

# Working Papers Series

Fundación SEPI

## Calidad del trabajo, pymes y la crisis económica: Evidencia española

Ángel Díaz-Chao ([angel.diaz@urjc.es](mailto:angel.diaz@urjc.es))  
Universidad Rey Juan Carlos (URJC)  
Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA)

Pilar Ficapal-Cusí ([pficapal@uoc.edu](mailto:pficapal@uoc.edu))  
Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y Centro de Investigación

Joan Torrent-Sellens ([jtorrent@uoc.edu](mailto:jtorrent@uoc.edu))  
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)  
Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA).

WP2015-003  
ISSN 2444-1805

**Serie Documentos  
de Trabajo**

Fundación SEPI





# FUNDACIÓN SEPI

Quintana, 2, 3ª planta  
28008 Madrid  
Tel.: (34) 91 548 83 51. Fax: (34) 91 548 83 59  
correo@fundacionsepi.es  
www.fundacionsepi.es



**Fundación SEPI**

Working Papers Series by [Fundación SEPI](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](#). You may copy, distribute, transmit and broadcast provided that you attribute it (authorship, publication name, publisher) in the manner specified by the author(s) or licensor(s).

The full text of the licence can be consulted here:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

# Índice

1. INTRODUCCIÓN: ¿CALIDAD DEL TRABAJO O CANTIDAD DE TRABAJO?.....	6
2. DATOS Y METODOLOGÍA .....	9
3. RESULTADOS .....	16
4. OBSERVACIONES FINALES Y DISCUSIÓN .....	24
REFERENCIAS .....	27

# Calidad del trabajo, pymes y la crisis económica: Evidencia española

**Ángel Díaz-Chao** (angel.diaz@urjc.es)

*Universidad Rey Juan Carlos (URJC) y Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA), Fundación SEPI*

**Pilar Ficapal-Cusí** (pficapal@uoc.edu)

*Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA), Fundación SEPI*

**Joan Torrent-Sellens** (jtorrent@uoc.edu)

*Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA), Fundación SEPI*

**Cita recomendada:**

DÍAZ-CHAO, A., FICAPAL-CUSÍ, P. y TORRENT-SELLENS, J. (2015). "Calidad del trabajo, pymes y la crisis económica: Evidencia española" [online working paper]. (Working Papers Series; WP2015-003). Working Papers Series. SEPI Foundation [Access: dd/mm/aa].  
<url>

## Resumen

Este artículo analiza empíricamente los determinantes multidimensionales de la calidad del trabajo en España relacionada con el tamaño de sus empresas. Para ello -mediante una muestra representativa de 5.311 empleados en 2008: 1.066 en microempresas (entre 1 y 10 empleados), 1.232 en pequeñas empresas (entre 11 y 50 empleados), 893 en medianas empresas (entre 51 y 250 empleados) y 2.120 en grandes empresas (más de 251 empleados); y 4.925 empleados en 2010: 1.073 en microempresas, 1.081 en pequeñas empresas, 8.33 en medianas empresas y 1.938 en grandes empresas- utiliza un modelo de ecuaciones estructurales en dos etapas. Este estudio desvela tres resultados importantes. En primer lugar, a pesar de la crisis económica, la calidad del trabajo en España ha mejorado en las empresas de todos los tamaños durante el período analizado. En segundo lugar, esta mejora ha sido atribuida principalmente a las pymes. Aunque la calidad del trabajo ya era favorable para las pymes en 2008, las diferencias entre éstas y las grandes empresas se incrementaron durante la crisis económica. En tercer y último lugar, esta divergencia acelerada se explica por el comportamiento de las dimensiones relativas a las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal, que eran mucho más favorables en las pymes.

## Palabras clave

Pequeñas y medianas empresas (pymes) - calidad del trabajo - crisis económica - modelo de ecuaciones estructurales (SEM)- España

# 1. Introducción: ¿calidad del trabajo o cantidad de trabajo?

La calidad del trabajo, especialmente el debate sobre cantidad y calidad del trabajo, se ha convertido en un campo de estudio económico y social cada vez más recurrente (Kallerberg et al., 2007; Guillén y Dahl, 2009; Drobnic y Guillén, 2011). Se reconoce que el principal objetivo de la calidad del trabajo es la integración, el apoyo y la mejora del bienestar personal y social de los trabajadores (Green, 2006; Gallie, 2007), así como la mejora de los resultados de las empresas y del conjunto de la actividad económica (Pot, 2011; Royuela y Suriñach, 2013). La evidencia empírica muestra claramente que el trabajo de alta calidad mejora las condiciones laborales, aumenta el desarrollo y las capacidades de los trabajadores, reduce el desempleo, aumenta la productividad de la empresa, mejora la competitividad de la economía y fomenta el bienestar social en un entorno cada vez más globalizado (EUROFOUND, 2002; Davoine et al., 2008a, 2008b; Comisión Europea, 2008).

La flexibilización, segmentación e individualización de los mercados laborales, la llegada de nuevas prácticas de organización del trabajo y los recursos humanos, así como la revolución tecnológica global, han fomentado nuevos enfoques sobre el mercado laboral en general (Torrent-Sellens y Ficapal-Cusí, 2009), y sobre el estudio de la calidad del trabajo en particular (Orton, 2011; Brown et al., 2012; Muñoz de Bustillo et al., 2012). Algunos estudios han destacado la influencia de la creciente flexibilidad de los mercados de trabajo y la aparición de nuevos contratos y nuevos marcos de relaciones laborales (Kallerberg, 2009; Esser y Olsen, 2012). También se ha constatado que la calidad del trabajo afecta la salud física, mental y emocional de los trabajadores, lo cual, a su vez, tiene un impacto en los resultados de la organización (Harter et al., 2002). Otras contribuciones a la literatura han asociado la calidad del trabajo con la interacción entre las situaciones laborales y familiares. Básicamente, la evidencia muestra que el trabajo y la familia se retroalimentan, en el sentido de que la satisfacción y la superación laboral interactúan con la satisfacción y la felicidad personal y familiar (Clark, 2000; Green, 2010; McMillan et al., 2011).

Sin embargo, el inicio de la crisis económica, y su posterior agravamiento, sólo consiguió aumentar la tensión entre la calidad y la cantidad del trabajo (Erhel et al., 2012; Leschke et al., 2012). Por consiguiente, y a pesar de la lógica preocupación por la creación de empleo en contextos de crisis económicas, las políticas públicas de empleo no deberían ignorar la dimensión calidad, ya que ésta influye en la dimensión cantidad. En una economía global, donde el conocimiento, la tecnología y la innovación son claves para el desarrollo de la competitividad de la empresa y para superar la crisis económica y débil recuperación, los nuevos procesos de generación de valor y fuentes co-innovadoras de productividad reclaman inevitablemente, y en especial en las pymes, trabajos de calidad (Díaz-Chao et al., 2015). En la economía del conocimiento global, la creación de empleo depende, en gran medida, de la calidad del trabajo, de su capacidad para generar puestos con trabajadores formados, autónomos,

comprometidos y satisfechos, que sean capaces de innovar y mejorar la creación de valor añadido en las empresas.

En este contexto, estudios recientes sobre calidad del trabajo han señalado la aparición de nuevos problemas asociados a cambios estructurales en el empleo (Green y Mostafa, 2012; Osterman, 2013). En particular, la literatura ha demostrado la existencia de crecientes desigualdades en la calidad del trabajo (Green et al., 2013), los efectos negativos de la intensidad del trabajo sobre algunas dimensiones de los riesgos laborales (Cottini y Lucifora, 2013), y la importancia de la implicación de los sindicatos en los procesos de cambio organizativo para reducir los efectos contractivos de los cambios en la calidad del trabajo (Bryson et al., 2013). Desde el punto de vista de las tensiones entre la calidad y la cantidad del trabajo, investigaciones recientes también han progresado significativamente. Específicamente, se ha remarcado la importancia de las expectativas laborales de los trabajadores, las cuales están claramente vinculadas al nivel educativo (Gallie et al., 2012). Trabajadores con una alta percepción sobre su futuro laboral tienden a obtener mayor calidad del trabajo (Graso y Probst, 2012).

En lo referente a la relación entre el tamaño de la empresa y el empleo, la literatura también ha hecho importantes contribuciones. Basándose en las primeras obras de Birch (1981, 1987), quien confirmó que las pequeñas empresas eran el principal agente de creación neta de empleo en Estados Unidos, se han producido avances como resultado de varias líneas de investigación. En los años 90, algunos estudios se centraron en aspectos metodológicos, especialmente en la falacia de la distribución por tamaños y en la discusión sobre el sesgo de regresión hacia la media (Davies et al., 1996). El primer problema metodológico está relacionado con el hecho de que la creación o la pérdida neta de empleo de las empresas, de un determinado tamaño, entre dos años consecutivos, no equivale simplemente a la diferencia entre el nivel de empleo de este tipo de empresas durante esos dos años. Esto se debe al hecho de que las empresas pueden cruzar los límites entre clases de tamaños a lo largo de los años. Para solucionar este problema, se introdujo el método de clasificación dinámica (Davidsson, 1996; Butani et al., 2006). El segundo problema metodológico estaba conectado con las fluctuaciones en el empleo asociadas a un cambio en el tamaño de la empresa y el método del sesgo de regresión hacia la media (Davidson et al., 1998; Okolie, 2004). A este respecto, y tras corregir el método del sesgo de regresión hacia la media, la literatura confirmó la hipótesis de Birch, ya que se descubrió que las pequeñas empresas eran los principales agentes de creación neta de empleo en diferentes muestras de países y empresas (Broersma y Gautier, 1997; Picot y Dupuis, 1998; Voulgaris et al., 2005).

Más recientemente, la evidencia empírica ha confirmado la importancia de las pequeñas empresas en la creación neta de empleo (Neumark et al., 2011), aunque los resultados para todas las dimensiones y sectores de negocio no son uniformes. En un análisis de los 27 países de la Unión Europea, Witt y Kok (2014) descubrieron que las pequeñas empresas contribuyen a la creación de empleo en mayor medida que las empresas más grandes. Además, las tasas de creación neta de empleo disminuyen en cada clase de tamaño de empresa. Sin embargo, esta tendencia no es la misma para todos los países o sectores de actividad, y existen considerables diferencias entre las industrias manufactureras y los servicios comerciales. Asimismo, Ayyagari et al. (2014) descubrieron que, en los países en vías de

desarrollo, las pequeñas empresas presentaban tasas de creación de empleo más rápidas a pesar de tener un menor porcentaje de empleo total. En contraste, las grandes empresas se caracterizaban por tener mayores porcentajes y mayores aumentos de la productividad.

Así, mientras la literatura confirmó una tendencia general que vincula las empresas pequeñas con una dinámica de mayor creación de empleo (en términos numéricos) (Haltiwanger et al., 2013), existe escasa evidencia disponible sobre lo que ocurre con la calidad del trabajo, particularmente durante la reciente crisis económica (Wagner, 1997; Voulgaris et al., 2014).

