



INSTITUTO UNIVERSITARIO  
de Análisis Económico y Social



Universidad  
de Alcalá

---

## La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la Comunidad de Madrid

*Diego Dueñas Fernández  
Carlos Iglesias Fernández  
Raquel Llorente Heras*

# INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y SOCIAL

## DIRECTOR

***Dr. D. Tomás Mancha Navarro***

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

## DIRECTOR FUNDADOR

***Dr. D. Juan R. Cuadrado Roura***

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

## AREAS DE INVESTIGACIÓN

### ANÁLISIS TERRITORIAL Y URBANO

***Dr. D. Rubén Garrido Yserte***

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Alcalá

### ECONOMÍA AMBIENTAL

***Dr. D. Diego Azqueta Oyarzun***

Catedrático de Teoría Económica.  
Universidad de Alcalá

### ECONOMÍA LABORAL

***Dr. D. Carlos Iglesias Fernández***

Profesor Contratado Doctor  
Universidad de Alcalá

### ESTUDIOS SECTORIALES, FINANCIEROS Y PYME

***Dr. D. Antonio García Tabuena***

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Alcalá

### SERVICIOS E INNOVACIÓN

***Dr. D. Luis Rubalcaba Bermejo***

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Alcalá

## DOCUMENTOS DE TRABAJO

La serie Documentos de Trabajo que edita el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), incluye avances y resultados de los trabajos de investigación realizados como parte de los programas y proyectos del Instituto y por colaboradores del mismo.

Los Documentos de Trabajo se encuentran disponibles en Internet

[http://www.iaes.es/iaes\\_sp/publicaciones.htm](http://www.iaes.es/iaes_sp/publicaciones.htm)

**ISSN:1139-6148**

## ÚLTIMOS DOCUMENTOS PUBLICADOS

**WP-10/08 GLOBALIZACIÓN Y CIUDADES DE AMÉRICA LATINA**

Natalia Usach y Rubén Garrido Yserte

**WP-11/08 REGIONAL CONVERGENCE IN PRODUCTIVITY AND PRODUCTIVE STRUCTURE. APPLICATION TO EUROPEAN SOUTHERN COUNTRIES**

Andrés Maroto y Juan Ramón Cuadrado

**WP-12/08 CONVERGENCIA REGIONAL EN PRODUCTIVIDAD Y CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA**

Juan Ramón Cuadrado Roura y Andrés Maroto Sánchez

**WP-13/08 EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA**

Carlos Iglesias y Raquel Llorente

**WP-01/09 EL IRPF ANTE UNA ENCRUCIJADA: OPCIONES DE REFORMA**

José M. Domínguez Martínez

**WP-02/09 LA PROYECCIÓN DE LA CRISIS EN ESPAÑA**

Antonio Torrero Mañas

**WP-03/09 LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EN SUS PROVINCIAS LIMÍTROFES: CONCENTRACIÓN Y DIFUSIÓN ESPACIAL**

Maria Teresa Gallo Rivera, Rubén Garrido Yserte y Tomás Mancha Navarro

**WP-04/09 LACRISIS DE 2008 Y LA NATURALEZA DE LA POLÍTICA ECONÓMICA**

Xosé Carlos Arias



INSTITUTO UNIVERSITARIO  
de Análisis Económico y Social



Universidad  
de Alcalá

Plaza de la Victoria, 2. 28802. Alcalá de Henares. Madrid - Telf. (34)918855225  
Fax (34)918855211 Email: [iaes@iaes.es](mailto:iaes@iaes.es). WEB: [www.iaes.es](http://www.iaes.es)

## LA CALIDAD DEL EMPLEO EN UN CONTEXTO REGIONAL, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD DE MADRID<sup>1</sup>

### RESUMEN:

Actualmente existe acuerdo en que el análisis laboral debe ir más allá de una perspectiva cuantitativa para considerar sobre todo los aspectos cualitativos del mercado de trabajo. Así, la calidad del empleo se constituye hoy en día en la variable más relevante para el análisis laboral y la Política de Empleo. En España existen indicios de que el mercado de trabajo adolece de ciertos problemas relativos a la calidad de su empleo (temporalidad, niveles de productividad, siniestralidad laboral, por ejemplo). De acuerdo a estos argumentos, el trabajo analiza desde una perspectiva regional la calidad del empleo en España, prestando una atención especial a la Comunidad de Madrid. Para ello en primer lugar, se mide la calidad relativa del empleo de las Comunidades Autónomas españolas, mediante la construcción de un índice de calidad del empleo donde tienen cabida los distintos aspectos que intervienen en su configuración (flexibilidad, inclusión y acceso al empleo, organización de la jornada y conciliación, diálogo social, no discriminación...). Posteriormente se identifican los factores más importantes en la explicación de las diferencias regionales observadas y en la evolución de esta característica en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid. El trabajo utiliza datos de la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo y la Estadística de Accidentes de Trabajo.

**Palabras clave:** índice de calidad del empleo, Comunidades Autónomas, componentes principales.

### ABSTRACT

No doubt is about the idea that, beyond a quantity perspective labour, analysis must cover also the quality aspects of labour market. This way, the quality of employment is nowadays one of the most relevant variables of Labour Economics and Labour Policy. In Spain there are evidence that labour market have some problems related with the quality of its jobs (fixed-term contracts, productivity, labour injuries, e.g.). This paper analyses the quality of employment in Spain from a regional perspective, paying a special attention to the case of Region of Madrid. First the quality of employment of each Spanish region is measured. In order to do it, we build a quality employment index which includes different aspects (flexibility, inclusion and access to employment, working time, conciliation needed, social dialogue, no discrimination). Then, paper identifies more important factors explaining regional differences in quality levels and its evolution in Comunidad de Madrid. Article is carried out using dates from Spanish Labour Force Survey (EPA), Labour Conditions Survey and Labour Accidents Statistic.

### AUTORES:

**DIEGO DUEÑAS FERNANDEZ** Departamento de Fundamentos para el Análisis Económico. Universidad de Alcalá e Instituto de Análisis Económico y Social. ([diego.duenas@uah.es](mailto:diego.duenas@uah.es))

**CARLOS IGLESIAS FERNANDEZ** Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Alcalá e Instituto de Análisis Económico y Social. ([carlos.iglesias@uah.es](mailto:carlos.iglesias@uah.es))

**RAQUEL LLORENTE HERAS** Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica. Universidad Autónoma de Madrid e Instituto de Análisis Económico y Social. ([raquel.llorente@uam.es](mailto:raquel.llorente@uam.es))

<sup>1</sup> Este Documento se Trabajo recoge algunos de los resultados más relevantes obtenidos en el proyecto de investigación La calidad del empleo como objetivo estratégico para la Política de Empleo de la Comunidad de Madrid, estudio financiado por la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid mediante su programa de ayudas a la investigación socioeconómica, convocatoria 2008.

## INDICE

1. Introducción.....	6
2. La medición de la calidad del empleo.....	10
3. Nivel y evolución de la calidad del empleo en la Comunidad de Madrid y en las regiones españolas. ....	14
4. Determinantes de las diferencias regionales y de la evolución de la calidad del empleo en la Comunidad de Madrid.....	22
5. Conclusiones. ....	32
6. Bibliografía.....	34

## 1. INTRODUCCIÓN

La perspectiva desde la que se han evaluado los resultados del mercado de trabajo ha experimentado una profunda modificación, consecuencia en buena medida de las distintas problemáticas laborales observadas en diferentes momentos históricos. Así, en la década de los 80 el interés se centró necesariamente en el estudio de un desempleo que por entonces resultaba masivo. Durante los años 90 el acento se desplazó hacia el conocimiento de la intensidad y características de los procesos de creación de empleo y la capacidad de ajuste detentada por los mercados de trabajo. Actualmente, existe acuerdo en que el análisis debe ir más allá de una perspectiva cuantitativa para considerar sobre todo los aspectos cualitativos asociados a la estructura de puestos de trabajo, la creación de empleo y el mercado de trabajo en general. De esta forma, la calidad del empleo se constituye hoy en día en la variable más relevante dentro del análisis laboral y de los esquemas de la Política de Empleo.

En España, y probablemente también en la Comunidad de Madrid aunque en menor medida, existen indicios de que el mercado de trabajo adolece de ciertos problemas relativos a la calidad de su empleo. En este sentido deben interpretarse las elevadas y persistentes tasas de temporalidad (Toharia, 2005), los menores niveles de productividad que caracterizan a nuestra estructura productiva (Maroto y Cuadrado, 2006) o nuestros preocupantes índices de siniestralidad laboral (Herranz y Toharia, 2004), por ejemplo. Resulta, por tanto, absolutamente necesario y pertinente profundizar en el estudio y conocimiento de la calidad del empleo en España y la Comunidad de Madrid, introduciendo, de esta manera, la consideración de los aspectos cualitativos del empleo en los estudios que tienen por objeto a nuestro mercado de trabajo.

Para ello, el trabajo llevado a cabo<sup>2</sup> se ha propuesto una serie de objetivos, especialmente en relación con el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid:

- a. Definición, medición y composición de la calidad en el empleo.
- b. Comparación con el resto de las regiones españolas.
- c. Identificación y estudio de las variables explicativas tanto de su evolución como de las diferentes existentes con el resto de regiones españolas.
- d. Estudiar las implicaciones económicas de la calidad del empleo: satisfacción de los trabajadores e innovación de las empresas.

---

<sup>2</sup> La calidad del empleo como objetivo estratégico para la Comunidad de Madrid, financiado por la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

Los principales resultados obtenidos en la investigación serán objeto de divulgación mediante distintos instrumentos. En este documento de trabajo nos centraremos en las cuestiones relacionadas con la medición de la calidad del empleo (epígrafe 2), su comparación regional (epígrafe 3), así como en el análisis de los determinantes de sus diferencias y evolución temporal (epígrafe 4).

