



Reis. Revista Española de Investigaciones
Sociológicas
ISSN: 0210-5233
consejo.editorial@cis.es
Centro de Investigaciones Sociológicas
España

Requena Santos, Félix
SATISFACCIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 92, 2000, pp. 11-44
Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717881002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

SATISFACCIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Félix Requena Santos

Universidad de Santiago de Compostela

E-mail: frequena@arrakis.es

RESUMEN

Este artículo analiza empíricamente un modelo de relación entre los valores culturales y la posibilidad de consecución de los objetivos materiales que proporciona una sociedad. Se trata de explicar y cuantificar hasta qué punto la percepción de la estructura ocupacional, medida en forma de satisfacción, está relacionada con el bienestar subjetivo y con la calidad de vida en el trabajo. Para realizar este análisis se han construido modelos de regresión y causales para ver la influencia de un conjunto de efectos estructurales y del bienestar físico y social sobre la calidad de vida y el bienestar subjetivo. Los datos se han tomado de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 1999. Los resultados han puesto de manifiesto que los modelos realizados son significativos, lo que confirma que mayores niveles de satisfacción con la estructura ocupacional implican mejores niveles de calidad de vida. Cuando se trata de ver los niveles de bienestar subjetivo, entonces la satisfacción con la estructura es mejor predictor que la posición social que se ocupe en dicha estructura.

INTRODUCCIÓN

En este artículo se quiere estudiar la relación entre los elementos valorativos de la cultura y la calidad de vida que la estructura ocupacional de una sociedad puede generar. De este modo, el argumento principal se basa en la importancia del subsistema cultural en la consecución de los objetivos materiales, tales como la calidad de vida que la actividad laboral puede proporcionar.

Reis

92/00 pp. 11-44

Se trata de relacionar la incidencia entre los elementos culturales de una sociedad y las posibilidades de que tales elementos influyan como potenciadores de la calidad de vida laboral. Se trata, pues, de una perspectiva de la cultura como integradora de las percepciones y las existencias vitales de una sociedad relacionadas con su estructura ocupacional. Esto nos lleva a dar importancia a la relación entre los elementos culturales y las estructuras productivas¹.

La cultura, como elemento del sistema social, es un elemento fundamental en los procesos generadores de la calidad de vida. Sin embargo, para que una sociedad alcance determinado grado de bienestar necesita, ante todo, una fuerte voluntad social para incrementar constantemente la calidad de vida que puede lograr con los recursos de los que dispone. Los hábitos, las costumbres, las actitudes y las opiniones de la población condicionan de forma considerable el comportamiento económico y el impulso hacia el crecimiento, elementos necesarios para mantener cotas importantes de bienestar, tanto físico como social. Es decir, genera una cultura productiva (Bericat, 1989). Por ello, se trata de considerar una concepción del bienestar que tenga en cuenta las percepciones subjetivas que los miembros de una sociedad tienen hacia la consecución de mayores niveles de calidad de vida. Concretamente, de la calidad de vida en las organizaciones productivas. Es decir, con la estructura de oportunidades en el trabajo. En otras palabras, la capacidad que tienen los individuos de percibir la estructura del trabajo y las opciones que dicha estructura permite.

TEORÍA Y PROPOSICIONES

Las personas están implicadas en una cultura. Están insertas en un conjunto de instituciones, mantienen unos valores característicos, unos usos y unas costumbres. Es decir, ocupan unos papeles y unas posiciones determinados dentro de instituciones conformadas a su forma de vida y que, al mismo tiempo, están presentes en todas las manifestaciones de la vida de esa sociedad, y entre ellas la vida laboral. Por ello es muy importante tener en cuenta la variable cultura en su relación con la actividad laboral, como base del bienestar.

De esta forma, las teorías del desarrollo deben tener en cuenta no solamente los aspectos estratégicos a nivel de tecnología o ciencia, sino que tales situaciones estratégicas se encuentran, inevitablemente, implicadas en complejos procesos culturales y sociales de las sociedades y comunidades consideradas.

De acuerdo con este argumento, se puede establecer la siguiente proposición (P1): la percepción de la estructura social incide sobre los procesos de bienestar que alcanza una sociedad. Es decir, cuanto más altos son los niveles de

¹ Este argumento hace una clara referencia a los procesos de búsqueda y consecución racional de oportunidades vitales. Las oportunidades vitales son una función de las opciones y las ligaduras que tiene una sociedad de forma que dan significado a la vida de los hombres en una sociedad. Opciones no sólo materiales, sino culturales. Véase Dahrendorf (1983).

satisfacción percibidos, mayor probabilidad existe (según el modelo de la voluntad social) de obtener mejores posicionamientos en la estructura social y ocupacional, medidos en forma de calidad de vida.

También tenemos que prestar atención a las estructuras de las sociedades y a la percepción que de dichas estructuras poseen los actores que intervienen en ellas. La percepción subjetiva de las posibilidades que ofrece la estructura social y ocupacional es un elemento fundamental a tener en cuenta en el análisis de la calidad de vida que se puede obtener en una sociedad. Es importante buscar cuáles son las perspectivas individuales de los actores respecto de las diferentes instituciones sociales que integran la estructura de una sociedad. Estas perspectivas basadas en la percepción subjetiva hacen que los sujetos puedan conseguir, a su vez, un mayor grado de bienestar subjetivo o felicidad, lo que lleva a un proceso circular en sentido positivo. Este proceso sugiere la continuación de la proposición anterior (P1), donde se proponía que una percepción positiva de la estructura conlleva mejores posicionamientos en las situaciones de calidad de vida que esa sociedad puede proporcionar. De forma que tendríamos la siguiente proposición (P2): percepciones positivas con la situación vital implicarán mayores grados de bienestar subjetivo.

Marco de referencia

El marco de referencia que se ha usado en este trabajo se apoya en dos modelos que facilitan el posicionamiento y la ubicación de los sujetos. Por un lado, el derivado de la teoría de Galtung (1964) referente a la posición social de las personas, y que las divide en centro y periferia social; y, por otro, el de la teoría de la Función de la Producción Social (Ormel, Lindenberg, Steverink y Verbrugge, 1999), que establece las posiciones de bienestar a que aspiran los individuos para alcanzar óptimos niveles de calidad de vida.

El modelo de posición social de Galtung muestra una explicación para la formación y el cambio de actitudes y valores centrada en la diferencia de las posiciones sociales que los sujetos tienen en la estructura social, entre posiciones más centrales o más periféricas. El argumento de Galtung establece que los individuos muestran actitudes y valores diferentes según estén posicionados en el centro o en la periferia social. Para ello, elabora un índice global de centralidad compuesto por la combinación de ocho variables. Son las siguientes: sexo; edad; nivel educativo; estatus ocupacional; ingresos mensuales; sector económico; tamaño del hábitat de residencia y centralidad geográfica.

Este índice de posición social proporciona una escala que oscila de 0 a 8, lo que proporciona los extremos entre los que se puede encontrar un sujeto en la estructura social. Esta escala de posición social proporciona información suficiente para mostrar que el centro social está ocupado por posiciones que son socialmente más recompensadas, mientras que la periferia social son posiciones menos recompensadas o incluso rechazadas. Por extensión, en el caso de

la estructura ocupacional, la diferencia estructural entre el centro y la periferia supone que en las posiciones centrales existe una mayor participación social, un mayor conocimiento o un mayor grado de control, entendiendo éste que se produce en el seno de empresas y organizaciones, elementos en los que se articula dicha estructura ocupacional. Estas características estructurales básicas pueden tener implicaciones para las actitudes, los valores y para la percepción de la estructura y el grado de bienestar.

Por otra parte, la *teoría de la Función de la Producción Social* establecida por Verbrugge y sus colegas propone un marco muy adecuado para ubicar el nivel de calidad de vida. La teoría de la Función de la Producción Social identifica los dos objetivos últimos que todo individuo procura optimizar: por una parte, el bienestar físico y, por otra, el bienestar social. Para satisfacerlos, las personas se procuran cinco objetivos instrumentales. Éstos son los siguientes: estímulo; confort; estatus; confirmación de la conducta, y afecto. Los dos primeros satisfacen el bienestar físico, y los tres últimos, el bienestar social.

El núcleo de la teoría establece que las personas escogen y sustituyen los objetivos instrumentales de forma que optimizan su calidad de vida. Esta teoría es un marco de referencia propicio y eficaz para la investigación, la medida y la explicación de los modelos cuya variable dependiente es la calidad de vida, de forma que integran los rasgos definitorios de las teorías contemporáneas del bienestar. Desde el punto de vista de este artículo se va a prestar especial atención al bienestar subjetivo, pues hace referencia a la valoración que un individuo hace sobre su propia situación. Es decir, del conjunto de satisfacciones e insatisfacciones o de su calidad de vida².

La naturaleza y las fuentes de bienestar subjetivo han preocupado tanto a la Psicología como a la Economía. En el marco de la Psicología, desde los trabajos de Larson (1978) y Diener (1984 y 1994) se han reducido mucho las distancias entre las posiciones teóricas, por un lado, y entre la teoría y los datos empíricos, por otro. En las versiones actuales de la teoría del bienestar subjetivo (Hadey, 1993) se han combinado las posiciones clásicas de las teorías de las necesidades, como la de Maslow (1954), y las teorías de la actividad, como la de Schachtel (1959). Aunque todavía persisten algunas limitaciones entre las satisfacciones de diversas necesidades no exploradas. Por esto no existe todavía un modelo heurístico completo, que examine sistemáticamente cómo los individuos utilizan los recursos y las limitaciones para obtener su bienestar subjetivo. En el marco de la Economía, las contribuciones más importantes para comprender el bienestar subjetivo vienen de la teoría de la producción del tiempo y del consumo (Justel y Stafford, 1985; Becker, 1996). Los economistas elaboran un serio modelo heurístico para comprender la conducta, aunque dejan las necesidades o los objetivos fundamentales de los individuos sin especificar.

² Son numerosos los trabajos referentes a los procesos de formación de bienestar subjetivo; entre ellos es importante conocer los de Bradburn (1969); Campbell, Converse y Rodgers (1976); Diener (1984); Omodei y Wearing (1990).