Con el objetivo de aportar nuevas pruebas científicas, este artículo, que adopta un enfoque multidimensional (Findlay et al., 2013) y con datos empíricos sobre trabajadores, analiza los determinantes relacionados con el tamaño de la empresa que influyen en la calidad del trabajo en España para 2008 y 2010. La mayor contribución de este artículo radica en que se basa en datos sobre trabajadores obtenidos de la información proporcionada por los propios trabajadores de empresas de diferentes tamaños. Se utilizan los microdatos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) llevada a cabo anualmente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (los últimos datos disponibles correspondían al año 2010). Esta fuente de información proporciona datos exhaustivos sobre la percepción de los empleados de empresas de diferentes tamaños en relación con múltiples dimensiones de sus trabajos y situaciones familiares. La naturaleza multidimensional de la calidad del trabajo fija el objetivo del artículo más allá del análisis utilizando variables psicológicas, e incorpora variables sociales y económicas (Martel y Dupuis, 2006; Muñoz de Bustillo et al., 2011). Mientras la mayoría de los datos obtenidos hacen referencia a las opiniones de los trabajadores españoles sobre diferentes dimensiones de la calidad del trabajo (indicadores subjetivos), también se han incorporado indicadores objetivos, lo cual es consistente con la literatura revisada.

El análisis de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de las empresas en España es relevante ya que, en los últimos años, su mercado laboral se ha deteriorado ostensiblemente como resultado de la crisis económica. En primer lugar, se ha producido un rápido incremento del desempleo, que actualmente se fija en un 25% de la población en edad de trabajar, y se han destruido más de 800.000 puestos de trabajo. En segundo lugar, ha habido un marcado deterioro de las condiciones laborales, el cual se manifiesta en recortes salariales, precariedad laboral y una organización del trabajo y unas condiciones de promoción muy pobres. Sin embargo, la crisis económica ha llevado a una menor intensidad del trabajo, mayores oportunidades para conseguir un balance entre la vida laboral y personal y a un incremento de las relaciones sociales dentro de las empresas. De hecho, el objetivo de este artículo es analizar de qué manera han evolucionado estas dimensiones explicativas de la calidad del trabajo en empresas de diferente tamaño y relacionarlas con la crisis económica. En este sentido, los resultados obtenidos son parcialmente extrapolados a otros mercados laborales donde las desigualdades entre empresas asociadas a la destrucción y la inseguridad del trabajo se han incrementado significativamente con la crisis económica.



## 2. Datos y metodología

Desde un punto de vista empírico, la literatura señala que la calidad del trabajo debería ser objeto de un análisis multidimensional y multidisciplinar (Findlay et al., 2013; Leschke y Watt, 2013) debido a los diferentes agentes que forman parte de ella (puestos de trabajo, trabajadores y empresas) y las perspectivas desde las que puede ser analizada (micro y macroeconómica, psicológica y sociológica). La reciente incorporación de la satisfacción percibida por los trabajadores a la literatura ha generado un intenso debate acerca de las dimensiones y los indicadores requeridos para captar fielmente los determinantes de la calidad del trabajo. En general, estas dimensiones percibidas han sido analizadas utilizando una combinación de datos objetivos y subjetivos, así como mediante interpretaciones dinámicas y estáticas (Handel, 2005; Olsen et al., 2010).

Así, de acuerdo con los enfoques multidimensionales que han sido examinados, la calidad del trabajo es un elemento que proporciona y promueve crecimiento laboral y económico en el nuevo entorno competitivo. La calidad refleja los deseos de los trabajadores y fomenta un incremento de los estándares, compensando y compartiendo el progreso. Podría decirse que la calidad del trabajo es el nivel de bienestar, objetivo y subjetivo, que los trabajadores expresan, sienten y tienen en sus puestos de trabajo. Este nivel de bienestar no está únicamente limitado a los puestos de trabajo. De hecho, tiene efectos en las empresas, en otros aspectos fuera del trabajo y en las perspectivas futuras de los trabajadores. Así, para parametrizar una serie de dimensiones e indicadores que capturen los determinantes de la calidad del trabajo, proponemos la siguiente definición: "la calidad del trabajo es un estado general de satisfacción que incluye aspectos objetivos tales como bienestar material, relaciones satisfactorias con el entorno físico y social, y salud objetivamente percibida; y aspectos subjetivos de bienestar físico, psicológico y social". Para medir el enfoque mencionado, el punto de inicio de este estudio fue nuestra metodología (Díaz-Chao et al., 2014), que considera las cinco dimensiones siguientes: 1) calidad del trabajo intrínseca; 2) organización del trabajo y relaciones en el lugar de trabajo; 3) condiciones de trabajo, intensidad del trabajo, salud y seguridad en el trabajo; 4) recompensas extrínsecas; y 5) equilibrio entre la vida laboral y personal.

La explicación de los factores que determinan la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa presenta dos dificultades particulares. La primera, este concepto requiere un acercamiento de base multidimensional que no suele ser captado por una sola variable. De hecho, los enfoques más comunes encontrados en la literatura llevan a cabo análisis parciales de sus dimensiones. Este tipo de análisis tiene como desventaja que no ofrece una imagen completa de los determinantes explicativos, lo cual nos lleva a la segunda dificultad: la modelización econométrica. En otras palabras, la calidad del trabajo puede ser interpretada como un concepto latente no observable, que por ello requiere la utilización de técnicas econométricas que permitan variables de este tipo, no medibles directamente. En la literatura empírica, los modelos de ecuaciones estructurales (SEM) con variables latentes han sido utilizados para superar este problema (Díaz-Chao et al., 2014).

La construcción de los indicadores es el primer paso para establecer un modelo de ecuaciones estructurales que explique la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España. Utilizamos microdatos procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) para 2008 y 2010 (últimos datos disponibles). La ECVT es una encuesta estadística llevada a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la totalidad del territorio español. Es una herramienta muy útil para analizar la situación de los trabajadores en el mercado laboral y para descubrir sus percepciones y grados de satisfacción. La ECVT ofrece datos objetivos, obtenidos de la investigación de situaciones en el ambiente de trabajo y otras actividades relacionadas, y datos subjetivos, tales como el grado de satisfacción, las relaciones laborales y las condiciones físicas y emocionales del trabajo. La ECVT proporciona datos acerca de la situación laboral y el ambiente familiar de los empleados, las características de la ocupación o el empleo, la movilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización, la negociación colectiva, las relaciones laborales, las horas de trabajo, la formación y la seguridad en el trabajo y el equilibrio entre vida laboral y familiar.

El universo de estudio está constituido por la población trabajadora de 16 años o más que viven en hogares familiares principales. El ámbito geográfico fue el territorio español, exceptuando Ceuta y Melilla (ciudades autónomas de España en el norte de África). Los tamaños de la muestra fueron 9.604 y 9.240 empleados, emprendedores y gerentes en 2008 y 2010, respectivamente, con fracciones de muestreo  $[(n/N)*1000]$  de 0,470 y 0,320, respectivamente. Los datos fueron recopilados en los trimestres finales de 2008 y 2010 mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (CATI). Cuando los potenciales encuestados no pudieron ser localizados por teléfono se llevaron a cabo entrevistas presenciales. El cuestionario se dividió en tres secciones principales: datos socio-demográficos, situación laboral y calidad de vida laboral (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2010). La muestra del estudio incluye 5.311 empleados en 2008: 1.066 en microempresas (entre 1 y 10 trabajadores), 1.232 en pequeñas empresas (entre 11 y 50 trabajadores), 893 en medianas empresas (entre 51 y 250 trabajadores) y 2.120 en grandes empresas (más de 251 trabajadores); y 4.925 trabajadores en 2010: 1.073 en microempresas, 1.081 en pequeñas empresas, 833 en medianas empresas y 1.938 en grandes empresas.

El cuadro 1 presenta los resultados de las características socio-demográficas y ocupacionales relacionadas con el tamaño de la empresa de los empleados en las muestras analizadas. Entre 2008 y 2010 se observaron algunos cambios en el perfil de los trabajadores en empresas de diferentes tamaños en España. Lo primero a destacar es el envejecimiento de los trabajadores durante la crisis económica. Entre 2008 y 2010, todos los tamaños de empresas mostraron un aumento en la edad de los trabajadores. Esto estuvo relacionado con la expulsión de los trabajadores más jóvenes del mercado laboral. Lo segundo a remarcar es el cambio en la composición sectorial del empleo. En las pequeñas y medianas empresas, la caída del empleo en el sector de la construcción benefició el empleo en el sector servicios. En las grandes empresas, se observó un considerable incremento en el porcentaje de empleo industrial.

**Cuadro 1.** Comparación de las características de los trabajadores según tamaño de la empresa de la ECVT en España<sup>1</sup>. 2008 y 2010

	2008				2010			
	Micro firms	Small firms	Medium firms	Large firms	Micro firms	Small firms	Medium firms	Large firms
<b>Total employees</b>	1,066	1,232	893	2,120	1,073	1,081	833	1,938
% total employees	20.1	23.2	16.8	39.9	21.8	21.9	16.9	39.4
<b>Age (average in years)</b>	39.7	40.6	41.3	41.6	40.3	41.3	41.8	43.0
<b>Education (%)</b>								
Primary	28.1	20.9	17.7	10.6	20.3	17.8	12.2	7.1
Compulsory secondary	27.5	21.2	20.4	16.7	25.8	24.0	21.0	15.1
Lower vocational and technical training	9.2	9.3	11.4	9.3	12.7	11.0	11.8	11.1
Upper vocational and technical training	8.9	10.6	10.6	11.6	12.3	12.1	12.6	11.1
Upper secondary general	11.4	12.0	12.7	14.0	14.1	13.3	10.4	15.2
Higher education: medium degree	6.9	12.9	11.8	15.2	7.5	10.2	12.4	17.9
Higher education: superior degree	7.9	13.1	15.5	22.5	7.4	11.7	17.8	22.4
<b>Economic Activity (%)</b>								
Agriculture	0.1	0.0	0.1	1.2	0.0	0.2	0.0	0.8
Industry	21.4	35.2	37.5	45.7	23.3	31.4	40.5	51.5
Construction	5.3	6.2	6.4	7.5	2.7	2.8	3.4	5.5
Services	73.2	58.6	56.0	45.6	75.0	65.6	56.1	42.4
<b>Contract type</b>								
Permanent	73.7	78.4	82.0	84.1	73.9	79.3	80.8	83.3
Temporary	26.3	21.6	18.0	15.9	26.1	20.7	19.2	16.7
<b>Working time</b>								
Full-time	82.2	88.6	91.3	90.8	81.5	88.2	89.3	90.0
Part-time	17.8	11.4	8.7	9.2	18.5	11.8	10.7	10.0

1. Todas las cifras se refieren a datos ponderados. Porcentajes válidos.  
Fuente: Elaboración propia.

El tercer hecho a destacar, en esta ocasión en relación con el nivel educativo de los trabajadores, es que la crisis económica afectó muy intensamente al empleo en el extremo inferior del espectro social. Sin embargo, mientras la caída del empleo que requiere una educación primaria fue compensada con mejoras en la formación profesional y secundaria en las pymes, en las grandes empresas se observó un incremento considerable del empleo con educación universitaria. En cuarto y último lugar, el análisis de las relaciones laborales subraya diferencias considerables entre las pymes y las grandes empresas. En 2010, el porcentaje de trabajos temporales y a tiempo parcial se mantuvo mucho más alto en las pymes que en las grandes empresas.

