

33. FACTORES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: LA SITUACIÓN DE ANDALUCÍA Y SU COMPARATIVA NACIONAL¹

MANUEL HERNÁNDEZ PEINADO²
ALEJANDRO RAMÍREZ HURTADO³
BÁRBARA MONTERO GONZÁLEZ⁴

1. Introducción

En un entorno socioeconómico como el que estamos viviendo en los últimos años, caracterizado por un ritmo de cambio vertiginoso con una crisis financiera y recesión económica posterior, la viabilidad de las organizaciones pasa por incrementar nuestro caudal de conocimiento y potenciar nuestra capacidad de innovación y mejora del funcionamiento de dichas organizaciones.

El ser humano vive inmerso en las organizaciones desde hace muchos siglos, pero su papel nunca ha sido tan crucial como lo viene siendo a partir de la segunda mitad del siglo XX, en que se hace muy explícito que el conocimiento desempeña un papel decisivo y creciente en el proceso de evolución y mejora permanente de todas las organizaciones.

La gestión de los recursos humanos se puede entender como parcela del management o dirección de empresas, siendo consustancial a la organización como elemento integrador principal de los RRHH⁵ en la empresa.

1 Citar como: Hernández Peinado, M.; Ramírez Hurtado, A.; Montero González, B. (2013). "Factores determinantes de la calidad de vida en el trabajo: la situación de Andalucía y su comparativa nacional". En: Camacho Ballesta, J. A. y Jiménez Olivencia, Y. (eds.). *Desarrollo Regional Sostenible en tiempos de crisis*. Vol. 2, cap. 33 pág. 613-628. Ed. Universidad de Granada, Granada. ISBN 978-84-338-5559-6. [<http://hdl.handle.net/10481/27496>]

2 Instituto de Desarrollo Regional. Departamento de Economía Internacional y de España. Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta. Universidad de Granada.

3 Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta. Universidad de Granada.

4 Facultad de Educación y Humanidades de Ceuta. Universidad de Granada.

5 RRHH: Recursos Humanos.

El recurso humano es una variable esencial para afrontar con éxito los procesos derivados de la globalización. Los RRHH de una organización se convierten pues, en la base y razón del ser del futuro de la empresa. Son una garantía de futuro por encima de otros recursos, como los financieros, los productivos, comerciales, etc.

El mayor desafío global, interno, que deberá afrontar en los próximos años el departamento de RRHH, será: Atraer y retener profesionales con talento, satisfacer sus necesidades personales y familiares y conseguir su compromiso efectivo con los proyectos de la empresa.

En la economía actual, una de las características más sobresalientes es la internacionalización. Las empresas se ven forzadas a competir en mercados amplios para seguir siendo competitivas.

El capital humano internacional constituye un activo estratégico y una fuente de ventaja competitiva a las empresas que lo consiguen alcanzar. Hay que tener muy en cuenta, la importancia de una adecuada estrategia de internacionalización, pues desde el momento que la empresa toma la decisión de emprender una estrategia de este tipo se compromete a introducirse en un proceso de reclutamiento y selección de directivos para las diferentes asignaciones internacionales que se propongan.

El contexto anterior compone una parte esencial de este trabajo de investigación, puesto que el capital humano internacional⁶ como las ventajas competitivas obtenidas a través de su aplicación, suponen dos aspectos básicos a considerar. Así, para el caso español, en este trabajo se analizan:

Los factores determinantes de la calidad de vida en el trabajo para el año 2008, a nivel nacional y regional, poniendo énfasis en la situación de Andalucía.

El trabajo se ha estructurado del siguiente modo: en primer lugar se ha expuesto el marco teórico de la investigación y se han planteado sus objetivos; en segundo lugar se ha propuesto la metodología a seguir en la parte empírica; en un tercer apartado se analizan los resultados obtenidos y se someten a discusión; y por último, se han presentado las conclusiones obtenidas, con sus limitaciones e implicaciones.

2. Contenido Teórico sobre los aspectos y características que tienen una influencia directa sobre la Calidad de Vida en el Trabajo

La Calidad de Vida en el Trabajo tiene una relación directa entre dos componentes o “seres” trabajador y empresa. De aquí, que comencemos nuestro contenido teórico con lo estudiado por otros investigadores en este campo, así como las diferentes teorías que se han ido desarrollado y su relación directa con el comportamiento de los trabajadores en la organización.

⁶ Los conocimientos, las aptitudes y la experiencia de los seres humanos, que los hacen económicamente productivos, como consecuencia de sus experiencias y trabajos principalmente en multinacionales.

2.1. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DEL CAPITAL HUMANO

Antes de centrarnos de lleno con la temática que se plantea, es necesario mencionar la definición de Capital Humano por quién se considera su fundador, Theodore Schultz.

