
ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL Y LA CALIDAD DE EMPLEO

LABOUR MARKET AND JOB QUALITY ANALYSIS

Autor: Borja Oliva Martín

Tutor: Manuel González de la Rosa

Grado en Contabilidad y Finanzas

Facultad de Economía, Empresa y Turismo

Curso 2021-2022

Convocatoria de septiembre

San Cristóbal de la Laguna, 10 de septiembre de 2022

RESUMEN

El mercado laboral se encuentra en un periodo de transición, aparentemente está mejorando, además, los índices de paro bajan, los de afiliación a la seguridad social y ocupación suben, igual que los números de contratos indefinidos y los salarios, pero nos preguntamos ¿Qué hay de la calidad de empleo en esta evolución del mercado?, ¿Está creciendo y mejorando de la mano con el mercado laboral? En este trabajo de fin de grado se estudia este concepto mediante una encuesta con diferentes variables y dimensiones, lo cual permite observar la importancia para los encuestados de favorecer la estabilidad en el empleo, de tener tiempo libre y un turno de trabajo razonable, y de disfrutar unos ingresos adecuados.

Palabras clave: Calidad de empleo, Mercado Laboral, Bienestar, Calidad de Vida.

ABSTRACT

The labour market is in a period of transition, it is apparently improving, unemployment rates are falling, social security enrolment and employment rates are rising, as are the number of permanent contracts and salaries, but we wonder what about the quality of employment in this evolution of the market, is it growing and improving hand in hand with the labour market? In this thesis we study this concept through a survey with different variables and dimensions, which allows us to observe the importance for the respondents of favouring job stability, of having free time and a reasonable work shift, and of enjoying an adequate income.

Keywords: Quality of employment, Labour market, Well-being, Quality of life.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. MARCO TEÓRICO DEL EMPLEO	6
3. MERCADO LABORAL A NIVEL ESTATAL Y AUTONÓMICO	7
3.2. SITUACIÓN LABORAL	8
3.2.1. Ocupados.....	8
3.2.2. Afiliados a la Seguridad Social	9
3.2.3. Paro	11
3.3. CONTRATOS	13
3.3.1. Contrato indefinido	13
3.3.2. Contrato Temporal	15
3.4. SALARIOS	18
4. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS DIMENSIONES DEL ESTUDIO REALIZADO	20
4.2. CALIDAD DE EMPLEO	20
4.3. DATOS Y MUESTREO	20
4.4. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA	21
4.4.1. Variables	21
4.4.2. Dimensiones	24
5. CONCLUSIONES	29
6. BIBLIOGRAFÍA	31
7. ANEXOS	33

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Ocupación en España	8
Gráfica 2. Ocupación por géneros	8
Gráfica 3. Ocupación en Canarias.....	9
Gráfica 4. Afiliados totales a la Seguridad Social.....	10
Gráfica 5. Afiliación por géneros.....	10
Gráfica 6. Afiliación en Canarias	11
Gráfica 7. Tasa de paro en España	12
Gráfica 8. Tasa de paro por géneros.....	12
Gráfica 9. Tasa de paro en Canarias	13
Gráfica 10. Contratos indefinidos	14
Gráfica 11. Asalariados con contrato indefinido	14
Gráfica 12. Contrato indefinido en Canarias	15
Gráfica 13. Contratos temporales	15
Gráfica 14. Asalariados con contrato temporal	16
Gráfica 15. Contrato temporal en Canarias	17
Gráfica 16. Evolución del SMI.....	18
Gráfica 17. Ganancia media anual por trabajador (Todos los sectores)	18
Gráfica 18. Ganancia media anual en Canarias	19
Gráfica 19. Calidad de vida (total)	21
Gráfica 20. Satisfacción laboral (total).....	22
Gráfica 21. Motivación y esfuerzo laboral	23
Gráfica 22. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (total)	25
Gráfica 23. Estabilidad y seguridad en el empleo (total)	26
Gráfica 24. Condiciones de trabajo decentes y dignas.....	27
Gráfica 25. Ingresos adecuados (total).....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Calidad de vida	21
Tabla 2. Satisfacción laboral.....	22
Tabla 3. Motivación y esfuerzo laboral	23
Tabla 4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	24
Tabla 5. Estabilidad y seguridad en el empleo	26
Tabla 6. Condiciones de trabajo decentes y dignas.....	27
Tabla 7. Ingresos adecuados.....	28

1. INTRODUCCIÓN

La calidad de empleo es un término que cada vez se escucha con más frecuencia, aún así hay un desconocimiento generalizado sobre él. En los últimos años se ha tratado de mejorar, incluso con directrices desde la Unión Europea, donde se quiere llegar a mejorar los puestos de trabajo, para ofrecer un empleo digno que permita un mejor desarrollo personal y laboral. Este concepto que trae consigo una mejora general en todos los aspectos, en el ámbito personal trata de mejorar la estabilidad, el equilibrio con la vida laboral, promover el empleo con condiciones y sueldo dignos, y, por otro lado, en cuanto beneficios para los empresarios, favorece una mayor regularidad en el rendimiento y una mejora significativa de la productividad.

En este trabajo pretendo realizar un análisis del mercado laboral y de la calidad de empleo, así como examinar la evolución de ambos conceptos en todo el territorio español durante estos últimos años, para finalmente poder mostrar evidencias de la importancia del concepto “Calidad de empleo”, y su gran aportación al bienestar de las personas y empresas.

La metodología que utilizaremos para el análisis constará de dos fases, en la primera estudiaremos el mercado laboral mediante gráficas, el cual, nos ayudará a entender la situación actual, para posteriormente pasar a la segunda fase donde analizaremos la calidad de empleo mediante una encuesta realizada a un número significativo de personas, compuesta por diferentes variables y dimensiones que nos permitirán evaluar en muchos aspectos diferentes a cada persona, para luego finalizar con una serie de conclusiones basadas en los análisis de dichas respuestas.

2. MARCO TEÓRICO DEL EMPLEO

Antes de comenzar a analizar la evolución que ha tenido el empleo español en los últimos años hasta el presente año 2022, haremos un breve repaso sobre los conceptos generales que son necesarios para comprender el desarrollo de este trabajo. Para ello es importante entender que empleo y trabajo son conceptos diferentes.

Empezaremos definiendo la palabra empleo: “Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad” (Guerra, 2001). Visto desde otra perspectiva, “se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario” (Gil, 2015).

A continuación, haremos referencia al otro concepto mencionado en el párrafo anterior, el trabajo. El cual, es definido como “toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades” (Pérez, 2021).

Una vez definidos los dos conceptos clave de este trabajo podemos decir que empleo es, una actividad económica que una persona realiza con remuneración por la misma y trabajo es lo

mismo, pero sin percibir remuneración a cambio. El concepto de empleo, en este sentido, es mucho más reciente que el de trabajo, puesto que surgió durante la Revolución Industrial.

Centrándonos más en el concepto de empleo, cabe señalar que existen dos tipos de empleo según el tiempo estipulado en el contrato, existe el empleo temporal y el fijo.

El empleo temporal es aquel en el que contratan a una persona para realizar ciertas labores durante un tiempo determinado, por ejemplo, durante un periodo de tres o seis meses, una vez pasado estos, el contrato prescinde. De ahí la famosa frase de trabajos temporales, ya que hay empresas que contratan personal única y exclusivamente por periodos cortos, por ejemplo, en épocas de navidad, se crean campañas Navideñas de 3 meses, en las que contratan personal y después de la campaña finaliza el contrato.

Por otro lado, tenemos el empleo fijo, es aquel para el cual se contrata a una persona de manera indeterminada a fin de ejercer un conjunto de labores en concreto dentro de una empresa. Esto quiere decir, que tendrá un contrato indefinido en el tiempo.

También haremos referencia al concepto de calidad del empleo, puesto que trataremos diversos temas sobre él. “La calidad del empleo es un concepto multidimensional porque se refiere a la multitud de diferentes características que tienen los empleos, todas las cuales tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores” (Arranz et al., 2016).

La calidad del empleo es la satisfacción de unas necesidades fundamentales para los trabajadores. Es decir, se refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo que le hacen tener bienestar y finalmente ser felices en su lugar de trabajo, manteniendo así un nivel de bienestar en su entorno laboral, familiar y social.

3. MERCADO LABORAL A NIVEL ESTATAL Y AUTONÓMICO.

El empleo en España ha sido un tema candente a lo largo de los últimos años. En estos momentos, si observamos las noticias sobre el empleo en España, existe un porcentaje muy elevado con carácter positivo, donde se destaca un alto índice de ocupación, un bajo nivel de paro, y un descenso significativo de los ERTES, todo esto ocasionado en gran medida por la nueva reforma laboral, que por el momento está mostrando unos resultados positivos. Todavía es muy pronto para saber si esta reforma funcionará, ya que se ha implantado hace poco tiempo. Por el momento, está influyendo para bien en las estadísticas de calidad de empleo, las cuales, hasta hace pocos meses proporcionaban una información no muy buena para España. Según datos mostrados por Muñoz et al. (2021), España se situaba en diciembre de 2021 en el penúltimo puesto en la Unión Europea con un índice de calidad de empleo de 91 puntos frente a los 100 que compone la media en Europa, y los 108.6 de Finlandia. Un porcentaje del 10% menos que la media de Europa, solo por delante de Grecia. Para poder entender el porqué de este resultado vamos a analizar en este punto el mercado laboral, y posteriormente las distintas dimensiones que componen la encuesta sobre calidad de empleo que hemos realizado.

3.2. SITUACIÓN LABORAL

3.2.1. Ocupados

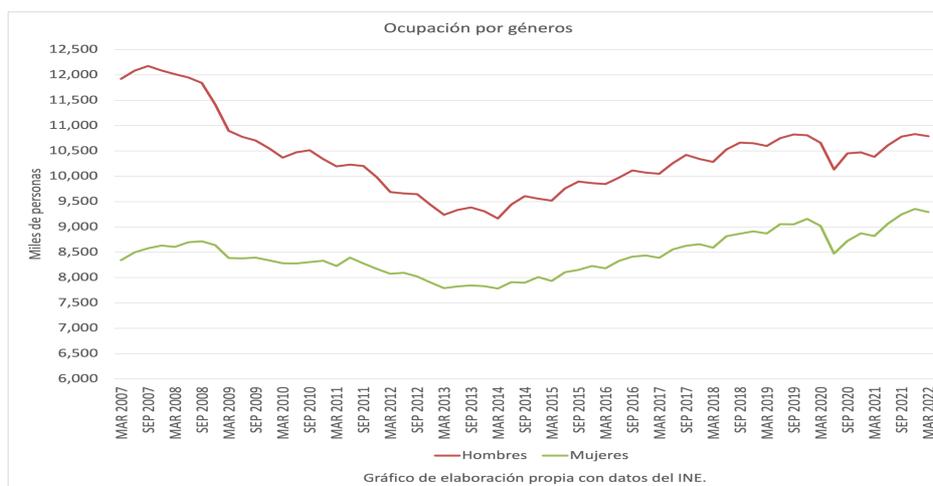
En primer lugar, observaremos la situación laboral actual de España, comenzando por las personas ocupadas. Las cuales, según el INE, “son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera”. Que a su vez se dividen en dos subgrupos: trabajadores por cuenta propia, como pueden ser los autónomos, y los asalariados.

