

**ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CALIDAD Y DE LAS
CONDICIONES DE TRABAJO**

Tutora: Julia Fernández de la Mora

Alumno: Cristina Fernández Valdivieso

Junio 2013

TRABAJO FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Facultad de Ciencias del Trabajo

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	- 3 -
2. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	- 5 -
3. DEFINICIÓN DE CALIDAD EN EL EMPLEO	- 8 -
4. DEFINICIÓN EUROPEA DE CALIDAD DE VIDA EN EL EMPLEO	- 11 -
5. ANÁLISIS DE LA CALIDAD INTRINSECA DEL EMPLEO.....	- 16 -
5.1 La satisfacción laboral en Castilla y León.....	- 16 -
5.2 Estudio comparativo de la satisfacción laboral por CCAA.....	- 19 -
6. ANÁLISIS DESDE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	- 29 -
6.1 Actividad y desempleo.	- 29 -
6.2 El trabajo a tiempo parcial.....	- 31 -
6.3 La retribución salarial.....	- 35 -
7. CONCLUSIONES	- 40 -

1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica iniciada en 2008, enmarcada en el contexto de una crisis económica-financiera mundial y señalada por muchos especialistas internacionales como la “crisis de los países desarrollados” ya que las consecuencias se observan fundamentalmente en los países más ricos del mundo, tuvo como consecuencia la explosión de muchos problemas económicos, sociales y políticos, siendo el sector de la construcción uno de los más perjudicados debido al “boom” inmobiliario y su posterior caída.

En el año 2008, el modelo productivo de España es mucho más intensivo en mano de obra que en capital, es decir, la mitad de la economía española se basaba en sectores de bajo valor añadido y más del 13% de la población activa pertenecía al sector de la construcción. Estas son algunas de las razones por las que la crisis ha afectado tan profundamente al mercado laboral español, haciendo que la tasa de paro se haya disparado hasta el 27,2%¹.

Ante la gravedad de estas cifras, el Gobierno se ve obligado a aplicar políticas de estímulo para reactivar la actividad económica y frenar la destrucción de puestos de trabajo, siendo por ello necesario un buen diagnóstico de cómo está el mercado de trabajo.

En estos momentos la sociedad muestra una preocupación creciente por la calidad de vida laboral y personal, por ello el interés que puede suscitar el estudio de la satisfacción en el trabajo, ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, y estando directamente relacionado con el nivel de rendimiento y productividad, considerándose el clima laboral un elemento indispensable en la planificación estratégica de la empresa, permitiendo gestionar la motivación

¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

organizacional de los empleados con el objetivo de conseguir mejores resultados económicos a través de un mayor bienestar socio-laboral.

A su vez, el hecho de que la crisis haya afectado a un sector tan masculinizado con baja presencia de mujeres, puede provocar que el empleo de las mujeres suponga una mejora en su posición laboral. Por ello el interés en el análisis de las posibles brechas existentes en términos de salarios y tasas de desempleo entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que la igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, pero también una premisa imprescindible si se pretende conseguir un mayor nivel de crecimiento económico y de cohesión social.

Nota: con este trabajo se da cumplimiento a las competencias adquiridas a lo largo de los estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como pueden ser capacidad de análisis y síntesis, capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección), trabajo en equipo, razonamiento crítico y compromiso ético.

2. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La dramática situación del mercado laboral preocupa desde muchos ámbitos. Esto fundamenta el interés del estudio y el análisis de la calidad de vida en el trabajo, con el fin último de observar los cambios experimentados en un periodo concreto, y valorar en qué medida la crisis está afectando a la situación laboral de los ocupados y a su entorno familiar. Este proyecto de investigación centra su estudio tanto en el periodo 2007, momento inmediatamente anterior a la crisis, como en el periodo 2010, momento de plena crisis. El ámbito geográfico de referencia de la mayor parte de los análisis será la comunidad de Castilla y León.

2.1. Objetivos

El **primer objetivo** de este estudio es la elaboración de un diagnóstico del nivel de satisfacción de los ocupados a partir de diversos aspectos relacionados con el trabajo actual. La satisfacción de un trabajador con su trabajo y con su entorno laboral es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa, teniendo en cuenta la posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.

Con este estudio se pretende dar respuestas a preguntas como: ¿ha variado el nivel de satisfacción laboral en Castilla y León en 2010 con respecto a 2007?, ¿en que lugar se sitúa Castilla y León con respecto al resto de Comunidades Autónomas?.

El **segundo objetivo** es el análisis y diagnóstico de la igualdad entre hombres y mujeres en Castilla y León: abordando el estudio de posibles desequilibrios económicos, tasas de desempleo, así como modalidades de contratación. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha dejado de ser un fenómeno aislado para ser sencillamente un hecho permanente, por ello se requiere el estudio para determinar su dimensión y los factores que le afectan, puesto que no siempre la diferencia salarial puede constituir discriminación, ya que puede estar fundamentada en

otras características del puesto de trabajo.

Para cubrir estos objetivos se ha realizado un análisis comparativo de la satisfacción media en relación a diferentes variables en Castilla y León, en los años 2007 y 2010, con respecto a la media de España.

La información analizada procede de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (*antes Ministerio de Trabajo e Inmigración*), de los trabajadores ocupados de 16 y más años, referidas al conjunto de España (salvo Ceuta y Melilla), para los años 2007 y 2010. El diseño muestral es probabilístico estratificado por comunidad autónoma y tramo de tamaño de municipio, con un tamaño de muestra teórico a nivel nacional de 8.974 ocupados en 2007, y de 9.240 ocupados en 2010.

El análisis sobre la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo, se realizará, por un lado, mediante la información sobre actividades y situaciones que se producen en su entorno de trabajo y en su entorno familiar, y, por otro lado, a través de la información de tipo subjetiva sobre percepciones personales de los trabajadores en sus relaciones laborales.

Por tanto, esta encuesta proporciona información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar y puede estructurarse en 8 apartados distintos:

- 1) Satisfacción general en el trabajo.
- 2) Satisfacción con la organización, realización y formación.
- 3) Satisfacción con diferentes aspectos relacionados con el contrato de trabajo.
- 4) Satisfacción con las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- 5) Condiciones de trabajo.
- 6) Formación académica y formación profesional para el empleo.
- 7) Movilidad laboral y geográfica.
- 8) Conciliación de vida laboral y familiar.

El presente estudio analiza la calidad del empleo, de forma detallada, desde dos de las dimensiones comentadas anteriormente:

1. Calidad intrínseca del empleo, en este trabajo se pretende analizar el grado que alcanza la calidad del empleo en cuanto a la calidad intrínseca del empleo, través de los niveles de satisfacción de los ocupados, siendo éste una valoración “subjetiva”.

2. Igualdad entre hombres y mujeres, análisis donde se muestran (si existen) las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en Castilla y León, centrando el interés en las brechas existentes en términos de salario, ocupación sectorial y tipo de jornada.

La aplicación informática utilizada para el análisis de los datos es el paquete estadístico SPSS 19.0, programa de análisis de datos, con gran aplicación en la investigación de las ciencias sociales y económicas.

3. DEFINICION DE CALIDAD EN EL EMPLEO

El reconocimiento de la existencia de un problema de calidad en el empleo dentro de la Unión Europea se produce a mediados de los años noventa con la aparición de un nuevo modelo de empleo más inestable, discontinuo y peor remunerado que el tradicional.

¿Qué se entiende por empleo de calidad?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el trabajo a partir de los siguientes cuatro principios:

1. Respeto a los derechos fundamentales del trabajador y a los estándares laborales internacionales.
2. Igualdad de oportunidades para todos en cuanto a empleo y remuneración.
3. Acceso a la protección social y a la seguridad social.
4. Dialogo social bipartito y tripartito.

El repertorio de definiciones presentadas se pueden clasificar en tres grandes bloques, dependiendo de la **valoración objetiva**, **valoración subjetiva** o de una **combinación de ambas**.

Dimensión subjetiva

Desde esta perspectiva, la calidad del empleo explica la manera en que el trabajo es experimentado por el trabajador por la forma en que se vive, determina su calidad y su más alto valor. Incluye la satisfacción de necesidades, satisfacción laboral, relaciones interpersonales con la dirección, actitudes y valores hacia el trabajo común, motivación, compromiso, orgullo, etc.

Análisis Estadístico de la Calidad y de las Condiciones de Trabajo

A continuación se expone lo que entienden por calidad de vida en el trabajo algunos de los autores representativos de este enfoque.

Turcotte (1986)	“La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”.
------------------------	--

Bergeron (1982)	“La calidad de vida en el trabajo es una aplicación concreta de una filosofía humanista a través de métodos participativos, con el objeto de modificar uno o varios aspectos del medio ambiente del trabajo para crear una nueva situación más favorable a la satisfacción de los empleados y a la productividad de la empresa”.
------------------------	--

Dyer Haffenberg (1955)	“La calidad de vida en el trabajo puede definirse en términos de las contribuciones que las organizaciones hacen o pueden hacer para atender las necesidades económicas y psicosociales de aquellos individuos activamente implicados en la consecución de los objetivos organizacionales”.
-------------------------------	---

Dimensión objetiva

Desde esta perspectiva, la calidad del empleo es entendida como realidad de la situación laboral del trabajador, conjunto de estructuras y prácticas organizaciones asociadas a las condiciones del entorno laboral, como pueden ser seguridad o ergonomía, así como las relacionadas con el puesto de trabajo, los sistemas de gestión y procesos.

A continuación se expone lo que entienden por calidad de vida en el trabajo algunos de los autores desde este punto de vista.

Walton (1973)	“Un proceso para humanizar el lugar de trabajo”.
----------------------	--

Robbins (1989)	“La calidad de vida en el trabajo es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”.
-----------------------	--

Análisis Estadístico de la Calidad y de las Condiciones de Trabajo

Keith Davis y John N. Newstrom. (1993)	“Propicia un equilibrio cuidadoso entre el imperativo humano y el imperativo tecnológico. Ponderar un ambiente laboral más humano. Presupone ofrecer lo mejor para los trabajadores, los empleos, la tecnología y el ambiente. Promover el enriquecimiento de trabajo”.
---	---

Por último, se encontrarían aquellos autores que consideran que la calidad del empleo depende tanto por aspectos subjetivos como objetivos.

