

Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid *

Carlos Iglesias Fernández **, Raquel Llorente Heras ***, Diego Dueñas Fernández ****

RESUMEN: El artículo analiza la calidad del empleo y la satisfacción laboral desde una perspectiva regional, prestando una atención especial al caso de la Comunidad de Madrid. La satisfacción laboral es una cuestión relevante, que explica algunos de los más importantes resultados del mercado de trabajo. Además, la calidad del empleo es el principal aspecto en la determinación de la valoración del trabajo por parte de los trabajadores. En este contexto, el artículo persigue varios objetivos. Primero, conocer el nivel de calidad del trabajo desde una perspectiva regional. Segundo, analizar las relaciones entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral, explicando las diferencias observadas entre Madrid y el resto de España. Los resultados obtenidos señalan que Madrid tiene una elevada calidad del empleo, aunque sus trabajadores manifiestan menores niveles de satisfacción laboral.

Clasificación JEL: J21, J24, J28.

Palabras clave: Satisfacción laboral, calidad del empleo, regiones españolas, Madrid.

Job quality and job satisfaction in Spanish regions. A study with special reference to Comunidad de Madrid

ABSTRACT: The article analyses the job quality and the job satisfaction from a regional point of view, paying an especial attention to the especial case of the

* El contenido de este artículo se basa en el proyecto de investigación *La calidad del empleo como objetivo estratégico para la Política de Empleo de la Comunidad de Madrid*, estudio financiado por la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid mediante su programa de ayudas a la investigación socioeconómica, convocatoria 2008.

** Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Alcalá de Henares. carlos.iglesias@uah.es.

*** Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica. Universidad Autónoma de Madrid. raquel.llorente@uam.es.

**** Departamento de Fundamentos para el Análisis Económico. Universidad de Alcalá de Henares. diego.duenas@uah.es.

Instituto de Análisis Económico y Social (IAES).

Recibido: 29 de marzo de 2009 / Aceptado: 3 de febrero de 2010.

region of Madrid. Job satisfaction is a relevant matter, explaining some of the most important outcomes of labour market. The quality of job is the main aspect setting worker's feeling about job. In this context, this paper pursues several goals: First, we want to know the level of job quality from a regional point of view. Second, we are interested on relation between job quality and job satisfaction, explaining the observed difference between Madrid and the rest of Spain. Results point out that Madrid has a high level of job quality but their workers show a less job satisfaction than other Spanish regions.

JEL Classification: J21, J24, J28.

Keywords: job satisfaction, quality of jobs, Spanish regions, Madrid.

1. Introducción y planteamientos

Como consecuencia de las distintas problemáticas laborales observadas en diferentes momentos históricos, la perspectiva desde la que se evalúan los resultados del mercado de trabajo ha cambiado profundamente. Así, en la década de los ochenta el interés se centró necesariamente en el estudio de un desempleo que por entonces resultaba masivo. Durante los años noventa el acento se desplazó hacia el conocimiento de la intensidad y características de los procesos de creación de empleo y la capacidad de ajuste de los mercados de trabajo. Actualmente existe acuerdo en que el análisis debe ir más allá de una perspectiva cuantitativa para considerar sobre todo los aspectos cualitativos asociados a la estructura de puestos de trabajo, la creación de empleo y el mercado de trabajo en general. De esta forma, la calidad del empleo se constituye hoy en día en la variable más relevante dentro del análisis laboral y de los esquemas de la Política de Empleo.

Inicialmente el concepto de calidad del empleo estaba ligado al análisis de las condiciones relacionadas con el puesto de trabajo y su desempeño. Aunque se supone que el salario debe ser uno de los aspectos más relevantes al respecto, el cuestionamiento de la teoría de las diferencias salariales compensadoras condujo a la consideración de elementos adicionales a los salariales, entre los que destacan los relacionados con el capital humano, las condiciones laborales y la seguridad física y contractual. Más recientemente (Comisión Europea, 2001; Green, 2006), el concepto se ha ampliado considerando también factores más amplios, como las relaciones laborales, las instituciones y los resultados del mercado de trabajo. De esta forma, el concepto ha evolucionado hasta interesarse por la medición cualitativa de los distintos mercados de trabajo.

En España existen indicios de que el mercado de trabajo adolece de ciertos problemas relativos a la calidad de su empleo. En este sentido deben interpretarse las elevadas y persistentes tasas de temporalidad (Toharia, 2005), los menores niveles de productividad (Maroto y Cuadrado, 2006) o nuestros preocupantes índices de siniestralidad laboral (Hernández y Toharia, 2004), por ejemplo. Resulta pertinente, por tanto, profundizar en el estudio y conocimiento de la calidad del empleo de nuestro mercado de trabajo.

De acuerdo con la literatura económica (véase Gamero, 2005, para una revisión de la misma), la calidad del empleo debe ser contemplada como una cuestión multidimensional, tanto por los distintos aspectos que la componen (trabajadores y características de los puestos de trabajo) como las perspectivas desde las que se puede analizar (micro y macroeconómica).

En primer lugar, desde una aproximación microeconómica, y en relación con la percepción de los trabajadores, los factores determinantes de la calidad del empleo se expresan a través del concepto de la satisfacción laboral, percibida por el trabajador en relación con las características que definen su relación laboral y su puesto de trabajo. Las características más relevantes en la determinación de la satisfacción de los trabajadores pueden establecerse en torno a las siguientes cuestiones fundamentales (Warr, 1999; Hamermesh, 2001; Ahn y García, 2004; Ahn, 2005, por ejemplo):

- a) El total de horas trabajadas y la flexibilidad horaria.
- b) El salario y otros tipos de remuneraciones no estrictamente salariales.
- c) Y la seguridad laboral, entendida desde una doble vertiente, en relación tanto con la estabilidad en el empleo como con la seguridad laboral o escasez de siniestralidad.

En este apartado hay que destacar que se trata de la percepción subjetiva mantenida por el trabajador respecto de la calidad de su empleo, sobre la base de la valoración que efectúa de sus distintos componentes (Clark, 2004 y 2005).

Respecto a la estabilidad del empleo, la mayoría de los estudios se centran en analizar el crecimiento del empleo a tiempo parcial y temporal, con el fin de identificar puestos de trabajo sometidos a una elevada rotación laboral. Asimismo, es muy importante remarcar la voluntariedad en dichos puestos de trabajo para diferenciar las situaciones de precariedad laboral, y, por tanto, baja calidad del empleo, de las situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

Adicionalmente, algunos estudios añaden otras variables de carácter psicológico y sociológico, tales como las relaciones sociolaborales establecidas en el puesto de trabajo, el esfuerzo desarrollado (medido habitualmente a través de las ocupaciones laborales), el prestigio, la independencia y las posibilidades de promoción profesional (Clark, 2005).

Los principales resultados obtenidos señalan que la satisfacción laboral en España es menor que en los países de su entorno (Ahn y García, 2004), que las mujeres suelen estar más satisfechas que los hombres en su trabajo (Clark, 1997) y que una mayor educación no conlleva necesariamente una mayor satisfacción laboral (McCausland, Pouliakas y Theodossiou, 2005).

Por otra parte, la calidad del empleo también puede abordarse desde el punto de vista de los puestos de trabajo que configuran el mercado de trabajo. De esta forma, y a diferencia de la anterior, la calidad en el empleo se interpreta como una medición objetiva, mediante la consideración de los diferentes aspectos y características que conforman los puestos de trabajo. Ambas perspectivas, objetiva y subjetiva, deben guardar una estrecha relación, de forma que en la satisfacción de los trabajadores in-

fluyen las características del puesto de trabajo y, en un sentido opuesto, la percepción de los trabajadores debe ser considerada como una característica más de la calidad de los puestos de trabajo.

