



**Universidad  
de La Laguna**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

---

### **EMPLEABILIDAD, BIENESTAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CANARIAS**

---

**EMPLOYABILITY, WELL-BEING AND JOB SATISFACTION IN THE CANARY ISLANDS**

---

**Facultad de Economía, Empresa y Turismo**

**Grado en Contabilidad y Finanzas**

**2021/2022**

**JULIO 2022**

**Tutor: Francisco Javier García Rodríguez.**

**Alumna: Rosana Janet Martín Cabrera.**

**Resumen:**

El principal objetivo de este estudio es realizar un análisis sobre el empleo en Canarias, sobre las diferentes variables que engloba, para hacer una investigación más completa y abordar varias cuestiones relacionadas con el mundo laboral. Se trata de analizar de una manera general la empleabilidad, el desempleo y la situación en Canarias. También se resumirá la nueva reforma laboral, viendo cómo ha afectado a la situación del mercado de trabajo. Posteriormente, se desarrolla el enfoque metodológico seguido para realizar la investigación. Más adelante, se hará un estudio sobre diversas variables relacionadas directamente con el empleo, siendo estas la calidad intrínseca del empleo, los ingresos adecuados, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la calidad de vida, la motivación y el esfuerzo laboral, y, por último, la estabilidad y seguridad en el empleo. Ello dará paso a las principales conclusiones obtenidas.

**Palabras clave:** *Empleo, paro, calidad intrínseca del empleo, ingresos, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, calidad de vida, motivación y esfuerzo laboral, estabilidad y seguridad.*

**Abstract:** The main objective of this study is to carry out an analysis of employment in the Canary Islands, on the different variables it encompasses, to make a more complete research and address several issues related to the world of work. It is about analysing employability, unemployment and the situation in the Canary Islands in a general way. The new labour reform will also be summarised, seeing how it has affected the situation of the labour market. Subsequently, the methodological approach followed to carry out the research is developed. Later, a study will be carried out on various variables directly related to employment, these being the intrinsic quality of employment, adequate income, the reconciliation of work, family and personal life, quality of life, motivation and work effort, and, finally, stability and safety in employment. This will give way to the main conclusions obtained.

**Keywords:** Employment, strike, intrinsic quality of employment, income, reconciliation of work, family and personal life, quality of life, motivation and labor effort, stability and security.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
1. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN ESPAÑA .....	5
1.1. Empleabilidad.....	5
1.2. Desempleo.....	8
1.3. Situación en Canarias.....	10
1.4. Reforma Laboral.....	11
1.5. Marco legal.....	12
2. METODOLOGÍA .....	13
3. ANÁLISIS DE ALGUNAS VARIABLES VINCULADAS A LA CALIDAD DEL EMPLEO EN CANARIAS .....	13
3.1. Calidad intrínseca del empleo.....	13
3.2. Ingresos adecuados.....	15
3.3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	17
3.4. Calidad de vida.....	19
3.5. Motivación y esfuerzo laboral.....	20
3.6. Estabilidad y seguridad en el empleo.....	23
4. Conclusiones.....	25
5. Bibliografía.....	28
ANEXOS.....	30

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

1. Gráfico de la tasa de empleo anual en España de 2006 a 2021.....	7
3. Gráfica de la tasa de desempleo en España del primer trimestre del año 2006 al primer trimestre del año 2022.....	9
4. Gráfica de la calidad intrínseca del empleo.....	15
5. Gráfica de ingresos adecuados.....	16
6. Gráfica de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	18
7. Gráfica de la calidad de vida.....	20
8. Gráfica de la motivación laboral.....	22
9. Gráfica de esfuerzo en el puesto de trabajo.....	23
10. Gráfica de la estabilidad y seguridad en el empleo.....	25

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. Encuesta de Población Activa.....	8
--	---

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo Fin de Grado titulado “Empleabilidad, Bienestar y Satisfacción Laboral en Canarias” abordará en primer lugar un análisis genérico del empleo, así como su estado actual, además, se hablará del desempleo. Se hará un breve resumen de la situación en las Islas Canarias, abordará un análisis de la nueva reforma laboral, y, además, se hará alusión a la normativa que rige el empleo. El objetivo de este análisis será evaluar el impacto que en el empleo han tenido diversos sucesos acontecidos estos últimos años, siendo el más reciente la pandemia mundial de la COVID-19.

Por otro lado, se va a realizar un análisis sobre diversas variables relacionadas directamente con el empleo en las Islas Canarias, como es la calidad intrínseca del empleo, los ingresos, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la calidad de vida, la motivación y el esfuerzo laboral, finalizándose con la estabilidad y seguridad del empleo. Se trata de obtener resultados reales sobre diversas variables vinculadas al empleo, que afectan directamente a la calidad de este, así como al bienestar del individuo, objetivo último de la actividad laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el empleo como “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” Por tanto, esto quiere decir que las personas realizan su trabajo a cambio de una contraprestación económica, aunque en nuestra realidad más cercana han de tenerse en cuenta factores como la estabilidad del empleo, que sea adecuado y que respete los derechos y las obligaciones de las personas.

Por último, el estudio realizado termina con las conclusiones que se han obtenido, explicando de una manera breve el análisis anterior.

## 1. EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO Y EL DESEMPLEO EN ESPAÑA

### 1.1. EMPLEABILIDAD

En el momento actual el empleo crece en España de manera sólida, gracias en parte a las mejoras en las condiciones laborales, ya que las personas lo que quieren es tener un puesto de trabajo donde obtengan estabilidad, seguridad, motivación, posibilidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal, además de tener unos ingresos adecuados y una mejor calidad de vida, aspectos todos relacionados entre sí. Por ejemplo, si las personas no tienen estabilidad y seguridad en el empleo no tendrán la suficiente motivación y no se esforzarán, además, si a eso se le suma no obtener unos ingresos adecuados acorde con su puesto se sentirán que no están valorando su dedicación, y todo esto lleva a que las personas no se sientan satisfechos en el lugar donde trabajan.

La mejora de la empleabilidad también es impulsada por la nueva reforma laboral, ya que el propósito de esta ha sido reducir la precariedad y la temporalidad en el empleo, modificando varios ámbitos del mercado laboral como son los contratos de trabajo. Esta reforma favorece tanto a trabajadores como empresarios: los primeros tendrán más posibilidades para conseguir un contrato indefinido, y sus sueldos no podrán bajar de lo que marque el sector de actividad, mientras que las empresas podrán utilizar una herramienta parecida al ERTE<sup>1</sup>, y de esta manera pueden modificar las condiciones de trabajo por motivos productivos o económicos, y hacer ajustes de plantilla (Fresneda, 2022). En el momento actual, los contratos indefinidos han aumentado de una manera considerable, ya que pasaron del 10% en diciembre de 2021 a casi el 50% en los meses de abril y mayo de 2022. Hay que señalar que el mayor aumento lo tienen los contratos fijos discontinuos, con un incremento en el mes de abril en un 158,98%, con 207.288 personas respecto al mes de marzo, los indefinidos en un 58,28%, con 512.67 personas, y los temporales disminuyeron un 35,11%, con 751.447 individuos (Garrote, 2022). Todo esto quiere decir que con ayuda de la reforma laboral la situación respecto al empleo se ha mejorado significativamente, aumentando considerablemente el número de personas empleadas.

Hay que destacar la crisis sanitaria de la Covid-19, ya que fue algo inusual, y perjudicó a la economía a nivel mundial, esta situación ha afectado tanto a los trabajadores como a las empresas, y, además, se impusieron varias restricciones para que esta crisis no empeorara. Teniendo en cuenta que España ya había tenido una crisis económica, y que aún no se había recuperado del todo, lo que hizo esta situación es que las perspectivas para el país fueran más difíciles. Asimismo, el impacto económico de esta pandemia varía según las diversas actividades

---

<sup>1</sup> Las siglas corresponden a el Expediente de Regulación Temporal de Empleo, se trata de una medida que facilita a la empresa reducir o suspender los contratos de trabajo.

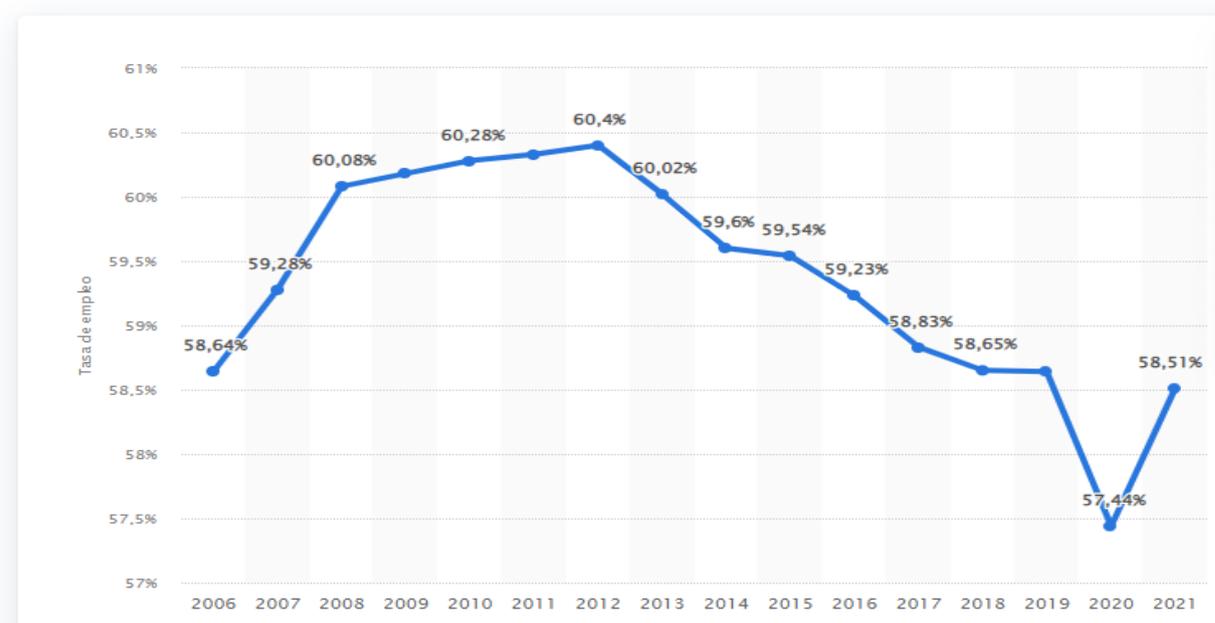
y empresas en función de varios factores, ya que no todas las empresas podían adaptarse a esta situación. Esta crisis comenzó con una superación en el período del confinamiento, el uso de la mascarilla, medidas para limitar la movilidad de las personas entre países y la distancia social. Pero está muy claro que esta crisis afectó al mercado de trabajo y a la economía, debido al confinamiento en la fase inicial, por la continuidad de la pandemia y por las limitaciones impuestas, además, se adoptaron medidas en el ámbito laboral, económico y social, en el que habría que destacar la figura del ERTE.