De acuerdo con la literatura económica, la calidad del empleo debe ser contemplada como una cuestión multidimensional, tanto por los distintos aspectos que lo componen como por las perspectivas implicadas (micro y macroeconómica) y los agentes involucrados (trabajadores y empresas). Por este motivo, la primera tarea que se debe abordar cuando hablamos de calidad en el trabajo es la de su definición. De la revisión de la literatura, se deduce la existencia de dos aproximaciones fundamentales.

En primer lugar, desde un punto de vista microeconómico, y en relación con la posición de los trabajadores, los factores determinantes de la calidad del empleo se expresan a través del concepto de la satisfacción laboral percibida por el trabajador en relación con las características que definen su relación laboral y su puesto de trabajo. De acuerdo con los resultados obtenidos por los trabajos realizados a este respecto, las características más relevantes en la determinación de la satisfacción de los trabajadores pueden establecerse en torno a las siguientes cuestiones fundamentales (Warr, 1999; Hamermesh, 2001, Ahn y García, 2004, Ahn, 2005, por ejemplo):

- a. El total de horas trabajadas y la flexibilidad horaria.
- b. El salario, y otros tipos de remuneraciones no estrictamente salariales.
- c. Y la seguridad laboral, entendida desde una doble vertiente, en relación tanto con la estabilidad en el empleo como con la seguridad laboral o escasez de siniestrabilidad.

Respecto a la estabilidad del empleo la mayoría de los estudios se centran en analizar el crecimiento del empleo parcial y temporal, con el fin de identificar puestos de trabajo sometidos a una elevada rotación laboral. Asimismo, es muy importante remarcar la voluntariedad en dichos puestos de trabajo para diferenciar situaciones de precariedad laboral, y por tanto baja calidad del empleo, de situaciones de conciliación de la vida laboral y familiar.

Adicionalmente a las enumeradas, y aunque estos aspectos han sido escasamente analizados, algunos estudios añaden otras variables de carácter psicológico y sociológico, tales como la relaciones sociolaborales establecidas en el puesto de trabajo, el esfuerzo desarrollado (medido habitualmente a través de las ocupaciones laborales) el prestigio, la independencia y las posibilidades de promoción profesional, (Clark, 2005).

Los principales resultados obtenidos señalan que la satisfacción laboral en España es menor que en los países de su entorno (Ahn y García, 2004), que la mujeres suelen estar más satisfechas que los hombres en su trabajo (Clark, 1997) y que una mayor educación no conlleva necesariamente una mayor satisfacción laboral (McCausland, Pouliakas y Theodossiou, 2005).

Una parte importante de dichos análisis acaban concluyendo que existe una clara segregación del mercado de trabajo (Toharia y Malo, 2000) entre puestos de trabajo de elevada calidad y puestos de trabajo de peor calidad y menor remuneración (McCausland, Pouliakas y Theodossiou, 2005). También para ciertos estudios, el estudio de la calidad del empleo acaba siendo con cierta frecuencia un estudio sobre la exclusión social y la pobreza.

Por otra parte, y desde el punto de vista del comportamiento microeconómico de las empresas, la calidad del empleo se relaciona en último término con dos variables fundamentales: la competitividad y la flexibilidad. En unos contextos económicos como los actuales, caracterizados por la globalización de la actividad económica y de los mercados, la inestabilidad e incertidumbre de la demanda de producto, la necesidad de la innovación y la acelerada difusión de las nuevas tecnologías de la información, las empresas enfrentan la creciente necesidad de incorporar flexibilidad a sus procesos de producción y de trabajo, como forma de conseguir los niveles de competitividad requeridos por unos mercados progresivamente más exigentes (Ducatel, 1994; Fagerberg, 1996; Fagerberg, Srholec y Knell, 2004).

Desde esta perspectiva, la calidad en el empleo se interpreta como un instrumento de las empresas a través del cual conseguir objetivos de competitividad. Este resultado se relaciona, en primer lugar con la consecución de flexibilidad, entendida como la capacidad empresarial de gestionar su fuerza de trabajo para hacer frente a condiciones cambiantes de toda índole (tecnológicas, económicas, sociales, organizativas, etc.) y que incluye tanto la flexibilidad externa, vinculada con la capacidad de gobernar los procesos de entrada y salida de la empresa de la mano de obra, como interna, expresada en la capacidad para determinar y modificar los distintos elementos que configuran las condiciones laborales. Más allá y en segundo lugar, la calidad del empleo se configura como un elemento con el que conseguir competitividad, ya que se relaciona con variables tales como los salarios, la productividad, los procesos de formación y los niveles de cualificación de la mano de obra, variables que también determinan de manera destacada la capacidad de las empresas para competir e innovar (OCDE, 1996; Freeman y Soete, 1996).

En segundo lugar, y desde un punto de vista macroeconómico, los trabajos se centran en analizar cómo evoluciona la calidad del empleo en diferentes países, regiones o grupos a lo largo del tiempo. En este caso los factores determinantes de la calidad del empleo versan en torno a la cualificación y formación de la población empleada, la evolución de



la productividad, los procesos de cambio tecnológico, la evolución de los salarios a lo largo del tiempo o la composición sectorial. En este último sentido, se establece en términos generales que el crecimiento de los servicios lleva asociado el incremento de puestos de trabajo poco cualificados y mal pagados. Por ello, en algunas ocasiones el crecimiento de los servicios se asocia con un deterioro de la calidad del empleo (Houseman, 1995).

Los estudios realizados desde esta perspectiva apuntan a que dentro de los países de la OCDE (Clark, 2005) y en los países del área asociada al euro (Schwerdt y Turunen, 2006) la calidad del empleo está mejorando, debido principalmente al incremento de la educación (aumento de los años de escolarización) y la formación en el empleo. Además, desde el punto de vista macroeconómico la calidad del empleo parece ser una variable con un comportamiento contracíclico (Clark, 2005).

Por último, centrándonos en las recomendaciones efectuadas desde la Política de Empleo para mejorar la calidad en el empleo, la mayor parte de estudios establecen como prioritario organizar estrategias diseñadas en torno a las cuestiones anteriores:

- a. Mejorar la cualificación del factor trabajo, sobre todo de la mano de la formación continua y la formación en la empresa, dado que dichas medidas se muestran más efectivas que la educación formal. Se trata de lograr incrementos de la productividad que reviertan en la calidad del empleo. También se apunta la necesidad de dirigir dicha formación a aquellos grupos con menores niveles educativos (Houseman, 1995).
- b. El aumento de los salarios mínimos y la igualación de los salarios para los mismos puestos de trabajo. En este punto se remarca la necesidad de reducir el abanico salarial y evitar la segregación del mercado laboral entre puestos de trabajo bien y mal pagados.
- c. Reducción de la siniestralidad laboral a través de la implementación de normas de seguridad en el puesto de trabajo.
- d. Limitar la segmentación del mercado de trabajo a través del desarrollo de políticas más específicas a los grupos de destino y abandono de políticas homogéneas.
- e. Y por último incidir en la flexibilidad horaria de los puestos de trabajo siempre manteniendo una igual productividad.

En definitiva, se concluye como la complejidad conceptual de la calidad del empleo requiere de la consideración de una amplia batería de variables, que participan en su composición. Simultáneamente, sus efectos, de enorme relevancia económica, también implican y relacionan varios de los parámetros más relevantes de la actividad económica y laboral.

## 2. LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.

De acuerdo con lo establecido en la Comisión de Lisboa y en trabajos anteriores (Toharia y Caprile, 2004), y teniendo en cuenta el carácter multidimensional de la calidad del empleo, la primera decisión metodológica para proceder a su medición ha sido construir y calcular un índice de calidad del empleo que, mediante la consideración de distintas variables, permitiese, si no cuantificar, sí proceder a comparaciones de este aspecto laboral entre las distintas Comunidades Autónomas de nuestro país.

Para ello se han evaluado las distintas fuentes estadísticas existentes en España para la medición de los distintos aspectos sociales y laborales relacionados con la calidad del empleo. El resultado de esta tarea preliminar ha sido la de establecer la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo (ECVT) y la Encuesta de Accidentes de Trabajo (EAT) como nuestras principales referencias a la hora de extraer los datos correspondientes a las variables que nos permitirán analizar los distintos aspectos de la calidad del empleo en nuestro país. Los datos que hemos utilizado corresponden a los años 2001 y 2007, excepto en el caso de la Encuesta de Accidentes de Trabajo, que se refieren a 2006, último dato disponible en el momento de la realización del estudio.

A continuación, hemos establecido, siguiendo con el canon de la Comisión Europea, un conjunto de 10 dimensiones, cada una compuesta a su vez por distintas baterías de variables. Las diferentes dimensiones consideradas y las variables que las componen se recogen en la siguiente tabla número 1.

El primer grupo de variables intenta aproximar distintos aspectos del grado de satisfacción de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo y a la empresa en la que se integra. Los datos, procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo elaborada anualmente por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, aproximan la cuestión desde diferentes perspectivas - el ambiente de trabajo, la organización, el salario, la satisfacción, etc. - incluyéndose asimismo su opinión general respecto al conjunto de aspectos que constituyen su puesto de trabajo.

El segundo componente hace referencia a uno de los aspectos probablemente más importantes de la relación laboral como es la existencia de formación y posibilidades de promoción, y se interesa por aspectos tales como el nivel cualificativo de los trabajadores, el ajuste existente entre las cualificaciones poseídas por el trabajador y requeridas por el puesto de trabajo, la existencia de posibilidades de ascenso y la participación en cursos de formación.

El tercer grupo se centra en la existencia, o no, de igualdad de género en el trabajo, teniendo en cuenta que sus variables contribuyen al índice

en mayor medida cuanto menor sean los niveles de desigualdad entre mujeres y hombres observados. En este grupo se aproxima la desigualdad atendiendo a diferenciales respecto a aspectos como los salarios, la satisfacción laboral, la participación en puestos de trabajo de responsabilidad, la estabilidad laboral o la existencia de segregación laboral, medida mediante el índice de Duncan y Duncan.