Fernández y Giménez (1988)	“El grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”.
-----------------------------------	--

Nadler y Lawler (1983)	“Forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y con la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”.
-------------------------------	--

Drucker, Peter.(1999)	“Lo importante es la aplicación del conocimiento para generar productividad e innovación. Esto significa que la persona es lo fundamental, pues es ella la que aprende y aplica el conocimiento obtenido. Quizá los mejores beneficios que la organización puede dar a los trabajadores para aumentar su calidad de vida, son los relacionados con mejor preparación. Si la empresa potencia a sus integrantes los estará haciendo empleables, es decir, capaces de proporcionarse por si mismos condiciones que mejoren su calidad de vida”.
------------------------------	---

4. DEFINICION EUROPEA DE CALIDAD DE VIDA EN EL EMPLEO

La Comisión Europea, con objeto de proporcionar una base analítica y un procedimiento operativo claro, definió la calidad del empleo como un concepto pluridisciplinar que se sustentaba en **diez** dimensiones o elementos de calidad básicas.

1. Calidad intrínseca del empleo

Esta dimensión es una de las más complicadas de analizar ya que depende de una serie de aspectos de carácter subjetivo, como pueden ser la satisfacción, el interés, la monotonía y el estrés. Las políticas sociales y económicas de la UE deben perseguir que las exigencias de desempeño de los puestos de trabajo creados se ajusten a los conocimientos y capacidades de las personas que acceden a ellos, proporcionando al trabajador un nivel de ingresos adecuado.

2. Capacidad, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional

Esta dimensión hace referencia a los incentivos de mejora de conocimiento y planes de carrera ofrecidos al trabajador. La formación de una mano de obra especializada y de alta cualificación constituye un elemento central de las políticas activas de empleo.

Ello proporciona mayor estabilidad en el mercado laboral, contribuye a la adaptabilidad de las personas trabajadoras y aporta mayor flexibilidad a las empresas. Además, es un factor determinante para el desarrollo profesional de las personas.

Estas dos primeras dimensiones atienden a las características intrínsecas del trabajo, incluyendo la remuneración percibida por el trabajo, la jornada laboral, el contenido del trabajo (interés, prestigio, independencia), o las competencias exigidas para su desempeño.

3. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. Incide en la necesidad de asegurar el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres dentro del mundo del trabajo, aplicable a condiciones de empleo relativas a remuneración, jornada laboral, desarrollo profesional. Puede verse como un elemento de la calidad que depende en gran medida de otras dimensiones. El cumplimiento de este objetivo puede ser perseguido mediante la acción legislativa.

En esta dimensión se incluye también la conciliación de la vida familiar y profesional, que hace referencia a la existencia de unas condiciones y recursos adecuados que permitan a las personas trabajadoras mantener un equilibrio entre su actividad profesional, su vida familiar y el desarrollo de otras tareas².

4. Salud y seguridad en el trabajo

La UE establece el objetivo de garantizar la creación de puestos de trabajo saludables y seguros para los trabajadores, tanto en términos físicos como psicológicos. En este sentido, el diseño de programas marco específicos, como es la estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, tienen como finalidad la reducción de la siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales, niveles de estrés, así como otras cuestiones relativas a las relaciones laborales. Estos programas contribuyen a incrementar la productividad de las empresas mediante la reducción de las bajas laborales y de las jornadas no trabajadas.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, publicada en el Boletín Oficial del Estado, nº 71, de 23 de marzo de 2007.

5. Flexibilidad y seguridad

Su objetivo principal es alcanzar un equilibrio más adecuado entre flexibilidad y seguridad o estabilidad laboral. Capaz de conferir el mayor dinamismo posible al mercado laboral y al mismo tiempo dotar al individuo de instrumentos para reducir la incertidumbre relativa al empleo. Los instrumentos de gobierno más apropiados para alcanzar este objetivo son la coordinación de los distintos niveles de toma de decisiones políticas a través de mecanismos como el método abierto de coordinación y las actuaciones legislativas y fiscales.

6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo

Constituye uno de los principales factores, facilitar la incorporación y la permanencia de los trabajadores en situación de empleo, mejorando los canales de acceso al mercado laboral, así como la integración de colectivos desfavorecidos como inmigrantes, jóvenes y trabajadores con bajos niveles de formación o discapacitados.

7. Organización del trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral

Esta dimensión ocupa una posición central dentro de la Estrategia Europea de Empleo. Alude a la necesidad de flexibilizar y hacer compatibles las obligaciones relacionadas con el trabajo con aquellas otras que derivan de la vida no laboral. La adecuación de las jornadas laborales de los trabajadores europeos, la introducción de prácticas de trabajo a distancia o la extensión de formas de contratación a tiempo parcial de calidad que constituyan una elección del individuo.

8. Diálogo social y participación de las personas trabajadoras

Los trabajadores europeos deben ser informados y deben poder tomar parte en aquellas decisiones que afecten a su vida laboral, entendiendo que la implicación activa del trabajador en los procesos de toma de decisiones que tienen lugar en su

empresa, constituye un objetivo clave para la mejora de las condiciones de trabajo en la Unión Europea³.

9. Diversidad y no discriminación

Asegurar la aplicación del principio de no diferenciación por razones de edad, discapacidad, origen étnico, ideológicas o religiosas o de orientación sexual, permitiendo aprovechar los factores diferenciales para mejorar el potencial productivo. Diseño de acciones comunitarias como el programa EQUAL y otras actuaciones financiadas por el Fondo Social Europeo.

10. Rendimiento general del trabajo

Los objetivos establecidos aquí por las instituciones comunitarias son la mejora de los índices de productividad laboral y el logro de altos estándares de vida en todos los socios nacionales de la Unión Europea.

Estas ocho dimensiones atienden a los aspectos relacionados con el entorno de empleo, características extrínsecas del trabajo, tales como las condiciones generales de trabajo, las relaciones interpersonales de formación, las expectativas de desarrollo profesional, las coberturas y otros beneficios sociales alcanzados a través del empleo.

El Consejo Europeo de Laeken, celebrado en diciembre de 2001, adoptó oficialmente los indicadores de control de los diez elementos de la calidad del empleo en la Unión Europea. La propuesta inicial dio lugar a un total de 31 indicadores divididos en tres categorías.

Tal y como señala **Peña Casas (2009)**, ocho de estos indicadores fueron considerados indicadores centrales y han sido utilizados para evaluar las directrices europeas orientadas a la mejora de la calidad del trabajo dentro de la Estrategia de Empleo. Los

³ Directiva 94/45/CE del Consejo sobre Comités de Empresa Europeos y Directiva 2002/14 del Consejo sobre un marco general de información y consulta a los Trabajadores Europeos.

veintitrés indicadores restantes, de carácter complementario, han sido empleados para examinar el rendimiento de las actuaciones a través de los denominados Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

La **Agencia Social Europea 2000-2005** ofrece, por su parte, otra definición de calidad en el empleo igualmente interesante: *Pleno empleo significa crear más puestos de trabajo, calidad de trabajo significa mejores puestos de trabajo y medios más equilibrados para conciliar la vida profesional con la vida privada.*

Todo ello va en beneficio de las personas, la economía y la sociedad. Para ello son necesarias mejores políticas de empleo, una remuneración equitativa y una organización del trabajo adaptada a las necesidades de las empresas y de las personas. La calidad se basa en altas cualificaciones, normas de trabajo equitativas y niveles correctos de salud y seguridad en el trabajo, y pasa también por facilitar la movilidad profesional y geográfica.

5. ANALISIS DE LA CALIDAD INTRINSECA DEL EMPLEO

En este apartado se aborda el estudio de la satisfacción del trabajador a partir de una batería de variables que tratan de recoger, en una escala de 0 a 10 (0= satisfacción nula y 10: máxima satisfacción), la satisfacción con diversas características y condiciones del puesto de trabajo.

5.1 La satisfacción laboral en Castilla y León

Las áreas estudiadas abarcan los diferentes aspectos relacionados con el puesto de trabajo actual que están divididos en cuatro áreas fundamentales:

1. Área relacionada con el contrato de trabajo.
2. Área relacionada con la conciliación de vida laboral y familiar.
3. Área relacionada con la seguridad y salud en el trabajo.
4. Área relacionada con la organización del trabajo y formación.

Estas áreas se desagregan en los siguientes elementos:

- Satisfacción con el salario
- Satisfacción con la jornada
- Satisfacción flexibilidad de horarios
- Satisfacción con el tiempo de descanso
- Satisfacción vacaciones y permisos
- Satisfacción con las ayudas sociales
- Satisfacción con la estabilidad
- Satisfacción con la actividad desarrollada
- Satisfacción con la salud y seguridad
- Satisfacción con la formación
- Satisfacción con la organización del trabajo
- Satisfacción con la autonomía / independencia
- Satisfacción con la posibilidad de promociones
- Satisfacción con su desarrollo personal
- Satisfacción con el nivel de participación en decisiones

En la siguiente tabla se puede observar un descenso en el grado medio de satisfacción entre 2007 y 2010 en todos los aspectos analizados, excepto la satisfacción con el nivel de participación en decisiones, que experimenta un pequeño ascenso.

