



SATISFACCIÓN LABORAL

Mar del Plata

Agosto de 2017

SATISFACCIÓN LABORAL

Dirección: Dra. Amelia Ramírez

Investigadores: Lic. Mónica Pascual

Prof. Santiago Cueto

Lic. Mariana Gonzalez

observatorio@ufasta.edu.ar

www.ufasta.edu.ar/observatorio

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad humana; el sujeto de la actividad laboral es la persona y esta actividad constituye una dimensión fundamental de su vida tanto desde la perspectiva individual como social. Por esta razón el tema adquiere una importancia decisiva. De acuerdo con la Encíclica *Laborem Exercens* de Juan Pablo II es posible considerar al trabajo en un sentido objetivo y uno subjetivo. El primero refiere a la tarea desempeñada en sí, a la técnica, a los instrumentos aplicados en su ejercicio que, sin duda, son diversos y cambian a través del tiempo; el segundo, en cambio, refiere al sujeto que realiza la acción, a la persona que tiene capacidad para obrar racional y libremente, con capacidad de decisión y tendencia a su realización plena.

El presente estudio realizado por el **Observatorio de la ciudad de la Universidad FASTA** tiene como objetivo general indagar la significación e importancia atribuida al trabajo, la conformidad con la actividad laboral que actualmente desempeña teniendo como referencia el trabajo deseado, su relación con la formación adquirida, el sexo, edad, nivel de educación, entre otras variables. Según la distinción aludida, entonces, el abordaje es subjetivo en la medida en que no se trata de analizar la tarea, procedimiento y tecnología aplicada sino que se focaliza en el sujeto que desempeña la actividad. En definitiva, es la persona la medida que permite apreciar el valor del trabajo y este es el motivo que justifica la realización de este trabajo.

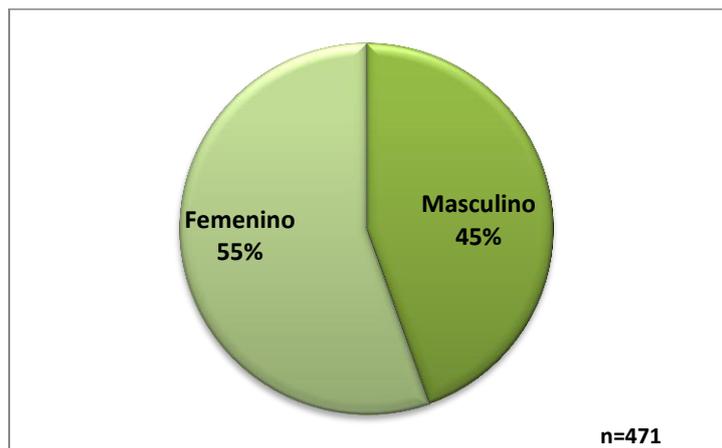
PERFIL DE LA MUESTRA

Se tomaron 471 encuestas a mayores de 18 años que desempeñan una actividad laboral a la que reconocen como tal, incluyendo tanto a quienes se encuentran en relación de dependencia como a quienes lo hacen sin relación de dependencia, según cuotas de edad y sexo. El criterio de exclusión fue ser jubilado aún en los casos en que desempeñan una actividad laboral. En todos los casos se solicitó que las respuestas se refirieran al trabajo considerado como principal en el caso de encontrarse en una situación de pluriempleo.

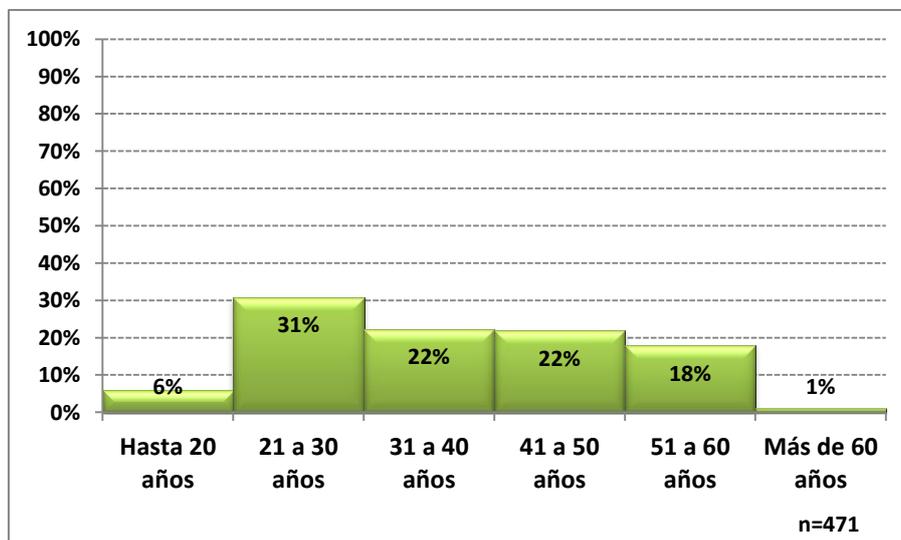
El relevamiento de datos se hizo durante los meses mayo-junio del 2017.

La distribución según sexo es equitativa y la edad abarca un rango entre los 18 y 67 años, con un valor medio de 37,5 años y una variación promedio de $\pm 12,12$ años.

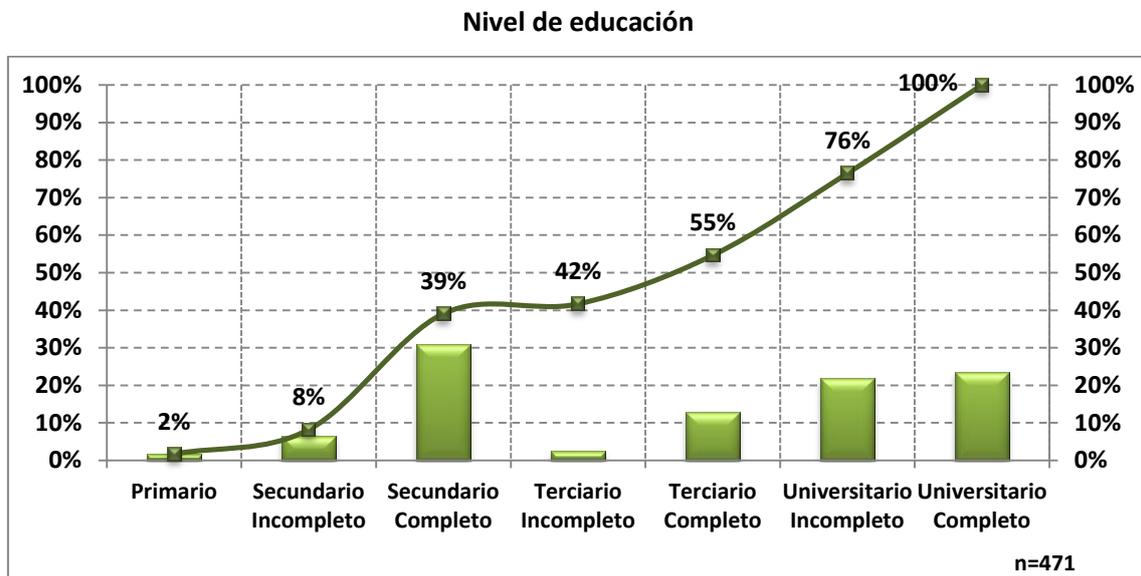
Sexo



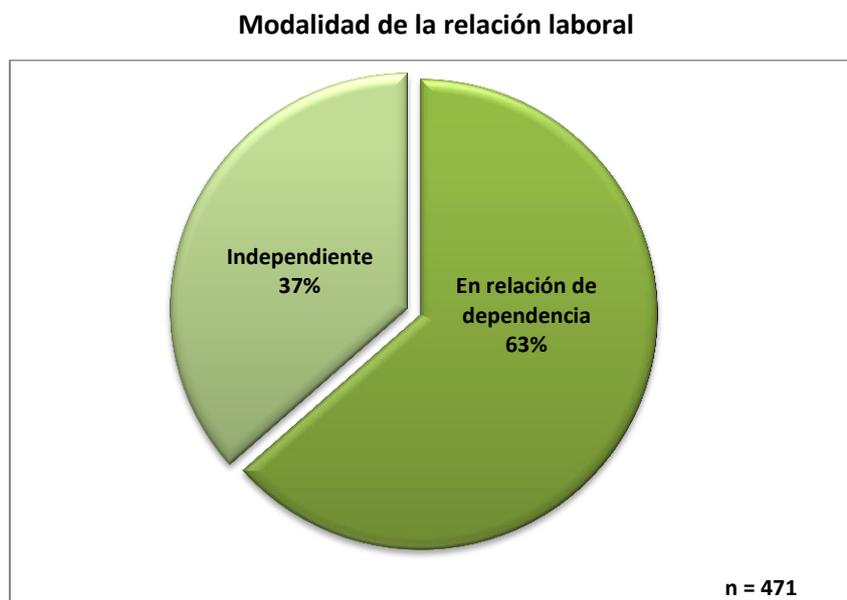
Edad



El nivel de educación en la muestra es alto, más del 60% tiene estudios superiores, completos o no, situación que se hace visible a partir de la línea en el gráfico que muestra el porcentaje acumulado.

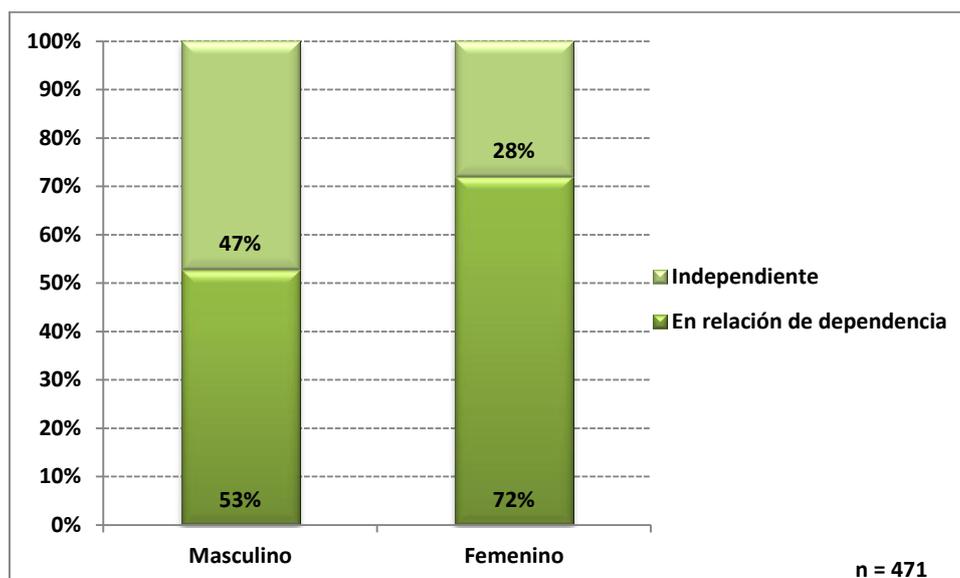


Según la modalidad de la relación laboral se incluyeron en la muestra dos grupos: trabajadores en relación de dependencia y trabajadores independientes.



Si se discrimina según sexo se advierte que hay más mujeres que varones que trabajan en relación de dependencia.

Modalidad de la relación laboral según sexo



En relación a la ocupación o puesto de trabajo en el que se desempeñan, los datos refieren la presencia de una importante dispersión. En la amplia variedad de respuestas se encuentra la mención del ejercicio de diversas profesiones, oficios, técnicos, comerciantes, empleados administrativos, vinculados a la gastronomía, a la construcción, entre otros. El alto nivel de dispersión en las respuestas y las características propias de cada puesto de trabajo dificultan la categorización. También la diversidad en las respuestas se advierte en la capacitación referida al puesto de trabajo encontrándose en un número que estadísticamente no es significativo pero sí interesante, un desfase entre el nivel de capacitación logrado y el puesto de trabajo en el que se desempeñan.

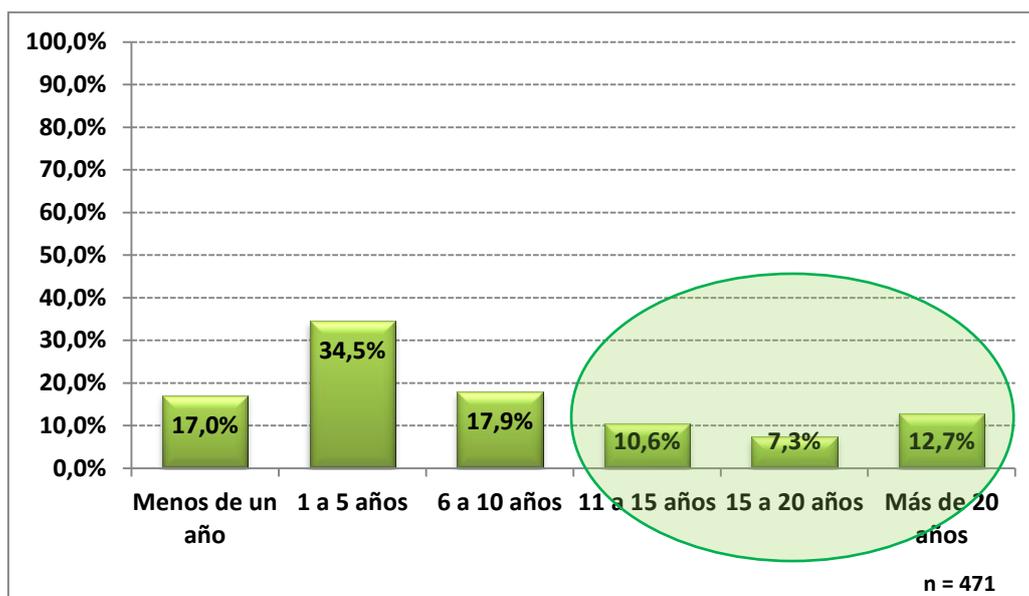
Nivel educativo y capacitación

	Primario / Secundario incompleto	Secundario Completo	Terciario y/o Universitario incompleto	Terciario y/o Universitario completo	TOTALES
Con título profesional				160	160
Con capacitación certificada	7	37	16	19	79
Con capacitación informal	30	104	97	1	232
TOTALES	37	141	113	180	471

	Primario / Secundario incompleto	Secundario Completo	Terciario y/o Universitario incompleto	Terciario y/o Universitario completo	TOTALES
Con título profesional				34,0%	34,0%
Con capacitación certificada	1,5%	7,9%	3,4%	4,0%	16,8%
Con capacitación informal	6,4%	22,1%	20,5%	0,2%	49,2%
TOTALES	7,9%	29,9%	24,0%	38,2%	100,0%

En relación a la antigüedad, según los datos, 8 de cada 10 encuestados hace más de un año que se encuentran desarrollando la actual actividad laboral y el mayor porcentaje se observa entre 1 y 5 años. Dentro de este grupo, la mayoría tiene entre 2 y 3 años de antigüedad. Además, es importante destacar que casi el 31% tienen una antigüedad de más de 10 años.

Antigüedad en la actividad laboral actual



Antigüedad en el empleo entre 1 y 5 años	
1 año	0,9%
2 años	12,5%
3 años	9,5%
4 años	5,6%
5 años	6,0%

DESARROLLO

Según lo expresado, el objetivo general de este estudio es precisar la satisfacción de los encuestados en relación al trabajo en el que actualmente se desempeñan y consideran principal en caso de tener más de uno. Como se trata de una percepción, la satisfacción está condicionada por múltiples factores como edad, sexo, momento y situación en su vida personal, núcleo y rol familiar, entre otros. Además, ésta se configura sin duda en relación al valor que cada persona asigna al trabajo y a las características que estima propias de un trabajo al que calificaría como deseado. Por estas razones, la medida de la satisfacción resulta del análisis de las respuestas dadas por los encuestados en relación a si el trabajo actual se corresponde con el trabajo deseado y su satisfacción de expectativas respecto de ciertos aspectos puntuales.

