



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

Percepciones de la población española sobre las condiciones de trabajo en la actualidad

Autor: Álvaro Rubio de la Fuente
Directora: Olaya García Vázquez

Índice

RESUMEN/ ABSTRACT..... 3

1. INTRODUCCIÓN 5

1.1. PROPÓSITO DEL ESTUDIO 5

1.2. FACTORES RELEVANTES EN EL EMPLEO 8

1.3. EXPLOTACIÓN Y DISCRIMINACIÓN LABORAL 11

1.4. OBJETIVOS..... 12

2. METODOLOGÍA..... 12

2.1. PROCEDIMIENTO 12

2.2. TÉCNICAS 13

2.3. PARTICIPANTES 14

2.4. ANÁLISIS 15

3. RESULTADOS 16

3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS SOBRE LOS FACTORES VALORADOS EN EL TRABAJO 16

3.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL 17

3.3. ANÁLISIS SOBRE LAS PERCEPCIONES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO 18

3.4. ANÁLISIS SOBRE LAS PERCEPCIONES EN FUNCIÓN DE LA EDAD 20

3.5. ANÁLISIS SOBRE LAS PERCEPCIONES EN FUNCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL 21

4. DISCUSIÓN 22

4.1. LAS PERCEPCIONES SOBRE LA CALIDAD DEL TRABAJO..... 22

4.2. LA DISCRIMINACIÓN LABORAL 24

4.3. LAS PERCEPCIONES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO 26

4.4. LAS PERCEPCIONES EN FUNCIÓN DE LA EDAD 28

4.5. LAS PERCEPCIONES EN FUNCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL..... 30

5. LIMITACIONES Y CONCLUSIONES..... 30

6. BIBLIOGRAFÍA 32

7. ANEXOS..... 34

ANEXO 1: GUION DE CUESTIONARIO..... 34

ANEXO 2: DECLARACIÓN CHAT GPT 38

Resumen/ Abstract

Resumen

Este trabajo de investigación analiza las percepciones de la población española sobre el trabajo para comprender cuales son los factores más importantes, relacionarlos con la satisfacción laboral y saber cuál es su visión sobre la discriminación y la explotación laboral. Para ello, se ha encuestado a 255 personas mayores de 18 años y residentes en España. Los resultados obtenidos muestran que los factores más valorados por los españoles son tener un trabajo que sea interesante y tener seguridad en el empleo. Los factores menos valorados han sido las oportunidades de desarrollo profesional y la flexibilidad en los horarios. La media de satisfacción laboral es de un 7,47 sobre 10, siendo mayor la satisfacción en los hombres que en las mujeres. La discriminación laboral está presente en un 14% de las personas, siendo la edad el motivo más frecuente, y el 11% de las personas afirman que han sido acosadas. Como conclusiones, obtenemos que los trabajadores se centran y aprecian más la satisfacción intrínseca y tener un empleo estable que las recompensas extrínsecas como el salario o el desarrollo profesional. Además, se manifiesta que la discriminación y el acoso laboral siguen siendo problemas en la sociedad actual.

Palabras clave: Opinión, empleo, satisfacción, discriminación y conciliación

Abstract

This research paper analyzes the perceptions of the Spanish population regarding work, aiming to understand the most important factors, relate them to job satisfaction, and explore their views on discrimination and labor exploitation. To this end, a survey was conducted among 255 individuals over the age of 18 residing in Spain. The results show that the most highly valued factors among Spanish people are having an interesting job and job security. The least valued factors are opportunities for professional development and schedule flexibility. The average job satisfaction score is 7.47 out of 10, with men reporting higher levels of satisfaction than women. Workplace discrimination affects 14% of respondents, with age being the most commonly cited reason. Furthermore, 11% report having experienced harassment. In conclusion, the findings indicate that workers place greater value on intrinsic satisfaction and job stability than on extrinsic rewards such as salary or career

advancement. Additionally, the data reveals that workplace discrimination and harassment remain ongoing issues in today's society.

Key words: Opinion, employment, satisfaction, discrimination and work-life balance

1. Introducción

1.1. Propósito del estudio

El propósito principal de esta investigación es analizar cuales son las actitudes, experiencias y percepciones de los ciudadanos españoles en el ámbito laboral en la actualidad, un tema muy relevante para la sociedad y la economía. En un momento de evolución y cambio del mercado laboral debido a diferentes razones como los avances en tecnología como la IA, los cambios demográficos como la disminución de nacimientos o la migración, la globalización que hace que cada vez haya más competencia, las nuevas formas de trabajo o las nuevas preferencias de los empleados, resulta interesante estudiar como los trabajadores valoran y perciben su relación con el empleo.

El contexto sociolaboral en el que España se encuentra hoy en día presenta un panorama complicado, se destaca por un gran número de avances gracias a la tecnología y otros factores, pero también destacan una serie de retos que afectan a la calidad del empleo y a las tendencias del mercado laboral. Uno de los aspectos más relevantes es el empleo, el cual se mide a través de la tasa de empleo y desempleo, España terminó el 2024 con las cifras más bajas de todo el año en cuanto a su tasa de actividad (58,49%) según los datos publicados por el INE (Instituto Nacional de Estadística). Sin embargo, la tasa de desempleo ha disminuido en el último trimestre hasta el 10,61%, un 0,6% menos que el trimestre anterior, a pesar de ello, España sigue siendo el país con más tasa de paro de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), le siguen países como Grecia, Suecia o Francia. Para disminuir la tasa de paro, los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones han fomentado el autoempleo para solucionar la ausencia de trabajo en personas que buscan desarrollar su propio negocio, además de implementar Políticas Activas de Empleo cuya estrategia es centrarse en la formación de los jóvenes para poder mejorar la empleabilidad (Ministerio de Trabajo y Economía Social).

Tabla 1: Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (datos en miles de personas). INE

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (%)	Tasa de paro (%)
4T 2024	24.453,3	21.857,9	2.595,5	58,49 %	10,61 %
3T 2024	24.577,1	21.823,0	2.754,1	59,04 %	11,21 %
2T 2024	24.440,0	21.684,7	2.755,3	58,90 %	11,27 %

1T 2024	24.227,9	21.250,0	2.977,9	58,63 %	12,29 %
---------	----------	----------	---------	---------	---------

El desempleo en personas mayores de 45 años, especialmente en mujeres, continúa siendo un desafío relevante. La falta de oportunidades para este sector destaca la relevancia de ajustar el mercado a las demandas de la población.

Por otro lado, a pesar de estos datos de empleo, en 2024 un 25,8% de la población en España se encontró en riesgo de pobreza o exclusión social. El porcentaje de población que se encontraba en situación de carencia material y social severa fue de un 8,3%. Para evitar esta situación, se intenta aumentar el empleo y el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que actualmente es de 1.184 euros mensuales en 14 pagas. El gobierno ha aumentado el SMI un 4,4% para este año 2025 y desde 2018 se ha acumulado un incremento del 61% (Gobierno de España, 2025). Este aumento de salario no es de agrado para todos, especialmente para las pymes (pequeñas y medianas empresas), que no están de acuerdo debido al impacto que tendrá en sus costes empresariales disminuyendo sus beneficios o incluso incurriendo en pérdidas ya que no pueden asumir ese aumento de gastos en personal.

