	24%	11%	150 PUNTOS	3 FACTORES	60 PUNTOS
<b>CVLP4</b>	24%	11%	150 PUNTOS	3 FACTORES	55 PUNTOS

**Cuadro 2.4. Evolución de las puntuaciones asociadas a cada factor por sub-componentes. España, años 2009 y 2018***Fuente: Elaboración propia a partir de la información anterior*

En el **Cuadro 2.3** puede observarse como la Calidad del Empleo (CE) según el Índice de Calidad del Empleo Objetivo (IO) empeora en torno a 10 puntos, comparando el primer año (2009) y último año (2018) de nuestro análisis. Las posibles razones o causas que motivan esta evolución de la calidad del empleo son las siguientes:

En primer lugar, se observa cómo las CT son la principal causa de la evolución desfavorable de la calidad del empleo, empeorando en torno a -7.4 puntos motivado

fundamentalmente porque los trabajadores en España presentaban una situación cada vez más desfavorable con relación a la voluntariedad de trabajar más o menos horas.

En segundo lugar, se observa cómo el DFYC es la única variable empleada en nuestro análisis capaz de contribuir favorablemente a la evolución de la calidad del empleo en esos años, en torno a 3.5 puntos motivado fundamentalmente porque los trabajadores reciben cada vez más formación para sus puestos de trabajos y ésta es, a su vez financiada por la empresa.

Finalmente, se observa como CVLP al igual que las CT contribuyen negativamente a la evolución de la calidad del empleo, aunque en una proporción menor, en torno a -5.96 puntos motivado principalmente porque, como ya se comento en base a Martin (2012) , cada vez está más presente el considerable número de horas extraordinarias que se contabilizan legalmente, a las que desde luego habría que añadir los horas extraordinarias no contabilizadas por las estadísticas y que en la mayoría de los casos ni siquiera son retribuidas a los trabajadores.

En el **cuadro 2.4** puede observarse como la Calidad del Empleo (CE) según el Índice de Calidad del Empleo Objetivo (IO) recibe una puntuación cercana a los 300 puntos. Por el mismo razonamiento que el cuadro anterior, a mayor puntuación mejor calidad del empleo. En este caso, las puntuaciones han sido calculadas a través de toda la información anteriormente expuesta y a lo largo de todo el ciclo de análisis.

En primer lugar, es notable que el componente CVLP es el que contribuye más favorablemente a la evolución de la calidad del empleo en España, es decir, es el factor que, desde nuestra opinión, debe permanecer más inalterado. Sin embargo, las políticas de mejora dentro de este ámbito también deben de estar presentes. El resultado favorable de este componente se encuentra motivado porque los trabajadores cada vez tienen menos dificultades para el no desarrollo de su actividad laboral los fines de semana (sábados o domingos).

En segundo lugar, el componente DFYC es el que contribuye más desfavorablemente a la evolución del IO y, por consiguiente, a la Calidad del Empleo. Parece observarse que la principal razón de esta evolución se deba a que cada vez existen menos empleados en los “mejores” grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y esto hace que su puntuación disminuya. Por lo que desde nuestro punto de vista, debe de hacerse un esfuerzo considerable por mejorar las políticas que conducen a que los trabajadores ocupen los puestos que realmente le pertenecen en cuanto al nivel de formación alcanzado y, probablemente se obtendrán unos mejores resultados.

Finalmente, el componente CT se encuentra estrechamente relacionado con el tipo de empresa en la que los trabajadores desarrollan su actividad laboral, observándose que, como ya se comentó, las grandes empresas españolas presentan una mejora considerable en cuanto a la calidad del empleo se refiere (mejores salarios, más desarrollo formativo para el trabajador , jornada laboral más flexible). El reto pasaría por considerar que, sobre todo las PYMES deban centrar sus esfuerzos en mejorar la calidad del empleo de sus trabajadores.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Es evidente que, al otorgar una mayor puntuación al componente, este obtenga una mayor repercusión en el cálculo del IO, no obstante, nuestros comentarios intentan reflejar el valor que, año y año, se ha ido observando a través de los factores y que por tanto justifican su comportamiento (favorable o desfavorable).

## CAPÍTULO 3

### LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO POR ORGANISMOS INTERNACIONALES

#### 3.1 INTRODUCCIÓN

Para tratar de medir la calidad del empleo es necesario definir qué es lo que se va a intentar medir, delimitar el conjunto de atributos evaluados, especificar el marco que justifica la estructura de esta dimensión, así como, el peso de las distintas dimensiones y sub-dimensiones que lo conforman, lo cual ha dado lugar a varias iniciativas políticas, a investigaciones y estadísticas que tratan de definir y medir la calidad del empleo. Se han desarrollado varios marcos al respecto, algunos se centran en los atributos específicos de los puestos de trabajo (Eurofound, 2012a), otros se extienden a las prestaciones de los servicios públicos vinculadas al empleo o al papel de las relaciones laborales y otros tienen una perspectiva mucho más amplia, como se explica en el artículo de la OCDE de Cazes, Hijzen, & Saint-Martin (2015,pp.8-9).

Como consecuencia de la diversidad de perspectivas, nos hemos propuesto tratar los conceptos con el mayor acuerdo posible, siguiendo así las propuestas establecidas por el consejo de los expertos en la construcción de indicadores multidimensionales (Nardo, et.al.2008; Alkire,2008).Las principales propuestas de medición han surgido de la OIT, la Unión Europea, la OCDE y la UNECE.

Los marcos estadísticos que proporcionan estos organismos no emplean juicios de valor explícitos sobre lo que debería considerarse buena o mala calidad del empleo y no priorizan ningún tipo de indicador ni proporcionan recomendaciones sobre cómo deberían utilizarse. Se encuentran integrados por una serie de indicadores que miden por una parte, los resultados de la calidad del empleo, como por ejemplo los salarios y, por otra parte, los determinantes de la calidad del empleo, como por ejemplo las características de los sistemas de relaciones laborales. El objetivo general de estos marcos estadísticos es proporcionar sugerencias internacionales para producir un conjunto apropiado de indicadores de la calidad del empleo que puedan adaptarse a diversas circunstancias y condiciones nacionales, mientras que las elecciones normativas se dejan al criterio de los usuarios de datos.

#### 3.2 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La organización Internacional del Trabajo fue el primer organismo preocupado en fomentar el empleo de calidad, entendido por aquel que tiene en cuenta otras características adicionales a la retribución, y que denominó “trabajo decente”. Por lo que expresamente establece que su meta primordial es fomentar oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan alcanzar un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999, p.4). Este término consiguió firmeza y rigor cuando la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la ONU en su informe “Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos”, en 2004, propuso convertir al trabajo decente en un objetivo global (Levaggi,2007).

Desde 1999, cuando por primera vez se introduce la noción de “trabajo decente”, la OIT realiza un conjunto de acciones para otorgarle sustancia al concepto. Actualmente orienta sus objetivos estratégicos para que se adecuen dentro de lo que se podría denominar una mega política de respuesta a las consecuencias que la globalización tiene sobre el empleo y la seguridad social y los efectos sobre el desarrollo (Malva,2003).

Además, en esta definición concurren los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son (OIT, 1999, pp. 4-5):

- a) la promoción de los derechos laborales;
- b) la promoción del empleo;
- c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y
- d) el fomento del diálogo social.

El Director General de la OIT manifiesta que el “trabajo decente” es un concepto integrativo en cuya realización es necesario unir aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades” (OIT,2000).

Ermida Uriarte (2001) señala que “el trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético”. Por su parte, Levaggi (2007) destaca que “el trabajo decente es un concepto que trata de expresar lo que debería ser un buen trabajo o empleo digno en un mundo globalizado”. Señala además que “no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. Por otra parte, se cuestiona el uso del término “decente”, dado que “eso sería aceptar que hay trabajos que no son decente, y para mi es más simple, más crudo, más gráfico, sintetizar diciendo que el trabajo siempre es decente. Lo que no es decente, es esclavitud” (Jornada Mundial por el Trabajo Decente, 2008).

Algunas veces, el término de “trabajo decente” puede llegar a errarse o interpretarse de manera que se confunda con otros términos que “a priori” parecen tener el mismo significado. Algunos autores en sus artículos se han propuesto establecer diferencias.

Levaggi (2006), el trabajo decente añade nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y participación. Eso sí, sostiene que el trabajo decente engloba al empleo de calidad.

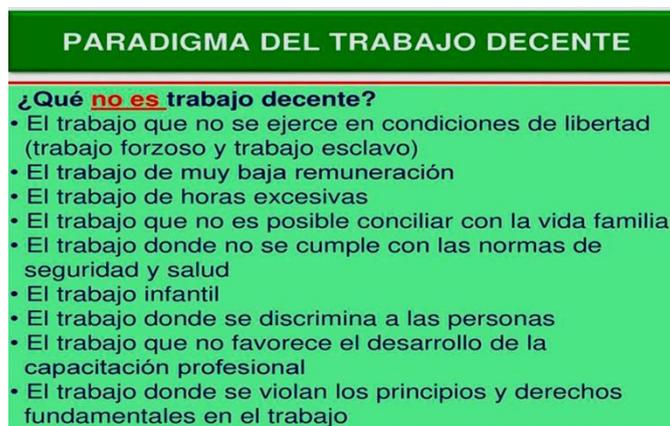
Sin embargo, el concepto de “trabajo decente” ha dado lugar a numerosos debates o reuniones que surgen con el objetivo de llevarlo a la práctica. El hecho es que, en una gran diversidad de conferencias internacionales sobre el tema se han discutido aspectos relacionados con el alcance, dimensión y componentes que integran dicho concepto.

Su delimitación práctica mediante once dimensiones, y sus respectivos indicadores, se realizó en el año 2002, no obstante, se revisaron a través de una propuesta en el 2008.