El cuarto grupo que compone el índice hace referencia a la seguridad y la salud en el trabajo, cuya aportación evidentemente será tanto más positiva cuanto menores sean los indicadores de accidentes laborales, *stress*, esfuerzo físico o exposición a peligros.

El quinto bloque considera diferentes variables con las que aproximar la existencia o no de flexibilidad en el trabajo, interesándose además por distintos aspectos laborales relacionados con la flexibilidad: duración de la jornada, parcialidad deseada, flexibilidad horaria y existencia de descansos.

TABLA 1.  
**Indicadores y variables del Índice de Calidad del Empleo.**

INDICADORES	VARIABLES
1. Satisfacción en el trabajo	% de satisfechos con el conjunto del trabajo
	% de insatisfechos con el conjunto del trabajo
	% de satisfechos con el salario
	% de insatisfechos con el salario
	% de satisfechos con la organización del trabajo
	% de insatisfechos con la organización del trabajo
	% de satisfechos con el ambiente de trabajo
	% de insatisfechos con el ambiente de trabajo
2. Formación y promoción	% de trabajadores que participan en cursos de formación
	% de trabajadores que no participan en cursos de formación
	% de trabajadores con posibilidades de ascenso
	% de trabajadores sin posibilidades de ascenso
	% de trabajadores con adecuación entre formación y trabajo
	% de trabajadores con alta cualificación
3. Igualdad de género	Desigualdad salarial
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores con estabilidad laboral
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores con inestabilidad laboral
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores con alto nivel de responsabilidad laboral
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores satisfechos
	Desigualdad en el porcentaje de trabajadores insatisfechos
	Índice de segregación por actividades
	Índice de segregación por ocupaciones

TABLA 1  
**Conjunto de indicadores y variables que constituyen el Índice de Calidad del Empleo. (Continuación).**

4. Salud y seguridad en el trabajo	Ratio de accidentes totales <sup>1</sup>
	Ratio de accidentes mortales <sup>1</sup>
	Ratio de accidentes graves <sup>1</sup>
	% de trabajadores con bajo nivel de estrés
	% de trabajadores con alto nivel de estrés
	% de trabajadores que realizan gran esfuerzo físico
	% de trabajadores que realizan bajo esfuerzo físico
	% de trabajadores que corren peligro en su trabajo
5. Flexibilidad	% de trabajadores que no corren ningún peligro en su trabajo
	Número de horas habituales respecto de las horas efectivas
	% de contratos parciales deseados
	% de trabajadores con flexibilidad horaria
	% de trabajadores sin flexibilidad horaria
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo	% de trabajadores con posibilidad de hacer descansos en su jornada laboral
	% de trabajadores sin posibilidad de hacer descansos en su jornada laboral
	Tasa de empleo
	Tasa de paro
	Tasa de inactivos que desearían trabajar
7. Organización de la jornada laboral y la vida personal	Tasa de paro juvenil
	Tasa de empleo juvenil
	% de trabajadores que disponen de guardería proporcionada por la empresa
	% de trabajadores con jornada continua
	% de trabajadores con jornada nocturna
	% de trabajadores que tienen que prolongar habitualmente la jornada
	% de trabajadores que nunca tienen que prolongar la jornada
	% de trabajadores que trabajan en fin de semana
% de trabajadores que trabajan siempre desde casa	
8. Diálogo social	% de trabajadores que nunca trabajan desde casa
	% de trabajadores que pueden trabajar desde casa la mitad de los días
	% de trabajadores bajo algún tipo de negociación colectiva
9. Diversidad y no discriminación	% de trabajadores que consideran muy mala la cobertura de su convenio
	% de trabajadores que consideran muy buena la cobertura de su convenio
	Tasa de paro de larga duración
10. Resultados laborales globales	Tasa de empleo de la población en edad avanzada
	Tasa de empleo de la población extranjera
	Productividad aparente del factor trabajo
	Nivel de renta per cápita
	Tasa de temporalidad

Notas 1: Este dato pertenece al año 2006, que es el último disponible en el Instituto Nacional de Estadística.

La inclusión y el acceso al mercado de trabajo se aproximan mediante el sexto bloque de variables. En él tienen cabida aspectos como la tasa de empleo, la tasa de paro, los inactivos que desearían trabajar, así como la tasa de empleo y desempleo juvenil.

Una de las cuestiones más interesantes a nuestro juicio y más relevantes también para la aproximación de la calidad del empleo hace referencia a la organización de la jornada laboral y la vida personal, expuesta en el grupo séptimo, en la medida en que se considera información respecto a cuestiones como disponibilidad de guarderías, jornada continua, prolongación de jornada, trabajo en fin de semana y trabajo desde casa.

El grupo octavo se refiere a distintos aspectos relacionados con la existencia y calidad de diálogo social. Este aspecto se aproxima mediante la incorporación de información relativa a la valoración que realizan los trabajadores de su convenio colectivo.

El noveno componente incorpora aspectos relativos a la diversidad y no discriminación en el mercado de trabajo, considerando para ello tres variables: tasa de paro de larga duración, tasa de empleo de individuos de edad avanzada y tasa de empleo de la población inmigrante residente en España.

Por último, el décimo componente incorpora al índice de calidad los resultados laborales globales observados en el mercado de trabajo, mediante información relativa a los niveles de productividad, la renta per cápita y la tasa de temporalidad.

En definitiva, el índice de calidad que vamos a considerar se conforma mediante la combinación de información relativa a un total de 60 variables, agrupadas en un total de diez grupos de características distintas.

A partir de esta batería de dimensiones y variables, para medir la calidad del empleo tenemos que determinar cómo se agregan los datos, ya que su suma directa no es posible debido a la heterogeneidad de las unidades de medida de la tabla anterior.

Para ello, en primer lugar se obtienen los datos correspondientes a cada una de las variables propuestas. Posteriormente, y dado que la perspectiva de análisis que nos interesa es la regional (comparar la Comunidad de Madrid con el resto de Comunidades Autónomas españolas) se calcula la media y la desviación típica del conjunto de regiones estudiadas. A continuación, se tipifican las variables pasando a ser *variables z*, de forma que si una Comunidad Autónoma presenta un valor positivo en cualquiera de las variables quiere decir que el valor de dicha variable en dicha comunidad es superior a la media, e inferior si es negativo. Su repercusión final sobre la dimensión a la que corresponden vendrá determinada por su carácter *positivo* o *negativo* en cuanto a si incrementan o disminuyen, respectivamente, la calidad en el empleo. De

esta manera, obtenemos para cada dimensión un promedio de la incidencia de cada una de las variables. Finalmente, el índice de calidad es un promedio de las dimensiones expuestas anteriormente, otorgando en principio a cada una de las dimensiones la misma ponderación.

### 3. NIVEL Y EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS.

**E**l cuadro 1 nos informa de las aportaciones efectuadas por cada uno de los componentes que conforman el índice de calidad del empleo construido para la Comunidad de Madrid y 2007.

CUADRO 1.  
**Contribución de cada dimensión al Índice de Calidad del Empleo. 2007**

SATISFACCIÓN	-0,6880
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	-0,4906
IGUALDAD	0,8873
SALUD Y SEGURIDAD	-0,4695
FLEXIBILIDAD	-0,2768
INCLUSION Y ACCESO	0,5810
ORGANIZACIÓN LABORAL-PERSONAL	0,0101
DIALOGO SOCIAL	-0,2323
DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACION	0,8871
RESULTADOS LABORALES GLOBALES	1,9664

Fuente: Elaboración propia.

A la luz de la tabla anterior, y tal como hemos definido el indicador (en términos de diferencias respecto a la media de las CCAA) podemos comprobar que existen cinco categorías cuya aportación es positiva. Es decir, en términos globales las variables que las integran presentan una mejor situación en Madrid que la media de todas las comunidades. Por el contrario, otras cinco tienen contribución negativa, por lo que sus variables se comportan peor que la media autonómica. Las cinco primeras son:

- a. Igualdad de género.
- b. Inclusión y acceso al mercado laboral.
- c. Organización de la vida personal y laboral.
- d. Diversidad y no discriminación.
- e. Resultados laborales globales.

Las restantes, es decir, las que contribuyen de forma negativa al índice global son:

- a. Satisfacción laboral.
- b. Formación y promoción.
- c. Salud y seguridad en el trabajo.
- d. Flexibilidad laboral.
- e. Diálogo social.

A continuación vamos a analizar detenidamente cada una de estas dimensiones y el comportamiento de sus variables.

En cuanto a las que tienen aportación positiva:

**Resultados laborales globales** (1,9664): Esta dimensión es la que tiene mayor aportación positiva al Índice de Calidad en la Comunidad de Madrid. Las tres variables que la componen, a saber, productividad aparente del trabajo (variable positiva), renta per cápita (variable positiva) y tasa de temporalidad (variable negativa) tienen en dicha comunidad mejor comportamiento que en el resto de comunidades españolas, destacando la primera de ellas sobre las otras dos. Hay que destacar a favor de Madrid que es la comunidad con mejor ratio en esta dimensión. En definitiva, el empleo en la Comunidad de Madrid presenta mayores niveles de productividad, se asocia con más elevados niveles de renta per cápita y los contratos de duración predeterminada resultan menos frecuentes.

**Igualdad de género** (0,8873): Las igualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral también contribuye de forma muy positiva al indicador de calidad que hemos establecido, ya que en esta dimensión la Comunidad de Madrid destaca por encima de las demás. Las variables que tienen mejor comportamiento dentro de este componente son los índices de segregación<sup>3</sup>, tanto el que se ha realizado por sectores de actividad como el que se refiere a las ocupaciones.