Pero tras la pandemia, y siguiendo las medidas que el gobierno ha establecido desde que empezó esta crisis sanitaria, en abril de 2022 el mercado laboral supera por primera vez los veinte millones de afiliados por los contratos indefinidos. El paro baja en 86.000 personas hasta situarse por encima de los tres millones de desempleados, colocándose en la cifra más baja desde el año 2008 (Pérez, 2022). Este aumento de los contratos indefinidos viene dado por la nueva reforma laboral, que ha favorecido a los trabajadores.

En la gráfica 1, se puede observar la tasa de empleo anual en España del año 2006 a 2021, en la que se aprecia un aumento de la tasa de empleo desde 2006 a 2012, pasando de un 58,64% a un 60,4%. Resaltar que en el año 2008 comenzó la crisis económica, y por ello la empleabilidad no aumentó significativamente, ya que esta crisis afectó a varios ámbitos, como es el social, laboral, y económico. A partir del año 2013 la tasa de empleo disminuye progresivamente hasta el año 2020, entre los años 2018 y 2020, paso de un 58,65% a un 57,44%, y esto fue debido a la crisis sanitaria de la Covid-19, que comenzó en marzo de 2020, y que afectó de manera muy significativa a la empleabilidad debido al periodo de confinamiento. En 2021 aumentó hasta llegar a un 58,51%, lo cual quiere decir que a pesar de seguir en un período de pandemia la empleabilidad en nuestro país se ha fortalecido.

## 1. Gráfica de la tasa de empleo anual en España de 2006 a 2021

### Tasa de empleo anual en España de 2006 a 2021



Fuente: Statista 2022.

En la tabla 1, se recogen datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) desde último trimestre del año 2019 al primer trimestre del año 2022. Se puede ver que la tasa de actividad a finales del 2019 era de un 58,74%, y en el segundo trimestre de 2020 pasa a un 55,54%, motivado por el comienzo de la pandemia, ya que se vio afectada la empleabilidad, y la tasa de paro aumenta, llegando a un 15,33%. En este trimestre es donde más se ha notado las repercusiones de la Covid-19, ya que hubo un período de confinamiento entre los meses de marzo y junio. A partir del tercer trimestre del año 2020 la tasa de actividad ronda los mismos porcentajes, en un trimestre más bajo y en otro más alto, por ejemplo, en el primer trimestre de 2021 se sitúa en un 57,69%, y en el primer trimestre de 2022 llega a un 58,50%. Todo esto es debido a la crisis sanitaria, ya que desde que comenzó afectó a la economía y al ámbito laboral.

**Tabla 1. Encuesta de Población Activa.**

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
1T 2022	23.259,4	20.084,7	3.174,7	58,50	13,65
4T 2021	23.288,8	20.184,9	3.103,8	58,65	13,33
3T 2021	23.447,7	20.031,0	3.416,7	59,14	14,57
2T 2021	23.215,5	19.671,7	3.543,8	58,58	15,26
1T 2021	22.860,7	19.206,8	3.653,9	57,69	15,98
4T 2020	23.064,1	19.344,3	3.719,8	58,19	16,13
3T 2020	22.899,8	19.176,9	3.722,9	57,83	16,26
2T 2020	21.975,2	18.607,2	3.368,0	55,54	15,33
1T 2020	22.994,2	19.681,3	3.313,0	58,18	14,41
4T 2019	23.158,8	19.966,9	3.191,9	58,74	13,78

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

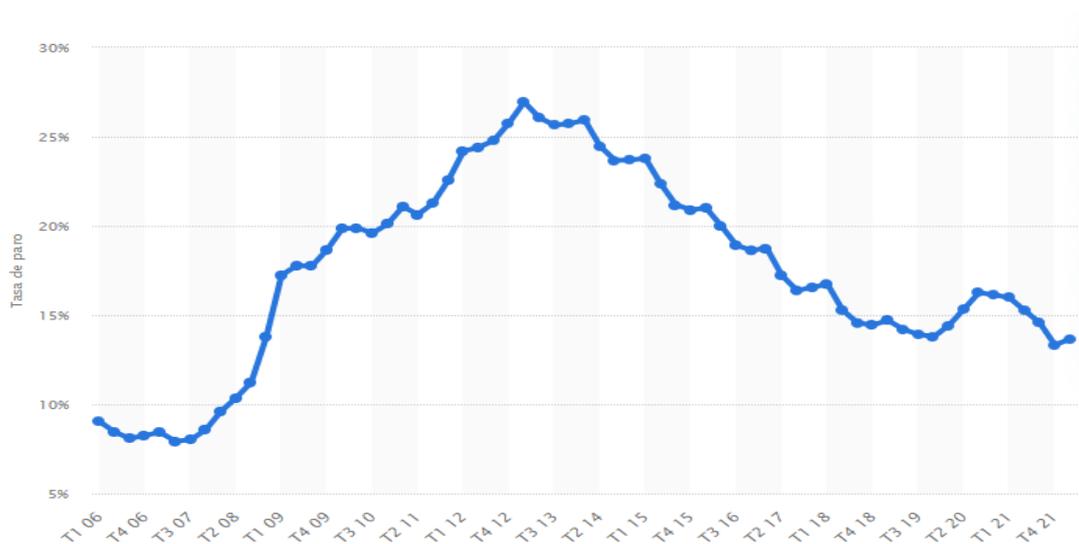
En definitiva, la empleabilidad en España ha mejorado a pesar de la crisis sanitaria causada por la Covid-19. Cuando comenzó esta pandemia la situación económica, social y laboral se vio muy afectada, pero transcurridos los meses se ha registrado una mejora significativa, y en este momento se ve reflejado en el empleo. Por lo tanto, si España sigue en esta línea, la tasa de empleabilidad cada vez va a ser más elevada, y, por ende, la de paro más baja, pero, aunque los datos son muy positivos, no se puede descuidar, ya que aún la crisis sanitaria no ha terminado, la guerra entre Rusia y Ucrania sigue presente, y la subida de los precios cada vez es más preocupante.

## 1.2. DESEMPLEO.

En relación con el número de parados, está por encima de los tres millones, exactamente hay un total de 3.022.503 desempleados registrados en el mes de abril, y ha disminuido en más de 86.000 personas, siendo la cifra más baja desde la crisis económica del año 2008. Hay que mencionar que ha costado que España tuviera unas cifras tan favorables respecto al paro, además, ha descendido en todos los sectores, en el de servicios, en agricultura, construcción, y en industria. En lo que se refiere a la distribución por sexo, sigue habiendo más mujeres desempleadas que hombres, que es una situación que lleva así décadas, pero, aun así, ambos grupos han disminuido.

En la gráfica 3, se puede observar la evolución de la tasa de desempleo en España desde el primer trimestre del año 2006 al primer trimestre del año 2022. Antes de la crisis económica del año 2008 la tasa de paro era muy baja, más concretamente menos del 10%, pero cuando comenzó la crisis aumentó a unos niveles muy significativos, llegando en los años 2012 y 2013 a más del 26% de personas desempleadas. A partir de 2014 la tasa iba disminuyendo progresivamente, a un ritmo lento, pero aun así era positiva ya que había menos desempleados. Dados estos datos parecía que la situación estaba mejorando respecto al paro, pero comenzó en el año 2020 la crisis sanitaria por la Covid-19, y esto se vio reflejado en el desempleo, llegando a más del 15% en 2021. Pero a finales de este año disminuyó casi al 13%, y esto quiere decir que el país ya se está recuperando de la pandemia, y se muestra tanto en la economía como en el empleo. Hay que recalcar que, tras la disminución del último trimestre del año 2021, la tasa de paro aumentó en el primer trimestre de 2022 hasta llegar a 13,65%. Esto quiere decir que la cifra de personas desempleadas en España es más de tres millones, por lo que los efectos de la pandemia siguen presentes en el ámbito laboral, aunque de una manera más leve respecto al primer trimestre del año 2021.

## **2. Gráfica de la tasa de desempleo en España del primer trimestre del año 2006 al primer trimestre del año 2022.**



Fuente: Statista 2022.

En conclusión, la tasa de paro tras la crisis económica del año 2008 se vio muy afectada negativamente, ya que cada año era mayor, y cuando parecía que el país se estaba recuperando, a un ritmo lento, apareció la crisis sanitaria causada por la Covid-19, en el año 2020, y esto lo que hizo nuevamente fue empeorar las circunstancias respecto al empleo, ya que tras el período de confinamiento el paro se vio muy perjudicado. Pero gracias a las condiciones que impuso el

Gobierno cada vez era menor, y en el año 2021 se vio una disminución en la tasa de paro. Hay que destacar que en abril de 2022 el número de desempleados estaba por arriba de los tres millones, siendo la cifra más favorable que ha tenido España desde la crisis económica, y esto es impulsado por la nueva reforma laboral.

### **1.3. SITUACIÓN EN CANARIAS.**

Hoy en día, la situación en las Islas Canarias ha mejorado bastante desde el comienzo del año 2022, apuntando datos muy positivos, lo que significa que hay una progresión en la recuperación de la actividad productiva tras la crisis sanitaria, lo que quiere decir que tras la pandemia de la Covid-19 las islas están progresando en el ámbito laboral, que era algo que se veía imposible desde que comenzó la pandemia en España en el año 2020.

