

**DETERMINANTES MULTIDIMENSIONALES  
EN LA CALIDAD PERCIBIDA DEL  
EMPLEO.  
Evidencia empírica para España**

**MULTIDIMENSIONAL DETERMINANTS  
OF PERCEIVED WORK QUALITY.  
Empirical evidence from Spain**

ÁNGEL DÍAZ-CHAO

*Universidad Rey Juan Carlos (URJC) e Instituto Interdisciplinario de Internet (IN3)*  
[angel.diaz@urjc.es](mailto:angel.diaz@urjc.es)

PILAR FICAPAL-CUSÍ

*Universitat Oberta de Catalunya (UOC) e Instituto Interdisciplinario de Internet (IN3)*  
[pficapal@uoc.edu](mailto:pficapal@uoc.edu)

JOAN TORRENT-SELLENS

*Universitat Oberta de Catalunya (UOC) e Instituto Interdisciplinario de Internet (IN3)*  
[jtorrent@uoc.edu](mailto:jtorrent@uoc.edu)

**Cómo citar el artículo / Citation:** Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusí, P. y J. Torrent-Sellens. 2015. "Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España", *Revista Internacional de Sociología*, 73, nº1, doi: <http://dx.doi.org/103989/ris.2013.03.25>

**Copyright:** © 2015 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Attribution-Non Commercial (by-nc) Spain

**Recibido:** 25/03/2013. **Aceptado:** 18/12/2013

**Fecha de publicación on line:** 30/04/2015

**RESUMEN**

A través de una muestra representativa para 8.755 empleados asalariados en 2010, y utilizando un sistema de ecuaciones estructurales, este artículo analiza empíricamente los determinantes multidimensionales (efectos directos) de la calidad percibida del empleo en España. La investigación concluye que la calidad del empleo combina un amplio conjunto de dimensiones explicativas que están vinculadas con el propio puesto de trabajo (calidad intrínseca, organización, inclusión y acceso y compensación), pero también con su entorno y las relaciones laborales (relaciones sociales, intensidad del empleo, formación, y salud y seguridad en el trabajo). Por consiguiente, las políticas públicas de empleo para la salida de la crisis no solo deberían abordar la calidad del puesto de trabajo, sino también atender a las dimensiones vinculadas con su entorno y las relaciones laborales.

**PALABRAS CLAVE**

Calidad de vida en el trabajo; Organización del trabajo; Satisfacción general del trabajo; Sistema de ecuaciones estructurales (SEM).

**ABSTRACT**

Through a representative sample of 8.755 employees in 2010, and using a structural equations model (SEM), this article analyzes empirically the multidimensional determinants (direct effects) of the perceived work quality in Spain. The research concludes that the perceived work quality combines a broad set of explanatory dimensions that are linked with de workplace itself (intrinsic work quality, organization, access and inclusion, and compensations), but also with their environment and labor relations (social relations, work intensity, skills and training, and health and safety). Therefore, the public employment policies for ending the economic crisis should not only address the quality or workplace, but also meet the dimensions related to their environment and labor relations.

**ADDITIONAL KEYWORDS**

Overall Work Satisfaction; Quality of Work Life; Structural Equations Model (SEM); Work Organization.

## MARCO ANALÍTICO Y POLÍTICO

Durante las últimas décadas la calidad del empleo, en especial el debate sobre la cantidad y calidad del trabajo, se ha ido consolidando como un creciente campo de análisis de la investigación económica y social (Sola 2011; Narocki *et al.* 2009; Paoli 1997 y 1992). En Europa, la progresiva reducción del desempleo y el preocupante aumento de la precariedad laboral durante la década de los noventa situaron la cuestión de la calidad del empleo en el centro del diseño de las políticas públicas en el ámbito laboral, económico y social (González y Guillén 2009; Kallerberg 2000). La introducción del concepto “trabajo decente” por parte de la Organización Internacional del Trabajo (1999), y la creación de la estrategia europea de empleo, que se marcó como objetivo de la Unión Europea la creación de “más y mejores empleos”, son dos ejemplos inequívocos de la renovada preocupación por la calidad del empleo en el ámbito europeo.

Ante este nuevo objetivo, la Comisión Europea (2001a) ha destacado las dificultades de acotar conceptualmente la calidad del empleo subrayado su carácter multidimensional. A partir de este momento, los actores políticos y sociales, e inclusive la propia comunidad académica, desarrollaron un nuevo enfoque sobre las políticas de empleo que, sin dejar de atender al rendimiento del mercado de trabajo, busca asegurar el mantenimiento de sus niveles de calidad (González y Guillén 2009; Prieto *et al.* 2009). A pesar de este propósito de equilibrio, pronto aparecieron fuertes contradicciones entre la cantidad y la calidad del empleo perseguidas por las políticas públicas, con un claro predominio del enfoque de cantidad (pleno empleo) y solo con algunas cuestiones puntuales referidas a la calidad (Ruesga, Pérez y Viñas 2011; Davoine 2006). La aparición y consolidación de la crisis económica no ha hecho más que acrecentar estas tensiones, priorizándose nuevamente las cuestiones vinculadas con la cantidad, en un contexto de reaparición de importantes problemas de desempleo (Guillén, Gutiérrez y González 2009).

Sin embargo, la evidencia empírica disponible ha corroborado sobradamente que los puestos de trabajo de elevada calidad mejoran las condiciones de trabajo, aumentan el desarrollo y las capacidades de los trabajadores, disminuyen el paro, incrementan la productividad de las empresas, mejoran la competitividad de la economía, y fomentan el bienestar social en un entorno cada vez más globalizado (Dahl, Nesheim y Olsen 2009; Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière 2008a y 2008b; Comisión Europea 2008 y 2003). Por consiguiente, y a pesar de la lógica preocupación por la creación de empleo en contextos de crisis económica, las políticas públicas de empleo no deberían olvidar su dimensión cualitativa, puesto que esta se retroalimenta con la dimensión cuantitativa. En una economía global, donde el conocimiento, la tecnología y la innovación son la clave para la competitividad de las empresas y para la salida de

la crisis económica, los nuevos procesos de generación de valor y las fuentes coinnovadoras de productividad pasan, inevitablemente, por un trabajo de calidad (Torrent-Sellens y Ficapal-Cusí 2010). En otras palabras, en la economía global, la creación de empleo depende, en gran medida, de su calidad, de su capacidad para generar puestos de trabajo con empleados formados, autónomos, comprometidos y satisfechos, que innoven y mejoren la creación del valor añadido en la empresa.

En este contexto, la investigación más reciente sobre la calidad del empleo (Osterman 2013) ha constatado la aparición de nuevos problemas asociados con el cambio estructural del trabajo. En especial, se han evidenciado: la existencia de desigualdades crecientes en la calidad del empleo (Green *et al.* 2013), los efectos negativos de la intensidad del trabajo sobre algunas dimensiones de la salud laboral (Cottini y Lucifora 2013) y la importancia de la implicación de los sindicatos en los procesos de cambio organizativo con el fin de aminorar los efectos contractivos del cambio sobre la calidad del empleo (Bryson, Barth y Olsen 2013). Desde el punto de vista de las tensiones entre cantidad y calidad del empleo, la investigación más reciente también ha realizado avances importantes. En concreto, se ha destacado la importancia de la consideración de las expectativas futuras del empleo por parte de los trabajadores, claramente vinculadas con su nivel educativo (Gallie, Felstead y Green 2012). Los empleados con una percepción elevada sobre el futuro de su empleo tienden a obtener trabajos de mayor calidad (Graso y Probst 2012).

Así pues, y con los objetivos de aportar una nueva evidencia y conciliar las dimensiones cuantitativa y cualitativa de las políticas de empleo en tiempos de crisis económica (González y Guillén 2009), en este artículo, que tiene un enfoque multidimensional y empírico, se analizan los determinantes de la calidad percibida del empleo (Esser y Olsen 2012; Olsen, Kalleberg y Nesheim 2010; Handel 2005) en España para el año 2010; para ello utilizaremos los microdatos de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)*, que elabora anualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2010 es el último ejercicio disponible). Esta fuente de información nos proporciona datos muy completos sobre las percepciones de los empleados en torno a las múltiples dimensiones de su situación laboral y familiar. Además, con el análisis de los datos de 2010 no será posible empezar a captar los efectos de la crisis económica sobre la calidad percibida del empleo.

