



ESTUDIO DE SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN BIZKAIA

INFORME DE RESULTADOS

- La presente investigación ha sido realizada por el Instituto de Investigaciones de Mercado y Marketing Estratégico Ikerfel por encargo de la **Diputación Foral de Bizkaia**.
- El principal objetivo de la investigación consiste en definir el concepto de empleo de calidad y conocer la percepción de la población activa de Bizkaia en este sentido.
- Este objetivo se ha abordado desde una doble perspectiva metodológica, tanto cualitativa como cuantitativa. Concretamente se han realizado 5 Dinámicas de Grupo, 12 Entrevistas Abiertas en Profundidad y 1.500 Entrevistas telefónicas.
- La fase de campo se ha desarrollado durante Noviembre y Diciembre de 2024.
- Este documento recoge los principales resultados de la investigación.

Ikerfel es uno de los Institutos de Investigación líderes en el mercado nacional debido a su amplia trayectoria en el sector así como su filosofía de trabajo. Más de 48 años de experiencia en el sector y más de 10.400 estudios ad hoc avalan a la compañía. Cercanía, trabajo en equipo, preocupación por la calidad y flexibilidad son las principales señas de identidad de Ikerfel.

La compañía y sus profesionales pertenecen desde hace años i+a (Insights + Analytics España)  la nueva Comunidad del Market Research y Data Science, asociación que surge de la integración de ANEIMO y AEDEMO. Entre sus principales clientes se encuentran compañías nacionales e internacionales de los principales sectores de actividad (Telecomunicación, Asegurador, Banca, Automoción, Alimentación, Distribución, etc.).

ÍNDICE

ESTUDIO DE SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN BIZKAIA

A. – PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	4
A.1. Objetivos de la investigación	5
A.2. Ficha técnica	7
B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
B.0. Caracterización de las personas entrevistadas	13
B.1. La importancia del trabajo	17
B.2. El empleo de calidad	22
B.3. Los indicadores de calidad en el empleo	68
B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia	72
B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia	88
B.5.1. Satisfacción global con el empleo	89
B.5.2. Satisfacción pormenorizada	94
B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo	110
C. – CONSIDERACIONES FINALES	119

A. – PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

A.1. Objetivos de la investigación
A.2. Ficha técnica

A. – PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

A.1. Objetivos de la investigación

A.2. Fichas técnicas

Objetivo Principal

Conocer y definir el concepto actual de calidad en el empleo en Bizkaia.

Objetivos específicos

- ▶ Analizar la definición espontánea del empleo de calidad.
- ▶ Conocer la percepción de la calidad en el empleo actual en Bizkaia.
- ▶ Estudiar la jerarquización de las variables que integran un empleo de calidad.
- ▶ Medir la satisfacción con la calidad de empleo entre la población activa en Bizkaia.
- ▶ Profundizar en el conocimiento y valoración de la actuación de la Diputación Foral de Bizkaia en fomento del empleo de calidad.



A. – PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

A.1. Objetivos de la investigación

A.2. Fichas técnicas

Tipo de estudio



Cualitativo

Técnica empleada



Dinámicas de Grupo

Universo de Análisis



- Personas trabajadoras de Bizkaia y colectivos específicos:
 - Personas jóvenes, de 23 a 29 años de edad.
 - Mujeres.
 - Personas trabajadoras del sector Industrial y de Servicios.

Detalle del planteamiento Metodológico



- Se han realizado un total de **5 Dinámicas de grupo** distribuidas tal y como presentamos a continuación:

COLECTIVO	EDAD	DG
PERSONAS JÓVENES	23-29	1
	30-35	1
MUJERES		1
SECTOR INDUSTRIA		1
SECTOR SERVICIOS		1

Realización del trabajo de campo



A.2. FICHA TÉCNICA. FASE CUALITATIVA

- Las principales características de los segmentos participantes en la **Fase Cualitativa** se detallan a continuación:



Tipo de estudio



Cualitativo

Técnica empleada



Entrevistas Abiertas en Profundidad

Universo de Análisis



- Agentes, empresas, instituciones (vinculados a generación y promoción del empleo):
 - Empresas.
 - Agentes e instituciones.

Detalle del planteamiento Metodológico



- Se han realizado un total de **12 Entrevistas Abiertas en Profundidad**, distribuidas tal y como presentamos a continuación:

COLECTIVO	TIPOLOGÍA	EAP
EMPRESAS	MICROPYME	2
	PYME	3
	GRAN EMPRESA	2
AGENTES E INSTITUCIONES	CLÚSTERS SECTORIALES	1
	UNIVERSIDADES	1
	ASOCIACIONES DE FP	1
	LANBIDE / BEHARGINTZA	1
	CONFEDERACIONES EMPRESARIALES	1

Realización del trabajo de campo



A.2. FICHA TÉCNICA. FASE CUANTITATIVA

Tipo de estudio



Cuantitativo

Técnica empleada



Entrevistas Telefónicas

Universo de análisis



- **Población activa de Bizkaia de 18 a 64 años de edad.**

Detalle del planteamiento metodológico



- Se han realizado un total de **1.500 Entrevistas** lo que supone un error muestral de $\pm 2,6\%$ para el total de la muestra*.
- Las entrevistas se han distribuido tal y cómo recogemos a continuación:

SEXO	ENTREVISTAS	EDAD	ENTREVISTAS
HOMBRE	631	DE 18 A 24	185
MUJER	869	DE 25 A 35	306
		DE 36 A 44	301
		DE 45 A 54	375
		DE 55 A 64	333

- Se ha realizado una sobremuestra de 200 entrevistas entre las personas jóvenes de Bizkaia de 18 a 35 años y entre las mujeres.
- Posteriormente los datos han sido ponderados atendiendo al peso de la población activa de Bizkaia.

Realización del trabajo de campo



B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

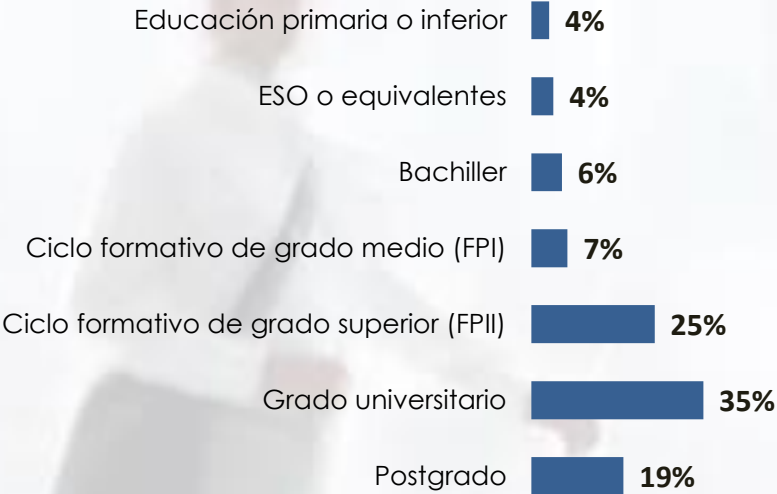
B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

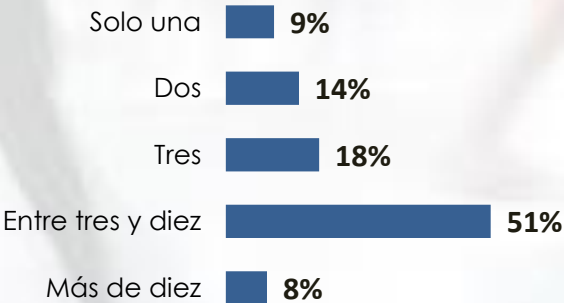
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIÓN



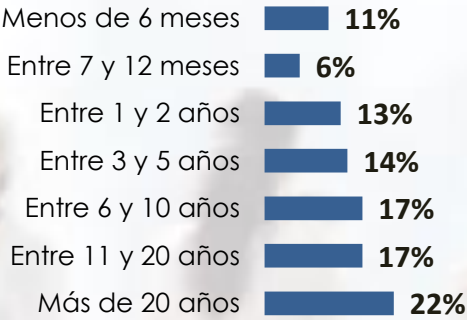
Nivel de estudios



Nº ocupaciones/empresas en las que ha trabajado

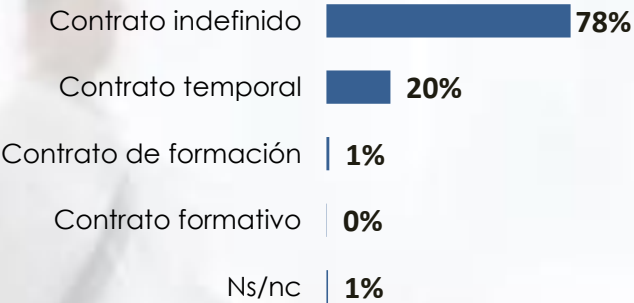


Años en el actual/último trabajo

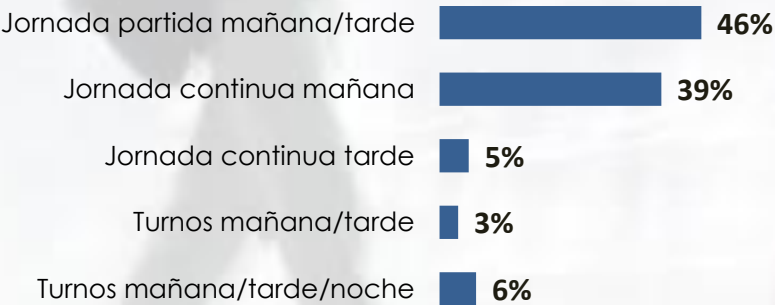


TIPOLOGÍA DE CONTRATO Y JORNADA

Tipología de contrato



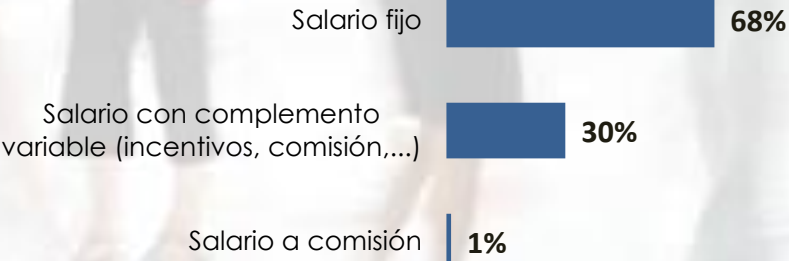
Horario de la jornada laboral



Tipología de jornada laboral



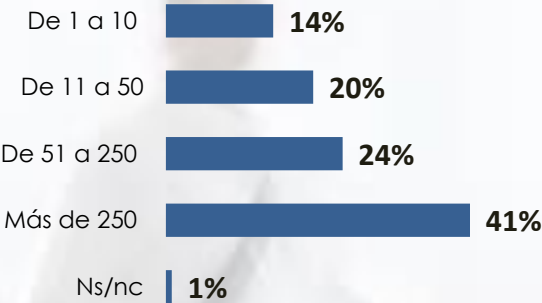
Remuneración



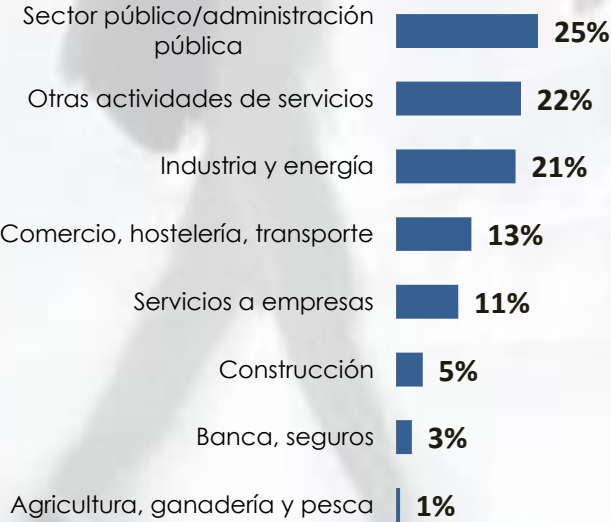
TIPOLOGÍA DE EMPRESAS



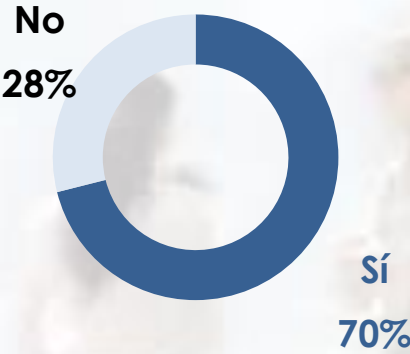
Nº personas trabajadoras de la empresa



Sector de actividad



Representación sindical



B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

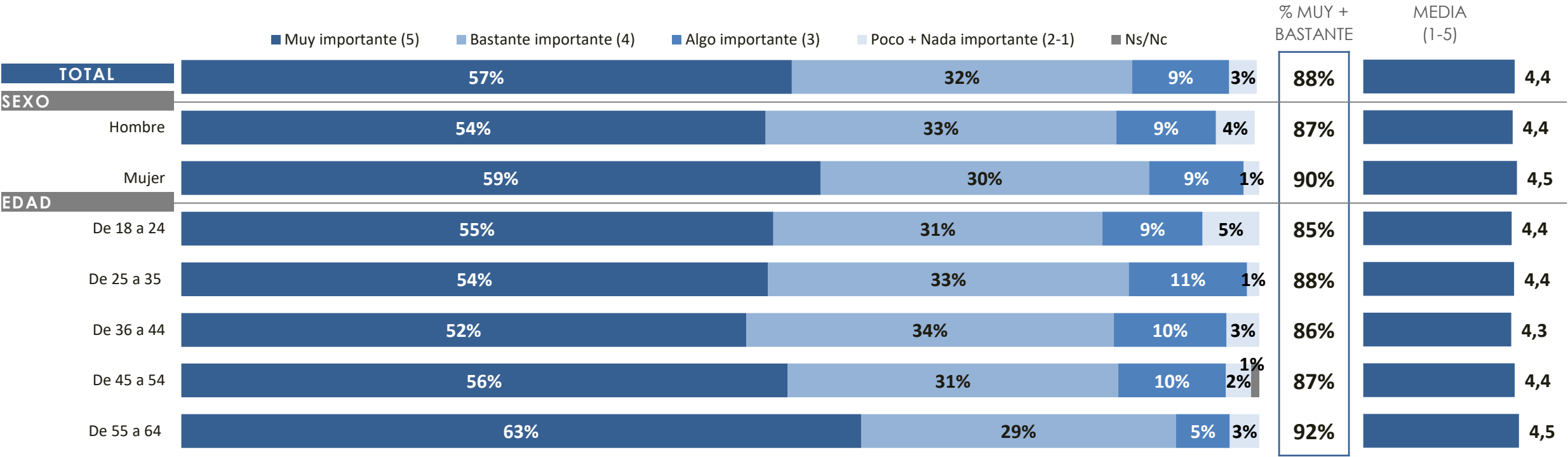
B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO



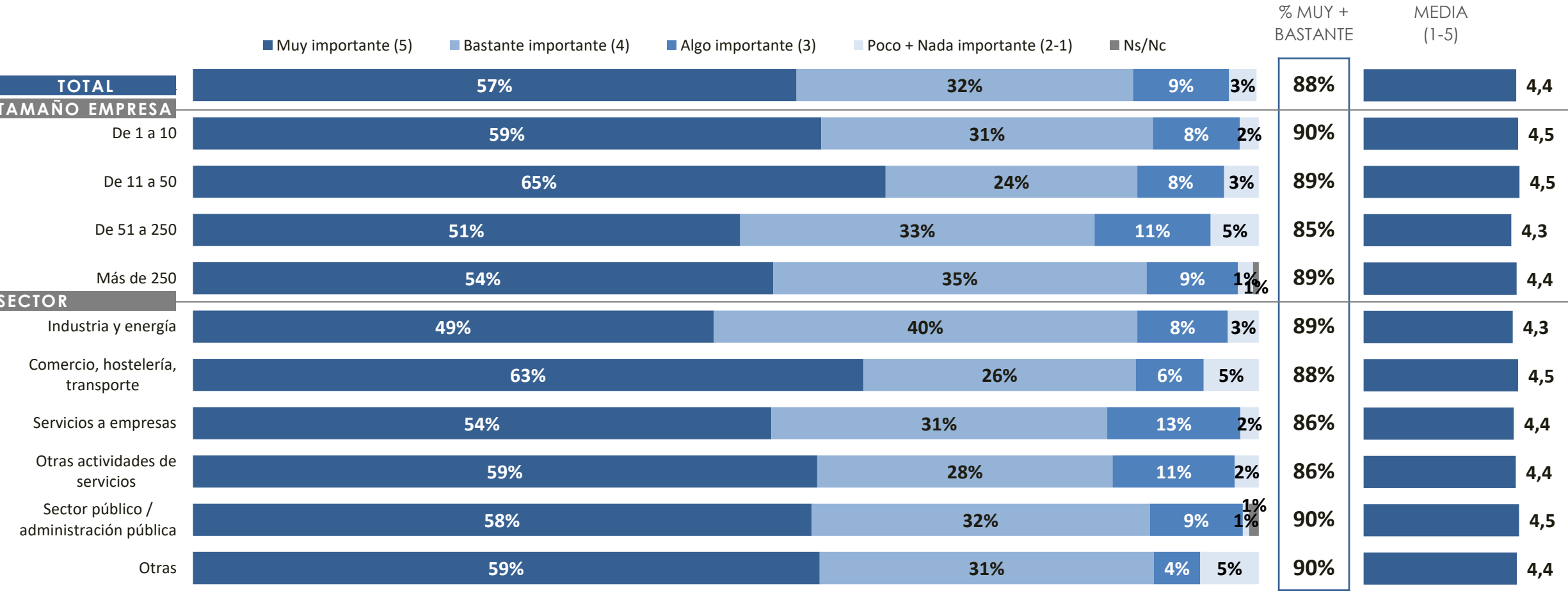
- La **práctica totalidad** de las personas consultadas reconoce la **importancia del trabajo**.
- Éste se revela **significativamente más importante** para las **personas de mayor edad**.



