

Movilidad social y satisfacción laboral en población española emigrada a Alemania

*Pilar MORENO-JIMÉNEZ
Macarena VALLEJO MARTÍN
M. Luisa RÍOS RODRÍGUEZ
Universidad de Málaga (España)*

Resumen

Este artículo analiza la movilidad social y satisfacción laboral (SL) en una muestra de 200 inmigrantes en Alemania procedentes de diferentes lugares de España, comparando resultados para hombres y mujeres y para grupos con diferentes características sociales o formativas. Las variables evaluadas son: movilidad social, satisfacción laboral, *burnout*, características del puesto y ajuste laboral. Los resultados muestran que mujeres y varones tienen niveles similares en SL, cinismo y agotamiento, en tanto que los hombres se perciben más autoeficaces. Las clases sociales inferiores y los trabajadores con menores ingresos puntúan menos en SL y autoeficacia. El cinismo, la autoeficacia, la sobrecualificación y las características del puesto predicen tanto la SL extrínseca (50'2%) como la intrínseca (58'2%). Este estudio contribuye al conocimiento de la realidad laboral actual de los trabajadores inmigrantes entre países europeos.

Abstract

This article analyses social mobility and job satisfaction (JS) in immigrants, considering his burnout at work and other labour characteristics. In a sample of 200 migrants in Germany from different parts of Spain results for men and women and for groups with different social and educational characteristics are compared. The evaluated variables are: social mobility, job satisfaction, burnout, job characteristics and labour adjustment. The results show that women and men have similar levels in JS, cynicism and exhaustion; more men are perceived self-efficacy. The lower classes and workers with lower incomes scored least in JS and efficacy. Cynicism, self-efficacy, overqualification and job characteristics predict both extrinsic JS (50.2%) and intrinsic (58.2%). This study contributes to the understanding of the current labour situation of Spanish workers in a European country.

La crisis económica ha tenido gran impacto en España, donde sus consecuencias han sido devastadoras en el mercado laboral. El aumento del desempleo se relaciona con cambios estructurales en el mercado de trabajo (Escribá-Agüir y Fons-Martínez, 2014), reformas en las políticas del mercado de trabajo y del estado de bienestar que ha producido un empeoramiento de las condiciones laborales en concreto y de la calidad de vida en general. Todo ello ha motivado que muchas personas (especialmente jóvenes bien formados) hayan decidido emigrar. La realidad de españoles que en los últimos años viajan a otros países en busca de empleos un

hecho actual que merece la atención de los investigadores en ciencias sociales. En la segunda mitad del siglo XX la migración española fue masiva y poco cualificada, en 1973 había más de 1.100.000 españoles viviendo en otros países europeos (Alaminos, Albert y Santacreu, 2010). En los años 80 muchos españoles que habían emigrado retornan (Garmendia, 1981), fueron personas forzadas a emigrar por la situación social y económica en España cuyo proyecto migratorio incluía la idea de retorno desde el inicio. Con la entrada de España en la CE, de nuevo la movilidad geográfica se incrementó, constituyendo una tercera etapa

Dirección de las autoras: Área de Psicología Social, Facultad de Psicología, Campus de Teatinos. 29071 Málaga. *Correo electrónico:* mpilar@uma.es, mvallejo@uma.es, mlurios@uma.es

Recibido: febrero de 2016. *Aceptado:* marzo de 2017.

migratoria. Esta tendencia se ha incrementado en la última década debido a la situación económica y laboral en España. En 2009, según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), había un total de 560.408 de españoles residentes en algún país europeo (1.471.691 en cualquier continente). En 2015, este dato aumenta hasta 730.839 personas en Europa, con un total de 2.183.043 en el mundo.

Migración, burnout y satisfacción laboral

En la última década, a partir de la falta de oportunidades para jóvenes formados en España, se aprecia que la movilidad no sólo es causada por necesidades económicas sino también para la búsqueda de un primer empleo, de reconocimiento social, aprendizaje de idiomas (inglés, alemán o francés principalmente) o adquisición de nuevas formaciones internacionales (máster especializados, por ejemplo). Pero, en último término, las personas emigran de un país a otro para mejorar su calidad de vida a través de un puesto de trabajo que permita este objetivo y movilidad social. Sin embargo, lograr esta mejora en la situación socioeconómica no es fácil. Aunque el trabajo puede proporcionar salud física y mental, contacto social, prestigio y realización personal (Salanova, Gracia y Peiró, 1996), en muchas ocasiones éste provoca insatisfacción laboral asociada a síntomas de ansiedad o depresión (Newbury y Kamali, 2001). La satisfacción laboral ha sido relacionada con el *burnout* en población general (García, Castellón, Albaladejo y García, 1993), y en inmigrantes extranjeros que viven en España (Moreno-Jiménez, Ríos, Canto, San Martín y Perles, 2010) sin embargo aún no se ha investigado esta relación en población española que emigra actualmente al norte de Europa.