## LA CALIDAD PERCIBIDA DEL EMPLEO: CONCEPTO, DIMENSIONES Y MÉTRICAS

En sus primeras aproximaciones conceptuales, la calidad en el empleo manifestó sus múltiples dimensiones psicológicas, sociológicas y económicas (Weinert 1985; Nadler

y Lawler 1983). En la visión neoclásica de la economía del trabajo, la calidad del empleo se relacionó inicialmente con el nivel salarial, mientras que las primeras aproximaciones macroeconómicas incidían en que los fallos del mercado pueden acabar generando carencias en la inversión en capital humano. En este sentido, la teoría del capital humano reconoce la importancia de la formación y el aprendizaje como indicadores del empleo de calidad (Comisión Europea 2001a; Becker 1964). Por su parte, la experiencia y el entorno laboral, las relaciones entre trabajadores y organización, los movimientos sociales, las relaciones afectivas y cognitivas, y la conducta de los trabajadores ya fueron consideradas en las primeras investigaciones psicológicas y sociológicas. En este sentido, el enfoque sociotécnico empezó a propugnar la necesidad de un cambio en los modelos tayloristas y fordistas de organización del trabajo, introduciendo planteamientos de calidad de vida laboral en el diseño de los puestos de trabajo (Cherns 1987). En esta primera literatura la calidad del empleo se vinculó con la satisfacción en el trabajo, entendida como las reacciones, sensaciones, sentimientos y motivación del trabajador en relación con su empleo. Además, también se empezó a asociar con la salud física, psíquica y emocional del trabajador, con claros efectos sobre los resultados de las organizaciones (May y Lau 1988).

En la investigación ulterior pronto se configuraron dos perspectivas: la subjetiva, relacionada con los trabajadores; y la objetiva, relacionada con el entorno laboral (Segurado y Agulló 2002; González, Peiró y Bravo 1996; Elizur y Shye 1990). En la dimensión subjetiva, la calidad del empleo se vincula, entre otras, con algunas características de los trabajadores como la satisfacción, actitudes, motivación, compromiso y orgullo (Sirgy 2001; Cohen, Chang y Ledford 1997; Marks *et al.* 1986). En la dimensión objetiva aparecen características como la seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, sistemas de gestión y procesos organizativos (Vieira y Díaz-Serrano 2005; Souza-Poza 2000; Wilcock y Wright 1991). Otros autores han realizado un esfuerzo para integrar las perspectivas objetivas y subjetivas (Mascaro, Díaz de Quijano y Romeo 2005; Mirvis y Lawler 1984).

Más recientemente, la flexibilización, segmentación e individualización de los mercados de trabajo, la aparición de nuevas prácticas de organización del empleo, la revolución tecnológica, y la creciente tensión entre cantidad y calidad de trabajo, surgida como resultado de la reciente crisis económica internacional, han impulsado nuevas orientaciones de la investigación sobre el mercado de trabajo en general (Torrent-Sellens y Ficapal-Cusí 2009; Torrent-Sellens 2008; Díaz-Chao 2008) y sobre la calidad del empleo en particular (Osterman 2013; García-Izquierdo y Ramos-Villagrasa 2009; Salais y Villeneuve 2004). Algunas investigaciones han constatado la influencia de la creciente flexibilidad del mercado de trabajo, la

aparición de nuevos contratos y marcos de relación laboral y los efectos del cambio organizativo (Bryson, Barth y Dale-Olsen 2013; Esser y Olsen 2012; Kalleberg, Reskin y Hudson 2007; Eyraud y Vaughan-Whitehead 2007). También se ha evidenciado que la calidad del empleo repercute en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, lo que acaba por impactar en los resultados de las organizaciones (Cottini and Lucifora 2013; Harter, Schmidt y Hayes 2002; Lau y May 1998). Otras aportaciones la han asociado con la interacción del ámbito personal, familiar y laboral. Básicamente, se ha constatado que trabajo y familia se retroalimentan en el sentido de que la satisfacción y el logro en el empleo interactúan con la satisfacción y la felicidad personal y familiar (Orton 2011; McMillan, Morris y Atchley 2011; Green 2010; Grzywacz y Carlson 2007; Schmid 2006; Schmid y Gazier 2002; Clark 2000a y 2000b).

En definitiva, bajo este nuevo prisma analítico se reconoce que el principal objetivo de la calidad del empleo es la integración, apoyo y mejora del bienestar personal y social de los trabajadores (Green *et al.* 2013; García-Izquierdo y Ramos-Villagrasa 2009; Aycan y Kanungo 2001), así como la mejora de los resultados de las empresas y la actividad económica agregada (Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo 2012; Royuela, Suriñach y Artís 2009).

Desde el punto de vista empírico, inicialmente la medición de la calidad del empleo se vinculó al análisis de las condiciones relacionadas con el puesto de trabajo, en especial con los determinantes del salario. Sin embargo, pronto se empezaron a considerar otros elementos no salariales y de capital humano, como las condiciones laborales, la seguridad física y contractual, las instituciones, y los resultados del mercado de trabajo (Clark 2005). El marco analítico de la economía de la felicidad enriquece esta aproximación a través de la consideración de los puntos de vista de los trabajadores (Layard 2010 y 2005). En este contexto, aparecen como muy relevantes los efectos de comparación y la dinámica salarial. Los empleados están menos satisfechos si cobran menos que sus compañeros, del mismo modo que también se percibe un impacto, aunque transitorio, sobre la satisfacción del aumento salarial.

En la actualidad, la investigación empírica ha evolucionado hasta interesarse por la medición cuantitativa y cualitativa de los mercados de trabajo (Comisión Europea 2008; Green 2006). En este contexto, la literatura ha señalado que la calidad del empleo debe ser contemplada como un objeto de análisis multidimensional y multidisciplinar (Brown, Charlwood y Spencer 2012; Somarriba-Arechavala *et al.* 2010; Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière 2008a; Gamero 2007 y 2005), tanto por los distintos agentes que la componen (puestos de trabajo, trabajadores y empresas), como desde las perspectivas

que dan cobertura a su análisis (micro y macroeconomía, psicología y sociología).

Desde la perspectiva microeconómica, sus factores determinantes suelen expresarse a través del concepto de la satisfacción laboral percibida por el trabajador (Ahn y García 2004). Desde la perspectiva macroeconómica, la investigación se ha centrado en el análisis de la evolución de la calidad del empleo en distintos países o regiones. En esta dimensión los determinantes utilizados para medirla tratan sobre la cualificación y la formación, la productividad, el cambio tecnológico, la dinámica salarial o la composición sectorial del empleo (Schwerdt y Turunen 2006). Adicionalmente, también se han incluido otras dimensiones de carácter psicológico o sociológico de naturaleza subjetiva, como las relaciones establecidas en el puesto de trabajo, el esfuerzo realizado, el prestigio laboral, la independencia y las posibilidades de promoción (Clark 2005 y 2004).

La reciente integración a la literatura de la satisfacción percibida por los trabajadores ha generado un intenso debate acerca de las dimensiones e indicadores necesarios para captar fielmente los determinantes de la calidad del empleo. En general, estas dimensiones se han analizado a través de una combinación de datos objetivos y subjetivos, y con interpretaciones tanto dinámicas como estáticas. En una aproximación seminal, la Comisión Europea (2001a y 2001b) ha desarrollado una metodología propia para medir la calidad del empleo en sus países. Esta metodología se basa en la utilización de diez dimensiones de análisis: 1) calidad intrínseca del trabajo, y sus habilidades y competencias; 2) aprendizaje a lo largo de la vida y desarrollo de la carrera profesional; 3) igualdad de género; 4) salud y seguridad en el trabajo; 5) flexibilidad y seguridad del empleo; 6) inclusión y el acceso a los mercados de trabajo; 7) organización del trabajo y equilibrio vida familiar-laboral; 8) diálogo social y la participación de los empleados; 9) diversidad y no discriminación; y 10) resultado económico agregado y la productividad. La Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo (2002) también ha realizado una aproximación multidimensional con cuatro dimensiones: 1) carrera y seguridad en el trabajo; 2) salud y el bienestar en el empleo; 3) reconciliación entre vida laboral y familiar; y 4) desarrollo de las habilidades del trabajador.

Handel (2005) y Green *et al.* (2013) señalan que es posible medir la calidad de empleo a través de dos dimensiones, la neofordista y la postfordista. La dimensión neofordista sugiere que en los últimos años la calidad habría disminuido como resultado de la externalización, la reducción de costes, y la caída de las condiciones de seguridad. En cambio, la dimensión postfordista sugiere que habría aumentado gracias a la mayor autonomía del empleo, el crecimiento de la cooperación, el incremento de salarios, la mejora de las condiciones laborales, los cambios organizativos y la introducción de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Green (2006) también reconoce su carácter

multidimensional y utiliza cinco dimensiones: 1) capacidades exigidas al empleo; 2) grado de intensidad laboral; 3) grado de discrecionalidad y participación de los trabajadores en la toma de decisiones; 4) remuneración; y 5) riesgos laborales e inseguridad en el empleo. En los Estados Unidos, Kallerberg, Reskin y Hudson (2007) utilizan tres dimensiones: 1) beneficios económicos (remuneración, seguridad social y jubilaciones); 2) beneficios no económicos (autonomía y control del trabajo, y compensaciones intrínsecas); y 3) seguridad percibida del empleo.