¿HASTA QUÉ PUNTO ES IMPORTANTE PARA VD. EL TRABAJO? (P5)

Base: Total de personas entrevistadas

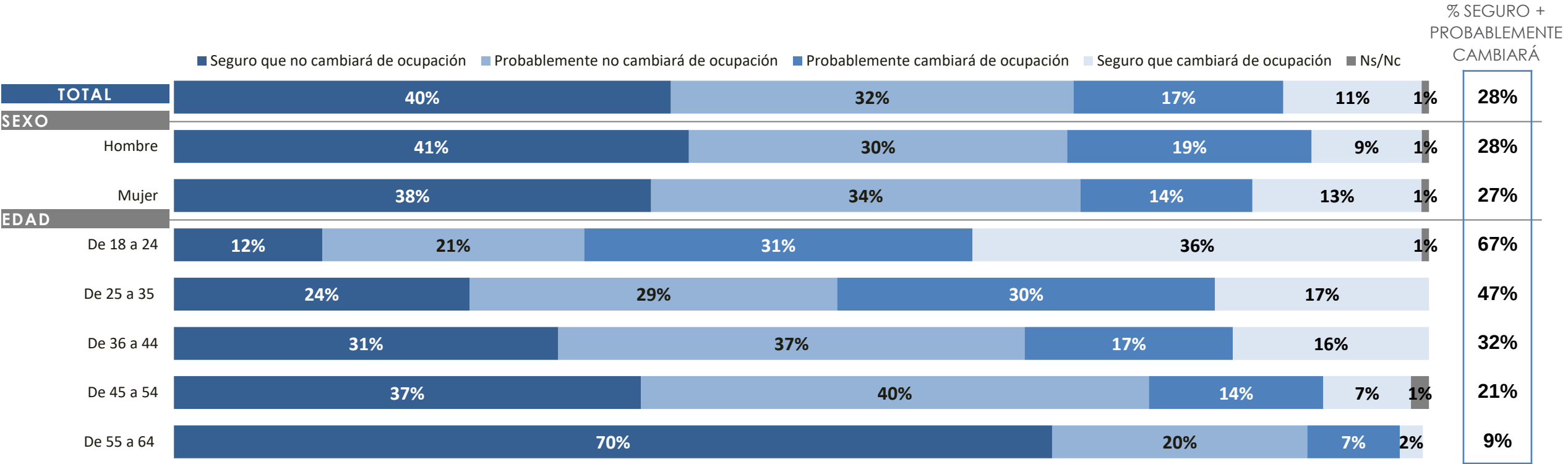
LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO



¿HASTA QUÉ PUNTO ES IMPORTANTE PARA VD. EL TRABAJO? (P5)

Base: Total de personas entrevistadas

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

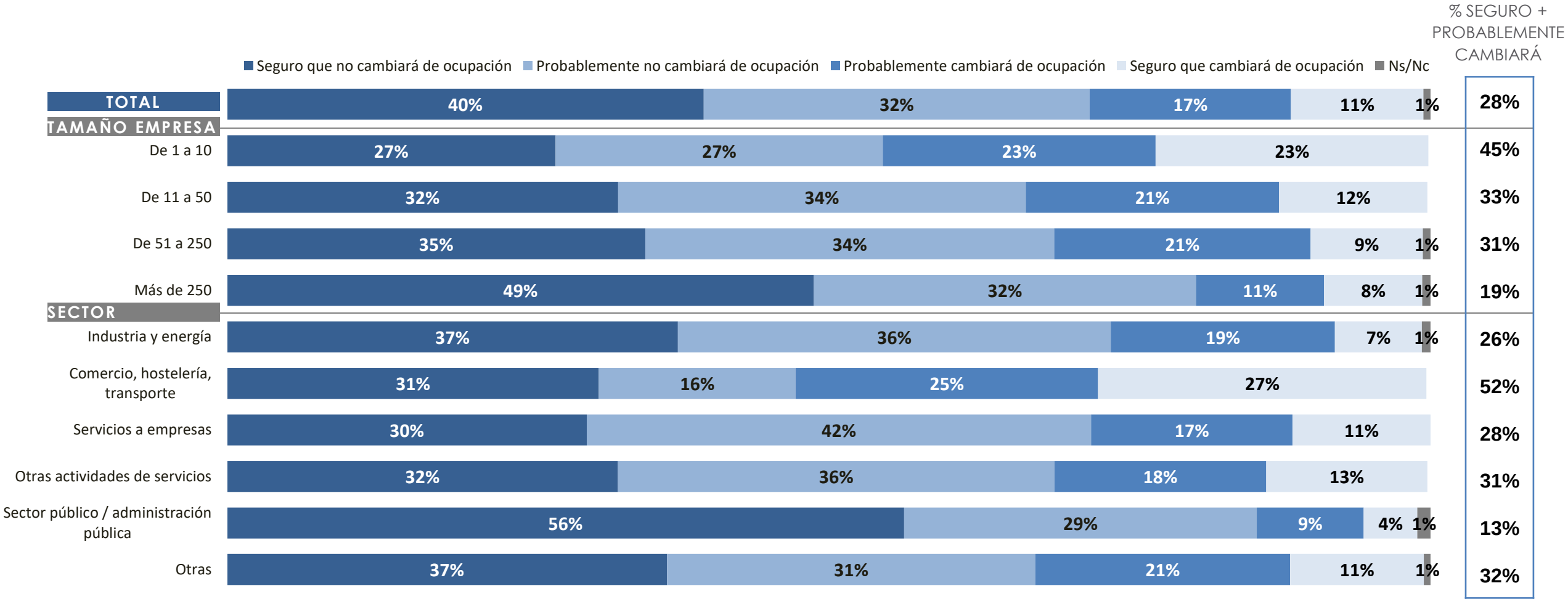


- Casi un **30%** de los/las **vizcaínos/as** consultados/as reconocen que su **actual empleo no** es **definitivo** y **muestran cierta inclinación al cambio**.
- A medida que **aumenta la edad**, **se reduce** esa **percepción** de **temporalidad** del **empleo actual**.

❑ ¿DIRÍA VD. QUE SU ACTUAL OCUPACIÓN ES DEFINITIVA (A MUY LARGO PLAZO) O CONSIDERA QUE ES MUY PROBABLE QUE CAMBIE DE OCUPACIÓN? (D4)

Base: Personas entrevistadas que están trabajando en la actualidad

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



○ Esta **percepción** de **temporalidad** parece estar **más asentada en las empresas de menor tamaño** y en el **sector del comercio, hostelería y transporte**.

❑ ¿DIRÍA VD. QUE SU ACTUAL OCUPACIÓN ES DEFINITIVA (A MUY LARGO PLAZO) O CONSIDERA QUE ES MUY PROBABLE QUE CAMBIE DE OCUPACIÓN? (D4)

Base: Personas entrevistadas que están trabajando en la actualidad

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIMENSIONES QUE CONFIGURAN UN EMPLEO DE CALIDAD?

- Iniciábamos las reuniones de grupo solicitando a las personas participantes que nos ayudaran a configurar un empleo de calidad.
- Agrupando las características mencionadas de forma espontánea como **elementos definitorios de un empleo de calidad**, hemos establecido una serie de dimensiones.
- Esta clasificación nos permite abordar de **manera estructurada y detallada cada aspecto** relevante de la calidad de empleo.



Remuneración, salario recibido.



Preferencias y gustos personales.



Conciliación de la vida profesional y la vida privada.



Localización geográfica.



Condiciones laborales y estabilidad.



La empresa.



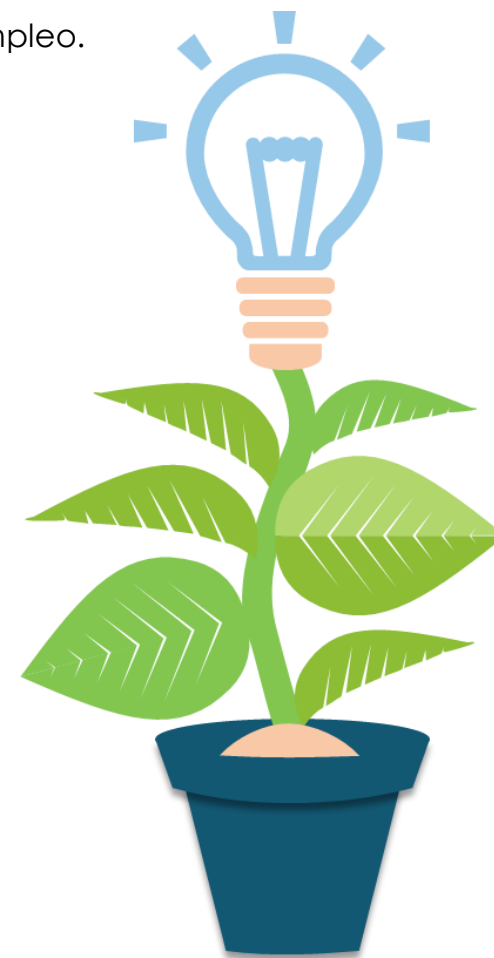
Ambiente de trabajo y relaciones laborales.



Formación continua y reciclaje.



Ritmo de trabajo.





¿QUÉ SE ESPERA DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO EN UN EMPLEO DE CALIDAD?

- Se trata de una de las **principales características mencionadas** de forma espontánea.

1 SALARIO ACORDE A LA CATEGORÍA PROFESIONAL



- Los/las participantes expresaron la **importancia de que el salario se corresponda** con la **categoría profesional establecida en el contrato**.
- Se hace referencia a la **discrepancia** que a veces existe **entre la categoría contractual y la remuneración real**.

2 SALARIO ACORDE AL TIEMPO TRABAJADO Y EL ESFUERZO REALIZADO



- Coinciden en que **los ingresos deben ser proporcionales al esfuerzo**.
- Los colectivos consultados expresan su **“frustración”** cuando el salario no refleja **adecuadamente la dedicación laboral**.
- Insisten en que el salario debe ser **acorde a la responsabilidad** y a las **horas trabajadas, evitando la sobrecarga laboral no remunerada**.

3 SALARIO ACORDE AL MERCADO Y COSTE DE VIDA



- Obtenemos un gran consenso relativo a la **capacidad de cubrir necesidades básicas y generar bienestar del salario recibido**. Se destaca la importancia de que los salarios **se ajusten al coste de vida y a la inflación**.
- Los participantes señalaron la disparidad entre el **aumento del coste de la vida** y el **estancamiento de los salarios**.

4 PUNTUALIDAD DEL PAGO



- Se resalta la **importancia de recibir los salarios de manera puntual, comparando** esta obligación **con la puntualidad exigida en otros pagos**.
- Mencionado** en **espontáneo** entre la **juventud**, y de forma sugerida, en el resto de colectivos objeto de estudio.



¿QUÉ SE ESPERA DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO EN UN EMPLEO DE CALIDAD?

5

INCENTIVOS ECONÓMICOS



- Se mencionó favorablemente la práctica en **términos ideales** de **ofrecer incentivos de forma regular**. Esto se define como una práctica para **mantener la motivación constante**.
- Además, se valoró que **los incentivos** no solo se otorguen por trabajo extra, sino **por realizar adecuadamente las tareas asignadas**. Se citaron **ejemplos de buenas prácticas empresariales**.
- Se sugirió la importancia de regular los incentivos en los **convenios laborales**, incluyendo **complementos de productividad o participación en beneficios**.

6

INCENTIVOS SOCIALES Y RECONOCIMIENTO



- **Apreciación verbal:** Se enfatizó que el reconocimiento **no siempre tiene que ser monetario; un simple agradecimiento** puede ser muy valorado.
- **Reconocimiento de la implicación:** Los/las participantes destacaron la importancia de que se reconozca el **esfuerzo y la dedicación de las personas trabajadoras**.
- **Liderazgo positivo:** Se demandó un estilo de **liderazgo que reconozca y apoye a las personas empleadas**.
- **Valoración de la especialización:** Se destacó la importancia de **reconocer y valorar las habilidades y conocimientos** especializados de las personas empleadas.

7

OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN



- Los/las participantes expresaron su deseo de tener **oportunidades de crecimiento dentro de la empresa**, aunque destacan que esto puede **depender del tamaño y estructura** de la organización.



¿QUÉ SE ESPERA DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO EN UN EMPLEO DE CALIDAD?

1 SALARIO ACORDE A LA CATEGORÍA PROFESIONAL



”

Sueldo acorde a la categoría, porque muchas veces tú tienes tu contrato con tu categoría, pero luego no te pagan con esa categoría. (Mujeres)

”

Entonces, si yo asumo mi puesto también cobrar equitativamente a lo que es el puesto. (Mujeres)

”

Un sueldo acorde al tipo de contrato que tienes... Al desempeño. Al estudio que hay que hacer para llegar ahí, a la formación que tengas. (Jóvenes 30-35 años)

”

Adaptado a la realidad de lo que te piden en un puesto de trabajo. (Jóvenes 23-29 años)

2 SALARIO ACORDE AL TIEMPO TRABAJADO Y EL ESFUERZO REALIZADO



”

Que sea justo, porque tú estás trabajando muchas horas, lo estás dando todo, todo, todo, y cobras una puñetera mierda que sea digno, que puedas vivir. (Mujeres)

”

No estar siempre con el agua al cuello. O sea, que no vivas por y para trabajar y únicamente cubrir los gastos. (Jóvenes 23-29 años)

”

Que el salario vaya en función de las responsabilidades y acorde con el trabajo que desempeñas y el valor que pones en ello, y para mí es importante que sea un valor estable. Una seguridad. (Sector servicios)

”

En el caso de que haya que asumir ese tipo de responsabilidades, incluso que sean adecuadamente remuneradas. (Jóvenes 30-35 años)

”

Es necesaria una política retributiva acorde a las funciones. (Sector Industria)



¿QUÉ SE ESPERA DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO EN UN EMPLEO DE CALIDAD?

3

SALARIO ACORDE AL MERCADO Y COSTE DE VIDA



”

El salario mínimo, no sé en qué está ahora, pero bueno, al final es que no te da para vivir. Que sea algo equitativo, porque sube y sube el precio de la vida, el carro de la compra, la vivienda y demás, pero los sueldos, no. (Mujeres)

”

Y luego un sueldo digno. Por menos de 2.000 euros, hoy en día, con todos los gastos que tenemos fijos, hipotecas, hijos/as, gastos médicos, gastos de alimentación... Es decir, es que se necesita un mínimo. Ya no es que queramos ser súper ricos, sino que necesitamos un mínimo... (Sector Industria)

”

Pero todos los sueldos deberían actualizarse. Me refiero a que la calidad de vida va aumentando. Entonces al igual que la calidad de vida sube, el sueldo también debería subir. (Jóvenes 23-29 años)

”

A todos nos gusta ganar bien y estar a gusto. Un salario que tú te veas que llegas a fin de mes. Que no vayas ahogado. No voy a poner cifras, cada uno tenemos una forma de vivir. Llegar al mes con cierta tranquilidad. (Sector servicios)

”

Algo digno, acorde a la economía real. (Sector Industria)

4

PUNTUALIDAD DEL PAGO



”

El compromiso. A mí me ha pasado de entrar en empresas serias, resulta que cobro de una manera rarísima y no me lo advierten. (Jóvenes 30-35 años)

”

La misma puntualidad que tiene la entidad bancaria para pasar el recibo de la hipoteca, por ejemplo. (Mujeres)

”

Yo ahora mismo llevo esperando a que me paguen un trabajo que hice en septiembre y mando WhatsApp y no tengo respuesta. (Jóvenes 23-29 años)

”

Es muy importante. Eso ya casi yo creo que lo damos todos por supuesto. Ahora, hay casos que efectivamente se producen esos retrasos, eso es cierto. (Sector servicios)



¿QUÉ SE ESPERA DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO EN UN EMPLEO DE CALIDAD?

5 INCENTIVOS ECONÓMICOS

” En mi empresa nos dan incentivos, está muy guay porque son cada dos meses, entonces al final nos están dando incentivos por algo que tenemos que hacer. Pero no es que te estén metiendo más trabajo, es por hacer simplemente bien tu trabajo. (Mujeres)

” Para mí entra dentro del paquete retributivo. El salario que te dan directamente, y si luego tienes una serie de ventajas, es un añadido a ese paquete retributivo. (Sector servicios)

6 INCENTIVOS SOCIALES Y RECONOCIMIENTO

” A veces no solo es un incentivo económico, a veces simplemente puede ser un gracias. Reconocer la implicación, que te paguen las horas extra. Liderazgo, que te valoren la especialización. (Mujeres)

” A veces valoras más que te den un día libre a que te paguen esas horas extra, que igual en ese momento, no lo necesito. (Sector Industria)

” En ciertas empresas se entiende que, si produces lo que tienes que hacer al día, como incentivo, ya puedes irte a tu casa. (Jóvenes 30-35 años)

7 OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

” Promoción vertical directamente u horizontal, que te permita el seguir creciendo. No siempre se puede ascender, a veces en el mismo nivel puede haber diferencia. Que haya una movilidad funcional que te permita el poder tener esa flexibilidad. (Sector servicios)

” El puesto que por antigüedad te vayan dando. (Mujeres)

” Que el salario se vaya revisando también según pasa el tiempo. Que no sea este año te contrato por equis dinero, pero dentro de 10 años no sé si se cobrará lo mismo. (Jóvenes 23-29 años)

” Que según va pasando el tiempo y también las cosas se van encareciendo, tu sueldo sea mayor y que también por antigüedad que se valore eso o, al menos, el sueldo. Al final es una manera también de valorarte. Yo te quiero a ti y no quiero a cualquier otro, pues toma, te doy esto. (Jóvenes 23-29 años)



¿QUÉ SE ESPERA DE LA REMUNERACIÓN O SALARIO EN UN EMPLEO DE CALIDAD?

Las necesidades reflejan una visión integral del salario, que va más allá de la mera compensación económica y abarca aspectos como la equidad, el reconocimiento del esfuerzo y la formación...

...Además, reflejan una preocupación generalizada por la estabilidad financiera, la dignidad laboral y la necesidad de que los salarios se mantengan al día con la realidad económica cambiante.

Los incentivos y oportunidades de promoción se consideran estrategias efectivas para retener el talento, mejorar el desempeño y crear un ambiente laboral positivo.



¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



Un buen salario debe cubrir las necesidades básicas y permitir cierto nivel de disfrute personal. En algunos casos se enfatiza la importancia de que el salario sea acorde al esfuerzo y las responsabilidades del puesto.

Aunque la percepción del salario varía en función del sector analizado, existe unanimidad en su consideración como un pilar fundamental de un empleo de calidad.

”

Primero que puedas vivir con el buen salario. Quiero decir, el dinero, si tú ganas, no sé, 900 euros, pues es evidente que no puedes vivir con ellos. Esto lo sabe todo el mundo. (Empresa)

”

En resumen, un salario bueno es que te deje vivir, que puedas vivir con comodidad, con normalidad, digamos, y lo que te digo, haciendo esa puntualización de que el momento en tu vida profesional también importa. No es lo mismo una persona consolidada que una persona que está aprendiendo. La persona que está aprendiendo gana menos. (Empresa)

”

Quiero decir que a personas que tienen unas necesidades económicas apremiantes, pues evidentemente el salario es una variable muy importante, pero igual para jóvenes con cualificación pueden ser otro tipo de variables más relevantes. (Institución)

”

Creo que con que el salario te permita decidir, tener el poder de decisión, de luego gastarlo en lo que quieras. Igual aquí en España no es tan habitual, pero en otros países sí que hay beneficios sociales que están incluidos en esa remuneración que te paguen el seguro médico... Ese tipo de cosas. Pero bueno, yo personalmente soy más partidaria de que haya una masa salarial que luego puedas utilizarla como quieras. (Institución)



Y ¿CON RESPECTO A LAS PREFERENCIAS Y GUSTOS PERSONALES ?

Todos los grupos coinciden en que el empleo debe ser satisfactorio y alinearse con los intereses personales.

Solo en algunos casos se destaca la importancia de que el trabajo se ajuste a la formación.



...QUE SEA ACORDE A LA FORMACIÓN.

- **Desajuste entre formación y empleo:** Existe una percepción de que los empleos no siempre se corresponden con la formación académica recibida.
- **Expectativas de correspondencia:** Que su trabajo sea "equiparable" a su formación.
- **Valoración del esfuerzo educativo:** Hay una demanda de reconocimiento del tiempo y esfuerzo invertido en la educación.
- **Brecha entre expectativas y realidad laboral:** Se observa una discrepancia entre las expectativas generadas durante la formación y la realidad del mercado laboral.



...QUE SEA VOCACIONAL.

- **Alineación con valores personales:** Se valora la correspondencia entre lo formativo y lo vocacional como un indicador de satisfacción laboral.
- **Perspectiva flexible sobre la vocación:** Reconocen que no todos los empleos requieren una fuerte vocación.
- **Vocación como ideal, no necesidad:** Aunque se reconoce la vocación como algo positivo, no se considera imprescindible en todos los casos.



...QUE TE SATISFAGA.

- **Alineación con intereses personales:** Hay una preferencia por trabajos que se alineen con las inquietudes y gustos personales.
- **Valoración de la experiencia adquirida:** Se reconoce que la experiencia laboral puede ser tan valiosa como la formación académica en términos de desarrollo profesional.
- **Priorización del gusto por el trabajo sobre la formación específica:** Se sugiere que disfrutar del trabajo y sentirse realizado es más importante.

Para acceder a los literales





Y ¿CON RESPECTO A LAS PREFERENCIAS Y GUSTOS PERSONALES ?

Se refleja una preocupación entre los/las jóvenes por la falta de alineación entre su formación académica y las condiciones laborales que encuentran en el mercado de trabajo.

Se valoran las experiencias diversas y se busca un equilibrio entre la vocación, el desarrollo de habilidades y los valores personales.

Se muestra una visión holística del trabajo, donde la satisfacción personal, la realización profesional y la conexión emocional con las tareas son tan importantes como los aspectos “básicos” como el salario o las condiciones laborales.



¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



En empresas donde el trabajo está alineado con las “pasiones” o “vocaciones” del personal empleado, como sectores creativos o educativos, se menciona que esto contribuye significativamente a la satisfacción laboral.

Sin embargo, en otros sectores, este factor es menos relevante.

”

La formación para mí es importante según el tipo de actividad que tengas que realizar, pero tampoco es imprescindible porque muchas veces la experiencia vale más que la formación, pero la formación se supone que está muy relacionada también con la calidad de lo que haces. (Empresa)

”

Que te guste mucho lo que haces, que disfrutes, que te apetezca, que no lo veas como una carga. (Institución)

”

Hombre, eso, vamos, yo creo que sí que es una variable muy importante. Al final todo el mundo hemos invertido, sea en lo que sea, un tiempo en formación que queremos de alguna forma que se vea revertido, ¿no? (Institución)

”

Sí, para mí la clave, yo que he trabajado en bastantes empresas, siempre en el campo de la consultoría y tal, y la clave yo creo que para decir que una persona está contenta, que tiene un empleo de calidad, es que la persona piense que forma parte de la empresa, o sea, que la empresa no es el enemigo, sino que la empresa es una empresa común de los/las que están trabajando. (Empresa)



SI HABLAMOS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LOGRAR UN EMPLEO DE CALIDAD...