En segundo lugar, y desde un punto de vista macroeconómico, los trabajos se centran en analizar cómo evoluciona la calidad del empleo en diferentes países, regiones o grupos a lo largo del tiempo. En este caso los factores determinantes de la calidad del empleo versan en torno a la cualificación y la formación de la población empleada, la evolución de la productividad, los procesos de cambio tecnológico, la evolución de los salarios a lo largo del tiempo o la composición sectorial. Los estudios realizados desde esta perspectiva apuntan a que, dentro de los países de la OCDE (Clark, 2005) y en los países del área asociada al euro (Schwerdt y Turunen, 2006), la calidad del empleo está mejorando, debido principalmente al incremento de la educación (aumento de los años de escolarización) y la formación en el empleo. Además, desde el punto de vista macroeconómico, la calidad del empleo parece ser una variable con un comportamiento contrario al ciclo económico (Clark, 2005).

En definitiva, se concluye cómo la complejidad conceptual de la calidad de los mercados de trabajo requiere de la consideración de una amplia batería de variables, así como de perspectivas de análisis distintas, objetivas y subjetivas.

Dentro de este contexto, el trabajo analiza la calidad del mercado de trabajo en relación con las características de los puestos de trabajo, considerando para ello una amplia batería de componentes y utilizando en el análisis una perspectiva regional. El objetivo es determinar las diferencias regionales existentes en términos de calidad de empleo, indagando posteriormente en las conexiones que unen este aspecto con la satisfacción laboral expresada por los trabajadores, tanto en términos de sus características personales como de las condiciones de sus puestos de trabajo.

Sobre la base de su importancia económica y de los relativamente mejores resultados de su mercado de trabajo, el estudio se centra especialmente en el caso de la Comunidad de Madrid, que de esta forma servirá de elemento de comparación mediante el cual evaluar la situación del resto de regiones españolas.

Los datos utilizados proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT) y la Estadística de Accidentes de Trabajo (EAT) para los años 2001 y 2007, excepto en el último de los casos, en que la comparación se limita a 2006¹.

Persiguiendo los objetivos expuestos, el resto del artículo se organiza de la siguiente manera. El apartado 2 define metodológicamente el índice sintético de calidad que se utilizará para medir la calidad de los mercados de trabajo desde una perspectiva objetiva. Los resultados alcanzados mediante su cálculo para el conjunto de las Comunidades Autónomas españolas se exponen en el apartado 3. Por su parte, los niveles regionales de satisfacción laboral, sus determinantes y las relaciones ex-

¹ Último disponible en el momento de redactar el artículo.

plicativas existentes con la calidad del empleo se abordan en el apartado 4. El artículo acaba recopilando los principales resultados obtenidos en el apartado 5.

2. La medición de la calidad del empleo desde una perspectiva objetiva

De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión Europea (2001), hemos calculado un índice multidimensional con el que comparar la calidad del empleo de las distintas Comunidades Autónomas españolas. Para ello, hemos establecido un conjunto de diez dimensiones, cada una de ellas compuesta a su vez por distintas variables. Las diferentes dimensiones consideradas son las siguientes (tabla 1):

1. Distintos aspectos del grado de **satisfacción de los trabajadores** respecto a su puesto de trabajo y a la empresa en la que se integra: ambiente de trabajo, organización, salario, satisfacción, etc.
2. Existencia de **formación y posibilidades de promoción**, interesándose por aspectos tales como la cualificación de los trabajadores, el ajuste existente entre las cualificaciones poseídas por el trabajador y requeridas por el puesto de trabajo, la existencia de posibilidades de ascenso y la participación en cursos de formación.
3. **Igualdad de género** en el trabajo, atendiendo a diferencias en determinados aspectos como los salarios, la satisfacción laboral, la participación en puestos de trabajo de responsabilidad, la estabilidad laboral o la existencia de segregación laboral, medida mediante el índice de Duncan y Duncan (Duncan y Duncan, 1955).
4. **Seguridad y salud en el trabajo** (accidentes laborales, *stress*, esfuerzo físico o exposición a peligros).
5. Existencia o no de **flexibilidad en el trabajo**, que tiene en cuenta la duración de la jornada, parcialidad deseada, flexibilidad horaria y existencia de descansos.
6. La **inclusión y el acceso al mercado de trabajo**: tasa de empleo, tasa de paro, los inactivos que desearían trabajar, así como la tasa de empleo y desempleo juvenil.
7. **Organización de la jornada laboral y la vida personal**, que considera información respecto a cuestiones como disponibilidad de guarderías, jornada continua, prolongación de jornada, trabajo en fin de semana y trabajo desde casa.
8. **Diálogo social**. Este aspecto se aproxima mediante la incorporación de información relativa a la valoración que realizan los trabajadores de su convenio colectivo.
9. **Diversidad y no discriminación** en el mercado de trabajo: tasa de paro de larga duración, tasa de empleo de individuos de edad avanzada y tasa de empleo de la población inmigrante residente en España.

10. **Resultados laborales globales** observados en el mercado de trabajo, mediante información relativa a los niveles de productividad, la renta per cápita y la tasa de temporalidad.

Tabla 1. Dimensiones y variables del Índice de Calidad del Empleo

<i>Dimensiones</i>	<i>Variables</i>
1. Satisfacción en el trabajo (ECVT)	Porcentaje de satisfechos con el conjunto del trabajo
	Porcentaje de insatisfechos con el conjunto del trabajo
	Porcentaje de satisfechos con el salario
	Porcentaje de insatisfechos con el salario
	Porcentaje de satisfechos con la organización del trabajo
	Porcentaje de insatisfechos con la organización del trabajo
	Porcentaje de satisfechos con el ambiente de trabajo
	Porcentaje de insatisfechos con el ambiente de trabajo
2. Formación y promoción (ECVT)	Porcentaje de trabajadores que participan en cursos de formación
	Porcentaje de trabajadores que no participan en cursos de formación
	Porcentaje de trabajadores con posibilidades de ascenso
	Porcentaje de trabajadores sin posibilidades de ascenso
	Porcentaje de trabajadores con adecuación entre formación y trabajo
	Porcentaje de trabajadores con alta cualificación
3. Igualdad de género (ECVT y EPA)	Desigualdad salarial
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores con estabilidad laboral
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores con inestabilidad laboral
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores con alto nivel de responsabilidad laboral
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores satisfechos
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores insatisfechos
	Índice de segregación por actividades
	Índice de segregación por ocupaciones
4. Salud y seguridad en el trabajo (EAT)	Ratio de accidentes totales
	Ratio de accidentes mortales

<i>Dimensiones</i>	<i>Variables</i>
4. Salud y seguridad en el trabajo (EAT)	Ratio de accidentes graves
	Porcentaje de trabajadores con bajo nivel de estrés
	Porcentaje de trabajadores con alto nivel de estrés
	Porcentaje de trabajadores que realizan gran esfuerzo físico
	Porcentaje de trabajadores que realizan bajo esfuerzo físico
	Porcentaje de trabajadores que corren peligro en su trabajo
	Porcentaje de trabajadores que no corren ningún peligro en su trabajo
5. Flexibilidad (ECVT y EPA)	Número de horas habituales respecto de las horas efectivas
	Porcentaje de contratos a tiempo parcial deseados
	Porcentaje de trabajadores con flexibilidad horaria
	Porcentaje de trabajadores sin flexibilidad horaria
	Porcentaje de trabajadores con posibilidad de hacer descansos en su jornada laboral
	Porcentaje de trabajadores sin posibilidad de hacer descansos en su jornada laboral
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo (EPA)	Tasa de empleo
	Tasa de paro
	Tasa de inactivos que desearían trabajar
	Tasa de empleo juvenil
	Tasa de paro juvenil
7. Organización de la jornada laboral y la vida personal (ECVT)	Porcentaje de trabajadores que disponen de guardería proporcionada por la empresa
	Porcentaje de trabajadores con jornada continua
	Porcentaje de trabajadores con jornada nocturna
	Porcentaje de trabajadores que tienen que prolongar habitualmente la jornada
	Porcentaje de trabajadores que nunca tienen que prolongar la jornada
	Porcentaje de trabajadores que trabajan en fin de semana
	Porcentaje de trabajadores que trabajan siempre desde casa
	Porcentaje de trabajadores que nunca trabajan desde casa
	Porcentaje de trabajadores que pueden trabajar desde casa la mitad de los días

<i>Dimensiones</i>	<i>Variables</i>
8. Diálogo social (ECVT)	Porcentaje de trabajadores bajo algún tipo de negociación colectiva
	Porcentaje de trabajadores que consideran muy mala la cobertura de su convenio
	Porcentaje de trabajadores que consideran muy buena la cobertura de su convenio
9. Diversidad y no discriminación (EPA)	Tasa de paro de larga duración
	Tasa de empleo de la población en edad avanzada
	Tasa de empleo de la población extranjera
10. Resultados laborales globales (EPA)	Productividad aparente del factor trabajo
	Nivel de renta per cápita
	Tasa de temporalidad

En definitiva, el índice de calidad que vamos a considerar combina información relativa a cada una de las 60 variables expresadas en la tabla 1, agrupadas en diez grupos de características distintas.