Gráfica 1. Ocupación en España



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

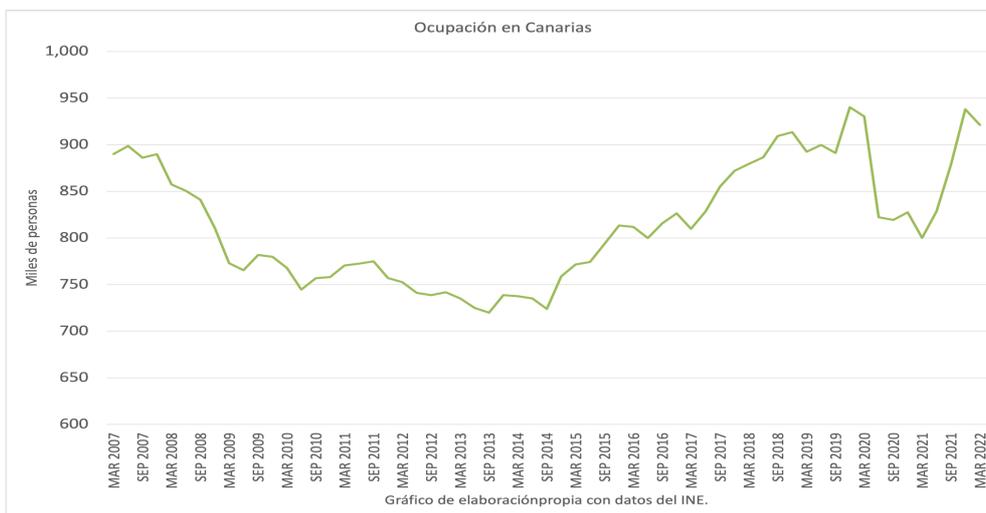
Gráfica 2. Ocupación por géneros



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

En la gráfica 1 podemos observar (datos oficiales del INE) un crecimiento y unos números no vistos desde el año 2007, donde hay cerca de 20.2 millones de ocupados, de los cuales, un 53.73% son hombres y un 46.27% son mujeres. Además, si tomamos de referencia el mismo 2007, observamos una creciente ocupación del sector femenino con una variación positiva de 1 millón de mujeres, y una curva decreciente en el masculino, acercándose así cada vez más a la igualdad.

Gráfica 3. Ocupación en Canarias



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

Por otro lado, si comparamos las gráficas de ocupación de Canarias con el resto del territorio español, observamos que sigue un patrón muy similar, pero en este caso, el archipiélago se encuentra registrando 921.2 mil, unos números que rozan el récord a pesar del pequeño bajón sufrido en el primer trimestre de 2022, cabe destacar que esta situación viene dada al aumento de turismo en tan poco tiempo desde la crisis afectada por la pandemia. “En abril, España recibió 6,1 millones de visitantes, a sólo un millón de recuperar los niveles de un 2019 récord para el sector... Llegaron algo menos de turistas, pero gastaron más. Los extranjeros dejaron en España 6.900 millones de euros, sólo un 2% menos de lo que se gastó en total en abril de 2019” (Benedito, 2022).

Las islas canarias se encuentran entre los destinos turísticos más demandados actualmente, “el principal son las Islas Baleares, con un crecimiento del 14%, teniendo a Ibiza como la ciudad favorita (34%), aunque seguida por Palma (12%) y Tenerife (7%)” Andreu, A. (2022).

3.2.2. Afiliados a la Seguridad Social

Los afiliados a la seguridad social que, según la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, en La Revista de la Seguridad social, 2020, “La afiliación de trabajadores es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación de este.”. El siguiente

gráfico nos permite saber y visualizar la cantidad de personas, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, que han sido dadas de alta en la Seguridad Social.

Gráfica 4. Afiliados totales a la Seguridad Social

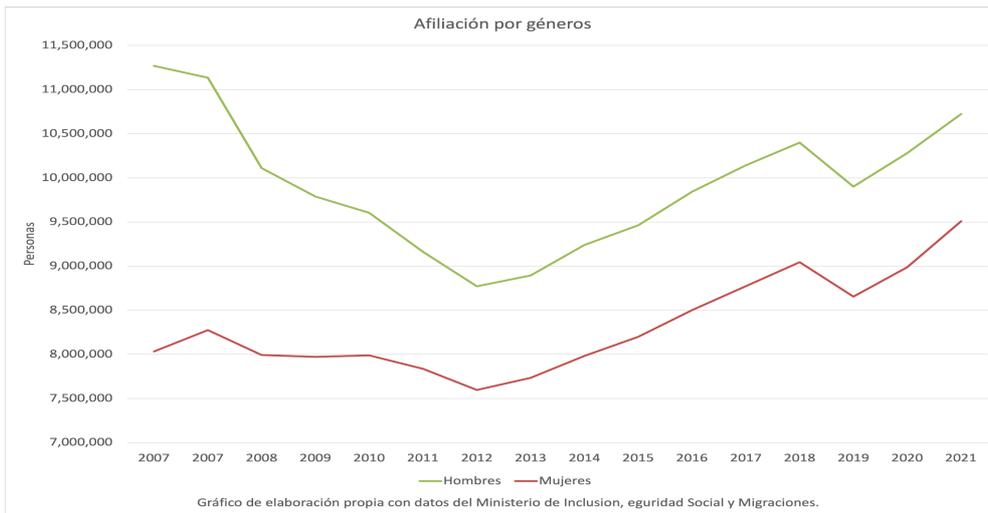


Fuente: Elaboración propia. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022).

Como observamos, en el presente año (2022) se han registrado más de 20 millones de trabajadores afiliados a la seguridad social en el mes de abril. Un dato récord en España, a pesar del no tan buen contexto económico por el que está atravesando el país. En cuanto a las altas y bajas de la Seguridad Social (Véase el Anexo 1), observamos una gran recuperación de las altas desde la COVID siguiendo un patrón claro desde el cuarto trimestre de 2021, donde las altas superan en gran número a las bajas, hasta llegar en 2022 unos índices elevados con más de 3.5 millones de altas en el mes de enero.

Asimismo, estudiando la gráfica por géneros, ocurre exactamente lo mismo que con la ocupación, el porcentaje de los hombres ha caído desde 2007, donde era de un 58.38% de la población, hasta un 53.00%. Por otro lado, la gráfica de las mujeres muestra una subida exponencial desde ese mismo año, con una variación positiva de un 5.38%, situándose hoy en día con un porcentaje total de 47.00%, otro indicio más de que vamos en un buen camino hacia la igualdad en cuanto a contratación se refiere.

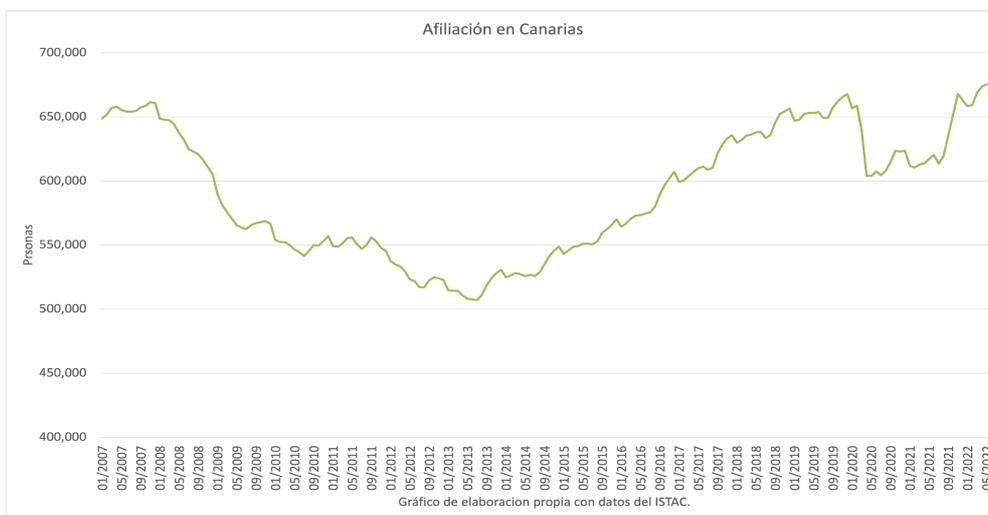
Gráfica 5. Afiliación por géneros



Fuente: Elaboración propia. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022).

Por último, en el caso de Canarias, sigue teniendo mejores resultados como vimos en la ocupación a razón del auge turístico. Los números de afiliación a la Seguridad Social del archipiélago se encuentran en máximos históricos con casi 700 mil personas, y la mayor parte de este aumento se encuentra entre los sectores de hostelería y actividades de entretenimiento.

Gráfica 6. Afiliación en Canarias



Fuente: Elaboración propia. ISTAC (2022)

3.2.3. Paro

Podemos describir al paro como el número de personas que se encuentran sin trabajo actualmente, pero están buscando empleo, es decir, es un concepto que entra dentro de la población activa. La forma de medir este concepto es mediante porcentaje, “el cociente entre el número de parados y el de activos” (INE, 2022). Glosario de Conceptos. En otras palabras, es el porcentaje de personas desempleadas en la población activa.

Gráfica 7. Tasa de paro en España

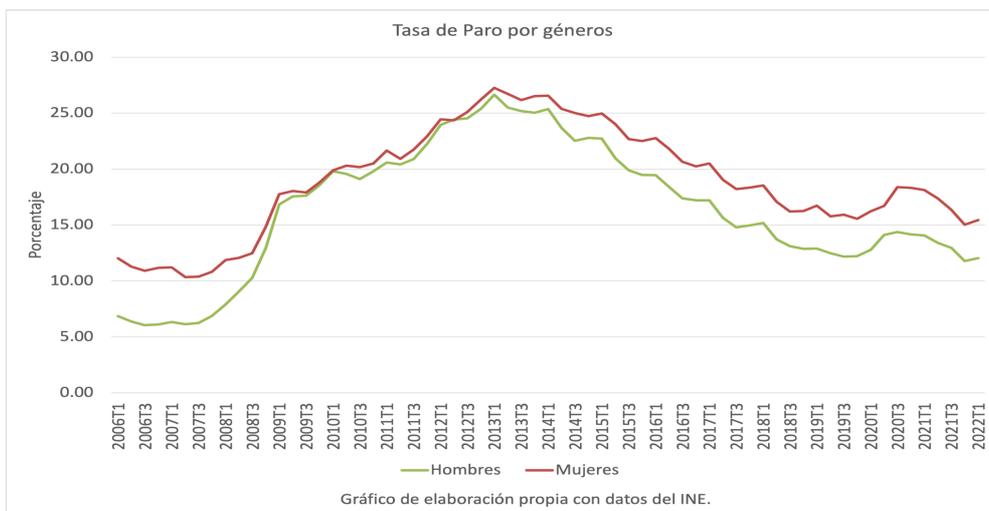


Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

Por un lado, analizando la gráfica que muestra la tasa de paro en España, tomando como referencia el segundo trimestre del año 2007, donde se registró el menor porcentaje de paro de este país con un 7.93% de personas desempleadas, observamos que actualmente España se encuentra lejos de este registro, presentando un 13.65%, existiendo una pequeña recuperación desde la COVID, con una variación positiva de casi un 3%.

