

SATISFACCION EN EL TRABAJO

SUMARIO

1. *Limitaciones del método de encuesta para el estudio de la satisfacción en el trabajo.*—2. *Nivel general de satisfacción en el trabajo.*—3. *Diferencias de satisfacción en el trabajo por grupos sociales.*—4. *Causas de la satisfacción en el trabajo*

Hay que distinguir el concepto de alienación (1) y el de no satisfacción en el trabajo. El sociólogo José Castillo, que subraya esta distinción, nos dirá que el concepto de alienación tiene un carácter objetivo, y no subjetivo; que depende de una serie de condiciones estructurales alienantes (propiedad privada de los medios de producción, estructura dicotómica de la empresa, di-

(1) No entramos aquí en el concepto de alienación (concepto hoy muy manejado, a menudo de modo nada preciso) porque ello nos llevaría bastante espacio. Se trata, por otra parte, de un concepto al que ya he dedicado algunas páginas en otra ocasión (véase J. J. CABALLERO, *Clase obrera y relaciones de trabajo*, en M. FRAGA, J. VELARDE y S. DEL CAMPO, *La España de los 70: I. La Sociedad*, Moneda y Crédito, 1972, páginas 690-698). Baste decir aquí que, como es bien sabido, es Marx el popularizador del vocablo «alienación», siendo el Marx joven el que elabora una teoría de la alienación fundamentalmente en sus *Manuscritos económico-filosóficos* de 1844. Considera Marx que la alienación es la esencia del capitalismo, consistiendo en que el trabajo es externo al trabajador, no constituyendo parte de su naturaleza. No es, pues, el trabajo algo natural, sino artificial para el trabajador, que, consiguientemente, no se realizará en el trabajo, no desarrollando en él libremente sus energías mentales y físicas. Para que el hombre se emancipe habrá que suprimir, según Marx, la propiedad privada y la división del trabajo.

Dos psicólogos americanos, MELVIN SEEMAN y ROBERT BLAUNER, han intentado precisar y medir este complejo y escurridizo concepto. SEEMAN, cuyos planteamientos teóricos adoptará BLAUNER en su investigación empírica sobre la alienación del trabajador en distintos tipos de industrias norteamericanas, encuentra cinco dimensiones en

visión del trabajo...) y no de la reacción subjetiva ante esa estructura (manifestando, por ejemplo, satisfacción en el trabajo ante la correspondiente pregunta). Esta reacción dependerá más de la toma de conciencia de la situación que de la situación misma. Según esto, la metodología de la encuesta (que nos dará actitudes, sentimientos, opiniones, es decir: características subjetivas del entrevistado) no es adecuada para acceder a las circunstancias estructurales de la alienación, que son las que importan. Puede, pues, suceder que los que, al contestar, digan estar satisfechos con su trabajo estén tan alienados o más que los que se afirman insatisfechos.

Si es que las características de su trabajo les impiden objetivamente auto-expresarse. No hay, pues, que confundir satisfacción en el trabajo con no alienación. Se trata de dos conceptos completamente distintos. Pero no cabe tampoco considerar satisfechos con su trabajos a los que dicen estarlo cuando se les pregunta al respecto, ya que el método de encuesta tampoco resulta adecuado para detectar la satisfacción en el trabajo. Tiene más interés el diferenciar las distintas satisfacciones (o, quizá mejor, afirmaciones de satisfacción) por grupos sociales (2).

A continuación, y congruentemente con lo que acabamos de decir, veremos las limitaciones del método de encuesta para el estudio de la satisfacción en el trabajo, y, después de considerar muy brevemente cuál es el nivel general de satisfacción en el trabajo declarado por los preguntados en numerosas encuestas, distinguiremos la satisfacción de distintos grupos sociales. Nos ocuparemos, finalmente, de las causas de la satisfacción en el trabajo.

el concepto de alienación: carencia de poder, ausencia de normas, falta de significado, aislamiento y autoextrañamiento.

Véase M. SEEMAN, *On the Meaning of Alienation*, en «American Sociologica Review», diciembre 1959, págs. 783-791, y R. BLAUNER, *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*, The University of Chicago Press, 1964.