A partir de esta batería de dimensiones y variables, para medir la calidad del empleo tenemos que determinar cómo se agregan los datos, ya que su suma directa no es posible debido a la heterogeneidad de unidades de medida de la tabla anterior. Para ello, en primer lugar se obtienen los datos correspondientes a cada una de las variables propuestas. Posteriormente, y dado que la perspectiva de análisis que nos interesa es la regional (comparar la Comunidad de Madrid con el resto de Comunidades Autónomas españolas), se calcula la media y la desviación típica del conjunto de regiones estudiadas para cada una de las variables². A continuación, se tipifican las variables³ pasando a ser *variables z*, de forma que si una Comunidad Autónoma presenta un valor positivo en cualquiera de las variables quiere decir que el valor de dicha variable en dicha comunidad es superior a la media, e inferior si es negativo. Su repercusión final sobre la dimensión a la que corresponden vendrá determinada por su carácter *positivo* o *negativo* en cuanto a si incrementan o disminuyen, respectivamente, la calidad en el empleo⁴. De esta manera, obtenemos para cada dimensión un promedio de la incidencia de cada una de las variables. Finalmente, el índice de

² Se ha optado por no ponderar el peso de las regiones en el cálculo de la media de las variables, ya que el criterio de ponderación (población, renta per capita, número de ocupados o cualquier otro) puede resultar subjetivo y desvirtuar los resultados finales, ya que quedarían condicionados en gran medida por el criterio elegido. Consideramos, por tanto, otorgar el mismo peso a todas las Comunidades Autónomas como el criterio de ponderación más neutral.

³ Para un análisis más detallado, véase Apéndice 1.

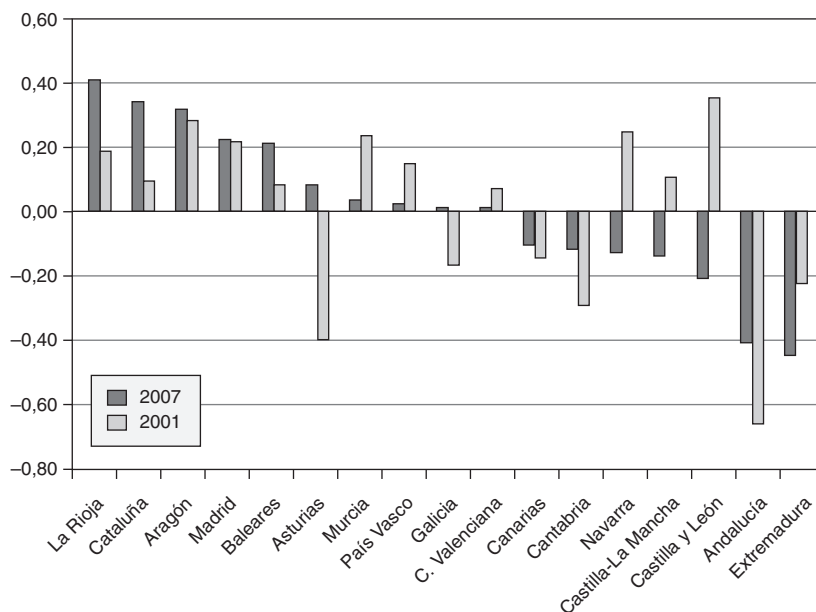
⁴ Una explicación también puede encontrarse en Comisión Europea (2009).

calidad es un promedio⁵ de las dimensiones expuestas anteriormente, otorgando en principio a cada una de las dimensiones la misma ponderación, siguiendo en este punto lo decidido por otros artículos referidos al mismo tema (Toharia y Caprile, 2004; Parellada y García, 2004).

3. Nivel y evolución de la calidad del empleo en la Comunidad de Madrid y en las regiones españolas

El gráfico 1 recoge los resultados de calcular el índice de calidad definido anteriormente para cada una de las Comunidades Autónomas españolas. En 2007, la comunidad que presenta mejor Índice de Calidad en el empleo es La Rioja (0,4045), mientras que Extremadura se sitúa en el extremo opuesto de la distribución (−0,4583). La Comunidad de Madrid ocupa el cuarto lugar.

Gráfico 1. Índice de Calidad del Empleo en las Comunidades Autónomas, 2007 y 2001



Fuente: Elaboración propia.

En comparación con 2001, la evolución regional se resume en las siguientes pautas:

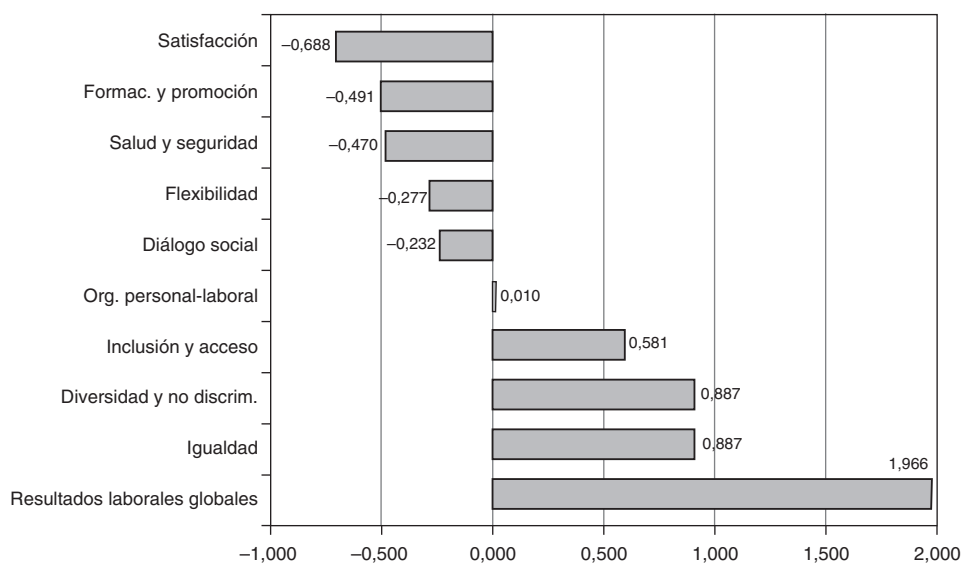
⁵ Esta metodología es frecuentemente utilizada en el cálculo de índices compuestos. Véase, por ejemplo, Afonso *et al.* (2005).

- La Comunidad de Madrid ocupaba en el 2001 la quinta posición, por lo que ha incrementado su posición relativa en un puesto en el Índice de Calidad del Empleo.
- Las comunidades que mejoran su posición con respecto al año 2001, además de Madrid, han sido La Rioja, Baleares, Galicia, Castilla-La Mancha, Asturias y Andalucía.
- Las comunidades que empeoran su posición con respecto al año 2001 han sido Cataluña, Navarra, Murcia, País Vasco, Castilla León, Comunidad Valenciana, Aragón y Extremadura.
- Canarias y Aragón mantienen sus posiciones respecto del año 2001.

