

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Facultad de Ciencias del Trabajo



Un análisis empírico de la satisfacción en el trabajo a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Autor/a: Brianda Vanessa Martín Infante

Año académico 2015/2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DEFINICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	4
3. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Objetivos de la encuesta.....	8
3.2. Ámbito de la investigación.....	8
3.3. Definición de conceptos.....	9
3.4. Contenido de la encuesta.....	10
3.5. Diseño de la muestra.....	11
3.6. Población en estudio.....	12
4. ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	13
4.1. Satisfacción general en el trabajo por sectores.....	13
4.2. Satisfacción con la organización, realización y el ambiente de trabajo, y con el entorno, y con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	14
4.3. Nivel de satisfacción con diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo.....	16
4.4. Movilidad geográfica y laboral.....	20
4.5. Conciliación con la vida laboral y familiar.....	24
5. CONCLUSIONES.....	30
6. BIBLIOGRAFÍA.....	32

1. Introducción

La satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral es un aspecto muy importante para los encargados de dirigir una empresa. A partir de numerosas investigaciones se ha comprobado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su motivación, su productividad o su rotación laboral, dependen en un alto grado de su satisfacción en el trabajo. Por ejemplo, Mangione y Quinn (1975) y Clegg (1983) encuentran que existe una relación positiva entre satisfacción laboral y productividad y una relación negativa entre satisfacción y absentismo laboral. Por su parte, Freeman (1978), McEvoy y Cascio (1985) y Akerlof et al. (1988), muestran una evidencia empírica sobre la relación negativa entre la satisfacción laboral y el abandono de la empresa por parte del trabajador. Incluso se ha demostrado una relación directa y positiva entre la satisfacción de los trabajadores y la satisfacción de los clientes en el caso del sector servicios, aspecto muy relevante teniendo en cuenta el fuerte paso de la actividad industrial al sector de servicios que se ha producido en la mayoría de los países desarrollados. (Rogers et al., 1994; Fosam et al., 1998).

También hay que recordar que el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o conducir un camión; requiere también tener trato con los compañeros y los jefes; obedecer las reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño, vivir en condiciones laborales que no son las ideales, etc. (Robbins y Stephen, 2000).

Con el fin de estudiar los diferentes aspectos que influyen en la satisfacción de un trabajador, en el siguiente trabajo vamos a ver como diferentes variables objetivas del puesto del trabajo como el salario, la estabilidad, las vacaciones o la flexibilidad horaria afectan a un trabajador.

Asimismo, se hará un estudio desde tres puntos de vista. Por un lado, según al sector económico al que pertenezcan: agricultura, industria, construcción y servicios. Se analizará el grado de satisfacción de cada sector, así como las relaciones entre trabajadores y las relaciones entre trabajadores y directivos.

Por otro lado, por sexos. Se estudiarán las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de cambiar de residencia, y las razones que les motivarían. También se hará una comparación en lo que se refiere a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por último, por sector de actividad, asalariados del sector privado y asalariados del sector público. Se verán las diferencias que existen en ambos sectores a la hora de proporcionar ayudas a sus empleados, así como su disponibilidad de cambio de residencia.

Para poder realizar el presente estudio, se han utilizado diferentes fuentes. Para empezar, he tomado como referencia a diferentes autores para definir el concepto de satisfacción laboral, explicando sus características y componentes, que serán diferentes dependiendo del autor que la defina. Posteriormente, para el análisis de la satisfacción laboral, he empleado la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo proporcionada por el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales que explicaré en el apartado 3 del presente trabajo.

2. Definición de satisfacción laboral

En la literatura de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se suele utilizar de forma indistinta los términos “satisfacción laboral”, “motivación”, “compromiso organizacional”, “moral laboral” o “calidad de vida laboral” Con el fin de delimitar el concepto de satisfacción laboral a continuación se proporcionan algunas aproximaciones a estos conceptos.

- **Motivación laboral.** Un trabajador puede estar dotado generosamente con todo el equipo físico, las capacidades y la maquinaria necesarios para realizar una tarea, pero ello no garantiza que la ejecutará. La motivación es esa cualidad que lo impulsa a emprender la acción para ejecutar la tarea. Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige encauza y sostiene las acciones y comportamiento de los empleados (Steers y Porter, 1983).

- **Compromiso con la organización.** Este es un componente de especial importancia en el estudio del comportamiento de los empleados. Este concepto ha sido definido como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional; supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y mantenerse como miembro de ella (Mowday et.al., 1982).

- **Moral laboral.** La satisfacción con el trabajo hace referencia a actitudes de un empleado individual; sin embargo, la moral laboral tiene un carácter eminentemente social o de grupo y no es aplicable a estados individuales de la mente. Blum y Naylor (1976) la definen como “la posesión de un sentimiento por parte del empleado, de verse aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en la conveniencia de estas finalidades”.

- **Calidad de vida laboral y clima organizacional.** La calidad de vida laboral es el término usado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador). Se trata de un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos, con el objetivo de lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo que podría derivarse de la consideración de estos aspectos por separado (Poza y Prior, 1988). Por su parte, el clima organizacional hace referencia al entorno, al ambiente, al aire que se respira en una organización. Aunque también depende de las condiciones objetivas mencionadas anteriormente, está más relacionado con las subjetivas, en concreto con la calidad de las experiencias sociales que se viven en el grupo y su relación con los fines de la organización.

- **Satisfacción con el trabajo versus satisfacción en el trabajo.** En la literatura en lengua castellana sobre satisfacción laboral, se utilizan con mucha frecuencia las expresiones “satisfacción con el trabajo” y “satisfacción en el trabajo” como sinónimos. La diferencia entre ambas es que la primera se refiere a las características intrínsecas al propio trabajo, a las tareas que se realizan, mientras que la segunda, que engloba a la primera, hace mención a la satisfacción que experimenta el individuo en el lugar de trabajo como consecuencia de todos los factores que tienen que ver con la actividad laboral.

Ahora vamos a centrarnos en el concepto de satisfacción laboral y las variables que la determinan.

Según Robbins el término satisfacción en el trabajo se define como *“una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos”* (Robbins, 1998).

También podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, actitud que está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente tanto por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan a las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado de su puesto) son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan a las percepciones del “debería ser” son:

1. Las comparaciones sociales con otros empleados
2. Las características de empleos anteriores
3. Los grupos de referencia.

Seguidamente se resumen otras definiciones de satisfacción laboral.

Definen la satisfacción laboral como:

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales” (Gibson y Otros, 1996:138). El mismo autor destaca: la paga, el trabajo, las oportunidades de ascenso, el jefe y los colaboradores.

“El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (Muñoz Adánez, 1990:76)

Locke (1976) define la satisfacción laboral como *“un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”*.

La satisfacción en el trabajo *“es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado”* (Sikula, 1992 en Morillo, 2006:47).

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006:47) mencionan que la satisfacción en el trabajo *“es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general”*.

Wright y Davis (2003:70) señalan que la satisfacción laboral *“representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben”*.

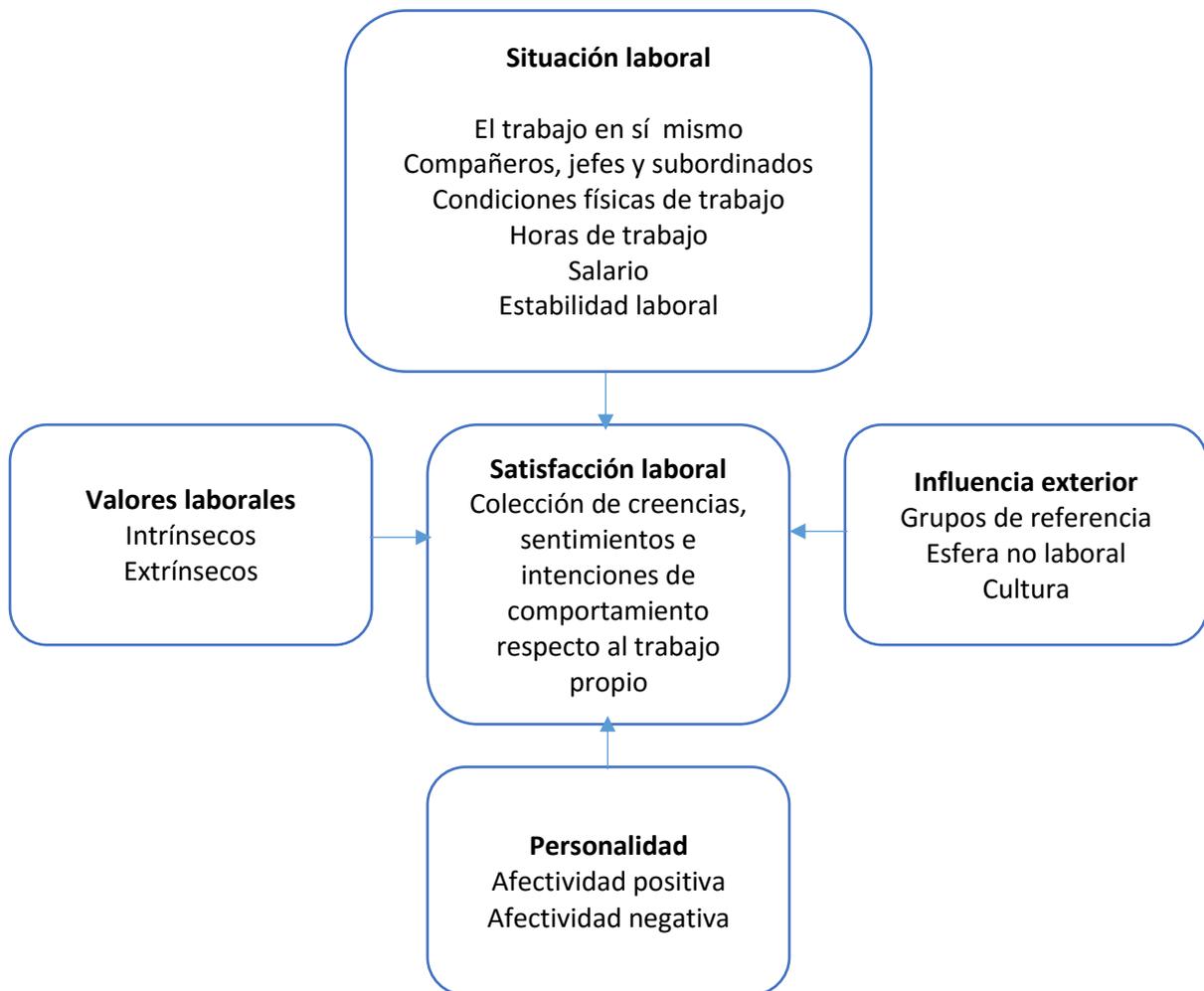
Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) indica que la satisfacción laboral se refiere a *“la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”*.