En España se han realizado en los últimos tiempos algunas aportaciones a este tema. Está así la importante aportación teórica de MANUEL ALONSO OLEA, *Alienación: historia de una palabra*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1974. Están también los trabajos de JOSÉ C. CASTILLO, *Problemática del estudio empírico de la alienación del trabajo*, en «Anales de Sociología», núm. 3, junio 1967, y de JOSÉ FÉLIX TEZANOS, *El tema de la alienación en la sociología contemporánea*, en «Sistema», núm. 3, octubre 1973. Está la obra colectiva editada por JUAN JOSÉ CASTILLO, *Para acabar con la alienación* (Taller de Sociología, Madrid 1978). Están, finalmente, los recientes artículos de JUAN JOSÉ CABALLERO, *Evolución tecnológica y alienación del obrero industrial*, en («Revista de Política Social», núm. 123, 1979) y *Algunas causas de alienación del actual trabajo industrial*, en («Cuadernos de Ciencia Política y Sociología», núm. 2, abril-junio 1980).

(2) JOSÉ C. CASTILLO, *Op. cit.*, artículo comentado por J. J. CABALLERO, *Op. cit.*, págs. 690-698.

1. LIMITACIONES DEL METODO DE ENCUESTA PARA EL ESTUDIO DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO

Hay limitaciones que afectan al método de encuesta en general: el interrogado puede no querer, o no poder, contestar verazmente (la pregunta puede estar sesgada, favoreciendo una cierta respuesta; el preguntado puede no entender claramente la pregunta, que puede tener para él un significado distinto que para el preguntante...).

En el caso de las preguntas sobre satisfacción en el trabajo, hay dificultades especiales: estas preguntas tocan muy de cerca la sensación de autoestima del interrogado, por lo que no son de esperar respuestas muy sinceras; hay una tendencia generalizada, por diversas causas psicológicas, a mostrar satisfacción; como la personalidad humana no puede ser escindida en una personalidad para el trabajo y otra para fuera del trabajo, en las respuestas sobre satisfacción en el trabajo van implicados elementos extralaborales (que pertenecen a la vida total del trabajador): salud, relaciones familiares, *status* social relativo en la comunidad, etc. (3).

2. NIVEL GENERAL DE SATISFACCION EN EL TRABAJO

Con la pregunta «¿es su trabajo satisfactorio?», el Instituto Gallup suele obtener un 80 o un 90 por 100 de respuestas afirmativas. Considerando cientos de investigaciones sobre satisfacción en el trabajo efectuadas entre 1946 y 1958, el porcentaje mediano (se consideran 406 porcentajes) de personas insatisfechas con sus trabajos es de un 13 por 100 (4). Es decir: la gran mayoría de los trabajadores preguntados (normalmente más de un 80 por 100) se muestran satisfechos con su trabajo. Como acabamos de decir, estos porcentajes tienen un valor muy relativo, aparte de por las mencionadas limitaciones del método de encuesta, tanto en general como en especial para este tipo de investigación, por la tendencia de la gente a identificarse con sus grupos (tanto con la propia empresa y con el propio sindicato como con la propia familia, comunidad, nación, iglesia...).

Parece que los trabajadores que dicen estar satisfechos quieren más bien decir que no están insatisfechos en términos de Herzberg (es decir: que su salario y su seguridad son satisfactorios, lo que no quiere decir que su trabajo

(3) R. BLAUNER, *Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society*, en R. BENDIX y S. M. LIPSET, *Class, Status and Power* (The Free Press; Nueva York, 1966), págs. 486-487.

(4) *Ibidem*, pág. 474.

sea intrínsecamente atractivo). «Esta distinción es ilustrada por una entrevista que el sociólogo George Strauss hizo a un obrero manual que realizaba un trabajo rutinario. Este obrero le dijo a Strauss, de modo bastante espontáneo, 'tengo un trabajo bastante bueno'. '¿Por qué es un trabajo bastante bueno?', preguntó Strauss. El obrero respondió: 'No me entienda mal. No dije que es un *buen* trabajo. Es un trabajo que no está mal: lo máximo que un tipo como yo puede esperar. El supervisor me deja en paz, y me pagan bien. Pero nunca lo llamaría un buen trabajo. No es gran cosa, pero no está mal'» (5).