Davoine, Erhel y Guergoat-Lariviere (2008a y 2008b) utilizan cuatro dimensiones: 1) seguridad económica y social (salarios dignos y seguridad en el cambio de empleo); 2) habilidades y formación profesional; 3) condiciones de trabajo; y 4) conciliación entre trabajo y vida familiar, y promoción de la igualdad de género. Dahl, Nesheim y Olsen (2009) construyen una aproximación empírica a través de seis dimensiones: 1) habilidades y competencias; 2) intensidad del empleo; 3) autonomía y control del trabajo; 4) salarios y participación en beneficios; 5) recompensas propias del trabajo; 6) seguridad del empleo: disponer o no de un trabajo. En una investigación comparativa que analiza las diferencias en la calidad percibida del trabajo en Estados Unidos, Reino Unido, Noruega y Alemania, Olsen, Kalleberg y Nesheim (2010), utilizan seis dimensiones: 1) calidad extrínseca del empleo (seguridad, ingresos y desarrollo profesional); 2) calidad intrínseca del empleo (interés y vinculación social); 3) intensidad del trabajo; 4) condiciones de trabajo; 5) relaciones interpersonales; y 6) satisfacción general del empleo. Finalmente, en la quinta encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa (Green *et al.* 2013; Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo 2012) se utilizan cuatro dimensiones para captar la calidad del trabajo: 1) salarios; 2) perspectivas laborales: seguridad, carrera profesional y calidad del contrato; 3) calidad intrínseca del empleo: habilidades y autonomía, entorno social del empleo, entorno físico del empleo, e intensidad del trabajo; y 4) calidad del tiempo de trabajo: duración, discrecionalidad y flexibilidad.

Así pues, y según las aproximaciones multidimensionales analizadas, la calidad del empleo es un elemento que refleja los deseos de los trabajadores, y que promueve el trabajo, el crecimiento económico y el bienestar social en el nuevo entorno competitivo. Es posible afirmar que es el nivel de bienestar objetivo y subjetivo que los trabajadores expresan, sienten o tienen en su puesto de trabajo. Este nivel de bienestar no se limita únicamente a la situación del puesto de trabajo, sino que también presenta efectos para las empresas, extralaborales y en las perspectivas futuras de los trabajadores. En este sentido, en esta investigación se propone la siguiente definición: "la calidad del empleo es un estado general de satisfacción que incluye aspectos objetivos de bienestar material, relaciones satisfactorias con el entorno físico y social, y salud objetivamente percibida; y aspectos subjetivos de bienestar físico, psicológico y social".

Para realizar nuestra aproximación multidimensional y empírica a la calidad del empleo en España se ha optado como punto de partida por la metodología definida por la Comisión Europea (2008) que considera las siguientes diez dimensiones: 1) calidad intrínseca del empleo; 2) conocimiento, aprendizaje continuo y desarrollo profesional; 3) igualdad de género; 4) salud y seguridad en el trabajo; 5)

flexibilidad y seguridad del empleo; 6) inclusión y acceso al mercado de trabajo; 7) organización del trabajo y equilibrio entre vida personal y profesional; 8) diálogo social y participación de los trabajadores; 9) diversidad y no discriminación de los trabajadores; y 10) resultados laborales globales. Esta elección se justifica por la amplitud de dimensiones abordadas en esta aproximación (Tabla 1).

Tabla 1.  
*Dimensiones empíricas sobre la calidad del empleo.*

Autores	Dimensiones
Eurofound (2012); Green <i>et al.</i> (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarios</li> <li>- Perspectivas laborales (seguridad, carrera profesional y calidad del contrato)</li> <li>- Calidad intrínseca del empleo (habilidades y autonomía, entorno social, entorno físico e intensidad del trabajo)</li> <li>- Calidad tiempo de trabajo (duración, discrecionalidad y flexibilidad corto plazo)</li> </ul>
Olsen, Kallerberg y Nesheim (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad extrínseca del trabajo (seguridad, ingresos y desarrollo profesional)</li> <li>- Calidad intrínseca del trabajo (interés y vinculación social)</li> <li>- Intensidad del empleo</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Satisfacción general del trabajo</li> </ul>
Dahl, Nesheim y Olsen (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características intrínsecas del empleo</li> <li>- Habilidades y competencias</li> <li>- Intensidad del trabajo</li> <li>- Autonomía y control del empleo</li> <li>- Retribución del empleo</li> <li>- Salario y participación en beneficios</li> <li>- Retribuciones intrínsecas del empleo</li> <li>- Mercados de trabajo</li> <li>- Seguridad del empleo: disponer o no de empleo</li> </ul>
Comisión Europea (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad intrínseca del empleo</li> <li>- Conocimiento, aprendizaje continuo y desarrollo profesional</li> <li>- Igualdad de género</li> <li>- Salud y seguridad en el trabajo</li> <li>- Flexibilidad y seguridad del empleo</li> <li>- Inclusión y acceso al mercado de trabajo</li> <li>- Organización del trabajo, y equilibrio vida personal-profesional</li> <li>- Diálogo social y participación de los trabajadores</li> <li>- Diversidad y no discriminación de los trabajadores</li> <li>- Resultados laborales globales</li> </ul>
Davoine, Erhel y Guergoat (2008a y 2008b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad económica y social (salarios decentes y protección en la transición de un trabajo a otro)</li> <li>- Cualificaciones y formación profesional</li> <li>- Condiciones de trabajo,</li> <li>- Conciliación de la vida laboral y familiar, e igualdad de género</li> </ul>
Kallerberg, Reskin y Hudson (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beneficios económicos (remuneración, seguridad social y jubilaciones)</li> <li>- Beneficios no económicos (autonomía y control del trabajo, y compensaciones intrínsecas)</li> <li>- Seguridad percibida sobre el empleo.</li> </ul>
Green (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades que exige un determinado trabajo</li> <li>- Grado de intensidad laboral</li> <li>- Grado de discreción personal sobre las tareas y de participación en la toma de decisiones en el lugar de trabajo</li> <li>- Remuneración</li> <li>- Riesgos laborales y la inseguridad en el empleo</li> </ul>
Handel (2005)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión neofordista:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Externalización del empleo</li> <li>• Reducción de costes</li> <li>• Caída de las condiciones de seguridad del empleo</li> </ul> </li> <li>- Dimensión postfordista:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía del empleo</li> <li>• Incremento del trabajo cooperativo</li> <li>• Aumento de los salarios</li> <li>• Mejora de las condiciones laborales</li> <li>• Cambios organizativos</li> <li>• Uso de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC)</li> </ul> </li> </ul>

Autores	Dimensiones
FE Condiciones Vida y Trabajo (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carrera y seguridad en el trabajo</li> <li>- Salud y bienestar en el trabajo</li> <li>- Reconciliación entre la vida laboral y la familiar</li> <li>- Desarrollo de las habilidades del trabajador</li> </ul>
Comisión Europea (2001a y 2001b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad intrínseca del trabajo, y habilidades</li> <li>- Formación a lo largo de la vida y carrera profesional</li> <li>- Igualdad de género</li> <li>- Salud y seguridad del trabajo</li> <li>- Flexibilidad y seguridad del empleo</li> <li>- Inclusión y acceso a los mercados de trabajo</li> <li>- Organización del trabajo y equilibrio vida familiar-trabajo</li> <li>- Diálogo social y participación de los trabajadores</li> <li>- Diversidad y no discriminación de los trabajadores</li> <li>- Resultados económicos globales y productividad</li> </ul>

## MODELO, DATOS Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

La medición de los factores que determinan la calidad del empleo presenta una doble dificultad. Por un lado, la aproximación al concepto requiere de una base multidimensional que, habitualmente, no suele ser recogida por una única variable. De hecho, las aproximaciones más comunes en la literatura realizan análisis parciales de sus distintas dimensiones. Este tipo de análisis tienen el inconveniente de que no captan una fotografía completa de los determinantes explicativos, lo cual deriva en el segundo de sus problemas: la modelización econométrica. En otras palabras, es posible interpretar a la calidad del empleo como un concepto no observable, latente, y por consiguiente requiere de técnicas econométricas que permitan el uso de este tipo de variables no medibles directamente.

Esta problemática ha sido abordada en la literatura empírica a través de los modelos de sistemas de ecuaciones estructurales (Structural Equations Models, SEM, en terminología anglosajona) con variables latentes. Esta metodología de análisis nos permite definir como variable latente la calidad percibida del empleo, de forma que podemos calcular el efecto explicativo concreto de las variables que la integran. De esta forma, además de componer un modelo global de explicación de los determinantes de la calidad percibida del empleo, también será posible, en una segunda fase y por agregación de coeficientes, identificar cuáles son sus dimensiones explicativas más relevantes. Adicionalmente, la modelización SEM posibilita la estimación de interrelaciones entre las distintas variables observables incluidas en el modelo (efectos indirectos). A pesar de ello, en esta primera aproximación solo se presentan los efectos directos, es decir, los coeficientes de causalidad entre los indicadores individuales y, posteriormente de sus dimensiones sobre la variable latente a estimar. En este contexto, se plantea y contrasta un modelo SEM con una variable latente a explicar y con errores de medida para el año 2010.