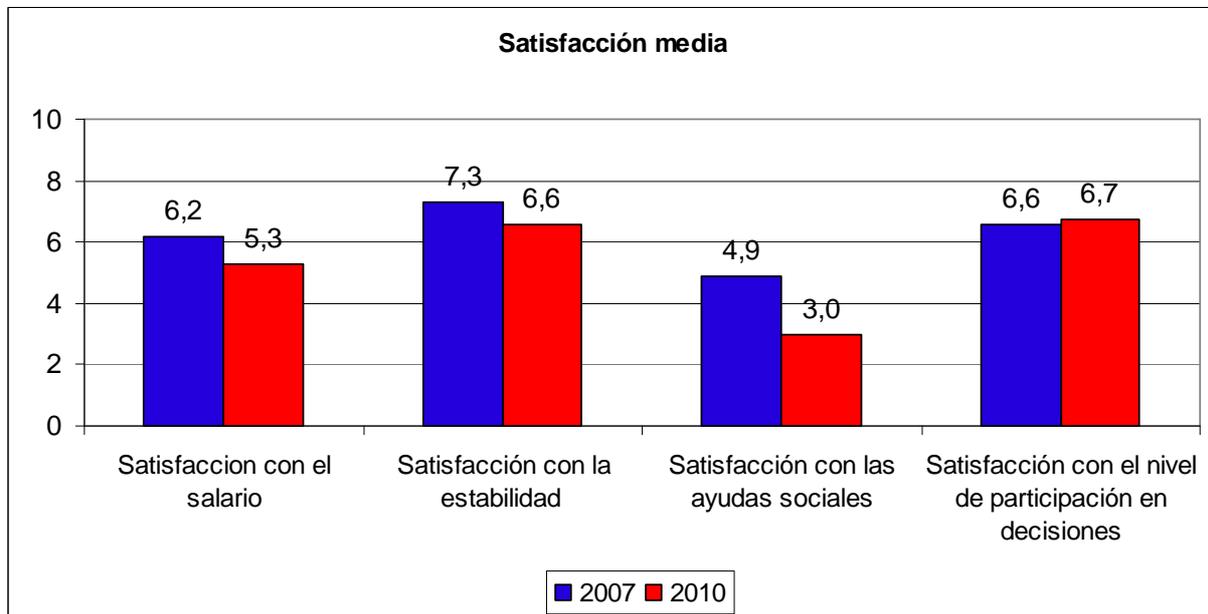
Tabla 1. Satisfacción media en relación a la calidad intrínseca del empleo. Castilla y León

ÁREAS	ELEMENTOS	2007	2010
1. Área relacionada con el contrato de trabajo.	Satisfacción con el salario.	6,2	5,3
	Satisfacción con la jornada.	7,0	6,8
	Satisfacción flexibilidad de horarios.	6,4	6,1
2. Área relacionada con la conciliación de vida laboral y familiar	Satisfacción con el tiempo de descanso.	6,4	6,3
	Satisfacción vacaciones y permisos.	7,0	6,8
	Satisfacción con las ayudas sociales.	4,9	3,0
3. Área relacionada con la seguridad y salud en el trabajo	Satisfacción con la salud y seguridad.	7,4	6,9
4. Área relacionada con la organización realización y formación.	Satisfacción con la estabilidad.	7,3	6,6
	Satisfacción con la formación.	6,1	5,9
	Satisfacción con la organización del trabajo.	7,1	6,6
	Satisfacción con la autonomía / independencia.	7,2	7,0
	Satisfacción con la posibilidad de promociones.	5,2	4,8
	Satisfacción con la actividad desarrollada	7,8	7,3
	Satisfacción con su desarrollo personal.	7,6	7,1
	Satisfacción con el nivel de participación en decisiones.	6,6	6,7

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Es posible que el descenso en los niveles medios de satisfacción resida en que las empresas (privadas, públicas y autónomos), debido a la profunda crisis económica, hayan tenido que ajustar más sus plantillas, salarios y ayudas sociales, exigiendo así que los trabajadores a su cargo sean más productivos, y dejando a un lado las necesidades de los mismos.

Gráfico 1. Satisfacción media en relación a la calidad intrínseca del trabajo. Castilla y León. Años 2007 y 2010



El gráfico 1, muestra las medias de cuatro de los indicadores a los que se dedicará especial atención en el apartado siguiente.

Las características de un entorno laboral de un trabajador pueden afectar al grado de satisfacción laboral. De todas las variables analizadas anteriormente, estas cuatro son las que pueden presentar un efecto más importante y significativo, de tal forma que su análisis individualizado pueda ofrecer pistas sobre hacia dónde podrían orientarse las políticas de personal para mejorar la satisfacción laboral, con los efectos positivos que pueda traer consigo. La satisfacción con el salario, con la estabilidad y con las ayudas sociales sufre una variación negativa. Estas medias dan muestra de una menor satisfacción de los ocupados, por lo tanto es posible que los resultados de una empresa puedan verse afectados con menores índices de productividad. Mientras que en el nivel de participación en decisiones se puede percibir una pequeña variación positiva.

5.2 Estudio comparativo de la satisfacción laboral por CCAA

En este apartado se estudiará la evolución de la satisfacción en relación con estos aspectos entre 2007 y 2010 para cada Comunidad Autónoma.

Las Comunidades Autónomas que en 2007 poseían una mayor satisfacción media con el **salario** eran Canarias, País Vasco, Aragón y Baleares, mientras que en el 2010 eran Cantabria, Cataluña, Murcia y País Vasco.

Del lado contrario, las Comunidades menos satisfechas en este sentido en 2007 eran Castilla-La Mancha, Navarra y Madrid, mientras en 2010 eran Galicia, Extremadura y La Rioja.

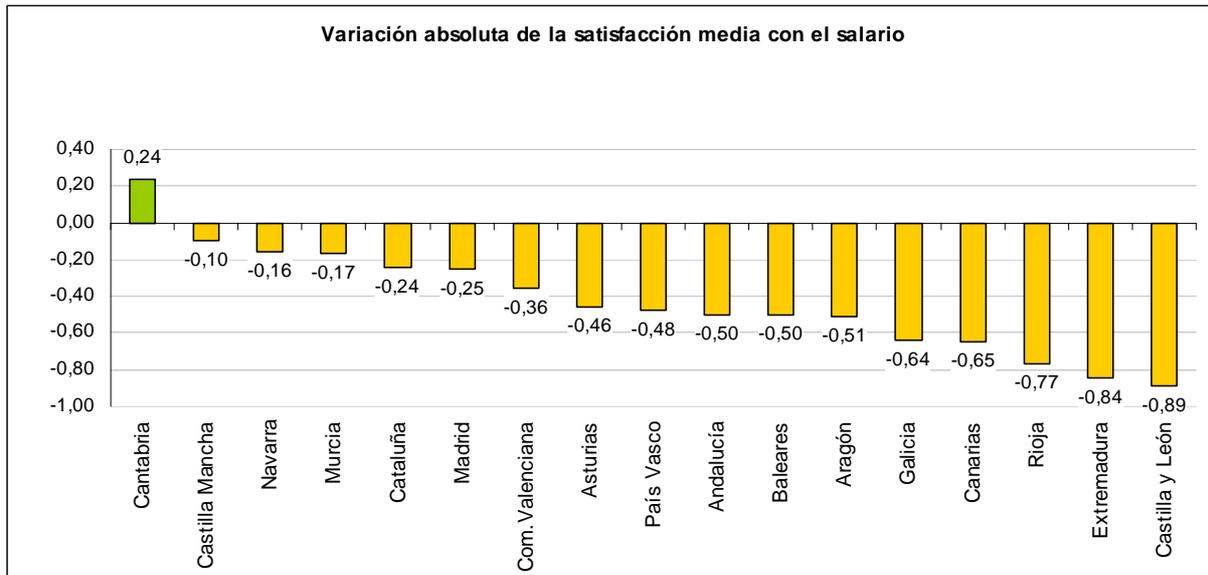
Tabla 2. Satisfacción media con el salario

Comunidades Autónomas	2007	2010	Variación absoluta
Cantabria	6,2	6,4	0,24
Castilla La Mancha	6,0	5,9	-0,10
Cataluña	6,2	6,0	-0,16
Murcia	6,2	6,0	-0,17
Navarra	6,0	5,8	-0,24
Madrid	6,0	5,7	-0,25
Aragón	6,4	6,1	-0,36
Com. Valenciana	6,1	5,7	-0,46
Andalucía	6,2	5,7	-0,48
Asturias	6,2	5,7	-0,50
Baleares	6,4	5,9	-0,50
País Vasco	6,5	6,0	-0,51
Canarias	6,6	5,9	-0,64
Galicia	6,2	5,5	-0,65
Extremadura	6,3	5,5	-0,77
Rioja	6,3	5,6	-0,84
Castilla y León	6,2	5,3	-0,89

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Todas las Comunidades Autónomas, excepto Cantabria, sufren una variación negativa en su nivel medio de satisfacción con el salario en el año 2010 respecto a 2007. Castilla y León experimenta el mayor descenso en dicho nivel de satisfacción.

Gráfico 2. Variación absoluta 2007/2010 de la satisfacción media con el salario por Comunidades Autónomas.



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los empleados consideran frecuentemente la remuneración como una medida de los logros personales y de su nivel social, por lo que la falta de satisfacción puede producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En Castilla y León en 2010 se produce un descenso de casi 1 punto con respecto al año 2007, este menor descenso puede contribuir a que otros niveles de satisfacción se vean también afectados.

Si atendemos ahora a otro de los aspectos de mayor trascendencia en el plano laboral, la **estabilidad**, observamos que las Comunidades Autónomas con mayor satisfacción media en este terreno en 2007 eran La Rioja, País Vasco y Baleares mientras que en 2010 eran Galicia, Asturias y Castilla-La Mancha.

Del lado contrario, las Comunidades menos satisfechas en este sentido en 2007 eran Andalucía, Navarra y Murcia, mientras en 2010 eran Andalucía, Madrid, Cantabria y Extremadura.