El estudio de las fuentes del bienestar necesita de la integración de las teorías económicas, psicológicas y las sociológicas. De esta forma, el marco teórico para el estudio del bienestar se puede desarrollar con un conjunto de supuestos sobre cómo las personas generan su bienestar, cuáles son sus recursos y sus limitaciones, y cuáles son sus estrategias para optimizar su bienestar. Estos supuestos se han denominado la *teoría de la Función de la Producción Social* (Ormel, Lindenberg, Steverink y Verbrugge, 1999: 62).

Esta teoría establece que los dos objetivos universales a conseguir, el bienestar físico y el bienestar social, se consuman, es decir, se producen, se realizan y se materializan, a través de los cinco objetivos instrumentales arriba señalados. De esta forma, *el objetivo central de la actividad humana es la obtención del bienestar*. A su vez, estos objetivos instrumentales se pueden materializar en variables de estudio tomadas por cuestionarios; para ello puede verse el siguiente esquema:

Esquema de la materialización de los objetivos de bienestar

| Objetivos universales | Bienestar | | | | |
|---|--|--|---|---|------------------------------------|
| | Bienestar físico | | Bienestar social | | |
| Objetivos instrumentales | Estímulo | Confort | Estatus | Confirmación de la conducta | Afecto |
| Significado | Actividades físicas y mentales que producen estímulo | Ausencia de dolor o fatiga. Bienes materiales. Buena casa, bienestar social, seguridad | Ocupación. Estilo de vida. Nivel social | Aprobación. Confirmación de que las cosas están bien hechas | Apoyo emocional |
| Variable que la mide (en el contexto empresarial) | Esfuerzo mental óptimo en el trabajo | Ingresos | Posición social | Mi jefe valora mis sugerencias | Buenas relaciones entre compañeros |

FUENTE: Elaboración propia a partir de Ormel, Lindenberg, Steverink y Verbrugge (1999: 67).

A nivel individual, el bienestar puede ser evaluado por el mismo individuo o por tercera personas. Si la evaluación la realiza la propia persona, entonces se trata de bienestar subjetivo; si la realiza una tercera persona, por ejemplo el investigador, se trata de calidad de vida. Aquí combinaremos ambas.

Calidad de vida

Distinguiremos entre dos tipos de indicadores de la calidad de vida: los objetivos y los subjetivos.

Los indicadores objetivos hacen referencia a aquellos que pueden ser percibidos y medidos por un observador externo sin referencia a las personas que presumiblemente tienen determinadas condiciones. Las medidas objetivas pueden ser de dos clases bien diferenciadas, como las que se apoyan en un claro referente físico y material, por ejemplo del índice de hacinamiento (personas por metro cuadrado de casa); o aquellas que hacen referencia a las condiciones sociales y políticas, como es el caso de los derechos civiles, por ejemplo: libertad religiosa, de expresión, etc.

Sin embargo, los indicadores subjetivos sólo son accesibles pidiendo a los interesados que expresen sus juicios, opiniones o creencias sobre su propia situación o la de otros que se encuentran cerca de ellos. La mayoría de los indicadores con los que se trabaja hacen referencia a la satisfacción personal con unos u otros aspectos de la vida; tal es el caso, por ejemplo, de la expresión de felicidad. En este caso, no se hace referencia a los hechos, sino a la percepción que el sujeto tiene de tales hechos.

Lo que nos interesa aquí es la relación entre la calidad de vida laboral y la percepción de la estructura. La percepción subjetiva que se tiene de la calidad de vida que proporciona una estructura ocupacional determinada: la española en este caso³. Esta percepción se puede ver y medir con los indicadores de satisfacción. La satisfacción con diversos aspectos que la estructura ocupacional puede ofrecer en el trabajo podría ser una muestra de esta percepción. Así, nos interesa saber cómo perciben los individuos dicha calidad de vida como consecuencia de una estructura social u ocupacional concreta. Y cómo la perciben en la organización a través de la cual se materializa para ellos la estructura ocupacional. Por este motivo nos hemos centrado en los ocupados asalariados, porque de esta forma nos aseguramos que el marco en el que se mueven son organizaciones empresariales.

Los datos muestran que la diferencia en la situación física y material de la vida de las personas afecta al nivel de calidad de la vida del individuo. Si asumimos esto, entonces se puede decir que dentro de un mismo país desarrollado se encontrarán en situaciones de mayor calidad de vida aquellos individuos que posean una posición social más alta, es decir, un trabajo más prestigioso o un mayor grado de educación e ingresos.

Desde este punto de vista, se puede proponer (P3) que aquellos individuos que ocupan posiciones sociales más altas contarán con mayores niveles de cali-

³ Existen buenos trabajos que comparan la calidad de vida subjetiva con las condiciones de desarrollo, como es el caso de Inkeles (1993); sin embargo, se centran en la comparación entre extremos de desarrollo y no hacen referencia a la situación de un solo país desarrollado, como es el caso que nos ocupa.

dad de vida y estarán más satisfechos con las condiciones de vida materiales y con la estructura ocupacional de su sociedad o, en términos de la teoría de la Función de la Producción Social, mayor bienestar físico y social.

Sin embargo, como ha demostrado Inkeles (1993), en comparaciones entre varios países, la proporción de satisfechos y felices ricos frente a los pobres es básicamente la misma cuando se comparan los niveles de empleo. Sin embargo, en contraste con las variables del estatus socioeconómico, como es el caso de la posición social, cuando se introduce la variable país o nación en el modelo de análisis, entonces se aprecia una alta diferenciación en la satisfacción y en la felicidad. Lo que nos lleva a pensar que, además de la mayor o menor importancia de la posición social, es determinante la cultura propia del país. Es decir, a lo que nos referíamos al principio, cómo afectan las actitudes propias de una sociedad frente a una situación estructural determinada.

Esto demuestra la importancia relativa del factor cultural, frente a la posición social, en la explicación de las diferencias expresadas de bienestar. De esta forma, el factor cultural es un buen predictor de la calidad de vida y el bienestar, en tanto que dimensiona el modelo de percepción de la satisfacción con la estructura social y ocupacional. Lo que nos lleva a enunciar la siguiente proposición (P4): los procesos de percepción de la estructura medidos por la satisfacción serán mejores predictores que la posición social a la hora de explicar el grado de bienestar subjetivo.

DATOS Y VARIABLES

Los datos en los que se basa este artículo provienen de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* 1999 (ECVT 1999). La ECVT es un proyecto que ha puesto en marcha en 1999 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, bajo la dirección del autor de este artículo, en la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Se trata de una encuesta, con periodicidad anual, que recoge información sustantiva sobre diversos aspectos relacionados con la situación en el trabajo que tienen los ocupados españoles. Proporciona información sobre las circunstancias que se producen en el lugar de trabajo; asimismo, hace referencia a la percepción personal que los trabajadores tienen del entorno y de las actividades que realizan en su trabajo cotidiano. Datos tales como: información sobre relaciones laborales; niveles de satisfacción sobre diferentes aspectos del trabajo; organización y división del trabajo; integración y promoción laboral; así como la situación ocupacional, familiar y los valores de los ocupados, entre otros. Se trata de un barómetro laboral sobre la situación de la calidad de vida en el trabajo que tienen los ocupados españoles⁴.

⁴ Los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) están disponibles, para los investigadores que la necesiten, en la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo, y a través del archivo de encuestas ARCES que dispone el CIS.

La versión de la ECVT usada aquí es la realizada en 1999. Está basada en un muestreo trietápico estratificado por Comunidades Autónomas y tamaño de municipio, cuyo ámbito ha sido toda España. El universo ha sido la población ocupada de 16 y más años de ambos sexos que reside en viviendas familiares. El tamaño muestral ha sido de N=6.020 ocupados. Las entrevistas se han realizado en sus hogares para que los respondentes no estuvieran sometidos a posibles presiones derivadas del entorno de las empresas. El error de muestreo para el total nacional, en el caso más desfavorable $p=q=50$, y para un intervalo de confianza del 95,5 por 100 ha sido de $\pm 1,4\%$.

Este trabajo se ha centrado en el contexto laboral y empresarial; para ello los análisis se han efectuado basándose exclusivamente en los ocupados asalariados. Por eso se han seleccionado aquellos ocupados de ambos sexos que están empleados en empresas públicas o privadas, resultando así un N=4.578. De esta forma se pueden apreciar exclusivamente los procesos generadores de calidad de vida en el trabajo en el seno de las empresas, de forma que cuando se hace referencia a jerarquía, control o relaciones laborales se está enfatizando que estos procesos se producen en el seno de las empresas u organizaciones.

Las variables consideradas han sido las siguientes:

Como variables dependientes se han utilizado el índice de *Calidad de vida en el trabajo y el Bienestar subjetivo*, así como las correspondientes a la teoría de la Función de la Producción Social. El primero se trata del índice sobre la calidad de vida que tienen los ocupados en su trabajo. Este indicador está construido de forma que incluye elementos subjetivos y elementos objetivos que afectan a la calidad de vida en el trabajo pero que no son exclusivamente laborales. Esto se debe a que existen elementos relacionados con el trabajo pero no son laborales y que, sin embargo, inciden sobre el rendimiento y el bienestar en los trabajadores⁵. La otra variable utilizada como dependiente ha sido el *Bienestar subjetivo (Felicidad)*, variable recodificada de forma continua que toma los valores: -1=poco o nada feliz; 0=bastante feliz, y 1=muy feliz.

Variables referentes a la teoría de la Función de la Producción Social:

Esfuerzo mental óptimo (Estímulo). Esta variable está basada en la pregunta «¿Considera su trabajo estresante?». La respuesta a esta pregunta puede tomar los valores: 1=nunca; 2=casi nunca; 3=algunas veces; 4=frecuentemente; 5=siempre.

Para una explicación más exhaustiva sobre los objetivos y las posibilidades para la investigación social que ofrece esta encuesta puede consultarse Requena (2000).

⁵ Está construido otorgando un punto por cada situación que se produce en los ocupados. Las situaciones han sido las siguientes: Objetivas: si puede trabajar con independencia; si no trabaja los fines de semana; si come en casa y no en su lugar de trabajo; si no tiene hacinamiento en su hogar. Subjetivas: si muestra un alto grado de satisfacción con el trabajo que realiza; considera estimulante su ambiente de trabajo; si su trabajo no es agotador. Es una escala que varía de 0 a 7 según se trate de muy mala calidad de vida o de muy alta calidad de vida. El indicador se encuentra normalizado para que tome el valor de 0 a 10, igual que otros indicadores que se elaboran en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, aunque ellos no se hayan usado expresamente en este artículo.