Algunas definiciones consideran la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Peiró, 1984) o como la satisfacción laboral en diferentes facetas (Peiró, 1984; Warr, Cook y Wall, 1979). Warret *et al.* (1979) diferenciaron entre satisfacción laboral extrínseca e intrínseca. Esta última aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y contenido de la tarea. La satisfacción extrínseca se refiere a la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo (por ej. jornada laboral, remuneración o condiciones físicas del trabajo).

Del lado opuesto a la satisfacción laboral se sitúan las consecuencias negativas del trabajo, como puede ser el estrés laboral. Se sabe que una posible respuesta al estrés laboral prolongado es el *burnout* (Maslach y Jackson, 1986), definido como un estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo, que se caracteriza principalmente por agotamiento, malestar, sentimiento de escasa competencia y motivación, desarrollando actitudes disfuncionales en el trabajo (Salanova y Llorens, 2008). La mayoría de los estudios siguen incluyendo tres componentes a la hora de

estudiar: agotamiento o fatiga producida por los excesivos esfuerzos psicológicos que se realizan en el trabajo; cinismo o indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo; y eficacia profesional o tendencia a evaluar el propio trabajo de forma positiva; el síndrome implicaría una reducción de las creencias de eficacia y de habilidad para realizar su trabajo.

Algunos estudios encuentran diferencias en la satisfacción laboral de hombres y mujeres. Algunos autores (Alonso, 2008; Sánchez, Fuentes y Artacho, 2007; Sloane y Williams, 2000) comprueban que la mujer presenta una satisfacción laboral superior a la del hombre. Sin embargo, otros autores no apoyan dicha superioridad en población general (Forgionne y Peeters, 1982; Linz, 2003, Ward y Sloane, 2000) ni en inmigrantes (Moreno-Jiménez, Ríos, Canto, San Martín y Perles, 2010).

Ajuste laboral

De una parte, debido al incremento masivo de las titulaciones en educación superior, en España y en otros países europeos, estos titulados tienen dificultad para encontrar un empleo cualificado. Y, de otra parte, ante la falta de puestos laborales, la competitividad es cada vez mayor y las personas con altos niveles de formación acceden a empleos no cualificados. La denominación más extendida para este fenómeno ha sido *sobreeducación* (Marqués y Gil-Hernández, 2015), en concreto se refiere a la situación donde el trabajador posee un nivel educativo superior al requerido por su puesto de trabajo (Hartog y Oosterbeek, 1988). El capital humano necesario para desempeñar un trabajo hace referencia a la educación formal, la experiencia, las habilidades innatas, antigüedad en la empresa y formación en el puesto concreto (Fabra y Camisón, 2008). El ajuste educativo se refiere a que el trabajador posee el nivel educativo requerido para su trabajo. Algunas investigaciones afirman que las personas sobre-educadas rinden menos en su trabajo (Daly, Büchel y Duncan, 2000). Por otro lado, el ajuste en cualificación es la situación en la que el trabajador tiene las competencias de capital humano adecuadas al puesto laboral. Los estudios que analizan el ajuste del trabajador a su puesto de empleo, normalmente se basan en el tipo de ajuste educativo, obviando el resto de competencias. Sin embargo, Allen y Van der Velden (2001) encuentran que el desajuste en cualificación predice mejor la falta de satisfacción laboral que el desajuste educativo, ya que engloba todos los aspectos del capital humano. Fabra y Camisón (2008), en un estudio con datos del Panel de Hogares de la Unión Europea, encuentran que las personas que consideran su cualificación superior a la necesaria para el trabajo que desarrollan muestran un nivel inferior de satisfacción que los adecuadamente cualificados. El modelo desarrollado por estos autores encuentra el efecto directo de la adecuación formativa y

de cualificación sobre la satisfacción laboral, y el efecto indirecto a través del salario recibido.

Movilidad social

Otra motivación para emigrar es el ascenso en la escala social (movilidad y reconocimiento social). El análisis de la movilidad social permite conocer las opciones que tienen los miembros de una sociedad para cambiar su condición socioeconómica, para moverse a lo largo de la estructura socioeconómica. Una mayor movilidad indicará que se recompensa el esfuerzo, capacidad, inteligencia y los méritos propios en general (meritocracia) y que existe la igualdad de oportunidades en una sociedad. Alaminos *et al.* (2010) han investigado la movilidad intergeneracional en españoles emigrados y en la población general en España. En términos globales, para cuatro países europeos de destino (Francia, Italia, Alemania y Gran Bretaña), en el periodo estudiado desde 1987 hasta 2004, no se encuentra movilidad intergeneracional de clase significativamente diferente entre población migrada o no. Sin embargo, estos datos se pueden matizar, ya que al comparar los países de destino se aprecia que existe una movilidad ascendente mayor en Gran Bretaña y Francia, y menor en Italia y Alemania; por el contrario, existe una movilidad descendente mayor en Alemania y menor en Gran Bretaña o Francia.