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007:719) la definen como *“un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”*.

Morillo (2006:48) 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”*.

Como se puede apreciar, teniendo en cuenta las aportaciones de los diferentes autores, se puede llegar a la conclusión de que la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, que de una forma u otra influye en el estado de ánimo del trabajador y en su situación emocional dentro de su entorno laboral.

Determinantes de la satisfacción laboral (interpretación de la literatura en Psicología):



Fuente: Análisis microeconómico de la satisfacción laboral, Carlos Gamero Burón, 2005

Para analizar la satisfacción en el trabajo de los ocupados, así como las diferentes variables que la determinan, se va a utilizar la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECTV), encuesta que viene realizando anualmente el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales desde el 1999. La utilizada en este estudio es la del año 2010, la última disponible actualmente. A partir de la misma, vamos a realizar un análisis de la ocupación española centrándonos en los diferentes sectores de actividad, así como del sexo del encuestado y su situación profesional (sector público o privado).

Dicha encuesta proporciona información sobre la situación familiar del ocupado y de su entorno familiar, y se estructura en ocho apartados:

- Satisfacción general en el trabajo.
- Satisfacción con la organización, realización y formación.
- Satisfacción con los diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo.
- Satisfacción con las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Formación académica y formación profesional para el empleo.
- Movilidad laboral y geográfica.
- Conciliación de vida laboral y familiar

En el siguiente apartado se va a explicar la metodología de esta encuesta.

3. Metodología¹

3.1. Objetivos de la encuesta

El objetivo de la encuesta es conocer los distintos niveles de satisfacción de los trabajadores ocupados en relación con diferentes aspectos de su puesto de trabajo

En primer lugar se estudia la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo mediante, por un lado, la información que proporciona a través de las situaciones y actividades que se producen en su entorno de trabajo y familiar, y por otro lado, a través de información subjetiva sobre las percepciones personales que tienen los trabajadores ocupados de sus condiciones y relaciones laborales.

3.2. Ámbito de investigación

El ámbito geográfico es todo el territorio nacional con la excepción de Ceuta y Melilla, mientras que el ámbito poblacional está delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares. Asimismo, el periodo de referencia de la encuesta es el año 2010.

¹ Resumen extraído de la metodología de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en la página web del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales.

3.3. Definición de conceptos

Ocupados. Todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana anterior han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación:

Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:

- trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.
- con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y en la percepción o no de algún tipo de remuneración.

Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, conflicto laboral, suspensión disciplinaria de empleo y sueldo, vacaciones, licencia de estudios, licencia de maternidad u otra clase de licencia, ausencia voluntaria, desorganización temporal del trabajo por razones tales como mal tiempo o averías mecánicas, se consideran como personas con trabajo. Las suspendidas o separadas de su empleo a consecuencia de una regulación del mismo, se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses. Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como trabajando o sin trabajar sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.

Los miembros activos de las fuerzas armadas figuran también entre la población asalariada

Actividad económica de la empresa u organización. Se refiere al sector productivo en que la empresa desarrolla su actividad, que se ha codificado de acuerdo a la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009. En caso de que la empresa se dedique a diversas actividades, la actividad económica se referirá a la principal, entendida como aquélla que contribuye al mayor valor añadido, o en su defecto, aquélla en la que se ocupan mayor número de trabajadores.

Asalariado del sector público. Son las personas que trabajan por cuenta ajena y en cuyo empleo principal trabajan para el sector público, englobando éste a: la administración territorial (central, autonómica, local), administración corporativa (colegios profesionales y cámaras agrarias, de comercio, industria y navegación) y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de la Administraciones Públicas o administración institucional (organismos autónomos y entidades públicas empresariales).

Asalariado del sector privado. Son las personas que trabajan por cuenta ajena y en cuyo empleo principal trabajan para una empresa u organización privada. No se incluyen en esta definición las personas que trabajan en el negocio familiar.

3.4. Contenido de la encuesta

El cuestionario está formado por varios apartados que proporcionan información diferente, la cual nos servirá para su posterior análisis:

1. Datos sociodemográficos: recogen la edad, el sexo y el nivel de estudios del encuestado.

2. Situación laboral:

a. **Ocupación:** engloba variables que describen el puesto de trabajo del encuestado.

3. Calidad de vida en el trabajo: En este apartado se hace referencia a los valores y actitudes hacia el trabajo, así como la satisfacción con el mismo. Se divide en diferentes apartados:

a. **Satisfacción en el trabajo:** se formulan preguntas opináticas que permiten evaluar subjetivamente la calidad de vida que el ocupado tiene en su trabajo.

b. **Organización del trabajo:** apartado relativo al nivel de supervisión que debe ejercer el ocupado en su trabajo y a la posibilidad de trabajo en equipo.

c. **Entorno laboral:** preguntas que evalúan las condiciones existentes en el entorno laboral del ocupado.

d. **Relaciones laborales:** apartado referente al ambiente que el ocupado tiene en su entorno laboral.

e. **Tiempo de trabajo:** preguntas descriptivas de las condiciones laborales de jornada y horario del ocupado.

f. **Seguridad en el trabajo:** cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.

g. **Formación académica y profesional:** apartado dedicado al nivel de formación del ocupado y la formación profesional que le proporcionan en su empresa.

h. **Compensación por el trabajo:** preguntas referentes a la remuneración y beneficios recibidos en contraprestación del trabajo realizado.

i. **Conciliación de la vida laboral y la vida familiar:** apartado destinado a evaluar las posibilidades que el ocupado posee de compatibilizar su vida laboral y familiar.

j. **Actitudes y opiniones:** cuestiones que tratan de medir la percepción general del ocupado sobre diferentes aspectos de su vida.

k. **Negociación colectiva:** apartado relativo a la percepción que tiene el ocupado del convenio colectivo por el que se rige su puesto de trabajo.

l. **Asociacionismo:** cuestiones que recogen la relación del ocupado con la actividad sindical en su empresa y su opinión sobre la misma.

m. **Movilidad laboral y geográfica:** se trata de preguntas relativas a la historia laboral del ocupado, su movilidad y la relación con la ocupación de sus progenitores.

3.5. Diseño de la muestra

Para el diseño muestral se han tenido en cuenta tres variables: la comunidad autónoma, el tramo de tamaño de municipio y número de habitantes en cada sección censal. La muestra fue diseñada de acuerdo a un muestreo trietápico estratificado.

El tamaño de la muestra es de 9.240 ocupados a nivel nacional. Ésta se ha distribuido por estratos utilizando el número de ocupados que nos proporciona la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2010; de esta manera se asegura una representatividad mínima a nivel de comunidad autónoma asignando un tamaño de muestra mínimo en cada una de ellas de 200 ocupados. Asimismo, dentro de cada sección se eligieron aleatoriamente 14 viviendas que conformaron la muestra titular, así como las viviendas que formaron parte de la muestra de reserva.

Para la selección de las muestras de secciones censales se realizó dentro de cada estrato un muestreo sistemático con probabilidades de selección proporcionales al tamaño de cada sección, medido éste en el número de viviendas con al menos una persona empadronada de 65 años o menos existentes en cada una de ellas. Dentro de cada sección, la selección se realizó mediante muestreo aleatorio simple. Dentro de cada vivienda familiar, la selección también fue aleatoria.

3.6. Población en estudio

Las siguientes tablas proporcionan la distribución de la población encuestada para la muestra, es decir, el número de personas y su frecuencia respecto al total que vamos a utilizar en el análisis.

Tabla 3.6.1. Porcentaje de ocupados por sector

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Agricultura	910.966	4,9
Industria	2.667.105	14,5
Construcción	1.602.163	8,7
Servicios	13.229.392	71,9
Total	18.409.625	100,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Tabla 3.6.2. Porcentaje de ocupados hombres y mujeres

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	10.259.875	55,7
	Mujer	8.149.750	44,3
	Total	18.409.625	100,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Tabla 3.6.3. Porcentaje de ocupados según su situación profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Asalariado del sector público	3.596.555	19,5
	Asalariado del sector privado	11.382.598	61,8
	Empresario o profesional con asalariados	830.809	4,5
	Profesional o trabajador autónomo sin asalariados	2.333.400	12,7
	Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar	57.762	,3
	Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar	173.405	,9
	Cooperativista	35.096	,2
	Total	18.409.625	100,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

4. Análisis de la satisfacción laboral

4.1. Satisfacción general en el trabajo por sectores

Para comenzar, vamos a analizar la satisfacción general con el trabajo actual del encuestado según el sector en el que desarrolla su actividad. Para ello se ha agrupado el nivel de satisfacción en cuatro intervalos siendo: 0-3 muy insatisfecho/insatisfecho, 4-6 indiferente, 7-8 satisfecho, 9-10 muy satisfecho.

Tabla 4.1.1 Satisfacción actual en el trabajo por sectores

% dentro de Sector económico (CNAE)

		Grado de satisfacción trabajo actual (agrupado)				Total
		Muy insatisfecho/insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho	
Sector económico (CNAE)	Agricultura	8,4%	37,9%	39,0%	14,7%	100,0%
	Industria	2,7%	21,7%	54,3%	21,2%	100,0%
	Construcción	4,4%	25,6%	50,9%	19,1%	100,0%
	Servicios	3,5%	20,3%	50,2%	26,0%	100,0%
Total		3,7%	21,9%	50,3%	24,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Como se puede observar en la tabla, los que están menos satisfechos con su trabajo actual son los trabajadores del sector de la agricultura, acumulando un 46,3% de casos muy insatisfechos o indiferentes, frente al 23,8% de servicios. Por otro lado, los demás sectores están bastante igualados, el sector servicios acumula el 76,2% de trabajadores satisfechos o muy satisfechos, la construcción un 70% y la industria un 75,5%. En este último sector incluso, sólo el 2,7% está muy insatisfecho con su puesto frente al 8,4% del sector de la agricultura. A nivel general, se puede ver como los trabajadores de los distintos sectores están satisfechos o muy satisfechos con el trabajo que realizan actualmente, a excepción de los trabajadores del sector de la agricultura.