Nuevas indicaciones del escaso valor de los altos porcentajes de satisfechos con el trabajo nos las ofrece el hecho de que bastantes obreros manuales: 1) afirman estar satisfechos con sus trabajos, *pero añaden que les gustaría cambiarlos por otros*; 2) afirman que continuarían trabajando aunque no les hiciese falta, *sólo para «pasar el rato»* (lo que sólo puede significar que estos obreros aceptan la necesidad del trabajo, pero esperan poca satisfacción de sus trabajos concretos).

Por su parte, una investigación realizada por la Universidad de Michigan encontró que gran cantidad de trabajadores «satisfechos» estaban bastante descontentos de factores tales como la calidad de la supervisión y las oportunidades de aprender en el trabajo (6).

3. DIFERENCIAS DE SATISFACCION EN EL TRABAJO POR GRUPOS SOCIALES

«La satisfacción en el trabajo varía grandemente por ocupación. Los porcentajes más altos de trabajadores satisfechos se encuentran normalmente entre profesionales y hombres de negocios. En una planta dada, la proporción satisfecha es mayor entre los administrativos que entre los trabajadores manuales, del mismo modo que en muestras de toda la población activa es mayor entre ocupaciones de la clase media que entre ocupaciones de la clase obrera. Dentro de los obreros, la satisfacción en el trabajo es mayor entre los cualificados y más baja entre los no cualificados y los de cadena de montaje.» «Cuando se forma una escala de satisfacción relativa en el trabajo basada en categorías ocupacionales generales, la ordenación jerárquica resultante es casi idéntica a la clasificación de *status* ocupacionales más frecuentemente utilizada: la escala de Edwards de la oficina del Censo» (7).

(5) W. E. UPJOHN, Institute for Employment Research, *Work in American* (The MIT Press; USA, 1973), págs. 14-15.

(6) Amplia encuesta sobre el trabajo en los Estados Unidos, recientemente realizada por el «Survey Research Center» de la Universidad de Michigan, sobre una muestra de 1.533 trabajadores de todos los niveles ocupacionales.

(7) R. BLAUNER, *Op. cit.*, págs. 474-475.

SATISFACCION EN EL TRABAJO

En una encuesta americana a escala nacional en la que se investigaron los porcentajes de trabajadores de cada grupo ocupacional que continuarían con el mismo tipo de trabajo si heredasen la suficiente cantidad de dinero para vivir cómodamente, se obtuvieron los siguientes resultados (8):

Grupo ocupacional	Porcentaje que continuaría con el mismo tipo de trabajo	Tamaño de la muestra
Profesionales	68	28
Vendedores	59	22
Directivos	55	22
Obreros cualificados	40	86
Trabajadores de servicios	33	18
Obreros semicualificados	32	80
Obreros no cualificados	16	27

Durante los últimos veinticinco años, uno de los indicadores más fiables de insatisfacción en el trabajo ha sido la respuesta a la pregunta: «¿Qué tipo de trabajo elegiría si pudiese comenzar de nuevo?». De una muestra de trabajadores no manuales (incluidos profesionales), un 43 por 100 elegirían el mismo trabajo que estaban realizando; para una muestra de obreros manuales, el porcentaje bajaría a un 24 por 100. Veámoslo con detalle (9):

PORCENTAJE DENTRO DE DISTINTOS GRUPOS OCUPACIONALES QUE ELEGIRIA EL MISMO TRABAJO DE NUEVO

<i>Profesionales y empleados de bajo nivel</i>	%	<i>Obreros</i>	%
Profesores de Universidad urbanos	93	Impresores cualificados	52
Matemáticos	91	Obreros del papel	42
Físicos	89	Obreros cualificados del automóvil	41
Biólogos	89	Obreros cualificados del acero ...	41
Químicos	86	Obreros textiles	31
Abogados de empresa	85	Obreros no cualificados del acero.	21
Abogados	83	Obreros no cualificados del automóvil	16
Periodistas (corresponsales en Washington)	82	Obreros en general	24
Profesores de Universidades de la Iglesia	77		
Abogados que trabajan solos ...	75		
No manuales en general	43		

(8) *Ibidem*, pág. 476.