El deseo de la mayoría de las personas es conseguir una movilidad ascendente pero el concepto contempla la movilidad descendente, siendo esta una de las posibles consecuencias del hecho migratorio: una persona situada familiar y socialmente en una clase social determinada desciende a una inferior al llegar al país receptor. Ese descenso se puede referir tanto a la clase social objetiva como subjetiva o percibida. Optamos por evaluar la clase social percibida ya que estudios anteriores concluyen que el estatus social percibido es mejor predictor de otras variables que el estatus socioeconómico (evaluado a través del ingreso, educación y ocupación), tanto del estado de salud (Sanchón-Macias, Prieto-Salceda, Bover-Bover y Gastaldo, 2013) como del bienestar psicológico y social (Muratori, Mele y Delfino, 2012).

Hasta ahora son escasos los trabajos publicados en relación a la población que emigra del sur al norte de Europa y, en concreto, de la población española que trabaja en otros países europeos; ¿qué características laborales se encuentran los españoles en Europa?, ¿existe movilidad ascendente o descendente respecto a la situación previa a la migración?, ¿existe diferencias entre mujeres y hombres?, ¿qué variables predicen la satisfacción laboral en el país de destino? A estas preguntas se pretende dar algunas respuestas a lo largo del presente artículo.

El objetivo general del mismo es analizar la movilidad social y satisfacción laboral en población española residente en Alemania. Este objetivo se desglosa en objetivos específicos:

1. Analizar la movilidad laboral y las características laborales de los participantes (tareas repetitivas, trabajo aburrido, inmovilidad, control estricto, falta de estabilidad, ruido y excesivas horas al día).
2. Analizar el grado de satisfacción laboral y de *burnout* en los participantes y la relación entre estas variables.
3. Estudiar las diferencias en satisfacción laboral, *burnout* y características laborales entre sexos y entre clases sociales percibidas.
4. Predecir la satisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres y en las diferentes clases sociales, a partir de otras variables (cinismo, eficacia profesional, agotamiento, características laborales, control estricto, inmovilidad, ruido, tareas repetitivas, muchas horas al día, trabajo aburrido, falta de estabilidad).

Se hipotetiza que:

1. Se observará una movilidad laboral descendente respecto al país de origen.
2. Se encontrarán diferencias en satisfacción laboral (SL), *burnout* y características laborales entre sexos y entre clases sociales percibidas.
3. Existirá correlación negativa entre la SL y los factores del *burnout* cinismo y agotamiento; entre la SL y las características negativas del puesto; correlación positiva entre ésta SL y la eficacia profesional, y el ajuste al puesto.
4. Será posible predecir la satisfacción laboral en hombres y mujeres y en las tres clases sociales a partir de las características laborales (tareas repetitivas, trabajo aburrido, inmovilidad, control estricto, falta de estabilidad, ruido y excesivas horas al día), el *burnout* y el ajuste al puesto.

Método

Participantes

La muestra analizada ha sido de 200 migrantes en diferentes ciudades de Alemania, procedentes de España. El 35% son hombres. La media de edad obtenida es de casi treinta años (Media 29'96, DT 7'02), el 15'2% tiene hijos. Respecto a la situación laboral, un 88'3% dice tener un empleo y un 76% afirma que su motivación para emigrar ha sido laboral. Las características de la muestra reflejan que los participantes poseen un nivel formativo alto (tabla 1).

Tabla 1. Características de la muestra.

<i>Ciudad donde habitan</i>	Berlín	20.4%
	Munich	19.9%
	Frankfut	10.2%
	Hamburgo	6.4%
<i>Nivel formativo</i>	Estudios Primarios	6.9%
	Estudios Secundarios	12.7%
	Estudios Universitarios	73.7%
	Posgrados(doctor/máster)	7.8%
<i>Conocimiento del alemán</i>	Muy bajo-bajo	29.6%
	Medio	34.5%
	Alto-muy alto	35.9%
<i>Clase social percibida en Alemania</i>	Baja	32.3%
	Media	52.3%
	Alta	15.4%
<i>Clase social percibida en España</i>	Baja:	17.7%
	Media	62.5%
	Alta	19.8%
<i>Ingresos económicos mensuales</i>	Menos de 1000 €	29.9%
	Entre 1000 € y 2500 €	53.4%
	Más de 2500 €	16.7%

Instrumentos

Se ha elaborado una entrevista estructurada con respuestas cerradas sobre datos demográficos (datos personales, académicos y laborales), clase social percibida y ajuste con el puesto. Las variables satisfacción vital, burnout, satisfacción laboral y características laborales son continuas. Todas estas variables se evalúan con escalas de respuestas de varios puntos, que oscilan desde el punto mínimo (nada de acuerdo, nunca) al máximo (totalmente de acuerdo, siempre).