**Diversidad y no discriminación** (0,8871): En tercer lugar y muy próxima a la dimensión anterior, también resulta muy importante la contribución positiva al índice de calidad del mercado de trabajo madrileño su diversidad y la ausencia de discriminación. Dentro de las variables que componen esta dimensión tenemos que destacar la que se

<sup>3</sup> La segregación sectorial (horizontal) y ocupacional (vertical) se ha medido mediante el cálculo del índice de Disimilitud de Duncan y Duncan (Duncan y

Duncan, 1955) que responde a la expresión: 
$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n (n_i - f_i)^2$$

Este índice mide en qué medida las pautas de concentración de mujeres y hombres en el empleo son iguales o diferentes, variando entre 0 (máximo igualdad) y 1 (máxima desigualdad).

refiere a la tasa de empleo de la población extranjera, que puede interpretarse como indicativo del alto nivel de aceptación que tiene la población inmigrante en nuestra comunidad.

**Inclusión y acceso al mercado laboral** (0,5810): En esta dimensión la comunidad madrileña también demuestra las virtudes de su mercado laboral. Las variables más destacables son la tasa de empleo de la población entre 16 y 64 años y la tasa de empleo juvenil, con valores superiores a la media del conjunto de las comunidades españolas.

**Organización de la vida laboral y personal** (0,0101): Aunque con un valor reducido, y por tanto con un efecto limitado sobre el valor final del índice, esta dimensión también contribuye positivamente a la calidad del empleo madrileño. Como variables importantes dentro de esta dimensión hay que destacar, por un lado, el alto porcentaje de trabajadores que disponen de guarderías o de ayudas para las mismas proporcionadas por la empresa donde trabajan, y, por otro, el reducido porcentaje de trabajadores que nunca trabajan desde casa. Es importante también debido a su influencia dentro de esta dimensión el comportamiento negativo de la variable que mide el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo, la cual empeora enormemente la aportación de esta dimensión al índice de calidad total.

En definitiva, desde el punto de vista de las dimensiones con ponderación positiva, podemos concluir a grandes rasgos que la calidad en el empleo en la comunidad madrileña se fundamenta en sus altas tasas de productividad, no es discriminador ni en cuanto al género ni en cuanto a la nacionalidad, es un empleo que es capaz de integrar a la población más joven, y permite que sus trabajadores dispongan de mejores condiciones respecto a otras comunidades para organizar su vida personal sin descuidar su desempeño laboral.

Si nos fijamos ahora en los componentes que presentan una aportación negativa, también pueden observarse una serie de pautas. Hay que señalar, sin embargo, que, dada la forma en que se calcula el índice, el hecho de que algunos de los componentes presenten una aportación negativa al resultado final del índice de calidad del empleo para Madrid, no tienen por qué significar que presenten una mala situación absoluta, sino únicamente que se produce una situación peor a la observada para la media del conjunto de las CCAA. Por tanto, esa dimensión puede presentar en Madrid una situación adecuada y aceptable, pero ser mejor en la mayoría del resto de Comunidades.

**Salud y seguridad en el trabajo** (-0,4695): Esta dimensión contribuye de forma negativa a la calidad del empleo madrileño, debido en gran medida a las tres variables que miden los ratios de accidentes laborales totales, mortales y graves. En este sentido, la comunidad madrileña sale muy mal parada cuando la comparamos con el resto de comunidades. Una de las explicaciones que puede tener este hecho es la distribución sectorial del empleo en nuestra comunidad, con una fuerte ponderación de determinados sectores económicos, por ejemplo, la



construcción, susceptibles de verse muy afectados por los accidentes laborales.

**Nivel de satisfacción en el trabajo** (-0,6880): El signo negativo en esta dimensión supone una menor satisfacción laboral de los trabajadores madrileños con respecto a los trabajadores de otras comunidades autónomas. Concretamente, hay dos variables que son deficitarias dentro de esta dimensión y que se refieren a la satisfacción con el salario que percibe el trabajador y con la organización existente dentro de la empresa. En cualquier caso, consideramos que es importante remarcar que estas variables tienen un alto componente subjetivo, ya que indican únicamente la percepción del trabajador encuestado sobre su salario y sobre la organización.

**Formación y promoción** (-0,4906): Pese a que esta dimensión contribuye globalmente de forma negativa al índice de calidad del empleo en Madrid, es importante comentar detalladamente el comportamiento de sus variables ya que, en este caso, el dato obtenido como media de los valores de las variables que forman la dimensión puede inducir a conclusiones erróneas. De los seis componentes considerados dentro de este apartado hay dos con un excelente comportamiento en comparación con los valores existentes en otras comunidades autónomas: nos referimos al nivel de participación en cursos de formación por parte de los trabajadores y al ratio de ocupados con alta cualificación. Por otra parte, hay otras dos variables con un comportamiento más que deficiente: estamos hablando del ratio que mide el porcentaje de trabajadores que descartan un ascenso en su empresa y del porcentaje de trabajadores que encuentran su labor adecuada a su nivel de formación. Parece, en conclusión, que si bien los trabajadores madrileños están formados y continúan su formación dentro de la empresa, no encuentran reciprocidad a la hora de desempeñar su labor en un sentido cualificativo en su puesto de trabajo.

**Flexibilidad laboral** (-0,2768): Dentro de esta dimensión con una contribución negativa hay que destacar dos variables que deben mejorar su ratio: por un lado, el alto porcentaje de trabajadores sin posibilidad de flexibilizar su horario de trabajo, y, por otro, el alto porcentaje de trabajadores que no disponen de descansos en su jornada laboral. En cuanto a los aspectos positivos de esta dimensión es igualmente destacable el alto porcentaje de trabajadores que tienen un contrato parcial de forma voluntaria.

**Diálogo social** (-0,2323): La contribución negativa de esta dimensión esta basada en la percepción negativa de las coberturas de la negociación colectiva que tienen los trabajadores madrileños, si bien es una de las comunidades donde existe un alto porcentaje de ocupados que disfrutan de dicha negociación.

En definitiva y como conclusión de las dimensiones cuya aportación resta el nivel de calidad en el empleo madrileño, podemos indicar que sería necesario reducir los ratios de accidentes laborales, mejorar los

salarios y la organización dentro de las empresas, adecuar los niveles de formación de los trabajadores a las labores que desempeñan, posibilitar el consenso entre trabajadores y empresarios en lo que se refiere a horarios de trabajo y mejorar los niveles de cobertura de las negociaciones colectivas.

En el cuadro 2 se exponen de forma ordenada los indicadores globales para cada una de las Comunidades Autónomas. Mediante su observación podemos obtener las siguientes conclusiones fundamentales:

- La comunidad que presenta mejor Índice de Calidad en el empleo en 2007 es La Rioja (0,4045), mientras que la peor es la región de Extremadura (-0,4583). La Comunidad de Madrid se encuentra en un más que aceptable cuarto puesto.
- Nueve de las 17 comunidades estudiadas presentan un Índice de Calidad positivo (nivel de calidad del empleo por encima de la media) mientras que las 8 restantes tienen un indicador negativo (nivel de calidad del empleo por debajo de la media).

CUADRO 2.  
**Índice de Calidad del Empleo en las Comunidades Autónomas en el año 2007**

ÍNDICE DE CALIDAD 2007	
La Rioja	0,4045
Cataluña	0,3311
Aragón	0,3108
Madrid	0,2175
Baleares	0,2067
Asturias	0,0676
Murcia	0,0227
País Vasco	0,0167
Galicia	0,0004
Comunidad Valenciana	-0,0094
Canarias	-0,1113
Cantabria	-0,1286
Navarra	-0,1388
Castilla la Mancha	-0,1461
Castilla León	-0,2153
Andalucía	-0,3702
Extremadura	-0,4583

Fuente: Elaboración propia

Para resumir la posición que nuestra comunidad ocupa en cada una de las dimensiones hemos configurado el siguiente cuadro 3. En ella apreciamos claramente las dimensiones en las que Madrid destaca, (Igualdad de género, Inclusión y acceso al mercado laboral, Diversidad y no discriminación y Resultados laborales globales) ocupando las primeras posiciones, y las dimensiones en las que muestra una peor posición relativa respecto al resto de comunidades (Satisfacción laboral, Formación y promoción, Salud y seguridad). En el resto (Flexibilidad laboral, Diálogo social y Organización de la vida laboral y personal) ocupa posiciones intermedias.

CUADRO 3.  
**Posición de la Comunidad de Madrid en cada una de las dimensiones estudiadas en el año 2007**

POSICIÓN DE MADRID (2007)	
SATISFACCIÓN	16
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	14
IGUALDAD	1
SALUD Y SEGURIDAD	15
FLEXIBILIDAD	11
INCLUSION Y ACCESO	4
ORGANIZACIÓN LABORAL-PERSONAL	8
DIALOGO SOCIAL	12
DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACION	3
RESULTADOS LABORALES GLOBALES	1

Fuente: Elaboración propia

Para analizar la evolución de las distintas regiones, en el cuadro 4 se presentan los resultados del Índice de Calidad para el año 2001.

Mediante su observación y comparación con los resultados obtenidos anteriormente para 2007 podemos extraer las siguientes conclusiones:

- La Comunidad de Madrid ocupaba en el 2001 la quinta posición, por lo que ha incrementado su posición relativa en un puesto en el Índice de Calidad del Empleo.
- Las comunidades que mejoran su posición con respecto al año 2001, además de Madrid, han sido La Rioja, Baleares, Galicia, Castilla-La Mancha, Asturias y Andalucía.
- Las comunidades que empeoran su posición con respecto al año 2001 han sido Cataluña, Navarra, Murcia, País Vasco, Castilla León, Comunidad Valenciana, Aragón y Extremadura.
- Canarias y Aragón mantienen sus posiciones respecto del año 2001.