Este autor era defensor de la idea de que:

El capital humano es fruto, de inversiones intencionadas, no únicamente del azar de la naturaleza o de la trayectoria individual de cada persona. Las inversiones en educación, en servicios sanitarios, en formación en el trabajo contribuyen a que el capital humano crezca. Haciendo hincapié en la importancia que tiene el personal dedicado a la investigación en el fomento de procesos de desarrollo económico.

Siguiendo con esta evolución conceptual, Nelson y Phelps (1996), relacionan directamente la acumulación de capital humano, con la difusión tecnológica y la capacidad de adopción de innovaciones. Es decir, que los individuos más educados están en mejores condiciones de discriminar entre buenas y malas ideas, en mejores condiciones de resolver problemas y se enfrentan con menos miedo a actividades emprendedoras.

Se observa desde antiguo, la importancia que se empieza a dar por los teóricos al papel del trabajador en el seno de la empresa, debiendo contar con los medios y el entorno adecuado para el desarrollo de su actividad laboral.

Siguiendo con la línea marcada en el trabajo, Arias, G. y Fernando (1979) determinan que “los Recursos Humanos componen la disciplina que se encarga de organizar a los trabajadores y a las personas que trabajan en una empresa para alcanzar los objetivos de ambas partes”. Así, el departamento de los RRHH constituye el vínculo entre los individuos y la organización, formando parte de este escenario, quienes ayudan a la organización a obtener y mantener una fuerza de trabajo idónea⁷.

Del mismo modo, se manifiesta que la habilidad de una organización de saber cómo coordinar y optimizar sus RRHH, de saber cómo integrar sus prácticas de gestión con dichos recursos mucho mejor que la competencia, así como la habilidad de aprender a hacerlo de una forma mucho más rápida que los demás, suele resultar ser el desencadenante decisivo de su éxito competitivo⁸.

De esto que estemos en la obligación de analizar todo lo que concierne al Capital Humano como término. Haciendo una evolución temporal, Adam Smith (1776)⁹ expresa lo siguiente: “*El individuo actúa como un inversor, acumulando experiencia y habilidad profesional, conservándolas e invirtiéndolas cuidadosamente para obtener el máximo rendimiento*”.

En cambio, Gary Becker (1992)¹⁰, añade otros factores a lo dicho por Smith: “*personalidad, experiencia, reputación y credenciales*”.

Si nos centramos en el concepto como tal, una definición muy aceptada por los investigadores es la siguiente: “el capital humano, al que solemos referirnos por lo general, consiste en el stock de conocimientos y de habilidades útiles a la producción que acumulan los individuos y las organizaciones, por lo tanto también las empresas y

7 (Reyes Ponce, A., 2000).

8 (González, 1999 “Tópicos clave del paradigma actual de recursos humanos”, pág. 41).

9 Smith, Adam (1776). *Ensayo sobre la naturaleza y camino de las riquezas de las naciones*. Ediciones Orbis. Barcelona (1983).

10 Becker G. (1992) Premio Nobel de Economía de 1992. “Jornadas sobre el futuro del capitalismo”.

los países”, de aquí su estrecha relación con el ámbito de la empresa regional, nacional e internacional.

2.2. CAPITAL HUMANO INTERNACIONAL Y COMPETITIVIDAD

El capital humano internacional, o global, constituye un activo estratégico y una fuente de ventaja competitiva sostenible para las organizaciones multinacionales. Además siguiendo a Takeuchi, Tesluk, Yun y Lepak, (2005)¹¹: *“las organizaciones que fracasan en el desarrollo de experiencia internacional entre sus directivos sufren dificultades a la hora de desarrollar sus estrategias de internacionalización”*.

Aaker (1989)¹², propone que: “los componentes de la estrategia empresarial son tres: forma de competir, lugar de competencia y base de competencia, formando las fuentes principales para lograr una ventaja competitiva”.

La Teoría de la Ventaja Competitiva¹³, estudiada y seguida por la mayoría de los estudiosos, establece que, los recursos para ser considerados estratégicos deben contribuir a generar valor para la organización; para ello las empresas pueden seguir dos caminos principales: disminuir sus costes, la diferenciación o ambas estrategias.

Por ello, siguiendo la investigación realizada por Bastida Domínguez (2007):

La asignación internacional se reconoce como la principal vía con que cuentan las organizaciones para desarrollar directivos internacionales, tanto por sus beneficios directos (competencia con el mercado internacional) como indirectos (desarrollo de carreras, capital humano altamente especializado).

Esta idea es apoyada empíricamente por Carpenter, Sanders y Gregersen (2001)¹⁴, que demuestran que: “las empresas multinacionales cuyos directivos tienen experiencia internacional significativa obtienen un mejor resultados que las empresas que no cuentan con tales directivos”.