Satisfacción laboral

Se ha utilizado la Escala NTP 394 de Satisfacción Laboral elaborada por Warr, Cook y Wall, (1979), con dos subescalas: satisfacción laboral intrínseca (7 ítems) y satisfacción laboral extrínseca (8 ítems). El valor de la respuesta de cada ítem oscila de 1 “muy insatisfecho” a 7 “muy satisfecho”. En el presente trabajo se obtiene un alfa de Cronbach de 0’873 para la SL extrínseca y de 0’925 para la intrínseca.

Burnout

Se ha utilizado una versión adaptada al castellano del *Maslach Burnout Inventory- General Survey* (MBI-GS; Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Esta versión (Gil Monte, 2002) consta de 16 ítems que se distribuyen en tres subescalas denominadas eficacia profesional, agotamiento

y cinismo. La respuesta oscila de 0 “Nunca” a 6 “todos los días”. El alfa de Cronbach obtenido en este trabajo es de 0’730, 0’798 y 0’860 en las subescalas eficacia profesional, agotamiento emocional y cinismo, respectivamente.

Características laborales

Se han evaluado varios aspectos del contenido y condiciones del trabajo así como de las condiciones del empleo, se han incluido siete ítems, planteando el siguiente enunciado: “*Consideras que tu trabajo tiene las siguientes características...*” (Control estricto, inmovilidad, ruido, tareas repetitivas, muchas horas al día, trabajo aburrido, falta de estabilidad). La respuesta oscila de 1 “nada” a 5 “mucho”. Todas las características son negativas con lo que el valor máximo indica peores características laborales. El análisis factorial realizado muestra que esta escala tiene un solo factor que explica el 43’2% de la varianza. Esta escala tiene un alfa de Cronbach de 0’70.

Ajuste con el puesto

La variable relativa al desajuste en cualificación se obtiene basándonos en la propuesta de Fabra y Camisón (2008) a partir de la auto-evaluación de la medida en que sus conocimientos, adquiridos por cualquier vía, le permitirían realizar un trabajo de mayor cualificación. Contiene 2 ítems: “Mis conocimientos, adquiridos por cualquier vía, me dan capacidad para desempeñar el trabajo actual” (cualificado); “Mis conocimientos, adquiridos por cualquier vía, me permitirían realizar un trabajo de mayor cualificación” (Sobre-cualificado). Escala tipo likert de 1 (nada) a 5 (mucho).

Procedimiento

Los cuestionarios son anónimos y se responden individualmente de forma escrita a través de una plataforma digital en internet.

Los datos se han analizado mediante el paquete estadístico SPSS.

Resultados

Movilidad social a través de la migración a Alemania

A través de la clase social autopercebida podemos analizar si los participantes consideran que ascienden, descienden o se mantienen en la escala social. Para ello se autocalifican en una de las tres clases sociales (baja/media-baja, media, media-alta/alta), en España antes de emigrar y en Alemania actualmente (tabla 2).

Los datos indican que el 87’3% de las personas de clase social 1 (baja, media-baja) en Alemania, estaban en clases superiores en España. Un 20% de la clase 2 (media) estaban en clase menor, y el 14% en una superior. De los que se autoperceben de clase 3 (media-alta o alta), el 62’9%

Tabla 2. Movilidad social a través de la migración a Alemania. Los porcentajes se refieren a la clase social en la que se percibían en España quienes integran cada nivel de clase social autopercebida en Alemania.

Clase social percibida en Alemania	Clase social percibida en España		
	baja media-baja	media	media-alta o alta
baja, media-baja	12.7 %	65.5 %	21.8 %
media	20 %	66 %	14 %
media-alta o alta	18.5 %	44.4 %	37 %

se encontraba en una clase inferior en España. Teniendo en cuenta toda la muestra, el 34'1% baja de clase social, un 20'3% sube, y el 45'6% se mantiene igual.

