

**UNIVERSIDAD DE BURGOS**



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE  
LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO**

AUTOR

DIEGO ORTEGA REGUERA

TUTORA

SUSANA GARCÍA HERRERO

Junio 2012



*INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL*



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

## ***AGRADECIMIENTOS:***

La realización de este proyecto no hubiese sido posible sin la inestimable ayuda y guía de mi tutora Susana García Herrero quien desinteresadamente me ha prestado la ayuda que he necesitado en todo momento. El desarrollo de un proyecto de estas características requiere de conocimientos específicos en áreas que al comenzar su elaboración no poseía y creía que eran de una gran complejidad. Gracias a la paciencia y dedicación mi tutora he podido asimilarlos con una facilidad que no creía posible.

Al departamento de Ingeniería Civil que amablemente me ha permitido usar la sala de usos múltiples para poder trabajar en la realización del proyecto, lo cual ha facilitado enormemente la comunicación con mi tutora, así mismo a todos sus profesores sin cuyo apoyo y aliento no hubiese sido capaz dedicar tanto tiempo al trabajo en este proyecto.

A los profesores que me han impartido docencia durante mis estudios de Ingeniería de Organización Industrial, no sólo por los conocimientos que he adquirido si no por la gran calidad de enseñanza de la que han hecho gala.

A mis compañeros de Ingeniería de Organización Industrial que me han aconsejado en muchas ocasiones hábilmente, espero poder devolverles el favor en cualquier ocasión que necesiten de mi ayuda.

A la Fundación Europea de Condiciones de Trabajo por facilitarme los datos necesarios para la realización de este proyecto.



## ÍNDICE

1. ANTECEDENTES.....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. OBJETO DEL ESTUDIO.....	6
4. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	9
5. MATERIAL Y METODOLOGÍA.....	16
5.1 CUARTA ENCUESTA EUROPEA.....	16
5.2 ANTERIORES EDICIONES.....	28
5.3 DESARROLLO DEL TRABAJO.....	35
5.4 ELECCIÓN DE LAS VARIABLES.....	41
5.5 REDES BAYESIANAS.....	56
6. RESULTADOS.....	59
6.1 ESTUDIO DESCRIPTIVO.....	59
6.2 MODELOS REDES BAYESIANAS.....	90
7. CONCLUSIONES.....	131
8. BIBLIOGRAFÍA.....	134
9. ANEXOS.....	138



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

## ***1. ANTECEDENTES:***

Como requisito para la finalización de mis estudios como Ingeniero de Organización Industrial consulté a varios de los profesores que me han impartido clase durante los mismos para la colaboración en el desarrollo del proyecto fin de carrera. Varios de ellos me propusieron interesantes temas hacia los cuales podía orientar mi proyecto.

Finalmente elegí trabajar sobre la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo por considerar que era un tema interesante que podía contribuir a aumentar los conocimientos que he adquirido durante mis estudios. El tratamiento de datos para obtener información útil de los mismos es una herramienta que estoy seguro que me será muy útil en mi vida profesional.

La elección del estudio del género sobre los datos de la Cuarta Encuesta Europea responde a mi curiosidad sobre las actuales diferencias existentes de las condiciones laborales entre hombres y mujeres a nivel europeo. Así mismo ver como han ido evolucionando a lo largo del tiempo y hacer una comparativa entre los distintos países.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

## **2. INTRODUCCIÓN:**

Los profundos cambios llevados a cabo en la Unión Europea, incluyendo el incremento de la proporción de mujeres trabajadoras en las recientes décadas, han tenido un gran impacto en los mercados laborales. Estos efectos tienen importantes implicaciones para el desarrollo de las condiciones laborales de hombres y mujeres en los distintos Estados Miembros. Por lo tanto es necesario aumentar nuestra comprensión de los cambios que han tenido lugar en Europa y las implicaciones que tienen para la población residente y trabajadora de la Unión Europea.

Con este trasfondo la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, ha ido recopilando datos desde 1990 de la variación de las condiciones de trabajo como una referencia de la calidad de vida en Europa. La Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo proporciona una perspectiva sobre las condiciones de trabajo en treinta y un países de Europa. Entre los distintos temas que se abarcan en esta encuesta es posible hacer una comparativa entre hombres y mujeres de las condiciones de trabajo existentes.

Este proyecto examina las diferencias en las condiciones de trabajo, centrándose en la segregación según géneros en el lugar de trabajo y como esto afecta a la calidad de vida de hombres y mujeres. Las diferencias y similitudes clave son analizadas, así como los aspectos específicos de la calidad de vida de los trabajadores incluyendo horas trabajadas, satisfacción, cargas familiares y laborales, conciliación laboral y aspectos relacionados con la salud como el estrés, para poder obtener conclusiones que ayuden a comprender el cambiante entorno laboral actual.

Como veremos, las conclusiones de este proyecto muestran diferencias existentes entre géneros en muchas, aunque no en todas, las variables que se han tomado para su estudio. Así mismo veremos qué diferencias existen entre otros colectivos según sector laboral, edad y nacionalidad.



### **3. OBJETO DEL ESTUDIO:**

El más importante de los objetivos de este proyecto es el de facilitar una apropiada y significativa descripción de las diferencias y similitudes entre géneros de las condiciones de trabajo en la Unión Europea. La expansión de la Unión Europea de quince Estados Miembros en el 2000 a los actuales veintisiete ha provocado muchos cambios con respecto a las condiciones de trabajo no ya por la casuística específica de las nuevas incorporaciones de Estados Miembros, si no por el efecto que tiene la libertad de trabajar en cualquiera de ellos. De igual modo, además de describir las condiciones de trabajo, permite evaluar el impacto de las diferencias en las mismas, en la salud, la satisfacción laboral y la conciliación familiar.

Para poder comprender la importancia del género en el actual mercado laboral, no es siempre posible generalizar entre hombres y mujeres por lo que en este proyecto se han estudiado otras variables que facilitan dicha comprensión, tales como la edad, el tipo de jornada, la nacionalidad y el sector laboral.

La extensa bibliografía relacionada con el género y las condiciones de trabajo sugiere gran cantidad de métodos para evaluar las diferencias entre hombres y mujeres. En particular hay los hay que se centran en las maneras en que las mujeres o los hombres son discriminadas en las distintas ocupaciones en función de sus condiciones de trabajo, trato y retribuciones. Otras teorías se centran en el desempeño de las tareas domésticas, cargas familiares y conciliación laboral. En este proyecto se han combinado ambas perspectivas con objeto de tener un enfoque más amplio de todos los factores que puedan tener relevancia significativa en las diferencias existentes entre géneros en las condiciones de trabajo.

La gran cantidad de datos que proporciona la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo es en ocasiones una dificultad para poder obtener resultados de manera sencilla y fácil. Hoy en día con la potencia de las herramientas informáticas específicas para el estudio estadístico, es posible trabajar con una gran cantidad de datos y de variables en estaciones de trabajo preparadas para tal fin con una gran velocidad de procesamiento y cálculo.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Debido a la limitación de los medios disponibles para la realización de este proyecto se han buscado métodos que no requieran el empleo de complejos programas informáticos. Este proyecto ha sido realizado en su totalidad con medios al alcance de cualquier estudiante de ingeniería.

De cualquier modo se ha pretendido ser lo más exhaustivo y ambicioso posible trabajando con una gran cantidad de variables, tanto dependientes como independientes y la totalidad de los datos disponibles para dichas variables por lo que en total se han analizado más de medio millón de datos.

En ningún momento se pretende que este proyecto sirva como herramienta reivindicativa de cualquier colectivo, únicamente se desea hacer un estudio académico con objeto de la realización del proyecto final de carrera por parte de su autor, el cual quiere manifestar su mayor respeto y sensibilidad hacia todos los grupos que conforman y enriquecen nuestra sociedad actual.

Es a través del estudio de las diferencias existentes en nuestra sociedad como podemos lograr que cada vez sea lo más igualitaria y justa, ya que para poder tomar acciones correctoras es necesario tener un baremo lo más preciso posible.



#### 4. *REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA:*

Existe una amplísima bibliografía relacionada con las condiciones de trabajo y la medida de las diferencias entre géneros. En este proyecto se han empleado únicamente estudios de investigación publicados por expertos en el tema. Las fuentes utilizadas han sido las bases de datos Scopus y la de la Fundación Europea por el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo.

En esta última se encuentran disponibles gran cantidad de informes sobre las sucesivas ediciones de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (European Working Conditions Survey, EWCS). Gran cantidad de la información sobre las anteriores ediciones de esta encuesta, así como de la forma en la que se ha llevado a cabo la cuarta EWCS, ha sido obtenida de dicha base de datos.

Los trabajos que han sido analizados de la base de datos de la Fundación Europea por el Desarrollo de las Condiciones de trabajo referidos a las sucesivas EWCS han sido:

*First European Survey on the Work Environment (Paoli, Pascal 1991-1992):* Informe final de la primera EWCS realizada para la Europa de los Doce. Incluye, comparativamente con las posteriores ediciones, una cantidad limitada de variables de estudio. A sí mismo, debido a que se realizó únicamente en los primeros doce Estados Miembros (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal y Reino Unido) su tamaño es mucho menor que las sucesivas encuestas.

*Second European Survey on Working Conditions in the European Union (Paoli, Pascal 1996):* Informe final de la segunda edición de la EWCS en la que se incluyeron más variables de estudio referidas al entorno físico, diseño del puesto de trabajo, organización del trabajo. Se hizo un estudio específico del estrés como respuesta al gran aumento de problemas musculares y su interrelación. Se realizó en los doce Estados Miembros y los tres estados candidatos para formar parte de la Unión Europea en 1995 que eran Austria, Finlandia y Suecia.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Third European Survey on Working Conditions (Paoli, Pascal, Merllié, Damien, 2001):* Informe final de la tercera EWCS. Sigue la misma estructura que la anterior edición pero se realizó en los quince Estados Miembros por aquella época más los trece candidatos para su incorporación (Noruega, Bulgaria, Chipre, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Malta, Polonia, Rumania, Eslovenia, Eslovaquia y Turquía).

*Work Organization and Health at Work in the European Union (Daubas-Letourneux, Véronique; Thébaud-Mony, Annie, 2003):* Se estudian los vínculos entre las condiciones y la organización del trabajo. Un análisis sobre las distintas estructuras organizativas, trabajo “con servidumbre”, “con autonomía” y “con automatismo”. Cada una de sus formas de organización entraña riesgos y ataques particulares contra la salud o la dignidad. Este enfoque pone en evidencia que existen grupos más expuestos que otros y muestra que las opciones en materia de organización del trabajo no son neutras desde el punto de vista de la salud y la seguridad.

*Types of Employment and Health in the European Union (Benach, Joan; Gimeno, David; Benavides, Fernando G, 2002):* El objetivo de este análisis es el de establecer las relaciones existentes entre las diferentes formas de empleo (permanente, discontinuo, y auto empleo) y la salud. Utiliza como base la tercera EWCS y compara sus resultados con los de las ediciones anteriores.

*Work Organization, Technology and Working Conditions (Dhondt, Steven; Kraan, Karolus; Van Sloten, Guurtje, 2002):* Un estudio sobre el impacto que el crecimiento del uso de la tecnología en el ámbito laboral tiene en las condiciones de trabajo. El informe describe las relaciones entre el uso de la automatización y la informática con las pautas en la organización del trabajo e identifica tendencias y cambios detectados.

*Time and Work: Work Intensity (Boisard, Pierre; Gollac, Michel; Valeyre, Antoine; Cartron, Damien, 2003):* Basándose en los resultados de la tercera EWCS, cuantifica y describe como el aumento de la intensidad del trabajo detectado afecta en las condiciones de trabajo. El ritmo de trabajo está sujeto a distintas restricciones que pueden ser agrupadas en dos categorías, industriales y comerciales. Las industriales tienen que ver con la producción y las comerciales con la demanda.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union (Burchell, Brendan; Fagan, Colette, 2003):* El incremento de la población femenina trabajadora y el efecto que conlleva sobre las condiciones laborales. Este informe estudia el factor género, las diferencias existentes entre los distintos Estados Miembros y plantea recomendaciones para las políticas de igualdad de los derechos de los trabajadores en la Unión Europea. Especialmente interesante para ver las tendencias entre las distintas encuestas a lo largo del tiempo.

*Age and Working Conditions in the European Union (Molinié, Anne-Françoise, 2003):* Analiza las preocupantes tendencias detectadas por las tres primeras EWCS relacionadas con la edad y las condiciones de trabajo. En particular la dificultad de los trabajadores de mayor edad para la formación en las nuevas tecnologías, la gran disminución del trabajo físico entre la población de edad media y la dificultad de incorporación al mercado laboral por parte de los jóvenes.

*Sectoral Profiles of Working Conditions (Houtman, Irene, 2002):* Examina la calidad del trabajo en dieciocho sectores distintos. Analiza el impacto de aspectos como riesgos para la salud, horas de trabajo y la organización del trabajo. Factores que favorecen o perjudican un ambiente laboral y psicosocial incluyendo la presión en el trabajo, la autoevaluación del trabajo realizado, oportunidades de progreso, flexibilidad en las tareas y apoyo social por parte de compañeros y jefes. El informe concluye que en general el cambio más perjudicial es el del aumento de la exigencia en el trabajo que conlleva la aparición de problemas de estrés, confianza y autocontrol.

*Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. (Fagan, Colette, 2003):* Estudia cuales son las preferencias de los trabajadores en cuanto a horarios, así como la manera en que estos afectan a su vida familiar. Este artículo presenta la evidencia sobre el número de horas de trabajo que prefieren trabajar tanto hombres como mujeres, así como la inversa proporción que tiene la duración de la jornada laboral con la conciliación.

*Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to policy development (Morley, John, 2010):* Informe sobre la contribución que la cuarta EWCS ha hecho sobre las políticas sociales y de empleo de la Unión Europea.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Working conditions in the European Union: The gender perspective (Burchell, Brendan; Fagan, Colette; O'Brien, Catherine; Smith, Mark, 2007):* Primero de los estudios realizados sobre la cuarta EWCS, en el que se estudian como las diferencias en las condiciones de trabajo entre géneros afectan a la calidad de vida de hombres y mujeres.

*Working Conditions of an ageing workforce (Villosio, Claudia; Di Pierro, Dario; Giordanengo, Alessandro; Pasqua, Paolo; Richiardi, Matteo, 2008):* Este informe destaca cuatro factores que son clave en la estratificación por edades de la población trabajadora de la Unión Europea. La estabilidad laboral, la salud y el bienestar de los trabajadores, el desarrollo de habilidades y competencias y la conciliación laboral. Los resultados muestran que una mejora de las condiciones de trabajo supone una mejor sostenibilidad a lo largo de la trayectoria profesional, lo que previene un prematuro abandono del mercado laboral.

*Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate (Pacelli, Lia; Devicienti, Francesco; Maida, Agata; Morini, Matteo; Poggi, Ambra; Vesan, Patrik, 2008):* En el actual debate europeo sobre los mercados laborales y las políticas de empleo, introduce el concepto de “flexicurity” (sin traducción al castellano, pero que define el equilibrio entre la flexibilidad “flexibility” y la estabilidad “security” necesitada por empleadores y empleados).

*Working conditions in the European Union: Work organization (Valeyre, Antoine; Lorenz, Edward; Cartron, Damien; Csizmadia, Péter; Gollac, Michel; Illéssy, Miklós; Makó, Csaba, 2009):* La calidad de vida de los trabajadores de la Unión Europea está fuertemente relacionada con la organización del trabajo. Este informe examina las cuatro principales estructuras organizativas existentes actualmente en las empresas de la Unión Europea y establece las bondades e inconvenientes para las condiciones de trabajo.

*Use of technology and working conditions in the European Union (Joling, Catelijne; Kraan, Karolus, 2008):* En nuestros días la tecnología juega un papel fundamental en los centros de trabajo, permitiendo la rapidez en la gestión de la producción y los servicios, facilitando la comunicación y el proceso de innovación. Este informe analiza las diferentes categorías de tecnología utilizada en los centros de trabajo y su influencia en las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Working conditions in the European Union: Working time and work intensity (Burchell, Brendan; Cartron, Damien; Csizmadia, Péter; Delcampe, Stanislas; Gollac, Michel; Illéssy, Miklós; Lorenz, Edward; Makó, Csaba; O'Brien, Catherine; Valeyre, Antoine, 2009):* Este informe analiza las repercusiones de la actual tendencia a aumentar el ritmo de trabajo y sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores, tanto físicas como psicológicas. El análisis revela que existen grandes diferencias entre los distintos Estados Miembros en relación con el número de horas trabajadas y su repercusión entre géneros así como los costes que conlleva el aumento del ritmo de trabajo.

Estos informes han servido para poder tener una conciencia del estado actual de las condiciones de trabajo a nivel europeo, así como los temas que más habitualmente son fuente de problemas de adaptación por parte de los trabajadores. De igual modo permiten tener una referencia de valoración, en cuanto a la calidad de los mismos se refiere, sobre los resultados obtenidos en los estudios propios.

En cuanto a las publicaciones de la base de datos Scopus, los artículos consultados que han tenido relevancia en la recopilación de información de este proyecto han sido:

*Job satisfaction, working conditions and aspirations (Poggi, A.2010):* Trabajo de investigación psicológica sobre la influencia de las condiciones de trabajo, la satisfacción y las aspiraciones. Analiza la repercusión que las aspiraciones laborales tienen sobre la satisfacción de los trabajadores. Se basa en la cuarta EWCS. Sus conclusiones son que cuando se producen divergencias entre las expectativas del trabajador y sus condiciones de trabajo el nivel de satisfacción desciende en gran medida.

*Satisfaction with Job and Income Among Older Individuals Across European Countries (Bonsang, E., van Soest, A, 2011):* Realizando un estudio sobre trabajadores con edades superiores a los cincuenta años en once países europeos se analizan dos aspectos que influyen en su calidad de vida. La satisfacción con los ingresos y la satisfacción con las condiciones de trabajo. Los resultados muestran una gran variación entre los niveles de satisfacción entre personas con mismo poder adquisitivo.



## ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees (David Gimeno, Fernando G Benavides, Benjamin C Amick III, Joan Benach, José Miguel Martínez, 2004):* Estudio realizado para analizar la asociación entre los factores psicosociales del trabajo relacionados con las bajas laborales por enfermedad. Se realizó con los datos de la tercera EWCS. Concluye que los trabajos con alta carga psicológica tienen una relación directa con las bajas por enfermedad.

*How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions (F G Benavides, J Benach, A V Diez-Roux, C Roman, 2000):* Investigación sobre la influencia de seis variables relacionadas con la salud sobre los diferentes tipos de trabajo. Utiliza los datos de la segunda EWCS. Entre sus conclusiones cabe resaltar la relación existente entre la precariedad laboral, el absentismo y el estrés.

*Occupational categories and sickness absence certified as attributable to common diseases (Fernando G. Benavides, Joan Benach, Miquel Mira, Marc Sáez, Antònia Barceló, 2003):* Se trata de un informe que trata de relacionar las bajas por enfermedad con los sectores laborales y su relación con las enfermedades más comunes. Se encontraron indicios de dependencia de determinados sectores laborales con enfermedades típicas de los mismos.

*Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees (David Gimeno, Fernando G Benavides, Benjamin C Amick III, Joan Benach, José Miguel Martínez, 2004):* En este estudio se trata de relacionar factores psicológicos con las bajas por enfermedad en función del tipo de contrato (temporal o indefinido) de los trabajadores. Se trata de una ampliación de un estudio previo realizado por los mismos autores. Entre sus conclusiones destacar que la falta de control por parte de los trabajadores en sus actividades conlleva una disminución en la productividad.

*Types of employment and health in the European Union (Joan Benach, David Gimeno, Fernando G. Benavides, José Miguel Martínez, María Del Mar Torné, 2004):* Este estudio compara las asociaciones entre los tipos de empleo e indicadores de salud de la segunda y tercera EWCS por género y teniendo en cuenta las características particulares de cada país. Concluye que entre ambas ediciones de la encuesta se ha producido una mejoría en los indicadores de salud, encontrándose una gran consistencia entre los resultados de ambas.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Women, family demands and health: the importance of employment status and socio-economic position (Lucía Artazcoz, Carme Borrell, Joan Benach, Imma Cortés, Izabella Rohlf, 2004):* Realiza un estudio por géneros de las cargas familiares y su impacto en los indicadores de salud. Este estudio es de especial interés como veremos en el desarrollo de este proyecto porque sienta las bases para poder establecer distintas variables que van a ser utilizadas. En sus conclusiones establece una relación entre el peso de las cargas familiares y manifestaciones físicas del estrés.

Tras haber realizado esta recopilación de información relacionada con el tema que ocupa al proyecto, se sacaron una serie de conclusiones, éstas fueron las siguientes.

Dada la gran diversidad de temas que abarca la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo resulta imposible realizar un estudio en profundidad de todos ellos debido a la limitación del tiempo disponible para la realización de este proyecto. Por ello se ha preferido abarcar un número limitado de ellas que tengan una relación directa con el tema principal, las diferencias de género existentes en las condiciones de trabajo.

Existe una enorme cantidad de diferentes métodos de estudio en el tratamiento de datos y la utilización de unos u otros repercute en la calidad de los resultados obtenidos. Esto se debe a que cada método tiene una forma de construir el modelo de comparación entre los datos y algunos están destinados a ser empleados para temas específicos donde se ha demostrado su validez. Por ello se han decidido utilizar aquellos que no tengan en cuenta los tipos de datos si no la relevancia de los mismos. En este proyecto se realiza un estudio descriptivo de las variables y el empleo de las Redes Bayesianas.

La edad es una variable usualmente empleada en los estudios sobre condiciones de trabajo ya que nos permite ver la evolución de las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo. Esto se debe a que los cambios en las condiciones de trabajo marcan los distintos grupos generacionales dejando una huella indeleble en la composición de los mismos. Por ejemplo los porcentajes por sectores entre el grupo de edad comprendida entre los cuarenta y los cincuenta no es igual a la del comprendido entre los veinte y los treinta ya que en el momento del acceso al mercado laboral del primero las condiciones eran totalmente distintas a las actuales.

Existen grandes diferencias en las condiciones de trabajo entre los distintos Estados Miembros, por lo que aunque este es un proyecto que trata el conjunto de la Unión Europea, en ocasiones es necesario realizar un estudio pormenorizado para poder entender la casuística especial de cada uno de ellos.



## ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



El aumento de la competitividad entre las empresas ha provocado un incremento de la competitividad del mercado laboral. Esto provoca cada vez más diferencias entre el sector público y el sector privado. El estudio de estas diferencias nos va a permitir una mejor comprensión de los profundos cambios que se están produciendo.

Tradicionalmente las estructuras socio culturales de los países occidentales permanecieron sin grandes cambios a largo del siglo XX. La descomposición del modelo convencional familiar y la incorporación de países con particularidades culturales distintas a las existentes han provocado variaciones en el mercado laboral. La plena integración de la mujer al mundo laboral ha sido otra de las causas pero hay muchas otras, como la aparición de la flexibilidad de horarios y tipo de jornada, los contratos temporales o el fenómeno de inmigración de los países del tercer mundo.

La legislación laboral sufre continuas modificaciones, las cuales repercuten inmediatamente en el cambio de las condiciones de trabajo. Al existir libertad de trabajar en cualquier país de la Unión Europea por parte de sus ciudadanos, se ha dotado de una legislación laboral básica común para todos los estados miembros existiendo pequeñas diferencias entre ellos. Un ejemplo de esto ha sido la introducción de las leyes de prevención de riesgos laborales en aquellos países que no contaban con una propia (en España en 1995).

Es necesario tener una serie de variables que nos sirvan de puente para poder hacer comparaciones entre el resto de variables. En ocasiones estas variables no han de ser construidas a partir de la información disponible en el cuestionario, pero esto sucede en pocas ocasiones. Las más frecuentemente empleadas son la satisfacción y el estrés.

Aspectos como la conciliación laboral y las cargas familiares, según ediciones anteriores de la encuesta, presentan grandes diferencias según el género por lo que hay que prestar especial importancia a los indicadores que permitan obtener estas variables para el desarrollo del proyecto. Se utilizarán los métodos empleados en otros estudios para generarlas.

Unas malas condiciones de trabajo repercuten sobre el nivel de satisfacción de los trabajadores y tienen manifestaciones físicas relacionadas con la salud. Estas manifestaciones físicas están relacionadas con el estrés. Se considera el estrés como el conjunto de manifestaciones físicas que las cargas de trabajo producen sobre el trabajador. Por último estos problemas pueden degenerar en enfermedades que provocan bajas laborales y una disminución de la productividad. Está por tanto demostrado que existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y la productividad. Mejorando las condiciones de trabajo obtendremos productividades mayores.



## 5. MATERIAL Y METODOLOGÍA:

### 5.1 CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO:

5.1.1 INTRODUCCIÓN.....	17
5.1.2 DISEÑO DEL CUESTIONARIO Y TRADUCCIÓN.....	18
5.1.3 DISEÑO DEL MUESTREO.....	19
5.1.4 RESULTADO DEL TRABAJO DE CAMPO Y PORCENTAJE DE RESPUESTA.....	21
5.1.5 PONDERACIÓN.....	23
5.1.6 LIMITACIONES DE LA ENCUESTA.....	24
5.1.7 CÁLCULO DE LAS ESCALAS SALARIALES.....	25
5.1.8 SITUACIÓN LABORAL EN EUROPA.....	26



## ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



### 5.1.1 INTRODUCCIÓN:

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (European Working Conditions Survey EWCS) la realiza la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo que es una agencia independiente de la Unión Europea con sede en Dublín.

Fue realizada entre el 19 y el 30 de septiembre de 2005 y se encuestaron a treinta mil trabajadores europeos de 31 nacionalidades (los 25 estados miembros de la unión mas Bulgaria, Croacia, Noruega, Rumanía, Turquía y Suiza) contestando a más de cien preguntas de diferentes ámbitos relacionadas con su situación laboral y las condiciones de su puesto de trabajo. Esto proporciona una inestimable fuente de información de la condiciones de trabajo en los distintos países europeos que permite evaluar las diferencias existentes entre ellos ya que la misma encuesta fue empleada en todos ellos.

También permite un contexto analizable con respecto a los últimos 15 años ya que ha sido la cuarta vez que se realizaba.

Las anteriores encuestas fueron hechas en 1991, 1995 y 2000 (incluyendo aquellos países que entonces eran candidatos y que ahora forman parte de pleno derecho de UE desde el 2001). El número de preguntas y los campos abarcados han sido ampliados con cada sucesiva encuesta manteniéndose un número de preguntas claves que permitan analizar tendencias en las condiciones de trabajo. El desarrollo de la encuesta refleja de igual modo el desarrollo de la UE: de realizarse únicamente la encuesta en 12 países en 1991, 15 en 1995, 25 en 2000 a los 31 de 2005 (25 Estados Miembros más los que están interesados en formar parte).

La preparación de la cuarta encuesta incluyó la revisión del proceso estadístico y el diseño de un estricto sistema de calidad de la información empleando los mejores métodos vigentes. El sistema de control de la calidad de la información ha guiado el desarrollo de la cuarta encuesta. Este control de la calidad ha sido desarrollado por agentes tanto internos como externos. Un mínimo de un diez por ciento de las encuestas ha sido analizado en cada país para poder hacer un estudio de trazabilidad.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

### *5.1.2 DISEÑO DEL CUESTIONARIO Y TRADUCCIÓN:*

La encuesta, como en anteriores ediciones de la EWCS, ha sido desarrollada en estrecha colaboración con el Departamento de Desarrollo de Cuestionarios. Este departamento está formado por representantes de los institutos nacionales que elaboran esta misma encuesta en sus respectivos países, miembros de la European Foundation, Eurostat, European Foundation of Health at Work y organismos internacionales (OECD, ILO) así como los mayores expertos en el campo de las condiciones de trabajo y la metodología de las encuestas. Mientras que la prioridad era mantener las cuestiones de tendencia para preservar y extender las series temporales, un cierto número de nuevas áreas fueron identificadas donde el ámbito de la encuesta pudo ser ampliado con éxito (formación, compromiso con el trabajo y responsabilidad, estabilidad laboral, visión colectiva del trabajo y los difusos límites entre la vida laboral y personal).

Las nuevas preguntas introducidas fueron, en la medida de lo posible, basadas en las preguntas que se han introducido con éxito en las encuestas nacionales. En el caso de ciertas variables demográficas de fondo, incluyendo la máxima graduación completada de estudios, ingresos mensuales netos y composición del hogar fueron introducidas para mejorar la riqueza de futuras posibilidades de análisis. De las sesenta y tres preguntas del cuestionario, treinta y una no han sido modificadas, veintiséis sí y seis son nuevas.

El cuestionario ha sido traducido a 27 idiomas, de los cuales 9 son usados en más de un país. El proceso de traducción empleado para la encuesta está basado en la experiencia en traducción de encuestas: para las encuestas de tendencia, las traducciones existentes de previas encuestas fueron modificadas donde se detectaron anteriormente problemas.

Para las preguntas nuevas y modificadas la versión raíz de la encuesta (la inglesa) fue traducida simultáneamente a los idiomas más importantes por traductores independientes de cada país con experiencia en encuestas sobre condiciones de trabajo. Estas traducciones paralelas luego se volvieron a traducir al inglés para detectar posibles errores o ambigüedades. Las traducciones fueron sometidas a una final verificación por los expertos que asesoran a la European Foundation en cada país.



### 5.1.3 DISEÑO DEL MUESTREO:

La muestra de la EWCS es representativa de los trabajadores (empleados y autónomos) en el período de trabajo de campo de cada uno de los países. En cada país la muestra de la EWCS siguió un diseño de varias etapas, estratificado y agrupado mediante un procedimiento aleatorio para la selección de los encuestados en la última etapa (excepto en Bélgica, Holanda y Suiza donde la selección de los encuestados se realizó mediante un registro telefónico). Todas las entrevistas se realizaron cara a cara en los hogares de los encuestados.

El diseño de la muestra siguió las siguientes fases:

1º Estratificación de las muestras primarias acorde con la región y nivel urbanístico (Primary Sample Units o PSUs): como es usual en las encuestas cara a cara, las entrevistas realizadas en cada país fueron fragmentadas en un número de PSUs (cada una de ellas correspondientes a una dirección aleatoria) que fueron referidas a zonas geográficas divididas por región y nivel urbanístico. Comentar que se creó una lista con la población de cada región y nivel.