Si consideramos un mayor detalle, la Comunidad de Madrid presenta buenas posiciones para las dimensiones de igualdad de género (primer lugar), inclusión y acceso al mercado laboral (cuarto lugar), diversidad y no discriminación (tercer lugar) y resultados laborales globales (primer lugar). Por el contrario, las dimensiones en las que muestra una peor posición relativa respecto al resto de comunidades son las de satisfacción laboral (decimosexto lugar), formación y promoción (decimocuarto lugar), salud y seguridad (decimoquinto lugar). En el resto ocupa posiciones intermedias: flexibilidad laboral (undécimo lugar), diálogo social (decimosegundo lugar) y organización de la vida laboral y personal (octavo lugar).

En cuanto a la aportación interna de cada dimensión al Índice de Calidad para la Comunidad de Madrid (gráfico 2), y tal como hemos definido el indicador (en

Gráfico 2. Contribución de cada dimensión al Índice de Calidad del Empleo para la Comunidad de Madrid, 2007



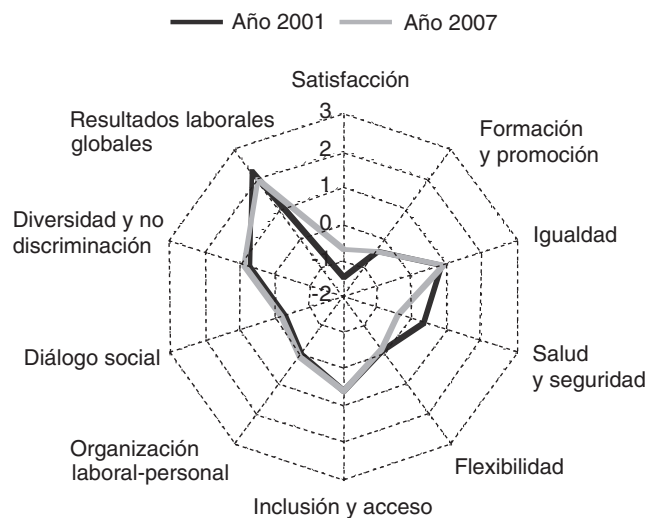
Fuente: Elaboración propia.

términos de diferencias respecto a la media de las Comunidades Autónomas), cinco categorías presentan una mejor situación en Madrid que la media de todas las comunidades (valor positivo): Igualdad de género, inclusión y acceso al mercado laboral, organización de la vida personal y laboral, diversidad y no discriminación, y resultados laborales globales. Por el contrario, otras cinco se comportan peor que la media autonómica: satisfacción laboral, formación y promoción, salud y seguridad en el trabajo, flexibilidad laboral y diálogo social.

El gráfico 3 recoge la variación del valor de cada componente entre 2001 y 2007 para la región de Madrid. Podemos comprobar cómo las dimensiones que conforman la calidad en el mercado de trabajo de la región madrileña no han sufrido variaciones importantes entre 2001 y 2007. Del lado positivo, los resultados laborales globales, la igualdad de género, el grado de inclusión y acceso al mercado laboral y la diversidad y no discriminación eran dimensiones a favor a la hora de cuantificar la calidad del empleo madrileño, junto con la salud y seguridad en el trabajo, que en el año 2007 ha girado su signo, de manera importante, a negativo. Por la parte negativa, la formación y la promoción de los trabajadores, la flexibilidad laboral y el diálogo social eran y siguen siendo variables deficitarias, junto con la satisfacción en el trabajo, que lo sigue siendo en el 2007, aunque menos, y la organización de la vida laboral y personal, que en el 2007 cambió su signo a positivo.

En definitiva, parece apreciarse una ligera mejora en lo que concierne a la satisfacción global de los trabajadores madrileños en su puesto laboral y en la capacidad que tienen para conciliar la vida laboral y personal, pero, por otro lado, se ha

Gráfico 3. Comparación de la aportación de las dimensiones en el año 2001 y en el año 2007 para la Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia.

producido un notable incremento para dichos trabajadores en lo que se refiere a los accidentes laborales, lo cual perjudica notablemente el Índice de Calidad del empleo madrileño.

4. Calidad del empleo subjetiva: la satisfacción laboral

Como ya se ha mencionado, una de las dimensiones más importantes de la calidad del empleo desde una perspectiva objetiva es la satisfacción laboral de los trabajadores. Pero a su vez, la calidad del empleo forma parte de la explicación de los niveles de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores. Mediante los análisis anteriores se ha constatado que, respecto a otras Comunidades Autónomas, la calidad del empleo en Madrid es bastante elevada. Sin embargo, no sabemos hasta qué punto este resultado se sustenta en el hecho de que el mercado de trabajo madrileño presenta mejores características objetivas en sus puestos de trabajo o, por el contrario, las diferencias se sustentan en que los trabajadores madrileños presenten una mejor percepción de su trabajo que los trabajadores del resto de las Comunidades. Ante esta cuestión nos planteamos conocer cuáles son los determinantes de la satisfacción laboral en Madrid y en el resto de España, y cómo inciden en la misma diferentes aspectos de los puestos de trabajo relacionados con la calidad del empleo.

De acuerdo con nuestro planteamiento, las diferencias entre la satisfacción laboral que muestran los trabajadores madrileños respecto al resto de España pueden depender de varios factores:

- a) En primer lugar (apartado 4.1), las diferencias se pueden deber al hecho de que los trabajadores de cada región valoren de forma diferente los distintos aspectos laborales unidos al puesto de trabajo. Para comprobar esta cuestión, vamos a analizar la satisfacción laboral en Madrid y el resto de España, indagando respecto a las diferentes características que definen el puesto de trabajo.
- b) En segundo, lugar (apartado 4.2), hay que tener en cuenta que existe una desigual composición de la población que determina ponderaciones diferentes de la satisfacción laboral. Para ello, estimamos una serie de modelos de probabilidad (*probit ordenados*) que muestran cuáles son las características personales y laborales que determinan la satisfacción laboral. Estos modelos permiten identificar qué características son más determinantes en Madrid y en el resto de España en función de las características de los trabajadores más frecuentes en cada entorno (qué colectivos experimentan más y menos satisfacción laboral). Estos modelos valoran la satisfacción laboral teniendo en cuenta una percepción subjetiva por parte de los trabajadores.
- c) Por último (apartado 4.3), el mercado de trabajo a nivel regional es heterogéneo y, por tanto, existen aspectos laborales diferentes a valorar en ambos entornos geográficos. En relación a esta cuestión trataremos de analizar cómo la satisfacción del trabajador es influenciada por diferentes dimensiones que determinan la calidad de su puesto de trabajo. Este análisis se replica para

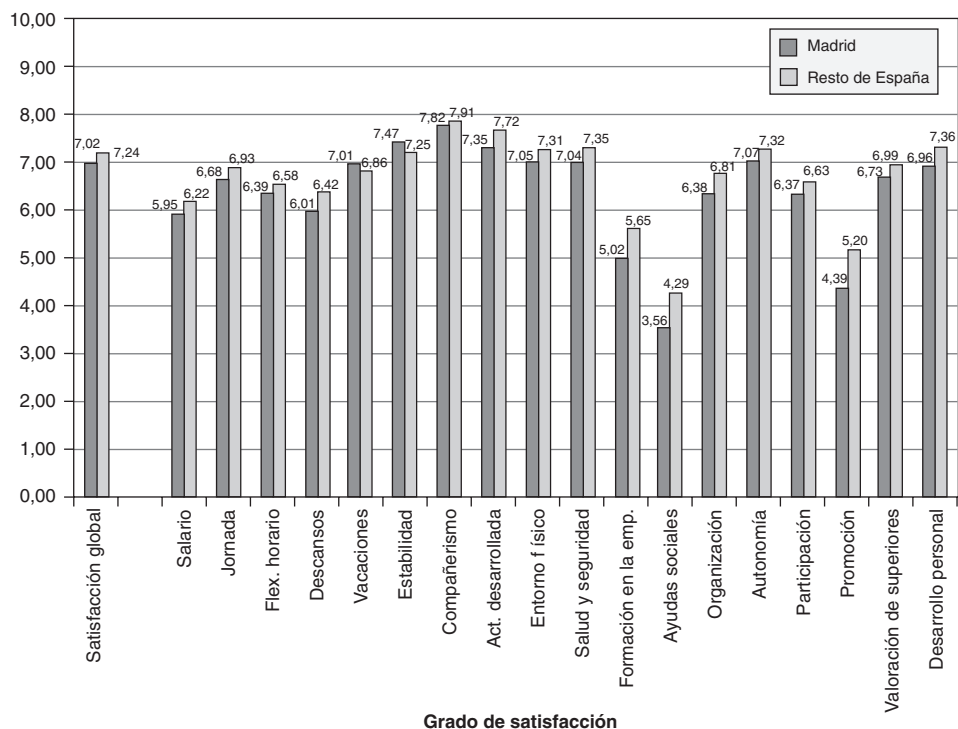
Madrid y el resto de España. En primer lugar se desarrolla un descriptivo sobre cómo es la calidad del empleo en uno y otro entorno para, posteriormente, desarrollar una serie de modelos sobre la probabilidad de estar laboralmente satisfecho en función de las diferentes dimensiones sobre la calidad del empleo analizadas (*probit ordenados*). Al considerar solamente dimensiones laborales, estos modelos se aproximan a una valoración más objetiva de la satisfacción laboral.