- 1) Las oportunidades de empleo
- 2) Trabajo inaceptable
- 3) Ingresos suficientes y trabajo productivo
- 4) Horas de trabajo decente
- 5) La estabilidad y la seguridad del trabajo
- 6) Combinar el trabajo y la vida familiar
- 7) Trato justo en el empleo
- 8) Ambiente de trabajo seguro
- 9) La protección social

- 10) Las relaciones y el diálogo social
- 11) El contexto económico y social del trabajo decente

Estas 11 dimensiones cuentan a su vez con una batería de 50 indicadores, a partir de datos agregados, por ejemplo, la tasa de desempleo o la desigualdad de la distribución de la renta en el país. Esta mezcla de indicadores macroeconómicos con otros microeconómicos ha originado ciertas críticas sobre su capacidad evaluativa.



**Figura 3.1. ¿Qué no es trabajo decente?**

*Fuente: Sumando fuerzas por un trabajo decente. OIT, 2018*

### 3.3 UNIÓN EUROPEA (UE)

El problema de la calidad del empleo no se incorpora a la agenda europea hasta los años 90 (González y Guillén, 2009). Y es en el año 2000, con la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, donde se añade finalmente como objetivo el “crecimiento económico sostenible con más y mejores puestos de trabajo”. Como consecuencia de esto, la UE comenzó a centrarse más explícitamente en la calidad de los puestos de trabajo, en la promoción de las buenas condiciones de trabajo y la prestación de la seguridad social que han sido durante mucho tiempo los elementos centrales del modelo social europeo (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2014).

Este reciente objetivo supone, además de la aplicación de las políticas macroeconómicas correctas, la lucha contra la exclusión social, con el fin primordial de ampliar la competitividad de las empresas europeas en los mercados globales; Situando la implantación de un nuevo modelo de trabajo en las empresas de la UE centrado en recursos humanos fuertes, trabajadores participativos con autonomía dentro de los procesos de producción, cualificados y con buenas condiciones de trabajo, frente a los países como Estados Unidos o Japón que apuestan solamente por el desarrollo tecnológico como recurso para conseguir un mayor rendimiento en el mercado. (Ramos, Negro & Merino, 2011).

Motivado por este hecho, la Comisión Europea propone un marco conceptual y un sistema de indicadores con el objetivo de hacer un seguimiento de la pobreza y la exclusión social en los países miembros así como de evaluar la calidad del empleo, lo originó como resultado el conjunto de “indicadores de Laeken” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001)

En ellos se recogen un total de diez elementos de calidad de empleo, vinculados a dos perspectivas diferentes. Por un lado, a las características intrínsecas del trabajo, que pasarían por relacionarse con las características objetivas incluyendo la

satisfacción laboral, la remuneración, las retribuciones en especie, la jornada laboral, las cualificaciones, la formación y las perspectivas de trayectoria profesional, el contenido del trabajo, la coincidencia entre las características del empleo y las del trabajador. Por otro lado, a los aspectos vinculados al entorno del trabajo, o características extrínsecas, que engloban determinados aspectos tales como la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad, la flexibilidad y seguridad, el acceso al empleo, la conciliación entre la vida laboral y profesional, el diálogo social y la participación de los trabajadores, diversidad y no discriminación (CCE,2001).

INDICADOR	PERSPECTIVAS	DIMENSIONES
<b>LAEKEN</b>	<i>CARACTERÍSTICAS INTRÍNSECAS</i>	SATISFACCIÓN LABORAL
		REMUNERACIÓN
		RETRIBUCIÓN EN ESPECIE
		JORNADA LABORAL
		CUALIFICACIONES
		FORMACIÓN
		TRAYECTORIA PROFESIONAL
		CONTENIDO DEL TRABAJO
		CARACT. DEL EMPLEO
		CARACT. DEL TRABAJADOR
	<i>CARACTERÍSTICAS EXTRÍNSECAS</i>	IGUALDAD ENTRE H Y M
		SALUD
		SEGURIDAD
		FLEXIBILIDAD
		ACCESO AL EMPLEO
		CVLP
		DIÁLOGO SOCIAL
		PARTICIPACIÓN TRABAJADOR
		DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

**Cuadro 3.1. Elementos de la calidad del empleo, según indicador Laeken**

*Fuente: Elaboración propia a partir de la información anterior*

Por otro lado, según el informe de Eurofound (2015) para la Comisión Europea, presentó un análisis de la tendencia de la calidad del empleo desde 1995 hasta 2010 para los países de la UE. Se midieron cuatro aspectos de la calidad del trabajo: habilidades y discrecionalidad, riesgos laborales, intensidad del trabajo y calidad del tiempo de trabajo. Cada uno de estos aspectos se midieron a su vez por una serie de subíndices. Todas las medidas se transformaron para tener una escala de 0 a 100 para ayudar a la comparabilidad.

Posteriormente, en el último informe de Eurofound (2017) ha habido un cambio metodológico, de forma que se emplean siete indicadores: condiciones físicas de trabajo, condiciones sociales de trabajo, intensidad del trabajo, calidad del tiempo de trabajo, competencias y discrecionalidad, perspectivas y retribución. El objetivo es centrarse en las condiciones específicas que afectan al puesto de trabajo, si bien es cierto, como se reconoce en el propio informe, que estas se encuentran condicionadas por factores como macro de índole económico, político y social.

### **3.4 ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)**

La OCDE ha realizado una propuesta de medición de la calidad del empleo (Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A., 2015) centrándose en los elementos que contribuyen al bienestar de los trabajadores, tomando como marco analítico el informe de la Comisión sobre Medición del Desarrollo Económico y el Progreso Social (Stiglitz et al., 2009). La propuesta considera tres aspectos complementarios de la calidad del empleo.

En primer lugar, *la calidad de los ingresos*, que mide el grado en que el empleo coopera con el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, prestando especial atención a los trabajadores de bajos salarios. Esta dimensión se mide con un índice sintético que tiene en cuenta el nivel y la distribución (desigualdad) de los ingresos laborales.

En segundo lugar, *la seguridad en el mercado de trabajo*, la cual capta los aspectos de la seguridad que están vinculados con el empleo y se relaciona con el riesgo de pérdida del empleo y sus consecuencias (sobre todo en términos de pérdida esperada de ingresos) para los trabajadores y sus familias. Esta dimensión se puede explicar en términos de dos componentes: riesgo de desempleo (que se obtiene como el producto de la probabilidad de convertirse en parado y la duración media esperada del paro) y protección del desempleo (que se define a través de la reducción del riesgo mediante el sistema de protección por desempleo, medida por la cobertura y la generosidad de las prestaciones).

En tercer lugar, *la calidad del entorno laboral*, que se vincula a los aspectos no económicos de la calidad del empleo, entre los que se incluyen factores vinculados con la naturaleza y el contenido del trabajo que se realiza, la distribución del tiempo de trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo. Esta dimensión se centra en los aspectos del bienestar relacionados con la salud y se basa en la literatura sobre salud ocupacional. Se mide a través de la proporción de trabajadores que experimentan tensión en su trabajo (job strain), es decir, un desajuste entre los factores que generan presión y los recursos del lugar de trabajo que ayudan a desarrollar correctamente las tareas: los primeros se miden a través de indicadores sobre carga de trabajo y presión para realizar el trabajo, exposición a factores de riesgo físico para la salud e intimidación o abuso en el lugar de trabajo, mientras que los segundos se miden mediante indicadores sobre autonomía y oportunidades para el aprendizaje, buenas prácticas de la dirección y buenas relaciones sociales en el lugar de trabajo.

Estas tres dimensiones proporcionan información sobre el impacto de la actividad laboral, es decir, de los resultados de éste sobre el bienestar de los trabajadores, e incluye no sólo la actividad dentro de la empresa, sino también la actividad pública y los efectos sobre la distribución de los ingresos salariales.

DIMENSIONES	ATRIBUTOS	INDICADORES
<b>CALIDAD DE LOS INGRESOS</b>	-Relación del empleo con el nivel de vida	-Índice sintético basado en el nivel de ingresos laborales
<b>SEGURIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO</b>	-Relación del empleo con la seguridad -Riesgo de perder el empleo	-Riesgo de desempleo -Protección por desempleo
<b>CALIDAD DEL ENTORNO LABORAL</b>	-Aspectos no económicos de la CE; naturaleza, distribución del tiempo y lugar de trabajo	-Proporción de trabajadores con "Job Strain"

**Cuadro 3.2. Dimensiones de la CE en base a la propuesta establecida en la Comisión sobre Medición del Desarrollo Económico y el Progreso Social.2009**

*Fuente: Elaboración propia con base en propuesta establecida por Stiglitz et al.,2009*

Los resultados de los 32 países que se examinan (que se refieren al año 2005 – calidad del entorno laboral- y 2010 –los otros dos indicadores-) reflejan que los países con peores logros son Estonia, Grecia, Hungría, Polonia, Eslovaquia, España y Turquía, puesto que se encuentran entre los diez peores países en dos o en las tres dimensiones de la calidad del empleo y además no se encuentran entre los diez mejores en ninguna de ellas. Como elemento adicional de interés, se obtiene una correlación muy fuerte entre las posiciones de los países con respecto a cada una de estas dimensiones y sus posiciones con respecto a la tasa de ocupación (como aproximación a la cantidad de empleo que existe en ellos). A través de ello se pone de manifiesto que, al menos a nivel agregado, no existe sacrificio entre cantidad y calidad.

