

**FUNDACION BBV**

**CLIMA SOCIAL EN LA EMPRESA**  
**ESTUDIO INTERNACIONAL**

**CENTRO CIENCIA, TECNOLOGIA Y SOCIEDAD**

Documento de Trabajo  
de la Fundación BBV





**FUNDACION BBV**

# **CLIMA SOCIAL EN LA EMPRESA**

**ESTUDIO INTERNACIONAL**

**ENERO 1998**



## Centro Ciencia, Tecnología y Sociedad

Director: D. Rafael Pardo Avellanada, Catedrático de Sociología en el Instituto de Economía y Geografía del CSIC

Los Centros Permanentes de Reflexión de la Fundación Banco Bilbao Vizcaya abordan, desde una perspectiva multidisciplinar, áreas específicas de actualidad. En cada una de estas áreas se incluyen proyectos de investigación propios, a partir de los cuales se desarrolla una actividad de encuentros periódicos, generalmente en la modalidad de seminarios y ciclos de conferencias.

Aspiran estos Centros a que la sociedad vea en ellos puntos de referencia de calidad en los estudios y debates de las cuestiones encuadradas dentro de cada área

La Fundación Banco Bilbao Vizcaya pretende ofrecer con el Centro Ciencia, Tecnología y Sociedad, un espacio para la reflexión y la investigación sobre las interacciones fundamentales entre las instituciones sociales, el medio ambiente natural y la ciencia y tecnología contemporáneas. Promueve el encuentro y la investigación entre especialistas procedentes tanto de las ciencias físico-naturales y de la ingeniería, como de las ciencias sociales y de las humanidades, orientados a la exploración multidimensional de las consecuencias del cambio científico y tecnológico.



## ÍNDICE

	Pág.
1. METODOLOGÍA	7
2. INTRODUCCIÓN	11
3. LA VISIÓN DE LA EMPRESA	13
3.1. Los juicios sobre el desempeño económico de las empresas	13
3.2. El trasfondo ideológico	18
3.3. El registro afectivo. Los sentimientos hacia la empresa	25
3.4. La relación de los asalariados con la empresa.	
Conclusiones	31
4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL, DINÁMICA DE LA MISMA, Y COMPROMISO EMPRESARIAL CON LOS ASALARIADOS	35
4.1. La percepción global de la situación profesional	36
4.2. Dinámica de evolución en las distintas dimensiones de la situación de trabajo. La remodelación de los funcionamientos profesionales	45
4.3. La gestión de proximidad	54
4.4. El compromiso de la empresa	58
4.5. Vida laboral y vida privada. Repliegue o disponibilidad	66
4.6. Perspectivas sobre el no trabajo entre los ocupados. Paro y jubilación	70
5. CONCLUSIONES	83
6. ADDENDUM. INDICADORES EXCLUSIVOS SOBRE ESPAÑA	93
6.1. Sindicalización y actitudes hacia los sindicatos	93
6.2. Elementos paccionados y retribuciones variables	97
6.3. Disposición a la movilidad geográfica	103
6.4. Actitudes hacia las nuevas tecnologías y su efecto sobre el empleo	104
6.5. Actitudes hacia la Empresa Pública	106
6.6. Valores económicos y sociales básicos	108
<b>Clima Social en la Empresa Estudio Internacional Enero 1998</b>	<b>2</b>



CUADROS ESTADÍSTICOS	113
1. PERCEPCIÓN DEL ENTORNO ECONÓMICO	114
2. PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL	119
2.1. Expectativas	120
2.2. Niveles de satisfacción en el trabajo y componentes	122
2.3. Dinámica de evolución de la situación laboral	127
2.4. Evaluación de la función gestora en la empresa	133
3. RELACIÓN CON LA EMPRESA	135
3.1. Imagen interna	136
3.2. Sentimientos que inspira la empresa	139



## PRESENTACIÓN

En los umbrales de la convergencia monetaria en Europa, en una coyuntura económica presidida por tasas elevadas de crecimiento del Producto Interior en todos los países miembros, que sin embargo no consiguen reducir los todavía elevados índices de desempleo, puede ser importante conocer el clima social que se respira entre los trabajadores asalariados, si tiene sentido hablar del "euroasalariado" como unidad económica en el marco de toda la U.E., y en qué medida la continuidad de un paro que no vislumbra una solución fácil, condiciona los perfiles de las actitudes y comportamientos de los trabajadores hacia sus empresas.

Estos son, entre otros, los objetivos que ha perseguido la Fundación BBV con esta investigación, cuyos resultados el lector tiene en sus manos. Con ella se pretende explicar las distintas dimensiones (española, europea, americana) del clima social en las empresas, tal y como lo sienten los verdaderos protagonistas del mismo, es decir, los asalariados, tanto del sector privado como del sector público.

A través de encuestas por muestreo estadístico, representativas de la población ocupada en cada uno de los países seleccionados (España, Francia, Alemania, Reino Unido, Italia y EE.UU.), se ha buscado conocer aspectos del trabajo y las relaciones laborales, tales como la percepción global de la situación profesional, el compromiso con la empresa, las perspectivas sobre el cese de trabajo entre los ocupados, la sindicalización, las actitudes hacia las nuevas tecnologías y su efecto sobre el empleo, entre otros. Todo ello bajo la envolvente del trasfondo ideológico y los registros afectivos que condicionan los sentimientos hacia la empresa.

El estudio sobre el Clima Social llevado a cabo en seis países por el Grupo Sofres ha sido posible realizarlo en España gracias a la colaboración entre la Fundación BBV y Demoscopia, quien construyó sus diferentes fases: definición de los temas específicos a abordar en el caso español, elaboración del cuestionario, trabajo de campo y análisis de resultados. Por encargo de la Fundación, tomó bajo su responsabilidad esta última tarea D. José Ignacio Wert, sociólogo y Presidente de Demoscopia, abordándola, con su equipo técnico, con gran rigor y entusiasmo. Conste pues, por todo ello, nuestra gratitud y deuda intelectual.

Fundación BBV

**Clima Social en la Empresa**  
**Informe de resultados**  
**Enero 1998**



# CLIMA SOCIAL EN LA EMPRESA

## ESTUDIO INTERNACIONAL





**FUNDACION BBV**

# **CLIMA SOCIAL EN LA EMPRESA**

**ESTUDIO INTERNACIONAL**

## **RESUMEN**

Esta investigación analiza el clima social latente en las empresas de la Unión Europea y EE.UU., a través de las opiniones expresadas por sus verdaderos protagonistas: los asalariados del sector público y privado. La metodología utilizada ha consistido en la realización de encuestas de muestreo, estadísticamente significativas en cada uno de los países seleccionados: España, Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, y EE.UU. A través de estos estudios se llega a la conclusión, entre otras cosas, de que no se puede hablar todavía de los "euroasalariados", al comprobarse distintas "velocidades" en la evolución del clima social de los distintos países miembros de la U.E., y que la situación de crisis en el empleo provoca en términos generales unas actitudes conservadoras entre los asalariados con puesto de trabajo, que se hacen más fuertes cuanto mayor sea la tasa de paro de los respectivos países.



## 1. METODOLOGÍA

La investigación cuyos resultados se presentan sintéticamente en las páginas que siguen se ha realizado de acuerdo a las siguientes especificaciones técnicas:

**Ámbito:** Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España y Estados Unidos.

**Universo:** población asalariada (dependiente) ocupada en cada uno de los países comprendidos en el ámbito de estudio. El universo comprende tanto asalariados del sector público como del sector privado<sup>1</sup>.

**Recogida de información:** mediante cuestionario íntegramente estructurado y pre-codificado, autoadministrado en todos los países menos España<sup>2</sup>, donde se ha realizado una administración convencional mediante entrevistador.

**Tamaños muestrales y estructura de la muestra:** la muestra total asciende a 6694 casos, distribuidos por país del modo siguiente:

---

<sup>1</sup> A todo lo largo del estudio se habla de la *empresa* para designar también a la institución a la que se prestan servicios en capacidad de asalariado. Se sigue, para evitar expresiones demasiado largas, la misma convención que en el cuestionario, al principio del cual se explica a los entrevistados que *empresa* designa al empleador, con independencia de su condición pública o privada.

<sup>2</sup> La experiencia de la edición de este estudio en 1996 puso en duda la pertinencia del sistema de autoadministración en España, en tanto en cuanto daba lugar a un cota de rechazo de la entrevista superior al estándar. La hipótesis –manejada en el análisis de 1996– de que ese sesgo de autoselección podría explicar parcialmente la elevada satisfacción que los asalariados españoles manifestaban –un tanto a contrapelo de lo esperado– en una serie de dimensiones, podría verse confirmada por unos resultados de este año algo más en línea con los de los restantes países. Pero, en todo caso, lo que sí está en valores estándar es el rechazo a la entrevista registrado este año (en que se ha seguido un procedimiento de recogida convencional mediante entrevistador) frente al del año pasado, superior en un 30% a aquel estándar.

<b>PAÍS</b>	<b>MUESTRA</b>
ESPAÑA	2010
FRANCIA	1453
ITALIA	1005
ALEMANIA	798
USA	780
R. UNIDO	652

La selección muestral se realizó en todos los supuestos mediante muestreo aleatorio estratificado.

En algunos casos, entre ellos España, se han aplicado igualmente cuotas de sexo y edad en la selección de la unidad última (individuo entrevistado).

Los trabajos de campo han sido realizados en todos los países por las empresas locales pertenecientes al Grupo SOFRES (en España, DEMOSCOPIA S.A.).

**Errores de muestreo:** Un error de muestreo definido convencionalmente para los datos globales no tiene excesivo sentido, puesto que los tamaños de las muestras de cada país no guardan razón de proporcionalidad con el universo de asalariados dependientes en cada uno de ellos.

Los errores de muestreo que soportan cada una de las muestras nacionales, calculados bajo los criterios y supuestos del muestreo aleatorio simple, adoptando un nivel de confianza del 95.5% (dos sigmas), y para la hipótesis más desfavorable ( $p=q=50\%$ ) tienen los valores siguientes:

<b>PAIS</b>	<b>ERROR</b>
ESPAÑA	±2.2%
FRANCIA	±2.5%
ITALIA	±3.2%
ALEMANIA	±3.5%
USA	±3.5%
R. UNIDO	±3.9%

---

**Fechas de los trabajos de campo:** la investigación se ha realizado en los seis países entre el 15 de octubre y el 10 de noviembre de 1997. En España, los trabajos de campo tuvieron lugar entre el 23 de octubre y el 4 de noviembre.

**Tratamiento de la información:** los datos han sido tabulados centralmente por el departamento de Informática de SOFRES en Francia. En el caso de España, la tabulación de los datos correspondientes a las preguntas que sólo se han aplicado en nuestro país se ha realizado por el Departamento Informático de DEMOSCOPIA.



## 2. INTRODUCCIÓN

Por segundo año consecutivo, la Fundación BBV ha tomado a su cargo la realización de la parte española de una investigación multinacional acerca del **clima social entre los asalariados**. Esta investigación tiene una cierta tradición en Francia, donde SOFRES viene realizando anualmente una encuesta sobre el particular desde 1992; se extendió en 1996 a los restantes cuatro países que forman el grupo de los *grandes* de la UE (es decir, España, Italia, Alemania y el Reino Unido). Por fin, en 1997, se ha ampliado el ámbito del estudio a los Estados Unidos.

Si el análisis de los resultados obtenidos en 1996 ponía el énfasis en la dificultad de acuñar un concepto operativo de **euroasalariado**, debido a la intensidad de diferencias nacionales que ponían en cuestión la comunalidad en las actitudes y las opiniones de los asalariados de los distintos países, en este ejercicio se trata de incorporar mayor riqueza comparativa a través de la introducción de un entorno de mayor diversidad cultural, como es el de los asalariados norteamericanos.

El grueso de los núcleos temáticos tratados en la encuesta, como en las ediciones anteriores, continúa girando en torno a dos grandes ejes:

### □ **la visión de la empresa:**

- ⇒ ¿Qué juicios se formulan sobre el rendimiento económico de la propia empresa...?
- ⇒ ¿Cómo se estructura psicológicamente la relación con la empresa en cada uno de los países...?

□ **la gestión (*management*):**

- ⇒ ¿Cómo se percibe la evolución de la propia situación profesional?
- ⇒ ¿Cómo se remodela aquella en los distintos países? ...
- ⇒ ¿Es diferente la *gestión de proximidad* de un país a otro?
- ⇒ ¿Cómo perciben los asalariados en los distintos países el compromiso de la empresa respecto a ellos?

Además de estos dos núcleos temáticos, las preguntas sólo incluidas en la encuesta realizada en España continúan profundizando sobre aspectos como la sindicalización y las opiniones acerca de los sindicatos, los convenios, la estructura de retribuciones, la cobertura del desempleo, el papel del Estado en la economía, y los valores económicos y sociales.

El análisis abordará en primer lugar la parte troncal del estudio y, a modo de *addendum*, la información referida exclusivamente a España.

### 3. LA VISIÓN DE LA EMPRESA

En este apartado general se vienen a tratar tres aspectos interrelacionados:

✓ **Las evaluaciones que de la empresa hacen los asalariados:** la mirada de los asalariados sobre los resultados económicos o empresariales de la organización para la que trabaja.

✓ **El trasfondo ideológico:** la visión de la empresa y del contexto económico que tienen los asalariados.

✓ **Y, por último, el registro más afectivo:** en el fondo, cuáles son los sentimientos que se experimentan respecto de la empresa...

#### 3.1. Los juicios sobre el desempeño económico de las empresas

El primero de los criterios a través de los que nos acercamos a la visión de la empresa que tienen los asalariados es su mirada acerca de la dimensión que podríamos llamar "*performativa*" de la misma, es decir, **cómo se ve desde dentro lo que la empresa proyecta hacia fuera**. Se pedía a los entrevistados<sup>3</sup> que valoraran a la empresa en torno a **diez criterios**:

- la mejora de la productividad
- los métodos de trabajo
- la capacidad de innovación
- la calidad de los productos
- la calidad de servicio al cliente
- la preparación de su personal

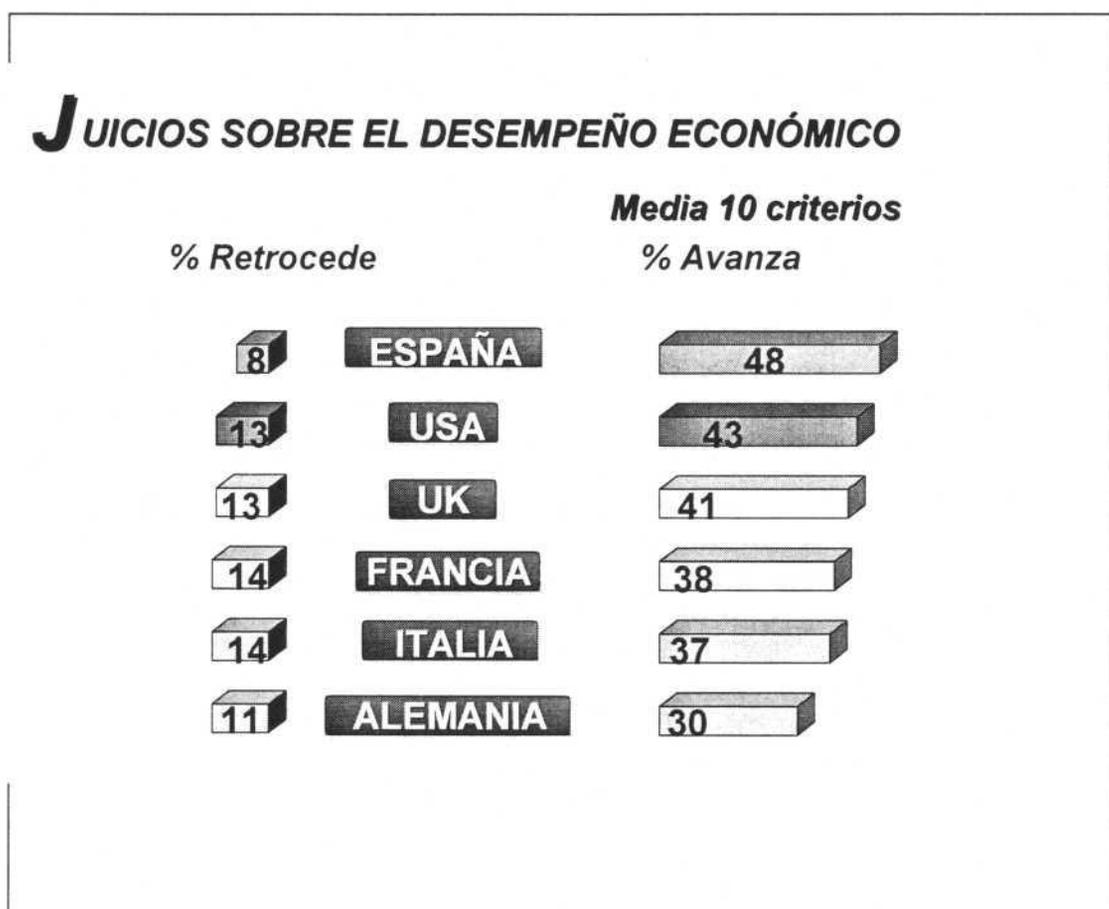
---

<sup>3</sup> En el contexto de una pregunta en la que también se medía la evolución de la empresa respecto a criterios de relación con sus empleados.

- la imagen, la reputación
- la posición frente a la competencia
- los resultados económicos (beneficios)
- la comunicación externa

sobre los que debían proyectar su impresión de progreso, retroceso o estabilidad en la empresa.

El gráfico adjunto proporciona una síntesis de las percepciones al respecto:



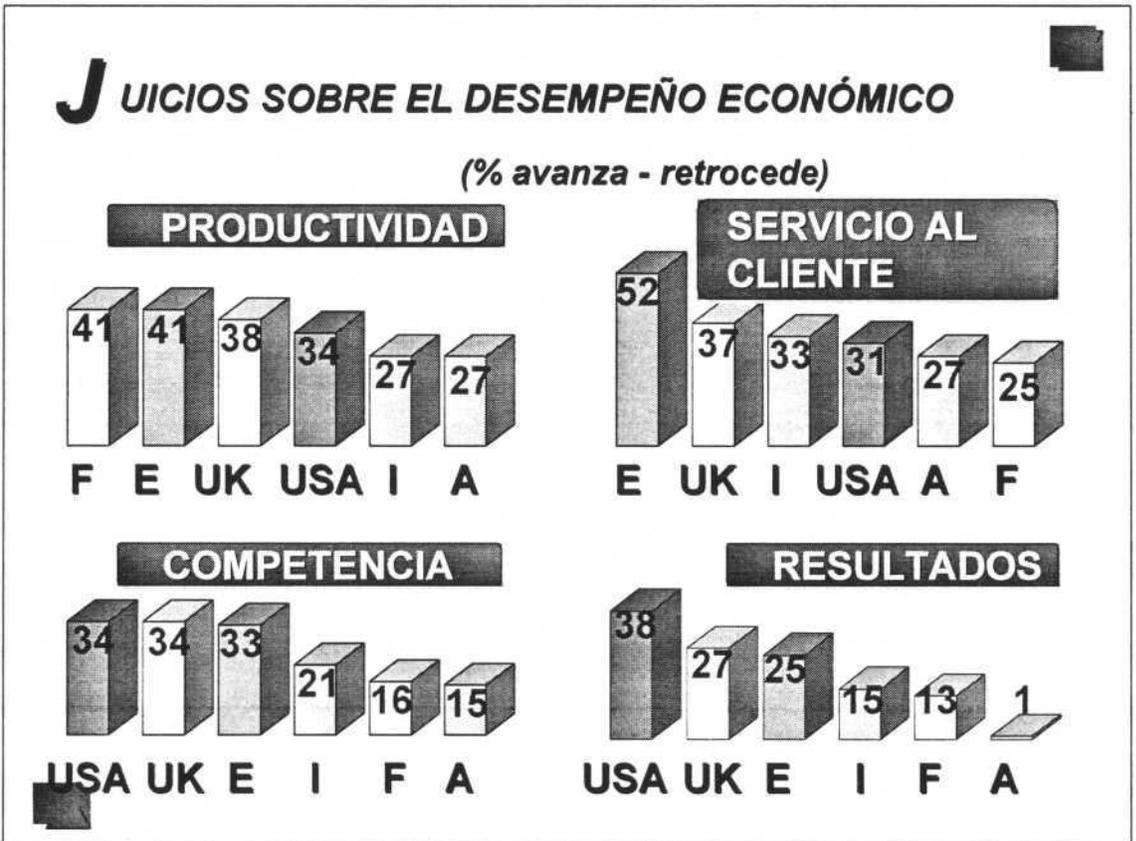
En conjunto, como puede apreciarse, se trata de evaluaciones con una clara dominante positiva, que se corresponde tanto con una fase expansiva del ciclo económico que ha hecho mejorar (en algunos casos, como el de España, espectacularmente) los resultados de las empresas, cuanto con un momento de acelerados cambios (generalmente traducidos en mejoras) en los aspectos de calidad de productos y servicios, adaptación innovativa, etcétera.

Con todo, en la doble dimensión comparativa que se puede establecer entre unos países y otros, y entre estos resultados y los obtenidos el año pasado, proceden las siguientes anotaciones:

- **España** (48% "progresa" en media de los 10 criterios), los **Estados Unidos** (43%) y el **Reino Unido** (43%) parecen los países en que predominan visiones más eufóricas acerca del desempeño de la empresa por parte de los asalariados. Con todo, es de observar que en el caso de España la posición de este año es sensiblemente inferior a la del año pasado (la media de "progresa" en estos 10 criterios era del 56%), si bien las diferencias pueden perfectamente ser atribuibles al distinto sistema de administración.
- En una posición intermedia se encuentran **Francia** (38%) e **Italia** (37%), en ambos casos mejorando relativamente su registro de progreso en estas dimensiones en comparación con el año anterior.
- Por último, **Alemania** (30%), y a contrapelo de otras dimensiones de la encuesta, es el escenario donde la visión de progreso *performativo* de la empresa es menos saliente (de hecho, el valor modal en el conjunto de ellas es el de la *estabilidad*, es decir, que la empresa ni progresa ni retrocede) y, donde, en particular dimensiones como los

resultados económicos o la preparación del personal experimentan deterioros apreciables en la percepción de los asalariados.

Es interesante fijar una mirada algo más atenta en cuatro criterios clave de los diez examinados, a saber, la mejora de la **productividad**, la **calidad de servicio** a los clientes, la **posición competitiva** y los **resultados económicos**. El gráfico adjunto resume estas percepciones (a través del saldo neto porcentual entre quienes, para cada criterio, piensan que su empresa avanza menos quienes piensan que retrocede) por países:



Como puede verse, hay una *personalidad* evaluativa distinta en cada país. Lo más destacado sería:

❑ **España:** sin duda destaca, sobre otros criterios, la percepción muy meliorativa del servicio al cliente. En general, los datos desprenden una sensación de confianza por parte de los asalariados en el desempeño funcional de las empresas que traduce las consecuencias del clima de recuperación económica que se percibe en el país. Las percepciones son abiertamente más positivas en el sector privado que en el sector público.

❑ **Reino Unido:** una posición con más rasgos en común con los Estados Unidos que con el resto de países europeos, la percepción de los británicos parece muy homogéneamente positiva, con la sola excepción de la mejora de la productividad, en que resulta algo más discreta.

❑ **Italia:** una posición marcada más por el escepticismo que por cualquier otro rasgo. Los italianos se colocan en las cuatro dimensiones en un punto medio-bajo de percepción de avance respecto a los asalariados de los restantes países.

❑ **Francia:** en Francia se encuentra una percepción sumamente meliorativa en la cuestión de la productividad... y mediocre en los tres restantes aspectos. Parecería, a la vista de estos datos, que los franceses ven el esfuerzo, pero no sus resultados...

❑ **Alemania:** como antes se señalaba, al hablar de la media de los 10 criterios, el caso alemán es llamativo, puesto que en tres de las cuatro dimensiones ostenta el último lugar (es decir, el menor saldo meliorativo), y en la restante ocupa la anteúltima posición. Debe hacerse notar que se trata de un indicador que refleja el sentimiento sobre la **dinámica** de la situación y no una evaluación de aquella en términos estáticos. En otras palabras, se trata de una comparación con la propia realidad pasada y no con la realidad de los otros. Esto explica por qué los datos alemanes

(en otras dimensiones tan positivos) resultan tan críticos en ésta, traduciendo con claridad una sensación de **desinflamiento** que expresa el estado de ánimo de los alemanes en un año en el que, económicamente, se les han abierto interrogantes y dudas de gran calado en ese terreno.

□ **Estados Unidos:** la visión dinámica de los asalariados norteamericanos sobre la *performance* de sus empresas refleja con claridad una sensación eufórica acerca de los resultados y la posición competitiva (correlativa a una sensación claramente dominante en la sociedad norteamericana de recuperación del liderazgo económico mundial) y algo menos entusiasta en las dimensiones de calidad de servicio y mejora de la productividad. Pero, en conjunto, las opiniones acerca de la *performance* de la empresa para la que trabajan por parte de los americanos revelan la presencia de un *espíritu de conquista*, empujado por los favorables vientos del ciclo económico y la recuperación del orgullo del *Made in USA*, tras largos años de puesta en cuestión de aquel.

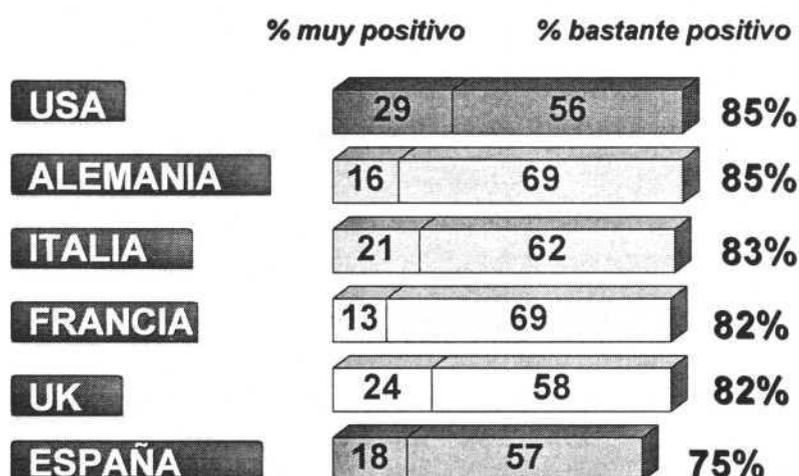
### 3.2. El trasfondo Ideológico

El primer elemento de aproximación al trasfondo ideológico que se encuentra detrás de las concretas percepciones acerca de la empresa puede rastrearse a través de las evocaciones que ciertas palabras-clave en la definición del entorno económico y social evocan en los trabajadores. En concreto, hemos analizado la evocación que provocan los términos **empresa**, **beneficio**, **capitalismo**, **socialismo**, y **sindicatos**.