Tabla 3. Satisfacción media con la estabilidad

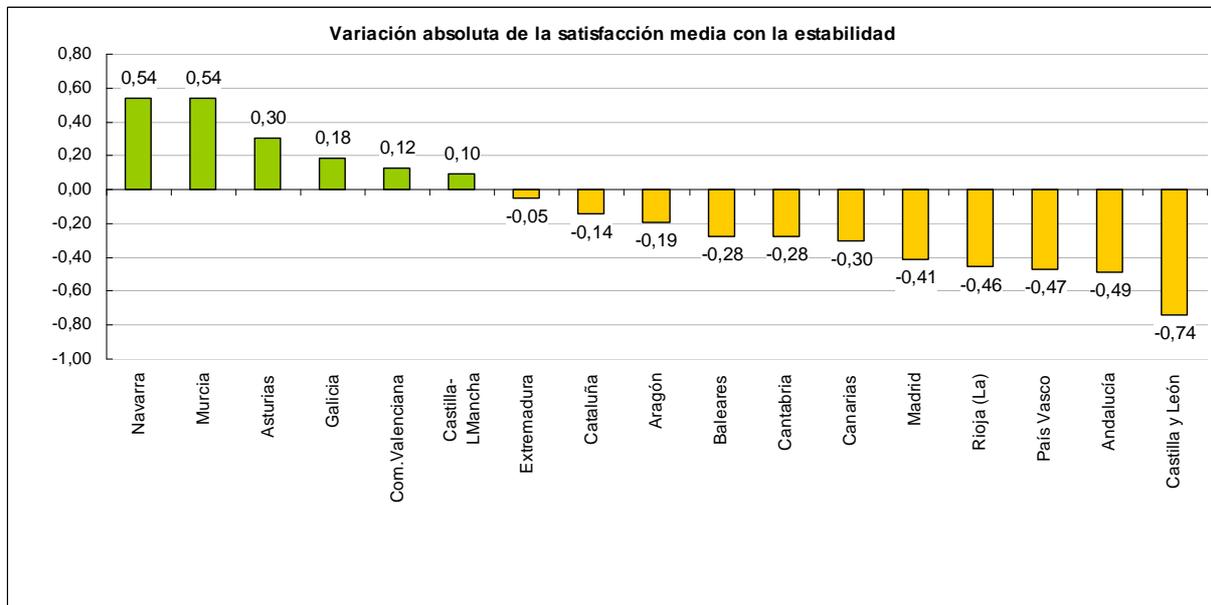
Comunidades Autónomas	2007	2010	Variación absoluta
Navarra	6,6	7,2	0,54
Murcia	6,7	7,2	0,54
Asturias	7,1	7,4	0,30
Galicia	7,3	7,5	0,18
Com. Valenciana	7,1	7,2	0,12
Castilla-La Mancha	7,3	7,4	0,10
Extremadura	7,1	7,1	-0,05
Cataluña	7,4	7,3	-0,14
Aragón	7,4	7,2	-0,19
Baleares	7,6	7,3	-0,28
Cantabria	7,4	7,1	-0,28
Canarias	7,5	7,2	-0,30
Madrid	7,5	7,1	-0,41
Rioja (La)	7,7	7,3	-0,46
País Vasco	7,7	7,2	-0,47
Andalucía	7,0	6,5	-0,49
Castilla y León	7,3	6,6	-0,74

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Todas las Comunidades Autónomas, excepto Navarra, Murcia, Asturias, Galicia, Comunidad Valenciana y Castilla La Mancha, sufren una variación negativa en su nivel medio de satisfacción con la estabilidad en el año 2010 respecto a 2007. Castilla y León experimenta el mayor descenso en dicho nivel de satisfacción.

Es posible que los índices de desempleo tengan que ver en que los trabajadores perciban una situación laboral menos estable, la inestabilidad laboral puede tener a su vez un impacto negativo sobre las decisiones de consumo en los hogares, contribuyendo a que el consumo privado sea inferior al que podría ser si la estabilidad de los empleos fuera mayor, con el consiguiente efecto negativo sobre el crecimiento de la economía.

Gráfico 3. Variación absoluta 2007/2010 de la satisfacción media con la estabilidad



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En cuanto a las **ayudas sociales**, las Comunidades Autónomas que poseían una mayor satisfacción media en 2007 eran Castilla y León, Aragón y Cantabria mientras que en 2010 eran Castilla-La Mancha, Madrid y Cataluña.

Del lado contrario, las Comunidades menos satisfechas en este sentido en 2007 eran Madrid, Galicia y Baleares, mientras que en 2010 eran Extremadura, Com. Valenciana, y Murcia.

Teniendo en cuenta la escala de medición de la satisfacción, estos valores ponen de manifiesto que ninguna Comunidad Autónoma está medianamente satisfecha con las ayudas sociales.

Tabla 4. Satisfacción media con las ayudas sociales

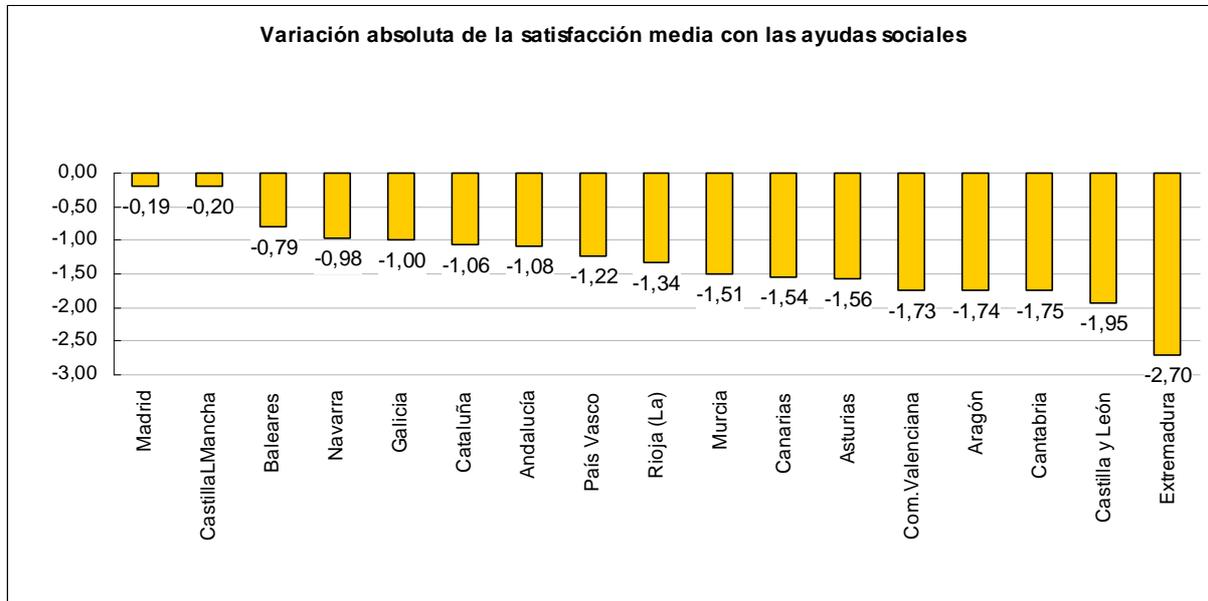
Comunidades Autónomas	2007	2010	Variación absoluta
Madrid	3,6	3,4	-0,19
Castilla-La Mancha	4,0	3,8	-0,20
Baleares	3,9	3,2	-0,79
Navarra	4,1	3,2	-0,98
Galicia	3,7	2,7	-1,00
Cataluña	4,5	3,4	-1,06
Andalucía	4,1	3,0	-1,08
País Vasco	4,3	3,1	-1,22
Rioja (La)	4,6	3,2	-1,34
Murcia	4,1	2,6	-1,51
Canarias	4,6	3,0	-1,54
Asturias	4,4	2,8	-1,56
Com. Valenciana	4,2	2,5	-1,73
Aragón	4,9	3,1	-1,74
Cantabria	4,7	2,9	-1,75
Castilla y León	4,9	3,0	-1,95
Extremadura	4,4	1,7	-2,70

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Todas las Comunidades Autónomas sufren una variación negativa en su nivel medio de satisfacción con las ayudas sociales en el año 2010 respecto a 2007. Castilla y León vuelve a situarse entre quienes experimentan el mayor descenso en dicho nivel de satisfacción, con -1,9 puntos, solamente superada por Extremadura (-2,7 puntos).

Entre los posibles servicios sociales que puede ofrecer una empresa se encuentran las ayudas para la vivienda, plan de pensiones, complementos a la Seguridad Social, ayudas para la formación, comedor para empleados, guarderías, etc. Este descenso tan acusado en Castilla y León, puede deberse a que con la incorporación de la mujer al mercado laboral, sienta este nivel de satisfacción mas necesario en su vida diaria. Solo las mujeres pasan de tener una satisfacción media en 2007 de 4,88 a una media de 2,72.

Gráfico 4. Variación absoluta 2007/2010 de la satisfacción media con las ayudas sociales.



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Atendiendo ahora a la **participación en las decisiones**, las Comunidades Autónomas que poseían una mayor satisfacción media en 2007 eran Extremadura, La Rioja y Aragón, mientras que en el 2010 eran Canarias, Galicia y La Rioja.

Por el contrario, las Comunidades menos satisfechas en este sentido en 2007 eran Baleares, Madrid y Murcia, mientras en 2010 eran Murcia, Castilla y León y Madrid.

Todas las Comunidades Autónomas, sufren una variación positiva en su nivel medio de satisfacción con la participación en decisiones en el año 2010 respecto a 2007, excepto Extremadura que es la única Comunidad Autónoma que experimenta un descenso en dicho nivel.