Sin embargo, se consideró que el esfuerzo mental para que fuese óptimo es necesario que no sea ni muy bajo, ya que entonces no supone ningún tipo de estímulo, ni muy alto, pues entonces ocasiona agotamiento. Por ello, esta variable se recodificó otorgándole los siguientes valores: 0=(1 ó 5), es decir, poco o mucho esfuerzo mental; 1=(4 ó 2) esfuerzo intermedio; 2=(3) esfuerzo óptimo.

Ingresos (Confort). Esta variable se ha medido por el logaritmo neperiano del punto medio de los intervalos establecidos sobre los ingresos mensuales⁶ en la ECVT.

Posición social (Estatus). Hace referencia a la escala de Galtung. Se ha construido asignando un punto por cada característica que implica una mayor centralidad social, es decir: varón, 30 a 64 años, estudios medios o altos, ocupación no manual, ingresos mensuales superiores a 150.000 ptas., trabajo en la industria o los servicios, residencia en municipios de más de 10.000 habitantes y residencia en ciudades con saldo migratorio positivo (Díez Nicolás, 1992). Es una escala que varía de 0 a 8.

Mi jefe valora mis sugerencias (Confirmación de la conducta). Es una variable que toma los valores: 1=nunca; 2=pocas veces; 3=algunas veces; 4=muchas veces, y 5=siempre. Es la respuesta a la pregunta «¿Valora mi jefe mis sugerencias sobre mi trabajo?».

Tiene buenas relaciones con sus compañeros (Afecto en el trabajo). Es una variable que toma los valores: 1=muy malas; 2=bastante malas; 3=ni buenas ni malas; 4=bastante buenas, y 5=muy buenas. Es la respuesta a la pregunta «En general, ¿cómo describiría las relaciones en su lugar de trabajo?» —entre trabajadores (compañeros).

Asimismo, como variables de atributos se han utilizado varios conjuntos de variables. Éstos son los siguientes:

Un conjunto de variables personales, tales como:

Edad. Variable continua que varía de 16 a 80 años.

Varón. Variable *dummy* que toma los valores: 0=mujer; 1=varón. El valor de su media indica la proporción de varones que hay en la muestra.

Nivel de educación. Variable continua que mide el grado de instrucción en años de escolaridad. Varía de 0 para los que no han completado ningún curso, hasta 20 años de escolarización.

Prestigio ocupacional. Se trata de la escala de prestigio ocupacional

⁶ Los ingresos se han introducido en las ecuaciones de regresión aplicando su logaritmo neperiano. El hecho de aplicar el logaritmo se debe a que, en el caso de la inclusión de los ingresos en los modelos de regresión, la gradación explica más que la cantidad. Aplicando el logaritmo se consigue normalizar el intervalo, con lo que se suaviza la pendiente de la curva. Asimismo, al aplicar la función logarítmica, la distribución se convierte en simétrica y normal. De esta forma, al introducir en el modelo de regresión el logaritmo, en lugar de la variable, aumenta la bondad del ajuste del modelo. Sin embargo, no conviene olvidar que se trata de un artificio matemático realizado para que se produzca un mayor ajuste.

PRESCA2C⁷ aplicada sobre la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-94) a tres dígitos, que es el nivel de desagregación ocupacional que utiliza la ECVT. El prestigio es importante tenerlo en consideración ya que se trata de una propiedad objetiva de las profesiones que resulta de la evaluación que el estatus genera en la percepción de los sujetos de una sociedad. Se ha usado esta escala por ser la más reciente de las escalas de prestigio profesional u ocupacional elaborada en nuestro país. Esta escala varía desde la puntuación 23,58 para la ocupación menos prestigiada hasta 269,15 para la más prestigiada⁸.

Tamaño de hábitat. Es una variable con valores ascendentes formados de la siguiente forma: 1=menos de 2.000 habitantes; 2=2-5.000; 3=5-10.000; 4=10-50.000; 5=50-100.000; 6=100-250.000; 7=250-500.000; 8=500-1.000.000; 9=más de 1.000.000 de habitantes.

Actividad reivindicativa. Hace referencia a la escala de reivindicación. Es una variable continua. Se ha construido asignando un punto a cada una de las acciones reivindicativas que el respondiente ha realizado en su empresa u organización. Son las siguientes: firma peticiones reivindicativas; hace boicots; participa en manifestaciones; participa en huelgas, y realiza ocupaciones. Es una escala que varía de 0 a 5.

Nivel de jerarquía. Es una variable con valores ascendentes según el grado de control sobre las personas que el entrevistado tiene en su empresa. Están codificados de la siguiente forma⁹: 1=empleado; 2=supervisor, y 3=directivo.

Por otro lado, se han considerado lo que se ha llamado variables de la empresa, que incluye las siguientes:

Puede dar sus opiniones sobre su trabajo. Es una variable que toma los valores: 1=nunca; 2=pocas veces; 3=algunas veces; 4=muchas veces, y 5=siempre.

Buenas relaciones con los directivos. Es una variable que toma los valores: 1=muy malas; 2=bastante malas; 3=ni buenas ni malas; 4=bastante buenas, y 5=muy buenas.

⁷ Esta escala se basa en una encuesta realizada en el año 1995 por el CIS. El universo de la muestra estaba formado por la población española de 18 y más años. El tamaño muestral era N=2.500, con un muestreo polietápico estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) de forma aleatoria proporcional, de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria simple y de las unidades últimas de muestreo (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de sexo y edad. El error muestral, para un nivel de confianza del 95,5 por 100 y p=q=50, fue de ± 2 para el conjunto de la muestra. Ver Carabaña y Gómez Bueno (1996: 65).

⁸ Las correlaciones entre la PRESCA2C y los datos de los ingresos y la educación que proporciona la ECVT han sido las siguientes: correlación entre PRESCA2C y educación $r=0,54$, y entre PRESCA2C e ingresos $r=0,43$; ambas correlaciones son significativas al nivel $p<0,001$ bilateral.

⁹ Esta variable, aunque es categórica, se ha tomado como si tuviera valores ascendentes dado que lo que interesa es el grado de jerarquía. Se entiende que empleado es el nivel más bajo de jerarquía y directivo el más alto.

Tamaño de la empresa. Es una variable con valores ascendentes formados de la siguiente forma: 1=trabaja solo; 2=una persona; 3=2-9 personas; 4=10-25 personas; 5=26-49 personas; 6=50-99 personas; 7=100-249 personas; 8=250-499 personas; 9=500-999 personas, y 10=1.000 o más personas.

Realiza turnos. Variable *dummy* que toma los valores: 0=no realiza turnos; 1=realiza turnos. El valor de su media indica la proporción de empleados que realiza turnos que hay en la muestra.

Se incluyen también unas variables relativas al entorno del trabajo, como son:

Años de antigüedad en la empresa. Es una variable continua que toma los valores desde 0 para los que llevan menos de un año en la empresa hasta 66 años en la empresa.

Número de ascensos. Variable continua que indica el número de ascensos que ha tenido el empleado en su empresa u organización. Varía desde 0 para ningún ascenso hasta 9, que ha sido el número máximo de ascensos que se han registrado en la ECVT.

Realiza supervisión. Variable *dummy* que toma los valores: 0=no realiza ninguna actividad de supervisión; 1=realiza alguna actividad de supervisión. El valor de su media indica la proporción de empleados que realiza alguna actividad de supervisión que hay en la muestra.

Horas de trabajo semanales. Es una variable continua que varía desde 0 para los que trabajan menos de una hora semanal hasta 99, que es el máximo de tiempo de trabajo que han mencionado los entrevistados de la ECVT.

O bien las variables relativas al entorno familiar, que han sido:

Casado, separado o divorciado, Viudo. Son variables *dummy* que toman los valores 0 cuando no se da la circunstancia que se propone y 1 cuando se produce esa circunstancia.

Tiene hijos. Variable *dummy* que toma los valores: 0=no tiene hijos; 1=tiene hijos. El valor de su media indica la proporción de empleados que tienen hijos que hay en la muestra.

Pareja con trabajo, Pareja en el desempleo, Pareja sus labores. Son variables *dummy* que toman el valor 0 cuando la pareja del entrevistado no se encuentra en ninguna de estas situaciones y toman el valor 1 cuando, respectivamente, la pareja del entrevistado sí se encuentra en estas circunstancias.

También se han utilizado dos variables de satisfacción. La *Satisfacción con la organización del trabajo en la empresa* y la *Satisfacción con el ocio*. La primera de estas satisfacciones toma los siguientes valores: 1=muy insatisfecho; 2=insatisfecho; 3=ni satisfecho ni insatisfecho; 4=satisfecho, y 5=muy satisfecho. Y la segunda varía entre 1=muy insatisfecho y 10=muy satisfecho. Se han escogido

estos dos tipos de satisfacción para medir la percepción con la estructura, dado que representan dos situaciones muy interesantes en su relación con el trabajo. En primer lugar, nos informa sobre cómo es la estructura que posee la organización en la que se realiza la actividad laboral, lugar en el que se pasan muchas horas al día y a la semana. La mediación entre el empleado y todo lo que representa en trabajo que se realiza y para quién lo realiza. En segundo lugar, la satisfacción con el ocio representa la percepción que el entrevistado tiene con el otro extremo de su vida laboral, es decir, lo que no es trabajo. Esta percepción proporciona una información muy valiosa sobre cómo es la situación que se tiene respecto a la estructura en aquello sobre lo que no es trabajo.

ANÁLISIS

Resultados generales sobre la calidad de vida

Los dos indicadores generales de bienestar social que se han usado, como se ha mencionado más arriba, han sido el bienestar subjetivo o felicidad y el índice de calidad de vida en el trabajo. Recordemos que se trata de explicar cómo un conjunto de efectos relacionados con la satisfacción y la percepción inciden sobre el bienestar, concretamente, en el trabajo.