Gráfico 1: Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (2009 – 2025)

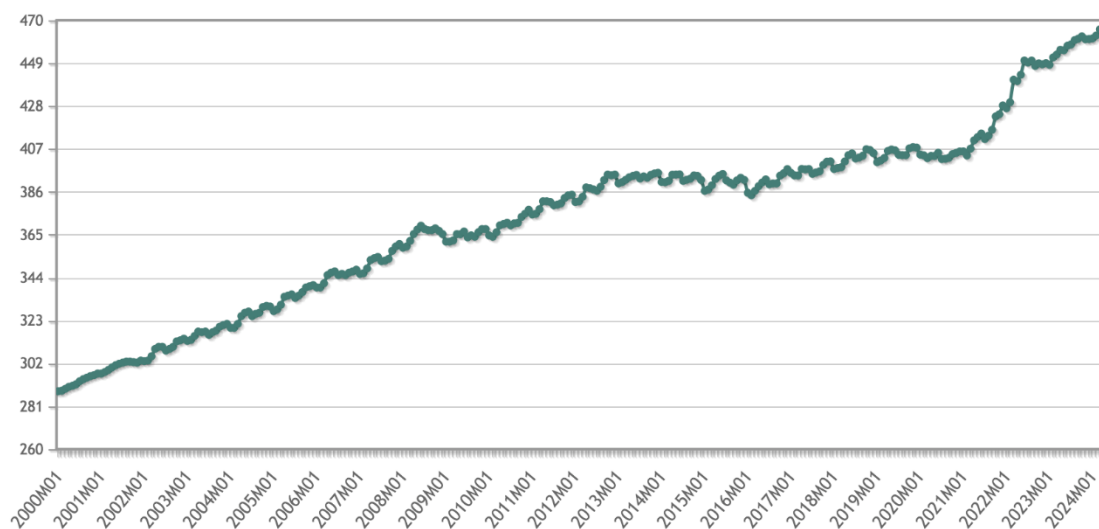


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Otro aspecto relevante en el contexto sociolaboral es la subida general de precios en la mayoría de los productos, desde los alimentos y productos básicos hasta la vivienda, esto se debe a la inflación, la cual se mide a través del Índice de Precios de Consumo, el INE (2025) lo define como “una medida estadística de la evolución de los precios de los bienes y servicios

que consume la población residente en viviendas familiares en España”. Otro índice que afecta al aumento de precios en la vivienda es el índice de precios de materiales e índices nacionales de mano de obra, los sectores más afectados por este incremento de precios han sido la construcción y la producción. En cuanto a la mano de obra, su índice nos muestra como han aumentado los costos debido a diversos factores, además de la inflación general y el incremento del SMI que hace que las empresas tengan que cobrar más para poder hacer frente a sus gastos, como se mencionó anteriormente, también se debe a la clásica ley de la oferta y la demanda, modelo básico para la formación de precios de mercado, acuñada por James Steuart Denham. En sectores y periodos de crecimiento, la demanda de mano de obra aumenta provocando un mayor costo, en cuanto a la oferta, la ausencia de mano de obra cualificada en sectores específicos como la tecnología, la salud o la construcción hace que aumenten los precios (Arias, 2020).

Gráfico 2: *Índice de Precios de Materiales y Energía e Índices Nacionales de la Mano de Obra, Total Nacional*



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En definitiva, el propósito es analizar como todos estos factores perjudican a los trabajadores y de que forma, identificar cuales son los más valorados en su empleo y evaluar sus percepciones sobre distintos aspectos comprendiendo a que se debe.

1.2. Factores relevantes en el empleo

En este trabajo se ha analizado que aspectos valoran más los empleados en su puesto de trabajo midiendo cual es su percepción sobre la calidad del empleo y que les falta para alcanzarla. El estudio va a pedir que evalúen como de importante son los siguientes aspectos para ellos y para su trabajo.

En primer lugar, se pregunta por la seguridad en el empleo, un factor que pretende reflejar la probabilidad de que el trabajador sea capaz de mantener su empleo a lo largo de los años sin el riesgo de ser despedido, variable influida por aspectos económicos, políticos o personales, factor diferente a la estabilidad que se tiene en el empleo, la cual hace referencia a la duración y continuidad del trabajo, es decir, una medición en función de los años de antigüedad que se lleve en el puesto. Estas variables son diferentes ya que se puede tener un trabajo estable pero inseguro al haber un gran riesgo de ser despedido. Se quiere analizar la preocupación de los trabajadores de perder su trabajo actual o de no tener un contrato fijo y compararlo con otros factores para saber sus preferencias sobre si prefieren tener un trabajo fijo o uno temporal (Arranz y García, 2006).

En segundo lugar, se encuentra el factor del salario alto, este refleja la percepción del trabajador sobre la remuneración bruta que el trabajador recibe a cambio de su trabajo, es decir, el salario nominal, el cual no muestra ni representa el poder adquisitivo real que tiene el empleado, el término que define ese poder adquisitivo una vez el salario es ajustado por la inflación, es el salario real (Kalecki, 2020). Generalmente suele ser un factor importante en los trabajadores, pero se quiere determinar como de importante es y si está relacionado con la satisfacción y calidad del empleo. Este factor es un gran incentivo para el trabajador, pero ¿realmente es su principal motivación?

Por otro lado, las oportunidades de ascenso son el factor que explica las aspiraciones que tiene el trabajador de progresar en la empresa ya sea mediante un aumento de sus responsabilidades o asignación de cargos superiores, lo que influye en su motivación y expectativas de desarrollo. También en como comprenden el término de la meritocracia, tal y como la definen los autores de *Meritocracia y desigualdad económica*: “está relacionada

con la distribución de bienes y beneficios basada en el talento y esfuerzo individual, constituyendo un principio que legitima la distribución desigual de los recursos en sociedades modernas” (Castillo, 2019). Las oportunidades de ascenso no siempre se reparten en función de la meritocracia, influyen más factores como la economía o la educación, pero se ha querido analizar como los trabajadores perciben este factor y cual es su ambición.

El siguiente factor es tener un trabajo interesante, una variable que nos permite conocer como de importante es la motivación intrínseca en su trabajo, es decir, si la motivación que le impulsa a seguir en ese trabajo es por que le gusta y le resulta interesante o si le da igual y simplemente hay una motivación extrínseca, la cual es el dinero, la clave es encontrar un equilibrio entre ambas (Cañizares, 2024). También para determinar si un trabajo más aburrido y monótono tiene un efecto en su satisfacción laboral. Para que el trabajo sea interesante se tiene en cuenta el número de actividades que se desarrollan, los desafíos mentales a los que se someten para sacar adelante un proyecto o que estímulos tiene.

En cuanto a tener independencia en su trabajo, se ha analizado como valoran la posibilidad de gestionar el desarrollo de tu propio trabajo sin la necesidad de tener un supervisor o alguien que le indique lo que hacer en cada momento de su jornada. Este aspecto donde hay ausencia de dependencia en las actividades del trabajador, analiza la autonomía y el liderazgo en sus propios proyectos, la toma de responsabilidades y decisiones, la planificación de los objetivos y el perfil del trabajador (Riesco-Sanz, 2016).

Por otra parte, las variables altruistas en el entorno laboral como poder ayudar a otros en la actividad laboral o ser útil para la sociedad, el primero se refiere a que el empleado se sienta realizado en su trabajo haciendo cosas por los demás y ayudando a las personas en lo que necesiten de manera directa, generar un impacto significativo y positivo en otras personas, puede ser en trabajos sociales o sanitarios donde es una ayuda clara. El otro componente nos determina cual es la sensación del trabajador de que su empleo tenga un impacto positivo para la sociedad, el medioambiente o la economía. En comparación con el factor anterior, donde la ayuda a otros es de manera directa, este otro se refiere a ofrecer una ayuda indirecta, no trata de ayudar a alguien personalmente, sino aportar valor para la sociedad. Con ello

analizamos si los trabajadores valoran realmente a las empresas que generan un impacto positivo y tienen un propósito más allá del económico. Ambos parámetros relacionados con la empatía, la cual motiva la ayuda hacia los demás de manera altruista (Michael, 1989).

El próximo punto es la libertad para decidir los horarios y los días de trabajo, la flexibilidad laboral es un elemento clave para los trabajadores y para las empresas. La posibilidad de que el trabajador gestione sus tiempos en función de sus preferencias y necesidades, pudiendo conciliar su vida laboral con su vida familiar es importante para que el trabajador se sienta satisfecho y así puede tener una mayor motivación y por lo tanto, un mayor rendimiento. Para ello se pueden tomar diversas medidas como por ejemplo tener un horario flexible o poder trabajar desde casa gracias al teletrabajo, la cual es una opción que ofrece libertad donde el trabajador puede conectarse y desconectarse en función de lo que necesite, siempre y cuando cumpla con sus objetivos (Martínez, 2011).

Desde el punto de vista de la empresa, la flexibilidad laboral se refiere a la adaptabilidad en las condiciones de trabajo, contratación y horarios que las empresas aplican para ajustarse a las demandas del mercado. Hay diversas formas de flexibilidad laboral, la numérica, para ajustar el número de empleados mediante diferentes tipos de contratos, la funcional, para analizar la polivalencia de los empleados, la salarial, para ajustar los sueldos en función de las condiciones del mercado, la temporal, referida a la variabilidad en los horarios y la que ofrece autonomía e independencia a los empleados y por último, la contractual, la cual se refiere a la diversificación de tipos de empleo (Fernández, 2011).