La presentación de resultados se inicia con el análisis de contenido de las respuestas obtenidas a la pregunta referida al lugar y valor del trabajo en su vida, formulada en forma abierta, sin opciones, para no condicionar y permitir la mayor libertad para expresarse.

Luego, se presentan en primer lugar los resultados del análisis correspondiente a los trabajadores en relación de dependencia; en segundo lugar los correspondientes a autónomos; en tercer lugar se abordan diferentes aspectos en base a la totalidad de la muestra y, finalmente, el análisis comparativo.

I. Valor atribuido al trabajo en la vida personal

Acercas del significado del trabajo y el valor atribuido en su vida hay destacadas coincidencias en las respuestas a la pregunta formulada en forma abierta. El mayor acuerdo se da en el reconocimiento del trabajo como actividad muy importante e indispensable en la vida. Sin embargo, el grado de importancia atribuido varía. Para algunos se trata de una actividad principalísima a la que se valora en sí misma; para otros, es muy importante pero su valor es instrumental. En el primer sentido se destacan expresiones que señalan que el trabajo significa desarrollo personal y crecimiento; es entendido como un espacio a partir del cual se puede trascender, crear, llegar a otros, disfrutar y hacer lo que gusta, ejercer la profesión, crecer y mejorar, lograr que la vida sea mejor. En el segundo sentido es reconocido como fuente de ingresos, y sustento individual y familiar. Resulta así, imprescindible para vivir, aunque instrumental en la medida en que es un medio para satisfacer necesidades y gustos, lograr bienestar, concretar proyectos y sueños.

En relación al lugar que ocupa en la vida personal, para algunos, el trabajo es el eje en la vida, es todo, lo principal, lo prioritario, la razón de su existencia. En cambio, para otros, tiene un lugar secundario, en general, luego de la familia.

También hay expresiones que revalorizan al ámbito laboral como un espacio apto para generar vínculos y relaciones sociales. Además, hay afirmaciones tan diversas como aquellas que expresan que es un lugar donde se puede dejar de pensar y hasta olvidar temporariamente problemas personales y, otras, que lo indican como la nada misma, sin ninguna importancia.

II. Análisis de resultados de quienes trabajan en relación de dependencia (n = 299)

En relación a la modalidad de trabajo, si es permanente o temporario / eventual, los datos indican que la mayoría trabaja en forma permanente.

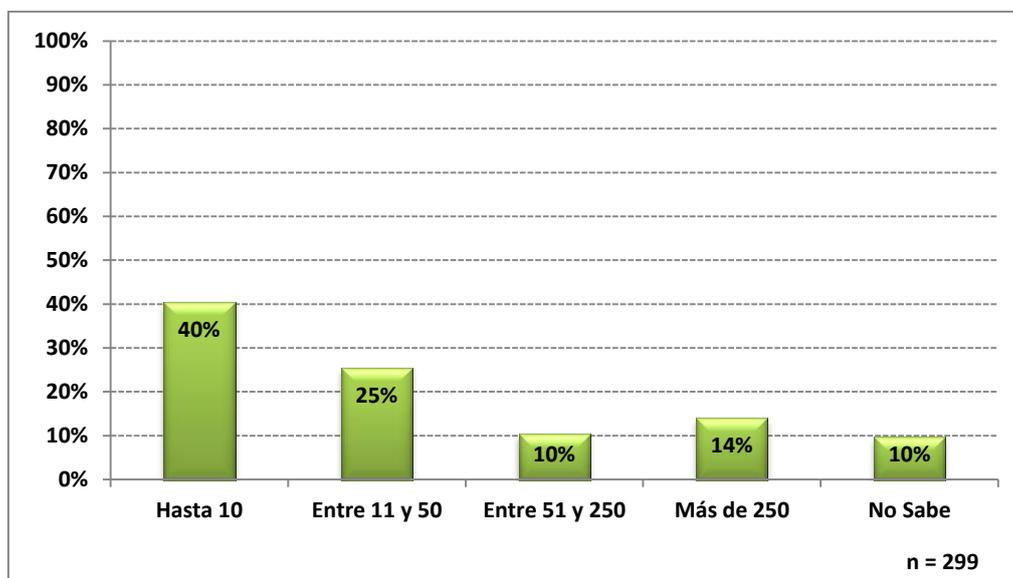


La categoría "otros" incluye "contrato a renovar cada determinado número de meses", y "contrato de locación de obra".

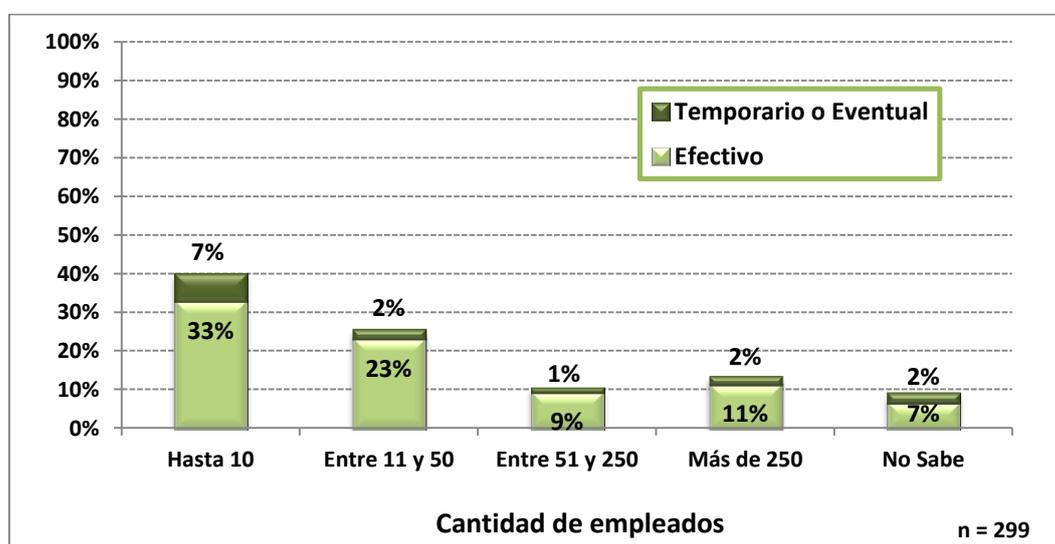
En relación al tamaño de la empresa/institución donde se desempeña, considerando sólo el número total de empleados aproximado (según su percepción), se observa variación aunque los datos obtenidos indican que el mayor porcentaje lo hace en empresas o instituciones pequeñas con 10 empleados o menos, relación que no varía según el tipo de contratación, permanente o temporario.

Ahora bien, considerado el espacio en el que efectivamente desarrolla su labor habitual, los mayores porcentajes se concentran en las categorías menores a 6 personas, destacando que dentro de este grupo es mayor la presencia de personas que trabajan junto a otras 3 o 4.

Número de empleados en su lugar de trabajo



Relación cantidad de empleados y tipo de contratación



El número de empleados, según se advierte, no varía en relación con el tipo de contratación. Es manifiesto que el espacio habitual de trabajo compartido por un número pequeño de personas es un rasgo significativo en la caracterización de la relación laboral, sin duda, muy personalizada y con fuerte presencia de relaciones cara a cara.

Cantidad de personas en su espacio de trabajo	
1 a 2	19%
3 a 4	25%
5 a 6	17%
7 a 8	10%
9 a 10	8%
11 a 15	7%
16 a 20	5%
21 a 30	2%
Más de 30	5%
No contesta	3%

El tiempo de búsqueda del trabajo actual varía entre 1 mes y 2 años, aunque se encontraron situaciones que superan este período. El tiempo promedio que llevó encontrar el trabajo actual, para los trabajadores en relación de dependencia de la muestra, es de 9,1 meses.

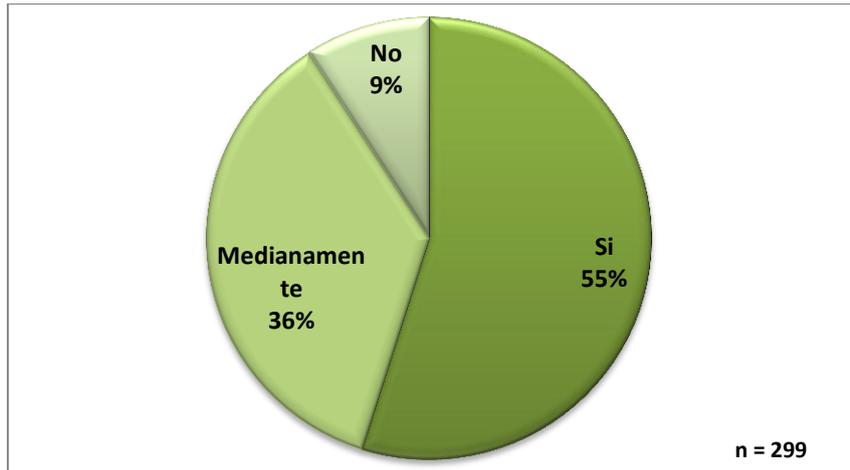
Tiempo que le llevó encontrar este trabajo	
1 a 2 meses	22%
3 a 4 meses	13%
5 a 6 meses	10%
7 meses a 11 meses	7%
1 a 2 años	13%
Más de 2 años	4%
Otros	23%
No contesta	8%

La categoría “otros” incluye respuestas tales como “no lo buscó”, “se lo ofrecieron”, “por trayectoria”, “por concurso”, destacándose la mención de haber logrado su trabajo “por contactos”.

En el contexto de las consideraciones mencionadas, especialmente en el punto I, es manifiesto que las respuestas a la consulta acerca de si su trabajo actual es efectivamente el deseado, varía de acuerdo con el significado atribuido a la actividad laboral y según sus percepciones condicionadas por variables como edad, sexo, vinculación con su formación previa, entre otras.

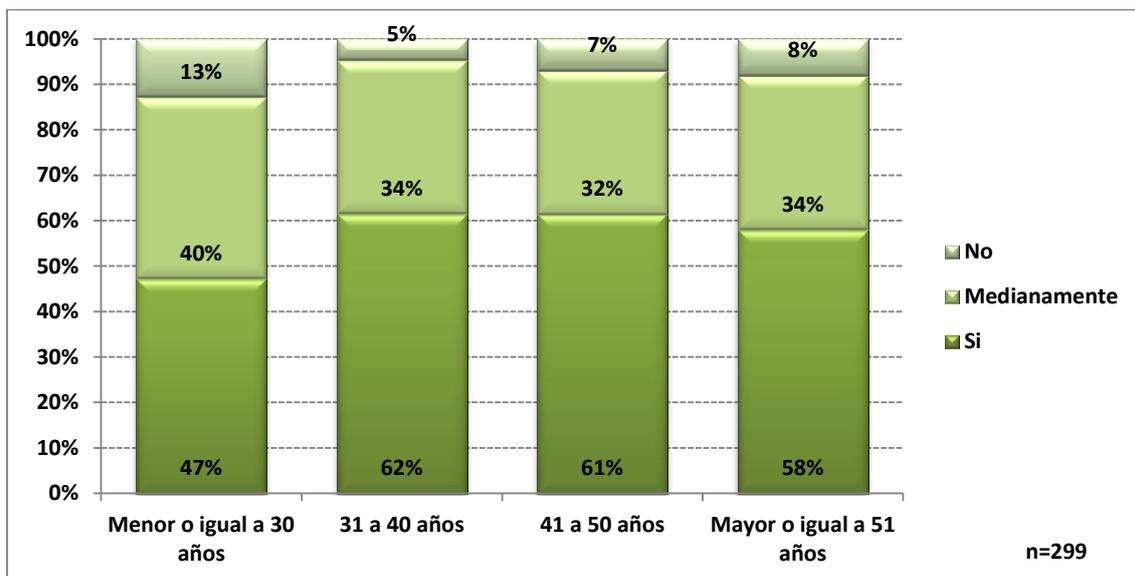
En este sentido, poco más de la mitad de los encuestados considera que su trabajo actual es el que deseaba. Ahora bien, tratándose de un aspecto tan significativo y con gran impacto en el desarrollo de la persona y su grupo de pertenencia, no es menor la importancia del porcentaje que sólo logra una mediana satisfacción y tampoco el que simplemente dice no tener el trabajo que quería.

El trabajo actual es el que buscaba, el que quería



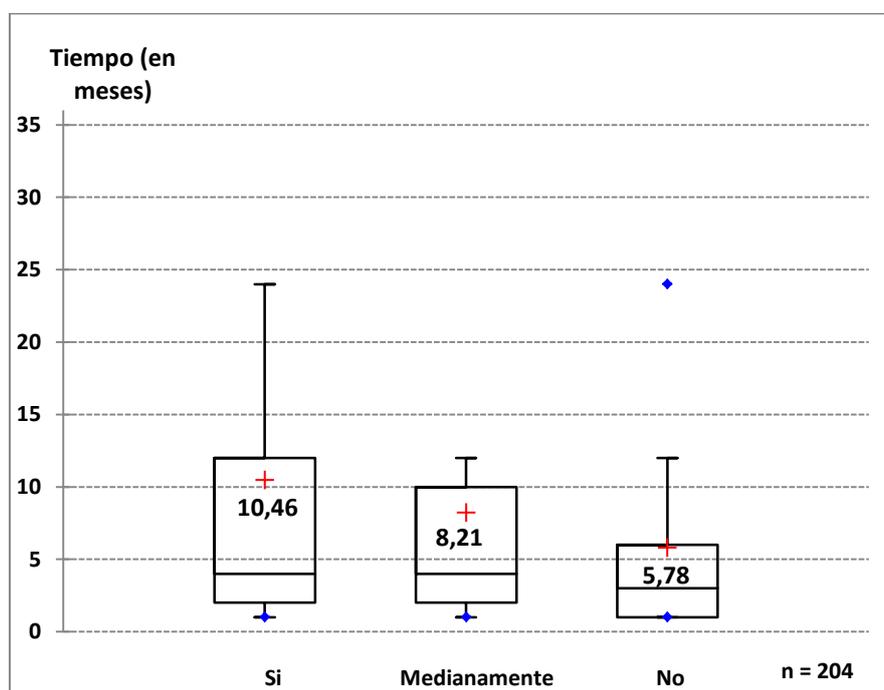
Si se relaciona esta variable con la edad se advierte que no hay diferencias significativas aunque se destaca que en los menores de 30 años la satisfacción es menor, situación que puede tal vez ser interpretada teniendo en cuenta que los jóvenes suelen desempeñarse en trabajos a los que consideran como transitorios.

Relación entre logro del trabajo esperado y la edad



Al analizar la relación entre el tiempo de búsqueda del trabajo actual y la adecuación de lo obtenido respecto de lo que buscaba, no se observan diferencias estadísticas significativas entre los valores medios. Sin embargo, puede reconocerse que quienes han encontrado el trabajo que buscaban tardaron un poco más de tiempo que quienes tienen un trabajo que no es el que querían. Esta situación puede observarse en el gráfico siguiente, en el que se han tenido en cuenta las respuestas de quienes fueron precisos al responder el tiempo por lo cual el n disminuye a 204. Se observa en todos los casos la presencia de una marcada asimetría positiva indicando que el 50% encuentra trabajo en forma rápida, entre 1 y 4 meses, mientras que el otro 50% se demora mucho más. Ahora bien, entre los que han encontrado el trabajo que buscaban, se advierte una mayor dispersión en el tiempo de búsqueda laboral que es muy superior a la de los otros dos grupos. El tiempo promedio resultante es de 10,46 meses para los que han encontrado el trabajo que buscaban; 8,21 para el grupo conformado por quienes medianamente han encontrado el empleo deseado y los que no tienen el trabajo que querían son los que más rápidamente han encontrado trabajo, siendo el promedio de 5,78 meses.