Estos dos indicadores muestran unos niveles medios o altos tanto de la percepción del bienestar subjetivo o nivel de felicidad como de la calidad de vida laboral. A la pregunta «En líneas generales, ¿diría Vd. que es muy feliz, bastante feliz, no muy feliz, o nada feliz?», el 73 por 100 responde que se siente bastante feliz, frente a los que se sienten muy felices, que son el 18,2 por 100, y a la menor proporción, el 8,9 por 100, que se siente poco o nada feliz. Esta situación contrasta, aunque el perfil es similar, con otros datos en los que se le hace la misma pregunta a la población en general, no sólo a la empleada. De esta forma, en la Encuesta Mundial de Valores de 1995 los datos para España muestran que el 68 por 100 se siente bastante feliz, el 18,8 por 100 muy feliz, mientras que el 13,2 por 100 se siente poco o nada feliz. Parece, pues, evidente, a juzgar por estas proporciones, que los ocupados españoles, y dentro de ellos los asalariados, por el mero hecho de serlo se encuentran en una situación de ventaja respecto al bienestar subjetivo que muestran frente a los que no reúnen esta condición laboral. Es decir, su percepción de la felicidad individual. Estos datos concuerdan con las proporciones que muestran otras encuestas y análisis (Requena, 1995; De Miguel, 1992; Orizo, 1991).

Respecto al índice de calidad de vida en el trabajo, el valor medio para el conjunto de los empleados españoles es de 4,59 puntos en la escala de 0 a 10. Puntuación que acumula al 59 por 100 de los entrevistados asalariados. Este índice aumenta en el caso de las mujeres, los de mayor edad, estudios universitarios, estatus socioprofesional alto y sector industrial. En general, tanto el bienestar subjetivo o felicidad como el índice de calidad de vida aumentan con la

posición social del asalariado, aunque la relación es bastante tenue, siendo $r=0,17$ y $r=0,21$ con la calidad de vida y la felicidad, respectivamente. Los niveles de significación son bastante altos, del orden de $p<0,001$.

Efectos sobre el bienestar y la calidad de vida

Desarrollamos ahora dos técnicas de análisis multivariable que se han considerado interesantes para el estudio y confirmación de las proposiciones enunciadas. Éstas son el análisis de regresión múltiple y el análisis causal basado en un diagrama causal.

En la tabla 1 se pueden observar las principales diferencias respecto a las variables objeto de esta primera aproximación a las proposiciones señaladas. Las variables introducidas en los diferentes modelos explicativos son de naturaleza diferente, por lo que se ha considerado necesario mostrar las características de cada una a través de los descriptivos de cada una de ellas. Básicamente, se pueden agrupar en cuatro grandes bloques de variables. Son los siguientes: primero, variables que representan los objetivos instrumentales según la teoría de la Función de la Producción Social; segundo, niveles de satisfacción con las dos situaciones mencionadas, es decir, con la organización del trabajo en la empresa y con el ocio; tercero, variables de atributos (personales, entorno del trabajo, de la empresa y entorno familiar); y cuarto, las variables dependientes (calidad de vida y bienestar subjetivo).

Los primeros análisis se han desarrollado basándonos en la técnica de análisis de Regresión Múltiple. Esta técnica se utiliza para estimar e interpretar un modelo explicativo en el que una variable dependiente se estudia en función de un conjunto de variables independientes o predictores. El análisis de regresión múltiple predice una puntuación de la variable dependiente en base al promedio de los valores que toman los predictores que se introducen en la ecuación. Consiste en cuantificar la relación entre la variable dependiente y las variables independientes o predictores, y en establecer con qué grado de confianza podemos afirmar que la cuantificación observada se ajusta a la realidad observada.

Aquí se propone un análisis complejo formado por dos pasos sucesivos. El primer paso ha consistido en la elección de las variables independientes o factores estructurales que serán mantenidos constantes en los diversos modelos diseñados. Las variables elegidas como predictores se han agrupado en cuatro bloques: 1) variables personales; 2) variables de la empresa; 3) variables relativas al entorno laboral, y 4) variables relativas al entorno familiar (ver tablas 2 a 6). Estas variables informan sobre cuál es el entorno personal y laboral de los entrevistados, de forma que se pueda apreciar cómo afectan a los diferentes componentes establecidos por la teoría de la Función de la Producción Social.

Asimismo, las variables dependientes usadas en los diferentes modelos corresponden a aquellas variables que establece la teoría de la Función de la Producción Social, que en un paso posterior se han usado como predictores de

TABLA 1

Estadísticos descriptivos de las variables utilizadas

| | <i>N</i> | <i>Mínimo</i> | <i>Máximo</i> | <i>Media</i> | <i>Desv. típica</i> |
|---|----------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| <i>1.º Grupo: Objetivos instrumentales</i> | | | | | |
| Esfuerzo mental óptimo | 4.552 | 0 | 2 | 1,07 | 0,80 |
| Ingresos* | 3.769 | 10,71 | 13,53 | 11,82 | 0,46 |
| Posición social | 4.578 | 0 | 8 | 4,08 | 1,55 |
| Mi jefe valora mis sugerencias | 4.400 | 1 | 5 | 3,37 | 1,25 |
| Buenas relaciones entre compañeros | 4.446 | 1 | 5 | 4,16 | 0,80 |
| <i>2.º Grupo: Satisfacción</i> | | | | | |
| Satisfacción org. del trab. en la empresa | 4.532 | 1 | 5 | 3,65 | 0,93 |
| Satisfacción con el ocio | 4.558 | 1 | 10 | 6,12 | 2,08 |
| <i>3.º Grupo: Variables de atributos</i> | | | | | |
| Personales: | | | | | |
| — Edad | 4.578 | 16 | 80 | 37,49 | 11,39 |
| — Varón | 4.578 | 0 | 1 | 0,66 | 0,47 |
| — Nivel educativo en años | 4.480 | 0 | 20 | 9,60 | 4,23 |
| — Escala de Prestigio Ocup. PRESCA2C | 4.536 | 23,58 | 269,15 | 105,81 | 36,43 |
| — Tamaño hábitat | 4.578 | 1 | 9 | 5,06 | 2,22 |
| — Actividad reivindicativa | 4.578 | 0 | 5 | 0,88 | 1,24 |
| — Nivel de jerarquía | 4.411 | 1 | 3 | 1,19 | 0,48 |
| De la empresa: | | | | | |
| — Puede dar opiniones sobre trabajo | 4.486 | 1 | 5 | 3,54 | 1,26 |
| — Buenas relaciones con los directivos | 4.462 | 1 | 5 | 3,75 | 0,92 |
| — Tamaño empresa | 4.053 | 1 | 10 | 5,52 | 2,57 |
| — Realiza turnos | 4.562 | 0 | 1 | 0,21 | 0,41 |
| Entorno del trabajo: | | | | | |
| — Años de antigüedad en la empresa | 4.321 | 0 | 66 | 9,64 | 10,26 |
| — Número de ascensos | 4.578 | 0 | 9 | 0,38 | 0,93 |
| — Realiza supervisión | 4.500 | 0 | 1 | 0,20 | 0,40 |
| — Horas de trabajo semanales | 4.578 | 0 | 99 | 40,22 | 10,77 |
| Familiares: | | | | | |
| — Casado | 4.578 | 0 | 1 | 0,58 | 0,49 |
| — Separado o divorciado | 4.578 | 0 | 1 | 0,051 | 0,22 |
| — Viudo | 4.578 | 0 | 1 | 0,015 | 0,12 |
| — Tiene hijos | 4.578 | 0 | 1 | 0,56 | 0,50 |
| — Pareja con trabajo | 4.578 | 0 | 1 | 0,26 | 0,44 |
| — Pareja en el paro | 4.578 | 0 | 1 | 0,048 | 0,21 |
| — Pareja ama de casa | 4.578 | 0 | 1 | 0,46 | 0,45 |
| <i>4.º Grupo: Variables dependientes</i> | | | | | |
| Índice de calidad de vida | 4.578 | 0 | 10 | 4,59 | 2,07 |
| Bienestar subjetivo (Felicidad) | 4.473 | -1 | 1 | 0,09 | 0,51 |

* Los ingresos se han utilizado aplicando su logaritmo neperiano. Ver nota 6.

la calidad de vida en el trabajo. Se ha construido así un análisis basado en dos niveles. En primer lugar, un conjunto de predictores (personales y laborales) sobre los criterios de los supuestos de la teoría de la Función de la Producción Social (estímulo, confort, estatus, confirmación de la conducta y afecto). En segundo lugar, estos criterios de la Función de la Producción Social se han usado como predictores de la calidad de vida, tal como corresponde al argumento presentado más arriba.

Asimismo, en el primer nivel (cuando los predictores son las variables de clasificación personal y laboral), los predictores se han ido añadiendo progresivamente por grupos a las diferentes ecuaciones de regresión, de forma que se pueda observar escalonadamente cómo se van incrementando los niveles de la varianza explicada de la variable dependiente en cada uno de los modelos. Del mismo modo, en el segundo nivel, las variables de la teoría de la Función de la Producción Social también se han introducido escalonadamente para ver su efecto sobre la calidad de vida.

Este sistema de doble nivel permite apreciar cómo se ven afectados los diversos modelos por los predictores que los componen, y cómo varían los niveles de varianza explicada de cada modelo.

En las tablas 2 a 6 señalaremos aquellos aspectos más relevantes para, posteriormente, ver un argumento de conjunto basado en los niveles de significación. En la tabla 2, cuando la variable dependiente es el *estímulo*, se aprecia que los modelos explican poca variación de la varianza. Sin embargo, se pueden apreciar algunos detalles relacionados con el bienestar. Recordemos que el estímulo forma parte del bienestar físico. Pues bien, éste aumenta con las edades más bajas, en los varones y en los que tienen un prestigio ocupacional más alto. Es decir, se incrementa con los predictores personales y con los predictores del entorno del trabajo, mientras que el resto son prácticamente negativos. En cambio, en el caso de los ingresos, que también es bienestar físico (tabla 3), prácticamente todos los predictores, sea cualquiera su naturaleza, son afectados positivamente, siendo además muy significativos respecto a la proporción de varianza explicada. Ésta llega a ser del orden del 52,8 por 100 en la Ec. (4), cuando se introducen en el modelo todos los predictores.