Asimismo, hemos diferenciado estas dos últimas perspectivas de análisis porque consideramos importante su desarrollo por separado en relación a los siguientes argumentos. En el apartado 4.2 se tiene en cuenta las variables personales del trabajador en la medición de la satisfacción, considerando que dicha metodología establece una aproximación por el lado de la oferta de trabajo y desde un punto de vista microeconómico. Mientras, en el apartado 4.3 hemos estimado la satisfacción laboral de los trabajadores teniendo en cuenta solamente las dimensiones laborales de los puestos de trabajo. Con ello pretendemos desarrollar una aproximación por el lado de la demanda desde un punto de vista más agregado y cercano a la macroeconomía. Asimismo, esta diferenciación también permite analizar si en Madrid existe una satisfacción laboral diferente al resto de España debido a la existencia de trabajadores diferentes o la existencia de condiciones laborales diferentes, es decir, puestos de trabajo con diferentes características.

El conjunto de estos análisis los hemos realizado con la información aportada por la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT-2007). La satisfacción laboral la hemos medido mediante la pregunta subjetiva que se realiza al trabajador, y que, de forma global, califica su nivel de satisfacción laboral en una escala de 1 a 10.

4.1. ¿Cómo es la satisfacción laboral en Madrid respecto del resto de España?

La *satisfacción* laboral reportada por los trabajadores en Madrid es levemente inferior al conjunto nacional. De acuerdo con los datos de la ECVT-2007 (gráfico 4), la satisfacción laboral media en la Comunidad de Madrid alcanza una puntuación de 7,02 sobre 10, mientras que en el resto de España se alcanza una satisfacción media de 7,24. Al analizar la satisfacción laboral en relación a diferentes aspectos laborales que definen el puesto de trabajo, Madrid parece mostrar una ligera tendencia hacia una menor satisfacción laboral respecto al resto de España. De acuerdo con dicho gráfico, de todos los aspectos laborales valorados, la satisfacción en Madrid sólo supera a la satisfacción en el resto de España en dos ámbitos: en las «vacaciones y permisos» y la «estabilidad laboral». En el resto de aspectos laborales, el resto de España siempre obtiene una mayor satisfacción laboral media. Asimismo, las mayores diferencias en términos de la satisfacción laboral se producen en los aspectos laborales de promoción, ayudas sociales y formación en la empresa. En definitiva, en Madrid existe una valoración menor por parte de los trabajadores de los puestos de trabajo y de sus diferentes aspectos laborales que en el resto de España.

Gráfico 4. Satisfacción laboral media global y respecto a diferentes aspectos laborales en la Comunidad de Madrid y el resto de España

Fuente: ECVT, 2007.

4.2. Determinantes de la satisfacción laboral

El segundo aspecto determinante de las diferencias en el grado de satisfacción laboral en Madrid respecto del resto de España implica que la población madrileña puede tener una composición distinta, con diferentes niveles de satisfacción laboral asociados. Para validar esta cuestión hemos estimado una serie de modelos de probabilidad —*probit ordenados*— sobre el grado de satisfacción (escala de 1 a 10, como se recordará) que presentan los individuos en función de sus características personales y laborales. Al replicar el mismo modelo para la Comunidad de Madrid y para el resto de España, podemos identificar los aspectos poblacionales más determinantes en la satisfacción laboral de cada entorno geográfico.

De acuerdo con la metodología expuesta, el cuadro 1 recoge los efectos marginales obtenidos al desarrollar el primer modelo tanto para el conjunto de España, la región de Madrid y el resto de la nación. De su observación se desprende que, para el conjunto de España, la satisfacción del trabajo presenta los siguientes determinantes:

- Las mujeres en general están más satisfechas en sus puestos de trabajo que los hombres, dado que éstos obtienen una probabilidad un 1% menor.
- La edad no muestra unos efectos marginales muy elevados, si bien parece que la juventud establece una mayor satisfacción laboral.
- Poseer estudios de nivel medio reporta un grado de satisfacción laboral algo superior al resto de categorías.
- Independientemente del resto de resultados determinados por las características laborales o sociales que rodean a los trabajadores, en la Comunidad de Madrid existe un menor grado de satisfacción laboral *per se*. El coeficiente obtenido para Madrid resulta negativo (–0,027) y significativo, determinando la existencia de peculiaridades propias en la región de Madrid tendentes hacia una inferior o menor satisfacción laboral.
- Los trabajadores de carácter no manual y elevada cualificación son los que presentan una mayor satisfacción laboral. Esta variable se constituye como aquella realmente determinante de la satisfacción laboral, al obtener el mayor efecto marginal.

Cuadro 1. Efectos marginales asociados al modelo *probit ordenado* sobre la satisfacción laboral en función de los aspectos personales.
Valores para la media

		<i>Total</i>		<i>Madrid</i>		<i>Resto de España</i>		<i>Dif. Abs. Madrid-Resto España</i>
		<i>dy/dx</i>	<i>P>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>P>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>P>z</i>	
Sexo	Hombre	–0,014	0,000	–0,015	0,000	–0,014	0,000	0,001
	Mujer							
Edad	De 16 a 29	0,007	0,000	–0,011	0,000	0,011	0,000	0,021
	De 30 a 49	–0,005	0,000	–0,018	0,000	–0,002	0,000	0,015
	50 o más							
Nivel de estudios	Estudios primarios, inferior u otros	0,019	0,000	0,004	0,000	0,022	0,000	0,018
	Estudios secundarios y FP de primer grado	0,022	0,000	0,015	0,000	0,024	0,000	0,010
	Bachiller y FP de segundo grado	0,010	0,000	0,006	0,000	0,012	0,000	0,006
	Estudios universitarios							
Region	Madrid	–0,027	0,000					
	Resto de España							
Ocupación	No manual - Alta cualificación	0,042	0,000	0,040	0,000	0,044	0,000	0,004

		<i>Total</i>		<i>Madrid</i>		<i>Resto de España</i>		<i>Dif. Abs. Madrid- Resto España</i>
		<i>dy/dx</i>	<i>P>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>P>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>P>z</i>	
Ocupación	No manual - Baja cualificación	0,012	0,000	0,006	0,000	0,014	0,000	0,008
	Manual - Alta cualificación	0,017	0,000	0,006	0,000	0,020	0,000	0,014
	Manual - Baja cualificación							
Actividad	Agricultura	-0,048	0,000	0,148	0,000	-0,053	0,000	0,201
	Industria	-0,014	0,000	-0,021	0,000	-0,013	0,000	0,008
	Construcción	-0,018	0,000	-0,006	0,000	-0,021	0,000	0,014
	Servicios							
Situación laboral	Asalariados	0,000	0,853 *	0,046	0,000	-0,007	0,000	0,053
	Autoempleados	0,025	0,000	0,103	0,000	0,014	0,000	0,090
	Otros							
Salario	1.000 euros o menos	-0,064	0,000	-0,049	0,000	-0,066	0,000	0,018
	De 1.001 a 1.200 euros	-0,039	0,000	-0,036	0,000	-0,039	0,000	0,004
	De 1.201 a 1.600 euros	-0,020	0,000	-0,003	0,000	-0,024	0,000	0,021
	Más de 1.601 euros							
Duración de la jornada laboral	Completa							
	Parcial por decisión propia	0,022	0,000	0,025	0,000	0,021	0,000	0,004
	Parcial por decisión ajena	0,024	0,000	0,024	0,000	0,024	0,000	0,000
<i>Log pseudolikelihood</i>		-37686151		-5671999,8		-31958692		

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ECVT, 2007.