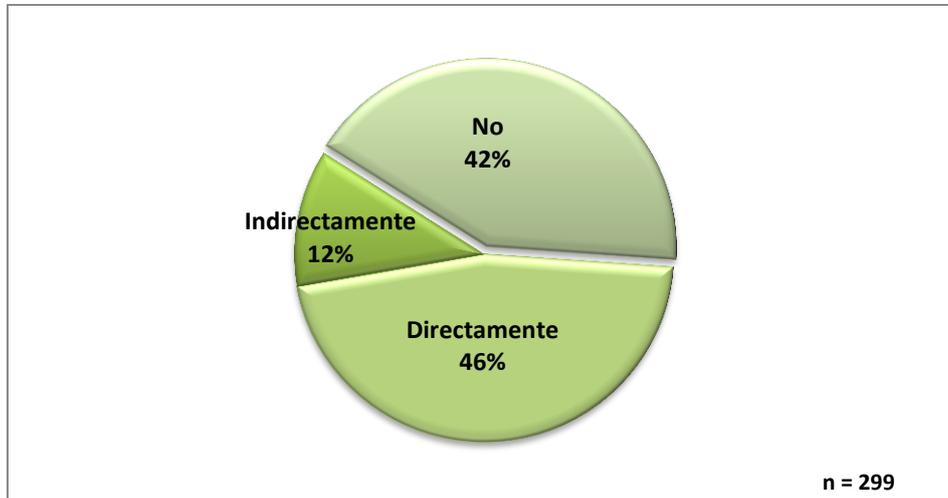
Relación entre tiempo de búsqueda y adecuación trabajo encontrado/deseado



En cuanto a la relación entre el trabajo en el que se desempeña y la formación previa no hay duda de su importancia debido a las consecuencias múltiples que ésta puede tener en la motivación, interés, eficiencia, bienestar, satisfacción, entre otras dimensiones personales. Los resultados del análisis indican que es muy alto el porcentaje de quienes no reconocen

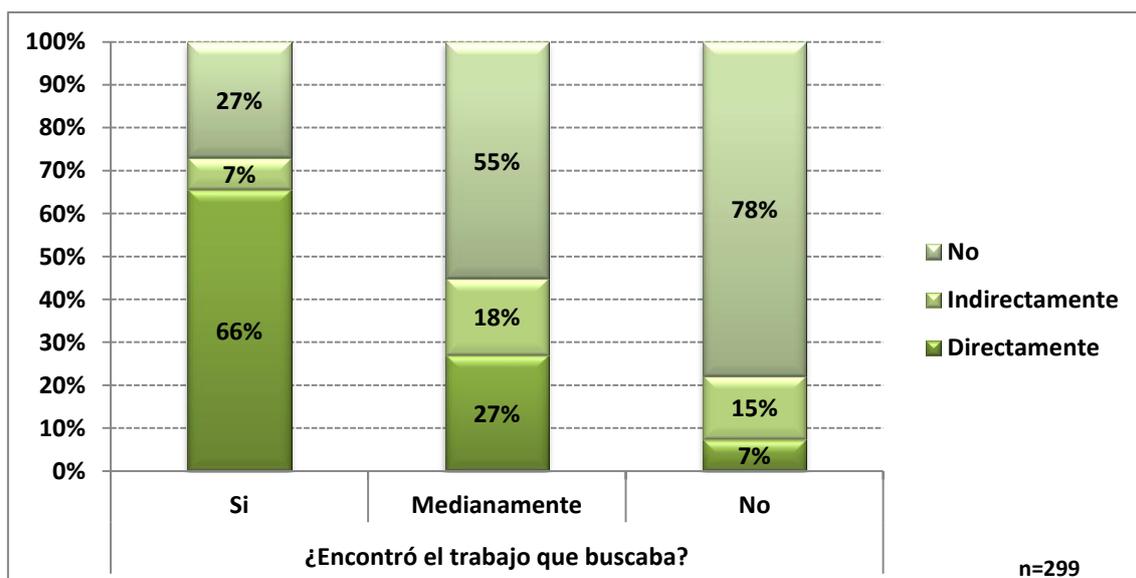
relación entre el trabajo actual y su formación previa; además, hay un porcentaje menor que expresa que esta relación es sólo indirecta.

Vinculación entre trabajo actual y formación previa



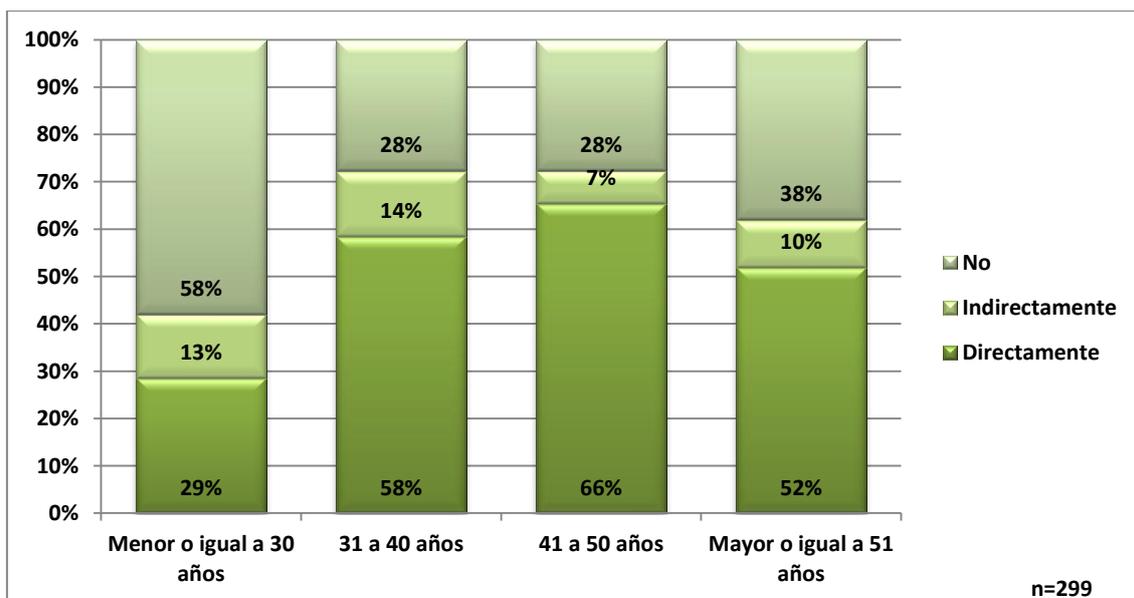
Al analizar si el trabajo buscado está relacionado con su formación previa, se observa que entre quienes afirman tener el trabajo que querían hay una mayor proporción de personas cuyo empleo está vinculado a su formación previa e inversamente, quienes tienen un trabajo que no es el que buscaban, mayoritariamente no está relacionado con su formación (p-valor = 0.0001).

Relación entre valoración del trabajo actual en función del deseado y formación previa



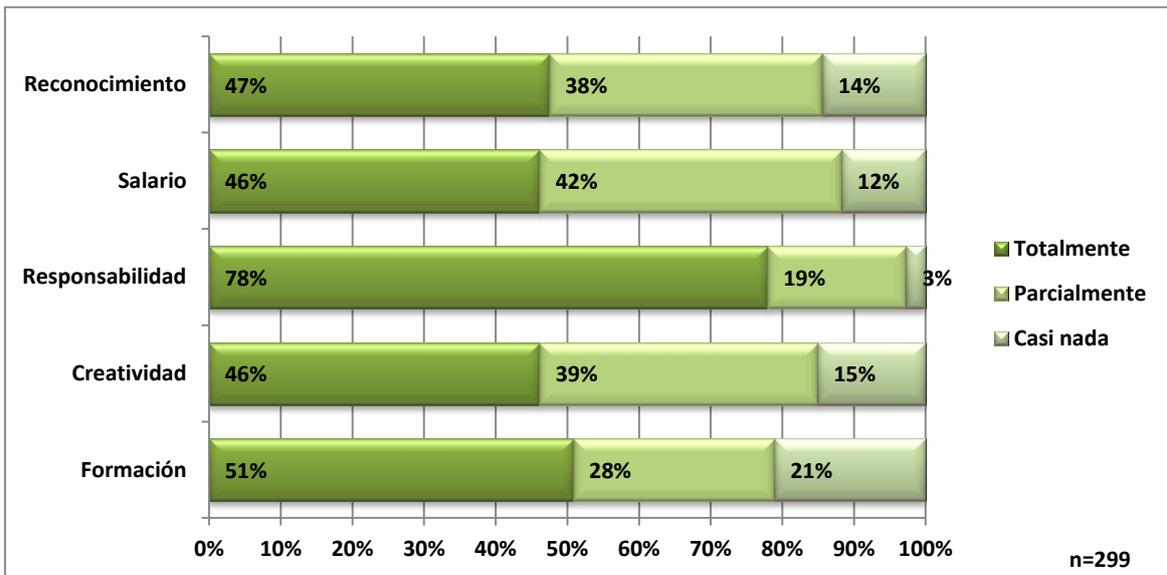
La presencia de vínculo positivo entre el trabajo actual y la formación adquirida, entre los más jóvenes, menores de 30, se da en menor proporción que entre los mayores de 30, dato que resulta congruente con la manifestación de este grupo etario respecto al logro del trabajo deseado.

Vinculación entre trabajo actual y formación previa según edad



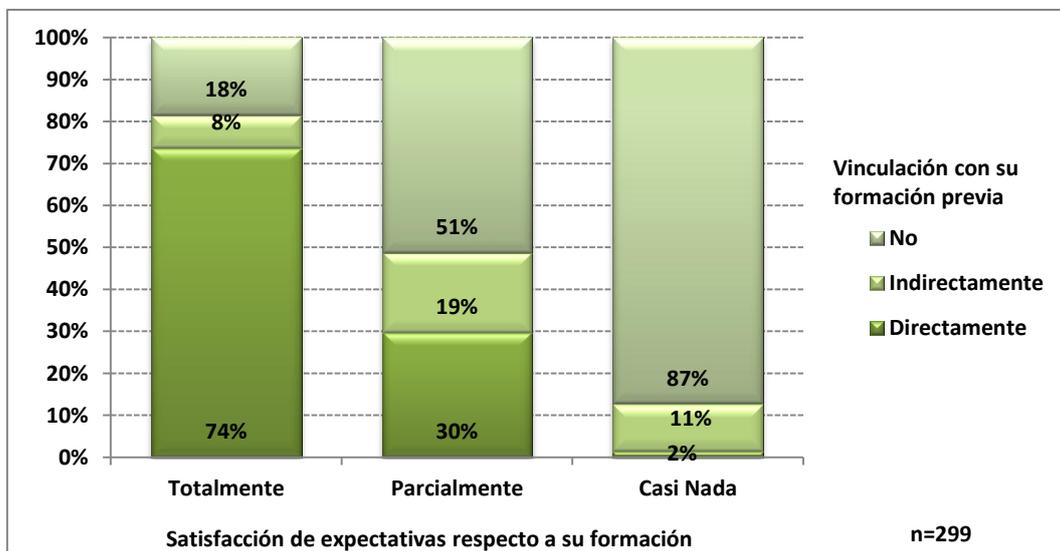
En relación a la satisfacción de expectativas acerca de ciertos aspectos propuestos se advierte que la mayor satisfacción se da en lo que concierne a la responsabilidad asumida; respecto de las otras variables, aproximadamente la mitad de los encuestados manifiesta una mediana o nula satisfacción. Sin duda el porcentaje no puede ser considerado poco significativo tratándose de variables como creatividad, formación, reconocimiento, salario.

Satisfacción de expectativas



En el caso de la formación, hay una relación entre la satisfacción de esta expectativa con la vinculación que el trabajo actual tiene con su formación adquirida previamente: quienes dicen no estar satisfechos en este aspecto manifestaron que su trabajo actual no está vinculado a su formación.

Relación entre vinculación del trabajo y expectativas en función de su formación



En cada grupo etario, es la responsabilidad el aspecto en que hay mayor satisfacción de expectativas; el salario y el reconocimiento logran un nivel medio. La formación y la creatividad logran más satisfacción en los grupos etarios con más de 40 años. Según el análisis cualitativo de preguntas abiertas podría explicarse en virtud de que los menores de 30 años

tienen el trabajo que consideran más adecuado para esa etapa de la vida (para sus gastos personales, ahorrar para vacaciones, posicionar al trabajo como secundario respecto al estudio que es tarea prioritaria, entre otras razones).

		Formación	Creatividad	Responsabilidad	Salario	Reconocimiento
Menor o igual a 30 años	Totalmente	40%	35%	69%	47%	45%
	Parcialmente	30%	47%	29%	45%	40%
	Casi Nada	30%	18%	2%	8%	14%
31 a 40 años	Totalmente	49%	49%	82%	43%	46%
	Parcialmente	32%	37%	12%	40%	35%
	Casi Nada	18%	14%	6%	17%	18%
41 a 50 años	Totalmente	67%	55%	88%	52%	57%
	Parcialmente	22%	33%	12%	40%	33%
	Casi Nada	10%	12%	0%	9%	10%
Mayor o igual a 51	Totalmente	62%	60%	84%	42%	44%
	Parcialmente	24%	28%	14%	40%	42%
	Casi Nada	14%	12%	2%	18%	14%

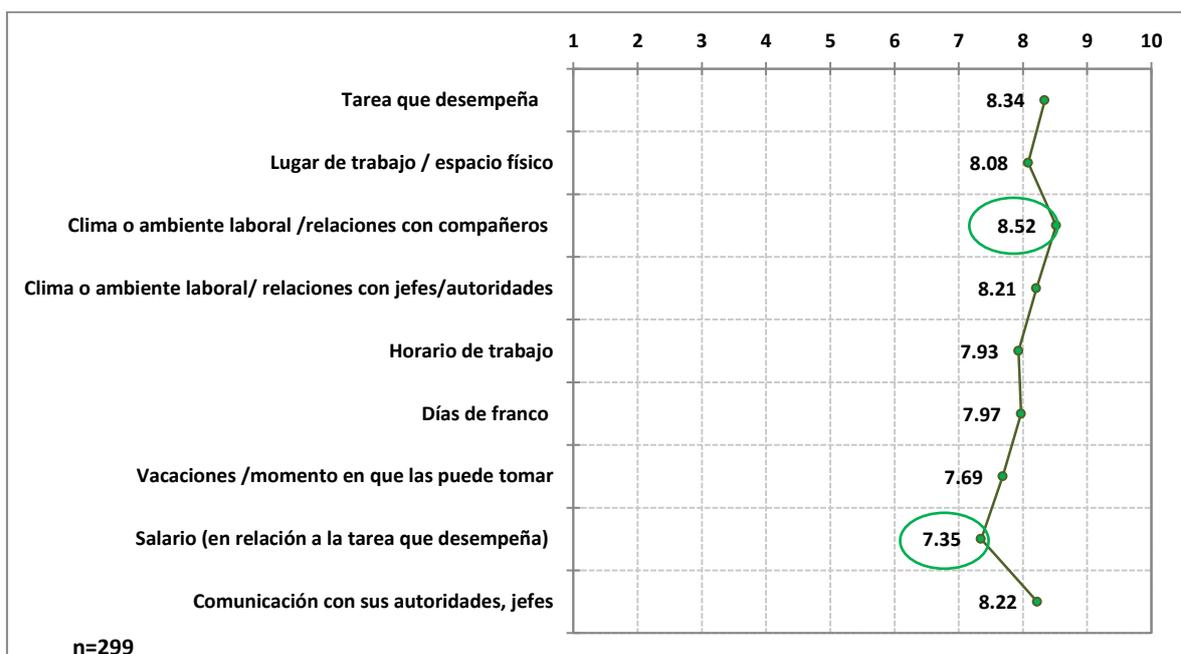
Consideradas estas variables en función del sexo no se observan diferencias significativas.