La agricultura siempre ha sido un sector con unas condiciones laborales muy duras, ya sea por el esfuerzo físico que implica, la estacionalidad, bajos salarios, la competencia extranjera, etc., todos estos factores pueden desmotivar a un trabajador que ve que su esfuerzo no está bien recompensado. Además, no es una ocupación que sea muy demandada por los trabajadores, al contrario, son muchos los trabajadores que deciden dejar este tipo de labores para ir a las grandes ciudades ya sean por motivos de estudios u otro trabajo con mejores condiciones.

Algo parecido ocurre en la construcción, no obstante, yo pienso que aunque las condiciones también sean muy duras, aspectos como los ascensos o el reconocimiento por un trabajo bien hecho, las relaciones con los demás compañeros pueden motivar a un trabajador a mejorar o simplemente estar satisfecho con el trabajo que realiza. Por ejemplo, un trabajador sin ninguna experiencia puede empezar como peón y a lo largo de los años con la experiencia puede ir ascendiendo a oficial o ser el encargado. Esto ocurre sobre todo en trabajadores jóvenes. Sin embargo, los más afectados son los trabajadores de mayor edad, los cuales debido al esfuerzo físico que implican ciertas tareas se ven obligados a dejar su trabajo.

Tanto la industria como los servicios son los que tienen los niveles más altos de satisfacción de los trabajadores. En ambos sectores nos podemos encontrar diferentes niveles de cualificación además de diferentes tipos de actividades. Por ejemplo, el sector servicios engloba varias actividades desde el comercio hasta la sanidad, transporte, educación, etc. No es lo mismo un trabajador que esté realizando un trabajo porque le gusta o por vocación que uno que lo realice por necesidad y esté a disgusto en ese puesto. A mi parecer, alguien que se dedica a la sanidad, a la educación o una profesión artística va a estar mucho más satisfecho que alguien que se dedica por ejemplo, a la limpieza o el servicio doméstico, donde tanto la remuneración como las condiciones laborales no son las mejores. No obstante, como demuestran los datos, la mayoría de trabajadores que se encuentran en este sector están muy satisfechos con su trabajo actual, al igual que en la industria.

4.2. Satisfacción con la organización, realización y el ambiente de trabajo, y con el entorno, y con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, vamos a analizar diferentes aspectos relacionados con la organización del trabajo, el ambiente y las condiciones de seguridad y salud.

En primer lugar, se va a estudiar la relación entre la satisfacción en el trabajo actual y diferentes aspectos relacionados con el puesto de trabajo como puede ser la satisfacción con la actividad desarrollada, con la salud y la seguridad o la posibilidad de promociones.

Para ello se va a utilizar el coeficiente de correlación de Pearson, un índice que mide el grado de relación entre las distintas variables relacionadas linealmente.

Tabla 4.2.1. Correlaciones con la satisfacción laboral

Correlaciones	
	Grado de satisfacción en el trabajo actual
Grado de satisfacción con la actividad desarrollada	0,632
Grado de satisfacción con la salud y seguridad	0,366
Grado de satisfacción con la formación	0,378
Grado de satisfacción con la organización del trabajo	0,508
Grado de satisfacción con la autonomía/independencia	0,457
Grado de satisfacción con el nivel de participación en decisiones	0,421
Grado de satisfacción con la posibilidad de promociones	0,374
Grado de satisfacción con su desarrollo personal	0,610
Grado de satisfacción con el nivel de motivación	0,634
Grado de satisfacción con la valoración de sus superiores	0,538

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Como se puede apreciar en la tabla, en todos los casos existe una relación positiva con la satisfacción en el trabajo actual. En los casos de satisfacción con la salud y seguridad, formación y posibilidad de promociones la relación es más débil, 0,366, 0,378 y 0,374,

respectivamente. Mientras que la relación entre la satisfacción con el trabajo actual y la actividad desarrollada, el desarrollo personal y la motivación es más fuerte, siendo sus coeficientes más cercanos a 1.

Como podemos observar, las variables que están más relacionadas con la satisfacción con el puesto actual son la motivación, el desarrollo personal y la satisfacción con la actividad desarrollada, todas ellas muy importantes a la hora de desempeñar bien un puesto de trabajo. Dichos factores pueden influir tanto de forma positiva como negativa en la productividad. Si un trabajador está insatisfecho en su puesto de trabajo afectará negativamente en su productividad. En cambio, un trabajador satisfecho trabajará de forma más eficiente y proporcionará más beneficios en la empresa.

Por otro lado, nos encontramos las variables con las que los trabajadores están menos satisfechos: con la salud y seguridad, la formación y la posibilidad de las promociones. En mi opinión también son muy importantes para un trabajador. Todas las empresas deberían de tener unas buenas condiciones de salud y seguridad para sus trabajadores, al igual que proporcionar formación que les posibilite rendir mejor en su trabajo o actualizar los conocimientos que ya posee. Yo creo que a largo plazo todo esto son beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores que tiene contratados. Es una forma de implicar más al trabajador con la empresa y éste será más fiel a la misma. Asimismo, deberían de facilitar las promociones o ascensos dentro de una organización. Un trabajo bien recompensado siempre va a aumentar la motivación de cualquier persona que considere que está realizando un buen trabajo para su empresa, y si este trabajo es recompensado con una promoción a un puesto mejor, el compromiso de esta persona será mayor.

Para poder estudiar mejor las relaciones entre trabajadores y entre directivos y empleados se han agrupado los datos en cuatro intervalos: 0-3 muy malas/malas, 4-6 regular, 7-8 buenas, 9-10 muy buenas.

Tabla 4.2.2. Relaciones entre trabajadores por sector económico

% dentro de Sector económico (CNAE)

		Relaciones entre trabajadores				Total
		Muy mal	Regular	Buenas	Muy buenas	
Sector económico (CNAE)	Agricultura	2,0%	15,2%	31,3%	51,5%	100,0%
	Industria	1,4%	15,9%	45,0%	37,7%	100,0%
	Construcción	1,2%	13,6%	40,8%	44,4%	100,0%
	Servicios	1,6%	14,7%	42,9%	40,7%	100,0%
Total		1,5%	14,8%	42,7%	40,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Tabla 4.2.3. Relaciones entre directivos y empleados por sector económico

% dentro de Sector económico (CNAE)

		Relaciones entre directivos y empleados				Total
		Muy malas	Regular	Buenas	Muy buenas	
Sector económico (CNAE)	Agricultura	7,7%	18,0%	42,0%	32,3%	100,0%
	Industria	9,1%	26,8%	41,5%	22,7%	100,0%
	Construcción	4,5%	19,4%	42,9%	33,1%	100,0%
	Servicios	5,9%	23,9%	39,2%	30,9%	100,0%
Total		6,4%	23,8%	40,0%	29,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

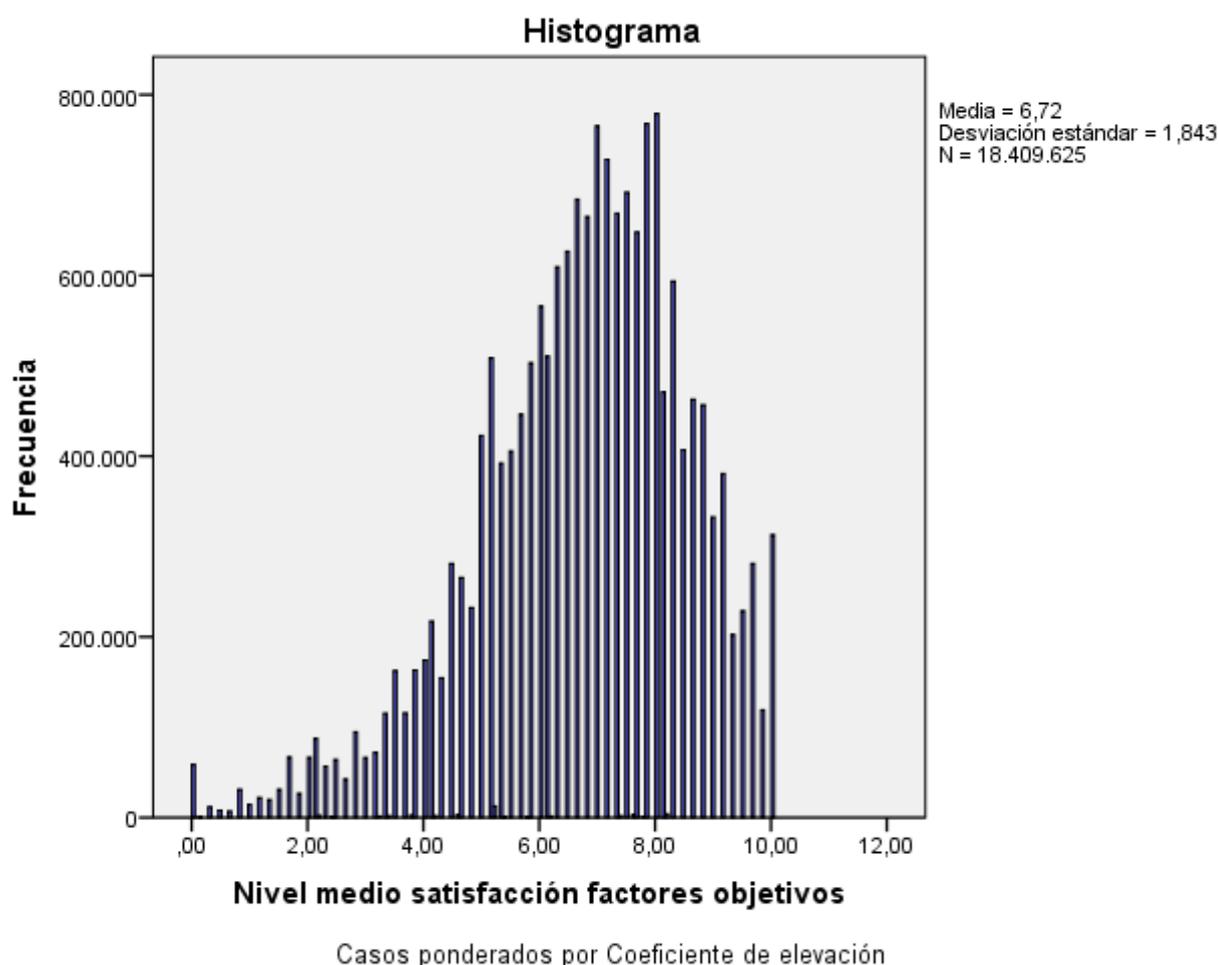
En general, las relaciones entre trabajadores son buenas o muy buenas, solo alrededor de un 2% dan una puntuación de mala o muy mala. No obstante, si las comparamos con las relaciones entre directivos y empleados éstas últimas descienden pero no significativamente. Por ejemplo, en la industria nos encontramos con un 9,1% de trabajadores que no están nada satisfechos con la relación con sus directivos. Tanto en la construcción como en servicios consideran la relación con sus directivos buena y muy buena, 76% y 70,1%, respectivamente. Como se puede observar, en la mayoría de los casos las relaciones son buenas tanto entre trabajadores como entre los directivos y los empleados.