Y por último, el contacto personal con gente en el trabajo, se ha analizado la preferencia de los trabajadores de disponer de un trabajo que implique tener una interacción directa con otras personas a lo largo de su jornada laboral, ya sea con clientes, proveedores o compañeros, evaluando así la personalidad del empleado en cuanto a su extraversión.

1.3. Explotación y discriminación laboral

La explotación laboral es un suceso que ocurre cuando los trabajadores de una empresa son sometidos a situaciones y condiciones inaceptables e injustas, ya sea con jornadas laborales más extensas que las que recoge su contrato, sueldos por debajo de lo establecido o entornos laborales dañinos para los empleados (Pacecca, 2011).

No es un asunto nuevo, la explotación laboral lleva existiendo muchos siglos, en la antigüedad era la esclavitud, un modo extremo de explotación donde se consideraba a las personas como propiedad y no tenían derechos. El término surgió en el siglo XIX con el filósofo y economista Karl Heinrich Marx, influenciado en cierta medida por las ideas de Pierre-Joseph Proudhon, el cual lo llamó explotación del hombre por el hombre a la apropiación que ejercían los dueños de empresas del valor generado por los trabajadores sin otorgarles una recompensa justa (Proudhon, 1916). Marx desarrolló esta idea con el término de plusvalía, donde interpreta que los trabajadores generaban un valor superior a la compensación que recibían y que ese valor extra se lo quedaba el empresario como ganancia (Isorni, 2011).

Hay varias formas de explotación laboral; la esclavitud moderna, la cual se define como la situación en la que una persona se ve obligada a trabajar en condiciones inhumanas, donde se benefician de su trabajo sin una recompensa económica justa, sin horarios dignos ni tiempos libres y donde no pueden negarse a hacerlo debido a las amenazas a las que están sometidos. En este tipo de explotación, podemos encuadrar trabajos de esclavitud como el trabajo forzoso, cuando una persona es obligada a trabajar bajo amenazas o coacción, ocurre sobre todo en sectores como la agricultura, la construcción o el trabajo doméstico, o la explotación sexual, cuando una persona es forzada a trabajar en actividades sexuales, este tipo es una clara violación de los derechos humanos (León, 2022).

Por otro lado, también existe el trabajo infantil, este tipo de explotación ocurre cuando un menor de edad el cual no alcanza la edad suficiente para poder realizar trabajos de cualquier tipo, lo hace para un tercero sin querer hacerlo frenando su desarrollo tanto escolar como personal, ya que no es una actividad que debería estar realizando (León, 2022).

En cuanto a la discriminación laboral, es una práctica donde se trata de manera diferente e injusta a las personas en el ámbito laboral, ya sea en su propio puesto de trabajo o en entrevistas, por razones y características personales como la edad, la raza, la nacionalidad, el sexo, la religión o sus creencias. Esta situación se puede dar en diferentes momentos a lo largo de un empleo, ya sea en las entrevistas, como he dicho anteriormente, en la asignación de tareas, los ascensos, el salario o los despidos. Esta exclusión puede ser la causante de la desigualdad que existe en la sociedad, tanto en el ámbito económico y laboral como en el social, además de la desigualdad debido a la falta de oportunidades por la discriminación también puede provocar problemas de salud mental, afectando a la autoestima de los trabajadores (Porret Gelabert, 2010).

1.4. Objetivos

El objetivo principal de este trabajo es analizar las percepciones de la población española sobre el trabajo en la actualidad, estudiar como los trabajadores valoran su empleo, desde las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, hasta las tareas que realizan en su puesto de trabajo o la seguridad laboral. De forma concreta, los objetivos específicos del trabajo son cinco:

1. Describir cuáles son los factores más valorados por los empleados en el trabajo (estabilidad en el empleo, desarrollo/crecimiento profesional, salario, flexibilidad y conciliación familiar).
2. Describir la discriminación laboral auto-reportada.
3. Comparar las percepciones sobre el trabajo en función del género.
4. Comparar las percepciones sobre el trabajo en función de la edad.
5. Investigar la relación entre la satisfacción laboral y los factores más valorados.

2. Metodología

2.1. Procedimiento

Se ha realizado un cuestionario cuya población objetivo son los residentes en España mayores de 18 años. El tamaño de la muestra ha sido de 255 personas, los participantes serán seleccionados mediante muestreo no probabilístico de dos formas: primero, por conveniencia, ya que se encuestará a las personas que pasen por el centro de Madrid y estén

dispuestos a ayudar; y segundo, muestreo por bola de nieve, ya que la encuesta se enviará a un grupo pequeño y estos a su vez lo reenviarán a más personas a través de redes sociales como WhatsApp, Se hará una distinción socio demográfica intentando recoger variedad en función de su edad, género y sector laboral para analizar cuáles son las diferentes percepciones entre ellos. El cuestionario ha estado abierto desde el día 25 de febrero al día 6 de marzo. Se ha realizado a través de Microsoft Forms de forma online. Los participantes seleccionados por conveniencia en la calle lo realizaron a través de un código QR.

La supervisión del cuestionario ha sido llevada a cabo por una investigadora experta en trabajos de investigación, con el fin de garantizar la fiabilidad y validez de la encuesta. Antes de lanzar el cuestionario al público, se realizaron 3 pre-test diferentes, uno de ellos fue realizado por el autor, donde se comprobó si se comprendían todas las preguntas y respuestas bien, si no había faltas de ortografía y si las instrucciones eran claras. Tras finalizar el primer pre-test, se realizaron otros dos a una persona más joven de 22 años y otra más mayor de 57 años, pudiendo tener diferentes perspectivas generacionales. Estos dos pre-test me sirvieron para poder modificar algunas preguntas y respuestas, incluyendo a la mayor parte de los públicos posibles y que ninguno sintiese que no podía participar en la encuesta. De este modo, ha podido ser enviada a todos los participantes mediante los muestreos explicados anteriormente. Este proceso ha sido clave para ajustar el cuestionario antes de aplicarlo para realizar la investigación.

2.2. Técnicas

El cuestionario se ha basado en el realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2016) “Estudio: 3135 – Los ciudadanos y el estado (III) / Orientaciones hacia el trabajo (I) (ISSP)”. El cuestionario realizado para este Trabajo Fin de Grado consta de 22 preguntas (Anexo 1) basadas en los objetivos comentados anteriormente. El cuestionario se inicia explicando al encuestado para qué se van a usar los datos recopilados, que serán tratados con estricta confidencialidad y que el formulario es completamente anónimo, además, se le pide autorización y consentimiento informado para participar en el cuestionario y comienzan las preguntas de investigación. De la pregunta 2 a la 9 se pregunta por características personales para clasificar por criterios sociodemográficos a los encuestados y así poder comparar y

obtener resultados variados para ver si hay ciertas tendencias en los diferentes grupos. La siguiente pregunta evalúa el grado de importancia que atribuyen las personas a ciertos aspectos relevantes en el empleo. También se les pregunta por sus horarios laborales, es decir, cuantas horas trabajan y qué tipo de horario tienen, y por su salario, como los calificaría y cuáles son exactamente dentro de diferentes rangos. A continuación, se les pide que puntúen en una escala del 1 al 10 como de satisfechos están en su trabajo, una pregunta clave para analizar y buscar patrones que generen una mayor o menor satisfacción. Otro punto por el que se pregunta es la conciliación de la vida laboral y personal, si estarían dispuestos a hacer ciertos esfuerzos por su vida familiar y como interfiere la una en la otra. Para la investigación de la discriminación y la explotación, se les pregunta si han sido discriminados o acosados por sus superiores o compañeros en los últimos cinco años. La última pregunta es abierta, para analizar cualitativamente, un espacio donde pueden sugerir cambios para mejorar o comentar su percepción sobre la situación laboral actual.

2.3. Participantes

La muestra final con la que se ha trabajado ha sido de 255 personas residentes en España y mayores de 18 años. Con respecto a las características de la muestra (Tabla 2) está feminizada, con una media de unos 42 años, de nacionalidad principalmente española y con estudios universitarios.

Tabla 2: Características de la muestra.