Si llevamos el estudio un poco más lejos, y ahondamos en los datos recogidos por géneros, vemos que desafortunadamente las mujeres siguen siendo las que más se van al paro con un porcentaje del 15.44%, frente a los 12.04% de los hombres. Aunque el porcentaje de féminas ha descendido casi un 10% desde 2013, la diferencia entre géneros ha aumentado desde entonces, marcando un 3.40% favorable a los hombres.

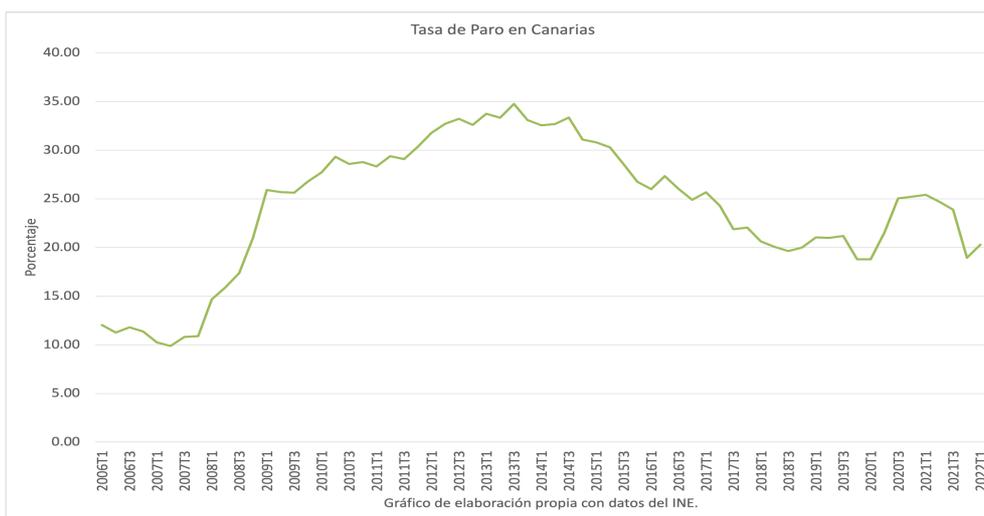
Gráfica 8. Tasa de paro por géneros



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

“El Archipiélago es la séptima comunidad donde más ha caído el número de desempleados desde abril de 2020.” (CanariasAhora, 2022). Con menos de 200 mil parados aún se encuentra lejos de su mejor marca de 120 mil parados en el año 2007, la tasa de paro actual es de 20.30%, es cierto que ha bajado un 14.46% desde la crisis del 2013, pero aún se encuentra lejos de comunidades como las Islas Baleares (18.03%), la cual, es la zona donde más ha caído el número de parados, y Castilla-La Mancha (14.27%), comunidad con similar número de población que el archipiélago, pero con mejores resultados. (Véase el Anexo 2)

Gráfica 9. Tasa de paro en Canarias



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

3.3. CONTRATOS

En España existen varios tipos de contratos de trabajo, en este punto veremos los contratos más frecuentes a fecha de hoy, y el efecto sobre ellos de la reforma laboral implantada en marzo del presente año. Nos centraremos en los más frecuentes que son: Contratos de trabajo indefinidos y temporales.

3.3.1. Contrato indefinido

En primer lugar, haciendo referencia al contrato de trabajo indefinido podemos decir que “es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.” (S. P. D. E., 2022). Se puede concretar por escrito o verbalmente y además podrá tener una jornada laboral completa o en su caso parcial. En caso de que la empresa no formalice el contrato por escrito, se entenderá que será de forma indefinida y de jornada completa, salvo motivo contrario que esté comprobado, así lo refleja el artículo 8.2 del Estatuto de los trabajadores “De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral”.

Gráfica 10. Contratos indefinidos

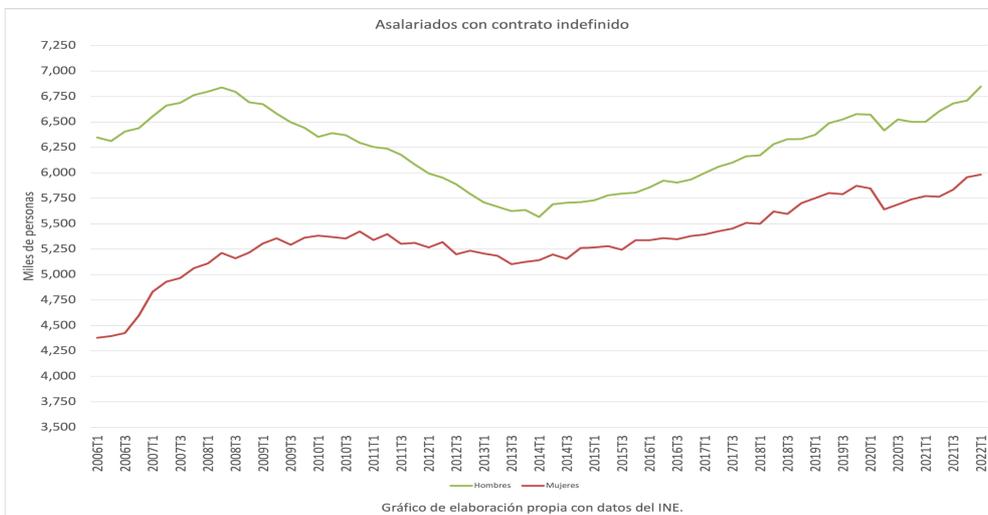


Fuente: Elaboración propia. SEPE (2022).

Como observamos en la gráfica, ha habido un crecimiento exponencial de contratos indefinidos, dejando unos números inimaginables en tan solo dos meses, debido a la priorización del contrato indefinido que ha venido de la mano de la reforma laboral. Hemos pasado de tener menos de 200 mil indefinidos en el último trimestre de 2021, a alcanzar los 700 mil en el principio del segundo trimestre de 2022.

Por otro lado, si observamos este crecimiento desde el punto de vista de los géneros, ambos han crecido indudablemente, en el caso de las mujeres vemos que su crecimiento ha sido prácticamente constante desde 2006, pero aún siguen estando por detrás de los hombres por casi 1 millón de asalariados. Los hombres, sin embargo, se encuentran en el mismo nivel de indefinidos que en el año 2007 donde sí que había una diferencia abismal entre géneros, por suerte se han ido igualando, pero aún queda camino por recorrer.

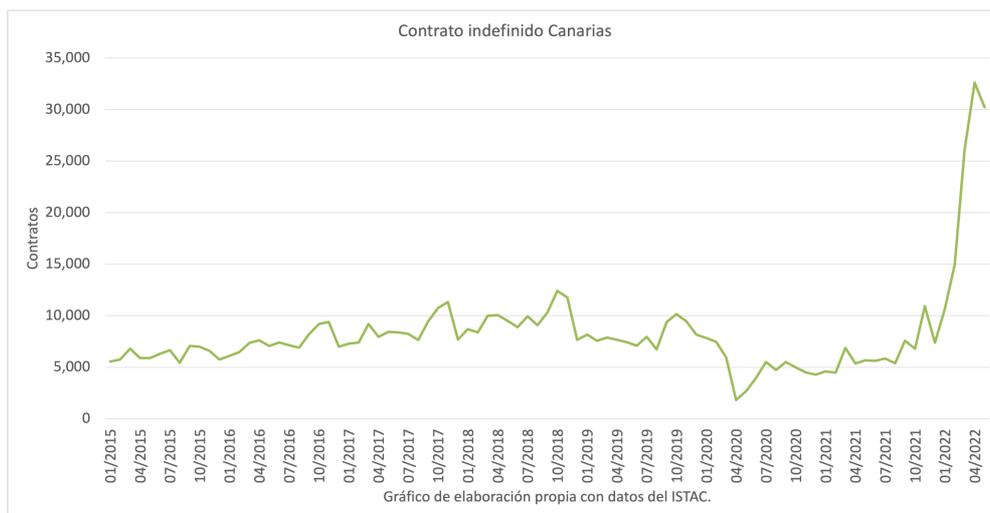
Gráfica 11. Asalariados con contrato indefinido



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

En cuanto a Canarias, es importante su mención, ya que, “junto a Baleares, lideró los incrementos de contratos indefinidos en los dos primeros meses de 2022, en los que se duplicaron este tipo de acuerdos laborales” (EIDiario.es, 2022). Canarias, la segunda comunidad con mayor aumento de contratos indefinidos tras la reforma laboral. Pasó de 7 mil en diciembre de 2021 a 30 mil contratos indefinidos en marzo de 2022, unas cifras muy favorables para el archipiélago teniendo en cuenta sus antecedentes.

Gráfica 12. Contrato indefinido en Canarias

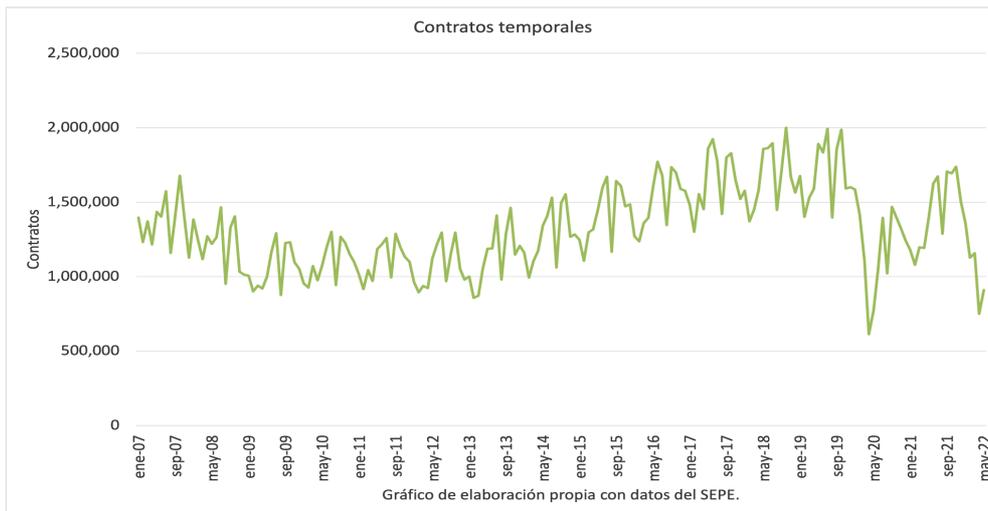


Fuente: Elaboración propia. ISTAC (2022).

3.3.2. Contrato Temporal

En segundo lugar, los contratos temporales, “es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.” (S. P. D. E., 2022). Los contratos temporales se dividían en tres tipos: los de obra o servicios, el eventual y los de interinidad. Con la nueva reforma laboral, los contratos por obra o servicio desaparecen en la nueva regulación y su derogación se materializa a partir del 31 de marzo de 2022.

