



**El Estudio Manpower Professional. Calidad Laboral y Productividad, cuantifica por primera vez la relación causal y positiva entre ambos conceptos**

## **La calidad laboral, clave para explicar las diferencias de productividad**

- **El clima laboral explica el 12% de las diferencias de productividad que hay en España entre regiones y sectores**
- **De las nueve dimensiones que configuran el concepto de calidad laboral, la organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana, así como la flexibilidad y seguridad son las que más inciden en un aumento de la productividad.**
- **Por el contrario, la salud y seguridad en el trabajo y el diálogo social son las dimensiones que repercuten negativamente en la productividad.**
- **El trabajo concluye que las empresas deben asumir la calidad laboral no sólo como un objetivo en sí mismo, sino como un factor productivo clave para determinar la productividad de la empresa**

**Barcelona, 8 de mayo de 2007.** La calidad laboral explica el 12% de las diferencias de productividad que hay en España entre sectores y regiones, según el **Estudio Manpower Professional. Calidad Laboral y Productividad**. El informe, realizado por el Grupo de Investigación “Anàlisi Quantitativa Regional” (AQR-IREA) de la Universidad de Barcelona (UB), ha sido presentado hoy por el profesor Jordi Suriñach, codirector del Grupo y uno de los autores del estudio, y por Dolors Poblet, Directora de Manpower Professional. Este estudio ha cuantificado por primera vez la relación positiva y de causalidad que existe entre estos dos conceptos tanto en sectores intensivos en conocimiento (por ejemplo, telecomunicaciones o servicios financieros) como en los no intensivos (por ejemplo, construcción y comercio).

“Por primera vez se demuestra cuantitativamente que la calidad laboral afecta positivamente en la rentabilidad de las empresas por lo que es necesario apostar por la introducción de dichas medidas en la gestión empresarial”, según **Dolors Poblet**, Directora de Manpower Professional, empresa especializada en la selección de mandos intermedios y directivos.

De las nueve dimensiones que configuran el concepto de calidad laboral, la organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana (por ejemplo, oportunidades sociales) y la flexibilidad y seguridad (por ejemplo, mayor cobertura de los sistemas de protección social) son las que más inciden en un aumento de la productividad. Por el contrario, la salud y seguridad en el trabajo y el diálogo social son las dimensiones que repercuten negativamente en la productividad, si bien las dimensiones con influencia positiva tienen una contribución cuantitativamente mayor que las dimensiones negativas.



## **Conciliación vida familiar y profesional**

Concretamente, un 4,2% de las desigualdades regionales y sectoriales de productividad se pueden explicar por las diferencias de la dimensión de organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana. Esto se traduce en que, por ejemplo, ofrecer oportunidades sociales a los trabajadores u oportunidades para la maternidad son acciones que van a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, por tanto, la productividad de la empresa.

Las diferencias en la dimensión flexibilidad y seguridad pueden explicar el 5,2% de las desigualdades regionales y sectoriales de productividad. En esta dimensión intervienen factores más genéricos como la cobertura efectiva de los sistemas de protección social o la proporción de trabajadores con empleos flexibles.

En cambio, las diferencias en la dimensión salud y seguridad en el trabajo explican tan sólo un 0,2% de las desigualdades regionales y sectoriales de productividad. Por ejemplo, el uso exhaustivo de medidas de seguridad representa un beneficio para la empresa puesto que su utilización evita los costes sociales y personales derivados de la siniestralidad laboral, aunque de un principio puede suponer una menor productividad. En el caso del diálogo social, sólo un 0,6% de las desigualdades regionales y sectoriales de productividad se pueden explicar por las diferencias de dicha dimensión.

El **Estudio Manpower Professional. Calidad Laboral y Productividad** concluye que hay que asumir la importancia de aplicar políticas de calidad laboral, no sólo como un objetivo en sí mismo, sino como un factor productivo que puede ser clave a la hora de determinar la competitividad de la empresa.

## **Metodología del Estudio Manpower Professional**

El Grupo de Investigación Análisis Cuantitativa Regional (AQR) de la Universidad de Barcelona (UB) que ha realizado este estudio ha empleado mediciones tanto de satisfacción laboral (mediadas subjetivas) y un Índice de Calidad Laboral (medidas objetivas). La definición de calidad laboral (CL) con la que se trabaja es una propuesta multidimensional cuyos aspectos claves fueron propuestos en el año 2001 por la Comisión Europea (CE).

Concretamente, las dimensiones que propuso la CE para definir el concepto de CL son:

1. Calidad Intrínseca al puesto de trabajo
2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores
3. Igualdad de género
4. Salud y seguridad en el trabajo
5. Flexibilidad y seguridad
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo
7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada
8. Diálogo social
9. Diversidad y no discriminación



10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general (no se ha tenido en cuenta porque no se podría haber establecido la relación causal y positiva entre CL y productividad).

Para definir el concepto de productividad este estudio ha tomado tres alternativas de acercamiento a dicho concepto: productividad aparente del trabajo, remuneración de asalariados promedio y producción por hora trabajada.

Además, este estudio ha tenido en cuenta los resultados obtenidos en diversos años (del 2002 al 2004) y ha trabajado con dos agrupaciones sectoriales en función de su intensidad tecnológica. Dicha clasificación se basa las clasificaciones internacionales de intensidad tecnológicas de la OCDE:

1. Bajo nivel tecnológico o poco intensivo en conocimiento:
  - a. Agricultura, ganadería y pesca
  - b. Energía, química, caucho y metalurgia
  - c. Alimentación, textil, madera, papel y edición
  - d. Construcción
  - e. Comercio, hostelería y reparaciones
  - f. Otros servicios colectivos
  
2. Alto nivel tecnológico o intensivo en conocimiento:
  - a. Maquinaria, material eléctrico y de transporte
  - b. Transportes y telecomunicaciones
  - c. Servicios financieros, servicios a empresas y alquileres
  - d. Administración pública, educación y sanidad

### **Acerca de Manpower Professional**

**Manpower Professional** está especializada en la selección de mandos intermedios y directivos. Fruto de su vocación innovadora, utiliza métodos exclusivos de selección de alta eficiencia, confiando cada proceso de selección a profesionales del mismo sector y preparación que las personas a seleccionar. Asimismo, la compañía ofrece como valor añadido a sus clientes un servicio de asistencia en las distintas fases del proceso de selección. Bajo un riguroso control de calidad, Manpower Professional responde a cualquier reto en relación a los mandos intermedios y directivos, en los distintos ámbitos de banca y finanzas, marketing y comercial y construcción e ingeniería.

### **Para más información, gráficos y datos del estudio:**

Grupo Inforpress  
Ricard Franco  
Tel. 93 419 06 30  
rfranco@inforpress.es

Manpower  
Departamento de Comunicación  
Laia Martori  
Tel. 93 459 18 19  
laia.martori@manpower.es