Se puede destacar que hay una evolución en el mercado laboral por el paro registrado, ya que se ha disminuido cada mes desde que empezó el año, las personas sin trabajo se sitúan por debajo de 200.000, la cifra más baja en 14 años, más concretamente desde la crisis económica en el año 2008 (Gobierno de Canarias, 2022). Además, ha habido un aumento en la afiliación a la Seguridad Social en el mes de mayo, con 841.076 personas, con una subida del 24% respecto al mes de abril, siendo uno de los mejores datos registrados (Gobierno de Canarias, 2022).

Asimismo, la reforma laboral ha favorecido a Canarias, ya que es una de las Comunidades Autónomas más beneficiadas, debido a que apoya a las empresas, le otorga protección al empleo y mejora las condiciones de trabajo (Gobierno de Canarias, 2022). En los primeros meses del año 2022 se ha visto un aumento sustancial en la contratación indefinida, además de integrar los ERTES en la normativa. Esto reafirma que la situación laboral en las islas cada vez va en aumento, por lo que se debe vigilar para que siga de esta manera, y así aumentar el número de personas empleadas.

El Servicio Canario de Empleo (SCE) indaga en las ofertas formativas en el mercado laboral, para mejorar las capacidades laborales de unas 150.000 personas entre los años 2022 y 2024, entre esas ofertas habría cursos que otorgarían un certificado de profesionalidad. También hay que mencionar que entre esas personas tendrán prioridad los jóvenes, las mujeres y los desempleados de larga duración (Gobierno de Canarias, 2022). Con estas formaciones lo que se pretende es ayudar a las personas que no tienen muchas posibilidades en cuanto al empleo, y de esta manera adquieren conocimientos para poder defenderse en el mercado laboral. Y esto también se une a la mejora en la situación laboral en las islas, ya que cuando las personas terminen sus formaciones podrán aspirar al mundo laboral, y esto ayuda a la empleabilidad en Canarias.

En definitiva, tras las repercusiones que nos dejó la crisis sanitaria de la Covid-19, la situación del empleo a partir del año 2022 se ha visto mejorada, ya que los años anteriores ha sido difícil avanzar, debido a que cada cierto tiempo había un brote por el virus y afectaba a mucha población. Pero con lo que mencioné anteriormente, en 2022 la situación laboral se ha visto beneficiada por la reforma laboral, ya que este progreso se ha visto en un aumento de la empleabilidad y una disminución del paro, siendo esto muy importante, ya que uno de los problemas que más afecta a la economía es el paro.

#### **1.4. REFORMA LABORAL.**

La nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores se aprobó el 28 de diciembre del año 2021 en el Consejo de ministros, tras varios meses de negociaciones entre el Gobierno y los agentes sociales, siendo estos los sindicatos y la patronal. Es importante mencionar que esta nueva reforma no modifica la regulación de los despidos (ESCOEM, 2022).

Tiene como objetivos principales la reducción de la precariedad y la temporalidad en el empleo, para así, de esta manera mejorar la estabilidad en el mercado laboral (ESCOEM, 2022).

Esta reforma laboral se centra en los tipos de contratación, en la negociación colectiva, la subcontratación y los ERTES.

##### - Tipos de contratación

Se elimina el contrato por Obra y Servicios, se implantan dos tipos de contratos temporales: de sustitución y de circunstancias de la producción, se impulsan los contratos fijos discontinuos y se establecen dos tipos de contratos formativos: práctica profesional y de alternancia.

##### - Negociación Colectiva

Se elimina la precedencia del convenio de empresa sobre el convenio colectivo respecto al salario y se recupera la ultraactividad<sup>2</sup> de los convenios.

##### - La subcontratación

Está plasmada en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores: *“será el de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social y forma jurídica, salvo que exista otro convenio*

---

<sup>2</sup> La ultraactividad se refiere a como son las relaciones laborales una vez que se ha extinguido el convenio, es el período en el que se negocia el nuevo convenio.

*sectorial aplicable*". Esto quiere decir que el convenio colectivo de aplicación será el de la actividad que desarrolle la compañía contratista o subcontratista.

#### - ERTES

Las siglas de ERTE se refieren a "Expediente de Regularización Temporal de Empleo", se trata de una herramienta que facilita la flexibilidad laboral permitiendo que una empresa puede suspender o reducir los contratos de trabajo bajo unas circunstancias precisas. El ERTE crea un mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, que permite que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de la jornada laboral y la suspensión de contratos, y una vez que se haya solicitado, lo activa el Consejo de ministros y tiene dos modalidades: cíclica y sectorial.

Esta nueva Reforma laboral ha provocado efectos beneficiosos, sobre todo en las cifras del paro, el cual ronda sobre los tres millones de personas, siendo la cifra más positiva desde la crisis del año 2008. Los primeros resultados han sido favorables, ya que parece que se va hacia el objetivo deseado, y esto es por varias razones, la primera es por el ámbito de la contratación, puesto que la mitad de los contratos que fueron firmados en el mes de abril fueron indefinidos. También hay que destacar que la última encuesta de Población Activa arroja resultados efectivos, debido a que los contratos temporales cayeron por debajo de un 25%, y es destacable porque esta cifra no se veía desde el año 2015 (Cautela en los datos de empleo, 2022).

En conclusión, la nueva Reforma Laboral ha eliminado las deficiencias institucionales que estimulaban la contratación temporal, pero también hay que mencionar que la mayoría de los contratos indefinidos son a tiempo parcial y discontinuos, y esto hace que no se contrate a las personas de una manera fija. Pero pese a esto, ha aumentado la tasa de empleabilidad y disminuido la de paro, por lo que esto es un avance para el país.

### **1.5. MARCO LEGAL.**

La normativa por la que se rige la legislación laboral en España es muy amplia, pero en base a este estudio debemos conocer las siguientes:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Rige los derechos de los trabajadores en España.
- Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo. También regula la calidad de vida.
- Decreto-ley 1/2022, de 2 de marzo, de medidas urgentes de mejora de la calidad en la contratación pública para la reactivación económica. Esta ley ayuda a la calidad intrínseca del empleo.

## **2. METODOLOGÍA**

Para llevar a cabo este estudio se ha realizado un cuestionario en la isla de Tenerife. La muestra estuvo conformada por 250 personas, las cuales respondieron a cuestiones relativas a su desempeño laboral en la empresa o en la organización en la que trabajaba, además, aquellas personas en situación de desempleo se les requirió para que respondieran en relación con el último puesto de trabajo desempeñado. Y la escala de medida de los ítems era: de 1: Totalmente en desacuerdo a 7: Totalmente de acuerdo.

Respecto a la forma de contacto, el cuestionario se ha enviado por vía electrónica. Posteriormente, los datos se procesaron para poder realizar un análisis descriptivo de los resultados obtenidos.

Ello ha permitido analizar diversas variables vinculadas a la calidad del empleo en Canarias. En concreto, se trata de seis variables, las cuales son: la calidad intrínseca del empleo, los ingresos adecuados, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la calidad de vida, la motivación y el esfuerzo laboral, y, por último, la estabilidad y seguridad en el empleo. Se ha pretendido evaluar las variables mencionadas anteriormente y determinar hasta qué punto la reciente crisis de la COVID y la posterior reforma laboral han incidido a que la situación laboral haya mejorado en la actualidad.

## **3. ANÁLISIS DE ALGUNAS VARIABLES VINCULADAS A LA CALIDAD DEL EMPLEO EN CANARIAS**

### **3.1. CALIDAD INTRÍNSECA DEL EMPLEO.**

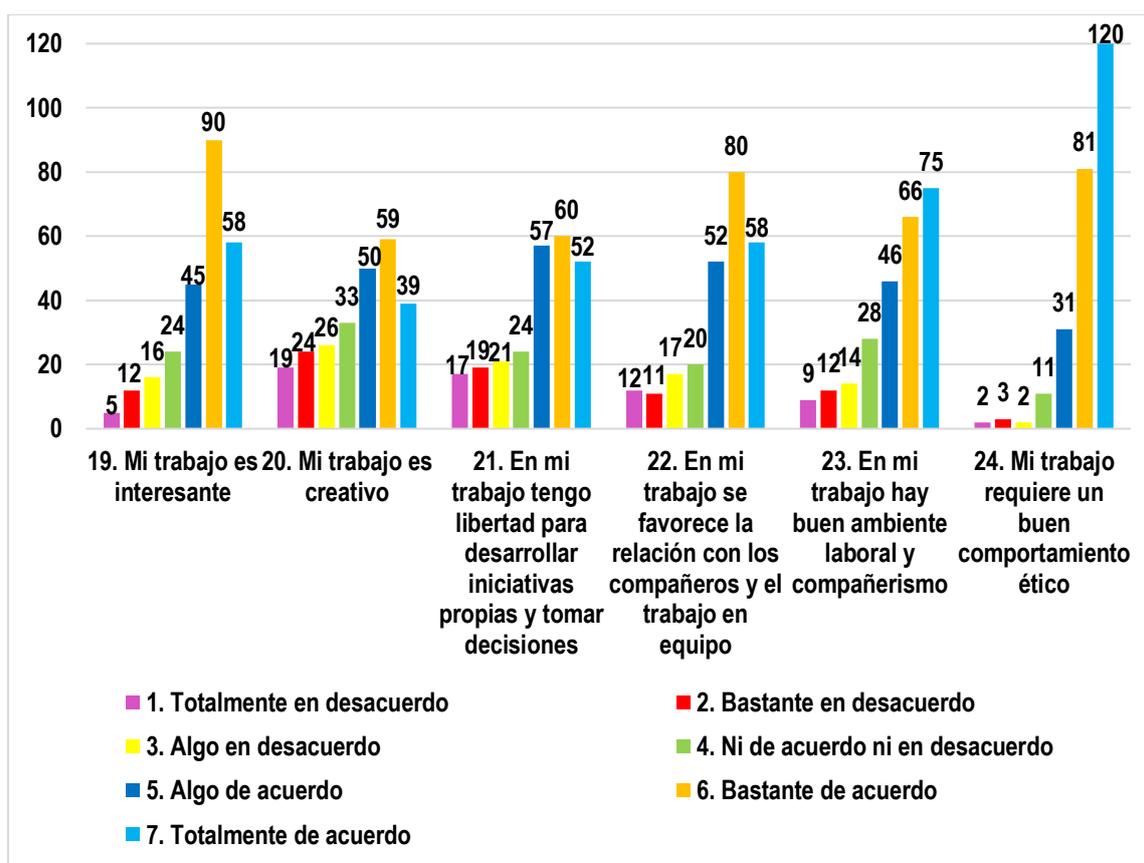
En la gráfica 4, se puede observar que un 36% de los encuestados están bastante de acuerdo con que su trabajo es interesante, además, un 23,2% están totalmente de acuerdo, es decir, un total de 59,2% de las personas valoran en un alto grado el interés de su trabajo. En cuanto a si el trabajo es creativo, un 39,2% están totalmente y bastante de acuerdo, un 20% están algo de acuerdo, y

las demás respuestas hacen un total de 40,8%. Con esto se refleja que un puesto de trabajo puede ser interesante o creativo, pero depende del trabajo que ocupe cada persona, y si tienen estas dos cualidades, los trabajadores asistirán a su trabajo con más motivación.