* No significativo bajo una probabilidad del 95%.

- El desarrollo de una actividad terciaria otorga un mayor grado de satisfacción laboral a los trabajadores, siendo el trabajo agrícola el menos satisfactorio.
- El autoempleo se asocia con un mayor grado de satisfacción laboral, aunque ser asalariado no obtiene un resultado significativo en términos de los efectos marginales.
- Respecto al salario, evidentemente, cobrar más de 1.601 euros netos al mes establece una elevada satisfacción laboral, provocando la obtención de efectos marginales negativos en el resto de categorías salariales. Tener un sueldo

por debajo de 1.000 euros resulta ser la variable laboral más determinante de la insatisfacción laboral de los trabajadores.

- Y, por último, no se observan elevadas diferencias en la satisfacción laboral al considerar que la jornada laboral sea a tiempo parcial por decisión propia o ajena.

Para comparar la situación de la Comunidad de Madrid respecto al resto de España, hemos calculado la diferencia absoluta de los efectos marginales obtenidos para ambos ámbitos (véase la última columna del cuadro 1). De sus cálculos se desprende que:

- El género determina, aproximadamente, un mismo grado de satisfacción laboral en Madrid y en el resto de España.
- La juventud en Madrid se asocia con la insatisfacción laboral, mientras que en el resto de España se constituye como un determinante de la satisfacción laboral; por consiguiente, este elemento se constituye como diferenciador de la región madrileña. La presencia de una población menos envejecida en el mercado de trabajo madrileño puede estar detrás de este hecho.
- La satisfacción laboral en función del nivel de estudios resulta muy diferente en Madrid respecto del resto de España. En Madrid los estudios bajos se asocian con situaciones de menor satisfacción laboral y la diferencia establecida en términos de la satisfacción laboral entre los distintos niveles educativos considerados es mayor en Madrid que en el resto de España.
- En Madrid, desarrollar una ocupación manual de carácter cualificado no resulta laboralmente muy satisfactorio, mientras que esto sí se produce en el resto de España (bajo un efecto marginal de 0,006 frente a 0,020). La estructura ocupacional madrileña más volcada al desarrollo de tareas no manuales puede determinar dicha insatisfacción. No obstante, al igual que para el resto de España, trabajar en una ocupación no manual de carácter cualificado es muy determinante para obtener una elevada satisfacción laboral.
- Los trabajadores del sector terciario en Madrid presentan una mayor satisfacción laboral en relación con el resto de actividades productivas, a excepción de la agricultura, que obtiene efectos marginales positivos. Esta diferenciación entre Madrid y el resto de España puede explicarse por la mayor especialización terciaria madrileña y, asimismo, la escasísima presencia de las actividades agrícolas en la Comunidad.
- Dentro de Madrid, ser autoempleado es una de las características que en mayor medida establece una mayor satisfacción laboral. No obstante, al ser asalariado en Madrid se puede obtener un elevado grado de satisfacción, cuestión que no se produce para el resto de España.
- Los salarios muestran una influencia sobre la satisfacción laboral similar en Madrid y en el resto de España; si bien, los salarios más altos son más satisfactorios en Madrid.
- Y por último, la jornada laboral no obtiene efectos marginales sustancialmente diferentes en Madrid que en el resto de España.

Por consiguiente, en Madrid la población presenta unas características poblacionales diferentes que provocan la existencia de niveles de satisfacción en los trabajadores distintos a los observados para el resto de España. Aquellos aspectos socio-laborales que más inciden en la determinación de la satisfacción laboral en Madrid frente al resto de España son el grado de juventud de su población, el mayor nivel de estudios y una especialización productiva tendente al desarrollo de actividades terciarias y ocupaciones no manuales de alta cualificación.

4.3. La relación entre la calidad del empleo y la satisfacción de los trabajadores

Por último vamos a analizar las relaciones existentes entre la calidad del empleo, cuando la medimos desde una perspectiva objetiva desde el lado de la demanda o de los puestos de trabajo, y la satisfacción laboral que reportan los trabajadores que desempeñan dichos puestos. Para abordar esta tarea, en primer lugar debemos definir qué consideramos como un puesto de trabajo de calidad. Para ello hemos retomado las dimensiones de la calidad del empleo utilizadas en el apartado 2 y las hemos definido de acuerdo con las posibilidades estadísticas que ofrece la ECVT-2007 y los criterios establecidos al respecto por Clark (2004). Las dimensiones laborales consideradas y su definición es la siguiente:

- **Renta alta:** se considera a los trabajadores con un ingreso mensual neto de su trabajo superior a 3.001 euros.
- **Flexibilidad:** se computa de acuerdo con la frecuencia en que el trabajador prolonga su jornada laboral normal, estableciendo como tal un rango mayor a siete para un recorrido de 1 a 10⁶.
- **Promoción:** se determina de acuerdo al grado de promoción que el trabajador percibe en su puesto de trabajo, estableciendo que sea mayor a siete en un rango de 1 a 10.
- **Seguridad:** su medición se realiza a través de dos perspectivas:
 - Grado de seguridad adoptada en la empresa para prevenir los riesgos laborales.
 - De acuerdo a la percepción de riesgo o peligro que tiene el trabajador sobre su puesto, obteniendo un valor superior o igual a seis en una escala de 10.
- **Trabajo duro:** se define de dos formas diferentes:
 - De acuerdo a la existencia de condiciones duras de trabajo en el entorno laboral (falta de ventilación o iluminación, existencia de ruidos, etc.).
 - De acuerdo al esfuerzo físico que se requiere para el desarrollo del empleo.

⁶ La prolongación de la jornada laboral la utilizamos como una aproximación a la posibilidad de modificar las horas trabajadas, aunque desconocemos la voluntariedad por parte del trabajador.