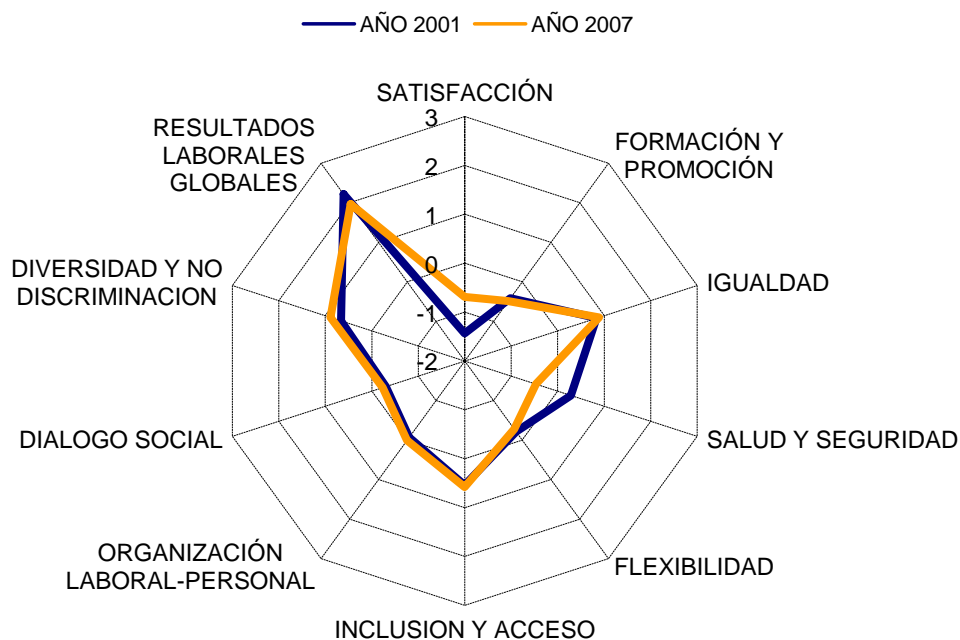
CUADRO 4.  
Índice de Calidad del Empleo en las Comunidades Autónomas en el año 2001

ÍNDICE DE CALIDAD 2001	
Cataluña	0,3395
Aragón	0,2790
Navarra	0,2438
Murcia	0,2273
<b>Madrid</b>	<b>0,2109</b>
La Rioja	0,1811
País Vasco	0,1458
Castilla León	0,0974
Comunidad Valenciana	0,0803
Baleares	0,0698
Canarias	0,0587
Cantabria	-0,1510
Galicia	-0,1777
Extremadura	-0,2328
Castilla la Mancha	-0,3011
Asturias	-0,4077
Andalucía	-0,6633

Fuente: Elaboración propia

Centrándonos en la evolución de la región de Madrid, el gráfico 1 recoge la variación del valor de cada componente entre 2001 y 2007.

GRÁFICO 1.  
Comparación de la aportación de las dimensiones en el año 2001 y en el año 2007 para la Comunidad de Madrid



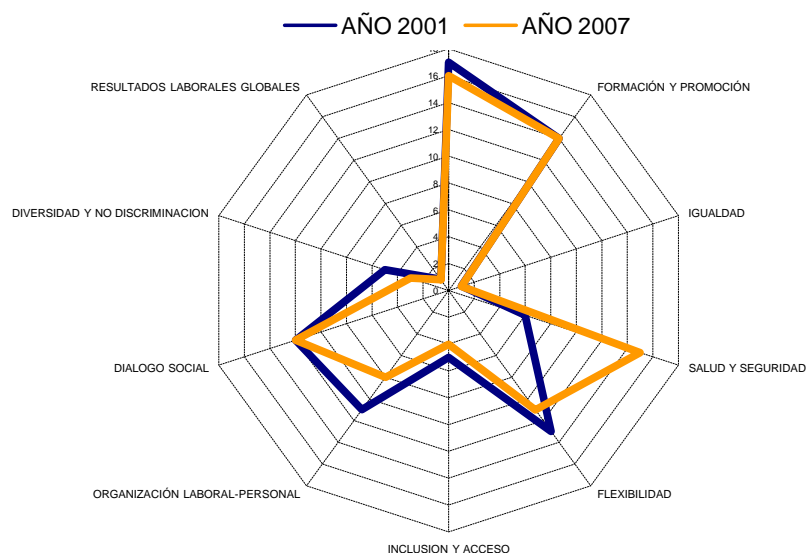
Fuente: Elaboración propia

Podemos comprobar cómo las dimensiones que conforman la calidad en el mercado de trabajo de la región madrileña no han sufrido variaciones ostensibles entre 2001 y 2007. Del lado positivo, los Resultados Laborales Globales, la Igualdad de Género, el grado de Inclusión y Acceso al Mercado Laboral y la Diversidad y no Discriminación eran dimensiones a favor a la hora de cuantificar la calidad del empleo madrileño, junto con la Salud y Seguridad en el Trabajo, que en el año 2007 ha girado su signo, de manera importante, a negativo. Por la otra parte, la Formación y la Promoción de los trabajadores, la Flexibilidad Laboral y el Diálogo Social eran y siguen siendo variables deficitarias, junto con la Satisfacción en el Trabajo, que lo sigue siendo en el 2007, aunque menos, y la Organización de la Vida Laboral y Personal, que en el 2007 cambió su signo a positivo.

En definitiva, parece apreciarse una ligera mejora en lo que concierne a la satisfacción global de los trabajadores madrileños en su puesto laboral y en la capacidad que tienen para conciliar la vida laboral y personal, pero, por otro lado, se ha producido un notable incremento en nuestra comunidad en lo que se refiere a los accidentes laborales, lo cual perjudica notablemente el Índice de Calidad del empleo madrileño.

Para completar el estudio de cuál ha sido la evolución de Madrid en torno a la Calidad de empleo, vamos a analizar cómo ha variado su posición relativa respecto a las demás Comunidades Autónomas en las diferentes dimensiones planteadas. Para ello el gráfico 2 recoge la evolución entre 2001 y 2007.

GRÁFICO 2.  
**Comparación de la posición relativa en las dimensiones del Índice de Calidad en el año 2001 y en el año 2007 para la Comunidad de Madrid.**



Fuente: Elaboración propia

En el año 2001, la Comunidad de Madrid era la más aventajada en cuanto a los Resultados Laborales Globales y a la Igualdad de Género, posiciones que mantenía en el 2007. Son destacables también las posiciones referentes a la Inclusión y Acceso al mercado laboral y la Diversidad y no Discriminación, ambas incluso con una evolución favorable entre ambos momentos. En sentido desfavorable, sin embargo, ha sido la evolución experimentada en la Salud y Seguridad laboral ya que Madrid ha sufrido un gran deterioro en esta dimensión, pasando de una más que decente sexta posición a la decimoquinta. El resto de ítems analizados mantienen su desfavorable posición relativa, si cabe con pequeñas mejoras en lo que se refiere a Satisfacción Laboral, Flexibilidad del Empleo y Organización de la Vida Personal y Laboral.

#### 4. DETERMINANTES DE LAS DIFERENCIAS REGIONALES Y DE LA EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

En el apartado anterior hemos procedido a realizar una aproximación a la medición de la calidad del empleo en Madrid y en el resto de las Comunidades Autónomas de nuestro país. Dado el carácter complejo y multidimensional de la calidad del empleo, la metodología aplicada ha consistido en construir y calcular un índice de calidad del empleo basado en la consideración de diez dimensiones distintas, a partir de la información respecto a 60 variables sociolaborales diferentes. El objetivo que ahora nos planteamos es determinar qué variables de las consideradas son las que en mayor medida explican tanto la evolución del indicador de calidad del empleo en la Comunidad de Madrid como las diferencias observadas entre las distintas regiones.

Para ello hemos aplicado el análisis de componentes principales sobre las diez dimensiones normalizadas utilizadas previamente. De esta forma, consideramos 10 variables o dimensiones ( $x_1, x_2, \dots, x_{10}$ ) de modo que tenemos un vector de dimensión 10x1 para cada CCAA que resumiremos en un nuevo conjunto de variables no correlacionadas entre sí, con media cero y varianza uno, siendo este nuevo conjunto de variables menor a 10. Por tanto, vamos a obtener una combinación lineal de nuestras dimensiones originales en unas nuevas dimensiones que resumen para cada una de las CCAA la calidad del empleo y sus dimensiones determinantes:

$$y_j = a_{j1} x_1 + a_{j2} x_2 + \dots + a_{j10} x_{10}$$

siendo  $j$  el número de CCAA (por consiguiente 17). El vector de constantes ( $a_1, a_2, \dots, a_{10}$ ) refleja la naturaleza o ponderación de cada uno de los factores estimados. Los resultados obtenidos resultan significativos bajo una probabilidad del 95 por ciento, como lo demuestran los test realizados. Asimismo, dichas pruebas revelan la

posibilidad de llevar a cabo el análisis validando la incorrelación de las variables originales.

a. Diferencias regionales en términos de calidad del empleo.

De acuerdo con el cuadro número 5, la calidad del empleo en 2007 puede resumirse en cuatro factores o componentes básicos que explicaría aproximadamente el 80 por ciento de las diferencias regionales existentes en términos de la calidad del empleo<sup>4</sup>. De acuerdo con la varianza explicada por los autovalores con cuatro componentes se supera la saturación (*eigenvalues*) exigida en torno al 1 por ciento.