Respecto a que en el trabajo las personas tienen libertad para desarrollar iniciativas propias y tomar decisiones están totalmente de acuerdo un 20,8%, y un 24% están bastante de acuerdo, mientras que, en el trabajo se requiere un buen comportamiento ético están totalmente y bastante de acuerdo 201 personas encuestadas, con un 80,4%. Ambos aspectos son muy importantes, ya que si los trabajadores pueden aportar algo nuevo a la empresa ayuda a que se sientan valorados por ella, y, además, es necesario en un puesto de trabajo comportarse de una manera adecuada.

En relación con que en el trabajo se favorece las relaciones con los compañeros y el trabajo en equipo, un 32% están bastante de acuerdo, un 23,2% están totalmente de acuerdo, y un 44,8% están en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, y algo de acuerdo. Además, un 56,4% están totalmente y bastante de acuerdo con que en su trabajo hay un buen ambiente laboral y compañerismo. Esto quiere decir que más de la mitad de las personas encuestadas consideran que su trabajo es muy positivo a la hora de crear buenas relaciones con los compañeros, además de que haya un ambiente laboral muy favorable, y esto ayuda a que los trabajadores tengan motivación y se esfuercen en sus puestos de trabajo, ya que son factores muy importantes tanto para la empresa como para las personas que trabajan en ella.

### 3. Gráfica de la calidad intrínseca del empleo.



Fuente: Elaboración propia.

En concreto, tras el cuestionario realizado y la información obtenida, se puede resaltar que la calidad intrínseca del empleo es favorable, pero depende del puesto de trabajo y si a la persona le gusta lo que hace, la mayoría considera que su trabajo es interesante, creativo, que tienen libertad de desarrollar y tomar decisiones propias, que hay un buen ambiente laboral y que se tienen que comportar de una manera ética, y esto refleja que las personas se sienten cómodas con sus puestos de trabajo, ya que al poder tener todas estas cualidades favorece al desarrollo de los trabajadores, debido a que se sienten valorados por la empresa y sienten que forman parte de ella.

#### 3.2. INGRESOS ADECUADOS.

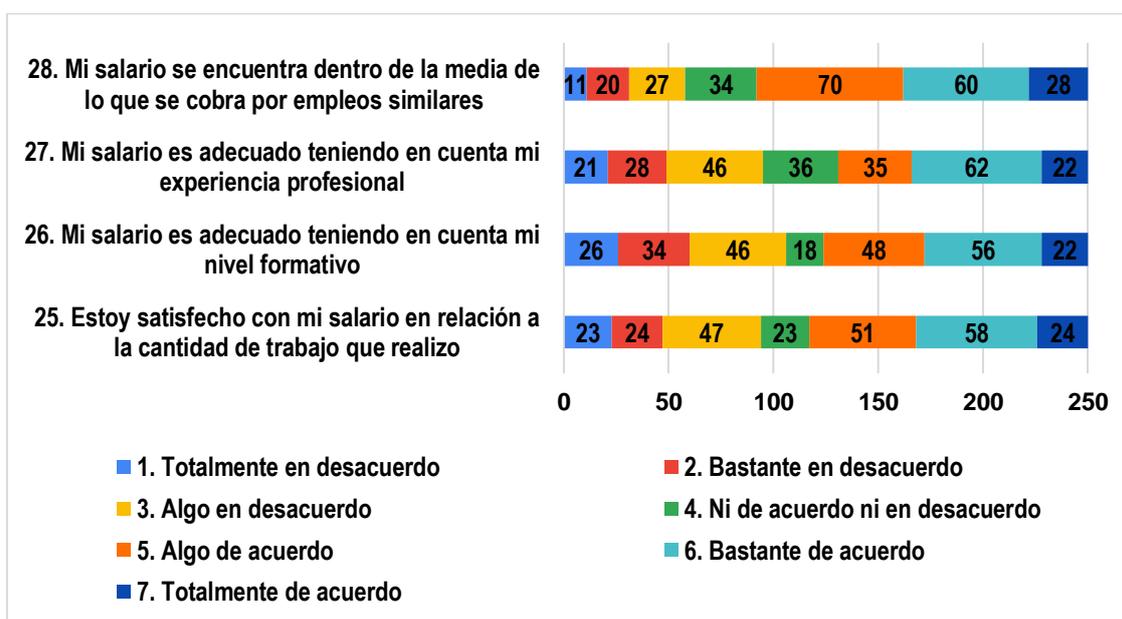
En la gráfica 5, se puede señalar que de las personas encuestadas hay muy pocas que están totalmente de acuerdo con las preguntas que se le hace respecto al salario. Un 9,6% están totalmente de acuerdo con que se sienten satisfechos con su salario en relación con la cantidad de trabajo que se realiza, mientras que un 23,2% están bastante de acuerdo, algo de acuerdo un 20,4%, y un 53,2% están en desacuerdo, algo de acuerdo, o ni en desacuerdo ni de acuerdo. Por

lo que se puede deducir que el salario que reciben los trabajadores no esta proporcionado con el trabajo que se realiza.

En relación con que el salario es adecuado teniendo en cuenta su nivel formativo y su experiencia profesional, están totalmente y bastante de acuerdo un 31,2% y un 33,6%, y algo de acuerdo un 19,2% y un 14%. Con esto se refleja que pocas personas consideran que su salario es el apropiado, pero está condicionado por la formación y experiencia, por lo tanto, en este aspecto los trabajadores no pueden exigir más de lo que se les ofrece, debido a que hay muchas personas que tienen un nivel de estudios bajo y poca experiencia.

Respecto a que el salario se encuentra dentro de la media de lo que se cobra por empleos similares, la mayoría de las personas consideran que están algo de acuerdo, con 70 respuestas, siendo un 28%, mientras que, están totalmente de acuerdo un 11,2%, y un 24% bastante de acuerdo. Esto quiere decir que la mayoría de las personas no cobran la media del salario, pero depende del tipo de contrato, del número de horas que se trabaja, etc.

#### 4. Gráfica de ingresos adecuados.



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, el salario muy importante ya que gracias a el se satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores, además, es un coste de producción para el empresario, y para mantener el equilibrio entre ambos es necesario un manejo adecuado. Con los resultados obtenidos, se puede resaltar que los trabajadores no reciben el salario que les gustaría o que les corresponde, pero como he mencionado anteriormente depende de muchos factores, por lo que las empresas

deberían ofrecer un salario equilibrado y constante a los empleados, para que de esta manera puedan realizar sus funciones con motivación y esfuerzo.

### **3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se trata de equilibrar los tres aspectos anteriores, es decir, nivelar la vida profesional y personal de las personas. Lo que busca es la satisfacción de los trabajadores de una empresa para que sean productivos y eficientes en sus puestos de trabajo. La falta de no poder compaginar todos los aspectos perjudica de una manera negativa a los trabajadores, provocándoles ansiedad, estrés, y falta de productividad en el trabajo (Up Spain , 2022).