Los testimonios recogidos revelan una clara demanda de un entorno laboral más flexible, equilibrado y respetuoso con la vida personal de las personas trabajadoras. Esta tendencia refleja un cambio significativo en las expectativas laborales modernas, donde la calidad de vida y el bienestar de la persona empleada se posicionan como factores cruciales.



Para acceder
a los literales





SI HABLAMOS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LOGRAR UN EMPLEO DE CALIDAD...

Se demanda una mayor autonomía en la gestión del tiempo laboral, buscando horarios estables y flexibles, así como políticas efectivas de desconexión que permitan una clara separación entre la vida laboral y personal.

Las personas trabajadoras demandan el cumplimiento de las medidas que garanticen un equilibrio entre la vida profesional y personal, ya que no siempre se cumplen.

Existe una demanda creciente por el respeto efectivo de los derechos laborales y los convenios establecidos, reflejando una mayor conciencia entre las personas trabajadoras sobre la importancia de que sus derechos no solo existan en papel, sino que se apliquen de manera consistente en la práctica laboral diaria, sin necesidad de una constante reivindicación.



¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



La experiencia del teletrabajo y los horarios flexibles durante la pandemia ha generado una expectativa entre las personas trabajadoras, especialmente en sectores administrativos.

Aunque no es siempre viable en todos los sectores, ha ganado relevancia en la percepción de un empleo de calidad.

Se revela especialmente importante para las nuevas generaciones, que buscan un equilibrio entre la vida laboral y personal.

”

Eso lo tendría que valorar mejor un/a trabajador/a que yo como patronal. Las condiciones de trabajo tienen que ser importantes, la conciliación... Una serie de cosas. Cada persona es un mundo. (Empresa)

”

También, me parece importante poder tener flexibilidad en ese sentido. Porque nos encontramos con muchas personas que no tienen y, al final, para conciliación es súper importante, claro. (Empresa)

”

Entonces para mí una fórmula mixta sería lo ideal, ¿no? El poder permitir eso, dos días a la semana, o de alguna forma o aplicarlo en aquellos casos en los que realmente sea una reducción de costes o un beneficio y también permita la conciliación personal. (Institución)

”

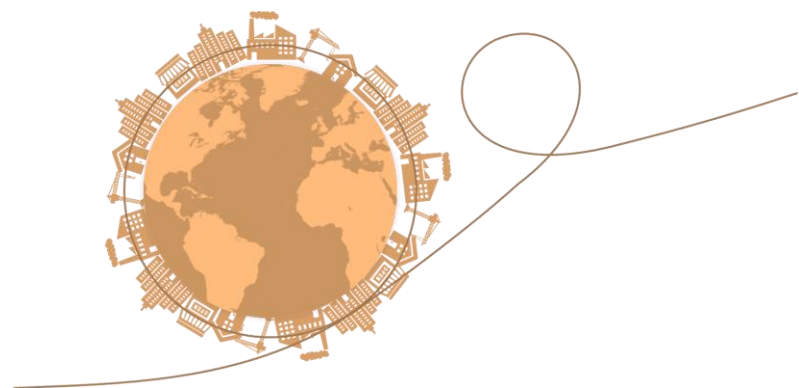
En principio hay una serie de medidas legales que favorecen la conciliación, pero luego es verdad que hay empresas donde no resulta fácil el poder acogerse a esas medidas, aunque el derecho legalmente exista, pero se ponen trabas. Eso, lógicamente, no favorece a la conciliación, es decir, que si tú tienes un derecho legal pero te ponen trabas para poder ejercerlo, pues no favorece. (Institución)



LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

Estrechamente relacionado con el teletrabajo, se resalta la relevancia de la localización de la empresa, e incluso, que esté bien comunicada...

- La **ubicación del lugar** de trabajo se ha convertido en un **factor relevante para la calidad del empleo**, trascendiendo la mera **proximidad geográfica**.
- Las percepciones recogidas revelan **una transformación significativa en la valoración del espacio de trabajo**, donde el **tiempo se posiciona como un recurso máspreciado que el salario**, especialmente **entre profesionales con responsabilidades familiares** y trayectorias laborales consolidadas.
- Las personas trabajadoras ya no contemplan el desplazamiento como un elemento neutro, sino como una **inversión directa de su tiempo productivo**, por lo que valoran espacios laborales que minimicen los trayectos y faciliten una integración armónica entre vida profesional y personal.



”

No que esté cerca de casa,
pero bueno, que sea
fácilmente accesible en medio
de transporte.
(Jóvenes 23-29 años)

”

Súper importante la cercanía para el trabajo. Sobre
todo, los que tenemos ya una edad, que tenemos
familia y tenemos otras cosas que atender,
valoramos más el tiempo que el dinero muchas
veces.
(Sector Industria)

”

A mí eso me parece muy importante desde luego que esté cerca de
tu casa porque si tienes que emplear una hora en ir y otra en volver,
es que en realidad son dos horas que de algún modo estás
trabajando.
(Sector Servicios)

”

Facilidad de transportes. No exactamente
cerca de donde vivo, pero accesible.
(Mujeres)



CONDICIONES LABORALES Y ESTABILIDAD

Los comentarios sobre las condiciones laborales reflejan un escenario donde la estabilidad, la conciliación, la protección laboral y el desarrollo profesional son fundamentales para la satisfacción y el compromiso de las personas trabajadoras...

La estabilidad laboral se ha convertido en **una prioridad esencial**. Se **buscan no solo seguridad económica, sino también un empleo estable**. Este deseo refleja una **creciente preocupación por la precariedad y temporalidad** del mercado laboral actual, **especialmente entre jóvenes y mujeres**.

ESTABILIDAD LABORAL

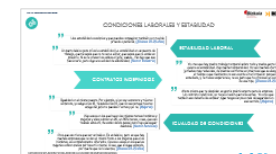
CONTRATOS INDEFINIDOS

Aunque se perciben numerosos avances en materia de igualdad laboral, **las percepciones y experiencias compartidas indican que aún persisten ciertas desigualdades en diversos aspectos del ámbito laboral**. Estas desigualdades abarcan desde **diferencias salariales** hasta la representación en ciertos sectores, **pasando por el trato diferencial en el lugar de trabajo**.

La frustración también surge por la **prevalencia de contratos temporales y jornadas reducidas**, que a menudo no se alinean con la formación académica de las personas trabajadoras.

IGUALDAD DE CONDICIONES

Para acceder a los literales





¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



La estabilidad es una variable clave también en opinión de las empresas e instituciones consultadas.

Aunque algunos sectores tienen limitaciones para implementar horarios flexibles (por ejemplo, transporte o industria), se valora cualquier esfuerzo por adaptar las jornadas laborales a las necesidades del personal empleado.

”

En la estabilidad contractual, o sea, que los trabajos son estables y los horarios son buenos y facilitan la conciliación en nuestro sector. (Institución)

”

Estabilidad, ser fijo/a. Luego, en realidad, pues también a una persona fija le puedes echar, puedes prescindir de ella, es decir, en lugar de estar temporal, hay gente que está temporal y que está bien considerada y tal, pero parece que siempre está como con un pie en la calle, ¿no? (Empresa)

”

Cuando me refería a estabilidad, era como estabilidad contractual, es decir, que sea un contrato indefinido, con un porcentaje de jornada como mínimo del 80%, porque entiendo que hay sectores que no lo requieren o que, en un momento dado, puede que no sea un contrato a tiempo completo, pero bueno, al menos el indefinido, que creo que vamos muy buen camino. (Institución)



LA EMPRESA

LA COMUNICACIÓN

- **Importancia de la comunicación abierta:** Se valora que la **empresa mantenga una comunicación fluida** con las personas empleadas, percibiéndose como una **forma de ayuda y apoyo**.
- **Escucha activa por parte de los/las superiores:** Aunque no siempre sea posible satisfacer todas las peticiones, se considera **importante** que se **muestre interés por las necesidades** de sus trabajadores/as.



EL RECONOCIMIENTO

- **Necesidad de retroalimentación positiva:** Las personas trabajadoras, **especialmente los/las jóvenes**, aprecian el **refuerzo positivo verbal** de sus superiores.
- **Reconocimiento del valor individual:** Las personas empleadas desean **sentirse valoradas por su trabajo específico**. Es importante **que se reconozca la contribución única** de cada trabajador/a, **evitando la sensación de ser fácilmente reemplazable**.

Para acceder
a los literales



Se subraya la importancia de una cultura organizativa que priorice la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo individual y un liderazgo empático para mejorar la satisfacción y el compromiso de las personas empleadas.

La gente joven, particularmente aquellos/as de entre 23-29 años, muestran una mayor sensibilidad y demanda hacia aspectos como la comunicación abierta y el reconocimiento en el entorno laboral.



¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



La necesidad de relaciones interpersonales positivas y una comunicación fluida se ha acentuado.

Considerado igual de importante que el salario por la mayoría de las personas entrevistadas, el clima laboral se asocia con el respeto mutuo, la comunicación abierta y la colaboración entre compañeros/as.

Las empresas que destacan este factor tienden a percibirlo como un elemento diferenciador en la retención de talento.

”

Nuestro ambiente laboral es una fortaleza.
Aquí la comunicación es abierta y los/as
empleados/as se sienten valorados. (Empresa)

”

El tema de la comunicación me parece súper importante y, si en
una empresa falla la comunicación interna, me parece que eso
causa muchos problemas. (Institución)

”

Es importante que la comunicación en la empresa sea clara, pero
puede ser por medios que no tengan por qué ser presenciales,
sino por medios telemáticos o lo que sea. (Institución)



AMBIENTE DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS

Se destaca la importancia de la comunicación efectiva y cordial entre compañeros/as. La colaboración y el apoyo mutuo son altamente apreciados.

”

Que haya compañerismo. Al final, es lo que hace que el trabajo salga adelante.
(Sector Industria)

”

Un ambiente bueno, de compañerismo, que te sientas relajado y con ganas de ir a trabajar. Eso es lo primero. Da igual que haya mucho trabajo, incluso el sueldo para mí también es algo un poco secundario. (Sector Servicios)

AMBIENTE COLABORATIVO SOBRE UNO COMPETITIVO

Los/las jóvenes, en particular, expresan su deseo de un entorno donde se fomente la ayuda mutua y el trabajo en equipo, en lugar de la competencia interna.

”

Pues que no sea competitivo. Por ejemplo, si yo estoy trabajando contigo, eres mi compañero, vamos a intentar ayudarnos y sumar y no hacer lo contrario porque yo quiero destacar. (Jóvenes 23-29 años)

”

Hay gente que es muy trepa y después al final se juntan una cosa con otra y se crea un mal ambiente.
(Sector Servicios)

EQUILIBRIO Y RECIPROCIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

Se valora la disposición a ayudarse mutuamente, con la idea de "un día por ti y otro día por mí", lo que sugiere la importancia de la reciprocidad en el apoyo entre compañeros.

”

Comunicación en el sentido de ayuda, si hay una compañera que está ahogada y tú estás más relajada, pues un día por ti y otro día por mí.
(Jóvenes 23-29 años)

La visión del ambiente laboral de calidad refleja una clara tendencia hacia entornos de trabajo “más humanos”, colaborativos y empáticos, donde las relaciones interpersonales positivas y el apoyo mutuo son tan importantes como las tareas y responsabilidades laborales.



¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



El ambiente laboral como base de todo

El ambiente laboral se asocia con el respeto mutuo, la comunicación abierta y la colaboración entre compañeros/as. Las empresas/instituciones que destacan este factor tienden a percibirlo como un elemento de satisfacción general.

”

El ambiente laboral es la base de todo; si es bueno, todo lo demás fluye. (Empresa)

”

Nuestro ambiente laboral es una fortaleza. Aquí la comunicación es abierta y las personas empleadas se sienten valoradas. (Institución)

”

Un ambiente laboral agradable. Que te lleves bien con tus compañeros/as de trabajo y que el lugar físico donde trabajes sea también agradable. (Empresa)

”

Pues que sea un clima donde realmente se trabaje en equipo, pero no solamente así dicho, en el que cada persona pueda poner en juego sus competencias más importantes y poder avanzar en las que tiene menos fortalezas, que todo el mundo sea importante para esa tarea en cuestión y cada uno con sus aportaciones y que haya confianza, generosidad y apoyo entre todos/as y que se vea que haya un refuerzo y motivación por parte de la dirección. (Institución)



FORMACIÓN CONTINUA Y RECICLAJE

Se muestra una actitud generalmente positiva hacia la formación continua, siempre que se implemente de manera adecuada y sea respetuosa con el tiempo de la persona trabajadora.

- **Valoración positiva de la capacitación:** El personal empleado **aprecia las oportunidades de formación**.
- **Importancia para la competitividad:** La formación continua se percibe como esencial para mantenerse actualizado/a y competitivo/a en el mercado laboral, especialmente frente a personas trabajadoras más jóvenes y formadas.
- **Adaptación a cambios tecnológicos:** Se reconoce la necesidad de actualizarse constantemente debido a los avances en maquinaria y tecnología.
- **Flexibilidad horaria:** Existe una preferencia clara por recibir formación durante el horario laboral, en lugar de fuera de él.
- **Relevancia para la movilidad interna:** La formación se ve como una herramienta para acceder a nuevas posiciones o unidades dentro de la misma organización.
- **Valor añadido:** La formación continua se percibe como un beneficio que enriquece aporta valor al perfil profesional.

”

En la función pública, hay una cosa que se llama capacitación. Es maravilloso porque está dentro de tu horario, tres, cuatro o cinco horas y te capacitan para poder optar a otro puesto. (Mujeres)

”

Es súper importante, porque si no, al final, te quedas fuera del mercado también. Quiero decir que ese puesto te puede interesar, pero si viene alguien más joven que lo sabe hacer y a ti no te han dado la formación, te quedas como para atrás. Te enriquece, es valor añadido que te están aportando. (Sector Industria)

”

Se me ocurre también formación adecuada, porque hay veces que te cambian de lugar y cosas de ese tipo y parece que tienes que aprender sobre la marcha sin que te expliquen bien las cosas, entonces la formación también es muy importante, la actualización. (Sector Servicios)

”

Formación dentro del empleo, que te la pueda dar la empresa. Que te recicle. Que te vayas formando y sigas aumentando tu capacidad en la empresa, tanto como para mantenerte y tal, como por si quieres ascender. (Jóvenes 30-35 años)



¿Y QUÉ OPINIÓN TIENEN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES SOBRE ELLO?



La formación continua aparece como una de las prioridades mencionadas.

Se proponen programas internos y externos que permitan desarrollar tanto habilidades técnicas como competencias básicas. Consideran que esta inversión beneficia tanto a la persona trabajadora como a la empresa al aumentar la productividad y el compromiso.

”

Invertir en formación no solo beneficia al empleado/a, también fortalece a la empresa en su conjunto. (Empresa)

”

Hombre, pues yo creo que en este mundo en el que estamos viviendo la formación continua es y va a ser fundamental, entonces la empresa tiene que dar la oportunidad de poder reciclarse constantemente y tiene que entrar dentro de la actividad del puesto de trabajo y las personas trabajadoras también tenemos que hacer un esfuerzo por ser conscientes de esa necesidad constante de reciclaje, tiene que haber por las dos partes esa concienciación. (Institución)

”

Eso es, y además muy apreciado, porque denota un interés de la empresa por la persona también. (Empresa)

”

Que haya oportunidades de formarse y que la empresa lo facilite. Creo que es relativamente fácil, ¿no? Con el tema del crédito de la bipartita, que todas las empresas disponen de un crédito formativo, que eso se ponga a disposición porque, aparte, si no, se pierde. Es decir, que la empresa tenga eso en cuenta es positivo, tanto para las personas trabajadoras como para el propio desarrollo de la empresa. Todo lo que sea formación, reciclaje... Además, ya que estamos poniendo unos recursos en eso, utilizar esos recursos me parece importante. (Institución)



RITMO DE TRABAJO

Se observan una preocupación generalizada por la “intensificación” del trabajo

SOBRECARGA LABORAL

Se define una **presión excesiva** y una **carga de trabajo** “desproporcionada” en **relación al personal empleado**.

”

Resaltaría el tema de la de la presión laboral y la carga de trabajo, o sea que si hace falta contratar a otra persona para hacer el trabajo que estás haciendo tú.
(Mujeres)

FALTA DE RECURSOS

Se menciona la **necesidad** de **contratar más personal** para **distribuir** adecuadamente **la carga de trabajo**.

”

Necesitamos un ritmo de trabajo adecuado y los medios necesarios para afrontarlo.
(Jóvenes 23-29 años)

”

Podría añadir la sobrecarga de trabajo. Ajustan tanto el personal, que acabas trabajando por dos, por la falta de contratación.(Sector Industria)

EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL

Existe una **preocupación porque** el **trabajo no invada la vida personal**, buscando una clara separación entre ambas esferas.

”

Yo también lo uniría mucho a la carga de trabajo, es decir, que no te sobrepase y que lo que es el tema del trabajo se quede en el trabajo.
(Jóvenes 30-35 años)



RITMO DE TRABAJO

CLARIDAD EN LAS RESPONSABILIDADES

Se expresa cierta frustración por la **falta de especificidad en los contratos**, lo que lleva a asumir más tareas de las esperadas.

”

Yo como veo lo de las responsabilidades, siento que cuando nos hacen un contrato los epígrafes son tan generales que tú, en realidad, no sabes lo que vas a hacer. Ahí hay truco. (Jóvenes 30-35 años)

RITMO DE TRABAJO SOSTENIBLE

Se demanda un **ritmo** que no implique estrés constante o sensación de ir siempre "con la lengua afuera".

”

Sales sudando, no te cubren un turno que sabes que necesitas otra persona, pero por ahorrarse venga, que lo hagan entre ellas, como lo hacen. (Mujeres)

ADECUACIÓN DE MEDIOS Y TIEMPO

Se valora la importancia de **contar** con los **recursos** y el **tiempo** necesarios para realizar las tareas de manera eficiente.

”

Para mí sería muy importante en el trabajo que los medios que tienes y el tiempo de que dispones para desarrollar un trabajo, se corresponda con lo que tienes que hacer. O sea, que no tengas esa sensación, que yo creo que es lo que pasa, hoy en día, a muchísima gente, esa sensación de tener que ir con la lengua afuera y no dando abasto a lo que tienes que hacer. (Sector Industria)

- Hasta ahora hemos profundizado en la **definición espontánea** de un **empleo de calidad** atendiendo a los **discursos** y **entrevistas recogidas** en la **Fase Cualitativa**.
- Hemos analizado **qué entendían** las personas participantes en **la Fase Cualitativa como un empleo de calidad** y cuál era la interpretación de dichos **conceptos**.
- **A continuación**, con el análisis de los **resultados** de la Fase **Cuantitativa** podemos **cuantificar el peso de dichas características y dimensiones que configuran un empleo de calidad**.

LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DEL EMPLEO DE CALIDAD. PRIMERA CITA



- El **salario** es el parámetro que obtiene **mayor dato porcentual**.
- **Secundariamente**, el **horario, la flexibilidad y la conciliación** de la vida privada y laboral **junto** con el **ambiente de trabajo configuran las tres principales características de un empleo de calidad**.
- **Se reproduce la configuración de los 4 principales parámetros si atendemos a las variables socio demográficas de sexo y edad**.

❑ SI TUVIERA QUE DEFINIR UN EMPLEO DE CALIDAD, ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UN EMPLEO DE CALIDAD?¿ALGUNA MÁS? (P7)*

Base: Total de personas entrevistadas

*No se sugieren las opciones de respuesta. Se admite una única respuesta.

LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DEL EMPLEO DE CALIDAD

01

Conciliación entre el trabajo y la vida familiar

02

Salario, sueldo

03

Ambiente de trabajo

04

Condiciones laborales y estabilidad

05

Grado de realización personal

06

Cercanía geográfica del trabajo

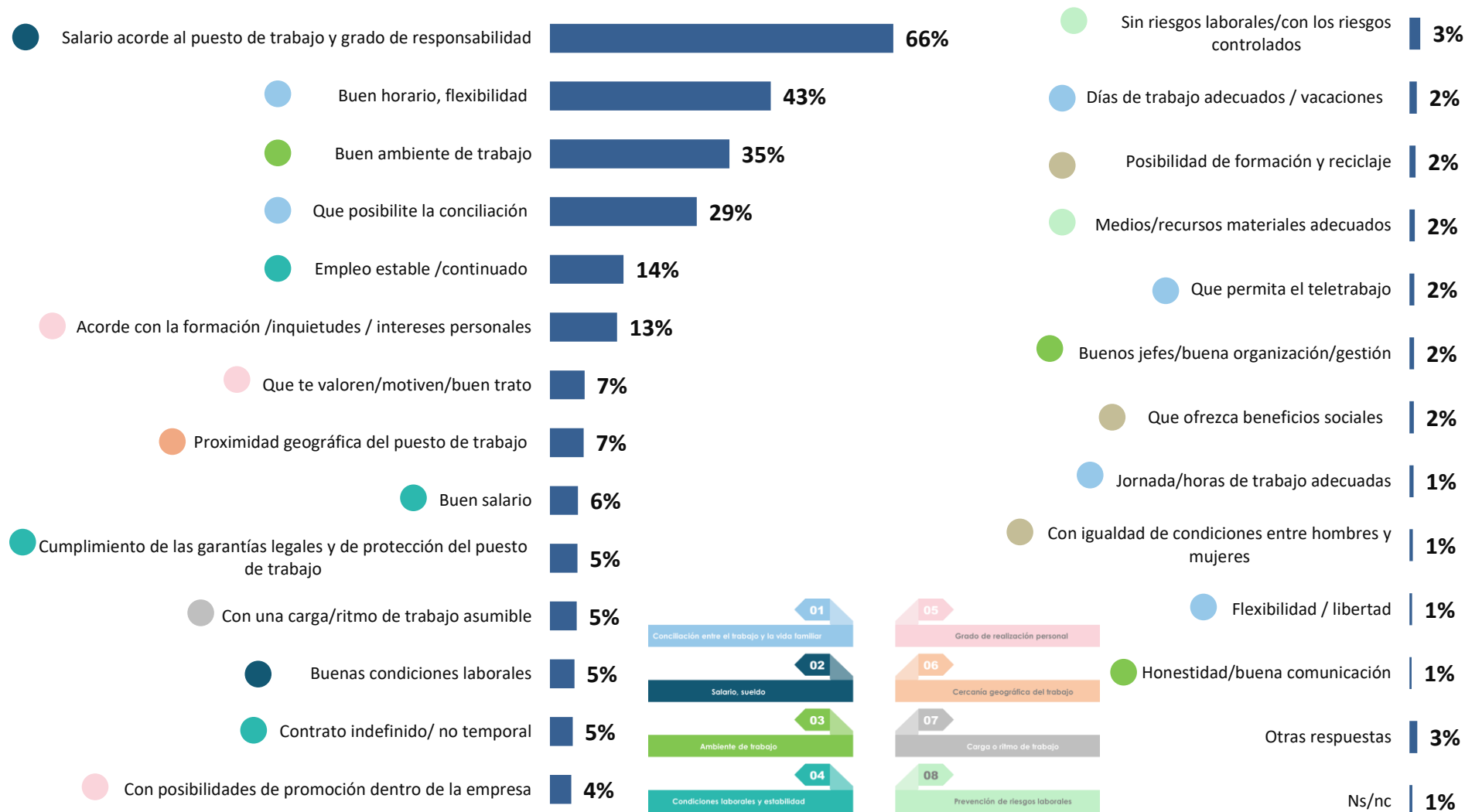
07

Carga o ritmo de trabajo

08

Prevención de riesgos laborales

LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DEL EMPLEO DE CALIDAD. TOTAL DE CITAS



Por término medio se mencionan **“tres requisitos”** para la **configuración** de un **empleo de calidad**:

- Salario.
- Flexibilidad.
- Ambiente de trabajo



A medida que **asciende la edad**, se **reduce el número medio de requisitos**.

❑ SI TUVIERA QUE DEFINIR UN EMPLEO DE CALIDAD, ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UN EMPLEO DE CALIDAD? ¿ALGUNA MÁS? (P7)*

Base: Total de personas entrevistadas

*No se sugieren las opciones de respuesta. Se admite más de una respuesta.

LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DEL EMPLEO DE CALIDAD. TOTAL DE CITAS

AGRUPACIÓN POR DIMENSIONES. TOTAL DE MENCIONES		SEXO		EDAD				
		Hombre	Mujer	De 18 a 24	De 25 a 35	De 36 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64
Conciliación entre el trabajo y la vida familiar	78%	75%	82%	90%	80%	79%	86%	63%
Salario, sueldo	66%	69%	64%	64%	73%	70%	68%	58%
Ambiente de trabajo	37%	34%	41%	41%	43%	32%	39%	34%
Condiciones laborales y estabilidad	35%	34%	36%	47%	35%	33%	34%	36%
Grado de realización personal	24%	25%	24%	27%	26%	26%	21%	25%
Cercanía geográfica del trabajo	7%	7%	6%	13%	10%	7%	3%	7%
Carga o ritmo de trabajo	5%	5%	6%	6%	6%	7%	3%	6%
Prevención de riesgos laborales	5%	7%	4%	11%	6%	4%	5%	5%
Otros aspectos	5%	4%	6%	14%	3%	4%	5%	5%

- Atendiendo a las variables de segmentación sociodemográfica, **se reproduce el orden** de las **dimensiones en función del sexo** de las personas consultadas. Las **mayores diferencias** entre **mujeres y hombres** se observan para las **dimensiones ambiente de trabajo y conciliación**, con **mayor dato porcentual entre las mujeres**. En sentido contrario, **el salario** obtiene **mayor peso como dimensión entre los hombres**.
- En función de la **edad**, la dimensión relativa a la **conciliación** **obtiene los resultados más elevados entre los/las más jóvenes y las personas de 45 a 54 años**.
- Las **condiciones laborales y la estabilidad** obtienen **mayor peso como dimensión** entre las **personas de menor edad**.

❑ SI TUVIERA QUE DEFINIR UN EMPLEO DE CALIDAD, ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UN EMPLEO DE CALIDAD? ¿ALGUNA MÁS? (P7)*

Base: Total de personas entrevistadas

*No se sugieren las opciones de respuesta. Se admite más de una respuesta.

LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DEL EMPLEO DE CALIDAD. TOTAL DE CITAS

AGRUPACIÓN POR DIMENSIONES. TOTAL DE MENCIONES	TOTAL	SEXO POR EDAD									
		18-24		25-35		36-44		45-54		55-64	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Conciliación entre el trabajo y la vida familiar	78%	88%	92%	75%	86%	73%	87%	89%	83%	57%	69%
Salario, sueldo	66%	61%	67%	77%	68%	76%	65%	69%	66%	60%	55%
Ambiente de trabajo	37%	39%	44%	40%	46%	26%	39%	38%	40%	29%	40%
Condiciones laborales y estabilidad	35%	37%	58%	27%	43%	37%	28%	31%	36%	39%	31%
Grado de realización personal	24%	26%	29%	27%	25%	24%	27%	22%	20%	26%	23%
Cercanía geográfica del trabajo	7%	15%	10%	10%	10%	9%	5%	3%	4%	6%	8%
Carga o ritmo de trabajo	5%	6%	6%	9%	3%	7%	6%	2%	3%	4%	9%
Prevención de riesgos laborales	5%	12%	9%	10%	1%	5%	2%	5%	5%	6%	4%
Otros aspectos	5%	10%	19%	2%	5%	4%	4%	3%	6%	3%	7%

❑ SI TUVIERA QUE DEFINIR UN EMPLEO DE CALIDAD, ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UN EMPLEO DE CALIDAD? ¿ALGUNA MÁS? (P7)*

Base: Total de personas entrevistadas

*No se sugieren las opciones de respuesta. Se admite más de una respuesta.

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

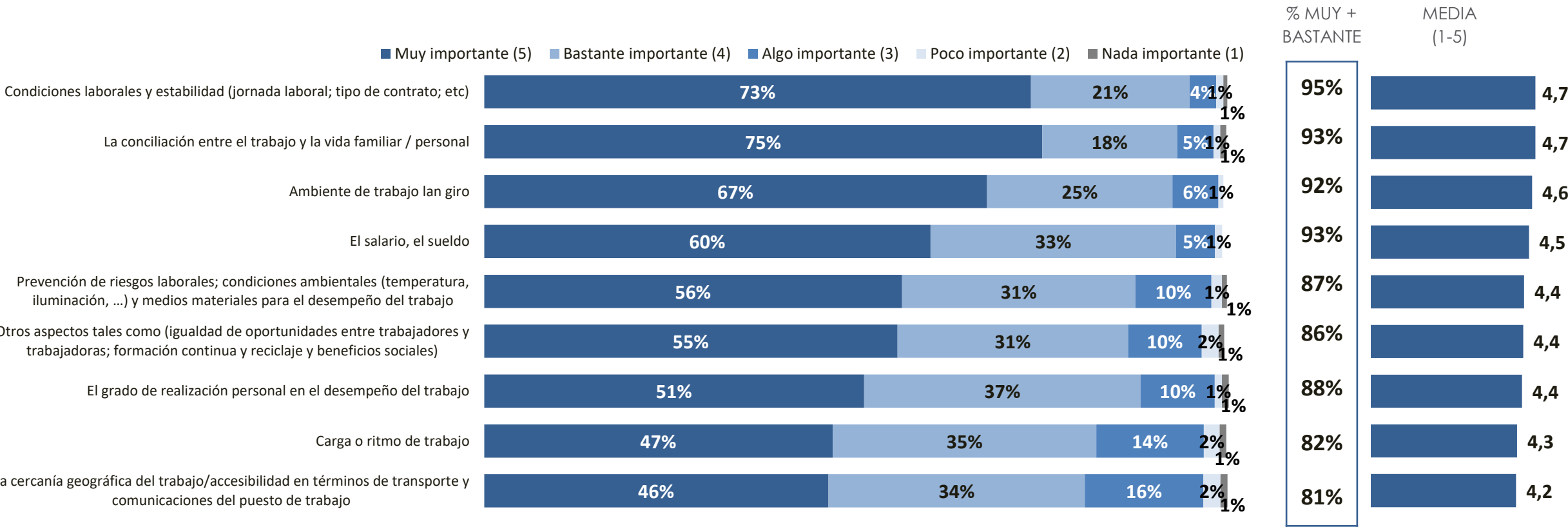
B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

IMPORTANCIA DE LAS DIMENSIONES ANALIZADAS



IMPORTANCIA DE LAS DIMENSIONES ANALIZADAS



¿EN QUÉ MEDIDA CONSIDERA VD. QUE SON IMPORTANTES CADA UNO DE ESTOS ASPECTOS PARA QUE UN EMPLEO SEA DE CALIDAD? (P16)

Base: Total de personas entrevistadas

IMPORTANCIA DE LAS DIMENSIONES ANALIZADAS

PUNTUACIÓN MEDIA (1-5)	TOTAL	SEXO		EDAD				
		Hombre	Mujer	De 18 a 24	De 25 a 35	De 36 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64
Condiciones laborales y estabilidad (jornada laboral; tipo de contrato; etc)	4,7	4,6	4,7	4,7	4,5	4,8	4,7	4,7
La conciliación entre el trabajo y la vida familiar / personal	4,7	4,6	4,7	4,5	4,6	4,7	4,7	4,6
Ambiente de trabajo	4,6	4,5	4,7	4,6	4,5	4,6	4,7	4,5
El salario, el sueldo	4,5	4,5	4,6	4,5	4,5	4,6	4,5	4,5
Prevención de riesgos laborales; condiciones ambientales (temperatura, iluminación, ...) y medios materiales para el desempeño del trabajo	4,4	4,3	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4
Otros aspectos tales como (igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras; formación continua y reciclaje y beneficios sociales)	4,4	4,3	4,5	4,4	4,2	4,5	4,4	4,4
El grado de realización personal en el desempeño del trabajo	4,4	4,3	4,5	4,2	4,2	4,4	4,4	4,5
Carga o ritmo de trabajo	4,3	4,1	4,4	4,3	4,1	4,3	4,3	4,3
La cercanía geográfica del trabajo/accesibilidad en términos de transporte y comunicaciones del puesto de trabajo	4,2	4,1	4,3	4,2	4,1	4,3	4,3	4,2

Los **resultados** de **importancia** se revelan **muy homogéneos**.

¿EN QUÉ MEDIDA CONSIDERA VD. QUE SON IMPORTANTES CADA UNO DE ESTOS ASPECTOS PARA QUE UN EMPLEO SEA DE CALIDAD? (P16)

Base: Total de personas entrevistadas

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

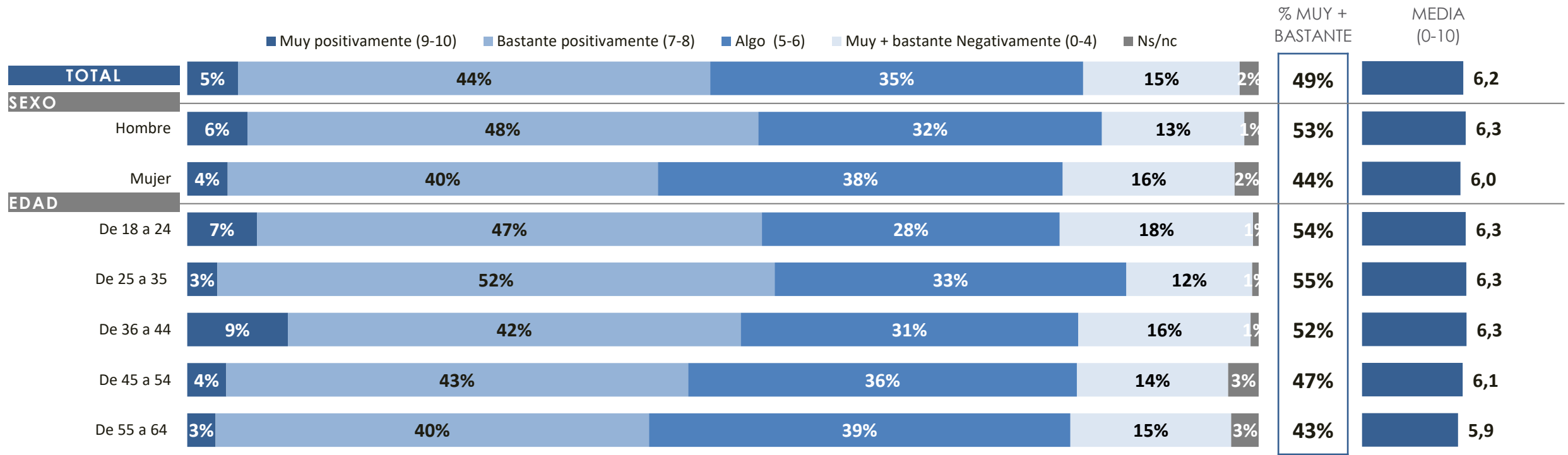
B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

VALORACIÓN GLOBAL DEL EMPLEO EN BIZKAIA



- Prácticamente la **mitad** de los/as **vizcaínos/as** consultados/as **valora satisfactoriamente** la **calidad** del **empleo en Bizkaia**.
- **Este resultado es menos elevado entre las mujeres y entre las personas de más de 44 años.**
- Atendiendo al **sector**, las personas trabajadoras en los **comercios, hostelería y transporte** presentan los **datos menos destacados**.

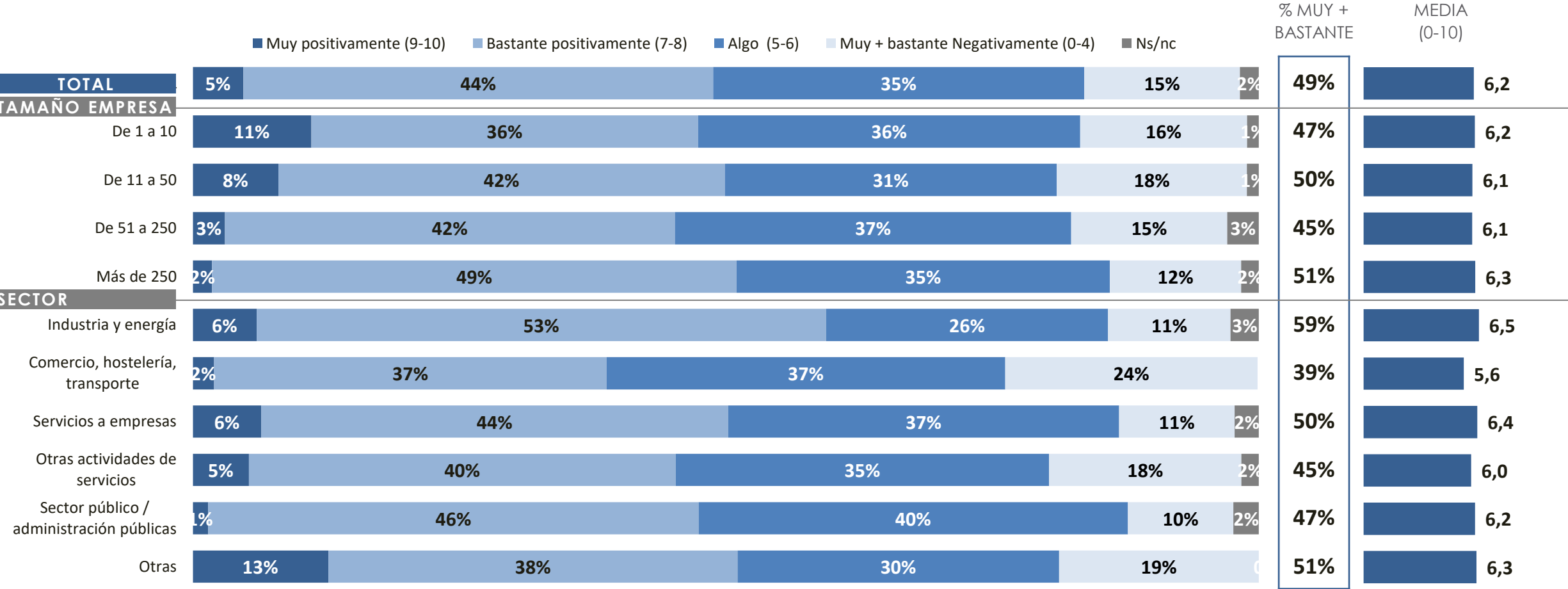


De 18 a 35 años

6,3

❑ **LÍNEAS GENERALES, ¿CÓMO VALORA LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA? (P8)**
Base: Total de personas entrevistadas

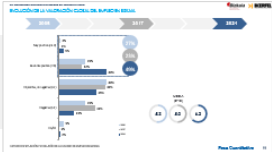
VALORACIÓN GLOBAL DEL EMPLEO EN BIZKAIA



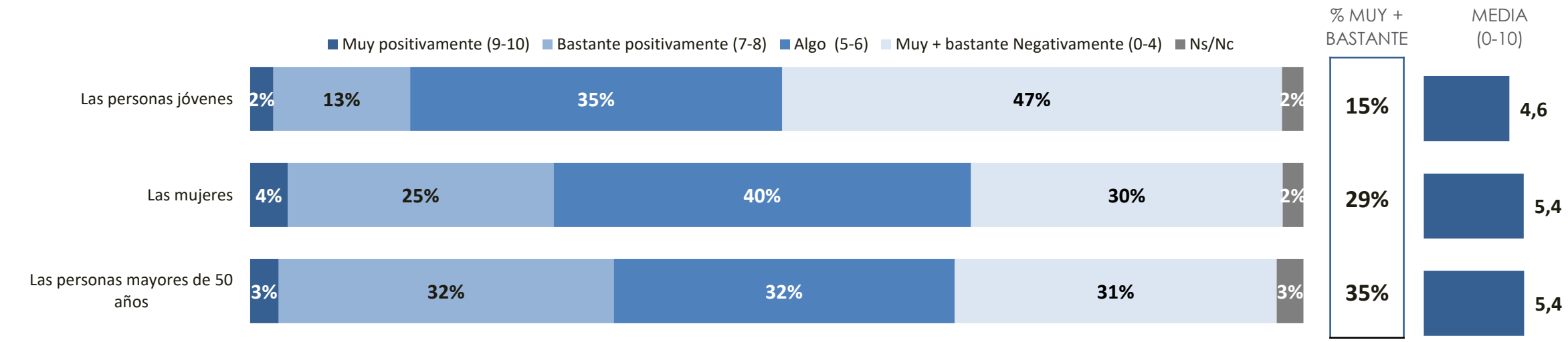
❑ LÍNEAS GENERALES, ¿CÓMO VALORA LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA? (P8)

Base: Total de personas entrevistadas

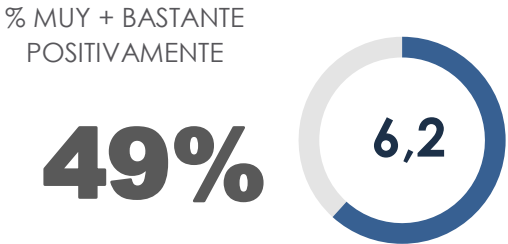
Datos evolutivos



VALORACIÓN GLOBAL DEL EMPLEO ENTRE DISTINTOS COLECTIVOS OBJETO DE ESTUDIO



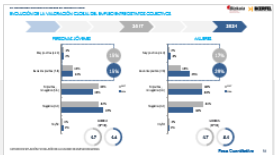
VALORACIÓN GLOBAL DEL EMPLEO EN BIZKAIA



- La **calidad del empleo** entre los **distintos colectivos objeto de estudio** obtiene **resultados comparativamente inferiores** a la **recogida** en líneas generales para **Bizkaia**.
- La **calidad del empleo** entre las **personas jóvenes** no supera el aprobado técnico de la ciudadanía, se configura como un **área de mejora**.