Crear un buen ambiente de trabajo es muy importante a la hora de gestionar el capital humano de una empresa. Que la mayoría de los trabajadores considere sus relaciones como buenas o muy buenas con sus compañeros es un indicador del buen ambiente laboral del que disfrutan. Esto ayuda a dar una buena imagen de la propia empresa tanto a la hora de retener trabajadores como de atraerlos. Que una empresa tenga fama de tener un buen ambiente laboral será más atractiva que una que goce de todo lo contrario. De igual manera, se debe de fomentar este tipo de ambiente a través de tareas grupales que ayuden a mejorar las relaciones, crear espacios abiertos que fomenten la comunicación entre compañeros, etc. Esto también se debería aplicar a las relaciones entre los directivos y los empleados que aunque no son malas en todos los casos son inferiores en comparación con las relaciones entre compañeros.

4.3. Nivel de satisfacción con diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo

Para elaborar el siguiente gráfico se ha calculado la media de diferentes aspectos objetivos que afectan un puesto de trabajo, tales como satisfacción con la estabilidad, con las vacaciones y permisos, con la jornada, tiempo de descanso, flexibilidad horaria y el salario.

Gráfico 4.3.1. Satisfacción media factores objetivos



Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Como se puede apreciar en el gráfico, el histograma tiene una distribución asimétrica hacia la izquierda. Los datos se encuentran hacia la izquierda de la media, 6,72, por lo tanto, podríamos decir que la mayoría de los ocupados está satisfecho o muy satisfecho con los diferentes aspectos objetivos que afectan a su puesto.

Como veremos en los siguientes apartados del presente trabajo, variables como la estabilidad o el salario son muy importantes para que un trabajador esté satisfecho. Un buen sistema retributivo y unas buenas condiciones laborales provocan que el trabajador esté más satisfecho con su puesto y su organización y a su vez éste sea más productivo. Igual de importantes son factores como las vacaciones, la flexibilidad horaria y el tiempo de descanso que permita al trabajador compaginar mejor su vida personal y laboral. En general, todos estos factores que afectan al puesto de trabajo, viendo los datos, podríamos decir que la satisfacción es bastante alta.

Para ver la relación entre las diferentes ayudas sociales que proporciona la empresa y el sector institucional se ha segmentado la población en dos grupos: asalariados del sector público y asalariados del sector privado.

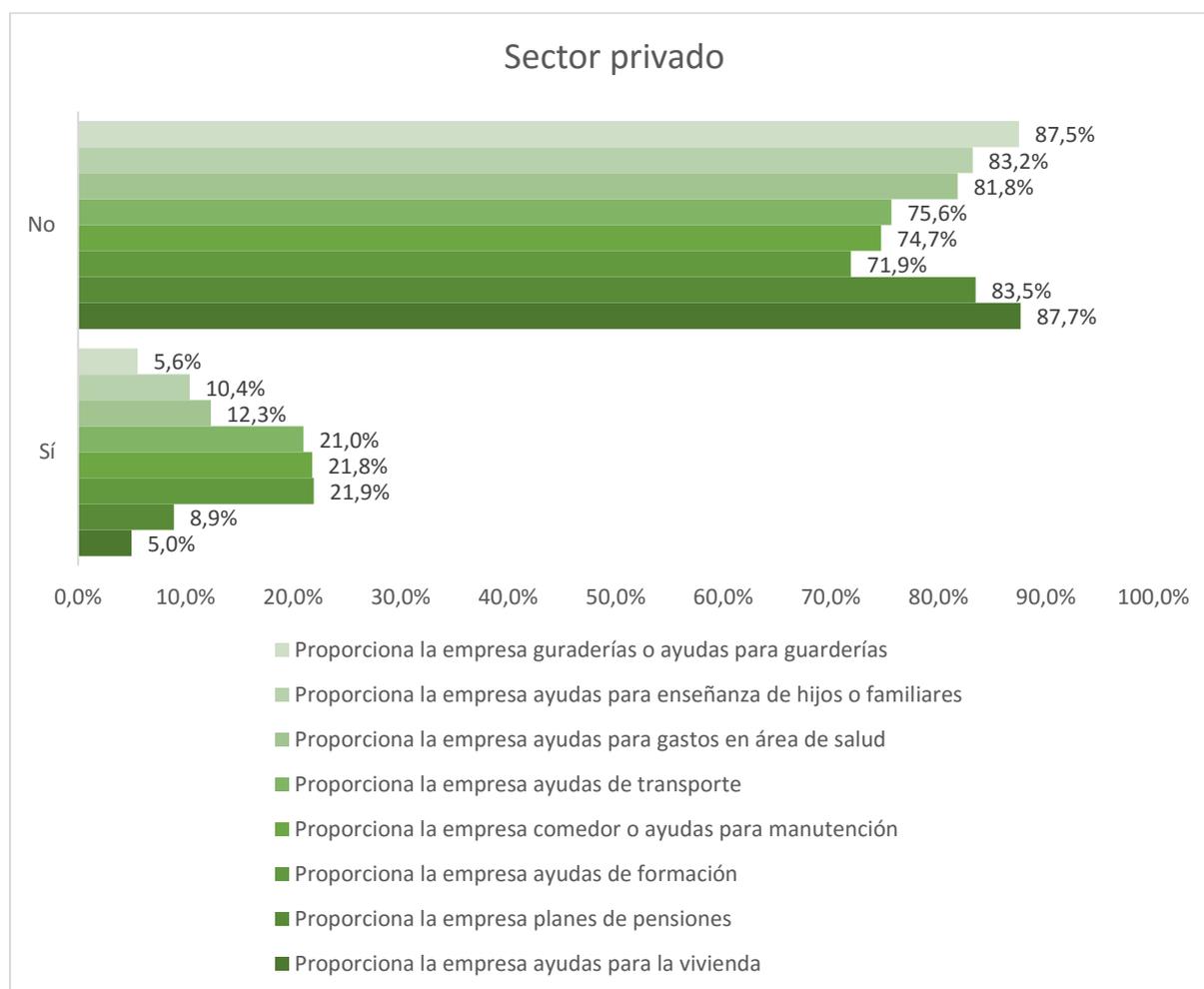
Gráfico 4.3.2. Ayudas sector público



Fuente: elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Como se puede observar, lo que más proporciona la empresa son ayudas para la formación, seguido por las ayudas para enseñanza de hijos o familiares y gastos en el área de la salud. Por otro lado, se encontrarían las ayudas para la vivienda, de transporte, y comedor, que sólo supondrían el 14,6%, 19,2% y 19,3% de ocupados del sector público que las perciben.

Gráfico 4.3.3. Ayudas sector privado



Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Si lo comparamos con las ayudas que perciben en el sector público, en general, son bastante inferiores. Sólo las superarían por muy poco las ayudas para comedor y de transporte. En todos los demás casos los trabajadores del sector privado que perciben los diferentes tipos de ayuda son inferiores. Por ejemplo, mientras que en el sector público las ayudas para la formación suponen un 41,9%, en el privado desciende al 21,9%. Lo mismo ocurre con las ayudas para guarderías, sólo el 5,6% de ocupados del sector privado las perciben mientras que en el público ascienden al 24,1%.

Ambos gráficos nos proporcionan la situación de los dos sectores. Por un lado, vemos los mayores beneficios que tienen los trabajadores del sector público frente a los del sector privado. Pese a ofrecer bastantes ayudas, el sector privado, éstas en la mayoría de los casos no son comparables con las que ofrece el sector público. Algo que llama mucho mi atención son las ayudas para guarderías. Si un 24,1% me parece un porcentaje bajo, el 5,6% que proporciona el sector privado es insignificante. A mi parecer, que se ofrezcan este tipo de ayudas es una buena forma de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores que tengan cargas familiares.

También, como he mencionado antes, que la empresa proporcione ayudas para la formación es algo beneficioso tanto para el trabajador como la propia empresa. Y como podemos ver el sector privado está muy por debajo del sector público. En realidad, es un aspecto muy mejorable por parte de ambos sectores, en especial el sector privado.

Las demás ayudas que se proporcionan pienso que también son importantes para la satisfacción de un trabajador. Las ayudas para la vivienda, para los gastos de salud o para la enseñanza de los hijos siempre van a ser bien valoradas por los trabajadores que las perciben, e igual que otros muchas variables analizadas en el presente trabajo, van a aumentar la motivación y la satisfacción del trabajador.

4.4. Movilidad geográfica y laboral

En el siguiente apartado se analizan la disponibilidad de movilidad y los motivos por los cuales cambiarían de residencia, así como, si están buscando otro empleo y los motivos por los cuales cambiarían.