Como ya se ha mencionado, la variable dependiente – la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa – es una variable latente en el modelo propuesto en este estudio. En este sentido, utilizamos un modelo explicativo reflectivo en dos etapas que ha sido contrastado con microdatos de un instrumento validado (Requena-Santos, 2000). Esta metodología de estimación empírica en dos etapas se aplicó de la siguiente manera: en la primera etapa, se probaron las relaciones causales entre los 31

indicadores y las 5 dimensiones latentes que describen la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa, y en la segunda etapa, se probaron las relaciones causales entre los indicadores construidos para esas 5 dimensiones (basadas en los coeficientes obtenidos en la primera etapa) y el constructo latente de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa. Finalmente, tras aplicar los coeficientes obtenidos en la segunda etapa, se construyó un índice de calidad del trabajo relacionado con el tamaño de la empresa y se mostraron sus valores medios (totales y para las 5 dimensiones), comparando 2008 con 2010. Esta metodología implicó el diseño y test econométrico de 48 modelos empíricos: 40 modelos para la primera etapa (5 para las microempresas, 5 para las pequeñas empresas, 5 para las medianas empresas y 5 para las grandes empresas en 2008; y 5 para las microempresas, 5 para las pequeñas empresas 5 para las medianas empresas y 5 para las grandes empresas en 2010) y 8 para la segunda etapa (1 para las microempresas, 1 para las pequeñas empresas, 1 para las medianas empresas y 1 para las grandes empresas en 2008; y 1 para las microempresas, 1 para las pequeñas empresas, 1 para las medianas empresas y 1 para las grandes empresas en 2010).

A continuación se presentan el modelo empírico, las 31 variables explicativas y las 5 dimensiones (Figura 1):

*Dimensión 1: calidad del trabajo intrínseca (intrinsic job quality IJQ).* La calidad del trabajo intrínseca fue captada por una serie de 4 variables: variable 1: la satisfacción general del trabajador con su trabajo actual (OVERSAT); variable 2: la motivación del trabajador (MOTIV); variable 3: el desarrollo personal (PERDEV) en lo referido a su desempeño laboral; y variable 4: educación para el puesto de trabajo (JOBEDUC). Las primeras tres variables discretas miden el nivel de satisfacción del trabajador en una escala del 0 al 10 (0= ninguna satisfacción; y 10= satisfacción muy elevada). La cuarta variable discreta mide el grado de utilidad que el trabajador asigna a su educación en la medida que le permita llevar a cabo su trabajo en una escala de 0 a 10 (0= inútil; y 10= muy útil).

*Dimensión 2: Organización del trabajo y relaciones en el lugar de trabajo (Work organisation and workplace relationships WOWR).* Esta dimensión incluye un conjunto de siete variables conectadas con la organización y las prácticas en el trabajo, y con la conducta del trabajador en el desempeño de sus tareas; variable 5: autonomía (autonomy AUTON), variable 6: evaluación de un superior de las tareas llevadas a cabo por el trabajador (superiors' assessment SUPASS), variable 7: participación en los procesos de decisión (decision-making DECMAC), variable 8: trabajo en equipo (teamwork TEAMW), variable 9, las oportunidades de promoción percibidas por el trabajador (promotion opportunities PROMOP), variable 10: grado de estrés (stress STRESS) y variable 11: monotonía o rutina de las tareas a desempeñar (monotony MONOT). Todas estas variables son discretas. Miden el nivel o grado de satisfacción o de acuerdo del trabajador en una escala del 0 al 10 (0=Muy insatisfecho/en desacuerdo, 10: Muy satisfecho/de acuerdo). Las relaciones afectivas entre trabajadores, así como la conducta en el trabajo, el ambiente de trabajo, los superiores y la organización en su conjunto, también generan niveles de satisfacción o insatisfacción que impactan en la calidad del trabajo. Para poder captar el efecto de las relaciones sociales en el lugar de trabajo,

dos variables adicionales fueron incorporadas en esta dimensión: variable 12: relaciones entre los trabajadores (RELWORKERS) y variable 13: relaciones entre los trabajadores y los directores (RBWORDIR). Ambas variables son discretas. Miden las percepciones de los trabajadores sobre las relaciones en sus lugares de trabajo y los ambientes de trabajo en una escala del 0 al 10 (0= Muy malas; 10= Muy buenas).

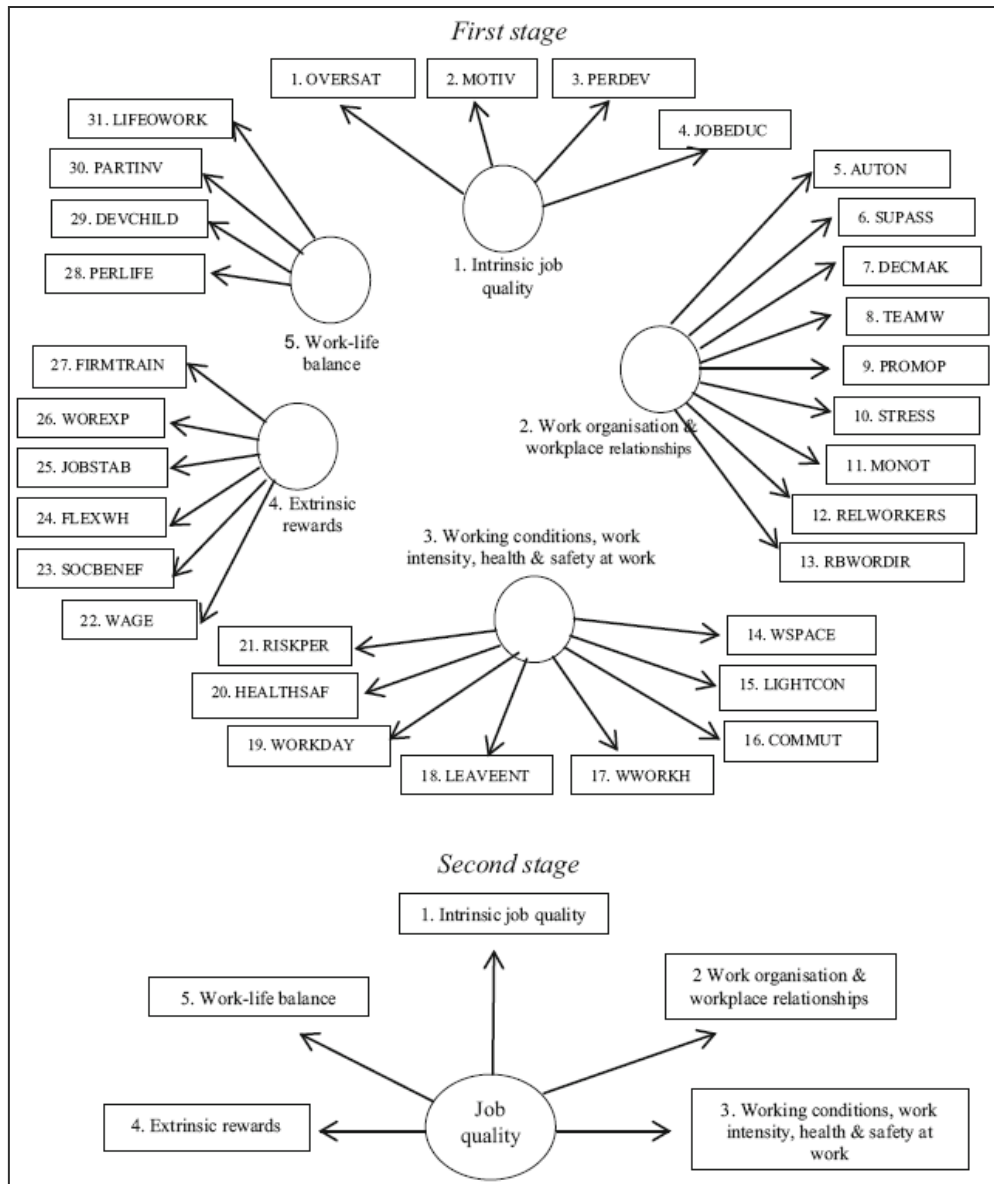
*Dimensión 3: Condiciones de trabajo, intensidad del trabajo, salud y seguridad en el trabajo (Working conditions, work intensity, and health and safety at work WCWIHS).* Las condiciones de trabajo también suponen una dimensión importante en la explicación de la calidad del trabajo. Tres variables relativas a las condiciones de trabajo han sido captadas en esta dimensión: variable 14: el espacio de trabajo (workspace WSPACE); variable 15: condiciones de iluminación (light conditions LIGHTCON) y variable 16: tiempo de desplazamiento entre la casa y el trabajo (commuting time COMMUT). Las dos primeras variables fueron captadas mediante una evaluación subjetiva de las condiciones de trabajo por los individuos. Esta evaluación se mide en una escala del 0 al 10 (0= condiciones pésimas; 10= condiciones óptimas). La tercera es una variable continua que mide, en horas y minutos, el tiempo que emplea el trabajador en el desplazamiento entre la casa y el trabajo. Como ya se ha mencionado, la literatura ha identificado la presión y la carga de trabajo como factores restrictivos de la calidad del mismo. Para poder captar el impacto de la intensidad del trabajo en la calidad, se incorporaron tres variables a esta dimensión del modelo: variable 17: horas de trabajo semanales (weekly working hours WWORKH), variable 18: vacaciones (leave entitlements LEAVEENT) y variable 19: jornada laboral (WORKDAY). WWORKH es una variable continua que mide las horas de trabajo semanales, mientras que las otras dos son variables discretas que miden el grado de satisfacción del trabajador con sus vacaciones y su jornada laboral en una escala del 0 al 10 (0= insatisfecho; 10= muy satisfecho). Finalmente, esta dimensión también incluye dos indicadores que relacionan la salud y la seguridad en el trabajo: variable 20: salud y seguridad en el trabajo (health and safety at work HEALTHSAF), que mide el grado de satisfacción del trabajador con la salud y la seguridad en el trabajo en una escala entre el 0 y el 10 (0= insatisfecho; y 10= muy satisfecho); y variable 21: percepción de los riesgos en el lugar de trabajo (perception of risks in the workplace RISKPER), que mide el grado de riesgos o peligros medidos por el trabajador en el lugar de trabajo en una escala del 0 al 10 (0= bajo riesgo; y 10= alto riesgo).