Diferencias entre sexos y entre clases sociales

Las puntuaciones obtenidas en las diferentes variables se muestran en la tabla 3. En ella se aprecian las medias y desviaciones típicas obtenidas en la escala de satisfacción laboral, en agotamiento, cinismo y eficacia profesional, así como las puntuaciones obtenidas en la percepción de las características laborales y ajuste del puesto. Las medias se muestran según sexo y según clase social.

Si consideramos un único valor sumatorio de ambas Satisfacciones Laborales, obtenemos los valores de 72'97 (varones) y 71'85 (mujeres). Se puede apreciar que las mujeres y los hombres se diferencian sólo en la percepción de eficacia profesional (mayor en hombres) y en las tareas repetitivas (mayor en mujeres).

Tabla 3. Diferencias en las diferentes variables del estudio entre sexos y entre clases sociales autopercebidas en Alemania (B/B-M: baja o media-baja, M: media, M-A/A: media-alta o alta).

Variables	Sexo			Clase social autopercebida en Alemania			Diferencias
	Hombres	Mujeres	Diferencias	1 (B/M-B)	2 (M)	3 (M-A/A)	
	M (DT)	M (DT)		M (DT)	M (DT)	M (DT)	
SL Extrínseca (1-7)	4.99 (1.24)	4.92 (1.32)	n.s.	4.41 (1.35)	5.15 (1.16)	5.80 (0.73)	p< 0.05, 1<2 p< 0.001, 1<3
SL Intrínseca (1-7)	4.74 (1.52)	4.66 (1.56)	n.s.	4.14 (1.49)	4.83 (1.43)	5.67 (1.24)	p< 0.05, 1<2 y 2<3 p< 0.001, 1<3
Agotamiento (1-7)	2.11 (1.40)	2.50 (1.68)	n.s.	2.73 (1.66)	2.32 (1.58)	1.64 (1.24)	p< 0.05, 1>3
Cinismo (1-7)	1.98 (1.67)	2.32 (1.83)	n.s.	2.62 (1.75)	2.21 (1.82)	1.24 (1.38)	p< 0.05, 2>3 p< 0.01, 1>3
Eficacia profesional (1-7)	4.63 * (0.89)	4.32 (0.97)	p< 0.05 H>M	4.23 (0.88)	4.49 (0.92)	4.77 (1.10)	n.s.
Control estricto (1-5)	2.68 (1.24)	3.02 (1.28)	n.s.	3.04 (1.23)	2.91 (1.23)	2.70 (1.41)	n.s.
Inmovilidad (1-5)	2.39 (1.11)	2.68 (1.18)	n.s.	2.74 (1.29)	2.60 (1.05)	2.30 (1.14)	n.s.
Ruido (1-5)	2.48 (1.35)	2.36 (1.31)	n.s.	2.65 (1.35)	2.38 (1.30)	2.00 (1.21)	n.s.
Tareas repetitivas (1-5)	3.06 (1.42)	3.58 (1.31)	p< 0.05 H<M	3.94 (1.28)	3.36 (1.23)	2.37 (1.44)	p< 0.01, 1>2>3
Muchas horas al día (1-5)	2.88 (1.39)	2.78 (1.30)	n.s.	3.17 (1.34)	2.77 (1.31)	2.37 (1.27)*6	p< 0.05, 1>3
Trabajo aburrido (1-5)	2.38 (1.35)	2.70 (1.33)	n.s.	2.96 (1.42)	2.56 (1.29)	1.96 (1.04)	p< 0.05, 1>3
Falta de estabilidad (1-5)	1.92 (1.20)	2.19 (1.31)	n.s.	2.44 (1.40)	2.08 (1.22)	1.55 (1.01)	n.s.
Caract. puesto Total (1-5)	2.54 (1.24)	2.76 (1.19)	n.s.	2.99 (0.65)	2.64 (0.61)	2.21 (0.62)	p< 0.001, 1>2, 1>3 P< 0.05, 2>3.
Cualificado (1-5)	3.78 (1.16)	3.83 (1.15)	n.s.	3.57 (1.17)	4.00 (1.03)	4.1 (1.09)	n.s.
Sobrecualificado (1-5)	3.75 (1.24)	3.47 (1.19)	n.s.	3.69 (1.31)	3.50 (1.18)	3.71 (1.00)	n.s.

Respecto a las clases sociales, hay diferencias entre las tres clases consideradas en: SL intrínseca (menor en las clases más bajas respecto a las más altas), tareas repetitivas (igualmente más repetición en el trabajo de las clases más bajas) y características del puesto en general (más negativas en las clases más bajas). En otras cinco variables se observan diferencias entre algunas de las clases. Todas estas diferencias indican niveles mayores de agotamiento, cinismo, más horas diarias de trabajo y unas tareas más aburridas en las clases inferiores. Por el contrario, hay menor Satisfacción extrínseca en la clase baja respecto a la media y la superior.