CUADRO 5.  
**Dimensiones más explicativas de las diferencias regionales en cuanto a calidad del empleo. Resultados obtenidos del análisis de componentes principales en la medición de la calidad del empleo por CCAA para el año 2007**

Dimensiones	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,514	35,137	35,137	3,514	35,137	35,137
2	2,010	20,100	55,237	2,010	20,100	55,237
3	1,478	14,780	70,018	1,478	14,780	70,018
4	1,006	10,065	80,083	1,006	10,065	80,083
5	0,741	7,414	87,496			
6	0,566	5,660	93,156			
7	0,364	3,635	96,791			
8	0,191	1,914	98,705			
9	0,096	0,959	99,664			
10	0,034	0,336	100,000			

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin: 0,458.  
Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado aproximado 81,878  
Grados de libertad 45; Sig. 0,001

Al objeto de determinar las dimensiones que en mayor medida diferencian a las CCAA, el siguiente cuadro 6 recoge la ponderación que presenta cada uno de los componentes extraídos. Tal como se observa el primero de ellos se caracteriza por medir la calidad del empleo en función de la diversidad y la no discriminación; la inclusión y el acceso al mercado, y los resultados laborales globales. Por consiguiente, estas dimensiones son las más determinantes de las diferencias regionales existentes en términos de la medición de la calidad del empleo. Este primer componente explicaría algo más del 35 por ciento de las

<sup>4</sup> Se han analizado diferentes métodos de rotación obteniendo para todos ellos el mismo grado de significatividad y el mismo número de componentes.

diferencias regionales observadas en términos de calidad del empleo. En el lado opuesto, las dimensiones del dialogo social y la satisfacción en el trabajo son las que determinan más escasamente las diferencias regionales existentes en términos de la calidad del empleo. Por tanto, cabría afirmar que las dimensiones analizadas que se resumen en este componente se asocian sobre todo con resultados socio-económicos de carácter agregado.

CUADRO 6.  
**Ponderación de los componentes principales de la medición de la calidad del empleo por CCAA para el año 2007**

	Componente			
	1	2	3	4
Diálogo social	<b>-0,619</b>	-0,219	<b>-0,055</b>	0,099
Diversidad y no discriminación	0,893	0,114	0,332	0,047
Flexibilidad	-0,546	0,381	0,505	0,347
Formación y promoción	-0,283	<b>-0,320</b>	0,672	<b>-0,442</b>
Igualdad de género	-0,046	0,790	0,200	<b>-0,461</b>
Inclusión y acceso al mercado de trabajo	0,855	0,184	0,345	0,064
Organización de la vida laboral y personal	-0,320	0,684	<b>0,039</b>	0,543
Resultados laborales globales	0,802	0,189	0,151	0,084
Salud y seguridad en el trabajo	0,291	<b>-0,731</b>	0,365	0,400
Satisfacción en el trabajo	<b>-0,625</b>	-0,064	0,584	0,004
<i>Max</i>	0,893	0,790	0,672	0,543
<i>Min</i>	-0,625	-0,731	-0,055	-0,461

Fuente: Elaboración propia

Método de extracción: Análisis de componentes principales. En negrita aquellas dimensiones que menos ponderan o aportan a la definición de cada componente, y en color aquellas dimensiones que más ponderan o aportan a la definición de cada componente.

Con el segundo componente se alcanza algo más del 55 por ciento de la definición global de la calidad del empleo. Este nuevo componente se relaciona sobre todo con las dimensiones de igualdad de género y organización de la vida laboral y personal. Por tanto, para seguir definiendo la calidad del empleo ahora entran a formar parte las características de género y organizativas del puesto de trabajo que se relacionan en mayor medida con el lado de la demanda de trabajo. Además, este componente se encuentra poco relacionado con las dimensiones de formación y promoción, y salud y seguridad en el trabajo.

En tercer lugar, con un 70 por ciento de definición, añadimos a la calidad del empleo el componente que se asocia con las dimensiones de formación y promoción, satisfacción en el trabajo y flexibilidad laboral. Se incorporan, de esta forma, cuestiones complementarias de la oferta laboral y cuestiones personales de los trabajadores. El diálogo social y la



organización de la vida personal y laboral serían las dimensiones que menor representación tienen en este tercer componente.

Por último, alcanzando el mayor nivel de definición, un 80 por ciento, se suma un cuarto componente asociado sobre todo con las dimensiones de organización de la vida laboral y personal y la salud y seguridad en el trabajo. La igualdad de género y la formación y promoción serían las dimensiones que menos definen este componente.

En definitiva, las dimensiones que aparecen ponderadas con mayor fuerza en el primer componente (diversidad y la no discriminación; la inclusión y el acceso al mercado, y los resultados laborales globales) serían aquellas más determinantes de las diferencias regionales existentes en términos de la calidad del empleo. Por el contrario, el dialogo social no entra a formar parte principal de ninguno de los componentes obtenidos y, por consiguiente, no participa de la definición de la calidad del empleo entre CCAA.

Con el fin de comprobar cuál es la posición de Madrid en cada uno de los componentes obtenidos, el cuadro 7 recoge la ordenación de las Comunidades Autónomas españolas en cada uno de dichos componentes o factores.

La región de Madrid muestra una elevada calidad del empleo en relación al resto de CCAA tanto desde el punto de vista del primer como del segundo componente, aunque no tanto desde el tercero y el cuarto. La comunidad de Madrid alcanza para los componentes obtenidos la posición 2, 1, 12 y 13, respectivamente. Esto significa que la calidad del empleo en Madrid es elevada porque se obtienen buenos resultados sobre todo en las dimensiones que entran a formar parte de los dos primeros componentes, es decir, por una mayor ponderación en las dimensiones de diversidad y no discriminación, la inclusión y el acceso al mercado de trabajo, los resultados laborales globales e igualdad de género. Sin embargo, la calidad del empleo en Madrid en comparación con el resto de regiones se reduce debido a la mala posición que alcanza en el tercer componente con respecto a las dimensiones de formación y promoción, flexibilidad, satisfacción en el trabajo y salud y seguridad en el trabajo.

El análisis realizado ha sido replicado para el año 2001, con el fin de comprobar cuáles son los factores más determinantes en el cambio de la calidad del empleo y poder constatar la evolución de la Comunidad de Madrid en este proceso. Los resultados alcanzados presentan una peor calidad estadística, dado que el análisis de componentes principales solo resulta significativo bajo una probabilidad del 85 por ciento. Esto sugiere que los resultados deben tomarse con mucha precaución, aunque desde luego atesoran un elevado interés.

CUADRO 7.  
**Ordenación de las CCAA españolas según los factores obtenidos en el análisis de componentes principales obtenidos en la medición de la calidad del empleo para el año 2007**

Componente 1		Componente 2		Componente 3		Componente 4	
Navarra	1,729	<b>Madrid</b>	<b>1,537</b>	La Rioja	2,296	Asturias	1,730
<b>Madrid</b>	<b>1,356</b>	Cataluña	1,243	Baleares	1,782	Canarias	1,333
Baleares	1,191	Murcia	1,156	Aragón	1,035	Navarra	0,971
Cataluña	0,753	Canarias	1,033	Cataluña	0,579	Murcia	0,925
País Vasco	0,546	Comunidad Valenciana	0,732	Asturias	0,452	Cantabria	0,847
Castilla León	0,336	Galicia	0,506	Canarias	0,346	País Vasco	0,524
Aragón	0,306	Asturias	0,283	Murcia	0,075	La Rioja	0,509
Comunidad Valenciana	0,260	Andalucía	0,253	Galicia	-0,106	Castilla la Mancha	0,428
Cantabria	0,258	Baleares	0,073	País Vasco	-0,149	Cataluña	-0,062
La Rioja	-0,108	Aragón	-0,107	Comunidad Valenciana	-0,192	Galicia	-0,436
Castilla la Mancha	-0,200	Castilla la Mancha	-0,243	Extremadura	-0,624	Comunidad Valenciana	-0,468
Murcia	-0,354	Cantabria	-0,371	<b>Madrid</b>	<b>-0,671</b>	Castilla León	-0,592
Galicia	-0,490	País Vasco	-0,489	Andalucía	-0,750	<b>Madrid</b>	<b>-0,611</b>
Canarias	-1,196	Castilla León	-0,942	Castilla León	-0,805	Aragón	-1,001
Andalucía	-1,231	Extremadura	-1,269	Castilla la Mancha	-0,830	Baleares	-1,057
Asturias	-1,256	Navarra	-1,553	Cantabria	-1,075	Extremadura	-1,279
Extremadura	-1,899	La Rioja	-1,843	Navarra	-1,361	Andalucía	-1,761

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el cuadro 8, las diferentes dimensiones que miden la calidad del empleo en términos regionales en 2001 pueden resumirse en cuatro factores, al igual que en el año 2007, cuya suma logra explicar el 71,29 por ciento de la variación existente.

CUADRO 8.

**Dimensiones más explicativas de las diferencias regionales en cuanto a calidad del empleo. Resultados obtenidos del análisis de componentes principales en la medición de la calidad del empleo por CCAA para el año 2001<sup>5</sup>**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,965	29,652	29,652	2,965	29,652	29,652
2	1,698	16,983	46,635	1,698	16,983	46,635
3	1,271	12,708	59,343	1,271	12,708	59,343
4	1,194	11,944	71,287	1,194	11,944	<b>71,287</b>
5	,901	9,014	80,301			
6	,769	7,695	87,996			
7	,585	5,848	93,844			
8	,452	4,517	98,361			
9	,107	1,068	99,428			
10	,057	,572	100,000			

Fuente: Elaboración propia

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin: 0,404. Prueba de esfericidad de Bartlett: Chi-cuadrado aproximado 56,352. gl 45. Sig. 0,119.

En el siguiente cuadro 9 se analiza la naturaleza de cada uno de los componentes obtenidos en función de la ponderación o pesos alcanzados por cada una de las dimensiones analizadas para su construcción. Tal y como se puede observar, únicamente en el primero de los cuatro componentes resulta similar al obtenido para el año 2007, dado que las dimensiones que alcanzaban una mayor ponderación en el 2001 coinciden exactamente con aquellas dimensiones que con mayor ponderación en el año 2007. Por consiguiente, el primer componente, donde recordemos que se ponderan desde un punto de vista positivo la diversidad y la no discriminación, la inclusión y el acceso al mercado, y los resultados laborales globales, y que, en conclusión, puede asociarse con las características socio-económicas, sí resulta comparable a lo largo del tiempo. Es más, a la vista de los resultados podemos determinar aún con mayor seguridad que estas dimensiones son las que verdaderamente miden las diferencias regionales en términos de la calidad del empleo dado que son las que permanecen en el tiempo definiendo dicha calidad con una mayor aportación.