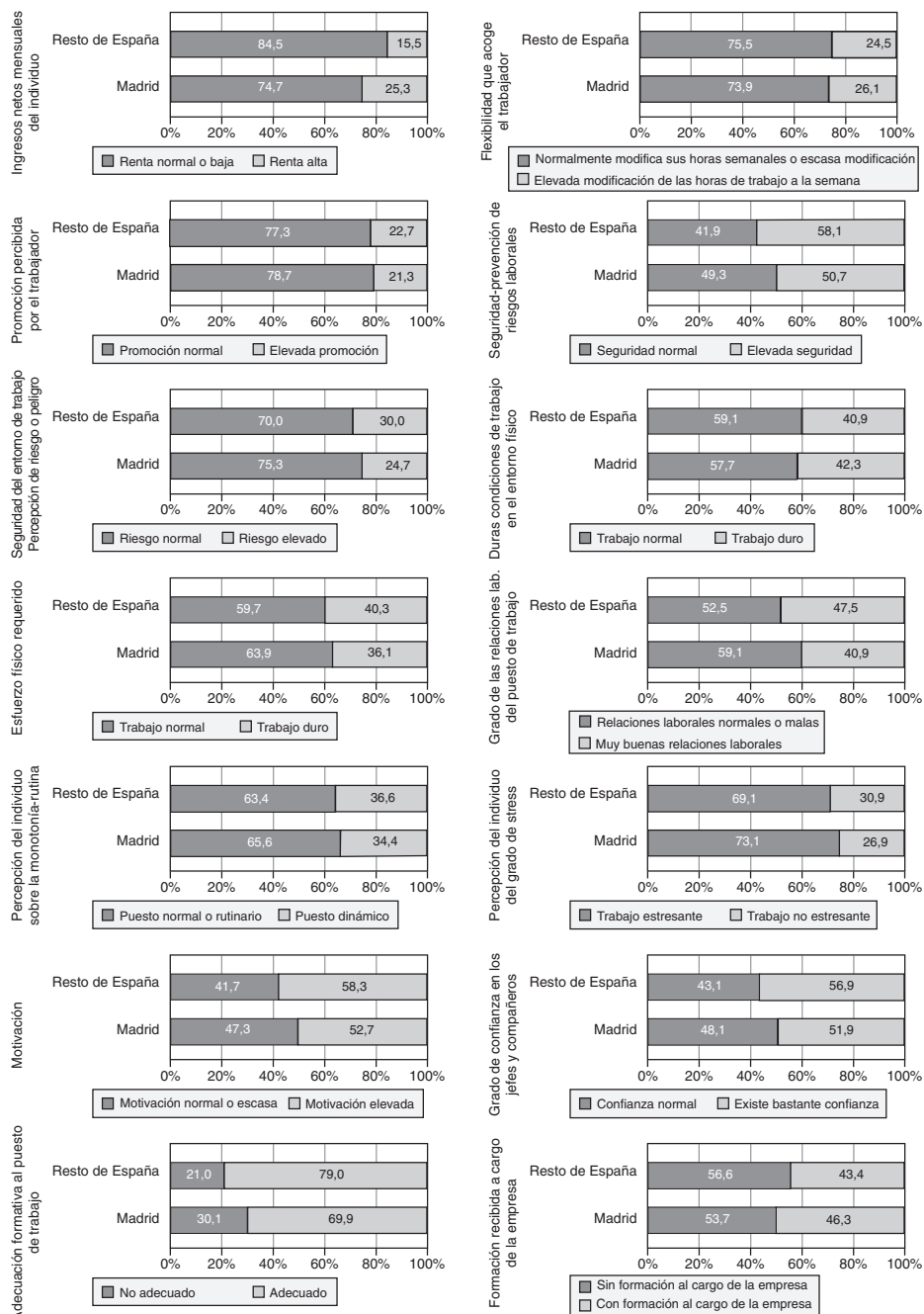
- Existencia de **buenas relaciones** en el ambiente laboral. Puntuación mayor a ocho en el grado de la relación establecida con los directivos y empleados sobre un rango de 1 a 10.
- Puestos de **trabajo dinámicos**, cuando el trabajador considera que la monotonía o rutina de su empleo es menor o igual a cinco en una escala de 1 a 10.
- **Estrés**: medido en relación al grado de estrés que percibe el trabajador en su puesto de trabajo, siendo éste mayor a cinco.
- **Motivación**: calculado en función de si el ambiente de trabajo motiva a que el trabajador mejore en su puesto.
- **Confianza**: en relación con el grado de confianza que se tiene con los jefes y con los compañeros, cuando dicho grado es mayor a 8 y 9, respectivamente, en un rango de 1 a 10.
- **Adecuación formativa**: definida a través de la percepción del trabajador sobre si su formación es acorde con la requerida para el desarrollo de su empleo.
- Existencia de **formación** a cargo de la empresa.

En el gráfico 5 se recoge la distribución de estas dimensiones para Madrid y el resto de España. En relación con la calidad de los puestos de trabajo, Madrid presenta una mayor ventaja relativa en puestos de calidad determinados por:

- Presentar una elevada remuneración.
- Una mayor flexibilidad horaria para el trabajador.
- Un menor porcentaje de puestos de trabajo asociados a situaciones de riesgo o peligro.
- Una menor exigencia de esfuerzo físico.
- Una relación menor de puestos de trabajo estresantes, si bien, respecto a esta dimensión laboral, la diferencia con el resto de España no es muy elevada.
- Y una formación en la empresa ligeramente superior.

Por el contrario, Madrid presenta una desventaja comparativa respecto al resto de España, porque los puestos de trabajo madrileños presentan los siguientes rasgos:

- Menor promoción (percibida por el trabajador).
- Menor adecuación formativa (percibida por el trabajador).
- Menor prevención de los riesgos laborales a través de la percepción por parte del trabajador.
- Unas condiciones físicas del entorno de trabajo ligeramente más duras.
- Existencia de menos relaciones laborales de carácter satisfactorio.
- Puestos de trabajo menos dinámicos respecto al desarrollo de una actividad rutinaria o monótona.
- La existencia de una motivación levemente inferior.
- Un menor grado de confianza en los jefes y compañeros.
- Y una menor adecuación formativa al puesto de trabajo, que, dadas la mayor formación de la población madrileña, podría deberse a la existencia de sobrecualificación.

Gráfico 5. Dimensiones sobre la calidad del puesto de trabajo y su distribución en Madrid y el resto de España

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ECVT, 2007.

Para determinar la influencia de cada una de las dimensiones en la satisfacción laboral de los trabajadores madrileños, y de acuerdo a la metodología establecida en el apartado previo, la estrategia ha consistido en estimar una serie de modelos de probabilidad —*probit ordenado*— para los diferentes ámbitos geográficos considerados (España, Madrid y resto de España).

Más allá de los resultados esperables sobre los efectos marginales (cuadro 2), la satisfacción laboral se ve positivamente influenciada de manera muy acentuada por la existencia de una elevada renta (0,062), posibilidades de promoción (0,082), buenas relaciones laborales con los superiores y los compañeros (0,036), motivación (0,056), una adecuación formativa (0,030) y formación en la empresa (0,038). Por el contrario, la satisfacción laboral se ve influenciada de modo negativo por la existencia de puestos de trabajo asociados a situaciones de riesgo o peligro (−0,012), duras condiciones de trabajo en el entorno físico (−0,011) y por la necesidad de desarrollar un gran esfuerzo físico (−0,018).

Mediante la comparación de Madrid con resto de España (véase la última columna del cuadro 2), se observa cómo las mayores diferencias se asocian con las dimensiones de renta alta, motivación, formación en la empresa y promoción. Por tanto, es la existencia de estas características las que determinan en mayor medida las diferencias en términos de satisfacción e insatisfacción entre los trabajadores madrileños y los del resto de España.

Cuadro 2. Efectos marginales asociados al modelo *probit ordenado* sobre la satisfacción laboral en función de diferentes dimensiones laborales.
Valores para la media

	<i>Total</i>		<i>Madrid</i>		<i>Resto de España</i>		<i>Dif. Abs. Madrid- Resto España</i>
	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err.</i>	
Renta alta	0,062	0,000	0,034	0,000	0,072	0,000	0,038
Flexibilidad	−0,010	0,000	−0,008	0,000	−0,009	0,000	0,001
Promoción	0,082	0,000	0,099	0,000	0,078	0,000	0,021
Seguridad: riesgos laborales	0,019	0,000	0,005	0,000	0,021	0,000	0,016
Seguridad: riesgo o peligro	−0,012	0,000	0,003	0,000	−0,015	0,000	0,018
Trabajo duro: entorno laboral	−0,011	0,000	−0,021	0,000	−0,009	0,000	0,012
Trabajo duro: esfuerzo físico	−0,018	0,000	−0,008	0,000	−0,020	0,000	0,012
Buenas rela- ciones	0,036	0,000	0,025	0,000	0,037	0,000	0,012

	<i>Total</i>		<i>Madrid</i>		<i>Resto de España</i>		<i>Dif. Abs. Madrid-Resto España</i>
	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err.</i>	<i>dy/dx</i>	<i>Std. Err.</i>	
Dinámico	0,002	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,012
Stress	-0,006	0,000	-0,002	0,000	-0,006	0,000	0,004
Motivación	0,056	0,000	0,034	0,000	0,059	0,000	0,025
Confianza	0,023	0,000	0,023	0,000	0,023	0,000	0,000
Adecuado formativamente	0,030	0,000	0,020	0,000	0,032	0,000	0,012
Formación en la empresa	0,038	0,000	0,018	0,000	0,041	0,000	0,023
<i>Log likelihood</i>	-34565725		-50882585		-29395173		

Fuente: Elaboración propia sobre datos de la ECVT, 2007.