Diferencias según nivel de conocimiento del alemán, nivel de formación, ajuste al puesto y entre nivel de ingresos

Se han analizado las diferencias de medias entre distintos niveles de conocimiento del alemán, y entre los niveles de formación: no se encuentran diferencias significativas en ninguna de las variables evaluadas. Así mismo se han analizado las diferencias entre el grupo de participantes que no tiene cualificación mayor a la requerida para el puesto que ocupen y el grupo con cualificación superior a la requerida, y tampoco se encuentran diferencias en ninguna de las variables. Sin embargo, sí son distintos algunos resultados según los ingresos ob-

tenidos en el puesto de trabajo. Se aprecian diferencias en algunas variables (SL, eficacia, tareas repetitivas, falta de estabilidad y cualificación para el puesto) entre los que menos ganan (grupo 1 y 2) respecto al grupo con mayor salario (grupo 3). La percepción de cualificación adecuada es menor en el grupo de menor salario respecto a los otros dos (tabla 4).

Las correlaciones son coherentes a nivel teórico, ya que se aprecian relaciones significativas y positivas entre los elementos que favorecen el bienestar laboral (percepción de cualificación, satisfacción laboral, eficacia). Y correlaciones negativas entre elementos laborales positivos y negativos (tabla 5).

Predicción de la satisfacción laboral a partir de otras variables

Se analiza el grado en el que las satisfacción laborales (intrínseca y extrínseca) pueden predecirse a partir de las variables consideradas (cinismo, autoeficacia, agotamiento, cualificación menor al necesario, sobrecualificación para el puesto y características negativas del puesto). El 58'2% de la SL intrínseca se predice a través del cinismo, características del puesto, eficacia percibida y sobrecualificación. Y un 50'2% de la SL extrínseca se predice con esas mismas variables además del burnout-agotamiento (tabla 6).

Tabla 4. Diferencias según ingresos.

Variables	Nivel de ingresos			Diferencias
	(1) <1000 €	(2) 1000-2500 €	(3) >2500 €	
	M (DT)	M (DT)	M (DT)	
SL Extrínseca (1-7)	4.57 (1.41)	4.83 (1.29)	5.71 (0.74)	p< 0.01, 1< 3 y 2< 3
SL Intrínseca (1-7)	4.37 (1.54)	4.47 (1.56)	5.65 (1.04)	p< 0.01 1< 3 y 2< 3
Agotamiento (1-7)	2.67 (1.81)	2.39 (1.56)	1.87 (1.39)	
Cinismo (1-7)	2.29 (1.67)	2.36 (1.82)	1.66 (1.75)	
Eficacia profesional(1-7)	4.08 (1.01)	4.38 (0.89)	4.98 (0.86)	p< 0.01, 1< 3 y 2< 3
Control estricto (1-5)	2.86 (1.41)	3.00 (1.21)	2.75 (1.30)	
Inmovilidad (1-5)	2.50 (1.21)	2.67 (1.14)	2.45 (1.17)	
Ruido (1-5)	2.49 (1.35)	2.54 (1.34)	1.87 (1.08)	
Tareas repetitivas (1-5)	3.76 (1.41)	3.57 (1.26)	2.42 (1.20)	p< 0.001, 1>3 y 2>3
Muchas horas al día (1-5)	2.50 (1.23)	2.93 (1.34)	2.85 (1.35)	
Trabajo aburrido (1-5)	2.74 (1.38)	2.63 (1.35)	2.25 (1.19)	
Falta de estabilidad (1-5)	2.74 (1.36)	2.99 (1.18)	1.64 (1.17)	p< 0.01, 1< 2, 1>3, 2>3
Caract. puesto Total (1-5)	2.79 (0.69)	2.76 (0.65)	2.34 (0.57)	p< 0.05, 1>3; p<0.01, 2>3
Cualificado (1-5)	3.28 (1.20)	3.89 (1.12)	4.33 (0.80)	p< 0.001, 1< 2 y 1< 3
Sobrecualificado (1-5)	3.46 (1.24)	3.54 (1.25)	3.69 (1.03)	

Tabla 5. Relación entre burnout, satisfacción laboral, características y ajuste al puesto.