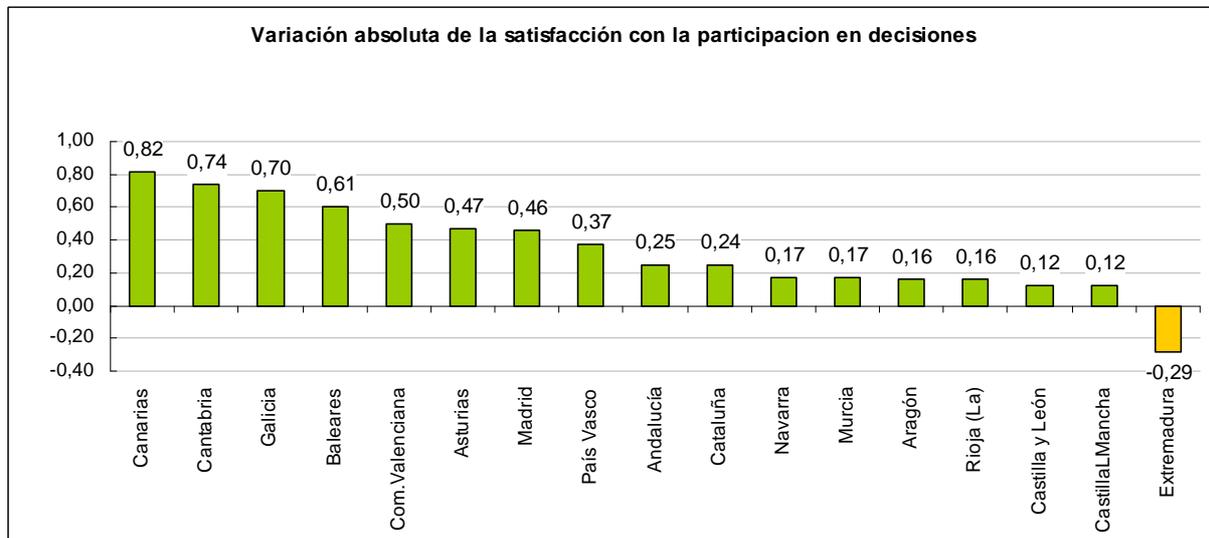
Tabla 5. Satisfacción media con la participación en decisiones

Comunidades Autónomas	2007	2010	Variación absoluta
Canarias	6,7	7,5	0,82
Cantabria	6,5	7,2	0,74
Galicia	6,6	7,3	0,70
Baleares	6,4	7,0	0,61
Com. Valenciana	6,5	7,0	0,50
Asturias	6,7	7,1	0,47
Madrid	6,4	6,8	0,46
País Vasco	6,6	6,9	0,37
Andalucía	6,5	6,8	0,25
Cataluña	6,6	6,9	0,24
Navarra	6,7	6,9	0,17
Murcia	6,4	6,6	0,17
Aragón	7,0	7,1	0,16
Rioja (La)	7,1	7,3	0,16
Castilla y León	6,6	6,7	0,12
Castilla-La Mancha	6,9	7,0	0,12
Extremadura	7,3	7,0	-0,29

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Aunque en menor medida que el resto de Comunidades Autónomas, Castilla y León nos ofrece una mejora en esta variable, es posible que en tiempos de crisis las empresas capaciten más a su personal para analizar posibles situaciones, dándoles más participación en la toma de decisiones, valorando por parte de sus superiores las sugerencias y la posibilidad de gozar de cierta independencia a la hora de desempeñar sus tareas.

Gráfico 5. Variación absoluta 2007/2010 de la satisfacción media con la participación en decisiones



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Por último, una vez analizados algunos aspectos concretos del puesto de trabajo, resulta interesante analizar la **satisfacción con el trabajo actual**, entendida como una combinación de las variables analizadas anteriormente.

Se observa que las Comunidades Autónomas que poseían una mayor satisfacción media con el trabajo actual en 2007 eran La Rioja, Canarias y Aragón mientras que en el 2010 eran Cantabria, Castilla la Mancha y Murcia.

Del lado contrario, las Comunidades menos satisfechas en este sentido en 2007 eran Madrid, seguido de Cantabria, Castilla la Mancha, Murcia, Navarra, Comunidad Valenciana y Galicia, mientras en 2010 eran Castilla y León, País Vasco y Madrid.

Tabla 6. Satisfacción media con el trabajo actual

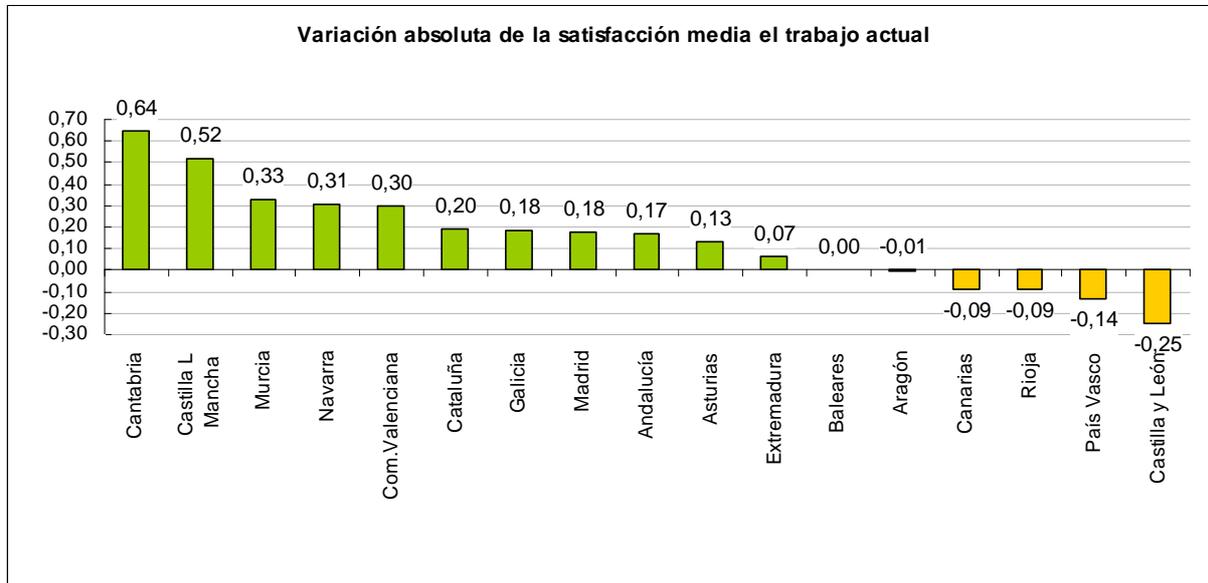
Comunidades Autónomas	2007	2010	Variación absoluta
Cantabria	7,1	7,7	0,64
Castilla La Mancha	7,1	7,6	0,52
Murcia	7,1	7,5	0,33
Navarra	7,1	7,4	0,31
Comunidad Valenciana	7,1	7,4	0,30
Cataluña	7,3	7,5	0,20
Galicia	7,1	7,3	0,18
Madrid	7,0	7,2	0,18
Andalucía	7,2	7,4	0,17
Asturias	7,2	7,3	0,13
Extremadura	7,4	7,4	0,07
Baleares	7,4	7,4	0,00
Aragón	7,5	7,5	-0,01
Canarias	7,5	7,4	-0,09
Rioja	7,6	7,5	-0,09
País Vasco	7,3	7,2	-0,14
Castilla y León	7,2	7,0	-0,25

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Todas las Comunidades Autónomas, sufren una variación positiva en su nivel medio de satisfacción con el trabajo actual en el año 2010 respecto a 2007, excepto Canarias, Rioja, País Vasco y Castilla y León.

Destaca el dato de Castilla y León, comunidad que registra el mayor descenso en el nivel de satisfacción estudiado.

Gráfico 6. Variación absoluta 2007/2010 de la satisfacción media con el trabajo actual



Fuente: Encuestas de Calidad de Vida en el Trabajo, años 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El grado medio de satisfacción en España en 2007 se sitúa en un 7,24 y en 2010 en un 7,38, la posibilidad de comparar la media de Castilla y León con la nacional, permite valorar mejor el resultado y da mayor seguridad a la interpretación. A la vista de los resultados, Castilla y León en 2010 está por debajo de la media, situándose a su vez en la comunidad con peor nivel de satisfacción.

Con esta percepción del trabajo actual, resulta particularmente significativo el hecho de que todas las Comunidades Autónomas en 2010 se situaran en niveles de satisfacción superiores a 7,0, una nota que podríamos considerar bastante alta y por encima del resto de indicadores que hemos analizado anteriormente, es curioso que la satisfacción con el salario se sitúa en 2010 con un nivel de 5,3 y en cambio la satisfacción con el trabajo actual se sitúe en un nivel dos puntos por encima.

6. ANALISIS DESDE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se ha situado en primer plano en la agenda política, a través de la aprobación de determinadas leyes, como el la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En este apartado se analiza si existe desigualdad por sexo en Castilla y León, y la variación, si la hubiera, entre 2007 y 2010.

6.1 Actividad y desempleo

Las elevadas tasas de desempleo en las mujeres hacen que sea de gran interés el estudio de los mismos y su evolución en 2007 y 2010.

La tasa de desempleo expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa.

Tabla 7. Tasa de desempleo. Castilla y León

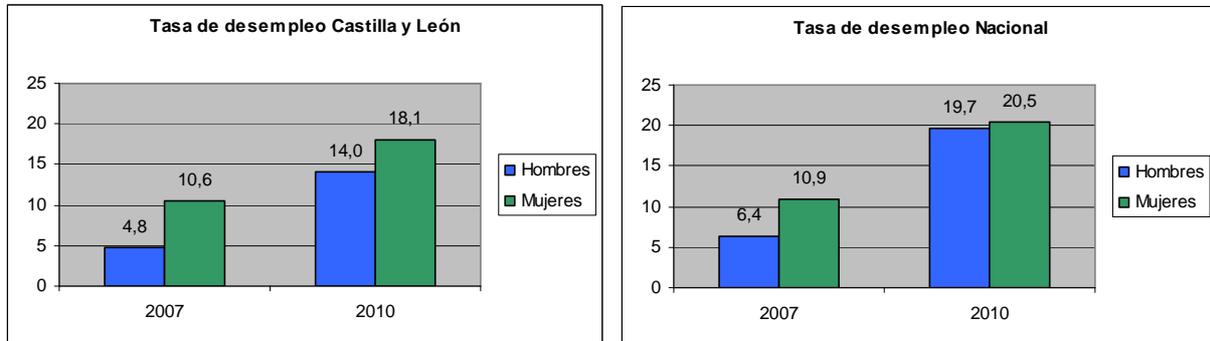
Sexo	2007	2010
Hombres	4,8	14,0
Mujeres	10,6	18,1

Fuente Encuesta de Población Activa. Medias anuales.

Se puede observar en ambos años que las mujeres sufren el desempleo en mayor medida que los hombres, aunque en 2010 se evidencia una menor brecha entre ambas tasas.

La pérdida de empleo ha sido generalizada en los grandes sectores económicos, pero ha sido especialmente intensa en la construcción, con una caída del 55,6%, y en la industria, con un 25,8%; por ello es lógico pensar que con la caída de la construcción y siendo un sector muy masculinizado, las tasas de desempleo de los hombres se dispararan, pasando de 4,8 puntos en 2007 a 14 puntos en 2010.