**3.5 COMISIÓN ECONÓMICA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EUROPA (UNECE)**

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), en colaboración con la OIT, Eurostat y la OCDE, han desarrollado recomendaciones operativas para medir las dimensiones señaladas dentro de la calidad del empleo (UNECE,2010,2015)<sup>13</sup>. Se constituyó un grupo de expertos cuyos objetivos fueron

<sup>13</sup> El Grupo de expertos sobre la medición de la calidad del empleo se creó en febrero de 2012 encontrándose integrado por: Alemania (presidente), Azerbaiyán, Australia, Canadá, Finlandia, Francia, Israel, Italia, Luxemburgo, México, República de Moldavia, Países Bajos, Polonia, Suiza, Reino Unido,

tres. El primero de ellos consistió en la revisión de la estructura conceptual de la medición de la calidad del empleo. El segundo la revisión de los indicadores, y el tercero el desarrollo operativo de las definiciones y una guía práctica para el uso de los indicadores y su interpretación.

Este grupo de expertos definen la calidad del empleo como:

“Los aspectos del empleo que pueden afectar al bienestar de las personas. En otras palabras, la calidad del empleo se refiere a las condiciones éticas del empleo, los beneficios monetarios y no pecuniarios, la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección social y la seguridad en el empleo, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje, así como la motivación y las relaciones sociales”.

Como destaca la propia UNECE (2015), cada una de estas dimensiones están relacionadas con las necesidades humanas de formas diferentes, por lo que no son “compensables” una con las otras, ni existe una jerarquía entre ellas (UNECE, 2015).

INSTITUCIÓN	DIMENSIONES	COBERTURA GEOGRÁFICA
UNECE (2015)	1) Seguridad y ética 2) Ingresos y beneficios 3) Equilibrio entre trabajo y vida no laboral 4) Seguridad en el trabajo y protección social 5) El diálogo social 6) Desarrollo de habilidades y formación. 7) Relaciones sociales y motivación	Unión Europea (UE)

**Cuadro 3.3. Propuesta de la UNECE (2015): dimensiones y cobertura geográfica.**

*Fuente: Elaboración propia a partir de la información anterior*



## CAPÍTULO 4

### LA PERSPECTIVA SUBJETIVA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

#### 4.1 ECONOMÍA DEL BIENESTAR SUBJETIVO

Partiendo de una noción básica suele considerarse que la felicidad es un estado único, que varía desde la depresión total al máximo bienestar subjetivo. Sin embargo, el bienestar subjetivo es un concepto mucho más extenso, puesto que engloba una serie de factores complementarios a los estados de ánimo positivos. De tal forma que, no existe un término que represente íntegramente al bienestar subjetivo, lo que supone medir diferentes magnitudes para describirlo plenamente. Al igual que la situación socioeconómica no puede ser definida en su totalidad a partir del ingreso, el bienestar subjetivo no puede ser totalmente evaluado a través de un indicador como la satisfacción con la vida (Diener y Tov, 2005)

Tal y como señala Montes (2016) el estudio de la felicidad desde la perspectiva subjetiva del bienestar se basa en lo que el sujeto manifiesta para evaluar su felicidad. Algunos economistas utilizan al bienestar subjetivo como sinónimo de felicidad, apoyados por la psicología para la definición. La psicología tiene una historia muy rica en el campo de la felicidad, de hecho, los estudios experimentales sobre la felicidad datan de 1950. Y en general, los psicólogos emplean la expresión “felicidad” con más precisión que los economistas. Los psicólogos distinguen entre: (a) “satisfacción personal”, que es un elemento cognitivo; (b) “afecto”, el componente afectivo; y (c) el bienestar subjetivo, definido como el estado general del bienestar subjetivo, sintético, de larga duración, que incluye tanto el componente afectivo como el cognitivo (Bruni y Porta, 2007).

Ryan y Deci (2001) dividen el campo en dos tradiciones: una que aborda la felicidad (tradición hedónica) y otra el potencial humano (tradición de eudamonia). Keyes, Ryff y Shmotkin (2002) denominan a la primera como el enfoque del bienestar subjetivo (BS) y a la segunda como el enfoque del bienestar psicológico (BP). Esto por razones conceptuales y empíricas: en lo conceptual, los estudios sobre BS han incluido no solo indicadores de felicidad, si no también valoraciones cognitivas de satisfacción con la vida, y no todos los aspectos incluidos en BP representan la noción de auto-realización propia a la tradición de eudamonia. Desde el punto de vista empírico, hay evidencia de correlaciones moderadas entre BP y BS, lo que indica que son aspectos vinculados pero diferentes del funcionamiento psicológico (Keyes, Ryff y Shmotkin, 2002)

La investigación empírica ha posibilitado la demostración de que los indicadores subjetivos de bienestar generados a partir de encuestas se vinculan, leve o moderadamente, con medidas de bienestar subjetivo originadas a través de otros procedimientos, como puede ser el caso de los indicadores biológicos de estados negativos y positivos (fortaleza del sistema inmune, estado de los parámetros del sistema cardiovascular, etc.), los reportes de otros informantes (familiares o amigos) y conductas que reflejan cambios de ánimo positivos, por ejemplo, las personas con mayor bienestar subjetivo tienden a sonreír con mayor frecuencia. Estos indicadores proponen algún grado de validez de los indicadores subjetivos de bienestar (Diener y Tov, 2005).

Bienestar subjetivo (BS) (felicidad, satisfacción con la vida)	Funcionamiento psicológico (FP) (significado, compromiso frente a los desafíos de la vida)	
	Inadecuado	Adecuado
Bajo	Bajo-Inadecuado	Bajo-Adecuado
Alto	Alto-Inadecuado	Alto-Adecuado

**Cuadro 4.1. Principales tradiciones del estudio del bienestar**

*Fuente: Villatoro (2012) a partir de la adaptación de claves, Ryff y Shmotkin (2002)*

Por otro lado, también existe evidencia acerca de la validez predictiva de este tipo de indicadores. Por ejemplo, la insatisfacción con la vida se vincula con ideaciones y conductas suicidas. Otros factores relacionados con el bienestar subjetivo son la sociabilidad, el progreso en el trabajo y ciertos resultados positivos en el ámbito de la salud. De igual forma, las medidas del bienestar subjetivo son constantes a lo largo del tiempo, lo cual podría no solo deberse a la estabilidad en los temperamentos de las personas, sino también de la estabilidad de las circunstancias de la vida diaria (Diener y Tov, 2005).

Un asunto más controvertido pasaría por considerar el grado en que las medidas del bienestar subjetivo, al estar relacionadas con los indicadores objetivos de calidad de vida, posibilitan un patrón comprensible y discutible considerando distintas poblaciones. Una relación sometida a discusión podría ser la vinculación existente entre el bienestar subjetivo y el PIB por habitante. Para algunos autores, los países con mayores incrementos en el PIB por habitante sustentan unos niveles constantes de bienestar subjetivo en el tiempo (Easterlin, 1973,1974; Frey y Stutzer, 2002; Diener y Biswas-Diener, 2002) y las modificaciones en el nivel de ingresos no son seguidas por variaciones similares en el bienestar subjetivo (Clark y otros, 2005). Otros autores como Stevenson y Wolfers (2008) manifiestan que la ausencia de asociación se ha debido a las limitaciones existentes en las muestras y en la manera en la que se han medido los ingresos y el bienestar subjetivo.

Los indicadores subjetivos (felicidad, bienestar subjetivo, satisfacción laboral, satisfacción con la vida, etc.) han de poder hacer frente a diversos problemas de índole metodológica que por razones de espacio y tiempo no vamos a abordar en el desarrollo de este trabajo.

Puesto que, como ya se comentaba en el capítulo 1, la satisfacción o insatisfacción laboral se encuentra estrechamente vinculada y adquiere gran relevancia para la calidad del empleo desde una perspectiva subjetiva, en este capítulo nos centraremos en su estudio haciendo especial hincapié en las variables que integran un indicador de calidad de empleo subjetivo (en el ámbito laboral) así como los métodos o procedimientos empleados para su medición.

Motivados por esta relevancia, tal y como se desprende del trabajo de Gamero (2005), diferentes estudios empíricos han reconocido vectores de características individuales y laborales que influyen en el grado de satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo. Además de las características personales (edad, sexo, capital humano, salud) y de los rasgos de las empresas (tamaño, sector), algunos trabajos también han puesto especial atención a las características del empleo (salario, horas de trabajo, sindicación, posibilidades de promoción laboral, inseguridad laboral y, entre otras, el clima laboral).

#### 4.1.1 Enfoques e instrumentos a través del indicador subjetivo de calidad del empleo

Teniendo en cuenta todo lo anterior, bajo nuestro juicio, consideramos merecedor de reconocer en este estudio, el problema metodológico vinculado con la medición o cálculo de valor de los indicadores subjetivos.

Una de las particularidades que tiene la Economía de la Felicidad es que incorpora un tipo de herramienta e información que la ciencia económica no está acostumbrada a utilizar. Como lo son las encuestas sobre evaluaciones subjetivas de felicidad o satisfacción con la vida, también llamados reportes de bienestar subjetivo o de satisfacción general. De esta forma se inaugura una nueva forma de analizar el bienestar subjetivo que no guarda relación con la tradición objetivista dominante ni con la vertiente utilitarista neoclásica como el enfoque de capacidades. De esta forma diversos autores hacen alusión al inicio de una nueva Ciencia Económica (Días,2013).

En sintonía con el trabajo de Ansa (2016) se pone de manifiesto que el procedimiento frecuente de obtener valores para los indicadores subjetivos se basa en preguntar directamente a las personas. El empleo de encuestas ordinarias posibilita la obtención de respuestas, dentro de determinados intervalos, vinculadas a una multitud de cuestiones relacionadas con el nivel de felicidad, satisfacción o bienestar que los individuos manifiestan haber experimentado en diferentes circunstancias.