*Dimensión 4: Recompensas extrínsecas (Extrinsic rewards EXRW).* La dimensión 4 del modelo hace referencia a las recompensas extrínsecas del trabajo asalariado. Mientras algunos estudios incorporan esta dimensión en la satisfacción general, el enfoque de este estudio los trata deliberadamente por separado para capturar su efecto específico en la calidad del trabajo. Dos variables sobre las recompensas fueron incluidas: variable 22: salario (wage WAGE); y variable 23: beneficios sociales (social benefits SOCBENEF). Ambas variables discretas miden el grado de satisfacción del trabajador con su salario y con los beneficios sociales ofrecidos por la empresa u organización en una escala del 0 al 10. También se incorporaron dos variables importantes en la explicación de las recompensas percibidas por el trabajador: variable 24: horas de trabajo flexibles

(flexible working hours FLEXWH), y variable 25: estabilidad del trabajo (job stability JOBSTAB). Ambas variables son discretas y miden el grado de satisfacción del trabajador con la flexibilidad y las condiciones de seguridad en una escala del 0 al 10. Por último, la dimensión incluye dos variables acerca de la continuidad del trabajador en la empresa y acerca de la formación impartida por la empresa: variable 26 (WOREXP) mide los años de experiencia del trabajador en la empresa u organización y variable 27: formación de la empresa (firm training FIRMTRAIN), mide el grado de satisfacción del trabajador con la formación facilitada por la empresa u organización en una escala entre 0 y 10 (0= insatisfecho; y 10= altamente satisfecho).

*Dimensión 5: Balance vida laboral - vida personal (Work-life balance WLB).* La literatura muestra la importancia de la conciliación entre la vida laboral y personal. A este respecto, las percepciones de los trabajadores sobre su vida personal (particularmente fuera del trabajo), el tiempo del que disponen para dedicarse a sus hijos y la implicación de sus parejas en las tareas de la casa, han sido utilizados como importantes indicadores en esta dimensión. Uniando los dos aspectos en una misma dimensión, nuestro modelo propone la inclusión de cuatro variables: variable 28: vida personal (personal life PERLIFE), variable 29: tiempo dedicado al cuidado de los hijos (time devoted to children DEVCHILD), variable 30: implicación de la pareja en las tareas del hogar (partner's involvement PARINV) y variable 31: tiempo disponible para la vida personal fuera del trabajo (personal life outside work LIFEOWORK). Todas estas variables son discretas y miden el nivel de satisfacción del trabajador en una escala de 0 a 10 (0= insatisfecho; y 10= altamente satisfecho).

**Gráfico 1.** Modelo en dos etapas de los efectos directos sobre la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España



### 3. Resultados

Los cuadros 2 y 3 muestran los resultados (coeficientes estandarizados) de la primera etapa de estimación de los determinantes (efectos directos) de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España en 2008 y 2010. En esta la primera etapa, las relaciones causales entre los 31 indicadores y las 5 dimensiones que describen la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa fueron estimadas utilizando un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con errores de medida. En primer lugar, es importante destacar que todas las variables especificadas en el modelo eran estadísticamente significativas (mínimo 90% de confianza). En segundo lugar, las medidas de bondad de ajuste para los 40 modelos propuestos fueron altamente satisfactorias. Por tanto, los índices, NFI, RFI, IFI, TLI y CFI mostraron valores muy altos, acercándose al valor óptimo 1. Los valores RMSEA fueron menores de 0,065, corroborando la validez de los modelos estimados.

Una comparación de los coeficientes estandarizados para 2008 entre las pymes y las grandes empresas muestra considerables diferencias en la explicación de las dimensiones de la calidad del trabajo. En general, las pymes obtuvieron unos coeficientes más altos en el grado de satisfacción ante la autonomía, el trabajo en equipo, el nivel de monotonía o tareas rutinarias, las relaciones entre los trabajadores, las relaciones entre trabajadores y directores, la satisfacción con las vacaciones, la salud y seguridad en el trabajo, los riesgos en el lugar de trabajo y la satisfacción con los salarios, la formación proporcionada por la empresa y el tiempo disponible para la vida personal fuera del trabajo. En cambio, las grandes empresas obtuvieron coeficientes más altos en el grado de satisfacción ante las oportunidades de promoción, los niveles de estrés, las condiciones del espacio de trabajo, el tiempo de desplazamiento entre casa y el trabajo, la satisfacción ante la jornada de trabajo, los beneficios sociales y las horas de trabajo flexibles.

Los resultados obtenidos para 2010 muestran que las diferencias entre las pymes y las grandes empresas eran mayores que las observadas al inicio de la crisis. En general, las pymes tuvieron coeficientes más altos en el grado de satisfacción ante los niveles de motivación, la autonomía, la evaluación de los superiores, el grado de estrés, las relaciones entre trabajadores y directores, las condiciones del lugar de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, la percepción de los riesgos, la satisfacción con los salarios, los horarios de trabajo flexibles, la estabilidad en el trabajo, la formación por parte de la empresa y la satisfacción con la vida laboral y el tiempo disponible para la vida personal fuera del trabajo. En cambio, las grandes empresas se caracterizaron por mayores coeficientes en la educación para el trabajo, las horas de trabajo semanales, la satisfacción con la jornada de trabajo, los beneficios sociales y los años de experiencia del trabajador en el puesto.



**Cuadro 2.** Determinantes (efectos directos) de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España (primera etapa)\*. 2008

Dimension/variable	Micro firms	Small firms	Medium firms	Large firms
<b>1. Intrinsic job quality (IJQ)</b>				
1. Worker's overall satisfaction (OVERSAT)	0.825***	0.848***	0.862***	0.855***
2. Satisfaction with motivation level (MOTIV)	0.859***	0.802***	0.780***	0.818***
3. Satisfaction with personal development (PERDEV)	0.834***	0.761***	0.760***	0.769***
4. Satisfaction with education for the job (JOBEDUC)	0.309***	0.334***	0.331***	0.329***
<b>2. Work organisation and workplace relationships (WOWR)</b>				
5. Satisfaction with autonomy (AUTON)	0.526***	0.513***	0.477***	0.478***
6. Satisfaction with superiors' assessment (SUPASS)	0.757***	0.783***	0.718***	0.750***
7. Satisfaction with decision-making (DECMAK)	0.573*	0.599*	0.559**	0.580*
8. Level of teamwork (TEAMW)	0.087***	0.076***	0.111***	0.059***
9. Satisfaction with opportunities for promotion (PROMOP)	0.387***	0.417***	0.530***	0.507***
10. Degree of stress (STRESS)	-0.168***	-0.154***	-0.158***	-0.118***
11. Level of monotony or routine in tasks (MONOT)	-0.205***	-0.298***	-0.291***	-0.312***
12. Relationships among workers (RELWORKERS)	0.750***	0.698***	0.631***	0.681***
13. Relationships workers with directors (RBWORDIR)	0.427***	0.444***	0.403***	0.394***
<b>3. Working conditions, work intensity, health and safety at work (WCWIHS)</b>				
14. Level of workspace conditions (WSPACE)	-0.103*	-0.122**	-0.128*	-0.068*
15. Level of lighting conditions (LIGTHCON)	-0.127**	-0.109*	-0.169**	-0.100**
16. Commuting time (COMMUT)	-0.099*	-0.134**	-0.133*	-0.066**
17. Weekly working hours (WWORKH)	0.491***	0.479***	0.416***	0.503***
18. Satisfaction with leave entitlements (LEAVEENT)	-0.261***	-0.303***	-0.171**	-0.331***
19. Satisfaction with working day (WORKDAY)	-0.175***	-0.212***	-0.163**	-0.152***
20. Health and safety at work (HEALTHSAF)	0.634***	0.471***	0.476***	0.458***
21. Perception of risks in the workplace (RISKPER)	0.448***	0.443***	0.521***	0.385***
<b>4. Extrinsic rewards (EXRW)</b>				
22. Satisfaction with wage (WAGE)	0.981***	0.721***	0.573***	0.577***
23. Satisfaction with social benefits (SOCBENEF)	0.267***	0.431***	0.546***	0.601***
24. Satisfaction with flexible working hours (FLEXWH)	0.258***	0.282***	0.336***	0.369***
25. Satisfaction with job stability (JOBSTAB)	0.320***	0.424***	0.407***	0.406***
26. Worker's years of experience (WOREXP)	0.030*	0.127***	0.186***	0.156***
27. Satisfaction with firm training (FIRMTRAIN)	0.941***	0.740***	0.538***	0.487***
<b>5. Work-life balance (WLB)</b>				
28. Satisfaction personal life (PERLIFE)	-0.126***	-0.134***	-0.085*	-0.116***
29. Satisfaction time devoted to children (DEVCHILD)	0.768***	0.785***	0.742***	0.791***
30. Satisf. partner's involvement in chores (PARTINV)	0.886***	0.935***	0.912***	0.919***
31. Satisf. time personal life outside work (LIFEOWORK)	0.791***	0.812***	0.800***	0.760***

## Statistics

Goodness-of-fit indices IJQ Micro firms: NFI: 0.995; RFI: 0.974; IFI: 0.996; TLI: 0.980; CFI: 0.996; RMSEA: 0.057

Goodness-of-fit indices WOWR Micro firms: NFI: 0.958; RFI: 0.910; IFI: 0.968; TLI: 0.930; CFI: 0.968; RMSEA: 0.054

Goodness-of-fit indices WCWIHS Micro firms: NFI: 0.964; RFI: 0.940; IFI: 0.970; TLI: 0.951; CFI: 0.970; RMSEA: 0.063

Goodness-of-fit indices EXRW Micro firms: NFI: 0.997; RFI: 0.988; IFI: 0.999; TLI: 0.998; CFI: 0.997; RMSEA: 0.005

Goodness-of-fit indices WLB Micro firms: NFI: 0.994; RFI: 0.982; IFI: 0.995; TLI: 0.986; CFI: 0.995; RMSEA: 0.056

Goodness-of-fit indices IJQ Small firms: NFI: 0.999; RFI: 0.993; IFI: 0.999; TLI: 0.998; CFI: 0.999; RMSEA: 0.013

Goodness-of-fit indices WOWR Small firms: NFI: 0.956; RFI: 0.905; IFI: 0.965; TLI: 0.924; CFI: 0.965; RMSEA: 0.055

Goodness-of-fit indices WCWIHS Small firms: NFI: 0.970; RFI: 0.950; IFI: 0.975; TLI: 0.958; CFI: 0.975; RMSEA: 0.063

Goodness-of-fit indices EXRW Small firms: NFI: 0.991; RFI: 0.969; IFI: 0.999; TLI: 0.997; CFI: 0.999; RMSEA: 0.010

Goodness-of-fit indices WLB Small firms: NFI: 0.999; RFI: 0.998; IFI: 0.999; TLI: 0.999; CFI: 0.999; RMSEA: 0.003

Goodness-of-fit indices IJQ Medium firms: NFI: 0.998; RFI: 0.991; IFI: 0.999; TLI: 0.999; CFI: 0.999; RMSEA: 0.012

Goodness-of-fit indices WOWR Medium firms: NFI: 0.933; RFI: 0.857; IFI: 0.947; TLI: 0.884; CFI: 0.946; RMSEA: 0.064

Goodness-of-fit indices WCWIHS Medium firms: NFI: 0.973; RFI: 0.955; IFI: 0.979; TLI: 0.966; CFI: 0.979; RMSEA: 0.057

Goodness-of-fit indices EXRW Medium firms: NFI: 0.968; RFI: 0.931; IFI: 0.981; TLI: 0.958; CFI: 0.981; RMSEA: 0.040

Goodness-of-fit indices WLB Medium firms: NFI: 0.997; RFI: 0.990; IFI: 0.998; TLI: 0.994; CFI: 0.998; RMSEA: 0.037

Goodness-of-fit indices IJQ Large firms: NFI: 0.999; RFI: 0.998; IFI: 0.999; TLI: 0.999; CFI: 0.999; RMSEA: 0.001

Goodness-of-fit indices WOWR Large firms: NFI: 0.967; RFI: 0.930; IFI: 0.973; TLI: 0.942; CFI: 0.973; RMSEA: 0.047

Goodness-of-fit indices WCWIHS Large firms: NFI: 0.980; RFI: 0.968; IFI: 0.983; TLI: 0.973; CFI: 0.983; RMSEA: 0.050

Goodness-of-fit indices EXRW Large firms: NFI: 0.951; RFI: 0.854; IFI: 0.957; TLI: 0.869; CFI: 0.956; RMSEA: 0.060

Goodness-of-fit indices WLB Large firms: NFI: 0.999; RFI: 0.998; IFI: 0.998; TLI: 0.999; CFI: 0.999; RMSEA: 0.003

\* Análisis de regresión: Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Coeficientes estimados: efectos directos. P-valor: \*\*\* Significativo para un nivel de confianza del 99%; \*\* Significativo para un nivel de confianza del 95%; \* Significativo para un nivel de confianza del 90%. Fuente: elaboración propia.