Gráfica 13. Contratos temporales

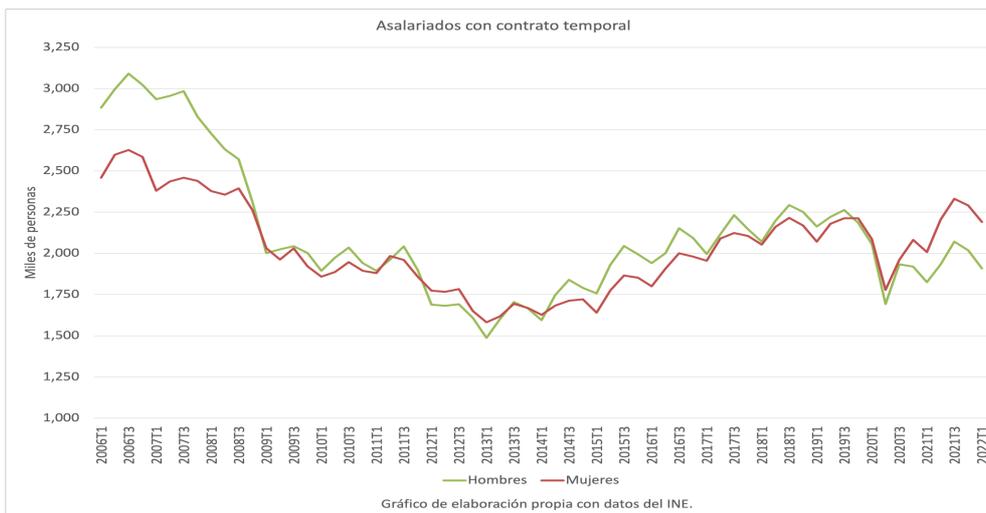


Fuente: Elaboración propia. SEPE (2022).

Al observar la gráfica de contratos temporales debemos tener en cuenta que lo verdaderamente interesante es que hay un número bajo de estos, que, a su vez, significaría que la reforma laboral está surtiendo efecto, y que su objetivo principal de dar estabilidad al empleo en España se está cumpliendo. Por lo tanto, vemos que hay una reducción considerable, exceptuando el pequeño rebote en mayo de este mismo año, pero mostrando unos datos que se encuentran casi en mínimos. Sin embargo, gran parte de esta reducción se debe a la conversión de los contratos por obra o servicio a indefinidos, esto no quiere decir que sea como su propia palabra indica indefinido, ya que, muchas empresas se han visto obligadas a llevarlo a cabo para no enfrentarse a sanciones, dado que constaría como una irregularidad.

Por otro lado, analizando la gráfica por géneros, vemos que los más favorecidos han sido los hombres, a pesar de estar históricamente la mayoría del tiempo por encima en cuanto a contratos temporales, desde la bajada ocasionada por la pandemia los hombres con poco menos de 2 millones han tenido un efecto rebote menor que las mujeres, las cuales con casi 2,25 millones fueron las que más contratos temporales firmaron después de la COVID. La diferencia entre géneros en cuanto a estos contratos no es tan notable como la de los indefinidos, siendo esta de unos 200 mil asalariados.

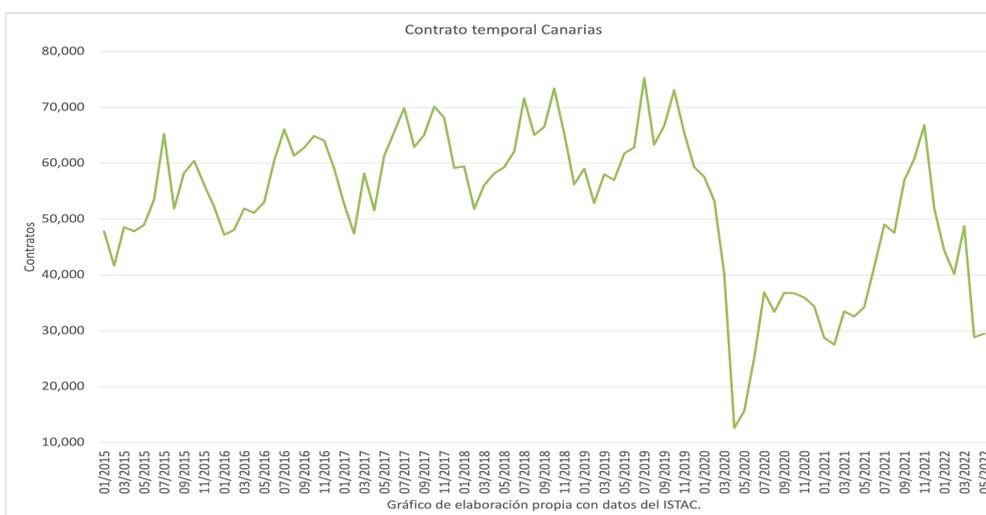
Gráfica 14. Asalariados con contrato temporal



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

Por último, la gráfica de contratos temporales en Canarias ofrece un patrón repetitivo con el paso de los años, donde estos aumentan en los meses de verano y navidad, aun así, se ve una clara reducción de estos, los cuales desde el último trimestre de 2021 hasta mayo de 2022 han sufrido una variación de 40 mil contratos menos. Asimismo, es probable que estos números seguirán bajando, ya que se han anunciado dos ofertas de empleo público para la estabilización de la temporalidad, “El Consejo de Gobierno de Canarias ha aprobado dos decretos que regularán dos ofertas de empleo público extraordinarias, con 3.496 plazas en total, para la estabilización del empleo temporal en el ámbito de la administración general de la Comunidad Autónoma.” (EIDiario.es, 2022).

Gráfica 15. Contrato temporal en Canarias



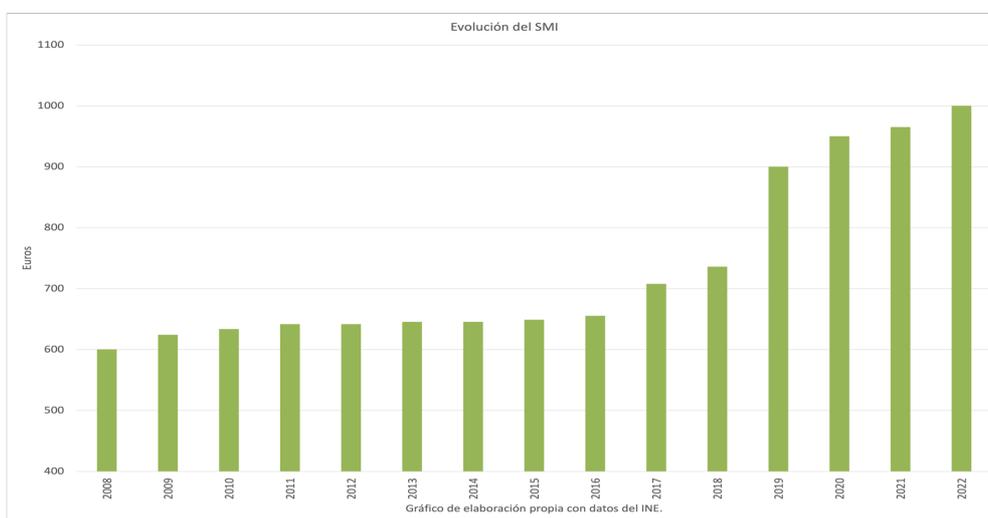
Fuente: Elaboración propia. ISTAC (2022).

3.4. SALARIOS

Los salarios siempre han sido uno de los temas candentes en España por sus diversos cambios a lo largo del tiempo, ya sea por cuestiones políticas, o simplemente por crisis sufridas, inflaciones, etc. En este apartado analizaremos brevemente la evolución de los salarios y en qué estado se encuentran.

En primer lugar, abordaremos el SMI, el cual, “es la cuantía retributiva mínima o el valor del salario mínimo que recibe un trabajador por la jornada legal de trabajo, independientemente del tipo de contrato que tenga” (datosmacro.com, 2022). Observando su evolución, vemos que entre 2008 y 2016 apenas experimentó variaciones importantes, teniendo un incremento de 50 euros. Y a partir de este punto la subida es bastante notoria, pasando de 655 euros a 1000 euros, una de las mayores subidas en este país.

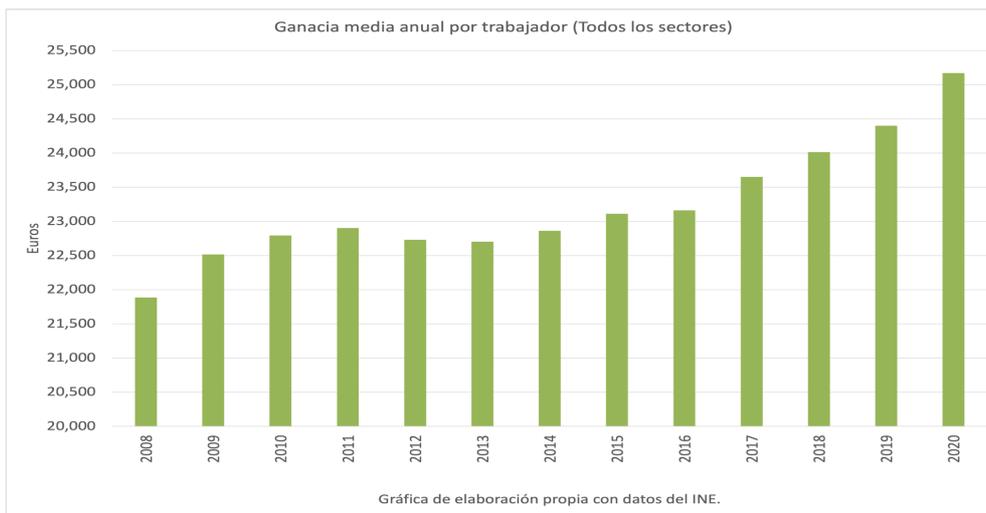
Gráfica 16. Evolución del SMI



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

Por otro lado, analizando la siguiente gráfica, la cual nos muestra las ganancias medias de los trabajadores en todos los sectores, observamos que al igual que el SMI, el salario bruto anual ha experimentado una gran subida de más de 3 mil euros desde 2008, situándose en poco más de 25 mil euros brutos anuales. Si enfocamos estas ganancias medias desde la perspectiva de los géneros, la brecha entre hombre y mujeres en este apartado aún sigue siendo notable, aunque ambos géneros han crecido casi de la misma manera, existe una diferencia a favor de los hombres de 5,17 mil euros, ganando un 20% más que el sector femenino, como podemos observar en la gráfica del Anexo 3.