La más importante, en el contexto que nos ocupa, es sin duda la palabra **empresa**. El gráfico adjunto expresa la importancia distributiva y la intensidad que, en cada uno de los países que se analizan, tienen las evocaciones positivas (más enfáticas o incondicionales y más matizadas) de la palabra en cuestión:

## LA EMPRESA : ¿universo positivo o negativo?

% de evocaciones positivas



Como puede verse, en todos los países las evocaciones de la palabra **empresa** son abrumadoramente positivas. Como mínimo, tres cuartas de los entrevistados en todos los países afirman que esa palabra les suscita una evocación *muy* o *bastante* positiva. Pero, por encima de esta constatación, las diferencias entre los países son también merecedoras de algún análisis.

Por supuesto, la más llamativa, la de **España**, claramente marcada por tratarse del espacio en el que menos definición relativa alcanza la evocación positiva de la palabra **empresa**. El dato no tiene nada de sorprendente para cualquier conocedor de las matrices de orientación axiológica de los españoles en el terreno de los valores económicos y sociales. Somos los españoles quienes –según los datos de muy diversas encuestas que

permiten la comparación- tenemos una actitud más reticente hacia la economía de mercado y sobre todo, la empresa privada, la reducción del sector público, el primado de la eficiencia económica sobre la eficiencia social, etcétera.

Se trata, además, de reservas que presentan una muy notable transversalidad social. Núcleos de "resistencia" emocional a la empresa o, más modestamente, de abierta falta de entusiasmo hacia la misma se encuentran en proporciones similares a todo lo largo de la pirámide ocupacional, en los dos sexos, a través también de la pirámide generacional<sup>4</sup>, y tanto en el sector público como en el sector privado.

Por lo que se refiere a los restantes países, puede apuntarse al dato de que en la dimensión más discriminante (la proporción de asalariados a quienes la palabra **empresa** les suscita una evocación *muy* positiva) parecen desgajarse dos núcleos:

□ el universo anglo-americano en el que la proporción de asalariados a quienes el término les evoca resonancias muy positivas ronda o supera la cuarta parte del total, y

□ el resto de países, salvo, quizá, Italia, que se encuentra en un punto intermedio (más del 20% de evocaciones muy positivas), revela una fuerza evocadora menos entusiasta. En el caso de Italia, podríamos encontrarnos ante el cruce de dos opuestas matrices: de un lado, el espíritu anticapitalista que anida en los países de matriz cultural básica católica (contra la gran empresa, sobre todo, pero, en general, contra la empresa); de otro lado, un sistema económico-social que, sobre todo en los últimos años, avanza decididamente por los caminos de la iniciativa empresarial, el autoempleo, etcétera. Según las previsiones de los principales institutos de economía transalpinos, dentro de muy pocos años

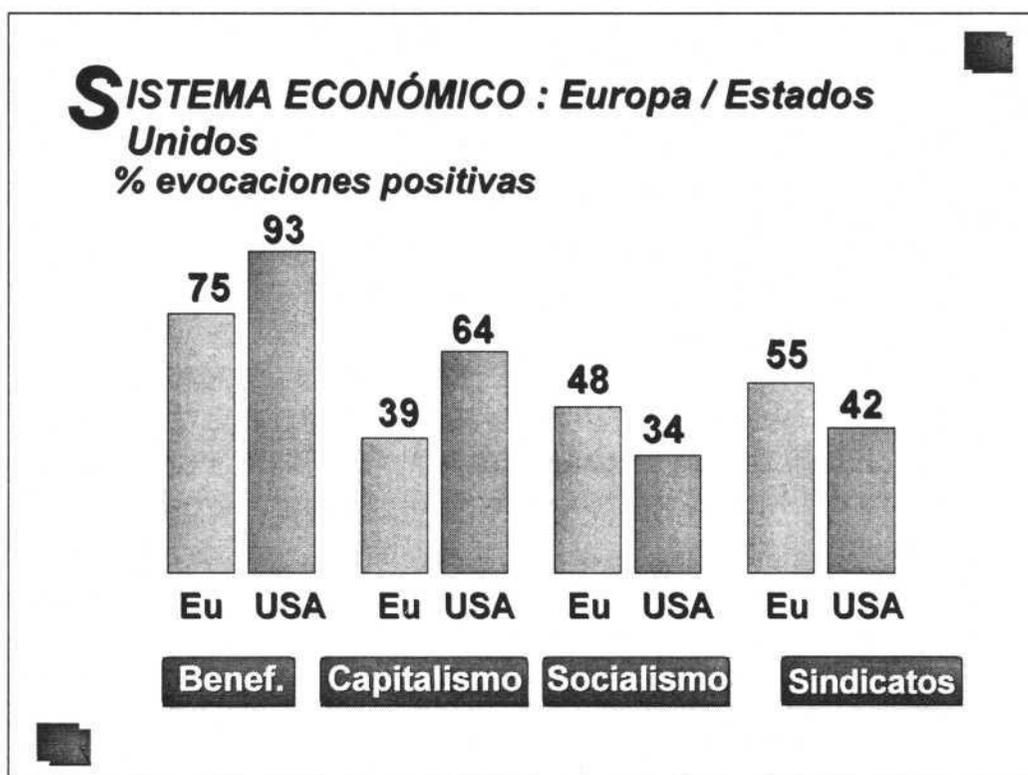
---

<sup>4</sup> Aunque entre los menores de 30 años es donde las actitudes hacia la palabra *empresa* son más positivas en términos relativos.

habrá en Italia más autónomos y pequeños empresarios que asalariados.

Por lo que se refiere al resto de *palabras-clave* testadas (es decir, **BENEFICIO**, **CAPITALISMO**, **SOCIALISMO** y **SINDICATOS**), se ponen de manifiesto importantes diferencias de trasfondo, que pueden ser examinadas en dos perspectivas: las diferencias entre USA y los países europeos, y las de estos últimos entre sí.

Por lo que se refiere a la primera comparación, el gráfico adjunto muestran los valores de adhesión emocional que cada uno de los términos mencionados suscita en Estados Unidos y en los países europeos (media simple de los cinco países):



Como puede verse, hay un clarísimo efecto de tijera entre uno y otro ámbito:

□ En **Estados Unidos** se registra una fuerte adhesión a los conceptos de **capitalismo** y **beneficio**, frente a un rechazo relativo a los de **socialismo** y (en medida menor) **sindicatos**.

□ Por el contrario, en los países de **Europa**, mientras se mantiene una adhesión racionalizada a las lógicas de la empresa y el beneficio, los corazones parecen, sin embargo, más inclinados emocionalmente hacia los territorios del **socialismo** (probablemente, con la cabeza puesta en su versión socialdemócrata) y, en general, hacia una valoración positiva de la muralla sindical.

De tal suerte que, si bien es cierto que la actitud de los asalariados hacia las ideas de beneficio y empresa son ampliamente positivas tanto a uno como a otro lado del Atlántico, el telón de fondo de sistema preferido contra el que se elaboran tales ideas resulta ser divergente: nítida opción por el capitalismo en los Estados Unidos, preferencia (menos clara) por el socialismo en Europa.

Hay, parece ser, una mal resuelta antinomia axiológica entre los europeos que estarían manifestando su preferencia por un sistema en que el beneficio y la libre empresa se desarrollaran en un cuadro de orientación socialista...

El detalle de los países europeos en sus orientaciones valorativas hacia estas palabras se halla sintetizado en el gráfico adjunto:

## **S**ISTEMA ECONÓMICO : ZOOM EUROPA

<b>ITALIA</b>	
Beneficio	83
Sindicatos	51
Socialismo	46
Capitalismo	43

<b>ESPAÑA</b>	
Beneficio	83
Sindicatos	59
Socialismo	52
Capitalismo	36

<b>UK</b>	
Beneficio	79
Socialismo	50
Sindicatos	49
Capitalismo	36

<b>ALEMANIA</b>	
Beneficio	69
Sindicatos	67
Capitalismo	48
Socialismo	41

<b>FRANCIA</b>	
Beneficio	61
Sindicatos	50
Socialismo	49
Capitalismo	31

Como puede apreciarse, hay algunas diferencias sensibles entre unos y otros países respecto a estas claves de orientación en el espacio económico y social.

El caso de España viene marcado por menores tasas de adhesión emocional al concepto de capitalismo (sólo en Francia la adhesión emocional al capitalismo es más baja) y, por el contrario, la más elevada adhesión emocional al término socialismo, inmune (o, al menos, muy resistente) a la erosión política que un prolongado período de gobiernos identificados con esa etiqueta con algunas

secuelas negativas podría haber originado. En cambio, también en España es donde el término beneficio provoca un impacto emocional más positivo de entre todos los países que se analizan. Esta suerte de desconcierto en las orientaciones valorativas es, como veremos con mayor detalle en el análisis de los indicadores recogidos sólo en España, un potente rasgo de nuestra identidad.

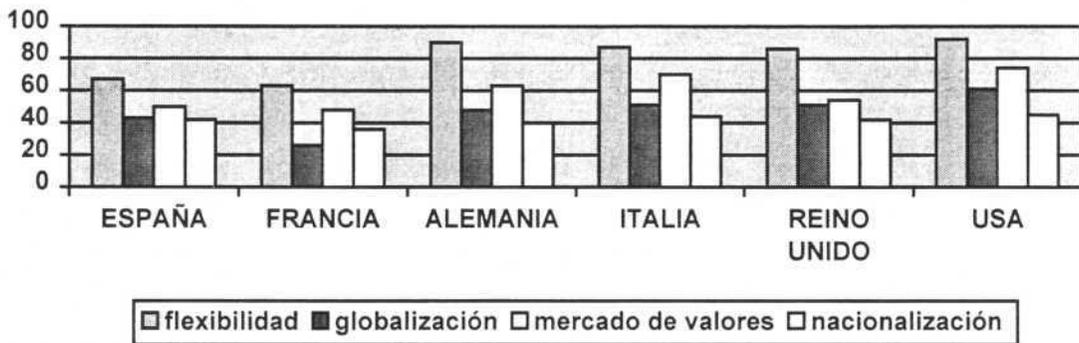
Por lo que se refiere a los demás países europeos analizados, los elementos diferenciales más destacados serían:

⇒ Italia y el Reino Unido muestran más identificación con la idea de beneficio, en tanto que en Francia y en Alemania las actitudes al respecto son claramente más reticentes. En el caso de Alemania tal vez haya que poner en relación esa actitud más tibia hacia la palabra beneficio con el arraigo cultural de los correctivos sociales de la Economía de Mercado que consagra la Ley Fundamental o el impacto tal vez de la actitud de los asalariados socializados en la antigua República Democrática.

⇒ Sin embargo, en Alemania es el único entorno europeo analizado en que la opción de sistema económico que despierta más adhesión emocional se resuelve a favor del capitalismo. No parece aventurado pensar que ello se debe a que, de los países incluidos en el estudio, Alemania es el único en que se ha vivido (unos directamente, y otros de forma refleja pero muy próxima) un sistema del llamado *socialismo real* que parece evocar fuertes prevenciones hacia la propia palabra.

⇒ Otras palabras-clave que se habían incluido en el indicador y que manifiestan menos capacidad de despertar evocaciones son las de **flexibilidad**, **globalización**, **Mercado de valores** y **nacionalización**. Veamos los principales resultados:

### ADHESIÓN EMOCIONAL A PALABRAS CLAVE

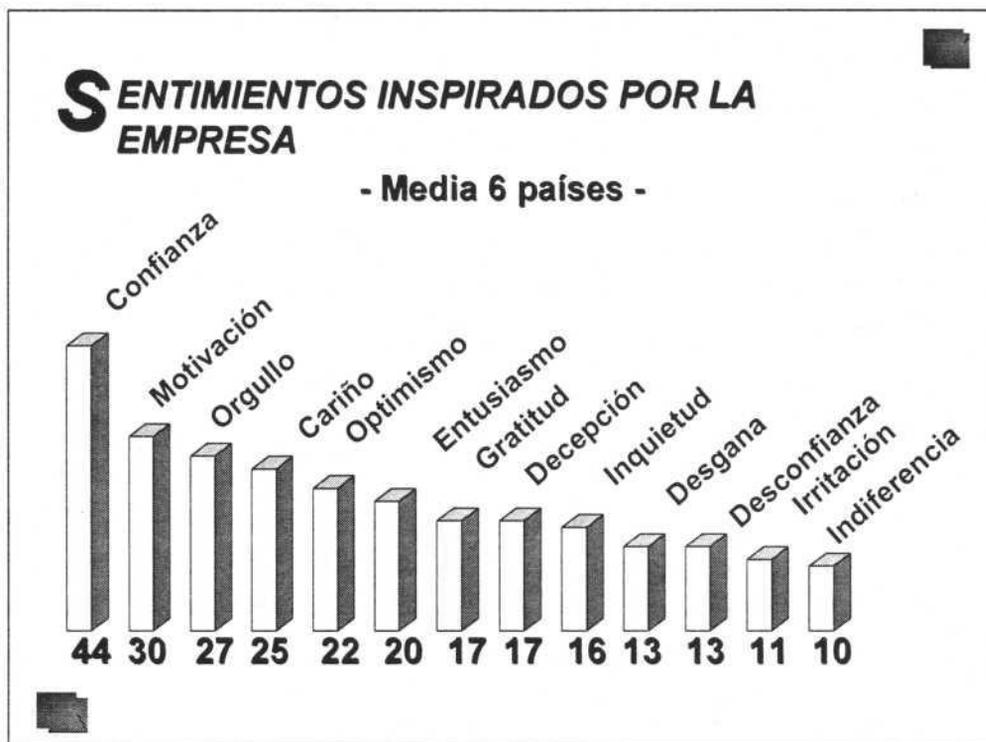


Puede apreciarse que, en este caso, España se caracteriza por mostrar la más baja tasa de evocación positiva de los términos *flexibilidad* y *mercado de valores*, junto con Francia. En el resto de los términos, su situación es más bien intermedia.

### 3.3. El registro afectivo. Los sentimientos hacia la empresa.

Otro de los elementos que se utilizan para establecer la visión de la empresa es el que se refiere a los **sentimientos** que la empresa inspira a sus asalariados. Como se ha podido comprobar en ediciones anteriores de esta investigación (hasta 1995, sólo en Francia y en 1996 en los restantes países más importantes de la UE), la *paleta* de los sentimientos evocados por la empresa entre los trabajadores tiene más matices y más policromía que otras dimensiones de actitud o de opinión que propician más el blanco o negro. En el test sobre 14 sentimientos (de los que 7 tienen un sentido positivo y 7 un sentido negativo), se puede apreciar que,

en general, hay entre los asalariados de los seis países analizados un nítido predominio de los sentimientos positivos sobre los negativos. Esta es en efecto la media simple de las respuestas obtenidas:<sup>5</sup>



Como puede verse, con la sola excepción del sentimiento de **decepción**, interpolado poco antes de la posición media y virtualmente con el mismo número de menciones que el de **gratitud**, que cierra la lista de los sentimientos favorables, los sentimientos favorables o positivos ocupan la totalidad de las

<sup>5</sup> Sobre los 14 sentimientos testados, cada entrevistador podía optar por un máximo de 3 como aquellos que mejor describen sus sentimientos respecto a la empresa. La media de sentimientos expresados por entrevistado ha sido de 2.75, muy próxima al máximo permitido.

primeras posiciones, en tanto que, simétricamente, los desfavorables vienen a ocupar las últimas posiciones.

De entre los favorables, **confianza** y **motivación**, dos sentimientos de carga afectiva relativamente más baja (frente a otros de mayor densidad emocional como serían el **cariño**, el **orgullo** o la **gratitud**) ocupan las posiciones más relevantes. Por lo que se refiere a los sentimientos negativos, aquellos de más alta incidencia relativa vienen también a ser los de carácter menos "implicante", la **decepción** y la **inquietud**, quedando los de densidad negativa mayor como la **irritación** o la **desconfianza** en posiciones más relegadas.

En todo caso, la paleta de sentimientos respecto de la empresa presenta tonalidades y contrastes señalados de país a país, que permiten asomarse a elementos de la cultura económico-social de más alcance. En el gráfico adjunto, se pueden observar los gradientes de intensidad en cuatro de los países estudiados que nos permiten vislumbrar la *lógica sentimental* (si vale la paradoja) que domina en las relaciones con la empresa en cada país, a través de las emociones predominantes que, entre sus asalariados, suscita la empresa:



Comenzando por **ESPAÑA**, reproduce en general la jerarquía media de sentimientos predominantes, pero con un énfasis mucho más pronunciado en los sentimientos favorables. Se trata así del país que más importancia le da al sentimiento de **confianza**. El segundo lugar lo ocupa, también como en el conjunto, el sentimiento de **motivación**. Pero, si la jerarquía es la misma, lo que es notablemente más importante es la intensidad: en el sentimiento de confianza 12 puntos más que en la media de los seis países, y en el de **motivación** 14 puntos más. En cambio, en uno de los sentimientos más implicativos emocionalmente, el **orgullo**, el número de menciones se encuentra por debajo de la media.<sup>6</sup> Estaría quizá reflejándose a través de esta particularidad un tipo de afectividad positiva pero *medida*, de alguna forma reacia a los desbordamientos que se reservan a otros ámbitos (más privados) de la existencia, a diferencia de una cultura (como la americana) que parece más dispuesta, como veremos, a dejarse llevar por registros de más densidad emocional.

Por lo que se refiere a los sentimientos negativos, los asalariados españoles son mucho menos proclives que la media a expresarlos. La **decepción**, que resulta el más mencionado de ellos, lo es sólo por el 13% de los entrevistados, 4 puntos menos que en la media de los seis países.

---

<sup>6</sup> Otra de las dimensiones más exigentes emocionalmente, el **cariño**, también se encuentra claramente por debajo de la media de los seis países (18% en España, frente al 25% de media). Sin embargo, probablemente estemos comparando sentimientos que, en el proceso de traducción pueden haber perdido homogeneidad. Hemos traducido, de forma probablemente excesiva, la palabra *affection* (que en la versión francesa ha sido traducida como *attachement*) por **cariño**. Y, vistas las cosas en perspectiva, da la impresión de que resulta un término excesivamente denso emocionalmente, sobre todo comparado con la traducción francesa que estaría más cercana a la idea de *compromiso*.

En cuanto a los **ESTADOS UNIDOS**, en este indicador se pueden encontrar claves sintéticas de las diferencias entre las culturas del trabajo (o culturas de orientación hacia la empresa, de forma más precisa) que prevalecen a uno y otro lado del Atlántico. Efectivamente, el hecho de que la dimensión privilegiada por los americanos en sus sentimientos respecto de la empresa sea precisamente el **orgullo** no deja de ser revelador de varias cosas. Una, que contra lo que el estereotipo europeo imagina, la relación de los americanos con su empresa no es, ni mucho menos, sólo (o quizá, predominantemente) *give and take*, sino que incorpora potentes resortes identificatorios, elementos de un anclaje afectivo que parece trascender las lógicas del intercambio. Otra, que los trabajadores americanos se encuentran –en general en su entorno laboral y específicamente en sus relaciones con la empresa a la que prestan sus servicios- en un momento especialmente eufórico, consecuencia más que probable de una extendida situación de *achievement* del sistema económico, del país, y de sus empresas que, tras un largo paréntesis de incertidumbres y *malaise* frente a poderes económicos emergentes (Japón, los *dragones* de la cuenca Asia-Pacífico... ), vuelve a sentirse líder del mundo desarrollado.

Tras el **orgullo**, los asalariados americanos verbalizan más frecuentemente sentimientos como la **confianza** o, de nuevo uno de alta implicación emocional, el **entusiasmo**. Entre los negativos, la más alta incidencia corresponde a la **decepción**.

El otro país anglosajón analizado, el **REINO UNIDO** ofrece una serie de elementos de semejanza con Estados Unidos, aunque también algunas diferencias. Entre las primeras, estarían las que se refieren al predominio relativo de la **confianza**, el **entusiasmo** (y, en medida menor, el **optimismo** o la **motivación**). Sin embargo, se diferencia en una claramente menor incidencia del sentimiento de **orgullo**, así como en un mayor relieve de los de **irritación** y **fatiga**. La interpretación de estos fuertes contrastes (junto a la incidencia de sentimientos

positivos intensos, el Reino Unido es el escenario donde inciden con intensidad mayor dos sentimientos negativos) remite, quizá, al fenómeno de la *dualización* de los asalariados británicos, con una minoría hipersatisfecha e hipermotivada y una base más ancha mucho más reticente e insatisfecha.

En cuanto a **ALEMANIA**, las dos dimensiones más destacadas remiten al protagonismo de los sentimientos de **confianza** y de **cariño** hacia la empresa. Se trata, junto con España, de los únicos países en que todos los sentimientos positivos obtienen un número de menciones superior al de cualquiera de los negativos. Sin embargo, y en un más que probable reflejo de esa incertidumbre que sobre la marcha económica de la *locomotora europea* se ha puesto de manifiesto en este último año, disminuye apreciablemente, en relación con los datos de 1997, la expresión de sentimientos de **optimismo** y de **entusiasmo**, y, correlativamente, el sentimiento negativo citado con intensidad relativa mayor viene a ser el de **inquietud**.

Por lo que hace a los dos países no incluidos en el gráfico, **FRANCIA** e **ITALIA**, en ambos se dan reflejos sentimentales esencialmente parecidos, aunque con algunas diferencias. En Francia, aparece la **confianza** con intensidad similar a la de USA o el Reino Unido, y, por tanto, nítidamente inferior a las de Alemania o España. También tiene una intensidad relativa elevada la **motivación** que sólo es superada en número de menciones en España. En cambio, el **entusiasmo** tiene una incidencia baja, la más baja comparativamente, junto con la de Alemania, y, sobre todo, predomina (con diferencia significativa respecto a los otros países analizados) el sentimiento de **inquietud**. En Italia, los sentimientos, respondiendo a un perfil próximo al de Francia revelan menos **inquietud**, pero más **decepción** y menos **motivación**. Italia viene a ser el país con mayor deterioro de la relación afectiva con la empresa, en comparación con los datos del pasado año.

### 3.4. La relación de los asalariados con la empresa. Conclusiones.

En síntesis, ¿qué nos dicen el conjunto de los datos examinados dentro de este apartado acerca de cómo se vive la relación con la empresa por parte de los asalariados? Podemos establecer algunas conclusiones en ese sentido:

□ Se puede hablar, en un sentido amplio, de un **telón de fondo** común a las percepciones de los asalariados. Dentro del mismo podemos distinguir un trípode de sostenimiento de esa relación que se puede predicar como *grosso modo* prevalente en todos los escenarios analizados. Se trata de (a) los juicios positivos acerca de la dimensión *performativa* (sobre todo, en términos económicos) de las empresas, (b) las concepciones ideológicas favorables a la empresa o, por lo menos, básicamente "acomodadas" al discurso de orden de la lógica del mercado (bien que con los matices que hemos visto), y (c) los sentimientos positivos que predominan respecto a las empresas. En conjunto, estas tres dimensiones ponen de relieve un elevado consenso de integración de los asalariados sobre los *fundamentals* de su relación con las empresas, aunque no cabe descartar que alguna de las dimensiones, sobre todo la primera, sea más bien la expresión coyuntural de una generalizada buena marcha de las economías (y, especialmente, de las empresas) en los últimos años.

□ Pero, sobre ese telón de fondo de común, los panoramas nacionales presentan abundantes e intensos matices. Veamos los más importantes:

▲ en **ESPAÑA**, al igual que sucedía el año anterior, se observa el predominio de las opiniones y sentimientos positivos, junto con, tal vez, algunas de las antinomias más marcadas respecto al discurso de orden del sistema

económico, sin que ello, a su vez, se traduzca en una quiebra visible del nivel de integración efectiva, sino que más bien parece reflejar una distancia retórica respecto al capitalismo que quizá tenga menos consecuencias prácticas de aquellas que leyendo los datos *at face value* se pudieran imaginar.

▲ El caso de los **ESTADOS UNIDOS**, sobre el que no tenemos en esta investigación referencias dinámicas, se nos muestra con una faz bastante clara en cuanto a su explicación: los sentimientos que sus empresas inspiran a los americanos son coherentes con la visión que tienen de su funcionamiento y sus *performances*. A la perceptible dinámica de *conquista* responde el sentimiento de *orgullo*. Y una y otra dimensión parecen argamasadas a través de una adhesión ideológica al modelo capitalista claramente mayor y más generalizada que la que prevalece al otro lado del Atlántico.

▲ En el **REINO UNIDO**, aunque en medida menor, por responder a una situación con líneas de fractura más determinantes, se observa también espíritu de conquista, pero con el contrapeso de la *fatiga* de que dan síntomas una parte importante de los asalariados. Un panorama lleno de *mixed feelings* donde disputan su territorio la *irritación* y el *entusiasmo*. No hemos sido capaces de rastrear a este nivel huellas del cambio que, presumiblemente, la instalación (todos los indicios apuntan a que duradera) del *New Labour* que encarna Tony Blair pueda suponer respecto de la lógica de la dualización que en líneas generales parece constituir, a este nivel, la herencia del *thatcherismo*, pero quizá es demasiado pronto para que esos cambios se traduzcan en actitudes discernibles de los asalariados.

▲ En **FRANCIA** e **ITALIA** se manifiesta una suerte de *coherencia negativa*. Los rasgos más marcados de esa

coherencia son afirmaciones positivas (aunque medidas) sobre la dinámica de rendimiento de las empresas y sentimientos hacia las mismas menos comprometidos y positivos.

▲ En **ALEMANIA**, en cambio, se produce una situación inversa. En tanto que, como probable reflejo de la crisis económica que allí se vive, las opiniones acerca del funcionamiento de las empresas son más severas, en cambio los sentimientos acerca de aquellas son más positivos, soportados por una ancha base de confianza en las mismas por parte de los asalariados.

Entre las razones de estas disparidades, que fundamentalmente atañen a la vivencia "exterior" de la empresa, de seguro que aquellas de las que ahora nos vamos a ocupar, las que se relacionan con la vivencia "interior" de la misma, es decir, el modo en que los asalariados viven la forma de gestión de la empresa y la reciprocidad que aquella les presta, tienen un protagonismo explicativo importante. En esos aspectos entramos de inmediato.