Además diversos autores presentan modelizaciones econométricas que relacionan de una manera estrecha la competitividad y el capital humano. En estos modelos, el capital humano aparece como uno de los regresores que se utilizan para explicar el comportamiento de la competitividad, la relación entre estos dos conceptos es muy estrecha.

En definitiva, para poder competir en el entorno actual de negocios, las organizaciones deben desarrollar formas efectivas de desarrollo de competencia global, que puedan revertir en una ventaja competitiva global sostenida.

2.3. LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA

En la literatura organizacional, existen diferentes interpretaciones acerca del concepto de satisfacción laboral, aunque todos tienen un elemento común. Así, Muñoz

11 Takeuchi, Tesluk, Yun y Lepak (2002) “El capital humano internacional como ventaja competitiva”, pág. 59.

12 Aaker (1989) “el capital humano internacional como ventaja competitiva”, pág. 61.

13 (Porter, 1991). Teoría de la Ventaja Competitiva.

14 Carpenter, Sanders y Gregersen (2001) “El capital humano internacional como ventaja competitiva”, pág. 59.

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

Si tenemos que separar la parte profesional de la personal, a la hora de desempeñar un trabajo, Padrón (1995) nos ofrece las claves para no mezclar ambas perspectivas.

Desde una perspectiva personal: la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo cuando éste se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, a la vez que se hace extensivo a las distintas facetas de la persona.

Por el contrario, desde una perspectiva profesional: las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo, como en el entorno, determinan la satisfacción/insatisfacción del individuo. Por tanto, la satisfacción no es sólo la expresión de una vivencia subjetiva. El trabajador, al vivir la experiencia de la auto-eficacia personal, se siente profesionalmente satisfecho.

Además, De la Poza (1993)¹⁵ define la satisfacción laboral como: “*un concepto integrador que engloba diferentes facetas específicas de satisfacción como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, el salario y los incentivos, el sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, etcétera*”.

Otros autores han estudiado y formulado diferentes modelos que integran la relación familia-trabajo. A continuación, mostramos una tabla que resume lo que los investigadores han desarrollado acerca de estos conceptos (Tabla 1).

TABLA 1. RESUMEN AUTORES Y MODELOS QUE INTEGRAN LA RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO

AUTORES	MODELOS
Staines (1980)	Modelo de Desbordamiento que defiende que todo lo que ocurre en uno de los ámbitos es transferible en otro.
Evans y Bartolomé (1984)	Teoría de Segmentación que afirma, por el contrario, que el éxito en uno de ellos no tiene por qué interferir en la eficacia en otro tipo de ámbito.
Greenhaus y Beutell (1985)	Teoría del Conflicto nos indica que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares y o viceversa.
Staines (1980)	Teoría de Compensación defiende que hay una relación entre el ámbito laboral y familiar, así como éntrela actividad laboral y el hecho de no trabajar en el sentido que una privación en el primero sería compensada por otras experiencias familiares o actividades no laborales.
Evans y Bartolomé (1984); Payton-Miyakazi y Brayfield (1976)	Teoría Instrumental sugiere que uno de los ámbitos (laboral o familiar) es el fundamental para conseguir ciertos logros y la satisfacción en el otro.

Fuente: Elaboración propia

15 Aguirre, Z. y Martínez, M. (2006) “*Influencia de la satisfacción laboral familia-trabajo*”, pág. 4.

2.4. EL ENTORNO DE TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL

Siguiendo a Oltra (2008) utiliza el concepto de clima organizacional para definir todo el conjunto de aspectos que influyen positiva o negativamente en el trabajador, a la hora de realizar su labor en la empresa.

Podríamos definirlo como¹⁶ el conjunto de percepciones de los profesionales que trabajan en una empresa que inciden sobre los comportamientos, las prácticas y procedimientos organizacionales y que afectan a su rendimiento de trabajo. Influye en el comportamiento de los empleados de una organización, porque a través de las percepciones individualizadas se genera una realidad que condiciona los grados de motivación y rendimiento laboral afectando por ello a toda la organización.

De todo ello se desprende la importancia que tiene para las empresas el mantener un clima organizacional positivo que refleje la satisfacción laboral de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo.

Por tanto, si una empresa tiene un clima organizacional favorable, esto repercute en una mayor calidad en la vida de su personal y, como consecuencia, se reflejará en sus productos y servicios. De allí que se diga que las percepciones sobre el clima organizacional son un elemento clave del comportamiento de los individuos en las organizaciones.

Así, siguiendo en esta línea, en el estudio realizado por Martínez, L., (2005), concluye diciendo que: *“el clima organizacional tiene una existencia real que afecta a todo lo que sucede dentro de la organización y viéndose afectado por casi todo lo que sucede dentro de ésta”*.