(9) W. E. UPHOHN., *Op. cit.*, págs. 15-16.

Otra buena medida de satisfacción en el trabajo es la respuesta a la pregunta: «Si el día tuviese veintiséis horas, ¿qué haría con las dos nuevas horas?». Dos de cada tres profesores universitarios y uno de cada cuatro abogados dicen que utilizarían el tiempo extra en actividades de trabajo. En cambio, sólo uno de cada veinte trabajadores no profesionales utilizarían el tiempo extra en actividades laborales (10).

Nuevas pruebas de la relación entre satisfacción en el trabajo y status ocupacional nos las proporcionan algunos estudios sobre planes de jubilación. Es lógico pensar que cuanto más satisfactorio es el trabajo menos interés tendrá el trabajador en jubilarse. En un estudio sobre trabajo y jubilación en seis ocupaciones, resultó que el porcentaje de hombres que querían continuar trabajando, o que habían, de hecho, continuado trabajando después de los sesenta y cinco años era: más de un 67 por 100 para los médicos, 65 por 100 para los vendedores de grandes almacenes, 49 por 100 para los impresores cualificados, 42 por 100 para los mineros del carbón, y 32 por 100 para obreros siderúrgicos no cualificados y semicualificados (11). Todas las investigaciones mencionadas, y otras muchas que cabría citar, revelan, pues, claramente lo que decíamos al comienzo de este epígrafe: que *cuanto más alto es el status ocupacional mayor es la satisfacción en el trabajo*. En consecuencia, el prestigio de una ocupación es, a menudo, un excelente predictor del nivel de satisfacción inherente a su desempeño. Hay, pues, un gran paralelismo entre la escala de prestigio ocupacional y la de satisfacción en el trabajo. En cambio, es mucho menor el paralelismo entre la escala de prestigio ocupacional, por una parte, y la de ingresos en las distintas ocupaciones o la de nivel educativo necesario para las distintas ocupaciones, por otra.

Pasando ahora de la consideración de los grupos ocupacionales a los grupos de edad, «hay datos para Alemania según los cuales parece que la satisfacción en el trabajo aumenta con la edad. Parece que hay un cambio de intereses a lo largo de la vida del trabajador. En las primeras etapas del ciclo vital predominan los intereses externos. Luego, cuando se está formando y sacando adelante una familia, el hogar cobra la máxima importancia. En años posteriores, aumenta el interés por el trabajo, que disminuye en los años anteriores a la jubilación (12).

Congruentemente con lo anterior, los jóvenes constituyen, junto con los negros, el grupo de trabajadores más insatisfechos en los Estados Unidos. Pero, de todos modos, la satisfacción depende, en gran medida, de los tipos de trabajo y de las situaciones en el trabajo. Así, pasando ahora de los jóve-

(10) *Ibidem*, pág. 16.

(11) R. BLAUNER, *Op. cit.*, págs. 475-476.

(12) KATONA y otros, *Aspirations and Affluence* (McGraw-Hill; USA, 1971).

nes y negros a las mujeres, mujeres con un alto grado de preparación que realizaban trabajos de bajo nivel se mostraban a menudo muy insatisfechas; pero mujeres y hombres con el mismo grado de preparación y en los mismos tipos de trabajos se mostraban igualmente satisfechos (13).

Para terminar, pondremos en relación la satisfacción en el trabajo con el nivel tecnológico. Un estudio americano relativamente reciente, basado en entrevistas con una muestra representativa de la fuerza laboral del país, revelaba una significativa relación positiva entre la innovación tecnológica y la satisfacción en el trabajo (14). Se preguntaba ampliamente a los encuestados sobre la «maquinaria» que utilizaban en su trabajo y sobre los cambios durante los cinco años anteriores, así como acerca de su satisfacción con el trabajo. Veamos los resultados:

INFLUENCIA DEL CAMBIO DE LA TECNOLOGIA MECANICA SOBRE EL CAMBIO EN LA SATISFACCION EN EL TRABAJO EN LOS ESTADOS UNIDOS (EN PORCENTAJES)

Cambio de satisfacción	Todos	Mismo puesto de trabajo durante los 5 últimos años y		Diferente puesto de trabajo y	
		Cambio mecánico	No cambio mecánico	Cambio mecánico	No cambio mecánico
	(1)		(2)		(2)
Más	51	58	40	67	64
La misma	34	34	45	16	20
Menos	9	8	9	11	9
No se sabe	6	—	6	6	7
TOTAL	100	100	100	100	100
Proporción en la muestra	100	8	54	14	24

(1) Miembros de la población activa, incluidos trabajadores por cuenta propia.