En el caso de los elementos del bienestar social propuestos por la teoría de la Función de la Producción Social (estatus, confirmación de la conducta y afecto), los modelos son mucho más significativos a la hora de explicar sus respectivas variables dependientes. En el caso del estatus (tabla 4), prácticamente todos los predictores estructurales le afectan de forma positiva, lo cual es, obviamente, lógico pues la posición de centralidad se caracteriza precisamente por el hecho de ocupar mejores posiciones sociales en la estructura ocupacional. En este caso, el modelo más completo, la Ec. (4), llega a explicar el 66,8 por 100 de la varianza del estatus. No ocurre siempre lo mismo respecto a la completa relación positiva en el caso de la confirmación de la conducta y en el del afecto (tablas 5 y 6), aun siendo bastante significativos en los dos conjuntos de modelos (55 y 20,8 por 100, respectivamente). Se puede apreciar, de

TABLA 2

Efectos sobre el «Esfuerzo mental óptimo (Estímulo)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|--|--------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Correlación múltiple | 0,051 | 0,077 | 0,104 | 0,147 |
| Constante | 1,010 | 1,163 | 1,351 | 1,602 |
| | (15,739)*** | (13,215)*** | (10,438)*** | (7,840)*** |
| <i>Variables personales</i> | | | | |
| Edad | -0,001 (-1,149) | -0,001 (-1,354)* | -0,005 (-2,731)*** | -0,007 (-2,571)*** |
| Varón | 0,038 (1,453)* | 0,053 (1,851)** | 0,003 (0,945) | 0,094 (1,728)** |
| Nivel de educación | 0,002 (-0,455) | 0,001 (0,215) | -0,004 (-0,918) | -0,003 (-0,562) |
| Prestigio ocupacional (PRESCA2C) .. | 0,001 (2,458)** | 0,001 (2,146)* | 0,001 (1,643)* | 0,001 (1,524)* |
| Tamaño de hábitat | -0,001 (-0,064) | -0,002 (-0,252) | -0,005 (-0,637) | -0,017 (-1,898)** |
| Actividad reivindicativa | -0,012 (-1,190) | -0,009 (-0,853) | -0,001 (-0,054) | -0,012 (-0,756) |
| Nivel de jerarquía | -0,001 (-0,040) | -0,013 (-0,451) | -0,077 (-1,871)** | -0,062 (-1,309)* |
| <i>Variables de la empresa</i> | | | | |
| Puede dar sus opiniones sobre su trabajo | — | -0,024 (-2,023)** | -0,033 (-2,327)** | -0,050 (-2,657)*** |
| Buenas relaciones con los directivos .. | — | -0,008 (-0,533) | 0,001 (0,027) | 0,009 (0,400)* |
| Tamaño de la empresa | — | -0,004 (-0,708) | -0,001 (-0,463) | -0,001 (-0,070) |
| Realiza turnos | — | -0,068 (-2,039)** | -0,105 (-2,690)*** | -0,100 (-1,948)** |
| <i>Variables entorno del trabajo</i> | | | | |
| Años de antigüedad en la empresa .. | — | — | 0,001 (1,630)* | 0,002 (0,899) |
| Número de ascensos | — | — | 0,005 (0,256) | -0,001 (-0,050) |
| Realiza supervisión | — | — | 0,065 (1,379)* | 0,074 (1,306)* |
| Horas de trabajo semanales | — | — | 0,001 (0,440) | -0,001 (-0,109) |

TABLA 2 (continuación)

Efectos sobre el «Esfuerzo mental óptimo (Estímulo)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------------|
| <i>Variables entorno familiar</i> | | | | |
| Casado | — | — | — | -0,054 (-0,655) |
| Separado o divorciado | — | — | — | -0,362 (-1,976)** |
| Viudo | — | — | — | -0,213 (-0,635) |
| Tiene hijos | — | — | — | -0,033 (-0,622) |
| Pareja con trabajo | — | — | — | -0,310 (-0,283) |
| Pareja en el desempleo | — | — | — | -0,041 (-0,322) |
| Pareja sus labores | — | — | — | -0,047 (-0,428) |
| R-cuadrado | 0,003 | 0,006 | 0,011 | 0,022 |
| F del modelo | 1,609* | 1,973** | 1,972** | 1,671** |
| <i>Comparación con el modelo anterior</i> | | | | |
| Incremento en el R-cuadrado | — | 0,003 | 0,005 | 0,011 |
| Veces de incremento | — | 2,00 | 1,83 | 2,00 |

NOTA: El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

TABLA 3

Efectos sobre los «Ingresos (Confort)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|--|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Correlación múltiple | 0,643 | 0,674 | 0,718 | 0,726 |
| Constante | 10,451 | 10,284 | 10,139 | 10,277 |
| | (331,544)*** | (249,454)*** | (179,819)*** | (118,284)*** |
| <i>Variables personales</i> | | | | |
| Edad | 0,011 (18,895)*** | 0,0098 (15,937)*** | 0,008 (9,378)*** | 0,003 (2,913)*** |
| Varón | 0,273 (21,198)*** | 0,264 (19,946)*** | 0,224 (15,263)*** | 0,234 (10,071)*** |
| Nivel de educación | 0,030 (16,524)*** | 0,027 (14,221)*** | 0,030 (15,041)*** | 0,030 (11,846)*** |
| Prestigio ocupacional (PRESCA2C) .. | 0,003 (13,205)*** | 0,002 (10,560)*** | 0,002 (7,853)*** | 0,002 (7,092)*** |
| Tamaño de hábitat | 0,003 (0,959)* | 0,0004 (0,145) | -0,001 (-0,220) | 0,001 (0,160) |
| Actividad reivindicativa | 0,031 (6,320)*** | 0,015 (2,971)** | 0,017 (3,077)** | 0,020 (2,943)** |
| Nivel de jerarquía | 0,164 (11,869)*** | 0,146 (10,309)*** | 0,069 (3,808)*** | 0,071 (3,471)*** |
| <i>Variables de la empresa</i> | | | | |
| Puede dar sus opiniones sobre su trabajo | — | 0,033 (5,893)*** | 0,029 (4,852)*** | 0,025 (3,254)*** |
| Buenas relaciones con los directivos .. | — | 0,004 (0,486)* | 0,002 (0,310)* | -0,003 (-0,336) |
| Tamaño de la empresa | — | 0,036 (13,448)*** | 0,033 (11,419)*** | 0,031 (8,659)*** |
| Realiza turnos | — | -0,010 (-0,641)* | -0,023 (-1,363)** | -0,038 (-1,765)** |
| <i>Variables entorno del trabajo</i> | | | | |
| Años de antigüedad en la empresa .. | — | — | 0,005 (5,426)*** | 0,005 (4,406)*** |
| Número de ascensos | — | — | 0,026 (3,452)*** | 0,022 (2,462)*** |
| Realiza supervisión | — | — | 0,079 (3,903)*** | 0,084 (3,500)*** |
| Horas de trabajo semanales | — | — | 0,008 (12,274)*** | 0,007 (8,939)*** |

TABLA 3 (continuación)

| <i>Efectos sobre los «Ingresos (Confort)»</i> | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
| Casado | — | — | — | 0,006 (0,160) |
| Separado o divorciado | — | — | — | 0,047 (0,610) |
| Viudo | — | — | — | -0,123 (-0,853) |
| Tiene hijos | — | — | — | 0,037 (1,578)* |
| Pareja con trabajo | — | — | — | 0,054 (1,198)* |
| Pareja en el desempleo | — | — | — | 0,043 (0,800) |
| Pareja sus labores | — | — | — | 0,086 (1,842)* |
| R-cuadrado | 0,413 | 0,454 | 0,515 | 0,528 |
| F del modelo | 356,042*** | 235,223*** | 167,137*** | 72,777*** |
| <i>Comparación con el modelo anterior</i> | | | | |
| Incremento en el R-cuadrado | — | 0,041 | 0,061 | 0,013 |
| Veces de incremento | — | 1,10 | 1,14 | 1,03 |

NOTA: El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

TABLA 4

Efectos sobre la «Posición social (Estatus de centralidad)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Correlación múltiple | 0,820 | 0,821 | 0,822 | 0,817 |
| Constante | -1,921 | -2,119 | -1,793 | -1,426 |
| | (-26,736)*** | (-21,483)*** | (-12,297)*** | (-6,296)*** |
| <i>Variables personales</i> | | | | |
| Edad | 0,041 (32,121)*** | 0,040 (28,603)*** | 0,039 (18,941)*** | 0,020 (6,920)*** |
| Varón | 0,908 (30,780)*** | 0,905 (28,267)*** | 0,924 (24,000)*** | 0,905 (14,918)*** |
| Nivel de educación | 0,150 (36,741)*** | 0,145 (32,282)*** | 0,147 (28,313)*** | 0,142 (21,942)*** |
| Prestigio ocupacional (PRESCA2C) .. | 0,011 (23,954)*** | 0,011 (20,780)*** | 0,010 (16,872)*** | 0,011 (14,313)*** |
| Tamaño de hábitat | 0,223 (35,427)*** | 0,219 (32,084)*** | 0,215 (26,946)*** | 0,218 (21,516)*** |
| Actividad reivindicativa | 0,077 (6,757)*** | 0,056 (4,502)*** | 0,054 (3,691)*** | 0,061 (3,459)*** |
| Nivel de jerarquía | 0,094 (3,096)*** | 0,063 (1,873)** | 0,030 (0,626)* | 0,050 (0,955) |
| <i>Variables de la empresa</i> | | | | |
| Puede dar sus opiniones sobre su trabajo | — | 0,069 (5,092)*** | 0,072 (4,553)*** | 0,077 (3,772)*** |
| Buenas relaciones con los directivos .. | — | -0,012 (-0,690)* | -0,027 (-1,279) | -0,053 (-2,056)* |
| Tamaño de la empresa | — | 0,044 (6,780)*** | 0,040 (5,061)*** | 0,026 (2,776)** |
| Realiza turnos | — | -0,067 (-1,778)** | -0,106 (-2,420)** | -0,126 (-2,237)** |
| <i>Variables entorno del trabajo</i> | | | | |
| Años de antigüedad en la empresa .. | — | — | 0,004 (1,646)* | 0,005 (1,679)* |
| Número de ascensos | — | — | 0,018 (0,891) | 0,022 (0,938) |
| Realiza supervisión | — | — | 0,025 (0,476) | -0,076 (-0,012) |
| Horas de trabajo semanales | — | — | -0,004 (-2,246)** | -0,004 (-1,821)** |