2º Selección aleatoria de direcciones dentro de cada PSUs: Para cada PSU una dirección aleatoria fue elegida para poder comenzar.

3º Procedimiento de visitas aleatorias para la selección de los hogares: Partiendo de la dirección asignada el entrevistador siguió un estricto procedimiento (random walk) para seleccionar los hogares donde realizar las encuestas. Una vez que un hogar era seleccionado no podía ser desechado, aunque no hubiese nadie en casa, hasta que al menos se hubiesen hecho cuatro intentos (todos en diferentes días).

4º Selección del entrevistado dentro del hogar: Una vez conseguido contactar con éxito el entrevistador tenía instrucciones precisas de:

- A. Identificar cuantas personas trabajadoras (de acuerdo con la definición de EuroStat) habitaban la casa.
- B. Cuando hubiese más de una persona trabajadora, la persona con la fecha de cumpleaños más lejana era seleccionada para la entrevista.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



En Bélgica, Holanda y Suiza se empleó un método distinto para la elección del entrevistado. Anteriores encuestas en estos países presentaron problemas con el sistema “random walk” (con una baja participación), por lo que se utilizaron registros telefónicos para seleccionar a los entrevistados. Esto afectó solamente al método de selección de los entrevistados no a la lógica de selección ni al tipo de entrevista por lo que las encuestas resultantes son totalmente comparables.

El objetivo era conseguir mil encuestas en cada país excepto en Chipre, Estonia, Luxemburgo, Malta y Eslovenia en los que fue de seiscientas. El número de entrevistas realizadas podemos verlo en la tabla siguiente.

**Tabla 1 Datos. Número de entrevistados según nacionalidad.**

Austria	1009	Luxemburgo	600
Bélgica	1003	Malta	600
Bulgaria	1134	Holanda	1025
Chipre	600	Polonia	1000
República Checa	1027	Portugal	1000
Dinamarca	1006	Rumanía	1053
Estonia	602	Eslovaquia	1024
Finlandia	1059	Eslovenia	600
Francia	1083	España	1017
Alemania	1018	Suecia	1059
Grecia	1001	Reino Unido	1058
Hungría	1001	Croacia	1011
Irlanda	1009	Noruega	1000
Italia	1005	Suiza	1040
Letonia	1003	Turquía	1015
Lituania	1017		



#### *5.1.4 RESULTADO DEL TRABAJO DE CAMPO Y PORCENTAJE DE RESPUESTA:*

El trabajo de campo fue llevado a cabo del 17 de Septiembre de 2005 al 30 de Noviembre, con diferente duración dependiendo de países. El número total de entrevistadores fue de 2745, visitando un total de 72.300 hogares, realizándose un total de 29.766 encuestas.

Esto significa que más de cuarenta mil intentos de realizar la encuesta fueron infructuosos. En general conseguir respuesta de una entrevista cara a cara presenta dificultades (no sólo por aquellas personas que se niegan a contestar, igualmente por aquellos hogares en los que no había nadie, dificultad de acceso... etc.). En la cuarta EWCS, es importante señalar una dificultad adicional: una vez que se realiza con éxito el contacto el entrevistador ha de identificar aquellas personas que pudieran ser objeto de estudio de acuerdo con la estricta definición de EuroStat que en determinadas circunstancias es difícil aplicar a la vida real.

A continuación se muestra una tabla con los porcentajes de respuesta calculada a partir de las más ampliamente aceptadas definiciones. El porcentaje de cooperación (coop3) es la proporción de entrevistas completadas totalmente de todos los intentos realizados. Esto indica que en general, dos tercios de los posibles candidatos (esto es, hogares con personas trabajadoras de acuerdo con la definición de EuroStat) que fueron contactados cooperaron con la EWCS. La proporción es bastante parecida en todos los países excepto para los casos en los cuales un chequeo telefónico previo fue utilizado, en los cuales se obtuvo un porcentaje menor (es más fácil rechazar al entrevistador telefónicamente que cara a cara).

El porcentaje de contacto refleja la proporción de todos los hogares contactados de los potencialmente elegibles, y es de un 0,8 aproximadamente en todos los países, lo que representa una muy baja diferencia, excepto en aquellos países en los que un chequeo telefónico previo fue utilizado en los cuales de nuevo fue inferior. El porcentaje de rechazo (ref2) refleja la proporción de rechazo de todos los posibles elegidos.

El porcentaje de respuesta (rr3) está calculado sobre la proporción de entrevistas completadas con éxito sobre el total elegible. El porcentaje de respuesta total fue de 0,48 que es un porcentaje razonable para este tipo de encuesta. En la mayor parte de países, el porcentaje de respuesta fue superior del 0,5 excepto en 8 países (Bélgica, Finlandia, Luxemburgo, Holanda, Polonia, Eslovenia, Suiza y el Reino Unido).



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Como hemos comentado anteriormente tres de los países en los que se empleó una toma de contacto telefónica previa para aumentar el porcentaje de respuesta, tuvieron los menores índices de respuesta (Bélgica, Holanda y Suiza), lo cual indica que el intento de aumentar el porcentaje de respuesta fue infructuoso (no está claro que el porcentaje de respuesta hubiese sido mayor si se hubiese empleado el mismo método que en el resto de países). El tan bajo porcentaje de respuesta en Luxemburgo es usual en las entrevistas cara a cara de este país.

**Tabla Datos. Porcentaje de respuesta.**

	% cooperación	% contacto	% rechazo	% respuesta		% cooperación	% contacto	% rechazo	% respuesta
Porcentaje	coop3	con2	ref2	rr3	Porcentaje	coop3	con2	ref2	rr3
EWCS 2005	0,66	0,78	0,25	0,48	EWCS 2005	0,66	0,78	0,25	0,48
Telefónico	0,53	0,68	0,30	0,34	Telefónico	0,53	0,68	0,30	0,34
Austria	0,71	0,88	0,25	0,61	Luxemburgo	0,41	0,88	0,46	0,32
Bélgica	0,50	0,72	0,34	0,34	Malta	0,60	0,86	0,31	0,47
Chipre	0,88	0,75	0,08	0,57	Holanda	0,44	0,66	0,35	0,28
República Checa	0,84	0,85	0,13	0,69	Polonia	0,54	0,69	0,31	0,35
Dinamarca	0,66	0,70	0,21	0,42	Portugal	0,73	0,95	0,24	0,67
Estonia	0,72	0,83	0,20	0,54	Rumanía	0,85	0,85	0,11	0,67
Finlandia	0,63	0,68	0,21	0,35	Eslovaquia	0,81	0,79	0,14	0,58
Francia	0,74	0,81	0,2	0,58	Eslovenia	0,52	0,77	0,34	0,37
Alemania	0,88	0,79	0,08	0,61	España	0,68	0,97	0,31	0,66
Grecia	0,63	0,83	0,29	0,49	Suecia	0,63	0,80	0,28	0,47
Hungría	0,61	0,91	0,33	0,51	Reino Unido	0,48	0,77	0,36	0,34
Irlanda	0,81	0,72	0,12	0,51	Croacia	0,61	0,77	0,29	0,45
Italia	0,64	0,78	0,27	0,49	Noruega	0,74	0,81	0,20	0,57
Letonia	0,77	0,89	0,20	0,65	Suiza	0,74	0,81	0,20	0,57
Lituania	0,83	0,84	0,13	0,64	Turquía	0,88	0,78	0,09	0,64



### 5.1.5 PONDERACIÓN:

En la cuarta EWCS tres tipos de ponderación fueron empleados a los datos para aumentar el peso de los datos:

1. Ponderación por selección probabilística: El “random walk” elige los hogares y los entrevistados. Esto implica la no intencionada consecuencia de aumentar la probabilidad de seleccionar entrevistados que vivan en pequeños hogares (en hogares de una sola persona el porcentaje de ser elegido es del 100%, del 50% en las de dos...). Esto fue corregido aplicando un criterio de ponderación. Con objeto de evitar resultados no esperados, los datos fueron ponderados con este criterio probabilístico.
2. Ponderación de los rechazos: Diferentes tipos de posibles entrevistados tienen diferentes porcentajes de respuesta, lo que puede desviar los resultados. El método más corriente para minimizar este efecto es utilizar una ponderación para corregir la desviación de los porcentajes de respuesta mediante ciertas variables clave. Obviamente esto requiere conocer realmente las variables clave que influyen en el rechazo a ser entrevistado: En este caso sexo, edad, región, ocupación y sector. El método para calcular la ponderación fue el método del ranking que realiza un proceso iterativo de estimación de las ponderaciones requeridas para caso de rechazar los resultados marginales de la encuesta. Este criterio de ponderación empleado junto con el de selección probabilística fue utilizado siempre que se detectaban desviaciones.
3. Ponderación entre países: Este es el último paso en la ponderación aplicado con objeto de poder realizar comparaciones entre países. El peso de los datos de cada país es multiplicado por la proporción que ese país representa en el total de población activa. Cuando se intenta comparar resultados entre países ha de utilizarse este criterio de ponderación.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



### *5.1.6 LIMITACIONES DE LA ENCUESTA:*

El principal objetivo de la cuarta EWCS es el de proporcionar información útil sobre las condiciones de trabajo en los distintos países de la UE. No se pretende un estudio en cada país en profundidad. El tamaño de la muestra refleja este propósito: con una muestra de 1000 entrevistados en cada país la encuesta no puede obtener resultados concluyentes que permitan un detallado análisis de grupos específicos en cada país de la UE. Lo que sí permite es una relativa comparación de las condiciones de trabajo entre los distintos países y cuando se completa con las encuestas específicas sobre condiciones de trabajo de cada país sobre las características de cada sector laboral.

La encuesta es una fuente de información que proporciona datos de las condiciones de trabajo a nivel europeo, pero para profundizar en el análisis de cada país hay que acudir a la encuesta específica de cada país.

A un nivel más general, ha de apreciarse que las medias europeas a veces esconden diferencias entre países con diferentes niveles de desarrollo. Contemplando los 27 estados miembros de la Unión Europea ha de tenerse en cuenta que cinco países poseen la mitad de los trabajadores lo cual influye fuertemente en los promedios: Alemania (17%), Reino Unido (14%), Francia (12%), Italia (11%) y España (9%). Es también importante darse cuenta de que desde la última vez que se realizó la encuesta previamente a la del 2005 (en el 2000) la Unión Europea aumentó en 12 estados miembros. Esto significa que cuando se consideran las diferencias entre ambas encuestas ese aumento ha de tenerse en cuenta.

La encuesta europea sobre condiciones de trabajo se realiza sobre las impresiones que tienen y facilitan los trabajadores. En algunos casos la información recogida por la encuesta es errónea (salario, estatus, horas trabajadas... etc.). Existe también diferencia entre la impresión percibida y real de las condiciones de trabajo, sobre todo en preguntas que permiten una respuesta subjetiva como las de salud e higiene, exposición a posibles riesgos laborales y carga de trabajo. Por supuesto esto no es necesariamente una debilidad o un problema por sí mismo: en la mayor parte de los casos es la realidad percibida la que tiene efectos sociales no la realidad por sí misma (si un trabajador siente –sea correcto o no- que su trabajo tiene un impacto negativo en su salud puede que cambie o deje su trabajo). Es importante tener en cuenta esta consideración cuando se interpretan los resultados.



## ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Finalmente es importante se cauto cuando se analizan encuestas internacionales a la hora de interpretar sus resultados: todas las encuestas internacionales basadas en formularios tienen la dificultad de traducir a los distintos idiomas, culturas y contextos lo que siempre implica un empobrecimiento por malinterpretación. La EWCS no es una excepción de esto: a pesar de que la estructura económica de los países es cada vez más parecida así como la concepción del trabajo.

La comprensión de conceptos como “task” (tarea, función) o “harassment” (acoso) presenta diferentes interpretaciones entre culturas e incluso ahora no se ha llegado a un acuerdo sobre su correcta interpretación en algunos casos. Ha habido distintos intentos por parte de la Fundación Europea para solucionar este asunto: usando preguntas que se han empleado con éxito en anteriores ediciones y mejorando lo posible el proceso de traducción, teniendo en cuenta no solo factores lingüísticos si no culturales y contextuales y por último utilizando preguntas excluyentes para poder descartar respuestas contradictorias. Pero aún así existen limitaciones para comparar los más complejos conceptos de esta encuesta.

### *5.1.7 CÁLCULO DE LAS ESCALAS SALARIALES:*

Al dar a los encuestados una escala en la que situarse a ellos mismos tiene un mayor porcentaje de respuesta que preguntarles directamente por sus ingresos. El problema de las encuestas internacionales, a pesar de todo, es como realizar las escalas de manera coherente en cada país (adaptándolas al nivel salarial) pero que se puedan comparar a nivel internacional. En la cuarta EWCS se pretendió asegurar que la escala de 10 niveles marcara una verdadera distribución de los salarios. Utilizando la Eurostat European Earnings Structure Survey 2002 (Encuesta Eurostat Europea sobre la estructura salarial), los ingresos de cada país de la UE fueron divididos en 10 categorías cada una de ellas representantes del 10% de la población en escala ascendente.

Por ejemplo, el 10% de la población con menores ingresos de Dinamarca recibe unos ingresos brutos menores de 2018€ mensuales, el siguiente 10% entre 2018€ y 2359€ y así sucesivamente. Esta tabla fue después adaptada para indicar ingresos netos y presentados finalmente a los institutos nacionales de cada país a modo de consulta.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



### *5.1.8 SITUACIÓN LABORAL EN EUROPA:*

En el momento en que se llevó a cabo la encuesta, 235 millones de personas estaban trabajando en los 31 países en los que se realizó la encuesta. La tabla mostrada a continuación representa los más importantes factores relevantes para cada país.

Presenta las siguientes divergencias entre países:

1. El gran peso del número de países comparado con el promedio. Cuando se consideraba la UE de los 27, el 50% de los trabajadores están concentrados en cinco países: Alemania (17%), Reino Unido (14%), Francia (12%), Italia (11%) y España (9%).
2. La variación entre los porcentajes de empleados y desempleados. Por ejemplo hay una variación de más de veinte puntos entre países como Polonia (52%) y Dinamarca (75%) en lo que respecta a los porcentajes de empleo. Nueve países de la encuesta tienen un porcentaje de desempleo superior al 10%, mientras que otros nueve tienen un porcentaje inferior al 6%.
3. La diferente participación mujeres y hombres de la población trabajadora. Hay una diferencia de menos del 10% en ocho países, en siete el porcentaje es mayor del 20%.
4. El diferente porcentaje de contratos temporales en cada país.
5. Divergencias en el uso de horarios partidos, en siete de los países de la encuesta, más de uno de cada cinco trabajadores lo hacen a horario partido, en otros trece países menos de dos de cada diez.

Estas diferencias en los indicadores del mercado laboral tienen bastante impacto en las condiciones laborales, las cuales junto con las particularidades culturales demográficas y económicas han de ser tenidas en cuenta en la interpretación de los resultados.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Datos. Fuerza Trabajadora en los países encuestados**

	Trabajadores (miles)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)	Tasa de empleo masculino (%)	Tasa de empleo femenino (%)	Variación de la tasa por géneros	Contratos temporales (%)	Jornada Reducida (%)	Jornada reducida mujeres (%)
Bélgica	4134	60.6	8.4	67.9	53.3	14.6	8.6	21.5	40.5
Alemania	35811	65.9	10.1	71.6	60.1	11.5	12.4	22.3	41.6
Francia	24048	62.9	9.5	68.5	57.3	11.2	12.6	16.9	30.3
Luxemburgo	186	61.6	4.8	72.4	50.6	21.8	4.9	17.8	40.2
Austria	3745	68.1	5,00	75.2	61,00	14.2	8.7	19.7	38,0
Grecia	425	59.6	10.5	73.8	45.5	28.3	11.7	4.6	8.5
España	18181	61.8	10.6	74.2	49.2	25,0	32,9	8,7	17,7
Italia	22286	58,0	8.3	70.2	45.9	24.3	12,0	12,8	25,2
Chipre	332	68.8	5.2	79.8	58.6	21.2	12.6	8.5	13.4
Malta	147	54.0	7,00	74.3	33.5	40.8	5.1	8.9	20.6
Portugal	4821	67.8	7.5	73.8	62,0	11.8	19.4	11.5	16.5
Dinamarca	2691	75.6	5.1	79.4	71.6	7.8	8.8	22.1	33.2
Holanda	8022	73.1	4.6	80,0	66.1	13.9	15.1	45.8	74.6
Finlandia	2327	67.1	8,00	69,0	65.1	3.9	14.7	14.4	19.7
Suecia	4195	71.5	6.2	73.1	69.9	3.2	15.2	24,0	36,7
Irlanda	1859	66.7	4.5	76,00	57.2	18.8	3.6	16.7	31.4
Reino Unido	27614	71.8	4.7	78,00	65.7	12.3	6,00	25.3	42.9
República Checa	4672	64.5	8.2	72.8	56.1	16.7	9.1	4.8	8.3
Estonia	577	63.4	8.7	67.9	59.4	8.5	2.4	7.7	9.4
Lituania	1423	61.4	10.7	64.9	58.1	6.8	5.8	8,00	10.1
Letonia	987	62.2	10.3	65.9	58.7	7.2	8.9	11.1	14.1
Hungría	3884	57,00	6.3	63.3	51,0	12.3	7.1	4.7	6.4
Polonia	13731	52.4	18.3	58.4	46.5	11.9	24,0	11.1	14.5
Eslovenia	911	64.9	6.6	70.1	59.5	10.6	17.7	8.8	10.3
Eslovaquia	2189	57.5	17.3	64,0	51.1	12.9	5.7	2.6	4.2
Bulgaria	2871	54.1	12,0	58,0	50.3	7.7	6.9	1.9	2.2
Rumanía	8592	57.4	8.5	63.2	51.6	11.6	2,0	9.2	9.5
Suiza	133	54.9	14.1	62.3	47.8	14.5	12.4	8.7	11.1
Turquía	21791	43.7	10.3	73.5	26.5	47,0		16.6	30.8
Noruega	2226	75.3	3.9	78.1	72.5	5.6	10.1	29.4	45.7



---

## 5.2 ANTERIORES EDICIONES DE LA EWCS:

5.2.1 INTRODUCCIÓN.....	29
5.2.2 LA EUROPA DE LOS DOCE.....	30
5.2.3 LA EUROPA DE LOS QUINCE.....	31
5.2.4 LOS NUEVOS MIEMBROS DE LA EUROPA DEL ESTE.....	32
5.2.5 LOS NUEVOS MIEMBROS MEDITERRANEOS.....	33
5.2.6 BULGARIA Y RUMANÍA.....	34



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



### 5.2.1 INTRODUCCIÓN:

Debido a que la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo se realiza de manera periódica, es posible analizar como las condiciones laborales han ido evolucionando desde 1991. En cada una de las EWCS que se han realizado han ido aumentando el número de países en los que se realizaba como reflejo de la incorporación de los nuevos Estados Miembros. A través del análisis de estas encuestas es posible evaluar la efectividad de las políticas de desarrollo de las condiciones de trabajo. En la tabla a continuación se muestran los diferentes países en los cuales se realizaron las encuestas.

**Tabla Datos. Ediciones de la EWCS**

EDICIONES DE LA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO		
Año	Nº de Países	Países
1991 (1ª EWCS)	12	Estados Miembros (12: BE, DE, DK, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL, PT y UK)
1995 (2ª EWCS)	15	Estados Miembros (12) y Candidatos (AT, FI, SE)
2000 (3ª EWCS)	28	Estados Miembros (15) y Candidatos ( NO, BG, CY, EE, HU, LT, LV, MT, PO, RO, SI y SK más TK)
2005 (4ª EWCS)	31	Estados Miembros (27) y Candidatos (CH, HR, NO, TK)

En los análisis realizados a lo largo del tiempo, debido al distinto número de países en los cuales se realizó la encuesta, no era posible realizar una comparativa conjunta. A pesar de ello es posible dividir el análisis a lo largo del tiempo en cinco grupos de países para obtener resultados significativos de cómo han ido evolucionando las diferencias en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.



### 5.2.2 LA EUROPA DE LOS DOCE (1991-2005):

Este grupo contiene el mayor número de datos, ya que se han realizado cuatro encuestas con estos países a lo largo de quince años. A pesar de ello las principales limitaciones para este grupo son triples:

- En primer lugar, la primera EWCS de 1991 era significativamente más corta que las siguientes, de tal manera que las posibles variables que se pueden comparar son reducidas.
- En segundo lugar la medida de las características profesionales en 1991 no es comparable con la de las siguientes encuestas y muchos de los indicadores estudiados sobre las diferencias entre géneros, son únicamente aplicables por la descomposición por sectores laborales.
- Por último la Europa de los doce no forma ya un grupo representativo de la totalidad de UE, ya que está formada por menos de la mitad la población total de la actual Unión Europea.

El mayor de los cambios desde 1991 hasta 2005 ha sido la continua disminución en las horas trabajadas. En los noventa se produce una disminución tanto para hombres como para mujeres de las horas trabajadas, aunque es mayor entre los hombres. Desde 2000 se producen pequeñas variaciones.

En la Europa de los doce los estudios sobre la intensidad del trabajo, como medida de la velocidad del trabajo y de los tiempos muertos, han dado como resultado un continuo aumento tanto entre hombres como entre mujeres con una importante diferencia. En los noventa la intensidad del trabajo de las mujeres creció más rápidamente que entre los hombres.

En la primera década del siglo veintiuno la proporción del tiempo en que los hombres que trabajaban a gran velocidad superó el cincuenta por ciento, debido a la disminución de los tiempos muertos (Brendan Burchell, Colette Fagan 2008).



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

### *5.2.3 LA EUROPA DE LOS QUINCE (1995-2005):*

Este grupo permite el análisis de los quince países que formaban la Unión Europea a partir de 1995 a lo largo de diez años, con un número mucho mayor de variables de estudio.

En este período se introducen gran cantidad de reformas legislativas en casi todos los países de la Unión Europea para adaptar sus legislaciones a los estándares comunitarios en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales. Pese a ello existen muchas diferencias entre los estados miembros en el índice y gravedad de los accidentes laborales.

Dejando a parte las horas de trabajo, pocas variables de las condiciones de trabajo sufrieron cambios significativos y las que los tuvieron se dieron tanto entre hombres como entre mujeres. Únicamente hay dos excepciones en este respecto, exposición a vibraciones y a altas temperaturas.

Ambos peligros potenciales que afectan a operarios del sector industria experimentaron un aumento para los hombres frente una disminución para las mujeres. No hay una explicación obvia a este fenómeno aunque se introdujo en julio de 2002 la Directiva Europea 2002/44/EC que trata de limitar la exposición de los trabajadores de los peligrosos efectos de las vibraciones en los lugares de trabajo.

De igual modo sucede con la exposición a altas temperaturas, produciéndose un aumento en la exposición entre hombres y una disminución entre las mujeres. Evidencias de la irrupción del teletrabajo aparecen, siendo mayor la proporción de hombres que trabajaban desde sus casas (Brendan Burchell, Colette Fagan 2008).



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

#### *5.2.4 LOS NUEVOS MIEMBROS DE LA EUROPA DEL ESTE (2001-2005):*

Este grupo lo forman los ocho países nuevos Estados Miembros desde 2004 anteriormente bajo la influencia de la Unión Soviética. En aquellas áreas donde se han producido variaciones, han supuesto un aumento de las diferencias entre hombres y mujeres.

La casuística especial de estos países, en su mayor parte democracias de muy reciente creación, supuso la adaptación de sus legislaciones a un ritmo vertiginoso para poder adaptarlas a la normativa vigente en aquella época en la Unión Europea. Esto provocó muchos desequilibrios entre los distintos colectivos sociales y en especial entre géneros.

Por ejemplo, la proporción de mujeres trabajando eventualmente en estos ocho países ha aumentado significativamente, mientras que la de los hombres ha disminuido. En el 2001 la proporción hombres mujeres trabajando eventualmente era de 1:1.7, mientras que en 2005 era de 1:2. Esto se debe a un aumento del número de mujeres trabajando en la industria como operarias y un aumento del trabajo cualificado de los hombres.

De igual modo el número de mujeres trabajando más de cuarenta y ocho horas a la semana disminuyó del diecinueve al catorce por ciento en un periodo de cinco años, íntegramente producido en el grupo de mujeres operarias, las cuales sufrieron una disminución del número de horas trabajadas del once por ciento.

Estos cambios en el número de horas trabajadas son un claro ejemplo de la casuística especial de estos nuevos Estados Miembros donde las mujeres tradicionalmente trabajan eventualmente. (Brendan Burchell, Colette Fagan 2008).



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

### *5.2.5 LOS NUEVOS MIEMBROS MEDITERRANEOS (2001-2005):*

Esta categoría incluye a Chipre y Malta antes y después de su incorporación a la Unión Europea. Ambos accedieron en 2004 pero como su situación sociopolítica es distinta de los otros ocho nuevos Estados Miembros de la Europa del Este, han sido analizados por separado.

En el análisis de cómo han evolucionado las diferencias entre hombres y mujeres hay que tener en cuenta el pequeño tamaño de la muestra poblacional tomada en ambos países. Como sólo se realizan quinientas encuestas en Chipre y Malta en el 2001 y seiscientas en 2005, se asume un amplio error en comparación con otros grupos (por ejemplo en los países de la Europa del Este donde la muestra es de al menos siete mil encuestados). Para reducir el impacto de este error, sólo aquellas variaciones de más del ocho por ciento han sido tenidas en cuenta.

Sin embargo, un aumento sustancial de los contratos temporales en las mujeres fue detectado. En el 2001 un cinco por ciento de las mujeres tenían ese tipo de contrato, pero esa proporción aumentó hasta el once por ciento en 2005. El aumento de los contratos temporales fue especialmente significativo.

De igual modo se detectó un aumento considerable en la satisfacción en las condiciones de trabajo entre las mujeres (del 29 al 44%) aunque entre los hombres no se detectaron cambios significativos (Eurostat, 2007).



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

### *5.2.6 BULGARIA Y RUMANÍA (2001-2005):*

Para estos dos países, los de más reciente incorporación a la Unión Europea (Enero del 2007), se realizó un estudio previo de sus condiciones de trabajo. En ellos se detectaron las mayores diferencias entre géneros, sobre todo en tiempos de trabajo e intensidad del trabajo.

De acuerdo con las variables estudiadas, los hombres de estos dos países experimentaron mayores cambios que las mujeres. Entre 2001 y 2005 la proporción de hombres trabajando más de cuarenta y ocho horas semanales disminuyó, aumentando la de los que lo hacían menos de treinta. Otras variables también indicaban una disminución del número de horas trabajadas como el número de hombres con un segundo trabajo y una reducción del número de horas de dichos segundos trabajos.

Los estudios igualmente detectaron una disminución de la satisfacción entre los hombres así como de la conciliación laboral. El mayor cambio se produce en el tiempo dedicado a otras actividades, tanto hombres como mujeres reportaron una disminución del tiempo dedicado al deporte, cultura y ocio fuera de las horas de trabajo pero en el tiempo dedicado al cuidado de los niños, cocinar y tareas domésticas la reducción del tiempo fue mucho mayor en los hombres.

Se detectaron igualmente evidencias de un mayor número de cambios de trabajo en los hombres. La proporción de hombres que tenían el mismo trabajo desde hace más de cinco años disminuyó del sesenta por ciento del 2001 al cuarenta y ocho del 2005 a pesar que el porcentaje se mantuvo constante entre las mujeres (54%). De igual modo el porcentaje de hombres trabajando con un contrato temporal aumentó del cinco al doce por ciento y entre las mujeres trabajadoras permaneció estable en el siete (European Foundation 2007).



---

### 5.3 *DESARROLLO DEL TRABAJO:*

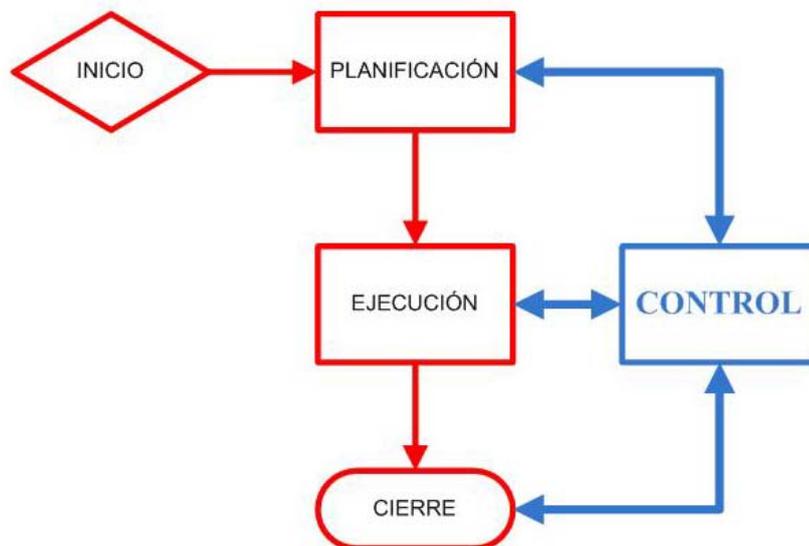
5.3.1 <i>FASES DEL PROYECTO</i> .....	36
5.3.2 <i>INICIO</i> .....	37
5.3.3 <i>PLANIFICACIÓN</i> .....	38
5.3.4 <i>EJECUCIÓN Y CONTROL</i> .....	39
5.3.5 <i>CIERRE DEL PROYECTO</i> .....	40



### 5.3.1 FASES DEL PROYECTO:

La realización de este proyecto se ha llevado a cabo a través del sistema clásico de gestión de proyectos siguiendo las siguientes fases:

1. Inicio: Selección del proyecto a realizar, recopilación de información.
2. Planificación: Definición de los objetivos, recursos y tareas necesarias.
3. Ejecución y Control: Puesta en práctica de la planificación y seguimiento.
4. Cierre de Proyecto: Evaluación de la calidad de los resultados obtenidos.



Cada una de las fases ha seguido un desarrollo secuencial lógico, basado en la obtención de la información y resultados necesarios para poder avanzar a la siguiente fase. Se ha realizado un especial esfuerzo comparativo con los resultados de otras publicaciones para comprobar la veracidad de los resultados obtenidos.



## ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



### 5.3.2 INICIO:

El primer paso, requisito indispensable, para poder trabajar con los datos de la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, se solicitó a la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo los datos de la encuesta, los cuales fueron me fueron facilitados gracias a una solicitud formal por parte de la Universidad de Burgos a través de mi tutora, ya que dichos datos únicamente pueden estar disponibles para universidades o centros de investigación.