(2) Incluye a los que no trabajan con máquinas.

(Tomado de G. KATONA y otros, *Op. cit.*, pág. 124.)

Como vemos, alrededor de la mitad de los miembros de la fuerza de trabajo dijeron que estaban más satisfechos que cinco años antes. Este porcentaje era más alto entre los que habían experimentado un cambio en la mecanización que entre los que no lo habían experimentado.

(13) W. E. UPJOHN. . . , *Op. cit.*, pág. 17.

(14) Estudio realizado por MUELLER y otros, *Technological Advance in An Expanding Economy: Its Impact on a Cross Section of the labor Force* (Institute for Social Research, University of Michigan, 1969). Citado por KATONA y otros, *Op. cit.*, páginas 123-124.

Análogamente, una investigación relativa a trabajadores de cinco empresas inglesas a fines de «los cincuenta» muestra un aumento de satisfacción. Muchos más hombres dijeron que estaban satisfechos con su trabajo y con sus condiciones de trabajo entonces que antes de la guerra (15).

En Alemania, de 1951 a 1960, el porcentaje de adultos que asociaban a su trabajo cualidades tan positivas como «satisfactorio» o «significativo» aumentó, mientras que el porcentaje que describía a su trabajo como «una pesada carga», «un mal de necesidad» o, simplemente, como «un medio de ganar dinero» o «de ir tirando» disminuyó. Veámoslo:

CARACTERIZACION DE PUESTOS DE TRABAJO POR TRABAJADORES ALEMANES

(Porcentaje de adultos alemanes, de dieciséis años y más en la población activa)

	1951	1957	1962
<i>El trabajo es considerado (1)</i>			
Actividad satisfactoria o «vocación» (compromiso interior)	47	50	60
Carga pesada, mal necesario, modo de ganar dinero.	51	46	38
No sabe, no contesta	2	4	2
TOTAL	100	100	100
	1960	1962	1969
<i>El presente trabajo es considerado (2)</i>			
Plenamente satisfactorio	50	55	59
Parcialmente satisfactorio	43	40	37
No satisfactorio	7	5	4
TOTAL	100	100	100

(1) Fuente: EMNID-Institute, «EMNID-Institutions,» núm. 14, 1965.

(2) Fuente: Institut fuer Demoskopie, «Allensbacher Berichte», marzo 1969. (Tomado de G. KATONA y otros, *Op. cit.*, pág. 125.)

En la segunda parte del cuadro, vemos como de 1960 a 1969 el porcentaje de los que consideran a su trabajo «plenamente satisfactorio» aumenta de un 50 a un 59 por 100.

(15) KATONA y otros, *Op. cit.*, pág. 123.

4. CAUSAS DE LA SATISFACCION EN EL TRABAJO

Si consideramos la situación laboral del país económicamente más poderoso del mundo actual, los Estados Unidos, encontramos algunos síntomas preocupantes: disminución de productividad en algunos casos, fuerte aumento de jornadas de trabajo perdidas por huelgas. En algunas industrias, hay también un aumento de absentismo, de la rotación, y del sabotaje.

Contrasta lo anterior con la enorme mejora de la situación material de los trabajadores en el presente siglo (tanto en cuanto a las condiciones físicas del trabajo como con respecto a los ingresos derivados del mismo). ¿A qué se debe este contraste? ¿Por qué esta incongruencia? Algunos científicos sociales sugieren que la clave del problema está en las mayores aspiraciones y en los nuevos valores de los trabajadores. Así, el conocido psicólogo americano Maslow (16) afirma que *las necesidades humanas son jerárquicas, por lo que a medida que se van satisfaciendo las necesidades de un determinado nivel pasan al primer plano las del nivel siguiente*. El orden de necesidades es, según Maslow:

1. Necesidades fisiológicas (comida, hábitat, etc.).
2. Seguridad.
3. Compañía y afecto.
4. Autoestima y estima por los demás.
5. Autorrealización (capacidad de realizar plenamente el propio potencial).