#### **4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL, DINÁMICA DE LA MISMA, Y COMPROMISO EMPRESARIAL CON LOS ASALARIADOS.**

El segundo gran bloque de cuestiones abordado en la parte común de la investigación concierne, en un sentido amplio, a la gestión de los recursos humanos en la empresa.

La *lógica* de tratamiento del tema se puede ver resumida en el gráfico adjunto.



Es decir, utilizamos cuatro claves de entrada:

En primer lugar, los datos de **encuadramiento** de la cuestión a través del **análisis de la percepción global de la propia situación profesional**, incluyendo dos dimensiones:

➤ ¿Cuál es el **nivel global de satisfacción** de los asalariados de los distintos países?

➤ ¿Qué **dinámica de evolución** se registra al respecto, es decir, tienen los asalariados la impresión de que su situación profesional mejora, permanece estable o se deteriora?

Tras esto, se analiza el detalle de las situaciones de trabajo y los modos de gestión de los recursos humanos. Más concretamente,

**Dinámica de evolución** de las diferentes dimensiones de la situación profesional.

Calidad de la **gestión de proximidad**.

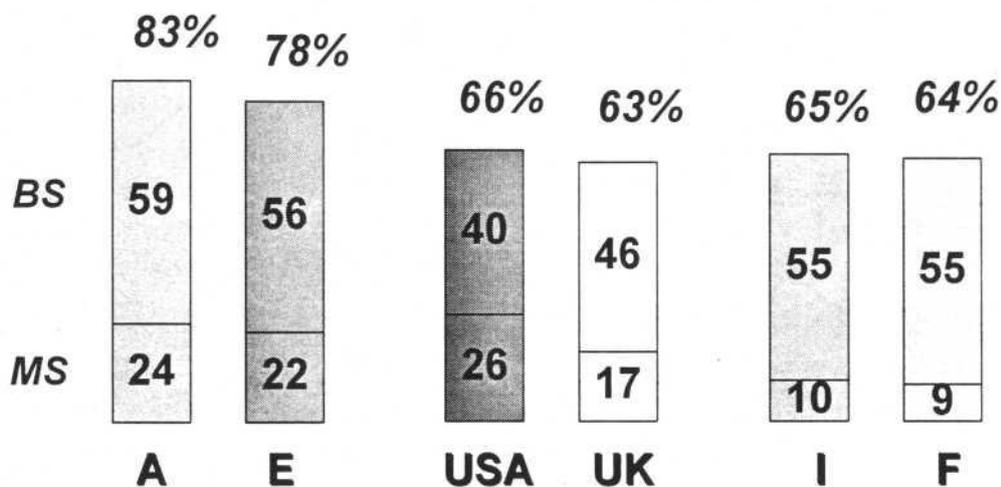
De forma más global, percepción del **compromiso de la empresa** respecto a sus asalariados.

#### **4.1. La percepción global de la situación profesional.**

El análisis de esta percepción se realiza a través de dos dimensiones, a saber la **satisfacción** con la actual situación profesional, y la percepción de **avance o retroceso** en dicha situación.

Sobre la primera de tales dimensiones, el gráfico adjunto expresa la situación percibida en cada uno de los seis países:

## LA SATISFACCIÓN



Como se aprecia, la situación permite hablar de tres grupos de países:

- ✓ El que forman , por un lado, **ALEMANIA** y **ESPAÑA**, en los que la proporción de *muy* o *bastante* satisfechos con su trabajo excede de las tres cuartas partes de los entrevistados, y, a su vez, dentro de ellos, los *muy* satisfechos representan proporciones relativamente mayores (en torno a la cuarta parte del total de asalariados entrevistados).

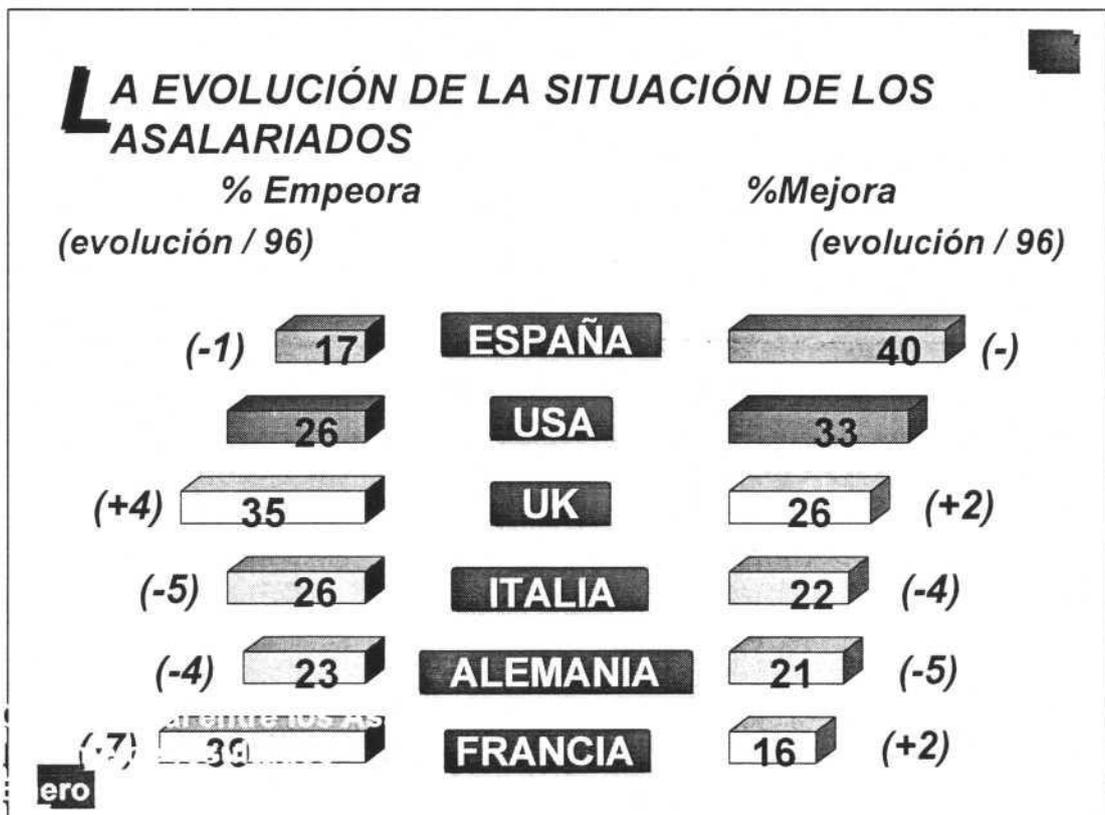
✓ El segundo bloque, integrado por los dos países anglosajones, **ESTADOS UNIDOS** y el **REINO UNIDO**, con un contingente de asalariados satisfechos rondando en torno a los dos tercios, pero con un *mix* entre los que expresan satisfacción más enfática (*muy* satisfechos) y quienes verbalizan una satisfacción más modulada (*bastante* satisfechos) muy similar al que se da en Alemania o España, es decir, con un peso relativo importante de los más satisfechos.

✓ Por último, el entorno de menor satisfacción relativa viene formado por **ITALIA** y **FRANCIA**. En ellos, el nivel global de satisfacción alcanza prácticamente los mismos valores que en los países anglosajones, pero, a diferencia de ellos, pesan relativamente poco los *muy* satisfechos, apenas un 10% del total en uno y otro país.

En lo que concierne especialmente a España, la homogeneidad del indicador comprensivo de satisfacción (la suma de los *muy* y los *bastante* satisfechos) es prácticamente total: en todas categorías sociodemográficas y sociolaborales analizadas el valor de los satisfechos se mueve en un recorrido mínimo, entre el 75 y el 80%. Sin embargo, hay alguna mayor capacidad de discriminación en el *mix* entre la satisfacción más enfática y la menos enfática. A diferencia de lo que sucedía el año anterior (y en coherencia con otros indicadores: los empleados públicos parecen este año haber superado el síndrome de la *congelación*), no hay ninguna diferencia entre empleados del sector público y del sector privado. Las mayores diferencias se dan entre industria (menos satisfacción relativa) y servicios (más satisfacción); entre contratos fijos (más satisfacción) y contratos temporales (menos satisfacción); y, en sentido piramidal, entre posiciones superiores (más satisfacción) y posiciones medias e inferiores (menos satisfacción). Aunque el sexo no discrimina apreciablemente la satisfacción con la situación laboral, la edad, por el contrario, sí lo

hace: los mayores de 50 están en medida más amplia que los más jóvenes *muy* satisfechos con su situación laboral.

Junto al registro puntual de satisfacción que este indicador supone está la medida dinámica de la misma, que se expresa a través de una pregunta concerniente a la percepción de la evolución en la situación de los asalariados en las empresas. Se trata de una dimensión de gran interés analítico, porque, a su través, es posible rastrear una dimensión de ajuste más significativa que el propio registro estático de satisfacción. El fenómeno, tan central en el análisis del conflicto, de la *privación relativa* (*relative deprivation*) reposa no tanto en la percepción estática de la propia situación cuanto en la comparación (susceptible de distintos grados de explicitud) entre esta situación en que se está y aquella en la que se aspira a estar, o se cree tener derecho a estar. De esa matriz surge la percepción de que, en la empresa y para los asalariados, la situación mejora, permanece estable o se deteriora. He aquí, en el gráfico que sigue, la imagen polarizada (es decir, una vez excluidos quienes no perciben cambio en la situación) y la comparación (entre paréntesis) con los valores registrados el año pasado:



Los comentarios al respecto no pueden soslayar, de entrada, que esta dimensión arroja un panorama diferente al que el registro estático de la satisfacción proporciona. En efecto, en esta dimensión,

⇒ **ESPAÑA** (de forma similar que en el registro de satisfacción) y **ESTADOS UNIDOS** (de manera algo distinta) son los dos únicos países en que el saldo neto es favorable a la percepción de mejora. De forma más marcada en España y más tenue en Estados Unidos, donde pese a haber una proporción muy fuerte de asalariados que perciben una dinámica positiva, hay también una elevada proporción que registra la convicción opuesta. Los americanos, diríamos según estos indicadores parecen tener un componente mayor de **optimismo** y de **motivación** que de **satisfacción**. Esto, sin duda, puede relacionarse con una variable cultural, la vigencia generalizada del *need for achievement*, una tensión de logro que, lógicamente, debe expresarse también en una modulación de la satisfacción con lo conseguido, siempre, *ex definitione*, inferior a aquello a que se debe aspirar.

⇒ El **REINO UNIDO** presenta, al igual que el año anterior, el panorama más polarizado, trasunto más que probable de la dinámica de dualización que allí, aun, parece más presente. En efecto, aunque la proporción de los que perciben una mejora dinámica es la tercera más alta, la de quienes perciben un deterioro es la segunda más alta. En términos comparativos, aumenta incluso la polarización respecto al año pasado. Tampoco en este terreno el *efecto Blair* deja huellas rastreables.

⇒ En **ITALIA** la tendencia es la contraria. Aunque podría ser temerario intuir bajo ello un *efecto Prodi*, lo cierto es que entre los asalariados italianos crece únicamente la percepción de que la situación permanece estable, al tiempo que pierden peso la de que aquella mejora y, aun más, la de que se deteriora.

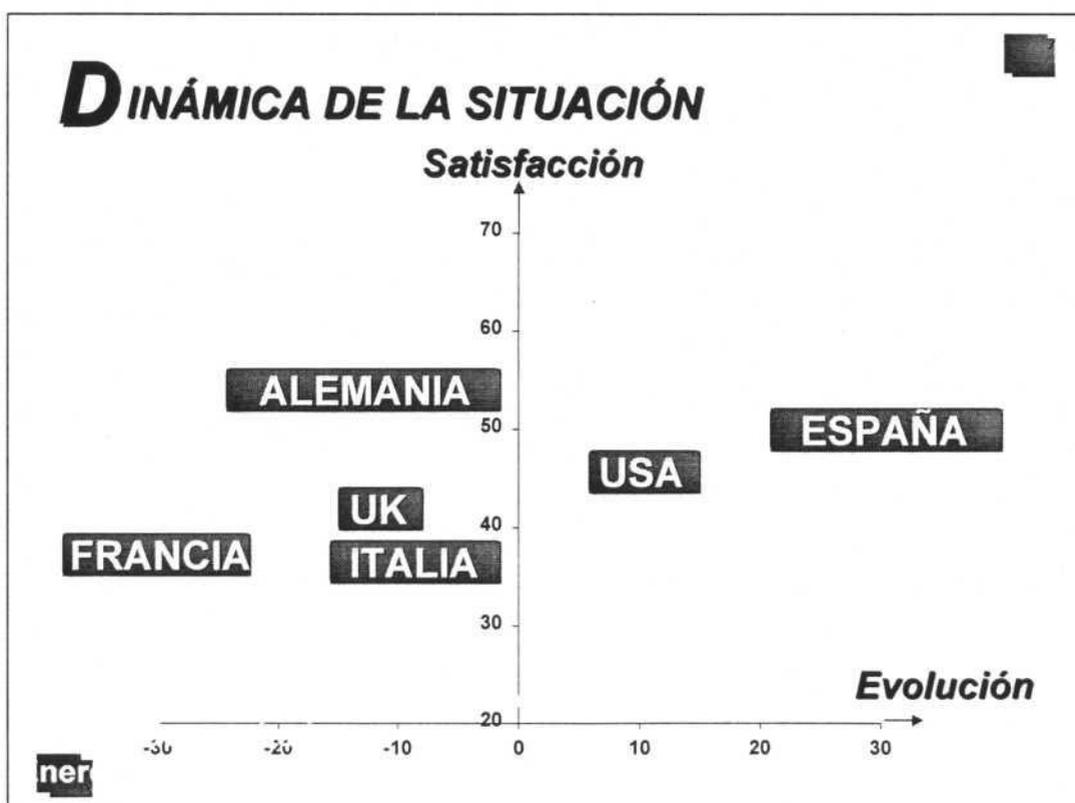
⇒ Es bastante similar la tendencia en **ALEMANIA**: aumento de los que perciben estabilidad, práctico equilibrio (con un ligerísimo escoramiento hacia el polo negativo) entre quienes advierten mejora y quienes perciben retroceso, y, por tanto, con una situación en la que se advierte bastante más satisfacción con el presente que complacencia en la mirada sobre su evolución.

⇒ Por último, **FRANCIA** en la que habrían de distinguirse dos aspectos. De un lado, el saldo peor en términos de la comparación que cabe entre la percepción de una mejora y la sensación de un retroceso. Sin embargo, se trata también del país en que disminuye más, respecto al año pasado, la proporción de quienes perciben retroceso y aumenta correlativamente, aunque en términos más modestos, el número de quienes registran un avance. Siguiendo con los hipotéticos efectos de los cambios políticos en cada país, el supuesto *efecto Jospin* parece claramente lenitivo, aunque no en medida bastante para sacar a los asalariados franceses de su muy arraigada melancolía.

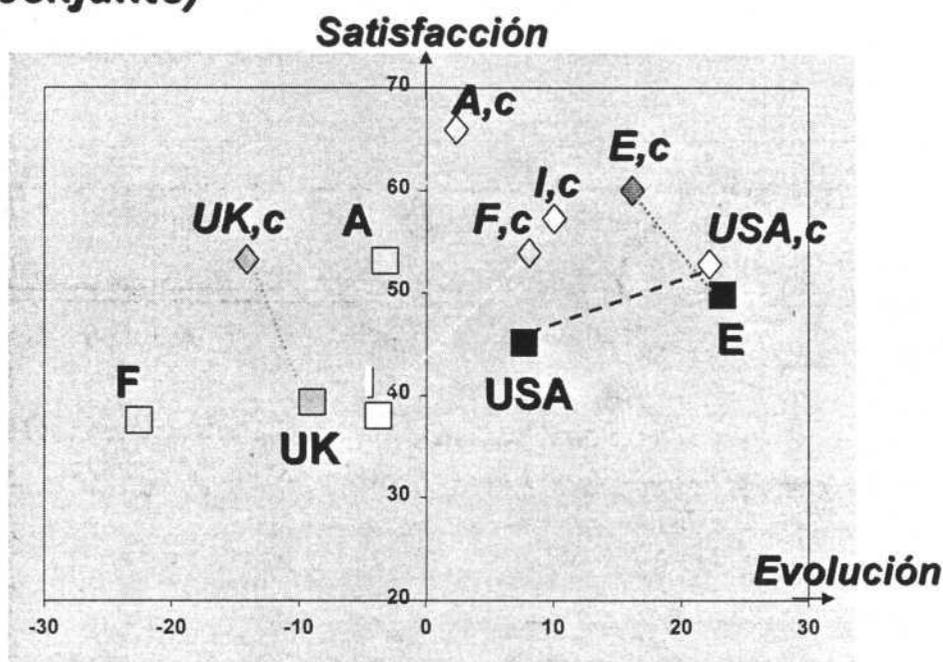
Una mirada más detallada sobre el caso español aporta dos dimensiones adicionales a considerar. La primera, que se trata del país con más estable registro respecto al año anterior, apenas una disminución de un punto en la proporción de quienes advierten retroceso en su situación en la empresa. La segunda, atinente a la discriminación que esta percepción dinámica de la situación experimenta a través de su cruce por las variables consideradas, revela también una situación menos fracturada y

más pareja de la que el año pasado veíamos. Se mantiene (como veremos más adelante) la tendencia a covariar más bien inversamente la percepción mejorativa con la posición en la pirámide laboral y, sobre todo, se aproximan las percepciones de quienes trabajan en el ámbito público y quienes lo hacen en el ámbito privado.

Por fin, podemos ver la **interrelación** entre las dos dimensiones que estamos considerando, es decir, la **satisfacción** puntual con la situación laboral y la **percepción dinámica** de la situación de los asalariados en la empresa. Los cuadros que siguen, referido el primero a esa relación al nivel del conjunto de los asalariados en cada país, y comparando el segundo las posiciones relativas de **cuadros superiores** con las del conjunto de los asalariados, proporcionan una expresiva síntesis gráfica. Las dimensiones comparadas son, para los dos indicadores, **saldos netos**. Sobre el eje de ordenadas figura la diferencia entre *satisfechos* (suma de *muy* y *bastante* satisfechos) e *insatisfechos* (misma suma de los dos ítems negativos). Sobre el de abscisas se registra el saldo de los que perciben mejoría menos los que denotan empeoramiento:



## **D**INÁMICA DE LA SITUACIÓN (Cuadros vs. conjunto)



Varios comentarios parecen procedentes.

✓ En primer lugar, la síntesis hace explícita la disociación que se da en Alemania entre una percepción muy favorable de la situación y una mucho más problemática de su evolución. España parece en ese sentido tener una vivencia más equilibrada de los dos términos, ambos con semejante sesgo positivo, que convierten a nuestra fuerza laboral ocupada en aquella que

sostiene una visión *all in all* mejor de cómo está y de cómo ha mejorado.

✓ En el caso americano, aunque la proporción de quienes advierten una mejora es sólo un poco inferior a la de España, el saldo neto es sólo tenuemente positivo, por el efecto que tiene la elevada fracción de quienes perciben un retroceso.

✓ En el resto de los países, ubicados todos a la izquierda en el eje de abscisas, es decir, con saldo dinámico negativo, destaca sobremedida la posición de Francia, con una vivencia que podríamos denominar como equilibradamente negativa tanto de la situación como de la evolución.

✓ Por lo que se refiere al segundo elemento de comparación, a saber, los registros valorativos del conjunto de los asalariados frente a los de los cuadros superiores, hay, a su vez, dos vertientes a considerar. Una, la de que, invariablemente, los cuadros se encuentran en todos los países analizados claramente más satisfechos de su situación profesional que el conjunto de los ocupados dependientes, lo que, evidentemente, no tiene por qué sorprender, aun cuando, bajo determinadas condiciones, podría darse un fenómeno inverso, si las expectativas de uno y otro grupo siguen lógicas divergentes. Otra, la de que en cuatro de los países (es decir, todos salvo España y el Reino Unido) la percepción dinámica de la evolución es más favorable entre los cuadros superiores que en el conjunto de los asalariados.

✓ El patrón dominante, a su vez, se descompone en dos situaciones diversas: las de USA y Alemania, donde el diferencial en percepción meliorativa de los cambios entre cuadros superiores y conjunto de los asalariados es moderado, y las de Francia e Italia, donde la divergencia en esas percepciones resulta amplísima (casi 30 puntos de saldo neto en el caso francés y cerca de 20 en el italiano). No cabe duda de que esto plantea una cuestión de gran envergadura práctica en la perspectiva de la

gestión de los recursos humanos, a saber, cómo es posible que una fractura perceptual (y actitudinal) tan profunda sea compatible con la capacidad de liderazgo que se precisa por parte de los cuadros para *gestionar el cambio* e implicar a la base en mutaciones como las que se están produciendo, que demandan fuertes adaptaciones.

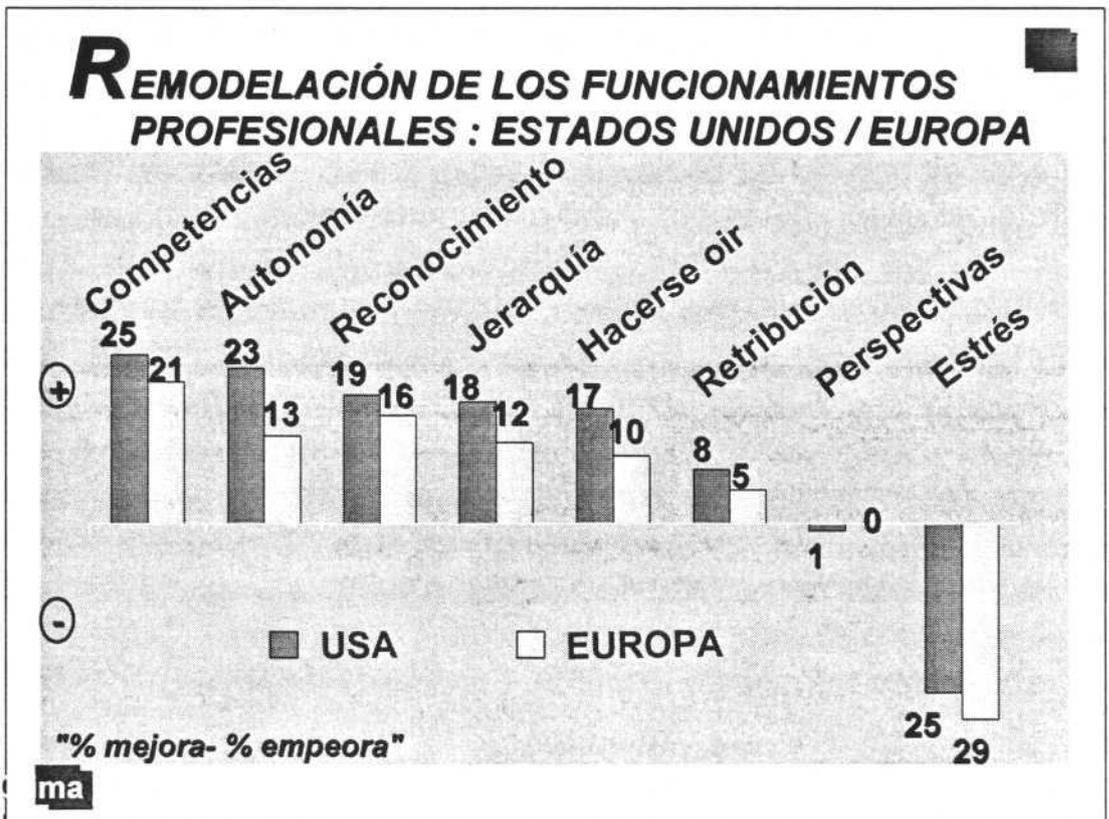
✓ En cuanto al patrón más excepcional, el que se da en el Reino Unido y en España, tienen sentido distinto. Quizá, en el caso del Reino Unido, sí quepa ver en este punto algún tímido atisbo del *efecto Blair* que en vano buscamos en otros indicadores. Se trata en todo caso de una diferencia perceptual pequeña, en un entorno en que tanto entre los cuadros como en el conjunto predomina la visión peyorativa de la evolución.

✓ Por el contrario, en el caso español, el fenómeno se encuadra en el cuadrante positivo de la dimensión dinámica y, sobre todo, ello revela que, respecto al año anterior, el punto de vista de los cuadros ha mejorado sustancialmente, puesto que el año pasado era aun de signo peyorativo (aunque por una ligera diferencia).

Tras este examen de las dos vertientes de la satisfacción, podemos entrar en el detalle que nos permita rastrear su genética y sus componentes. Es decir, vamos a tratar a continuación de las percepciones de los asalariados sobre las diferentes dimensiones de la situación de trabajo, del examen de los distintos modos de gestión de proximidad y, por último, de la percepción del compromiso de la empresa respecto a quienes le prestan sus servicios.

#### **4.2. Dinámica de evolución en las distintas dimensiones de la situación de trabajo. La remodelación de los funcionamientos profesionales.**

El segundo aspecto a tratar en este gran apartado se refiere a la percepción por parte de los asalariados de cómo cambian los distintos componentes de una relación de trabajo que, por todas partes, se encuentra en un proceso de profunda remodelación. El papel creciente de la tecnología en casi todos los entornos laborales, y las consecuencias que en distintos planos se derivan de aquel, la obsolescencia de especializaciones y el surgimiento de otras nuevas, la necesidad de reciclar de forma casi permanente conocimientos y habilidades, dibujan un entorno extremadamente dinámico sobre el que interesa saber hasta qué punto los asalariados reaccionan y en qué clave valorativa, cómo perciben que esos cambios les están afectando personalmente y en su relación con la empresa. Esto es lo que el indicador que mide la percepción de mejora o retroceso en los distintos componentes de la situación de trabajo trata de medir. El siguiente gráfico compara el saldo perceptual neto (% que percibe que ha *mejorado* menos % que percibe que ha *empeorado*) para cada dimensión, comparando el conjunto de los cinco países europeos con el dato de los Estado Unidos.



La comparación permite establecer dos dimensiones pertinentes. Una acerca de la dinámica globalmente observable y otra acerca de las diferencias entre uno y otro entorno.

Desde el primero de los puntos de vista, lo que la información obtenida destaca es más percepción común (derivada, probablemente, del hecho de que los fenómenos son comunes a un entorno que, en este sentido, sí refleja pautas uniformes de orientación) de la que en otros campos hemos observado. Este campo perceptual común incorpora las siguientes dimensiones:

- ∞ El desarrollo de las **competencias y habilidades** de los asalariados.
- ∞ Un reconocimiento mejor de **los esfuerzos y los méritos**.
- ∞ Más **posibilidades de expresión**, de dejar oír los propios puntos de vista.
- ∞ Una mejora de las **relaciones con la jerarquía** (menos autoritaria y más abierta a la cooperación).
- ∞ Y (en medida variable) una mejora de la **retribución**, cada vez menos ligada a una decisión general, sino vinculada más a factores de rendimiento del trabajador o de la empresa.