	Formación		Creatividad	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Totalmente	47%	53%	48%	45%
Parcialmente	32%	26%	37%	40%
Casi nada	22%	21%	15%	15%

	Responsabilidad		Salario		Reconocimiento	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Totalmente	75%	80%	45%	47%	42%	51%
Parcialmente	22%	18%	44%	41%	44%	35%
Casi nada	4%	2%	11%	12%	14%	15%

Acerca de otros aspectos, más puntuales, se obtuvieron los siguientes datos que se muestran en el gráfico siguiente en el que se advierte que los porcentajes se encuentran en el rango de la calificación 7 y 8. La escala de medición utilizada fue de 1 a 10 siendo 1 la menor y 10 la mayor. El clima laboral, desde la perspectiva de la relación con compañeros, es la variable estimada como más satisfactoria y, el salario, en función de la tarea que realiza, es la que obtiene menor calificación.

Calificación promedio del nivel de satisfacción respecto a:

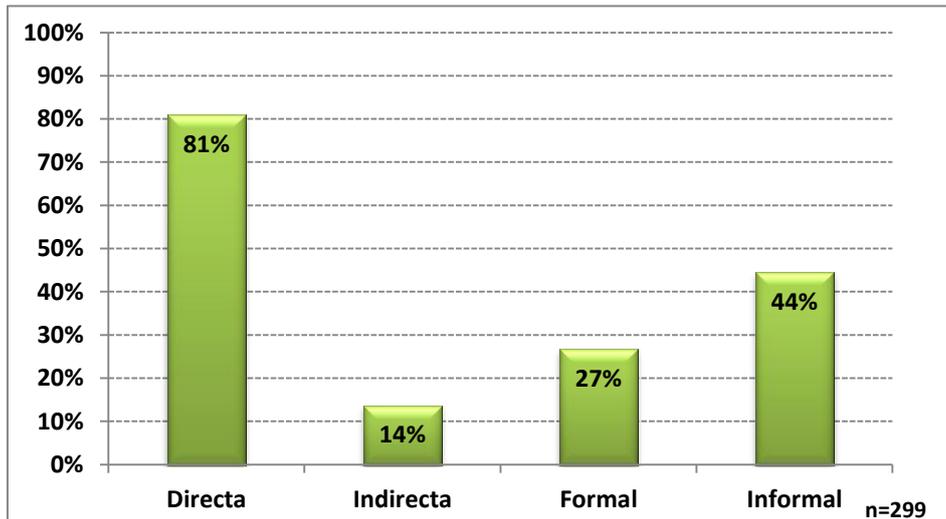


En la tabla se consigna la satisfacción promedio respecto a los reactivos propuestos según la cantidad de empleados en la empresa. Si bien no hay diferencias significativas, se advierten pequeñas modificaciones en el “Clima o ambiente laboral / relaciones con compañeros”, “Clima o ambiente laboral / relaciones con jefes/autoridades” y “Comunicación con sus autoridades, jefes” en donde se observa una leve disminución de la satisfacción a medida que se incrementa la cantidad de trabajadores en la empresa.

	Cantidad de empleados en la empresa			
	Hasta 10 (n=121)	Entre 11 y 50 (n=76)	Entre 51 y 250 (n=31)	Más de 250 (n=42)
Tarea que desempeña	8,08	8,75	8,90	8,29
Lugar de trabajo / espacio físico	8,24	7,96	8,33	7,83
Clima o ambiente laboral / relaciones con compañeros	8,71	8,63	8,20	8,10
Clima o ambiente laboral / relaciones con jefes/autoridades	8,48	8,33	7,65	7,43
Horario de trabajo	7,88	8,14	7,55	8,29
Días de franco	7,57	8,42	7,94	8,37
Vacaciones / momento en que las puede tomar	7,47	7,88	7,37	8,13
Salario (en relación a la tarea que desempeña)	7,37	7,21	7,65	7,40
Comunicación con sus autoridades, jefes	8,52	8,19	7,84	7,68

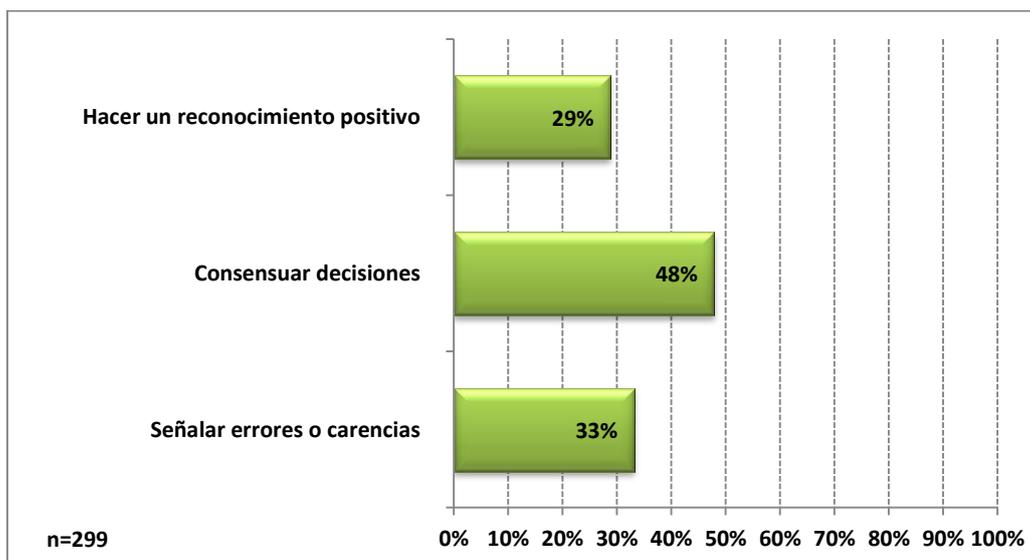
La comunicación es sin duda una variable fundamental en el ámbito laboral. Considerada ésta en la relación con autoridades/jefes, logra una calificación promedio de 8,22. Y en relación a la modalidad en que ésta se produce es considerada por la mayoría como directa y, en menor medida, más informal que formal.

Rasgos de la comunicación con autoridades



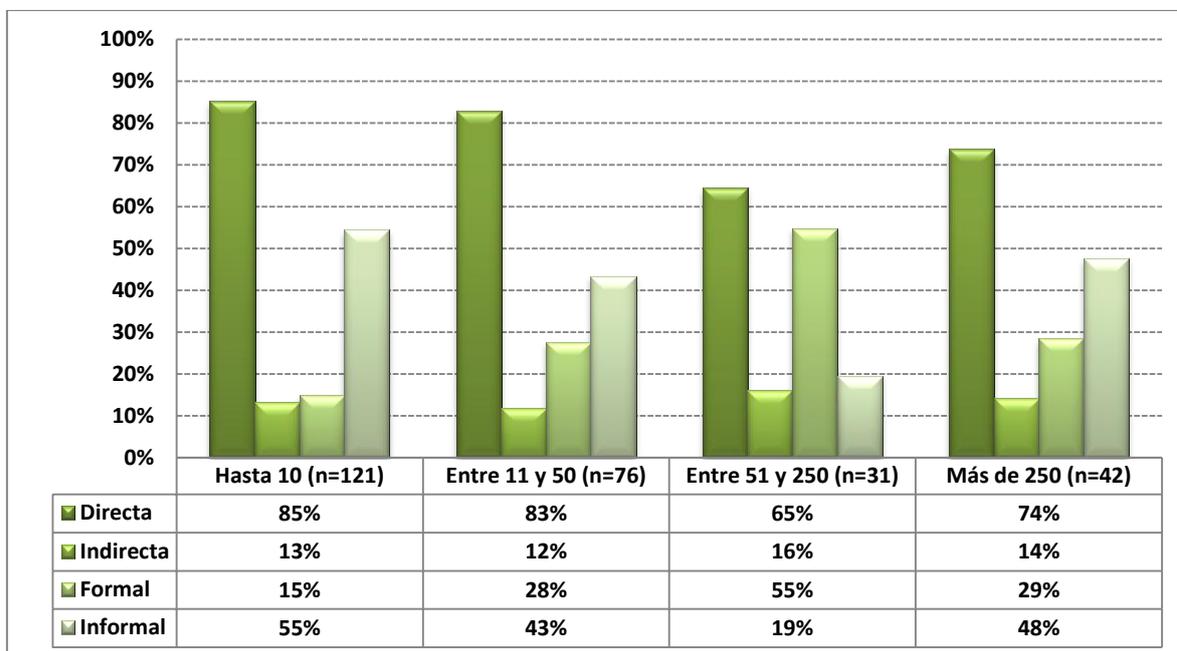
Al consultar en qué oportunidades se reconoce que se da la comunicación, los porcentajes disminuyen notablemente. Expresan que se da con el fin de lograr acuerdos, tomar decisiones, y en menor medida para señalar errores, carencias o ineficiencias de diverso tipo y hacer un reconocimiento positivo.

Razones que promueven hacer efectiva la comunicación



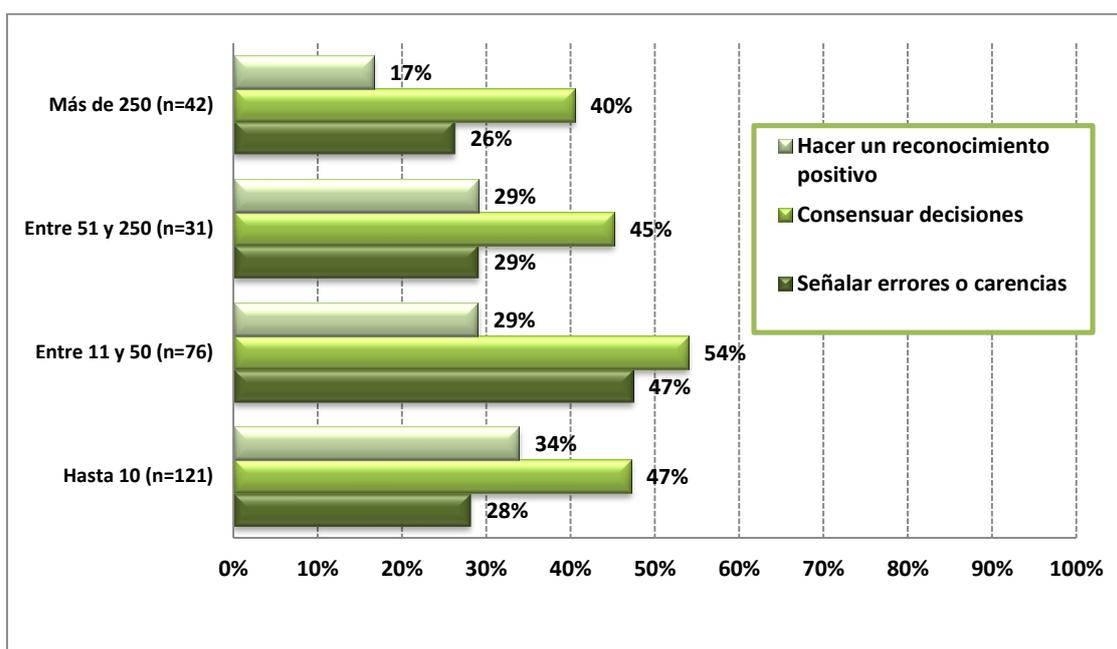
Del análisis de la relación entre características de la comunicación y número de empleados se perciben sólo matices y no diferencias significativas.

Rasgos de la comunicación y número de empleados



Las ocasiones en que se hace efectiva la comunicación tampoco presentan mayores contrastes a excepción del reconocimiento positivo que es menor en las empresas con más de 250 empleados.

Oportunidades en que se hace efectiva la comunicación según número de empleados



III. Análisis de resultados de quienes trabajan en forma independiente(n = 172)

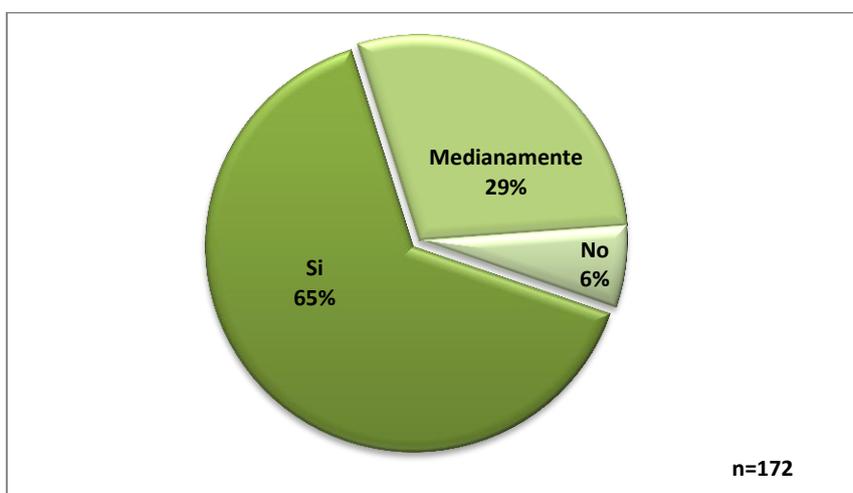
El 49% de los trabajadores autónomos / independientes, manifiesta que el tiempo que implicó concretar su proyecto de trabajo fue menor al año, mientras que al 41% llevó entre 1 y 5 años.

Tiempo que le llevó concretar este proyecto de trabajo	
1 a 2 meses	17%
3 a 4 meses	12%
5 a 6 meses	10%
7 a 11 meses	5%
1 a 2 años	26%
3 a 5 años	15%
6 a 10 años	8%
Más de 10 años	2%
Otras respuestas	5%
No contesta	1%

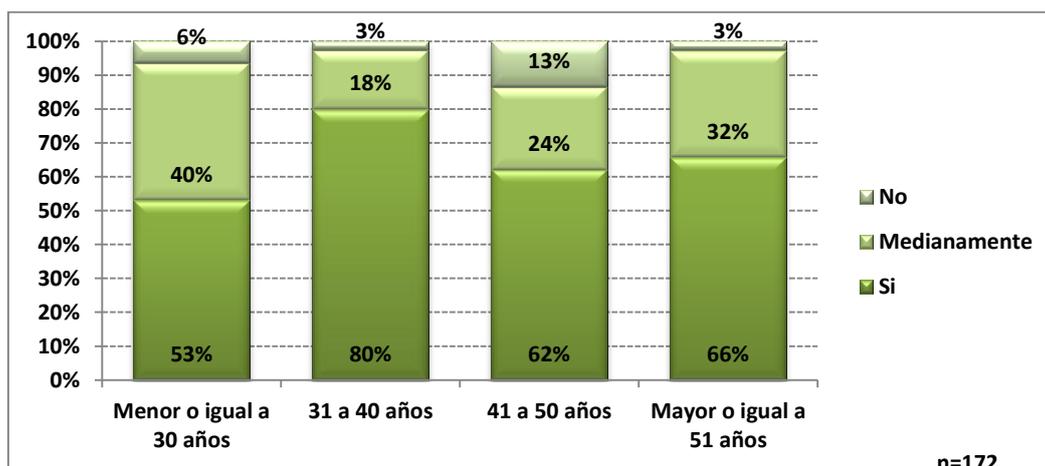
Otras respuestas incluyen “no lo recuerda, pero fue menos de un año” o “menos de un mes”.