3. Objetivos, fuentes, metodología y técnicas estadísticas

Una vez desarrollado y plasmado el contenido teórico acerca de los conceptos y aspectos necesarios para abordar el trabajo de investigación, formulamos el principal objetivo de esta investigación:

Explorar los factores determinantes de la satisfacción laboral en España y sus regiones en 2008. Análisis de la situación en calidad de vida en el trabajo de Andalucía.

Para dar respuesta los objetivos propuestos, la fuente de datos seleccionada ha sido la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2008, facilitada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Esta encuesta obtiene información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar: características de la ocupación o puesto de trabajo, la movilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización del trabajo, la negociación colectiva, las relaciones laborales, tiempo en el trabajo, compensación, formación y seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

16 (Oltra, 2008).

Una vez explotados los datos obtenidos en la ECVT2008¹⁷ nos centraremos en las técnicas estadísticas utilizadas en nuestra investigación. El proceso de análisis de datos se centra en:

Un análisis factorial de componentes principales a partir de la ECVT2008 con la intención de dar respuesta a los objetivos de la investigación: “Explorar los factores determinantes de la satisfacción laboral en España y sus regiones en 2008. Análisis de la situación en calidad de vida en el trabajo de Andalucía”.

3.1. ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES PRINCIPALES

El ACP¹⁸ es un método estadístico multivariante de simplificación o reducción de la dimensión de una tabla de variables cuantitativas, obteniendo otra de menor número de variables, combinación lineal de las primitivas, que se denominan componentes principales.

Su aplicación es directa sobre cualquier conjunto de variables sin que el investigador haya previamente establecido jerarquías entre ellas (variables dependientes o independientes), normalidad de su distribución.

Podría decirse que el objetivo principal que persigue el ACP es la representación de las medidas numéricas de varias variables en un espacio de pocas dimensiones donde nuestros sentidos puedan percibir relaciones que de otra manera permanecerían ocultas en dimensiones superiores. Dicha representación debe ser tal que al desechar dimensiones superiores la pérdida de información sea mínima.

4. Análisis y discusión de los resultados

4.1. INTRODUCCIÓN

Antes de centrarnos en los análisis de datos, es necesario explicar el proceso seguido para la selección de las cuestiones que componen la ECVT2008. En primer lugar, del cuestionario inicial, y siguiendo todo lo desarrollado en el contenido teórico del trabajo, se han seleccionado de un total de 97 preguntas, diez grupos de preguntas, que recogen los aspectos esenciales para medir la Calidad de Vida en el Trabajo y la satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo.

4.2. ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES PRINCIPALES A NIVEL NACIONAL

Como ya hemos indicado nuestro primer objetivo consistía en “Explorar *los factores determinantes de la satisfacción laboral en España y sus regiones en 2008*”. Para ello y después de revisar diferentes estudios, hemos decidido aplicar un Análisis de

17 ECTV2008: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en el año 2008.

18 ACP: Análisis de Componentes Principales.

Componentes Principales¹⁹ ya que esta técnica multivariante permite el tratamiento conjunto de las variables observadas reduciendo así el número de datos, consiguiendo identificar un grupo de variables ficticias. De esta forma podremos sintetizar los datos y relacionarlos entre sí, sin hacer ninguna hipótesis previa sobre lo que significa cada factor inicial.

A continuación vamos a ir analizando los diferentes resultados obtenidos en el ACP a nivel nacional.

TABLA 2. ESTADÍSTICOS DE ADECUACIÓN MUESTRAL²⁰

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0,817	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3.769,574
	gl	153
	Sig.	0,000

Podemos observar que el análisis presenta una buena adecuación en los datos, ya que el estadístico KMO, que nos muestra la proporción de la varianza que tienen en común las variables analizadas, presenta un valor de 0,817, cifra muy cercana a la unidad que supondría una perfecta adecuación de los datos a un modelo de análisis factorial. Mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, podemos comprobar que la significación en nuestro análisis es perfecta, con un valor de 0,000, pudiendo rechazarse la hipótesis nula (hipótesis de existencia de esfericidad) y estableciendo que el análisis factorial de estas variables es idóneo.

4.2.1. Interpretación de los componentes

Para realizar una interpretación de la forma más precisa y clara posible, vamos a presentar la Matriz de Componentes Rotados (Tabla 3). El sistema de rotación utilizado es la Normalización Varimax, indicando que se realizará la extracción para seis componentes y con 5 iteraciones, ya que como vimos en el apartado anterior con este número conseguimos obtener hasta un 74,135% de la varianza total explicada.