Gráfico 7. Tasa de desempleo



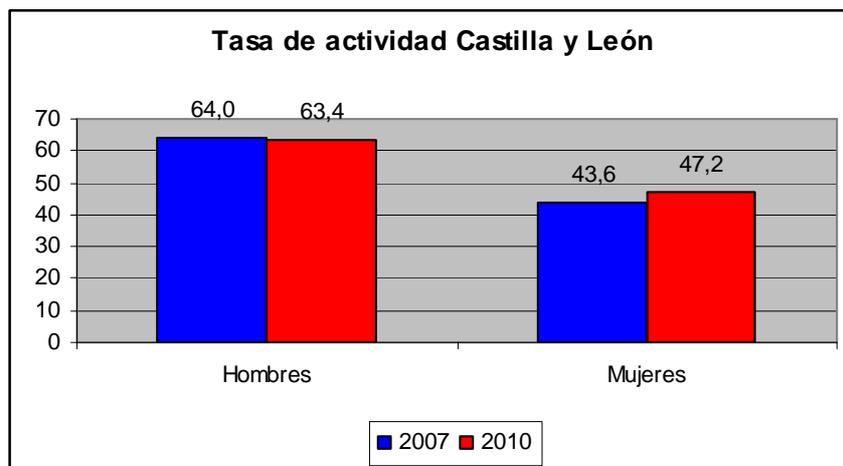
Fuente Encuesta de Población Activa.

Si comparamos la tasa de desempleo en Castilla y León con respecto a la nacional, a simple vista se observa que en ambos periodos se encuentra por debajo de la media. La tasa media de desempleo nacional en 2010 muestra una diferencia que apenas llega a 1 punto entre hombres y mujeres.

Con estos datos se considera importante la Tasa de Actividad en las mujeres en Castilla y León, con una diferencia de 3,6 puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad masculina ha permanecido prácticamente invariable.

La tasa de actividad expresa el porcentaje de población activa que se encuentran ocupadas o sin empleo pero en búsqueda del mismo sobre el total de población.

Gráfico 8. Tasa de actividad



Fuente Encuesta de Población Activa.

Este dato indica que cada vez más mujeres en edad de trabajar desean formar parte del mundo laboral retribuido. Al incrementarse la tasa de actividad, también lo hace la tasa de desempleo, podría ser una justificación a la brecha existente en la tasa de desempleo de las mujeres en 2010 con respecto a 2007.

6.2 El trabajo a tiempo parcial

Las primeras manifestaciones de la desigualdad se encuentran en las mayores dificultades para la inserción laboral de las mujeres, en una mayor preponderancia de los contratos a tiempo parcial, así como una menor remuneración.

Posiblemente el fomento de trabajo a tiempo parcial haya podido contribuir a aumentar el empleo femenino, con este estudio, se pretende conocer las diferencias en cuanto a la elección de jornada parcial según género.

Tabla 8. Tipo de jornada en Castilla y León

Tipo de jornada	2007		2010	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Completa	65,3	34,7	63,3	36,7
Parcial	27,6	72,4	13,3	86,7

*Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010.
Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

El contrato a tiempo parcial prevalece en las mujeres. En 2010, el 86,7% de los contratos a tiempo parcial estaba formado por mujeres.

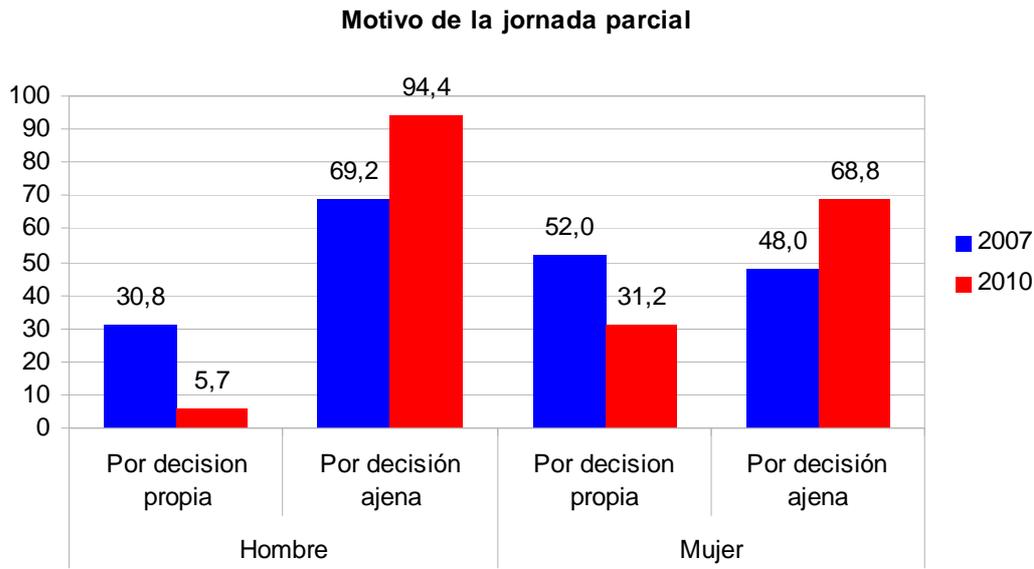
Tabla 9. Motivo de la jornada parcial en Castilla y León

Motivo Jornada Parcial	2007		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Decisión propia	30,8	52,0	5,7	31,2
Decisión ajena	69,2	48,0	94,4	68,8

*Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010.
Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

Se observa que en ambos periodos son las mujeres las que deciden voluntariamente optar a la jornada parcial, dando muestra de la sobre-representación de las mujeres en este tipo de contratos.

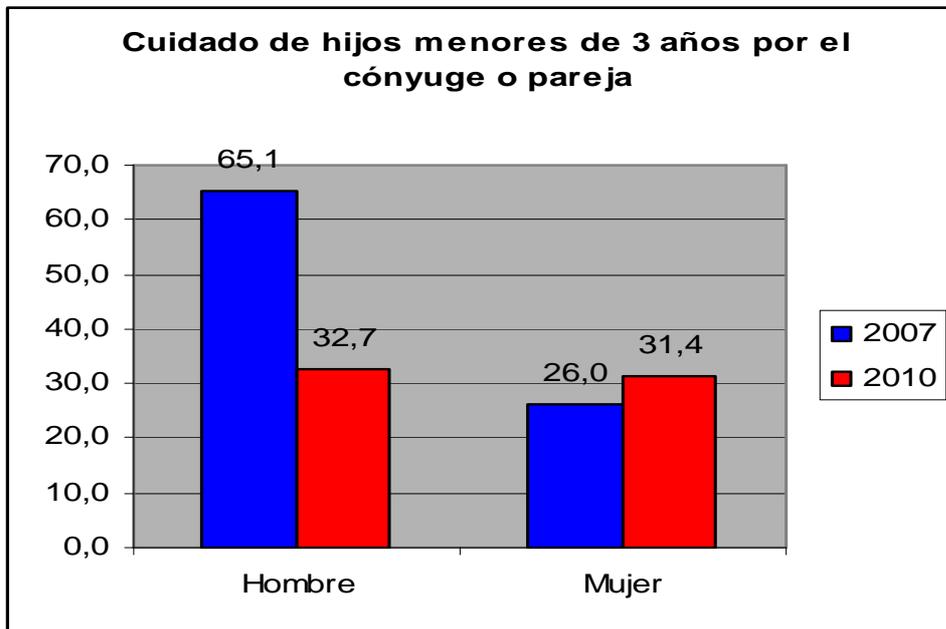
Gráfico 9. Motivo de la jornada parcial en Castilla y León



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El trabajo a tiempo parcial, se ha tratado de justificar como una vida de conciliación de las responsabilidades familiares y del trabajo remunerado. Cuando se analiza el grado de voluntariedad por sexo para acceder a este tipo de jornada, se observa que el porcentaje de mujeres es muy alto, por lo tanto se deduce que las responsabilidades familiares siguen siendo un asunto reservado para las mujeres.

Gráfico 9.1 Cuidado de hijos menores de 3 años por el cónyuge o pareja



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010.
Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En 2007 un 65,1% de los hombres dejaban el cuidado de sus hijos menores de 3 años a su cónyuge o pareja, en cambio las mujeres lo dejaban en un 26%, la situación cambia en 2010 cuando los hombres lo dejan en un 32,7% mientras que las mujeres lo dejan en un 31,4%.

Como vemos, el cuidado de los hijos puede ser uno de los motivos por los que las mujeres optan por la jornada reducida, por esta razón aparecen importantes diferencias entre sexos que demuestran que generalmente son las mujeres las que se encargan del cuidado de los niños.

Gráfico 9.2.

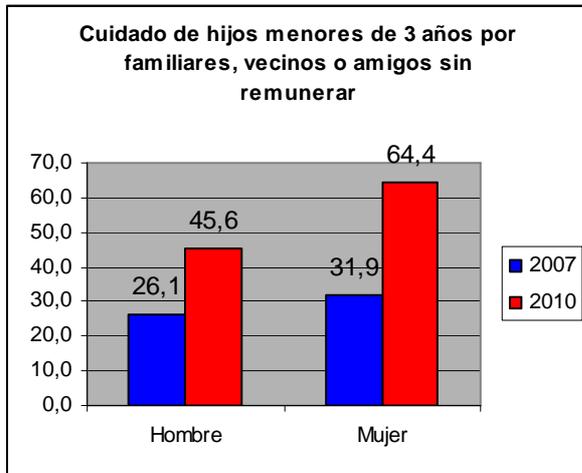
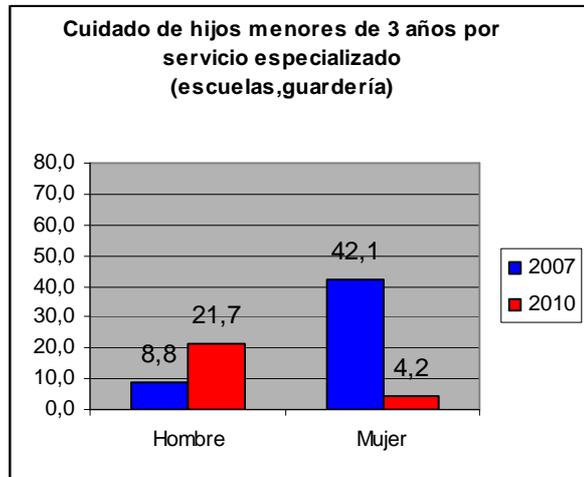