Para la mayoría, el trabajo que efectivamente generaron para desempeñarse en él es considerado como el trabajo que querían y quienes lograron concretarlo en mayor proporción pertenecen al grupo etario entre 31 a 40.

El trabajo generado es el que quería

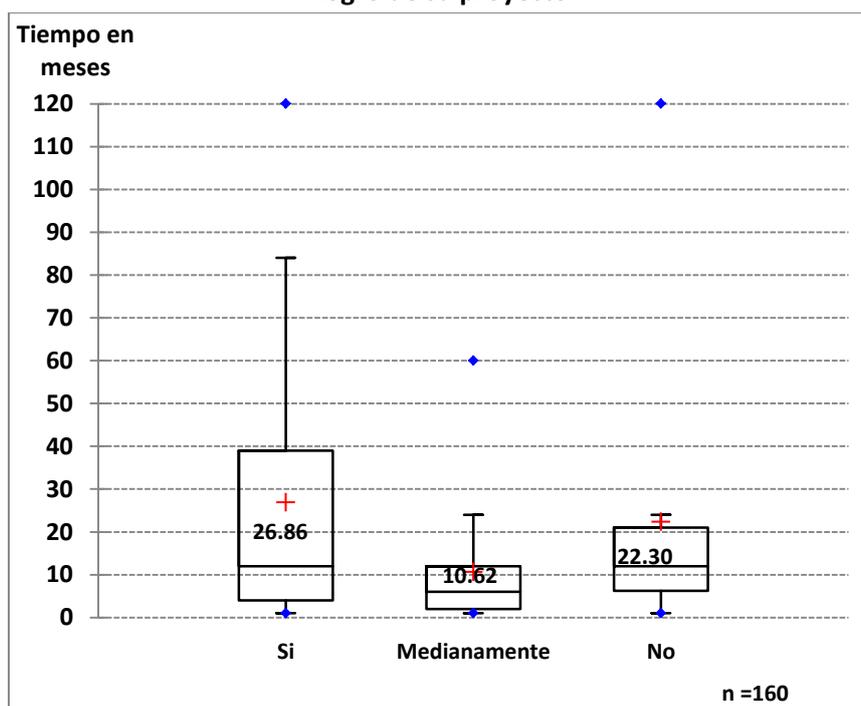


Logro del trabajo deseado y edad



Como en el caso de los trabajadores en relación de dependencia, para el diseño del gráfico se han tenido en cuenta sólo las respuestas de quienes lo hicieron en forma específica precisando el tiempo por lo que el n disminuye a 160. Se observa una asimetría positiva señalando que el 50% logra generar el trabajo en períodos de pocos meses (6 a 12 meses), mientras que el otro 50 % necesita mucho más tiempo. Esta situación se hace más evidente entre quienes tienen el trabajo que deseaban. En efecto, quienes están trabajando en lo que realmente quieren en forma independiente han tardado mucho más tiempo promedio en hacerlo que el resto.

Tiempo transcurrido para la generación trabajo y relación con la valoración en función del logro de su proyecto



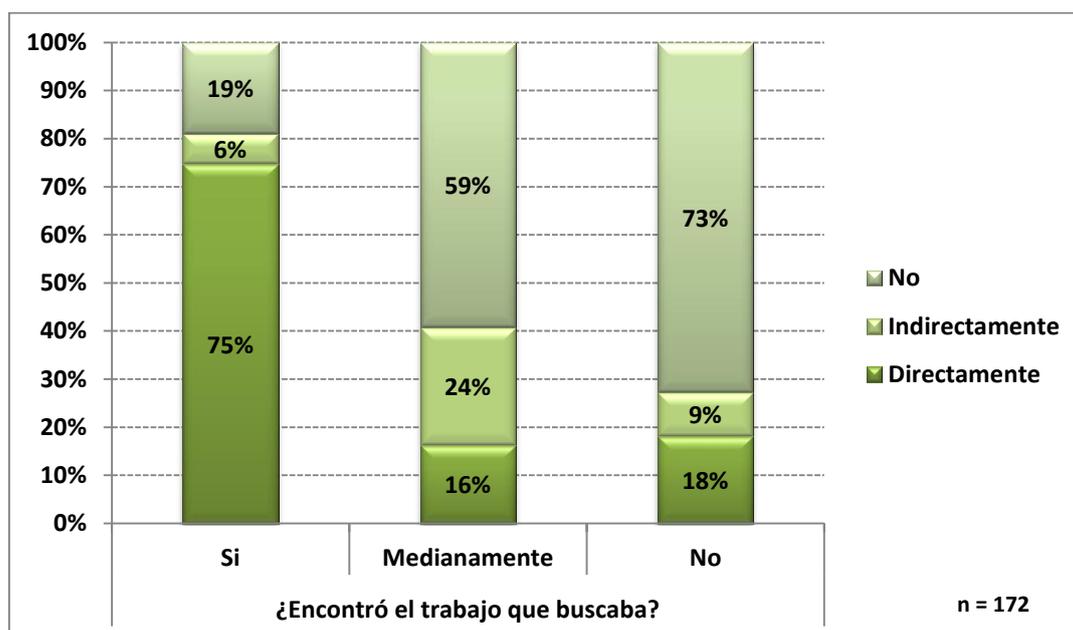
La valoración del trabajo generado en función de la satisfacción de expectativas sin duda se vincula con la formación adquirida previamente como surge del análisis cuyos resultados se muestran en los gráficos siguientes.

Vinculación con su formación previa



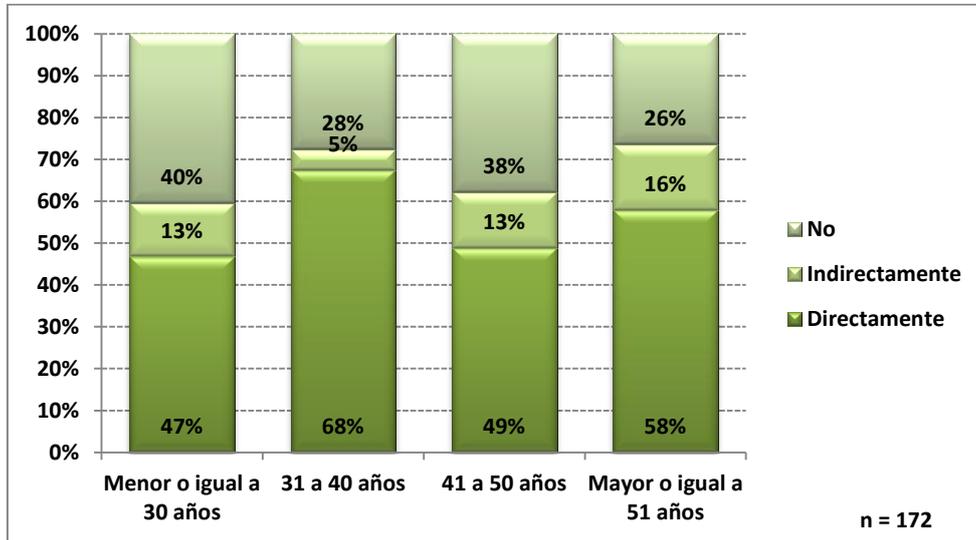
Según el análisis de los datos, quienes lograron generar un espacio laboral acorde con el trabajo deseado y que por lo tanto están más satisfechos, lo hicieron en función de la formación adquirida. Esto significa que encuentran su trabajo más satisfactorio que quienes tienen una tarea sólo indirectamente vinculada y, más aún, respecto de quienes trabajan en una actividad ajena a su formación.

Trabajo generado acorde con el deseado y vinculación con su formación



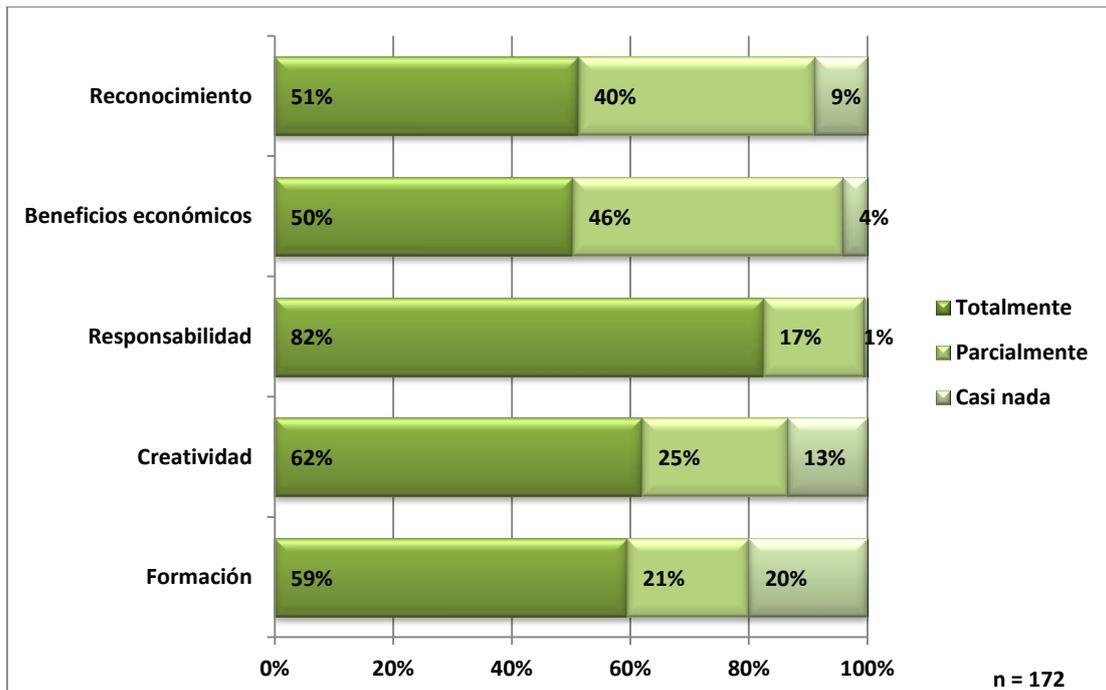
La relación trabajo y formación, según el análisis de los datos, no varía sustancialmente en relación con la edad. En la muestra aumenta en el segmento comprendido entre los 31 - 40 años.

Relación trabajo y formación previa según edad



La satisfacción de expectativas acerca de determinados aspectos reconoce un incremento al considerar la responsabilidad y una disminución en lo que concierne al reconocimiento y beneficios económicos.

Satisfacción de expectativas



Considerados los mismos datos en función de los segmentos etarios no se observan diferencias importantes.

		Formación	Creatividad	Responsabilidad	Beneficios económicos	Reconocimiento
Menor o igual a 30 años	Totalmente	54%	64%	85%	53%	48%
	Parcialmente	20%	28%	17%	43%	39%
	Casi Nada	26%	9%	0%	4%	15%
31 a 40 años	Totalmente	68%	70%	78%	58%	50%
	Parcialmente	10%	18%	23%	40%	43%
	Casi Nada	23%	13%	0%	3%	8%
41 a 50 años	Totalmente	56%	60%	87%	53%	58%
	Parcialmente	27%	27%	11%	40%	38%
	Casi Nada	18%	13%	2%	7%	4%
Mayor o igual a 51 años	Totalmente	63%	53%	82%	34%	49%
	Parcialmente	26%	26%	18%	63%	43%
	Casi Nada	11%	21%	0%	3%	8%

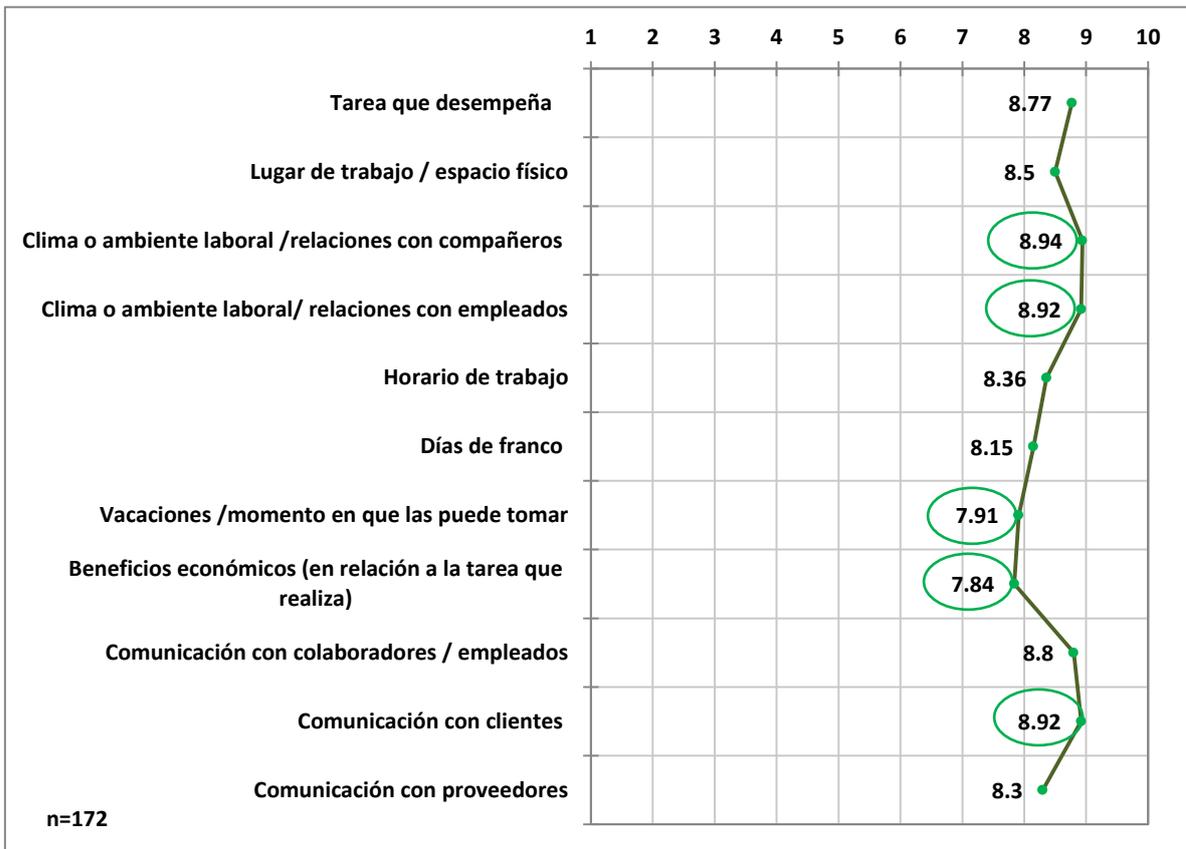
Como resultado del análisis según sexo se resalta la diferencia en el incremento de la satisfacción en las mujeres respecto de la creatividad, reconocimiento.

	Formación		Creatividad	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Totalmente	56%	65%	55%	72%
Parcialmente	22%	18%	26%	22%
Casi nada	22%	17%	19%	6%

	Responsabilidad		Beneficios económicos		Reconocimiento	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Totalmente	81%	85%	53%	47%	46%	58%
Parcialmente	18%	15%	44%	47%	41%	39%
Casi nada	1%	0%	3%	6%	13%	3%

En una escala de 1 a 10, en la que 1 es menor y 10 mayor, la satisfacción en relación a diversos aspectos propuestos se encuentra, en general, en el eje de los 8 puntos con desplazamiento positivo hacia el 9 situación que es manifiestamente positiva. Los menores niveles de satisfacción se advierten respecto al momento en que pueden tomar las vacaciones y a los beneficios económicos.