	Categoría de la variable	% (n)
Sexo	Hombre	36 % (92)
	Mujer	64 % (162)
Edad	Mediana / Media	45 / 41,8
	Moda	21
País de nacimiento	España	93 % (237)
	No España	7 % (18)
Lugar donde vive	Urbano	88 % (30)
	Rural	12 % (225)
Estudios oficiales	Secundaria o Bachillerato	23 % (58)
	Formación profesional	9 % (22)

	Estudios universitarios y posteriores	68 % (175)
Sector donde trabaja	Empresa privada	66 % (168)
	Empresa no privada	34 % (87)

2.4. Análisis

Para el análisis de resultados se ha utilizado el programa estadístico Jamovi y Excel, los cuales han servido para el cálculo de medias, medianas, modas, desviaciones típicas, matriz de correlaciones y pruebas T de Student. Se ha comenzado con un análisis descriptivo univariable, además, se han realizado análisis bivariados para dos variables cuantitativas con una correlación de Pearson, donde se ha calculado la R de Pearson, la cual nos indica cuál es la fuerza y la dirección de la relación entre las dos variables, su resultado varía entre -1 y 1, cuanto mayor sea, mayor correlación hay, lo que significa que a medida que aumenta esa variable, la otra también lo hace y viceversa, este dato se observa de la mano del p valor, el cual nos muestra si esa correlación es estadísticamente significativa al 0,05 (Hernández, 2018). Por otro lado, se ha realizado un análisis bivariado entre una variable categórica y una variable cuantitativa mediante la prueba t de Student, donde se calcula el estadístico (t) comparando la diferencia de medias de los dos grupos con la dispersión de los datos y midiendo si es estadísticamente significativa al 0,05 con el p valor (Molina, 2022).

3. Resultados

3.1. Análisis descriptivos sobre los factores valorados en el trabajo

Este análisis descriptivo se basa en tres preguntas del cuestionario, la primera pregunta cuantitativa a analizar es la número diez, donde se les pide que puntúen del 1 al 5 los factores relacionados con el empleo en función del grado de importancia que atribuyen a ese aspecto. Se puede observar que el factor más valorado por la muestra es que el trabajo sea interesante y les guste, con una media de 4,6, a esta variable le sigue la seguridad en el empleo con un 4,49 de media, ambas desviaciones típicas son las más bajas de este apartado. Por otro lado, el factor menos valorado por los participantes de la encuesta es la oportunidad de poder ascender en el trabajo y así desarrollarse laboralmente, con un 3,87 de media, seguido de la flexibilidad en el horario con una media de 3,95, sus desviaciones típicas son las más elevadas dentro los factores relacionados con el empleo.

Tabla 3: Análisis descriptivo de las variables cuantitativas

Pregunta	Media (M)	Desviación típica (DT)
Seguridad en el empleo	4,49 / 5	0,747
Salario alto	4,04 / 5	0,848
Oportunidades de ascender	3,87 / 5	1,10
Trabajo interesante	4,60 / 5	0,767
Independencia en el trabajo	4,20 / 5	0,972
Poder ayudar a otros	4,00 / 5	0,964
Útil para la sociedad	4,06 / 5	1,01
Flexibilidad en el horario	3,95 / 5	1,13
Contacto personal con gente	3,98 / 5	0,996
Satisfacción laboral	7,47 / 10	1,84
Interferencia del trabajo en la familia	2,85 / 5	1,20
Interferencia de la familia en el trabajo	2,22 / 5	1,13

Otra de las preguntas cuantitativas relevantes del cuestionario es la número quince, donde se les pide que puntúen del 1 al 10 como de satisfechos están en su trabajo. La media resultante ha sido de 7,47, con una desviación típica de 1,84 y una moda y mediana de 8. En esta pregunta no se ha tenido en cuenta a los participantes que no trabajan actualmente o que estén estudiando, ya que no han respondido. El número total de respuestas ha sido de 228, y la nota más votada (moda) es el 8 con 70 personas, seguida por el 7 con 44 personas, lo que supone un 50% del total de respuestas entre ambas notas.

Y la última pregunta cuantitativa relevante del estudio está relacionada con la frecuencia en la que las exigencias de la vida laboral interfieren en su vida familiar y viceversa. En cuanto a como de frecuente las exigencias del trabajo interfieren en la vida laboral, la media es de 2,85 y la moda y la mediana de 3. Desde el otro punto de vista, la frecuencia que creen que las exigencias de su vida familiar interfieren con su trabajo, la media es de 2,22, la moda es de 1 y la mediana de 2. Estos resultados nos muestran que en general las exigencias del trabajo interfieren más en la vida familiar que las exigencias familiares en el trabajo, un factor interesante que puede ser causado por horarios y jornadas laborales inflexibles, horas extra, cargas altas de trabajo debido al puesto de responsabilidad que cubres, miedo a ser despedido por falta de compromiso y esfuerzo o la constante conexión con el trabajo debido a la tecnología.

3.2. Análisis descriptivos sobre la discriminación laboral

Tabla 4: Análisis descriptivo de la discriminación laboral

	Categoría de la variable	% (N)
Discriminación	Si	14,1% (36)
	No	76,9% (196)
	No procede	9% (23)
Acoso	Si	11% (28)
	No	83% (211)
	No procede	6% (16)
Motivo	Edad	28% (12)
	Responsabilidades familiares	14% (6)
	Nacionalidad	12% (5)

	Sexo	9% (4)
	Raza o etnia	2% (1)
	Religión, discapacidad/enfermedad mental o física y creencias políticas	0% (0)
	Otros	35% (15)

Una parte del estudio de este trabajo está enfocada en la discriminación y la explotación laboral, las preguntas 19, 20 y 21 van destinadas a obtener datos clave para analizar estos factores. En cuanto a la discriminación laboral, un 14% de los participantes han sido discriminados en cuestiones relacionadas con el ámbito laboral en los últimos cinco años, el motivo más frecuente de discriminación entre los encuestados ha sido la edad, el orden del resto de los motivos más frecuentes de discriminación han sido las responsabilidades familiares, la nacionalidad, el sexo, la raza o etnia y por último, el resto de motivos, los cuales no habían sido especificados en la pregunta y se encuadran dentro de la respuesta “Otras”, como amiguismos, mobbing, falta de experiencia, política de empresa o su opinión personal entre otros muchos.

Por otro lado, tenemos la explotación laboral, la cual hemos analizado en la pregunta 21 en forma de acoso laboral, ya sea por intimidación, bullying, acoso o abusos físicos o psicológicos. El 11% de los participantes afirman haber sido acosados en los últimos 5 años por sus superiores o por sus compañeros en su trabajo, en cualquiera de las formas. El 83% afirma no haber sido acosado y el 6% restante no ha tenido ni trabajo, ni superiores, ni compañeros en los últimos cinco años.

3.3. Análisis sobre las percepciones en función del género

Tabla 5: Prueba T para muestras independientes en función del género

Variables	Género M (DT)		t	gl	p
	Hombre (1)	Mujer (0)			
Seguridad en el empleo (1-5)	4,23 (0,796)	4,64 (0,674)	4,437	253	<,001
Salario (1-5)	3,98 (0,794)	4,08 (0,877)	0,922	253	0,357

Oportunidades de ascender (1-5)	3,96 (0,943)	3,83 (1,177)	-0,909	253	0,364
Trabajo interesante (1-5)	4,54 (0,731)	4,63 (0,787)	0,922	253	0,358
Independencia en el trabajo (1-5)	4,00 (1,053)	4,31 (0,907)	2,464	253	0,014
Poder ayudar a otros (1-5)	3,66 (0,961)	4,20 (0,911)	4,478	253	<,001
Ser útil para la sociedad (1-5)	3,78 (1,031)	4,22 (0,965)	3,397	253	<,001
Flexibilidad con los horarios (1-5)	3,78 (1,062)	4,04 (1,163)	1,719	253	0,087
Contacto personal con gente (1-5)	3,74 (1,042)	4,11 (0,946)	2,891	253	0,004
Satisfacción laboral (1-10)	7,79 (1,432)	7,28 (2,036)	-2,071	226	0,040
Interferencia del trabajo en la vida familiar (1-5)	2,85 (1,179)	2,85 (1,209)	0,024	253	0,981
Interferencia de la vida familiar en el trabajo (1-5)	2,10 (0,979)	2,30 (1,205)	1,359	253	0,175

Nota. $H_a \mu_{Mujer} \neq \mu_{Hombre}$

La prueba de Levene significativa ($p < 0.05$) sugiere que las varianzas no son iguales

En esta tabla se analiza las diferencias que existen en las variables cuantitativas del cuestionario entre hombres y mujeres. En primer lugar, analizamos la media de los resultados del grado de importancia que le dan a esos factores, este estudio muestra que las mujeres valoran en mayor medida todos los factores relacionados con el empleo salvo las oportunidades de ascender y la satisfacción laboral que muestra que los hombres están más satisfechos con su trabajo a pesar de que la diferencia es de tan solo 0,51. La media de la frecuencia con que las exigencias del trabajo interfieren en la vida familiar es la misma entre hombres y mujeres, aunque la desviación típica es menor en el hombre (1,179) que en la mujer (1,209). En el resto de las variables, la media de los factores es mayor en las mujeres,

lo que nos indica que la mujer da más importancia a los factores en el puesto de trabajo, pero su satisfacción global es inferior a la de los hombres.