CONCRETAMENTE, ¿COMO VALORA LA CALIDAD DEL EMPLEO ENTRE...? (P9)

Base: Total de personas entrevistadas



VALORACIÓN GLOBAL DEL EMPLEO ENTRE DISTINTOS COLECTIVOS OBJETO DE ESTUDIO

	TOTAL	SEXO		EDAD				
		Hombre	Mujer	De 18 a 24	De 25 a 35	De 36 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64
Las personas jóvenes	4,6	4,5	4,6	5,2	5,1	4,6	4,5	4,1
Las mujeres	5,4	5,6	5,1	6,2	5,7	5,5	5,2	4,9
Las personas mayores de 50 años	5,4	5,7	5,0	5,5	5,7	5,2	5,4	5,3

- Las **personas más jóvenes** son comparativamente las que valoran de **forma más favorable** la **calidad del empleo** en su **propio colectivo**.
- Las **mujeres sin embargo**, otorgan una **valoración más discreta** que los **hombres** cuando les preguntamos por la **calidad del empleo** entre este **segmento**.

❏ CONCRETAMENTE, ¿COMO VALORA LA CALIDAD DEL EMPLEO ENTRE...? (P9)

Base: Total de personas entrevistadas

- Profundizamos en los **discursos** recogidos en la **Fase Cualitativa** para ayudar a entender los motivos de tal comparación.

¿CÓMO ES LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA EN COMPARACIÓN CON OTRAS REGIONES?

La valoración de la **calidad del empleo en Bizkaia es positiva**, aunque, existen áreas donde se perciben **necesidades** de mejora, especialmente **en comparación con estándares europeos más avanzados**.



BIZKAIA COMO REFERENTE NACIONAL

En comparación con las condiciones laborales del resto de España...

...en el País Vasco son significativamente mejores que en otras Comunidades Autónomas...

...Generando un interés por parte de algunos/as profesionales en trasladarse a esta región en busca de mejores oportunidades.



PROBLEMAS FRENTE A EUROPA

Se identifica una brecha con los países europeos...

...destacando la importancia de adoptar modelos laborales más flexibles y favorables para las personas trabajadoras..

...Como calendarios acumulativos de vacaciones y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, etc.



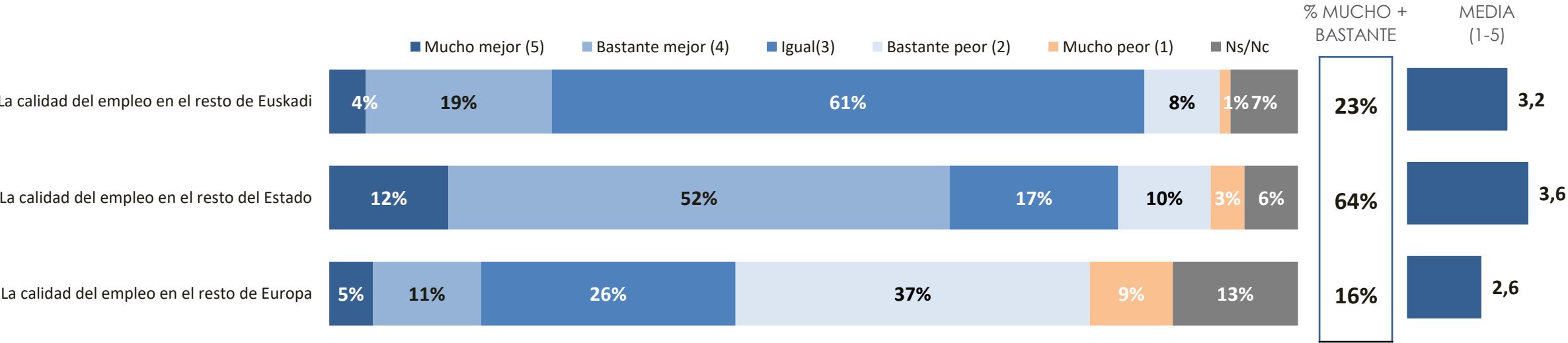
POLÍTICAS LABORALES

Hay una crítica hacia la desconexión entre las políticas laborales propuestas a nivel estatal y su implementación ...

... aunque se perciben intenciones de mejora, se considera que la realidad del entorno laboral no refleja esos cambios “prometidos”.

COMPARACIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA CON OTROS TERRITORIOS

Los resultados de la **Fase Cuantitativa** ponen de manifiesto:

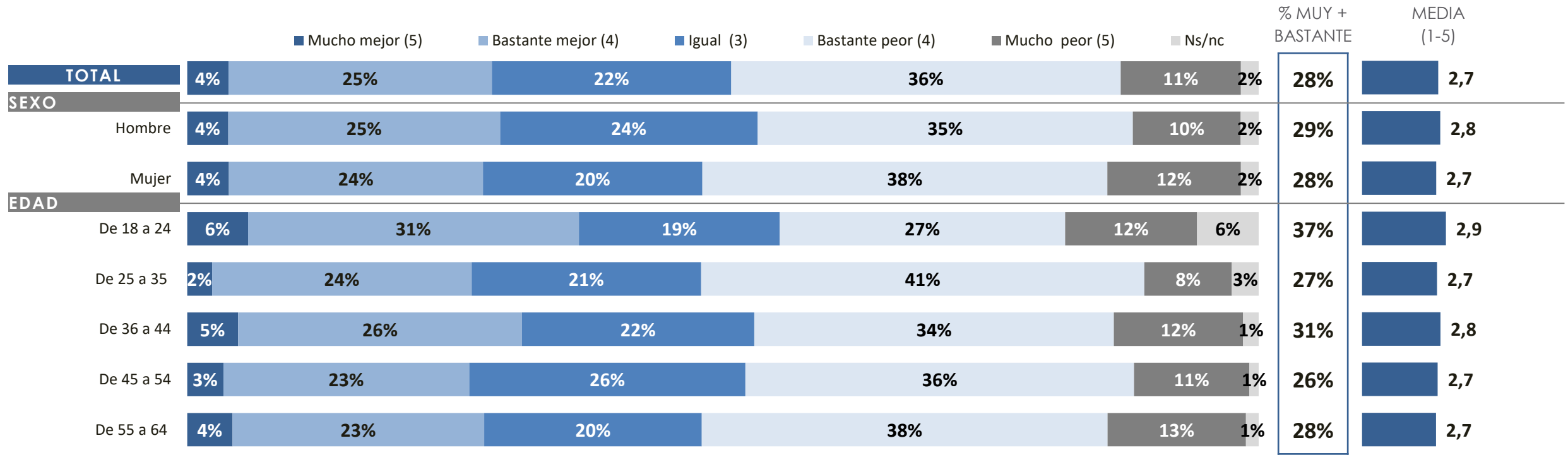


- La comparativa de la **calidad del empleo** en **Bizkaia** con el resto de **territorios históricos es similar**.
- Mayores diferencias** encontramos si comparamos los datos de **Bizkaia** con el **resto del Estado** y con el **resto de Europa**, pero con resultados distintos. Si claramente la **calidad del empleo en Bizkaia** obtiene un **saldo positivo** si la comparamos con el **resto del Estado**, es **comparativamente inferior** si **establecemos** la comparación con el **resto de Europa**.

Y EN COMPARACIÓN CON ... ¿DIRÍA QUE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA ES...? (P10)

Base: Total de personas entrevistadas

EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA

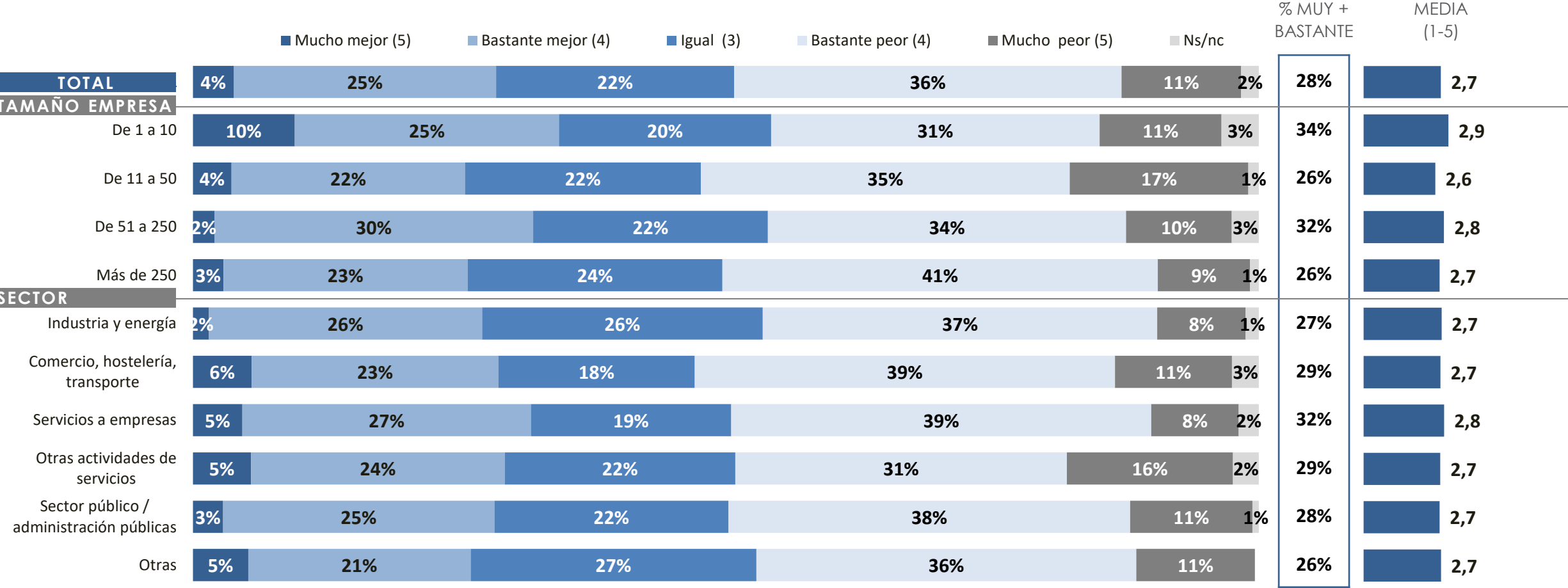


- Sin embargo, la **percepción** acerca de la **calidad en el empleo ha descendido** con respecto a 10 años atrás. La **mitad** de la **población activa** de **Bizkaia** considera que **ha empeorado**.
- Esta **percepción** es **más acusada** entre las **mujeres** y entre las **personas mayores de 24 años**.

☐ Y COMPARANDO LA CALIDAD DEL EMPLEO CON 10 AÑOS ATRÁS, ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA? DIRÍA QUE ACTUALMENTE ES... (P11)

Base: Total de personas entrevistadas

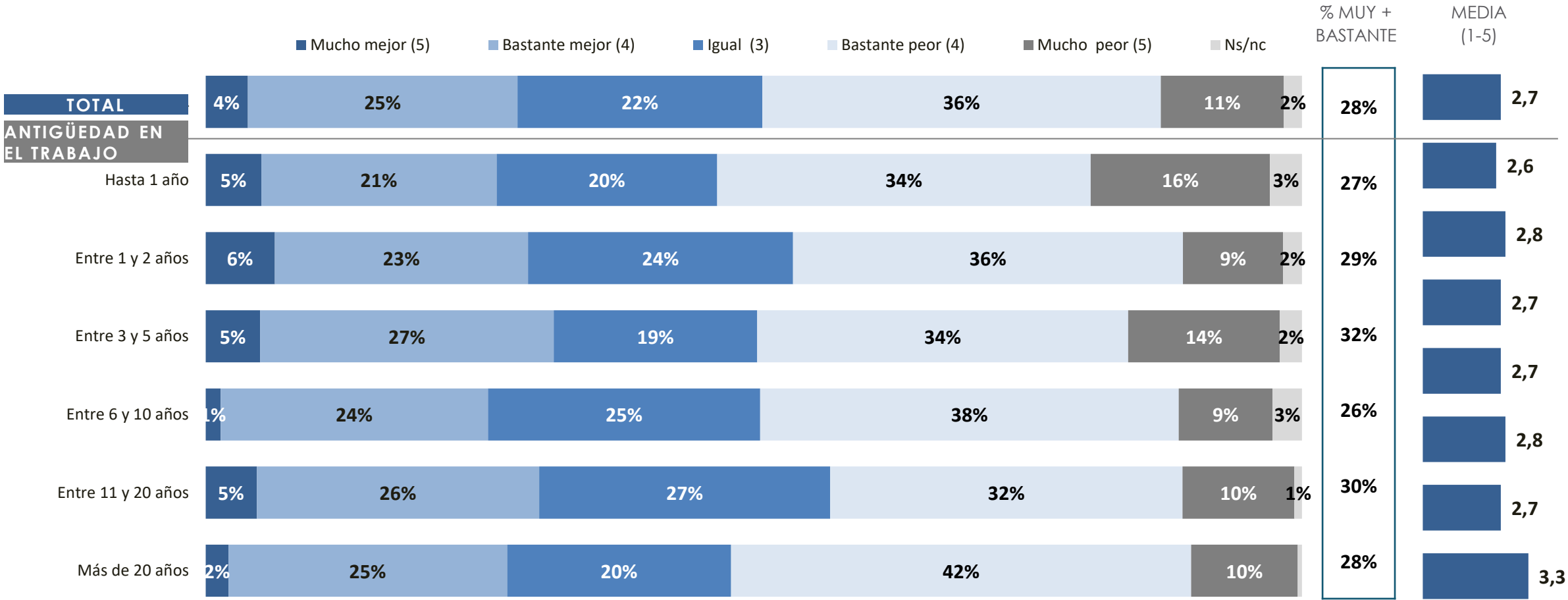
EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA



Y COMPARANDO LA CALIDAD DEL EMPLEO CON 10 AÑOS ATRÁS, ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA? DIRÍA QUE ACTUALMENTE ES... (P11)

Base: Total de personas entrevistadas

EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA



La **percepción de evolución “negativa” asciende al 52%** entre las personas que **llevan o han estado trabajando más de 20 años**.

Y COMPARANDO LA CALIDAD DEL EMPLEO CON 10 AÑOS ATRÁS, ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA? DIRÍA QUE ACTUALMENTE ES... (P11)

Base: Total de personas entrevistadas

¿EXISTEN DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DE EMPLEO EN FUNCIÓN DEL SECTOR?

Se ha identificado una tendencia entre una amplia mayoría de las personas participantes en la Fase Cualitativa hacia la definición del **trabajo ideal** como aquel que corresponde a la **Administración pública**.

ESTABILIDAD LABORAL

- Destacan la seguridad y estabilidad que ofrecen estos puestos, que contrasta con la incertidumbre que a menudo acompaña a los empleos en el sector privado.
- Esta estabilidad se valora especialmente en un contexto económico cambiante.

BENEFICIOS SOCIALES

- Se menciona que este colectivo suele disfrutar de beneficios adicionales, como horarios flexibles, vacaciones acumulativas y pensiones garantizadas, lo que contribuye a una mejor calidad de vida.

MAYOR POSIBILIDAD DE CONCILIACIÓN

- Este trabajo permite una mayor conciliación entre la vida laboral y personal.

MAYOR OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL

- La posibilidad de acceder a formación continua y ascensos dentro del sistema público es muy atractiva, ya que fomenta el crecimiento personal y profesional.

¿EXISTEN DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DE EMPLEO DE LOS DIFERENTES SECTORES?

En resumen, los discursos reflejan una **preferencia** por las **condiciones laborales** del empleo público, destacando la **estabilidad**, el respeto a los **derechos** laborales, y un **ambiente** propicio para el **desarrollo personal** y **profesional** como factores clave que contribuyen a la percepción del trabajo ideal.

ESTABILIDAD LABORAL

” Te da estabilidad. O sea, por mucho que la lées muchísimo, nadie te va a echar. Lo sé por mi ámbito familiar. (Jóvenes 23-29 años)

” Un punto básico para mí es la estabilidad. La estabilidad en un puesto de trabajo, que tú sepas que no te van a echar, que sepas que no estás en precario. (Sector Industria)

” Es por el sueldo y la estabilidad, el tipo de trabajo ya te digo yo que no. Bueno, pero claro, ya estamos diciendo mucho, en el fondo es la estabilidad, que en la privada... (Sector Servicios)

BENEFICIOS SOCIALES

” Se respetan todos los derechos y tienes la posibilidad de pedir los permisos y todas esas cosas. (Jóvenes 23-29 años)

” En la pública, la gente se relaja más, pero en la privada hay licencias que no te puedes tomar. A lo mejor en la pública, sí. Se puede tirar una persona de baja y alargarla y no pasa nada. (Sector Servicios)

MAYOR POSIBILIDAD DE CONCILIACIÓN

” Tú acabas tu jornada y una vez que estás fuera ya no te preocupas hasta que vuelves a entrar el próximo día al trabajo. (Jóvenes 23-29 años)

MAYOR OPORTUNIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL

” Para mí también está la parte del desarrollo profesional. Por supuesto, la parte personal, la parte económica, la estabilidad... pues todo lo que estamos diciendo. Para mí también el que te guste. Que te dejen hacer un poco lo que se te da bien y que te dejen crecer sin tener una presión. (Sector Industria)

¿Y CÓMO ES LA PERCEPCIÓN ENTRE LAS DIFERENTES GENERACIONES?

La **juventud** se está enfrentando a un **entorno laboral “desafiante”** caracterizado por la competencia, la sobre cualificación y expectativas desajustadas. Además, hay una percepción de cambio cultural en el trabajo que puede influir en la dinámica intergeneracional.

- **La juventud**, percibe que su edad y la falta de experiencia son un obstáculo, a pesar de contar con formación muy avanzada.
- Expresan frustración por la dificultad de encontrar empleos relacionados con su área de estudio.

TEMPORALIDAD, FALTA DE EXPERIENCIA Y LA SATURACIÓN DEL MERCADO

Existe una clara división entre las percepciones y expectativas de trabajadores/as jóvenes y los/las de mayor edad.

- **Los/las jóvenes** se definen a sí mismos/as como una generación muy formada pero que carece de la experiencia que demanda el mercado.
- Hay una desconexión entre la educación recibida y las oportunidades laborales disponibles en sus campos de estudio.