Gráfico 9.3



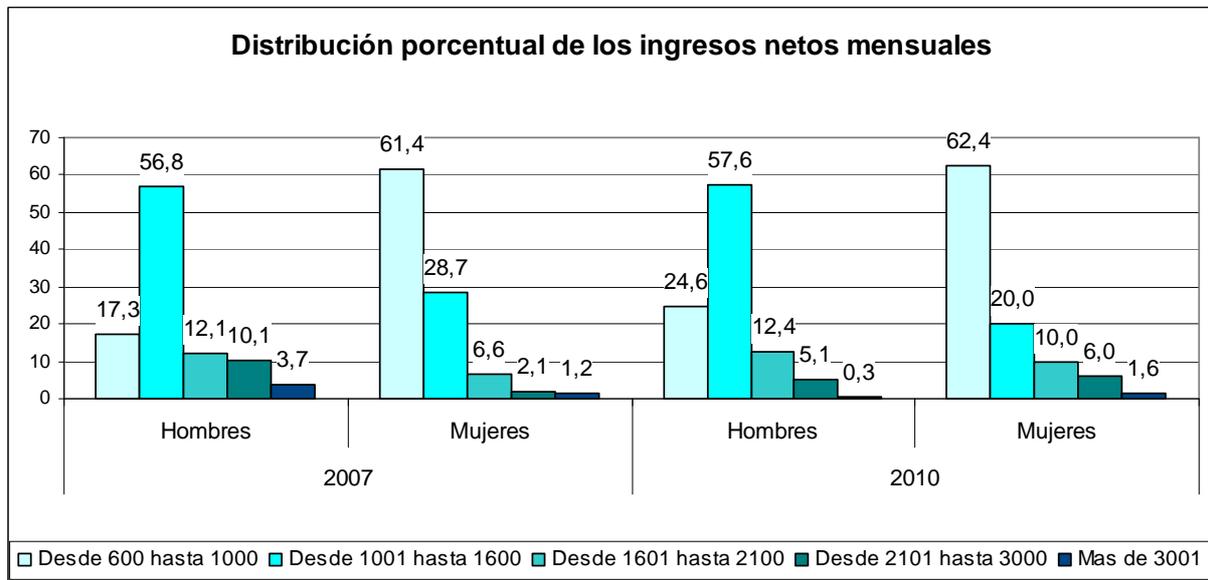
Por otro lado, el porcentaje de hombres y mujeres ocupados que deciden optar por que los familiares vecinos o amigos sin remunerar les cuiden a sus hijos menores de 3 años, es bastante superior en 2010 que en 2007, en cambio cuando deciden que los hijos sean cuidados por un servicio especializado, en el caso de los hombres, pasa de un 8,8 a un 21,7 puntos en 2010 con respecto a 2007 y en el caso de las mujeres, pasan de un 42,1 a un 4,2 puntos de 2007 a 2010. De estos datos se desprende un reajuste en la economía familiar y posible motivo por las diferencias existentes en el cuidado de hijos menores de 3 años entre hombres y mujeres.

Con los datos de este último gráfico, la conclusión a la que se puede llegar, es que posiblemente el fomento del trabajo a tiempo parcial haya podido contribuir a aumentar el empleo femenino, pero por otro lado, se puede observar que las razones por las que las mujeres recurren a este tipo de contrato voluntariamente se debe a obligaciones familiares, por lo tanto los estereotipos de género siguen jugando un papel importante, la falta de correspondencia entre hombres y mujeres dentro de los hogares sigue teniendo importantes consecuencias en el mercado de trabajo.

6.3 La retribución salarial

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es una realidad en el mercado de trabajo, la brecha salarial por sexo en España no ha experimentado grandes variaciones en los últimos años, según la última Encuesta de Estructura Salarial (EES) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE), se situó en 2010 en el 22,55%. Estas variaciones deben matizarse en función de otras variables laborales como puedan ser la jornada, ocupación, etc. Siendo de particular interés este estudio, se mostrarán diversas variables a fin de definir en que nivel de discriminación se encuentran los ocupados de Castilla y León.

Gráfico 10. Ingresos netos mensuales. Castilla y León



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En primer lugar, se aprecia que la proporción de mujeres con salario hasta 1.000 euros se mantiene prácticamente estable (en torno al 61%-62%), a la vez que la proporción de hombres con este mismo salario se incrementa en 7,3 puntos porcentuales, pasando de un 17,3% en 2007 a un 24,6% en 2010.

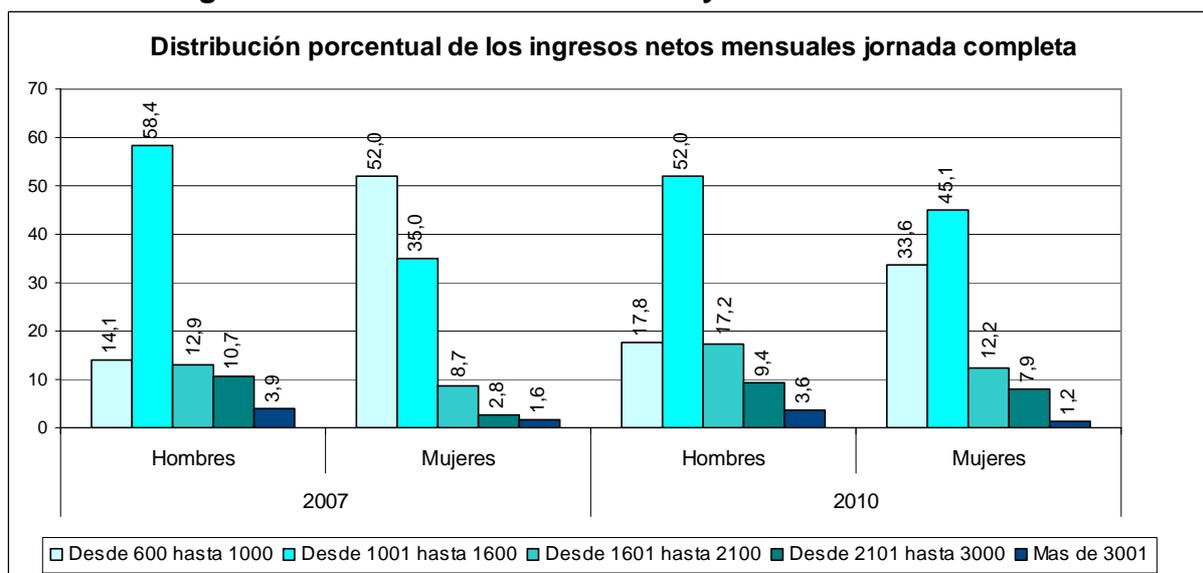
En segundo lugar, destaca la proporción de ocupados con salarios superiores a 2.100 euros. En el caso de los hombres, el porcentaje disminuye notablemente: de un 13,8%

en 2007 cae a un 5,4% en 2010. Para las mujeres la situación es la contraria: de un 3,3% en 2007 se pasa a un 7,6% en 2010.

Esta situación puede deberse a que durante la burbuja inmobiliaria ha existido un destrozo en el capital humano. En 2007 muchos jóvenes dejaron los estudios prematuramente para trabajar en la construcción y en 2010 han sido sacados del mercado y su única experiencia laboral es en un sector sin futuro. Se ha constatado en esta encuesta, que en el año 2007 el 16,5% de los ocupados pertenecían al sector de la construcción y en el año 2010 ese porcentaje descendió al 8%.

Sin embargo, estos datos pueden ocultar determinadas tendencias relacionadas con el tipo de jornada, bien sea completa o parcial.

Gráfico 11. Ingresos netos mensuales. Castilla y León



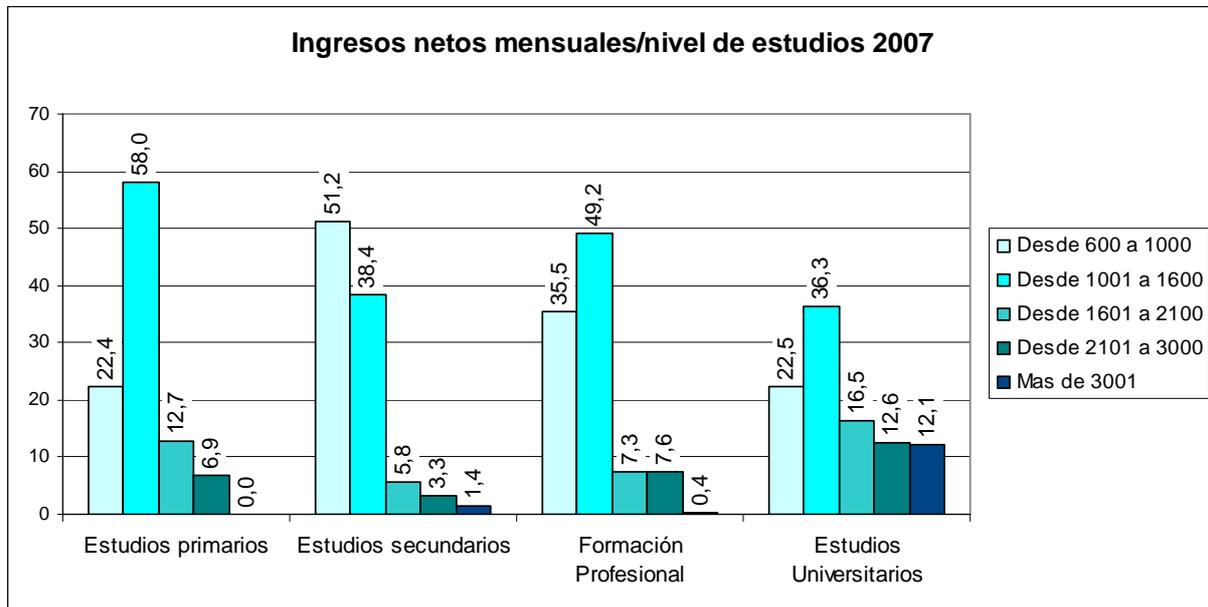
Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En primer lugar, se aprecia que la proporción de mujeres a jornada completa con salario hasta 1.000 euros disminuye en el año 2010 en torno a los 19 puntos, a la vez que la proporción de hombres con este mismo salario aumenta en 3,7 puntos porcentuales, pasando de un 14,1% en 2007 a un 17,8% en 2010.