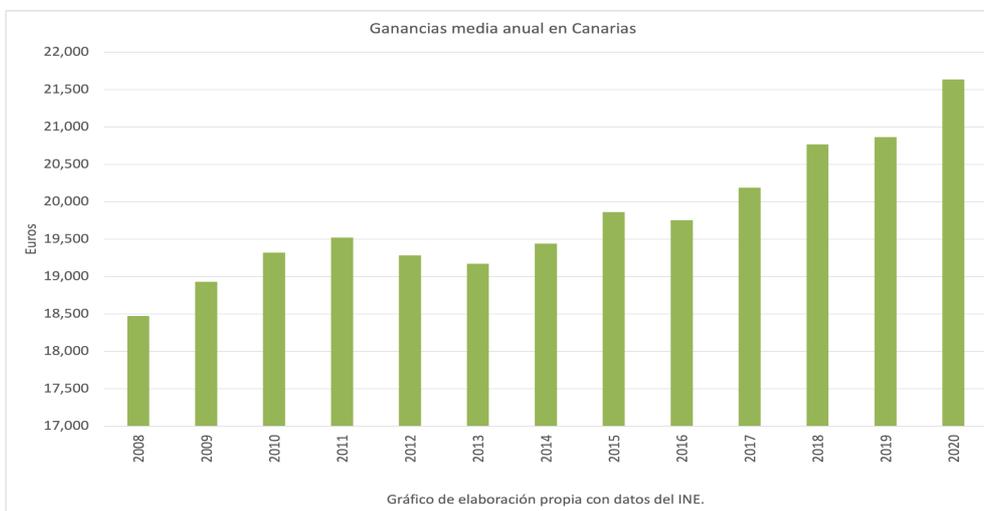
Gráfica 17. Ganancia media anual por trabajador (Todos los sectores)



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

En cuanto a las ganancias medias en el archipiélago, la gráfica nos muestra que son bastante inferior a la media nacional, a pesar del gran crecimiento que esta también ha experimentado se encuentran en 21,63 mil euros de media. En comparación con el resto de las comunidades autónomas, Canarias se encuentra entre las últimas según datos proporcionados por la Encuesta de Estructura Salarial del INE, solo por delante de Extremadura por una diferencia de 920 euros, y lejos de la media nacional con 3,53 mil euros menos.

Gráfica 18. Ganancia media anual en Canarias



Fuente: Elaboración propia. INE (2022).

* Estos datos de ganancias medias anuales del INE solo están recogidos hasta el año 2020, ya que, en el presente año se conocen los datos de dos años atrás.

4. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE EMPLEO A TRAVÉS DE LAS DIMENSIONES DEL ESTUDIO REALIZADO.

Una vez que hemos estudiado de manera descriptiva el mercado laboral tanto a nivel nacional como a nivel autonómico, este nos ayudará a comprender muchos de los resultados obtenidos en el estudio, ya que para un gran número de dimensiones la calidad de empleo se mide desde la perspectiva de las personas ocupadas, como pueden ser los ingresos y los contratos.

4.2. CALIDAD DE EMPLEO

Como habíamos nombrado con anterioridad la calidad de empleo es un concepto multidimensional y complejo de comprender, dependiendo desde qué perspectiva se evalúa. El CEPE describe tres puntos de vista: la sociedad, la corporación y el individuo, nosotros nos centraremos en este último, debido a que la encuesta se enfocó desde esa perspectiva. Partiendo del punto de vista del individuo, la calidad de empleo en el manual se refiere a “las condiciones y la ética del empleo, los beneficios monetarios y no pecuniarios, la organización del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal, la seguridad en el empleo y la protección social, el desarrollo y la formación de habilidades, así como la motivación laboral y el empleo”. Por lo cual, es importante medir la calidad de empleo desde diferentes dimensiones para su mejor resultado, puesto que, ninguna dimensión es más importante que otra, es difícil explicar porque es más signficante tener una buena seguridad en el trabajo que un salario decente.

La calidad de empleo, como bien nombra el CEPE tiene un componente subjetivo que también hay que tener en cuenta, dado que, para un individuo una oportunidad de bienestar en su empleo puede no ser la misma para otro, es decir, un contrato a tiempo parcial para una persona puede ser una oportunidad de seguir con sus estudios o tener más tiempo libre, y para otra puede ser perjudicial debido a que quiere un contrato a tiempo completo, o un mejor salario.

4.3. DATOS Y MUESTREO

Después de haber profundizado un poco más en el concepto de calidad de empleo, seguiremos con el análisis del cuestionario que hemos realizado. En primer lugar, la encuesta fue desarrollada por tres profesores especializados en la materia, y consta de 143 preguntas, con varios tipos de respuestas. Estas preguntas están conformadas por ocho dimensiones y una serie de variables dependientes en las que se han basado para medir la calidad del empleo.

La encuesta se administró a 280 personas (50,06% mujeres, 47,52 hombre y el 2,42% restante no se identificó como ninguno de los géneros), todas ellas de diferentes áreas del mercado laboral, sin excepción alguna para obtener datos en un espectro más grande. El porcentaje de ocupados entre los encuestados es del 88,65%, solo el 11,35% desempleado, coincidiendo estos números con el crecimiento visto con anterioridad en la Gráfica 1. El 80,14% de las personas que han contestado la encuesta no han cambiado de trabajo en el último año, por el contrario, un 19,86% si lo ha hecho. Sin embargo, a pesar de no haber cambiado de trabajo un alto porcentaje de personas, casi la mitad (45,74%) afirman haber cambiado de contrato varias veces, el 48,94% sigue con el mismo contrato desde hace 5 años, y el 5,32% restante es autónomo o está

desempleado. Referente al nivel de estudio, el 9,58% pertenece a personas con un nivel educativo igual o menor a la secundaria, el 26,95% a algún tipo de formación profesional, y el 63,47% que falta, corresponde a personas con un nivel de estudios igual o superior a bachillerato. En cuanto al salario, se compone de la siguiente manera, el 25,18% cobra menos de 1000 euros, el mayor porcentaje de salario se concentra entre los 1000 y 1600 euros al mes con un porcentaje del 44,68%, el 10,64% de personas cobran entre 1600 y 2000 euros, y por último, al 19,50% le corresponden más de 2000 euros al mes.

Es importante mencionar que la recogida de datos de esta encuesta tuvo lugar justo después de la implementación de la nueva Reforma Laboral el día 30 de marzo, la cual, ha protagonizado nuevos cambios en un corto periodo de tiempo, reflejados en el análisis del mercado laboral visto con anterioridad.

4.4. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

4.4.1. Variables

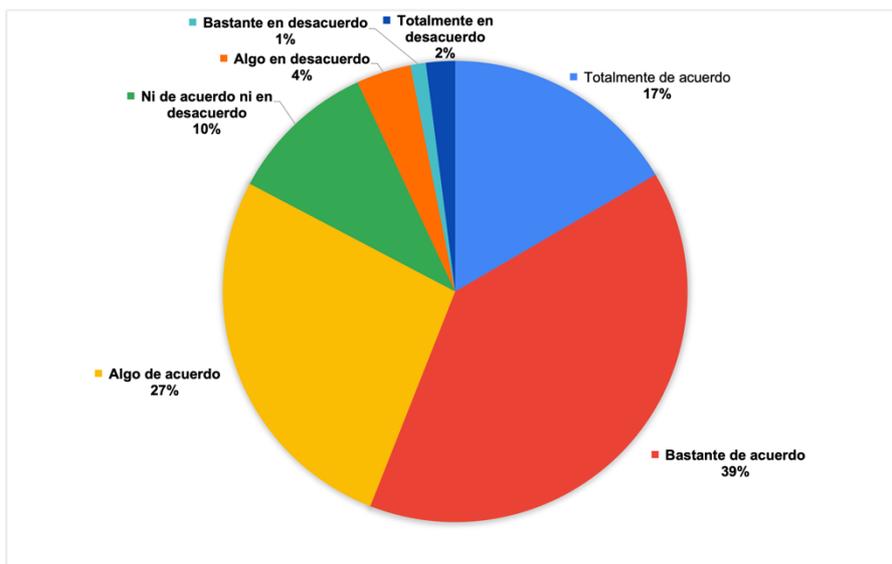
En primer lugar, sabiendo que la calidad de empleo la podemos definir como el conjunto de aspectos en el trabajo que afectan al bienestar o la felicidad de la persona, vamos a empezar analizando el nivel de plenitud de los encuestados con la variable de “Calidad de vida”.

Tabla 1. Calidad de vida

Calidad de vida	89. Estoy satisfecho/a con mi vida en conjunto		90. Siento que tengo una vida plena y gratificante		91. Por lo general, soy feliz con mi vida				
		%		%		%			
7. Totalmente de acuerdo	46	16%	86%	35	13%	79%	58	21%	83%
6. Bastante de acuerdo	118	42%		102	36%		111	40%	
5. Algo de acuerdo	76	27%		85	30%		64	23%	
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	8%	8%	37	13%	13%	28	10%	10%
3. Algo en desacuerdo	10	4%	6%	11	4%	8%	11	4%	7%
2. Bastante en desacuerdo	5	2%		2	1%		2	1%	
1. Totalmente en desacuerdo	3	1%		8	3%		6	2%	
Total	280	100%		280	100%		280	100%	

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 19. Calidad de vida (total)



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Como observamos en la tabla y en la gráfica, las tres cuestiones que componen esta variable tienen algo en común, y es que en cada una de ellas en torno al 80% de los encuestados muestran que están de algún modo satisfechos con sus vidas, al igual que en las tres preguntas un porcentaje menor del 10% no se muestran contentos con la vida que llevan, reflejando su desacuerdo en las respuestas.

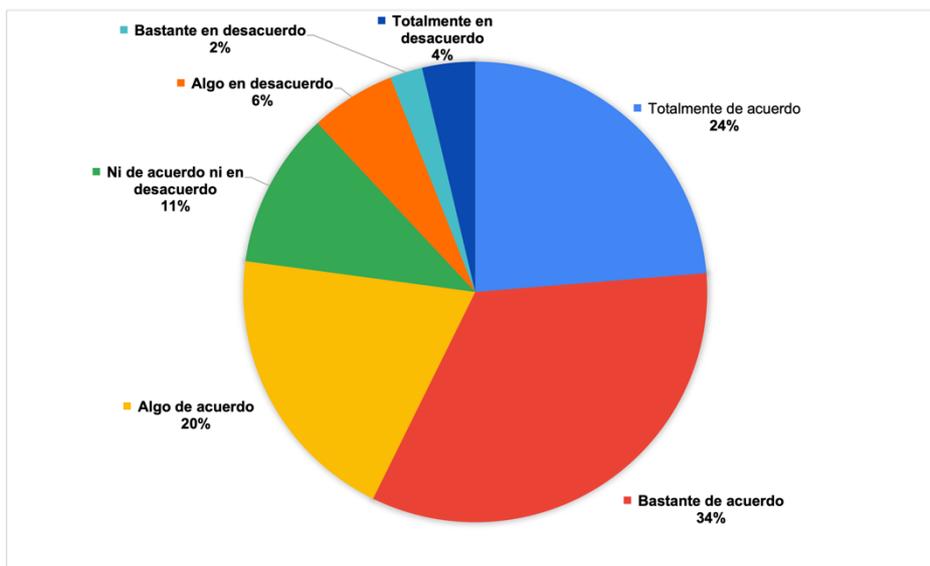
Por otro lado, siendo conocedores de que la mayoría de los encuestados tienen una vida plena y son felices, continuaremos el análisis enfocándonos en el nivel de agrado con su trabajo, para ello estudiaremos las preguntas de la variable “satisfacción laboral”.