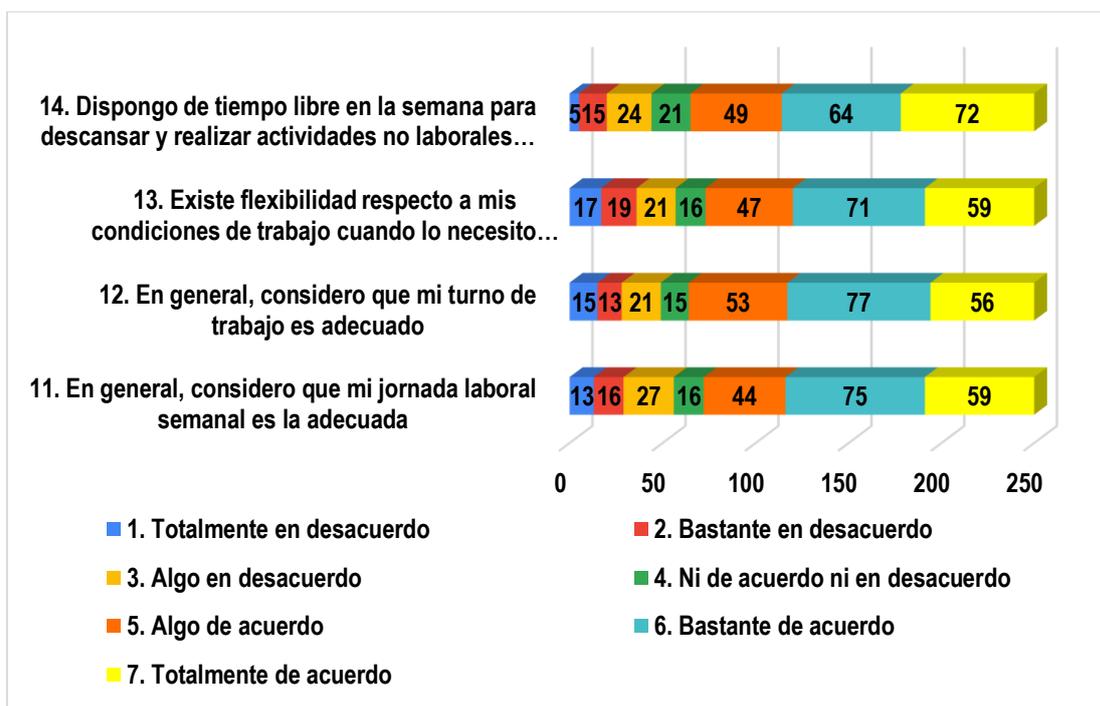
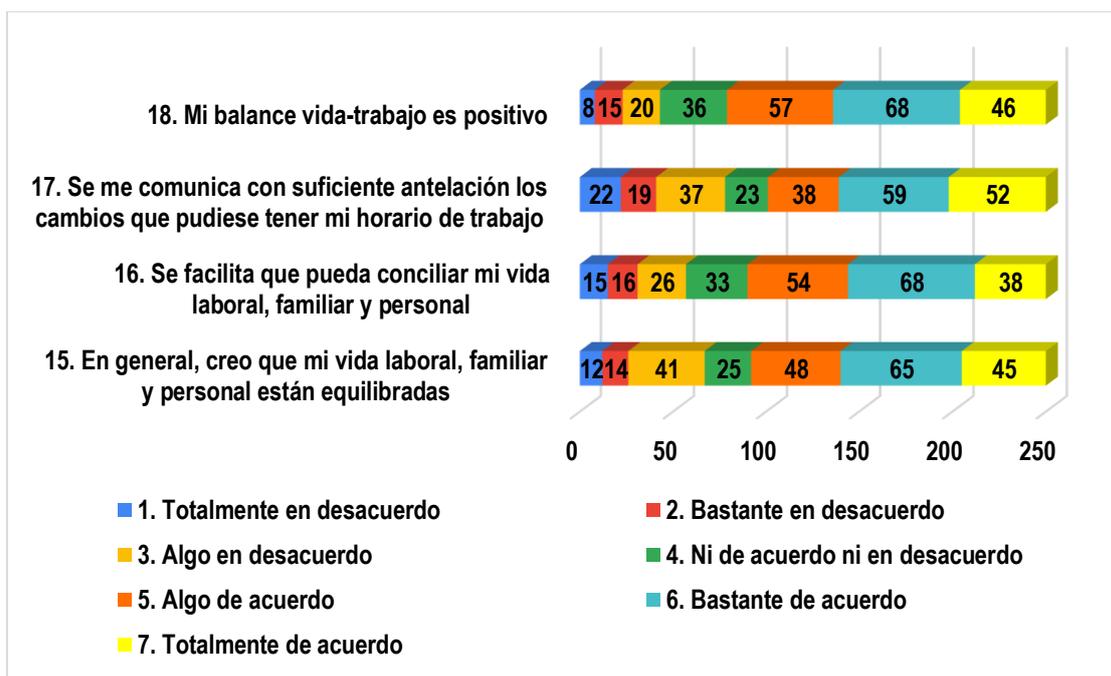
En cuanto a los beneficios, favorece tanto a los trabajadores como a las empresas, los trabajadores tienen una mejor calidad de vida y esto hace que tengan menos estrés y ansiedad, aumenta la satisfacción laboral y la posibilidad de que las personas se desarrollen a nivel personal y profesional de manera más fácil, además, impulsa la igualdad entre hombres y mujeres. La empresa tiene una mayor productividad, el ambiente de trabajo es favorable, se reduce el absentismo y se mejora la imagen de la empresa (Up Spain , 2022).

En la gráfica 6, sobre esta variable se puede observar que los trabajadores consideran que la jornada laboral semanal y su turno de trabajo es el adecuado, con totalmente y bastante de acuerdo un 53,6% y un 53,2% de las respuestas, es decir, la mayoría de las personas se sienten satisfechas con su horario de trabajo. También, más de la mitad de las personas opinan que tienen flexibilidad respecto a las condiciones de trabajo y disponen de tiempo libre en la semana para descansar y realizar actividades no laborales, con un totalmente y bastante de acuerdo el 52% y 54,4%, y algo de acuerdo un 18,8% y 19,6%. Por lo que se puede resaltar que las personas están cómodas en sus puestos de trabajo, ya que consideran que su jornada laboral es la apropiada y pueden tener tiempo libre para realizar actividades de ocio.

Por otra parte, las personas encuestadas creen que su vida laboral, familiar y personal están equilibradas, estando totalmente de acuerdo un 18%, y un 26% está bastante de acuerdo, mientras que, un 42,4% están totalmente y bastante de acuerdo con que se les facilita conciliar los tres aspectos. Por lo que se puede observar que enlazar la vida laboral, familiar y personal es un elemento muy complejo, ya que menos de la mitad de las personas consideran que lo pueden hacer, por lo que, aunque se tenga un buen horario laboral y se disponga de tiempo libre, aún no se tiene el equilibrio suficiente para poder conciliar todos los aspectos.

Además, a la hora de comunicar a los trabajadores los cambios que pueda tener el horario de trabajo con la antelación suficiente y si el balance vida-trabajo es positivo, inferior a la mitad de las personas están totalmente y bastante de acuerdo, con un 44,4% y un 45,6%, con algo de acuerdo un 15,2% y 22,8%, y con algo en desacuerdo un 14,8% y un 8%. Con esto se puede reflejar que es necesario que se le comunique al empleado cualquier aspecto que esté relacionado con su puesto de trabajo para que pueda organizarse, y el balance vida-trabajo depende de cada persona.

### 5. Gráfica de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es muy importante para que las personas se sientan satisfechas en su puesto de trabajo, debido a que si pueden compaginar varios aspectos es beneficioso tanto para la empresa como para el trabajador. Según los datos obtenidos, el gráfico nos muestra que esta situación está mejorando, ya que las personas están cómodas en su trabajo y ayuda a que la conciliación sea posible, pero, hay que resaltar que hoy en día es un punto clave, debido a que si las personas no se sienten de una manera positiva en el trabajo esto las lleva al estrés, ansiedad, a estar de mal humor, y, por ende, afecta a la empresa, ya que disminuye la productividad.

### **3.4. CALIDAD DE VIDA.**

En España la calidad de vida es muy positiva, ya que se hizo una comparación de esta variable en todo el mundo, específicamente en 140 países, y ocupa el número 11 de la lista, y esto es debido por el clima agradable, por la buena seguridad y una asistencia sanitaria por encima de la media (DatosMundial.com).

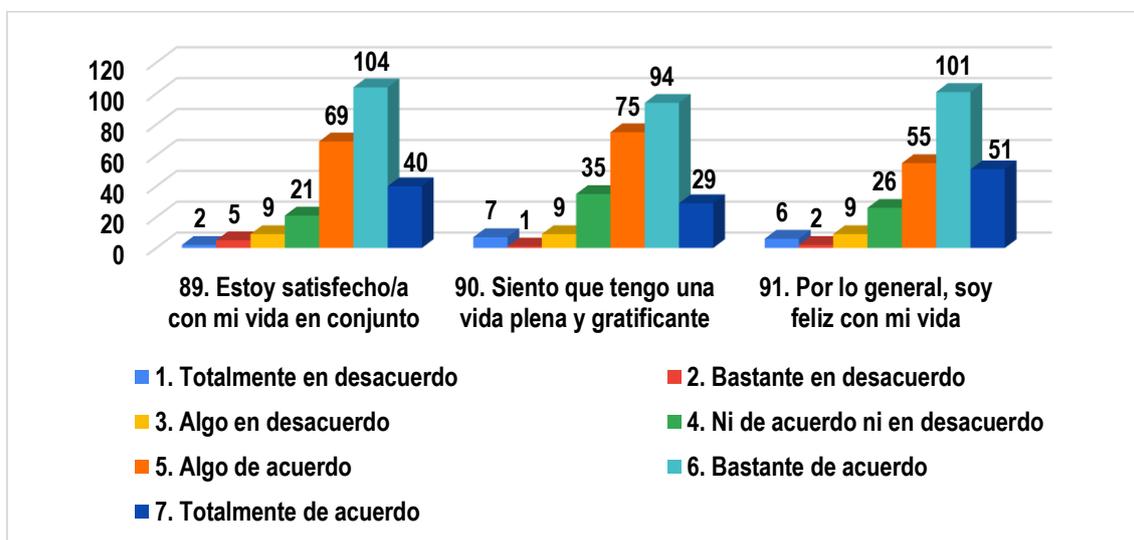
Se puede definir como el conjunto de factores que le otorga bienestar a las personas, ya sea en el aspecto material o emocional. Se analiza a través de cinco áreas, el bienestar físico como es la salud, el bienestar material como los ingresos, el bienestar social, en el cual se encuentra la familia, las amistades, las relaciones personales, entre otros, el bienestar emocional como es la autoestima, la religión, y, por último, el desarrollo, que se refiere a la productividad, educación, entre otros (Westreicher, 2020).

En la gráfica 7, se puede observar que los ciudadanos se sienten satisfechos con sus vidas, ya que el 41,6% están bastante de acuerdo, pero aún así se puede ver que de las 250 personas que respondieron al cuestionario solamente 40 están totalmente de acuerdo, con un 16%, y esto quiere decir que, aunque estén bien sienten que pueden mejorar su calidad de vida, ya sea a través de su puesto de trabajo, de sus relaciones personales y sociales, de su tiempo de ocio, la salud, la educación, la seguridad física y personal, el entorno que les rodea y la experiencia general.

También se contempla que tienen una vida plena y gratificante un 49,2%, respondiendo a que están bastante y totalmente de acuerdo, y con algo de acuerdo un 30%, por lo que las personas estiman que tienen una vida adecuada. Además, más de la mitad de las personas consideran que son felices con sus vidas, ya que la mayoría de las respuestas son favorables, estando un 20,4% totalmente de acuerdo y un 40,4% bastante de acuerdo, haciendo un total de 60,8%. Por lo tanto,

cuando las personas están felices con sus vidas y sienten que es plena y gratificante mejora la calidad de vida que tienen, y esto favorece tanto a la persona como a los que están a su alrededor.