Gráfico 4.4.1. Movilidad geográfica mujeres

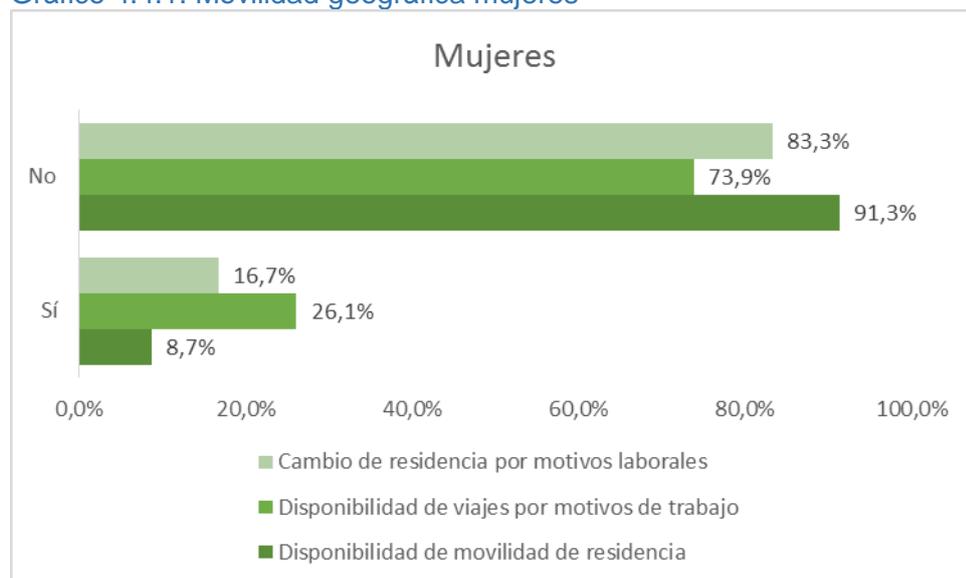
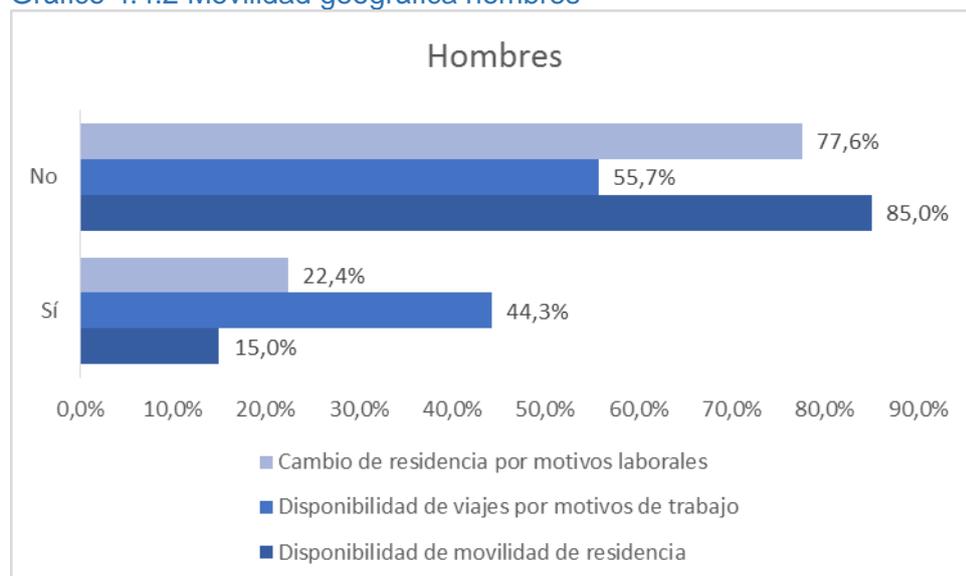


Gráfico 4.4.2 Movilidad geográfica hombres



Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Como se pueden apreciar en ambos gráficos, hay diferencias entre hombres y mujeres pero éstas no son significativas. En los casos de cambio de residencia por motivos

familiares y disponibilidad de movilidad de residencia, tanto hombres como mujeres estarían muy poco dispuestos a hacerlo, sobre todo las mujeres. En cambio, la disponibilidad de viajes por motivos de trabajo es muy superior en el caso de los hombres, un 44,3%, mientras que en el caso de las mujeres descendería al 26,1%.

Las razones que motivan a una persona a cambiarse de residencia, ya sea hombre o mujer, pueden ser muy diferentes. En este caso los datos muestran como los hombres, indiferentemente del motivo, están más dispuestos a cambiar de residencia.

A continuación, se va a analizar desde el punto de vista del sector público y el sector privado.

Gráfico 4.4.3. Movilidad geográfica sector público

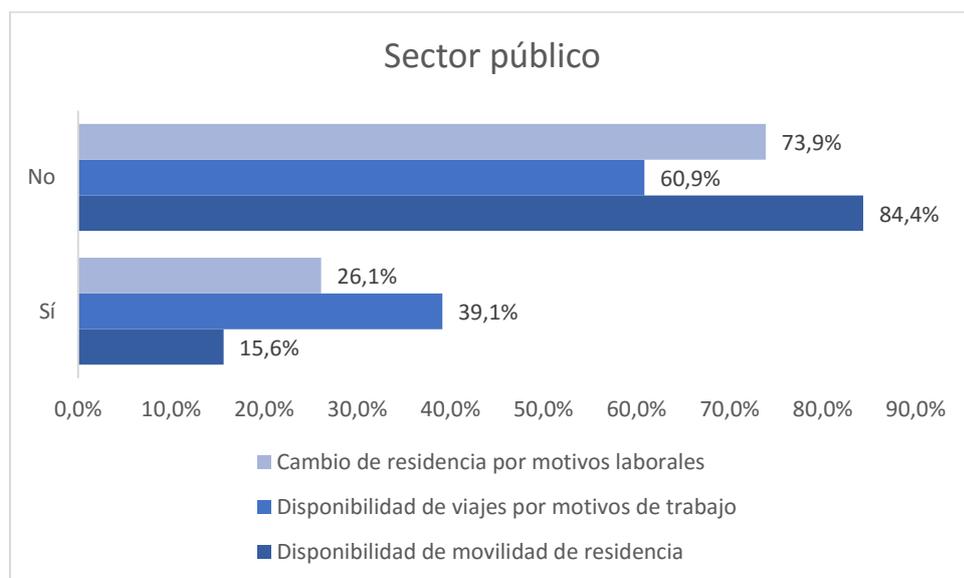
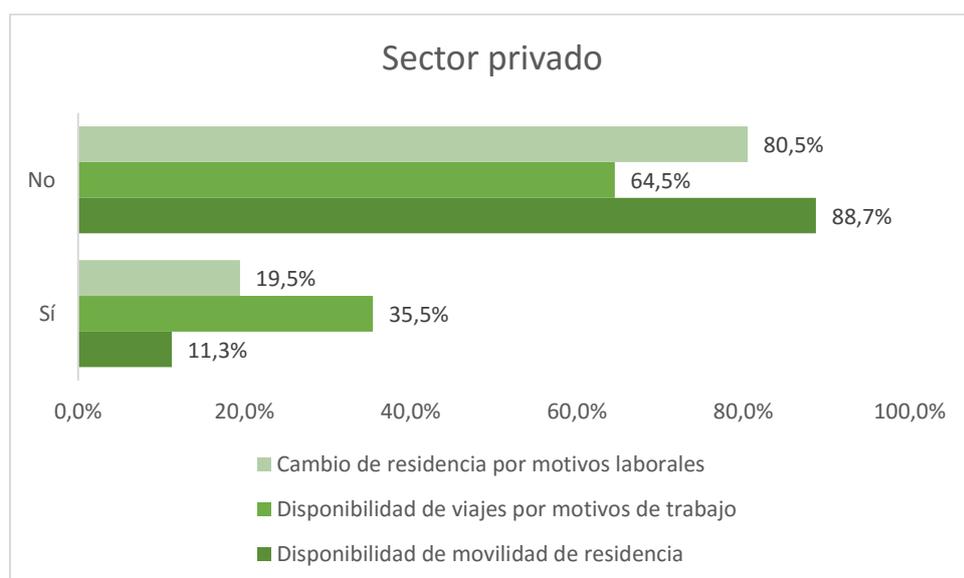


Gráfico 4.4.4. Movilidad geográfica sector privado



Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010).

Los gráficos muestran como, a nivel general, los ocupados del sector público tienen mayor disponibilidad tanto de viajar por motivos de trabajo como de movilidad de residencia, así como para cambio de residencia por motivos laborales. Donde más se puede apreciar

esta diferencia es a la hora de cambiar de residencia por motivos laborales, con un 26,1% de trabajadores del sector público frente al 19,5% del sector privado. En los otros dos casos no son grandes las diferencias.

A diferencia del análisis realizado anteriormente, apenas hay diferencias entre ambos sectores.

También se pregunta al encuestado si está en búsqueda de otro empleo y las razones que le motivarían a cambiarlo. En la siguiente tabla se muestra la distribución porcentual.

Tabla 4.4.5. Distribución porcentual de ocupados en búsqueda de otro empleo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	2.099.038	11,4
	No	16.310.587	88,6
	Total	18.409.625	100,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Tabla 4.4.6. Razones que influyen a la hora cambiar de empleo

Tabla			
	Búsqueda de otro empleo	Media	Mediana
Mejora del sueldo	Sí	8,12	9,00
	No	6,65	8,00
	Total	6,82	8,00
Mejora del horario	Sí	6,99	8,00
	No	5,74	7,00
	Total	5,88	7,00
Mejora del ambiente	Sí	5,98	7,00
	No	4,53	5,00
	Total	4,69	5,00
Mejora del entorno de trabajo	Sí	6,29	7,00
	No	4,65	5,00
	Total	4,83	5,00
Aumento de estabilidad	Sí	8,13	9,00
	No	5,54	6,00
	Total	5,84	7,00
Cambio de actividad	Sí	6,55	8,00
	No	4,45	5,00
	Total	4,69	5,00

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Sólo un 11,4% de los ocupados estaba buscando otro empleo en ese momento. Dentro de los que estaban buscando otro empleo las dos principales razones que implicarían este

cambio sería una mejora del salario y un aumento de la estabilidad, donde la media se situaría en un 8,12 y 8,13 respectivamente. Por otro lado, estarían la mejora del ambiente y la mejora del entorno de trabajo como las razones que menos motivarían a un ocupado a cambiar de empleo con una media de 5,98 y 6,29 respectivamente. Esto también los podemos comprobar viendo los valores de la mediana en cada caso.

En general, cuando una persona considera que su sueldo es muy bajo o no le es suficiente para cubrir sus necesidades va a optar por uno que sí pueda cubrir esas necesidades. Como demuestran los datos una mejora del sueldo es una de las principales razones por las que un trabajador estaría en la búsqueda de otro empleo. Hoy en día debido a la crisis los sueldos de los menos cualificados son los que se ven más afectados, estando muy por debajo de la media de otros países europeos.

Otro aspecto relacionado con la presente crisis es la estabilidad de los trabajos. España es uno de los países con mayor temporalidad de la Unión Europea y ésta puede ser una de las razones por las que los trabajadores que tienen contratos temporales, muchos de estos de apenas unos meses, quieran optar por un trabajo más estable o un contrato indefinido.

Las demás razones, sin ser menos importantes, no influyen tanto a la hora de cambiar de empleo.

Las siguientes tablas muestran la relación entre la satisfacción en el trabajo actual y si están en la búsqueda de otro empleo, así como si ésta búsqueda está relacionada con la satisfacción con la jornada, con la flexibilidad de horarios, con las vacaciones y permisos, con la estabilidad y el salario.