Por último, destacar que la dimensión de la salud y la seguridad en el trabajo junto con la formación y promoción no resultan determinantes para diferenciar la calidad del empleo de las diferentes CCAA españolas

<sup>5</sup> En el anexo se incluye la matriz de correlaciones obtenida del análisis de componentes principales.

en el año 2001. Ello no quiere decir que no sean dimensiones importantes, sino que otras resultan más determinantes para establecer estas diferencias.

CUADRO 9.  
Ponderación de los componentes principales de la calidad del empleo por CCAA para el año 2001

	Componente			
	1	2	3	4
Diálogo social	,063	,446	<b>-,280</b>	,646
Diversidad y no discriminación	,907	,169	,007	-,078
Flexibilidad	-,080	,817	<b>-,167</b>	,036
Formación y promoción	<b>-,566</b>	,307	,370	,359
Igualdad de género	-,158	<b>-,006</b>	,692	-,273
Inclusión y acceso al mercado de trabajo	,851	,344	-,044	-,115
Organización de la vida laboral y personal	,296	,043	,664	,420
Resultados laborales globales	,830	<b>-,130</b>	,239	,265
Salud y seguridad en el trabajo	,450	,161	,047	<b>-,378</b>
Satisfacción en el trabajo	<b>-,288</b>	,739	,216	<b>-,405</b>

Fuente: Elaboración propia

En negrita aquellas dimensiones que menos ponderan o aportan a la definición de cada componente, y en color aquellas dimensiones que más ponderan o aportan a la definición de cada componente.

En la nueva medición de la calidad del empleo ofrecida para el año 2001 la Comunidad de Madrid ocupa la posición 15 respecto al primer factor, la posición 1 respecto al segundo factor y la posición 10 respecto al tercer y cuarto factor. Por consiguiente, la posición de Madrid en el año 2001 era relativamente peor a la presentada en el año 2007 (cuadro 10).

En relación al primer factor, aquel que es directamente comparable, se concluye que Madrid ha pasado de ocupar la posición 15 en 2001 a 2 en 2007. No obstante, este segundo lugar relativo de Madrid no puede ser atribuido directamente a una mejora de la calidad del empleo madrileño, dado que dicho cambio puede fundamentarse tanto en una intensa mejora de la calidad del empleo madrileño como a un empeoramiento de la calidad del empleo en el resto de CCAA españolas, por lo que debemos considerarlo como una mejora en términos relativos de la calidad del empleo en la comunidad madrileña respecto a la evolución de dicha variable en el resto de CCAA.

CUADRO 10.  
Ordenación de las CCAA españolas según los componentes obtenidos en la medición de la calidad del empleo para el año 2001

Componente 1		Componente 2		Componente 3		Componente 4	
Murcia	1,89	<b>Madrid</b>	1,13	Asturias	1,58	Asturias	1,58
Aragón	1,02	Navarra	1,03	Castilla León	1,57	Castilla León	1,57
Canarias	0,91	Extremadura	1,02	Cataluña	1,23	Cataluña	1,23
País Vasco	0,86	Cantabria	0,91	País Vasco	1,17	País Vasco	1,17
Cataluña	0,83	Cataluña	0,81	Galicia	0,52	Galicia	0,52
Comunidad Valenciana	0,79	Canarias	0,58	Canarias	0,12	Canarias	0,12
Castilla León	0,29	Castilla León	0,57	Cantabria	0,05	Cantabria	0,05
La Rioja	0,24	País Vasco	0,56	Andalucía	0,05	Andalucía	0,05
Extremadura	0,11	Andalucía	0,14	Comunidad Valenciana	-0,11	Comunidad Valenciana	-0,11
Galicia	-0,22	Murcia	0,06	Murcia	-0,13	Murcia	-0,13
Navarra	-0,28	Baleares	-0,09	<b>Madrid</b>	<b>-0,14</b>	<b>Madrid</b>	<b>-0,14</b>
Baleares	-0,37	Galicia	-0,11	Navarra	-0,15	Navarra	-0,15
Castilla la Mancha	-0,48	Comunidad Valenciana	-0,79	La Rioja	-0,58	La Rioja	-0,58
Asturias	-1,22	La Rioja	-0,98	Aragón	-0,92	Aragón	-0,92
<b>Madrid</b>	<b>-1,33</b>	Castilla la Mancha	-1,24	Baleares	-1,08	Baleares	-1,08
Cantabria	-1,50	Aragón	-1,29	Castilla la Mancha	-1,19	Castilla la Mancha	-1,19
Andalucía	-1,55	Asturias	-2,31	Extremadura	-2,00	Extremadura	-2,00

Fuente: Elaboración propia

#### b. La evolución de la calidad del empleo en la Comunidad de Madrid en un contexto regional.

Mediante el último de los análisis se ha identificado un factor fundamental de cara a la medición de las diferencias regionales existentes en términos de la calidad del empleo. Por ello vamos a comprobar cual ha sido el cambio observado en dicho factor. La diferente ponderación de unas dimensiones frente a otras en 2001 y 2007 establece qué dimensiones están contribuyendo en mayor medida a la mejora de la posición relativa de Madrid dentro del contexto regional español.

El factor 1, que principalmente resume la calidad del empleo a través de la agregación de los resultados socio-económicos de carácter

macroeconómico, ha pasado de representar el 29,6 por ciento de la medición de las diferencias regionales en 2001 al 35,3 por ciento en 2007. Esto indica que actualmente que las diferencias en calidad del empleo entre las diferentes CCAA se basa cada vez más o en mayor medida en las diferencias existentes en términos de las dimensiones de la diversidad y la no discriminación; la inclusión y el acceso al mercado, y los resultados laborales globales.

Observando el crecimiento absoluto del factor 1 (cuadro 11) se puede determinar qué dimensiones han aumentado más su peso explicativo en las diferencias regionales en términos de la calidad del empleo.

CUADRO 11.

**Factor de resultados socio-económicos de carácter agregado en 2007 y 2001, crecimiento absoluto**

	Componente 1		
	2001	2007	Crec. (2007-2001)
Diálogo social	0,063	-0,619	-0,682
Diversidad y no discriminación	0,907	0,893	-0,014
Flexibilidad	-0,080	-0,546	-0,466
Formación y promoción	-0,566	-0,283	0,283
Igualdad de género	-0,158	-0,046	0,112
Inclusión y acceso al mercado de trabajo	0,851	0,855	0,004
Organización de la vida laboral y personal	0,296	-0,320	-0,616
Resultados laborales globales	0,830	0,802	-0,028
Salud y seguridad en el trabajo	0,450	0,291	-0,159
Satisfacción en el trabajo	-0,288	-0,625	-0,337
Max			0,283
Min			-0,682

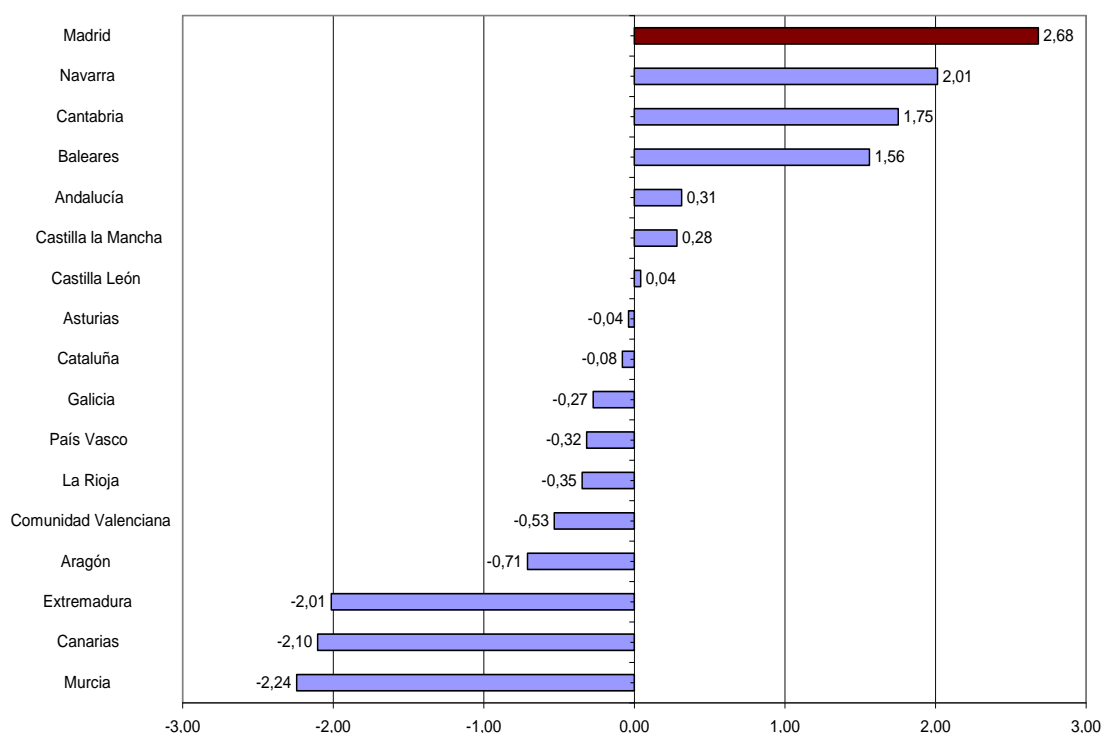
En la evolución de la calidad del empleo ha mejorado la ponderación la dimensión de formación y promoción y la dimensión de igualdad de género, mientras que empeoran significativamente la ponderación o la situación de diálogo social y organización de la vida laboral y personal.

Por su parte, los resultados laborales y la inclusión y acceso al mercado de trabajo, ambas pertenecientes al primer factor, resultan unas categorías sumamente importantes para la contabilización de la calidad del empleo en ambos años y por ello sus ponderaciones apenas han variado, constituyéndose, por consiguiente, en dimensiones vitales de cara al establecimiento de las diferencias regionales. En definitiva, parece que las diferencias regionales existentes en relación a estas dimensiones son persistentes en el tiempo.