Tabla 2. Satisfacción laboral

Satisfacción laboral	40. En general, me siento satisfecho/a con mi trabajo		41. En general, me gusta mi trabajo		42. En general, me gusta trabajar en esta empresa	
		%		%		%
7. Totalmente de acuerdo	50	18%	78	28%	71	25%
6. Bastante de acuerdo	92	33%	105	38%	85	30%
5. Algo de acuerdo	61	22%	47	17%	59	21%
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	12%	23	8%	35	13%
3. Algo en desacuerdo	19	7%	16	6%	15	5%
2. Bastante en desacuerdo	11	4%	4	1%	4	1%
1. Totalmente en desacuerdo	13	5%	7	3%	11	4%
Total	280	100%	280	100%	280	100%

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 20. Satisfacción laboral (total)



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

La tabla muestra unos datos que siguen la misma línea de la anterior variable, aunque con pequeños cambios. Primero observamos en las tres preguntas que los porcentajes de encuestados que están de acuerdo tienen un porcentaje bastante alto, siendo 73%, 82% y 77% respectivamente. Por el contrario, los porcentajes de personas en desacuerdo se han elevado con respecto a la variable anterior, aunque los mismos siguen siendo bajos, 15% para la pregunta 40, 10% para la 41 y 11% para la 42. Luego, estos resultados nos indican que la mayoría de los encuestados se muestran satisfechos con su trabajo en general, viéndose reflejado en la gráfica.

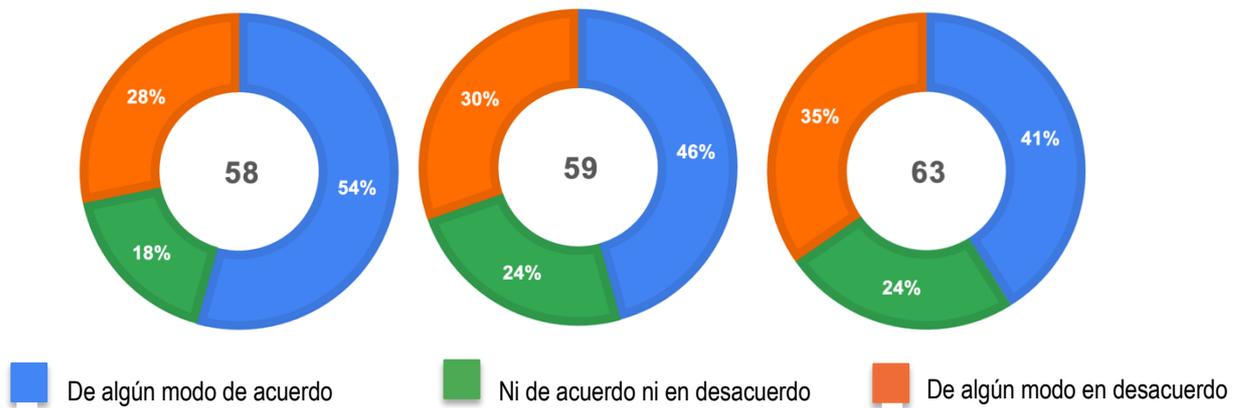
A continuación, procederemos a estudiar cuáles son sus motivaciones, para así poder identificar cual es el fin principal por el que trabajan estas personas. Según la encuesta realizada, hay tres motivos que se deducen con facilidad, dinero (percibir un salario), ambición (progresar en la empresa) y miedo (no ser echado), los cuales están reflejados en tres preguntas de la variable “motivación y esfuerzo laboral” que estudiaremos a continuación.

Tabla 3. Motivación y esfuerzo laboral

Motivación y esfuerzo laboral	58. Mi motivación principal para trabajar es el salario que recibo		59. Pongo interés en mi trabajo con el fin de conseguir un ascenso		63. Me esfuerzo en mi trabajo porque si no lo hago me pueden echar	
		%		%		%
7. Totalmente de acuerdo	40	14%	26	9%	25	9%
6. Bastante de acuerdo	51	18%	52	19%	37	13%
5. Algo de acuerdo	61	22%	50	18%	53	19%
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	18%	67	24%	68	24%
3. Algo en desacuerdo	31	11%	28	10%	27	10%
2. Bastante en desacuerdo	24	9%	27	10%	26	9%
1. Totalmente en desacuerdo	24	9%	30	11%	44	16%
Total	280	100%	280	100%	280	100%

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 21. Motivación y esfuerzo laboral



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Examinando los porcentajes de cada pregunta, vemos que el miedo es el motivo con un menor porcentaje de personas que están de acuerdo de algún modo (41%), y el que cuenta con más en desacuerdo (35%). Le sigue la ambición, evidenciado en la pregunta 59, donde crece el número de encuestados que están de acuerdo (46%), y disminuye el de personas en desacuerdo (30%). Y, por último, el motivo más descompensado en cuanto a porcentajes se refiere es el del dinero, es el único en el que más de la mitad de las personas están de acuerdo (54%), y en el que menos están en desacuerdo (28%), por lo que se entiende que la principal motivación es el salario a percibir.

4.4.2. Dimensiones

De acuerdo con los datos obtenidos de estas tres variables, sabemos que la mayoría de las personas encuestadas tienen una vida plena, son felices, están satisfechos con su trabajo, y están motivados por una razón. Pero ¿Qué ha hecho que estén felices?, ¿Qué ha provocado esa satisfacción con su trabajo?, ¿De verdad el salario les importa tanto? A continuación, analizaremos cuatro dimensiones de las ocho que nos ofrece la encuesta, las cuales nos ayudarán a saber un poco mejor cuales son los fundamentos de esas respuestas en las variables.

En primer lugar, vamos a analizar la dimensión “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. Este constructo nos facilitará datos sobre el equilibrio vida personal y vida laboral, y cómo de importante es para afectar en la respuesta a la variable.

Tabla 4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

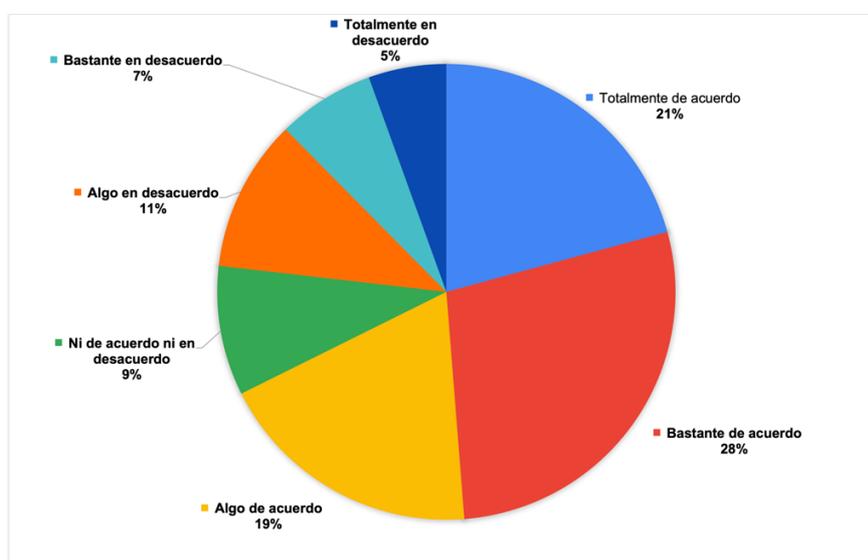
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	11. Considero que mi jornada laboral semanal es la adecuada			12. Considero que mi turno de trabajo es adecuado			13. Existe flexibilidad respecto a mis condiciones de trabajo		
		%			%			%	
7. Totalmente de acuerdo	64	23%	71%	61	22%	74%	63	23%	68%
6. Bastante de acuerdo	85	30%		88	31%		76	27%	
5. Algo de acuerdo	49	18%		57	20%		50	18%	
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	6%	6%	17	6%	6%	21	8%	8%
3. Algo en desacuerdo	28	10%	23%	25	9%	20%	25	9%	25%
2. Bastante en desacuerdo	21	8%		17	6%		24	9%	
1. Totalmente en desacuerdo	15	5%		15	5%		21	8%	
Total	280	100%		280	100%		280	100%	

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	14. Dispongo de tiempo libre en la semana para ocio, cultura..			15. Creo que mi vida laboral, familiar y personal están equilibradas			16. Se facilita que pueda conciliar mi vida laboral, familiar y personal		
		%			%			%	
7. Totalmente de acuerdo	79	28%	74%	47	17%	63%	41	15%	63%
6. Bastante de acuerdo	74	26%		76	27%		79	28%	
5. Algo de acuerdo	55	20%		53	19%		57	20%	
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	9%	9%	28	10%	10%	34	12%	12%
3. Algo en desacuerdo	25	9%	17%	44	16%	27%	31	11%	25%
2. Bastante en desacuerdo	18	6%		18	6%		19	7%	
1. Totalmente en desacuerdo	5	2%		14	5%		19	7%	
Total	280	100%		280	100%		280	100%	

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	17. Se me comunica con suficiente antelación los cambios de mi horario			18. Mi balance vida-trabajo es positivo		
		%			%	
7. Totalmente de acuerdo	58	21%	61%	52	19%	68%
6. Bastante de acuerdo	72	26%		77	28%	
5. Algo de acuerdo	40	14%		62	22%	
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	9%	9%	38	14%	14%
3. Algo en desacuerdo	38	14%	30%	26	9%	18%
2. Bastante en desacuerdo	21	8%		16	6%	
1. Totalmente en desacuerdo	25	9%		9	3%	
Total	280	100%		280	100%	

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 22. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (total)



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

En el plano general, las medias de porcentajes en las preguntas de este constructo son altas, por lo que se puede deducir que es una dimensión bastante relevante a la hora de medir la calidad de empleo en las personas. En cuanto a los encuestados que están de algún modo de acuerdo la media se sitúa aproximadamente entre el 68%, siendo las más destacadas las preguntas “12. En general, considero que mi turno de trabajo es adecuado” y “14. Dispongo de tiempo libre en la

semana para descansar y realizar actividades no laborales (ocio, cultura...)”, las cuales, tienen el mayor número de personas de acuerdo (74%) y, por lo tanto, son las que más equilibrio les aportan en su vida, reflejándose esto, en las respuestas de las variables. Por contrapartida, aunque la media de personas que no están de acuerdo no es tan alta (23%), cabe destacar que hay una en la que más se han puesto de acuerdo, y supera la media por varios puntos porcentuales, la pregunta “17. Se me comunica con suficiente antelación los cambios que pudiese tener mi horario de trabajo”, con un 30% de personas en desacuerdo es la que más desestabiliza la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

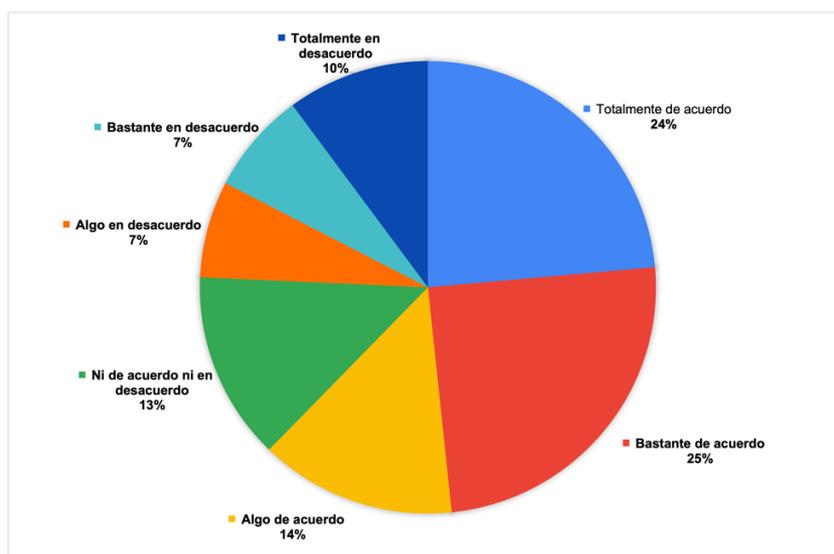
En segundo lugar, estudiaremos la dimensión “Estabilidad y seguridad en el empleo”, para así saber cuán importante es para los encuestados la continuidad y garantía de permanecer en sus trabajos.