Junto a todas estas tendencias de evolución positiva (a las que se pueden añadir otras no incluidas en el gráfico como el **interés**

**del trabajo**), se perfilan también dos campos de la situación profesional en que no hay tal dinámica mejorativa.

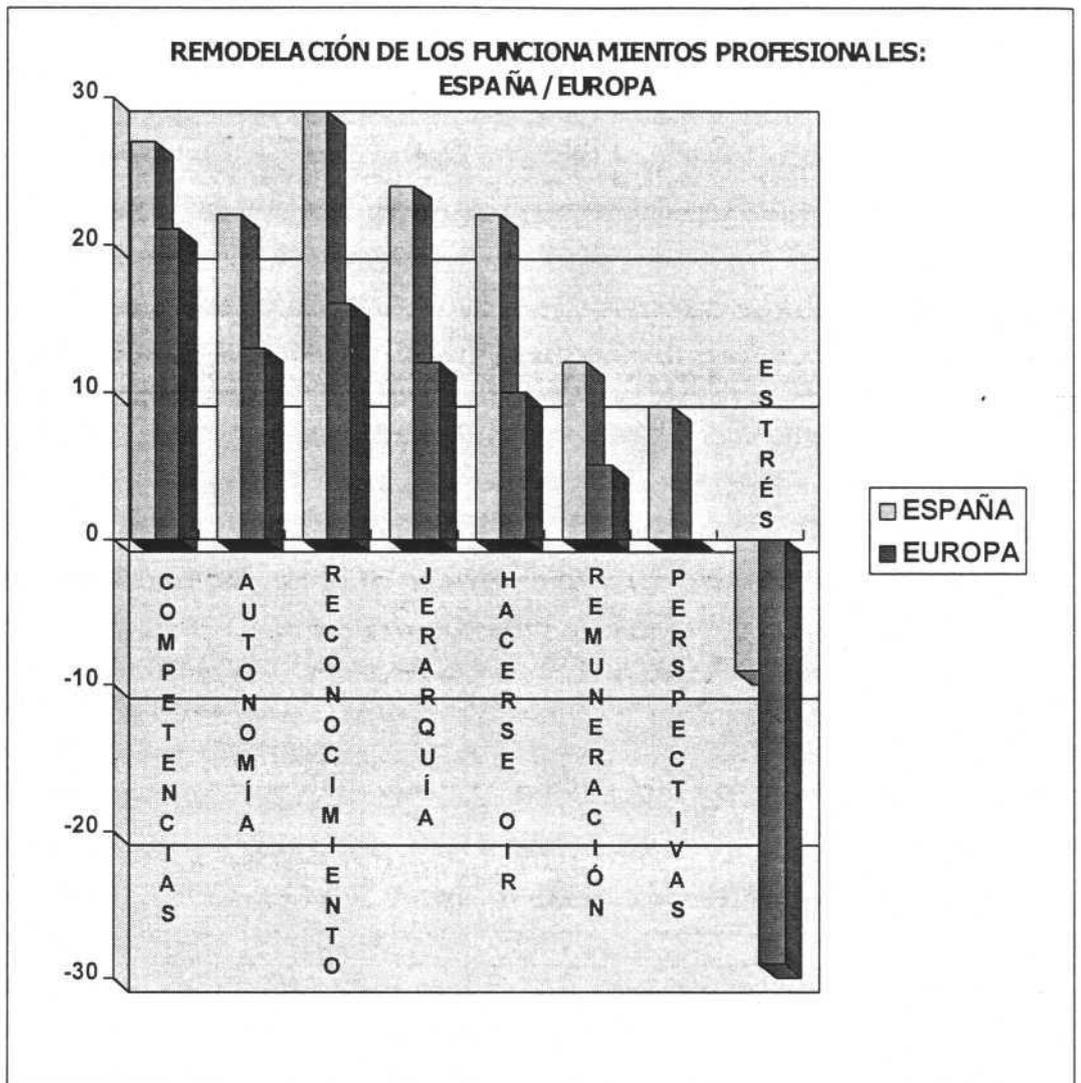
∞ El de las **perspectivas** de evolución, ligado más que probablemente a la incertidumbre que tasas de cambio tan intensas deben aparejar, sobre el que la percepción dinámica es prácticamente neutra (hay tanta gente que percibe mejora como gente que percibe empeoramiento).

∞ El del **estrés** (y otro no incluido en el gráfico, que muestra un perfil similar, la **carga de trabajo**) y la presión en el trabajo, en que la percepción resulta claramente peyorativa por doquier.

La segunda dimensión que es posible analizar a partir del gráfico anterior concierne a la diferente percepción que se tiene de estos remodelamientos de la situación profesional en Europa y en los Estados Unidos. Como el gráfico permite apreciar, los norteamericanos mantienen una visión algo más optimista sobre esta remodelación, aunque puede decirse que en éste más que en otros puntos las percepciones marchan de forma bastante paralela. Las distancias mayores en la percepción en uno y otro entorno conciernen a la **autonomía** en la organización del trabajo, a la posibilidad de **hacer oír** la propia voz, de aportar el punto de vista del asalariado en la situación de trabajo, y a la calidad de las **relaciones** con la jerarquía. Si bien se observa, se trata de dimensiones que, por un lado, remiten a la *flexibilidad y adaptabilidad* del entorno laboral y que, por otra parte, tienen mucho que ver con la **gestión de proximidad**. Sobre ello volveremos más adelante.

Pero, a su vez, las percepciones no son homogéneas en este sentido de país a país dentro del propio marco europeo. En este asunto:

- Franceses y alemanes muestran las opiniones menos meliorativas, ya que en conjunto no pueden calificarse de peyorativas. En el caso de Francia se reproduce la tendencia del año pasado, mientras que en el de Alemania hay, en la mayor parte de las dimensiones un claro empeoramiento.
- Los británicos presentan un punto de vista no demasiado lejano al del conjunto, aunque con un acento levemente más deprimido y, sobre todo, con una percepción más agudamente negativa del aumento del estrés laboral.
- Los italianos muestran las perspectivas más favorables tras las de los españoles, con una tendencia claramente mejor que la del año pasado.
- Los españoles, por último, y como se muestra en la comparación del siguiente gráfico, acreditan las percepciones más positivas, no sólo en comparación con el entorno europeo, sino, en conjunto, también con el norteamericano.



Los datos vienen a mostrar que en casi todas las dimensiones, el saldo perceptual de los asalariados españoles es claramente más definido en sentido meliorativo que el de los europeos en su conjunto. Ello es así a despecho de que (como consecuencia probable del cambio en el sistema de recogida) los datos de 1997 son claramente menos deslumbrantes que los de 1996. De nuevo, como el año anterior se plantea la búsqueda de claves explicativas para esta situación.

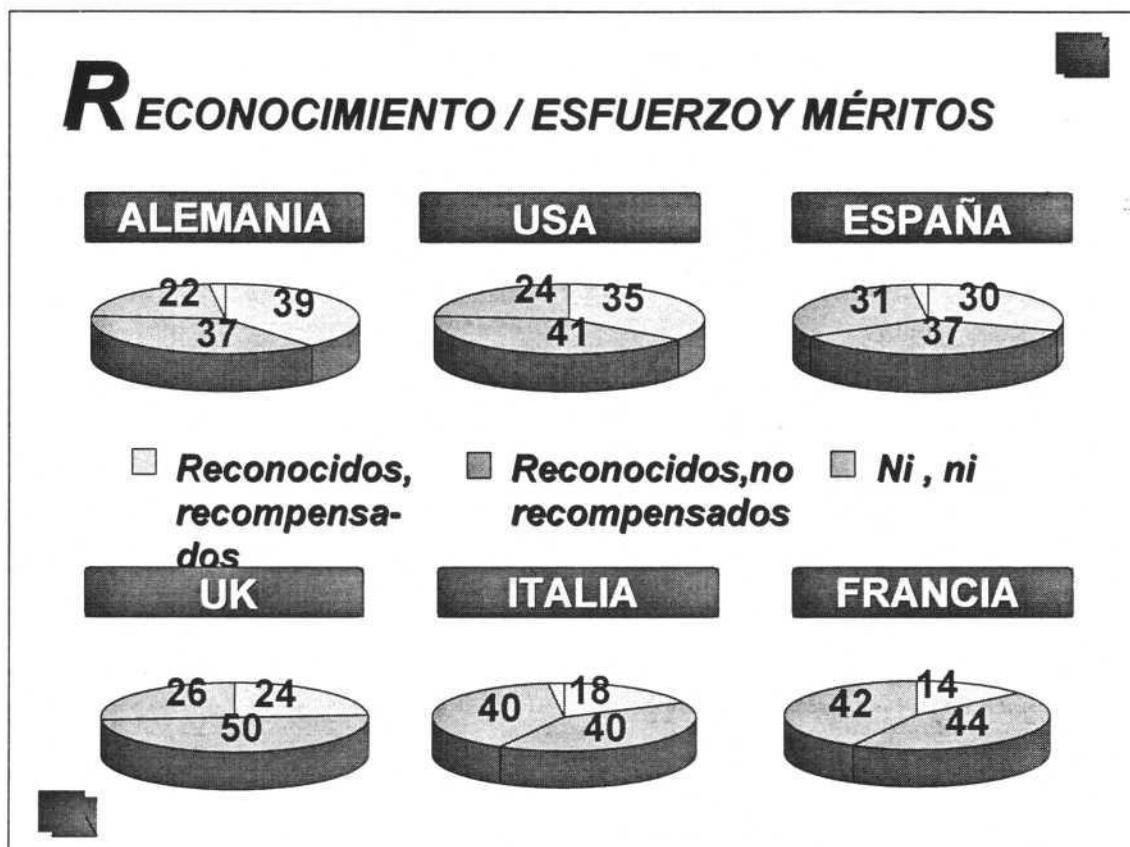
El análisis de las variables sociodemográficas y sociolaborales, así como la comparación con los datos obtenidos el año anterior nos llevan a pensar que estas percepciones están fundamentalmente influidas por la sensación de mejoría en el ambiente económico, de solidez de la recuperación y de perspectivas más favorables para las empresas, aparte, lógicamente, de las propias dimensiones que se desprendan de la evaluación de la remodelación de las situaciones de trabajo.

En ese sentido, es interesante hacer notar que mientras en 1996 se producía una fractura de gran intensidad entre el espacio laboral privado (con perspectivas intensamente meliorativas) y el público (con un punto de vista mucho más deprimido), este año las perspectivas en uno y otro universo experimentan una notable convergencia. Como en otros aspectos de la investigación se pone de manifiesto, en el sector público parece sustancialmente superado el síndrome de la *congelación* que tan depresivo resultaba un año atrás.

El siguiente aspecto de análisis se focaliza en el **reconocimiento de los esfuerzos y los méritos**, es decir, en la percepción de los asalariados acerca de la condición más o menos equilibrada, en tres dimensiones distintas, de sus relación con la empresa, lo que podríamos sintetizar como el equilibrio entre contribución y retribución, la vivencia de la relación de trabajo como una relación sinalagmática, en la que se obtiene lo que debe por lo que se entrega. Las dimensiones contempladas son :

- ◆ Los méritos y esfuerzos son **reconocidos y recompensados**.
- ◆ Los méritos y esfuerzos son **reconocidos**, pero, a menudo, **no son recompensados**.
- ◆ Los méritos y esfuerzos no son **ni reconocidos ni recompensados**.

La distribución de las percepciones de los asalariados se resume en el gráfico que sigue:



Como se puede apreciar, las impresiones se despliegan de forma bastante plural según los entornos. En general, puede hablarse de tres tipos:

☞ Uno, el que prevalece en Alemania y en los Estados Unidos, en el que predomina la impresión de que los esfuerzos y méritos serán recompensados, por encima de otras sensaciones. A su vez, la anticipación de una actitud *sinálgmática* por parte de la empresa se hace más fuerte en Alemania que en Estados Unidos, evocando

probablemente (incluso en un contexto de opinión más bien deprimido) la solidez de las raíces del *contrato social* en el sistema alemán.

☞ En una posición intermedia se encuentran el Reino Unido y España. En ambos países, la frecuencia modal se localiza en la situación de *semi-equilibrio* (esfuerzos y méritos reconocidos, pero no recompensados; cerca del 40% en España, el 50% en el Reino Unido), repartiéndose fracciones más pequeñas entre las dos restantes alternativas, en el caso de España en el nivel del 30% y en el del Reino Unido en el 25%, en ambos países de forma muy equilibrada. En el caso de España, y a diferencia de otros indicadores, la percepción sobre el equilibrio contribución/retribución ha mejorado en este último año, incrementándose en siete puntos la proporción de quienes ven sus esfuerzos y méritos reconocidos y recompensados. Pero, por otra parte, en esta dimensión sí subsiste la brecha perceptual (que ya se analizaba en los resultados del año pasado) entre quienes trabajan en el sector privado (el 34% de los cuales opinan que el esfuerzo y el trabajo bien hechos están adecuadamente reconocidos y recompensados) y quienes lo hacen en el sector público (de los que sólo el 19% cree que se observa un equilibrio entre contribución y retribución y donde, inversamente, la opinión modal –sustentada por el 40% del segmento– es la de que el esfuerzo y el trabajo bien hechos no están ni reconocidos ni recompensados). La superación del síndrome de la *congelación*, como se ve, no alcanza a todos los aspectos, es incompleta.

☞ La situación nítidamente peor desde la perspectiva del equilibrio entre contribución y retribución es aquella que se produce en Francia e Italia, donde, de forma destacada, una proporción ínfima de los consultados (inferior en uno y otro caso al 20% de aquellos) opina que sus esfuerzos y el trabajo bien hecho están adecuadamente reconocidos y

recompensados. El caso de Francia resulta particularmente abrupto en esta perspectiva, si se piensa que la proporción de asalariados que perciben un equilibrio entre su contribución y su retribución supone menos de una tercera parte de lo que esa misma actitud representa en Alemania. Por añadidura, no se registra ningún progreso en esta dimensión con relación al pasado año.

### 4.3. La gestión de proximidad

Una de las claves del clima social reside en los aspectos de **gestión de proximidad**. Los indicadores incluidos al respecto en la encuesta permiten establecer la pertinencia de cuatro tipos de criterios:

#### ☞ La claridad

- ♦ respecto a los criterios de evaluación (*"Los criterios de evaluación del personal están claros"*)
- ♦ respecto a las orientaciones (*"Mi jefe directo da orientaciones claras, sabemos a dónde vamos"*)

☞ La "escucha" (*"Mi jefes directo siempre nos consulta antes de tomar decisiones que nos afectan"*)

#### ☞ La confianza

- ♦ manifestada por el jefe (*"Mi jefe sabe delegar y confiar en nosotros"*)
- ♦ suscitada por el jefe (*"Confío en mi jefe directo"*)

## ☞ **La motivación** ("Mi jefe directo sabe motivar a su equipo")

Las tendencias globales que se manifiestan revelan cambios interesantes respecto a los resultados obtenidos en esta dimensión el año pasado. En efecto, un año atrás, el resumen de las actitudes prevalentes sobre la gestión de proximidad resaltaba

- ♦ la supremacía del modelo alemán de gestión participativa,
- ♦ los catastróficos resultados de Francia en todas las dimensiones
- ♦ una situación intermedia entre estos dos extremos en el resto de los países europeos.

En este año, manteniéndose una estabilidad básica de los resultados alemanes (una nota media de 6.45 sobre 10 en los seis criterios más relevantes, frente a una media en esos mismos criterios apenas dos centésimas inferior una año atrás), queda no obstante superada por los Estados Unidos, cuya media en los seis criterios de mayor relevancia se sitúa en 6.65.

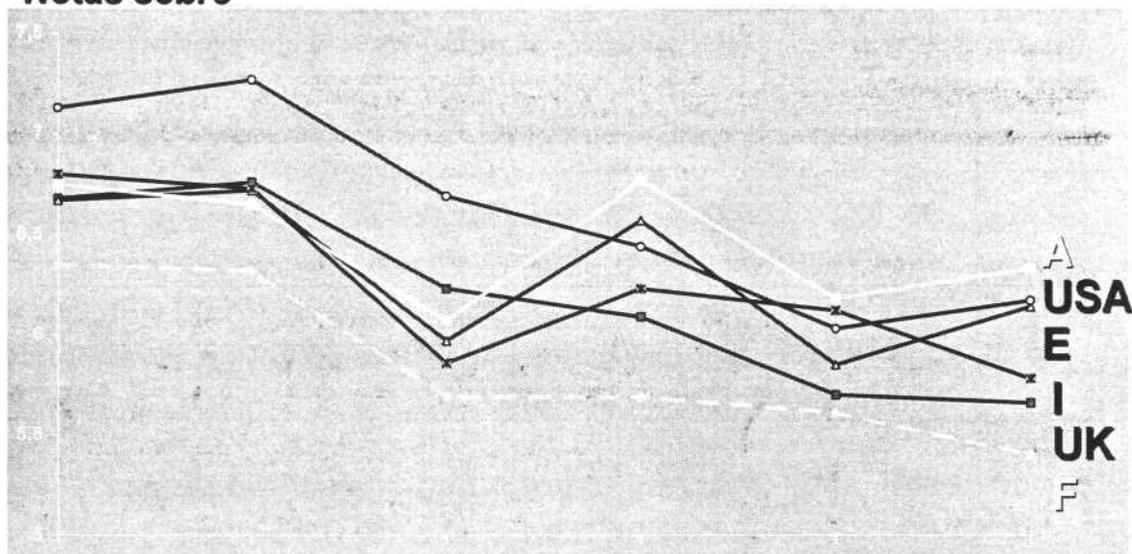
Tanto Italia (con una mejora de casi siete décimas), como Inglaterra (algo más de siete décimas) y, sobre todo Francia (casi nueve décimas de mejora media) obtienen registros claramente mejores que los del año pasado.

España, como Alemania, se encuentra en una situación de mayor estabilidad, de ligera mejoría (algo más de dos décimas) respecto al año anterior, pero queda globalmente relegada a la tercera posición al incluirse los Estados Unidos en el análisis.

Esta es la representación gráfica del *score* en los criterios más relevantes en cada uno de los países:

# G ESTIÓN DE PROXIMIDAD

Notas sobre



**Delega / Confianza**   **Inspira confianza**   **Criterios**   **Orientaciones**   **Nos consulta**   **Sabe motivar**

Como se desprende del gráfico, hay una *personalidad* de evaluación de la gestión de proximidad diferente en cada país:

⇒ En **ESPAÑA**, lo más destacado es la capacidad de delegación y la claridad de las orientaciones; en una y otra dimensión los rangos de valoración de los asalariados españoles son los segundos más altos. En cambio, la consulta de las decisiones y la confianza inspirada por el jefe se mueven en rangos más bajos, tanto en términos absolutos como comparativos.

⇒ En los **ESTADOS UNIDOS**, se destacan dos ejes: por un lado, el de la confianza recíproca, que reposa tanto en un

rasgo cultural (presente en otros muchos aspectos de la cultura cívica de los norteamericanos, como se manifestó hace ya más de treinta años en el estudio pionero de Almond y Verba), y, por otro lado, el que se refiere a la claridad de los criterios de evaluación, en el que la distancia entre el *score* americano y el de los países europeos es particularmente llamativa.

⇒ En lo que se refiere a **ALEMANIA**, se mantiene su predominio sobre la claridad de las orientaciones que se reciben de la jerarquía (cabe decir, en ese sentido, que Alemania sigue siendo Alemania...), y también la consulta a los asalariados sobre las decisiones que les conciernen (la gestión participativa, que es una de las claves de identidad más potentes del *modelo alemán*) y, por último, la capacidad de motivación por parte de la jerarquía.

⇒ En **ITALIA**, las mejores puntuaciones relativas tiene que ver con la confianza (recibida e inspirada) y, sobre todo, con la consulta (la dimensión participativa de la gestión), aspecto en el que el *score* italiana es el segundo mejor, a muy corta distancia del alemán.

⇒ En el **REINO UNIDO** lo más destacado en sentido positivo es la claridad de los factores de evaluación, en tanto que el puntaje comparativamente más débil se refiere a la capacidad de motivar de los jefes.

⇒ Finalmente, **FRANCIA** registra, pese a la importancia relativa de su progreso, una posición de desprivilegio en todos y cada uno de los criterios que se consideran en este indicador.

#### 4.4. El compromiso de la empresa.

El siguiente aspecto que se trata en el entorno de la problemática de la gestión se refiere al **compromiso de la empresa** tal como es percibido por los asalariados. El compromiso de la empresa se despliega en una serie de dimensiones que incluyen la percepción de los asalariados en torno a la preocupación de la empresa por desarrollar las competencias de sus empleados y valorarlos objetivamente, así como la atención que la empresa presta al porvenir de sus empleados.

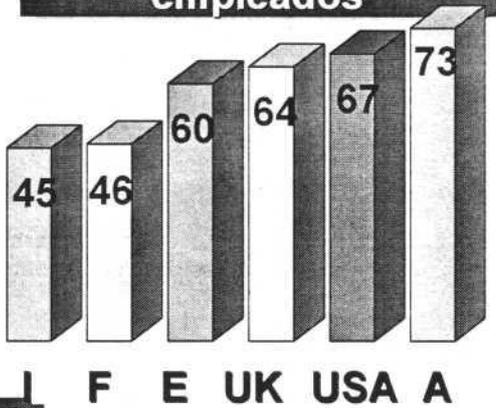
En cuanto a la primera cuestión, se puede decir que en torno a ella se dilucida el crédito de sinceridad que se otorga a las empresas en cuanto a las políticas de gestión de recursos humanos que suelen (retóricamente, al menos) esgrimir en general. Se trata de la forma en que se pasa de las palabras a los hechos, de cómo se ventilan en realidad los compromisos de gestión de las potencialidades y los resultados de los empleados.

En el gráfico adjunto se aprecia la jerarquía perceptual en los seis países acerca de estas dimensiones:

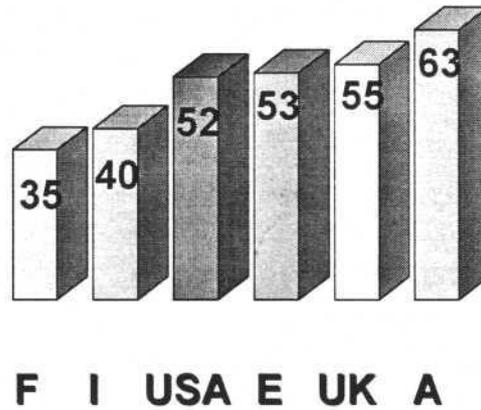
## DE LAS PALABRAS A LOS HECHOS...

% "mi empresa se preocupa de verdad de..."

... Desarrollar las capacidades de los empleados



... Evaluar objetivamente a los empleados



Tal como se ve, la supremacía alemana en el reconocimiento a la empresa –por parte de los empleados– de un crédito amplio de sinceridad en su preocupación por sus *partners* sociales está fuera de duda. Encabezan los alemanes el *ranking* en las dos dimensiones que se analizan (desarrollo de las competencias y evaluación objetiva de los empleados). Los asalariados norteamericanos valoran también muy positivamente el compromiso de la empresa en el desarrollo de las competencias, pero tienen en cambio un punto de vista más escéptico acerca del interés de las empresas en la evaluación objetiva de los empleados. En el Reino Unido prevalece un punto de vista claramente positivo en las dos dimensiones, hasta cierto punto en contraste con otros indicadores que estarían traduciendo actitudes

más recelosas hacia la empresa por parte de la mayoría de sus empleados. Francia e Italia se disputan la última plaza en la percepción de seriedad en el compromiso de la empresa.

Por lo que se refiere a España, su posición en este indicador es claramente intermedia, sin destacar en ninguna de las dos dimensiones. Sin embargo, mientras que en la primera de aquellas (la preocupación de la empresa por el desarrollo de las competencias de los asalariados), la actitud templadamente favorable es muy compacta y no se perciben fuertes fracturas en función de las diferencias sociodemográficas o sociolaborales, en la segunda dimensión, la que se refiere al interés en una evaluación sistemática y objetiva de los trabajadores, registra una apreciable fractura perceptual entre el sector privado y el sector público. En efecto, mientras sólo el 43% de los empleados públicos entiende que su empleador se preocupa de valorarlos de forma sistemática y objetiva, esa misma percepción alcanza entre los asalariados del sector privado un valor del 57%.

El segundo indicador a través del cual evaluamos el compromiso de la empresa se refiere a la percepción de los asalariados en cuanto a la condición atenta o indiferente hacia el porvenir de aquellos. Se trata de una cuestión esencial, que atañe a la confianza de los asalariados en la atención que la empresa les concede. Sus resultados se pueden ver en el gráfico adjunto (dentro de la barra que expresa el nivel de acuerdo con el ítem positivo se expresa el porcentaje que, en cada país, suscribe esa opinión positiva entre los cuadros superiores):

## LA EMPRESA : ¿ATENTA O INDIFERENTE ?

Su empresa no otorga importancia a su porvenir

Su empresa favorece su progresión



Lo más llamativo, una vez más, reside en el nivel de alienación que a este respecto parece existir entre los franceses (y, en medida algo menor, los italianos y británicos) en comparación con el resto de los países europeos (sobre todo, alemanes) y los norteamericanos. Vayamos por partes.

Dos tercios de los asalariados franceses (una proporción prácticamente igual a la que se registraba el año anterior) experimentan la sensación de que la empresa para la que trabajan no se ocupa en absoluto de su futuro, es decir, se sienten instrumentalizados o utilizados por la empresa. En contraste, los cuadros superiores creen (55%) que la empresa sí favorece su desarrollo profesional. La intensidad de esta brecha perceptual entre cuadros y trabajadores sin responsabilidades

directivas plantea un agudo interrogante acerca una vez más de la capacidad de conducción efectiva (en distintas perspectivas) que pueden tener unos cuadros tan alejados de los mundos perceptuales y valorativos del personal al que dirigen. El caso italiano, donde la percepción es sólo ligeramente menos mala que la francesa y donde se reproduce la honda brecha perceptual entre cuadros y encuadrados, añade además una percepción dinámica peyorativa, ya que los datos de este año son significativamente peores que los del año anterior.