Para contestar a las cuestiones globales y retrospectivas relacionadas con el nivel de felicidad/satisfacción, los individuos tienen que acogerse a la reflexión y a los recuerdos. Según sostiene el psicólogo y premio nobel de economía Daniel Kahneman y sus seguidores, las respuestas que tienen como fuente la memoria no se relacionan exactamente con la suma de placeres y penas realmente percibidas en el momento en el que se originan los hechos. Dicho de otra forma, la satisfacción que sustentan los individuos en las encuestas puede no coincidir con la que se examinó realmente en el momento en cuestión. De ahí que estos psicólogos diferencien entre *experienced utility*, con relación a las sensaciones que los individuos han vivido realmente y *remembered utility*, el recuerdo que los mismos individuos guardan en la memoria en relación a las sensaciones que sintieron cuando realizaban determinada actividad (Kahneman y Krueger,2006: 5)

#### 4.1.2 Métodos experimentales de medición del bienestar subjetivo

Tal y como refleja Montes (2016) como consecuencia del gran desarrollo que tuvo en los últimos años el reporte subjetivo se pueden observar que han sido fomentadas un gran número de técnicas para obtener datos sobre el bienestar experimental de los sujetos. Dentro del amplio rango, encontramos las llamadas evoluciones momentáneas a través del día, como el método de muestreo vivencial o de muestreo de la experiencia (*Experience Sampling Method o MMV*), la Evaluación Momentánea Ecológica (*Ecological Momentary Assessment o EMA*) o el método de reconstrucción del día (*Day Reconstruction Method o DRM*). Estos enfoques varían en la profundidad y la precisión de la medición (Stone y Mackie, 2013)

En base a los trabajos de Ansa (2016) y Montes (2016) estos métodos pasarían por:

- ❖ *Método de muestreo vivencial o MMV*: se trata de un método similar al anterior desarrollado por los psicólogos hedonistas-conductistas. En este caso la información proveniente de los individuos que participan en el experimento se recoge en tiempo real y en el ámbito cotidiano de cada una de las personas. Se lleva a cabo facilitando a las personas participantes un diario electrónico especialmente programado que emite pitidos de forma aleatoria durante el tiempo que dura el experimento, en ocasiones varias semanas. En el momento

del pitido la persona en cuestión tiene que registrar qué actividad está realizando e indicar la intensidad de entre varios sentimientos (por ejemplo, felicidad, frustración, enfado, etc.). Estos datos pueden ser promediados para obtener una medida real de la experiencia diaria. Este método es considerado como el patrón oro (gold standard) de los métodos de medida de la felicidad (Kahneman et al., 2004b). Tiene como inconveniente que es considerablemente más caro que, por ejemplo, el método de reconstrucción del día. En ambos casos, lo que se pretende es superar algunos de los problemas característicos de la medición de la satisfacción procedente de las encuestas habituales de satisfacción (memoria imperfecta, peso excesivo a sensaciones extremas o recientes, etc.).

- ❖ *Método de la evaluación momentánea ecológica o EME*: es una metodología de investigación que sugiere a los participantes parar en un determinado momento del día y realizar notas de su experiencia en tiempo real, midiendo sentimientos inmediatos. La diferencia presente en este procedimiento es que sigue las emociones asociadas con las experiencias a medida que ocurren durante el día. De esta manera se evita confiar en la memoria y con efectos contextuales originados por ambientes artificiales como por ejemplo, un laboratorio (Stone y Mackie, 2013).
- ❖ *Método de reconstrucción del día o DRM*: método experimental de medición de la felicidad consistente en solicitar a los participantes del estudio que revivan el día anterior y lo dividan en episodios o actividades (comer, estar con los amigos, ir al trabajo, etc.). A continuación han de describir cada actividad y contestar a diversas cuestiones reviviendo los sentimientos expresados. Dichos sentimientos se sostienen en nueve dimensiones que luego pueden combinarse en un único índice de bienestar.

El cuadro 4.2 proporciona las ventajas e inconvenientes encontrados en los siguientes métodos así como su forma de evaluación.

Métodos de Evaluación del Bienestar Subjetivo	Método de Muestreo de la Experiencia o vivencial ( MMV)	Método de Evaluación Momentánea Ecológica (EME)	Método de reconstrucción del día (MRD)
<b>Evaluación</b>	Día Anterior	Cualquier momento en el mismo día	Mismo Día
<b>Ventajas</b>	- Análisis más objetivo; tratan de que el espacio temporal entre la <i>experiencia</i> y la <i>evaluación</i> sean la mayor posible.	-Medición de <i>sentimientos</i> inmediatos -Se evita confiar en la <i>memoria</i> (emoción-experiencia-día)	-Más <i>rápido</i> (completado en una sola sesión) -Más <i>económico</i> -Aplicable de forma escalable a grandes <i>encuestas</i> .

<b>Inconvenientes</b>	<p>-Poco práctico en el momento de hacer la encuesta a medida que la <i>tecnología avanza</i></p> <p>-Si se realiza al final del día se encuentra condicionado por un <i>buen/mal día</i> del individuo</p>	<p>-Naturaleza <i>intensiva</i> del mismo</p> <p>-Difícil aplicar a <i>grandes escalas</i> (nivel Nacional)</p>	<p>-<i>Valoración diaria</i> con modificaciones como consecuencia de poseer el individuo un buen o mal día condicionando sus resultados.</p>
-----------------------	---	---	--

#### **Cuadro 4.2. Ventajas e inconvenientes de los métodos experimentales de medición del bienestar subjetivo.**

*Fuente: Elaboración propia a partir de Stone y Mackie, 2013*

#### **4.1.3 Hallazgos y limitaciones de la Economía del Bienestar Subjetivo**

Un factor a tener en cuenta es que los estudios que se encuadran dentro de la perspectiva de la economía de la felicidad se emplean para comparar los niveles de bienestar manifestados por los individuos que poseen un trabajo y los que no.

En este ámbito, en multitud de trabajos desempeñados por diferentes países y periodos se han encontrado que las personas desempleadas son más infelices, tienen una probabilidad mayor de padecer enfermedades y su autoestima se resiente (véase la amplia revisión de la literatura recogida en Ansa, 2016). Desde esta perspectiva, habría que preguntarse si las personas prefieren recibir subsidios antes que trabajar.

En sintonía con esto, también se ha investigado en qué medida la baja calidad del empleo condiciona la satisfacción laboral de los trabajadores que la padecen. Así, numerosos trabajos han prestado especial atención en conocer los diferentes aspectos vinculados al empleo (salario, duración de la jornada laboral, seguridad en el empleo, formación continua, conciliación, etc.) a la satisfacción laboral manifestada por las personas.

Por ejemplo, en un trabajo conducido por Clark (2004) se encuestaron 14.000 trabajadores de 19 países de la OCDE. En la siguiente tabla mostramos una serie de características ligadas con el empleo y el porcentaje de personas que la valoraron como “muy importantes”.

<b>Característica</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Promedio</b>
<b>Salario elevado</b>	19.3	21.5	<b>20.4</b>
<b>Horario flexible</b>	19.0	15.7	<b>17.35</b>
<b>Buenas oportunidades de promoción</b>	18.5	18.8	<b>18.65</b>
<b>Seguridad en el empleo</b>	56.7	54.2	<b>55.45</b>
<b>Trabajo independiente</b>	51,0	49,0	<b>50</b>

<b>Posibilidad de ayudar a otras personas</b>	31,5	32,9	<b>32,2</b>
<b>Utilidad para la sociedad</b>	<b>27,0</b>	<b>18,5</b>	<b>22,75</b>

**Cuadro 4.3. Porcentaje de personas que declaran que la característica en cuestión es “muy importante”**

*Fuente: Elaboración propia a partir de Clark (2004, p.23)*

Así, según la información proveniente de los estudios de carácter subjetivo cabe señalar que aunque los trabajadores valoran mucho la independencia, las posibilidades de promoción, la calidad horaria..., lo que más valoran son la seguridad en el empleo y, también, el salario. Por ello, no es de extrañar que el salario y la seguridad en el puesto de trabajo sean decisivos de la satisfacción laboral de los individuos, sobre todo en situaciones económicas de precariedad.

Por último, tal y como señala Calvo y González (2013) la evaluación de la calidad del empleo de acuerdo a la satisfacción laboral presenta una serie de limitaciones:

En primer lugar, la satisfacción laboral solamente es reportada por personas empleadas, de modo que al utilizar este indicador subjetivo no es posible comprender si es preferible un empleo de mala calidad frente a otras alternativas como el desempleo, estudiar, dedicarse a tareas del hogar, o a la jubilación.

En segundo lugar, la satisfacción laboral supone una evaluación subjetiva altamente vulnerable a sesgos de adaptación ya que las personas se ajustan a las nuevas circunstancias laborales de modo que éstas dejan de influir en su satisfacción laboral y los trabajadores con más bajas expectativas o que han tenido vidas con mayores carencias tienden a expresar mayor satisfacción frente a similares circunstancias laborales.

#### **4.1.4 Posibilidades de utilización de la información subjetiva**

Con relación al trabajo de Villatoro (2012) se pone de manifiesto como existen diferentes posibilidades de uso complementario de las medidas subjetivas y objetivas. Una posibilidad, seguida por Sen (1985c), hace referencia a la definición de una lista mínima de capacidades en base a los “estándares contemporáneos”. Sen sostiene que este ejercicio de reconocimiento de los estándares no es “puramente subjetivo”, puesto que las convenciones de la sociedad deben ser tratadas como cuestiones “de hecho” y no ser sustentadas en criterios morales.