Tabla 4.4.7. Relación entre la satisfacción en el trabajo actual y la búsqueda de otro empleo

Búsqueda de otro empleo	Media	Mediana
Sí	6,10	6,00
No	7,52	8,00
Total	7,36	8,00

Fuente: elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Tabla 4.4.8. Relación entre diferentes tipos de satisfacción y la búsqueda de otro empleo

Búsqueda de otro empleo		Jornada	Flexibilidad de horarios	Vacaciones y permisos	Estabilidad	Salario
Sí	Media	6,17	5,46	5,86	4,89	4,44
	Mediana	7,00	6,00	7,00	5,00	5,00
No	Media	7,23	6,60	7,30	7,37	5,96
	Mediana	8,00	7,00	8,00	8,00	6,00
Total	Media	7,11	6,47	7,13	7,08	5,79
	Mediana	8,00	7,00	8,00	8,00	6,00

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

De los que sí están buscando otro empleo, la media de satisfacción en el trabajo actual se encontraría en el 6,10, mientras que los que no están buscando la media ascendería al

7,52. Centrandonos ahora en otras variables relacionadas con la satisfacción, de los que sí están en la búsqueda de otro empleo, tanto la estabilidad como el salario serían los principales motivos por los cuales estarían dispuestos a cambiar de empleo debido a las medias tan bajas que poseen (4,89 y 4,44 respectivamente). En el otro lado estarían la jornada, la flexibilidad de horarios y las vacaciones y permisos, que como se puede observar en la tabla, las medias ascienden a 6,17, 5,46 y 5,86 respectivamente.

Excepto con la estabilidad como con el salario, los trabajadores están satisfechos con su puesto actual y con diferentes aspectos de su trabajo, comprobando las medias de los que no buscan otro empleo, que en la mayoría de los casos es superior a 7.

Como ocurre en los datos que proporciona la tabla 4.4.6., una baja satisfacción en el salario y la estabilidad estimula al trabajador a decidirse por cambiar su actual empleo. No obstante, tanto la satisfacción con la flexibilidad de horarios como con las vacaciones y permisos no es especialmente alta en los casos de los trabajadores que buscan otro empleo. Éstas podrían ser otras de las razones por las que deciden realizar este cambio.

4.5. Conciliación con la vida laboral y familiar

En este apartado se va a estudiar la satisfacción con la conciliación con la vida laboral y familiar de los hombres y las mujeres, así como diferentes variables relacionadas con la vida personal del ocupado.

Para realizar la siguiente tabla se ha agrupado la variable “grado de satisfacción con la vida laboral y familiar” en cuatro intervalos: 0-3 muy bajo/bajo, 4-6 indiferente, 7-8 alto, 9-10 muy alto.

Tabla 4.5.1. Satisfacción con la conciliación con la vida laboral y familiar por sexo

% dentro de Sexo

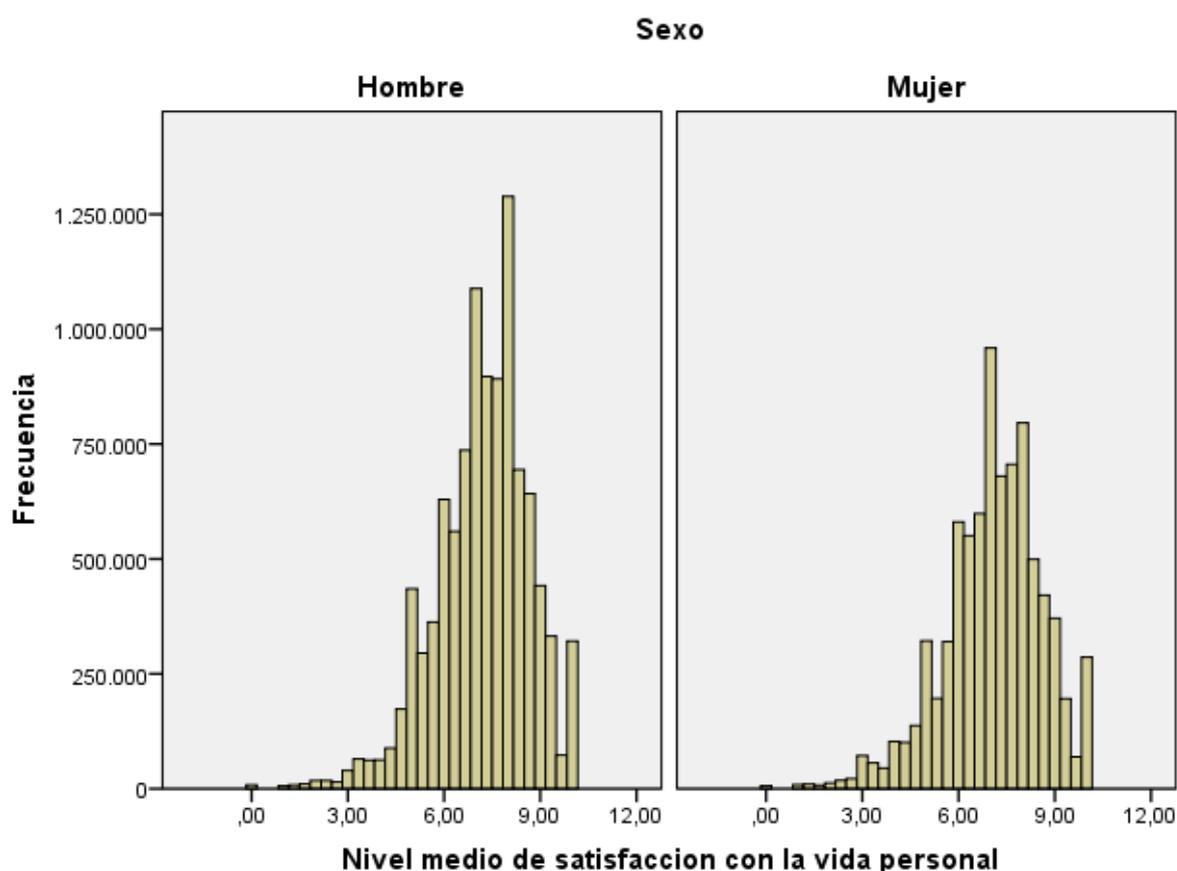
		Grado de satisfacción con la conciliación entre su vida laboral y familiar (agrupado)				Total
		Muy bajo/bajo	Indiferente	Alto	Muy alto	
Sexo	Hombre	5,7%	29,7%	45,0%	19,6%	100,0%
	Mujer	6,7%	34,7%	41,5%	17,0%	100,0%
Total		6,1%	31,9%	43,5%	18,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Tanto hombres como mujeres están satisfechos o muy satisfechos con la conciliación entre su vida laboral y familiar, no obstante, es ligeramente superior en el caso de los hombres. En los valores alto y muy alto los hombres acumulan un 64,6%, mientras que en las mujeres dicho porcentaje descendería al 58,5%.

Para realizar los siguientes gráficos se ha calculado la media de los siguientes aspectos relacionados con la vida personal y familiar de los hombres y mujeres: En primer lugar, las condiciones de su vivienda, la vida personal y la situación económica del hogar. En segundo lugar, tiempo que el cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar y el tiempo dedicado a sus hijos.

Gráfico 4.5.2. Nivel de satisfacción medio con la vida personal por sexo



Casos ponderados por Coeficiente de elevación

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

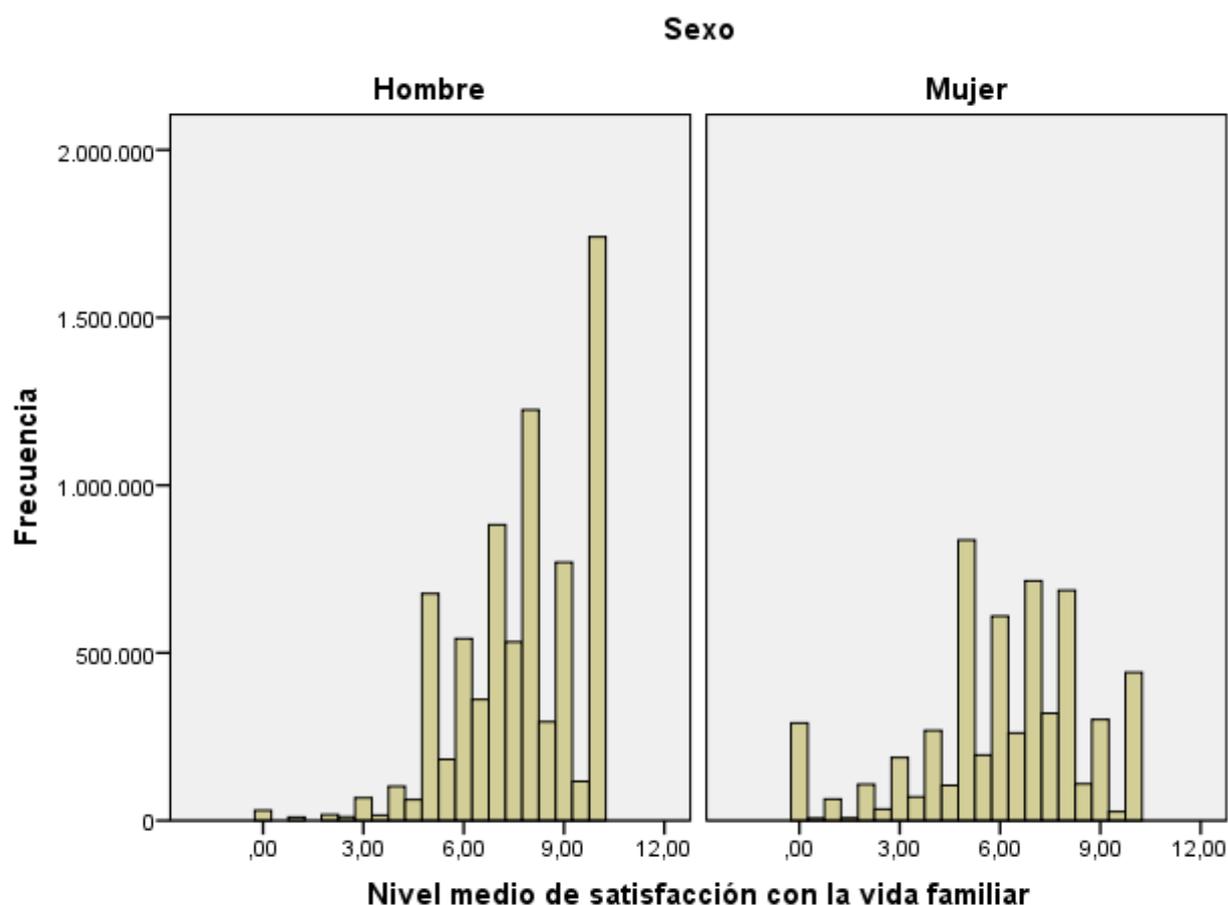
En el caso de los hombres, el histograma presenta una distribución asimétrica hacia la izquierda, la mayoría de los casos se encuentran a la izquierda de la media, 7,20, por lo tanto, podemos decir que los hombres están satisfechos o muy satisfechos con su vida personal.