En cuanto a los países donde se registra un balance más favorable, el caso alemán encaja en una lógica global de mejor integración adaptativa que se refleja en un gran número de los indicadores que contempla la investigación. Más interés analítico reviste el caso americano en la medida en que viene también a poner en cuestión un estereotipo dominante en Europa, según el cual el mercado de trabajo americano se basaría en una lógica puramente instrumental (y de baja implicación) que excluiría cualquier elemento trascendente al intercambio "*frío*", de tipo *give and take*. Es cierto que es un mercado de trabajo más flexible, identificado por la debilidad de los mecanismos de regulación que se traducen en mayor rotación, pero, a tenor de los datos de la encuesta, parece que, mientras están en la órbita de la empresa, los asalariados norteamericanos son integrados y "gestionados" de forma dinámica y positiva.

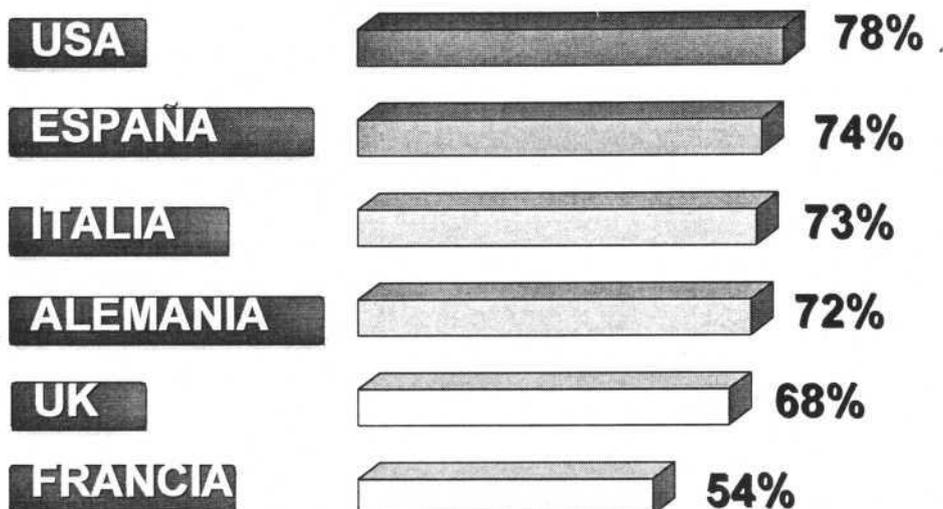
Por lo que se refiere a España, los datos acerca de la percepción del interés o la indiferencia de la empresa respecto al futuro de sus empleados se encuentran en una zona templadamente positiva, de equilibrio entre las percepciones positivas y las negativas. Desde el punto de vista dinámico, no obstante, estos datos traducen un cierto deterioro que afecta a la percepción positiva (que alcanzaba un valor del 54% de los entrevistados en el estudio realizado el año anterior). Desde la perspectiva de las diferencias entre los distintos grupos o colectivos de asalariados que se analizan, de nuevo la mayor fuerza explicativa de esas

diferencias radica en el carácter del empleador. Así, mientras entre los ocupados del sector privado el 51% considera que la empresa favorece su progreso y desarrollo, esa misma percepción alcanza un valor del 42% entre quienes prestan sus servicios en el sector público y, más precisamente, entre quienes están ocupados en la Administración apenas el 38% percibe en su empleador esa inquietud.

Una dimensión hasta cierto punto emparentada con la anterior remite al sentimiento sobre las propias competencias o capacidades laborales en tanto que demandadas o no por el mercado. La percepción de poseer conocimientos o habilidades no demandadas actualmente por el mercado no puede sino traducirse en un sentimiento de auto-desvalorización, una pérdida de la confianza en sí mismos en quienes perciban esa sensación. Así se distribuye este sentimiento en los distintos países analizados:

# **P**ERCEPCIÓN SOBRE LAS COMPETENCIAS

**% de asalariados que creen que sus competencias son valoradas en el mercado de trabajo**



De nuevo estamos ante una manifestación más de lo que, si no fuera por evitar un malentendido de dudoso gusto, podríamos llamar el *mal francés*. Bajo distintas expresiones y síndromes, los asalariados franceses muestran un escepticismo profundo acerca de su inserción en el entorno laboral y, sobre todo, de las perspectivas que en ese mismo entorno les aguardan. En esta dimensión concreta, se puede establecer un paralelismo claro entre su mediocre percepción del interés de la empresa en el desarrollo profesional de sus asalariados y el sentimiento escéptico acerca de la demanda de las competencias y especializaciones que poseen. He ahí un genuino problema de

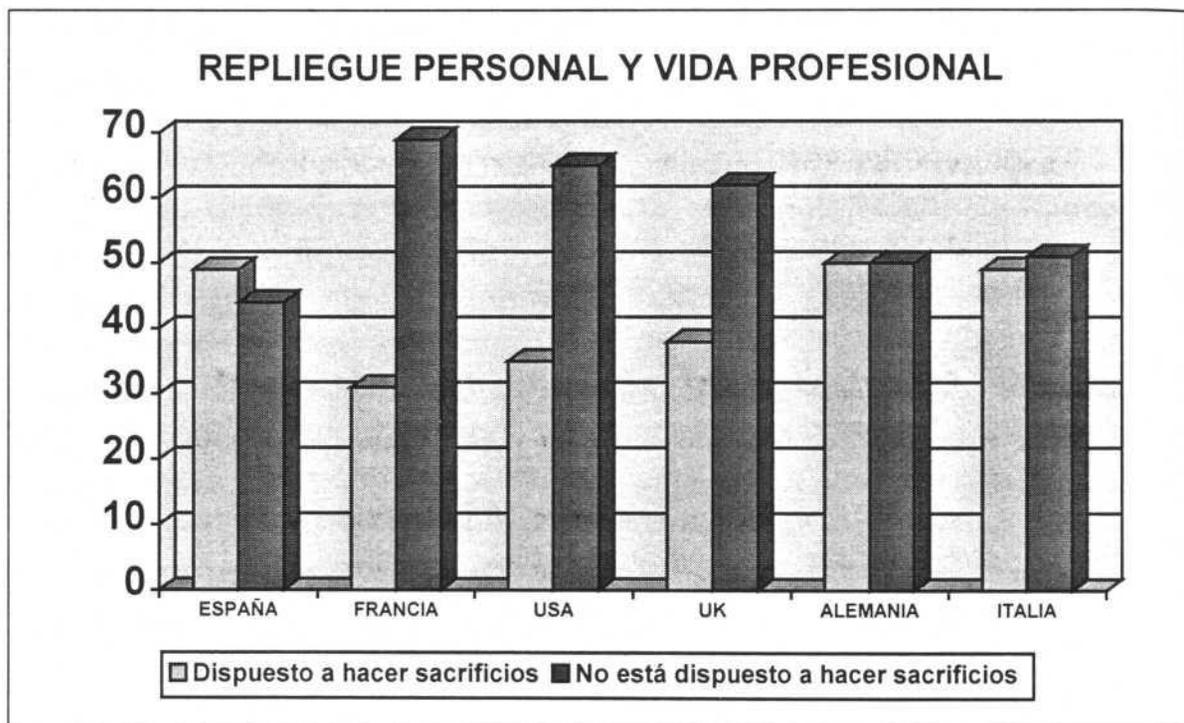
credibilidad del discurso de la *empleabilidad* que ocupa hoy un lugar central en la mayoría de las economías europeas.

Este indicador consagra virtualmente una excepción francesa, puesto que en el resto de los países que analizamos las diferencias se mueven en entornos relativamente pequeños. Obsérvese que hay más recorrido entre la percepción francesa y la de los asalariados que le siguen en cuanto a menor convicción de la demanda de sus conocimientos y habilidades (los británicos) que entre estos y los más convencidos de la demanda de aquellos (los norteamericanos). La verdadera profundidad del síndrome depresivo que aqueja a los asalariados en Francia se advierte en un indicador en el que los sesgos "naturales" empujan más en la dirección de expresar más confianza de la que realmente se tiene que en el contrario.

Por lo que se refiere a los asalariados españoles, su opinión sobre la demanda de sus capacidades se sitúa muy próxima a las que manifiestan alemanes e italianos, y algo inferior a la de los norteamericanos, también en esta dimensión imbuidos del espíritu de *conquista* al que en ocasiones nos hemos referido. Los españoles se perciben a sí mismos como poseedores de conocimientos y habilidades demandados sin grandes fracturas en función de la posición en la pirámide, el tipo de empleador o el sexo. Cierta capacidad de discriminación al respecto apuntan en cambio el **sector** (hay más confianza en lo idóneo de las capacidades en los que trabajan en los servicios respecto a quienes lo hacen en la industria) y la **edad** (la frontera de los 50 años marca el territorio en que más se duda acerca de la demanda por el mercado de las capacidades laborales que se poseen).

#### 4.5. Vida laboral y vida privada. Repliegue o disponibilidad.

Un indicador sensible de la vivencia por parte de los asalariados del nivel de implicación vital y compromiso que "merece" la vida profesional es su grado de disponibilidad a aceptar sacrificios en su vida personal en orden tener más éxito en el trabajo. Se trata en todo caso de un indicador de cierta complejidad psicológica, no fácil de interpretar en una clave unidimensional, ya que involucra factores culturales, de personalidad, orientaciones de valor de orden general, etcétera. La distribución de actitudes entre esa disponibilidad para sacrificar la vida personal al éxito profesional o, a la inversa, el repliegue sobre la vida privada se ajusta al patrón que refleja el gráfico adjunto:



Como se puede apreciar, las opiniones se dividen en torno a dos modelos, cuyo emparentamiento en esta dimensión no deja de sorprender a la luz de otros indicadores de la propia encuesta:

☞ Uno, prevalente en los dos países anglosajones y en Francia en que la solución se decanta muy claramente del lado de la vida personal; proporciones que exceden del 60% de los entrevistados se manifiestan contrarios a tales sacrificios en función de tener más éxito profesional.

☞ Otro, que es predominante en los restantes tres países (España, Alemania e Italia) que se caracteriza por un arbitraje equilibrado entre uno y otro ámbito, donde la proporción de gente dispuesta a asumir tales sacrificios se equilibra sensiblemente con la de quienes no lo están.

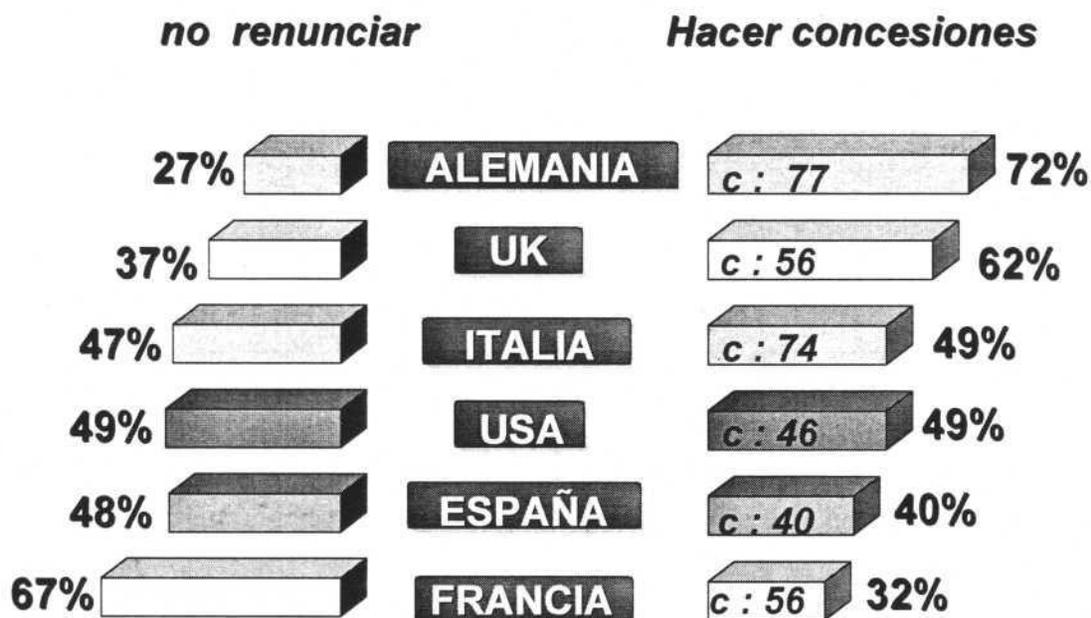
Respecto a la primera situación, ver juntos a Francia y el Reino Unido en esta dimensión no sorprende demasiado en función de los resultados del año anterior, que reproducen de modo muy aproximado en estos dos países la misma distribución que ahora se registra. En cambio, ¿qué significado puede otorgarse a la disposición más que renuente de los asalariados norteamericanos a aceptar sacrificios en su vida personal en función del éxito profesional? El hecho de tener una fuerte motivación hacia el trabajo no implica ningún desbordamiento del mismo respecto a su ámbito y más bien parece compatible con una celosa defensa del espacio privado.

En cuanto a España, los datos de este año, que nos emparejan con Italia y Alemania, muestran (al igual, por otra parte, que en Alemania) un significativo retroceso en la disposición a aceptar sacrificios en la vida personal. Hemos pasado desde el 63% el año pasado al entorno del 50% este año, aunque parte del cambio podría tal vez atribuirse a un cambio en el enunciado de la pregunta en que se ha sustituido el término "mejorar" (*improve*) por la locución "tener más éxito" (*be more successful*). Cabe que ese cambio haya desplazado el sentido de la pregunta a un territorio, por así decirlo, más conspicuo, más de éxito "superfluo" (y, por tanto, desmerecedor frente al sacrificio de la vida personal

con el que se le compara) frente al sentido más fundamental de "mejorar", que se haya entendido como solidificar las perspectivas profesionales, asegurarlas... Poco más que conjeturas se pueden avanzar al respecto, pero lo que sí es posible señalar con mayor certeza es que la disposición a aceptar sacrificios (es decir, el *despliegue* sobre lo profesional frente al *repliegue* sobre lo personal) es significativamente mayor entre los hombres, los más jóvenes, quienes se desempeñan laboralmente en el sector privado, y, significativamente, quienes tienen un contrato temporal, mientras que la posición en la pirámide ocupacional resulta a estos efectos casi irrelevante.

Otra dimensión relevante en el análisis de los *arbitrajes* subjetivos que se está en disposición de asumir, remite a una perspectiva de orden más general, a saber, la predisposición a la renuncia de "*garantías y ventajas de que hasta ahora disfrutaban* (los trabajadores)" en consideración a los actuales desarrollos de la economía. Esta adaptabilidad puede ser una clave muy relevante de comprensión del modo en que se enfrentan los asalariados a las remodelaciones de la relación laboral. El gráfico adjunto resume los resultados (dentro del histograma correspondiente al valor *hacer concesiones* se incluye una referencia al valor porcentual que ese *ítem* alcanza en cada país entre los cuadros superiores):

## LAS VENTAJAS ADQUIRIDAS



El valor más alto de adaptabilidad corresponde a aquel país donde justamente ese debate ha alcanzado mayor protagonismo en la agenda pública de los últimos años y donde, por otra parte, el nivel de desarrollo y consolidación de tales ventajas es más alto y el catálogo de sus recortes más preciso. No hay grandes diferencias entre la *adaptabilidad* que manifiestan el conjunto de los asalariados y la que exhiben los cuadros, sólo levemente superior.

En el Reino Unido, en cambio, donde la disposición a aceptar recortes se sitúa próxima a la de Alemania, los cuadros aparecen relativamente menos dispuestos a aceptarlos que el conjunto de los asalariados.

Las disposiciones a la renuncia a garantías y ventajas están *grosso modo* equilibradas con la negativa a admitirlas en Italia, Estados Unidos, y España (aquí, en menor media, con una ligera ventaja del *no*). Mientras en Estados Unidos y España la disposición adaptativa de los cuadros y la del conjunto de los asalariados no difieren entre sí, en Italia (al igual que en Francia) hay una marcadísima diferencia entre ambos colectivos.

Por último, en Francia (lo que, a estas alturas, no puede sorprender) anida el sentimiento más resistente a aceptar concesiones respecto a las garantías y ventajas de que se disfruta. El dato arriba señalado de que los cuadros se muestran en proporción casi doble a la del conjunto de los asalariados, dispuestos a estas concesiones redundando en la imagen de progresivo alejamiento perceptual de cuadros y bases en la fuerza laboral ocupada en Francia.

#### **4.6. Perspectivas sobre el *no trabajo* entre los ocupados. Paro y jubilación.**

Un último aspecto abordado en la parte troncal del estudio concierne a la mirada de la población ocupada acerca del paro, por un lado, en la doble perspectiva del sentimiento subjetivo sobre la probabilidad de perder el trabajo y en la de las soluciones o medidas más adecuadas para combatir el desempleo. También se ha incluido, por vez primera en esta edición, un indicador referente a la percepción sobre la suficiencia de los recursos para afrontar el período de la jubilación.

Comenzando por el tema de las **soluciones al paro**, se proponía a los entrevistados que seleccionaran, de entre una batería de 17 medidas distintas, las 4 que consideraran más eficaces para reducir el paro. Es evidente que, dada la extrema diversidad de

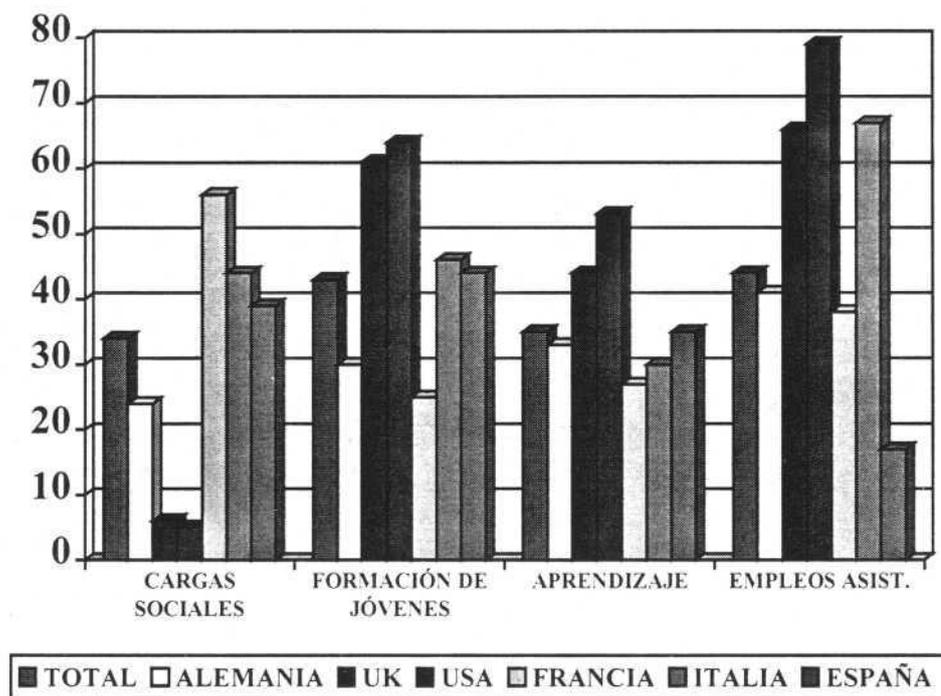
las tasas de paro<sup>7</sup>, estamos hablando de un fenómeno de perfiles sociales muy distintos y de muy distinta relevancia como tal en las agendas públicas de los países. Esta *geometría variable* de la relevancia del paro es un factor que es preciso tener muy presente como trasfondo del análisis que sigue.

En el conjunto (media simple de los seis países) las cuatro medidas mencionadas como más eficaces con una frecuencia mayor son *desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares* (44%), *mejorar la formación de los jóvenes* (43%), *desarrollar el sistema de aprendizaje* (35%) y *reducir las cargas sociales de las empresas* (34%). Pero, como muestra el gráfico adjunto, que expresa las declinaciones nacionales de la percepción de eficacia en estas 4 medidas, las variaciones de país a país son muy relevantes:

---

<sup>7</sup> Tales tasas son muy bajas, en el límite casi del paro friccional en Estados Unidos (5%) y considerablemente bajas en el Reino Unido (7%); moderadas –ligeramente por encima del 10%- y crecientes en Alemania, Italia y Francia; muy altas, aunque decrecientes, en el entorno del 20%, en España.

## LA LUCHA CONTRA EL PARO Y SUS ESTRATEGIAS (% que menciona entre medidas más eficaces)



Por tanto, interesa acercarse de modo más preciso a los patrones de distribución en cada uno de los países de este indicador, adoptando operativamente como tal la **jerarquía** de los cinco más mencionados en cada uno de ellos:

### ESPAÑA

- ◆ Mejorar la formación de los jóvenes (44%)
- ◆ Disminuir las cargas sociales de las empresas (39%)
- ◆ Bajar la edad de jubilación (38%)
- ◆ Promover las pre-jubilaciones (35%)
- ◆ Desarrollar el sistema de aprendizaje (35%)

### FRANCIA

- ◆ Disminuir las cargas sociales de las empresas (56%)
- ◆ Desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares (38%)
- ◆ Fomentar el trabajo a tiempo parcial (34%)
- ◆ Limitar la automatización que reemplaza a los hombres por máquinas (30%)
- ◆ Bajar la edad de jubilación (29%)

### ITALIA

- ◆ Desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares (67%)
- ◆ Fomentar el trabajo a tiempo parcial (48%)
- ◆ Mejorar la formación de los jóvenes (46%)
- ◆ Disminuir las cargas sociales de las empresas (44%)
- ◆ Desarrollar el sistema de aprendizaje (30%)

### **ALEMANIA**

- |  |       |
|--|-------|
| ◆ Desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares | (41%) |
| ◆ Incentivar el regreso de los trabajadores inmigrantes                              | (37%) |
| ◆ Promover las prejubilaciones   | (35%) |
| ◆ Desarrollar el sistema de aprendizaje  | (33%) |
| ◆ Mejorar la formación de los jóvenes  | (30%) |

### **REINO UNIDO**

- |  |       |
|--|-------|
| ◆ Desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares | (67%) |
| ◆ Mejorar la formación de los jóvenes  | (61%) |
| ◆ Desarrollar el sistema de aprendizaje  | (53%) |
| ◆ Bajar la edad de jubilación  | (39%) |
| ◆ Promover las prejubilaciones   | (37%) |

### **ESTADOS UNIDOS**

- |  |       |
|--|-------|
| ◆ Desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares | (79%) |
| ◆ Mejorar la formación de los jóvenes  | (64%) |
| ◆ Desarrollar el sistema de aprendizaje  | (44%) |
| ◆ Limitar el tiempo de subsidio de los parados                                       | (31%) |
| ◆ Impulsar el trabajo a domicilio  | (28%) |

¿Se puede rastrear alguna pista inteligible acerca de la lógica que subyace a este patrón de variabilidad? Por lo menos, podemos aproximarnos a alguna explicación de lo que resulta más llamativo.

En efecto, lo que, a primera vista, resulta más destacado es que los dos países anglosajones estudiados (Reino Unido y Estados Unidos) son los únicos que muestran un patrón homogéneo, unas respuestas casi idénticas entre sí. Y, desde la perspectiva de los rasgos estructurales de ambos mercados de trabajo, respuestas que además parecen sorprendentes en un aspecto: el claro predominio de la respuesta "*desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares*", algo que está no sólo fuera del debate público en los dos países (fuera del debate está en cierta medida casi todo, puesto que el paro no constituye un problema mayor en ninguna de las dos economías) sino también ajeno a una cultura de los servicios sociales menos desarrollada que la de los países de la Europa continental.

Parece claro que se trata de un problema de comprensión del indicador que, en inglés, ha debido ser descodificado no en el sentido que quiso dársele (desarrollar los nuevos yacimientos de empleo en el área del trabajo comunitario o social), sino en el de generar un entorno económico dinámico que estimulara la creación de empleo. El fraseado de la pregunta en inglés ("*Encourage the creation of more jobs within the community*") puede, en efecto, propiciar este equívoco. Si la hipótesis es correcta, los entrevistados en uno y otro país se habrían limitado a mencionar como mecanismo más eficaz el que, en realidad, ha actuado como tal en un proceso de generación de empleo intenso y sostenido que ha tenido lugar en ambos países en los últimos años.

Por lo que se refiere al resto de las preferencias en estos dos países, es de destacar que en uno y otro se cita con intensidad

significativa una medida que despierta un acuerdo muchísimo menor en los países de Europa continental, a saber, *limitar el tiempo de subsidio de los parados* (en el Reino Unido, aunque no entre las cinco más citadas, la menciona el 21% de los entrevistados). Estamos ante una clave de diferenciación actitudinal cuyo interés no puede pasar inadvertido: los propios asalariados americanos y británicos son capaces de asimilar el efecto desincentivador que un sistema de protección determinado puede tener sobre la creación de empleo, conciencia (o reconocimiento) que en la Europa continental se está lejos de aceptar por parte de los trabajadores.

En el caso de Alemania, no cabe duda de que el dato más llamativo sea la elevada eficacia que se atribuye a la opción de *incentivar el regreso de los trabajadores inmigrantes* (37%), con todo, ligeramente inferior a las menciones que se obtenían para esta misma medida el pasado año (41%). También en Francia (donde la proporción de inmigrantes es relativamente alta, y el debate público al respecto es intenso y de gran saliencia política) se da una proporción significativa de menciones (24%) a esta posible medida, pero al igual que en Alemania, la frecuencia es algo más baja que la obtenida un año atrás (29%).

En Francia (así como, en medida menor, en Italia), donde los debates sobre la reducción del tiempo de trabajo, la *empleabilidad*, y el desarrollo de los llamados *nuevos yacimientos de empleo*, en el ámbito sobre todo de los servicios sociales y comunitarios, han alcanzado mayor intensidad se pueden observar algunas huellas de tales debates. En ambos países recoge amplia aceptación la idea de que el desarrollo de los empleos de servicio a la comunidad puede constituir una herramienta eficaz en la lucha contra el paro, y en ambos también se observa un respaldo particularmente amplio a la idea de fomentar los contratos a tiempo parcial.

Por lo que se refiere a España, comparte con Alemania la atribución de eficacia a las prejubilaciones, reforzada en el caso de España por la importancia que también se da a hacer bajar la edad de jubilación. Esto tiene lugar en uno de los países en el que los mecanismos de jubilación anticipada son más importantes y donde, de hecho, la edad "empírica" de jubilación se acerca cada vez más a los sesenta años. El resto de menciones se concentran en una medida de orden regulatorio (disminución de las cargas sociales de las empresas) y en medidas más activas de formación (mejorar la formación de los jóvenes y desarrollar el sistema de aprendizaje). También, aunque mencionado en sexto lugar, España es el segundo país de los analizados en que, tras Francia, más valor se concede a la limitación de la automatización que sustituye empleos por máquinas (29%). Es, asimismo, interesante destacar que España es, con diferencia, el país en el que menos consenso se genera en torno a la idea del desarrollo de los empleos de servicio a la comunidad como estrategia eficaz para reducir el paro. Este escepticismo, en un país con una tasa de paro tan elevada, no deja de ser digno de atención.