En este análisis se concluye que las variables donde la diferencia entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa son la seguridad en el empleo, la independencia en el trabajo, la posibilidad de ayudar a otros en su puesto de trabajo, realizar labores en el trabajo que sean útiles para la sociedad, tener contacto personal con gente durante la jornada y la satisfacción laboral. Por el contrario, no hay diferencias estadísticamente significativas en la importancia que le atribuyen a tener un salario alto, a las oportunidades de ascender, a tener un trabajo interesante, a tener flexibilidad en los horarios y a la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

3.4. Análisis sobre las percepciones en función de la edad

Tabla 6: Correlaciones entre la edad y los factores relevantes en el empleo

	Seguridad en el empleo	Salario alto	Oportunidades de ascender	Tener un trabajo interesante
	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>
Edad	0,146 *	-0,014	-0,128 *	0,037
	Independencia	Poder ayudar a otros	Ser útil para la sociedad	Flexibilidad con los horarios
	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>
Edad	0,228 *	0,213 *	0,215 *	0,132 *
	Contacto personal con gente	Satisfacción laboral	Conciliación trabajo - familia	Conciliación Familia - trabajo
	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>
Edad	0,199 *	0,050	0,111	0,057
<u>Nota:</u> * indica que es significativo al 0,05				

Para este análisis se ha usado una matriz de correlaciones, la cual nos muestra la relación que existe entre la variable edad y un conjunto de variables numéricas. Nos ha permitido evaluar si dos variables están relacionadas entre sí y en qué grado.

La matriz nos muestra que hay una correlación positiva y significativa entre la edad y las variables seguridad en el empleo, tener un empleo que te permita trabajar con independencia, las variables altruistas de poder ayudar a otros y ser útil para la sociedad, la flexibilidad con los horarios de trabajo y tener contacto personal con gente durante la jornada, todos estos factores son más valorados por la gente de mayor edad y se puede deber a la experiencia profesional que tienen, al haber experimentado más vivencias que los jóvenes valoran positivamente otros factores más allá del salario. Por otro lado, las únicas dos variables que muestran que hay una correlación negativa o casi nula al estar muy cerca del 0 con la edad son el salario alto y las oportunidades de ascender, esta última, es estadísticamente significativa, esto se puede deber a que las ganas de crecer en tu carrera profesional y la ambición de querer llegar lejos y cobrar más por tu trabajo no están relacionadas con la edad, ya que los jóvenes también aspiran y valoran estas variables. El resto de las variables como tener un trabajo interesante, la satisfacción laboral o la conciliación de la vida laboral con la familiar tiene una correlación positiva débil y no significativa, por lo que no es relevante. La variable que más correlación tiene con la edad es la independencia en el trabajo, a mayor edad, mayores son las ganas de tener un empleo que permita trabajar con independencia.

3.5. Análisis sobre las percepciones en función de la satisfacción laboral

Tabla 7: Correlaciones entre la satisfacción laboral y los factores relevantes en el empleo

	Seguridad en el empleo	Salario alto	Oportunidades de ascender	Tener un trabajo interesante
Satisfacción	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>
	0,102	0,046	0,102	0,269 *
	Independencia	Poder ayudar a otros	Ser útil para la sociedad	Flexibilidad con los horarios
	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>
Satisfacción	0,174 *	0,204 *	0,181 *	-0,041

	Contacto personal con gente	Conciliación trabajo - familia	Conciliación Familia - trabajo
	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>	<u>R de Pearson</u>
Satisfacción	0,084	-0,046	-0,002
<u>Nota:</u> * indica que es significativo al 0,05			

En este apartado analizamos la correlación que tiene la satisfacción con los distintos aspectos relevantes en el trabajo. De la matriz de correlaciones, concluimos que la satisfacción tiene una correlación positiva moderada y significativa con tener un trabajo que sea interesante y le guste, con tener un empleo que te permita trabajar con independencia, con tener una actividad laboral donde puedes ayudar a los demás y sientas que estás siendo útil para la sociedad. Es decir, a medida que aumenta la importancia que conceden a estas variables sobre el trabajo, la percepción que tienen las personas sobre como de satisfechos están en su puesto es mayor. En cuanto a los factores que tienen una correlación débil o casi nula y no significativa con la satisfacción se encuentran la importancia de tener seguridad en el empleo, un salario alto, oportunidades de ascender en la empresa, flexibilidad en los horarios y tener contacto personal con gente durante tu jornada. Por último, la correlación entre la satisfacción y la frecuencia con la que las exigencias de la vida familiar interfieren en el trabajo y viceversa es negativa y no significativa, no hay ninguna relación.

4. Discusión

Para concluir el trabajo se ha hecho una discusión de resultados con otros estudios, principalmente con los resultados obtenidos en la encuesta del CIS (2016), encuesta en la que se ha basado este trabajo. La discusión está organizada en cinco partes: 1) las percepciones sociales sobre la calidad del trabajo; 2) la discriminación laboral; 3) diferencias por género; 4) diferencias por edad; 5) diferencias por satisfacción laboral.

4.1. Las percepciones sobre la calidad del trabajo

En este estudio el número de mujeres es bastante superior al de los hombres mientras que en el CIS es más parecido, en cuanto a la edad, la media de los participantes en este estudio es 17 años más baja que la del CIS y la moda de este estudio es de 21 años, 35 años por debajo de la moda del CIS.

Los resultados de la pregunta que pide que puntúen el grado de importancia que atribuyen a ciertos factores relevantes en el trabajo han sido diferentes a los que salieron en 2016 con la encuesta del CIS, la siguiente tabla muestra las diferencias en los resultados de ambos estudios.

Tabla 8: Comparación de resultados con los obtenidos por el CIS sobre los factores relevantes del empleo

	Media	
	Este estudio	CIS
Seguridad en el empleo	4,49	4,71
Salario alto	4,04	4,10
Oportunidades de ascender	3,88	4,18
Trabajo interesante	4,60	4,34
Independencia en el trabajo	4,20	4,11
Poder ayudar a otros	4,00	4,23
Ser útil para la sociedad	4,06	4,30
Flexibilidad con los horarios	3,95	3,80
Contacto personal con gente	3,98	3,89

Se puede apreciar que los factores que han sido menos valorados en este estudio en comparación con los del CIS han sido la seguridad en el empleo, con una diferencia de 0,22, el salario alto en el trabajo donde apenas hay diferencia, las oportunidades de ascender donde hay una diferencia mayor de 0,3, el factor de poder ayudar a otros con tu actividad laboral, situándose el CIS con 0,23 puntos por encima de este estudio y el último factor que ha sido menos valorado en este estudio ha sido tener un trabajo útil para la sociedad, con 0,24 puntos por debajo de la media del CIS. Por otro lado, los factores que han sido más valorados en este estudio han sido tener un trabajo interesante con una diferencia de 0,26 puntos, la independencia con los horarios y tener contacto personal con gente en el trabajo donde el CIS se encuentra 0,09 puntos por debajo de la media de este estudio y para finalizar, la flexibilidad con los horarios laborales cuya media en este estudio es 0,15 puntos por encima de la del CIS.

Un estudio de la Asociación Internacional de Economía Aplicada (2012) muestra que los factores más influyentes en la calidad del empleo son las condiciones laborales como la salud, la seguridad laboral, el entorno o el estrés, las condiciones del trabajo como la estabilidad o el salario y la capacidad de trabajar de manera independiente manteniendo un contacto personal con la gente del entorno laboral.

Otro estudio realizado por Novum, revista de Ciencias Sociales Aplicadas (2018), donde se analiza la percepción de la calidad de la vida laboral en los empleados, muestra que los factores más determinantes para los trabajadores en la percepción de la calidad del empleo son las condiciones de trabajo como la seguridad laboral, la salud o las instalaciones de trabajo, las buenas relaciones con los compañeros, superiores o clientes creando un buen ambiente laboral, el reconocimiento de que el trabajo está siendo bueno, la estabilidad laboral y las oportunidades de crecer profesionalmente.