De lo anterior parece desprenderse que, al estar ya satisfechas, en los Estados Unidos, las necesidades básicas de los trabajadores, aspiran éstos ahora a trabajos que contribuyan a la autoestima y a la autorrealización.

Por su parte, otro destacado psicólogo, Frederick Herzberg (17), *propugna un enfoque distinto de las necesidades de los trabajadores, distinguiendo entre factores intrínsecos y extrínsecos. En este enfoque, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son algo opuesto sino, simplemente, dos dimensiones separadas*. Los factores extrínsecos (tales como: retribución inadecuada, supervisión incompetente, o condiciones de trabajo desagradables) pueden llevar a la insatisfacción, la cual, a su vez, puede ser reducida mediante medidas opuestas (tales como: mayor retribución, adiestramiento de los supervisores

(16) A. MASLOW, *Motivation and Personality* (Harper & Row; Nueva York, 1954).

(17) F. HERZBERG, *Work and the Nature of Man* (World Publishing; Cleveland, 1966).

en las técnicas de relaciones humanas). Pero las medidas recién citadas no producirán la satisfacción de los trabajadores, ya que la satisfacción depende de factores intrínsecos (tales como: éxito, realización, responsabilidad, trabajo atractivo). La satisfacción, pues, dependerá del contenido del trabajo. La insatisfacción, en cambio, depende del ambiente de trabajo. Se ha visto que los aumentos de la productividad correlacionan, en ciertas industrias y ocupaciones, con aumentos de la satisfacción, pero no con disminuciones de la insatisfacción. De aquí que las medidas contrarrestadoras de la insatisfacción (mayor retribución, adiestramiento...) pueden hacer el trabajo más tolerable, pero no aumenten necesariamente la motivación o la productividad, ya que estas últimas dependen de que los trabajos sean interesantes e importantes (18).

Pasamos ahora a examinar algunos resultados de la ya mencionada (nota 6) encuesta de la Universidad de Michigan.

Al pedirseles a estos trabajadores *que clasificasen por orden de importancia veinticinco aspectos del trabajo*, dan respuestas de las que se desprende la siguiente clasificación:

1. Trabajo interesante.
2. Ayuda y equipo suficientes para realizar el trabajo adecuadamente.
3. Información suficiente para realizar el trabajo adecuadamente.
4. Autoridad suficiente para realizar el trabajo adecuadamente.
5. Buena paga.
6. Oportunidad para desarrollar aptitudes especiales.
7. Seguridad en el puesto de trabajo.
8. Ver los resultados del propio trabajo.

Lo que a los trabajadores les interesa más, como muestran más de 100 investigaciones realizadas en los últimos veinticinco años, es controlar su medio inmediato, y sentir que tanto su trabajo como ellos mismos son importantes: los dos ingredientes de la autoestima. Los trabajadores reconocen que algunos de los trabajos desagradables sólo pueden ser transformados en simplemente tolerables; pero piensan que los aspectos más opresores del trabajo son evitables: supervisión y coacción constantes, falta de variedad, monotonía, tareas sin sentido, y aislamiento.

(18) Ver también N. C. MORSE y R. S. WEISS, *The Function and Meaning of Work and the Job*, en «American Sociological Review», vol. 20, núm. 2, abril 1955. L. KARPIK, *Expectations and Satisfaction in Work*, en «Human Relations», vol. 21, número 4, noviembre 1968. E. HAAVIO-MANNILA, *Satisfaction with Family, Work, Leisure and Life Among Men and Women*, en «Human Relations», vol. 24, núm. 6, diciembre 1971, págs. 585-601.