19 ACP: Análisis de Componentes Principales.

20 Resultado obtenido con SPSS 15.0.

TABLA 3. MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS A NIVEL NACIONAL

Matriz de componentes rotados(a)						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
VALORACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES	0,846					
VALORACIÓN DE LA REGULACIÓN DE JORNADA LABORAL	0,837					
GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU CONVENIO COLECTIVO O ESTATUTO DE REGULACIÓN	0,813					
VALORACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	0,776					
VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	0,751					
VALORACIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	0,746					
MEDIOS NECESARIOS PARA TRABAJAR EN CONDICIONES SEGURAS		0,850				
MEDIDAS PARA PREVENIR RIESGOS LABORALES EN PUESTO DE TRABAJO		0,848				
INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO		0,823				
GRADO DE CONFIANZA EN SUPERIORES		0,092				
RELACIONES ENTRE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS			0,845			
GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL NIVEL DE MOTIVACIÓN			0,701			
EVALUACIÓN DE CONDICIONES DEL AMBIENTE LABORAL				0,923		
EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE CALIDAD DE VIDA				0,912		
CONOCIMIENTO SOBRE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO					0,891	
CONOCIMIENTO SOBRE OBJETIVOS DE LA EMPRESA					0,845	
GRADO DE SATISFACCIÓN CON TIEMPO LIBRE						0,828
CÓNYUGE O PAREJA DEDICADA A TAREAS DE HOGAR						0,795
GRADO DE SATISFACCIÓN CON TIEMPO PARA VIDA PERSONAL						0,795

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

A continuación, vamos nombrando y describiendo cada una de las componentes principales obtenidas en el análisis:

Componente 1: Esta componente engloba un conjunto de atributos que se concentran en la encuesta dentro del apartado denominado como Negociación Colectiva, pues pretende conocer el grado de satisfacción de los empleados en relación a las negociaciones entre empresas y sindicatos. Ésta será la componente que denominamos *Factor Convenio Colectivo*, que explica el 29,851% de la varianza total.

Componente 2: Esta formada por cuatro variables que se encuadran dentro del grupo de cuestiones sobre Seguridad en el trabajo. Llamaremos a esta componente *Factor Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales*, que en esta ocasión representa el 12,866% de la varianza total.

Componente 3: Dos variables contiene esta tercera componente: Relaciones entre directivos y empleados y Grado de satisfacción con el nivel de motivación. A esta componente la hemos denominado *Factor Ambiente en el Trabajo*, y explica el 10,076% de la varianza total.

Componente 4: Incluye las características físicas del centro de trabajo, quedando encuadradas dentro de la encuesta en el apartado Entorno de Trabajo. Nosotros hemos decidido nombrar a esta componente como *Factor Condiciones Ambientales en el Trabajo*, y representa el 7,414% de la varianza total.

Componente 5: Dos variables componen este factor: Conocimiento sobre el Organigrama de la Organización en el Trabajo y Conocimiento de los Objetivos de la Empresa. Llamamos a esta componente *Factor Conocimiento sobre la Organización*, representando el 7,073% de la varianza total.

Componente 6: Por último, esta componente se encuentra formada por dos variables, recogidas en la encuesta dentro del grupo de preguntas sobre Conciliación de la Vida Laboral y la Vida Familiar. Nosotros hemos considerado nombrar a esta componente como *Factor Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*, que recoge hasta un 6,855% de la varianza total.

4.3. ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES PRINCIPALES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Para el análisis factorial de componentes principales por Comunidades Autónomas, hemos seleccionado de entre todas, aquéllas que mostraron una fiabilidad en los datos aceptable para poder continuar con los análisis posteriores, estando entre las seleccionadas Andalucía, de la que se muestran los resultados de forma más detallada.

El proceso de análisis ha sido similar al desarrollado en el apartado a nivel nacional, por ello, presentamos en este apartado una Tabla resumen comparativa entre los resultados obtenidos a nivel nacional y por Comunidades Autónomas (Cuadro 1).

CUADRO 1. RESUMEN COMPARATIVO DEL ANÁLISIS DE COMPONENTES PRINCIPALES A NIVEL NACIONAL Y POR REGIONES

NACIONAL/ CCAA	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	FACTOR 6
Nacional	Convenio Colectivo	Seguridad y PRL	Ambiente en el Trabajo	Condiciones Ambientales de Trabajo	Conocimiento sobre la Organización	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
Andalucía	Relaciones, formación y PRL	Percepción de la Empresa	Seguridad de la Organización	Conocimiento sobre la Organización	Condiciones Ambientales de Trabajo	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
Asturias	Aspectos Personales que ofrece la empresa y tiempo para la vida personal	Condiciones Ambientales de Trabajo	Relaciones Superiores-Subordinados			
Castilla y León	Valoración Personal de la Organización	Condiciones Ambientales de Trabajo	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar			
Cataluña	Convenio Colectivo	Seguridad y PRL	Ambiente en el Trabajo	Condiciones Ambientales de Trabajo	Conocimiento sobre la Organización	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Extremadura	Valoración Personal de la Organización	Valoración Personal y Ambiental de la Organización	Prevención de Riesgos Laborales (PRL)			
Madrid	Convenio Colectivo	Aspectos Ambientales y Ambiente de Trabajo	Conocimiento sobre la Organización	Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	
Navarra	Conocimiento y Relaciones en la Empresa	Valoración Convenio Colectivo	Prevención de Riesgos Laborales (PRL)			
País Vasco	Condiciones Generales de la Empresa	Condiciones Ambientales del Trabajo	Relaciones y Seguridad en el Trabajo	Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	Prevención de Riesgos Laborales	

Fuente: Elaboración Propia.