Califique su nivel de satisfacción promedio respecto a



Discriminados los datos según sexo, no hay diferencias significativas pero los matices muestran que las mujeres encuentran una mayor satisfacción que los varones.

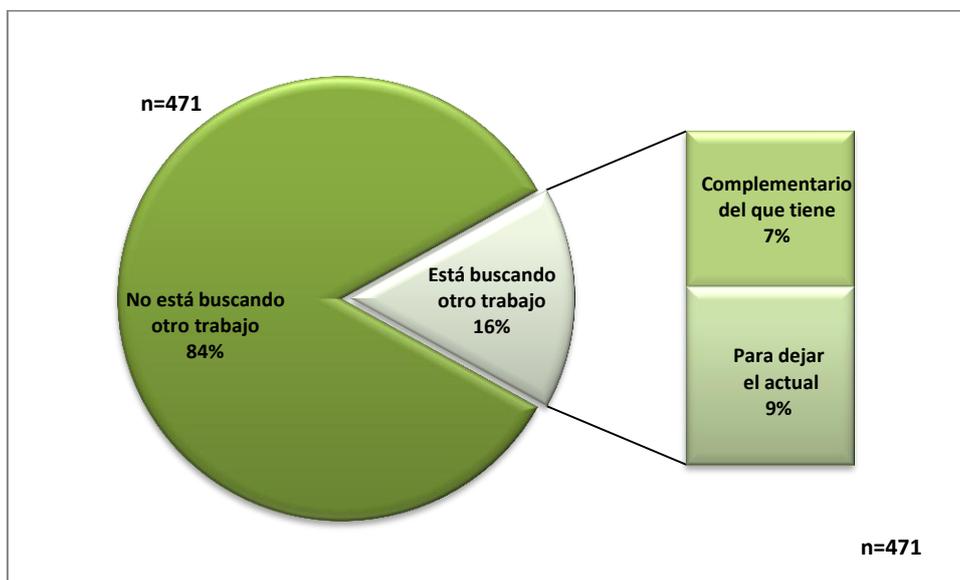
	Masculino	Femenino
Tarea que desempeña	8,52	9,14
Lugar de trabajo / espacio físico	8,07	9,08
Clima o ambiente laboral / relaciones con compañeros	8,66	9,35
Clima o ambiente laboral/ relaciones con empleados	8,61	9,32
Horario de trabajo	8,19	8,61
Días de franco	7,97	8,39
Vacaciones /momento en que las puede tomar	7,76	8,09
Beneficios económicos (en relación a la tarea que realiza)	7,84	7,84
Comunicación con colaboradores / empleados	8,65	9,00
Comunicación con clientes	8,66	9,25
Comunicación con proveedores	8,12	8,59

IV. Otros aspectos considerados en base al total de los trabajadores incluidos en la muestra

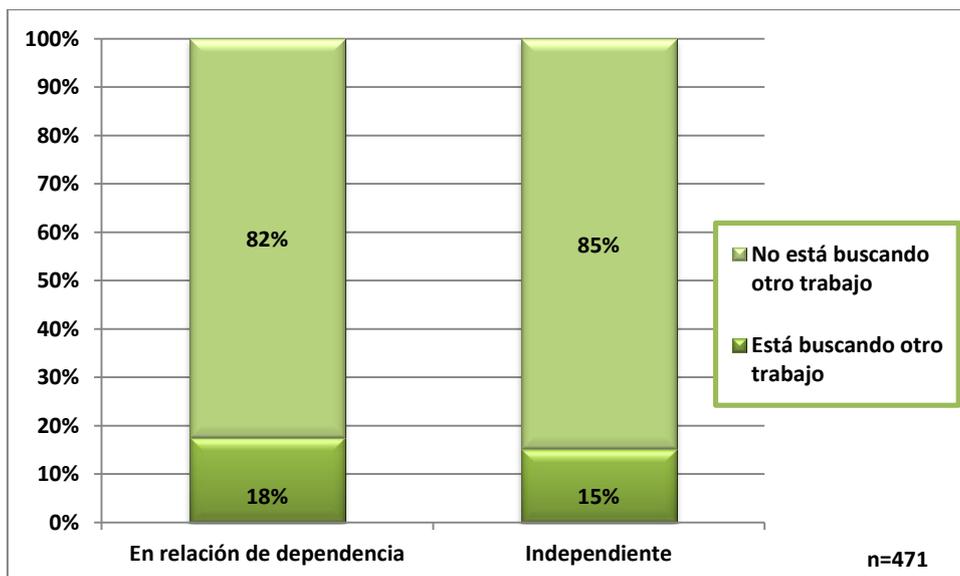
- **Búsqueda de otro trabajo**

Considerada la totalidad de la muestra resulta que en el momento de aplicación de la encuesta, la amplia mayoría no busca otro trabajo; quienes sí lo hacen se distribuyen entre aquellos que desean una actividad complementaria de la actual y otros que desean reemplazar la que tienen. Esta distribución no varía en relación al carácter de la relación laboral, dependiente o independiente.

Búsqueda de trabajo actualmente



Búsqueda actual de trabajo según modalidad de la relación laboral



- **Razones aludidas por quienes buscan trabajo**

Quienes manifiestan estar buscando trabajo lo hacen porque quieren encontrar uno que les permita acceder a mejor salario, ya sea porque el actual no alcanza para cubrir las necesidades de la vida cotidiana o bien porque estiman que no es justo en relación a la tarea, al esfuerzo, la carga horaria o la responsabilidad. Otras razones mencionadas son: horario excesivo, por el clima laboral, porque está cansado, porque es muy sacrificado, porque no dispone de tiempo libre, le resulta incómodo y no le gusta. En definitiva porque busca mejores condiciones en general.

Los encuestados que expresaron que buscan un trabajo pero no para dejar el actual, sino uno complementario del que tienen, coinciden con la razón más mencionada en el grupo anterior: lograr más ingreso y además, un ingreso fijo. Este motivo se vincula a la necesidad de independizarse, ayudar a la familia, trabajar en forma particular. Un grupo menor lo hace para tener la posibilidad de trabajar y desarrollarse en una actividad vinculada a su formación.

- **Razones aludidas por quienes no buscan trabajo**

Quienes no están buscando trabajo dicen no hacerlo fundamentalmente porque el que tienen satisface sus necesidades, están conformes, consideran que están bien posicionados, están acostumbrados, no sabrían hacer otra cosa, están efectivos, jamás pensaron en dejarlo. También señalan que les gusta lo que hacen, y en primer lugar mencionan que se vincula a su formación, profesión o vocación, y porque han logrado crecer en ese trabajo. En otros casos, un grupo menor expresa que el actual trabajo es el que necesita en el momento de su vida porque es una ayuda económica para su familia, porque estudia y no tiene más tiempo, no le dan los horarios para otra actividad y éste le permite hacerlo por la flexibilidad horaria. Un número mucho menor indica haber buscado otro trabajo y no haber encontrado.

- **Razones por las que consideraría la posibilidad de cambiar el trabajo actual**

La mayoría manifiesta que la condición fundamental que debiera tener un trabajo para cambiar el actual es un mejor salario. Esta expresión alude en primer lugar a una remuneración más alta; a una mayor remuneración por la misma cantidad de horas de trabajo; a un sueldo acorde con la función que se desempeña; al logro de una seguridad económica.

Luego de esta condición la mayor frecuencia recae en la expresión de conformidad con la situación laboral actual y esto se expresa indicando que no lo cambiaría; es una satisfacción haber montado su empresa; no lo dejaría porque costó mucho llegar a ese lugar; está contento

con los frutos obtenidos. En este grupo, el que incluye a quienes no desean buscar otro trabajo, se encuentran más trabajadores independientes que dependientes.

También el horario es una condición mencionada entre las exigencias a tener en cuenta: mejor horario, un horario fijo, menos horas de trabajo. La vinculación con la carrera, con la formación adquirida es referida por un número menor pero significativo. Otras expresiones se refieren a: mejores condiciones en general, estabilidad, en blanco, posibilidades de crecimiento, ascenso, más creatividad, más responsabilidad, más reconocimiento, mantener el tipo de trabajo pero en un espacio más agradable, con más tecnología, con más jerarquía, más respeto, que signifique un desafío.

- **Grado de acuerdo con una serie de afirmaciones propuestas**

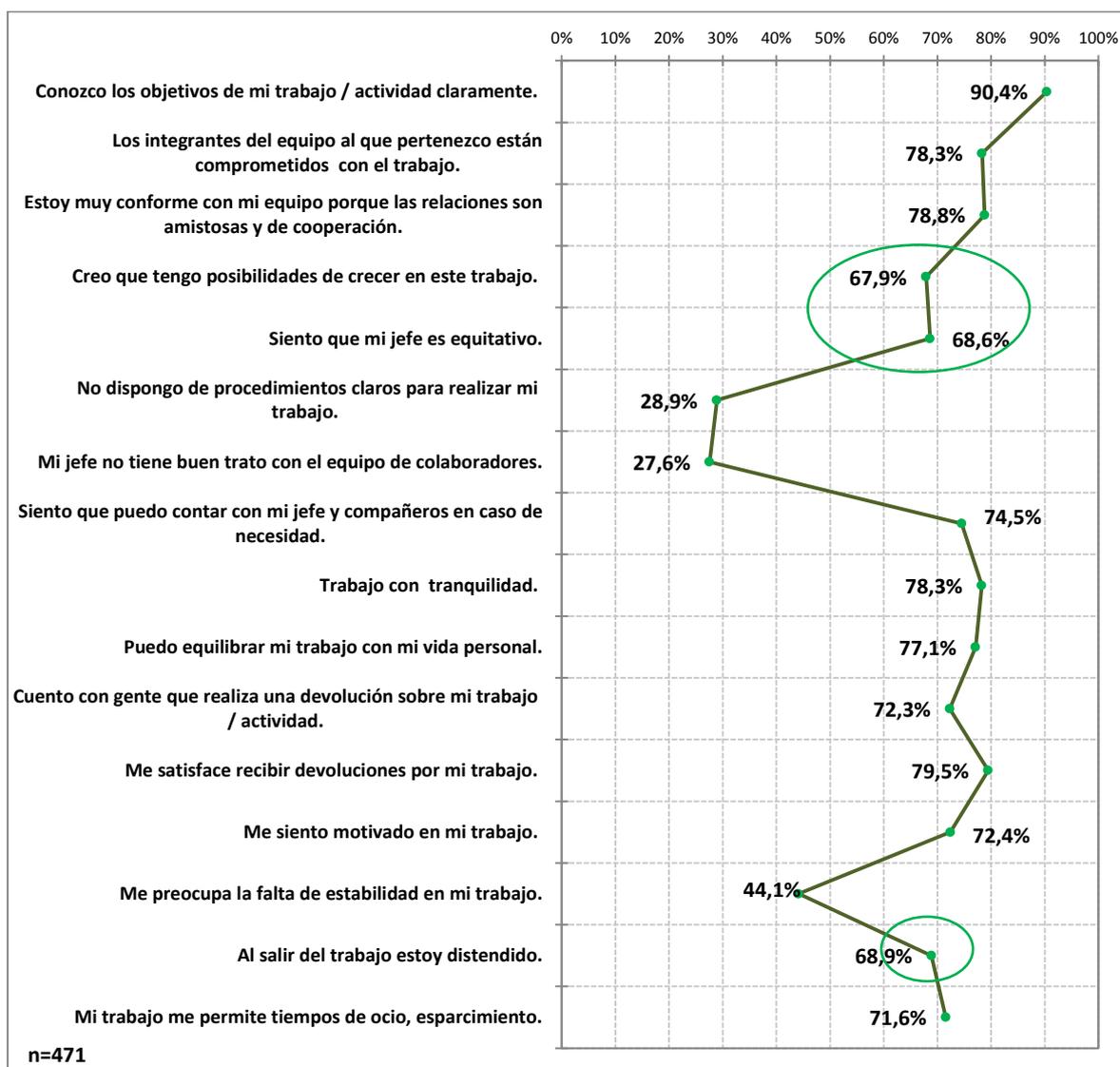
Porcentaje de acuerdo con el contenido de las afirmaciones propuestas

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No corresponde
Conozco los objetivos de mi trabajo / actividad claramente.	63%	34%	2%	0%	0%	1%
Los integrantes del equipo al que pertenezco están comprometidos con el trabajo.	30%	37%	14%	1%	1%	17%
Estoy muy conforme con mi equipo porque las relaciones son amistosas y de cooperación.	31%	37%	15%	1%	0%	17%
Creo que tengo posibilidades de crecer en este trabajo.	32%	28%	23%	12%	4%	1%
Siento que mi jefe es equitativo.	15%	26%	16%	5%	1%	36%
No dispongo de procedimientos claros para realizar mi trabajo.	4%	7%	10%	50%	20%	9%
Mi jefe no tiene buen trato con el equipo de colaboradores.	2%	4%	8%	34%	15%	38%
Siento que puedo contar con mi jefe y compañeros en caso de necesidad.	19%	35%	12%	4%	0%	30%
Trabajo con tranquilidad.	36%	45%	14%	4%	0%	1%
Puedo equilibrar mi trabajo con mi vida personal.	35%	43%	18%	3%	1%	1%
Cuento con gente que realiza una devolución sobre mi trabajo / actividad.	26%	41%	20%	6%	1%	5%
Me satisface recibir devoluciones por mi trabajo.	37%	47%	10%	3%	1%	2%
Me siento motivado en mi trabajo.	25%	47%	19%	6%	1%	1%
Me preocupa la falta de estabilidad en mi trabajo.	12%	16%	18%	42%	11%	1%
Al salir del trabajo estoy distendido.	21%	48%	17%	10%	3%	2%
Mi trabajo me permite tiempos de ocio, esparcimiento.	24%	48%	19%	6%	2%	1%

Dada una serie de afirmaciones referidas a conocimiento de objetivos, procedimientos, equipo, relaciones interpersonales, compromiso, perspectivas de crecimiento a futuro, compatibilidad trabajo y vida personal, disponibilidad de tiempo, entre otras cuestiones, se obtuvieron los niveles de acuerdo que se presentan en la tabla anterior en términos de porcentaje. El análisis de los datos muestra que el porcentaje mayor conoce los objetivos de su trabajo claramente; también una amplia mayoría dice trabajar con tranquilidad y poder lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Estos mismos datos, presentados en el gráfico bajo la modalidad de grado promedio de acuerdo, permiten observar con más claridad los resultados del análisis. Se resaltan las afirmaciones que logran los niveles de acuerdo más bajos vinculados a las posibilidades de crecimiento, a la equidad de los jefes y a la posibilidad de retirarse distendido al concluir la jornada laboral.

Grado medio de acuerdo



Teniendo en cuenta los grupos etarios no se advierten diferencias significativas en relación a los grados de acuerdo. Y lo mismo se observa según sexo.