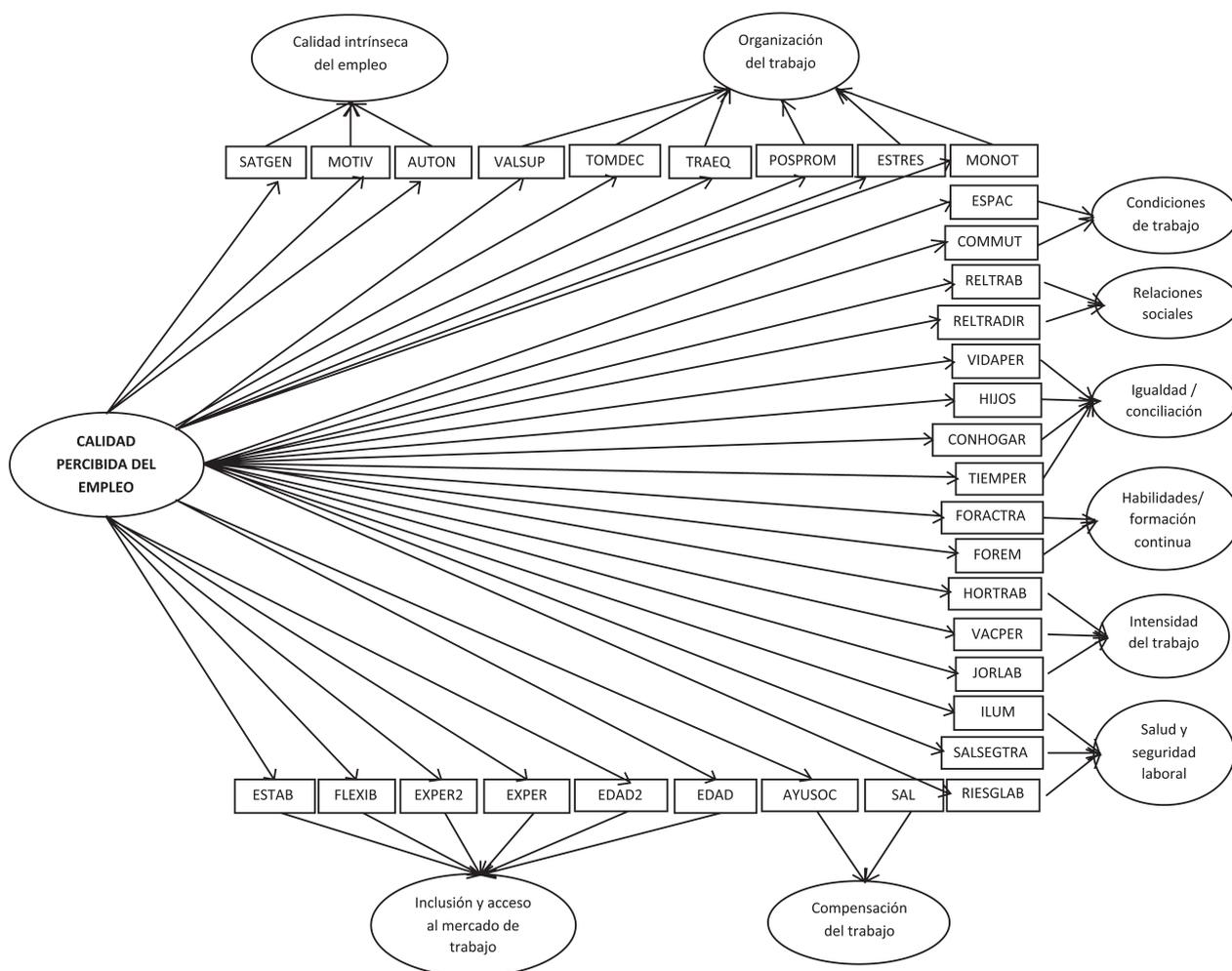
El primer paso para establecer un modelo SEM que explique la calidad percibida del empleo en España es la construcción de sus indicadores. Los microdatos que se utilizarán en esta investigación proceden de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)* para el año 2010 (últimos datos disponibles). La ECVT es una operación estadística que realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración (en la actualidad Ministerio de Empleo y Seguridad Social) del Gobierno de España para el conjunto del territorio español. Representa una herramienta útil para analizar la situación de los empleados en el mercado laboral, así como sus propias percepciones y grados de satisfacción. La ECVT permite relacionar una información de carácter objetivo, derivada de la investigación de las situaciones y actividades que se desarrollan en el entorno de trabajo, con información de tipo subjetivo, basada en el grado de satisfacción respecto al empleo desempeñado, las relaciones laborales, y las condiciones físicas y emocionales derivadas del propio trabajo. La ECVT proporciona información sobre la situación laboral del empleado y de su entorno familiar; las características de la ocupación o del puesto de trabajo; la movilidad laboral; la satisfacción en el trabajo; la organización del trabajo; la negociación colectiva; las relaciones laborales; el tiempo de trabajo; la compensación, formación y seguridad del empleo; y la conciliación de la vida laboral y familiar.

El universo objeto de estudio es la población ocupada de 16 y más años residente en viviendas familiares principales. El ámbito geográfico es todo el territorio español, con excepción de Ceuta y Melilla. El tamaño de la muestra es de 9240 ocupados en 2010, con una fracción de muestreo  $[(n/N)*1000]$  de 0,320, respectivamente. La recogida de información se realizó durante el último trimestre de 2010 a través de entrevistas telefónicas asistidas por ordenador. En los casos en que no fue posible la localización telefónica se realizó una entrevista personal. El cuestionario se estructura en tres grandes apartados: datos sociodemográficos, situación laboral y calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración 2010).

Ya hemos señalado que en el modelo propuesto para esta investigación la variable dependiente, la calidad percibida del empleo, toma forma de variable latente. En este sentido, se propone un modelo explicativo de naturaleza reflectiva a través de los microdatos obtenidos de un instrumento validado para su objetivo empírico (Requena 2000). La metodología de análisis relaciona la calidad percibida del empleo con 34 indicadores explicativos, delimitando un constructo de segundo orden de forma reflectiva. Aunque las variables explicativas se relacionan directamente con el constructo, sin tener en cuenta las dimensiones, una vez obtenidos los coeficientes explicativos, y considerando la

revisión de la literatura, se ha construido por agregación el valor del coeficiente conjunto de cada una de las 10 dimensiones y, por consiguiente, del índice compuesto de calidad percibida del empleo. Este ejercicio ha sido realizado con el objetivo de agrupar y dar una idea más ordenada de los resultados obtenidos, a la vez que para poder extraer conclusiones sobre los efectos conjuntos de los indicadores que el instrumento incluye en cada dimensión. La muestra de trabajo incluye a 8.755 empleados asalariados en 2010 computados en la ECVT. A continuación se detallan las variables explicativas del modelo, así como su agrupación en 10 dimensiones (Figura 1):

Figura 1.  
Calidad percibida del empleo.



*Dimensión I. Calidad intrínseca del empleo.* La calidad intrínseca del empleo se ha captado a través de un conjunto de tres variables. En primer lugar (variable 1), el grado de satisfacción general (SATGEN) que el trabajador muestra con su actual puesto de trabajo. En segundo lugar (variable 2), la motivación del trabajador (MOTIV) y, en tercer lugar (variable 3), el desarrollo personal (DESPER), en el sentido de realización del trabajo desarrollado. Las tres son variables discretas (escala Likert), miden el nivel de satisfacción de los trabajadores asalariados y toman 10 valores (0, satisfacción nula; y 10, satisfacción muy alta).

*Dimensión II. Organización del trabajo.* En esta dimensión se incluye una batería de indicadores relacionados con la organización y las prácticas de trabajo, así como con el comportamiento de los empleados asalariados en el desarrollo de sus funciones profesionales. En concreto, esta dimensión incorpora siete variables: 4) la autonomía (AUTON); 5) la valoración por parte de los superiores de las tareas realizadas por el trabajador (VALSUP); 6) la participación en la toma de decisiones (TOMDEC); 7) el trabajo en equipo (TRAEQ); 8) las posibilidades de promoción percibidas por el trabajador (POSPROM); 9) el grado de estrés (ESTRÉS); y 10) la monotonía o rutina en las tareas realizadas (MONOT). Todas estas variables miden el grado/nivel de satisfacción/acuerdo del empleado, captado de forma discreta en 10 valores (0, satisfacción/acuerdo nula/nulo; y 10 satisfacción/acuerdo muy alta/alto).

*Dimensión III. Condiciones de trabajo.* Las condiciones de trabajo también constituyen una dimensión relevante en la explicación de la calidad percibida del empleo. En esta dimensión, se han captado dos variables sobre el entorno laboral: 11) el espacio (ESPAC); y 12) el tiempo de desplazamiento desde casa al puesto de trabajo o *commuting* en terminología anglosajona (COMMUT). La primera variable ha sido captada a través de la evaluación subjetiva de las condiciones de espacio por parte del trabajador. Esta evaluación toma forma de escala con 10 valores (0, muy malas condiciones; y 10, muy buenas condiciones). Por su parte, COMMUT es una variable continua que mide en horas y minutos el tiempo de desplazamiento al trabajo indicado por el empleado.