Posteriormente, el siguiente paso fue el de conseguir el formulario de la encuesta. Este está disponible a través de la página de internet de la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo. En dicha página es posible encontrar gran cantidad de información de los sucesivos estudios que han sido publicados hasta la fecha, incluyendo estudios sobre las anteriores ediciones de la encuesta. Dichos estudios son muy útiles a la hora de hacer una comparativa sobre la evolución de las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo.

Se realizó un trabajo sistemático de recopilación de información sobre estudios relacionados con el tema, prestando un especial interés en aquellos que trabajaban con los datos de la encuesta. La utilización de herramientas de información vía internet es indispensable para poder encontrar dicha información. Hoy en día gracias a las bibliotecas virtuales y a las páginas de divulgación de las publicaciones científicas, es posible encontrar una amplísima documentación, lo cual requiere una gran labor de investigación y selección. Destacar el catálogo Scopus, el cual contiene publicaciones de gran cantidad de universidades y centros de investigación.

Una vez seleccionada toda la documentación, se pasó a su lectura y estudio para poder tener una mejor comprensión de la metodología empleada por los profesionales en el campo de la investigación a través de encuestas. Se analizaron los distintos métodos de tratamiento de datos más usualmente empleados, seleccionando aquellos que pudieran ser utilizados para el proyecto y ponderando sus bondades y defectos.

Se realiza una propuesta de proyecto final de carrera para que el tribunal de evaluación de proyectos juzgue la adecuación y consistencia del tema elegido para su realización. Una vez estudiada y aprobada la propuesta se pasa a la fase de planificación del proyecto.



### 5.3.3 PLANIFICACIÓN:

El primer paso de la planificación consistió en definir los objetivos para el proyecto:

1. Hacer un estudio de la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.
2. Estudiar las diferencias existentes entre géneros.
3. Estudiar las diferencias entre otros grupos.
4. Utilizar cuantas variables de comparación fueran posibles.
5. Completar el proyecto con un margen holgado de tiempo antes de su entrega.
6. Maximizar el tiempo y los recursos necesarios para su ejecución.

En función de los objetivos se comenzó con la planificación de las tareas que serían necesarias para la ejecución del proyecto.

Para poder realizar un estudio estadístico de una serie de datos ha de elegirse un número concreto de variables para analizar. Generalmente primero se eligen dichas variables y se elabora un cuestionario o encuesta para poder recoger datos sobre ellas. En nuestro caso partíamos de una encuesta ya hecha por lo que la labor consistía en elegir las variables que se consideraban interesantes para su estudio.

Como veremos posteriormente, el proceso de elección de las variables no consistía únicamente en tomar las que se quisieran dentro de las que estaban disponibles, si no que se elaboró una lista con las variables que se querían estudiar en función de la información recopilada en el proceso de inicio y acudir después a la encuesta para identificar aquellas que estaban disponibles. En algunas ocasiones estas variables estaban disponibles tal cual en la encuesta. En otras fue necesario combinar una serie de variables independientes para generar la variable dependiente deseada.

Se decidió dividir el estudio en dos partes. La primera de ellas sería un análisis descriptivo de las variables empleadas en el estudio. En esta parte se realiza un estudio a través de los indicadores estadísticos más usuales para poder realizar una comprensión lo más exhaustiva posible de la variable. La segunda utilizaría el modelo de las Redes Bayesianas para profundizar en la comprensión de las interrelaciones existentes entre dichas variables. De esta manera se consigue un estudio completo de todas las variables.

Por último se plasmarían todos los resultados obtenidos en un informe de proyecto en el que se enunciarán las conclusiones a las que se ha llegado con el proyecto.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



### *5.3.4 EJECUCIÓN Y CONTROL:*

El formato en el que me fueron facilitados los datos de la encuesta fue el de archivo de SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que es un programa informático para el tratamiento de datos. Dicho programa es muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Como programa estadístico es muy popular su uso debido a la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño. En la versión doce es de dos millones de registros y doscientas cincuenta mil variables. Además, de permitir la recodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos. Pero pese a su potencia, este programa en ocasiones no resulta adecuado para trabajar de forma cómoda con las variables.

Por ello como era necesario transformar las variables de la encuesta en las variables deseadas, se fueron tomando aquellas variables del archivo SPSS primigenio para pasarlas a un archivo Excel de hoja de cálculo que facilita mucho el trabajo. Para poder cuantificar una característica a partir de unos datos es necesario desagruparla en categorías, por ejemplo la edad por sí sola es un número así que hay que construir grupos de edad para poder hacer comparativas entre variables.

Una vez que se tenía una hoja de datos Excel con las variables que se deseaban estudiar se pasó a realizar el análisis descriptivo de cada variable, el cual veremos posteriormente. Se realizan los indicadores estadísticos y los gráficos para su estudio.

Transformando previamente la hoja de datos Excel en un archivo intermedio de texto se pasa al programa Hugin para la elaboración de los modelos de Redes Bayesianas que nos permitirán ver las interrelaciones existentes entre las variables. Este programa de fácil manejo toma las variables que deseamos estudiar y crea un modelo de red estudiando si existe cualquier tipo de relación entre ellas, permitiendo discriminar aquellos grupos que no sean interesantes y seleccionar aquellos en los que se quiere profundizar en su estudio.

En todo momento el control de los resultados obtenidos era comparado con estudios ya existentes para comprobar su veracidad y además mi tutora supervisaba el trabajo realizado. Cuando se obtenían resultados que no eran coherentes se reformulaba el proceso y se volvía a trabajar con los datos.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

### *5.3.5 CIERRE DE PROYECTO:*

Una vez que se tuvieron todos los resultados, se pasó a plasmarlos en este informe de proyecto. Se han seguido la estructura empleada en el desarrollo de trabajos monográficos, facilitada por mi tutora. Los informes de proyectos finales de carrera buscan plasmar el trabajo de su autor de la forma más clara y concisa posible, demostrando al tribunal de proyectos las competencias y conocimientos adquiridos por el autor durante sus estudios como ingeniero.

Es necesario de igual modo hacer una presentación de la defensa del proyecto para mostrar el trabajo realizado por el autor al tribunal. Dicha defensa es parte importante de la evaluación del proyecto por lo que requiere de gran preparación.

Se realiza la impresión del informe y los discos con dicho informe de proyecto y la presentación de la defensa del proyecto. Se entrega en las fechas especificadas para tal fin.



## 5.4 ELECCIÓN DE LAS VARIABLES:

La parte más importante en el desarrollo de un proyecto estadístico de tratamiento de datos consiste en la elección de las variables. Estas variables nos van a permitir sacar conclusiones del estudio realizado por lo que han de tener una serie de requisitos:

1. Sean adecuadas para cumplir los objetivos.
2. Sean lo suficientemente numerosas para poder realizar un estudio amplio.
3. Estén bien construidas para que reflejen fielmente la realidad.
4. Tengan coherencia unas con otras para que sea posible su comparación.

Con estas premisas, con la supervisión de mi tutora, basándome en estudios previos las variables que se eligieron para su estudio fueron las siguientes:

### *GÉNERO:*

Variable independiente. Masculino o femenino, se obtiene directamente de los datos de la encuesta a través de la pregunta HH2a. La más importante de todas ya que es el objeto de estudio de este proyecto.

### *EDAD:*

Variable independiente. Valor numérico cuyo valor está comprendido entre los dieciséis y los setenta años de edad. Se obtiene de la pregunta HH2b. Variable muy importante para ver la integración de los jóvenes a la vida laboral y estudiar sus diferencias con los grupos de mayor edad. Para poder trabajar cualitativamente con ella es necesario agrupar la muestra poblacional en grupos. Para ello se han construido los siguientes grupos según la clasificación empleada habitualmente (*Fernando G. Benavides, Joan Benach, Miquel Mira, Marc Sáez, Antonia Barceló 2003*).

**Tabla Datos. Grupos de edad.**

EDAD	
Grupo 1	Menos de veinte años
Grupo 2	Entre veinte y treinta
Grupo 3	Entre treinta y cuarenta
Grupo 4	Entre cuarenta y cincuenta
Grupo 5	Entre cincuenta y sesenta
Grupo 6	Más de sesenta años



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**NACIONALIDAD:**

Variable independiente. En el caso de tener la nacionalidad del país donde se realiza la encuesta se marca el código correspondiente. Se obtiene de la pregunta Q1A. Esta pregunta nos va a permitir hacer comparativas entre los distintos países de la Unión Europea, analizando las diferencias que existen entre los más desarrollados y los de nueva incorporación. Igualmente permite realizar un estudio de las condiciones laborales en los países no pertenecientes a la Unión Europea que optan para su ingreso. En caso de no pertenecer al país donde se recoge la encuesta se marca como inmigrante, aunque el encuestado tenga nacionalidad de otro país de la Unión Europea. Los códigos de nacionalidad son los siguientes:

**Tabla Datos. Códigos de Nacionalidad**

NACIONALIDAD			
Código	País	Código	País
1	Austria	17	Letonia
2	Bélgica	18	Holanda
3	Chipre	19	Malta
4	Republica Checa	20	Polonia
5	Alemania	21	Portugal
6	Dinamarca	22	Suecia
7	Estonia	23	Eslovenia
8	España	24	Eslovaquia
9	Finlandia	25	Reino Unido
10	Francia	26	Noruega
11	Grecia	27	Suiza
12	Hungría	28	Bulgaria
13	Irlanda	29	Croacia
14	Italia	30	Rumania
15	Lituania	31	Turquía
16	Luxemburgo		



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*INMIGRACIÓN:*

Como hemos dicho anteriormente, pertenencia o no al país donde se realiza la encuesta. Se incluyen aquellos trabajadores comunitarios trabajando en otros países de la Unión Europea. Es una variable útil para ver si existen diferencias entre inmigrantes y foráneos. Se obtiene de la pregunta Q1A. En la encuesta se pregunta también si se pertenece a otro país de la Unión Europea, a un país candidato para la adhesión o a otros países. Como los porcentajes de inmigrantes eran insignificantes en los dos primeros casos no se ha recogido como variable, no haciéndose distinción entre ellos.

*SECTOR LABORAL:*

Variable independiente. Dependencia de la empresa, para la cual se trabaja, de la administración pública. Proviene de la pregunta Q5. En la encuesta se recogen los siguientes supuestos. Empresa pública, totalmente dependiente de la administración. Empresa privada, totalmente independiente de la administración. Empresa privada trabajando para la administración, subcontratación de una empresa privada por parte de la administración pública para encargarse de algunas funciones. Organización no Gubernamental (ONG), grupo sin ánimo de lucro con fines filantrópicos. Otras. Para facilitar el trabajo con la variable se ha ordenado en función de la dependencia de la administración por lo que ha habido que trabajar con los grupos cambiando su nomenclatura. La clasificación queda de la siguiente manera:

**Tabla Datos. Grupos Sector Laboral**

SECTOR LABORAL	
Grupo 1	Público
Grupo 2	Privada-Pública
Grupo 3	Privada
Grupo 4	ONG
Grupo 5	Otros



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA:*

Variable independiente con valor numérico. Esta variable es muy importante según todos los estudios consultados, ya que tiene una gran repercusión en otras variables. Siempre se toma para todos los estudios sobre condiciones de trabajo. Se obtiene de la pregunta Q8a. Para poder trabajar con ella se han hecho categorías. Las categorías que se han hecho, siguiendo la clasificación Eurostat son las siguientes:

**Tabla Datos. Grupos Horas Trabajadas**

HORAS TRABAJADAS/SEMANA	
Grupo 1	Menos de veinte
Grupo 2	Entre veinte y treinta
Grupo 3	Entre treinta y cuarenta
Grupo 4	Entre cuarenta y cincuenta
Grupo 5	Entre cincuenta y sesenta
Grupo 6	Más de sesenta

*TIPO DE JORNADA:*

Variable que refleja como se distribuyen las horas trabajadas a la semana en forma de horarios. Importante para relacionarla con otras variables en las que el trabajo repetitivo tiene influencia. Se obtiene de la pregunta de la encuesta Q16B. No ha sido necesario modificarla. Los distintos grupos son:

**Tabla Datos. Grupos Jornada.**

Jornada	
Grupo 1	Partida
Grupo 2	Continua
Grupo 3	Turnos



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*CONCILIACIÓN LABORAL:*

La conciliación de la vida familiar y laboral ahora es uno de los aspectos básicos de la lucha por las mejoras laborales. Poder compatibilizar nuestras tareas cotidianas en nuestro hogar con el desempeño del trabajo que nos da de comer. Cada vez se hacen más estudios y dedican más recursos a este campo por parte de las organizaciones de la defensa de los derechos de los trabajadores, siendo de especial relevancia para el análisis del género. En la encuesta se obtiene de la pregunta Q18a. No ha sido necesario realizar un tratamiento de la misma. Las distintas clasificaciones posibles son:

**Tabla Datos. Grupos Conciliación Laboral**

CONCILIACION LABORAL	
Grupo 1	Muy bien
Grupo 2	Bien
Grupo 3	Mal
Grupo 4	Muy mal

*SATISFACCIÓN:*

Variable dependiente. Esta variable es muy importante para poder cuantificar el grado en que los trabajadores están contentos con su vida laboral. Como tal no existe ninguna pregunta dentro de la encuesta que responda por si misma a la satisfacción laboral, por lo que ha sido necesario crearla artificialmente a partir de los estudios hechos sobre el tema y por los propios datos de la encuesta. Se han tomado las respuestas de la pregunta Q37 en las que se pide al encuestado que responda el grado de desacuerdo o acuerdo con una serie de frases. Estas son:

- A. Perderé mi trabajo en los próximos seis meses.
- B. Estoy bien pagado por el trabajo que hago.
- C. Mi trabajo me ofrece buenas oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.
- D. Me siento a gusto en esta organización.
- E. Tengo oportunidades de aprender y de ascender.
- F. Tengo muy buenos amigos en el trabajo.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Las posibles respuestas que puede dar el encuestado son:

- 5 Totalmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Totalmente en desacuerdo

Para la construcción de nuestra variable satisfacción realizamos un promedio del valor numérico de las respuestas a las distintas preguntas del apartado. Posteriormente se realiza una clasificación en cinco niveles de satisfacción mediante percentiles de los valores obtenidos en el promedio. Para que todas las preguntas sean homogéneas con el grado de satisfacción ha sido necesario invertir el resultado de la pregunta “perderé mi trabajo en los próximos seis meses”. Los distintos grupos de satisfacción posibles son:

**Tabla Datos. Grupos Satisfacción.**

SATISFACCIÓN	
Grupo 1	Muy mala
Grupo 2	Mala
Grupo 3	Suficiente
Grupo 4	Buena
Grupo 5	Muy Buena

Posteriormente se realiza un estudio del alfa de Cronbach el cual permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las  $n$  variables observadas. El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Este coeficiente se calcula de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{k * p}{1 + p * (k - 1)}$$

Donde  $k$  es el número de ítems y  $p$  es el promedio de correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.



## ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Para nuestro estudio utilizamos la herramienta de análisis de fiabilidad del programa SPSS para calcular automáticamente el alfa de Cronbach. En un primer momento con los apartados tomados nos daban un alfa de 0.587, lo cual no era suficiente por lo que se procedió a probar quitando algún apartado. Al quitar el apartado “perderé mi trabajo en los próximos seis meses” se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.721, suficiente para el estudio.

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	29680	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	29680	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	5

### CARGAS FAMILIARES:

Se buscó realizar una variable dependiente que reflejase el tiempo dedicado fuera del trabajo a tareas relacionadas con el ámbito familiar. Esta variable sería muy útil para hacer una comparativa entre géneros y por estar íntimamente relacionada con la conciliación laboral. Para ello se emplearía la pregunta de la encuesta EF4.1 que en sus apartados “c”, “d” y “e” pregunta por el número de horas dedicadas al cuidado y educación de tus hijos, a cocinar y tareas domésticas y al cuidado de personas mayores.

Realizando el estudio de fiabilidad por la alfa de Cronbach se constató que ésta era muy baja no llegando al mínimo necesario. Por lo tanto se desechó la idea de construir una variable dependiente y se pasó a trabajar con cada una de las variables independientes.



### *CUIDADO Y EDUCACIÓN DE LOS HIJOS:*

Esta es la primera de las variables de las cargas familiares. Muy interesante para poder ver como se reparte según géneros el tiempo dedicado a las labores del cuidado y educación de los hijos. Es una variable independiente que se ha obtenido a partir de la pregunta EF4.1.c La respuesta depende del número de horas diarias dedicadas a dicha labor con los siguientes grupos:

**Tabla Datos. Grupos Cuidado y Educación de los Hijos.**

CUIDADO Y EDUCACIÓN DE LOS HIJOS	
Grupo 1	Nada
Grupo 2	Menos de 1h/día
Grupo 3	De 1 a 2 horas/día
Grupo 4	De 2 a 3 horas/día
Grupo 5	Más de 3 horas/día

### *COCINAR Y TAREAS DOMÉSTICAS:*

Variable independiente que nos va a permitir ver como ha evolucionado por géneros el reparto de las tareas domésticas a través del estudio de la diferencia de tiempos dedicada a dichas labores. Esta variable también pertenece al grupo de las cargas familiares. Se obtiene a partir de la pregunta EF4.1.d y su clasificación es igual que en el caso del cuidado y educación de los hijos:

**Tabla Datos. Grupos Cocinar y Tareas Domésticas.**

COCINAR Y TAREAS DOMÉSTICAS	
Grupo 1	Nada
Grupo 2	Menos de 1h/día
Grupo 3	De 1 a 2 horas/día
Grupo 4	De 2 a 3 horas/día
Grupo 5	Más de 3 horas/día



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*CUIDADO DE PERSONAS MAYORES:*

Variable independiente perteneciente al grupo de las variables de las cargas familiares. Como todas ellas depende en gran medida del tamaño y la estructura de la composición familiar ya que en aquellas familias en las que no hay personas mayores no es posible hacer un estudio del reparto del tiempo dedicado a su cuidado. Se obtiene de la pregunta de la encuesta EF4.1.e y sigue la misma estructura que las anteriores.

**Tabla Datos. Grupos Cuidado Personas Mayores.**

CUIDADO PERSONAS MAYORES	
Grupo 1	Nada
Grupo 2	Menos de 1h/día
Grupo 3	De 1 a 2 horas/día
Grupo 4	De 2 a 3 horas/día
Grupo 5	Más de 3 horas/día

*DEPORTE, CULTURA Y ACTIVIDADES DE OCIO FUERA DEL HOGAR:*

Descontando el tiempo que se dedica al trabajo y el de las cargas familiares tenemos el tiempo libre restante que cada trabajador puede dedicar a otras actividades. En esta variable se recoge únicamente el tiempo dedicado a dichas actividades fuera del hogar. Se obtiene de la pregunta EF4.1.g y su estructura es igual a la de las variables de las cargas familiares:

**Tabla Datos. Grupos Deporte, Cultura y Ocio.**

DEPORTE, CULTURA Y OCIO	
Grupo 1	Nada
Grupo 2	Menos de 1h/día
Grupo 3	De 1 a 2 horas/día
Grupo 4	De 2 a 3 horas/día
Grupo 5	Más de 3 horas/día



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

*ESTRÉS:*

Variable dependiente. Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa puede acabar, bajo determinadas circunstancias frecuentes en ciertos modos de vida, desencadenando problemas graves de salud. Según los estudios consultados hay una serie de efectos físicos que están relacionados con problemas de estrés. En la encuesta en la pregunta Q33A se pregunta como afecta tu trabajo a tu salud en los siguientes problemas físicos:

- A Problemas de audición
- B Problemas de visión
- C Problemas capilares
- D Dolores de espalda
- E Dolores de cabeza
- F Dolores de estómago
- G Dolores musculares en cuello y extremidades
- H Dificultades respiratorias
- I Problemas cardiacos
- J Heridas
- K Estrés
- L Fatiga
- M Problemas del sueño
- N Alergias
- O Ansiedad
- P Irritabilidad

El encuestado responde afirmativa o negativamente a cada uno de los posibles problemas. Para la construcción de nuestra variable hemos tomados diez de los quince problemas, teniendo en cuenta cuales son los que más influencia tienen en el estrés. Los síntomas elegidos han sido los siguientes:



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Datos. Síntomas del Estrés**

SÍNTOMAS DEL ESTRÉS	
1	Problemas de visión
2	Dolores de espalda
3	Dolores de cabeza
4	Dolores de estómago
5	Dificultades respiratorias
6	Problemas cardiacos
7	Fatiga
8	Problemas del sueño
9	Ansiedad
10	Irritabilidad

Según varias publicaciones consultadas (Ashley E. Nixon, Joseph J. 2011), teniendo manifestación física de al menos tres de estos síntomas simultáneamente se puede considerar que tu trabajo repercute en tu salud en forma de estrés. Por lo tanto para la elaboración de la variable cuando los encuestados afirmaban poseer tres o más síntomas se les clasificaban como afectados por el estrés.

Por último al tratarse de una variable dependiente se realizó un análisis de fiabilidad a través del alfa de Cronbach. Como en el caso de la satisfacción se realizó a través de las herramientas de análisis de SPSS dando un alfa de 0.892 lo cual indica una gran consistencia.

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	12412	41,8
	Excluidos <sup>a</sup>	17268	58,2
	Total	29680	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	10



*BAJAS POR ENFERMEDAD DEBIDA AL TRABAJO:*

Variable independiente. Para poder medir el impacto que variables como el estrés tienen en los trabajadores, es necesario tener un indicador que nos muestre sus efectos. En esta variable se registran únicamente las bajas que se han tomado por prescripción médica facultativa, es decir por causas fisiológicas que impiden trabajar y desarrolladas como consecuencia de la actividad laboral. Se construye con la pregunta Q34.C2 la cual nos da el número de días en los últimos doce meses que se ha estado de baja por enfermedades relacionadas con el trabajo. Para su evaluación ha sido necesario clasificar los datos en los siguientes grupos.

**Tabla Datos. Grupos Bajas por Enfermedad**

BAJAS POR ENFERMEDAD	
Grupo 1	Sin bajas por enfermedad
Grupo 2	Menos de una semana
Grupo 3	Menos de dos semanas
Grupo 4	Menos de un mes
Grupo 5	Menos de tres meses
Grupo 6	Más de tres meses

*CARGAS LABORALES:*

Para poder estudiar el grado de exigencia de un puesto de trabajo es necesario introducir una serie de variables que nos permitan cuantificar de manera precisa su magnitud. Las siguientes variables son las referidas a las cargas laborales.

*DEMANDA:*

Primera de las variables de las cargas laborales. Variable dependiente que refleja el grado de exigencia del puesto de trabajo, es una forma de expresar el grado de presión a la que está sometido el trabajador. Se obtiene a partir de las horas trabajadas a la semana mas las preguntas Q20Ba (velocidad de trabajo) y Q20Bb (trabajo con tiempo de entrega). Se ha hecho un análisis de fiabilidad de las tres variables para obtener la consistencia de la variable dependiente obtenida y el resultado es satisfactorio.



➔ **Análisis de fiabilidad**

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Casos Válidos	29680	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	29680	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	2

**Tabla Datos. Grupos Demanda.**

DEMANDA	
Grupo 1	Muy alta demanda
Grupo 2	Alta demanda
Grupo 3	Moderada demanda
Grupo 4	Baja demanda
Grupo 5	Muy baja demanda

**CONTROL:**

Segunda de las variables de las cargas laborales. Variable dependiente. Indica la capacidad de decisión sobre el trabajo propio. Está elaborada a partir de la pregunta Q24 en sus apartados a, b y c. En dicha se pregunta se pide al encuestado que valore si tiene capacidad en su trabajo para decidir sobre el orden de realización de las tareas (a), los métodos de trabajo (b) y el ritmo o velocidad de trabajo (c). La respuesta puede ser afirmativa o negativa.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Se realizó un análisis de fiabilidad de las variables superando el alfa de Cronbach mínimo requerido para construir la variable dependiente.

➔ **Análisis de fiabilidad**

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	29680	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	29680	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	3

Para establecer la clasificación se ha seguido el criterio de ir colocando a cada encuestado en una categoría u otra en función del número de respuestas afirmativas que diese.

**Tabla Datos. Grupos Control.**

CONTROL	
Grupo 1	Muy bajo: ninguna respuesta afirmativa
Grupo 2	Bajo: una respuesta afirmativa
Grupo 3	Alto: dos respuestas afirmativas
Grupo 4	Muy alto: tres respuestas afirmativas

**APOYO SOCIAL:**

Última de las variables pertenecientes al grupo de las cargas laborales. Representa el grado de ayuda que recibe el trabajador para el desarrollo de sus tareas por parte de sus compañeros y de sus jefes. Es por tanto una variable dependiente que se obtiene de la pregunta Q25 en sus apartados a y b.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera  
Tutora: Susana García Herrero



El análisis de fiabilidad de la variable fue satisfactorio, dando un alfa superior al mínimo requerido.

➔ **Análisis de fiabilidad**

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	29680	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	29680	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	2

Para establecer la clasificación se ha realizado una media entre los valores obtenidos en ambas preguntas y luego se ha distribuido por percentiles en los siguientes grupos.

**Tabla Datos. Grupos Apoyo Social.**

APOYO SOCIAL	
Grupo 1	Muy alto
Grupo 2	Alto
Grupo 3	Moderado
Grupo 4	Bajo
Grupo 5	Muy bajo

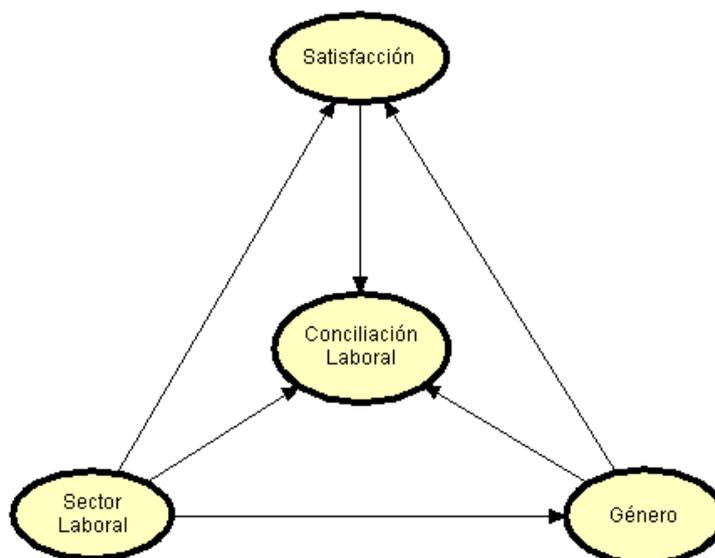


## 5.5 REDES BAYESIANAS:

Este método ha sido elegido para el tratamiento de los datos por la simplicidad en el manejo de las variables y la posibilidad de apreciar a simple vista las interrelaciones existentes entre ellas.

Las redes Bayesianas son una metodología de creciente popularidad en el ámbito de la minería de datos (técnicas estadísticas de aprendizaje automático) para extraer “conocimiento” a partir de los datos generados en un problema concreto (bases de datos de encuestas, transacciones, etc.).

En este proyecto estos modelos se han aplicado directamente a las variables que hemos obtenido previamente en el apartado anterior, para obtener las relaciones existentes entre ellas. Estas relaciones se representan de forma intuitiva mediante un grafo dirigido, que codifica las dependencias marginales y condicionadas existentes en los datos, permitiendo explorar visualmente las complejas relaciones que puedan existir en el conjunto de datos. Por ejemplo, en la figura que se muestra a continuación, empleada en uno de los modelos utilizados, podemos ver que la conciliación laboral depende principalmente de tres variables (satisfacción, sector laboral y género) que, a su vez, están relacionadas directamente entre sí. Las variables que influyen directamente en una variable dada se denominan los padres de ésta.





**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Además de esta capacidad de análisis, estas técnicas permiten construir modelos incorporando las relaciones de dependencia halladas, para poder analizar cuantitativamente (probabilísticamente) el efecto de unas variables en otras. Por ejemplo, en el caso anterior se podría estudiar el impacto de cada una de las variables de la encuesta en la conciliación, o viceversa.

Las redes Bayesianas permiten construir modelos probabilísticos globales para un conjunto de variables  $X = \{X_1, \dots, X_n\}$  a partir de un conjunto de datos particular de las mismas. Este modelo representa explícitamente el conocimiento sobre el problema dado, en términos probabilísticos, a través de una función de probabilidad conjunta de las variables (teorema de Bayes).

$$p(x) = p(x_1, \dots, x_n)$$

Definir una probabilidad conjunta no es una tarea sencilla cuando se dispone de muchas variables (dados los grados de libertad existentes), y las redes Bayesianas resuelven este problema de forma eficiente limitando el número de grados de libertad en base a las dependencias e independencias obtenidas de los datos, dadas en el grafo resultante; de esta manera la función de probabilidad conjunta se define a través una factorización de funciones locales de probabilidad, en base a la probabilidad de cada variable condicionada a sus padres:

Una vez definido el modelo probabilístico  $p(x)$ , las redes Bayesianas permiten calcular, por una parte, las probabilidades marginales  $p(X_i = x_i)$ , para cada estado  $x_i$  de cada variable  $X_i$  de  $X$ . Estas probabilidades se denominan 'a priori' y corresponden al estado inicial de las variables en el conjunto de datos (las frecuencias de los distintos estados). Por otra parte, las redes también permiten calcular las probabilidades condicionadas  $p(x_i | e)$  para cada variable  $X_i \notin E$ , dada una cierta evidencia  $e$  (por ejemplo dado el valor de algunas variables del modelo: satisfacción=1). Estas nuevas probabilidades reflejan el efecto de la evidencia en las restantes variables del modelo (por ejemplo el efecto de que la variable satisfacción tenga el valor 1).

La diferencia entre las probabilidades marginales y las condicionadas permite analizar qué respuestas influyen más en que el nivel de stress sea elevado, permitiendo así explorar y cuantificar los resultados de la encuesta.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

El proceso más complejo en el uso de la redes Bayesianas es el aprendizaje del modelo a partir de los datos. Para ello, han sido desarrollados distintos algoritmos basados en test estadísticos de dependencia y en búsqueda automática de modelos óptimos, que representan el conjunto de datos dado (ver, por ejemplo, Castillo, E. y otros. *Sistemas Expertos y Modelos de Redes Probabilísticas*, Academia Española de Ingeniería, 2005. <http://personales.unican.es/gutierjm/BookCGH.html>).