En segundo lugar, destaca la proporción de ocupados con salarios superiores a 2.100 euros. En el caso de los hombres, se mantiene prácticamente estable (en torno al 13%-14%). Para las mujeres la situación es diferente con este mismo salario se incrementa en 4,7 puntos porcentuales, pasando de un 4,4% a un 9,1%

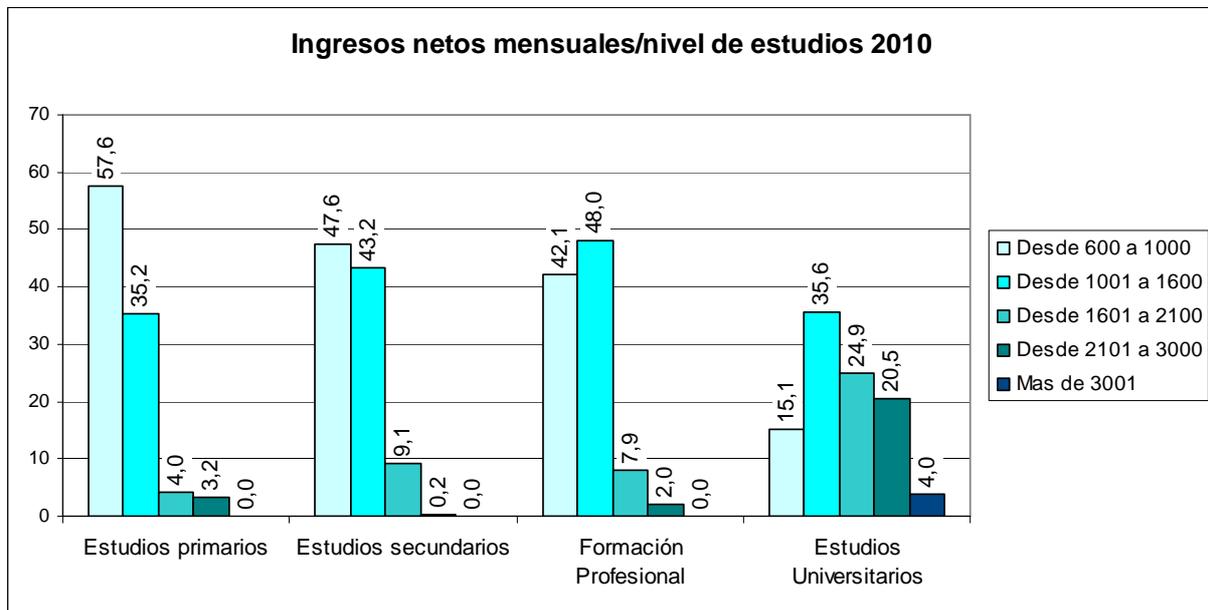
En términos generales, los ocupados tienden a situarse en estratos salariales inferiores en 2010 respecto a 2007.

Gráfico 12. Ingresos netos mensuales por nivel de estudios. Castilla y León



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Gráfico 13. Ingresos netos mensuales por nivel de estudios. Castilla y León



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En primer lugar, se aprecia un incremento de la proporción de sueldos inferiores a 1000 euros en 2010, pasando de un 22,4% a un 57,6%. Con respecto a los sueldos de más de 3000 euros, se aprecia un descenso en la proporción, pasando de un 12,1% a un 4%.

Mientras que en el año 2007 los salarios no estaban tan vinculados al nivel de estudios, observando, que el 57,98% de los sueldos estaban entre 1001 y 1600 para un nivel de estudios “estudios primarios”. En el año 2010 el 57,57% de los sueldos estaban entre 600 a 1000 euros, para el mismo nivel de estudios.

Resulta interesante la correlación en ambos años que existe entre estas dos variables. En la siguiente tabla se muestra el coeficiente de correlación rho de Spearman que se utiliza para estudiar el grado de relación lineal entre dos variables ordinales. Este estadístico toma valores entre -1 (relación lineal negativa perfecta: a medida que una variable aumenta, la otra disminuye) y 1 (relación lineal positiva perfecta: a medida que una variable aumenta, la otra también aumenta), debiéndose interpretar el 0 como ausencia de relación lineal.

Tabla 10. Ingresos netos/nivel de estudios

Correlación de Spearman	
Periodo	Coefficiente
2007	0,073
2010	0,347

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2007 y 2010. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Estos datos nos muestran que la posibilidad de obtener mayores ingresos a lo largo del ciclo vital aumenta a medida que se incrementa el nivel de educación, siendo mas pronunciada esa correlación en 2010.

7. CONCLUSIONES

Con este trabajo, se ha constatado que el empleo representa uno de los aspectos más importantes que condiciona nuestra vida, por eso, según experimente cada persona su ambiente de trabajo así determinará en su vida laboral e incluso personal. Todos los resultados analizados atienden a respuestas subjetivas para evaluar la calidad de vida en su puesto de trabajo, por lo tanto es importante comparar sobre situaciones similares. El que en Castilla y León se observen niveles de satisfacción por debajo de la media nacional en 2010, si puede alertar de cómo se resiente la satisfacción casi dos años después de la crisis. Estos datos pueden dar pistas sobre la dirección que toman las empresas, tomando decisiones encaminadas a obtener una mayor productividad, reducción de salarios, o eliminación de ayudas sociales. Las medidas empresariales pueden provocar en un trabajador respuestas diferentes; una *respuesta activa*, como puede ser búsqueda de empleo ocasionando un trastorno a la empresa, o puede tener una *respuesta pasiva*, como puede ser esperar a que las cosas mejoren. Es probable que en 2010 se planteara la posibilidad de buscar otro empleo, pero si nos planteamos este mismo análisis en 2013 con los mismos indicadores, quizá la respuesta fuera muy diferente. Tendemos a compararnos con lo que tenemos a nuestro alrededor y las circunstancias del momento, por lo tanto la respuesta pasiva quizá se ajustara más en estos tiempos.

Sí resulta interesante hacerse la siguiente pregunta, *¿estar insatisfecho es malo en sí mismo?*, la insatisfacción puede ser una emoción o impulso que te ayude a modificar conductas.

Por otro lado, los datos analizados en este trabajo, demuestran que las desigualdades de género en cuanto a tasas de desempleo tipos de contrato y retribución siguen aumentando, aunque se ha podido comprobar que la brecha de la tasa de desempleo en las mujeres ha disminuido considerablemente en Castilla y León en 2010 con respecto a los datos de 2007, dando como resultado una mayor preponderancia de los contratos a tiempo parcial en las mujeres. En 2010 y en plena crisis es posible que la economía de los hogares se haya visto mermada ocasionada principalmente por las

medidas de ajuste tomadas por las empresas como puedan ser reducción de salarios y destrucción de empleo, es por eso que muchas mujeres pudieran optar a un empleo remunerado a tiempo parcial y con ello dedicarle también la atención necesaria a la familia y trabajo doméstico.

Se puede constatar con este trabajo, que las mujeres en un 31,4% dejan a sus hijos menores de 3 años con su cónyuge o pareja mientras que los hombres los dejan en un 65,1%, un claro motivo por el que contratos a tiempo parcial son voluntariamente aceptados por las mujeres.

En cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, persiste y se mantiene casi invariable, siendo necesarias medidas centradas en la equiparación de los salarios, cabe destacar como en 2007 un 52% de las mujeres trabajadoras a jornada completa percibían unos ingresos netos inferiores a 1000 euros mientras que solo el 14,1% de los hombres tenían ese salario.

Sin hacer ninguna distinción por sexo, a la vista de los datos podemos comprobar como los sueldos en 2010 se van ajustando al nivel de estudios, los sueldos inferiores a 1000 euros lo perciben los ocupados con un nivel de estudios primarios en un 57,6%, cuando en 2007 ese porcentaje se situaba en el 22,4%.

Esta claro que la recesión de la economía ha generado que el mercado laboral proyecte una situación de inestabilidad, e inseguridad, y quizá los problemas de desigualdad que existen actualmente no sean un tema primordial en la economía actual, por lo tanto se pronostican cambios lentos aunque seguros para poder llegar a la igualdad entre hombre y mujeres.

A la vista de este análisis podemos decir que;

- Son necesarias políticas de personal para mejora la satisfacción laboral.
- El incremento del contrato a Tiempo Parcial en las mujeres, va ligado a más responsabilidades familiares.
- Las familias se han visto obligadas a un reajuste en su economía doméstica.
- Son necesarias medidas encaminadas a disminuir la brecha salarial por género.

BIBLIOGRAFIA

- Directiva 94/45/CE del Consejo sobre Comités de Empresa Europeos y Directiva 2002/14 del Consejo sobre un marco general de información y consulta a los Trabajadores Europeos.
- Drucker, Peter. (1999): *La Sociedad Post Capitalista*, (2da Edición), Editorial Norma, Colombia.
- Dyer, j. y Hoffenberg, M. (1975): *Evaluating the Quality of Working Life*, Editorial The Free Press,
- Fernández-Rios, M y Giménez, L. (1998): *Criterios para Definir la Calidad de Vida en el Trabajo*.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, publicada en el Boletín Oficial del Estado, nº 71, de 23 de marzo de 2007.
- Nadler, D y Lawler E. (1983): *Quality of Work Life*, Editorial Winter, EEUU.
- Peña Casas R. (2009): «Más y mejores empleos. Marcos conceptuales y políticos del trabajo y del empleo en la Unión Europea», en R. Gutiérrez Palacios, A.M. Guillén Rodríguez y S. González Begega (eds.), *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*, Madrid (Thomson-Reuters), en prensa.
- Robbins, Stephen P (1996): *Comportamiento Organizacional*, Editorial Prentice Hall, México.
- Turcotte, P (1986): *Calidad de Vida en el Trabajo*, Editorial Trillas, México, 1986.
- Walton, R. (1975): *Criterios de la Calidad de Vida en el Trabajo*, Editorial The Free Press, EEUU
- Web del Instituto Nacional de Estadística.
- Web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.