*Dimensión IV. Relaciones sociales.* Las relaciones afectivas entre los trabajadores, así como las disposiciones de la conducta ante el trabajo, el entorno laboral, los mandos superiores y el conjunto de la organización también despiertan niveles de satisfacción o insatisfacción, que inciden sobre la calidad del empleo. Con el objetivo de captar la dimensión de las relaciones sociales en el trabajo, se han incorporado al modelo explicativo dos variables: 13) las relaciones entre trabajadores (RELTRAB); y 14) las relaciones entre trabajadores y directivos (RELTRADIR). Ambas

variables son discretas y miden, en forma de escala con 10 valores, las percepciones de los trabajadores sobre las relaciones en su puesto y entorno de trabajo (0, muy malas; y 10, muy buenas).

*Dimensión V. Igualdad de género y conciliación trabajo/vida personal.* La literatura ha constatado la importancia de la igualdad de género y de la conciliación entre trabajo y vida personal en la explicación de la calidad del empleo. En este sentido, las percepciones de los trabajadores acerca de su vida personal, en especial fuera del trabajo, el tiempo disponible para dedicar a los hijos, y la relación con el cónyuge en las tareas del hogar han sido utilizados como indicadores relevantes en esta dimensión. Agrupando ambos ámbitos, nuestro modelo propone la inclusión de cuatro variables: 15) la vida personal (VIDAPER); 16) el tiempo dedicado a los hijos (HIJOS); 17) la dedicación del cónyuge a las tareas del hogar (CONHOGAR); y 18) el tiempo disponible para la vida personal fuera del empleo (TIEMPER). Todas estas variables son discretas y miden el nivel de satisfacción del empleado asalariado, captado en 10 valores (0, satisfacción nula; y 10 satisfacción muy alta).

*Dimensión VI. Habilidades y formación continua.* En esta dimensión se capta la importancia de la formación en la explicación de la calidad percibida del empleo. Se utilizan dos variables: 19) la formación académica para el trabajo (FORACTRA), que mide el grado de utilidad que el empleado confiere a su formación para el desarrollo de su trabajo (escala de 0 a 10: 0, nada útil; y 10, muy útil); y 20) la formación por parte de la empresa (FOREMP), que mide el grado de satisfacción del empleado acerca de la formación proporcionada por la empresa u organización (escala de 0 a 10: 0, satisfacción nula; y 10, satisfacción muy alta).

*Dimensión VII. Intensidad del trabajo.* Como ya hemos señalado, la literatura ha identificado a la reciente intensificación de la presión laboral y de las cargas de trabajo como factores restrictivos de la calidad del empleo. Con el objetivo de captar el impacto sobre la calidad percibida del empleo de la intensidad del trabajo en esta dimensión del modelo se incorporan tres variables: 21) las horas semanales de trabajo (HORTRAB); 22) las vacaciones y permisos (VACPER); y 23) la jornada laboral (JORLAB). La variable HORTRAB es una variable continua que mide las horas semanales de trabajo, mientras que las dos restantes son variables discretas, que miden el grado de satisfacción del empleado asalariado (escala de 0 a 10: 0 satisfacción nula; y 10, satisfacción muy alta) acerca de sus vacaciones y permisos, y su jornada laboral.

*Dimensión VIII. Salud y seguridad laboral.* La octava dimensión del modelo tiene que ver con la salud y la seguridad del empleo. Para ello se proponen tres variables: 24) las

condiciones de iluminación (ILUM), que miden la valoración subjetiva del empleado, en escala de 0 a 10, en torno a esta condición; 25) la salud y seguridad en el puesto de trabajo (SALSEGTRA), que indica el grado de satisfacción del asalariado acerca de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo (escala de 0 a 10: 0 satisfacción nula; y 10, satisfacción muy alta); y 26) la percepción de riesgos laborales (RIESLAB), que indica el grado de riesgo o peligrosidad en el puesto de trabajo percibido por el empleado (escala de 0 a 10: 0 poco riesgo; y 10, mucho riesgo).

*Dimensión IX. Compensación del trabajo.* La novena dimensión del modelo hace referencia a las compensaciones por el empleo asalariado realizado. Aunque en algunas investigaciones esta dimensión se insiere dentro del ámbito de la satisfacción general, en esta aproximación se ha optado por tratarla diferenciadamente con el objetivo de captar su efecto específico sobre la calidad percibida del empleo. Se incluyen dos variables: 27) el salario (SAL); 28) y las ayudas sociales (AYUSOC). Ambas variables miden el grado de satisfacción del empleado acerca de su salario y acerca de las ayudas sociales a cargo de la empresa u organización.

*Dimensión X. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.* Finalmente, la décima dimensión del modelo incluye variables sociodemográficas y de estructura del puesto de trabajo como factores determinantes de la calidad del empleo. Las variables de inclusión y acceso incorporadas son: 29) la edad del trabajador (EDAD); y 31) los años de experiencia (EXPER) del asalariado en la empresa u organización (EXPER). En ambos casos, se incluyen sendas variables al cuadrado: 30) EDAD<sup>2</sup> y 32) EXPER<sup>2</sup>, para permitir que el efecto sobre la calidad del empleo sea no lineal. Es decir, a priori cabe esperar que, por ejemplo, un año adicional de experiencia no tenga el mismo efecto sobre la calidad del empleo cuando el trabajador se ha incorporado recientemente a la empresa que cuando lleva más años trabajando. Por último, la dimensión incorpora dos variables importantes para explicar las condiciones de acceso e inclusión al mercado de trabajo. Se trata de: 33) la flexibilidad horaria (FLEXIB); y 34) la estabilidad del empleo (ESTAB). Ambas variables son discretas y miden, en una escala de 0 a 10, el grado de satisfacción del asalariado en relación con las condiciones de flexibilidad y seguridad de su puesto de trabajo.

## RESULTADOS

En lo referente a los efectos directos, en la Tabla 2 se presentan los coeficientes estandarizados determinantes de la calidad percibida del empleo en España para 2010. Han sido estimados a través de un modelo SEM con variable dependiente latente y con errores de medida a través del

programa AMOS. En primer lugar, cabe destacar que todas las variables especificadas en el modelo son significativas desde un punto de vista estadístico, a excepción de las horas semanales de trabajo (HORTRAB).

Por otra parte, las medidas de bondad de ajuste del modelo planteado son muy satisfactorias. Así, los índices NFI=0,928, RFI=0,910, IFI=0,933, TLI=0,916 y CFI=0,933 alcanzan valores muy positivos, cercanos al valor óptimo igual a 1. El índice RMSEA se sitúa en valores inferiores a 0,05 (0,047), lo que corrobora la validez de los modelos estimados.

El punto de partida para el análisis de resultados debe establecerse destacando la importancia de las dimensiones de calidad intrínseca del trabajo, organización del trabajo, e inclusión y acceso al mercado de trabajo en la explicación de la calidad percibida del empleo en España. Como resultado de la agregación de coeficientes y dimensiones es posible construir un indicador compuesto sobre la calidad percibida del empleo en España que, en 2010, alcanzaría un valor de 10,339 puntos. El análisis de la estructura interna de ponderaciones del indicador nos señala la relevancia de las tres dimensiones citadas anteriormente. En 2010 estas tres dimensiones suponían más de la mitad del total del indicador compuesto obtenido: la calidad intrínseca del trabajo representaba un 22,8% de la calidad percibida del empleo, la organización del trabajo un 19,7%, y la dimensión de inclusión y acceso a los mercados de trabajo suponía un 10,9% del total.

La importancia relativa de estas dimensiones se debe a los elevados valores obtenidos por los coeficientes estandarizados, significativos al 99%, en la regresión por SEM. En efecto, la satisfacción general del trabajador ( $\beta=0,817$ ), la motivación ( $\beta=0,808$ ) y el desarrollo personal ( $\beta=0,727$ ) obtienen un valor de la dimensión de calidad intrínseca del trabajo de 2,352 puntos (sobre los 10,339 puntos del indicador compuesto de calidad percibida del empleo). Por su parte, los indicadores de satisfacción con la autonomía/independencia ( $\beta=0,605$ ), valoración por parte de los superiores ( $\beta=0,659$ ), toma de decisiones ( $\beta=0,596$ ), trabajo en equipo ( $\beta=0,109$ ), y posibilidades de promoción ( $\beta=0,446$ ), mermados por las condiciones de estrés ( $\beta=-0,126$ ), y monotonía y rutina ( $\beta=-0,254$ ), obtienen un valor de la dimensión de organización del trabajo de 2,035 puntos. En la dimensión de inclusión y acceso al mercado de trabajo, con un valor de la dimensión de 1,119 puntos, destacan los resultados de la satisfacción con la flexibilidad horaria ( $\beta=0,437$ ) y la estabilidad del empleo ( $\beta=0,472$ ). Los coeficientes obtenidos para las variables de edad y experiencia, aunque son altamente significativos ( $p<0,005$ ), no alcanzan valores muy relevantes, siempre inferiores a 0,07 puntos.