Aparte de las medidas que, en cada uno de los países, concitan un mayor interés, hay otros dos aspectos interesantes. Uno, el tipo de equilibrio que se establece entre medidas orientadas a **desarrollar el mercado de trabajo**, haciendo crecer el número de empleos disponibles y la adecuación de la oferta de mano de obra a los requerimientos de aquel, y medidas orientadas a **reducir el nivel aparente de desempleo**, forzando rotaciones (pre-jubilaciones), reparto (tiempo parcial), o ineficiencia y pérdida de competitividad (limitación de la automatización). Desde este punto de vista, en Francia y España hay un peso mayor de la atribución de eficacia a las medidas de tipo *pasivo*, las que incidirían más sobre el nivel de paro que sobre el de empleo sostenible, mientras que en los países anglosajones se da la situación contraria.

El otro aspecto de interés al margen de los tratados es el que se refiere a aquellas medidas, de entre las 17 sugeridas, que concitan más reducida aceptación o a las que se atribuye menos eficacia como herramientas para combatir el desempleo. Se trata del desarrollo del *trabajo a domicilio*, que sólo se menciona con cierto relieve en los dos países anglosajones, donde, por otra parte, se hallan más desarrollado tanto el teletrabajo como el llamado subsector *soho* (*small office, home office*); del *reparto* en su versión más extrema (es decir, *reducir proporcionalmente la jornada de trabajo y los salarios*), que sólo mencionan con incidencia significativa en Alemania (22%) y en España (20%), siendo inferior al 10% en tres países; de la *desincentivación del trabajo de la mujer*, medida a la que sólo en Italia (15%) y en Francia (12%) se concede eficacia por proporciones superiores al 10% de los entrevistados; de la *limitación del tiempo de subsidio de los parados*, sólo importante, como hemos visto, en Estados Unidos e Inglaterra, pero con frecuencias muy bajas en el resto, sobre todo en España, Italia y Alemania; la *reglamentación más severa del derecho de despido*, que no alcanza el 20% de menciones en ninguno de los países, y, sobre todas ellas, las de *suprimir el salario mínimo* (que no supera el 5% de menciones en ningún país) y la *de mantener la jornada de trabajo y reducir los salarios* (que concita un apoyo casi nulo en todas partes, excepto en Alemania, donde la menciona el 8%).

Un segundo elemento abordado en este análisis de la problemática del paro, vista desde la orilla de quienes poseen un empleo, concierne a la percepción subjetiva de riesgo de pérdida del empleo. La distribución por países de la percepción de riesgo de perder el trabajo es la siguiente:

### **Probabilidad de perder su trabajo en los próximos meses... (%)**

	ESPAÑA	FRANCIA	USA	ALEMANIA	UK	ITALIA
<b>Mucha</b>	5	3	3	5	5	4
<b>Bastante</b>	9	11	6	17	9	17
<b>Poca</b>	37	52	27	39	41	41
<b>Ninguna</b>	45	34	64	39	45	39

La impresión más preocupada respecto al riesgo de quedarse sin trabajo es la que prevalece en Alemania (donde ciertamente las *tendencias*, más que la magnitud absoluta del problema alimentan estas preocupaciones) e Italia, donde la incertidumbre por la marcha del empleo parece tener menos anclajes objetivos.

En España, Reino Unido, y Francia se respira una percepción intermedia, una preocupación moderada por la conservación del empleo, que es percibido en situación de mucho o bastante riesgo por alrededor de un 15%.

Por último, en el país de mayor rotación de todos los analizados, Estados Unidos es donde la preocupación por perder el trabajo a corto plazo es más reducida, probablemente más como reflejo de la evidencia de que se crean muchos empleos y es fácil sustituir el que se pierde que la convicción de la estabilidad en el tiempo del trabajo que se desempeña. El optimismo se debe referir más a la condición de ocupado que al mantenimiento del mismo puesto de trabajo.

En lo que concierne a España, las variables que discriminan más las percepciones sobre la seguridad en el trabajo son las que se relacionan con los elementos estructurales que subyacen a las relaciones más precarias, es decir, la *edad* (los menores de 29 años doblan en intensidad de preocupación por el mantenimiento

del trabajo a los que tienen más de 50 años), y una variable que viene a resultar casi tautológica, como es la naturaleza de la relación contractual, ya que quienes tienen un contrato temporal manifiestan tener *mucha* o *bastante* probabilidad de perder el trabajo en proporción cinco veces superior a la de quienes disfrutaban de una relación laboral indefinida.

Por lo que se refiere a la seguridad (económica) tras el fin de la relación laboral, es decir, la perspectiva desde la que se contempla la jubilación, hay que decir que el panorama es más bien de desasosiego que de certidumbre. Esta es, en efecto, la distribución global de opiniones sobre el tema:

**Qué afirmación refleja mejor su situación... (%)**

	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	UK	ALEMANIA	USA
Creo que tengo recursos suficientes para cuando me jubile	22	32	22	41	42	30
Creo que no tengo recursos...	39	36	21	39	32	56
No pienso en mi jubilación	36	32	56	20	26	14

Las modulaciones nacionales de este desasosiego resultan bastante importantes. Sólo en Alemania hay un claro predominio modal de la creencia en la suficiencia económica de los recursos que se obtendrán tras la jubilación. La creencia cultural más sólida en el Estado de Bienestar, incluso en un momento en el que se plantean sus recortes, parece estar a la base de esta confianza.

En el polo inverso se sitúan los asalariados norteamericanos, para cuya mayoría tales recursos serían insuficientes. Al analista, una vez más, le queda alguna duda sobre la univocidad del indicador en sus distintas versiones, en relación además con los tipos de cobertura (básicamente, reparto *vs.* capitalización, y cobertura pública *vs.* cobertura privada) que predominan en cada entorno. No parece descabellado imaginar que los entrevistados norteamericanos, cuyo sistema de pensiones es más privado que público y está basado en la capitalización, hayan contestado pensando en la suficiencia de las aportaciones realizadas ya, más que en la de las que, presumiblemente, puedan realizar antes de jubilarse. El fraseado (*I feel I don't have adequate provisions for my retirement*) puede haber alimentado esta descodificación de la pregunta.

En términos de opinión polarizada entre la creencia en la suficiencia o insuficiencia de los recursos para el momento de la jubilación, los españoles aparecen como los más pesimistas: quienes creen que esos recursos no les alcanzarán exceden en proporción próxima al doble a quienes creen que serán suficientes. Los italianos, a su vez, aparecen como los más despreocupados: más de la mitad admite que *no piensa en su jubilación*.



## 5. CONCLUSIONES.

Las conclusiones del pormenorizado análisis de la encuesta que acabamos de desarrollar pueden establecerse en torno a dos ejes, el **eje de la semejanza** (los elementos de clima social que, aunque con modulaciones, están presentes en todos los entornos nacionales analizados) y el **eje de la diferencia** (qué climas sociales diferentes se respiran en cada país).

En el primero de aquellos ejes, los elementos comunes que se pueden extraer de la investigación contendrían las siguientes referencias:

☞ La **percepción actual de las empresas** por parte de sus asalariados contiene muchos más **elementos positivos** que negativos. De forma particular, y, probablemente, vinculada a la fase del ciclo económico que se vive actualmente, los empleados perciben a la empresa como un entorno que mejora en la mayor parte de sus aspectos *performativos*, con un énfasis especial en los aspectos de resultados económicos, servicio al cliente, calidad de servicios producidos y (una dimensión que implica especialmente a los propios asalariados), productividad.

☞ El **trasfondo ideológico** contra el que se producen las opiniones y actitudes hacia la empresa, pese a fuertes divergencias en torno a los elementos más susceptibles de ideologización (divergencias que se expresan sobre todo, en los niveles distintos de adhesión al capitalismo o al socialismo en Europa y América, y otras conexas), se caracteriza en todos los países por una conformidad básica con el modelo de orden de la economía de mercado, aunque sobre las modalidades de implementación haya mayores discrepancias. Los asalariados, en Europa como en América, ven fundamentalmente a la empresa como un universo de

evocaciones positivas, como un entorno en el que se reconocen e identifican, más allá de sus discrepancias o desacuerdos.

☞ En concreto, los **sentimientos** que la empresa despierta entre quienes trabajan para ella se expresan en todos los países con un nítido predominio de los de **carga positiva** sobre los de significación negativa, aunque, en general, con una preeminencia relativa de los de implicación emocional menos intensa sobre los más *cargados* emocionalmente. También aquí, las diferencias, que vienen condicionadas por los distintos trasfondos ideológicos de relación con el sistema económico y social, se expresan haciendo pesar más los elementos de identificación emocional más intensa allá donde puede haber menos conflicto ideológico de base (Estados Unidos) que donde los asalariados presentan un cuadro valorativo más fracturado a propósito de aquel modelo económico y social (Europa, en general, Francia y España en particular). Así, los americanos tienden a mostrarse más *orgullosos* de su empresa de lo que lo declaran los europeos, que expresan sentimientos menos "comprometedores" como la confianza...

☞ Existe, en todos los países analizados, un cierto nivel de **satisfacción básica** de los empleados con la situación profesional en que se encuentran, que hace que no menos de dos tercios de ellos se muestren en todos los países satisfechos en medida más o menos enfática con su situación profesional. Sobre este lecho común de satisfacción básica (que, pese a lo elevado del mínimo denominador común, tiene modulaciones importantes entre países) se alzan profundas diferencias en la percepción de la dinámica de esa situación profesional irreductibles en la práctica a cualquier denominador común.

☞ Lo que se refiere a la **remodelación de los funcionamientos profesionales** se enmarca en una situación en la que el protagonismo de la tecnología, junto a los cambios de escala de la competición económica generan cambios vertiginosos en aspectos organizativos y sustantivos de la situación de trabajo. En este contexto, la vivencia por parte de los asalariados de la remodelación de los funcionamientos profesionales destaca el protagonismo de factores positivos que se perciben asociados a esos cambios en los modos y contenidos de la relación de trabajo: el desarrollo de las **competencias personales**, el mayor **reconocimiento** del esfuerzo y el trabajo bien hecho, las más extensas posibilidades de **expresión personal** en el trabajo, las relaciones **menos jerárquicas** y más "horizontales" con los mandos, y la progresiva adopción de **esquemas retributivos más sensibles** y atentos a los esfuerzos y los logros individuales constituyen —de modo casi universal— la cara positiva de esta remodelación. En un punto neutro se ubica la percepción de las perspectivas dinámicas de la situación, donde se concitan, junto a los elementos positivos de que el presente da cuenta, angustias más o menos inconcretas acerca del sentido de la marcha y la intensidad de las remodelaciones futuras. Y, en el lado negativo de la balanza, de forma prácticamente unánime y ajena a cualquier excepción, se encuentra la sensación de un **aumento de la presión** en el trabajo y del estrés asociado a aquella.

☞ La calidad de la **gestión de proximidad** (la relación con la jerarquía inmediata) sigue manifestando una alta centralidad explicativa y predictiva de la satisfacción en el trabajo en todas partes. Sus elementos más importantes vienen a ser la **claridad** de las instrucciones que se reciben, la **receptividad** hacia las aportaciones del trabajador, la **confianza**, en el sentido de facilidad para delegar lo delegable, y la capacidad de transmitir eficazmente

**motivación** a los trabajadores. Dentro de esta "teoría" común, hay profundas diferencias entre los países que fundan en medida apreciable distintos niveles de satisfacción global, optimismo y motivación respecto al conjunto de la situación profesional.

☞ Apenas hay sustancia común en torno a la percepción de los asalariados acerca del **compromiso de la empresa** con su futuro. Mucho más clave de diferenciación que de semejanza, el denominador común sería en este sentido una actitud con más de escepticismo que de entusiasmo respecto a las distintas dimensiones de ese compromiso (preocupación por el desarrollo de las capacidades, inquietud por la evaluación objetiva, actitud atenta o indiferente hacia el porvenir de los asalariados... ).

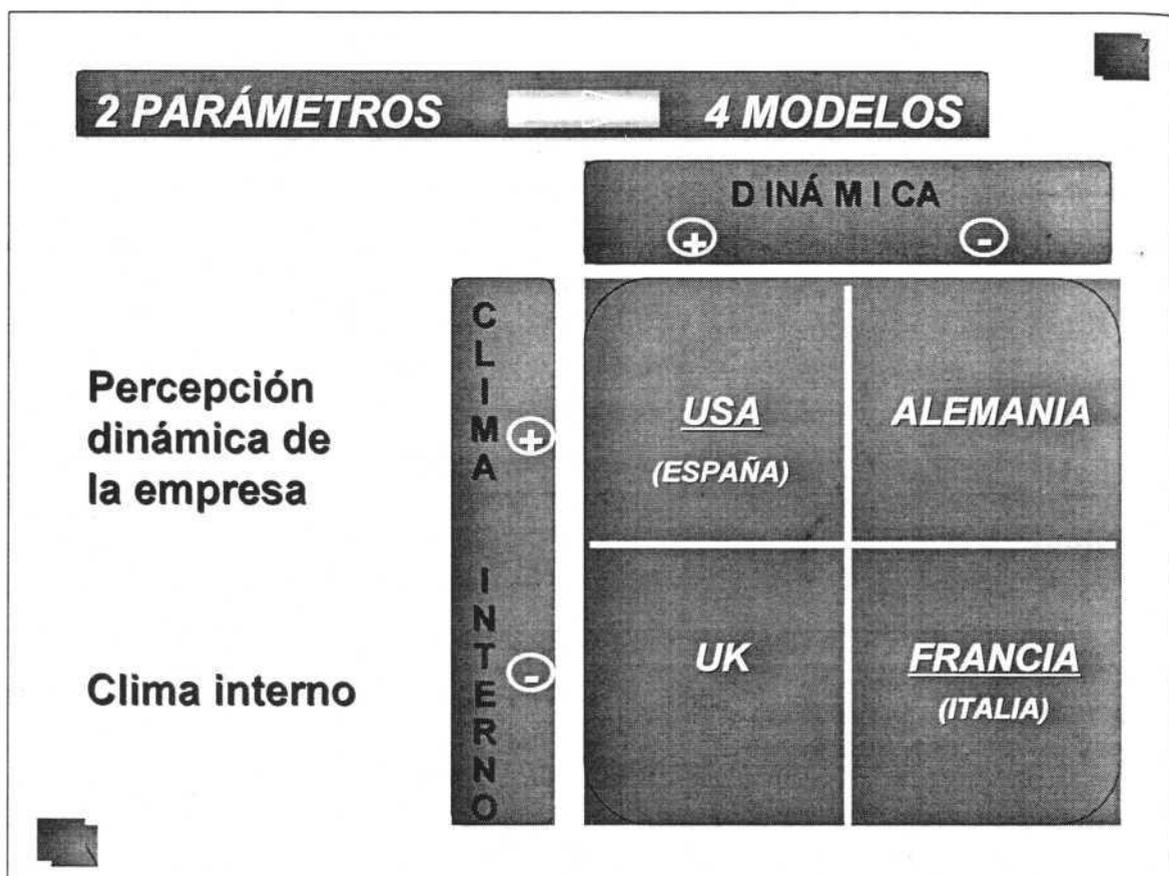
☞ Aun con sensibles diferencias de intensidad, los asalariados de todos los países perciben que sus **competencias profesionales son valoradas** en el mercado de trabajo. Sólo en Francia esa percepción está casi igualada con la sensación contraria, mientras que en el resto de países comprendidos en el ámbito de estudio quienes sienten que sus competencias tienen una demanda en el mercado llegan como mínimo a los dos tercios de los asalariados.

☞ Poca generalización cabe en el aspecto referente a los **arbitrajes entre la vida profesional y la vida privada**, así como a los arbitrajes y renunciaciones que se está dispuesto a asumir dentro de la propia vida profesional. La disponibilidad a hacer concesiones en función de los cambios en el entorno parece una variable estrechamente ligada al grado de ajuste adaptativo al cambio en general en la situación laboral, de suerte que en aquellos países en que el ajuste es menor o más problemático, la adaptabilidad

(entendida como disposición a aceptar renunciaciones) es también más reducida.

☞ Por último, los aspectos referentes a las estrategias de **combate del desempleo** (una amenaza de identidad muy desigual entre Estados Unidos y Europa y, dentro de esta última, en los distintos países analizados) concitan también más diversidad que coincidencia. Entre los denominadores comunes, sin embargo, puede destacarse el modesto eco que en general suscitan distintas modalidades del *reparto* (sobre todo, en sus versiones más extremas, que implican reducción proporcional tanto del tiempo de trabajo como del salario), así como el teletrabajo, la desincentivación de la incorporación de la mujer a la población activa y el trabajo a tiempo parcial. Sobre las llamadas *políticas activas de empleo*, hay más acuerdo en torno a las que implican operar sobre la formación de los jóvenes, que sobre las que implican la creación más o menos voluntarista de empleos al margen de su eficiencia y rentabilidad.

Pero este resumen de elementos comunes es sólo una parte de la historia. El análisis de las **diferencias** nacionales es muy importante. Sobre él se construye una tipología que podemos ver representada en el gráfico siguiente:



Los elementos que se toman en consideración son el **clima interno** y la **percepción dinámica de la empresa**. Utilizando el típico esquema de representación de la *fourfold table* en la que se considera el signo positivo o negativo del clima interno percibido globalmente en cada país, así como la dinámica de la empresa igualmente predominante en cada lugar construimos un espacio de cuatro celdillas en el que encajan los seis países. Una somera descripción del *clima social* en cada país seguiría estas líneas:

◆ **ESPAÑA:** el clima social en España, de no ser por la inclusión en esta edición de los Estados Unidos, sería, globalmente hablando, el más positivo de los analizados, situación que en la edición de 1996 compartía con Alemania. Básicamente, es un **clima estable** respecto a lo que un año atrás se observaba. Los elementos que destacan con más fuerza son la percepción (tanto estática como dinámica) de una situación positiva de la empresa -ella, contra un trasfondo ideológico más confuso (primado de una orientación socialdemócrata y prevalencia de una retórica anti-capitalista), y una disposición adaptativa bastante amplia, que parece sustentada en una visión relativamente muy positiva de la recuperación económica. La gestión de proximidad presenta resultados intermedios, menos brillantes que otros aspectos. En conjunto, por otra parte, el asalariado español muestra algunas orientaciones de fondo más conservadoras que innovadoras en lo que se refiere a la remodelación de la situación de trabajo.

◆ **ESTADOS UNIDOS:** se trata claramente del clima no sólo más eufórico, sino del mejor integrado, en algo que, desde luego, va más allá del equilibrio funcional tipo *give and take* que, según el estereotipo, caracteriza las relaciones laborales al otro lado del Atlántico. El papel que en esta euforia desempeña la *lógica de conquista* que se impone tras unos años de incertidumbre y desconfianza sobre el liderazgo económico mundial queda como cuestión abierta a la interpretación. En todo caso, sí es destacable que, pese a la labilidad que en América tienen las relaciones laborales (alta rotación, sobre todo) el personal está eficazmente gestionado desde todos los puntos de vista y, muy sensiblemente, desde el de la motivación.

◆ **ALEMANIA:** como se recordará, en 1996, el clima social de Alemania destacaba claramente en los dos ejes (clima social y dinámica de la situación). Ahora, tras un año

especialmente duro en el doble eje de reconsideración de los contenidos más ventajosos del *Welfare* a la alemana y sostenibilidad de la hegemonía económica alcanzada, se mantiene el predominio de los juicios satisfechos sobre la situación, pero se abren grandes interrogantes sobre el futuro. Con todo, la solidez del sistema de gestión supone, según estos datos, un potente amortiguador del conflicto. La adaptabilidad de los asalariados alemanes les hace encarar las dificultades desde un espíritu más constructivo y mejor integrado.

◆ **REINO UNIDO:** en el Reino Unido se da una situación simétricamente inversa a la que se registra en Alemania. Manteniéndose básicamente los síntomas de una profunda dualización de los asalariados, la presunta herencia del *thatcherismo*, tal como veíamos en el estudio del año anterior, parece abrirse paso una percepción dinámica de la situación más favorable, lo que hemos llamado primeros atisbos de un *efecto Blair*. Vemos así que mejora la sintonía de los asalariados británicos con sus empresas y, en medida menor, con su propia situación dentro de ellas y las perspectivas de evolución que se dibujan en el horizonte.

◆ **ITALIA:** Aunque matizados por un "humor" de fondo más constructivo, los datos italianos se asemejan, más que a cualesquiera otros, a los franceses, es decir, a los que presentan mayor carga negativa. Los matices se refieren a la presencia –incluso entre los asalariados dependientes que hemos estudiado– de un mayor espíritu empresarial. Sin embargo, los italianos resienten una valoración muy negativa de los modos de gestión, junto a la presencia (incrementada respecto al año anterior) de incertidumbres y temores respecto al futuro de su trabajo.

◆ **FRANCIA:** al igual que en 1996, los datos franceses, pese a leves síntomas de *apaciguamiento*, revelan una

situación crítica. Tanto en la perspectiva de la situación de la empresa como en la de la gestión de los recursos humanos, los franceses se siguen manifestando como los más críticos, desesperanzados y desorientados de todos los asalariados que se han investigado. En la raíz de esta catastrófica situación hay factores que atañen al clima económico general, también a ciertos duraderos desajustes sociales, pero, sobre todo, en lo que la investigación deja traslucir, a una percepción hipercrítica de la *gestión de los recursos humanos* en aspectos básicos de contenido y en *estilo de management*. En este último sentido, el problema francés muestra uno de sus más agudos perfiles en la desasosegante distancia que separa las percepciones de los asalariados "de base" respecto de los cuadros superiores, poniendo en cuestión la capacidad de estos últimos para gestionar y dar sentido a un cambio al que tanto cuesta adaptarse a los franceses.

En un momento en que las distintas agendas públicas tienen abiertos interrogantes de envergadura sobre el futuro del trabajo y su *re-invencción* (véanse los problemas que se están planteando en Francia a propósito del movimiento de los parados, la ardua negociación social abierta en Alemania, las reestructuraciones del mercado de trabajo en España, el debate americano sobre el fin del trabajo...) un estudio como éste es una pieza de inapreciable valor para el estrategia social. Establecer con los apropiados instrumentos de medida las variaciones del clima social, analizar sus determinantes, ver sus flexiones y modulaciones, suponen una ventaja seria a la hora de enfrentarse con las necesarias estrategias de ajuste, contando con un conocimiento anticipado de los frenos y resistencias que pueden encontrar, de los vientos que pueden soplar a su favor, y de las oposiciones que en el seno de los distintos colectivos se generan a propósito de las alternativas en presencia. La dimensión comparativa (dentro de un entorno de básica homogeneidad socioeconómica, como constituye el ámbito del estudio) es un elemento de riqueza de

este análisis, a cuyo través podemos dimensionar mejor el sentido y la importancia de lo que es igual y lo que es diferente en cada país. Confiamos en que todo ello haya quedado bien definido en las páginas anteriores.



## **6. ADDENDUM. INDICADORES EXCLUSIVOS SOBRE ESPAÑA.**

Al igual que en el estudio de 1996, se han incluido en el cuestionario español algunos indicadores específicos, que no se han adoptado para el cuestionario troncal, pasado en los seis países y que se refieren a

- Sindicalización y actitudes hacia los sindicatos
- Elementos paccionados y retribuciones variables
- Disposición a la movilidad geográfica
- Actitudes hacia las nuevas tecnologías y su efecto sobre el empleo
- Actitudes hacia la Empresa Pública
- Valores económicos y sociales básicos

A continuación procederemos a examinar estos aspectos.

### **6.1. Sindicalización y actitudes hacia los sindicatos**

Los datos sobre sindicalización son básicamente iguales a los recogidos el año anterior y coincidentes con los que las fuentes institucionales facilitan. La distribución por centrales de los trabajadores afiliados muestra un descenso de UGT y un ascenso de CC.OO. respecto a los datos del año anterior, pero en ambos casos, dentro del error de muestreo:

¿Está usted afiliado a un sindicato?	
	(%)
Sí	22
No	75
NS/NC	3

¿A cuál?	
	(Base: afiliados)
CC.OO	32
UGT	33
ELASTV	2
USO	2
CSI	4
Otros	21
NS/NC	6

Lo más notable en el análisis de las tasas de sindicalización es la fuerte covariación directa que experimentan con la edad y con el tamaño de la empresa: entre los menores de 25 años la proporción de afiliados es apenas del 8% mientras que entre los comprendidos entre los 50 y los 54 años (el grupo de más alta tasa) asciende hasta el 31%; mientras sólo están afiliados a algún sindicato el 7% de quienes trabajan en empresas con menos de 10 personas, entre las de más de 500 personas la sindicalización se eleva hasta el 38%.

Por lo que se refiere a la estructura de representación de los trabajadores, en el cuadro que sigue se representa la misma:

<b>¿Existe en su empresa un comité de empresa, un representante de los trabajadores o no hay ningún órgano o representante de los trabajadores?</b>	
	<b>(%)</b>
Un comité de empresa	34
Representante de los trabajadores	16
No hay representación de los trabajadores	37
NS/NC	12

Es de hacer notar que un 12% de los entrevistados son incapaces de contestar a la pregunta sobre la estructura de la representación social que existe en su empresa; si bien este desconocimiento es lógicamente más amplio en las empresas más pequeñas, incluso en las de mayor tamaño hay un 7% que ignora qué tipo de representación prevalece.

Es evidente, por otra parte, que la variable que más discrimina sobre esta estructura es justamente el tamaño de la empresa.

En lo que se refiere a las actitudes hacia los Sindicatos, el cuadro adjunto muestra las respuestas obtenidas en una batería de ítems en la que se examinan dimensiones representativas y performativas de los mismos:

<b>A continuación se presentan algunas opiniones sobre los Sindicatos. Indique si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo</b>			
	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>NS/NC</b>
Me siento bien representado por los Sindicatos	30	43	27
Estaríamos mejor si los sindicatos no intervinieran tanto en nombre de los trabajadores	27	48	25
Los Sindicatos deberían tener más influencia en las decisiones de las empresas	52	26	23
Sería mejor que los trabajadores eligiéramos a nuestros representantes en las empresas al margen de los Sindicatos	53	22	25

Los resultados, sustancialmente coincidentes con los del año anterior en términos de opinión polarizada, aunque con más peso de la no respuesta (con entera seguridad debido al distinto sistema de recogida de información seguido) expresan dos ejes:

× Uno, que podríamos denominar el eje *representativo*, en el que se incluyen los ítems referentes a la sensación de estar bien representado (*Me siento bien representado por los Sindicatos*) y el de alternativas de representación no mediada (*Sería mejor que los trabajadores eligiéramos a nuestros representantes al margen de los Sindicatos*). En este eje predominan las opiniones críticas y negativas, es decir, el desacuerdo respecto al primero y el acuerdo respecto al segundo.