TABLA 4 (continuación)

Efectos sobre la «Posición social (Estatus de centralidad)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|---|----------------|----------------|----------------|---------------------|
| Casado | — | — | — | 0,278 (3,074)*** |
| Separado o divorciado | — | — | — | 0,467 (2,300)** |
| Viudo | — | — | — | 0,040 (0,104) |
| Tiene hijos | — | — | — | 0,231 (3,904)*** |
| Pareja con trabajo | — | — | — | 0,115 (0,983) |
| Pareja en el desempleo | — | — | — | 0,311 (2,237)** |
| Pareja sus labores | — | — | — | 0,121 (0,990) |
| R-cuadrado | 0,672 | 0,674 | 0,676 | 0,668 |
| F del modelo | 1251,341*** | 693,239*** | 380,088*** | 153,608*** |
| <i>Comparación con el modelo anterior</i> | | | | |
| Incremento en el R-cuadrado | — | 0,002 | 0,002 | -0,008 |
| Veces de incremento | — | 1,01 | 1,01 | 0,99 |

NOTA: El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

TABLA 5

Efectos sobre «Mi jefe valora mis sugerencias (Confirmación de la conducta)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|--|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Correlación múltiple | 0,252 | 0,767 | 0,759 | 0,741 |
| Constante | 2,279 | -0,092 | 0,234 | 0,525 |
| | (22,897)*** | (-1,034) | (1,753)** | (2,422)*** |
| <i>Variables personales</i> | | | | |
| Edad | 0,006 (3,108)*** | 0,001 (0,570) | -0,001 (-0,431) | -0,002 (-0,843) |
| Varón | -0,004 (-0,096) | 0,056 (1,948)** | 0,068 (1,924)** | 0,097 (1,675)** |
| Nivel de educación | 0,032 (5,629)*** | -0,001 (-0,145) | -0,003 (-0,707) | -0,003 (-0,524) |
| Prestigio ocupacional (PRESCA2C) .. | 0,003 (4,230)*** | 0,001 (0,475) | -0,001 (-0,003) | -0,001 (-0,459) |
| Tamaño de hábitat | -0,031 (-3,546)*** | -0,003 (-0,458) | -0,006 (-0,830) | -0,012 (-1,270) |
| Actividad reivindicativa | -0,025 (-1,569)* | -0,018 (-1,597)* | -0,014 (-1,035) | -0,017 (-1,046) |
| Nivel de jerarquía | 0,410 (9,503)*** | 0,118 (3,903)*** | 0,050 (1,165) | 0,037 (0,739) |
| <i>Variables de la empresa</i> | | | | |
| Puede dar sus opiniones sobre su trabajo | — | 0,629 (51,201)*** | 0,620 (42,253)*** | 0,612 (31,338)*** |
| Buenas relaciones con los directivos .. | — | 0,298 (18,443)*** | 0,289 (15,171)*** | 0,286 (11,504)*** |
| Tamaño de la empresa | — | -0,009 (-1,670)** | -0,008 (-1,182) | -0,010 (-1,064) |
| Realiza turnos | — | -0,080 (-2,286)** | -0,103 (-2,575)*** | -0,127 (-2,363)** |
| <i>Variables entorno del trabajo</i> | | | | |
| Años de antigüedad en la empresa .. | — | — | -0,001 (-0,446) | -0,001 (-0,402) |
| Número de ascensos | — | — | 0,013 (0,710) | 0,005 (0,224) |
| Realiza supervisión | — | — | 0,159 (3,294)*** | 0,155 (2,590)*** |
| Horas de trabajo semanales | — | — | -0,003 (-1,681)** | -0,004 (-1,892)** |

TABLA 5 (continuación)

Efectos sobre «Mi jefe valora mis sugerencias (Confirmación de la conducta)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| Casado | — | — | — | 0,056 (0,650) |
| Separado o divorciado | — | — | — | -0,030 (-0,154) |
| Viudo | — | — | — | 0,095 (0,268) |
| Tiene hijos | — | — | — | 0,030 (0,526) |
| Pareja con trabajo | — | — | — | -0,141 (-1,262) |
| Pareja en el desempleo | — | — | — | -0,031 (-0,236) |
| Pareja sus labores | — | — | — | -0,133 (-1,137) |
| R-cuadrado | 0,063 | 0,588 | 0,576 | 0,550 |
| F del modelo | 39,919*** | 468,350*** | 243,714*** | 91,639*** |
| <i>Comparación con el modelo anterior</i> | | | | |
| Incremento en el R-cuadrado | — | 0,525 | -0,012 | 0,026 |
| Veces de incremento | — | 9,33 | 0,98 | 0,96 |

NOTA: El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

TABLA 6

Efectos sobre «Las buenas relaciones con los compañeros (Afecto en el trabajo)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Correlación múltiple | 0,079 | 0,484 | 0,469 | 0,456 |
| Constante | 4,021 | 2,513 | 2,646 | 2,511 |
| | (61,668)*** | (31,990)*** | (22,419)*** | (13,687)*** |
| <i>Variables personales</i> | | | | |
| Edad | 0,001 (0,830) | -0,001 (-0,674)* | -0,002 (-1,282)* | 0,001 (0,001) |
| Varón | -0,013 (-0,465) | 0,030 (1,077) | 0,051 (1,618)* | 0,011 (0,221) |
| Nivel de educación | 0,011 (2,902)*** | 0,001 (0,065) | -0,001 (-0,221) | -0,00 (-0,259) |
| Prestigio ocupacional (PRESCA2C) .. | 0,001 (0,680) | -0,001 (-0,314) | -0,001 (-1,287)* | -0,001 (-0,741) |
| Tamaño de hábitat | -0,010 (-1,715)** | -0,008 (-1,423)* | -0,009 (-1,423) | -0,006 (-0,790) |
| Actividad reivindicativa | -0,025 (-2,439)*** | 0,004 (0,363) | 0,009 (0,777) | 0,019 (1,307)* |
| Nivel de jerarquía | 0,044 (1,570)* | -0,041 (-1,554)* | 0,038 (1,026) | 0,025 (0,577) |
| <i>Variables de la empresa</i> | | | | |
| Puede dar sus opiniones sobre su trabajo | — | 0,061 (5,732)*** | 0,055 (4,330)*** | 0,080 (4,723)*** |
| Buenas relaciones con los directivos .. | — | 0,388 (27,484)*** | 0,381 (22,923)*** | 0,343 (16,426)*** |
| Tamaño de la empresa | — | 0,014 (2,744)*** | 0,020 (3,038)** | 0,015 (1,866)* |
| Realiza turnos | — | 0,050 (1,636)* | 0,007 (0,205) | -0,002 (-0,034) |
| <i>Variables entorno del trabajo</i> | | | | |
| Años de antigüedad en la empresa .. | — | — | 0,002 (0,886) | 0,002 (0,754) |
| Número de ascensos | — | — | -0,020 (-1,198) | -0,019 (-1,014) |
| Realiza supervisión | — | — | -0,072 (-1,692)* | -0,070 (-1,309)* |
| Horas de trabajo semanales | — | — | -0,002 (-1,666)* | -0,001 (-0,626) |

TABLA 6 (continuación)

Efectos sobre «Las buenas relaciones con los compañeros (Afecto en el trabajo)»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> |
|---|----------------|----------------|----------------|--------------------|
| Casado | — | — | — | 0,090 (1,184) |
| Separado o divorciado | — | — | — | -0,032 (-0,194) |
| Viudo | — | — | — | 0,319 (1,067) |
| Tiene hijos | — | — | — | 0,032 (0,665) |
| Pareja con trabajo | — | — | — | -0,033 (-0,349) |
| Pareja en el desempleo | — | — | — | -0,020 (-0,159) |
| Pareja sus labores | — | — | — | -0,007 (-0,068) |
| R-cuadrado | 0,006 | 0,234 | 0,220 | 0,208 |
| F del modelo | 3,694*** | 101,071*** | 50,729*** | 19,810*** |
| <i>Comparación con el modelo anterior</i> | | | | |
| Incremento en el R-cuadrado | — | 0,228 | -0,014 | -0,012 |
| Veces de incremento | — | 39,00 | 0,94 | 0,95 |

NOTA: El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

este modo, la verificación de la proposición tercera (P3), que proponía que mejores posiciones sociales implican mejores niveles de bienestar físico y social, así como de calidad de vida. De esta forma, en general, se puede establecer que mejores posiciones estructurales proporcionan mejoras importantes de bienestar físico y social. Se confirma, de este modo, la teoría de la función de la producción social.

TABLA 7

*Niveles de varianza explicada para las diferentes variables dependientes
(en porcentajes)*

| Predictores | Variables dependientes en cada modelo | | | | |
|--|---------------------------------------|---------|---------|-----------------------------|--------|
| | Estímulo | Confort | Estatus | Confirmación de la conducta | Afecto |
| Variables personales | 0,3 | 41,3 | 67,2 | 6,3 | 0,6 |
| Las anteriores + Variables de empresa ... | 0,6 | 45,4 | 67,4 | 58,8 | 23,4 |
| Las anteriores + Variables entorno del trabajo | 1,1 | 51,5 | 67,6 | 57,6 | 22 |
| Las anteriores + Variables familiares | 2,2 | 52,8 | 66,8 | 55 | 20,8 |

La tabla 7 recoge de forma resumida cómo los sucesivos modelos jerárquicos aumentan o disminuyen la proporción de varianza explicada según cuál sea la variable dependiente que se tome como referencia. Como se puede apreciar en esta tabla, el conjunto de predictores (personales y laborales) no ayuda a explicar un nivel suficiente de variación de la varianza del *estímulo* (apenas explica el 2,2 por 100); sin embargo, estos predictores sí que explican una gran proporción de la varianza del *confort*, el *estatus* y la *confirmación de la conducta*, siendo, respectivamente, el 52,8, el 67,6 y el 58,8 por 100 (los detalles de los respectivos efectos pueden verse en las tablas 2 a 6).