### 6. Gráfica de la calidad de vida.



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, se puede indicar que en base al cuestionario realizado en la isla de Tenerife las personas se sienten satisfechas con la calidad de vida que tienen, y esto lo refleja el gráfico, ya que la mayoría de los ciudadanos han respondido de una manera favorable a las tres preguntas. No obstante, se tiene que mencionar que, a pesar de los resultados obtenidos, hoy en día la calidad de vida se puede mejorar a través de muchas maneras, como es la realización de actividad física, mantener un entorno agradable, sentirse motivados en el puesto de trabajo, estar bien con uno mismo, entre otros. Por lo tanto, la calidad de vida es un factor determinante para garantizar el buen desarrollo de las personas, ya que comporta aspectos físicos, psicológicos y emocionales, además, la relación con el entorno.

### 3.5. MOTIVACIÓN Y ESFUERZO LABORAL.

Según la 'Guía del Mercado Laboral 2022', en España más de la mitad de los trabajadores se sienten desmotivados en sus puestos de trabajo, ya que el 54% de los encuestados afirma que no se sienten motivados en sus trabajos actuales. Pero las principales vías para mejorar estos datos sería el aumento en los salarios, que los trabajadores obtengan un mayor reconocimiento, más promociones, un mejor horario y más beneficios sociales (Estévez, 2022).

La variable motivación y esfuerzo laboral se puede definir como la capacidad que tiene una empresa de mantener involucrados a sus trabajadores para aportar el mayor rendimiento posible

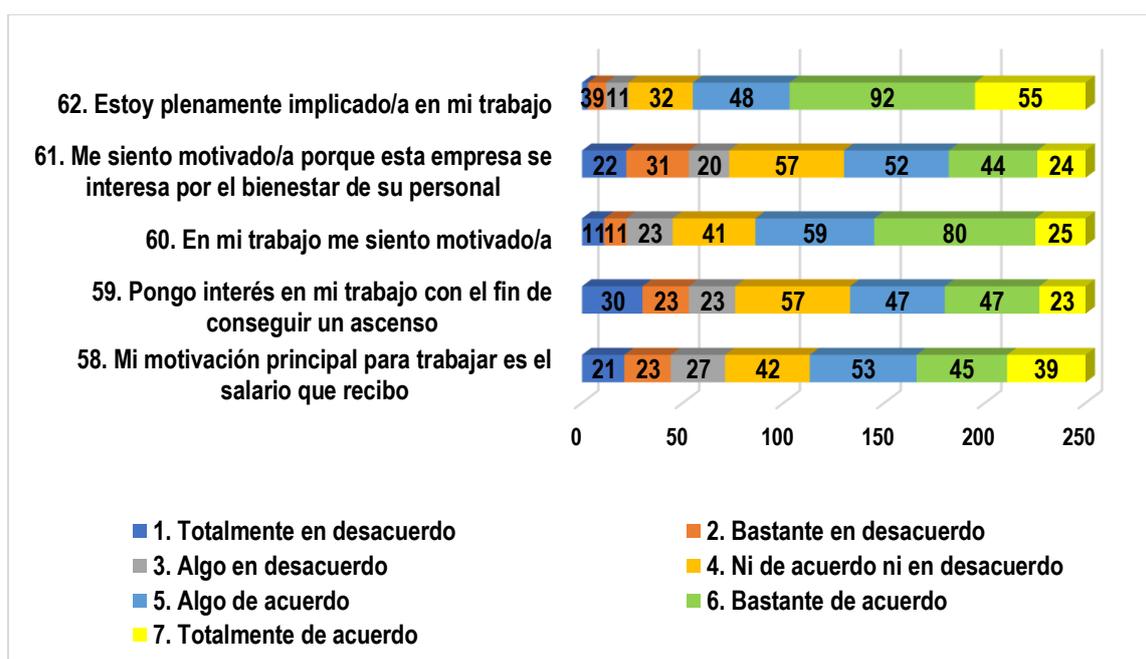
y conseguir los objetivos establecidos por la compañía. Es un factor importante, ya que debe formar parte del día a día entre los empleados, debido a que es una manera de mantener un ambiente laboral que sea acogedor y dinámico. Es clave para aumentar la productividad y el trabajo en las distintas actividades, además, ayuda a que el trabajador se sienta desarrollado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa (Up Spain).

Hay diversos factores que influyen en la motivación y en el esfuerzo de los trabajadores, como es el puesto de trabajo, la autonomía del trabajador, el ambiente y las condiciones laborales (Up Spain). Son aspectos muy importantes, ya que ayuda a que las personas se sientan cómodas a la hora de realizar sus funciones en la empresa, a poder crear un clima laboral agradable y tener buenas relaciones entre todos los miembros, además, de tener un buen horario, salario, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros.

De acuerdo con la gráfica 8, la mayoría de las personas están totalmente y bastante de acuerdo con que están plenamente implicados en su trabajo, con un 58,8%, en cambio, un 9,6% están totalmente de acuerdo con que se sienten motivados porque la empresa se interesa por el bienestar de los empleados, un 17,6% están bastante de acuerdo, haciendo un total de 27,2%, mientras que, el 22,8% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo. También es importante resaltar que un 10% están totalmente de acuerdo con que se sienten motivados en su trabajo, y un 32% están bastante de acuerdo. Con estas respuestas se puede reflejar que las personas no tienen la suficiente motivación en sus puestos de trabajo, ya sea porque no les gusta o porque no se sienten valorados en la empresa.

Respecto a que la principal motivación para trabajar es el salario que se recibe, la mayoría de las respuestas son que están algo de acuerdo, respondiendo 53 personas, y esto equivale a un 21,2%, y el 33,3% están totalmente y bastante de acuerdo. Por lo que se puede deducir que el salario es un aspecto muy importante a la hora de trabajar, ya que, si el salario es alto, el trabajador se esforzará más a la hora de desempeñar sus funciones, y, por ende, tendrá una mayor motivación.

## 7. Gráfica de la motivación laboral.



Fuente: Elaboración propia.

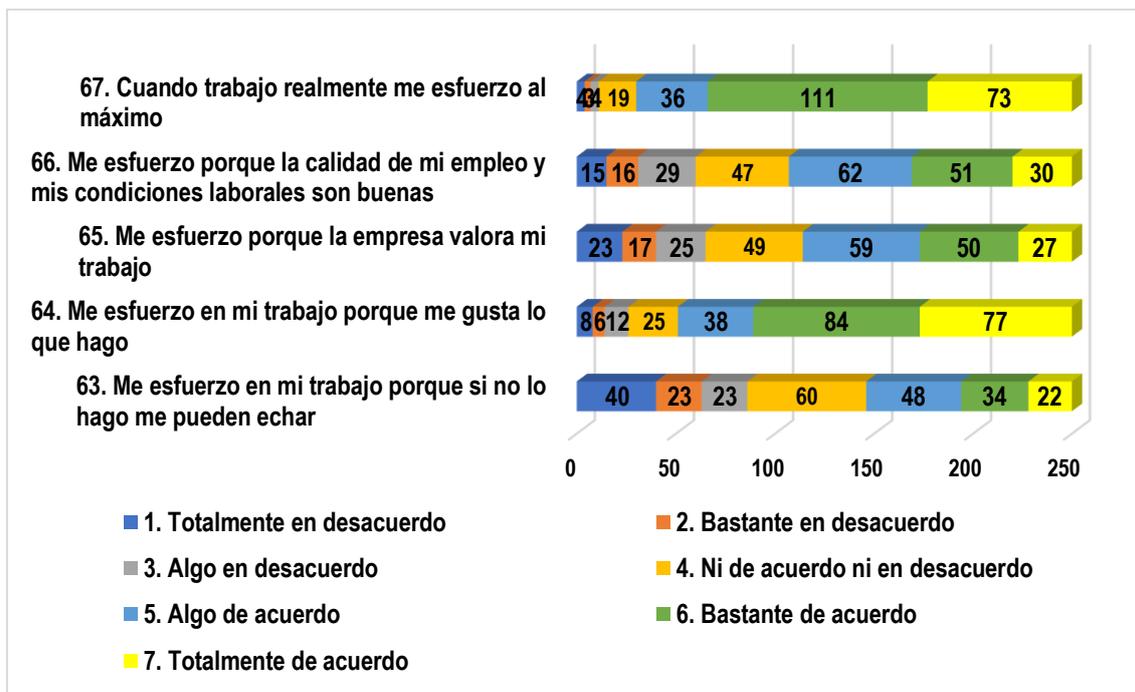
En relación con la gráfica 9 sobre el esfuerzo laboral, un 44,4% de los encuestados están bastante de acuerdo con que se esfuerzan al máximo en su trabajo, y el 64,4% están totalmente y bastante de acuerdo con que se esfuerzan porque les gusta lo que hacen. Hay que resaltar que 60 encuestados de los 250 optan por no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que se esfuerzan en su trabajo porque si no lo hacen los pueden echar, siendo un 24%, y estando totalmente, bastante y algo de acuerdo hay un total de 41,6%. Con los resultados obtenidos se puede afirmar que las personas se esfuerzan en su puesto de trabajo porque les gusta lo que hacen, y esto es un factor muy significativo, ya que si a las personas les gusta su trabajo tienen una actitud positiva, y esto ayuda tanto al trabajador como a la empresa.

Con referencia a que la empresa valora el trabajo del personal, un 20% de los encuestados están bastante de acuerdo, y esto ayuda a que se esfuerzan para realizar bien sus funciones, y un 10,8% está totalmente de acuerdo. Hay que resaltar que los trabajadores afectan directamente a la empresa, ya que ayudan a conseguir los objetivos establecidos, y cuando se sienten valorados tendrán más motivación y se esforzaran en mayor medida. Se puede observar que la mayoría de las personas no se sienten valoradas en sus puestos de trabajo, por lo que las empresas deberían implementar medidas para que esto cambiara.

Por otra parte, las personas se esfuerzan en su trabajo porque la calidad y las condiciones laborales son buenas estando totalmente de acuerdo un 12%, mientras que el 20,4% están

bastante de acuerdo, y, además, el 24,8% están algo de acuerdo. Se puede observar que más de la mitad de los encuestados se sienten satisfechos con sus condiciones laborales, ya que es un factor muy importante para mejorar la calidad de vida de las personas, y cuanto mejores sean estas condiciones, mejor será el rendimiento y la productividad.