Una primera opción de utilización de información subjetiva en el cálculo de indicadores subjetivos pasaría por considerar que está ha sido empleada en la *alimentación de los umbrales de pobreza y exclusión*. Esta se ha llevado a cabo en primer lugar, determinando los estándares de pobreza o exclusión en base a respuestas de los ciudadanos, en segundo lugar, preguntando a las personas sobre el gasto necesario para mantener a una familia fuera de la pobreza y, por último, preguntando si sus ingresos se sitúan por encima o por debajo de dicho nivel. En estos métodos se parte de la idea de que la pobreza es una jerarquía socialmente construida y no puede ser determinada por un observador externo sin considerar los valores prevalecientes en la sociedad. Las líneas de pobreza subjetiva no son un consenso social sobre la pobreza, puesto que las evaluaciones subjetivas del ingreso son meras reacciones verbales de los entrevistados ante preguntas sobre su bienestar socioeconómico. La evaluación de los entrevistados tampoco decide si su hogar es

pobre o no. Los ingresos de los hogares son comparados con líneas de pobreza nacionales, que son promedios agregados (Villatoro, 2012).

Una segunda opción de utilización de información subjetiva en el cálculo de indicadores subjetivos pasaría por considerar situaciones donde no se cumple el razonamiento de que los *individuos exponen sus gustos en base a los gastos de su bolsillo*. Las medidas de bienestar subjetivo pueden ser adecuadas para la evaluación de bienes públicos como los centros de salud, la infraestructura deportiva y de recreación y la dotación de áreas verdes. Los resultados negativos de las conductas individuales para el bienestar colectivo también pueden ser exploradas indirectamente a través de información subjetiva. Por ejemplo, los individuos poseen estímulos para evitar impuestos, lo cual disminuirá los recursos para financiar bienes públicos. El modelo económico convencional no evalúa totalmente la situación, puesto que para el individuo, el efecto de su decisión en el financiamiento de las políticas públicas será muy poco apreciable, y no le ponderará en su decisión. La erosión de los servicios públicos provocada por la evasión de múltiples individuos aislados puede captarse mediante las percepciones de las personas sobre la calidad de los servicios públicos (Dianer y Tov, 2005).

Una tercera opción de utilización de información subjetiva en el cálculo de indicadores subjetivos pasaría por considerar los *efectos de compensación*. Muchas políticas públicas poseen impactos sobre el bienestar que discurren a través de la productividad y los ingresos como bien por medio de otros canales. El análisis económico tradicional puede reconocer la existencia de los otros canales, pero si los efectos son positivos en un canal y negativos en otro, los efectos netos de las políticas no pueden ser definidos, a menos que se posea con la información necesaria para identificar los efectos de compensación. Así, los indicadores subjetivos pueden ser utilizados para inferencias sobre los efectos netos de las políticas públicas (Helliwell, 2003).

Una cuarta opción de utilización de información subjetiva en el cálculo de indicadores subjetivos pasaría por analizar tensiones entre distintos objetivos y mecanismos de política, tanto a nivel agregado como dentro de los hogares. Por ejemplo, se pueden estudiar los trade-off de bienestar subjetivo entre inflación y desempleo y luego elegir entre políticas que minimicen las pérdidas en bienestar subjetivo (Villatoro, 2012)

Es destacable, tal y como indica el autor anteriormente mencionado, la cantidad de políticas públicas y sociales que buscan explícitamente mejorar distintos indicadores de bienestar subjetivo. Por este motivo, los indicadores subjetivos pueden ser utilizados para evaluar los impactos de las políticas, considerando que existan justificaciones suficientes para estas medidas en la evaluación. En este análisis se pueden considerar los datos subjetivos como medidas de resultado, pero también como variables mediadoras, o circunstancias que intermedian entre la intervención y los resultados finales de esta (por ejemplo, la superación de algún umbral de vulnerabilidad o pobreza).



**Figura 4.1. Esquema básico de mediación**

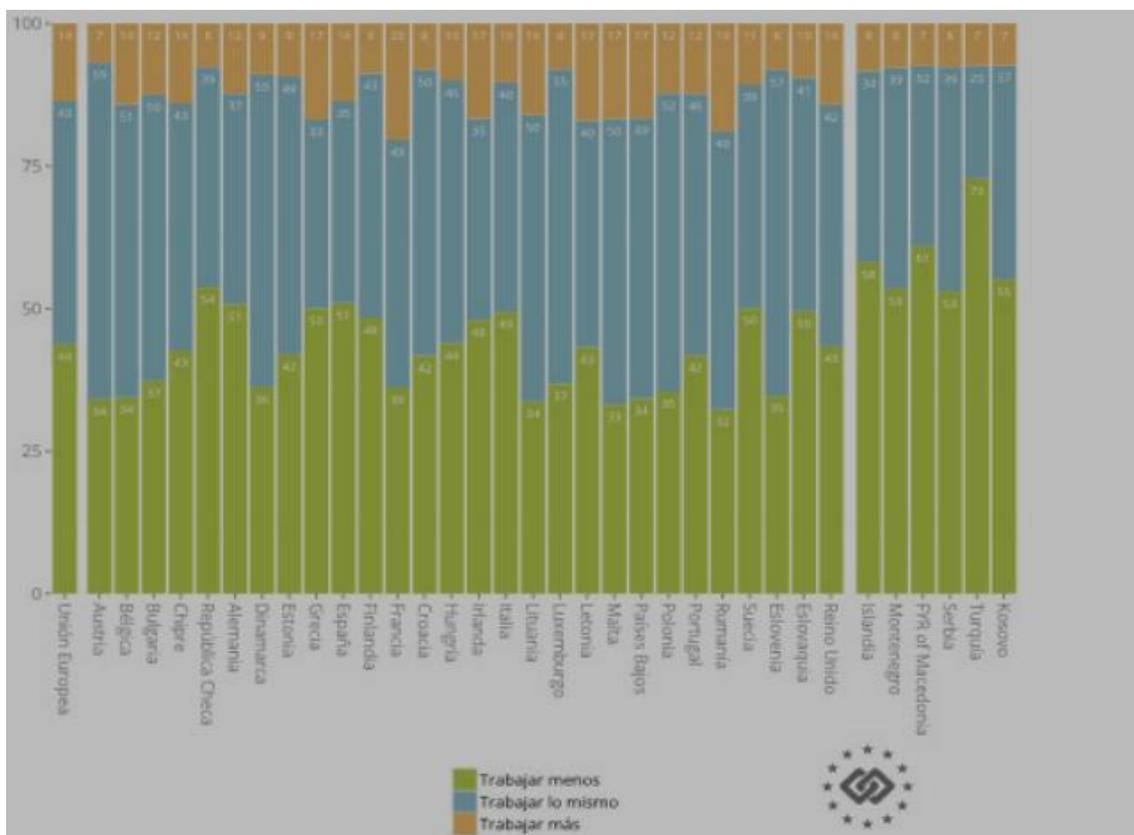
Fuente: Villatoro (2012) a partir de Baron y Kenny (1986)

## 4.2 REPERCUSIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL BIENESTAR SUBJETIVO

En sintonía con el trabajo de Ansa (2016) se puede afirmar que en la Unión Europea, según los datos provenientes de la tercera Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012, aproximadamente el 44% de las personas desearían trabajar menos mientras que el 14% preferirían trabajar más. Las diferencias entre países son notables. Para el caso español, un 51% manifiestan que desearían trabajar menos horas semanales mientras que en Francia este porcentaje asciende al 36%.

Es notable que los horarios de trabajo no son siempre compaginables con las obligaciones y los compromisos familiares y sociales. La conciliación o el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral no es fácil, o incluso cabe afirmar que, en casos como el español, es cada vez más difícil. El promedio de personas europeas que respondieron que habían tenido dificultades de conciliación

Así se desprende de los datos provenientes de las Encuestas Europeas sobre la Calidad de Vida correspondientes a los años 2003, 2007 y 2012. El promedio de personas europeas que respondieron que habían tenido dificultades de conciliación entre su vida privada y laboral se han mantenido por encima del 25%, como promedio de la Unión Europea, en el intervalo de tiempo considerado.



**Figura 4.2. Empleo y equilibrio entre vida privada y vida laboral. Respuestas (%) a la pregunta “Cuántas horas a la semana preferiría trabajar usted”**

*Fuente: Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida 2012*

A continuación se muestra una tabla de la que se han extraído las mencionadas encuestas y recogen la frecuencia con que se sufrió el problema (varias veces a la semana más varias veces al mes) para el caso de algunos estados europeos.

Se observó que, más de un 40% de ciudadanos europeos desearía trabajar menos y casi un 30% en promedio, tiene dificultades para conciliar su vida laboral con su vida privada.

	2003	2007	2012
España	31%	39%	41%
Francia	22%	17%	26%
Alemania	24%	24%	24%
Reino Unido	36%	28%	28%
Italia	27%	24%	22%
Unión Europea	29%	30%	29%

**Figura 4.3. Personas que han tenido dificultades familiares debido al tiempo que dedican al trabajo.**

*Fuente: Ansa (2016) a partir de las encuestas de las Encuestas Europeas sobre la Calidad de Vida 2012.*

Por otro lado, en base al trabajo de Meil, García, Luque y Ayuso (2008), en el contexto de la creciente sensibilización hacia la conciliación de la vida privada y laboral en España, las características del horario laboral español (entrar tarde y salir tarde) han sido puestas en cuestión por los analistas de los tiempos de trabajo.

Además, se ha creado una “Comisión nacional para la racionalización de los horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea” con el objetivo de originar un marco formal que posibilite el diseño e implantación de políticas concretas de flexibilidad horaria, así como de promover un cambio cultural en las empresas, pasando de una cultura centrada en el control presencial, y de adicción al trabajo, a otra enfocada al cumplimiento de objetivos y resultados (Instituto Nacional de Administración Pública, 2005: 254).

Con independencia del horario y de la particularidad española, es un hecho conocido que en este país se trabaja muchas horas, en comparación con la mayor parte de los europeos. Las estadísticas así lo confirman, en la Unión Europea (2006) la media de tiempo semanal de trabajo está situada en 37 horas, mientras que en España esta media está en las 38.8 horas (Eurofound, 2007).