Grado medio de acuerdo según edad

	Menor o igual a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	51 o más años
Conozco los objetivos de mi trabajo / actividad claramente.	89%	89%	92%	92%
Los integrantes del equipo al que pertenezco están comprometidos con el trabajo.	76%	81%	79%	79%
Estoy muy conforme con mi equipo porque las relaciones son amistosas y de cooperación.	78%	80%	79%	79%
Creo que tengo posibilidades de crecer en este trabajo.	65%	73%	72%	62%
Siento que mi jefe es equitativo.	68%	68%	70%	68%
No dispongo de procedimientos claros para realizar mi trabajo.	31%	30%	27%	27%
Mi jefe no tiene buen trato con el equipo de colaboradores.	25%	30%	30%	27%
Siento que puedo contar con mi jefe y compañeros en caso de necesidad.	77%	75%	74%	70%
Trabajo con tranquilidad.	83%	77%	81%	78%
Puedo equilibrar mi trabajo con mi vida personal.	76%	79%	79%	75%
Cuento con gente que realiza una devolución sobre mi trabajo / actividad.	69%	73%	75%	74%
Me satisface recibir devoluciones por mi trabajo.	79%	80%	79%	80%
Me siento motivado en mi trabajo.	69%	74%	75%	73%
Me preocupa la falta de estabilidad en mi trabajo.	43%	40%	44%	51%
Al salir del trabajo estoy distendido.	70%	69%	68%	68%
Mi trabajo me permite tiempos de ocio, esparcimiento.	73%	69%	73%	69%

Grado medio de acuerdo según sexo

	Masculino	Femenino
Conozco los objetivos de mi trabajo / actividad claramente.	90%	91%
Los integrantes del equipo al que pertenezco están comprometidos con el trabajo.	78%	79%
Estoy muy conforme con mi equipo porque las relaciones son amistosas y de cooperación.	78%	79%
Creo que tengo posibilidades de crecer en este trabajo.	68%	68%
Siento que mi jefe es equitativo.	69%	69%
No dispongo de procedimientos claros para realizar mi trabajo.	29%	29%
Mi jefe no tiene buen trato con el equipo de colaboradores.	27%	28%
Siento que puedo contar con mi jefe y compañeros en caso de necesidad.	73%	75%
Trabajo con tranquilidad.	77%	79%
Puedo equilibrar mi trabajo con mi vida personal.	75%	79%
Cuento con gente que realiza una devolución sobre mi trabajo / actividad.	69%	75%
Me satisface recibir devoluciones por mi trabajo.	78%	81%
Me siento motivado en mi trabajo.	70%	74%
Me preocupa la falta de estabilidad en mi trabajo.	44%	44%
Al salir del trabajo estoy distendido.	66%	71%
Mi trabajo me permite tiempos de ocio, esparcimiento.	70%	73%

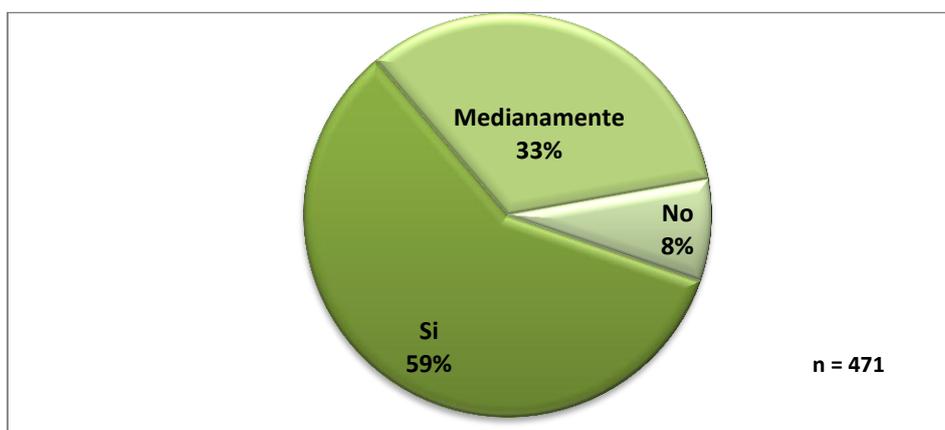
V. Análisis comparativo: trabajadores en relación de dependencia / trabajadores independientes

○ Acerca del trabajo deseado

En relación a la consulta acerca de si su trabajo actual es efectivamente el deseado insistimos en destacar que las respuestas, naturalmente, varían según el contexto y de acuerdo con el significado atribuido a la actividad laboral. Las percepciones son condicionadas por variables como edad, sexo, vinculación con su formación previa, entre otras.

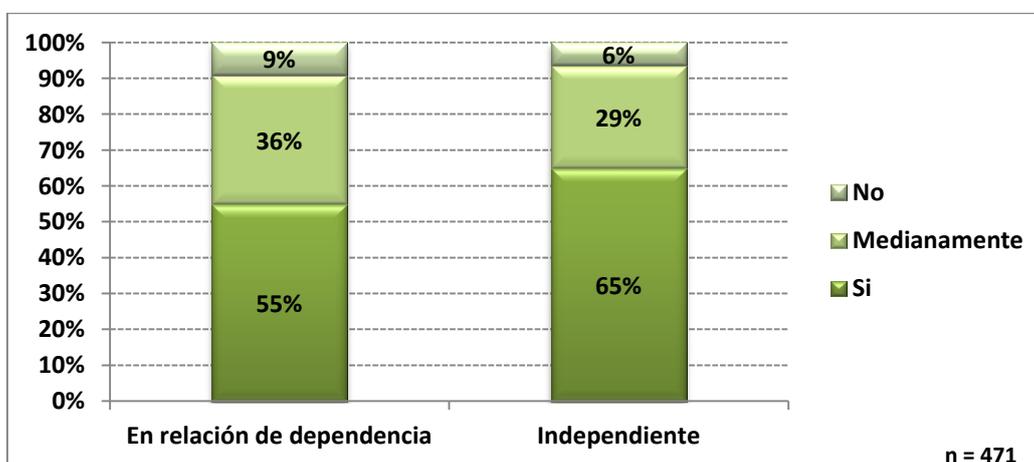
Según los datos de la muestra poco más de la mitad considera que su trabajo actual es el que deseaba.

El trabajo actual es el que buscaba, el que quería



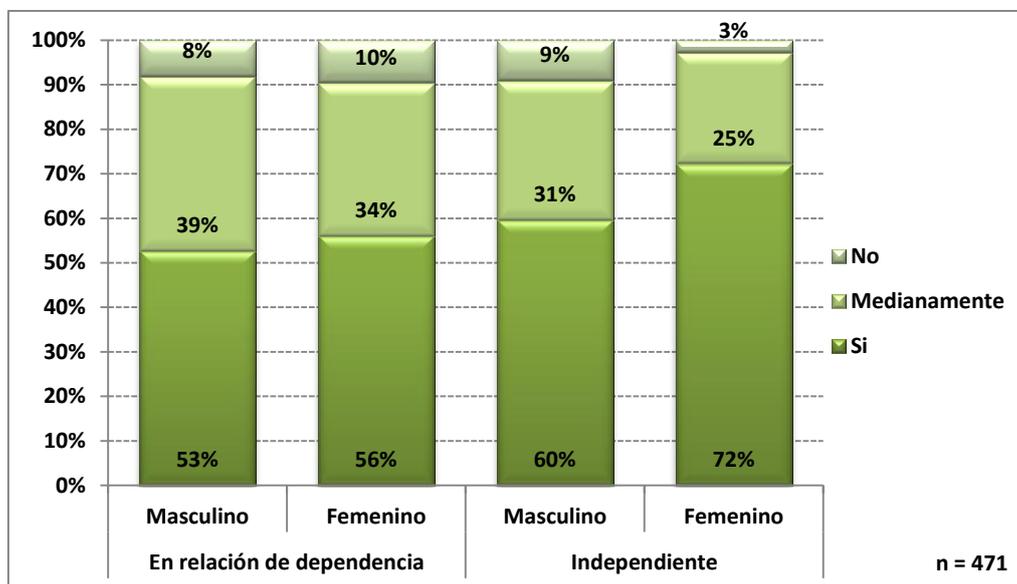
En este sentido se observa una mayor proporción de personas que trabajan en forma independiente y han logrado el trabajo que querían en comparación a los que lo hacen en relación de dependencia, siendo esta diferencia significativa a nivel estadístico (p -valor = 0.028).

Logro del trabajo deseado según modalidad de la relación laboral



Se encuentra, además, una prevalencia de mujeres que trabajan en forma independiente y han logrado el trabajo que querían.

Logro del trabajo deseado según sexo y tipo de relación laboral



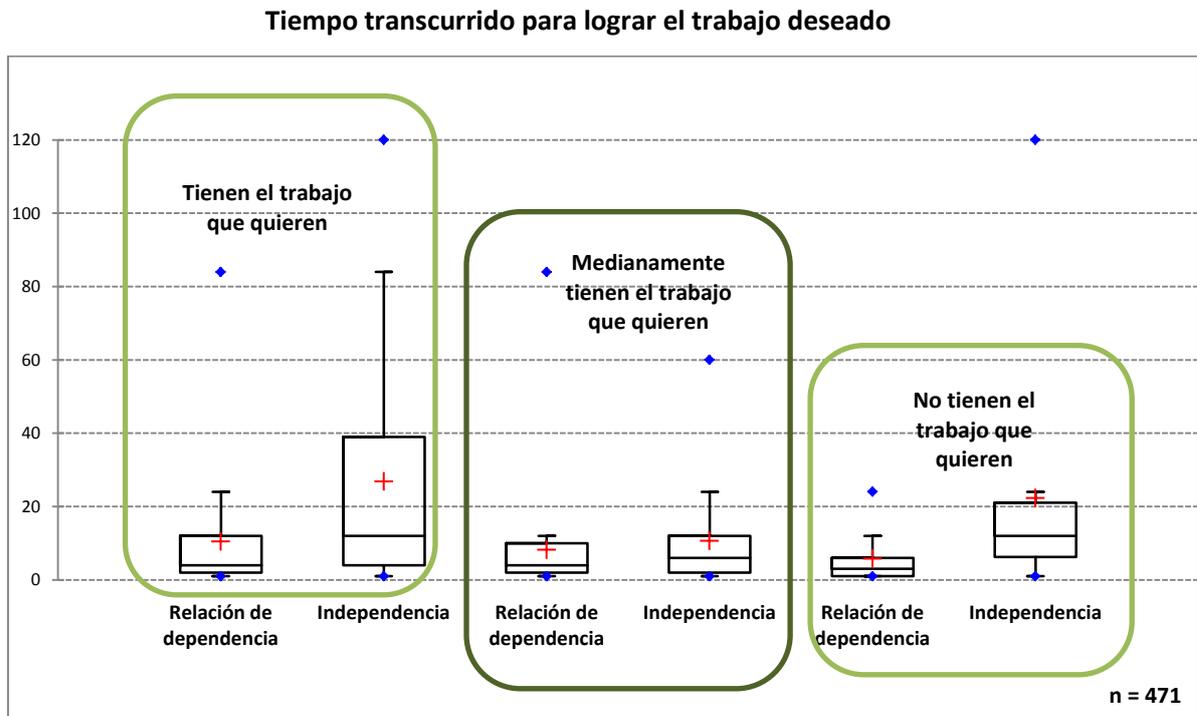
Teniendo en cuenta la edad esta prevalencia se observa en el rango entre los 31 y 40 que trabajan en forma independiente.

Logro del trabajo que quería según edad y tipo de relación laboral

		Si	Medianamente	No
Menor o igual a 30 años	En relación de dependencia	47%	40%	13%
	Independiente	53%	40%	6%
31 a 40 años	En relación de dependencia	62%	34%	5%
	Independiente	80%	18%	3%
41 a 50 años	En relación de dependencia	61%	32%	7%
	Independiente	62%	24%	13%
Mayor o igual a 51 años	En relación de dependencia	58%	34%	8%
	Independiente	66%	32%	3%

- **Tiempo transcurrido para lograr el trabajo deseado**

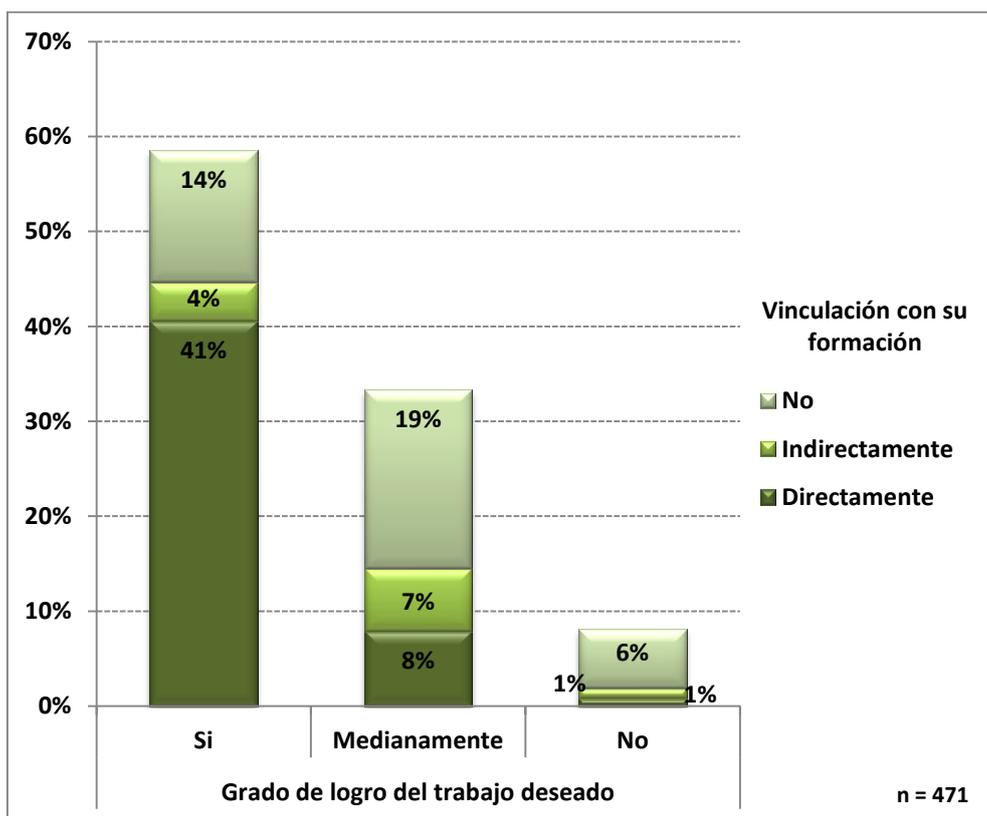
En los tres grupos que resultan del análisis según el grado de consecución del trabajo deseado se observa que los que trabajan en forma independiente han necesitado un mayor tiempo para encontrarlo.



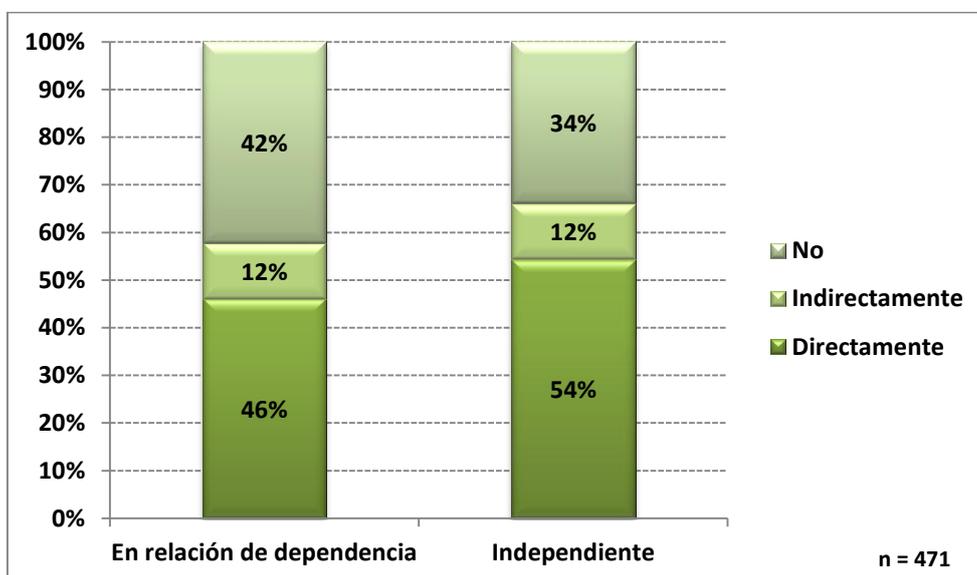
- **Vinculación con la formación previa**

La mayoría que manifiesta haber logrado el trabajo esperado a su vez expresa que éste está directamente vinculado con su formación. Por lo tanto se puede afirmar que existe un relación entre ambas variables (p valor= 0.00001). Del análisis de la relación mencionada resulta también que no se observan diferencias significativas ya sea que trabajen en relación de dependencia o en forma independiente. Sin embargo, es interesante destacar que hay una mayor proporción de personas que trabajan en relación de dependencia en tareas no vinculadas a su formación previa, dato que resulta coherente con el anterior que refiere que la satisfacción con el trabajo actual en relación al esperado es más frecuente entre los autónomos.