Tabla 5. Estabilidad y seguridad en el empleo

Estabilidad y seguridad en el empleo	29. Tengo confianza en que continuaré trabajando en esta organización durante los próximos dos años			30. Mi puesto de trabajo está garantizado en esta organización			31. Se favorece la estabilidad y permanencia en el trabajo		
		%			%			%	
7. Totalmente de acuerdo	71	25%		65	23%		62	22%	
6. Bastante de acuerdo	69	25%	64%	62	22%	60%	77	28%	64%
5. Algo de acuerdo	38	14%		40	14%		39	14%	
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	12%	12%	39	14%	14%	40	14%	14%
3. Algo en desacuerdo	16	6%		19	7%		23	8%	
2. Bastante en desacuerdo	23	8%	24%	22	8%	26%	16	6%	22%
1. Totalmente en desacuerdo	29	10%		33	12%		23	8%	
Total	280	100%		280	100%		280	100%	

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 23. Estabilidad y seguridad en el empleo (total)



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

En los resultados de esta dimensión podemos observar que, aunque los porcentajes hayan bajado varios puntos porcentuales con respecto a la conciliación, sigue teniendo una media alta (aproximadamente un 63%), y es por ello que los encuestados también consideran esta dimensión

bastante importante, siendo capaz de mejorar la calidad de empleo de cada uno. En las tres preguntas los porcentajes son similares, pero cabe destacar que las que tienen mejor puntuación (64%) son: la 29, la cual se refiere a la confianza de trabajar durante muchos años en la misma empresa, y la 31, afirmando que en su empresa ayudan para que las personas se mantengan trabajando durante un largo periodo de tiempo. Por otro lado, la peor situada de las tres es la número 30, con un 26% de votantes de algún modo en desacuerdo, lo que quiere decir que un número significativo de los que fueron preguntados no sienten que su puesto de trabajo está garantizado.

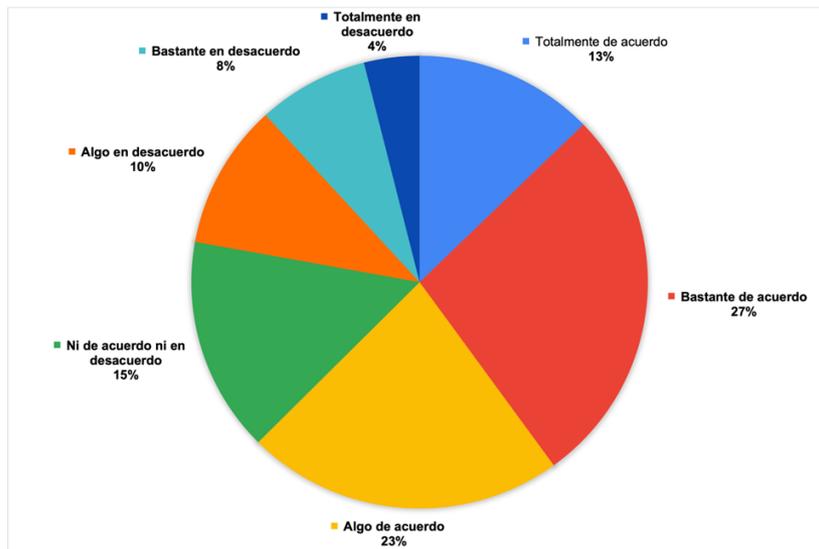
En tercer lugar, analizaremos el grado de satisfacción con las condiciones de trabajo, con los contratos, y con los recursos ofrecidos en el puesto de trabajo de los encuestados con el siguiente constructo.

Tabla 6. Condiciones de trabajo decentes y dignas

Condiciones de trabajo decentes y dignas	35. En general, disfruto de condiciones de trabajo que mejoran las recogidas por convenio		36. En general, considero que mi tipo de contrato es adecuado		37. En mi trabajo, cuento con los recursos adecuados para realizarlo con garantías		
		%	%	%	%	%	
7. Totalmente de acuerdo	29	10%		44	16%	34	12%
6. Bastante de acuerdo	59	21%	54%	72	26%	98	35%
5. Algo de acuerdo	63	23%		58	21%	68	24%
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	58	21%	21%	42	15%	29	10%
3. Algo en desacuerdo	32	11%		23	8%	32	11%
2. Bastante en desacuerdo	29	10%	25%	25	9%	12	4%
1. Totalmente en desacuerdo	10	4%		16	6%	7	3%
Total	280	100%		280	100%	280	100%

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 24. Condiciones de trabajo decentes y dignas



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Como observamos en la tabla y en la gráfica, la pregunta 37 es la que cuenta con un mayor número de personas de acuerdo, superando el 70%, lo que refleja que la mayoría de encuestados afirman que en el trabajo cuentan con todos los materiales y recursos necesarios para desarrollarlo.

Seguidamente, con un 62% de encuestados de acuerdo, se encuentra la pregunta 36 donde observamos que están satisfechos con el tipo de contrato que tienen en estos momentos. Por otro lado, con el menor porcentaje de personas de acuerdo (54%) y el mayor en desacuerdo (25%) se encuentra la pregunta 35, la cual evidencia que en un número significativo de empresas no muestran interés por mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, sino que se acogen estrictamente a las recogidas en el convenio.

Por último, cuando analizamos la motivación principal de los encuestados, se observa que una gran mayoría de ellos llegaban a la misma conclusión, y era que la principal razón por la que trabajaban es el salario a percibir. Por lo que vamos a analizar la dimensión “Ingresos adecuados”, para ver cuál es el grado de satisfacción con la misma en sus trabajos.

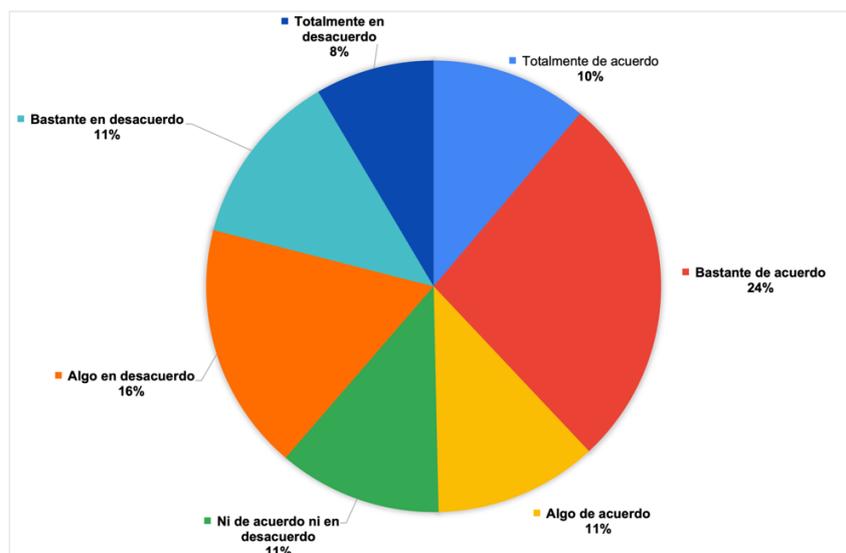
Tabla 7. Ingresos adecuados

Ingresos adecuados	25. Estoy satisfecho con mi salario en relación a la cantidad de trabajo que realizo			26. Mi salario es adecuado teniendo en cuenta mi nivel formativo			27. Mi salario es adecuado teniendo en cuenta mi experiencia profesional	
		%			%			%
7. Totalmente de acuerdo	29	10%	54%	27	10%	51%	27	10%
6. Bastante de acuerdo	69	25%		64	23%		70	25%
5. Algo de acuerdo	54	19%		53	19%		42	15%
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	9%	9%	19	7%	7%	37	13%
3. Algo en desacuerdo	51	18%	37%	49	18%	42%	46	16%
2. Bastante en desacuerdo	30	11%		40	14%		36	13%
1. Totalmente en desacuerdo	23	8%		28	10%		22	8%
Total	280	100%		280	100%		280	100%

Ingresos adecuados	28. Mi salario se encuentra dentro de la media de lo que se cobra por empleos similares	%	
7. Totalmente de acuerdo	30	11%	62%
6. Bastante de acuerdo	70	25%	
5. Algo de acuerdo	74	26%	
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	14%	14%
3. Algo en desacuerdo	34	12%	24%
2. Bastante en desacuerdo	21	8%	
1. Totalmente en desacuerdo	13	5%	
Total	280	100%	

Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

Gráfica 25. Ingresos adecuados (total)



Fuente: Elaboración propia. Proyecto Cemtur Canarias (2022)

A simple vista, observamos que es el constructo donde hay más controversia en las respuestas obtenidas, y es el que por ahora perjudica más la medición de calidad de empleo de las personas que han respondido la encuesta, principalmente porque es donde más gente está en desacuerdo. El ítem mejor valorado es “28. Mi salario se encuentra dentro de la media de lo que se cobra por empleos similares”, lo que quiere decir que son conscientes de que en los trabajos de la misma rama tienen más o menos el mismo salario. A pesar de que los porcentajes de personas que están de acuerdo oscilan sobre el 50%, siguen estando muy por debajo de los números de las otras dimensiones, es por ello que es interesante saber en qué están más en desacuerdo. Si observamos las preguntas 25 y 27, las dos tienen el mismo porcentaje de personas de algún modo en desacuerdo (37%), lo que quiere decir, que hay un número alto de encuestados que no están de acuerdo tanto con la relación salario-cantidad de trabajo, como con la relación salario-experiencia. Y, por último, el ítem 26 presenta un 42% de encuestados en desacuerdo, lo que evidencia que a 117 personas de la muestra les cuesta encontrar trabajo de lo que han estudiado.

5. CONCLUSIONES

El objetivo principal de este proyecto era comparar y comprobar la calidad de empleo a través de la encuesta que realizamos, y es por ello por lo que era necesario ubicarnos y saber cuál era la situación actual del mercado laboral para partir de una base. Comprobamos a través del estudio y de las gráficas que se encontraba en un momento de cambios y de crecimiento, con la ocupación y la afiliación en máximos, el paro en unas cifras bastante buenas, los contratos indefinidos cada vez más habituales, y unas ganancias anuales más altas, tanto en la península como en Canarias. En cuanto a géneros se refiere, observamos que aún falta camino por recorrer y que la desigualdad en cada uno de los conceptos anteriores, algunos en mayor medida que otros, todavía existe.