En relación a estos cambios y desde una perspectiva regional, se establece que la Comunidad de Madrid ha sido una de las regiones

españolas que ha mejorado su posición relativa en torno a la calidad del empleo y, ello, se ha debido al incremento de las dimensiones previas. Al comparar el crecimiento del factor 1, de acuerdo con el siguiente gráfico, se observa que en la Comunidad de Madrid es la que presenta un mayor crecimiento y por tanto un incremento en la mayor ponderación de las dimensiones analizadas.

GRÁFICO 3.  
Crecimiento de la ponderación regional obtenida en el factor 1 de 2007 a 2001.



Fuente: Elaboración propia

En definitiva, dado los componentes del factor 1, se puede determinar que la evolución de la calidad del empleo madrileño se ha visto influenciada sobre todo por la evolución de los resultados socio-económicos a nivel macroeconómico, principalmente las dimensiones relacionadas con la diversidad, la inclusión social y los resultados económicos.

## 5. CONCLUSIONES.

Más allá de su importancia social, el mercado de trabajo se constituye en un elemento fundamental para entender el comportamiento de los sistemas económicos actuales, en la medida en que su funcionamiento y los resultados a los que éste conduce son responsables de la explicación de buena parte de los resultados económicos globales. De esta forma, el análisis de los distintos aspectos de este mercado resulta absolutamente estratégico, y dentro de este, cada vez resulta más pertinente la consideración de sus aspectos cualitativos. En definitiva, cabe afirmar que la calidad del empleo se constituye actualmente en uno de los aspectos más relevantes para la investigación socioeconómica, especialmente cuando lo que se persiguen es la obtención de conclusiones y resultados que contribuyan a un mejor y más eficiente diseño, organización e implementación de la Política Laboral.

El estudio cuyos principales resultados se han expuesto tiene como objetivo analizar la calidad del empleo en la economía española, prestando una muy especial atención en la región madrileña. Sus resultados permiten afirmar que la Comunidad de Madrid, en comparación con otras Comunidades Autónomas, cuenta con un empleo de elevada calidad. Tanto desde un punto de vista microeconómico como macroeconómico, nuestro mercado laboral presenta mejores ratios en lo que se refiere a la vertiente cualitativa del empleo.

Además, se observa como la Comunidad de Madrid está inmersa en un importante proceso de mejora de la calidad de su empleo. En este sentido, en el año 2007 alcanzaba la cuarta posición en el ranking nacional construido sobre las diferencias regionales existentes en términos de calidad del empleo, mientras que en el año 2001 alcanzaba un quinto puesto. Esto supone cierta mejora relativa, pero principalmente la permanencia del mercado laboral madrileño en una situación ventajosa en relación a la calidad del empleo dentro del amplio espectro nacional.

Varios son los factores o dimensiones que determinan esta posición destacada en Madrid. En concreto nos referimos al desarrollo de las posibilidades de inclusión y acceso laboral, a la presencia de una gran diversidad laboral junto con la ausencia de discriminación y, sobre todo, gracias a los inmejorables resultados laborales alcanzados a nivel global y las excepcionales condiciones de igualdad de género. Estas dos últimas dimensiones se han constituido a lo largo de todo el periodo estudiado en la bandera de la calidad del empleo madrileño, ya que en ambas Madrid destaca positivamente con valores muy superiores a los del resto de Comunidades Autónomas.

No obstante, no todo son conclusiones positivas en nuestro análisis. La calidad del empleo madrileño muestra ciertas carencias y podría ser



mejorada en aspectos tales como la satisfacción de los trabajadores, la formación y promoción, el dialogo social, la salud y seguridad en el empleo y la flexibilidad.

En definitiva, la calidad del empleo en Madrid muestra ciertas luces y sombras. Sin indagamos en las entrañas de cada una de las dimensiones descubrimos que los resultados económicos del mercado de trabajo centrados en una mayor productividad, un mayor nivel de renta per cápita y una menor temporalidad son el fundamento de las mejoras cualitativas del trabajo madrileño. Asimismo, también han contribuido a esta mejora el desarrollo de los aspectos relativos a la inclusión y acceso laboral, valorados a través de la tasa de paro o la tasa de empleo junto con la diversidad y no discriminación definida por características laborales como la tasa de paro de larga duración o la tasa de empleo de la población extranjera.

Es también interesante subrayar que la Comunidad de Madrid goza de margen para mejorar y de cara a incrementar la calidad del empleo se debe desarrollar y potenciar los aspectos laborales relacionados con determinados conceptos que determinan el grado de satisfacción de los trabajadores, los accidentes laborales que perjudican seriamente la ponderación de la salud y seguridad en el trabajo, y, por último, los determinantes principales del diálogo social tales como el nivel de negociación colectiva.

De acuerdo con el análisis de componentes principales desarrollado, Madrid ha sido la región española que ha experimentado una mayor mejora en la calidad de su empleo desde el año 2001 al 2007. Ello, se ha debido fundamentalmente a la mayor ponderación o crecimiento que han mostrado aspectos laborales tales como la diversidad y la no discriminación, la inclusión y el acceso al mercado y, fundamentalmente, los resultados macroeconómicos obtenidos en el mercado de trabajo regional.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AHN, N. (2005). "Factors Affecting Life Satisfaction among Spanish Workers: Relative Importance of Wage and Others Factors". *Ponencia presentada en las VI Jornadas de Economía Labora*. Alicante.
- AHN, N. Y GARCÍA, JR. (2004). "Job Satisfaction in Europe". *Documento de Trabajo de FEDEA*, 2004-11. Madrid.
- CLARK, AE. (1997). "Job Satisfaction and gender. Why are women so happy at work?" *Labour Economics*, 4, 341-372.
- CLARK, AE. (2005) "Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries" *Institute for the Study of Labor (IZA) IZA Discussion Papers* Nº: 1610. <ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp1610.pdf>
- DUCATEL, K. (1994). *Employment and Technical Change in Europe. Work Organization, Skills and Training*. Edward Elgar.
- FAGERBERG, J. (1996). "Technology and Competitiveness". *Oxford Review of Economic Policy*, 12,3.
- FAGERBERG, J., SRHOLEC, M. Y KNELL, M. (2004). "The Competitiveness of Nations. *The Second Globelics Conference. Beijing*. China.
- FREEMAN, C. Y SOETE, L. (1996). *Cambio tecnológico y empleo. Una estrategia de empleo para el siglo XXI*. BT Telecomunicaciones y Fundación Universidad-Empresa. Madrid.
- HAMERMESH, DS. (2001). "The changing distribution of job satisfaction". *Journal of Human Resources*, 36, 1,-30.
- HERNANZ, V. Y TOHARIA, L. (2004). "Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A microeconomic comparison between Italy and Spain". *Documento de Trabajo de FEDEA*, 2004-2. Madrid.
- HOUSEMAN, SH. (1995) "Job Growth and the Quality of Jobs in the U.S. Economy". *W.E. Upjohn Institute for Employment Research in its series Staff Working Papers*, number 95-39. August. <http://www.upjohninstitute.org/publications/wp/95-39.pdf>
- MAROTO, A. Y CUADRADO, JR. (2006). *La productividad en la economía española*. Instituto de Estudios Económicos. Madrid.
- MCCAUSLAND WD., POULIAKAS K. Y THEODOSSIOU I. (2005) "Some are Punished and Some are Rewarded: A Study of the Impact of Performance Pay on Job Satisfaction". *EconWPA. Labor and*

*Demography* Nº: 0505019.  
<http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0505/0505019.pdf>

- OCDE (1996). *Technology, Productivity and Job Creation*. OCDEE. Paris.
- SCHWERDT, G Y TURUNEN, J. (2006) "Growth in Euro Area Labour Quality" *European Central Bank. Working Papers*. Nº 575.
- TOHARIA, L. Y CAPRILE, M. (2004). "L'indicador de Qualitat del mercatt del Treball (IQT) a Espanya". *Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya. Any 2003*, 42-47.
- TOHARIA, L. Y MALO, M.A. (2000) "The Spanish Experiment: Post and Cos of Flexibilit at the Margin" en G. Esping Andersen y Regina M. (Eds.) *Why Desregulate Labour Market?*
- TOHARIA, L. (dir.) (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- WARR, PB. (1999) "Well-being and the workplace" en Kahneman, D., DIENER. E. y SCHWARZ, N. (eds.) *Wel-Beinig: The Foundation of Hedonic Psychology*. New Cork. Rusell Sage Foundation.

## AUTORES

### **Diego Dueñas Fernández.**

Profesor asociado en el Departamento de Fundamentos para el Análisis Económico (Teoría Económica) de la Universidad de Alcalá e investigador en el área de Economía Laboral del Instituto de Análisis Económico y Social (IAES). Sus intereses de investigación se centran en la Economía Laboral, en relación especialmente con el estudio del mercado de trabajo en perspectiva de género y el análisis económico de la inmigración.

### **Carlos Iglesias Fernández**

Director del Área de Economía Laboral (IAES) y Profesor Contratado Doctor en Economía Aplicada (Universidad de Alcalá). Sus principales líneas de investigación versan en torno al análisis económico del mercado de trabajo, la situación laboral de la mujer, la terciarización, el cambio ocupacional, la economía regional con especial interés en la economía madrileña, la inmigración y sus consecuencias laborales. ([carlos.iglesias@uah.es](mailto:carlos.iglesias@uah.es)).

### **Raquel Llorente Heras**

Investigadora del Área de Economía Laboral (IAES). Sus principales intereses se centran en el análisis y estudio del mercado de trabajo, la segmentación laboral, la economía laboral europea y las migraciones. ([raquel.llorente@uah.es](mailto:raquel.llorente@uah.es)).