4.2. La discriminación laboral

Tabla 9: Comparación de resultados en cuanto a discriminación y explotación o acoso

Discriminación	Este estudio	CIS
Sí	14,1%	16,1%
No	76,9%	61,6%
No procede	9%	22,1%

Motivo	Este estudio	CIS
Su edad	28%	22,7%
Su raza, etnia	2%	3,3%
Su nacionalidad	12%	9,9%
Su sexo	9%	9,5%
Su religión	0%	0,3%
Su discapacidad/enfermedad mental o física	0%	2,7%
Sus responsabilidades familiares	14%	5,8%
Sus creencias políticas	0%	2,2%
Otras	35%	39,5%

Acoso	Este estudio	CIS
Sí	11%	6,6%
No	82,7%	67,6%
No procede	6,3%	25,4%

En esta tabla se puede observar la diferencia entre las respuestas de un estudio y el otro en cuanto a la variable discriminación, motivo de esa discriminación y el acoso. En cuanto al porcentaje de los participantes que afirman haber sufrido discriminación es muy parecido en ambos estudios, en el CIS es de 16,1% frente al 14,1% de este estudio mientras que el porcentaje de personas que no han sufrido discriminación es muy superior en este estudio con un 76,9% frente al 61,6% del CIS. Por otro lado, las diferencias en los motivos de la discriminación se pueden apreciar en la tabla, a pesar de que el orden de los motivos más frecuentes es prácticamente el mismo en función de los porcentajes de cada estudio, situándose la edad como primera opción y el sexo como una de las más relevantes junto con la nacionalidad y las responsabilidades familiares.

Un estudio realizado por la Universitat de Barcelona concluye que los trabajadores mayores de 45 años se enfrentan a una vulnerabilidad ante los despidos y entrevistas a la hora de la reinserción laboral. Por otro lado, concluye que hay una discriminación basada en el sexo que genera una brecha salarial, afirmando que el salario medio anual de las mujeres es un 75-80% del de los hombres. Además, basándose en datos del INE, las tasas de empleo de las mujeres de mayor edad con respecto a los hombres son más bajas, provocando una doble penalización (Peláez, 2015).

Desde el punto de vista de la discriminación por raza o etnia, un estudio realizado para la UGT donde preguntan por la percepción de este tipo de discriminación a empresas y empleados revela que hay una existencia generalizada de prácticas discriminatorias hacia los inmigrantes, más aún cuando la situación del inmigrante es irregular, sobre todo en sectores con mano de obra intensiva como la construcción o en ámbitos más informales. Desde el punto de vista empresarial, defienden que prefieren contratar a empleados nacionales debido

a la cercanía a la cultura y dejar los trabajos más precarios para los inmigrantes. Desde el otro punto de vista, el empleado ve al inmigrante como un competidor directo, pero sostienen que su presencia provoca que los salarios disminuyan, ya que los extranjeros rebajan el estándar al aceptarlos (Ioé, 2000).

4.3. Las percepciones en función del género

Tabla 10: Comparación en los resultados de las variables cuantitativas en función del género

Variables	Hombre M (DT)		Mujer M (DT)		t	
	Este estudio	CIS	Este estudio	CIS	Este Estudio	CIS
Seguridad en el empleo	4,23 (0,80)	4,73 (0,61)	4,64 (0,67)	4,67 (0,83)	4,437 *	1,631
Salario alto	3,98 (0,79)	4,08 (0,84)	4,08 (0,88)	4,09 (0,87)	0,922	-0,154
Oportunidades de ascender	3,96 (0,94)	4,17 (0,96)	3,83 (1,18)	4,12 (1,13)	-0,909	0,087
Trabajo interesante	4,54 (0,73)	4,35 (0,86)	4,63 (0,79)	4,28 (1,06)	0,922	1,660
Independencia en el trabajo	4,00 (1,05)	4,07 (1,14)	4,31 (0,9)	4,07 (1,21)	2,464 *	-0,104
Poder ayudar a otros	3,66 (0,96)	4,12 (0,98)	4,20 (0,91)	4,27 (1,00)	4,478 *	-3,246 *
Ser útil para la sociedad	3,78 (1,03)	4,21 (1,03)	4,22 (0,97)	4,32 (0,99)	3,397 *	-2,512 *
Flexibilidad con los horarios	3,78 (1,06)	3,73 (1,21)	4,04 (1,16)	3,79 (1,23)	1,719	-1,129
Contacto personal con gente	3,74 (1,04)	3,73 (1,16)	4,11 (0,95)	3,95 (1,16)	2,891 *	-3,961 *
Satisfacción laboral	7,79 (1,43)	7,92 (1,73)	7,28 (2,04)	7,84 (1,58)	-2,071 *	0,726

(1-10)						
Interferencia del trabajo en la vida familiar (1-5)	2,85 (1,18)	2,55 (1,19)	2,85 (1,21)	2,53 (1,26)	0,024	0,281
Interferencia de la vida familiar en el trabajo (1-5)	2,10 (0,98)	1,90 (0,97)	2,30 (1,21)	2,00 (1,05)	1,359	-1,534

Nota: * indica que es significativo al 0,05

En esta tabla comparamos con los resultados del CIS la media que obtiene cada una de las variables, su desviación típica, el estadístico y si ese valor es estadísticamente significativo en función del género. Del análisis y comparación de resultados de los dos estudios, se determina que en ambos estudios, los hombres asignan mayor importancia a las oportunidades de ascender, en cuanto a las mujeres, se puede concluir que dan más importancia a los factores como poder ayudar a otros, ser útil en la sociedad, tener flexibilidad con los horarios o tener contacto personal con gente, lo que sugiere que a pesar de las diferencias en los estudios ya sea por la muestra o por otros factores, las mujeres dan más importancia a las variables altruistas y de interacción social. Sin embargo, en cuanto a la satisfacción laboral, la media de los hombres es superior a la de las mujeres en los dos estudios y la diferencia de media entre los hombres es baja, pero la diferencia de media de las mujeres es más elevada, esto se puede deber a la manera en que se ha realizado la pregunta y a las distinciones en la escala de medida, en este estudio la satisfacción se ha medido a través de un dato numérico, del 1 al 10, mientras que el CIS la ha medido a través de un dato cualitativo, de totalmente satisfecho a totalmente insatisfecho, dificultando la homogeneización de los datos para el análisis.

No obstante, otros estudios realizados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2010) y por el Instituto Nacional de Estadística (2017) no defienden lo mismo, ambos estudios concluyen que el nivel medio de satisfacción es superior en las mujeres que en los hombres, la media del estudio realizado por el INE en las mujeres es de 5,05 y en los hombres es de 4,99 en una escala del 1 al 7 y la media del estudio realizado por el Ministerio en las mujeres

es de 7,4 y la de los hombres es de 7,3 en una escala del 1 al 10, en ambos estudios la diferencia entre hombres y mujeres es muy pequeña.

Las variables de conciliación laboral nos muestran que en ambos estudios las exigencias del trabajo afectan en la vida familiar en la misma medida en hombre y en mujeres. Pero desde el otro punto de vista, las mujeres perciben que las exigencias de su vida familiar afectan más en su trabajo que como lo perciben los hombres.