	<i>Sobrecualif.</i>	<i>SL Intrínseca</i>	<i>SL Extrínseca</i>	<i>BT Agotam.</i>	<i>BT Cinismo</i>	<i>BT Eficacia</i>	<i>Carac. puesto</i>
<i>Cualificación</i>	0.420**	0.382**	0.273**	-0.139	-0.249**	0.481**	-0.311**
<i>Sobrecualific.</i>		0.019	0.001	-0.033	-0.038	0.199**	-0.163*
<i>SL Intrínseca</i>			0.830**	-0.439**	-0.631**	0.599**	-0.603**
<i>SL Extrínseca</i>				-0.571**	-0.610**	0.536**	-0.579**
<i>BT Agotam.</i>					0.659**	-0.335**	0.476**
<i>BT Cinismo</i>						-0.508**	0.501**
<i>BT Eficacia</i>							-0.357**

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Tabla 6. Predicción de la variable dependiente Satisfacción laboral (SL). Análisis de regresión lineal.

	<i>SL Intrínseca</i>			<i>SL Extrínseca</i>		
	<i>Beta</i>	<i>R² corregida</i>	<i>F</i>	<i>Beta</i>	<i>R² corregida</i>	<i>F</i>
<i>Cinismo</i>	-0.315	0.396	86.479	-0.184	0.339	69.134
<i>Características del puesto de trabajo</i>	-0.331	0.505	68.312	-0.312	0.434	51.889
<i>Eficacia profesional</i>	0.294	0.566	58.489	0.254	0.470	40.310
<i>Sobrecualificación</i>	-0.139	0.582	47.021	-0.125	0.502	27.790
<i>Agotamiento</i>				-0.199	0.490	33.003

Conclusiones

Se han publicado todavía pocas investigaciones sobre la realidad migratoria actual (desde el comienzo de la crisis económica en 2008) de españoles hacia el norte de Europa, realidad con características diferenciadoras y marcadas por la situación económica que sufren especialmente los países del sur europeo. De ahí la importancia de acercarnos a esta situación y visibilizar las características psicosociales y laborales de esta población.

Para responder a las preguntas planteadas y los objetivos marcados en este artículo nos centramos, en primer lugar, en la posible movilidad social de los emigrantes. Se encuentra que un tercio de la muestra desciende de clase social respecto a su situación en España (34'1%), un 45'6% se mantiene en situación similar y sólo el 20'3% reconoce haber subido de clase social. Estos datos difieren de los encontrados por Alaminos *et al.* (2010) respecto a la movilidad descendiente intergeneracional de los españoles en Alemania desde 1987 hasta inicios del 2000, observándose un empeoramiento de la situación para la emigración actual en Alemania: Es menor la movilidad ascendente (20'3% vs. 35'8%) y es mayor el descenso en la escala social (34'1% vs. 23'6%). Será necesario comparar resultados actuales en otros países de destino y comprobar si Alemania sigue siendo el lugar menos favorable para emigrar en comparación a otros lugares como Francia o Gran Bretaña, o esta realidad es generalizada.

Respecto a las características laborales que los emigrantes se encuentran en sus empleos en Alemania, se observa

que hay valores medios en las características negativas evaluadas y pocas diferencias entre hombres y mujeres. Los varones se perciben más eficaces que las mujeres y estas últimas realizan más tareas repetitivas en sus empleos. Nuestros estudios siguen encontrando similares niveles de satisfacción laboral (SL) entre hombres y mujeres, en los dos componentes negativos del *burnout* (cinismo y agotamiento) y en el ajuste laboral en sus empleos. Estudios recientes realizados con otras poblaciones tampoco encuentran diferencias entre sexo en el estrés laboral (Pérez, Albacete y García, 2013).

No encontramos investigaciones que comparen la SL o el *burnout* en trabajadores de diferentes clases sociales en un mismo contexto. En trabajos poco cualificados de inmigrantes en España, Moreno-Jiménez *et al.* (2010) observaron resultados más bajos en SL general que en los emigrantes en Alemania de la investigación actual: en mujeres, 72'97 vs. 69'29; en hombres, 71'85 vs. 68'13. Estos datos se refieren a la muestra total, es decir, los españoles en Alemania tienen mayor SL que los inmigrantes en España, al menos en las muestras estudiadas. Sin embargo, si exclusivamente nos centramos en los españoles de clase social baja en Alemania, estos resultados se invierten, es decir, los españoles en Alemania expresan menor SL que los inmigrantes en España del citado artículo.