Estos algoritmos permiten obtener, con la mínima supervisión humana una red Bayesiana a partir de los datos disponibles. En la actualidad existen numerosas herramientas que permiten hacer este proceso de forma cómoda y eficiente: Hugin (<http://www.hugin.com>) Genie (<http://genie.sis.pitt.edu/>), etc.



## 6 RESULTADOS

### 6.1 ESTUDIO DESCRIPTIVO:

6.1.1	GÉNERO.....	60
6.1.2	SATISFACCIÓN LABORAL.....	61
6.1.3	CONCILIACIÓN LABORAL.....	63
6.1.4	SECTOR LABORAL.....	65
6.1.5	EDAD.....	67
6.1.6	TIPO DE JORNADA.....	69
6.1.7	HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA.....	70
6.1.8	CUIDADO DE LOS HIJOS.....	72
6.1.9	COCINAR Y TAREAS DOMÉSTICAS.....	74
6.1.10	CUIDADO DE PERSONAS MAYORES.....	76
6.1.11	DEPORTE, CULTURA Y OCIO.....	78
6.1.12	ESTRÉS.....	80
6.1.13	BAJAS POR ENFERMEDAD.....	82
6.1.14	DEMANDA.....	84
6.1.15	CONTROL.....	86
6.1.16	APOYO SOCIAL.....	88



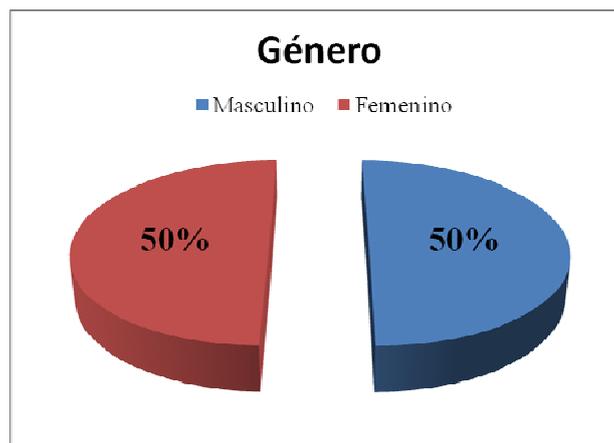
### 6.1.1 GÉNERO:

Esta variable aunque por si misma no aporte mucha información, resulta clave para el desarrollo del proyecto, ya que es nuestro objeto de estudio. La distribución por géneros de la población encuestada ha sido la siguiente:

**Tabla Datos. Distribución por géneros.**

Género	
Masculino	14881
Femenino	14799
Total	29681

**Gráfico. Distribución por géneros.**



Se ha buscado deliberadamente una población similar entre hombres y mujeres para poder hacer estudios comparativos entre grupos. Esto va a permitir que a lo largo de estos estudios descriptivos podamos comparar cada variable en función del género, ya que el peso relativo de cada género es el mismo.

En cada variable del estudio descriptivo se realiza un estudio por frecuencias de cada uno de los grupos para la misma. A continuación se realiza una división por porcentajes de cada grupo, en forma de gráfico circular y por último podremos hacer un estudio porcentual por géneros de la variable lo cual nos dará una imagen a simple vista de las diferencias existentes.



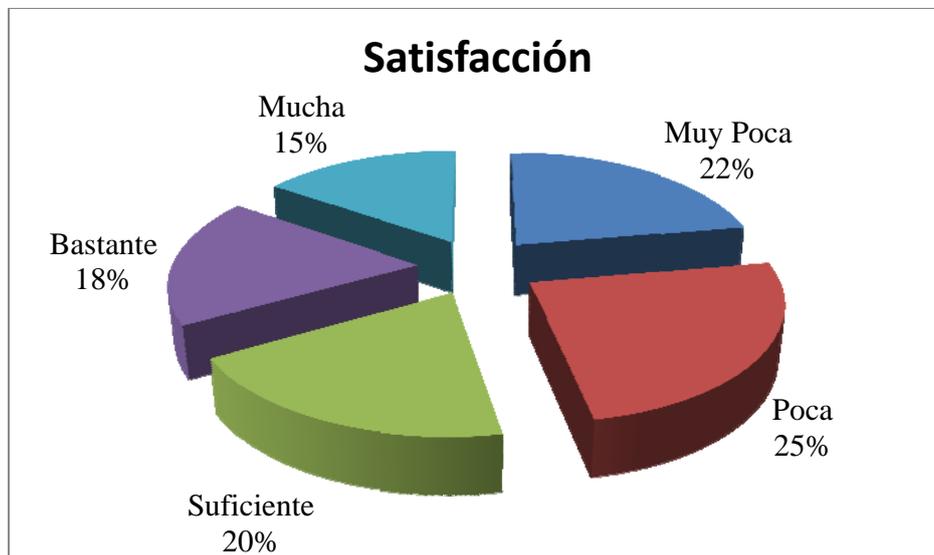
### 6.1.2 SATISFACCIÓN LABORAL:

Haciendo un estudio en conjunto de toda la población de la muestra y representando por frecuencias y géneros cada uno de los grupos de satisfacción tenemos los siguientes resultados.

**Tabla Datos. Frecuencias de los distintos grupos de satisfacción.**

Satisfacción	Masculino	Femenino	Total
Muy Poca	3126	3426	6552
Poca	3635	3715	7350
Suficiente	2838	2953	5791
Bastante	2810	2525	5335
Mucha	2403	2117	4520
<b>Total</b>	<b>14812</b>	<b>14736</b>	<b>29548</b>
		No validos	133

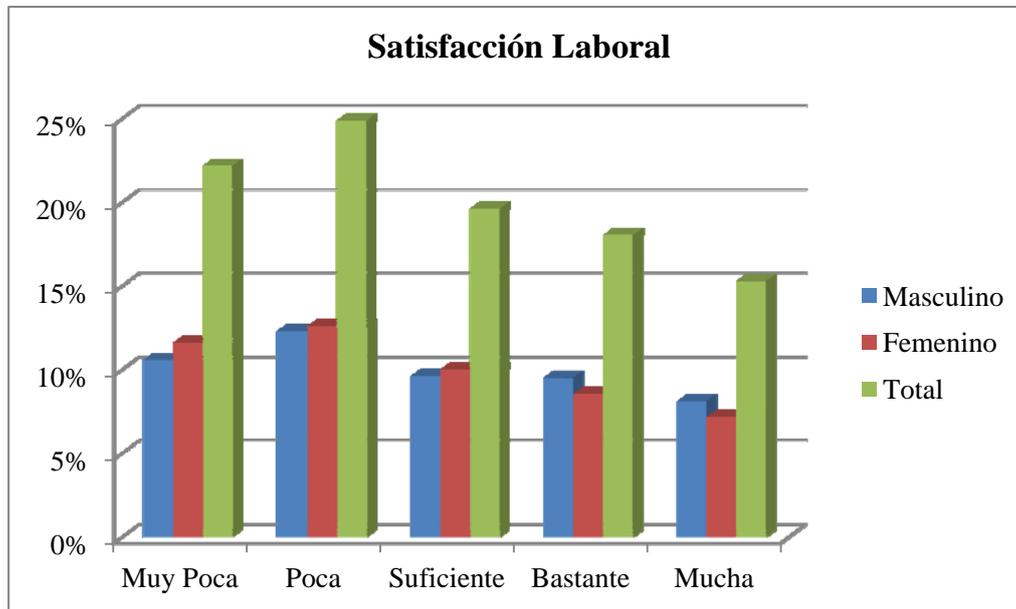
**Gráfico. Porcentajes de los distintos grupos de satisfacción.**



Distribución bastante homogénea entre los distintos grupos aunque hay una ligera tendencia hacia la baja satisfacción.



**Gráfico. Porcentajes por géneros de la satisfacción laboral.**



Se puede comprobar que existe una ligera insatisfacción entre la población trabajadora al estudiarla en conjunto. Por género hay una mayor satisfacción entre hombres que entre mujeres.



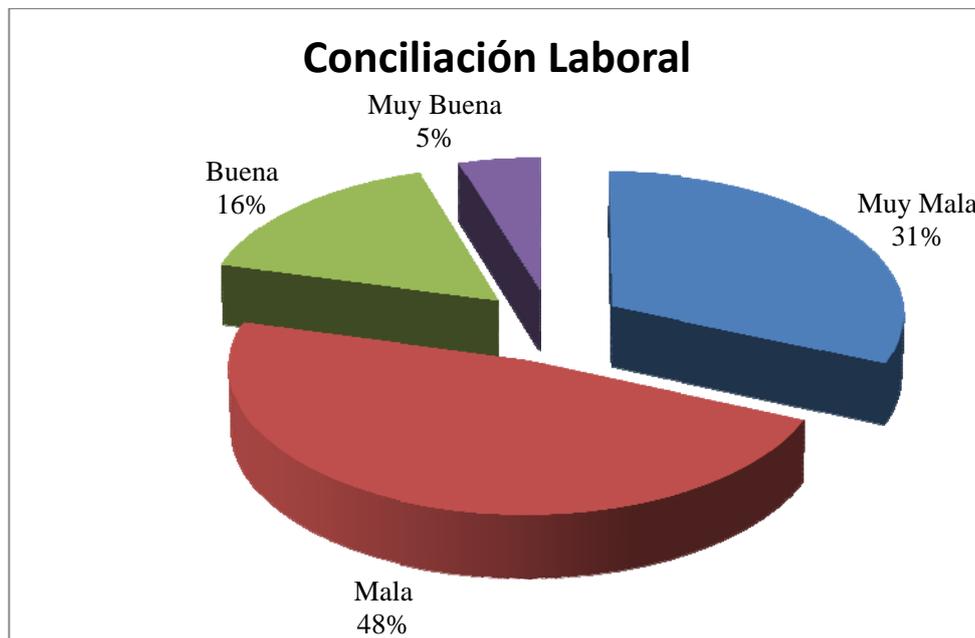
### 6.1.3 CONCILIACIÓN LABORAL:

Análisis de la variable conciliación laboral, su distribución por frecuencias y porcentajes por género.

**Tabla Datos. Frecuencias de los diferentes grupos de conciliación.**

Conciliación	Masculino	Femenino	Total
Muy Mala	4246	5043	9289
Mala	7092	6946	14038
Buena	2554	2187	4741
Muy Buena	867	542	1409
<b>Total</b>	<b>14759</b>	<b>14718</b>	<b>29477</b>
	No validos		204

**Gráfico. Porcentajes de los diferentes grupos de conciliación laboral.**



Claro predominio de la mala conciliación laboral, casi ocho de cada diez encuestados declaran que su trabajo afecta negativa o muy negativamente a su vida familiar. Es un porcentaje demasiado grande, el cual entraremos a valorar en las conclusiones del proyecto.

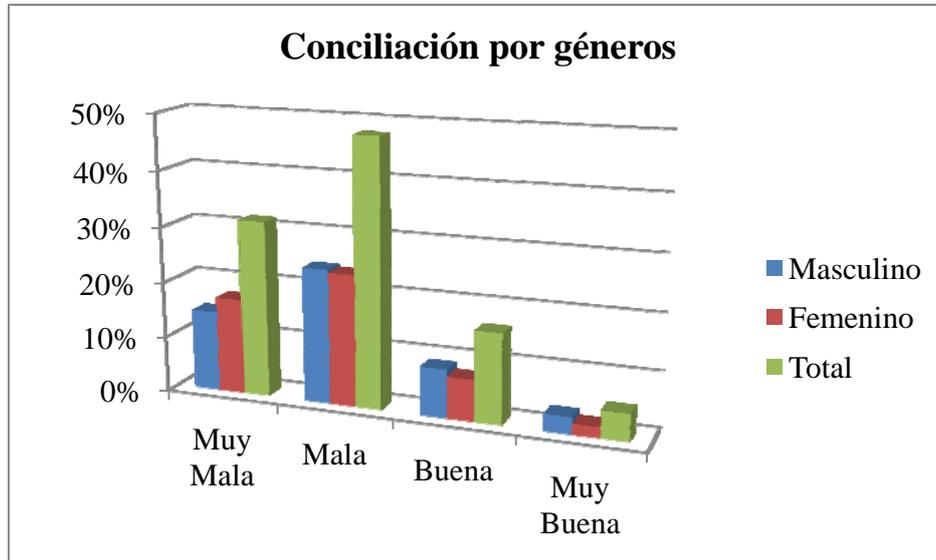


**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera  
Tutora: Susana García Herrero



**Gráfico. Porcentajes por géneros de la conciliación laboral.**



No existen diferencias significativas entre géneros de los distintos grupos de conciliación laboral.



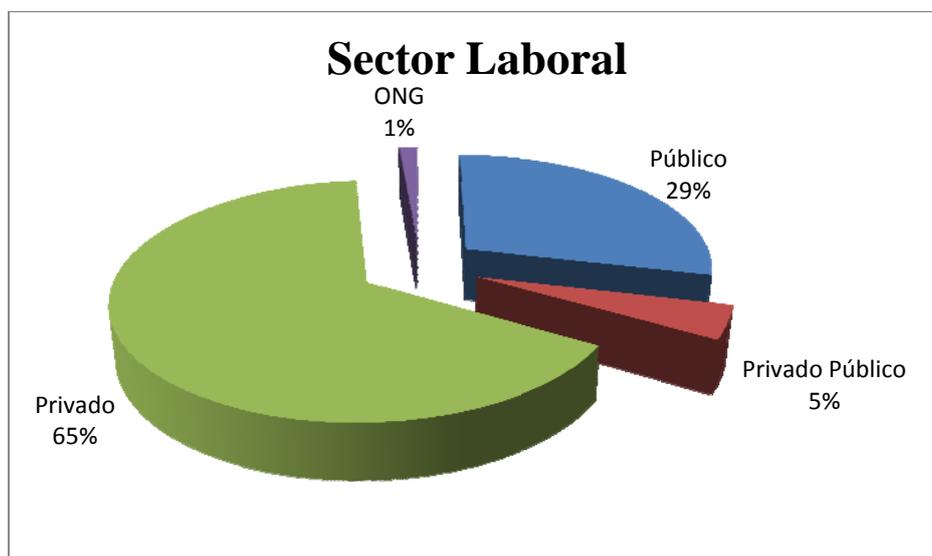
#### 6.1.4 SECTOR LABORAL:

Pasemos ahora a estudiar como se distribuyen los distintos sectores en función de sus frecuencias y porcentajes por géneros.

**Tabla Datos. Frecuencias de los distintos sectores laborales.**

Sector Laboral	Masculino	Femenino	Total
Público	3138	5165	8303
Privado Público	638	688	1326
Privado	10637	8288	18925
ONG	118	266	384
<b>Total</b>	<b>14531</b>	<b>14407</b>	<b>28938</b>
	No validos		743

**Gráfico. Porcentajes de los sectores laborales.**



Dos tercias partes de la población trabajadora pertenecen al sector privado. El sector público engloba casi la otra tercera parte. Significativo es el porcentaje de subcontratación por parte de la administración pública a empresas privadas, ya que aunque el cinco por ciento total que ocupan dichas empresas pueda parecer no muy grande, con respecto al conjunto de la actividad pública supone un quince por ciento.

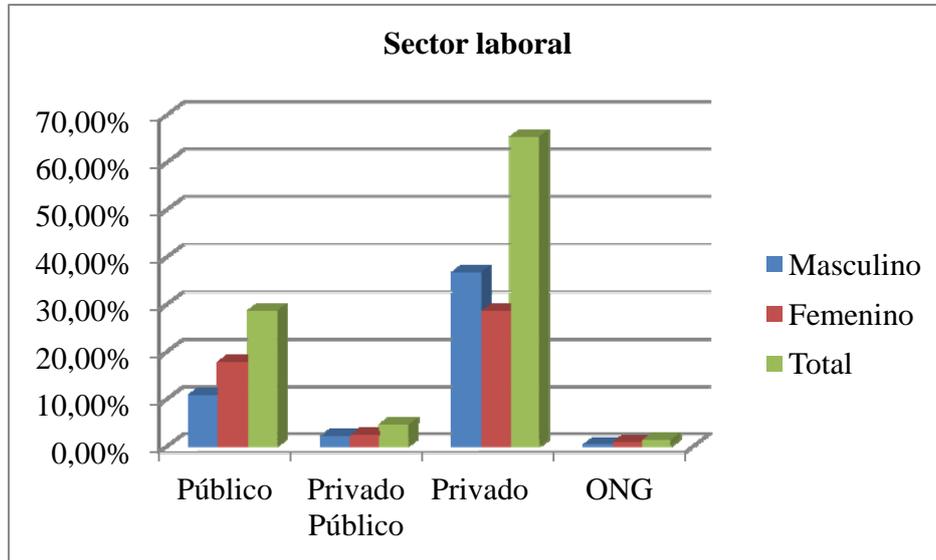


**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera  
Tutora: Susana García Herrero



**Gráfico. Porcentajes por géneros de los sectores laborales.**



Por géneros parece haber una mayor proporción de mujeres trabajando en el sector público, de igual modo en el sector privado el porcentaje de hombres es significativamente mayor.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



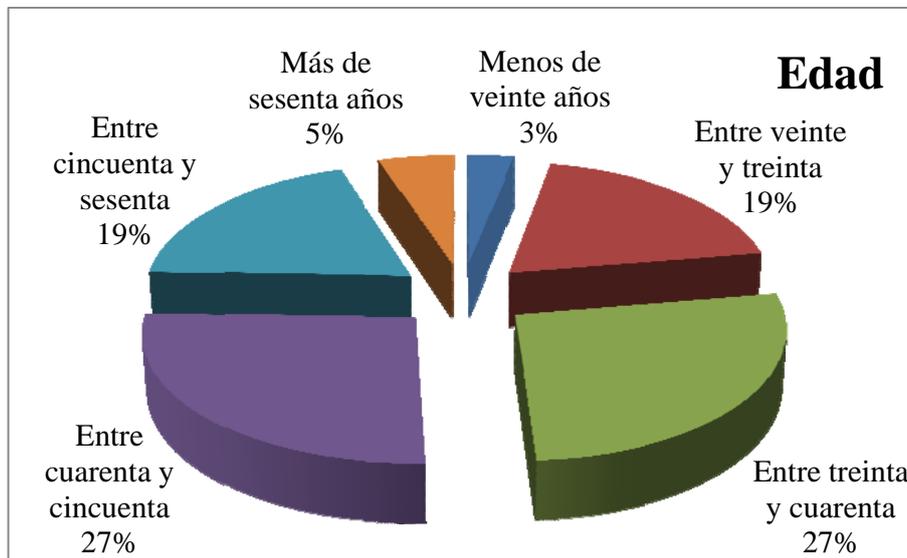
### 6.1.5 EDAD:

La edad es una variable, como ya hemos comentado, es una variable muy importante en todos los estudios sobre condiciones de trabajo. Esto se debe a que a menudo sirve para detectar tendencias en la evolución de los mercados laborales.

**Tabla Datos. Frecuencias de los distintos grupos de edad.**

Edad	Masculino	Femenino	Total
Menos de veinte años	493	429	922
Entre veinte y treinta	2900	2807	5707
Entre treinta y cuarenta	3919	4055	7974
Entre cuarenta y cincuenta	3783	4042	7825
Entre cincuenta y sesenta	2892	2840	5732
Más de sesenta años	893	627	1520
Total	14880	14800	29680
		No válidos	1

**Gráfico. Porcentajes de los diferentes grupos de edad.**



Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora comprende su edad entre los treinta y los cincuenta años. Esto es síntoma de la dificultad de incorporación de los jóvenes y de la tendencia en la época en que se realizó la encuesta a prejubilar.



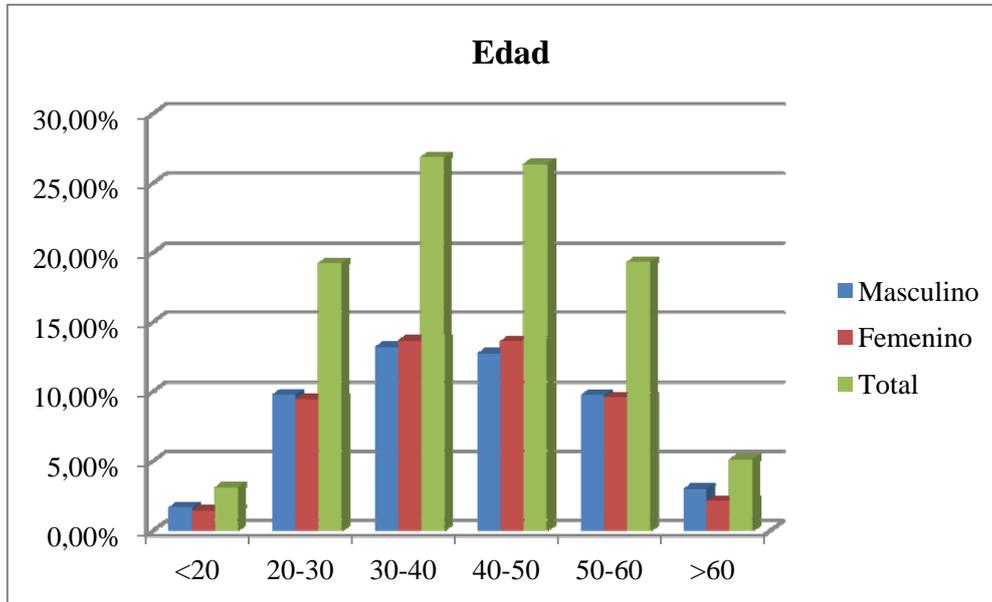
ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Gráfico. Porcentajes por géneros de los grupos de edad.**



En este gráfico es posible apreciar la distribución de campana de Gauss de los distintos grupos de edad. No hay diferencias apreciables entre géneros en cada uno de ellos exceptuado el grupo de los mayores de sesenta donde el porcentaje relativo de hombres es superior al de mujeres.



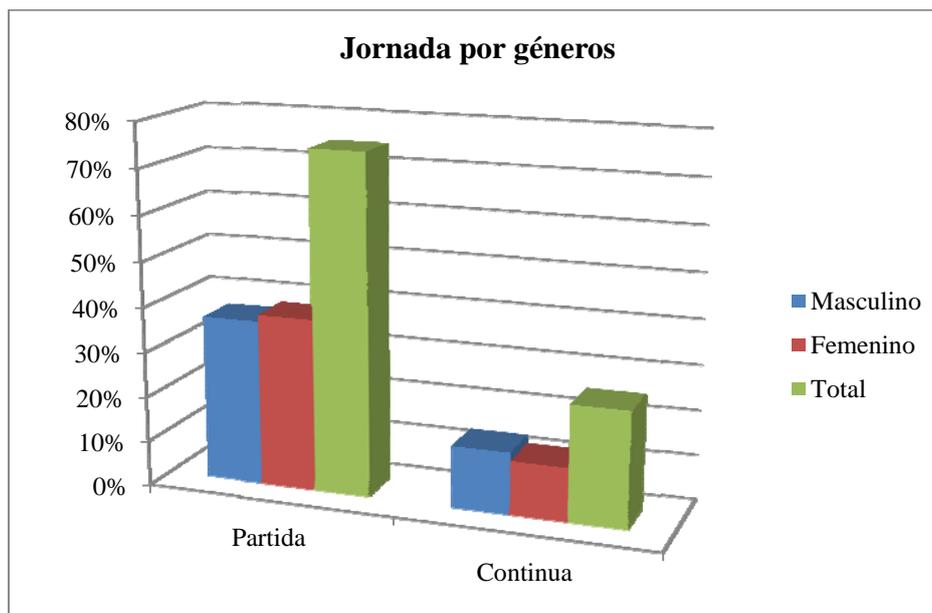
### 6.1.6 TIPO DE JORNADA:

La variable del tipo de jornada es útil a la hora de analizar otras que tienen influencia en el factor género.

**Tabla Datos. Frecuencias de los distintos sectores laborales.**

Jornada	Masculino	Femenino	Total
Partida	10753	11179	21932
Continua	4010	3482	7492
<b>Total</b>	<b>14763</b>	<b>14661</b>	<b>29424</b>
		No validos	257

**Gráfico. Porcentajes por géneros del tipo de jornada.**



En el gráfico superior vemos que el tipo de jornada más frecuente es la partida. Entre géneros se guarda la misma proporción.



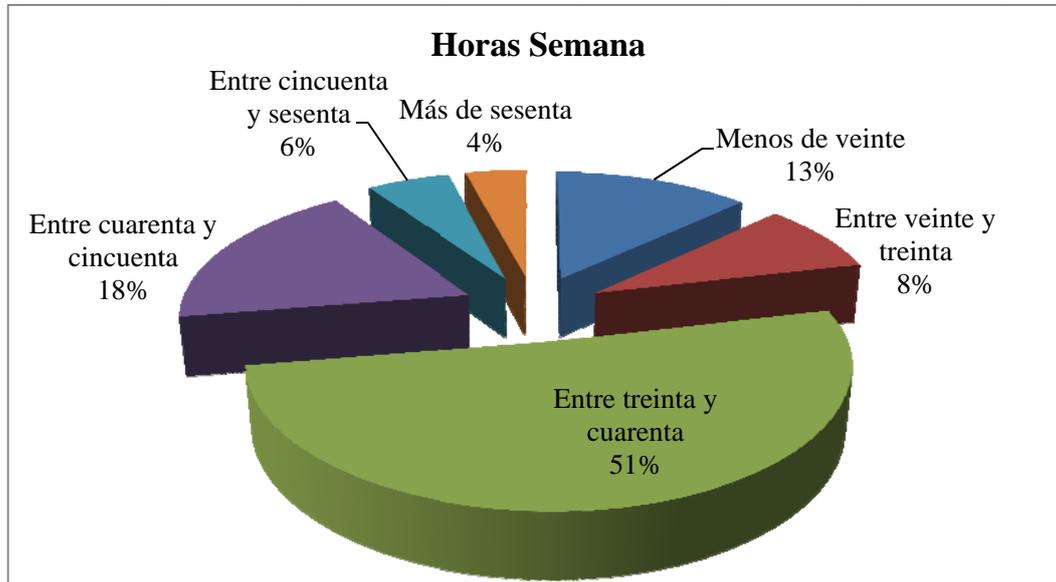
### 6.1.7 HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA:

El número de horas trabajadas a la semana, como veremos en posteriores estudios, tiene una gran influencia en variables como el estrés y en las bajas por enfermedad.

**Tabla Datos. Frecuencias de los distintos grupos según horas trabajadas.**

Horas Trabajadas Semana	Masculino	Femenino	Total
Menos de veinte	1336	2499	3835
Entre veinte y treinta	600	1888	2488
Entre treinta y cuarenta	7566	7584	15150
Entre cuarenta y cincuenta	3317	2078	5395
Entre cincuenta y sesenta	1177	445	1622
Más de sesenta	884	306	1190
<b>Total</b>	<b>14880</b>	<b>14800</b>	<b>29680</b>

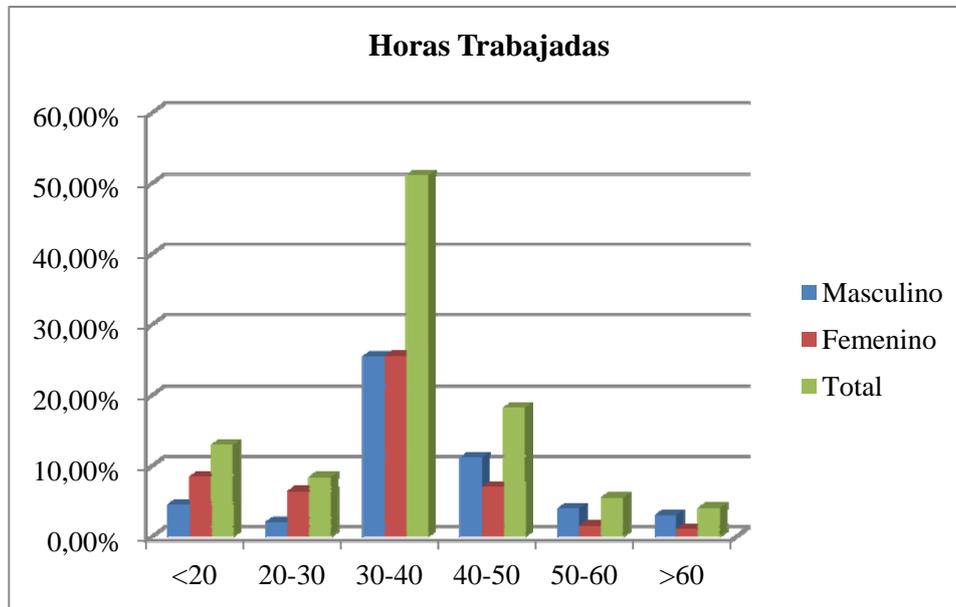
**Gráfico. Porcentajes de los diferentes grupos según horas trabajadas.**



Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora tiene una jornada laboral estándar, es decir entre treinta y cuarenta horas a la semana, dependiendo países.



**Gráfico. Porcentajes por géneros según horas trabajadas a la semana.**



Existen diferencias entre los grupos poblacionales que menos horas trabajan a la semana, siendo superior el porcentaje de mujeres. Por el contrario en los grupos que más horas trabajan hay una mayor proporción de hombres. Esto lo analizaremos en posteriores estudios y lo comentaremos en las conclusiones del proyecto.



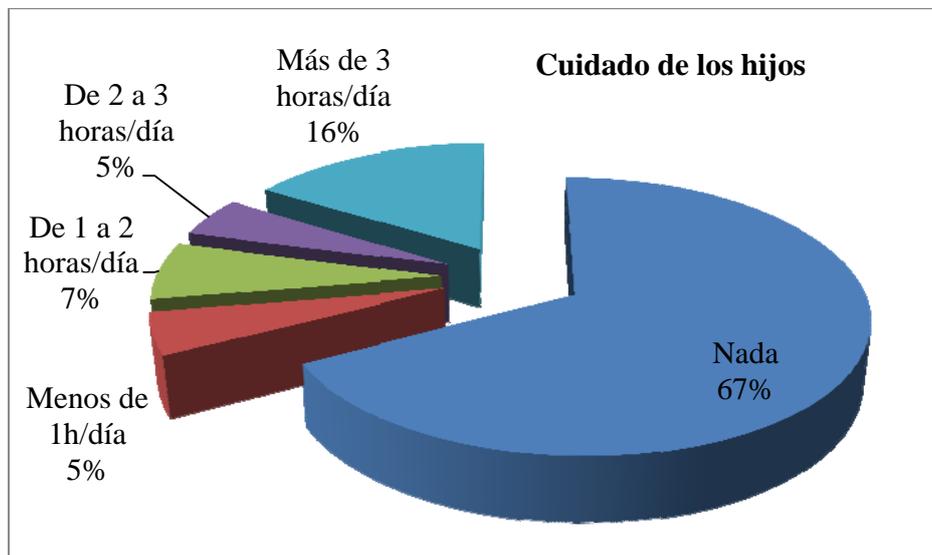
### 6.1.8 CUIDADO DE LOS HIJOS:

La primera de las variables relacionadas con las cargas familiares. Se realiza un estudio de frecuencias y porcentajes según géneros del cuidado de los hijos.