4.3.1. Análisis factorial de componentes principales para Andalucía.

Del cuadro 1 presentado en el apartado anterior, en este apartado se muestran los análisis realizados sobre la Comunidad Autónoma de Andalucía, al ser uno de los objetivos de este trabajo. Para ello al igual que en el análisis a nivel nacional se muestran los estadísticos de adecuación muestral y la interpretación de los componentes resultantes del análisis, a través de la matriz de componentes rotados.

TABLA 4. ESTADÍSTICOS DE ADECUACIÓN MUESTRAL PARA ANDALUCÍA

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0,626	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	418,885
	gl	136
	Sig.	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados con SPSS 15.0.

Como podemos observar en la *KMO* y *prueba de Bartlett*, no se alcanza un valor muy adecuado, la proporción de la varianza que tienen en común las variables analizadas, presenta un valor de 0,626. Además, la prueba de esfericidad de Bartlett muestra una significación perfecta, con un valor de 0,000 rechazándose la hipótesis nula.

4.3.1.1. Interpretación de los componentes

En este apartado se presenta la Matriz de Componentes Rotados (Tabla 5). El sistema de rotación utilizado es la Normalización Varimax, indicando que se realizará la extracción para seis componentes y con 5 iteraciones.

TABLA 5. MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS PARA ANDALUCÍA

Matriz de componentes rotados(a)						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	0,829					
GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL NIVEL DE MOTIVACIÓN	0,800					
GRADO DE CONFIANZA EN SUPERIORES	0,732					
INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO	0,692					
RELACIONES ENTRE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS	0,623					
VALORACIÓN DE LA REGULACIÓN DE JORNADA LABORAL		0,90				
VALORACIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		0,73				
VALORACIÓN DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES		0,64				
VALORACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		0,64				
MEDIOS NECESARIOS PARA TRABAJAR EN CONDICIONES SEGURAS			0,87			
MEDIDAS PARA PREVENIR RIESGOS LABORALES EN PUESTO DE TRABAJO			0,74			
CONOCIMIENTO SOBRE ORGANIGRAMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				0,96		
CONOCIMIENTO SOBRE OBJETIVOS DE LA EMPRESA				0,82		
EVALUACIÓN DE CONDICIONES DEL AIRE ACONDICIONADO					0,95	
EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE CALEFACCIÓN					0,93	
GRADO DE SATISFACCIÓN CON TIEMPO PARA VIDA PERSONAL						0,85
GRADO DE SATISFACCIÓN CON TIEMPO CONYUGE O PAREJA DEDICADA A TAREAS HOGAR						0,83

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados con SPSS 15.0.

Componente 1: Este primer componente recoge aspectos relacionados con las *Relaciones entre el personal* de la organización, y la *satisfacción del empleado* con aspectos formales de su organización, como su *formación* personal y la cantidad de información que recibe sobre *Prevención de Riesgos Laborales*. En definitiva este factor lo podemos denominar como *Factor Relaciones personales, formación y prevención de riesgos laborales en la empresa*, que explica el 31,250% de la varianza total explicada.

Componente 2: En este segundo componente se diferencian variables que muestran la *valoración* que el trabajador tiene sobre su percepción de lo que su trabajo le ofrece. A este factor lo hemos denominado *Factor Valoración de la Percepción de la Empresa*, que representa el 14,112% de la varianza.

Componente 3: Se encuentra formado por las variables *Medios necesarios* para trabajar en condiciones seguras y *Medidas para prevenir riesgos laborales* en el puesto de trabajo, que denominamos *Factor Seguridad de la Organización*, que explica el 11,942% de la varianza total explicada.

Componente 4: Los aspectos relacionados con el *Conocimiento* del trabajador sobre su *organización*, se recogen en este cuarto factor, que coincide con los resulta-

dos obtenidos con el análisis factorial a nivel nacional. Es denominado como *Factor Conocimiento sobre la Organización* y recoge el 9,733% de la varianza.

Componente 5: Este factor coincide con los resultados obtenidos en el análisis factorial a nivel nacional, y al que denominamos anteriormente como *Factor Condiciones Ambientales en el trabajo*, en esta ocasión su importancia representa el 7,607%.

Componente 6: El último componente formado recoge los aspectos relacionados con la *Satisfacción con la Vida laboral y familiar*, con los mismos resultados que en el caso nacional. Así, que lo denominamos *Factor Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*, representando el 7,344% de la varianza total explicada.