Después de comprobar el estado del mercado laboral, había que compararlo y cerciorarse que iba de la mano con esta mejoría del mercado y que también había indicios de progreso en cuanto a los números de 2021, donde España no estaba bien posicionada. Esta comprobación se realizó a través de una encuesta, con participantes de diferentes edades, estudios, áreas de trabajo, etc. Primero se comprobó su satisfacción tanto con la vida que llevan como con el trabajo, llegando a la conclusión de que la mayoría estaban de acuerdo, y a continuación se constató que la principal motivación de estas personas era el sueldo al final del mes. Y, por último, para llegar al origen de esa satisfacción y bienestar, se optó por estudiar cuatro de las dimensiones de la encuesta que permitían ahondar más en este análisis de la calidad de empleo, donde se sacaron varias conclusiones. Una de ellas es que para los encuestados el equilibrio entre la vida laboral y la personal es de vital importancia para la mejora de la calidad de empleo, más concretamente, lo que más valoran es una jornada adecuada y tener tiempo libre. La estabilidad también juega un papel importante para estas personas, ya que, tener un trabajo donde se favorezca la permanencia y te de confianza sobre ello tiene una gran importancia para su bienestar. La mayoría también coinciden en que sus condiciones de trabajo son adecuadas, basándose principalmente en que cuentan con todo lo necesario para desarrollar su labor, y en que tienen un contrato dentro de los estándares. Y, por último, se concluyó que la dimensión dedicada a los ingresos es la que más afecta negativamente a la medición de la calidad de empleo en este caso, ya que, sigue habiendo

un problema en cuanto a las personas con estudios, los cuales no tienen oportunidad de trabajar en lo que han estudiado, y tampoco consideran que la relación salario-cantidad de trabajo y salario-experiencia es del todo justa.

En definitiva, según el análisis basado en tres de las ocho dimensiones propuestas se concluyó que un 63% de los encuestados gozan de una buena calidad de empleo, es decir 176 personas de 280, tienen un buen equilibrio entre su trabajo y vida personal, se sienten seguros de que van a permanecer en un trabajo decente y digno, y están satisfechos con sus salarios. Lo que efectivamente demuestra que la calidad de empleo ha ido en auge junto con el mercado laboral, siendo esta cada vez más importante tanto para el estado, como para las empresas y, sobre todo, para los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

Ahora, C. (2022b, mayo 4). ElDiario.es. Disponible en: https://www.eldiario.es/canariasahora/economia/grafico-paro-canarias-evolucionado-canarias-inicio-pandemia_1_8966247.html

Andreu, A. (2022b, abril 3). El turismo se recupera: buenas previsiones en Semana Santa y verano. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/turismo-recupera-buenas-previsiones-semana-santa-verano-1038671>

Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2016). Calidad del empleo: una propuesta de índice y su medición para el periodo 2005-2013. Instituto de Estudios Fiscales Disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/225_Art5.pdf

Banco de España - Estadísticas - Boletín Estadístico. (2022). Banco de España. Disponible en: <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/bolest24.html>

Benedito, I. (2022b, junio 3). Disponible en: <https://www.businessinsider.es/auge-campana-turistica-hay-detras-datos-empleo-1071189>

BOE.es - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2022). Disponible en: <https://www.boe.es>

E. (2022). Calidad en el trabajo. 5 Consejos para conseguirla. Ecoembes. Disponible en: <https://ecoembesempleo.es/mejorar-la-calidad-trabajo/>

ElDiario.es. (2022b, marzo 20). Canarias, la segunda comunidad con mayor aumento de contratos indefinidos tras la reforma laboral. Disponible en: https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/canarias-segunda-comunidad-mayor-aumento-contratos-indefinidos-reforma-laboral_1_8846517.html

ElDiario.es. (2022d, mayo 20). Canarias aprueba dos OPE de 3.496 plazas públicas para reducir la temporalidad. Disponible en: https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/canarias-aprueba-ope-3-496-plazas-publicas-reducir-temporalidad_1_9010325.html

El salario mínimo sube en España. (2022b, enero 28). datosmacro.com. Disponible en: <https://datosmacro.expansion.com/smi/espana>

Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros. (2022b, enero 31). Disponible en: <https://www.funcas.es/prensa/la-calidad-del-empleo-en-espana-es-un-10-inferior-a-la-media-de-la-ue-15/>

Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros. (2022, 31 enero). Disponible en: <https://www.funcas.es/revista/el-trabajo-y-el-empleo-del-futuro-debates-experiencias-y-tendencias/>

Gil, S. (2021, 10 abril). Empleo. Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2022). Disponible en: <https://www.ine.es/index.htm>

ISTAC - Gobierno de Canarias. (2022). Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/>

L. (2022b, febrero 10). Los 4 Tipos de Contratos de Trabajo en España 2022. Laboralix. <https://www.laboralix.com/tipos-contratos-laborales/>

Los salarios medios en España. (2022). EPDATA. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/salarios-espana-contrato-sexo-actividad/154/espana/106>

"Manual de medición de calidad de empleo" CEPE. 2015

P. (2022c, mayo 11). España bate un récord histórico y supera por primera vez la barrera de los 20 millones de afiliados a la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.publico.es/economia/espana-bate-record-historico-supera-primera-vez-barrera-20-millones-afiliados-seguridad-social.html>

Revista Seguridad Social - Seguridad Social. (2022). Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/%C2%BFen-qu%C3%A9-consiste-la-afiliaci%C3%B3n-a-la-seguridad-social->

S. (2019b, septiembre 23). Significado de Trabajo. Significados. Disponible en: <https://www.significados.com/trabajo/>

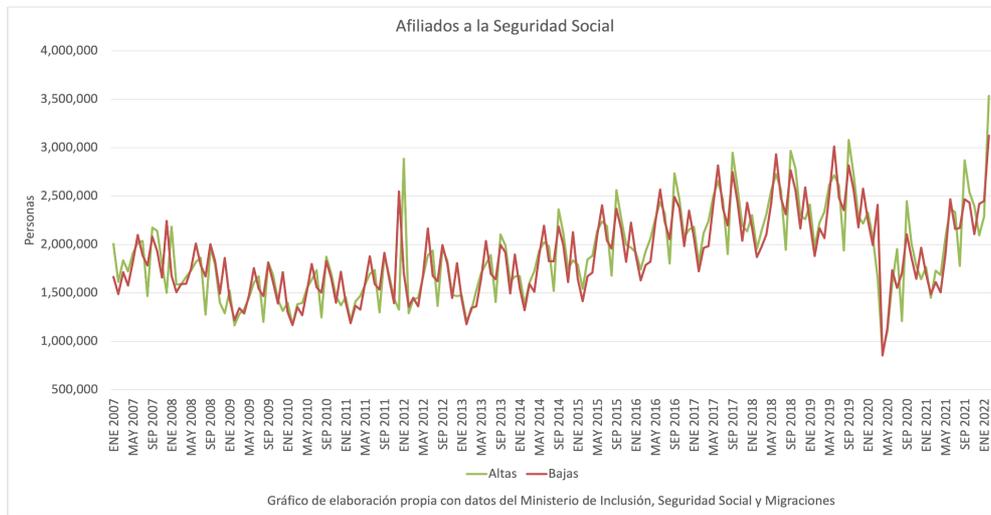
Seguridad Social: Estadísticas. (2022). Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST306>

SEPE (2022). Modalidades de contratos. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

SEPE (2022). Contrato Indefinido. Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html>

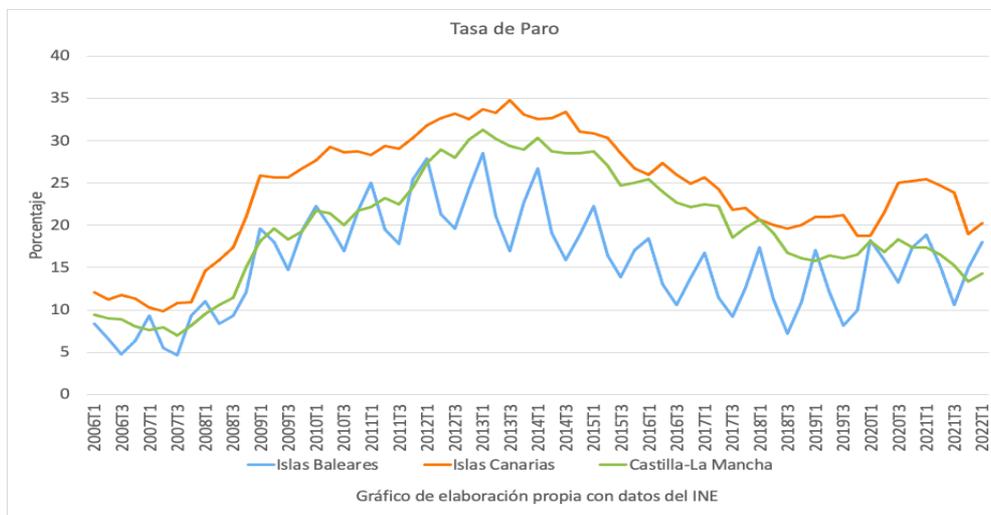
7. ANEXOS

Anexo 1 - Altas y bajas de afiliados a la Seguridad Social



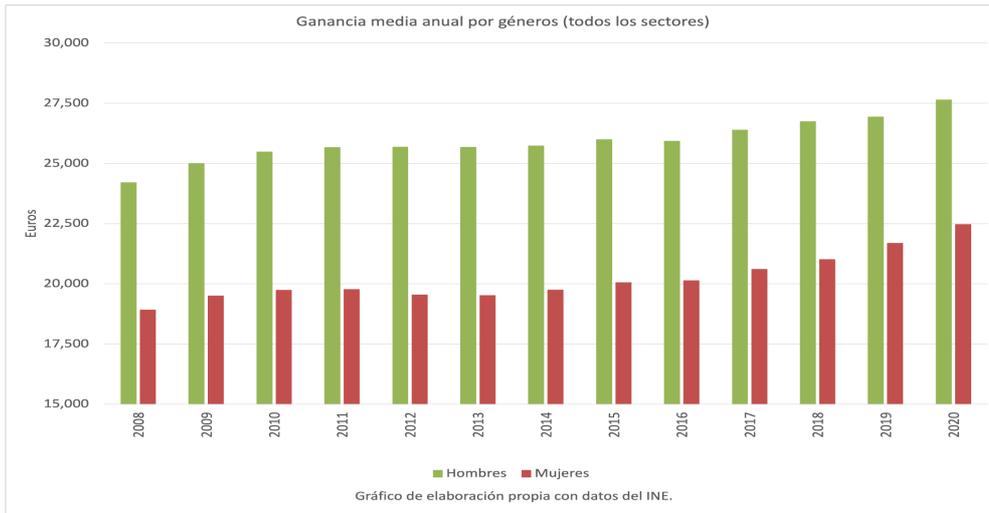
Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 - Comparación de tasa de paro entre tres comunidades autónomas.



Fuente: Elaboración propia

Anexo 3 - Ganancia media anual por géneros.



Fuente: Elaboración propia