**Tabla Datos. Frecuencias de las distintas frecuencias del cuidado de los hijos.**

Cuidado de los hijos	Masculino	Femenino	Total
Nada	11340	8629	19969
Menos de 1h/día	764	716	1480
De 1 a 2 horas/día	937	1108	2045
De 2 a 3 horas/día	532	904	1436
Más de 3 horas/día	1307	3443	4750
<b>Total</b>	<b>14880</b>	<b>14800</b>	<b>29680</b>

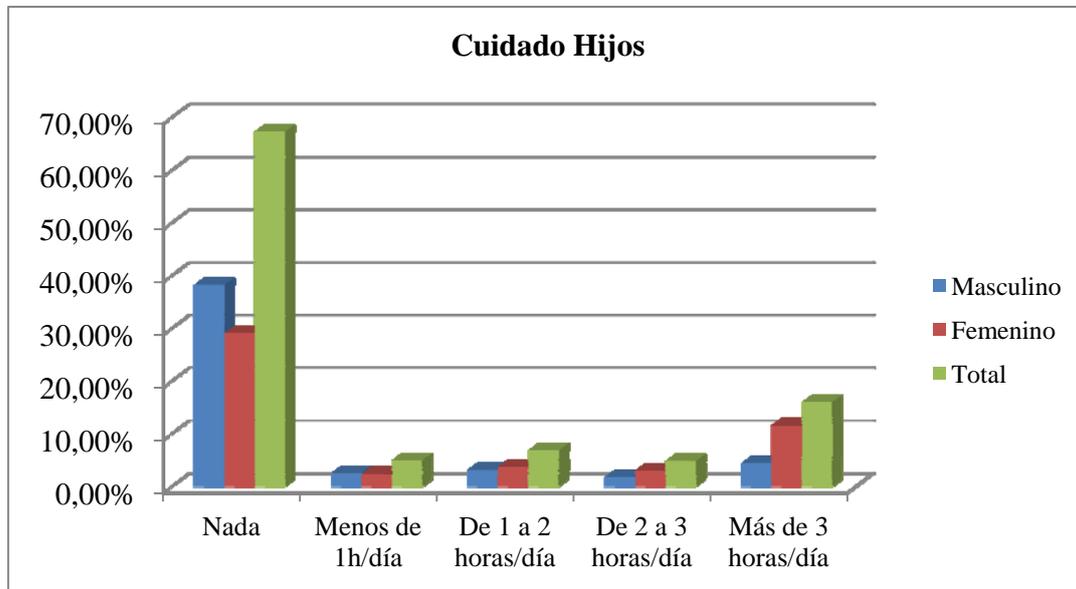
**Gráfico. Porcentajes de las frecuencias del cuidado de los hijos.**



Pese a que el porcentaje de personas que nunca dedican tiempo al cuidado de los hijos parece muy alto, hay que tener en cuenta que únicamente dedican tiempo al cuidado de los hijos propios aquellas personas que tienen niños con edades hasta los ocho años. Por eso teniendo en cuenta únicamente los grupos que si dedican tiempo a su cuidado, es significativo el porcentaje de los trabajadores que han de dedicar más de tres horas diarias a su cuidado.



**Gráfico. Porcentajes por géneros del cuidado de los hijos.**



Se aprecian diferencias entre géneros en el tiempo diario dedicado al cuidado de los hijos. Es de especial interés la diferencia dentro del grupo de los que no dedican nada de tiempo, ya que nos indica que hay una proporción de hombres que aun teniendo hijos no dedican nada de tiempo a su cuidado. Una posible explicación de esta diferencia podría atribuirse al porcentaje de madres solteras, pero éste no es lo suficientemente grande para justificar la diferencia existente.

En el resto de grupos de igual modo se mantiene la tendencia de una mayor proporción de mujeres respecto a hombres.



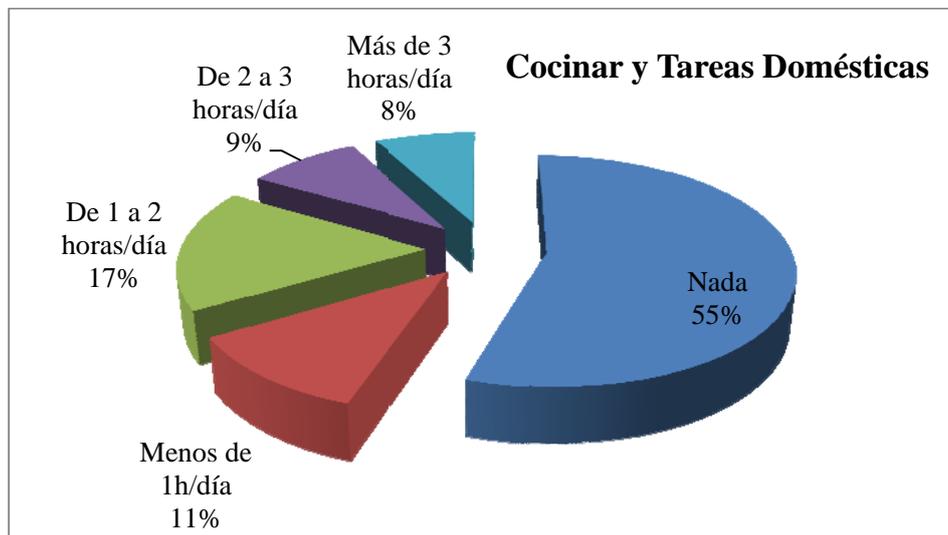
### 6.1.9 COCINAR Y TAREAS DOMÉSTICAS:

Teniendo en cuenta que a la encuesta únicamente respondieron personas con un trabajo fuera remunerado fuera del hogar, es de especial interés estudiar como se distribuye esta variable por géneros ya que no están encuestadas aquellas personas que se dedican únicamente a la realización de las tareas domésticas. De igual modo, se entiende cocinar en el ámbito del hogar, no como profesión.

**Tabla Datos. Frecuencias de cocinar y tareas domésticas.**

Cocinar y Tareas Domésticas	Masculino	Femenino	Total
Nada	11695	4662	16357
Menos de 1h/día	1495	1819	3314
De 1 a 2 horas/día	1168	3928	5096
De 2 a 3 horas/día	290	2318	2608
Más de 3 horas/día	232	2073	2305
<b>Total</b>	<b>14880</b>	<b>14800</b>	<b>29680</b>

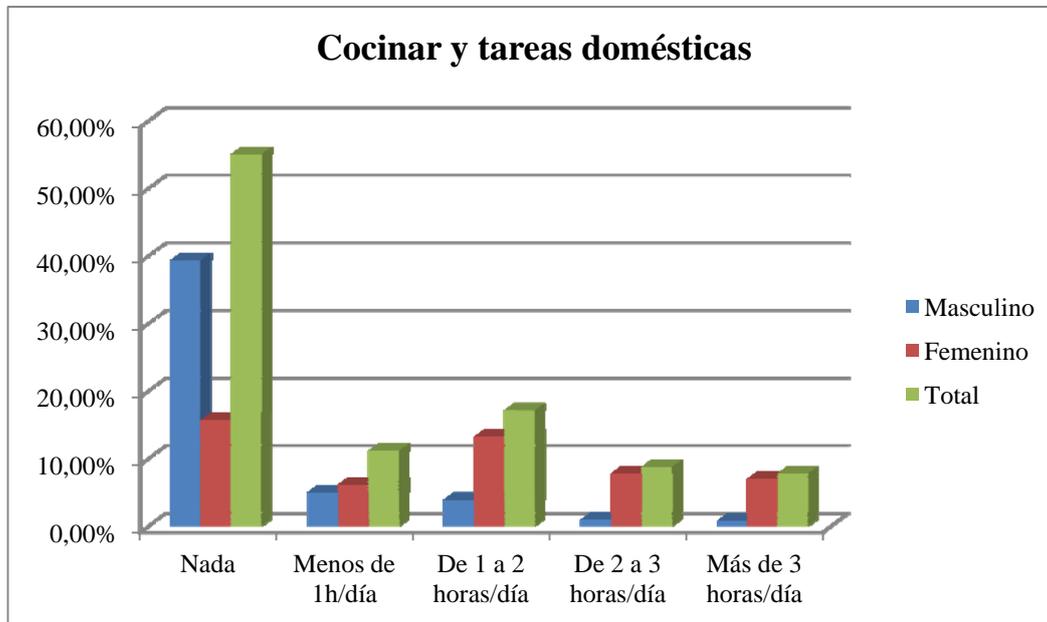
**Gráfico. Porcentajes de cocinar y tareas domésticas.**



Resulta sorprendente el porcentaje de trabajadores que no dedican nada de tiempo a ninguna de las dos actividades, aunque como vemos a continuación su explicación se debe al género.



**Gráfico. Porcentajes por géneros de cocinar y tareas domésticas.**



Es evidente la existencia de una enorme interrelación entre el género y el tiempo diario dedicado a cocinar y las tareas domésticas. El porcentaje de hombres que no dedican nada de tiempo a ninguna de las dos actividades triplica al de las mujeres. En el resto de grupos, son siempre las mujeres las que están en mayor proporción.

Se realiza un comentario más amplio dentro de las conclusiones, de igual modo se buscan posibles causas a través de las interrelaciones con otras variables.



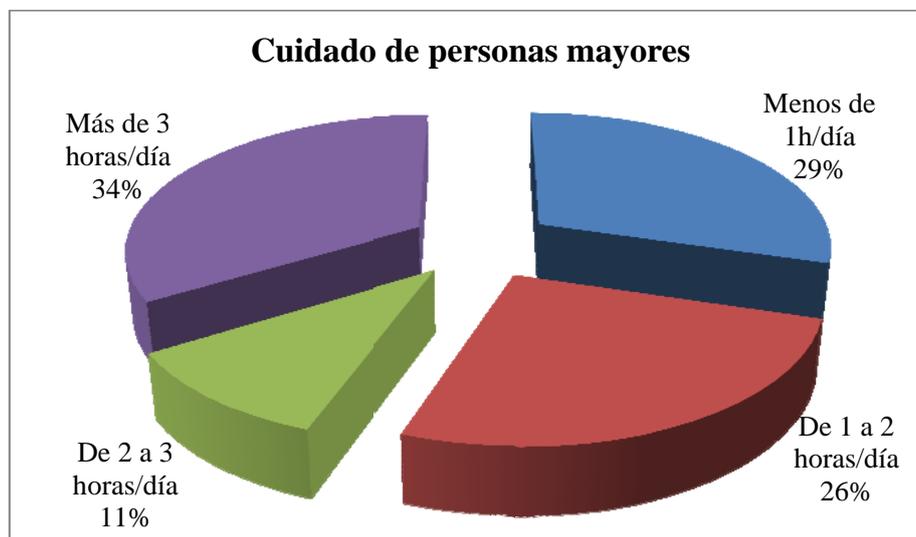
### 6.1.10 CUIDADO DE PERSONAS MAYORES:

Para completar el grupo de variables relacionadas con las cargas familiares, se ha hecho un estudio del tiempo diario dedicado al cuidado de las personas mayores. Como es muy bajo el porcentaje de población que tienen personas mayores a su cargo, me centro únicamente en los grupos que sí dedican tiempo a su cuidado por considerarlos de mayor interés para su estudio.

**Tabla Datos. Frecuencias del cuidado de personas mayores.**

Cuidado Personas Mayores	Masculino	Femenino	Total
Nada	14404	13806	28210
Menos de 1h/día	154	282	436
De 1 a 2 horas/día	121	258	379
De 2 a 3 horas/día	51	107	158
Más de 3 horas/día	150	347	497
<b>Total</b>	<b>14880</b>	<b>14800</b>	<b>29680</b>

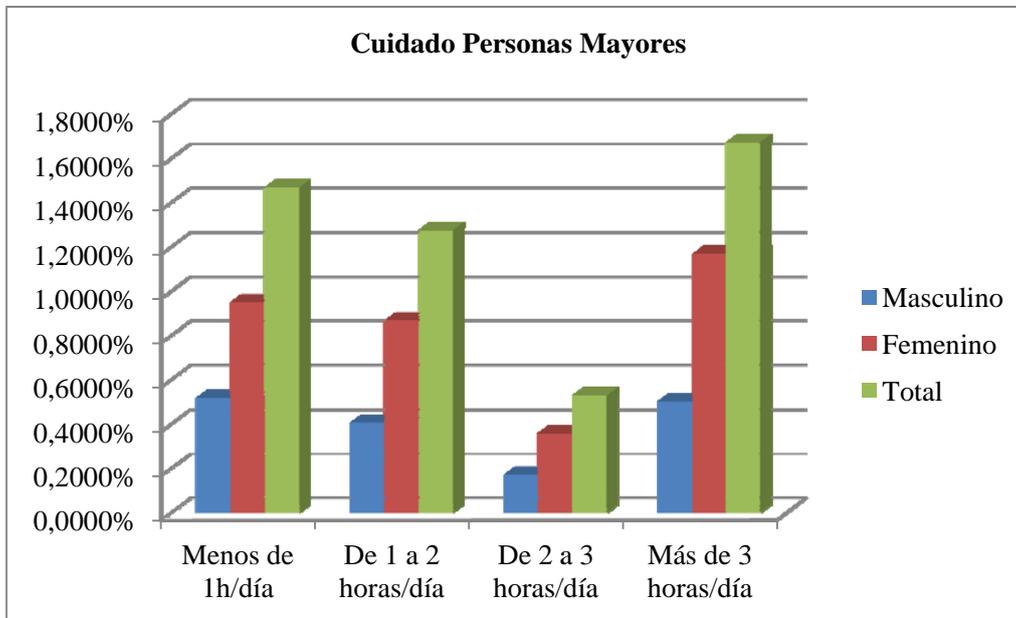
**Gráfico. Porcentajes del cuidado de personas mayores.**



Existe una proporción bastante homogénea entre los distintos grupos que dedican tiempo al cuidado de personas mayores. Una posible interpretación es que es proporcional al grado de dependencia.



**Gráfico. Porcentajes por géneros del cuidado de personas mayores.**



Existe una mayor proporción de mujeres con respecto a hombres en todos los grupos de tiempo dedicado al cuidado de personas mayores. Como hemos visto en los anteriores estudios descriptivos de variables relacionadas con las cargas familiares es una tendencia que permanece constante.

En el apartado de conclusiones profundizaremos en su interpretación así como en las relaciones con otras variables que nos puedan dar una causa de estas diferencias.



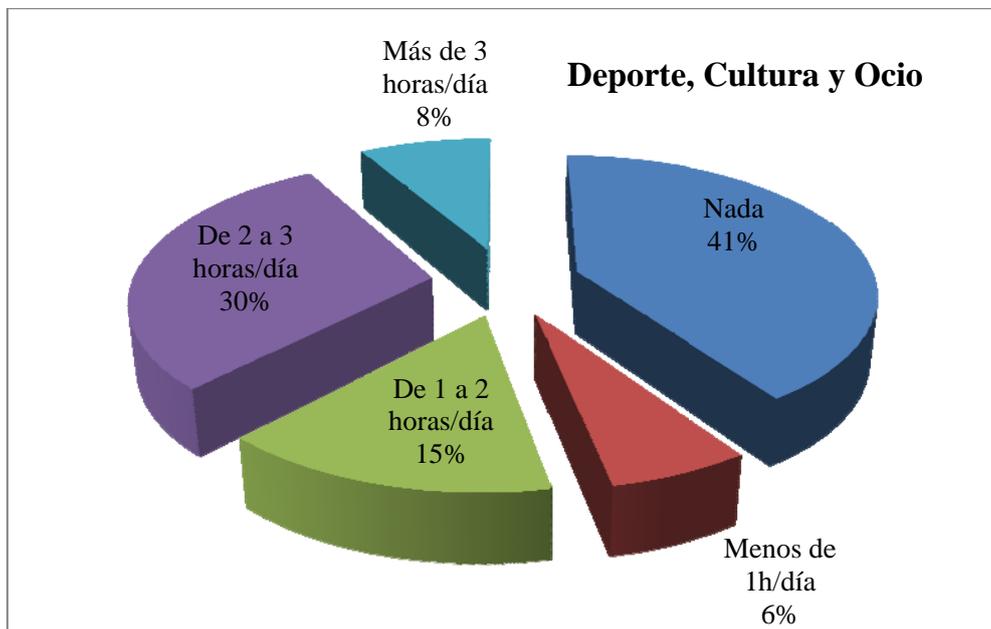
### 6.1.11 DEPORTE, CULTURA Y OCIO:

Como ya se ha comentado previamente en análisis de las variables, únicamente se tiene en cuenta el tiempo dedicado a estas actividades fuera del hogar.

**Tabla Datos. Frecuencias del tiempo dedicado a deporte, cultura y ocio.**

Deporte, Cultura y Ocio	Masculino	Femenino	Total
Nada	5114	5648	10762
Menos de 1h/día	843	849	1692
De 1 a 2 horas/día	2079	1934	4013
De 2 a 3 horas/día	4088	3780	7868
Más de 3 horas/día	1217	1001	2218
<b>Total</b>	<b>13341</b>	<b>13212</b>	<b>26553</b>

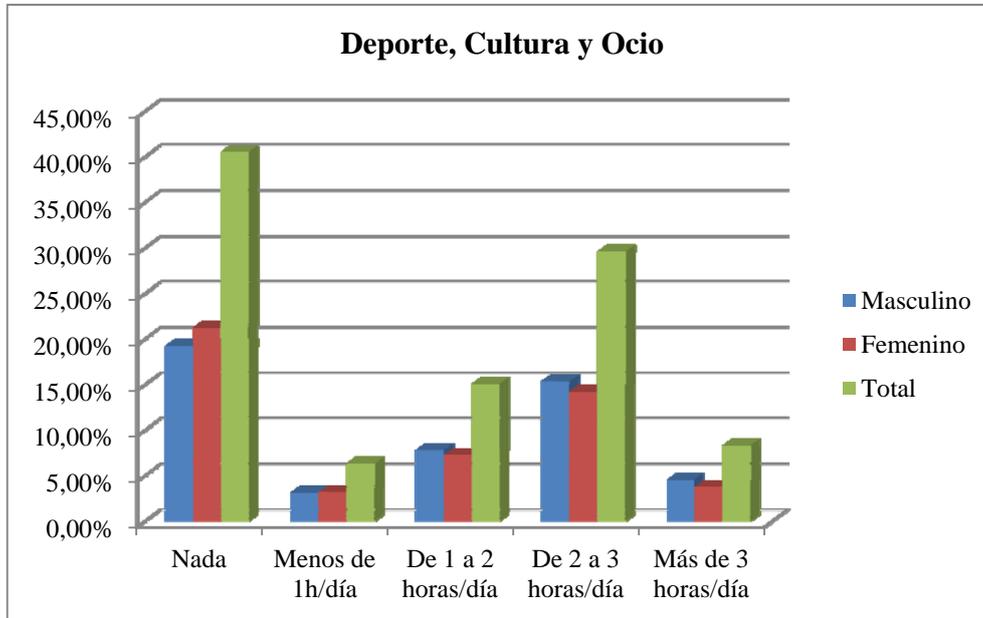
**Gráfico. Porcentajes del tiempo dedicado a deporte, cultura y ocio.**



Es significativo el porcentaje de trabajadores que no disponen de nada de tiempo para dedicarlo a actividades de ocio. Posteriormente estudiaremos su interrelación con la satisfacción laboral y otras variables como el estrés.



**Gráfico. Porcentajes por géneros del tiempo dedicado a cultura, deporte y ocio.**



Por géneros no existen diferencias en el tiempo dedicado a actividades de ocio, lo que plantea la pregunta de a qué dedican el tiempo los hombres que les sobra con respecto a las mujeres.



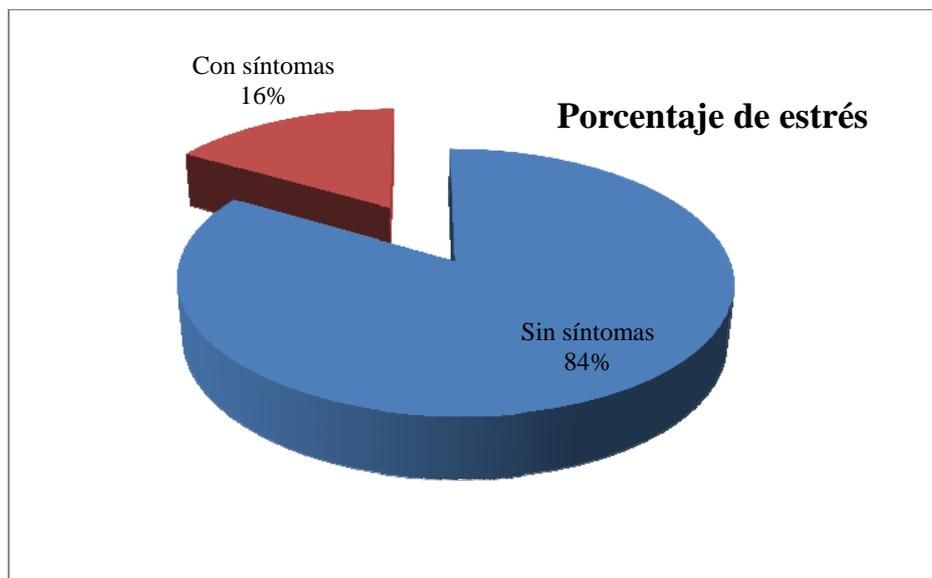
### 6.1.12 ESTRÉS:

A diferencia de otras variables el estrés viene expresado como un porcentaje de incidencia dentro de la población trabajadora. Dicho porcentaje se elabora a través de una serie de síntomas, los cuales pueden ser distintos en cada trabajador. Cuando se tienen más de un número determinado de ellos se considera que el trabajador está sometido a cargas de estrés.

**Tabla Datos. Frecuencias de incidencia del estrés.**

Estrés	Masculino	Femenino	Total
Sin síntomas	12503	12288	24791
Con síntomas	2377	2512	4889
<b>Total</b>	<b>14880</b>	<b>14800</b>	<b>29680</b>

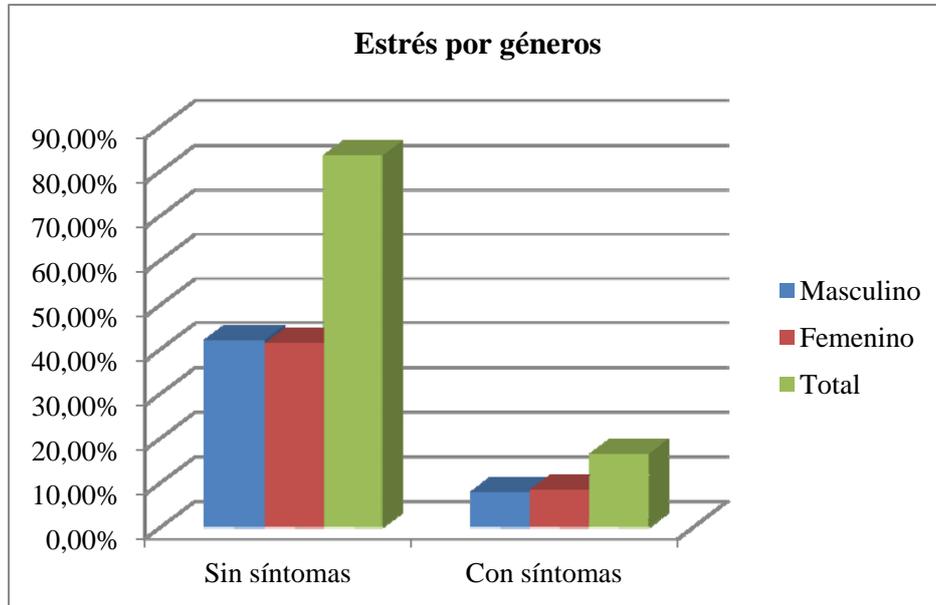
**Gráfico. Porcentajes de incidencia del estrés.**



Como veremos en el estudio por Redes Bayesianas, este porcentaje varía mucho entre los distintos países en los que se ha realizado la encuesta. Comparando los resultados del estudio propio con los de otras publicaciones de investigación con respecto al estrés da porcentajes muy similares, ya que se ha empleado la misma metodología.



**Gráfico. Porcentajes por géneros de la incidencia del estrés.**



El grado de incidencia del estrés por géneros es idéntico en ambos, aunque como veremos en los modelos de Redes Bayesianas para determinados grupos no es el mismo. Como ya he dicho su incidencia no es la misma según países y número de horas trabajadas.



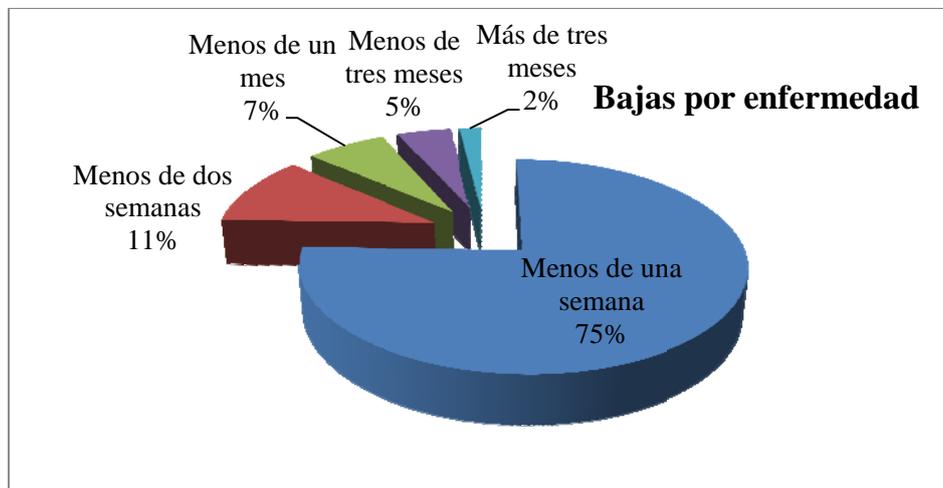
### 6.1.13 BAJAS POR ENFERMEDAD:

Esta variable únicamente tiene en cuenta las bajas que se han producido en el último año como consecuencia de enfermedades relacionadas con la actividad laboral. No tiene en cuenta las que se producen debido a otras causas como los accidentes.

**Tabla Datos. Frecuencias de los grupos de bajas por enfermedad laboral.**

Bajas por enfermedad	Masculino	Femenino	Total
Sin bajas por enfermedad	12002	11420	23422
Menos de una semana	1938	2352	4290
Menos de dos semanas	314	312	626
Menos de un mes	185	213	398
Menos de tres meses	123	146	269
Más de tres meses	50	57	107
<b>Total</b>	<b>2610</b>	<b>3080</b>	<b>29005</b>

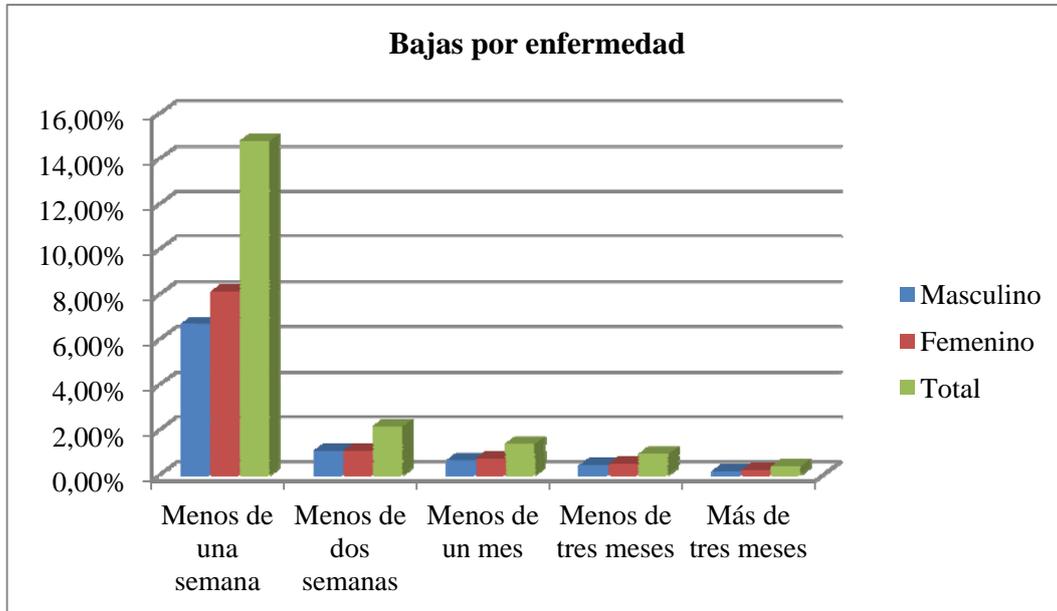
**Gráfico. Porcentajes de los diferentes grupos de bajas por enfermedad laboral.**



Ocho de cada diez trabajadores dijeron no haber tenido bajas en el último año. Como en el caso del cuidado de las personas mayores, únicamente se han estudiado los casos de aquellas personas que sí han presentado bajas. Tres cuartas partes de las bajas son por enfermedades comunes que no revisten ninguna gravedad. Los siguientes grupos van reduciendo sus porcentajes en función de la duración de la baja.



**Gráfico. Porcentajes por géneros de las bajas por enfermedad.**



Pese a que la diferencia entre géneros pueda parecer no muy elevada existe una salvedad, los casos de bajas de menos de una semana de duración. Una diferencia del dos por ciento en el porcentaje global del grupo supone una incidencia del doce por ciento dentro del mismo, por lo que se puede considerar que las mujeres sufren más a menudo bajas de menos de una semana de duración.