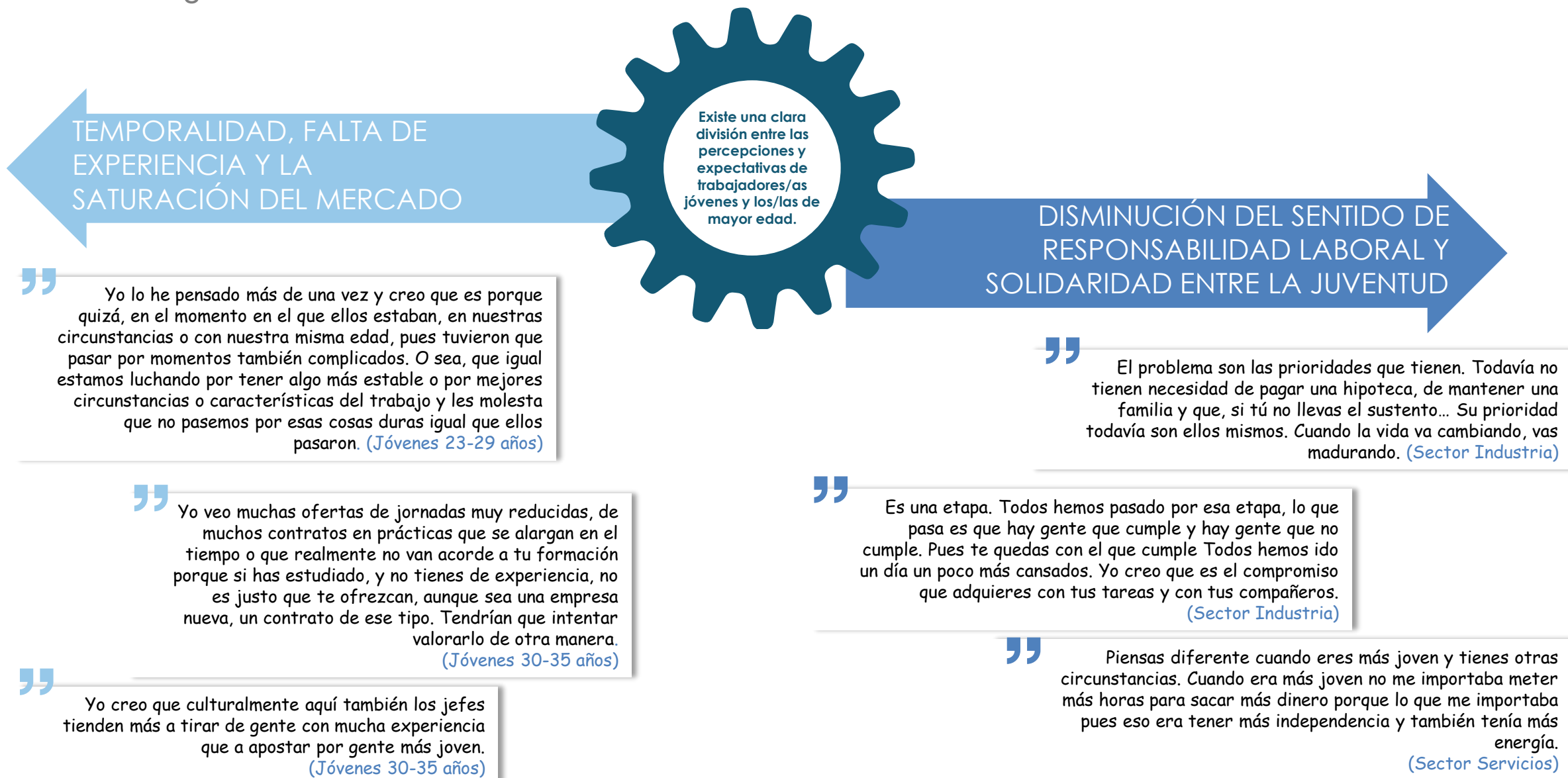
- Las personas trabajadoras de **mayor edad** perciben en la juventud cierto cambio en la ética laboral, con menos “énfasis” en la responsabilidad y la solidaridad.
- Los/las más mayores pueden sentirse desconectados/as de las nuevas dinámicas laborales.

DISMINUCIÓN DEL SENTIDO DE RESPONSABILIDAD LABORAL Y SOLIDARIDAD ENTRE LA JUVENTUD

- **Los/las participantes de mayor edad** lamentan una disminución del sentido de responsabilidad laboral y solidaridad.
- Perciben a las generaciones más jóvenes como más enfocadas en la conciliación y menos dispuestas a asumir cargas laborales adicionales.

Esta **percepción generacional** no lo es solo por las **expectativas de la juventud actual** hacia el empleo, sino también por las circunstancias vitales de “inmadurez”.

¿Y CÓMO ES LA PERCEPCIÓN ENTRE LAS DIFERENTES GENERACIONES?



B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción con el empleo entre las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

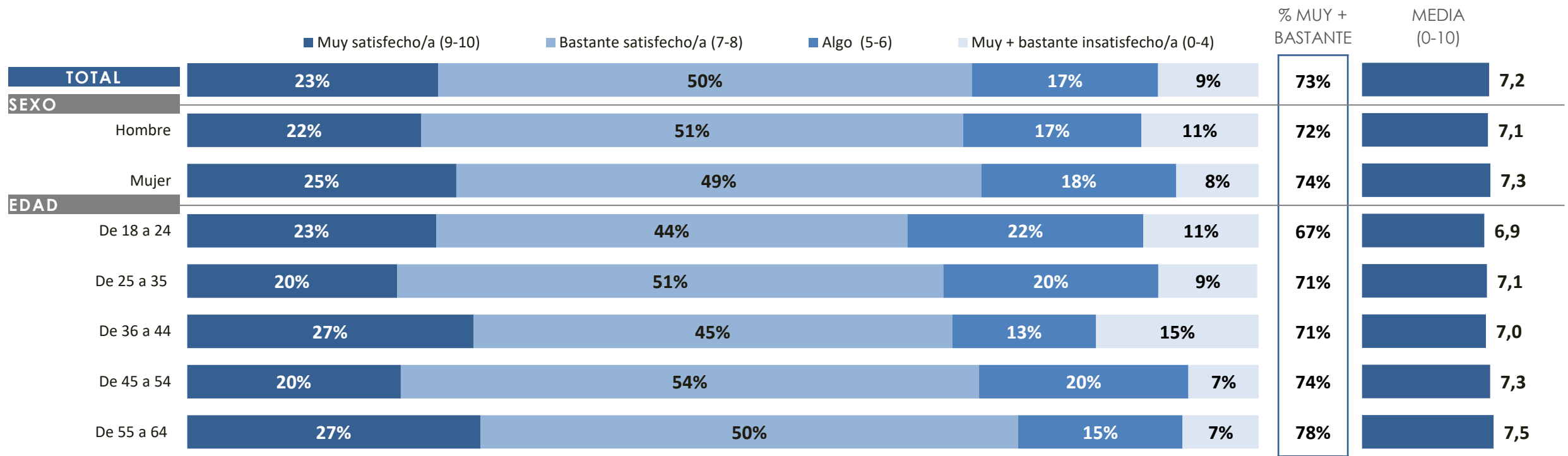
B.5. La satisfacción con el empleo entre las personas trabajadoras de Bizkaia

B.5.1. Satisfacción global con el empleo

B.5.2. Satisfacción pormenorizada

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

SATISFACCIÓN GLOBAL CON EL EMPLEO



- El **73%** de la **población activa** de Bizkaia **se muestra satisfecha con su actual o anterior empleo**.
- Entre los/las **jóvenes de 18 a 24 años** obtenemos el **resultado de satisfacción menos elevado**.



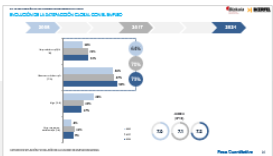
De 18 a 35 años

7,1

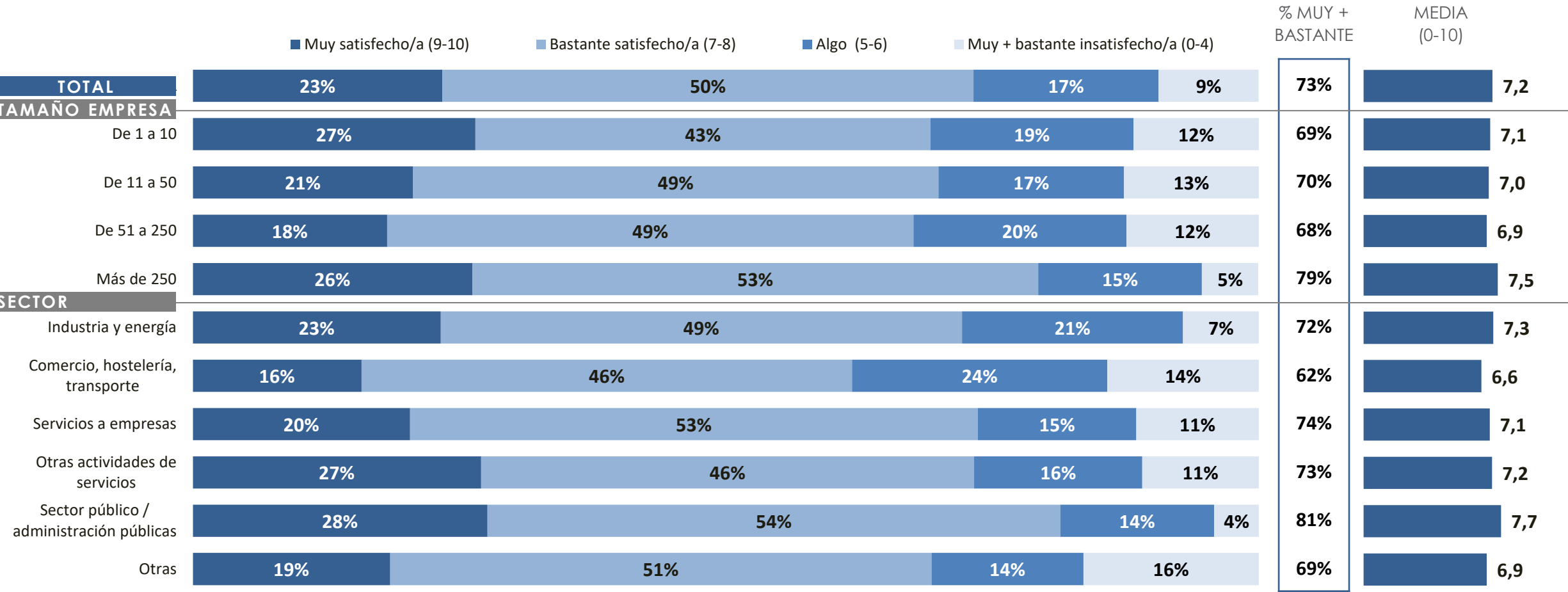


☐ VAMOS A CENTRARNOS AHORA EN SU ACTUAL TRABAJO O EN SU ÚLTIMO TRABAJO. ¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁ VD. SATISFECHO/A CON SU ACTUAL TRABAJO/SU ÚLTIMO TRABAJO? (P12)

Base: Total de personas entrevistadas



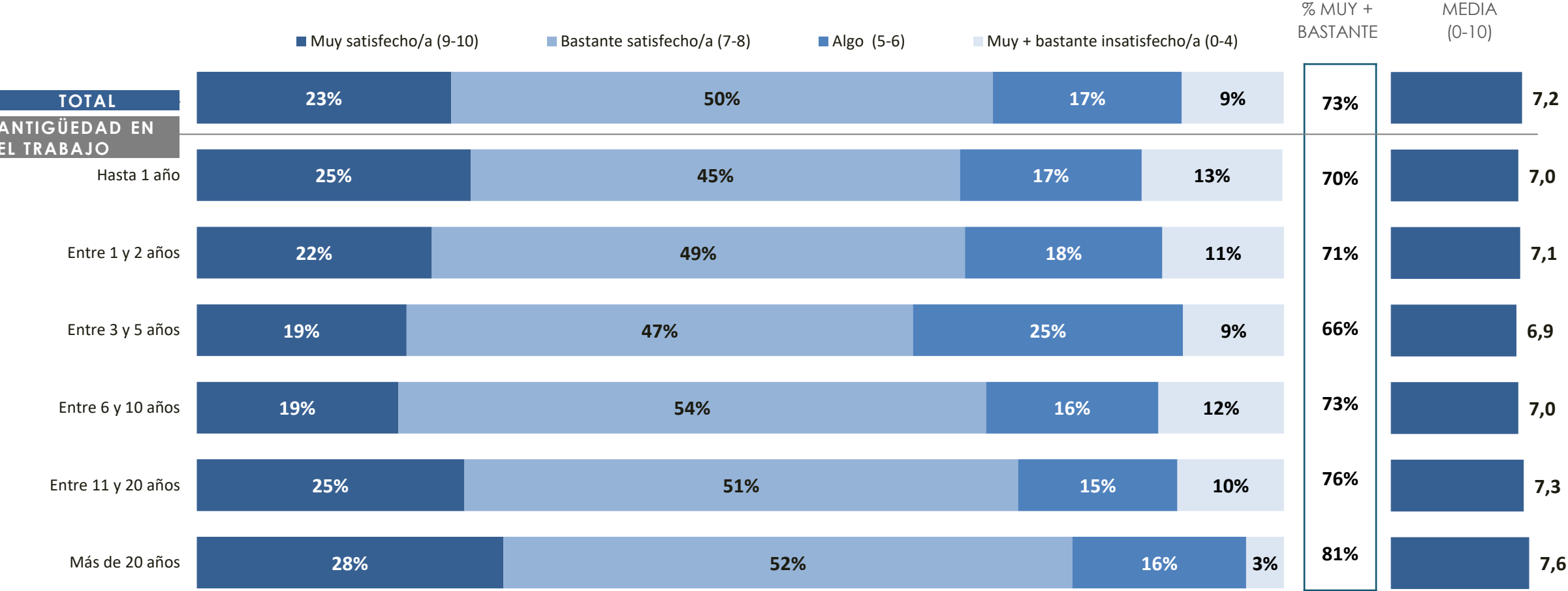
SATISFACCIÓN GLOBAL CON EL EMPLEO



☐ VAMOS A CENTRARNOS AHORA EN SU ACTUAL TRABAJO O EN SU ÚLTIMO TRABAJO. ¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁ VD. SATISFECHO/A CON SU ACTUAL TRABAJO/SU ÚLTIMO TRABAJO? (P12)

Base: Total de personas entrevistadas

SATISFACCIÓN GLOBAL CON EL EMPLEO



❑ VAMOS A CENTRARNOS AHORA EN SU ACTUAL TRABAJO O EN SU ÚLTIMO TRABAJO. ¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁ VD. SATISFECHO/A CON SU ACTUAL TRABAJO/SU ÚLTIMO TRABAJO? (P12)

Base: Total de personas entrevistadas

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción con el empleo entre las personas trabajadoras de Bizkaia

B.5.1. Satisfacción global con el empleo

B.5.2. Satisfacción pormenorizada

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO



SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO

 Prevención de riesgos, condiciones y medios	 Ambiente	 Otros aspectos
Sistemas de prevención de riesgos laborales	El ambiente de trabajo en general	La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras
Las condiciones ambientales	Compañerismo	Formación continua y reciclaje
La adecuación del material/instrumental	Las relaciones con sus superiores	Beneficios sociales de las personas trabajadoras

SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO

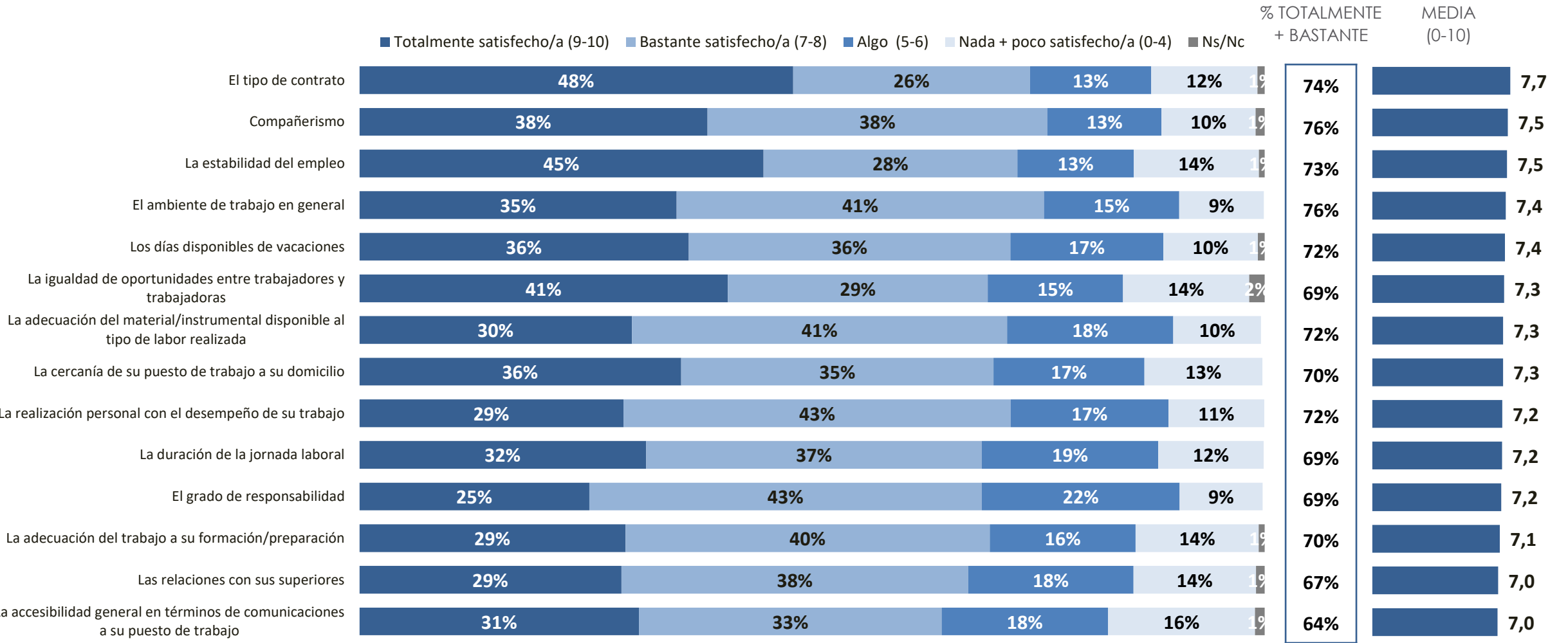


Atributo	Media	Atributo	Media	Atributo	Media	Atributo	Media	Atributo	Media
El tipo de contrato	7,7	La cercanía de su puesto de trabajo a su domicilio	7,3	La adecuación del trabajo a su formación/preparación	7,1	El salario percibido	6,7	El desarrollo por parte de la empresa de actividades de formación continua y reciclaje	6,0
La estabilidad del empleo	7,5	La adecuación del material/instrumental disponible al tipo de labor realizada	7,3	La accesibilidad general en términos de comunicaciones a su puesto de trabajo	7,0	El sistema de remuneración: sueldo de cantidad fija o variable (incentivos, cumplimiento de objetivos, comisiones...)	6,7	El nivel de estrés	5,9
Compañerismo	7,5	La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras	7,3	Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	7,0	El ritmo de trabajo impuesto	6,4	Las posibilidades de promoción (ascenso/movilidad en la empresa)	5,4
El ambiente de trabajo en general	7,4	La realización personal con el desempeño de su trabajo	7,2	Las relaciones con sus superiores	7,0	La flexibilidad horaria	6,4	Prolongar la jornada laboral (horas extras)	5,3
Los días disponibles de vacaciones	7,4	La duración de la jornada laboral	7,2	La variedad de tareas a desempeñar	6,9			Beneficios sociales de las personas trabajadoras (seguro de salud, bono de transporte, ...)	5,2
		El grado de responsabilidad	7,2	La aplicación de sistemas de prevención de riesgos laborales	6,9			Posibilidad de teletrabajar	3,9
				Las garantías legales del puesto de trabajo: aplicación de convenios colectivos o sectoriales, actividad sindical...	6,9				

MEDIA DE SATISFACCIÓN GLOBAL

7,2

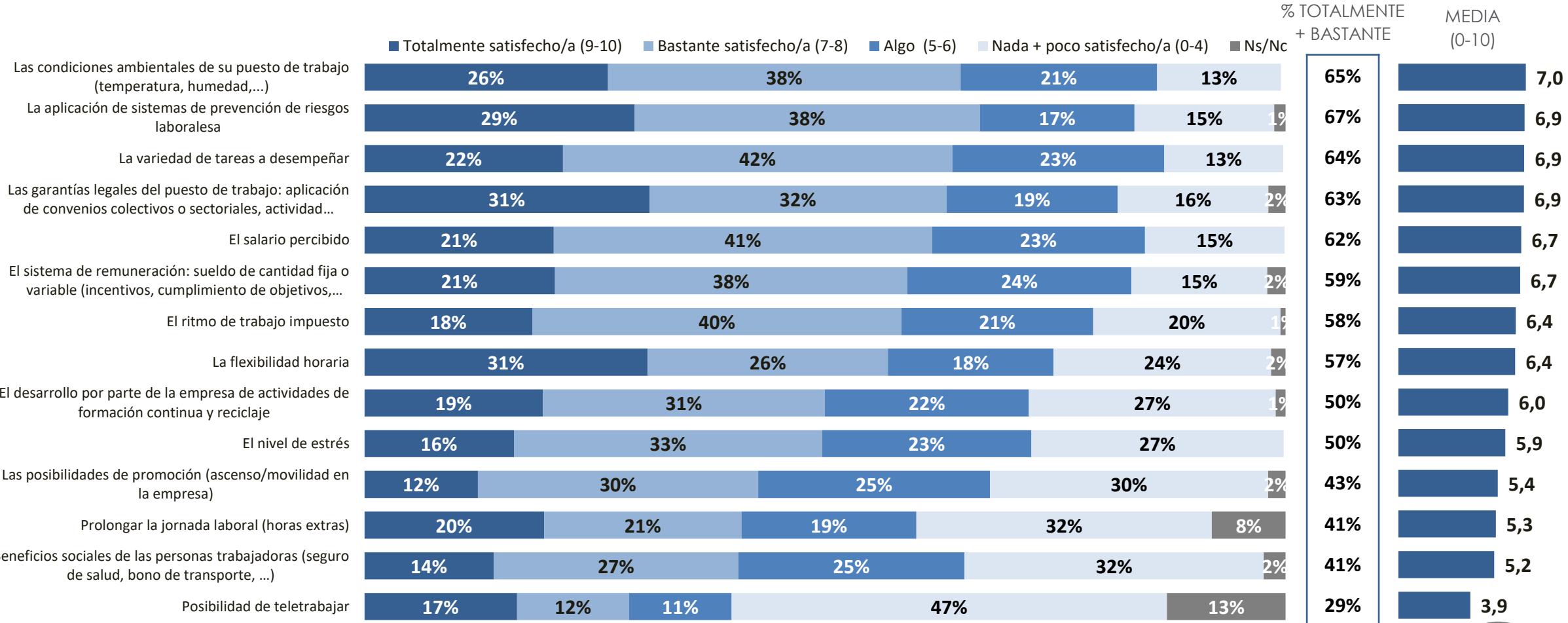
SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO



¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEOACTUAL/CON EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P14A-P14J)

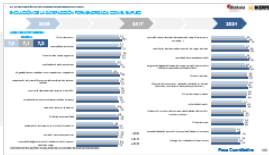
Base: Total de personas entrevistadas

SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO

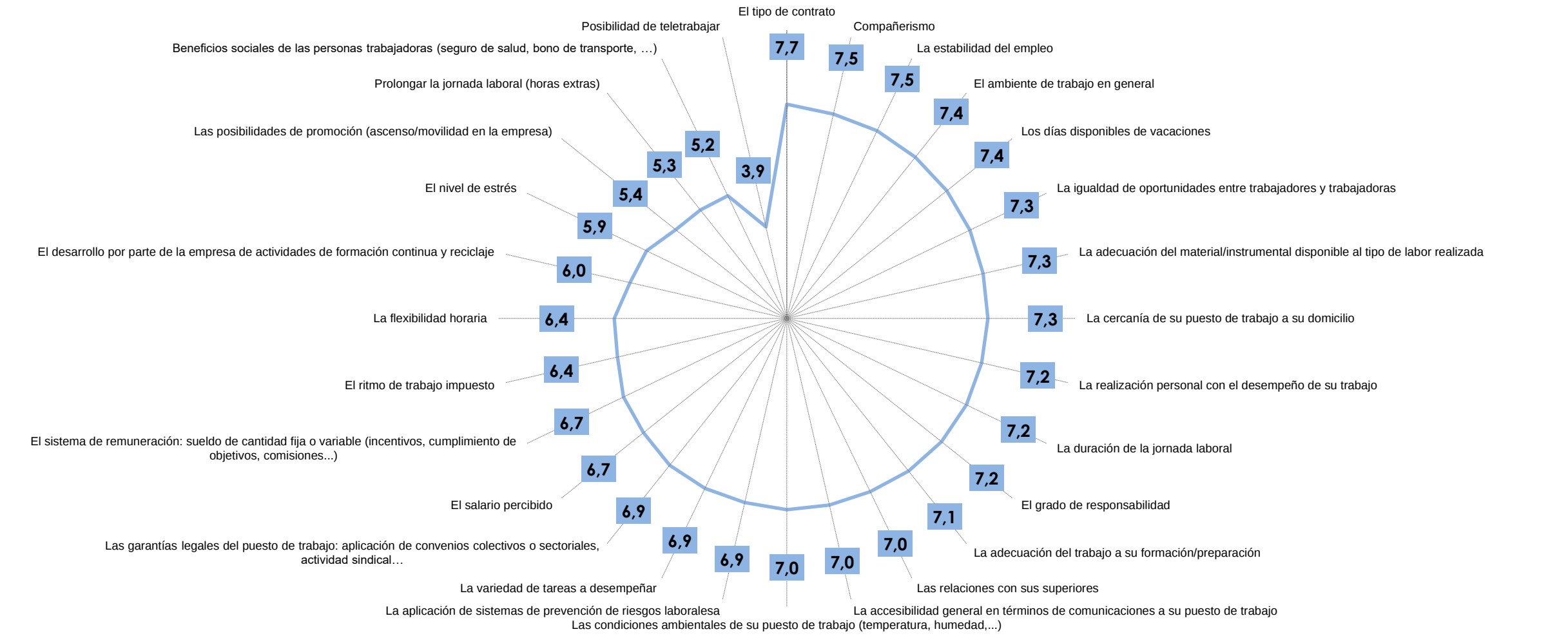


¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEOACTUAL/CON EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P14A-P14J)

Base: Total de personas entrevistadas



SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO



MEDIA DE SATISFACCIÓN GLOBAL 7,2

Y CONCRETAMENTE, ¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEOACTUAL/CON EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P14A-P14J)

Base: Total de personas entrevistadas

SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO

	PUNTUACIÓN MEDIA (0-10)	TOTAL	SEXO		EDAD				
			Hombre	Mujer	De 18 a 24	De 25 a 35	De 36 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64
El tipo de contrato		7,7	7,7	7,6	6,6	7,2	7,6	7,9	8,1
La estabilidad del empleo		7,5	7,6	7,4	6,2	7,1	7,5	7,7	7,9
La duración de la jornada laboral		7,2	7,2	7,3	7,2	6,9	7,0	7,4	7,4
Las garantías legales del puesto de trabajo		6,9	6,9	6,9	6,6	6,4	6,9	7,0	7,1
El salario percibido		6,7	6,8	6,6	6,4	6,7	6,6	6,9	6,7
El sistema de remuneración		6,7	6,8	6,5	6,6	6,7	6,5	6,8	6,7
Los días disponibles de vacaciones		7,4	7,5	7,3	6,9	7,2	7,3	7,5	7,6
La flexibilidad horaria		6,4	6,6	6,2	6,2	6,4	6,2	6,7	6,3
Prolongar la jornada laboral (horas extras)		5,3	5,7	4,9	6,0	5,3	5,5	5,3	5,1
Posibilidad de teletrabajar		3,9	4,3	3,5	4,1	3,7	3,9	4,1	3,9
La adecuación del trabajo a su formación/preparación		7,1	7,1	7,1	7,0	7,0	7,0	7,2	7,2
La realización personal con el desempeño de su trabajo		7,2	7,1	7,4	6,8	7,2	7,1	7,3	7,4
Las posibilidades de promoción (ascenso/movilidad en la empresa)		5,4	5,4	5,5	5,7	5,4	5,5	5,4	5,4
El ritmo de trabajo impuesto		6,4	6,4	6,4	6,6	6,5	6,5	6,2	6,6
El nivel de estrés		5,9	5,9	5,8	5,9	6,1	5,5	5,9	5,9
El grado de responsabilidad		7,2	7,1	7,2	6,8	7,1	7,2	7,2	7,4
La variedad de tareas a desempeñar		6,9	6,8	7,0	6,6	6,9	6,7	7,0	7,1
La cercanía de su puesto de trabajo a su domicilio		7,3	7,2	7,4	7,3	7,2	7,3	7,2	7,4
La accesibilidad general en términos de comunicaciones a su puesto de trabajo		7,0	6,9	7,1	7,1	7,2	6,9	6,9	7,0
La aplicación de sistemas de prevención de riesgos laborales		6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	6,6	7,0	7,0
Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo (temperatura, humedad,...)		7,0	7,0	7,0	6,9	7,1	7,0	6,9	7,0
La adecuación del material/instrumental disponible al tipo de labor realizada		7,3	7,2	7,3	7,2	7,2	7,2	7,4	7,4
El ambiente de trabajo en general		7,4	7,2	7,7	7,5	7,7	7,5	7,3	7,4
Compañerismo		7,5	7,4	7,7	8,0	7,8	7,6	7,4	7,4
Las relaciones con sus superiores		7,0	6,8	7,2	6,9	7,2	6,8	7,0	7,1
La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras		7,3	7,4	7,3	7,7	7,7	7,3	6,9	7,6
El desarrollo por parte de la empresa de actividades de formación continua y reciclaje		6,0	6,1	6,0	6,4	6,1	6,0	5,8	6,1
Beneficios sociales de las personas trabajadoras (seguro de salud, bono de transporte, ...)		5,2	5,4	5,1	5,7	5,3	5,2	5,2	5,2

❑ Y CONCRETAMENTE, ¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEOACTUAL/CON EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P14A-P14J)

Base: Total de personas entrevistadas

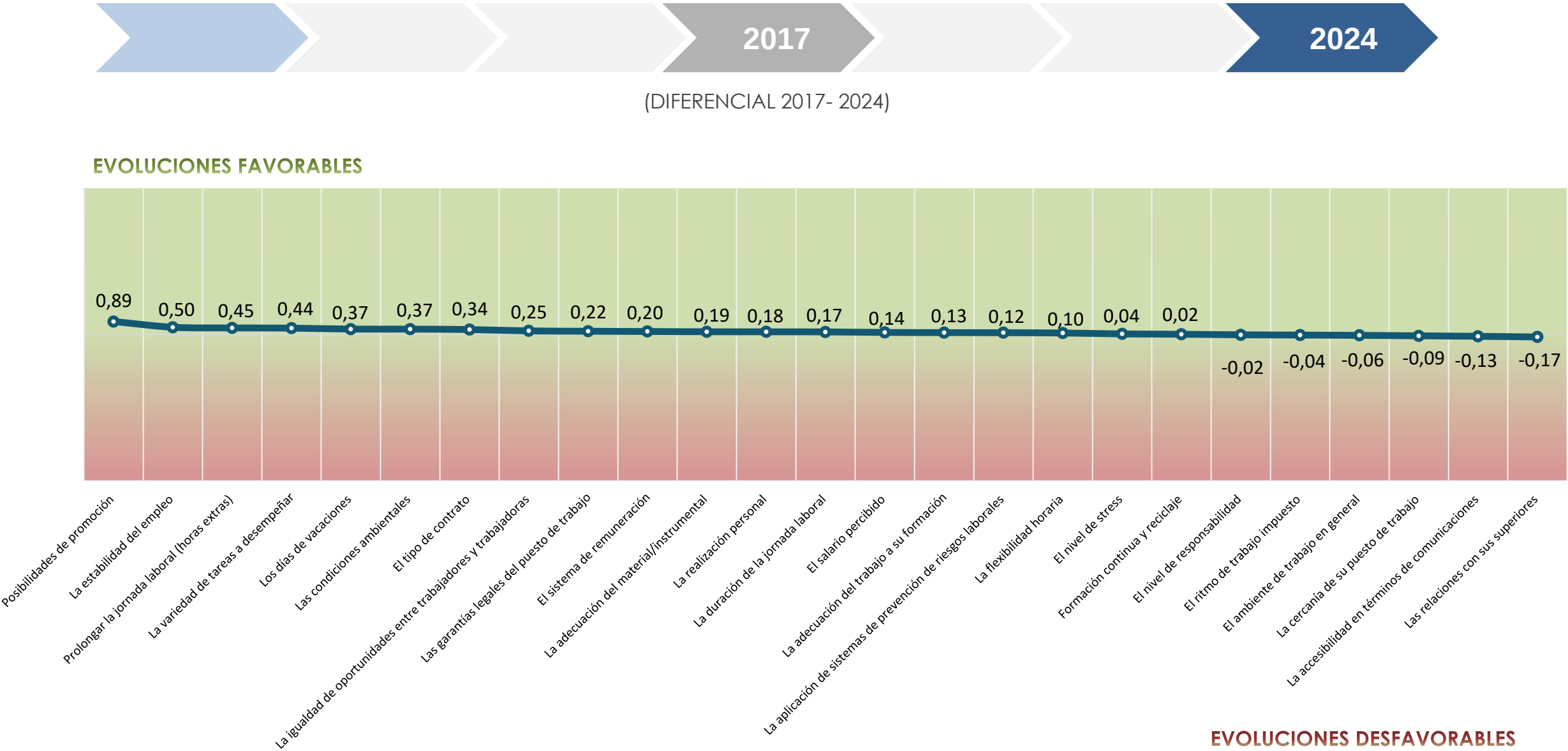
SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO

PUNTUACIÓN MEDIA (0-10)	TOTAL	TAMAÑO EMPRESA				SECTOR			
		De 1 a 10	De 11 a 50	De 51 a 250	Más de 250	Industria y energía	Comercio, hostelería, transporte	Servicios a empresas	Otras actividades de servicios
El tipo de contrato	7,7	7,1	7,5	7,8	7,9	8,3	7,1	7,4	7,5
La estabilidad del empleo	7,5	7,1	7,4	7,4	7,8	7,8	7,1	7,6	7,2
La duración de la jornada laboral	7,2	7,0	6,9	7,0	7,6	7,0	6,8	7,0	7,2
Las garantías legales del puesto de trabajo	6,9	6,1	6,3	6,7	7,5	7,4	6,1	6,5	6,6
El salario percibido	6,7	6,3	6,4	6,6	7,1	6,9	5,9	6,2	6,5
El sistema de remuneración	6,7	6,5	6,3	6,4	7,1	6,9	6,1	6,2	6,4
Los días disponibles de vacaciones	7,4	7,0	6,9	7,5	7,7	7,2	6,7	7,2	7,4
La flexibilidad horaria	6,4	6,7	6,4	6,0	6,5	6,8	5,4	6,8	6,2
Prolongar la jornada laboral (horas extras)	5,3	5,8	5,1	5,2	5,3	5,7	5,2	5,6	5,2
Posibilidad de teletrabajar	3,9	3,8	3,9	4,0	4,0	4,6	2,1	5,5	3,9
La adecuación del trabajo a su formación/preparación	7,1	7,0	6,9	6,9	7,3	7,1	6,5	7,0	7,0
La realización personal con el desempeño de su trabajo	7,2	7,2	7,3	7,0	7,3	7,1	7,0	7,0	7,2
Las posibilidades de promoción (ascenso/movilidad en la empresa)	5,4	4,9	5,2	5,2	5,9	5,6	4,8	5,3	5,3
El ritmo de trabajo impuesto	6,4	6,6	6,3	6,3	6,5	6,1	6,1	6,5	6,8
El nivel de estrés	5,9	6,1	5,7	5,8	5,9	5,7	5,9	5,9	5,7
El grado de responsabilidad	7,2	7,2	7,2	7,1	7,2	7,0	6,9	7,3	7,3
La variedad de tareas a desempeñar	6,9	6,9	6,8	6,8	7,0	6,7	6,5	7,1	6,9
La cercanía de su puesto de trabajo a su domicilio	7,3	7,4	7,1	7,2	7,4	7,0	7,1	7,7	7,3
La accesibilidad general en términos de comunicaciones a su puesto de trabajo	7,0	7,5	6,8	6,7	7,0	6,5	6,6	7,7	7,1
La aplicación de sistemas de prevención de riesgos laborales	6,9	6,6	6,5	6,9	7,2	7,4	6,2	7,1	6,8
Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo (temperatura, humedad,...)	7,0	6,9	6,8	6,8	7,1	6,9	6,5	7,3	7,0
La adecuación del material/instrumental disponible al tipo de labor realizada	7,3	7,4	7,1	7,2	7,4	7,4	6,9	7,5	7,3
El ambiente de trabajo en general	7,4	7,5	7,2	7,2	7,7	7,3	6,8	7,9	7,4
Compañerismo	7,5	7,4	7,3	7,4	7,8	7,6	7,0	7,9	7,5
Las relaciones con sus superiores	7,0	7,1	6,9	6,7	7,2	6,9	6,5	7,3	7,2
La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras	7,3	6,8	7,1	7,2	7,7	6,9	6,9	7,4	7,2
El desarrollo por parte de la empresa de actividades de formación continua y reciclaje	6,0	5,3	5,8	6,0	6,4	6,2	4,9	5,8	6,0
Beneficios sociales de las personas trabajadoras	5,2	4,6	4,8	4,8	5,9	5,4	4,6	5,0	5,0

❑ Y CONCRETAMENTE, ¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEOACTUAL/CON EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P14A-P14J)

Base: Total de personas entrevistadas

EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO



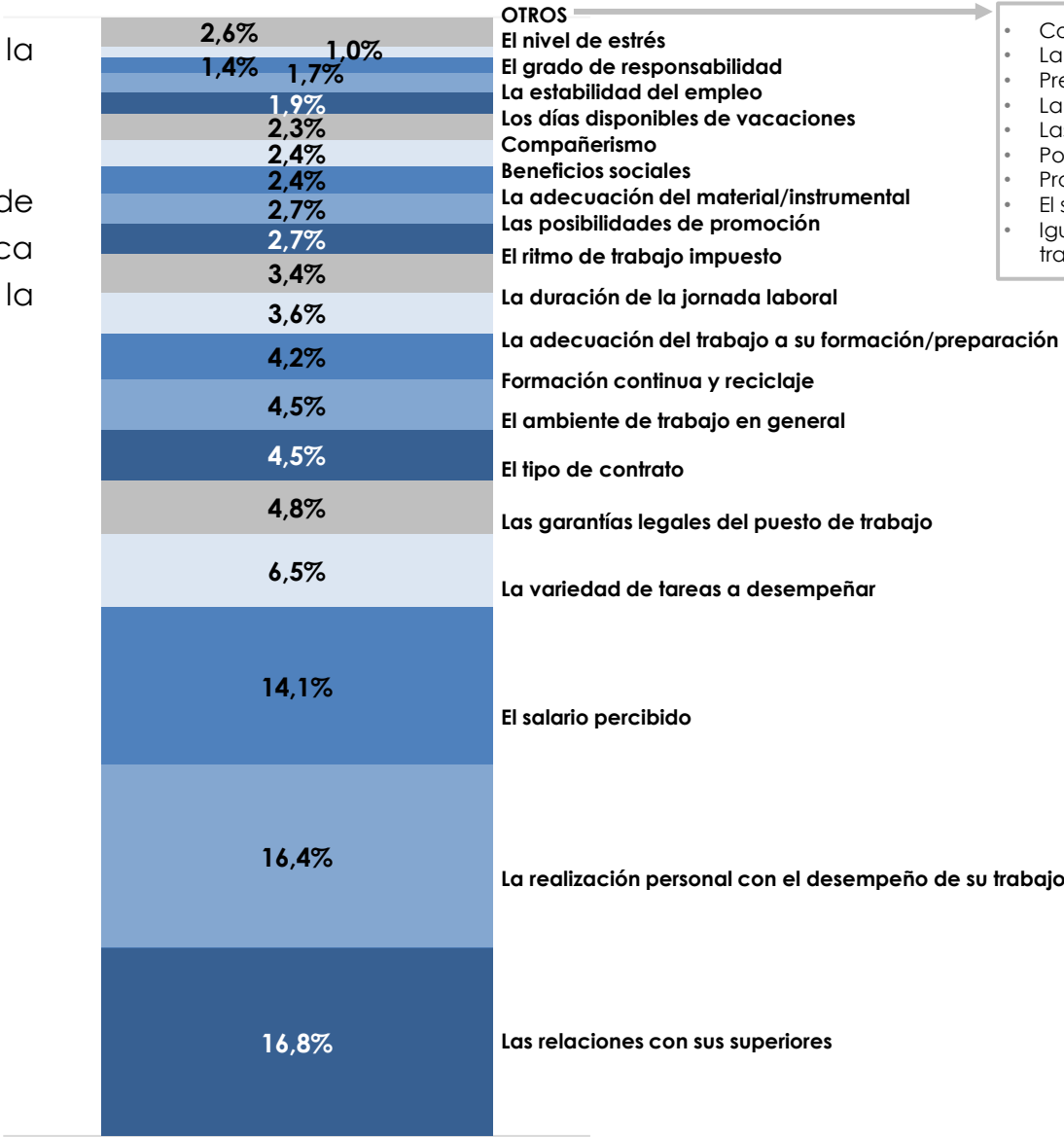
IMPORTANCIA ESTIMADA DE CADA ATRIBUTO

- En las páginas precedentes hemos analizado la satisfacción pormenorizada con estos atributos.
- A continuación, analizaremos la **Importancia estimada** de cada uno de ellos, es decir, inferimos de forma estadística cuánto pesan cada uno de estos aspectos en la satisfacción global con el empleo.

Importancia Estimada

Obtenida a través del estadístico “Coeficiente de contribución”.
Es el grado de contribución o peso de cada atributo en la satisfacción global con el empleo.