5. Conclusiones, limitaciones e implicaciones

A partir del análisis de los datos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2008, hemos podido dar respuesta a los dos objetivos que nos propusimos al comienzo de la investigación:

Explorar los factores determinantes de la satisfacción laboral en España y sus regiones en 2008. Análisis de la situación en calidad de vida en el trabajo de Andalucía.

A nivel nacional, observamos como los españoles dan una mayor importancia a los aspectos reguladores de su puesto de trabajo, como son la situación y contenido de sus convenios colectivos: salarios, tiempo de la jornada laboral, funciones, etc., así como los aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales. Estas dos características son las primeras que tienen en cuenta los españoles para sentirse satisfechos con su puesto de trabajo.

Por el contrario, el conocimiento de la organización en sí misma, y disponer de tiempo para la vida familiar, son aspectos de poca importancia para la satisfacción laboral en España.

De estas conclusiones podemos afirmar que los españoles en general, priorizan los ámbitos legales de su puesto de trabajo (convenio colectivo, seguridad y PRL²¹) sobre los aspectos personales (ambiente de trabajo, condiciones y tiempo para la vida familiar). Esta discusión nos abrió las puertas a realizar la segunda parte del análisis, y observar que importancia tienen estos factores sobre una característica muy regulada dentro de la normativa laboral, y que ha sido objeto de estudio por muchos investigadores, este concepto no es otro que la renta del trabajador.

Si comparamos los resultados obtenidos a nivel nacional, con los presentados en los análisis por regiones, observamos tres grupos de Comunidades que presentan características diferenciadas:

a) *Cataluña y Madrid*: Ambas Comunidades presentan características muy parecidas, sus trabajadores no se distancian mucho de los resultados observados a nivel nacional. Muestran una preferencia clara hacia los aspectos relacionados con los Convenios Colectivos de las empresas, aunque Madrid también da importancia a los Aspectos Ambientales (características de las instalaciones).

21 PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

En cambio, los trabajadores de Cataluña prefieren aumentar su seguridad en el trabajo, como ocurría en el caso español. Al mismo tiempo, los trabajadores de ambas Comunidades no parecen necesitar de tiempo para la vida familiar, parece no necesitar de éste para estar satisfechos con su puesto de trabajo.

b) *Asturias, Castilla y León, Extremadura y Navarra*: Estas cuatro comunidades muestran una clara preferencia por los Aspectos Personales y las Relaciones en la Organización, frente al resto de factores analizados. Concretamente es de destacar, que Asturias es la única región que sí tiene en consideración para sentirse satisfechos con sus trabajos el disponer de tiempo para la vida familiar, es decir, compaginar tiempo para trabajar y disfrutar de los suyos.

En cambio, Extremadura da importancia a la situación personal del individuo, frente al resto de compañeros de trabajo, tiene en cuenta las relaciones con los demás pero en beneficio de sí mismo, importándole principalmente su propia situación en la organización y frente a los demás miembros.

En definitiva, podemos concluir la comparativa diciendo que existen claras diferencias entre los resultados obtenidos a nivel nacional y por regiones. Siendo las Comunidades Autónomas más parecidas a España, Cataluña y Madrid, causa posiblemente por la mayor representatividad que tienen en la muestra utilizada en el trabajo de investigación.

Si comparamos los resultados obtenidos a nivel nacional con los resultantes del análisis concreto de Andalucía, podemos destacar los siguientes aspectos:

c) *Andalucía*: En primer lugar Andalucía de entre el resto de Comunidades Autónomas analizadas, se asemeja con los resultados obtenidos para el País Vasco. Estas dos Comunidades coinciden en el número de factores obtenidos en el análisis factorial, así como en algunos de los aspectos que determinan la satisfacción laboral de sus trabajadores. Estas regiones a diferencia de las conclusiones expuestas a nivel nacional, de Cataluña y de Madrid, sus trabajadores muestran una clara preferencia por las Condiciones Ambientales del centro de trabajo, es decir, de las relaciones con otros miembros de la organización, y de forma muy significativa, una buena percepción e impresión general de la organización en la que realizan su trabajo.

Destacar que Andalucía es la única región que, para que sus trabajadores estén satisfechos con sus trabajos, le dan importancia a la formación necesaria u obtenida para desempeñar el trabajo en cuestión, aspecto muy destacable e interesante de profundizar en trabajos posteriores.

El papel de la nueva política de cohesión promulgado por la Unión Europea, se centra en la premisa “Trabajar juntos por la economía basada en el conocimiento”. El objetivo primordial es promover en las diferentes regiones una economía basada en el conocimiento tanto en materia de crecimiento como de empleo. De aquí la importancia del capital humano en las diferentes organizaciones. En este trabajo se aporta una perspectiva del trabajador en materia de Calidad de Vida en el Trabajo, con la intención de mejorar y potenciar aquellos aspectos resultantes, que hacen que los trabajadores se encuentren más satisfechos con su puesto de trabajo.