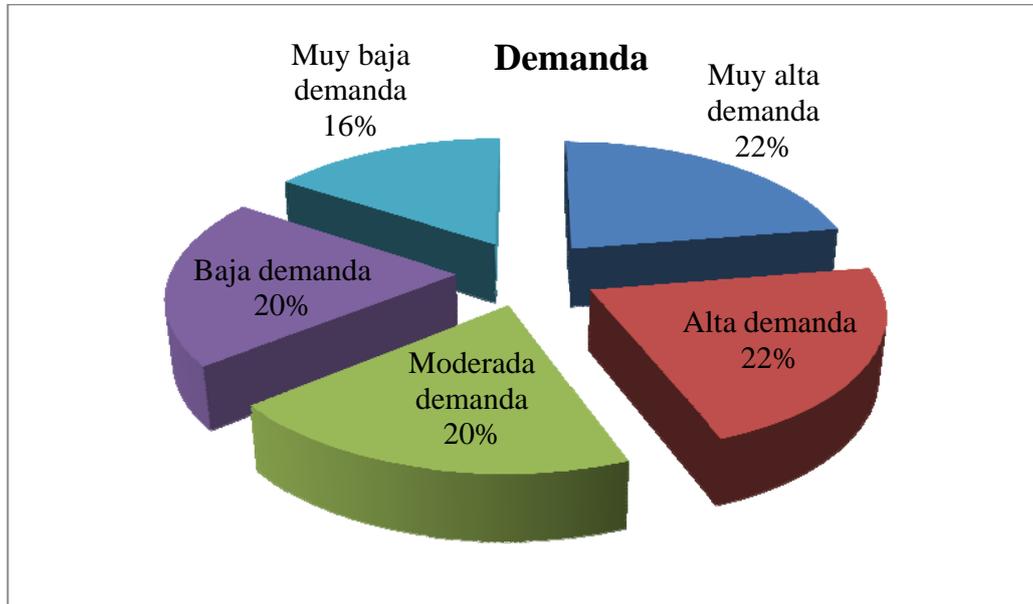
#### 6.1.14 DEMANDA:

Mediante esta variable vamos a estudiar entre géneros si existe diferencia en el grado de exigencia en los puestos de trabajo. Pertenece al grupo de variables de las cargas laborales, siendo la primera de ellas.

**Tabla Datos. Frecuencias de los grupos demanda.**

<b>Demanda</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>
Muy alta demanda	3235	3399	6634
Alta demanda	3223	3275	6498
Moderada demanda	2924	2958	5882
Baja demanda	3076	2958	6034
Muy baja demanda	2422	2210	4632
<b>Total</b>	<b>11645</b>	<b>11401</b>	<b>29680</b>

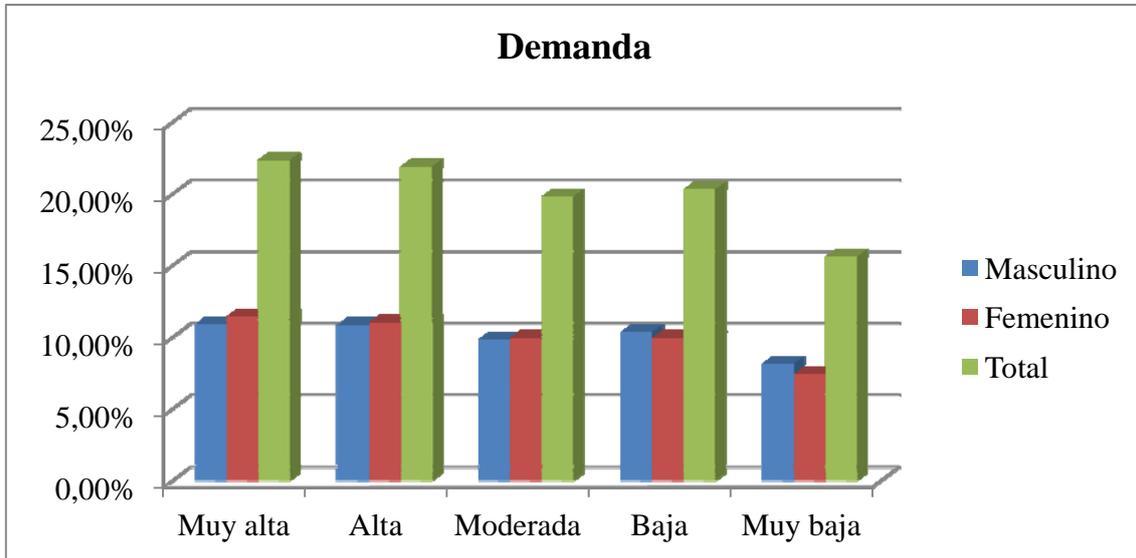
**Gráfico. Porcentajes de los grupos de demanda.**



La demanda está distribuida homogéneamente entre los distintos grupos al haberse obtenido mediante percentiles. Esto facilita el estudio. Pese a ello hay una ligera tendencia hacia los grupos de alta demanda.



**Gráfico. Porcentajes por géneros de los grupos de demanda.**



Parece haber una mayor demanda percibida por parte de los hombres respecto a las mujeres aunque en este estudio no es posible concretar la relevancia de los resultados. Se analizará posteriormente, mediante las redes Bayesianas, si realmente existen diferencias significativas entre géneros en el grado de demanda laboral.



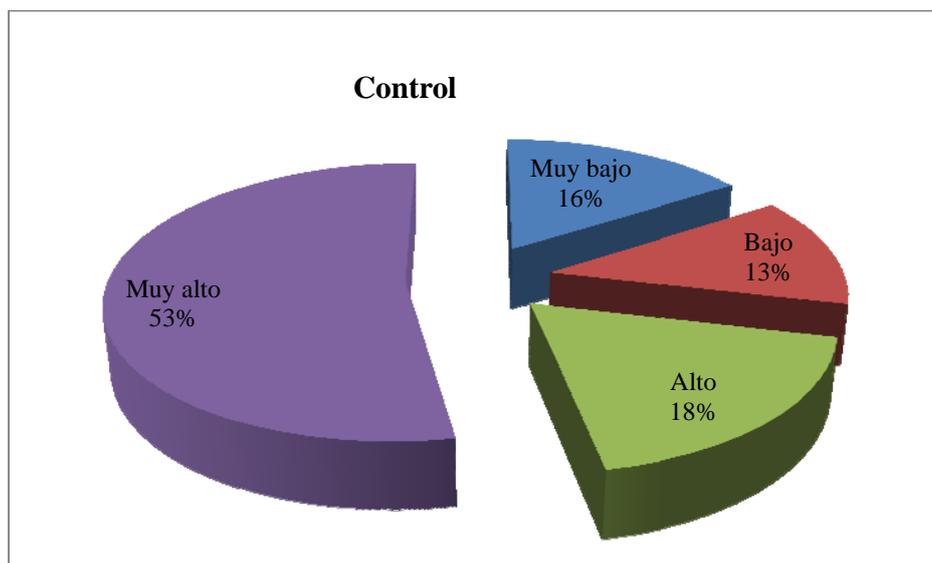
### 6.1.15 CONTROL:

Veamos ahora el grado de independencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo. En todas las variables hay que tener en cuenta que se trata de un valor percibido por el encuestado.

**Tabla Datos. Frecuencias de los grupos de control.**

Control	Masculino	Femenino	Total
Muy bajo	2320	2284	4604
Bajo	1969	1757	3726
Alto	2639	2656	5295
Muy alto	7575	7747	15322
<b>Total</b>	<b>12183</b>	<b>12160</b>	<b>28947</b>

**Gráfico. Porcentajes de los grupos de control.**



Más de la mitad de los trabajadores tienen una muy alta capacidad de independencia en sus tareas. Esto se debe a que una parte considerable de la población trabaja como autónoma y que cada vez hay mayor flexibilidad en los puestos de trabajo. Los grupos de con bajo control sobre sus tareas pertenecen a empleos del tipo producción, con gran repetitividad de tareas.

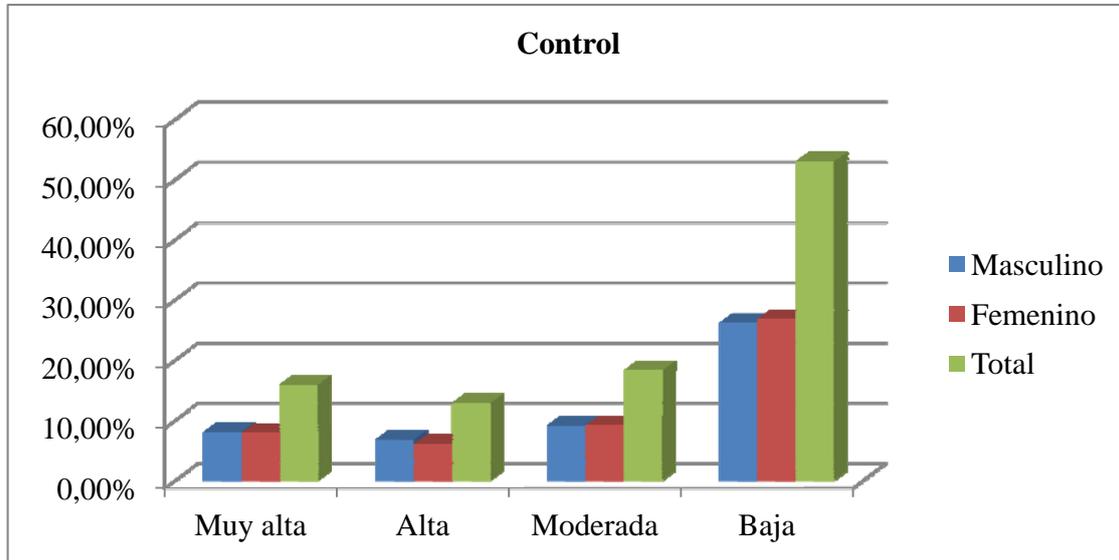


**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera  
Tutora: Susana García Herrero



**Gráfico. Porcentajes por géneros de los grupos de control.**



La distribución entre géneros de los distintos grupos de control es prácticamente idéntica. Se puede concluir que no hay diferencias entre géneros del grado de independencia en el puesto de trabajo.



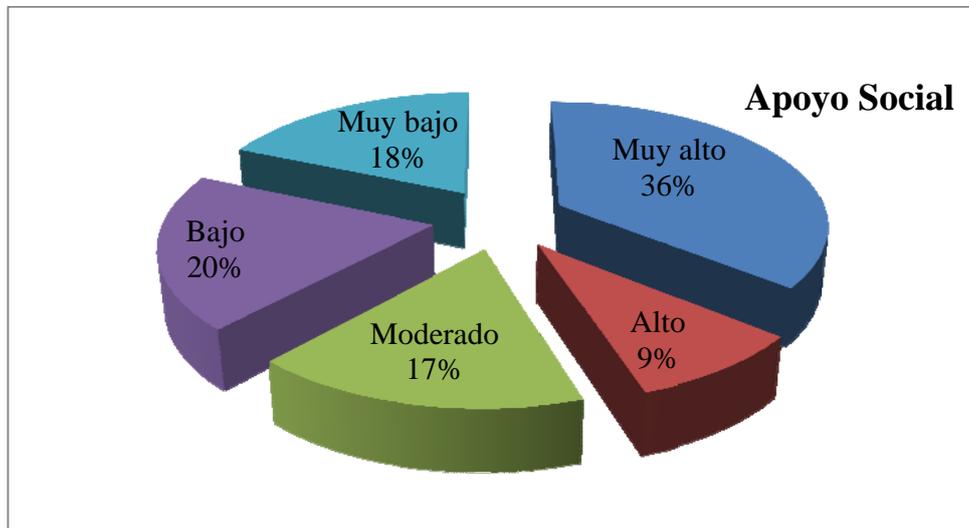
### 6.1.16 APOYO SOCIAL:

A continuación se realiza un estudio sobre la variable apoyo social, última de las variables pertenecientes al grupo de cargas laborales.

**Tabla Datos. Frecuencias grupos apoyo social.**

Apoyo social	Masculino	Femenino	Total
Muy alto	5083	5284	10367
Alto	1260	1366	2626
Moderado	2445	2379	4824
Bajo	2974	2715	5689
Muy bajo	2758	2576	5334
<b>Total</b>	<b>9437</b>	<b>9036</b>	<b>28840</b>

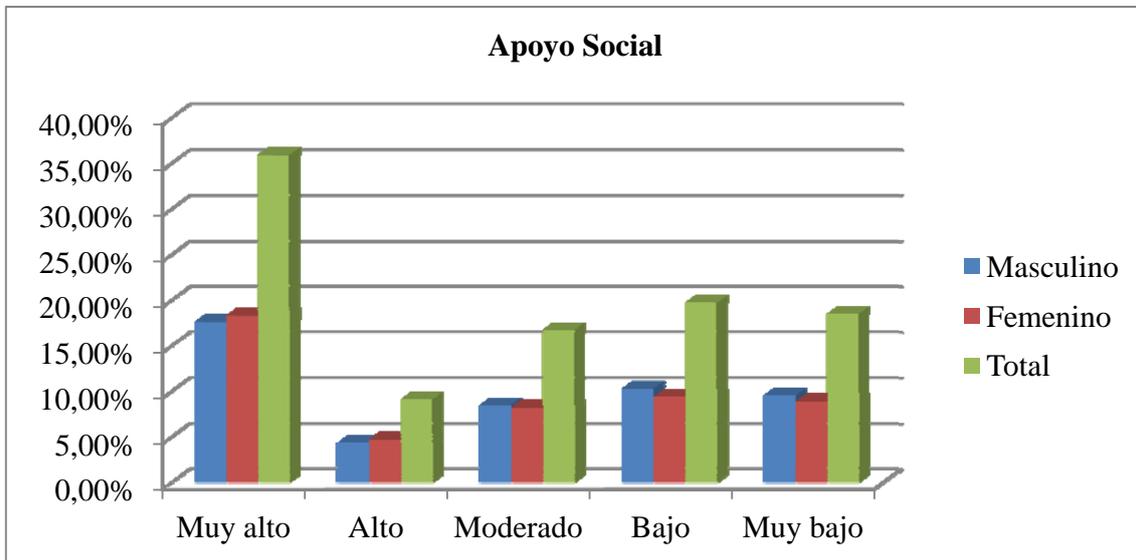
**Gráfico. Porcentajes de los grupos de apoyo social.**



Hay una mayor tendencia hacia los grupos de mayor apoyo social. Lo contrario hubiese sido preocupante, ya que para el correcto desempeño del puesto de trabajo, el empleado ha de recibir toda la ayuda que necesite. Otros puestos de trabajo en los que el grado de simplicidad y repetitividad de las tareas es alto no requieren de ayuda por parte de compañeros o jefes.



**Gráfico. Porcentajes por géneros de los grupos de apoyo social.**



Pese a que no hay diferencias significativas entre los grupos, si que se aprecia una ligera tendencia por la que las mujeres tienen una mayor representación en los grupos de mayor apoyo social y viceversa. Mediante el estudio posterior por Redes Bayesianas comprobaremos si existe una relación concluyente.



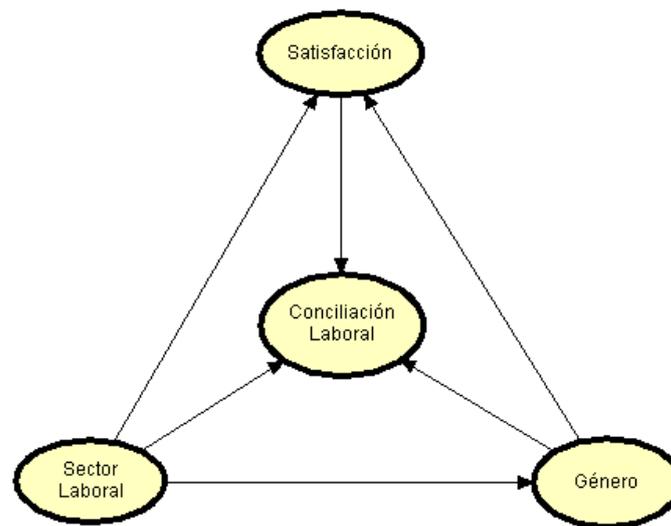
## 6.2 MODELOS REDES BAYESIANAS:

6.2.1 GÉNERO, CONCILIACIÓN, SATISFACCIÓN Y SECTOR LABORAL.....	91
6.2.2 GÉNERO, NACIONALIDAD, SATISFACCIÓN E INMIGRACIÓN.....	95
6.2.3 GÉNERO, EDAD, SATISFACCIÓN, TIPO DE JORNADA Y NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA.....	103
6.2.4 GÉNERO, TAREAS DOMÉSTICAS, CUIDADO HIJOS Y MAYORES.....	108
6.2.5 GÉNERO, SATISFACCIÓN, HORAS TRABAJADAS, TIEMPO OCIO Y CONCILIACIÓN.....	111
6.2.6 GÉNERO, NACIONALIDAD, SECTOR Y ESTRÉS.....	114
6.2.7 GÉNERO, SATISFACCIÓN, HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, EDAD Y ESTRÉS.....	118
6.2.8 GÉNERO, SECTOR, HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, ESTRÉS Y BAJAS POR ENFERMEDAD.....	121
6.2.9 GÉNERO, SATISFACCIÓN, DEMANDA, CONTROL Y APOYO SOCIAL.....	124
6.2.10 GÉNERO, ESTRÉS, CARGAS FAMILIARES Y CARGAS LABORALES.....	127



### 6.2.1 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, CONCILIACIÓN, SATISFACCIÓN Y SECTOR LABORAL.

En este estudio trataremos de ver la relación existente entre el sector laboral, conciliación y el grado de satisfacción según géneros.



**Tabla. Datos de partida. Influencia del Sector laboral sobre la Satisfacción y la Conciliación.**

Satisfacción		Sector		Conciliación	
Muy poca	22,08	Público	27,98	Muy mala	4,75
Poca	24,76	Privado-Público	4,47	Mala	15,97
Suficiente	19,51	Privado	63,76	Buena	47,3
Bastante	17,98	ONG	1,29	Muy Buena	31,3
Mucha	15,23	Otros	1,6		

La distribución por géneros es del 50%. La satisfacción se distribuye de forma uniforme con un ligero repunte en la poca satisfacción. Un tercio de la población activa depende de la administración pública (funcionariado). Se aprecia que hay una buena conciliación laboral.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia del sector laboral sobre el género.**

Sector	Género			
Público	Hombres	37,79	Mujeres	<b>62,21</b>
Privado-Público		48,11		51,89
Privado		56,21		43,79
ONG		30,73		<b>69,27</b>
Otros		46,64		53,36

Resulta significativo el porcentaje de mujeres en el sector público y en las ONG. Seis de cada diez funcionarios son mujeres y siete de cada diez miembros de una ONG son así mismo mujeres.

**Tabla. Resultados. Influencia de la satisfacción sobre la conciliación laboral.**

Satisfacción	Conciliación	Muy mala	Mala	Buena	Muy buena
Muy poca		9,49	23,37	46,18	19,8
Poca		4,3	17,92	50,41	26,75
Suficiente		3,35	14,71	49,84	31,64
Bastante		2,74	11,42	48,51	36,89
Mucha		2,65	9,23	39,25	48,5

Existe una fuerte dependencia de la conciliación laboral con la satisfacción, es decir aquellas personas que están satisfechas con su trabajo gozan de una buena conciliación laboral, no obstante no ocurre de igual modo a la inversa (las personas con buena conciliación laboral no necesariamente están satisfechas con su trabajo).



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia del sector laboral sobre la conciliación laboral.**

Conciliación	Sector	Público	Privado-Público	Privado	ONG
Muy mala		18,59	2,98	<b>75,87</b>	0,5
Mala		22,57	4,26	69,75	1,27
Buena		27,3	4,79	64,45	1,28
Muy Buena		33,52	4,37	<b>57,69</b>	1,46

Se aprecia una clara tendencia de la influencia del sector laboral sobre la conciliación. De tal manera que pese a que el sector privado cuenta con mayor parte de la población, podemos ver que hay una mayor conciliación en el sector público que en el privado.

**Tabla. Resultados. Variación entre géneros de la conciliación y la satisfacción para el sector público.**

Variación entre géneros del sector público					
Satisfacción	Conciliación	Muy mala	Mala	Buena	Muy buena
Muy poca		3,21	<b>-11,87</b>	0,67	-2,67
Poca		0,31	1,33	4,33	-6,44
Suficiente		2,51	3,87	-0,71	-5,63
Bastante		1,83	4,28	1,19	<b>-10,56</b>
Mucha		-0,1	3,39	0,88	-3,9

Realizando un estudio de la influencia de la satisfacción sobre la conciliación por géneros, dentro del sector público y observando las diferencias entre ellos podemos ver que es sensiblemente mayor la insatisfacción entre las mujeres que tienen una mala conciliación laboral. De igual manera es visible una mayor satisfacción entre las mujeres del sector público que tienen una muy buena conciliación laboral. De esto se desprende que la conciliación laboral es más importante para mujeres que para hombres dentro del sector público.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Variación entre géneros de la conciliación y la satisfacción para el sector privado.**

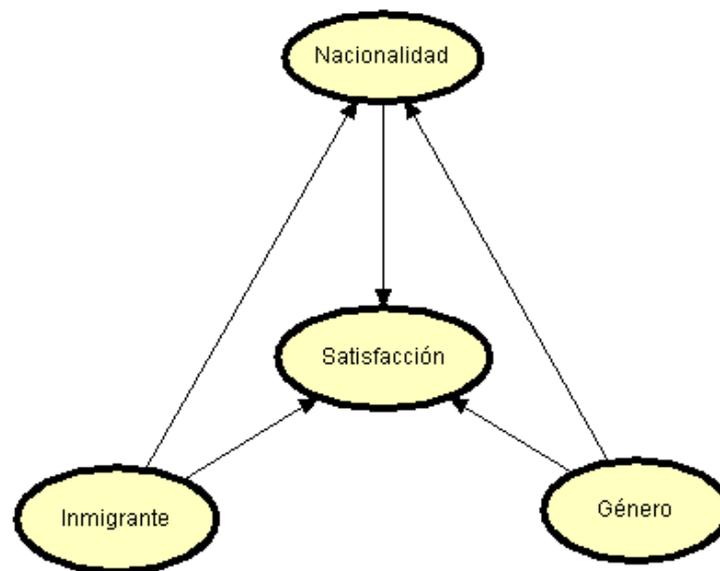
Variación entre géneros del sector privado					
Satisfacción	Conciliación	Muy mala	Mala	Buena	Muy buena
Muy poca		3,63	0,06	-1,4	-3,04
Poca		2,89	3,3	-1,6	-4,84
Suficiente		0,72	3,39	0,97	-5,39
Bastante		1,14	0,42	4,05	-5,91
Mucha		1,83	3,82	2,99	-8,72

Realizando el mismo estudio para el sector privado vemos que la influencia es menor aunque si que se mantiene una mayor satisfacción entre las mujeres que tienen una mayor conciliación laboral.



### 6.2.2 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, NACIONALIDAD, SATISFACCIÓN E INMIGRACIÓN:

Con objeto de estudiar si existe influencia sobre la satisfacción en función de la nacionalidad y el género construimos la siguiente red bayesiana en la que interviene género, nacionalidad, satisfacción e inmigración.



De la población encuestada un 4.22% ha resultado ser trabajadores inmigrantes. Los datos de partida de satisfacción ya los conocemos del anterior modelo. Lo mismo que los del género. Veamos los porcentajes de nacionalidades de los encuestados. En casi todos los países se han realizado del orden de mil encuestas aproximadamente exceptuando a Chipre, Malta, Luxemburgo, Estonia y Eslovenia (ver tabla 1), por lo que el porcentaje es del orden del tres y medio por ciento en cada país. Se han realizado en total más de 26800 encuestas en treinta y dos países.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Datos de partida. Porcentajes de nacionalidad.**

Nacionalidad			
Austria	3,4	Letonia	3,38
Bélgica	3,38	Holanda	3,46
Chipre	2,02	Malta	2,02
Republica Checa	3,46	Polonia	3,37
Alemania	3,43	Portugal	3,37
Dinamarca	3,39	Suecia	3,57
Estonia	2,03	Eslovenia	2,02
España	3,43	Eslovaquia	3,45
Finlandia	3,57	Reino Unido	3,56
Francia	3,65	Noruega	3,37
Grecia	3,37	Suiza	3,5
Hungría	3,37	Bulgaria	3,82
Irlanda	3,4	Croacia	3,41
Italia	3,39	Rumania	3,55
Lituania	3,42	Turquía	3,42
Luxemburgo	2,02		

**Tabla. Resultados. Influencia inmigración sobre la satisfacción.**

Inmigrante	País	
Mucha Satisfacción	Suiza	17,46
	Luxemburgo	19,04
	Irlanda	11,2
Muy Poca Satisfacción	Estonia	13,77
	Letonia	10,14
	Grecia	15,33

El 4.22% de los encuestados son inmigrantes no comunitarios, no apreciándose interrelación entre la inmigración y el género. En cambio existe una fuerte dependencia de la inmigración con la satisfacción y el país donde se realizó la encuesta viéndose que el país donde los inmigrantes están más satisfechos es Luxemburgo (19.4%) seguido por Suiza (17.46%) e Irlanda (11.2%).



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia de la nacionalidad sobre la satisfacción.**

Nacionalidad	Muy Satisfechos	Muy Poco Satisfechos	Diferencia
Dinamarca	40,27	5,07	35,2
Noruega	32,7	5,3	27,4
Reino Unido	28,26	8,42	19,84
Chipre	31,15	12,34	18,81
Suiza	26,45	8,57	17,88
Irlanda	26,15	10,11	16,04
Finlandia	23,42	8,6	14,82
Suecia	20,96	7,93	13,03
Luxemburgo	23,57	11,77	11,8
Malta	25,3	13,51	11,79
Bélgica	21,83	12,27	9,56
Austria	26,07	16,93	9,14
Holanda	15,61	12,3	3,31
España	20,64	17,55	3,09
Croacia	21,46	20,08	1,38
Portugal	14,8	14,63	0,17
Alemania	17	19,65	-2,65
Francia	18,01	22,71	-4,7
Italia	10,05	19,6	-9,55
Eslovaquia	13,67	25,5	-11,83
Eslovenia	16,84	29	-12,16
Grecia	15,6	27,96	-12,36
Letonia	9,58	25,15	-15,57
Rumanía	9,7	25,94	-16,24
Hungría	12,48	29,38	-16,9
Estonia	9,79	28,72	-18,93
Bulgaria	12,25	33,04	-20,79
Polonia	9,3	33,01	-23,71
República Checa	7,2	32,42	-25,22
Lituania	7,08	35,5	-28,42
Turquía	7,78	41,39	-33,61

Comparando por nacionalidades la satisfacción vemos que los países con una mayor satisfacción son Dinamarca y Noruega, por el contrario aquellos con la menor son Turquía, Lituania y la República Checa.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia del género sobre la satisfacción según nacionalidades.**

Hombres	Muy Satisfechos	Muy Poco Satisfechos	Diferencia
Suecia	25,8	6,67	19,13
Suiza	27,59	4,9	22,69
Dinamarca	44,54	4,49	40,05
Bélgica	23,29	9,7	13,59
Austria	28,5	15,81	12,69
Noruega	35,52	4,73	30,79
España	23,49	14,91	8,58
Hungría	11,5	30,56	-19,06
Letonia	7,65	25,8	-18,15
Holanda	17,79	12,4	5,39
Croacia	23,57	18,23	5,34
Luxemburgo	23,87	10,7	13,17
Chipre	31,61	11,65	19,96
Eslovaquia	13,39	26,35	-12,96
Polonia	9,68	34,14	-24,46
Portugal	14,98	13,68	1,3
Rumania	10,92	26,72	-15,8
Finlandia	22,2	8,3	13,9
Irlanda	25,79	10,82	14,97
Lituania	7,47	33,87	-26,4
Bulgaria	13,45	32,16	-18,71
Malta	25,47	15,06	10,41
Eslovenia	17,33	26,86	-9,53
Reino Unido	26,54	9,58	16,96
Alemania	18,99	18,94	0,05
Turquía	7,51	40,04	-32,53
Francia	18,93	19,86	-0,93
Estonia	11,7	25,93	-14,23
Republica Checa	7,39	28,26	-20,87
Italia	9,94	14,9	-4,96
Grecia	17,13	24,9	-7,77



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Mujeres	Muy Satisfechos	Muy Poco Satisfechos	Diferencia	Diferencia H-M
Suecia	15,63	9,31	6,32	12,81
Suiza	24,99	13,31	11,68	11,01
Dinamarca	36,6	5,57	31,03	9,02
Bélgica	20,46	14,68	5,78	7,81
Austria	23,81	17,96	5,85	6,84
Noruega	30,01	5,85	24,16	6,63
España	17,86	20,11	-2,25	6,33
Hungría	13,47	28,17	-14,7	4,36
Letonia	10,87	24,72	-13,85	4,3
Holanda	13,52	12,19	1,33	4,06
Croacia	19,77	21,56	-1,79	3,55
Luxemburgo	23,17	13,19	9,98	3,19
Chipre	30,49	13,3	17,19	2,77
Eslovaquia	13,9	24,79	-10,89	2,07
Polonia	8,97	32,05	-23,08	1,38
Portugal	14,65	15,5	-0,85	0,45
Rumania	8,44	25,14	-16,7	-0,9
Finlandia	24,45	8,85	15,6	-1,7
Irlanda	26,62	9,19	17,43	-2,46
Lituania	6,85	36,45	-29,6	-3,2
Bulgaria	11,25	33,76	-22,51	-3,8
Malta	24,98	10,57	14,41	-4
Eslovenia	16,4	30,91	-14,51	-4,98
Reino Unido	29,81	7,73	22,08	-5,12
Alemania	14,71	20,48	-5,77	-5,72
Turquía	9,2	48,47	-39,27	-6,74
Francia	17,19	25,23	-8,04	-7,11
Estonia	8,45	30,67	-22,22	-7,99
Republica Checa	7,05	36	-28,95	-8,08
Italia	10,15	24,32	-14,17	-9,21
Grecia	13,45	32,25	-18,8	-11,03

Realizando una relación entre el género, la nacionalidad y la satisfacción vemos que en la mayor parte de los países no existen diferencias significativas exceptuando en Suecia y Suiza donde las mujeres tienen una mayor satisfacción que los hombres, siendo el caso contrario el de Italia y Grecia donde la satisfacción laboral es mayor entre los hombres.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia del género sobre la satisfacción en Turquía.**

Turquía		
Género	Satisfacción	
Hombre	Muy Poca	40,04
	Poca	32,03
	Suficiente	12,55
	Bastante	7,75
	Mucha	7,51
Mujer	Muy Poca	48,47
	Poca	26,38
	Suficiente	6,75
	Bastante	9,2
	Mucha	9,2

La población trabajadora es aproximadamente similar por países en ambos géneros exceptuando a Turquía donde el 81% son hombres. De todas maneras para el estudio del nivel de satisfacción, no influye la diferencia de tamaño de población ya que únicamente se toma la parte correspondiente a cada una de ellas.