**Cuadro 3.** Determinantes (efectos directos) de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España (primera etapa)\*. 2010

Dimension/variable	Micro firms	Small firms	Medium firms	Large firms
<b>1. Intrinsic job quality (IJQ)</b>				
1. Worker's overall satisfaction (OVERSAT)	0.751***	0.800***	0.771***	0.774***
2. Satisfaction with motivation level (MOTIV)	0.865***	0.842***	0.877***	0.816***
3. Satisfaction with personal development (PERDEV)	0.789***	0.793***	0.762***	0.779***
4. Satisfaction with education for the job (JOBEDUC)	0.228***	0.266***	0.305***	0.356***
<b>2. Work organisation and workplace relationships (WOWR)</b>				
5. Satisfaction with autonomy (AUTON)	0.584***	0.518***	0.509***	0.523***
6. Satisfaction with superiors' assessment (SUPASS)	0.774***	0.846***	0.816***	0.756***
7. Satisfaction with decision-making (DECMAK)	0.584*	0.549**	0.550*	0.541*
8. Level of teamwork (TEAMW)	0.069***	0.095***	0.038***	0.019***
9. Satisfaction with opportunities for promotion (PROMOP)	0.510***	0.541***	0.524***	0.504***
10. Degree of stress (STRESS)	-0.125***	-0.140***	-0.121***	-0.169***
11. Level of monotony or routine in tasks (MONOT)	-0.173***	-0.215***	-0.196***	-0.223***
12. Relationships among workers (RELWORKERS)	0.681***	0.739***	0.663***	0.672***
13. Relationships workers with directors (RBWORDIR)	0.487***	0.440***	0.386***	0.400***
<b>3. Working conditions, work intensity, health and safety at work (WCWIHS)</b>				
14. Level of workspace conditions (WSPACE)	0.554***	0.541***	0.535***	0.496***
15. Level of lighting conditions (LIGHCON)	-0.055*	-0.144***	0.034*	-0.053*
16. Commuting time (COMMUT)	0.505***	0.509***	0.593***	0.487***
17. Weekly working hours (WWORKH)	0.579***	0.609***	0.490***	0.671***
18. Satisfaction with leave entitlements (LEAVEENT)	-0.225***	-0.219***	-0.205***	-0.208***
19. Satisfaction with working day (WORKDAY)	-0.028*	-0.189***	-0.148***	-0.013*
20. Health and safety at work (HEALTHSAF)	0.555***	0.580***	0.546***	0.416***
21. Perception of risks in the workplace (RISKPER)	0.560***	0.490***	0.510***	0.356***
<b>4. Extrinsic rewards (EXRW)</b>				
22. Satisfaction with wage (WAGE)	0.778***	0.755***	0.794***	0.553***
23. Satisfaction with social benefits (SOCBENEF)	0.407***	0.439***	0.502***	0.559***
24. Satisfaction with flexible working hours (FLEXWH)	0.412***	0.374***	0.286***	0.307***
25. Satisfaction with job stability (JOBSTAB)	0.448***	0.453***	0.394***	0.365***
26. Worker's years of experience (WOREXP)	0.084*	0.157***	0.069*	0.167***
27. Satisfaction with firm training (FIRMTRAIN)	0.719***	0.641***	0.688***	0.489***
<b>5. Work-life balance (WLB)</b>				
28. Satisfaction personal life (PERLIFE)	-0.032*	-0.071*	-0.146***	-0.129***
29. Satisfaction time devoted to children (DEVCHILD)	0.831***	0.809***	0.876***	0.829***
30. Satisf. partner's involvement in chores (PARTINV)	0.944***	0.953***	0.951***	0.960***
31. Satisf. time personal life outside work (LIFEOWORK)	0.882***	0.886***	0.849***	0.841***

## Statistics

Goodness-of-fit indices IJQ Micro firms: NFI: 0.999; RFI: 0.999; IFI: 0.999; TLI: 0.999; CFI: 0.998; RMSEA: 0.001  
 Goodness-of-fit indices WOWR Micro firms: NFI: 0.964; RFI: 0.915; IFI: 0.973; TLI: 0.936; CFI: 0.973; RMSEA: 0.051  
 Goodness-of-fit indices WCWIHS Micro firms: NFI: 0.976; RFI: 0.949; IFI: 0.992; TLI: 0.983; CFI: 0.992; RMSEA: 0.021  
 Goodness-of-fit indices EXRW Micro firms: NFI: 0.976; RFI: 0.899; IFI: 0.983; TLI: 0.925; CFI: 0.982; RMSEA: 0.049  
 Goodness-of-fit indices WLB Micro firms: NFI: 0.998; RFI: 0.995; IFI: 0.999; TLI: 0.997; CFI: 0.999; RMSEA: 0.032  
 Goodness-of-fit indices IJQ Small firms: NFI: 0.998; RFI: 0.993; IFI: 0.999; TLI: 0.997; CFI: 0.999; RMSEA: 0.028  
 Goodness-of-fit indices WOWR Small firms: NFI: 0.979; RFI: 0.957; IFI: 0.989; TLI: 0.978; CFI: 0.989; RMSEA: 0.031  
 Goodness-of-fit indices WCWIHS Small firms: NFI: 0.966; RFI: 0.928; IFI: 0.980; TLI: 0.957; CFI: 0.980; RMSEA: 0.035  
 Goodness-of-fit indices EXRW Small firms: NFI: 0.989; RFI: 0.962; IFI: 0.998; TLI: 0.992; CFI: 0.998; RMSEA: 0.015  
 Goodness-of-fit indices WLB Small firms: NFI: 0.999; RFI: 0.998; IFI: 0.999; TLI: 0.999; CFI: 0.999; RMSEA: 0.001  
 Goodness-of-fit indices IJQ Medium firms: NFI: 0.997; RFI: 0.985; IFI: 0.999; TLI: 0.993; CFI: 0.999; RMSEA: 0.030  
 Goodness-of-fit indices WOWR Medium firms: NFI: 0.967; RFI: 0.930; IFI: 0.981; TLI: 0.958; CFI: 0.981; RMSEA: 0.041  
 Goodness-of-fit indices WCWIHS Medium firms: NFI: 0.949; RFI: 0.891; IFI: 0.968; TLI: 0.931; CFI: 0.967; RMSEA: 0.043  
 Goodness-of-fit indices EXRW Medium firms: NFI: 0.997; RFI: 0.988; IFI: 0.999; TLI: 0.999; CFI: 0.999; RMSEA: 0.003  
 Goodness-of-fit indices WLB Medium firms: NFI: 0.996; RFI: 0.988; IFI: 0.997; TLI: 0.992; CFI: 0.997; RMSEA: 0.057  
 Goodness-of-fit indices IJQ Large firms: NFI: 0.998; RFI: 0.994; IFI: 0.999; TLI: 0.996; CFI: 0.999; RMSEA: 0.027  
 Goodness-of-fit indices WOWR Large firms: NFI: 0.970; RFI: 0.939; IFI: 0.977; TLI: 0.953; CFI: 0.977; RMSEA: 0.041  
 Goodness-of-fit indices WCWIHS Large firms: NFI: 0.987; RFI: 0.968; IFI: 0.996; TLI: 0.990; CFI: 0.996; RMSEA: 0.015  
 Goodness-of-fit indices EXRW Large firms: NFI: 0.980; RFI: 0.940; IFI: 0.987; TLI: 0.961; CFI: 0.987; RMSEA: 0.030  
 Goodness-of-fit indices WLB Large firms: NFI: 0.999; RFI: 0.997; IFI: 0.999; TLI: 0.998; CFI: 0.999; RMSEA: 0.025

\* Análisis de regresión: Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Coeficientes estimados: efectos directos. P-valor: \*\*\* Significativo para un nivel de confianza del 99%; \*\* Significativo para un nivel de confianza del 95%; \* Significativo para un nivel de confianza del 90%. Fuente: elaboración propia.

El cuadro 4 muestra los resultados (coeficientes estandarizados) de la segunda etapa de estimación de los determinantes (efectos directos) de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España en 2008 y 2010. En esta segunda etapa, la relación causal entre los indicadores construidos para las 5 dimensiones que describen la calidad del trabajo (basadas en los coeficientes de la primera etapa) y el constructo latente de la calidad del trabajo fueron probados usando un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) con una variable dependiente latente y errores de medida. En primer lugar, debe señalarse que todas las variables especificadas en el modelo eran estadísticamente significativas (todas con un 99% de confianza). En segundo lugar, las medidas de bondad de ajuste para los 8 modelos propuestos fueron altamente satisfactorias. Así, los índices NFI, RFI, IFI, TLI y CFI tuvieron valores muy altos, acercándose al valor óptimo 1. Los valores RMSEA fueron inferiores a 0,08, corroborando la validez de los modelos estimados.