En definitiva, los aspectos de la calidad del empleo que en Madrid determinan una mayor satisfacción son, principalmente, los que tienen que ver con aspectos organizativos y sociales del puesto de trabajo.

5. Conclusiones

El objetivo del artículo ha sido determinar las diferencias regionales existentes en España en términos de la calidad de los puestos de trabajo y de la satisfacción laboral de los trabajadores, prestando una especial atención al análisis de la Comunidad de Madrid.

En este sentido, los análisis llevados a cabo señalan claramente la existencia de importantes diferencias en la calidad del empleo de los mercados de trabajo de las distintas Comunidades Autónomas. Con datos de 2007, La Rioja es la región con una mayor calidad de su empleo, en tanto que Extremadura presenta el menor valor del Índice de Calidad construido para la medición de esta característica. En el contexto regional, Madrid ocupa la cuarta plaza, de manera que presenta unos buenos niveles de calidad asociados a su empleo. Además, este parámetro está incrementándose en la Comunidad de Madrid, habiendo mejorado un puesto en el ranking de Comunidades Autónomas entre 2001 y 2007.

La buena calidad del empleo en Madrid se basa en la observación de mejores situaciones relativas en relación a la igualdad de género, la inclusión y acceso al mercado laboral, la organización de la vida personal y laboral, la diversidad y no discriminación y los resultados laborales globales. Por el contrario, Madrid empeora su situación desde las perspectivas de la satisfacción laboral, la formación y la promoción, la salud y seguridad en el trabajo, la flexibilidad laboral y el diálogo social.

Una de las principales implicaciones de la calidad del empleo se relaciona con los niveles de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores. En este sentido, Madrid presenta mejores niveles de calidad del empleo que la mayoría de las comunidades, y sin embargo tiene uno de los niveles de satisfacción laboral más bajos.

Los análisis llevados a cabo desde esta perspectiva permiten afirmar que en Madrid existe una tendencia general a estar menos satisfechos laboralmente *per se* que en el resto de España. En la valoración en términos de satisfacción de los diferentes aspectos que definen el trabajo, los madrileños sólo superan la satisfacción obtenida por los trabajadores del resto de España cuando se trata de las «vacaciones y permisos» y la «estabilidad laboral».

La diferente satisfacción laboral que presenta la población madrileña se debe en parte a que sus trabajadores resultan diferentes, pero sobre todo a que sus puestos de trabajo son distintos. Que la satisfacción laboral en Madrid sea alta se asocia a la existencia de una población con estudios elevados y que desarrolla tareas de carácter no manual de elevada cualificación. Asimismo, en este entorno geográfico y debido a su estructura productiva, los trabajadores autónomos y de la agricultura suelen presentar una elevada satisfacción laboral, cuestión que no ocurre en el resto de España. Por el contrario, la insatisfacción en Madrid nace principalmente de la obtención de salarios bajos y se asocia con el sector de la construcción.

Por último, la satisfacción laboral en Madrid es diferente, porque existe una desigual valoración de los puestos de trabajo. Características unidas a la calidad de los puestos de trabajo, como la existencia de promoción o la falta de riesgo o peligro, son determinantes muy intensos de la satisfacción laboral madrileña. Por el contrario, la satisfacción laboral madrileña en relación con el resto de España se reduce ante la ausencia de otros aspectos laborales tales como la existencia de una renta alta, la motivación o la formación en el trabajo.

Bibliografía

- Afonzo, A.; Schuknecht, L., y Tanzi, V. (2005): «Public sector efficiency: An international comparison», *Public Choice*, 123, pp. 321-347.
- Ahn, N. (2005): «Factors Affecting Life Satisfaction among Spanish Workers: Relative Importance of Wage and Others Factors», *Ponencia presentada en las VI Jornadas de Economía Laboral*, Alicante.
- Ahn, N., y García, J. R. (2004): «Job Satisfaction in Europe», *D. Trabajo FEDEA*, 2004-11, Madrid.
- Clark, A. E. (1997): «Job Satisfaction and gender. Why are women so happy at work?», *Labour Economics*, 4, 341-372.
- (2004): «What makes a good job? Evidence from OECD countries», *Working papers*, 28. DELTA, Département et laboratoire d'économie théorique et appliqué, Paris, www.delta.ens.fr.
- (2005): «Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries», *Institute for the Study of Labor (IZA) IZA Discussion Papers*, núm. 1.610.
- Comisión Europea (2001): *Políticas sociales y de empleo. Un marco para invertir en la calidad*. Luxemburgo, Comunicación de la Comisión.

- (2009): «Medición de la calidad del empleo», capítulo 4 de *Employment in Europe 2008*, Luxemburgo, Comisión Europea.
- Ducan, O. D., y Duncan, B. (1955): «A Methodological Analysis of Segregation Indexes», *American Sociological Review*, 20, 210-217.
- Gamero, C. (2005): *Análisis macroeconómico de la satisfacción laboral*, Madrid, CES.
- Green, F. (2006): *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press.
- Hamermesh, D. S. (2001): «The changing distribution of job satisfaction», *Journal of Human Resources*, 36, 1-30.
- Hernanz, V., y Toharia, L. (2004): «Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A microeconomic comparison between Italy and Spain», *Documento de Trabajo FEDEA*, 2004-2, Madrid.
- Maroto, A., y Cuadrado, J. R. (2006): *La productividad en la economía española*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- McCausland, W. D.; Pouliakas, K., y Theodossiou, I. (2005): «Some are Punished and Some are Rewarded: A Study of the Impact of Performance Pay on Job Satisfaction», *EconWPA. Labor and Demography*, núm. 0505019, <http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0505/0505019.pdf>.
- Parellada, M., y García, G. (2004): «La calidad del trabajo: Una propuesta de indicador», Consejo Económico y Social de Islas Baleares, 2004.
- Schwerdt, G., y Turunen, J. (2006): «Growth in Euro Area Labour Quality», *European Central Bank, WP*, núm. 575.
- Toharia, L. (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, MTAS.
- Toharia, L., y Caprile, M. (2004): «L'indicador de Qualitat del mercat del Treball (IQT) a Espanya», *Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya. Any 2003*, 42-47.
- Warr, P. B. (1999): «Well-being and the workplace», en Kahneman, D.; Diener, E., y Schwarz, N. (eds.), *Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology*, New York, Russell Sage Foundation.

Apéndice

Para alcanzar el Índice de Calidad se han seguido los siguientes pasos:

1. En primer lugar, se han transformado las distribuciones de cada variable en variables que siguen una distribución normal de media igual a 0 y desviación típica igual a 1. Para ello, se han calculado los porcentajes en cada Comunidad Autónoma para cada una de las variables, obteniendo así una proporción $X_i = \frac{n_i}{N_i}$. Una vez obtenidos los porcentajes para cada una de

las Comunidades Autónomas, se calcula la media de cada variable $\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^{17} X_i}{17}$

y la desviación típica $\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{17} (X_i - \bar{X})^2}{17}}$. Posteriormente, se convierten

las variables X_i en variables Z : $Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{\sigma_x}$. De esta forma obtenemos una

distribución tipificada, es decir, una distribución $N(0;1)$.

2. Para obtener la magnitud de cada dimensión, se obtienen las medias de las variables tipificadas, teniendo en cuenta el signo positivo o negativo establecido para cada una de las variables, dependiendo de si incrementan la calidad de los puestos de trabajo o la disminuyen.
3. Para obtener la magnitud del Índice de Calidad, se obtiene una media de las dimensiones.