Las limitaciones e inconvenientes que he encontrado en la realización del trabajo, se centran principalmente en el proceso de obtención de datos, pues muy interesante habría sido realizar una base de datos de diferentes años, es decir, en un período de tres o cuatro años, analizar los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo,

pudiendo observar y poder establecer posibles causas, a los cambios en la satisfacción laboral tanto a nivel nacional, como por regiones.

En el análisis, por falta de fiabilidad en algunas regiones, no se han podido realizar los análisis factoriales y de regresión múltiple de todas las Comunidades Autónomas, teniendo que ser omitidos.

Por último, comentamos las posibles alternativas a futuros trabajos que se podrían desprender del realizado.

En primer lugar, podría resultar interesante analizar la evolución de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo desde sus inicios hasta la actualidad, buscando las posibles tendencias y cambios sufridos, en el perfil del trabajador, tanto a nivel nacional como por Comunidades Autónomas, analizando su influencia con las diferentes reformas laborales y cambios sufridos en nuestra sociedad,

Además se podría concretar el trabajo, centrándose en una Comunidad Autónoma y analizando dentro del factor más representativo sobre la renta del trabajador, y estudiarlo en profundidad. Por ejemplo, en el caso de Andalucía, se podría analizar dentro del factor Relaciones personales en la empresa, la importancia de la misma en la satisfacción del trabajador, es decir, relaciones con superiores, compañeros de trabajo, familiares, etc. De igual forma se podría ir haciendo con el resto de Comunidades Autónomas.

6. Bibliografía

- AGUIRRE, Z. y MARTÍNEZ, M. P. (2006). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. Mapfre Medicina.
- ANCHUELO, Á. y PÉREZ, M. (2007). “La economía española en la Unión Europea de los 25”. *Papeles del Este*, 1-15.
- BASTIDA, M. (2007). “El capital humano internacional como fuente de ventaja competitiva”. *Boletín Económico de ICE*, 59-73.
- BECKER, G. S. (1985). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C. y LLORENTE, R. (2010). *Job quality, job satisfaction and services in Spain*. Institute of Social and Economic Analysis, 30.
- HERMOSO, J. (2009). *Técnicas para el Análisis de Mercado*. Granada: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- HERNÁNDEZ, F. y PEÑA, I. (2008). “Efectividad de la Estrategia de Recursos Humanos: Modelo Integrador de la Teoría de Recursos y Capacidades y la Teoría del Comportamiento en las Entidades Financieras de la Economía Social”. *Revesco*, Nº 94, 27-58.
- HISPANOPORTUGUESA SPSS (2009). “Análisis de regresión lineal” en *Guía para el análisis de datos* (págs. 1-67). Madrid: SPSS Ibérica.
- IBARRA, S.; SOTOLONGO, M. y SUÁREZ, M. (2008). “Tópicos clave del paradigma actual de recursos humanos”. *Boletín Económico de ICE*, 39-53.
- INMIGRACIÓN, M. D. *Estadísticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado el 7 de Marzo de 2010, de <http://www.mtas.es>
- LASIERRA, J. M. *Trabajo, Relaciones Laborales y Satisfacción en el Empleo. Influencia de la organización del trabajo en la satisfacción laboral*. Zaragoza.

- MARTIN, I. y GASPAR, M. I. (2010). *Administración de los Recursos Humanos de las empresas turísticas*. Madrid: Pirámide.
- MARTÍNEZ, N. (2006). “Los recursos humanos en los procesos de fusión y adquisición”. *Intangible Capital*, 236-258.
- MERINO, M. C. y SOMARRIBA, M. N. (2008). “Análisis de los objetivos del mercado de trabajo y de capital humano y tecnológico de la Estrategia de Lisboa por Comunidades Autónomas. Un indicador de cumplimiento”. *Cuadernos de Economía*, 65-90.
- MUÑOZ, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- NEIRA, I. (2007). “Capital humano y desarrollo económico mundial: modelos econométricos y perspectivas”. *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, 54-80.
- OLTRA, F. (2008). *Dirección de Recursos Humanos*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- PATERNA, C. y MARTÍNEZ, M. C. (2002). “Compatibilizando Trabajo y Familia Variables Mediadoras”. *Boletín de Psicología*, 19-37.
- RAYMOND, J. L. y ROIG, J. L. (2006). “La dotación de capital humano en la economía española”. *Productividad y Competitividad de la Economía Española*, 67-91.
- SIERRA, R. (2007). *Tesis Doctorales y trabajos de Investigación Científica*. Madrid: Thomson Editores Spain.