La flexibilidad aplicada al tiempo de trabajo concuerda con la aspiración de conciliación de la vida laboral y familiar, la facilita, además de favorecer a otros objetivos vinculados con la movilidad espacial. Para algunos directivos/as, la flexibilidad es la medida de conciliación por excelencia. Para los empleados, la flexibilidad se relaciona con la posibilidad de salir antes del trabajo; en ocasiones es incluso más importante poseer una mayor libertad para compaginar estrategias privadas con la jornada laboral, con lo que el horario fijo de salida puede favorecer la gestión del tiempo propio.

“Desde la organización del tiempo de trabajo, desde la oferta de empleo, la flexibilidad horaria es vista como un mecanismo para mejorar la productividad, principalmente cuando el trabajo se programa por objetivos. El rendimiento personal no depende de los tiempos de presencia sino de conseguir resultados, con independencia del tiempo invertido en el proyecto”. De esta forma, toda organización

del tiempo, que integra flexibilidad horaria para ajustar la disponibilidad del empleado al logro de objetivos, resulta beneficiosa para mejorar la productividad.

La flexibilidad horaria que posibilita la prolongación de la jornada de trabajo es una práctica discrepante con relación al establecimiento de una hora fija de salida. La propuesta en este sentido, de implantar límites en los horarios de cierre de los centros de trabajo, es una medida conocida contenida en el Plan Concilia, conocida como "luces apagadas"; implica la paralización de la actividad laboral, mediante la desconexión eléctrica en las instalaciones, a una determinada hora.

El Ministerio de Administraciones Públicas ha contemplado esta medida como facilitadora de la conciliación, y ha establecido el cierre de actividades a las 6 de la tarde. Aunque algunas empresas ya han implantado esta medida, o han fijado determinados límites horarios, un número considerable de directivos manifiestan su oposición puesto que consideran que dicha medida supone "rigidez" y se oponen a la dedicación "flexible" que pueden tener los empleados/as en su trabajo.

Aunque apoyan el fomento de nuevas medidas que beneficien esta cultura prefieren "que no se impongan", ya que consideran que con las imposiciones se origina falta de libertad: *"yo creo que la política de luces apagadas no es buena. Puede ser positiva para romper una tendencia pero, en términos generales, no es buena. Yo soy de los que opinan que todo el mundo debe tener las mismas oportunidades, hay que darle la oportunidad al que es más lento; pero que lo haga. No le limites diciéndole: "pues tú te vas a casa y además vas a ganar menos". Yo creo que a los trabajadores no se les puede quitar la oportunidad de entregar el trabajo bien hecho. Si no, estás "castrando" a la persona"*.

Otros responsables hacen referencia a requerimientos ilimitados de horario en función de los clientes, tanto internos como externos, que no posibilitan la implantación de una política de luces apagadas:

*"¿Cómo me voy a ir a las siete?, por exigencias de mi multinacional puede que mañana tenga que enviar "reporting" a las siete de la mañana y tengo que acabarlo". Eso de forma imperativa.. (P:27)*. A través de este hecho destacan el carácter multinacional de las organizaciones a las que pertenecen, que les obliga también a establecer comunicación con otros países o clientes en horarios alejados de lo que se considera una jornada laboral habitual.

Por el contrario, los partidarios de esta medida sostienen que la política de luces apagadas es necesaria para adoctrinar en estos comportamientos a todos los trabajadores de la organización y, muy especialmente, a los directivos. En algunos casos se observa como la única herramienta capaz de solventar el problema de las largas jornadas laborales en la empresa: *"admitimos como máximo, para salir, las diecisiete cuarenta y cinco, pero en la práctica te puedo asegurar que a las diecisiete y treinta horas, normalmente no queda un alma aquí. O sea, no tenemos una política de luces apagadas, porque no nos es necesario, si no, seguramente se impondría. Y esta norma es predicada desde las más altas instancias, porque si tú no lo predicas desde las direcciones, no sirve normalmente para nada. (P:10)*

#### **4.3 BIENESTAR SUBJETIVO Y CONDICIONES DE VIDA OBJETIVA: COMBINACIONES POSIBLES**

Una cuestión más que conviene tratar es la que hace referencia a la coincidencia o no entre la valoración subjetiva que un sujeto hace de su situación en términos de bienestar y la que se deduciría de la observación de las condiciones objetivas en las

que vive (Molpeceres, 2008: 27). Este asunto concierne a numerosas circunstancias relacionadas con la vida de las personas siendo el trabajo y sus atributos una de ellas.

En la siguiente tabla se pueden establecer cuatro posibles situaciones que Zapf (1987) denomina: bienestar, disonancia, adaptación y carencia.

		CONDICIONES DE VIDA OBJETIVAS	
		BUENAS	MALAS
PERCEPCIÓN EVALUACIÓN	Y BUENA	Bienestar	Adaptación
	MALA	Disonancia	Carencia

**Cuadro 4.4. Combinaciones de condiciones de vida objetivas y percepción subjetiva**

*Fuente: (Zapf, 1987) citado en (Molpeceres, 2008: 27)*

Observamos que unas condiciones de vida objetivamente buenas o malas pueden comprenderse subjetivamente como buenas o malas dando lugar a cuatro situaciones elementales que se reflejan en la tabla anterior.

A continuación, a modo de ejemplo práctico, mostramos algunos resultados empíricos para Alemania durante la primera mitad de los años ochenta para los casos de adaptación y disonancia (Zapf, 1987) citado en (Molpeceres, 2008:28)

DOMINIO	ADAPTACIÓN		DISONANCIA	
<i>Renta</i>	Colectivo: quintil más bajo de renta Satisfacción máxima	4%	Colectivo: quintil más alto de renta Satisfacción baja	8%
<i>Educación</i>	Colectivo: educación obligatoria Satisfacción máxima	11%	Colectivo: educación universitaria Satisfacción baja	4%
<i>Salud</i>	Colectivo: discapacidad crónica Satisfacción Alta	32%	Colectivo: no acude al médico ni se medica Satisfacción baja	2%

**Cuadro 4.5. Importancia de los fenómenos de adaptación y disonancia (en %) a través de German Social Report (1984)**

*Fuente: (Zapf, 1987) citado en (Molpeceres, 2008: 27)*

En sintonía con Ansa (2016) y la autora del trabajo que seguimos Molpeceres (2008) puede observarse que, los fenómenos de adaptación y disonancia son, a veces, casi residuales (2%) pero a veces adquieren mayor relevancia (32%)<sup>14</sup>. Cabe pensar que

<sup>14</sup> Escala de respuestas: satisfacción máxima 10; satisfacción alta de 6 a 10; y satisfacción baja de 0 a 4 puntos.

tanto las condiciones de vida objetivas como la percepción de las mismas que tienen los individuos son asuntos que conviene conocer y tener en cuenta, como consecuencia de que ambas aproximaciones tienen su importancia.

En base a esta importancia, no recomendamos “analizar exclusivamente la información derivada de la observación de las condiciones de vida de la población” pero también descartar completamente este tipo de información objetiva “en aras de un subjetivismo acérrimo que podría disfrazar de bienestar situaciones claramente perentorias gracias al sentimiento de impotencia y resignación de los colectivos más marginados de la sociedad” (Molpeceres, 2008: 29).

## CONCLUSIONES

Durante las últimas décadas la calidad del empleo se ha ido consolidando como un creciente campo de análisis de la investigación económica. Concretamente, en Europa, el preocupante aumento de la precariedad laboral desde la década de los noventa ha situado la cuestión de calidad del empleo en el centro del diseño de las políticas públicas en el ámbito laboral, económico y social.

En este trabajo nos propusimos reflejar cuáles son las principales herramientas de medición de la CE en la actualidad desde dos perspectivas: la objetiva, vinculada principalmente con el entorno laboral; y la subjetiva; relacionada con la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo.

En primer lugar, con lo que respecta a la perspectiva objetiva, hemos llevado a cabo el análisis, construcción y posterior cálculo del ICE a partir de la información existente en la Encuesta de Población Activa (EPA). Este enfoque se ha basado en la literatura de las ciencias sociales para identificar los atributos de los puestos de trabajo que tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores.

La información de la EPA se ha empleado para la construcción de dicho ICE, el cual estaba integrado por tres dimensiones (que se refieren a “Condiciones de trabajo”, “Desarrollo formativo y Cualificación” y “Conciliación entre la vida laboral y personal”), cada una de las cuales estaba formada a su vez por diversas sub-dimensiones. Algunas de éstas se han construido a partir de varias preguntas del cuestionario de la encuesta con el procedimiento expuesto anteriormente para España tomando como referencia el horizonte temporal que abarca los años 2009-2018.

En segundo lugar, también con lo que respecta a la perspectiva objetiva, hemos propuesto diversos marcos empleados por la OIT, UE, OCDE y la UNECE.

En cuanto a los temas metodológicos y de recopilación de información, la literatura existente propone que la información proveniente de los indicadores subjetivos puede ser empleada de modo complementario a las medidas tradicionales.

Por otro lado, con lo que respecta a la perspectiva subjetiva, esta nos ha llevado a calificar a la satisfacción laboral como una variable económica esencial. Sin embargo, es conveniente dejar claro que esta perspectiva intenta complementar a la perspectiva objetiva sin la intención de desplazarla.

Finalmente, gracias a esta aproximación subjetiva de la calidad del empleo, hemos llegado a concluir una serie de hechos, con relación a las características que ha de reunir un buen empleo se ha encontrado que aunque los trabajadores valoran mucho las buenas relaciones, la independencia, la iniciativa, la calidad horaria y otros atributos inherentes al puesto de trabajo, lo que otorgan más relevancia son la seguridad en el empleo y el salario.