Por orden de importancia, la calidad percibida del empleo en España también viene explicada en 2010 por otras dimensiones. En especial, cabe destacar a las relaciones

sociales (con un valor del indicador compuesto de 1,054 puntos y una participación del 10,2%), la intensidad del trabajo (0,950 puntos y un 9,2% del total), las habilidades y la formación continua (0,848 y un 8,2% del total), la compensación del trabajo (0,784 y un 7,6% del total), y la salud y la seguridad en el trabajo (0,693 y 6,7% del total). Este segundo nivel de explicación en la calidad percibida del empleo en España, con participaciones dimensionales en un horquilla situada entre el 5 y el 10% del total, viene determinado por la contribución de un amplio conjunto de indicadores individuales. Entre los más relevantes de cada dimensión destacan los niveles de satisfacción con las relaciones entre empresarios y trabajadores ( $\beta=0,613$ ), las relaciones entre trabajadores ( $\beta=0,441$ ),

las vacaciones y permisos ( $\beta=0,484$ ), la jornada laboral ( $\beta=0,481$ ), la formación a cargo de la empresa ( $\beta=0,472$ ), el salario percibido ( $\beta=0,493$ ), y la salud y seguridad en el empleo ( $\beta=0,472$ ).

Por último, cabe destacar la participación muy reducida en la explicación del indicador compuesto de calidad percibida del empleo en España de las condiciones de trabajo (0,303 y un 2,9% del total) y de la igualdad de género y equilibrio trabajo-vida personal (0,201 y un 1,9% del total). A pesar de esta leve explicación, no son menospreciables las aportaciones de las contribuciones individuales de la satisfacción con las condiciones de espacio en el trabajo ( $\beta=0,347$ ), y con la vida personal ( $\beta=0,382$ ).

Tabla 2.  
*Determinantes (efectos directos) de la Calidad Percibida del Empleo en España\* 2010.*

Dimensión/variable	Coefficientes	Coefficientes estandarizados	S.E.	C.R.	P-value
<b>I. Calidad intrínseca del trabajo</b>		<b>2,352</b>			
1. Satisfacción general trabajador (SATGEN)	1,000	0,817	—	—	***
2. Satisfacción nivel de motivación (MOTIV)	1,302	0,808	0,018	72,176	***
3. Satisfacción desarrollo personal (DESPER)	1,007	0,727	0,016	62,982	***
<b>II. Organización del trabajo</b>		<b>2,035</b>			
4. Satisfacción autonomía/independencia (AUTON)	0,930	0,605	0,019	50,005	***
5. Satisfacción valoración superiores (VALSUP)	1,002	0,659	0,018	54,914	***
6. Satisfacción toma decisiones (TOMDEC)	1,097	0,596	0,022	48,886	***
7. Nivel de trabajo en equipo (TRAEQ)	0,030	0,109	0,004	7,542	***
8. Satisfacción posibilidad promoción (POSPROM)	0,992	0,446	0,030	32,524	***
9. Nivel estrés (ESTRÉS)	-0,263	-0,126	0,027	-9,708	***
10. Nivel monotonía y rutina tareas (MONOT)	-0,542	-0,254	0,028	-19,536	***
<b>III. Condiciones de trabajo</b>		<b>0,303</b>			
11. Nivel condiciones de espacio (ESPAC)	0,530	0,347	0,022	24,112	***
12. Tiempo desplazamiento trabajo (COMMUT)	-0,009	-0,044	0,003	-3,393	***
<b>IV. Relaciones sociales</b>		<b>1,054</b>			
13. Relaciones entre trabajadores (RELTRAB)	0,528	0,441	0,016	33,881	***
14. Relaciones trabajadores/directivos (RELTRADIR)	0,943	0,613	0,019	49,859	***
<b>V. Igualdad de género y conciliación trabajo/vida personal</b>		<b>0,201</b>			
15. Satisfacción con vida personal (VIDAPER)	0,473	0,382	0,016	30,399	***
16. Satisfacción tiempo dedicado hijos (HIJOS)	-1,649	-0,075	0,286	-5,758	***
17. Satisfacción dedicación cónyuge tareas hogar (CONHOGAR)	-1,649	-0,063	0,339	-4,861	***
18. Satisfacción tiempo vida personal fuera empleo (TIEMPER)	-1,117	-0,043	0,337	-3,316	***
<b>VI. Habilidades y formación continua</b>		<b>0,848</b>			
19. Satisfacción formación académica trabajo (FORACTRA)	0,673	0,302	0,029	23,541	***
20. Satisfacción formación por parte empresa (FOREMP)	1,122	0,546	0,029	38,040	***
<b>VII. Intensidad del trabajo</b>		<b>0,950</b>			
21. Horas semanales trabajo (HORTRAB)	-0,094	-0,015	0,085	-1,108	N.S.
22. Satisfacción vacaciones y permisos (VACPER)	0,799	0,484	0,020	39,207	***
23. Satisfacción jornada laboral (JORLAB)	0,758	0,481	0,019	38,947	***
<b>VIII. Salud y seguridad laboral</b>		<b>0,693</b>			
24. Nivel condiciones de iluminación (ILUM)	0,493	0,353	0,020	24,629	***
25. Satisfacción salud y seguridad trabajo (SALSEGTRA)	0,686	0,472	0,018	37,735	***
26. Percepción de riesgos laborales (RIESLAB)	-0,291	-0,132	0,029	-10,153	***
<b>IX. Compensación del trabajo</b>		<b>0,784</b>			
27. Satisfacción con el salario percibido (SAL)	0,805	0,493	0,020	40,700	***
28. Satisfacción con ayudas sociales (AYUSOC)	0,636	0,291	0,028	22,823	***

Dimensión/variable	Coefficientes	Coefficientes estandarizados	S.E.	C.R.	P-value
<b>X. Inclusión y acceso al mercado de trabajo</b>		<b>1,119</b>			
29. Edad del trabajador (EDAD)	0,354	0,048	0,095	3,715	***
30. Edad del trabajador al cuadrado (EDAD2)	32,442	0,052	8,101	4,005	***
31. Años experiencia del trabajador (EXPER)	0,441	0,061	0,093	4,728	***
32. Años experiencia trabajador al cuadrado (EXPER2)	12,206	0,049	3,219	3,792	***
33. Satisfacción flexibilidad horarios (FLEXIB)	0,947	0,437	0,027	35,019	***
34. Satisfacción estabilidad del empleo (ESTAB)	0,845	0,472	0,022	38,161	***
<b>Índice compuesto calidad percibida del empleo</b>	—	<b>10,339</b>	—	—	—

\* Método de regresión: Sistema de Ecuaciones Estructurales (SEM). Coeficientes estimados: efectos directos.  
P-value: \*\*\* significativo al 99%, \*\* significativo al 95%, \* significativo al 90%, N.S.: No Significativo.  
Índices de bondad de ajuste: NFI: 0,928; RFI: 0,910; IFI: 0,933; TLI: 0,916; CFI: 0,933; RMSEA: 0,047.

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La calidad del empleo ha recibido un creciente interés por parte de la investigación en ciencias sociales. La constatación empírica de que se configura como un elemento fundamental en la explicación de la productividad, el crecimiento económico y el bienestar material e inmaterial de los trabajadores, las profundas transformaciones estructurales que ha experimentado el empleo, y la creación de nuevas políticas públicas de fomento del trabajo de calidad explican el notable crecimiento de la investigación en este ámbito. A pesar de esta priorización, la aparición y consolidación de la crisis económica no ha hecho más que acrecentar las tensiones entre los objetivos de cantidad y calidad del empleo que deberían perseguir las políticas públicas.

A través de un enfoque multidimensional y empírico, con el propósito de aportar nueva evidencia empírica, y en la línea de conciliar las dimensiones cuantitativa y cualitativa de las políticas públicas de empleo, en este artículo hemos analizado los determinantes de la calidad percibida del empleo en España para 2010. Para el análisis han sido utilizados los microdatos de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), que elabora anualmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se ha planteado la modelización de un sistema de ecuaciones estructurales de naturaleza reflectiva, con variable dependiente latente y con errores de medida, que contempla 34 variables explicativas. Como resultado de esta estimación, ha sido posible la construcción de un indicador sintético, agrupado en 10 dimensiones, que mide la calidad percibida del empleo en España.