Logro del trabajo deseado y vinculación con su formación

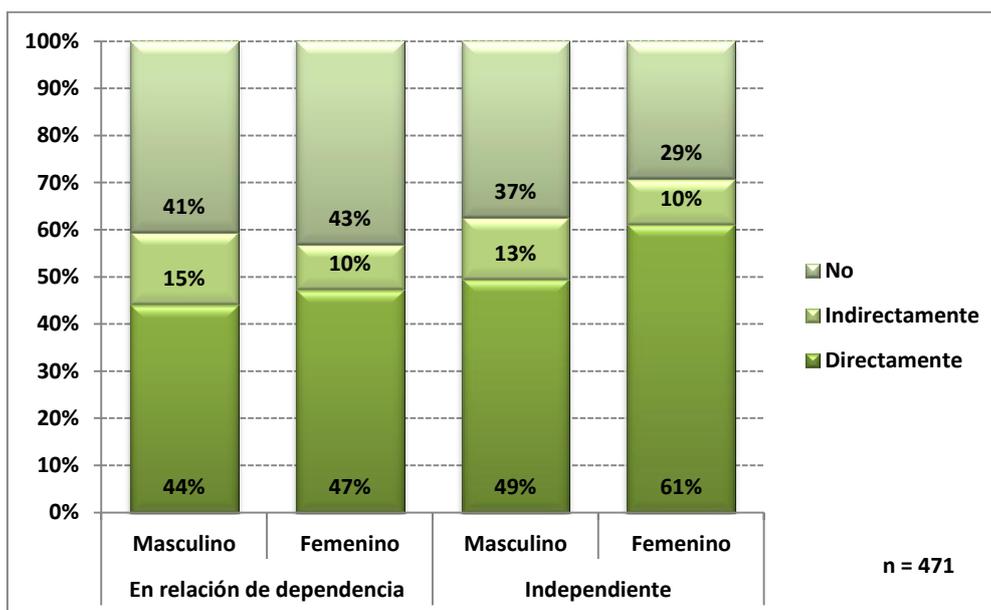


Vinculación con la formación previa según tipo de relación



Además, las mujeres, trabajadoras independientes, son quienes en mayor proporción han logrado vincular su trabajo con su formación.

Vinculación con su formación previa según sexo y tipo de relación



Considerada la variable edad, el grupo más joven, menor o igual a 30, es el que presenta mayor porcentaje de personas cuyo trabajo no se vincula a su formación previa sin importar el tipo de relación laboral. Desde el marco de interpretación que resulta del análisis de contenido de las expresiones presentes en las respuestas abiertas, tal como se mencionó anteriormente, es interesante considerar que los más jóvenes refieren tener actividades laborales que son apreciadas por ellos mismos como transitorias y de suma utilidad en la medida en que les permite colaborar en su hogar, que comparten con sus padres, solventar gastos de su vida cotidiana, ahorrar para sus vacaciones, cubrir gastos propios de sus estudios. Se trata de una etapa de la vida en la que el trabajo tiene un carácter secundario y muchas veces se elige en función de las posibilidades limitadas de la oferta para un grupo etario que está en muchos casos en formación y, también, condicionado por las propias limitaciones en cuanto al tiempo disponible para su ejercicio. Un ejemplo representativo de lo que queremos señalar es un estudiante universitario de medicina que trabaja como payaso y dicta talleres de arte clown en horarios que no comprometen su desempeño como estudiante.

Vinculación con la formación previa según tipo de relación y grupo etario

		Directamente	Indirectamente	No
Menor o igual a 30 años	En relación de dependencia	29%	13%	58%
	Independiente	47%	13%	40%
31 a 40 años	En relación de dependencia	58%	14%	28%
	Independiente	68%	5%	28%
41 a 50 años	En relación de dependencia	66%	7%	28%
	Independiente	49%	13%	38%
Mayor o igual a 51 años	En relación de dependencia	52%	10%	38%
	Independiente	58%	16%	26%

- **Trabajadores cuya actividad laboral no está relacionada con su formación previa**

Así como resulta interesante destacar la relación intrínseca entre satisfacción con el trabajo actual medida en nuestro caso desde la percepción de cada uno en relación al grado de proximidad entre el trabajo actual y el deseado, también lo es indagar en las consideraciones de quienes trabajan en tareas no vinculadas con su formación.

Según dijimos, el 39% del total de la muestra constituye un grupo que desempeña tareas laborales no vinculadas a su formación. El mismo incluye mayor número de trabajadores dependientes que independientes. En primer lugar se hará referencia a quienes tienen relación de dependencia y luego a quienes son autónomos.

- **Trabajadores dependientes que se desempeñan en actividades laborales sin vinculación con su formación.**

Los trabajadores en relación de dependencia cuya actividad es ajena a la formación (n = 126) representan el 42% del total de los incluidos en este tipo de relación laboral.

Se destaca que en relación a los datos obtenidos para el total de los dependientes se observan diferencias respecto a su satisfacción en lo que concierne a aspectos como formación, creatividad, responsabilidad, salario y reconocimiento.

n = 126

	Formación	Creatividad	Responsabilidad	Salario	Reconocimiento
Totalmente	22%	29%	69%	48%	45%
Parcialmente	34%	46%	26%	41%	39%
Casi nada	44%	25%	5%	10%	16%

n=299

	Formación	Creatividad	Responsabilidad	Salario	Reconocimiento
Totalmente	51%	46%	78%	46%	47%
Parcialmente	28%	39%	19%	42%	38%
Casi nada	21%	15%	3%	12%	14%

Además, en este grupo, se observa que es menor el grado de acuerdo en las afirmaciones siguientes: “tengo posibilidades de crecer en este trabajo”, “trabajo con tranquilidad” y “me siento motivado en mi trabajo” que descienden entre 8 y 11 puntos, comparado con las respuestas del total de la muestra.

○ **Trabajadores independientes cuyo trabajo no está relacionado con su formación previa**

Este subgrupo (n = 58) representa el 34% de quienes trabajan en forma independiente. Del análisis comparativo entre el grupo y el total de la muestra se advierte el incremento de la frecuencia que corresponde a la categoría casi nada en el primero respecto de los datos que corresponden al total de la muestra, especialmente en el aspecto formación, creatividad y reconocimiento. En cambio, las proporciones se mantienen sin diferencias importantes en relación a responsabilidad y salario.

n =58

	Formación	Creatividad	Responsabilidad	Beneficios económicos	Reconocimiento
Totalmente	17%	43%	84%	53%	28%
Parcialmente	28%	34%	14%	45%	53%
Casi nada	55%	22%	2%	2%	19%

n = 172

	Formación	Creatividad	Responsabilidad	Beneficios económicos	Reconocimiento
Totalmente	59%	62%	82%	50%	51%
Parcialmente	21%	25%	17%	46%	40%
Casi nada	20%	13%	1%	4%	9%

Acerca del grado de acuerdo con las afirmaciones, se advierte el aumento en 6 puntos respecto a: “puedo equilibrar mi trabajo con mi vida personal” y “me preocupa la falta de estabilidad en mi trabajo”.

Satisfacción de expectativas

El análisis permite observar que en relación a ciertas expectativas, las respuestas varían dependiendo del tipo de relación laboral.

El mayor nivel de descontento se observa en la percepción del ingreso o beneficios en los trabajadores con relación de dependencia. Con matices, se advierte una mayor satisfacción de expectativas en los independientes, especialmente en relación a creatividad, responsabilidad y formación.

		Totalmente	Parcialmente	Casi nada
SALARIO/BENEFICIOS PERCIBIDOS	En relación de dependencia	51%	28%	21%
	Independiente	50%	46%	4%
CREATIVIDAD	En relación de dependencia	46%	39%	15%
	Independiente	62%	25%	13%
RECONOCIMIENTO	En relación de dependencia	47%	38%	14%
	Independiente	51%	40%	9%
RESPONSABILIDAD	En relación de dependencia	78%	19%	3%
	Independiente	82%	17%	1%
FORMACIÓN	En relación de dependencia	51%	28%	21%
	Independiente	59%	21%	20%

Respecto de la satisfacción de aspectos diversos como los que se mencionan en la tabla siguiente, se observan datos semejantes, todos comprendidos en una categoría que podríamos denominar alta según la escala de medición utilizada donde 1 significa menor satisfacción y 10 mayor.

	En relación de	Independiente
Tarea que desempeña	8,34	8,77
Lugar de trabajo / espacio físico	8,08	8,5
Clima o ambiente laboral /relaciones con	8,52	8,94
Clima o ambiente laboral/ relaciones con empleados	8,21	8,92
Horario de trabajo	7,93	8,36
Días de franco	7,97	8,15
Vacaciones /momento en que las puede tomar	7,69	7,91

Del análisis del grado medio de acuerdo en relación a las afirmaciones propuestas (ver gráfico p. 30) resulta interesante destacar al menos dos puntos por sus diferencias en ambos grupos. Por un lado, la percepción acerca de las posibilidades de crecimiento son mayores en los trabajadores independientes que en los que tienen un trabajo en relación de dependencia. Por otro, la preocupación media de ambos grupos, mayor en los independientes, respecto de la estabilidad laboral. En suma, pareciera que quienes se definen como trabajadores independientes estiman que pueden crecer más y al mismo tiempo viven en el riesgo de poder mantener o no la estabilidad de su emprendimiento.

Grado medio de acuerdo según tipo de relación

	Grado medio acuerdo		No aplica	
	En relación de dependencia	Independiente	En relación de dependencia	Independiente
Conozco los objetivos de mi trabajo / actividad claramente.	89,8%	91,5%	1%	1%
Los integrantes del equipo al que pertenezco están comprometidos con el trabajo.	76,5%	83,3%	3%	40%
Estoy muy conforme con mi equipo porque las relaciones son amistosas y de cooperación.	77,1%	83,7%	3%	40%
Creo que tengo posibilidades de crecer en este trabajo.	64,1%	74,6%	1%	2%
Siento que mi jefe es equitativo.	68,4%		2%	95%
No dispongo de procedimientos claros para realizar mi trabajo.	30,1%	26,8%	3%	19%
Mi jefe no tiene buen trato con el equipo de colaboradores.	27,6%		4%	95%
Siento que puedo contar con mi jefe y compañeros en caso de necesidad.	73,9%		2%	78%
Trabajo con tranquilidad.	79,4%	82,2%	0%	1%
Puedo equilibrar mi trabajo con mi vida personal.	74,6%	81,6%	1%	1%
Cuento con gente que realiza una devolución sobre mi trabajo / actividad.	69,7%	77,4%	1%	10%
Me satisface recibir devoluciones por mi trabajo.	77,9%	82,4%	1%	3%
Me siento motivado en mi trabajo.	69,3%	77,8%	1%	1%
Me preocupa la falta de estabilidad en mi trabajo.	40,3%	50,9%	1%	1%
Al salir del trabajo estoy distendido.	67,5%	71,3%	2%	1%
Mi trabajo me permite tiempos de ocio, esparcimiento.	70,1%	74,3%	0%	1%

De la lectura de los mismos datos (ver pág. 30), limitando el análisis al subgrupo integrado por quienes manifiestan un bajo acuerdo con las afirmaciones anteriores, constituyendo por lo tanto un grupo que en general no se siente conforme con su actividad laboral en general, se advierte que de la comparación en relación al total de la muestra, las mayores diferencias se dan en los siguientes aspectos: motivación, posibilidades de crecimiento, relaciones laborales, con compañeros y jefe. Esta misma disminución es percibida respecto a las expectativas vinculadas a formación, creatividad y reconocimiento, no así en relación salario. Vale aclarar que salvo una excepción pertenecen al grupo de trabajadores dependientes

CONCLUSIONES

- ✓ La actividad laboral no sólo es considerada como muy importante sino como indispensable.
- ✓ La importancia atribuida al trabajo varía según sea considerado en sí mismo como una posibilidad de crecimiento y desarrollo personal o bien como medio para satisfacer necesidades.
- ✓ Más de la mitad de la muestra considera que el trabajo actual en el cual se desempeña puede ser considerado como el trabajo que quería, como el deseado.
- ✓ La relación entre el trabajo en el que se desempeña y la formación previa es clave para considerarlo como el trabajo deseado.
- ✓ La amplia mayoría no busca otro trabajo y no lo hacen porque se sienten conformes.
- ✓ Si lo cambiaran debieran encontrarse frente a una oferta que signifique más salario, menos horas de trabajo, menos exigencias y mejores condiciones en general
- ✓ Quienes buscan otro trabajo no es para reemplazarlo sino para complementarlo con el que tienen.
- ✓ Los grados medios de acuerdo con menor porcentaje se refieren a las posibilidades de crecimiento que ofrece el espacio de trabajo actual, la equidad, y la distensión.

- ✓ **Referido a trabajadores en relación de dependencia**
 - La mitad considera que es el trabajo que deseaba.
 - El grupo etario de 30 y menos es el que considera en mayor proporción que la actividad laboral en la que hoy se desempeña no responde a lo deseado.
 - El tiempo promedio transcurrido durante la búsqueda del trabajo que tienen es 9 meses.
 - Quienes encontraron el trabajo deseado o semejante demoraron más tiempo en lograrlo. El promedio es casi de 11 meses.
 - Entre quienes manifestaron tener el trabajo deseado hay una mayor proporción de personas cuyo empleo está vinculado a su formación previa.
 - La mayor satisfacción se logra en el aspecto vinculado a la responsabilidad que significa el ejercicio de su actividad.
 - El salario y el reconocimiento por su trabajo son aspectos que logran una satisfacción media.

- Aspectos como formación y creatividad resultan más satisfactorios en el grupo etario mayor de 40.
- El clima laboral especialmente referido a la relación con compañeros es muy satisfactorio.
- El salario teniendo en cuenta la tarea que realiza es el aspecto menos satisfactorio.

✓ **Referido a trabajadores independientes**

- En cuanto al tiempo necesario para hacerlo efectivo se distribuyen equitativamente entre quienes lo lograron en poco menos de 1 año y quienes lo hicieron entre 1 y 5.
- La mayor proporción manifestó haber logrado concretar su proyecto, es decir, el que deseaban y esto se da especialmente en los encuestados que tienen entre 31 y 40 años.
- Quienes lograron el proyecto deseado o muy aproximado a éste demoraron más tiempo en lograrlo que quienes no lo hicieron.
- La satisfacción en el sentido de trabajar en lo que quería aumenta con la relación entre actividad y formación adquirida.
- Las expectativas más satisfechas se dan en relación a aspectos como la responsabilidad que supone el desempeño de la tarea y la menor satisfacción está en el reconocimiento logrado y los beneficios económicos.
- Más de la mitad de los trabajadores independientes de la muestra manifestaron haber logrado concretar su proyecto, el que deseaban.

✓ **A nivel comparativo**

- Los trabajadores independientes logran en mayor medida que los trabajadores en relación de dependencia una actividad laboral considerada como la deseada.
- Los trabajadores independientes se desempeñan en mayor proporción que los dependientes en tareas laborales vinculadas a su formación.