× Un eje, al que denominaríamos *aspiracional* o de la *influencia*, constituido por dos ítems, la aspiración sobre la

intervención de los Sindicatos (*Estaríamos mejor si los Sindicatos no intervinieran tanto en nombre de los trabajadores*) y la aspiración sobre la influencia que debieran tener los sindicatos en la vida de las empresas (*Los Sindicatos deberían tener más influencia en las decisiones de las empresas*). En este eje, el predominio modal corresponde a las opiniones pro-sindicales.

¿Cómo debe interpretarse esta aparente antinomia? A nuestro juicio, en el primero de los ejes se viene a expresar la intensidad del desacuerdo que predomina con la calidad performativa del desempeño sindical, fenómeno de opinión que se viene registrando en los últimos años, sobre el que ha actuado de precipitador la *crisis PSV*. Sólo los jueces (en su peor momento histórico de opinión) y los partidos políticos concitan menos aprecio que los Sindicatos entre las instituciones públicas y privadas, según los datos de una reciente encuesta de DEMOSCOPIA (julio de 1997).

En el segundo de los ejes, en cambio, se expresa una cultura de las aspiraciones proyectada muy probablemente más sobre la idea genérica del papel de la representación de los trabajadores que sobre los Sindicatos concretos. Es decir, se estaría evocando, en abstracto, la deseabilidad de la co-gestión o al menos de la participación más decidida de la parte social en la empresa, pero en un contexto idealizado, en el que los Sindicatos son la referencia de aquella organización de los trabajadores más que sus concretas encarnaciones, sobre las que, en cambio, las opiniones son más bien pobres.

## **6.2. Elementos paccionados y retribuciones variables**

Un tercio de los asalariados no es capaz de responder a la pregunta sobre el tipo de régimen paccionado que prevalece en su empresa. Los dos tercios restantes se distribuyen

equilibradamente entre el convenio sectorial y el convenio de empresa:

<b>En su empresa, ¿está en vigor un convenio colectivo de ámbito sectorial o rige un convenio colectivo de empresa?</b>	
	(%)
Convenio sectorial	35
Convenio de empresa	32
Ninguno	--
NS/NC	33

Evidentemente, y como puede suponerse, el desconocimiento acerca del ámbito de las condiciones pactadas está concentrado, de forma muy predominante entre los asalariados que prestan sus servicios en empresas pequeñas (menos de 10 trabajadores: 50% de desconocimiento del ámbito pactado). Esto implica, obviamente que, en total, debe prevalecer con claridad aun mayor el convenio de ámbito sectorial, puesto que los convenios de empresa (aunque el Estatuto de los Trabajadores<sup>8</sup> y la normativa específica no establecen topes) son característicos de unidades empresariales de cierta dimensión, mucho más que de PYMEs.

De cualquier modo, hay una preferencia significativa por los convenios de empresa, cuya interpretación no puede ser otra que la de una inclinación hacia la "proximidad" del ámbito pactado hacia las circunstancias y determinaciones de la propia empresa, mucho más que hacia un ámbito más abstracto y remoto como es el del sector. Esta es una opinión que prevalece en todos los estratos sociodemográficos y sociolaborales analizados:

---

<sup>8</sup> Artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores

<b>En general, ¿qué sistema le parece a usted mejor, el de un convenio colectivo que regule la situación laboral en todo el sector, con independencia de lo que ocurra en cada empresa, o más bien el que los convenios se alcancen en las empresas atendiendo así a la situación de cada una de ellas?</b>	
	<b>(%)</b>
Un convenio colectivo de sector	33
Un convenio colectivo de empresa	40
NS/NC	27

Aunque algo menor que la proporción de quienes ignoran, también es muy amplia la proporción de gente que no sabe qué condiciones pactadas le son de aplicación. De nuevo, se trata de quienes trabajan en las empresas con menos asalariados (42% de los que prestan sus servicios en empresas de menos de 10 trabajadores ignoran si sus condiciones son las pactadas o superiores). Del resto, la gran mayoría (en proporción de casi ocho a uno) declaran disfrutar las condiciones del convenio, mientras sólo un 7% del total entrevistado afirma disfrutar de condiciones superiores.

<b>Y usted personalmente, ¿se rige por las condiciones del convenio, disfruta de mejores condiciones que las del convenio aunque el convenio sea aplicable o está usted excluido del convenio?</b>	
	<b>(%)</b>
Tiene las condiciones del convenio	52
Disfruta de condiciones superiores a las del convenio	7
No se le aplica el convenio	12
NS/NC	29

La mayor parte de los asalariados españoles (siete de cada diez) tienen una retribución completamente rígida, sin ningún componente variable ligado a la productividad o a los resultados. Se trata de una distribución idéntica a la obtenida un año atrás, lo que significa que este aspecto estructural de la relación de trabajo no se ha modificado significativamente. Por otra parte, dentro del tercio escaso de asalariados para quienes la retribución incluye un componente variable, ese componente es, para la gran mayoría, relativamente modesto, por debajo del 20% de su retribución total:

<b>En su caso personal, ¿hay alguna parte del salario que no sea fijo, sino que dependa de la productividad o de los resultados en forma de plus, bonus, prima, paga de resultados o similar?</b>	
	<b>(%)</b>
Sí	29
No	70
NS/NC	1

<b>En concreto, ¿qué parte de su retribución anual es variable, es decir, dependiente de los resultados, productividad, etc.?</b>	
	<b>(Base: tiene retribución variable)</b>
Menos del 10%	35
Entre el 10% y el 20%	27
Entre el 21 y el 30%	9
Más del 30%	13
NS/NC	16

La presencia de un componente variable en la retribución es más frecuente, por supuesto, en el personal comercial, en los altos directivos y en las empresas grandes.

En todo caso, hay más gente favorable genéricamente a la presencia de un componente variable en la retribución que contraria a él y, asimismo, más gente que estaría personalmente a favor de tener un componente variable que gente que efectivamente tenga ese componente. Se puede por tanto decir, que la mayor extensión o generalización incluso de estos componentes gozaría de unas predisposiciones más favorables que antagonísticas en el conjunto de los asalariados.

<b>En todo caso, ¿cree usted que hacer depender parte del salario de la productividad del trabajador...?</b>	
	(%)
Es positivo	38
Es negativo	22
Depende de los casos	36
NS/NC	4

<b>Y en su caso concreto...</b>	
	(%)
Estaría a favor de que una parte de mis ingresos dependiera de mi productividad o de mis resultados	45
Estaría en contra de esa situación, prefiero un salario fijo y conocido de antemano	50
NS/NC	5

Ligado también al tema de las retribuciones, está un indicador acerca de la percepción sobre la justicia del abanico salarial que existe en la empresa. En términos generales se viene a reproducir la opinión que encontrábamos el año pasado, según la cual hay un leve predominio de la opinión de que el abanico refleja adecuadamente las diferencias reales, frente a la opinión, que

sostienen algunos menos de que el excesivo, hay demasiada diferencia entre los salarios más altos y los más bajos, siendo muy minoritaria la tercera opinión, la que considera insuficiente la diferencia salarial consagrada:

En términos generales, ¿cómo le parece a usted que es el abanico salarial de su empresa, es decir, la diferencia entre el salario más alto y el más bajo?	
	(%)
Excesivo- hay demasiada diferencia entre los salarios más altos y más bajos	37
Adecuado - la diferencia entre los salarios es la que debe ser	43
Insuficiente - la diferencia entre salarios es más pequeña que la que debiera haber para reconocer el mérito y la dificultad de los trabajos más complicados	9
NS/NC	12

Probablemente tan interesante como el dato general sea el de que su distribución a través de las variables que estratifican el colectivo entrevistado es bastante homogénea. En los estratos socioprofesionales más altos hay una ligera mayor incidencia de la opinión de que el abanico es insuficiente, mientras que en los más bajos se da, a la inversa, alguna mayor incidencia relativa de la opinión de que el abanico es excesivo. Pero, prácticamente en todos ellos, predomina modalmente la opinión de que el abanico es adecuado. Sin embargo, la excepción en este punto, aparece en función del carácter del empleador, única variable verdaderamente discriminante: quienes trabajan en el sector público (y, muy especialmente, en la Administración Pública) creen de forma mayoritaria que el abanico salarial que en él prevalece es excesivo, frente a quienes trabajan en la empresa privada donde predomina con claridad la opinión de la adecuación del abanico salarial.

### 6.3. Disposición a la movilidad geográfica

No experimenta prácticamente ninguna variación en sentido ni intensidad, en relación a los datos recogidos un año atrás, la predisposición a aceptar alguna movilidad geográfica en función de unas mejores perspectivas laborales. Es igualmente estable la proporción de gente que efectivamente ha tenido que cambiar de residencia por motivos laborales:

En el caso en el que usted pudiera tener mayores oportunidades profesionales o mejorar su situación laboral, estaría dispuesto a trasladar su lugar de residencia?	
	(%)
Seguro que sí	25
Probablemente sí	28
Probablemente no	21
Seguro que no	23
NS/NC	3

En cualquier caso, ¿alguna vez ha tenido que cambiar de lugar de residencia por motivos laborales?	
	(%)
Sí	26
No	74
NS/NC	--

La disponibilidad hacia la movilidad está fundamentalmente determinada por la edad (los jóvenes muestran tres veces más disposición a la movilidad que los que están terminando su ciclo laboral) y el sexo (los hombres exceden en disposición a la movilidad en cerca de diez puntos a las mujeres). En uno y otro caso, las motivaciones que explican las diferencias parecen estar claras: mayor centralidad y perspectivas más abiertas del ciclo laboral, junto con vínculos familiares menos exigentes o rígidos justifican una mayor predisposición a la movilidad que una condición más periférica del trabajo y unas mayores ataduras familiares.

En cambio, la experiencia de haber cambiado de lugar de residencia en función de exigencias de la vida laboral presenta un patrón de covariación directa con la edad, siguiendo también una lógica clara. Así, mientras sólo un 15% de los menores de 25 años ha tenido que cambiar su residencia alguna vez en función de su trabajo, entre los mayores de 55 años esa proporción asciende al 33%.

#### **6.4. Actitudes hacia las nuevas tecnologías y su efecto sobre el empleo**

Se mantienen sin apenas variaciones las opiniones acerca de los principales efectos sociales de las nuevas tecnologías de la información (ordenadores y automatización avanzada). Siguen siendo mayoría los que creen que tiene un efecto negativo sobre el nivel neto de empleo (contra la evidencia empírica de que los sistemas económicos donde el protagonismo de las nuevas tecnologías es mayor son aquellos en los que se crean más empleos) y también se mantiene el nítido predominio de las opiniones "pro-tecnológicas" en los demás ítems propuestos, es decir, la idea de que la introducción de las nuevas tecnologías mejora la cualificación y la preparación de los trabajadores, la de que gracias a aquellas el trabajo se está haciendo más interesante

y, por último, la de que sólo instalando las tecnologías avanzadas pueden hacerse más competitivas las empresas.

<b>Opiniones sobre los efectos de la introducción de los ordenadores y las nuevas tecnologías</b>			
	<b>(%)</b>		
	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>NS/NC</b>
La introducción de los ordenadores y la automatización avanzada crea más empleo del que destruye	33	56	11
La introducción de los ordenadores y la automatización está mejorando la cualificación y la preparación de los trabajadores	69	21	10
Gracias a las nuevas tecnologías el trabajo se ha hecho más interesante	59	28	13
Sólo instalando las tecnologías avanzadas pueden hacerse más competitivas nuestras empresas	70	18	12

Las pautas de variación en intensidad de estas opiniones siguen los caminos que podría esperarse. Así, las actitudes "pro-tecnológicas" son más intensas a medida que se asciende en la pirámide ocupacional y de estudios. Se da también una covariación inversa con la edad de esas actitudes (los más jóvenes perciben con mayor intensidad efectos beneficiosos asociados a la introducción de nuevas tecnologías), y, finalmente, tienden a reconocerse efectos más positivos a las nuevas tecnologías por parte de los asalariados que se desempeñan en empresas de mayor tamaño.

De forma más concreta, en lo que se refiere a la relación entre el empleo y las nuevas tecnologías, un indicador referido al efecto previsto sobre el desempleo de la introducción de las nuevas tecnologías durante los próximos cinco años en España arroja los siguientes resultados:

<b>En los próximos cinco años, ¿piensa usted que en España las nuevas tecnologías...?</b>	
	<b>(%)</b>
Harán que disminuya el desempleo	31
Harán que aumente el desempleo	52
No influye	--
NS/NC	17

Se trata de una distribución muy similar a la registrada el año anterior y que, al igual que sucede con el ítem más genérico sobre los efectos de las nuevas tecnologías en el nivel de empleo (que veíamos en el indicador anterior), refleja un sentimiento que se basa más en el efecto de incertidumbre que este entorno crea que en datos más sobrios de la realidad. Es interesante notar cómo el temor a la incidencia negativa de las nuevas tecnologías sobre el nivel de empleo anida con más fuerza entre los asalariados con menos base de educación formal y que, sin embargo, la edad juega un papel menos definido en este aspecto que en el de la intensidad de las actitudes favorables a las tecnologías. Probablemente, ello es la consecuencia de que en este aspecto los más jóvenes que son también en buena medida quienes tienen una inserción menos firme en el entorno laboral son sensibles a una diversidad mayor de las fuentes de amenaza, que, en este caso, operan contra su orientación general favorable a la tecnología.

### **6. 5. Actitudes hacia la Empresa Pública**

Las actitudes de los asalariados españoles a propósito de las Empresas Públicas se siguen moviendo, de forma muy similar a cómo se producía un año atrás.

<b>Ideas sobre las que me gustaría que señalara si está usted muy, bastante, poco o nada de acuerdo</b>					
	<b>(%)</b>				
	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	NS/NC
El Estado solo debe mantener aquellas empresas públicas que garanticen servicios básicos a los ciudadanos	29	35	19	8	8
El Estado debe mantener la mayoría de sus empresas públicas	21	38	26	7	8
Las empresas públicas tienen más costes y funcionan con menos eficacia que las empresas privadas	20	34	24	9	13
La mayoría de las empresas públicas tienen los mismos costes y funcionan con la misma eficacia que las empresas privadas	11	25	36	15	13

Lo que este cuadro deja ver es que, por un lado, hay una clara mayoría de los asalariados que participan de la idea de una menor eficiencia de la empresa pública en relación con la privada. La simetría casi perfecta de las proporciones de acuerdo con el primer ítem (54%) y de desacuerdo con el segundo (51%) expresa la naturaleza e intensidad de ese consenso. Sólo entre quienes trabajan en la Administración Pública o en la Empresa Pública no es modal el consenso en ese sentido, aunque tampoco predomina la opinión contraria, sino que más bien, se produce un equilibrio ajustado entre quienes sostienen ambas posiciones.

Sin embargo, por otro lado, es más difícil de interpretarla falta de simetría que existe entre el indicador que, a través de dos ítems de pretensiones antinómicas, se refiere al tamaño óptimo del sector público. En efecto, si bien hay una clara mayoría que, en línea con el indicador anterior, se manifiesta favorable a que el

Estado sólo mantenga las empresas públicas que garanticen servicios públicos a los ciudadanos (64%), hay también una mayoría, levemente menos dibujada, de gente de acuerdo con la proposición de que el Estado debe mantener la mayoría de las Empresas Públicas. Esta falta de simetría inversa, que reproduce la que observábamos el año anterior, no puede sino interpretarse en el sentido de que la mayoría considera suficiente el proceso de reducción del sector público que ya se ha llevado a cabo y entiende, por consiguiente, que sólo subsisten actualmente las empresas que garantizan servicios básicos a los ciudadanos.

### **6.6. Valores económicos y sociales básicos**

Aunque a lo largo del informe, y al hilo del análisis de algunos de los indicadores incluidos en la parte troncal de la investigación, hemos realizado observaciones sobre el lecho axiológico en que reposan algunas de las actitudes y opiniones de los asalariados españoles que ponían de manifiesto la profundidad del llamado *consenso socialdemócrata* que prevalece entre los asalariados españoles (como, en general, en el conjunto de nuestra opinión pública). Un par de indicadores no incluidos en esa parte troncal nos ratifican en la importancia de esa base valorativa, la que caracteriza el sistema de valores y orientaciones acerca de los principios económicos y sociales como uno de los más proclives a las orientaciones colectivas y menos inclinado a las individualistas de nuestro entorno.

En el cuadro adjunto vemos una primera dimensión, la que señala la importancia respectiva que se da al Estado como garante *universal* del bienestar de los ciudadanos, frente a la inclinación a adoptar un criterio de autorresponsabilización básica de aquellos. Como se ve, por los datos de 1996 y los obtenidos entre la población general en una encuesta realizada por DEMOSCOPIA en 1994, apenas hay cambios significativos, manteniéndose la

prevalencia de la opción por el *asistencialismo* en un entorno de magnitud muy elevado:

¿Con cuál de estas dos frases está usted más de acuerdo...? (%)			
	Asalariados 1997	Asalariados 1996	Pobl. general (1994)
El Estado es responsable de todos los ciudadanos y debe ocuparse de todas aquellas personas que tienen problemas	77	81	72
Los ciudadanos son responsables de su propio bienestar y deben ser ellos mismos quienes se hagan cargo de la situación cuando tengan problemas	18	17	21
NS/NC	5	2	7

El segundo indicador explora la antinomias de orientación en dimensiones tales como el sistema económico (capitalismo *vs.* socialismo), eficiencia, asistencialismo, desigualdad y orientaciones individualistas o colectivistas. Los resultados muestran no sólo una enorme contundencia, sino una berroqueña consistencia temporal:

En su opinión, ¿cómo debería ser España? (%)			
	Asalariados 1997	Asalariados 1996	Pobl. general (1994)
Un país básicamente socialista, en el que lo más importante sea el interés público y una economía más controlada	74	74	61
Una sociedad básicamente capitalista en la que lo más importante sean los intereses privados y la libre empresa	20	14	19
Una sociedad que se preocupe por proporcionar ayuda y asistencia a quienes la precisen	81	81	80
Una sociedad que anime a las personas a ocuparse de sí mismas	17	13	14
Una sociedad en la que se mantengan los empleos aunque no sean muy rentables o útiles	52	38	52
Una sociedad en la que lo fundamental sea la eficacia y el rendimiento	45	55	36
Una sociedad en la que el objetivo sea que el nivel de ingresos de todo el mundo llegue a ser similar	63	59	57
Una sociedad en la que cada cual sea libre de ganar todo lo que sea capaz de conseguir	34	33	33
Una sociedad en la que se dé mucha importancia al cuidado de los demás	82	71	77
Una sociedad en la que se dé mucha importancia a la creación de riqueza	15	19	13

El abrumador predominio de lo que venimos llamando el *síndrome estatal asistencialista* no sólo no presenta síntomas de remisión, sino, en alguna dimensión, incluso parece fortalecerse (así, se invierte la tendencia modal en el sentido de hacer prevalecer cualesquiera empleos a la eficacia y el rendimiento). La

interpretación de estos datos no es sencilla. Es verdad que puede que algunas etiquetas –las de mayor densidad ideológica– comporten tal carga connotacional que oscurezcan las implicaciones del indicador (así sucede, probablemente, con el término *capitalismo*, tremendamente cargado de adherencias negativas). Pero, con todo, la intensidad de este síndrome de generalizada preferencia de lo público-colectivo en desmerecimiento de lo privado-individual casa mal con otras orientaciones prácticas y actitudinales y revela algunas dificultades de relación con el entorno que pueden traducirse en desasosiego y contradicción, en anomia y malestar. Es más que probable que una parte de ello sea mucho más retórica que otra cosa, pero, retórica y todo, se trata de una situación ciertamente singular que merecería un tratamiento más detallado y sistemático.

## CUADROS ESTADÍSTICOS

## 1. PERCEPCIÓN DEL ENTORNO ECONÓMICO

**P.20.** Para cada una de las siguientes palabras, dígame por favor si el sentimiento que le provoca es muy positivo, bastante positivo, bastante negativo o muy negativo

	FRANCIA				ALEMANIA				ITALIA			
	Muy positivo	Bastante positivo	Bastante negativo	Muy negativo	Muy positivo	Bastante positivo	Bastante negativo	Muy negativo	Muy positivo	Bastante positivo	Bastante negativo	Muy negativo
Beneficio	14	47	28	8	15	54	24	6	31	52	12	2
Mercado de valores, Bolsa	5	43	37	11	10	53	30	4	11	59	22	3
Socialismo	8	41	32	16	5	36	40	18	6	40	40	9
Empresa	13	69	13	2	16	69	12	2	21	62	11	1
Privatización	9	43	33	11	12	60	23	4	24	51	17	4
Capitalismo	5	26	47	19	6	42	44	6	7	36	41	11
Nacionalización	4	32	44	15	6	34	47	10	6	38	41	10
Globalización	1	25	56	12	7	41	42	9	7	44	37	6
Flexibilidad	9	54	27	7	30	60	8	2	16	61	17	3
Sindicato	10	40	31	15	11	56	27	5	8	43	30	15

**P.20.** Continuación

	ESPAÑA			REINO UNIDO			ESTADOS UNIDOS			
	Muy positivo	Bastante positivo	Muy negativo	Muy positivo	Bastante positivo	Muy negativo	Muy positivo	Bastante positivo	Muy negativo	
Beneficio	33	50	7	31	48	13	50	43	3	2
Mercado de valores, Bolsa	12	38	18	9	45	29	24	50	17	6
Socialismo	13	39	19	13	37	35	4	30	38	25
Empresa	18	57	11	24	58	11	29	56	9	1
Privatización	9	30	29	6	35	35	12	50	27	6
Capitalismo	7	29	31	5	31	42	25	39	24	7
Nacionalización	9	33	24	8	34	36	6	39	37	13
Globalización	9	34	18	11	40	31	15	41	29	9
Flexibilidad	19	48	11	34	52	8	48	44	3	1
Sindicato	14	45	17	12	37	29	11	31	32	22

**P.19.** ¿Con cuál de las siguientes frases estaría usted más de acuerdo?

	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	ESPAÑA	REINO UNIDO	ESTADOS UNIDOS
Dados los actuales desarrollos de la economía, los trabajadores deberían hacer algunas concesiones respecto a las garantías y ventajas que disfrutaban hasta ahora	32	72	49	40	62	49
Pese a los importantes desarrollos de la economía, los trabajadores no necesitan hacer concesiones respecto a las garantías y ventajas que hasta ahora disfrutaban	67	27	47	48	37	49
NS/NC	1	1	4	12	1	2

**P.21.** De la lista siguiente ¿cuáles son, según usted, las cuatro medias más eficaces para reducir el paro?

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Reducir proporcionalmente la jornada de trabajo y los salarios	16	19	21	14	9	9	21	16	9	8	5
Disminuir las cargas sociales de las empresas	58	48	25	27	45	36	39	43	6	7	5
Incentivar el regreso de los trabajadores inmigrantes	25	29	41	42	16	13	5	10	10	14	4
Mantener la jornada de trabajo y bajar los salarios	--	1	6	7	--	1	5	4	1	1	1
Desarrollar los empleos de asistencia domiciliaria, de servicio a los particulares	36	29	41	17	65	69	17	14	68	56	76
Promover las prejubilizaciones	27	25	36	34	11	14	35	16	35	43	25
Desarrollar el sistema de aprendizaje	26	22	31	31	29	31	34	40	54	57	48
Incitar a las mujeres a quedarse en casa	12	14	7	4	13	15	3	3	6	6	6
Mejorar la formación de los jóvenes	24	25	28	27	45	46	44	48	60	55	65
Limitar la automatización que reemplaza a los hombres por máquinas	31	29	18	26	15	18	29	25	20	15	20
Reglamentar más severamente el derecho de despido	18	23	16	16	6	10	16	18	9	11	13
Impulsar la movilidad geográfica de los trabajadores	12	11	18	22	15	13	9	8	15	18	8
Limitar el tiempo de subsidio de los parados	14	13	8	9	10	7	8	10	21	21	29
Suprimir el salario mínimo	3	2	2	5	3	2	6	6	3	1	6
Fomentar el trabajo a tiempo parcial	32	34	23	36	48	38	20	20	21	15	21
Bajar la edad de jubilación	30	34	26	31	19	21	37	33	35	43	18
Impulsar el trabajo a domicilio	13	10	4	11	16	12	11	12	20	16	31

## 2. PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL

## 2.1. Expectativas

**P.1.** De la lista que aparece a continuación ¿podría señalar los cinco o seis elementos que usted considera como los más importantes en un trabajo?

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97
Un buen salario	76	74	80	79	82	80	79	80	86	79	80
Flexibilidad de horarios	30	33	36	46	29	24	32	35	34	22	37
Autonomía en la organización de su trabajo	47	49	33	28	43	45	21	28	25	24	28
La sensación de participar en un equipo motivado	17	16	28	25	14	20	20	15	38	37	29
Posibilidad de ascenso rápido	11	13	14	13	5	7	15	13	11	8	14
Reconocimiento de su trabajo y sus méritos	46	46	51	48	72	75	42	53	31	25	31
Un buen ambiente de trabajo	70	69	68	62	46	40	58	69	82	77	59
Estar bien informado sobre el funcionamiento de la empresa y sus resultados	12	12	11	12	12	16	18	18	23	19	15
La posibilidad de expresar sus opiniones	15	18	18	23	34	38	23	25	17	23	19
Un trabajo interesante	58	57	40	41	39	36	31	29	51	54	47
La oportunidad de usar la iniciativa en el trabajo	32	30	20	28	25	29	18	18	31	37	23
Participar en las decisiones	13	13	7	13	11	13	14	16	19	21	23
Tener claros los objetivos, saber qué se espera de usted	16	16	15	19	13	16	17	19	12	12	11
Mantener buenas relaciones con los jefes	27	21	24	27	41	36	24	25	29	35	44
Un puesto que desarrolle sus conocimientos y aptitudes	24	30	18	25	27	30	26	25	27	32	22
La seguridad en el empleo	58	58	44	53	56	53	60	60	56	66	52

## 2.2. Niveles de satisfacción en el trabajo y componentes

**P.14.** En general, ¿hasta qué punto está satisfecho con su actual trabajo?

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Muy satisfecho	9	7	24	19	10	10	22	19	17	15	26
Bastante satisfecho	55	55	58	59	55	49	56	55	46	47	40
Poco satisfecho	29	31	14	18	27	32	18	20	25	28	28
Nada satisfecho	6	7	3	4	8	8	3	5	11	10	6
NS/NC	1	--	1	--	--	1	1	1	1	--	--

**P.6.** Más concretamente, ¿diría usted que se siente muy satisfecho, bastante satisfecho, poco satisfecho o nada satisfecho con los elementos siguientes de su actual trabajo?