Las peores condiciones de los españoles autopercebidos de clase social baja se confirman al compararlos con los de clases superiores: menor SL, mayor *burnout* y peores características laborales. Sin embargo, no existen diferencias entre los españoles según su nivel en conocimiento del idioma

alemán, ni por su nivel formativo o la sobre cualificación. Otros estudios con población no emigrada (Fabra y Camisón, 2008) muestran que los individuos cuya educación y cualificación no se adecuan a las necesarias para el desarrollo de su trabajo se sienten menos satisfechos que aquellos cuya educación y cualificación es la requerida por su puesto de trabajo. Probablemente este es un resultado no extrapolable a población inmigrante ya que la única diferencia encontrada es entre niveles de ingresos económicos; lo que incide en la importancia del salario por encima de otras cuestiones: los trabajadores con menor ingreso tienen menor SL y menor percepción de eficacia profesional. Estos resultados pueden indicar que en contextos laborales poco favorables (migración, competitividad, desconocimiento del idioma, etc.) las variables que entran en juego no son las mismas que en otros contextos más estables, por lo que la presencia o no de sobrecualificación no diferencia el nivel de SL.

De estos resultados podemos concluir que la emigración al norte de Europa, concretamente a Alemania, no es más o menos favorable para el español en general, todo dependerá de la situación concreta y el tipo de empleo que encuentre en el país de destino ya que quedan demostradas las diferencias entre unas y otras situaciones.

Por último, nos hemos centrado en responder a ¿qué predice la SL? Los análisis de regresión describen buenos modelos, ya que el 58'2% de la SL intrínseca y el 50'2% de la SL extrínseca se predicen a través del cinismo, características del puesto, eficacia percibida, agotamiento (sólo para la extrínseca) y sobrecualificación. Como es lógico, todas excepto la eficacia entran de forma negativa en el modelo.

Una limitación de este trabajo puede ser que, al tratarse de un diseño transversal, no se puede observar la evolución del *burnout* o de la satisfacción laboral a través del tiempo, variables que tal vez puedan influir en los factores investigados. Tampoco se han realizado comparaciones entre muestras de diferentes países europeos. A pesar de estas limitaciones, este es de los primeros estudios centrados en la movilidad social, satisfacción laboral y *burnout* en población actual emigrante a partir del cual podrán compararse resultados de otros países de salida y de destino.

Referencias

- Alaminos, A., Albert, M.C. y Santacreu, O. (2010). La movilidad social de los emigrantes españoles en Europa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129, 13-35.
- Allen, J. y Van Der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Paper*, 53 (3), 434-452.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (1), 25-40.
- Daly, M.C., Büchel, F. y Duncan, G.J. (2000). Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany. *Economics of Education Review*, 19 (2) 169-178.
- Escribà-Agüir, V. y Fons-Martínez, J. (2014). Crisis económica y condiciones de empleo: diferencias de género y respuesta de las políticas sociales de empleo. Informe SESPAS 2014. *Gaceta Sanitaria*, 28 (1), 37-43.
- Fabra, M.E. y Camisón, C. (2008). Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76, 129-142.
- Forgionne, G.A. y Peeters, V.E. (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human Relations*, 35, 101-118.
- García, M., Castellón, M., Albaladejo, B. y García, A. (1993). Relaciones entre burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de Banca. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 11, 17-26.
- Garmendia, José A. (Comp.) (1981). *La emigración española en la encrucijada. Marco general de la emigración de retorno*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Gil-Monte, P.R. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multicupacional. *Psicothema*, 11, 679-689.
- Hartog, J. y Oosterbek, H. (1988). Health, wealth and happiness. Why pursue a higher education? *Economics of Education Review*, 17 (3), 245-256.
- Linz, S.J. (2003) Job Satisfaction among russian workers. *Journal of Manpower*, 24, 626-645.
- Marqués Perales, I. y Gil-Hernández, C.J. (2015). Origen social y sobreeeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 89-112.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Moreno-Jiménez, P., Ríos, M.L., Canto, J.M., San Martín, J. y Perles, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 255-265.
- Muratori, M., Mele, S. y Delfino, G. (2012). La clase social auto-percibida como factor interviniente en el bienestar y percepción de contexto. *IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Newbury, D. y Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, stress, doping and mental health: A comparison of Mexican immigrants, Mexican-Americans, and Non-Hispanic whites. *Journal of Immigrant Health*, 3, 213-220.
- Peiró, J.M. (1984). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.

- Pérez, M.A., Albacete, A. y García, Y. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 31 (3), 291-298.
- Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Sánchez, S.M., Fuentes, F.J. y Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7, 55-67.
- Sanchón-Macias, M.V., Prieto-Salceda, D., Bover-Bover, A. y Gastaldo, D. (2013). Relación entre el estatus social subjetivo y la salud percibida entre mujeres inmigrantes latinoamericanas. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 21(6), 1353-1359.
- Sloane, P.J. y Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earning and gender. *Labour*, 14, 473-501.
- Ward, M.E. y Sloane, P.J. (2000). Non-pecuniary advantages versus pecuniary disadvantages: Job satisfaction among male and female academics in Scottish universities. *Scottish Journal of Political Economy*, 47, 273-303.
- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