Debido a los problemas metodológicos inherentes a la aproximación subjetiva del bienestar, los resultados provenientes de dicha aproximación han de tratarse con mucha cautela, pero no deben ser ignorados. La integración de ambas perspectivas supone un reto para los futuros trabajos en este ámbito.

En definitiva, tal y como observamos, no existe una única medida de calidad del empleo, pero en lugar de considerar esta situación como una limitación de los estudios es, desde una perspectiva, una oportunidad para poder elegir aquella metodología que mejor se adecue a la evaluación que queremos realizar puesto que “la motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar” Jim Ryun



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Ansa, M.M. (2016): "Empleo y Desempleo desde la Perspectiva del Bienestar Subjetivo", *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, pp. 49-78.

Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2016): Índice de calidad del empleo, ASEMPLEO, Madrid.

Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. "Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013" (ISSN:0210-1173). *Hacienda Pública Española*. 2018, vol 225, núm 2.

Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. "Employment quality: Are there differences by type of contract?" (ISSN:0303-8300). *Social Indicators Research*. 2018, vol 137, núm 1, p. 203-230.

Bacharach, S.B., Bamberger, P. y Conley, S. (1991): "Work-home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behaviour*, 12, pp. 39-53.

Borjas, G.J. (1979): "Job Satisfaction, Wages and Unions", *Journal of Human Resources*, 14, pp. 21-40.

Bruni, L. y Porta, L. (eds) (2007), "Handbook on the Economics of Happiness", Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.

Clark, A.E., y Oswald, A.J. (1996): "Satisfaction and Comparison Income", *Journal of Public Economics*, 61, pp. 359-381.

Clark, A.E. (1997): "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?", *Labour Economics*, 4, pp. 341-372.

Clark, A.E., Georgellis, Y. y Sanfey, P. (1998): "Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95-121.

Clark, A.E., Georgellis, Y. y Sanfey, P. (1998): "Job Satisfaction, Wage Changes and Quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, pp. 95-121.

Clark, A.E. (2004): "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries". En DELTA Working Paper nº 2004-28.

Clark A., F. Elité, F.Postel-Vinay, C.Senik y K. Van der Straeten (2005), "Heterogeneity in Reported Well-Being: Evidence from Twelve European Countries", *The Economic Journal*, 115.

¿Cuáles son las fuentes estadísticas del mercado de trabajo?. (s.f). Recuperado de <https://www.edufinet.com/inicio/indicadores/economicos/cuales-son-las-fuentes-estadisticas-del-mercado-de-trabajo>.

Consejo Económico y Social. (2017). *Hacia una estrategia europea para un empleo de calidad 2015*.

Comisión Europea (2001a), Employment and social policies: a framework for investing in quality, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313 final.

Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). *“Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework”* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No.174,). París: OCDE.

Calvo, E. y González, P. (2013): “Calidad del Empleo desde los Enfoques del Bienestar Subjetivo y el Desarrollo Humano”, udp Documentos de Trabajo, 50.

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.

Días, Joaquín (2013) “La Economía de la Felicidad en América Latina”. Serie Documentos de Trabajo, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Diener, E, y R. Biswas Diener (2005), “Psychological empowerment and subjective well-being”. En D.Narayan (ed), *Measuring Empowerment. Cross-disciplinary perspectives*, Whashington DC. Blanco Mundial.

Diener, E. y W. Tov (2005), “National Accounts of Well-Being”, extraído de: <http://diener.socialpsychology.org/>

Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. OIT, Santiago de Chile.

Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, nº151, págs. 9-26

Eurofound. (2012a). *Trends in Job Quality in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.

Eurofound (2015). *Convergence and divergence of job quality in Europe “1995-2010”*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.

Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey –Overview report (2017-update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2007). Annual review of working conditions in the EU 2006-2007. Disponible en Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/>.

Foro ciudadano de Participación por la Justicia y los Derechos Humanos. (Octubre, 2008). El concepto de trabajo decente. *Jornada Mundial por el trabajo decente*. Buenos Aires, Argentina.

Frey, B. y A. Stutzer (2002), “Happiness and Economics”, Princeton and Oxford: Princeton University Press.

Freeman, R.B. (1978): “Job Satisfaction as an Economic Variable”, *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 68, pp. 135-141.

García-Ovies. (29 de junio de 2017). Las empresas españolas pagan salarios un 56% más altos que las PYMES. OKdiario.com. Recuperado de <https://okdiario.com/economia/grandes-empresas-espanolas-pagan-salarios-56-mas-altos-que-pymes-1118976>

Green, F. (2006), *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Woodstock, Princeton University Press.

González Begega, S. y Guillén Rodríguez, A.M (2009) La calidad del empleo en la Unión Europea: debate político y construcción de indicadores, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº81, págs. 71-88.

Gómez, F., Gómez-Alvarez, R & Cabrera, A. (2018). Tipología de indicadores de calidad del empleo objetivos y subjetivos. Universidad de Sevilla.

Gamero, C. (2005): *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*, Consejo Económico y Social (Madrid), Colección Estudios, nº 171.

Helliwell, J.(2003), "How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-bein", *Economic Modeling* 20, 331-360.

Hamermesh, D.S. (1977): "Economic Aspects of Job Satisfaction", en Ashenfelter, O.C. y Oates, W.E. (eds.): *Essays in Labor Market Analysis*, John Wiley, New York.

Instituto Nacional de Estadística (2008). Encuesta de población activa metodología 2005. Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>.

Instituto de la Mujer (2004). Encuesta de conciliación de vida familiar y laboral, microdatos.

Instituto Nacional de la Administración Pública (2004). Kahneman, D., A.B. Krueger, Schkade, N. Schwarz, and A.A. Stone. (2004). "A survey method for characterizing daily life experience: The day Reconstruction Method (DRM)", mimeo, Princeton University.

Kahneman, David y Krueger, Alan (2006): Developments in the Measurement of Subjective Well-Being, *Journal of Economics Perspectives*, 1,.,3-24.

Kahneman, David; Krueger, Alan; Schwarz, Norbert y Stone, Arthur (2004a): "A survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method" ; *Science*, 306 (1776), 1776-1780.

Kenyon, P. y Dawkins, P. (1989): "A Time Series Analysis of Labour Absence in Australia", *Review of Economics and Statistics*, 71, pp. 232-239.

Keyes, C., C. Ryff y D. Shmotkin (2002), "Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6).6

Levaggi, V. (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*, OIT.

Levaggi, V. (2007). ¿Qué es el trabajo decente?, *Peripecias*, No 46.

Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. y Simonnet, V. (2001): "Job Satisfaction and Quits : Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel", CIRANO Working Papers, Scientific Series, 2001s-41.

Mangione, R. y Quinn, R. P. (1975): "Job Satisfaction, Counter-productive Behavior and Drug Use at Work", *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-116.

Martín, María O.(2012). El debate sobre la globalización de la jornada de trabajo. *Foro, Nueva Época*, 15(2), 283–294.

Martínez, M<sup>o</sup> del Carmen (2009). *Género y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Un análisis psicosocial*. Murcia: Editum. Ediciones de la Universidad de Murcia.

Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M.Ángeles., Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (71),15-33. Recuperado de [http://www.pymesonline.com/uploads/tx\\_icticontent/R02311\\_conciliacion.pdf](http://www.pymesonline.com/uploads/tx_icticontent/R02311_conciliacion.pdf).

Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M.Ángeles., Ayuso Sánchez, L. (2008). "Métodos de Aproximación a la Medición del Bienestar: una Panorámica", FOESSA, Madrid. (2005): España, en hora europea, editado por Fundación independiente, Madrid. (2007) El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas, Fundación de la UAM, Madrid, disponible en las páginas web, y [www.uam.es/gerardo.meil](http://www.uam.es/gerardo.meil), [www.uam.es/cristina.garcia](http://www.uam.es/cristina.garcia) y [www.uam.es/mangeles.luque](http://www.uam.es/mangeles.luque) Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Edward Elgar Publishing.

Morillo, I. (2006): Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda Revista Universitaria de Investigación, 1(1): 143-47.

Montes, G. (Julio, 2016). ¿Qué hay detrás de lo que medimos? Un enfoque desde la economía de la felicidad. Universidad Nacional de Mar de Plata, Mar de Plata, Argentina. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2512/1/montes.2016.pdf>

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., & Esteve, F. (2011). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Edward Elgar Publishing.

Molpeceres, M. M (2008): "Métodos de Aproximación a la Medición del Bienestar: una Panorámica", FOESSA, Madrid.

Nexia. (20 de octubre de 2017). La formación en los empleados. RRHH digital. Recuperado de <http://www.rrhhdigital.com/noticia/126957/La-formacion-en-los-empleados>.

Ortega, J.R., & Quispe, D.O. (2016). Estrés laboral, satisfacción laboral y bienestar psicológico en personal de salud de la Microred ampliación paucarpata (Tesis para

optar al título profesional de psicólogos). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3536>

OIT. (2012), Decent work indicators: concepts and definitions, ILO Manual, First edition, International Labour Organization, Geneva.

OIT. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. 87 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio, Ginebra: Suiza.

OIT. (2000). *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*, Memoria del Director General, OIT, 89 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.

Olías., (5 de noviembre de 2018). Más de uno de cada tres contratos es a tiempo parcial, muy por encima respecto a antes de la crisis. Eldiario.es. Recuperado de [https://www.eldiario.es/economia/contratos-tiempo-parcial-encima-respecto\\_0\\_832567493.html](https://www.eldiario.es/economia/contratos-tiempo-parcial-encima-respecto_0_832567493.html)

Organización de Estados Iberoamericanos. (s.f). Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O. Una herramienta para la gestión de empleo y formación. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/oeivirt/fp/cuad2a03.htm>

Puente, S., Casado, A. (2016). Boletín Económico. Desajuste en competencias entre la oferta y la demanda de trabajo en España, (2013), 75–84.