**Cuadro 4.** Determinantes (efectos directos) de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España (segunda etapa)\*. 2008 y 2010

Dimension/variable	Micro firms	Small firms	Medium firms	Large firms
<b>Job Quality (JQ) 2008</b>				
1. Intrinsic job quality (IJQ)	0.929***	0.948***	0.887***	0.907***
2. Work organisation and workplace relationships (WOWR)	0.815***	0.829***	0.837***	0.856***
3. Working conditions, work intensity, health and safety at work (WCWIHS)	0.275***	0.254***	0.189***	0.295***
4. Extrinsic rewards (EXRW)	0.659***	0.641***	0.534***	0.518***
5. Work-life balance (WLB)	-0.228***	-0.224***	-0.137***	-0.139***
<b>Job Quality (JQ) 2010</b>				
1. Intrinsic job quality (IJQ)	0.862***	0.886***	0.887***	0.826***
2. Work organisation and workplace relationships (WOWR)	0.898***	0.876***	0.859***	0.852***
3. Working conditions, work intensity, health and safety at work (WCWIHS)	0.691***	0.574***	0.594***	0.537***
4. Extrinsic rewards (EXRW)	0.700***	0.700***	0.695***	0.508***
5. Work-life balance (WLB)	-0.177***	-0.187***	-0.163***	-0.178***
<b>Statistics</b>				
Goodness-of-fit indices JQ 2008 Micro firm: NFI: 0.996; RFI: 0.984; IFI: 0.999; TLI: 0.994; CFI: 0.999; RMSEA: 0.022				
Goodness-of-fit indices JQ 2008 Small firm: NFI: 0.982; RFI: 0.934; IFI: 0.984; TLI: 0.941; CFI: 0.984; RMSEA: 0.076				
Goodness-of-fit indices JQ 2008 Medium firm: NFI: 0.977; RFI: 0.914; IFI: 0.981; TLI: 0.927; CFI: 0.981; RMSEA: 0.075				
Goodness-of-fit indices JQ 2008 Large firm: NFI: 0.977; RFI: 0.915; IFI: 0.979; TLI: 0.920; CFI: 0.979; RMSEA: 0.081				
Goodness-of-fit indices JQ 2010 Micro firm: NFI: 0.993; RFI: 0.974; IFI: 0.996; TLI: 0.983; CFI: 0.996; RMSEA: 0.041				
Goodness-of-fit indices JQ 2010 Small firm: NFI: 0.989; RFI: 0.959; IFI: 0.992; TLI: 0.968; CFI: 0.991; RMSEA: 0.057				
Goodness-of-fit indices JQ 2010 Medium firm: NFI: 0.994; RFI: 0.978; IFI: 0.997; TLI: 0.990; CFI: 0.997; RMSEA: 0.032				
Goodness-of-fit indices JQ 2010 Large firm: NFI: 0.969; RFI: 0.882; IFI: 0.970; TLI: 0.889; CFI: 0.970; RMSEA: 0.079				

\* Análisis de regresión: Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Coeficientes estimados: efectos directos.

P-valor: \*\*\* Significativo para un nivel de confianza del 99%.

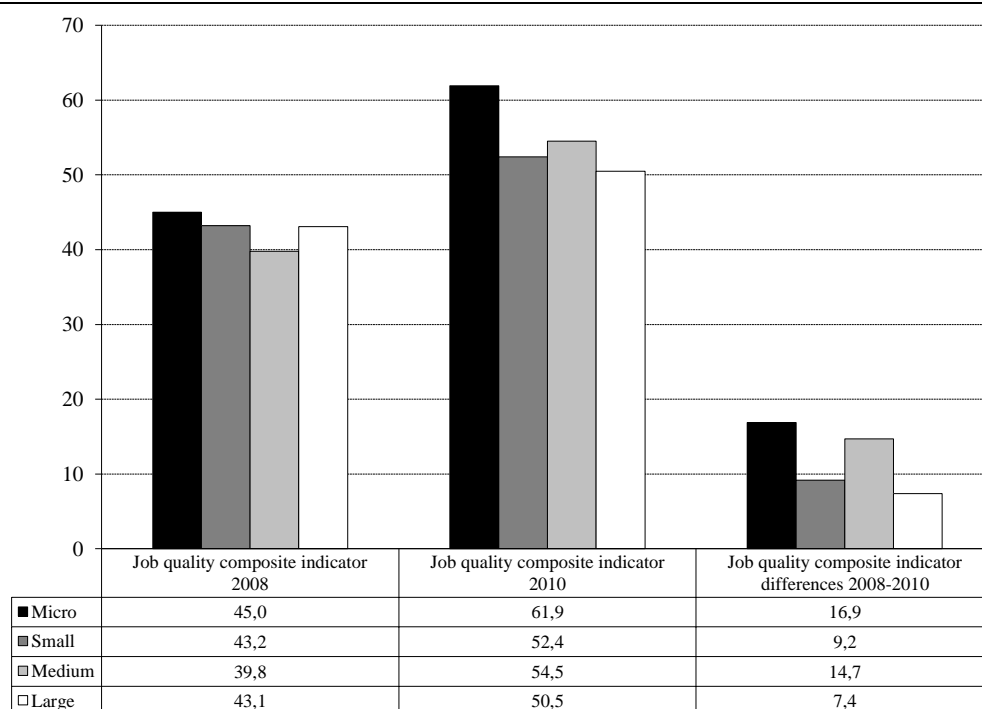
Fuente: elaboración propia.

Los coeficientes estandarizados obtenidos para los indicadores de las 5 dimensiones en 2008 y 2010, una vez más, resaltan las diferencias en la explicación de la calidad del trabajo. En 2008, los coeficientes de la calidad intrínseca del puesto de trabajo (intrinsic job quality IJQ) y las recompensas extrínsecas

(extrinsic rewards EXRW) fueron mayores para las pymes, mientras que los coeficientes de la organización del trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo (WOWR), las condiciones laborales, la intensidad del trabajo y la salud y seguridad en el trabajo (WCWIHS) y la conciliación o balance vida laboral-personal (WLF) fueron más favorables en las grandes empresas. Sin embargo, los últimos años de la crisis lograron cambios significativos en la explicación de la calidad del trabajo en favor de las pymes. En 2010, con la excepción de la conciliación o balance vida laboral-personal (WLB), todos los coeficientes de las dimensiones explicativas de la calidad del trabajo fueron favorables para las pymes.

Finalmente, tras aplicar los coeficientes obtenidos en la segunda etapa, se construyó un índice compuesto de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa, y se mostraron sus valores medios, comparando 2008 con 2010 (gráfico 2). Así, como resultado de la estimación mediante el sistema de ecuaciones estructurales (SEM) en dos etapas, en 2008 el valor medio de este índice compuesto fue M=45.0 para las microempresas, M=43.2 para las pequeñas empresas, M=39.8 para las medianas empresas y M=43.1 para las grandes empresas. En 2010, el valor medio del índice fue M=61.9 para las microempresas, M=52.4 para las pequeñas empresas, M=54.5 para las medianas empresas y M=50.5 para las grandes empresas.

**Gráfico 2.** Índice compuesto de la calidad del trabajo en España por tamaños de empresas (medias y diferencias medias). 2008 y 2010

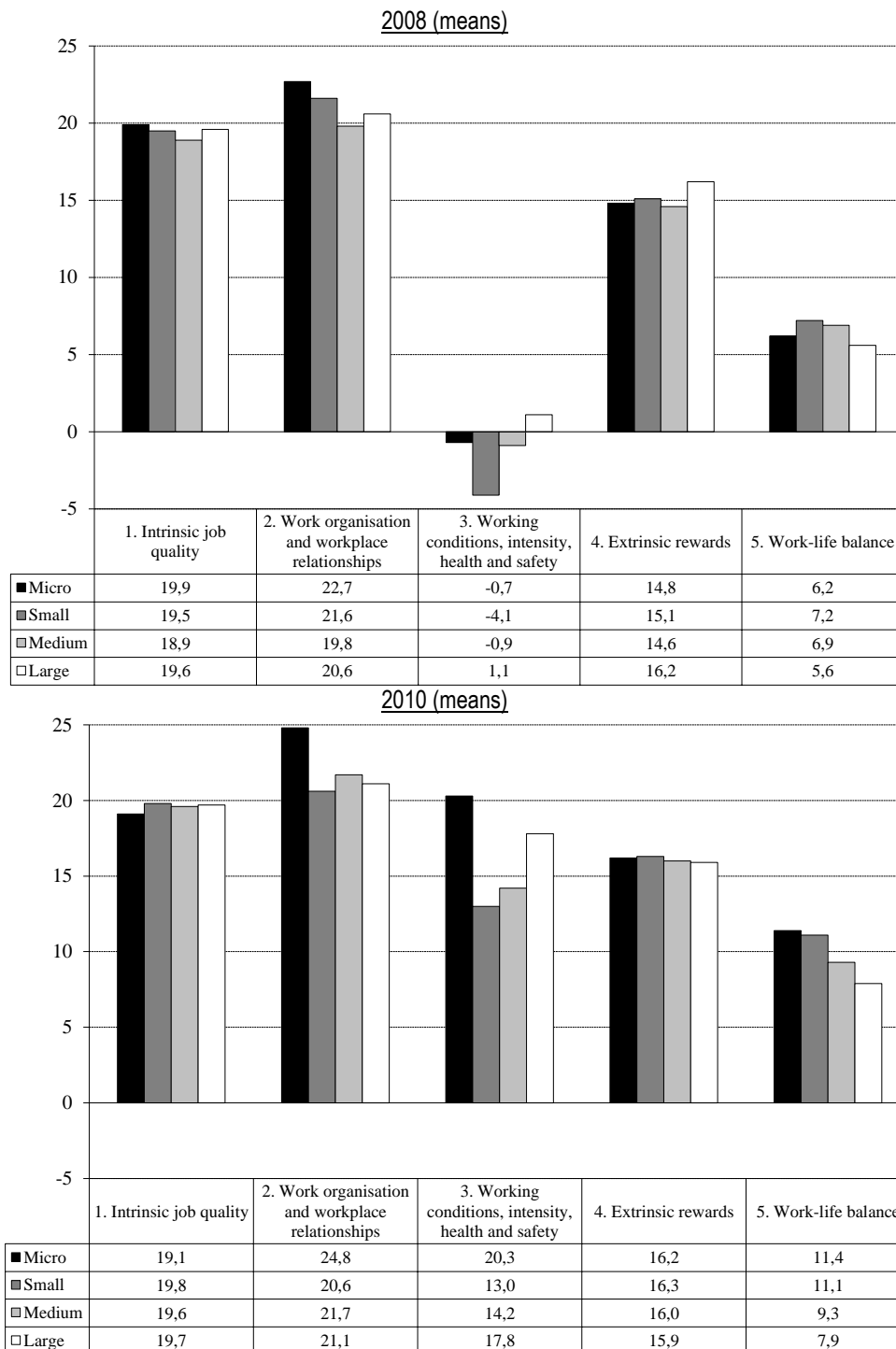


Fuente: elaboración propia.