4.4. Las percepciones en función de la edad

Tabla 11: Comparación de las correlaciones de la edad con los factores relevantes en el empleo

Variables	R de Pearson de este estudio	R de Pearson del CIS
Seguridad en el empleo	0,146 *	-0,071 *
Salario alto	-0,014	-0,020
Oportunidades de ascender	-0,128 *	-0,118 *
Trabajo interesante	0,037	-0,143 *
Independencia en el trabajo	0,228 *	-0,159 *
Poder ayudar a otros	0,213 *	-0,104 *
Ser útil para la sociedad	0,215 *	-0,125 *
Flexibilidad con los horarios	0,132 *	-0,110 *
Contacto personal con gente	0,199 *	-0,091 *
Satisfacción laboral (1-10)	0,050	-0,262 *
Interferencia del trabajo en la vida familiar (1-5)	0,111	-0,312 *
Interferencia de la vida familiar en el trabajo (1-5)	0,057	-0,298 *

Nota: * indica que es significativo al 0,05

Los resultados obtenidos en este estudio difieren bastante de los recogidos por el CIS en el año 2015/2016, la mayoría de las variables de este estudio muestran una correlación positiva, lo que significa que a medida que aumenta la edad aumenta la valoración de esos factores y en más de la mitad de los casos, esa correlación es estadísticamente significativa, mientras

que en el estudio del CIS, todas las variables muestran una correlación negativa con la edad, es decir, a medida que aumenta la edad el grado de importancia que los participantes atribuyen a esas variables tiende a disminuir, y todas ellas menos el salario alto son estadísticamente significativas. Esta diferencia en los resultados se puede deber a diversas razones, entre ellas la diferencia en la muestra, la muestra de este estudio es de 255 personas mientras que la del CIS es de 1834, una muestra mucho más representativa de la población con variedad de edades, profesiones, niveles socioeconómicos, etc. Por otro lado, también se puede deber a la diferencia del momento en el que se recogieron los datos, entre un estudio y otro han pasado nueve años y las percepciones de la población sobre estos factores ha podido variar a lo largo del tiempo.

Un estudio realizado por la Universidad de Zaragoza (2019) donde analizan las diferencias generacionales en el contexto laboral en España, concluye que la gente de mayor edad tiene un mayor compromiso con la compañía, los jóvenes, además de estar menos comprometidos, no creen que el trabajo sea una forma de alcanzar la estabilidad a largo plazo. Por otro lado, concluyen que los jóvenes tratan de tener una conciliación entre el trabajo y su vida personal desde el principio de su carrera, atribuyendo más importancia a la autonomía e independencia que los boomers (nacidos entre 1946 y 1964), para ellos el trabajo es algo importante y principal en su vida, lo que hace que aumente su satisfacción laboral, además se sienten más satisfechos con la estabilidad y el tipo de trabajo que tienen, es decir, un trabajo que les resulte interesante y les guste. Y por último, la generación X (nacidos entre 1965 y 1980) valora más el contacto personal con gente en la empresa y el salario, mostrando su visión materialista para disfrutar de su vida fuera del entorno laboral.

Otro estudio que hace un análisis comparativo de los factores que influyen en la satisfacción, motivación y engagement en función de la edad (2024), determina que los millennials o generación Y (nacidos entre 1982 y 1994) suelen tener niveles más bajos de los factores comentados anteriormente en comparación con las generaciones X y Z aunque estos resultados no son estadísticamente significativos. Para los millennials, los factores más relevantes que influyen en la satisfacción y motivación son una correcta conciliación laboral, tener oportunidades de ascenso, poder desarrollarse profesionalmente, tener flexibilidad y ser reconocido en tu trabajo, para la generación X es más importante centrarse en consolidar su

trabajo y carrera y para la generación Z es importante la flexibilidad y el trabajo remoto. Por otro lado, las generaciones Y y Z están más influenciadas por motivaciones intrínsecas como el reconocimiento, el desarrollo y el propósito, mientras que la generación X se orienta hacia motivaciones extrínsecas como el salario, la estabilidad o la seguridad (Calleja, 2024).

4.5. Las percepciones en función de la satisfacción laboral

En este estudio se ha concluido que la satisfacción laboral correlaciona de manera positiva y significativa con tener un trabajo interesante, tener independencia en tus actividades, poder ayudar a otros y sentirte útil para la sociedad. El estudio del CIS nos muestra que la satisfacción tiene una correlación positiva y significativa con las variables poder ayudar a otros en tu trabajo, sentirte útil para la sociedad y tener contacto personal con gente durante tu jornada. Este estudio nos revela también que tiene una correlación negativa y significativa con la variable interferencia de las exigencias laborales en la vida familiar.

Un estudio realizado por la Universidad de Zulia (2014), con una muestra de 472 empleados de 25 centros públicos españoles, explica que la satisfacción laboral tiene una relación moderada con los comportamientos altruistas, afirmando los resultados de este estudio y del CIS donde la posibilidad de ayudar a otros y ser útil para la sociedad tienen relevancia en la satisfacción laboral muestran que el engagement en el trabajo es un factor importante para promover los comportamientos altruistas en los empleados mejorando el ambiente y beneficiando tanto al propio trabajador como a la empresa (Álvarez et al, 2014).

Otro estudio realizado que analiza la satisfacción laboral determina que los factores que hacen que aumente de mayor a menor relevancia son la autonomía y flexibilidad en los horarios, las condiciones físicas del puesto de trabajo, la posibilidad de tener conciliación laboral, el salario, las oportunidades de desarrollarte laboralmente y por último la estabilidad laboral (Mira, 2010).

5. Limitaciones y conclusiones

A pesar de las aportaciones, este estudio tiene ciertas limitaciones, entre ellas el tamaño de la muestra, el número de participantes ha sido de 255, una muestra relativamente pequeña en

comparación con la del CIS de 1984, esto puede afectar a la representatividad de los datos. También hay un sesgo provocado por el género y la edad, la muestra está feminizada y la diferencia entre las medias de edad es de 17 años. Por otro lado, la diferencia en la forma de hacer las preguntas y la escala de medición puede afectar a la comparabilidad de los resultados. Por último, la limitación temporal causada por las diferencias en el momento de recogida de datos, con 9 años de diferencia entre un estudio y otro, donde ha podido cambiar el contexto social, el entorno laboral o las condiciones económicas.

En conclusión, este estudio aporta a la literatura al reflejar las percepciones de la población española sobre diferentes aspectos del trabajo, se concluye que los factores más valorados son tener un trabajo interesante y tener seguridad en el empleo, los menos valorados son las oportunidades de desarrollo profesional y la flexibilidad en los horarios. En cuanto a la satisfacción laboral, la media ha resultado ser diferente entre hombres y mujeres, las mujeres están menos satisfechas en general que los hombres, a pesar de valorar más aspectos relacionados con sus valores personales, sociales y altruistas. Se puede afirmar que existe una discriminación, especialmente por la edad y un acoso laboral persistentes, lo que nos indica que es necesario aplicar políticas equitativas. Con respecto a la edad, se determina que a medida que las personas envejecen se centran más en tener seguridad e independencia laboral y no es tan relevante el salario. Y por último, se puede concluir que la satisfacción se relaciona con aspectos intrínsecos que hagan que te sientas bien con tu empleo.

Futuras líneas de investigación que quedan abiertas son; ¿Cómo las percepciones de la población sobre el trabajo varían en función del sector en el que desarrollan su actividad laboral? ¿Cómo afecta la digitalización y el teletrabajo a la percepción sobre la calidad del empleo? ¿Cómo impacta la conciliación de la vida laboral con la familiar en la productividad y en la percepción de la calidad del empleo?

6. Bibliografía

- Alberto Riesco-Sanz. (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. *Revista Internacional de Sociología*, 74 (1).
- Álvarez et al. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), 23-42.
- Arias, A. S. (2020). Ley de oferta y demanda. *Ley de oferta y demanda*.
- Arranz, J. M. & García Serrano, C. (2006). Un panorama de la seguridad en el empleo en España (1987-2003). *Moneda y crédito*, nº 223, 7-42.
- Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466.
- Calleja Montero, C. (2024). Análisis comparativo de satisfacción, motivación y engagement en millenials: diferencias generacionales en el entorno laboral de la Comunidad de Madrid.
- Castillo, et al. (2019). “Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias”. *Revista Internacional de Sociología*.
- Cañizares, M. (2024). ¿Motivación intrínseca o extrínseca?... Hacia un equilibrio. *Podium: Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 19 (2), e1687.
- CIS. Centro de Investigaciones Sociológicas. (2016). Estudio: 3135 – Los ciudadanos y el estado (III) / Orientaciones hacia el trabajo (I) (ISSP)
- Fernández, F. A. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26), 39-55.
- Hernández Lalinde et al. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones.
- INE. Instituto Nacional de Estadística (s/f).
- Isorni, M. E. (2011). Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre.
- Kalecki, M. (2020). Salario nominal y salario real. *El trimestre económico*, 87 (2), 527-541.
- Lasierra, J. M. (2019). Diferencias generacionales en el trabajo en España. Una revisión. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 953-969.
- León, A. M. et al. (2022). *Explotación Laboral*.