**Tabla. Resultados. Influencia del género sobre la satisfacción en la República Checa.**

República Checa		
Género	Satisfacción	
Hombre	Muy Poca	28,26
	Poca	31,64
	Suficiente	17,72
	Bastante	13,94
	Mucha	7,39
Mujer	Muy Poca	36
	Poca	29,84
	Suficiente	14,47
	Bastante	11,2
	Mucha	7,05



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Como en el caso de Turquía se aprecia mucha insatisfacción laboral siendo esta igualmente superior entre las mujeres que entre los hombres. Estos resultados no tienen en cuenta que la población trabajadora masculina es superior a la femenina ya que únicamente se toman los grupos poblacionales correspondientes para estudiar los porcentajes.

**Tabla. Resultados. Influencia del género sobre la satisfacción en Suiza.**

Suiza		
Género	Satisfacción	
Hombre	Muy Poca	4,9
	Poca	15,73
	Suficiente	24,74
	Bastante	27,04
	Mucha	27,59
Mujer	Muy Poca	13,31
	Poca	24,1
	Suficiente	19,92
	Bastante	17,69
	Mucha	24,99

En cambio en Suiza se aprecia una gran satisfacción de los hombres y que entre mujeres es alta pero no tan elevada. Como vimos anteriormente Suiza es uno de los países con mayores registros de satisfacción de su población trabajadora y dentro de la distinción por géneros pertenece al grupo de países en los que la satisfacción masculina es mayor a la de las mujeres.

Comienza a verse que el grado de desarrollo de un país tiene bastante influencia en las condiciones laborales de los trabajadores y por consiguiente en la el grado de satisfacción de su población trabajadora.

Veamos otros casos para ver si podemos establecer una relación entre el género y la satisfacción, según países.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia del género sobre la satisfacción en Dinamarca.**

Dinamarca		
Género	Satisfacción	
Hombre	Muy Poca	4,49
	Poca	15,68
	Suficiente	17,21
	Bastante	17,86
	Mucha	44,54
Mujer	Muy Poca	5,57
	Poca	17,55
	Suficiente	19,42
	Bastante	20,87
	Mucha	36,6

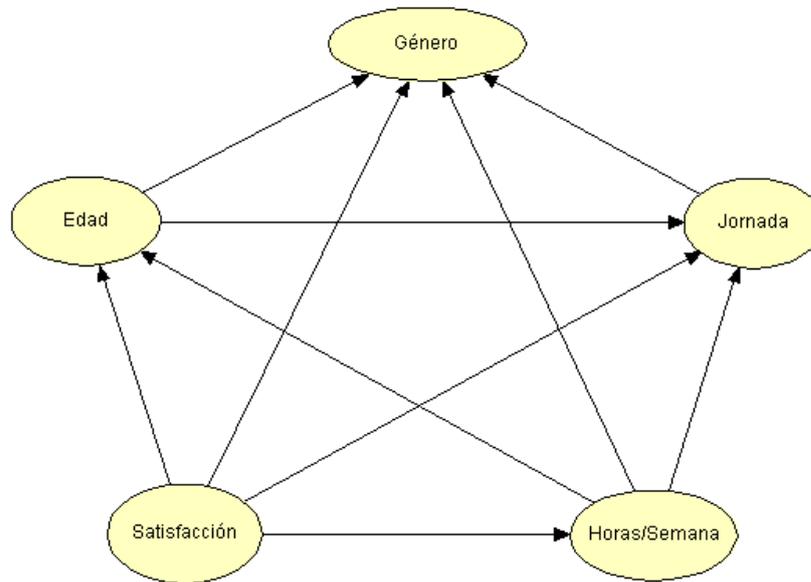
En el caso de Dinamarca tenemos unas altas tasas de satisfacción siendo ligeramente superior en los hombres. Este país es el que más altas tasas de satisfacción tenía de todos. De igual modo es uno de los que menos diferencia entre géneros tiene.

En general, cuanto mayor sea el grado de satisfacción entre la población trabajadora menores son las diferencias percibidas entre géneros.



### 6.2.3 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, EDAD, SATISFACCIÓN, TIPO DE JORNADA Y NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA:

A continuación se realiza una red para estudiar cómo afecta el número de horas trabajadas a la semana y el tipo de jornada laboral según géneros en la satisfacción.



**Tabla. Datos de partida influencia de la edad y la jornada laboral sobre la satisfacción.**

Edad		Horas trabajadas/Semana	
<20	3,11	<20	12,92
20-30	19,23	20-30	8,38
30-40	26,87	30-40	51,04
40-50	26,36	40-50	18,18
50-60	19,31	50-60	5,46
>60	5,12	>60	4,01
Jornada		Partida	73,89
		Continua	25,24



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Podemos ver que la mayor parte de la población trabajadora tiene una edad comprendida entre los treinta y los cincuenta años, siendo su jornada laboral de cuarenta horas semanales. El tipo de jornada más frecuente es el tipo partida (mañana y tarde).

**Tabla. Resultados. Influencia de la edad en el número de horas trabajadas a la semana en los hombres.**

Hombres							
Edad	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
<20		22,92	6,69	47,06	13,59	4,67	5,07
20-30		8,83	4,17	51,59	21,03	8,55	5,83
30-40		6,28	3,09	50,99	24,46	8,14	7,04
40-50		6,66	3,07	53,82	22,94	8,19	5,31
50-60		8,44	4,88	51,69	22,61	7,37	5,01
>60		25,2	7,61	34,94	17,92	7,17	7,61

Entre el grupo de población comprendido entre los veinte y los sesenta años no hay diferencias apreciables en el número de horas trabajadas. Es frecuente entre menores de veinte y mayores de sesenta trabajar menos de veinte horas semanales, presumiblemente por compaginar su trabajo con los estudios en el caso de los jóvenes y por reducir la carga de fatigas en el caso de los más mayores.

**Tabla. Resultados. Influencia de la edad en el número de horas trabajadas a la semana en las mujeres.**

Mujeres							
Edad	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
<20		31,93	13,99	35,66	13,99	2,33	2,1
20-30		15,25	10,3	52,9	16,6	2,92	2,03
30-40		15,54	13,67	52,12	13,64	2,79	2,24
40-50		14,84	12,44	53,27	14,3	3,19	1,95
50-60		16,65	13,56	52,29	12,5	3,06	1,94
>60		36,84	15,47	31,1	10,37	3,83	2,39



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



De igual modo en el caso de las mujeres sucede como entre los hombres, jóvenes y los más mayores trabajan menos horas por semana.

**Tabla. Resultados. Variación hombres-mujeres según la influencia de la edad en el número de horas trabajadas a la semana.**

Variación Hombres-Mujeres							
Edad	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
<20		-9,01	-7,3	11,4	-0,4	2,34	2,97
20-30		-6,42	-6,13	-1,31	4,43	5,63	3,8
30-40		-9,26	-10,58	-1,13	10,82	5,35	4,8
40-50		-8,18	-9,37	0,55	8,64	5	3,36
50-60		-8,21	-8,68	-0,6	10,11	4,31	3,07
>60		-11,64	-7,86	3,84	7,55	3,34	5,22

Comparando el estudio anterior entre hombres y mujeres se aprecia que el efecto anteriormente dicho es más acusado entre mujeres que entre hombres siendo también menor el número de horas que trabajan por semana.

**Tabla. Resultados. Influencia del género sobre las horas trabajadas/semana.**

Género	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Hombres		34,84	24,12	49,94	68,5	72,56	74,29
Mujeres	65,16	75,88	50,06	38,5	27,44	25,71	

Teniendo en cuenta el estudio realizado sobre la conciliación laboral, que se realiza a continuación, parece haber una relación entre la mayor dedicación a las cargas familiares y el número de horas trabajadas, de tal forma que las mujeres al dedicar más tiempo a dichas tareas pueden trabajar un menor número de horas.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla. Resultados. Influencia de la edad la satisfacción.**

Edad	Satisfacción	Muy Poca	Poca	Suficiente	Bastante	Mucha
<20		21,15	25,49	16,27	15,62	20,82
20-30		21,08	25,53	17,12	16,23	19,92
30-40		18,84	27,14	18,61	16,17	18,92
40-50		20,06	27,97	18,16	15,78	17,66
50-60		19,64	28,37	18,49	16,45	16,61
>60		20,01	27,83	17,63	15,13	17,76

No se aprecian variaciones significativas entre la edad y la satisfacción, únicamente se puede apreciar una ligera tendencia hacia el pesimismo, ya que se reduce ligeramente la satisfacción según se aumenta la edad.

**Tabla. Resultados. Influencia de la jornada sobre el número de horas trabajadas.**

Jornada	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Partida		10,27	8,19	55,85	16,97	7,77	3,95
Continua	19,93	9,06	37,45	21,82	7,51	4,22	

Es posible observar que las personas que tienen jornada continua hacen de media menos horas a la semana que aquellas que trabajan a jornada partida, aunque se ve que en la franja de más de cuarenta horas trabajadas a la semana hay un ligero repunte, esto puede explicarse por la inclusión del tiempo de desplazamiento a las horas de trabajo (pese a que la encuesta no lo contempla) inconscientemente por el encuestado.

**Tabla Resultados. Influencia del género en la satisfacción según el número de horas trabajadas para jóvenes.**

Trabajadores jóvenes muy satisfechos en función de las horas trabajadas							
Género	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Hombres		29,46	29,07	50,16	61,62	86,76	77,5
Mujeres		70,54	70,93	49,84	38,38	13,24	22,5



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

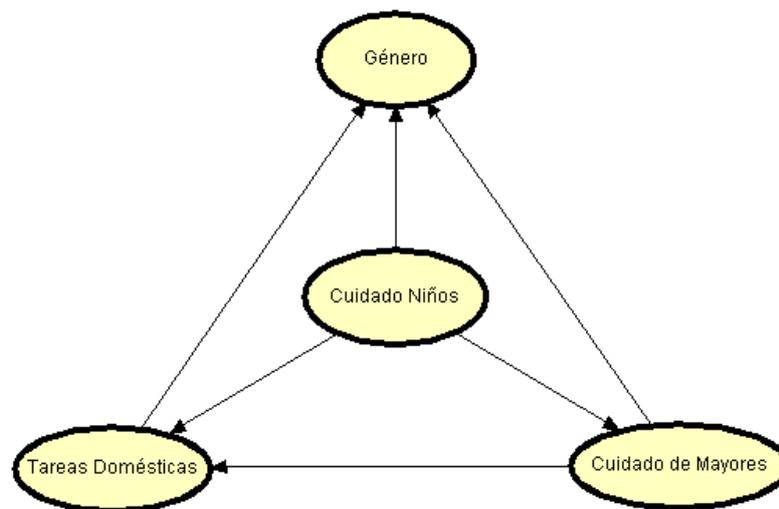
En este estudio tomamos a aquellos trabajadores con un gran nivel de satisfacción, cuya edad sea menor de treinta años y comparamos sus géneros en función de las horas que trabajan a la semana.

Se aprecia que el porcentaje de hombres jóvenes satisfechos es mayor cuando trabajan muchas horas a la semana y por el contrario el porcentaje de mujeres satisfechas es mayor cuando trabajan pocas horas a la semana.



#### 6.2.4 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, TAREAS DOMÉSTICAS, CUIDADO DE LOS HIJOS Y MAYORES:

Esta red nos va a permitir realizar un estudio sobre las cargas familiares y el género, como ya se vio en los estudios descriptivos hay una gran influencia del género con el conjunto de estas variables. Veamos ahora si existen interrelaciones entre ellas.



**Tabla. Datos de partida influencia del género en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y mayores.**

	Cuidado Hijos	Cuidado Mayores	Tareas Domésticas
Nada	67,28	95,05	55,11
Menos de 1 h/día	4,99	1,47	11,17
De 1 a 2 h/día	6,89	1,28	17,17
De 2 a 3 h/día	4,84	0,53	8,79
Más de 3 h/día	16	1,67	7,77

Es posible apreciar que hay un porcentaje muy alto de trabajadores que no dedican tiempo ni a tareas domésticas ni al cuidado de los hijos y mayores. En este estudio nos centraremos en aquellas personas que si que le dedican tiempo y compararemos por géneros la distribución de ese tiempo.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Dedicación del tiempo al cuidado de los hijos por géneros.**

<b>Cuidado de los hijos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Nada	56,79	43,21
Menos de 1 h/día	51,62	48,38
De 1 a 2 h/día	45,82	54,18
De 2 a 3 h/día	37,05	62,95
Más de 3 h/día	27,52	72,48

Vemos que es directamente proporcional el género a las horas dedicadas al cuidado de los niños. Cuantas más horas se les dedique mayor es el porcentaje de mujeres que lo empleen.

**Tabla Resultados. Dedicación del tiempo al cuidado de personas mayores por géneros.**

<b>Cuidado mayores</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Nada	51,06	48,94
Menos de 1 h/día	35,52	64,68
De 1 a 2 h/día	31,93	68,07
De 2 a 3 h/día	32,28	67,72
Más de 3 h/día	30,18	69,82

En el caso del cuidado a las personas mayores el tiempo dedicado es uniforme entre géneros. Un tercio del tiempo dedicado al cuidado de personas mayores es desempeñado por hombres.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Dedicación del tiempo a las tareas domésticas.**

Tareas domésticas	Hombres	Mujeres
Nada	71,5	28,5
Menos de 1 h/día	45,11	54,89
De 1 a 2 h/día	22,92	77,08
De 2 a 3 h/día	11,12	88,88
Más de 3 h/día	10,07	89,93

Es muy significativo que siete de cada diez hombres no dediquen nada de tiempo a las tareas domésticas. Vemos que casi este porcentaje aumenta mucho si nos vamos a más de una hora al día.

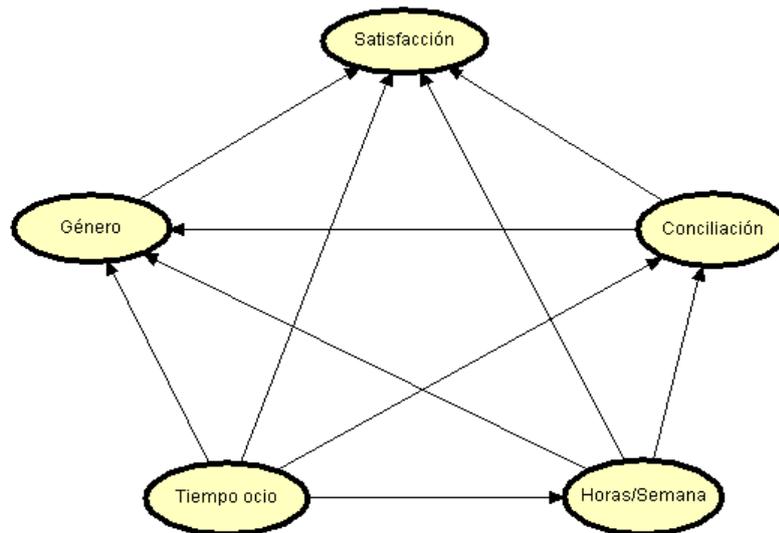
**Tabla Resultados. Dedicación del tiempo a las tareas domésticas de mujeres que dedican más de dos horas diarias al cuidado de los hijos.**

Tareas domésticas	Mujeres >2h/día hijos
Nada	6,75
Menos de 1 h/día	12,06
De 1 a 2 h/día	37,5
De 2 a 3 h/día	28,54
Más de 3 h/día	15,15

Vemos que la dedicación del tiempo al cuidado de los hijos no es exclusiva para las mujeres. Ocho de cada diez mujeres que dedican más de dos horas al cuidado de los niños de igual modo dedican más de dos horas a las tareas domésticas. Hay que recordar que la muestra poblacional incluye únicamente a mujeres que están trabajando, por lo que además del cuidado de niños y tareas domésticas han de realizar su jornada laboral.



### 6.2.5 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, SATISFACCIÓN, HORAS/SEMANA, TIEMPO OCIO Y CONCILIACIÓN.



Veamos la influencia del género en el tiempo dedicado al deporte, cultura y ocio disponible según las horas trabajadas a la semana, conciliación laboral y la satisfacción.

**Tabla. Datos de partida. Cultura, deporte y ocio**

	Tiempo Ocio
Nada	36,26
Menos de 1 h/día	13,52
De 1 a 2 h/día	26,51
De 2 a 3 h/día	7,47
Más de 3 h/día	6,34

Se entiende por ocio actividades deportivas, culturales, o simplemente ocio realizadas en horario no laboral y fuera del hogar. Resulta muy sorprendente que un 36% de la población trabajadora no realiza nunca ningún tipo de actividad fuera de su hogar y que solamente un seis por ciento dedique más de una hora diaria.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Relación entre el número de horas de ocio y la satisfacción.**

Tiempo ocio	Satisfacción	Muy Poca	Poca	Suficiente	Bastante	Mucha
Nada		29,46	26,22	17,24	14,35	12,08
Menos de 1 h/día		22,28	27,84	19,86	17,49	12,29
De 1 a 2 h/día		17,34	23,87	22,73	19,46	16,37
De 2 a 3 h/día		15,76	23,23	21,67	21,38	17,76
Más de 3 h/día		14,56	23,94	19,25	21,73	20,11

Según este estudio es posible demostrar que existe una relación directa entre el número de horas dedicadas al ocio y la satisfacción, de tal manera que aquellas personas que dedican más horas al ocio están más satisfechas con su trabajo, esto hay que completarlo con un estudio sobre la disponibilidad de las horas de ocio en función de las horas que se trabajen a la semana como veremos a continuación.

**Tabla Resultados. Relación entre las horas trabajadas y las horas de ocio.**

Horas Semana	Tiempo de ocio	Nada	< 1 h/día	1 a 2 h/día	2 a 3 h/día	> 3 h/día
<20		38,07	5,55	12,13	25,4	7,25
20-30		31,19	4,18	12,78	32,11	8,52
30-40		34,97	5,7	13,3	27,31	7,87
40-50		35,38	6,36	15,35	26,54	7,4
50-60		42,29	6,17	14,92	21,64	5,49
>60		53,19	5,8	12,18	14,71	3,95

Como es comprensible, cuantas más horas se trabajen es menor el tiempo disponible para poder realizar cualquier tipo de actividad de ocio. En la tabla anterior vemos como se cumple dicho inevitable axioma. Esto se cumple indistintamente del género.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Relación entre la conciliación laboral y las horas de ocio.**

Conciliación	Tiempo ocio	Nada	< 1 h/día	1 a 2 h/día	2 a 3 h/día	> 3 h/día
Muy mala		46,34	6,96	11,85	18,45	5,04
Mala		39,4	6,58	14,72	23,98	6,1
Buena		35,92	6,06	14,01	26,52	7,15
Muy Buena		33,25	4,52	12,43	29,28	9,09

De igual modo como en el caso anterior existe una relación directa entre aquellas personas que tienen una buena conciliación laboral y el tiempo que dedican a actividades de ocio.

**Tabla Resultados. Comparativa entre géneros de trabajadores con jornada laboral estándar satisfechos con su trabajo.**

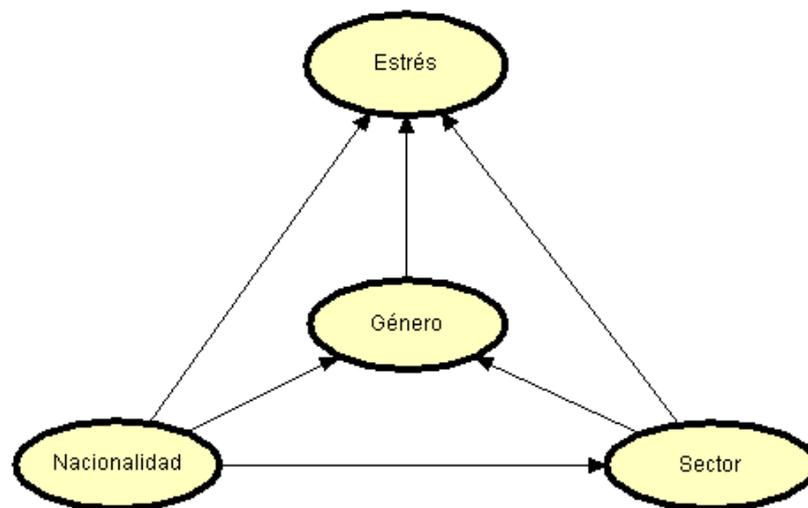
Género	Ocio	Nada	< 1 h/día	1 a 2 h/día	2 a 3 h/día	> 3 h/día
Hombres		26,84	5,09	13,19	33,33	10,24
Mujeres		30,94	6,46	14,5	29,15	8,11

Con el fin de realizar una comparativa entre géneros del tiempo dedicado a actividades de ocio, seleccionamos previamente aquellos trabajadores satisfechos con una jornada laboral estándar (entre treintaicinco y cuarenta horas semanales). Podemos ver que no hay diferencias significativas entre géneros del tiempo que dedican a actividades de ocio.



### 6.2.6 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, NACIONALIDAD, SECTOR Y ESTRÉS.

El estrés es un factor que influye mucho en la calidad de vida de los trabajadores. De igual modo repercute en otras variables directamente como el número de bajas por enfermedad laboral. Veamos cómo se distribuye por países su impacto, según el género y el sector laboral.



Según los indicadores tomados para la evaluación del estrés, basados en los estudios vistos anteriormente, el 16.47% de la población trabajadora encuestada sufre de problemas relacionados con el estrés. Este porcentaje varía mucho entre las distintas nacionalidades en las que se realizó la encuesta como veremos a continuación.

Para el resto de variables ya conocemos la composición de los encuestados, ya que han sido vistos en modelos anteriores de estudio.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Porcentajes de estresados según la nacionalidad y el género.**

Nacionalidad	% Estresados	Hombres	Mujeres
Austria	6,74	8,66	4,96
Bélgica	12,66	11,57	13,51
Chipre	20,83	21,94	19,28
Republica Checa	10,42	11,81	9,22
Alemania	6,97	8,47	5,26
Dinamarca	9,94	7,31	12,2
Estonia	33,39	30,12	35,69
España	9,93	10,14	9,73
Finlandia	13,03	13,9	12,31
Francia	15,14	15,35	14,96
Grecia	37,66	40,85	33,17
Hungría	17,68	17,86	17,51
Irlanda	8,62	8,73	8,49
Italia	13,93	14,71	13,15
Lituania	28,42	31,47	26,64
Luxemburgo	18,5	16,18	21,65
Letonia	28,81	22,41	33,17
Holanda	8,29	10,6	6,1
Malta	17	16,33	18,27
Polonia	19,4	19,6	19,23
Portugal	17,7	20	15,62
Suecia	14,16	10,65	18,02
Eslovenia	25,33	18,37	31,55
Eslovaquia	24,71	25,49	24,06
Reino Unido	6,14	5,99	6,28
Noruega	9,9	9,65	10,14
Suiza	4,52	4,76	4,2
Bulgaria	22,03	17,93	25,4
Croacia	16,62	15,33	17,65
Rumania	23,93	22,93	24,95
Turquía	21,97	18,54	39,88



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Según el estudio el país con mayor porcentaje de trabajadores estresados es Grecia con un 37.66%, seguida por Estonia (33.39%), Letonia (28.81%) y Lituania (28.41%). En el extremo opuesto tenemos a Suiza (4.52%), Reino Unido (6.14%) y Austria (6.74%).

Si nos fijamos en los géneros vemos que apenas hay diferencias significativas entre ambos (siendo muy ligeramente superior en las mujeres), con las excepciones de países como Turquía en la que la población femenina estresada es muy superior (39.88% frente a un 18,54%) como en el caso de Eslovenia (31.55% de las mujeres frente a un 18.37%).

Veamos ahora el impacto del estrés en el sector público y privado según nacionalidades. Frente a lo generalmente considerado el sector público tiene un ligero porcentaje mayor de trabajadores con síntomas de estrés, aunque la diferencia no es significativa (un 18.54% del público frente a un 15.91% del privado).

Por países los que tienen una mayor diferencia entre sectores son Chipre y Portugal con una diferencia de un diez por ciento, señalar que en España la diferencia es también significativa casi doblando el porcentaje de trabajadores con síntomas de estrés en el sector público al privado.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



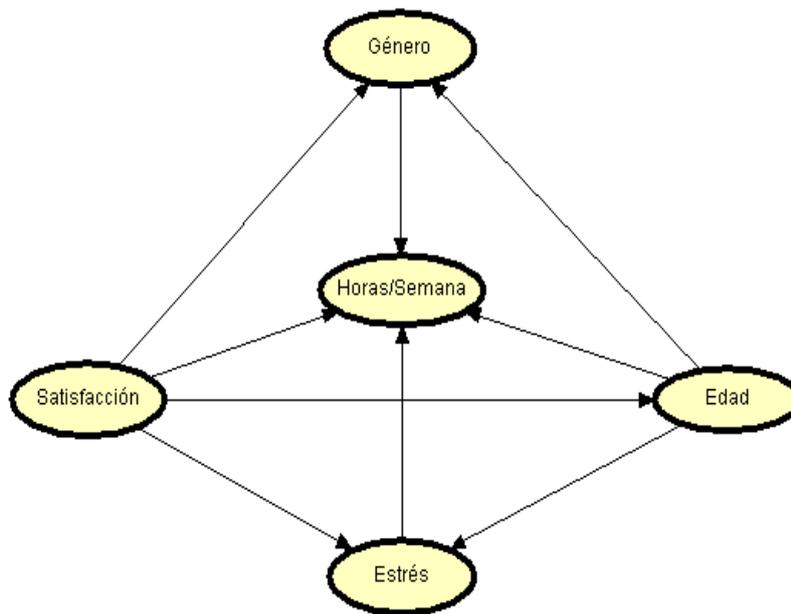
**Tabla Resultados. Porcentaje de estresados según nacionalidad y sector  
laboral.**

Nacionalidad	% Estresados	Público	Privado
Austria	6,74	6,99	7,13
Bélgica	12,66	15,85	11,04
Chipre	20,83	29,03	18,41
Republica Checa	10,42	9,68	10,92
Alemania	6,97	10,6	6,05
Dinamarca	9,94	11,23	8,98
Estonia	33,39	30	32,53
España	9,93	16,36	8,66
Finlandia	13,03	13,78	13,16
Francia	15,14	15,58	14,69
Grecia	37,66	35,35	38,08
Hungría	17,68	20,28	16,81
Irlanda	8,62	10,71	7,52
Italia	13,93	21,46	12,21
Lituania	28,42	24,54	30,16
Luxemburgo	18,5	22,1	16,53
Letonia	28,81	35,34	25,74
Holanda	8,29	5,63	8,06
Malta	17	22,73	13,28
Polonia	19,4	22,77	17,16
Portugal	17,7	25,91	15,46
Suecia	14,16	15,86	12,45
Eslovenia	25,33	28,82	24,14
Eslovaquia	24,71	25,47	23,15
Reino Unido	6,14	8,52	4,1
Noruega	9,9	9,88	9,61
Suiza	4,52	5,98	4,29
Bulgaria	22,03	21,31	21,68
Croacia	16,62	19,5	13,67
Rumania	23,93	19,11	25,12
Turquía	21,97	14,41	22,72



### 6.2.7 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, SATISFACCIÓN, HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, EDAD Y ESTRÉS.

En este estudio vamos a analizar que influencia tiene en la satisfacción el número de horas trabajadas en los síntomas del estrés a través de la edad y el género.



Los datos de partida son conocidos de estudios anteriores por lo que no es necesario repetirlos.

**Tabla Resultados. Influencia del número de horas trabajadas sobre el estrés.**

Horas/Semana	Porcentaje de estresados
<20	11,44
20-30	12,98
30-40	15,27
40-50	19,16
50-60	24,73
>60	31,87



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Como cabe suponer de manera intuitiva el estrés es relación directa de la actividad laboral, de manera que a mayor número de horas trabajadas mayor es el porcentaje de incidencia del estrés.

**Tabla Resultados. Influencia de la edad sobre el estrés.**

Edad	Porcentaje de estresados
<20	7,59
20-30	14,3
30-40	17,03
40-50	18,71
50-60	17,52
>60	11,64

Vemos que por edades existe un mayor porcentaje de estresados en los grupos de edad comprendidos entre los treinta y los sesenta, presumiblemente debido al peso de las responsabilidades, las cuales son mayores según avanza la vida laboral, a lo que hay que añadir el de las que no tienen que ver con aspectos del trabajo como las cargas familiares.

**Tabla Resultados. Influencia del estrés sobre la satisfacción.**

Satisfacción	Porcentaje de estresados
Muy Poca	26,89
Poca	17,93
Suficiente	13,95
Bastante	11,13
Mucha	8,58

Estudiemos ahora como el estrés influye sobre la satisfacción. Se aprecia que cuanto menor es el porcentaje de trabajadores con síntomas de estrés mayor es la satisfacción laboral.



**Tabla Resultados. Porcentaje de estrés en la población de hombres con jornada laboral estándar en función de la edad y la satisfacción.**

Hombres con una jornada estándar							
Satisfacción	Edad	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Muy Poca		15,1	19,4	25,8	<b>29,4</b>	25,9	16,2
Poca		6,95	12,6	15,2	16,8	17,2	12,4
Suficiente		6,42	10,1	11	13,5	10,8	6,5
Bastante		5,34	6,33	10,5	8,18	8,52	6,55
Mucha		1,72	4,85	6,36	7,44	9,18	3,32

Relacionando las variables anteriores y partiendo de la población masculina con una jornada laboral estándar (entre treinta y cuarenta horas semanales) vemos que la mayor incidencia se da en el colectivo de edad comprendida entre los cuarenta y los cincuenta con muy poca satisfacción laboral.