La investigación ha obtenido dos resultados principales. En primer lugar, destacar la importancia de las dimensiones de calidad intrínseca del trabajo, organización del trabajo, e inclusión y acceso al mercado de trabajo en la explicación del indicador compuesto. En 2010 estas tres dimensiones explicaban poco más de la mitad de la calidad percibida del empleo en España. Y, en segundo lugar, concluir que, en la explicación de la calidad del empleo, también debemos contemplar otras dimensiones relevantes, como las relaciones sociales, la intensidad del trabajo, las habilidades y la

formación continua, la compensación del empleo, y la salud y la seguridad en el trabajo. En este sentido, es posible afirmar que la explicación de la calidad del empleo en España combina un amplio conjunto de dimensiones que están vinculadas con el propio puesto de trabajo, pero también con su entorno y las relaciones laborales.

De hecho, estos resultados son bastante coherentes con los obtenidos por otras investigaciones para el nivel europeo (Pot 2011; Morley 2010). En especial, son destacables los resultados de una reciente investigación para un conjunto de países europeos entre 1995 y 2010 (Green *et al.* 2013; Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo 2012). En el caso concreto de España, esta investigación sugiere un incremento de la calidad del empleo entre 2005 y 2010, vinculada a una disminución de la intensidad de trabajo, y claras mejoras en los entornos físicos, sociales y en la calidad del tiempo de trabajo. En otra investigación de referencia (Esser y Olsen, 2012) para un amplio conjunto de países europeos, los resultados obtenidos para la calidad percibida del empleo sitúan a España en una posición intermedia en cuanto a la autonomía de los trabajadores y la seguridad de su empleo. Sin embargo, la investigación también señala la importancia del ciclo económico y la tasa de paro en las percepciones de seguridad en el empleo. De hecho, y en sintonía con los resultados de esta investigación, la literatura empírica reciente confirma la necesidad de una aproximación multidimensional a la calidad percibida del empleo, como resultado de un amplio conjunto de dimensiones explicativas que van más allá de las compensaciones y del análisis de la calidad en el puesto de trabajo.

Desde el punto de vista de la política pública de empleo los resultados de la investigación nos ponen de relieve dos conclusiones importantes. En primer lugar, la importancia de atender no solo a la calidad en el puesto de trabajo (calidad intrínseca, organización e inclusión y acceso), sino también a sus dimensiones de entorno y a las relaciones laborales. No se trata únicamente de un debate entre cantidad y calidad en los puestos de trabajo. Los resultados obtenidos nos señalan que, para la salida de la crisis, el empleo de calidad, la única vía para alcanzar el trabajo capacitado, innovador, autónomo, comprometido y satisfecho que

necesitamos para transformar el modelo productivo de la economía española, se sustenta también en las relaciones sociales, la intensidad del empleo, las habilidades y la formación, y la salud y seguridad en el trabajo. En segundo lugar, y en consonancia con la investigación más reciente, la política pública de empleo también debería atender los nuevos problemas vinculados con los cambios acelerados en el trabajo, en especial la creciente desigualdad percibida en la calidad del empleo, los distintos problemas de calidad entre el trabajo intensivo en conocimiento y el trabajo menos cualificado, y los problemas que la intensidad del trabajo y el cambio organizativo ejercen sobre algunas dimensiones de la salud y los riesgos psicosociales de los trabajadores (Cottini y Lucifora 2013; Osterman y Chimienti 2012;).

## LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El trabajo presentado ha impuesto algunas limitaciones, en especial en lo referente a la no disposición de una serie temporal, y a las propias restricciones de la naturaleza reflectiva y de los indicadores utilizados en el análisis. Sin embargo, la disposición de una muestra representativa para el conjunto de trabajadores en España ha revelado como muy sugerente la idea de analizar los determinantes multidimensionales y construir un indicador sintético de la calidad percibida del empleo.

En este sentido, y considerando la importancia de este tipo de análisis para el futuro de la calidad del empleo en España, la disposición de información más detallada para: a) otros países; b) una serie temporal; c) nuevos criterios de agrupación de trabajadores; y d) nuevas metodologías empíricas de relación causal, sugieren nuevas aproximaciones. Además, la mejora del análisis realizado (en especial en lo referente a la creciente desigualdad de la calidad percibida del empleo y en lo que se refiere a los problemas específicos de distintos colectivos de trabajadores) confieren a esta investigación un carácter inicial y sugieren la continuación futura de este trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahn, N. and J. R. García. 2004. "Job Satisfaction in Europe". FEDEA Working Papers 11, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid.
- Aycan, Z. and R. Kanungo. 2001. "Cross-cultural Industrial and Organizational Psychology: A Critical Appraisal of the Field and Future Directions". Pp. 385-408 in *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, edited by N. Anderson et al. Londres: Sage.
- Becker, G. S. 1964. *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special References to Education*. New York: Columbia University Press.
- Belfield, C. and R. D. F. Harris. 2002. "How well do Theories of Job Matching Explain Variations in Job Satisfaction across Education Levels? Evidence for UK graduates". *Applied Economics* 34:535-548. <http://dx.doi.org/10.1080/00036840110041895>
- Brown, A., A. Charlwood and D. A. Spencer. 2012. "Not all that it might seem: Why Job Satisfaction is worth Studying despite it being a Poor Summary Measure of Job Quality". *Work, Employment and Society* 26:1007-1018. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017012461837>
- Bryson, A., E. Barth and H. Dale-Olsen. 2013. "The Effects of Organizational Change on Worker Well-being and the Moderating Role of Trade Unions". *Industrial and Labor Relations Review* 66:989-1011.
- Cherns, A. 1987. "Principles of Sociotechnical Design Revisited". *Human Relations* 40:153-161. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678704000303>
- Clark, A. E. 2004. "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries". CNRS Working Paper 28. Paris: CNRS.
- Clark, A. E. 2005. "Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries". IZA Discussion Papers 1160, IZA, Berlin.
- Clark, S. C. 2000a. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance". *Human Relations* 53:747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, S. C. 2000b. "Work Cultures and Work/Family Balance". *Journal of Vocational Behavior* 58:348-365. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Cohen, S., L. Chang and G. E. Ledford. 1997. "A Hierarchical Construct of Self-management Leadership and its Relationship to Quality of Work Life and Perceived Work Group Effectiveness". *Personnel Psychology* 50:275-308. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00909.x>
- Comisión Europea. 2001a. "Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality", Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, COM (2001) 313 final. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Comisión Europea. 2001b. "Promoting Core Labour Standards and Improving Social Governance in the Context of Governance", Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, COM (2001) 416 final. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Comisión Europea. 2002. "Council Decision of 18 February 2002 on guidelines for Member States' employment policies for the year 2002", OJ L 060 01/03/2002. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Comisión Europea. 2003. "Improving Quality in Work: A Review of Recent Progress", Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, COM (2003) 728 final. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Comisión Europea. 2008. "Measuring the Quality of Employment in the EU". Pp. 147-165 in *Employment in Europe Report 2008*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Cottini, E. and C. Lucifora. 2013. "Mental Health and Working Conditions in Europe". *Industrial and Labour Relations Review* 66:958-988.
- Dahl, S-Å., T. Nesheim, T. and K. M. Olsen. 2009. "Quality of Work: Concept and Measurement". Pp. 19-40 in *Quality of Work in the European Union: Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective*, edited by A. M. Guillén y S-A Dahl. Bruselas: Peter Lang.
- Davoine, L. 2006. "Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators". Document de Travail 59, Centre d'études de l'Emploi, Paris.
- Davoine, L., Erhel, C. and M. Guergoat-Larivière. 2008a. *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Davoine, L., C. Erhel y M. Guergoat-Larivière. 2008b. "Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond". *International Labour Review* 147:163-198. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>