Ramos Truchero, G., Negro Macho, A., & Merino Llorente, M.C. (2011). El empleo en Unión Europea: un análisis de la calidad del trabajo. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, (22).

Ryan, R. y E. Deci (2001), "On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being", *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

Stiglitz, J., Sen, A. & Fitoussi, J.P. (2009). "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress", Paris.

Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación En Educación*, N<sup>o</sup>, 14(1), 67–84. Recuperado de <http://webs.uvigo.es/reined/>

Sen, A. (1985a), "A sociological Approach to the Measurement of Poverty: A Reply to Professor Peter Townsend", *Oxford Economic Papers*, New Series, 37, 4, 669-676.

Stone, A., & Mackie, C. (2013), "Subjective Well-Being: Measuring Happiness, Suffering, and Other Dimensions of Experience", Committee on National Statistics, Washington DC: The national academies press.

Stevenson, B. y J. Wolfers (2008), "Economic Growth and Subjective Well-Being: Reassessing the Easterlin Paradox.

Extraído de: <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp3654.html>.

UNECE. (2010), *Measuring quality of employment – Country pilot reports*, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva.

UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment.

Vega-Centeno, M., & Infante, R. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista Del Departamento de Economía de La Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 24(48), 179–236.

Villatoro, P. (2012). La medición del bienestar a través de indicadores subjetivos: Una revisión. CEPAL, Serie Estudios estadísticos y prospectivos N°79.

Womenalia (septiembre, 2017). ¿Jornada continua o partida? ¿Cuál es mejor?. Recuperado de <https://www.womenalia.com/es/emprendimiento/96-muy-util/9767-jornada-continua-vs-jornada-partida>

ZAPF, Wolfgang (coord.) (1987): “German Social Report. Living conditions and subjective well-being. 1978-1984”, Social Indicators Research, 19 (1).

## Anexo I. RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD.

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España

Unidades: Porcentaje

	De 15 a 64 años				
	2017	2016	2015	2014	2013
<b>Hombres</b>					
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	68,5	67,8	71,9	70,0	70,1
Enfermedad o incapacidad propia	1,7	0,9	0,5	1,4	1,8
Otras obligaciones familiares o personales	1,2	1,2	0,9	0,5	1,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,8	1,9	0,9	1,1	2,2
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,9	11,8	8,8	7,5	7,8
Otras razones	15,0	16,4	17,0	19,5	17,2
<b>Mujeres</b>					
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	58,2	59,8	60,1	61,8	60,8
Enfermedad o incapacidad propia	1,0	0,9	0,9	0,7	1,0
Otras obligaciones familiares o personales	7,1	6,6	5,9	5,1	5,0
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	12,8	13,1	12,7	13,5	15,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	4,8	4,3	4,6	4,2	3,9
Otras razones	15,1	15,3	15,7	14,6	14,1

Notas:

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística

	2012	2011	2010	2009
	68,9	65,7	55,1	47,0
	1,4	1,8	1,8	3,5
	0,7	0,9	1,4	2,2
	1,2	2,5	1,3	1,6
	9,9	12,3	18,0	20,4
	17,9	16,9	22,4	25,3
	58,7	52,9	48,7	43,4
	1,0	1,1	1,4	1,0
	5,8	6,6	8,9	12,1
	13,7	16,2	16,5	16,5
	5,3	6,2	6,1	7,3
	15,5	17,0	18,4	19,7

**Anexo II. OCUPADOS QUE DESEAN TRABAJAR MÁS HORAS, SEXO Y EDAD.**

Condiciones de trabajo									
Variables de submuestra. Condiciones de trabajo (Los resultados de 2005 se mantienen provisionales)									
Ocupados que desean trabajar más horas de las habituales por empleo en el que desearían trabajar más horas, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes									
Unidades: Tanto por cien									
	En un empleo diferente con mayor horario					En un empleo adicional			
	Porcentaje					Porcentaje			
	2013	2012	2011	2010	2009	2013	2012	2011	
<b>Hombres</b>									
De 16 a 24 años		16,2	18,9	17,9	19,4		7,2	8,4	
De 25 a 34 años		39,7	38,8	39,0	33,5		38,5	28,7	
De 35 a 44 años		25,3	26,9	29,6	26,4		24,8	38,8	
De 45 a 54 años		16,8	11,6	8,5	15,4		23,1	17,0	
<b>Mujeres</b>									
De 16 a 24 años		11,1	19,6	16,7	15,1		8,8	3,0	
De 25 a 34 años		38,1	28,9	33,9	33,9		21,7	25,0	
De 35 a 44 años		24,6	30,7	22,8	22,4		35,6	36,7	
De 45 a 54 años		21,7	16,3	19,2	23,5		23,9	26,7	

Total	En su empleo actual								
	Porcentaje								
	2012	2011	2010	2009	2013	2012	2011	2010	2009
	7,2	8,4	16,3	9,2		4,5	5,3	6,7	8,5
	38,5	28,7	41,4	33,5		26,6	29,7	31,0	33,0
	24,8	38,8	16,8	36,0		36,7	32,3	31,4	29,4
	23,1	17,0	18,5	14,9		22,5	23,3	22,6	20,9
	8,8	3,0	3,9	4,5		8,4	9,5	9,7	10,5
	21,7	25,0	24,1	44,6		29,7	28,1	27,2	32,2
	35,6	36,7	38,9	33,3		27,2	29,7	35,0	30,7
	23,9	26,7	22,5	15,3		26,3	22,3	21,4	20,5

**Anexo III. OCUPADOS POR FRECUENCIA QUE TRABAJAN LOS SÁBADOS O DOMINGOS, SEXO Y GRUPO DE EDAD.**

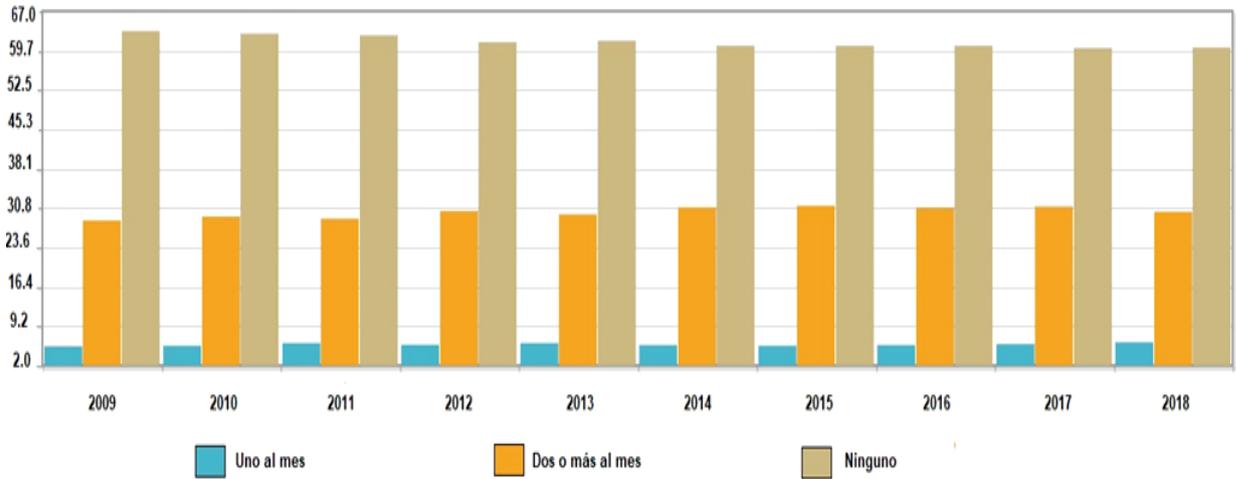


Figura 3.1. Ocupados que trabajan los sábado, sexo y grupo de edad.  
Porcentaje

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA*

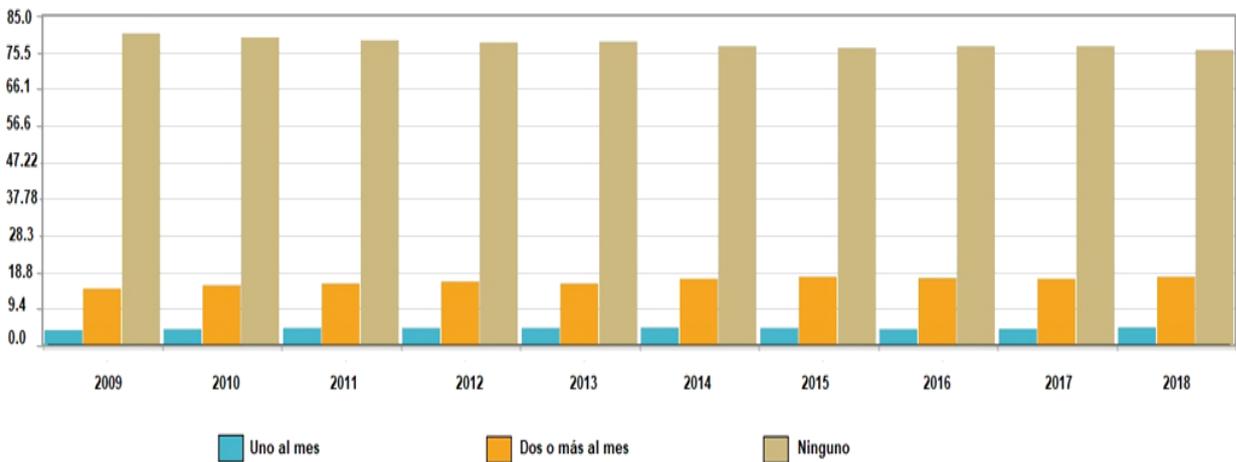


Figura 3.2. Ocupados que trabajan los domingos, sexo y grupo de edad.  
Porcentaje

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EPA*