**Tabla Resultados. Porcentaje de estrés en la población de mujeres con jornada laboral estándar en función de la edad y la satisfacción.**

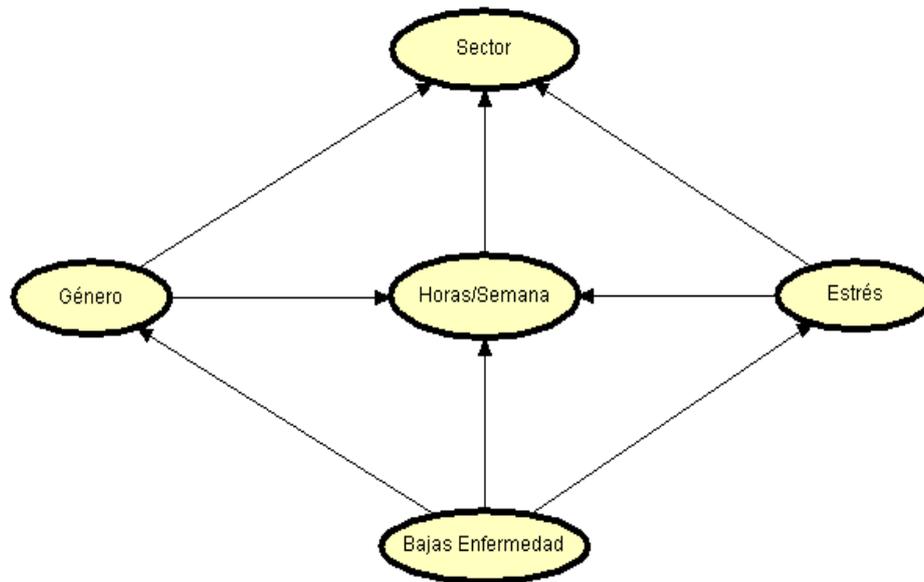
Mujeres con una jornada estándar							
Satisfacción	Edad	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Muy Poca		16,3	22,3	28,1	<b>34,6</b>	27,4	14
Poca		12,6	19,8	18,2	21,9	22,1	9,8
Suficiente		1,1	10,8	16	16,7	15	7,72
Bastante		0,8	10,2	13,9	10,7	10,8	3,34
Mucha		3,28	4,85	9,18	11,4	10,3	3,11

Como en el caso de los hombres el colectivo con mayor incidencia del estrés es el comprendido entre los cuarenta y los cincuenta, de tal manera que una de cada tres mujeres trabajadoras con una jornada laboral estándar sufren síntomas de estrés. La incidencia del estrés es mayor en todos los grupos de edad y para todos los niveles de satisfacción que en los hombres.



### 6.2.8 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, SECTOR, HORAS TRABAJADAS POR SEMANA, ESTRÉS Y BAJAS POR ENFERMEDAD.

Se pretende analizar la influencia que los síntomas del estrés tienen sobre las bajas por enfermedad, en función del género, según sectores y horas trabajadas por semana.



De la población encuestada tan solo una quinta parte de la población contestó haber tenido bajas a la pregunta del número de días de bajas por enfermedad en los últimos doce meses. Dentro de los que contestaron la distribución fue la siguiente.

**Tabla Datos de partida del número de días de baja por enfermedad.**

Bajas por enfermedad	
Sin bajas	78,92
Menos de una semana	14,5
Menos de dos semanas	2,11
Menos de un mes	1,34
Menos de tres meses	0,91
Más de tres meses	0,36



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



El número de días de baja depende de la gravedad de la enfermedad sufrida. No tenemos datos de los tipos de enfermedad sufrida en cada caso, únicamente de su duración.

**Tabla Resultados. Porcentaje de estrés según bajas**

Porcentaje de estrés según bajas	
Sin bajas	14,58
Menos de una semana	15,69
Menos de dos semanas	42,17
Menos de un mes	49,25
Menos de tres meses	47,21
Más de tres meses	49,53

Resulta evidente la relación existente entre el número de bajas y el porcentaje de estrés de los trabajadores que las han sufrido, aumentando dicha proporción al aumentar la duración de la baja. Esto no significa que las bajas por enfermedad se debieran a casos de estrés, si no que aquellas personas que tienen síntomas de estrés son más propensas a enfermar.

**Tabla Resultados. Bajas según géneros.**

<b>Hombres</b>	Sin bajas	80,65
	Menos de una semana	13,02
	Menos de dos semanas	2,11
	Menos de un mes	1,24
	Menos de tres meses	0,83
	Más de tres meses	0,34
<b>Mujeres</b>	Sin bajas	77,17
	Menos de una semana	15,89
	Menos de dos semanas	2,11
	Menos de un mes	1,44
	Menos de tres meses	0,99
	Más de tres meses	0,39



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



No existen diferencias apreciables en la incidencia por géneros de las bajas por enfermedad.

**Tabla Resultados. Número de Bajas según Horas Trabajadas por Semana.**

Bajas por enfermedad	Horas Semana	<20	20-30	30-40	40-50	50-60	>60
Sin bajas		83,53	76,93	76,18	80,23	85,79	87,71
Menos de una semana		11,54	17,05	16,51	13,28	7,89	6,57
Menos de dos semanas		1,26	2,08	2,28	2,19	2,4	1,97
Menos de un mes		0,91	1,38	1,43	1,36	1,41	1,34
Menos de tres meses		0,74	0,78	1,06	0,74	0,78	0,7
Más de tres meses		0,4	0,25	0,39	0,25	0,37	0,51

Entre los grupos de trabajadores de jornada estándar y que más horas dedican por semana hay una diferencia significativa en el porcentaje de los que nunca sufren bajas. De tal manera que aquellos trabajadores que dedican más horas por semana suelen enfermar menos que los otros. Disminuye de igual modo el porcentaje de aquellos que están menos de una semana de baja, manteniéndose similar la proporción de los que sufren bajas de mayor gravedad.

**Tabla Resultados. Porcentaje de Bajas por Enfermedad según Sectores.**

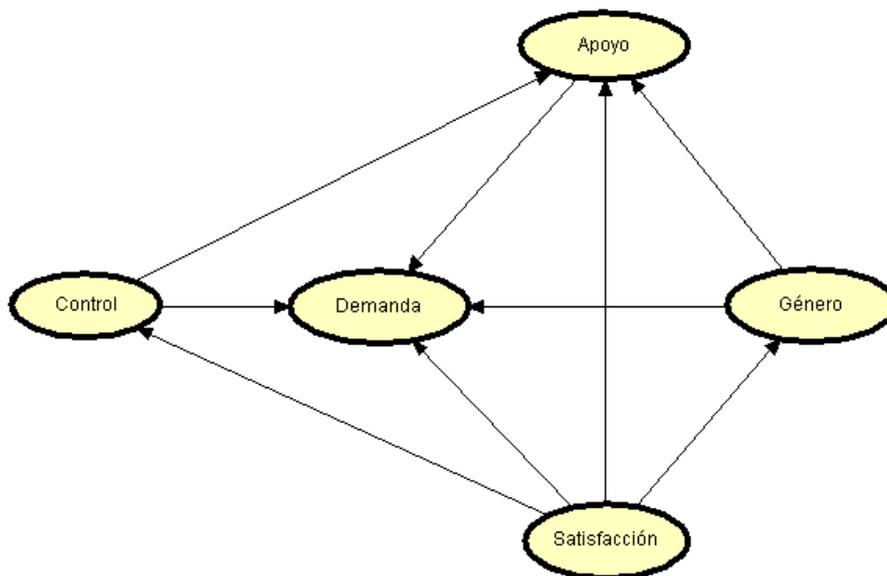
Bajas por enfermedad	Sector	Público	Privado-Público	Privado	ONG
Sin bajas		77,38	77,75	79,62	78,88
Menos de una semana		15,5	15,04	13,97	15,28
Menos de dos semanas		2,23	2,29	2,06	1,82
Menos de un mes		1,46	1,48	1,29	1,14
Menos de tres meses		1,01	1,03	0,86	0,77
Más de tres meses		0,38	0,4	0,35	0,29

No existen diferencias entre sectores en el número de bajas por enfermedad. Los porcentajes son prácticamente idénticos.



### 6.2.9 MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, SATISFACCIÓN DEMANDA LABORAL, CONTROL Y APOYO SOCIAL.

Mediante este estudio vamos a realizar un análisis de las influencias existentes entre las distintas variables pertenecientes al grupo de cargas laborales así como la posible repercusión del género en ellas. Como forma de evaluación se introduce la satisfacción.



**Tabla Datos. Datos de partida de las cargas laborales.**

Demanda		Control		Apoyo Social	
Muy alta	22,35	Muy bajo	15,51	Muy alto	34,93
Alta	21,89	Bajo	12,55	Alto	8,85
Moderada	19,82	Alto	17,84	Moderado	16,25
Baja	20,33	Muy alto	51,62	Bajo	19,17
Muy baja	15,61			Muy bajo	17,93

Como ya vimos en los estudios descriptivos, en la variable demanda la distribución es bastante homogénea entre grupos, con una ligera tendencia hacia los grupos de alta demanda. Respecto al control vemos que hay mayor proporción de trabajadores dentro de los grupos de alto control sobre la realización de sus tareas. Por último respecto al apoyo social se observa mayor representación de los grupos de alto apoyo social.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Influencia de la demanda sobre la satisfacción.**

Demanda	Satisfacción	Muy Poca	Poca	Suficiente	Bastante	Mucha
Muy alta		26,84	23,56	17,44	16,28	16,02
Alta		21,87	24,73	19,84	18,18	14,97
Moderada		19,67	25,26	20,49	19,20	15,03
Baja		19,66	25,49	20,09	19,49	14,81
Muy baja		22,26	24,95	20,01	16,58	15,28

La repercusión de la demanda laboral, como forma de medir el grado de exigencia sobre el trabajo realizado, no presenta relación significativa sobre el grado de satisfacción de los trabajadores.

**Tabla Resultados. Influencia del control sobre la satisfacción.**

Control	Satisfacción	Muy Poca	Poca	Suficiente	Bastante	Mucha
Muy bajo		34,93	28,08	16,81	11,79	7,91
Bajo		28,77	28,12	18,76	14,49	9,61
Alto		20,47	27,42	20,96	17,73	13,22
Muy alto		17,20	21,94	20,02	20,82	19,59

Por el contrario podemos comprobar que existe una relación directa entre el control sobre las tareas propias a realizar y el grado de satisfacción de manera que cuanto más bajo sea la capacidad de decisión que tiene el trabajador para organizar su trabajo peor será su satisfacción.

**Tabla Resultados. Relación entre el apoyo social y la satisfacción.**

Apoyo Social	Satisfacción	Muy Poca	Poca	Suficiente	Bastante	Mucha
Muy alto		12,68	20,68	20,33	22,56	23,51
Alto		15,94	26,19	21,77	20,64	15,46
Moderado		20,11	27,99	21,34	18,77	11,56
Bajo		27,94	27,84	19,45	14,69	9,57
Muy bajo		37,59	26,15	15,77	11,26	8,71

Vemos de igual modo que cuanto mayor apoyo social por parte de compañeros y jefes reciba un trabajador mayor será su grado de satisfacción. Resultado coherente y previsible.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Influencia de la demanda según géneros.**

Demanda	Género	Hombres	Mujeres
Muy alta		57,86	42,14
Alta		55,45	44,55
Moderada		52,90	47,10
Baja		44,49	55,51
Muy baja		35,52	64,48

En la tabla anterior se puede comprobar que hay un mayor grado de demanda percibida por parte de los hombres que entre las mujeres. Esto completa el estudio descriptivo y se analizará en las conclusiones.

**Tabla Resultados. Influencia de la demanda según géneros en los trabajadores que tienen muy alto apoyo social y control.**

Apoyo social muy alto y control muy alto			
Demanda	Género	Hombres	Mujeres
Muy alta		57,15	42,85
Alta		54,76	45,24
Moderada		52,55	47,45
Baja		39,75	60,25
Muy baja		30,11	69,89

El efecto que hemos visto anteriormente se intensifica si nos vamos a los grupos que tienen un muy alto apoyo social y un muy alto control, llegando a darse un porcentaje del setenta por ciento de mujeres con muy baja demanda laboral.

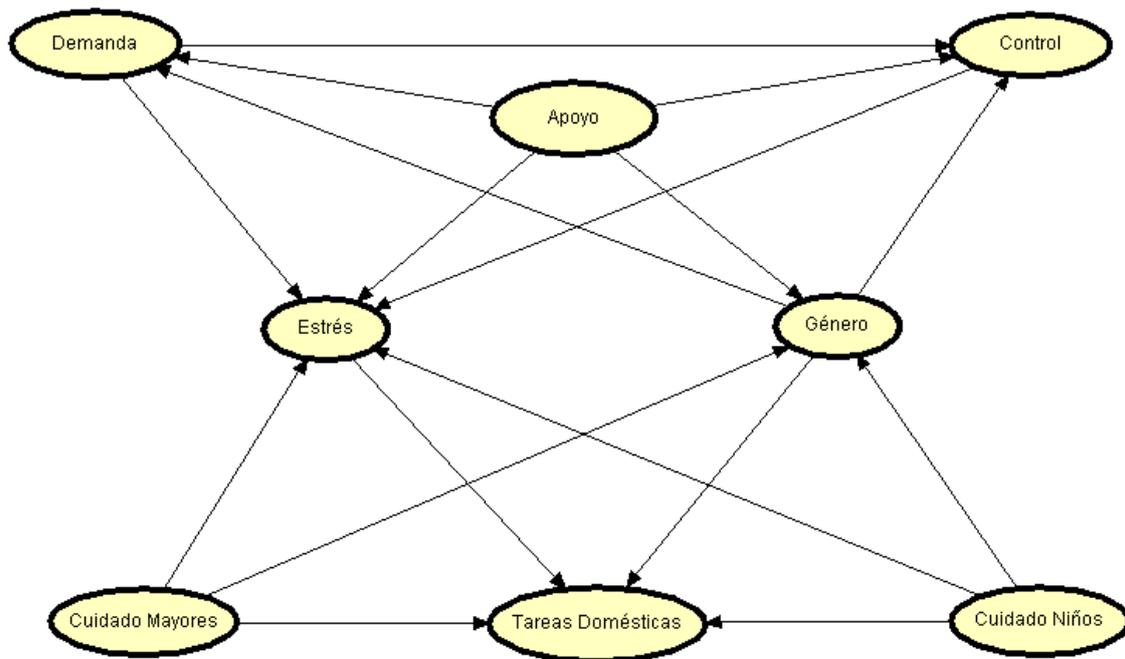
A la vista de los resultados puede decirse que las mujeres son más sensibles al apoyo social y el control sobre sus actividades a la hora de percibir la demanda laboral.



### 6.2.10 *MODELO DE RED BAYESIANA: GÉNERO, ESTRÉS, CARGAS FAMILIARES Y CARGAS LABORALES.*

En este último modelo se realiza un estudio sobre la repercusión de las cargas laborales y las familiares sobre el estrés para tratar de ver cuales son las que mayor repercusión tienen sobre el mismo, además realizaremos una comparativa entre géneros.

Por un lado tenemos las cargas familiares: cocinar y tareas domésticas, cuidado de los hijos y cuidado de las personas mayores. Por el otro tenemos las cargas laborales: demanda, control y apoyo social.



Los datos de partida son conocidos ya de modelos anteriores por lo que no es necesario volver a reproducirlos aquí. Veamos en primer lugar como afectan al estrés las cargas familiares.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Influencia de las cargas familiares sobre el estrés.**

Porcentaje de Estrés	Cuidado Niños	Cuidado Mayores	Tareas Domésticas
Nada	15,68	16,08	16,14
Menos de 1 hora/día	21,36	32,77	15,57
De 1 a 2 horas/día	21,80	32,75	17,49
De 2 a 3 horas/día	19,38	38,37	18,83
Más de 3 horas/día	17,68	29,42	20,29

Para las tareas domésticas se detecta un ligero aumento del porcentaje de incidencia del estrés mayor cuantas más horas se dediquen a dicha actividad. Para el cuidado de los hijos hay de igual modo un ligero aumento. Es en el cuidado de las personas mayores donde la tasa de estrés se duplica y en algunos casos llega a alcanzar casi el cuarenta por ciento.

**Tabla Resultados. Influencia de las cargas laborales sobre el estrés.**

Porcentaje de estrés					
Demanda		Control		Apoyo Social	
Muy alta	28,24	Muy bajo	18,53	Muy alto	14,04
Alta	18,01	Bajo	20,31	Alto	16,47
Moderada	14,02	Alto	17,89	Moderado	16,75
Baja	11,87	Muy alto	15,09	Bajo	19,77
Muy baja	9,20			Muy bajo	19,66

El porcentaje de incidencia del estrés en la población trabajadora se reduce en función del apoyo social que se reciba, de tal manera que cuando éste es alto el porcentaje es menor que cuando es bajo. El control de igual modo afecta en el porcentaje de estrés aunque muy ligeramente. A mayor control menor porcentaje de estrés. La demanda como se podía prever es la variable de las cargas laborales que más afecta al porcentaje de estrés. Cuando hay un alto nivel de exigencia se llega a triplicar la tasa de estrés con respecto a los trabajos en los que es menor.

Comparando las distintas variables de los distintos grupos según sus porcentajes de estrés vemos que el mayor porcentaje se alcanza en aquellos trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de personas mayores. La segunda causa de estrés es la demanda laboral seguida a gran distancia por el cuidado de los hijos.



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



**Tabla Resultados. Porcentajes de estrés de las cargas familiares según géneros.**

Hombres			
Porcentaje de Estrés	Cuidado Niños	Cuidado Mayores	Tareas Domésticas
Nada	16,10	16,60	16,92
Menos de 1 hora/día	21,71	34,26	15,58
De 1 a 2 horas/día	22,61	35,15	17,34
De 2 a 3 horas/día	20,22	35,03	<b>24,07</b>
Más de 3 horas/día	18,31	30,02	<b>25,32</b>

Mujeres			
Porcentaje de Estrés	Cuidado Niños	Cuidado Mayores	Tareas Domésticas
Nada	15,12	15,54	14,22
Menos de 1 hora/día	20,98	31,91	15,56
De 1 a 2 horas/día	21,10	31,64	17,54
De 2 a 3 horas/día	18,89	39,95	18,06
Más de 3 horas/día	17,44	29,14	19,59

Con respecto a la media apenas hay variaciones entre géneros en el grado de incidencia del estrés según las cargas familiares exceptuando las tareas domésticas en los grupos de más de dos horas al día dedicadas a ellas donde se aprecia un mayor porcentaje de incidencia en los hombres respecto a las mujeres.

**Tabla Resultados. Porcentaje de estrés de las cargas laborales según géneros.**

Porcentaje de estrés en hombres					
Demanda		Control		Apoyo Social	
Muy alta	27,61	Muy bajo	18,00	Muy alto	14,36
Alta	17,15	Bajo	20,13	Alto	16,27
Moderada	13,64	Alto	18,10	Moderado	16,78
Baja	11,28	Muy alto	15,85	Bajo	19,82
Muy baja	8,98			Muy bajo	19,98



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



<b>Porcentaje de estrés en mujeres</b>					
<b>Demanda</b>		<b>Control</b>		<b>Apoyo Social</b>	
Muy alta	29,10	Muy bajo	19,05	Muy alto	13,74
Alta	19,07	Bajo	20,48	Alto	16,66
Moderada	14,45	Alto	17,70	Moderado	16,72
Baja	12,35	Muy alto	14,29	Bajo	19,72
Muy baja	9,32			Muy bajo	19,32

En cuanto a la demanda, es ligeramente superior el porcentaje de incidencia del estrés entre los hombres que entre las mujeres. Para el control y el apoyo social los porcentajes son muy similares no presentando diferencias significativas.



## 7 *CONCLUSIONES:*

A lo largo de este proyecto se han realizado distintos estudios para poder detectar las diferencias existentes en cuanto al género de las condiciones de trabajo y se han analizado las interrelaciones de las distintas variables empleadas. Los resultados obtenidos han revelado las siguientes conclusiones.

Utilizando la variable satisfacción laboral para poder hacer una ponderación de la calidad de las condiciones de trabajo se han constatado grandes diferencias entre los distintos Estados Miembros de la Unión Europea. Los países en los que la población trabajadora tiene mejores condiciones de trabajo son los que más tiempo llevan formando parte de la Unión Europea, exceptuando los países nórdicos de reciente incorporación.

La inmigración, que ha crecido en la última década, refleja que es en esos mismos países donde hay buenas condiciones de trabajo donde más satisfechos están. Esto implica que las buenas condiciones de trabajo son una forma de integración de la población inmigrante en la sociedad.

Existen otras variables que influyen no obstante en la satisfacción laboral. Algunas de ellas no hacen distinción de género. El estrés afecta muy negativamente y sus efectos pueden ser paliados por el tiempo dedicado a actividades de cultura, deporte y ocio, el apoyo recibido por compañeros y jefes y el control propio sobre las tareas a realizar. Por géneros cabe destacar que a los hombres les influye positivamente el número de horas trabajadas a la semana, dándose el caso de estar más satisfechos cuantas más horas trabajen. En las mujeres una variable clave que influye en su satisfacción es la conciliación laboral. Los peores porcentajes de satisfacción entre mujeres se dan en aquellas que no gozan de una buena conciliación.

En el conjunto de la Unión Europea los trabajadores tienden a estar más bien insatisfechos con sus condiciones laborales. Se ha detectado una pequeña mayor satisfacción entre los hombres, aunque esto no se cumple para todos los países ya que hay algunos como Suecia o Suiza en los que la satisfacción entre las mujeres es bastante superior a la de los hombres. Estos países cuentan con fuertes políticas de incentivar la natalidad y la conciliación laboral de las mujeres trabajadoras. De esto se desprende que dichas políticas pueden ser una buena manera de incentivar la satisfacción laboral entre las mujeres en aquellos países en los que se requiera.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



Tradicionalmente se ha considerado que los trabajadores del sector público cuentan con condiciones de trabajo mejores que en el sector privado pero, a raíz de los resultados obtenidos en este proyecto, no se reflejan en una mayor satisfacción por parte de los empleados públicos. Cada sector cuenta con sus características propias y en algunos casos, como en el de la conciliación laboral, es muy superior en el público que en el privado. Por el contrario se ha detectado un mayor porcentaje de estrés en el sector público, resultado que es interesante y que requeriría de un estudio más amplio. El porcentaje de mujeres trabajando en el sector público es muy superior al de los hombres y en el privado se da el caso contrario.

Según los estudios previamente consultados antes de realizar el proyecto, véase la revisión bibliográfica, las condiciones de trabajo afectan de distinta manera a los grupos de edad. En este proyecto ha sido posible detectar una tendencia hacia el inconformismo por parte de los grupos de mayor edad, traducido en una menor satisfacción. La mayor parte de la población trabajadora tiene edades comprendidas entre los treinta y los cincuenta años explicable gracias a la dificultad de los jóvenes a acceder al mercado laboral y a la imposibilidad de los más mayores a incorporarse a un nuevo puesto de trabajo. Este efecto es más acusado entre las mujeres.

Debido al entorno laboral actual, cada vez más competitivo, se genera una mayor exigencia a todos los niveles. Esta mayor exigencia da como resultado un aumento de las cargas laborales, que analizaremos más adelante. La manifestación cuantificable del grado de exigencia es el porcentaje de población trabajadora con síntomas de estrés.

La degradación de las condiciones laborales origina problemas de estrés que a su vez repercute en la calidad de vida de los trabajadores manifestándose en su nivel de satisfacción. Esto es apreciable en los niveles de estrés según nacionalidades, sucediendo que los porcentajes de estrés más altos se dan en los países de reciente incorporación a la Unión Europea (sobre todo en los países de la Europa de Este).

Por edades hay una mayor incidencia del estrés entre los treinta y los cincuenta años. Esto no guarda relación con que sean los que mayor porcentaje de población contengan, ya que su estudio ha sido individualizado, si no que se debe al peso de las responsabilidades. Estos grupos de edad concentran mayores cargas laborales y familiares.



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



La repercusión más relevante observada del estrés se da sobre las bajas por enfermedad, concluyéndose que muchas de las bajas que se producen tienen que ver con manifestaciones físicas de problemas de estrés. Por lo tanto aquellos trabajadores que sufren problemas de estrés tienen mayor propensión a enfermar, reduciéndose su productividad. Combatir el estrés a través de los institutos de seguimiento de la salud de los trabajadores es una forma de mejorar la productividad en la empresa.

Entre géneros no se han detectado diferencias significativas en los niveles de estrés, exceptuando el caso de Turquía y Eslovenia donde el porcentaje de incidencia es mucho mayor en las mujeres. Lo que sí que se ha podido constatar es que las bajas por enfermedad de menos de una semana de duración son más frecuentes en las mujeres, siendo similar el porcentaje para duraciones más largas.

Respecto a las cargas laborales destacar que generalmente los hombres trabajan de media más horas que las mujeres. Esto como veremos tiene relación al tiempo dedicado por parte de las mujeres a las cargas familiares. Como ya se ha dicho, el entorno laboral actual de gran competitividad se traduce en un aumento de la demanda, siendo superior el porcentaje de trabajadores sometidos a altos niveles de demanda que los de menor. La percepción por parte del trabajador de la situación de competitividad provoca que el grado de exigencia no influya sobre su nivel de satisfacción.

Por géneros no existen diferencias en el grado de exigencia, aunque las mujeres son más sensibles al apoyo social y al control de sus tareas a realizar. Esto provoca que en casos de alta demanda el porcentaje de estrés sea superior entre los hombres que entre las mujeres.

Por último, las diferencias más importantes entre géneros tienen que ver con las cargas familiares. Las cargas familiares por sí mismas no dependen de las condiciones de trabajo pero repercuten de manera ostensible en la calidad de vida de los trabajadores. Un síntoma de esto es el estrés. El tiempo dedicado al cuidado de los hijos es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. En el cuidado de las personas mayores la proporción es doble y en las tareas domésticas triple. Sucede además que se solapan, siendo alto el porcentaje de mujeres trabajadoras que, a parte de su jornada laboral, han de dedicar más de tres horas al cuidado de los hijos y otras tres a las tareas domésticas.



---

## 8 BIBLIOGRAFÍA:

*First European Survey on the Work Environment* (Paoli, Pascal 1991-1992)  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9211.htm>

*Second European Survey on Working Conditions in the European Union* (Paoli, Pascal 1996) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9726.htm>

*Third European Survey on Working Conditions* (Paoli, Pascal, Merllié, Damien, 2001)  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0121.htm>

*Work Organization and Health at Work in the European Union* (Daubas-Letourneux, Véronique; Thébaud-Mony, Annie, 2003)  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Types of Employment and Health in the European Union* (Benach, Joan; Gimeno, David; Benavides, Fernando G, 2002)  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Work Organization, Technology and Working Conditions* (Dhondt, Steven; Kraan, Karolus; Van Sloten, Guurtje, 2002)  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Time and Work: Work Intensity* (Boisard, Pierre; Gollac, Michel; Valeyre, Antoine; Cartron, Damien, 2003)  
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union* (Burchell, Brendan;  
Fagan, Colette, 2003)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Age and Working Conditions in the European Union* (Molinié, Anne-Françoise, 2003)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Sectoral Profiles of Working Conditions* (Houtman, Irene, 2002)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations  
for enhancing the quality of life.* (Fagan, Colette, 2003)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/secanalysis2000.htm>

*Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to policy development*  
(Morley, John, 2010) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1004.htm>

*Working conditions in the European Union: The gender perspective* (Burchell, Brendan;  
Fagan, Colette; O'Brien, Catherine; Smith, Mark, 2007)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/secondaryanalysis.htm>

*Working Conditions of an ageing workforce* (Villosio, Claudia; Di Pierro, Dario;  
Giordanengo, Alessandro; Pasqua, Paolo; Richiardi, Matteo, 2008)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/secondaryanalysis.htm>

*Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate* (Pacelli,  
Lia; Devicienti, Francesco; Maida, Agata; Morini, Matteo; Poggi, Ambra; Vesan, Patrik,  
2008) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/secondaryanalysis.htm>



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



*Working conditions in the European Union: Work organization* (Valeyre, Antoine; Lorenz, Edward; Cartron, Damien; Csizmadia, Péter; Gollac, Michel; Illéssy, Miklós; Makó, Csaba, 2009)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/secondaryanalysis.htm>

*Use of technology and working conditions in the European Union* (Joling, Catelijne; Kraan, Karolus, 2008)

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/secondaryanalysis.htm>

*Working conditions in the European Union: Working time and work intensity* (Burchell, Brendan; Cartron, Damien; Csizmadia, Péter; Delcampe, Stanislas; Gollac, Michel; Illéssy, Miklós; Lorenz, Edward; Makó, Csaba; O'Brien, Catherine; Valeyre, Antoine, 2009) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2005/secondaryanalysis.htm>

*Job satisfaction, working conditions and aspirations* (Poggi, A.2010) Journal of Economic Psychology 31 (2010) 936–949

*Satisfaction with Job and Income Among Older Individuals Across European Countries* (Bonsang, E., van Soest, A, 2011) J Epidemiol Community Health 2011;22:530–356. doi: 10.1136/jech.2003.016634

*Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees* (David Gimeno, Fernando G Benavides, Benjamin C Amick III, Joan Benach, José Miguel Martínez, 2004) J Epidemiol Community Health 2004;58:870–876. doi: 10.1136/jech.2003.016634

*How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions* (F G Benavides, J Benach, A V Diez-Roux, C Roman, 2000) J Epidemiol Community Health 2000;54:494–501



ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero



---

***Occupational categories and sickness absence certified as attributable to common diseases*** (Fernando G. Benavides, Joan Benach, Miquel Mira, Marc Sáez, Antònia Barceló, 2003) European Journal Of Public Health 2003; 13: 51–55

***Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees*** (David Gimeno, Fernando G Benavides, Benjamin C Amick III, Joan Benach, José Miguel Martínez, 2004) J Epidemiol Community Health 2004;58:870–876. doi: 10.1136/jech.2003.016634

***Types of employment and health in the European Union*** (Joan Benach, David Gimeno, Fernando G. Benavides, José Miguel Martínez, María Del Mar Torné, 2004) European Journal of Public Health 2004; 14: 314–321

***Women, family demands and health: the importance of employment status and socio-economic position*** (Lucía Artazcoz, Carme Borrell, Joan Benach, Imma Cortés, Izabella Rohlfs, 2004) Social Science & Medicine 59 (2004) 263–274



**ESTUDIO Y ANÁLISIS DEL GÉNERO SOBRE LA CUARTA ENCUESTA EUROPEA DE  
CONDICIONES DE TRABAJO.**

Autor: Diego Ortega Reguera

Tutora: Susana García Herrero

---



## ***9 ANEXOS***