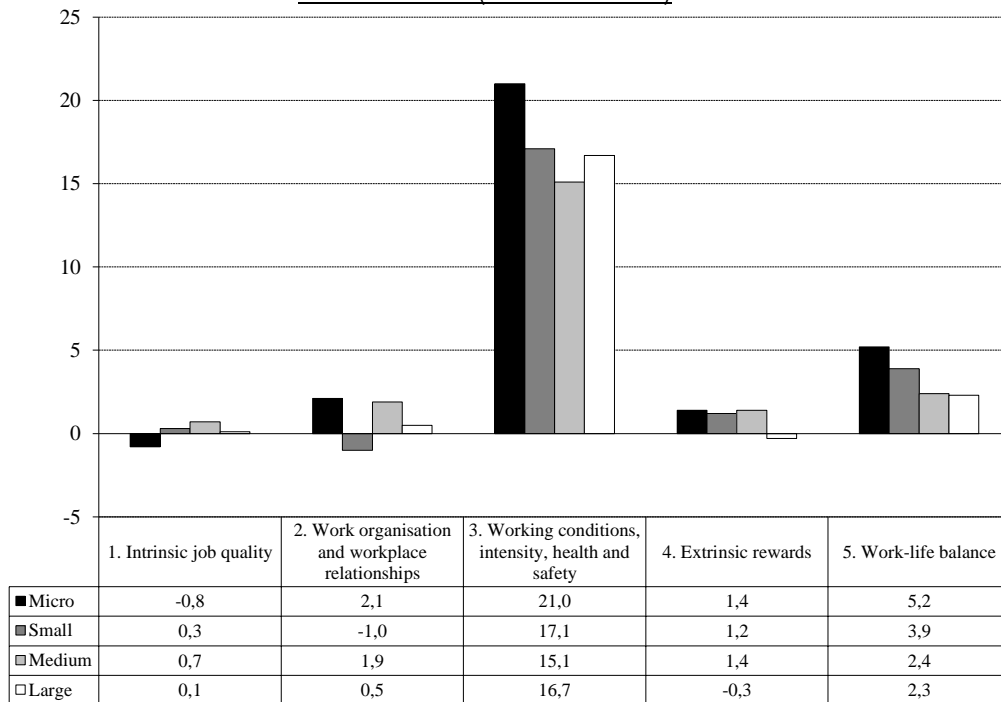
Estos resultados sugieren que, durante la crisis económica, la calidad del trabajo se incrementó en las empresas de todos los tamaños. Sin embargo, la comparación entre 2008 y 2010 resalta dos importantes conclusiones. En primer lugar, cabe señalar que las mejoras en la calidad del trabajo en España fueron atribuidas a las pymes en particular, y especialmente a las microempresas y medianas empresas (16,9 y 14,7 puntos de mejora en sus índices de calidad del trabajo). La calidad del trabajo en las pequeñas empresas también se incrementó considerablemente (9,2 puntos). En segundo lugar, a pesar del incremento en la calidad del trabajo en las grandes empresas (7,4 puntos), cabe señalar que, en 2010, las diferencias en la calidad del trabajo entre las pymes y las grandes empresas fueron mayores, siendo la calidad del trabajo más favorable para las pymes. A este respecto, se descubrió que la calidad del trabajo mejoró más rápidamente en las pymes que en las grandes empresas durante la recesión económica.

El aumento de las diferencias en la calidad del trabajo entre las pymes y las grandes empresas entre 2008 y 2010 fue básicamente explicado por el comportamiento de las dimensiones sobre las condiciones de trabajo, la intensidad del trabajo y la salud y seguridad (WCWIHS) y la conciliación o el balance entre la vida laboral y personal (WLB) (gráfico 3). Las dimensiones WCWIHS aumentaron 21,0 puntos (de  $M=-0,7$  en 2008 a  $M=20,3$  en 2010) en las microempresas, 17,1 puntos (de  $M=-4,1$  en 2008 a  $M=13,0$  en 2010) en pequeñas empresas y 15,1 puntos (de  $M=-0,9$  en 2008 a  $M=14,2$  en 2010) en medianas empresas. Las dimensiones WLB se incrementaron 5,2 puntos ( $M=6,2$  en 2008 a  $M=11,4$  en 2010) en microempresas, 3,9 puntos (de  $M=7,2$  en 2008 a  $M=11,1$  en 2010) en pequeñas empresas y 2,4 puntos (de  $M=6,9$  en 2008 a  $M=9,3$  en 2010) en medianas empresas. El comportamiento de la dimensión de las recompensas extrínsecas (EXRW) también fue favorable a las pymes, con incrementos de casi 1,5 puntos en el índice compuesto. Finalmente, los comportamientos de las dimensiones de calidad del trabajo intrínseca (IJQ), organización del trabajo y relaciones en el lugar de trabajo (WOWR) fueron más erráticas en un contexto de ligeras variaciones en sus medias.

**Gráfico 3.** Dimensiones explicativas de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa en España (medias y diferencias medias). 2008 y 2010



2010 versus 2008 (means differences)



Fuente: elaboración propia.

## 4. Observaciones finales y discusión

Mientras la literatura ha confirmado una tendencia general que relaciona a las pequeñas empresas con una dinámica de mayor creación de empleo (en términos numéricos), hay muy poca evidencia disponible sobre la calidad del trabajo, particularmente durante la reciente crisis económica. Con el objetivo de aportar nueva evidencia sobre la desigualdad en la calidad del trabajo en empresas de diferentes tamaños, este artículo, con un enfoque multidimensional, analizó los determinantes de la calidad del trabajo en España en 2008 y 2010. Para su análisis, se utilizaron los microdatos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) llevada a cabo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (los últimos datos disponibles datan de 2010). La metodología de estimación mediante un modelo de ecuaciones estructurales en dos etapas, utilizando variables latentes y errores de medida, se aplicó de la siguiente manera: en la primera etapa, se probó la relación causal entre las 31 variables explicativas y las 5 dimensiones latentes que describen la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa, y en la segunda etapa, se probó la relación causal entre los indicadores construidos para esas 5 dimensiones (basados en los coeficientes obtenidos en la primera etapa) y el constructo latente de la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa. Finalmente, tras aplicar los coeficientes obtenidos en la segunda etapa, se construyó un índice compuesto de calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa y se mostraron sus valores medios (totales y para las 5 dimensiones), comparando 2008 y 2010.

El estudio reveló tres resultados principales. En primer lugar, a pesar de la crisis económica, la calidad del trabajo en España mejoró en las empresas de todos los tamaños en el período analizado. Así, en 2008 y 2010, los valores medios de este índice compuesto fueron  $M=45,0$  y  $M=61,9$  para microempresas,  $M=43,2$  y  $M=52,4$  para pequeñas empresas,  $M=39,8$  y  $M=54,5$  para medianas empresas, y  $M=43,1$  y  $M=50,5$  para grandes empresas. En segundo lugar, esta mejora en la calidad del trabajo fue atribuida a las pymes en particular. Aunque la calidad del trabajo ya era favorable para las pymes en 2008, las diferencias entre éstas y las grandes empresas se incrementaron durante la crisis económica. En tercer y último lugar, cabe señalar que este aumento de las diferencias en la calidad del trabajo entre las pymes y las grandes empresas fue explicado por el comportamiento de las siguientes dimensiones: condiciones laborales, intensidad del trabajo, salud y seguridad en el trabajo y balance vida laboral-personal, los cuales fueron más favorables para las pymes.

En relación con la mejora en la calidad del trabajo durante la crisis económica, los resultados son bastante consistentes con aquellos obtenidos por otros estudios europeos (Morley, 2010; Pot, 2011). Particularmente notorios son los resultados de recientes investigaciones para una serie de países europeos entre 1995 y 2010 (Green y Mostafa, 2012, Green et al., 2013). En el caso de España, estas investigaciones sugieren un ligero incremento de la calidad del trabajo entre 2005 y 2010, ligado a un descenso en la intensidad del trabajo y claras mejoras en la calidad de los entornos físicos y sociales y del tiempo de trabajo. En otro estudio llevado a cabo para una multitud de países europeos (Esser y



Olsen, 2012), los resultados de la calidad del trabajo sitúan a España en una posición intermedia en términos de autonomía del trabajador y seguridad laboral. Sin embargo, este estudio también indica la importancia del ciclo económico y de la tasa de desempleo desde el punto de vista de la seguridad laboral. En líneas similares, Leschke y Watt (2013) sitúan la calidad del trabajo en España cerca de la media de los 27 países de la Unión Europea, con una estabilización de resultados entre 2005 y 2010. De hecho, de acuerdo con los microdatos obtenidos, la literatura empírica más reciente confirma la necesidad de un enfoque multidimensional como resultado de una amplia gama de dimensiones explicativas que van más allá del análisis de la calidad del entorno de trabajo (Leschke et al. 2012).

En términos de empleo y política pública para las pymes, los resultados de nuestro estudio sugieren dos importantes conclusiones. En primer lugar, la importancia de prestar mayor atención a las dimensiones relativas al entorno de trabajo y las relaciones sociales en las políticas públicas relacionadas con el empleo en las pymes. No se trata de un simple debate entre la cantidad y la calidad del trabajo. Para poder superar la crisis económica y débil recuperación, los resultados obtenidos revelan que las condiciones laborales, la intensidad del trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y el balance entre la vida laboral y personal se están convirtiendo en las piedras angulares sobre las que construir puestos de trabajo donde los trabajadores estén formados, sean innovadores y autónomos y estén comprometidos y satisfechos. De hecho, la economía española debería reforzar dichas bases de la calidad del trabajo para transformar su modelo de crecimiento económico extensivo y mejorar el bienestar social.

En segundo lugar, y en línea con las últimas investigaciones sobre clases de tamaño de empresas, los resultados obtenidos confirman la importancia decisiva de las pymes, no sólo para explicar la cantidad nueva de trabajos creados (Neumark et al., 2011; Haltiwanger et al., 2013; Wit y Kok, 2014), sino también para el mantenimiento de su calidad. A este respecto, en la última parte de la crisis económica, las pymes demostraron su capacidad, distinta de la de las grandes empresas, para mantener empleos de mayor calidad. Su flexibilidad y mayor habilidad para adaptarse y conectarse con su entorno, probablemente explique las mejoras sustanciales en las condiciones de trabajo, la intensidad del trabajo, la salud y seguridad en el trabajo y el balance entre vida laboral y personal. Sin embargo, estos resultados están matizados por un comportamiento distintivamente menos favorable en la calidad del trabajo intrínseca, la organización del trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo, así como las dimensiones relativas a las recompensas extrínsecas. Estos resultados más modestos están, con casi total seguridad, vinculados a un modelo tecnológico y de generación del conocimiento de baja intensidad, con relaciones laborales que tienden a proteger los empleos estables y hacer más precarios los trabajos temporales. Las políticas públicas de empleo deberían centrarse más en la realidad específica de las pymes, y ello por dos razones: en primer lugar, a pesar de la crisis económica, han demostrado ser un agente clave en la explicación de la calidad del trabajo; en segundo lugar, introduciendo cambios en su modelo de generación de valor, podrían continuar impulsando la creación de trabajos de mayor calidad.

El estudio aquí presentado tuvo una serie de limitaciones, particularmente relacionadas con los datos, los indicadores, las dimensiones y la metodología empleada en el análisis. Sin embargo, la disponibilidad de los microdatos de la encuesta en una muestra representativa de trabajadores de empresas españolas

de diferentes tamaños, en 2008 y 2010, reveló la idea altamente sugestiva de establecer determinantes multidimensionales de la calidad del trabajo, así como relacionados con el tamaño de las empresas, y en particular, de estudiar los efectos de la crisis económica. Al respecto, y teniendo en cuenta la importancia de este tipo de análisis para los resultados materiales y no materiales del trabajo, la disponibilidad de: 1) datos más detallados para otros países y trabajadores, especialmente de empleos basados en el conocimiento; 2) otras fuentes de datos sobre la calidad del trabajo relacionada con el tamaño de la empresa, especialmente para captar tipos de trabajos; 3) otra metodología empírica, especialmente para captar mejor la falacia de la distribución por tamaños y clasificaciones dinámicas de las pymes; y 4) nuevos métodos estadísticos para analizar relaciones causales, especialmente el sesgo de regresión hacia la media, permitirían adoptar nuevos enfoques y conseguir significantes mejoras. La naturaleza preliminar de este estudio sugiere, por tanto, la necesidad de futuras investigaciones sobre el tema de las desigualdades de la calidad del trabajo en las empresas de diferentes tamaños.