En el segundo nivel de análisis, como se aprecia en la tabla 8, cuando las variables propuestas como predictores son las que establece la teoría de la Función de la Producción Social sobre la calidad de vida, los modelos jerárquicos explican siempre una mayor proporción de la varianza de la calidad de vida. En el caso más completo, cuando se introducen todos los predictores en la ecuación, se explica el 26,6 por 100 de la varianza de la calidad de vida que tienen los empleados españoles.

Estos modelos se han construido para comprobar cómo los diversos elementos del bienestar material, es decir, físico y social, afectan a la calidad de vida en el trabajo. En ellos se puede apreciar que, en efecto, todos los coefi-

TABLA 8

*Niveles de varianza explicada de «La calidad de vida en el trabajo»
(en porcentajes)*

| <i>Predictores</i> | |
|--|------|
| Estímulo | 10,8 |
| La variable anterior + Confort | 13,5 |
| Las variables anteriores + Estatus | 14,0 |
| Las variables anteriores + Confirmación de la conducta | 24,2 |
| Las variables anteriores + Afecto | 26,6 |

cientes de las ecuaciones son positivos y en conjunto explican más de un cuarto de la proporción de la varianza del modelo, en el caso del más completo, el de la Ec. (5) (véase tabla 9). En esta ecuación se puede apreciar que los efectos que influyen con más fuerza en la calidad de vida son el estímulo y la confirmación de la conducta. El esfuerzo mental óptimo o el estímulo, como lo hemos denominado, afecta de forma considerable a la calidad de vida laboral. Esta situación nos lleva a confirmar la consistencia de la construcción que hemos considerado «esfuerzo mental óptimo», como derivada de la pregunta «considero mi trabajo estresante». Éste se produce cuando se considera que esta situación no se da con mucha frecuencia, lo que causaría agotamiento, ni con poca frecuencia, lo que supone ningún estímulo. Es decir, sólo cuando se dan niveles intermedios es cuando el predictor «estímulo» incide con fuerza en la calidad de vida en el trabajo. Donde el coeficiente 0,592 es el nivel de incremento de la calidad de vida laboral que proporciona cada nivel de aumento del estímulo.

Estos dos conjuntos de ecuaciones de regresión ponen de manifiesto que existe una doble afectación: en primer lugar, entre los elementos estructurales y el bienestar físico y social (teoría de la Función de la Producción Social); en segundo lugar, entre estos elementos del bienestar físico y social y la calidad de vida que se puede obtener en el trabajo.

El modelo de la tabla 10 se ha construido para comprobar la segunda proposición (P2), que establecía que las percepciones positivas con la situación que proporciona la estructura ocupacional implican mayores grados de bienestar subjetivo. Así, de esta forma, cuando lo que se explica es el grado de bienestar subjetivo indicado por la felicidad en función de los diferentes niveles de satisfacción con la estructura ocupacional, entonces estos predictores explican el 5,7 por 100 de la varianza del bienestar subjetivo. Proporción de la varianza bastante baja; sin embargo, el modelo tiene una alta significación estadística ($p<0,001$), lo que nos indica que el procedimiento lógico de su construcción es correcto. Por ello, se puede establecer que la P2 implica una tendencia correcta en el sentido de que las percepciones positivas con la situación vital implican mayores grados de bienestar subjetivo.

TABLA 9

Efectos sobre «La calidad de vida en el trabajo»

| <i>Variables independientes</i> | <i>Ec. (1)</i> | <i>Ec. (2)</i> | <i>Ec. (3)</i> | <i>Ec. (4)</i> | <i>Ec. (5)</i> |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Correlación múltiple | 0,328 | 0,368 | 0,374 | 0,492 | 0,516 |
| Constante | 2,910 | -3,856 | -1,344 | -0,379 | -0,671 |
| | (37,501)*** | (-4,753)*** | (-1,356)*** | (-0,399)*** | (-3,518)*** |
| <i>Bienestar físico</i> | | | | | |
| Estímulo | 0,669 | 0,684 | 0,668 | 0,590 | 0,592 |
| | (23,398)*** | (22,448)*** | (21,846)*** | (19,941)*** | (20,153)*** |
| Confort | — | 0,567 | 0,318 | 0,107 | 0,032 |
| | | (8,277)*** | (3,579)*** | (1,248)* | (1,287)* |
| <i>Bienestar social</i> | | | | | |
| Estatus de centralidad | — | — | 0,114 | 0,086 | 0,090 |
| | | | (4,387)*** | (3,462)*** | (3,552)*** |
| Confirmación de la conducta .. | — | — | — | 0,551 | 0,490 |
| | | | | (22,517)*** | (19,338)*** |
| Afecto en el trabajo | — | — | — | — | 0,390 |
| | | | | | (10,048)*** |
| R-cuadrado | 0,108 | 0,135 | 0,140 | 0,242 | 0,266 |
| F del modelo | 547,477*** | 292,539*** | 202,393*** | 287,707*** | 255,411*** |
| <i>Comparación con el modelo anterior</i> | | | | | |
| Incremento en el R-cuadrado .. | — | 0,027 | 0,005 | 0,102 | 0,024 |
| Veces de incremento | — | 1,25 | 1,10 | 1,73 | 1,09 |

NOTA: Las variables independientes que representan al *Bienestar físico* se han medido con: Estímulo (Esfuerzo mental óptimo); Confort (Ingresos). *Bienestar social*: Estatus de centralidad (Posición social); Confirmación de la conducta (Mi jefe valora mis sugerencias); Afecto en el trabajo (Buenas relaciones con los compañeros).

El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

TABLA 10

Efectos sobre «El bienestar subjetivo (Felicidad)»

| <i>Variables independientes</i> | |
|--|--------------|
| Correlación múltiple | 0,240 |
| Constante | -0,460 |
| | (-13,245)*** |
| Satisfacción con la organización del trabajo en la empresa | 0,089 |
| | (11,009)*** |
| Satisfacción con el ocio | 0,037 |
| | (10,062)*** |
| R-cuadrado | 0,057 |
| F del modelo | 134,811*** |

NOTA: El estadístico *t* de Student aparece entre paréntesis debajo del parámetro estimado respectivo.

Nivel de significación:

*** Significación menor o igual que 0,001.

** Significación menor o igual que 0,01 pero mayor que 0,001.

* Significación menor o igual que 0,05 pero mayor que 0,01.

Proceso causal

Hasta ahora se han introducido los efectos de los predictores estructurales sobre los supuestos de la teoría de la Función de la Producción Social y éstos sobre los niveles de calidad de vida en el trabajo y, posteriormente, los efectos de los niveles de satisfacción como indicador del grado de percepción de la estructura en términos de definición de la situación. Ahora añadiremos la posición social para ver cuál es su efecto junto con la satisfacción con la estructura sobre el bienestar y la calidad de vida; con esto probaremos las proposiciones primera y cuarta.

La posición social se ha establecido tal como se señaló en el marco teórico de este análisis, siguiendo el modelo de la escala de Galtung. Queremos ver ahora si la posición social también afecta, y en qué medida en comparación con la percepción de la estructura, sobre la calidad de vida.

Las variables que formarán parte de los procesos causales serán la percepción de la estructura medida en términos de satisfacción y la posición social. Construiremos dos modelos diferentes pero relacionados, según sea la variable dependiente la calidad de vida o el bienestar subjetivo. Todas las variables que intervienen se muestran en la tabla 11, así como sus correlaciones, medias y desviaciones estándar. En ella se aprecia que la mayoría de las correlaciones tienen una significación estadística del orden de $p<0,001$.

TABLA 11

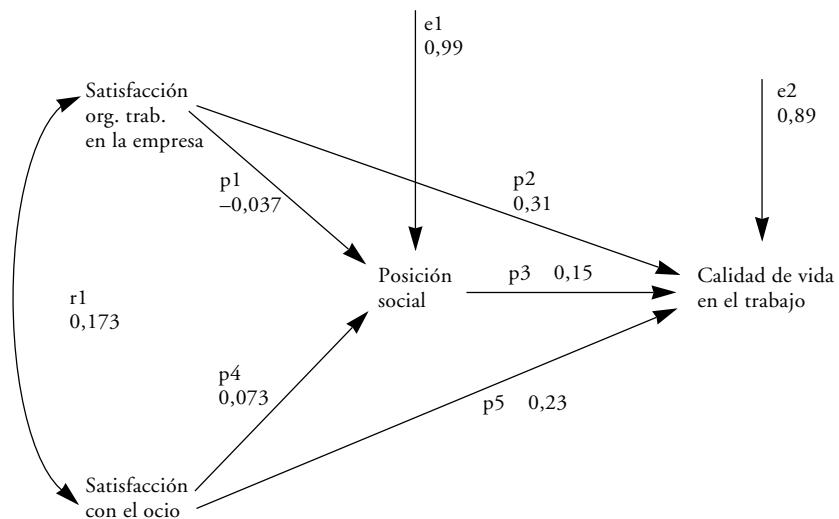
Correlaciones, medias, desviaciones y tamaño de las variables incluidas en los modelos causales

| Variables | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|--|--------|---------|---------|---------|---------|
| Calidad de vida en el trabajo (1) | — | 0,205** | 0,344** | 0,295** | 0,170** |
| Bienestar subjetivo (2) | — | — | 0,190** | 0,179** | 0,031** |
| Satisfacción org. trab. en la empresa (3) .. | | | — | 0,173** | -0,024 |
| Satisfacción con el ocio (4) | | | | — | 0,068** |
| Posición social (5) | | | | | — |
| Media | 4,5915 | 0,093 | 3,6518 | 6,12 | 4,0802 |
| D.E. | 2,0728 | 0,5113 | 0,9340 | 2,08 | 1,5498 |
| N | 4.578 | 4.473 | 4.532 | 4.558 | 4.578 |

Nivel de significación: ** Significación estadística $p<0,001$ (bilateral).