### 8. Gráfica de esfuerzo en el puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, la motivación y esfuerzo laboral son muy importantes para que las personas se sientan bien en sus puestos de trabajo, pero la mayoría de los datos reflejan que se sienten desmotivados, ya sea porque no les gusta lo que hacen o porque la empresa no valora su trabajo, aunque es una cuestión que se puede mejorar a través de un aumento en el salario, mejorar las condiciones laborales, tener un buen clima de trabajo, etc. Por lo tanto, esta variable afecta tanto a la empresa como a los trabajadores, ya que si estos no están cómodos en el desempeño de sus funciones influye en la productividad de la empresa.

### 3.6. ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO.

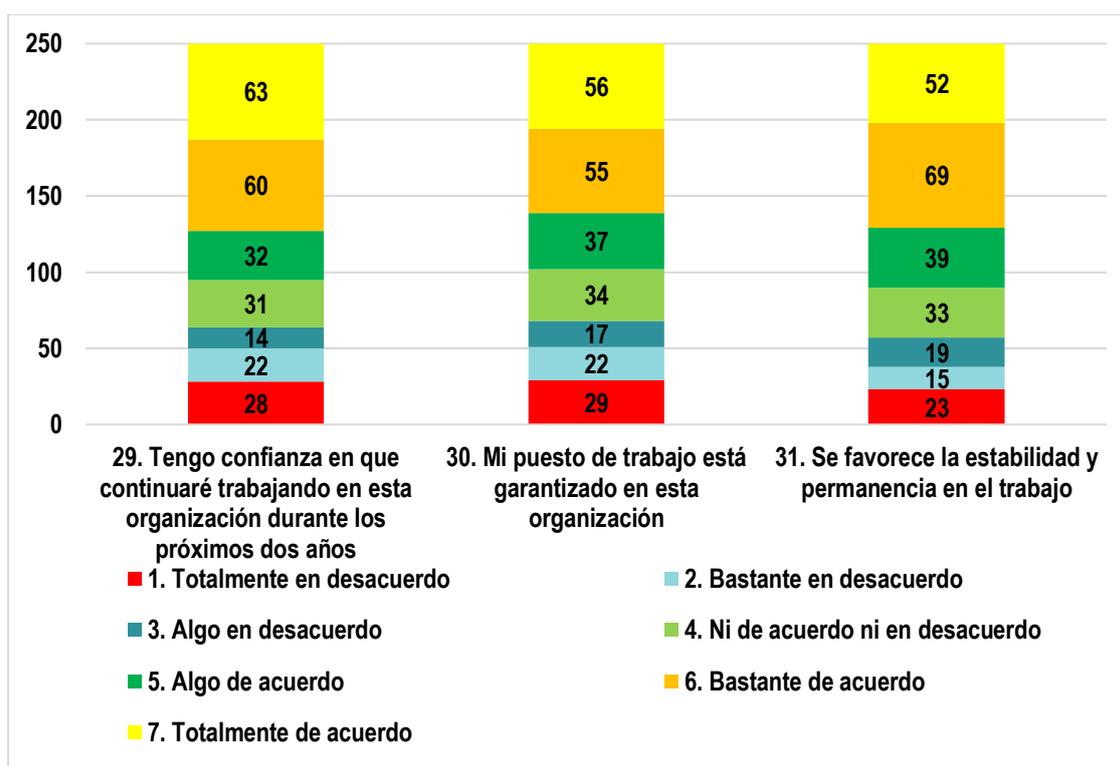
La estabilidad y seguridad laboral en España se ha visto aumentada gracias a la contratación indefinida, y esto es por la nueva reforma laboral, que favorece tanto a los trabajadores como a las empresas (Sedeño, 2022). Son factores muy importantes para que los empleados se consideren parte de la empresa y aumenten su rendimiento, la estabilidad para que los empleados se sientan motivados en sus puestos de trabajo, y la seguridad para prevenir los riesgos laborales.

En la gráfica 10, sobre esta variable se puede observar que la mayoría de las personas tienen confianza en que continuarán trabajando en la empresa durante los dos próximos años, y esto quiere decir que tienen estabilidad y seguridad en su empleo, ya que la empresa valora a su personal y les ha brindado una oportunidad para que sigan con sus funciones, un 25,2% está totalmente de acuerdo, un 24% está bastante de acuerdo, y 12,8% está algo de acuerdo, las demás respuestas consideran que no van a seguir en la empresa, pero se refleja con los porcentajes obtenidos que muchos trabajadores piensan que van a seguir en sus puestos de trabajo.

Respecto a que las personas tienen el puesto de trabajo garantizado en la organización, un 44,4% de los encuestados están totalmente y bastante de acuerdo, y un 28,4% están algo de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo que se puede reflejar que las empresas valoran a su personal, y por este motivo los trabajadores tienen asegurado el empleo, y esto refleja la estabilidad y seguridad laboral.

En relación con la estabilidad y permanencia en el trabajo, un 27,6% de las personas están bastante de acuerdo y un 20,8% están totalmente de acuerdo con que se les otorga esta seguridad, concretamente un 48,4%, es decir, a menos de la mitad de los encuestados se les favorece estos dos factores, que son muy importantes en el ámbito laboral. Mientras que, un 15,6% están algo de acuerdo, un 13,2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7,6% están algo en desacuerdo, un 6% están bastante en desacuerdo y un 9,2% está totalmente en desacuerdo. De manera que, un total de 51,6% de las personas encuestadas no consideran que se les favorece estos factores.

### 9. Gráfica de la estabilidad y seguridad en el empleo.



Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, en base a los datos obtenidos se puede afirmar que la estabilidad y seguridad laboral son aspectos muy importantes en un puesto de trabajo, ya que al otorgarles estos dos factores a los empleados tendrán un mayor rendimiento y se esforzarán en mayor medida para realizar las tareas de una manera adecuada, y esto hace que se sientan motivados y cómodos. Hoy en día, estos aspectos se tienen que mejorar, ya que según la información conseguida no todos los encuestados están de acuerdo con que cuentan con estabilidad y seguridad en el empleo, por lo que las empresas deberían establecer estrategias para que esta situación favorezca a los empleados como conceder remuneraciones justas, fijarse en las necesidades de cada trabajador, un buen clima laboral, entre otros.

#### 4. CONCLUSIONES

A modo de cierre de este trabajo, podemos señalar que la empleabilidad ha mejorado significativamente en el año 2022 a pesar de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, creciendo de una manera sólida gracias a las mejoras en las condiciones de trabajo y a la nueva reforma laboral. La primera es debido a que las personas pueden tener un puesto de trabajo que les proporcione estabilidad, seguridad, motivación, esfuerzo, ingresos adecuados, calidad de vida, aspectos todos relacionados entre sí, y la segunda, porque ha sido determinante para reducir la

precariedad y la temporalidad en el empleo. Por eso mismo, la tasa de paro ha descendido en casi toda España, sobre todo en las Islas Canarias, llegando a un total de 3.022.503 desempleados en el mes de abril a nivel nacional, siendo la cifra más baja desde la crisis económica del año 2008.

Los resultados más relevantes de esta investigación son las variables que están vinculadas a la calidad del empleo en Canarias, ya que ayudan a que la situación laboral para los trabajadores se vea beneficiada. En general, las seis variables analizadas tienen resultados positivos, pero, aun así, hay aspectos que se deben mejorar para que en el futuro la empleabilidad, el bienestar y la satisfacción se vean aumentadas en todos los aspectos.

En relación con la calidad intrínseca del empleo, se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas consideran que es favorable, ya que se sienten cómodas en sus puestos de trabajo, debido a que tienen un trabajo interesante, creativo, con libertad de tomar decisiones propias, un ambiente laboral favorable y un comportamiento ético, y todas estas cualidades lo que hacen es favorecer al desarrollo de los trabajadores. Referente a la variable calidad de vida, se puede resaltar que las personas se sienten satisfechas, ya que la mayoría de los individuos respondieron al cuestionario de una manera muy positiva, pero, aun así, hoy en día se puede mejorar, ya que esta variable es muy importante debido a que ayuda a que los trabajadores se sientan bien y haya un aumento de la productividad pues, favorece al mercado laboral.

Acerca de los ingresos, el salario es fundamental ya que satisface las necesidades básicas de los individuos, y dado el cuestionario realizado, las respuestas no han sido del todo favorables, ya que los resultados muestran que la mayoría de las personas consideran que el salario que reciben no es el que les gustaría o el que les corresponde, pero hay que mencionar que el salario depende del número de horas trabajadas o el tipo de contratación.

Respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, hay que destacar que es un aspecto muy importante para los trabajadores, ya que esto ayuda a que tengan una mayor satisfacción en sus puestos de trabajo, y de esta manera son más eficientes y productivos. Según los datos obtenidos, se puede concluir que es una situación que se está mejorando significativamente, ya que compaginar los tres aspectos beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa, debido a que ayuda a que el personal tenga menos estrés y ansiedad, y, por ende, que haya un aumento en la productividad para la empresa.

En atención a la motivación y el esfuerzo laboral, cabe destacar que al igual que las demás variables es muy importante para que las personas se sientan bien en sus puestos de trabajo, pero tras la información recabada, se puede resaltar que la mayoría de los encuestados se sienten

desmotivados, y esto es debido a que no les gusta a lo que se dedican o porque sienten que la empresa no valora a su personal. También hay que destacar que se trata de un aspecto que se puede cambiar, a través de un aumento de salario, mejora de las condiciones laborales, que haya un ambiente laboral acogedor, etc. De modo que, la motivación y el esfuerzo afectan a la situación laboral, ya que para tener estas dos cualidades se tienen que sentir de una manera cómoda en sus puestos de trabajo, además de gustarle lo que hacen, y si no es así, perjudica tanto al trabajador como a la productividad de la empresa.