Nivel medio de satisfacción con la vida personal

Hombre	Media	7,20
	Mediana	7,33
Mujer	Media	7,07
	Mediana	7,00

Las mujeres presentan una distribución muy similar a la de los hombres, es asimétrica hacia la izquierda aunque la media se situaría en 7,07, 0,13 inferior que la de los hombres. No obstante, son pocos los casos que están por debajo de la media, es decir, la mayoría de las mujeres también están satisfechas o muy satisfechas con su vida personal.

Gráfico 4.5.4. Nivel de satisfacción medio con la vida familiar por sexo



Casos ponderados por Coeficiente de elevación

Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Nos encontramos ante un histograma de distribución asimétrica hacia la izquierda. Como se puede observar, en el intervalo 6-10 se acumulan la mayor parte de los datos, destacando el último, lo que indica que los hombres están muy satisfechos con su vida familiar.

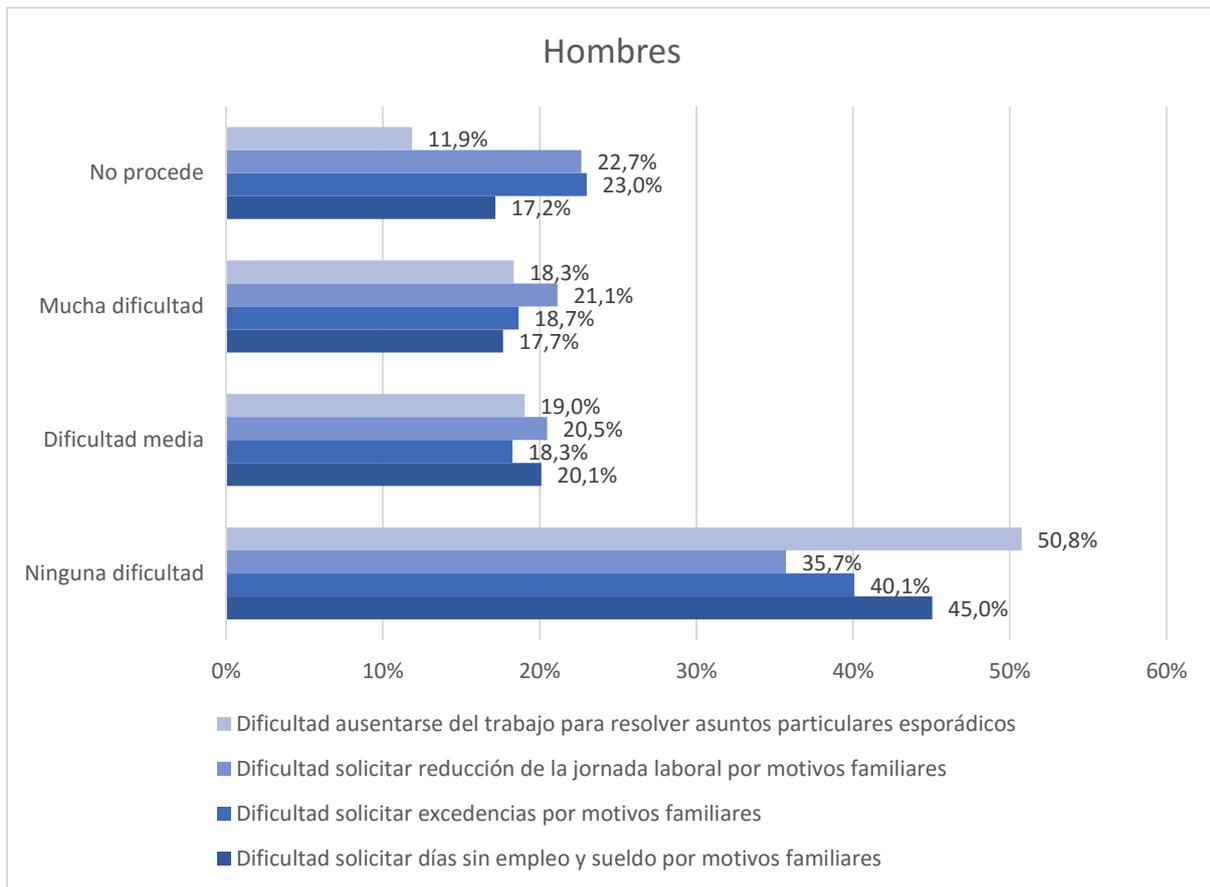
En cambio, las mujeres, presentan un histograma más irregular, aunque tiene cierta tendencia hacia la izquierda. Mientras que en los hombres la media se sitúa en 7,71, en las mujeres desciende a un 6,12. Esto es debido a que en los valores más bajos las mujeres tienen un mayor número de casos que los hombres. Por ejemplo, en el valor 0 tienen un número bastante elevado de datos. Salvo en ciertos casos, en general las mujeres están satisfechas con su vida familiar.

Nivel de satisfacción con la vida familiar

Hombre	Media	7,71
	Mediana	8,00
Mujer	Media	6,12
	Mediana	6,50

A continuación, se muestran las diferentes dificultades que pueden tener un trabajador o trabajadora a la hora de pedir ciertos permisos por motivos familiares. En este caso se han realizado tres intervalos según la dificultad: 0-3 ninguna dificultad, 4-7 dificultad media, 8-10 mucha dificultad.

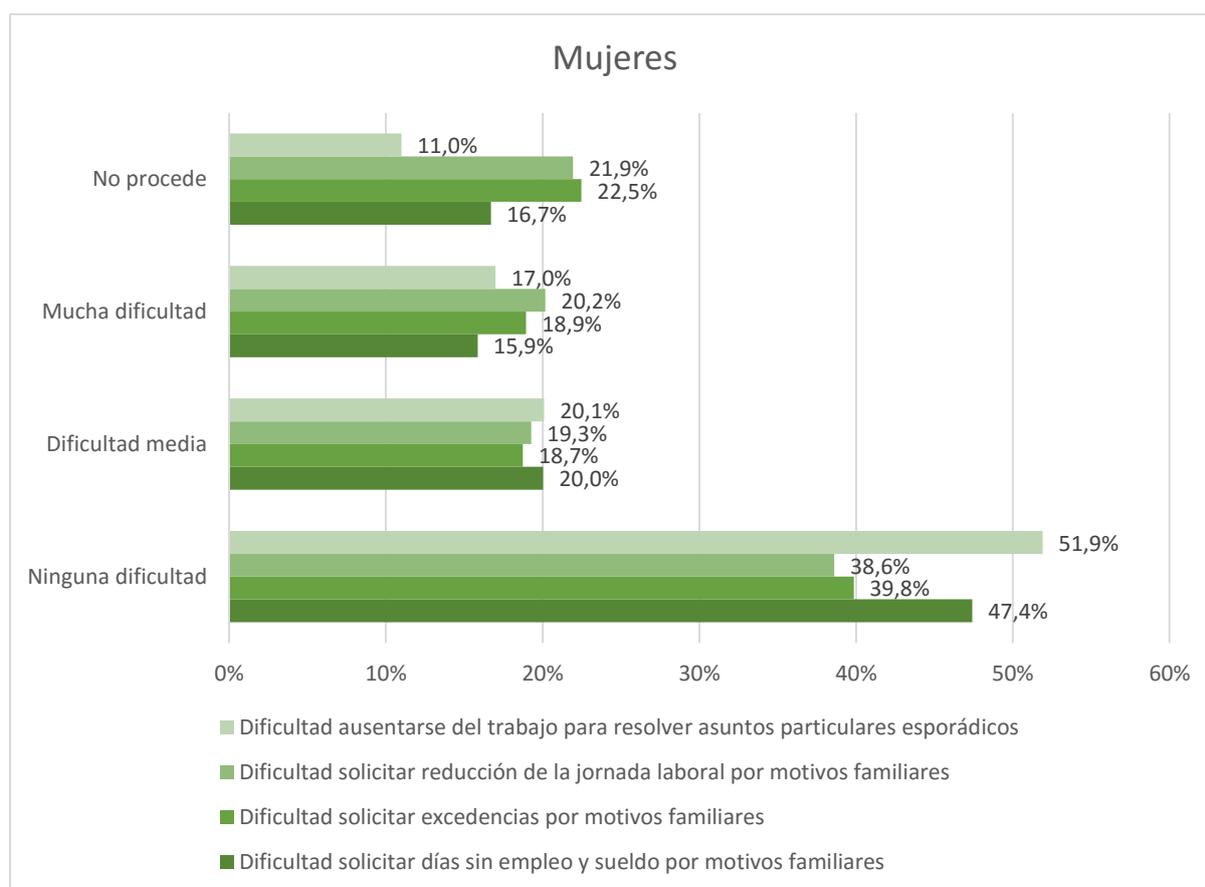
Gráfico 4.5.6. Dificultad para solicitar diferentes tipos de permisos hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de ECTV (2010)

En la mayoría de los casos, no tienen ninguna dificultad para conciliar su vida profesional con la familiar. Destaca que el 50,8% de los trabajadores no tienen ninguna dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos. En cambio, para solicitar una reducción de jornada por motivos familiares el 21,1% tienen mucha dificultad.

Gráfico 4.5.7. Dificultad para solicitar diferentes tipos de permisos mujeres



Fuente: Elaboración propia, a partir de ECTV (2010)

Si comparamos los datos con los de los hombres, podemos ver cómo las diferencias son mínimas. Tanto para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos como para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares el 51,9% y el 47,4%, respectivamente, no tendrían ninguna dificultad. Y como ocurre en el caso anterior, lo que supondría mayor dificultad sería a la hora de pedir una reducción de la jornada por motivos familiares, con un 20,2%.

Podemos decir que tanto hombres como mujeres tienen poca o ninguna dificultad a la hora de solicitar ciertos permisos personales o familiares.

En conclusión, proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la opción de poder conciliar su vida personal, familiar y laboral es un componente muy importante de la gestión del capital humano, debido a los cambios sociales como la incorporación de la mujer en el mundo laboral, hombres que cada vez desean participar más activamente en el cuidado de sus hijos y personas que son más exigentes en su vida privada. Todo esto lo podemos comprobar viendo los resultados obtenidos.