- Llorente, M. C. M., Arechavala, N. S., & Macho, A. M. N. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de economía aplicada*, 30(1), 261-282.
- Martínez Pastor, J. I., & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(3).
- Michael, P. S. (1989). Análisis evolutivo de la empatía y la ansiedad como variables mediadoras del comportamiento de ayuda. *Journal for the Study of Education and Development, Infancia y Aprendizaje*, 48, 79-92.
- Mira, M. C. (2010). Análisis de la satisfacción laboral en España. *Documentos de trabajo (Centro de Estudios Andaluces)*, 2(5), 1-41.
- Molina, M. (2022). Paso a paso. Prueba de la t de Student para muestras independientes. *Revista electrónica AnestesiaR*, 14(8), 4.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, ().
- OCDE. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2024).
- Pacecca, M. I. (2011). Trabajo, explotación laboral, trata de personas. Categorías en cuestión en las trayectorias migratorias. *REMHU, Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 19 (37).
- Peláez Domínguez, J. (2015). La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea (Tesis doctoral). *Universitat de Barcelona*.
- Porret Gelabert, M. (2010). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. *Revista Técnico Laboral*, 2010, vol. 32, num. 126, p. 513-568.
- Proudhon, P. J. (1916). La propiedad. *Publicaciones de la escuela moderna*.
- Rodríguez-López, J. (2024). España: mercado de vivienda, los precios crecen más que las ventas. *Ciudad y Territorio Estudios Territoriales*, 56 (222), 1409-1420.
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Apliacadas*, 2(8), 43-63.
- Ioé, C. (2000). Discriminación laboral de los inmigrantes en España. Madrid: UGT.

7. ANEXOS

Anexo 1: Guion de cuestionario

P1. ¿Cuál de las siguientes opciones se ajusta mejor a su situación actual? Si duda entre varias señale la que considere su actividad/situación principal. En caso de estar de vacaciones o de baja temporal señalar la situación habitual.

Opciones
Trabaja de forma remunerada
Parado/a (buscando empleo)
Estudia
En practicas, becario/a, aprendiz
En situación de discapacidad o baja permanente
Jubilado/a (anteriormente he trabajado)
Trabajo doméstico no remunerado
Otras

P2. Sexo

Hombre
Mujer
Otras

P3. Edad

18 – 24 años
25 – 34 años
35 – 44 años
45 – 54 años
55 - 64 años
65 o más años

P4. ¿En qué país nació Ud.?

España
Otras

P5. Como describiría Ud. El lugar donde vive

Rural
Urbano

P6. ¿Cuáles son los estudios oficiales de más alto nivel que Ud. ha finalizado (obteniendo la titulación oficial correspondiente)

Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o Educación General Básica (EGB)
Bachillerato/BUP/COU
Formación Profesional (Grado Medio o Superior)
Estudios Universitarios (Grado, Licenciatura o Diplomatura)

	1	2	3	4	5
La seguridad en el empleo					
Un salario alto					
Buenas oportunidades de ascender					
Un trabajo interesante y que le guste					
Un trabajo que le permita trabajar con independencia					
Un trabajo que le permita ayudar a otros					
Un trabajo que sea útil a la sociedad					
Un trabajo flexible en el que pueda decidir los horarios y los días de trabajo					
Un trabajo que implique tener contacto personal con gente					
Otras					

P7. ¿Ud. trabaja como...?

Asalariado/a fijo
Asalariado/a temporal
Empresario/a o profesional con asalariados/as
Profesional o trabajador/a autónomo/a
Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada en la empresa o negocio de un familiar)
Estudiante
Otras

P8. En que sector trabaja Ud.

Sector público
Empresa privada
Sector doméstico
Estudiante
Tercer sector (Organización sin ánimo de lucro)
Otras

P9. De la siguiente lista de características, dígame cuál es el grado de importancia que atribuye Ud. a cada una de ellas en su puesto de trabajo. 1. Nada importante 2. Poco importante 3. Ni importante ni no importante 4. Importante 5. Muy importante

P10. De media aproximadamente, ¿cuántas horas trabaja remuneradamente a la semana, (incluyendo las horas extra)? Si Ud. es estudiante o no trabaja actualmente de forma remunerada, responda con un 0 por favor.

P11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su horario de trabajo habitual en su principal empleo?

Tiene horarios o turnos fijos (mañana, tarde o noche)

Tiene un horario o turnos que cambian regularmente (por ejemplo, del día a la tarde o a la noche)
Tiene un horario que su organización o empleador/a decide con poca antelación
Tiene libertad para decidir su horario de trabajo
Actualmente no trabaja

P12. En cuanto a los ingresos que percibe, ¿cómo los calificaría Ud.?

Muy altos
Altos
Medios – altos
Medios
Medios – bajos
Bajos
Muy bajos
Actualmente no trabaja de forma remunerada

P13. ¿En qué tramo están comprendidos sus ingresos mensuales personales, antes de descontar impuestos y otras deducciones fiscales, es decir, sus ingresos brutos?

No tiene ingresos de ningún tipo
Menos o igual a 300€
De 301 a 600€
De 601 a 900€
De 901 a 1.200€
De 1.201 a 1.800€
De 1.801 a 2.400€
De 2.401 a 3.000€
De 3.001 a 4.500€
De 4.501 a 6.000€
Más de 6.000€

P14. Del 1 (poco) al 10 (mucho) cuanto de satisfecho está en su trabajo (si no trabaja, no es necesario que conteste)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P15. ¿Alguna vez ha renunciado, o renunciaría, a una buena oportunidad de empleo si esa decisión es, o fuera, en beneficio de su vida familiar?

Sí, lo ha hecho y probablemente lo volvería a hacer
Sí, lo ha hecho pero probablemente no lo volvería a hacer
No, no lo ha hecho pero probablemente lo haría
No, no lo ha hecho y probablemente no lo haría

P16. ¿Alguna vez ha permanecido, o permanecería, en un puesto de trabajo no satisfactorio para Ud. si esa decisión es, o fuera en beneficio de su vida familiar?

Sí, lo ha hecho y probablemente lo volvería a hacer
Sí, lo ha hecho pero probablemente no lo volvería a hacer

No, no lo ha hecho pero probablemente lo haría
No, no lo ha hecho y probablemente no lo haría

P17. ¿Con que frecuencia cree Ud. que ...?

	1 (nunca)	2	3	4	5 (siempre)
Las exigencias de su trabajo interfieren con su vida familiar					
Las exigencias de su vida familiar interfieren con su trabajo					

P18. Durante los últimos cinco años, ¿ha sido Ud. discriminado/a en cuestiones relacionadas con el ámbito laboral, por ejemplo, al solicitar trabajo, o en la decisión sobre un aumento de sueldo o una promoción?

Sí
No
No procede: no ha trabajado ni buscado trabajo en los últimos cinco años

P19. En su opinión, ¿Cuál fue la principal razón por la que Ud. fue discriminado/a?

Su edad
Su raza, etnia
Su nacionalidad
Su sexo
Su religión
Su discapacidad/enfermedad mental o física
Sus responsabilidades familiares
Sus creencias políticas
Otras

P20. En los últimos cinco años, ¿ha sido Ud. acosado/a por sus superiores o por sus compañeros/as en su trabajo, por ejemplo, ha sufrido intimidación, bullying, acoso o abusos físicos o psicológicos?

Sí
No
No procede: no tiene ni ha tenido trabajo, superiores, compañeros/as en los últimos cinco años

P21. Si pudiera Ud. pedir un deseo para mejorar su situación laboral actual cual sería (Opcional)

Anexo 2: Declaración Chat GPT

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

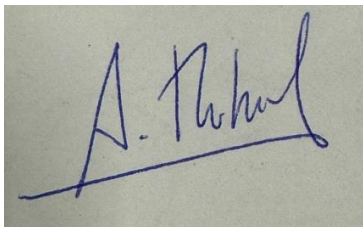
Por la presente, yo, Álvaro Rubio de la Fuente, estudiante del Grado en Administración y Dirección de Empresas (E-2) de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Percepciones de la población española sobre el trabajo en la actualidad", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación [el alumno debe mantener solo aquellas en las que se ha usado ChatGPT o similares y borrar el resto. Si no se ha usado ninguna, borrar todas y escribir "no he usado ninguna"]:

1. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
2. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir, sacar conclusiones y comprender literatura compleja.
3. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.
4. **Análisis de datos:** Para analizar junto con los programas estadísticos los datos cuantitativos y cualitativos

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 26-03-2025

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Rubio', is written over a horizontal line on a light-colored background.