Refiriéndonos ahora, en lugar de a los Estados Unidos, a un conjunto de países industriales (incluidos los Estados Unidos), podemos ofrecer el siguiente cuadro:

PREFERENCIAS DE CABEZAS DE FAMILIA SOBRE ASPECTOS DEL TRABAJO
(EN PORCENTAJES)

País	Seguridad económica	Alta renta	Horario reducido de trabajo	Oportunidades de ascenso	Trabajo satisfactorio	No sabe
EE. UU. (1966)	34	11	9	8	35	3
Inglaterra (1968) ...	33	13	3	15	35	1
Alemania (1968) ...	70	14	1	5	10	—
Holanda (1968)	31	12	5	9	37	6

Fuente: Estados Unidos: KATONA y otros, *Survey of Consumer Finances* (Institute For Social Research, University of Michigan, 1966), cap. 6.

Europa: encuestas realizadas por G. KATONA, B. STRUMPEL, y E. ZANN, y publicadas en KATONA y otros, *Op. cit.*, pág. 126.

Como vemos, el cuadro sugiere una parecida valoración de los distintos aspectos del trabajo en Estados Unidos, Inglaterra y Holanda, mientras que Alemania destaca por su conservadurismo. Un tercio de los cabezas de familia americanos, ingleses y holandeses consideran que la seguridad es el criterio más importante de una ocupación. Otro tercio de cada uno de estos tres países menciona el trabajo significativo (en la encuesta holandesa se trata más bien de trabajo con prestigio), mientras que la alta renta, sólo es mencionada por un 10-15 por 100. En Alemania, sin embargo, la gran mayoría (un 70 por 100) opta por la seguridad. Otras investigaciones coinciden con ésta en mostrar el interés predominante de los alemanes por conservar el progreso alcanzado. La implicación en el propio trabajo es mencionada por sólo un 10 por 100 de los alemanes.

Hay datos americanos que sugieren claramente que *la seguridad en el trabajo resulta menos importante a medida que aumenta el nivel educativo*: un 54 por 100 de la gente con menos de bachillerato superior se orienta fundamentalmente hacia la seguridad, en contraste con sólo un 15 por 100 de los diplomados universitarios y un 6 por 100 de los licenciados y doctores, entre los que la preocupación por un trabajo significativo y satisfactorio asciende a no menos de un 78 por 100. Análogamente, en los Estados Unidos, y en contraste con Inglaterra, Alemania y Holanda, la preocupación por la seguridad disminuye drásticamente con el incremento de la renta. En Alemania, la distribución de las respuestas no cambia mucho entre distintos grupos de renta y

de edad, lo que sugiere la vigencia de normas culturales bastante fijas resistentes al cambio socioeconómico: las recompensas materiales del trabajo y su estabilidad son mucho más valoradas que las recompensas inmateriales. La importante preocupación de los trabajadores en los países anglosajones y en Holanda por la satisfacción en el trabajo y su interés algo mayor por la promoción profesional indican sensibilidad a los retos de la nueva tecnología, sensibilidad que es fácil sea menos en Alemania, muy preocupada por la seguridad (19).

Para terminar, diremos algo más (en el presente contexto: el de las causas de la satisfacción en el trabajo) sobre un punto ya tratado: el del alto grado de correlación entre el prestigio de una ocupación y la satisfacción aneja al desempeño de dicha ocupación. Como ya hemos dicho, *las ocupaciones más satisfactorias son las más prestigiosas*. De ahí que, como veíamos, la escala de prestigio de las ocupaciones sea muy paralela a la de satisfacción en las distintas ocupaciones. ¿Y de qué depende el prestigio de las ocupaciones? Veamos lo que nos dice Blauner: «... el prestigio de una ocupación depende de: el nivel de cualificación necesario para su desempeño, el grado de educación o preparación necesarios, la cuantía de control y responsabilidad implicados en la realización del trabajo y la renta normalmente recibida (para mencionar sólo los factores más a la vista). Dado que el prestigio ocupacional, como una especie de índice compuesto, resume en parte una serie de factores que contribuyen fuertemente a las diferencias de satisfacción, no resulta sorprendente que resulte la mejor medida individual de satisfacción» (20).

JUAN JOSÉ CABALLERO

(19) G. KATONA y otros, *Op. cit.*, págs. 126-127.

(20) R. BLAUNER, *Op. cit.*, pág. 477.