En primer lugar, tanto hombres como mujeres están muy satisfechos con la conciliación de su vida laboral y familiar. En el caso de los hombres es ligeramente superior al de las mujeres, pero esto puede ser a causa de que, en general, las mujeres tienen cargas familiares superiores a las de los hombres.

En segundo lugar, tanto hombres como mujeres están bastante satisfechos con su vida personal. Con vida personal se refiere al espacio y tiempo propio, individual en el que las personas se ocupan de sí mismas y se relacionan con su entorno. Además, se han incluido variables como las condiciones de su vivienda o la situación económica del hogar. En mi opinión, todas estas variables son difíciles de analizar, es decir, depende mucho de la persona a la que preguntes. Dos personas en situaciones muy similares pueden tener opiniones completamente diferentes en lo que se refiere a su vida personal.

Lo mismo ocurre con la satisfacción con la vida familiar. Depende de la persona encuestada, el número de hijos que tiene a su cargo y de su cónyuge o pareja. En este caso, podemos observar cómo las mujeres están mucho más insatisfechas que los hombres. Como he comentado antes, influyen diferentes variables a la hora de determinar la satisfacción de una persona. El número de hijos que tengas y su edad, si tu pareja o cónyuge, o cualquier persona de tu unidad familiar, colabora más o menos en las tareas del hogar, son motivos por los cuales un trabajador o trabajadora se puede sentir satisfecho o insatisfecho y esto repercutir de forma positiva o negativa en el desempeño de su puesto de trabajo.

Por último, las dificultades que tienen tanto trabajadores como trabajadoras para solicitar ciertos permisos son mínimas. En este caso, sí hay más igualdad entre ambos sexos. Además, que las organizaciones tengan una mayor flexibilidad a la hora de conceder ciertos permisos a sus trabajadores es muy positivo tanto para las propias empresas como para los trabajadores.

En el Portal de Promoción de Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo hay un apartado dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral donde se afirma:

“La implantación de políticas de conciliación genera múltiples beneficios tanto a nivel individual como en la organización:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores.
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores y atracción y retención de trabajadores clave.
- Aumento de la satisfacción del cliente.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como futuros clientes.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias.
- Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa.”

5. Conclusiones

La satisfacción en el trabajo está influida por diversos aspectos que pueden ser tanto objetivos como subjetivos. Como hemos podido observar éstos últimos, son los que en cierta manera un trabajador valora más en su puesto de trabajo. Factores como la motivación, el nivel de satisfacción con la actividad desarrollada o con el desarrollo personal, están muy relacionados con el grado de satisfacción en el trabajo actual. Por otro lado, se encontrarían los factores objetivos como el salario, la flexibilidad laboral, las vacaciones, entre otros, los cuales tienen su importancia pero como hemos visto en el gráfico 3.4.1. donde la media se situaría en 6,72 y donde podíamos concluir que más de la mitad de los trabajadores está satisfecho o muy satisfecho con dichos factores.

También hemos podido comprobar las diferencias que existen entre los diferentes sectores de actividad. Por ejemplo, el sector que está menos satisfecho con su trabajo actual es de la agricultura, mientras que tanto la industria y los servicios están satisfechos o muy satisfechos. (53,7%, 75,5% y 76,2% respectivamente).

El otro análisis realizado por sectores nos muestra cómo en todos los sectores las relaciones son mejores entre compañeros de trabajo que entre trabajadores y directivos. No obstante, las relaciones entre los diferentes grupos son buenas o muy buenas siendo pocos los casos que valoran muy mal la relación con otro trabajador o con un directivo.

Asimismo, se han visto otros factores que afectan al contrato de trabajo, como son las ayudas que proporciona la empresa a sus empleados. En este caso se ha estudiado desde el punto de vista privado y público. Los resultados demuestran cómo las ayudas que ofrece el sector público, en muchos casos, son bastante más elevadas que en el privado, por ejemplo, las ayudas para la formación y las ayudas para las guarderías. Ésta última sólo es percibida por el 5,6% de los asalariados del sector privado.

En lo que se refiere a la movilidad geográfica y laboral, en primer lugar, se ha estudiado la movilidad geográfica por sexos y por sector público o privado. Por sexos, los hombres tienen mayor disponibilidad para cambiar de residencia que las mujeres. Y según el sector, los que tienen mayor disponibilidad son los del sector público aunque no son grandes las diferencias.

Posteriormente, se ha analizado los motivos por los cuales un trabajador cambiaría de empleo y los principales serían: una mejora del salario y una mejora de la estabilidad. Esto también se puede comprobar en el grado de satisfacción de ambas variables donde las medias descienden por debajo del cinco en los casos de los trabajadores que se encuentran en la búsqueda de otro empleo. Es decir, dentro del 11,4% de trabajadores que buscan otro trabajo lo hacen para mejorar su salario o estabilidad. Sin embargo, éste porcentaje es muy pequeño si lo comparamos con el 88,6% que no está buscando otro empleo.

Por último, se realiza un estudio acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral por sexos. Los resultados muestran cómo a nivel general las diferencias son mínimas en muchos de los casos. Por ejemplo, cuando se le pregunta al trabajador la satisfacción con su vida familiar y laboral, ésta es superior en los hombres pero el porcentaje no es muy superior que al de las mujeres, sino que están bastante igualados. Donde sí se aprecian diferencias es en la satisfacción con la vida familiar, aspecto en el que los hombres presentan una media significativamente superior a la de las mujeres (un 7,71 frente a un 6,12).

Lo mismo ocurre a la hora de solicitar ciertos permisos familiares, las diferencias entre ambos sexos son mínimas como se ha comentado anteriormente, siendo los porcentajes muy parecidos. De esto podemos concluir que tanto hombres como mujeres tienen más o menos las mismas dificultades o facilidades de compatibilizar su vida laboral y familiar.

Para concluir, se puede afirmar que la satisfacción de un trabajador es muy importante a la hora de desempeñar un trabajo, y las organizaciones deberían prestar más atención a las necesidades de sus trabajadores y no sólo limitarse a realizar el pago del salario cada mes.

Como hemos podido ver a lo largo del trabajo son muchos los factores que afectan a un trabajador a la hora de desempeñar bien sus tareas. Por ejemplo, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, un trabajador que posea herramientas que mejoren su productividad, tales como la tecnología o un lugar de trabajo en buenas condiciones donde pueda realizar de forma eficiente su trabajo contribuyen a que el trabajador esté más satisfecho con su trabajo. Este puede ser un motivo por el cual los trabajadores de la agricultura son los que están más insatisfechos.

Otro factor muy importante que se tiene que tener en cuenta son las relaciones dentro de la organización, tanto entre compañeros como entre trabajadores y directivos. Diversos estudios muestran cómo un ambiente de trabajo hostil, con compañeros de trabajo desagradables o groseros genera una mayor insatisfacción laboral. En este aspecto podemos decir todo lo contrario. Los datos demuestran cómo en todos los sectores las relaciones con los compañeros son muy buenas, circunstancia que como ya se ha comentado anteriormente, es muy positiva tanto para la empresa como para los trabajadores. En lo referido a las relaciones entre directivos y empleados también son buenas pero éstas son ligeramente peores que las existentes entre compañeros. Un directivo eficiente sabe que sus empleados necesitan reconocimientos y elogios por un trabajo bien realizado, además de tener en cuenta las opiniones, sugerencias o incluso las quejas de sus empleados sin que estos tengan miedo a exponerlas. Éste puede ser uno de los motivos por los que la valoración de los directivos es inferior.

Otro de los datos que quiero destacar es el hecho de que un número, no muy grande, de trabajadores busque otro trabajo debido al salario que reciben y la poca estabilidad que poseen. Una empresa no debería limitarse a remunerar el salario mínimo fijado por ley, y del mismo modo, no debería utilizar un contrato temporal para tareas que son de tiempo indefinido, provocando la precariedad laboral. Aunque también hay que tener en cuenta la situación en ese momento de la empresa. España se caracteriza por el gran número de Pymes existentes, y éstas, son las que se ven más afectadas por la crisis y las que tienen más problemas a la hora de ajustar los gastos que conlleva una empresa. Sin embargo, los salarios bajos y la temporalidad en las grandes empresas, en mi opinión, no suele estar justificada.

Para finalizar, hacer un breve comentario acerca de la conciliación con la vida familiar y laboral. Es obvio que la mujer cada vez se está incorporando más al mundo laboral provocando cambios socioculturales que afectan a la dinámica familiar. Antes era el hombre el que trabajaba y el rol de la mujer era el de esposa y madre. Hoy día estos roles han cambiado, siendo la mujer tanto trabajadora como madre y esposa. Y a mi parecer, es algo muy positivo, al igual que lo es los resultados de la encuesta. Que tanto trabajadores como trabajadoras estén satisfechos con la conciliación con su vida personal, familiar y laboral es muy positivo tanto a nivel personal como de la empresa. Una persona satisfecha con su vida familiar y laboral, también lo estará en su trabajo, y por lo tanto, será más productiva y eficiente.

6. Bibliografía

Libros

GAMERO, C. (2005), *Análisis Microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid, España, Consejo Económico y Social.

ROBBINS, S.P. (1998), *Comportamiento Organizacional*. México: D.F., Mexico, Prentice Hall, Octava edición.

Recursos electrónicos

CABALLERO, K. (2002), El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza, *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, nº 6, páginas 2-5.

<http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf> (consulta: 12/05/2016)

GAMBOA, E.J. (2010) Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes, *Revista Psicológica Científica.com*.

<http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Promoción de la Salud en el Trabajo. En

<http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/menuitem.084224e92eb1cbede435b197280311a0/?vgnextoid=b7fc91802a6f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=71bdc4b793cc4310VgnVCM1000008130110aRCRD>

JIMENEZ, A., GONZÁLEZ, C. y REYES, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres de distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros, *Acta Colombiana de Psicología*, nº 12, páginas 2 y 3.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3097185.pdf> (consulta: 01/06/2016)

MERINO, M. y DÍAZ, A. (2008) El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque, *Hatun Haruna*, nº1, página 2

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2710495> (consulta: 20/04/2016)

MINISTERIO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES (2010), Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo Síntesis de Resultados. En <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvtsint2010/ANE/Sintesis.pdf>

MINISTERIO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES (2010) Metodología. En <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/Metodologia.htm>