	FRANCIA								ALEMANIA							
	Muy satisfecho		Bastante satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho		Muy satisfecho		Bastante satisfecho		Poco satisfecho		Nada satisfecho	
	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96	<b>97</b>	96
Las posibilidades de formación	<b>9</b>	10	<b>39</b>	38	<b>33</b>	35	<b>19</b>	16	<b>11</b>	12	<b>56</b>	53	<b>23</b>	27	<b>7</b>	8
El reconocimiento de sus conocimientos y sus méritos	<b>7</b>	6	<b>33</b>	35	<b>39</b>	41	<b>20</b>	17	<b>12</b>	16	<b>58</b>	55	<b>24</b>	23	<b>4</b>	5
El ambiente de trabajo	<b>17</b>	11	<b>48</b>	47	<b>25</b>	30	<b>10</b>	11	<b>24</b>	19	<b>57</b>	53	<b>17</b>	23	<b>2</b>	5
Las relaciones con sus jefes	<b>16</b>	12	<b>51</b>	49	<b>23</b>	28	<b>9</b>	10	<b>24</b>	21	<b>58</b>	57	<b>14</b>	18	<b>3</b>	4
Su carga de trabajo	<b>10</b>	6	<b>56</b>	49	<b>24</b>	32	<b>9</b>	11	<b>13</b>	9	<b>58</b>	52	<b>21</b>	33	<b>7</b>	6
Su margen de autonomía y de iniciativa	<b>22</b>	14	<b>51</b>	51	<b>20</b>	26	<b>7</b>	7	<b>23</b>	22	<b>57</b>	57	<b>15</b>	17	<b>4</b>	3
El interés de su trabajo	<b>29</b>	20	<b>51</b>	54	<b>15</b>	19	<b>5</b>	5	<b>21</b>	25	<b>62</b>	59	<b>13</b>	13	<b>3</b>	2
Sus condiciones de trabajo	<b>15</b>	12	<b>52</b>	51	<b>25</b>	28	<b>8</b>	8	<b>19</b>	22	<b>59</b>	56	<b>18</b>	18	<b>4</b>	3
Su remuneración (salarios, primas, etc.)	<b>5</b>	5	<b>42</b>	39	<b>36</b>	36	<b>17</b>	19	<b>10</b>	10	<b>55</b>	51	<b>28</b>	31	<b>7</b>	8
El desarrollo de sus capacidades en su trabajo	<b>7</b>	8	<b>57</b>	54	<b>28</b>	30	<b>8</b>	7	<b>17</b>	13	<b>61</b>	59	<b>17</b>	24	<b>3</b>	4
La posibilidad de expresar sus puntos de vista en el trabajo	<b>8</b>	7	<b>40</b>	40	<b>37</b>	38	<b>14</b>	14	<b>20</b>	15	<b>56</b>	58	<b>18</b>	22	<b>4</b>	5
Sus perspectivas de ascenso profesional	<b>5</b>	5	<b>32</b>	30	<b>40</b>	42	<b>23</b>	21	<b>9</b>	11	<b>41</b>	52	<b>36</b>	28	<b>11</b>	7

**P.6. Continuación**

	ITALIA					ESPAÑA									
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho						
	97	96	97	96	96	97	96	97	96	96					
Las posibilidades de formación	6	4	39	42	96	97	42	39	11	16	43	29	32	8	8
El reconocimiento de sus conocimientos y sus méritos	8	7	39	38	38	17	38	39	14	14	48	29	30	8	8
El ambiente de trabajo	10	12	48	30	31	9	50	48	7	23	57	18	13	3	4
Las relaciones con sus jefes	15	13	50	26	27	8	50	50	7	19	57	22	17	4	6
Su carga de trabajo	10	7	48	25	33	11	54	48	10	12	55	28	22	6	7
Su margen de autonomía y de iniciativa	19	13	47	22	29	7	51	47	9	17	55	26	20	5	5
El interés de su trabajo	25	17	52	18	23	6	50	52	6	23	59	17	11	3	3
Sus condiciones de trabajo	11	9	48	30	33	7	51	48	9	16	53	26	21	5	6
Su remuneración (salarios, primas, etc.)	5	7	37	36	38	16	42	37	16	10	40	38	34	10	13
El desarrollo de sus capacidades en su trabajo	9	7	52	31	30	9	50	52	8	15	60	26	18	4	5
La posibilidad de expresar sus puntos de vista en el trabajo	11	10	41	38	37	14	36	41	10	18	50	29	24	7	6
Sus perspectivas de ascenso profesional	8	5	38	39	36	18	33	38	18	10	45	35	26	17	12

**P.6. Continuación**

	REINO UNIDO					ESTADOS UNIDOS				
	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho		Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho	
	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>
Las posibilidades de formación	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>9</b>
El reconocimiento de sus conocimientos y sus méritos	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
El ambiente de trabajo	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
Las relaciones con sus jefes	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Su carga de trabajo	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
Su margen de autonomía y de iniciativa	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
El interés de su trabajo	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
Sus condiciones de trabajo	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>
Su remuneración (salarios, primas, etc.)	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
El desarrollo de sus capacidades en su trabajo	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
La posibilidad de expresar sus puntos de vista en el trabajo	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
Sus perspectivas de ascenso profesional	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>21</b>

## 2.3. Dinámica de evolución de la situación laboral

**P.4.** Por lo general, ¿piensa usted que en su empresa la situación de los empleados como usted va...?

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Más bien mejorando	16	14	21	26	22	26	40	40	26	24	33
Más bien empeorando	39	46	23	27	26	31	17	18	35	31	26
Ni lo uno ni lo otro	45	39	56	47	51	42	41	42	38	44	41
NS/NC	--	1	--	--	1	1	2	--	1	1	--

**P.7.** Y, en cuanto a su situación de trabajo, durante los dos últimos años, ¿piensa usted que ha mejorado, ha empeorado o no ha cambiado respecto a....?

	FRANCIA				ALEMANIA				ITALIA			
	Ha mejorado	Ha empeorado	No ha cambiado		Ha mejorado	Ha empeorado	No ha cambiado		Ha mejorado	Ha empeorado	No ha cambiado	
	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>96</b>
	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>57</b>	<b>50</b>
El reconocimiento de sus conocimientos y de sus méritos	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
El ambiente de trabajo	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Las relaciones con sus jefes	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>33</b>
Su carga de trabajo	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Su margen de autonomía y de iniciativa	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>66</b>	<b>63</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
El interés de su trabajo	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>58</b>	<b>55</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>19</b>
Sus condiciones de trabajo	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>66</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
El desarrollo de sus capacidades en su trabajo	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
La posibilidad de expresar sus puntos de vista en el trabajo	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
Sus perspectivas de ascenso profesional	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
Su remuneración (salarios, primas)	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>47</b>
El estrés, la presión	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
Las posibilidades de formación profesional												

**P.7. Continuación**

	ESPAÑA				REINO UNIDO				ESTADOS UNIDOS						
	Ha mejorado		Ha empeorado		Ha mejorado		Ha empeorado		Ha mejorado		Ha empeorado		No ha cambiado		
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
El reconocimiento de sus conocimientos y de sus méritos	39	42	10	8	48	49	25	27	12	16	60	54	31	12	55
El ambiente de trabajo	43	43	12	12	42	44	26	30	28	34	43	32	33	19	46
Las relaciones con sus jefes	34	36	10	8	53	55	27	31	17	22	53	44	33	15	49
Su carga de trabajo	26	30	19	22	52	48	20	17	35	52	41	28	23	28	46
Su margen de autonomía y de iniciativa	32	38	10	10	54	51	20	30	13	17	63	49	32	9	57
El interés de su trabajo	41	43	8	10	48	46	25	32	12	14	60	50	35	9	53
Sus condiciones de trabajo	35	43	13	12	49	44	20	22	21	21	57	53	26	19	52
El desarrollo de sus capacidades en su trabajo	35	45	8	6	53	48	26	39	8	9	62	49	32	7	58
La posibilidad de expresar sus puntos de vista en el trabajo	32	37	10	8	54	53	23	34	11	14	62	48	31	14	52
Sus perspectivas de ascenso profesional	21	33	12	11	62	54	12	16	21	23	64	57	20	21	55
Su remuneración (salarios, primas)	27	31	15	21	55	48	24	28	20	23	53	45	27	19	51
El estrés, la presión	17	17	26	30	53	52	10	8	45	55	42	31	15	40	42
Las posibilidades de formación profesional	27	34	11	11	57	54	18	24	16	19	63	54	21	11	65

**P.22.** ¿Qué probabilidad cree usted que hay de que usted pierda su trabajo en los próximos meses?

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Mucha probabilidad	4	4	4	7	3	9	5	7	5	2	3
Bastante probabilidad	13	14	19	21	18	22	9	11	9	10	6
Poca probabilidad	55	57	41	47	41	41	37	41	42	48	30
Ninguna probabilidad	28	25	35	25	36	28	45	40	44	40	60
NS/NC	--	--	1	--	2	--	4	1	--	--	1

**P.15.** Hoy en día ¿diría usted que posee conocimientos y cualificaciones profesionales...?

	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	ESPAÑA	REINO UNIDO	ESTADOS UNIDOS
Que el mercado de trabajo demanda	54	72	73	74	68	78
Que el mercado de trabajo no demanda	44	26	25	17	31	21
NS/NC	2	2	2	9	1	1

## 2.4. Evaluación de la función gestora en la empresa

**P.12.** La siguiente lista se refiere a los sentimientos que la gente puede tener acerca de la empresa en que trabajo. Por favor, para cada una de las frases, díganos hasta qué punto es o no aplicable a sus impresiones acerca de su empresa, usando una escala de 0 a 10, en la que 10 implica que la frase se ajusta completamente a su impresión y 0 que no se ajusta en absoluto. Las posiciones intermedias sirven para matizar su opinión.

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97
Los criterios de evaluación del personal están claros	5.69	4.96	6.07	6.12	5.86	5.16	5.97	6.02	6.23	5.38	6.90
Las ideas y sugerencias de los empleados son tenidas en cuenta por la dirección	5.24	4.48	5.56	6.09	5.72	5.26	5.63	5.52	5.70	5.13	6.10
La dirección está en buena sintonía con el resto de la empresa	5.65	4.95	5.63	6.18	6.67	6.08	6.12	6.49	5.46	4.34	6.07
Mi jefe directo da orientaciones claras, sabemos hacia donde vamos	5.69	4.88	6.77	6.61	6.23	5.56	6.57	6.37	6.09	5.41	6.44
Mi jefe directo sabe delegar y confiar en nosotros	6.35	5.64	6.65	6.72	6.80	6.89	6.67	6.60	6.68	6.17	7.13
Mi jefe directo sabe escuchar y tiene tiempo para sus colaboradores	6.00	5.29	6.28	6.24	6.65	6.26	6.35	6.33	6.49	5.85	6.81
Mi jefe directo siempre nos consulta antes de tomar decisiones que nos afectan	5.61	4.43	6.18	6.33	6.12	5.09	5.85	5.16	5.70	4.55	6.03
Mi jefe directo sabe motivar a su equipo	5.40	4.44	6.33	6.21	5.78	5.15	6.14	5.69	5.66	5.01	6.17
Mi jefe directo da la cara por nosotros frente a sus propios jefes	5.87	4.88	6.20	6.22	6.11	5.41	6.21	5.99	6.51	5.69	6.67
Mi jefe cumple con su palabra	6.14	5.53	6.71	6.70	6.57	6.12	6.61	6.53	6.35	5.75	6.73
Mi jefe está bien informado de lo que pasa en su equipo	6.45	5.95	6.57	6.87	7.06	6.82	6.86	7.10	6.11	5.37	6.28
Mi jefe tiene un margen de maniobra suficiente para tomar las decisiones necesarias para el desarrollo de su servicio	6.27	5.6	6.75	6.67	7.03	7.04	7.00	6.99	6.71	5.90	7.04
Confío en mi jefe directo	6.32	5.51	6.75	6.64	6.73	6.14	6.72	6.60	6.76	6.00	7.27

### 3. RELACIÓN CON LA EMPRESA

### 3.1. Imagen Interna

**P.3.** Para cada uno de los siguientes temas que voy a leerle, dígame si tiene usted la impresión de que su empresa está mejorando, empeorando o no notan cambios en ella

	FRANCIA				ALEMANIA				ITALIA									
	Mejorando		Empeorando		Mejorando		Empeorando		Mejorando		Empeorando		No nota cambios					
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96				
Los métodos de trabajo	46	49	18	17	34	33	28	39	18	12	53	48	40	44	20	17	40	37
La mejora de la productividad	52	53	11	9	35	33	38	44	11	9	51	45	40	32	13	22	46	44
El diálogo entre empresa y trabajadores sobre salarios, etc.	18	14	37	39	45	45	18	17	23	26	58	57	14	17	30	31	54	49
Sus resultados económicos (beneficios)	33	31	20	24	42	38	22	38	21	18	57	43	33	34	18	21	47	43
La calidad de sus productos	41	41	12	7	41	46	40	38	7	7	53	54	42	50	10	9	45	39
Su capacidad de innovación	42	45	13	12	43	40	33	30	7	11	59	56	44	49	13	12	41	37
Su comunicación interna	17	15	36	33	45	50	27	20	15	15	57	64	18	19	27	27	53	52
Su comunicación externa	31	27	13	13	53	57	23	21	8	11	66	66	26	23	13	16	59	60
Su organización interna	21	20	32	29	46	49	29	26	13	12	58	61	24	25	28	26	46	47
Las capacidades y aptitudes de su personal	34	35	11	8	54	55	29	42	12	7	59	50	32	34	17	14	50	50
La calidad del servicio al cliente	37	36	11	9	48	51	36	35	9	6	52	57	42	45	9	8	46	44
Su imagen, su reputación	34	32	17	17	48	50	29	33	10	11	60	56	39	42	13	12	46	43
Su gestión del personal	13	12	34	32	51	52	21	19	19	18	58	63	14	18	51	27	53	52
La cooperación entre los diferentes servicios	11	11	28	28	58	58	20	20	15	16	64	64	13	18	20	16	64	64
Su posición frente a la competencia	28	28	12	14	54	51	26	30	11	11	60	56	31	32	10	13	56	53
La motivación del personal	14	14	44	41	41	43	25	27	20	20	55	53	14	17	31	27	53	54
El compromiso de los jefes	17	16	28	26	53	55	26	24	11	14	61	62	8	11	27	23	63	63

### P.3. Continuación

	ESPAÑA						REINO UNIDO						ESTADOS UNIDOS				
	Mejorando		Empeorando		No nota cambios		Mejorando		Empeorando		No nota cambios		Ha mejorado	Ha empeorado	No ha cambiado		
	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	97	97	97	97
Los métodos de trabajo	53	59	11	6	34	34	43	47	20	17	37	35	41	17	42		
La mejora de la productividad	50	61	9	7	37	31	48	54	10	9	39	32	47	13	38		
El diálogo entre empresa y trabajadores sobre salarios, etc.	29	41	18	17	50	40	15	15	26	19	59	63	21	22	56		
Sus resultados económicos (beneficios)	37	41	12	14	44	38	43	41	16	14	38	39	47	9	43		
La calidad de sus productos	51	60	6	6	35	31	45	48	11	9	40	36	47	11	39		
Su capacidad de innovación	46	57	6	8	41	33	36	31	8	10	54	53	43	9	46		
Su comunicación interna	39	44	12	12	42	43	25	22	25	21	48	54	29	25	45		
Su comunicación externa	40	49	7	9	43	39	27	29	11	10	59	56	32	16	50		
Su organización interna	38	45	12	12	42	40	24	26	33	22	40	47	31	26	42		
Las capacidades y aptitudes de su personal	50	61	7	4	38	34	28	26	20	14	50	58	34	24	41		
La calidad del servicio al cliente	58	65	6	4	30	28	48	52	11	8	40	35	43	12	44		
Su imagen, su reputación	52	55	7	7	36	36	43	46	15	12	41	39	49	11	40		
Su gestión del personal	38	40	10	13	45	44	17	15	29	22	52	58	26	26	47		
La cooperación entre los diferentes servicios	36	43	9	9	44	46	22	25	22	18	53	52	29	23	46		
Su posición frente a la competencia	41	50	8	8	38	37	44	35	10	11	42	50	42	8	47		
La motivación del personal	38	43	16	16	42	40	19	20	40	34	39	44	27	29	43		
El compromiso de los jefes	34	37	12	15	50	45	24	23	24	19	51	56	27	21	50		

### **3.2. Sentimientos que inspira la empresa**

**P.2.** A continuación le indicamos una serie de sentimientos que pueden presentarse en las relaciones con una empresa u organismo en el que se trabaja. Dígame aquellos tres que mejor reflejen lo que usted siente acerca de su empresa o lugar de trabajo.

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Orgullo	22	23	23	16	18	22	23	23	30	31	44
Confianza	36	31	57	49	43	46	58	52	35	27	36
Decepción	18	21	9	9	23	21	13	10	21	24	18
Desgana	14	14	2	2	15	15	9	4	22	13	16
Irritación	6	6	7	1	5	7	7	4	24	18	15
Ansiedad	24	25	11	10	18	13	8	13	17	16	16
Cariño	35	33	48	40	29	36	18	44	12	12	9
Motivación	36	31	30	36	26	27	44	39	22	25	20
Entusiasmo	13	15	12	16	16	20	22	26	29	33	29
Conflicto	8	9	6	7	11	8	6	9	10	8	11
Indiferencia	6	7	3	2	9	8	11	3	14	13	14
Optimismo	16	16	22	29	18	24	27	25	25	23	24
Enfado	6	7	1	3	2	3	5	2	4	5	3
Gratitud	13	12	22	24	20	26	19	21	10	10	17
Desconfianza	14	15	6	8	12	8	9	7	19	18	17

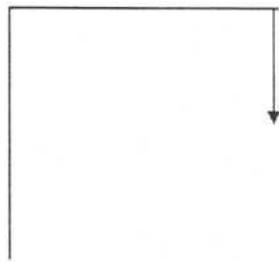
**P.8.** Tiene usted la sensación que su empresa favorece...

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Su progreso profesional y personal	32	31	53	56	39	43	48	54	44	44	53
o no otorga ninguna importancia a su futuro	66	66	44	42	60	56	45	45	55	52	46
NS/NC	2	3	3	2	1	1	7	1	1	4	1

**P.5.** En relación con su situación actual, más bien diría usted que está...

	FRANCIA		ALEMANIA		ITALIA		ESPAÑA		REINO UNIDO		ESTADOS UNIDOS
	97	96	97	96	97	96	97	96	97	96	
Dispuesto a hacer sacrificios bastante importantes en su vida privada para tener más éxito en su vida profesional	<b>33</b>	35	<b>51</b>	65	<b>50</b>	56	<b>49</b>	63	<b>37</b>	37	<b>40</b>
No está dispuesto a hacer sacrificios importantes en su vida privada para tener más éxito en su vida profesional	<b>66</b>	63	<b>48</b>	35	<b>49</b>	42	<b>44</b>	35	<b>62</b>	62	<b>59</b>
NS/NC	<b>1</b>	2	<b>1</b>	--	<b>1</b>	2	<b>7</b>	2	<b>1</b>	1	<b>1</b>

¿Está usted afiliado a un sindicato?		%
Sí		22
No		75
NS/NC		3



¿A cuál?		(Base: afiliados)
CC.OO		32
UGT		33
ELASTV		2
USO		2
CSI		4
Otros		21
NS/NC		6

<b>¿Existe en su empresa un comité de empresa, un representante de los trabajadores o no hay ningún órgano o representante de los trabajadores?</b>	
Un comité de empresa	34
Representante de los trabajadores	16
No hay representación de los trabajadores	37
NS/NC	12

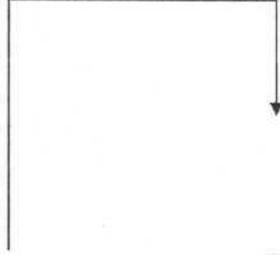
<b>A continuación se presentan algunas opiniones sobre los Sindicatos. Indique si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo</b>			
	De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC
Me siento bien representado por los Sindicatos	30	43	27
Estaríamos mejor si los sindicatos no intervinieran tanto en nombre de los trabajadores	27	48	25
Los Sindicatos deberían tener más influencia en las decisiones de las empresas	52	26	23
Sería mejor que los trabajadores eligiéramos a nuestros representantes en las empresas al margen de los Sindicatos	53	22	25

<b>En su empresa, ¿está en vigor un convenio colectivo de ámbito sectorial o rige un convenio colectivo de empresa?</b>	
	<b>%</b>
Convenio sectorial	35
Convenio de empresa	32
Ninguno	--
NS/NC	33

<b>Y usted personalmente, ¿se rige por las condiciones del convenio, disfruta de mejores condiciones que las del convenio aunque el convenio sea aplicable o está usted excluido del convenio?</b>	
	<b>%</b>
Tiene las condiciones del convenio	52
Disfruta de condiciones superiores a las del convenio	7
No se le aplica el convenio	12
NS/NC	29

<p><b>En general, ¿qué sistema le parece a usted mejor, el de un convenio colectivo que regule la situación laboral en todo el sector, con independencia de lo que ocurra en cada empresa, o más bien el que los convenios se alcancen en las empresas atendiendo así a la situación de cada una de ellas?</b></p>	<p><b>%</b></p>
<p>Un convenio colectivo de sector</p>	<p>33</p>
<p>Un convenio colectivo de empresa</p>	<p>40</p>
<p>NS/NC</p>	<p>27</p>

<b>Y, en su caso personal, ¿hay alguna parte del salario que no sea fijo, sino que dependa de la productividad o de los resultados en forma de plus, bonus, prima, paga de resultados o similar?</b>	
	<b>%</b>
Sí	29
No	70
NS/NC	1



<b>En concreto, ¿qué parte de su retribución anual es variable, es decir, dependiente de los resultados, productividad, etc.?</b>	
	<b>(Base: tiene retribución variable)</b>
Menos del 10%	35
Entre el 10% y el 20%	27
Entre el 21 y el 30%	9
Más del 30%	13
NS/NC	16

<b>En todo caso, ¿cree usted que hacer depender parte del salario de la productividad del trabajador...?</b>	
	<b>%</b>
Es positivo	38
Es negativo	22
Depende de los casos	36
NS/NC	4

<b>Y en su caso concreto...</b>	
	<b>%</b>
Estaría a favor de que una parte de mis ingresos dependiera de mi productividad o de mis resultados	45
Estaría en contra de esa situación, prefiero un salario fijo y conocido de antemano	50
NS/NC	5

En términos generales, ¿cómo le parece a usted que es el abanico salarial de su empresa, es decir, la diferencia entre el salario más alto y el más bajo?	%
Excesivo- hay demasiada diferencia entre los salarios más altos y más bajos	37
Adecuado - la diferencia entre los salarios es la que debe ser	43
Insuficiente - la diferencia entre salarios es más pequeña que la que debiera haber para reconocer el mérito y la dificultad de los trabajos más complicados	9
NS/NC	12

<b>En el caso en el que usted pudiera tener mayores oportunidades profesionales o mejorar su situación laboral, estaría dispuesto a trasladar su lugar de residencia.?</b>	
	<b>%</b>
Seguro que sí	25
Probablemente sí	28
Probablemente no	21
Seguro que no	23
NS/NC	3

<b>En cualquier caso, ¿alguna vez ha tenido que cambiar de lugar de residencia por motivos laborales?</b>	
	<b>%</b>
Sí	26
No	74
NS/NC	--

Opiniones sobre los efectos de la introducción de los ordenadores y las nuevas tecnologías	%		
	De acuerdo	En desacuerdo	NS/NC
La introducción de los ordenadores y la automatización avanzada crea más empleo del que destruye.	33	56	11
La introducción de los ordenadores y la automatización está mejorando la cualificación y la preparación de los trabajadores.	69	21	10
Gracias a las nuevas tecnologías el trabajo se ha hecho más interesante	59	28	13
Sólo instalando las tecnologías avanzadas pueden hacerse más competitivas nuestras empresas.	70	18	12

<b>En los próximos cinco años, ¿piensa usted que en España las nuevas tecnologías...?</b>	
	<b>%</b>
Harán que disminuya el desempleo	31
Harán que aumente el desempleo	52
No influye	--
NS/NC	17

<b>Ideas sobre las que me gustaría que señalara si está usted muy, bastante, poco o nada de acuerdo</b>				
	<b>%</b>			
	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
				NS/NC
El Estado solo debe mantener aquellas empresas públicas que garanticen servicios básicos a los ciudadanos	29	35	19	8
El Estado debe mantener la mayoría de sus empresas públicas	21	38	26	8
Las empresas públicas tienen más costes y funcionan con menos eficacia que las empresas privadas.	20	34	24	13
La mayoría de las empresas públicas tienen los mismos costes y funcionan con la misma eficacia que las empresas privadas	11	25	36	13

<b>¿Con cuál de estas dos frases está usted más de acuerdo...?</b>		
		<b>%</b>
El Estado es responsable de todos los ciudadanos y debe ocuparse de todas aquellas personas que tienen problemas		77
Los ciudadanos son responsables de su propio bienestar y deben ser ellos mismos quienes se hagan cargo de la situación cuando tengan problemas		18
NS/NC		5

<b>En su opinión, ¿cómo debería ser España?</b>	
	<b>%</b>
Un país básicamente socialista, en el que lo más importante sea el interés público y una economía más controlada	74
Una sociedad básicamente capitalista en la que lo más importante sean los intereses privados y la libre empresa	20
Una sociedad que se preocupe por proporcionar ayuda y asistencia a quienes la precisen	81
Una sociedad que anime a las personas a ocuparse de sí mismas	17
Una sociedad en la que se mantengan los empleos aunque no sean muy rentables o útiles	52
Una sociedad en la que lo fundamental sea la eficacia y el rendimiento	45
Una sociedad en la que el objetivo sea que el nivel de ingresos de todo el mundo llegue a ser similar	63
Una sociedad en la que cada cual sea libre de ganar todo lo que sea capaz de conseguir	34
Una sociedad en la que se dé mucha importancia al cuidado de los demás	82
Una sociedad en la que se dé mucha importancia a la creación de riqueza	15







**FUNDACION BBV**

Gran Vía, 12 - 48001 BILBAO  
Alcalá, 16 - 28014 MADRID