## REFERENCIAS

- Ayyagari, M., Demigurç-Kunt, A. y Maksimovic, V. (2014). Who creates jobs in developing countries? *Small Business Economics*, 43, 75-99.
- Birch, D. L. (1981). Who creates jobs? *The Public Interest*, 65, 3-14.
- Birch, D. L. (1987). *Job creation in America: How our smallest companies put the most people to work*. Nueva York: The Free Press.
- Broersma, L. y Gautier, P. (1997). Job creation and job destruction by small firms: An empirical investigation for the Dutch manufacturing sector. *Small Business Economics*, 9, 211-224.
- Brown, A., Charlwood, A. y Spencer, D. A. (2012). Not all that it might seem: Why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, Employment and Society*, 26(6), 1007-1018.
- Bryson, A., Barth, E. y Dale-Olsen, H. (2013). The effects of organizational change on worker well-being and the moderating role of trade unions. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(4), 989-1011.
- Butani, S. J., Clayton, R. L., Kapani, V., Spletzer, J. R., Talan, D. M. y Werking, G. S., Jr. (2006). Business employment dynamics: Tabulations by employer size. *Monthly Labor Review*, 129, 3-22.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Comisión Europea (2008). *Employment in Europe report 2008*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Cottini, E. y Lucifora, C. (2013). Mental health and working conditions in Europe. *Industrial and Labor Relations Review*, 66(4), 958-988.
- Davidsson, P. (1996). Methodological concerns in the estimation of job creation in different firm size classes. Working Paper, Jönköping International Business School.
- Davidsson, P., Lindmark, L. y Olofsson, C. (1998). The extent of overestimation of small firm job creation—an empirical examination of the regression bias. *Small Business Economics*, 10, 87-100.
- Davis, S. J., Haltiwanger, J. y Schuh, S. (1996). Small business and job creation: Dissecting the myth and reassessing the facts. *Small Business Economics*, 8, 297-315.
- Davoine, L., Erhel, C. y Guergoat-Lariviere, M. (2008a). *A taxonomy of European labour markets using quality indicators*. Luxemburgo: Comisión Europea.
- Davoine, L., Erhel, C. y Guergoat-Lariviere, M. (2008b). Monitoring quality in work: European employment strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147, 163-198.
- De Wit, G. y de Kok, J. (2014). Do small businesses create more jobs? New evidence from Europe. *Small Business Economics*, 42, 283-295.

- Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusí, P. y Torrent-Sellens, J. (2014). Economic crisis and job quality in Spain: A multi-dimensional and micro-data empirical approach. *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-014-0850-0.
- Díaz-Chao, A., Sainz-González, J. y Torrent-Sellens, J. (2015). ICT, innovation, and firm productivity: New evidence from small local firms. *Journal of Business Research*, 68, 1439-1444.
- Drobnic, S. y Guillén, A. (2011). *Work-life balance in Europe: The role of job quality*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Erhel, C., Guergoat-Larivière, M., Leschke, J. y Watt, A. (2012). Trends in job quality during the great recession: A comparative approach for the EU. *Centre d'Études de l'Emploi Document de Travail* 161-1.
- Esser, I. y Olsen, K. M. (2012). Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28(4), 443-454.
- Findlay, P., Kallerberg, A. L. y Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4), 441-451.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, EUROFOUND (2002). *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Gallie, D. (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., Felstead, A. y Green, F. (2012). Job preferences and the intrinsic quality of work: The changing attitudes of British employees 1992-2006. *Work, Employment and Society*, 26(5), 806-821.
- Graso, M. y Probst, T. M. (2012). The effect of consideration of future consequences on quality and quantity aspects of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1335-1352.
- Green, F. (2006). *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903.
- Green, F. y Mostafa, T. (2012). *Trends in job quality in Europe. A report based on the fifth European working conditions survey*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Green, F., Mostafa, T., Parent, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Biletta, I. y Lyly-Yrjanainen, M. (2013). Is job quality becoming more unequal? *Industrial and Labor Relations Review*, 66(4), 753-784.
- Guillén, A. y Dahl, S. A. (2009). *Quality of work in the European Union: Concept, data and debates from a transnational perspective*. Bruselas: P.I.E. Peter Lang.
- Haltiwanger, J., Jarmin, R. S. y Miranda, J. (2013). Who creates jobs? Small versus large versus young. *Review of Economics and Statistics*, 95(2), 347-361.
- Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32(1), 66-94.

- Harter, J., Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. y Hudson, K. (2007). Bad jobs in America: Standard and non-standard employment relations in job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-268.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Leschke, J., Watt, A. y Finn, M. (2012). Job quality in the crisis. An update of the job quality index (JQI). *ETUI Working Paper 2012-07*.
- Leschke, J. y Watt, A. (2013). Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index. *Social Indicators Research*. DOI: 10.1007/s11205-013-0405-9.
- Martel, J.P. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368.
- McMillan, H. S., Morris, M. y Atchley, K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10, 6-25.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2010). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2010*. Madrid: Gobierno de España. Acceso: 30 de mayo de 2015. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/index.htm>.
- Morley, J. (2010). *Fourth European working conditions survey: Contribution to policy development*. Dublín: EUROFOUND.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández, E., Esteve, F. y Antón, J. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9, 447-475.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández, E., Esteve, F. y Antón, J. (2012). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Cheltenham y Northampton: Edward Elgar.
- Neumark, D., Wall, B. y Zhang, J. (2011). Do small businesses create more jobs? New evidence for the United States from the National Establishment Time Series. *Review of Economics and Statistics*, 93(1), 16-29.
- Okolie, C. (2004). Why size class methodology matters in analyses of net and gross job flows. *Monthly Labor Review*, 127(7), 3-12.
- Olsen, K. M., Kalleberg, A. L. y Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations*, 16(3), 221-240.
- Orton, M. (2011). Flourishing lives: The capabilities approach as a framework for new thinking about employment, work and welfare in the 21<sup>st</sup> century. *Work, Employment and Society*, 25(2), 352-360.

- Osterman, P. (2013). Introduction to the special issue on job quality: What does it mean and how much we think about it? *Industrial and Labor Relations Review*, 66(4), 739-752.
- Picot, G. y Dupuy, R. (1998). Job creation by company size class: The magnitude, concentration and persistence of job gains and losses in Canada. *Small Business Economics*, 10, 117-139.
- Pot, F. (2011). Workplace innovation for better jobs and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 60(4), 404-415.
- Requena-Santos, J. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo [Satisfaction, welfare and quality of working life]. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 92, 11-44.
- Royuela, V. y Suriñach, J. (2013). Quality in work and aggregate productivity. *Social Indicators Research*, 113(1), 37-66.
- Torrent-Sellens, J. y Ficapal-Cusí, P. (2009). *TIC, conocimiento, redes y trabajo*. Barcelona: Ediciones de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Voulgaris, F., Papadogonas, T. y Agiomirgianakis, G. (2005). Job creation and destruction in Greek manufacturing. *Review of Development Economics*, 9(2), 289-301.
- Voulgaris, F., Agiomirgianakis, G. y Papadogonas, T. (2014). Job creation and job destruction in economic crisis at firm level: the case of Greek manufacturing sectors. *International Economics and Economic Policy*, 1-19.
- Wagner, J. (1997). Firm size and job quality: A survey of the evidence from Germany? *Small Business Economics*, 9(5), 411-425.

**Ángel Díaz-Chao**

angel.diaz@urjc.es

Departamento de Economía Aplicada, Universidad Rey Juan Carlos (URJC)  
Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA), Fundación SEPI

Ángel Díaz-Chao (<http://i2tic.net/en/people/angel-diaz>) es licenciado en Economía y en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Carlos III de Madrid, Master en Economía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona y es doctor en Economía por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es Director de la Fundación SEPI (<http://www.fundacionsepi.es>), profesor de Estadística y Econometría en el departamento de Economía Aplicada I en la Universidad Rey Juan Carlos y forma parte del grupo de investigación interdisciplinario sobre las TIC, i2TIC (<http://i2TIC.net>). Díaz-Chao está especializado en el análisis de las TIC, la productividad y la competitividad; el trabajo basado en el conocimiento y la empresa red, modelización mediante ecuaciones estructurales, tema sobre el cual ha publicado diversos libros y artículos en revistas científicas.

**Pilar Ficapal-Cusí**

pficapal@uoc.edu

Estudios de Economía y Empresa e Instituto Interdisciplinario de Internet (IN3), Universitat Oberta de Catalunya (UOC)  
Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA), Fundación SEPI

Doctora en Sociedad de la Información y el Conocimiento, Instituto Interdisciplinario de Internet (IN3), Universidad Oberta de Catalunya (UOC). Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), y Diploma de Estudios Avanzados en Recursos Humanos y Organizaciones por la Universidad Barcelona. Directora académica del Máster en Dirección y Gestión de RRHH de la UOC. Su actividad docente en los Estudios de Economía y Empresa está relacionada con la dirección estratégica de los recursos humanos, la organización del trabajo, el desarrollo de competencias directivas, la calidad de vida laboral y la empresa red. Su actividad de investigación se centra en el análisis multidisciplinario de los determinantes y los resultados de los usos de las TIC, vinculados con las personas, el trabajo, la sociedad y la política pública en la economía y la sociedad del conocimiento. Se focaliza principalmente en las nuevas formas de organización del trabajo, recursos humanos, e-learning, empresa red, productividad del trabajo y calidad del trabajo tema sobre el cual ha publicado diversos libros y artículos en revistas científicas.

**Joan Torrent-Sellens**

*jtorrent@uoc.edu*

*Estudios de Economía y Empresa e Instituto Interdisciplinario de Internet (IN3), Universitat Oberta de Catalunya (UOC)*

*Centro de Investigación de Economía Aplicada (CIEA), Fundación SEPI*

*Joan Torrent-Sellens (<http://i2tic.net/en/people/joan-torrent-sellens/>) es licenciado en Economía, Master en Economía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona y Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento por la Universitat Oberta de Catalunya. Actualmente es el Director de la Escuela de Negocios de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) y también dirige el grupo de investigación interdisciplinario sobre las TIC, i2TIC (<http://i2TIC.net>). i2TIC es un grupo de investigación asociado al Instituto Interdisciplinario de Internet (<http://in3.uoc.edu>). El Dr. Torrent-Sellens está especializado en el análisis de las TIC, la productividad y el crecimiento; la economía del conocimiento, el trabajo basado en el conocimiento y la empresa red, tema sobre el que ha publicado diversos libros y artículos en publicaciones especializadas.*



FUNDACIÓN SEPI