- Díaz-Chao, A. 2008. *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo*. Madrid: Mundi-Prensa.
- Elizur, D. and S. Shye. 1990. "Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life". *Applied Psychology* 39:275-291. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01054.x>
- Esser, I. and K. M. Olsen. 2012. "Perceived Job quality: Autonomy and Job Security within a Multi-level framework". *European Sociological Review* 28:443-454. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcr009>
- Eurofound (Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo). 2012. Trends in Job Quality in Europe. A Report based on the Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eyraud, F. and D. Vaughan-Whitehead. 2007. *The Evolving World of Work in the Enlarged EU: Progress and Vulnerability*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo. 2002. Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges, Foundation Paper 1, Eurofound, Dublin.
- Gallie, D., A. Felstead and F. Green. 2012. "Job Preferences and the Intrinsic Quality of Work: The Changing Attitudes of British Employees 1992-2006". *Work, Employment and Society* 26:806-821. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017012451633>
- Gamero, C. 2005. *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gamero, C. 2007. "Satisfacción laboral y tipo de contrato en España". *Investigaciones Económicas* 31:415-444.
- García-Izquierdo, A. y P. J. Ramos-Villagrasa. 2009. "Calidad de vida laboral: una perspectiva psicosocial". Pp. 189-211 en *Calidad del Trabajo en la Unión Europea. Concepto, Tensiones, Dimensiones*, editado por A. M. Guillén, R. Gutiérrez y S. González. Navarra: Aranzadi-Thomson Civitas.
- González, P., J. M. Peiró y M. J. Bravo. 1996. "Calidad de vida laboral". Pp. 161-185 en *Tratado de Psicología del Trabajo*, vol. 2, *Aspectos psicosociales del trabajo*, editado por J. M. Peiró y F. Prieto. Madrid: Síntesis.
- González, S. y A. M. Guillén. 2009. "La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 81:71-88.
- Graso, M. and T. M. Probst. 2012. "The Effect of Consideration of Future Consequences on Quality and Quantity Aspects of Job Performance". *Journal of Applied Social Psychology* 42:1335-1352. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00901.x>
- Green, F. 2006. *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F. 2010. "Well-being, Job Satisfaction and Labour Mobility". *Labour Economics* 17:897-903. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2010.04.002>
- Green, F., T. Mostafa, A. Parent, G. Vermeylen, G. Van Houten, I. Biletta and M. Lyly-Yrjanainen. 2013. "Is job quality becoming more unequal?". *Industrial and Labor Relations Review* 66:753-784.
- Grzywacz, J. and D. Carlson. 2007. "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research". *Advances in Developing Human Resources* 9:455-471. <http://dx.doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Guillén, A. M., R. Gutiérrez y S. González. 2009. *Calidad del Trabajo en la Unión Europea. Concepto, Tensiones y Dimensiones*. Madrid: Thomson Civitas.
- Handel, M. J. 2005. "Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998". *Work and Occupations* 32:66-94. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888404271901>
- Harter, J., F. Schmidt and T. Hayes. 2002. "Business-unit Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-analysis". *Journal of Applied Psychology* 87:268-279. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Kalleberg, A. L., B. F. Reskin and K. Hudson. 2007. "Bad Jobs in America: Standard and Non-standard Employment Relations in Job Quality in the United States". *American Sociological Review* 65:256-268. <http://dx.doi.org/10.2307/2657440>
- Kalleberg, A. L. 2009. "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition". *American Sociological Review* 74:1-22. <http://dx.doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Lau, R. S. M. and B. E. May. 1998. "A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance". *Human Resource Development Quarterly* 9:211-227. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Layard, R. 2005. *Happiness. Lessons from a New Science*. Londres: Penguin.
- Layard, R. 2010. "Measuring subjective Well-being". *Science* 327:534-545. <http://dx.doi.org/10.1126/science.1186315>
- Marks, M. L., P. Mirvis, E. Hackett y J. Grady. 1986. "Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism". *Journal of Applied Psychology* 71:61-69. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.61>
- McMillan, H. S., M. Morris y K. Atchley. 2011. "Constructs of the Work/Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony". *Human Resource Development Review* 10:6-25. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Mascaró, A., S. Díaz de Quijano y M. Romeo. 2005. "Calidad de vida laboral y calidad del sistema humano". Pp. 285-292 en *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud*, editado por J. Romay y R. García. Barcelona: Biblioteca Nueva.
- May, B. E. and R. S. M. Lau. 1988. "A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance". *South Dakota Business Review*. December.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2010. *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Consulta 7 de diciembre de 2012 <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>
- Mirvis, P. H. y E. E. Lawler. 1984. "Accounting for the Quality of Work Life". *Journal of Organizational Behavior* 5:197-212. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030050304>
- Morley, J. 2010. *Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to Policy Development*. Dublin: Eurofound.
- Nadler, D. y E. E. Lawler. 1983. "Quality of Work Life: Perspectives and Directions". *Organizational Dynamics* 113:20-30. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Narocki, C., M. Zimmermann, L. Artazcoz, David Gimeno y Fernando Benavides. 2009. "Encuestas de condiciones de trabajo y salud en España: comparación de los contenidos del cuestionario del trabajador". *Arch Prev Riesgos Labor* 12:60-68.
- Olsen, K. M., A. L. Kalleberg y T. Nesheim. 2010. "Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany 1989-2005". *European Journal of Industrial Relations* 16:221-240. <http://dx.doi.org/10.1177/0959680110375133>
- Organización Internacional del Trabajo. 1999. "Memoria del Director General: Trabajo Decente", Paper presentado en la 87.ª Conferencia Internacional del Trabajo, junio, Ginebra.
- Orton, M. 2011. "Flourishing lives: The Capabilities approach as a Framework for New Thinking about Employment, Work and Welfare in the 21st Century". *Work, Employment and Society* 25:352-360. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017011403848>
- Osterman, P. 2013. "Introduction to the Special Issue on Job Quality: What does it Mean and How much we think about it?". *Industrial and Labor Relations Review* 66:739-752.
- Osterman, P. and E. Chimienti. 2012. "The Politics of Job Quality: A Case Study of Weatherization". *Work and Occupations* 39:409-426. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888412455155>
- Paoli, P. 1992. *First European Survey on the Work Environment 1991-1992*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Paoli, P. 1997. *Second European Survey on Working Conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pot, F. 2011. "Workplace Innovation for Better Jobs and Performance". *International Journal of Productivity and Performance Management* 60:404-415. <http://dx.doi.org/10.1108/17410401111123562>

- Prieto, C., M. Arnal, M. Caprile y J. Potroni. 2009. *La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Requena-Santos, J. 2000. "Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 92:11-44. <http://dx.doi.org/10.2307/40184292>
- Royuela, V., J. Suriñach y M. Artis. 2009. "Quality in Work and Aggregate Productivity". *Investigaciones Regionales* 13:57-84.
- Ruesga, S. M., L. Pérez y A. I. Vi-as. 2011. "Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea". *Revista de Economía Mundial* 29:87-111.
- Salais, R. y R. Villeneuve. 2004. *Europe and the Politics of Capabilities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schmidt, G. 2008. *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.
- Schmidt, G. y B. Gazier. 2002. *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.
- Schwertd, G. y J. Turunen. 2006. "Growth in Euro Area Labour Quality", European Central Bank Working Paper 575. Frankfurt.
- Segurado, A. y E. Agulló. 2002. "Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social". *Psicothema* 14:828-836.
- Sirgy, M. J. 2001. *Handbook of Quality-of-Life Research: An Ethical Marketing Perspective*. Berlin: Springer-Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-94-015-9837-8>
- Sola, J. 2011. "La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica". *Política y Sociedad* 48:411-415.
- Somarriba, N., M. C. Merino, G. Ramos y A. Negro. 2010. "La calidad del trabajo en la Unión Europea". *Estudios de Economía Aplicada* 28:1-22.
- Souza-Poza, A. 2000. "Well-being at Work: A Cross-national Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction". *Journal of Socio-Economics* 29:517-538. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)
- Torrent-Sellens, J. 2008. "Cambio tecnológico digital sesgado de habilidades (e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión". *UOC Papers* 6:1-13.
- Torrent-Sellens, J. y P. Ficapal-Cusí. 2009. *TIC, conocimiento, redes y trabajo*. Barcelona: Ediciones de la UOC.
- Torrent-Sellens, J. y P. Ficapal-Cusí. 2010. "TIC, co-innovación y productividad empresarial: Evidencia empírica para Cataluña y comparación internacional de resultados". *Revista de Economía Mundial* 26:203-233.
- Vieira, J. A. y Luis Díaz-Serrano. 2005. "Low Pay, Higher Pay, and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries", IZA Discussion Paper 15558, Bonn.
- Weinert, A. B. 1985. *Organizational Psychology*. Barcelona: Herder.
- Wilcock, A. y M. Wright. 1991. "Quality of Work Life in the Knitwear Sector of the Canadian Textile Industry". *Public Personnel Management* 20:457-468.

**ÁNGEL DÍAZ-CHAO** es Doctor en Economía y profesor de Estadística y Econometría en la Universidad Rey Juan Carlos. Investigador del grupo interdisciplinario de investigación sobre las TIC, i2TIC, y del proyecto REBIS: Redes, Eficiencia y Bienestar en la Sociedad de la Información (Proyecto competitivo de Investigación Fundamental No Orientada, IFNO, del Ministerio de Ciencia e Innovación). URL: <http://i2tic.net/en/people/angel-diaz/>.

**PILAR FICAPAL-CUSÍ** es Doctora en Sociedad de la Información y el Conocimiento, y profesora de Organización del Trabajo y Recursos Humanos en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Investigadora del grupo interdisciplinario de investigación sobre las TIC, i2TIC, y del proyecto REBIS: Redes, Eficiencia y Bienestar en la Sociedad de la Información (Proyecto competitivo de Investigación Fundamental No Orientada, IFNO, del Ministerio de Ciencia e Innovación). URL: <http://i2tic.net/en/people/pilar-ficapal/>.

**JOAN TORRENT-SELLENS** es Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento, profesor de Economía en la Universidad Oberta de Catalunya (UOC), y director de la UOC Business School. Director del grupo interdisciplinario de investigación sobre las TIC, i2TIC, y del proyecto REBIS: Redes, Eficiencia y Bienestar en la Sociedad de la Información (Proyecto competitivo de Investigación Fundamental No Orientada, IFNO, del Ministerio de Ciencia e Innovación). URL: <http://i2tic.net/en/people/joan-torrent-sellens/>.