FIGURA 1

*Diagrama del proceso causal sobre «La calidad de vida en el trabajo»**



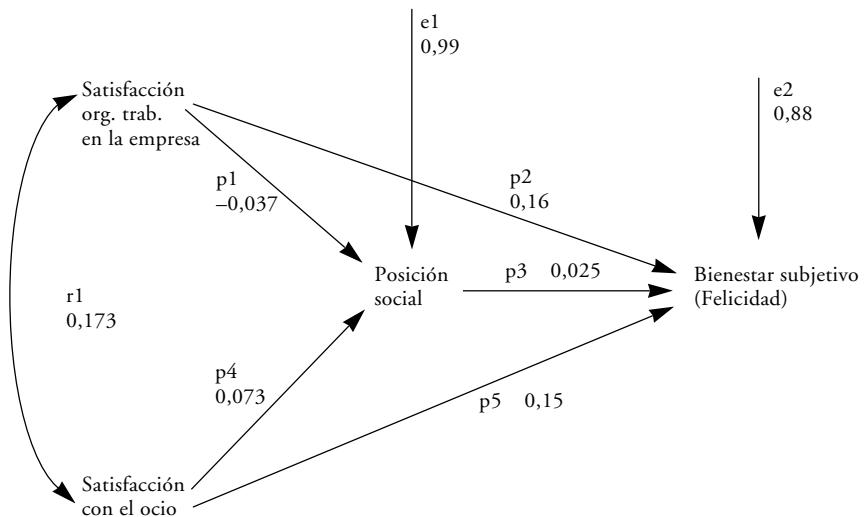
NOTA: *Significación estadística $p<0,001$.

Los coeficientes se han calculado sobre las siguientes ecuaciones estructurales:

- (1) Posición social = x1 Satisf. org. trab. empresa + x2 Satisf. con el ocio + e1.
- (2) Calidad de vida trab. = x1 Pos. social + x2 Satisf. org. empr. + x3 Satisf. con el ocio + e2.

FIGURA 2

Diagrama del proceso causal sobre «El bienestar subjetivo (Felicidad)»*



NOTA: *Significación estadística $p<0,001$.

Los coeficientes se han calculado sobre las siguientes ecuaciones estructurales:

- (1) Posición social = x_1 Satisf. org. trab. empresa + x_2 Satisf. con el ocio + e_1 .
- (2) Bienestar subjetivo (Felicidad) = x_1 Pos. social + x_2 Satisf. org. trab. empr. + x_3 Satisf. con el ocio + e_2 .

En el proceso construido en la figura 1 se muestra la verificación de la primera proposición (P1), donde se relacionan causalmente las variables de posición y satisfacción sobre la calidad de vida. En este modelo se aprecian tanto los efectos directos como indirectos sobre la calidad de vida. Así, por ejemplo, la fuerza del efecto de la satisfacción con la organización del trabajo en la empresa sobre la calidad de vida es casi del doble que la de la posición social ($\beta=0,31$ versus $\beta=0,15$). Por otro lado, la satisfacción con el ocio también ejerce una fuerza mayor (1,53 veces) que la posición social sobre la calidad de vida.

Los efectos totales¹⁰ del modelo confirman nuestro argumento: el mayor

¹⁰ Los impactos globales sobre la variable explicada, la calidad de vida, son los siguientes:

Efecto global de la *satisfacción con la org. trab. en la empresa*: $p_2 + (p_1)(p_3) = 0,30$.
 Efecto global de la *satisfacción con el ocio*: $p_5 + (p_4)(p_3) = 0,24$.
 Efecto global de la *posición social*: 0,15.

peso lo ejerce la satisfacción con la organización del trabajo en la empresa. Así, se puede comprobar que una percepción positiva de la estructura ocupacional (medida por la satisfacción) implica mejores niveles de calidad de vida, mejores incluso que una mejor posición social que ocupe el sujeto.

En el segundo proceso causal (figura 2) se puede apreciar que cuando la variable dependiente es el bienestar subjetivo, entonces el efecto mayor lo ejercen los dos tipos de satisfacción, la de la organización del trabajo en la empresa y la del ocio, en una proporción casi similar, y siempre del orden de seis veces mayor que el efecto que produce la posición social.

En efecto, la percepción positiva de la estructura proporciona mejores niveles de bienestar subjetivo que la posición social. Lo mismo se aprecia según los efectos totales¹¹ de las variables sobre el bienestar subjetivo. De este modo se confirma la cuarta proposición (P4), que establecía como mejores predictores del bienestar subjetivo los niveles de satisfacción, entendidos como percepción de la estructura, frente a la posición social.

De la misma forma que con el resto de interacciones que se han efectuado, los elementos que generan una mayor y mejor percepción de los procesos que establece la estructura ocupacional hacen que estos individuos se encuentren en mejores situaciones para obtener mayores niveles de calidad de vida en el trabajo y, en general, de bienestar.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados precedentes se pueden considerar como relevantes las siguientes conclusiones:

En primer lugar, que en general los modelos propuestos en los dos tipos de análisis se han mostrado significativos para explicar la calidad de vida y el bienestar subjetivo. Los diversos modelos han explicado, en la mayoría de los casos, alrededor de un 45-50 por 100 de la variación de la varianza de las tres variables dependientes utilizadas. En segundo lugar, los elementos característicos de los individuos explican una gran proporción de variación de la varianza. del *confort*, el *estatus* y la *confirmación de la conducta*, siendo estos niveles de explicación, respectivamente, el 52,8, el 67,6 y el 58,8 por 100. En tercer lugar, a su vez, los objetivos instrumentales del bienestar propuestos por la teoría de la Función de la Producción Social explican el 26,6 por 100 de la variación de la varianza de la calidad de vida de los empleados españoles. En cuarto lugar, según se ha demostrado con los análisis causales, los mejores niveles de

¹¹ Los impactos globales sobre la variable explicada, el bienestar subjetivo (felicidad), son los siguientes:

Efecto global de la *satisfacción con la org. trab. en la empresa*: $p_2 + (p_1)(p_3) = 0,16$.

Efecto global de la *satisfacción con el ocio*: $p_5 + (p_4)(p_3) = 0,15$.

Efecto global de la *posición social*: 0,025.

posicionamiento en la estructura ocupacional (medida por la posición social) implican mejores niveles de calidad de vida; sin embargo, la posición social no es tan buen predictor del bienestar subjetivo. Se demuestra así la P4, que proponía que los procesos de percepción de la estructura medidos por la satisfacción serán mejores predictores que la posición social para explicar el bienestar subjetivo. De este modo, se pone de manifiesto la importancia de los elementos culturales en los procesos de consecución de bienestar.

Para terminar se puede comprobar que el Teorema de Thomas, que subyace en las cuatro proposiciones analizadas, es uno de los más poderosos, útiles y fructíferos de la Sociología. Consecuencia de este postulado que establece que «una situación percibida como real es real en sus consecuencias», este artículo ha tratado de poner de manifiesto que los procesos subjetivos y culturales relacionados con la voluntad social dirigida a la consecución de oportunidades afectan de forma considerable a los niveles de bienestar y de calidad de vida que objetivamente se pueden conseguir.

REFERENCIAS

- BECKER, G. S. (1996): *Accounting for Tastes*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- BERICAT, E. (1989): «Cultura productiva y desarrollo endógeno. El caso andaluz», *Revista de Estudios Regionales*, 24, pp. 15-43.
- BRADBURN, N. M. (1969): *The structure of psychological Well-being*, Chicago, Aldine.
- CAMPBELL, A.; CONVERSE, P. E. y RODGERS, W. L. (1976): *The Quality of American Life*, Nueva York, Fundación Russell Sage.
- CARABAÑA, J. y GÓMEZ BUENO, C. (1996): *Las escalas de prestigio profesional*, Madrid, CIS.
- DAHRENDORF, R. (1983): *Oportunidades vitales*, Madrid, Espasa-Calpe.
- DE MIGUEL, A. (1992): *La sociedad española*, Madrid, Alianza.
- DIENER, E. (1984): «Subjective well-being», *Psychological Bulletin*, 95, pp. 542-575.
- (1994): «Assessing subjective well-being: Progress and opportunities», *Social Indicators Research*, 31, pp. 103-157.
- DÍEZ NICOLÁS, J. (1992): «Posición social, información y postmaterialismo», *REIS*, 57, pp. 21-35.
- GALTUNG, J. (1964): «Foreign policy opinion as a function of social position», *Journal of Peace Research*, 3-4, pp. 206-231.
- HADEY, B. (1993): «An economic model of subjective well-being: Integrating economic and psychological theories», *Social Indicators Research*, 28, pp. 97-116.
- INKELES, A. (1993): «Industrialization, modernization and the quality of life», *International Journal of Comparative Sociology*, 34, pp. 1-23.
- JUSTER, F. T. y STAFFORD, F. P. (1985): «A conceptual framework for the analysis of time allocation data», en F. T. Juster y F. P. Stafford (eds.), *Time, Goods and Well-being*, Ann Arbor, Michigan, University of Michigan, Institute for Social Research.
- LARSON, R. (1978): «Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans», *Journal of Gerontology*, 33, pp. 109-125.
- MASLOW, A. (1954): *Motivation and personality*, Nueva York, Harper.
- OMODEI, M. M. y WEARING, A. J. (1990): «Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being», *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, pp. 762-769.

- ORMEL, J.; LINDBERG, S.; STEVERINK, N. y VERBRUGGE, L. (1999): «Subjective Well-Being and Social Production Functions», *Social Indicators Research*, 46, pp. 61-90.
- ORIZO, F. A. (1991): *Los nuevos valores de los españoles*, Madrid, S.M.
- REQUENA, F. (1995): «Friendship and subjective well-being in Spain: A cross-national comparison with the United States», *Social Indicators Research*, 35, pp. 271-288.
- (2000): «Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo: Posibilidades para el seguimiento de la situación laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo, Serie Economía y Sociología*, 21, pp. 235-245.
- SCHACHTEL, E. G. (1959): *Metamorphosis: On the Development of Affect, Perception, Attention and Memory*, Nueva York, Basic Books.

ABSTRACT

This article makes an empirical analysis of a model of the relationship between cultural values and the possibility of achieving the material objectives set by any one society. An attempt is made to explain and quantify the extent to which the perception of occupational structure, measured in terms of satisfaction, is related to subjective well-being and quality of life in the work performed by the individual. In order to carry out this analysis, regression and causal models were constructed in order to see the influence that a group of structural effects and physical and social well-being have on quality of life and subjective well-being. The data was taken from the 1999 Survey on Quality of Life in Work. The results have made it clear that the models constructed are meaningful, which confirms that increased levels of satisfaction with the occupational structure implies improved levels in terms of quality of life. When attempting to see subjective well-being levels, then satisfaction with the structure is a better predictor than the social position occupied in that structure.