En consideración a la última variable analizada, tratándose de la estabilidad y seguridad en el empleo, la mayoría de las personas encuestadas no están de acuerdo con que en su ambiente laboral se disfrute de estos dos aspectos, que al igual que la motivación y esfuerzo laboral son muy importantes en el puesto de trabajo, ya que al tener estabilidad ayuda a que haya un mayor rendimiento y un aumento en el esfuerzo para realizar las funciones de la mejor manera posible, y esto conlleva a que los trabajadores se sientan cómodos y motivados. Por lo tanto, dada la información obtenida, se puede resaltar que la estabilidad y seguridad laboral se debe mejorar y tener en cuenta en la empresa, así de esta manera los empleados acudirán a su puesto de trabajo con motivación y esfuerzo.

Gracias al análisis realizado a lo largo de este proyecto, se destaca que las seis variables son muy importantes debido a que están vinculadas directa y proporcionalmente con el empleo, la satisfacción y la productividad de los trabajadores, influyendo finalmente en los beneficios y bienestar económicos de las empresas.

Por tanto, es necesario que las empresas determinen en qué aspectos están fallando para mantener a sus empleados satisfechos en sus puestos de trabajo, ya que una buena política de promoción, remuneración y cuidado de los empleados repercute positivamente en el esfuerzo y compromiso que estos sentirán con la empresa, con los objetivos y con las metas que se hayan fijado desde el ápice estratégico.

Finalmente, este aspecto es importante ya que afecta a la salud, tanto mental como física, de miles de personas en el archipiélago canario. De esta manera, y con un tejido empresarial fuerte que se preocupe por cumplir con las necesidades básicas de los empleados, se potenciaría la economía canaria a largo plazo.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Cautela en los datos de empleo. (14 de Mayo de 2022). *El País*.

*DatosMundial.com*. (s.f.).

ESCOEM. (2022). *Reforma Laboral*. ESCOEM.

Estévez, A. (26 de Enero de 2022). Más de mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo. *Antena 3 Noticias*.

Fresneda, D. (2022). Así afecta a trabajadores y empresas la reforma laboral convalidada por el Congreso. *RTVE*.

Garrote, A. (25 de Mayo de 2022). La reforma laboral dispara los contratos fijos discontinuos. *La Razón*.

Gobierno de Canarias . (4 de Mayo de 2022). Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-baja-de-200-000-personas-paradas/>

Gobierno de Canarias . (28 de Marzo de 2022). Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-es-una-de-las-comunidades-autonomas-mas-beneficiadas-por-la-reforma-laboral/>

Gobierno de Canarias . (4 de Mayo de 2022). Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/el-servicio-canario-de-empleo-profundiza-en-la-adaptacion-de-su-oferta-formativa-al-mercado-laboral/>

Gobierno de Canarias. (2 de junio de 2022). Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-consolida-la-recuperacion-del-mercado-laboral-al-reducir-el-paro-por-cuarto-mes-consecutivo/>

Pérez, G. R. (4 de mayo de 2022). El mercado laboral supera por primera vez los 20 millones de afiliados en un abril de récord de contratos indefinidos. *El País*.

Sedeño, V. (7 de Abril de 2022). *Empleo*. Obtenido de <https://www.epe.es/es/empleo/20220407/evoluciona-estabilidad-empleo-espana-gracias-13489385>

*Up Spain*. (s.f.).

Up Spain . (2022). Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/conciliacion-laboral-familiar-espana/#:~:text=La%20conciliaci%C3%B3n%20familiar%20es%20un,en%20sus%20puestos%20de%20trabajo>

Westreicher, G. (18 de Julio de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### ANÁLISIS ESTADÍSTICOS ADICIONALES DE LOS DATOS DEL CUESTIONARIO

##### 1. Calidad intrínseca del empleo

ÍTEMS	%	Número de respuestas
19. Mi trabajo es interesante		
Totalmente de acuerdo	23,20%	58/250
Bastante de acuerdo	36%	90/250
20. Mi trabajo es creativo		
Totalmente y bastante de acuerdo	39,20%	39+59/250
Algo de acuerdo	20%	50/250
Demás respuestas	40,80%	33+26+24+19/250
21. En mi trabajo tengo libertad para desarrollar iniciativas propias y tomar decisiones		
Totalmente de acuerdo	20,80%	52/250
Bastante de acuerdo	24%	60/250
22. En mi trabajo se favorece la relación con los compañeros y el trabajo en equipo		
Totalmente de acuerdo	23,20%	58/250
Bastante de acuerdo	32%	80/250
Algo de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo	44,80%	52+20+17+11+12/250
23. En mi trabajo hay buen ambiente laboral y compañerismo		
Totalmente y bastante de acuerdo	56,40%	75+66/250
24. Mi trabajo requiere un buen comportamiento ético		
Totalmente y bastante de acuerdo	80,40%	120+81/250

## 2. Ingresos adecuados

ÍTEMS	%	Número de respuestas
25. Estoy satisfecho con mi salario en relación con la cantidad de trabajo que realizo		
Totalmente de acuerdo	9,60%	24/250
Bastante de acuerdo	23,20%	58/250
Algo de acuerdo	20,40%	51/250
En desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y algo de acuerdo	53,20%	23+47+24+23/250
26. Mi salario es adecuado teniendo en cuenta mi nivel formativo		
Totalmente y bastante de acuerdo	31,20%	22+56/250
Algo de acuerdo	19,20%	48/250
27. Mi salario es adecuado teniendo en cuenta mi experiencia profesional		
Totalmente y bastante de acuerdo	33,60%	62+22/250
Algo de acuerdo	14%	35/250
28. Mi salario se encuentra dentro de la media de lo que se cobra por empleos similares		
Totalmente de acuerdo	28%	70/250
Bastante de acuerdo	11,20%	28/250
Algo de acuerdo	24%	60/250

## 3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ÍTEMS	%	Número de respuestas
11. En general, considero que mi jornada laboral semanal es la adecuada		
Totalmente y bastante de acuerdo	53,60%	75+59/250
12. En general, considero que mi turno de trabajo es adecuado		
Totalmente y bastante de acuerdo	53,20%	77+56/250
13. Existe flexibilidad respecto a mis condiciones de trabajo cuando lo necesito (horarios, turnos,...)		
Totalmente y bastante de acuerdo	52%	71+59/250
Algo de acuerdo	18,80%	47/250
14. Dispongo de tiempo libre en la semana para descansar y realizar actividades no laborales (ocio, cultura...)		
Totalmente y bastante de acuerdo	54,40%	64+72/250
Algo de acuerdo	19,60%	49/250
15. En general, creo que mi vida laboral, familiar y personal están equilibradas		
Totalmente de acuerdo	18%	45/250
Bastante de acuerdo	26%	65/250
16. Se facilita que pueda conciliar mi vida laboral, familiar y personal		
Totalmente y bastante de acuerdo	42,40%	68+38/250
17. Se me comunica con suficiente antelación los cambios que pudiese tener mi horario de trabajo		
Totalmente y bastante de acuerdo	44,40%	59+52/250
Algo de acuerdo	15,20%	38/250

Algo en desacuerdo	14,80%	37/250
18. Mi balance vida-trabajo es positivo		
Totalmente y bastante de acuerdo	45,60%	68+46/250
Algo de acuerdo	22,80%	57/250
Algo en desacuerdo	8%	20/250

#### 4. Calidad de vida

ÍTEMS	%	Número de respuestas
89. Estoy satisfecho/a con mi vida en conjunto		
Totalmente de acuerdo	16%	40/250
Bastante de acuerdo	41,60%	104/250
90. Siento que tengo una vida plena y gratificante		
Totalmente y bastante de acuerdo	49,20%	94+29/250
Algo de acuerdo	30%	75/250
91. Por lo general, soy feliz con mi vida		
Totalmente de acuerdo	20,40%	51/250
Bastante de acuerdo	40,40%	101/250

#### 5. Motivación y esfuerzo laboral.

ÍTEMS	%	Número de respuestas
58. Mi motivación principal para trabajar es el salario que recibo		
Totalmente y bastante de acuerdo	33,60%	45+39/250
Algo de acuerdo	21,20%	53/250
60. En mi trabajo me siento motivado/a		
Totalmente de acuerdo	10%	25/250
Bastante de acuerdo	32%	80/250
61. Me siento motivado/a porque esta empresa se interesa por el bienestar de su personal		
Totalmente de acuerdo	9,60%	24/250
Bastante de acuerdo	17,60%	44/250
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22,80%	57/250
62. Estoy plenamente implicado/a en mi trabajo		
Totalmente y bastante de acuerdo	58,80%	92+55/250
63. Me esfuerzo en mi trabajo porque si no lo hago me pueden echar		
Totalmente, bastante y algo de acuerdo	41,60%	48+34+22/250
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24%	60/250
64. Me esfuerzo en mi trabajo porque me gusta lo que hago		
Totalmente y bastante de acuerdo	64,40%	77+84/250
65. Me esfuerzo porque la empresa valora mi trabajo		
Totalmente de acuerdo	10,80%	27/250

Bastante de acuerdo	20%	50/250
66. Me esfuerzo porque la calidad de mi empleo y mis condiciones laborales son buenas		
Totalmente de acuerdo	12%	30/250
Bastante de acuerdo	20,40%	51/250
Algo de acuerdo	24,80%	62/250
67. Cuando trabajo realmente me esfuerzo al máximo		
Bastante de acuerdo	44,40%	111/250

## 6. Estabilidad y seguridad en el empleo.

ÍTEMS	%	Número de respuestas
29. Tengo confianza en que continuaré trabajando en esta organización durante los próximos dos años		
Totalmente de acuerdo	25,20%	63/250
Bastante de acuerdo	24%	60/250
Algo de acuerdo	12,80%	32/250
30. Mi puesto de trabajo está garantizado en esta organización		
Totalmente y bastante de acuerdo	44,40%	56+55/250
Algo de acuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo	28,40%	37+34/250
31. Se favorece la estabilidad y permanencia en el trabajo		
Totalmente de acuerdo	20,80%	52/250
Bastante de acuerdo	27,60%	69/250
Algo de acuerdo	15,60%	39/250
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13,20%	33/250
Algo en desacuerdo	7,60%	19/250
Bastante en desacuerdo	6%	15/250
Totalmente en desacuerdo	9,20%	23/250