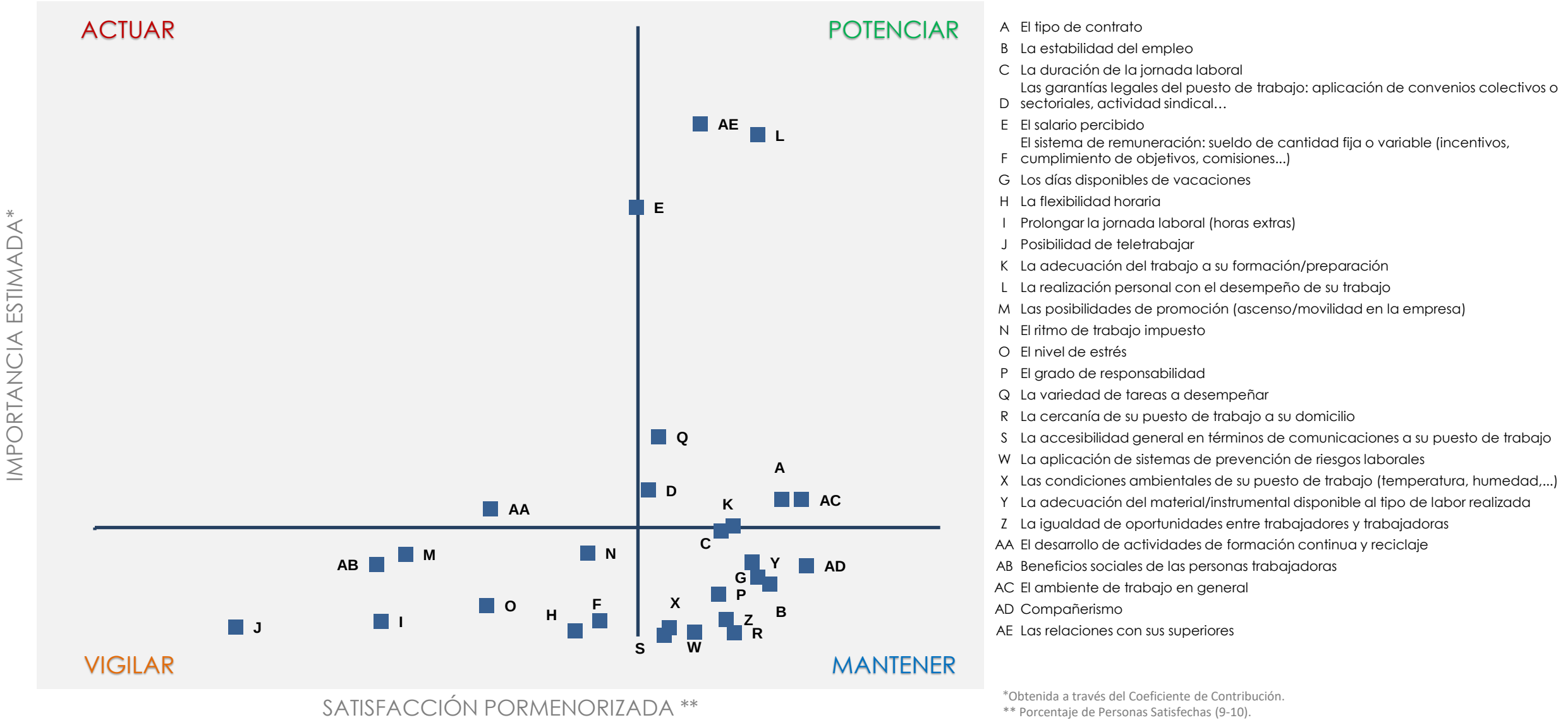
% VARIANZA EXPLICADA : 65,9%



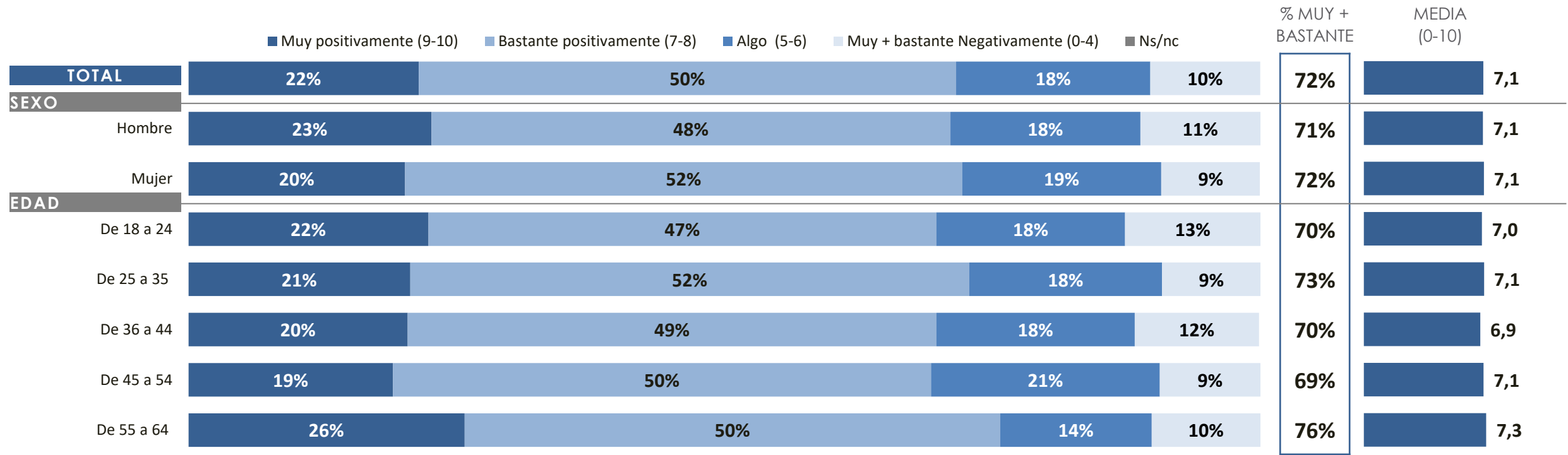
- Comunicaciones a su puesto de trabajo
- La cercanía de su puesto al domicilio.
- Prevención de riesgos laborales
- La flexibilidad horaria
- Las condiciones ambientales
- Posibilidad de teletrabajar
- Prolongar la jornada laboral (horas extras)
- El sistema de remuneración
- Igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras

IMPORTANCIA ESTIMADA VS. SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO

- Ponemos en relación la Importancia Estimada de los atributos con la Satisfacción manifestada por la población activa.



VALORACIÓN GLOBAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

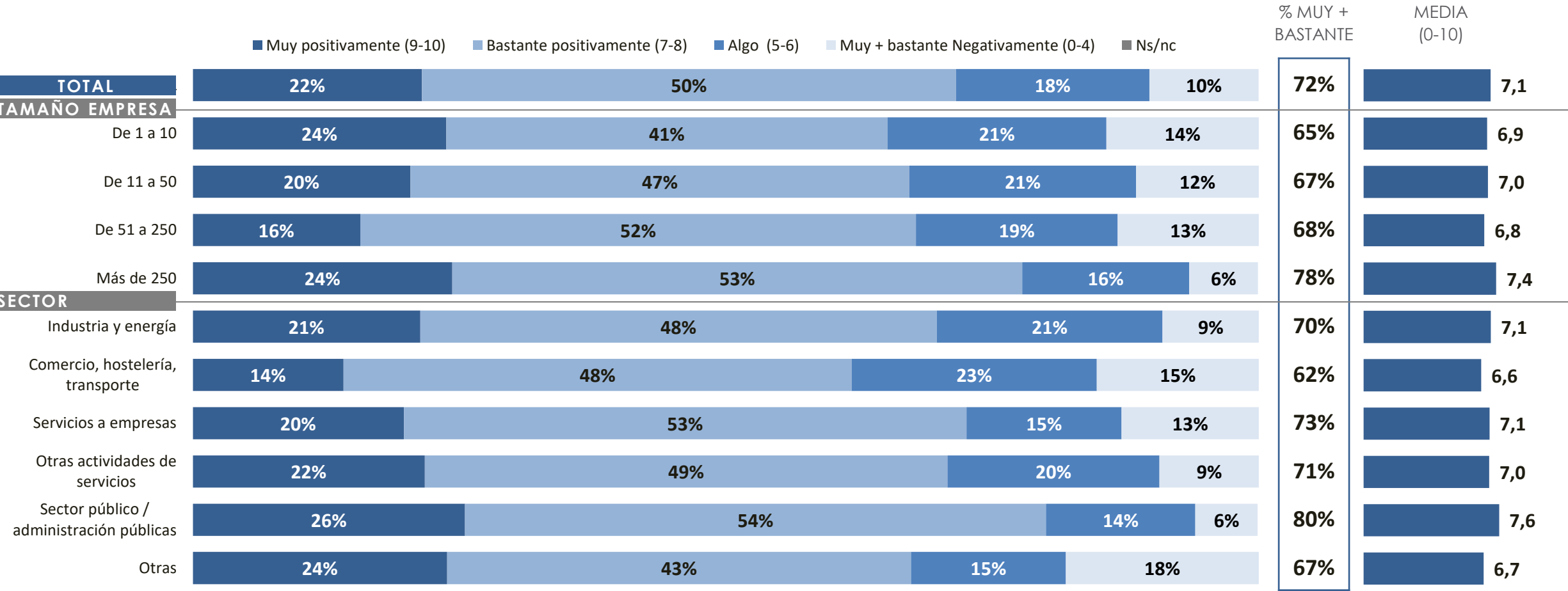


- La **percepción** acerca de la **calidad en el empleo** no se aleja de los resultados de satisfacción analizados en las páginas precedentes.
- A medida que aumenta la antigüedad del empleo, lo hace también la percepción de calidad.

EN DEFINITIVA, ¿COMO VALORARÍA LA CALIDAD DE SU ACTUAL EMPLEO/EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P15)

Base: Total de personas entrevistadas

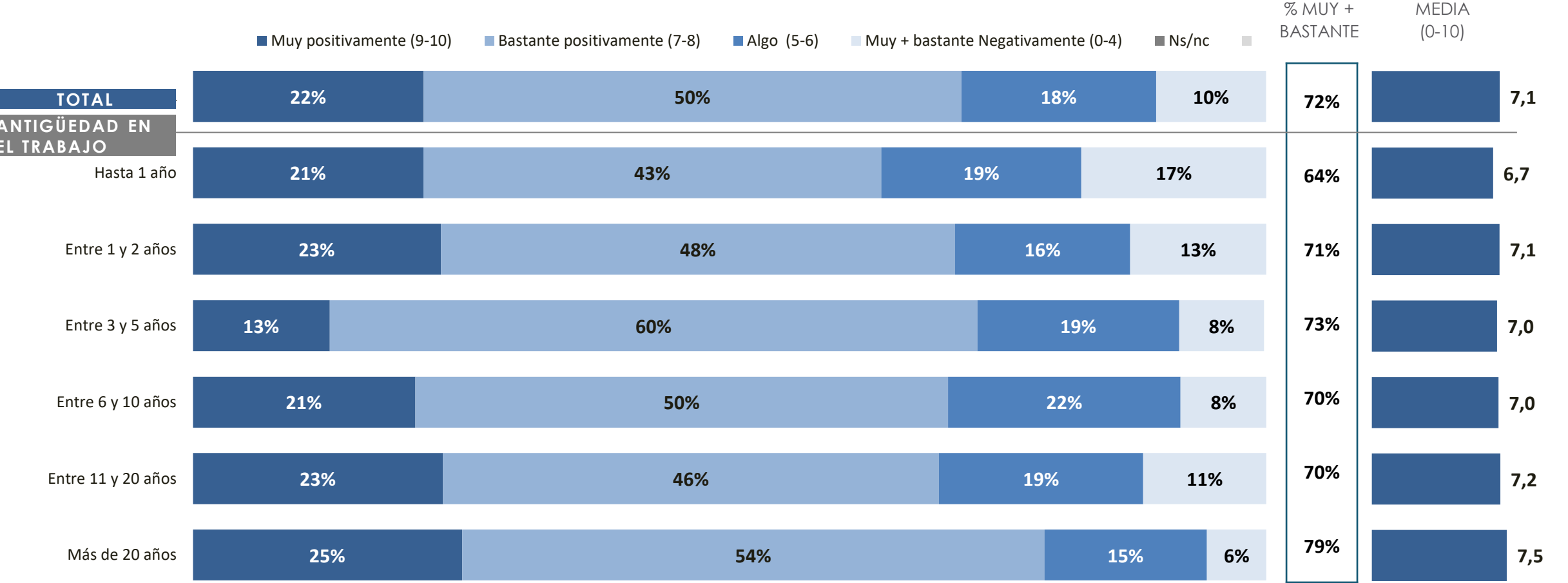
VALORACIÓN GLOBAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO



EN DEFINITIVA, ¿COMO VALORARÍA LA CALIDAD DE SU ACTUAL EMPLEO/EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P15)

Base: Total de personas entrevistadas

VALORACIÓN GLOBAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO



EN DEFINITIVA, ¿COMO VALORARÍA LA CALIDAD DE SU ACTUAL EMPLEO/EL ÚLTIMO EMPLEO QUE HA TENIDO? (P15)

Base: Total de personas entrevistadas

B. – RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

B.0. Caracterización de las personas entrevistadas

B.1. La importancia del trabajo

B.2. El empleo de calidad

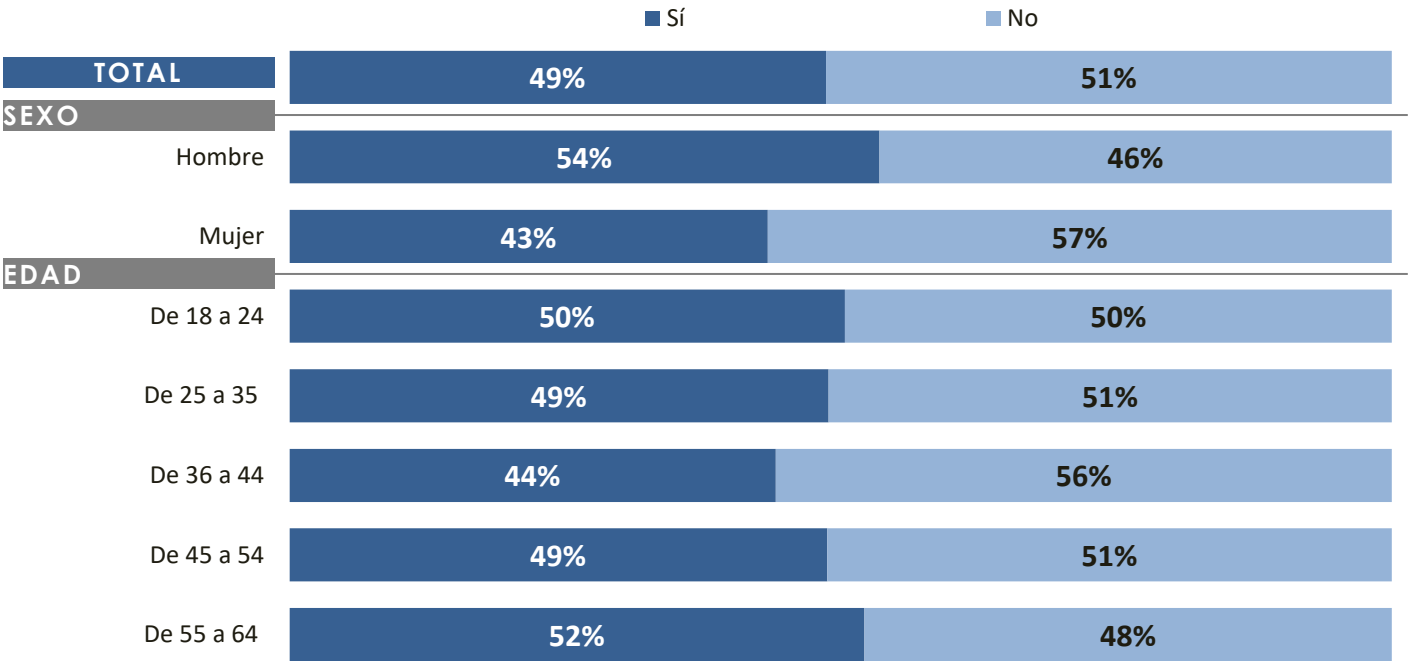
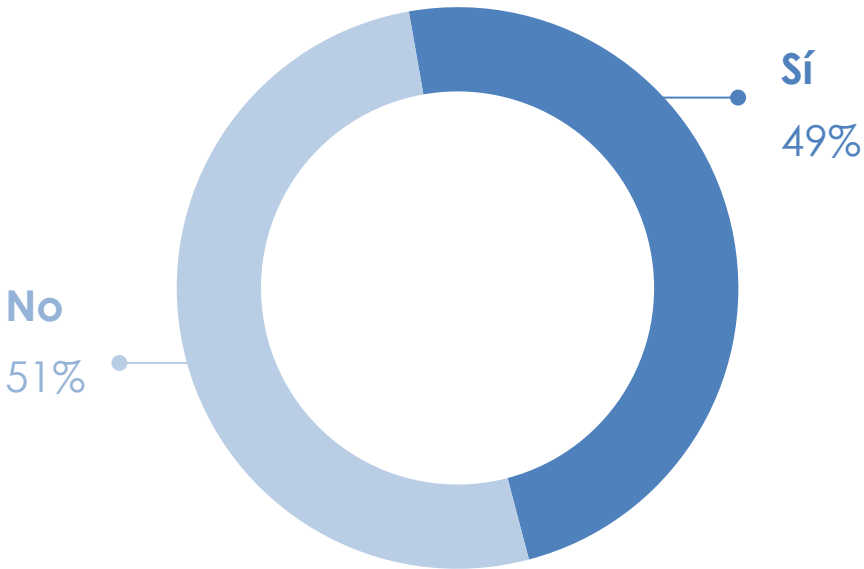
B.3. Los indicadores de calidad en el empleo

B.4. Percepciones respecto a la calidad del empleo en Bizkaia

B.5. La satisfacción de las personas trabajadoras de Bizkaia

B.6. Actuación de la DFB en la mejora de la calidad en el empleo

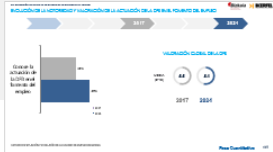
NOTORIEDAD DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO



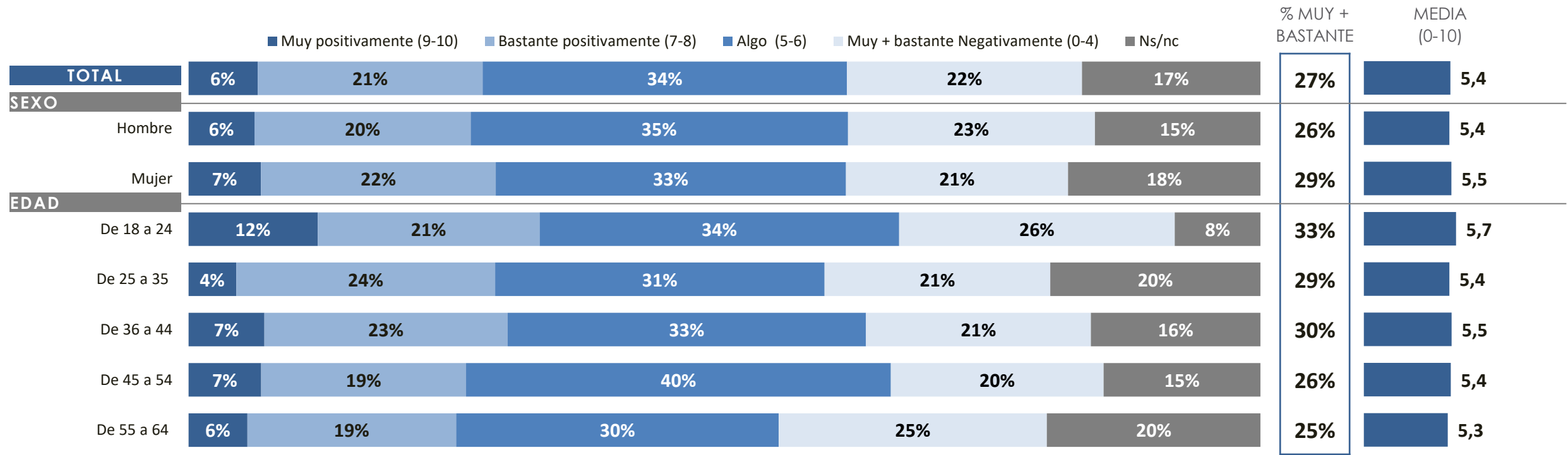
- Prácticamente la **mitad** de la **población activa dice conocer** las **acciones** de la **Diputación Foral de Bizkaia** para el **fomento del empleo**.
- En **significativa menor medida** las **mujeres consultadas**.

¿CONOCE QUE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA LLEVA A CABO DIFERENTES ACTUACIONES PARA FOMENTAR EL EMPLEO? (P17)

Base: Total de personas entrevistadas



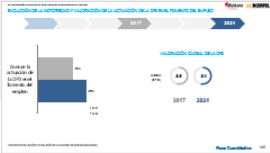
VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO



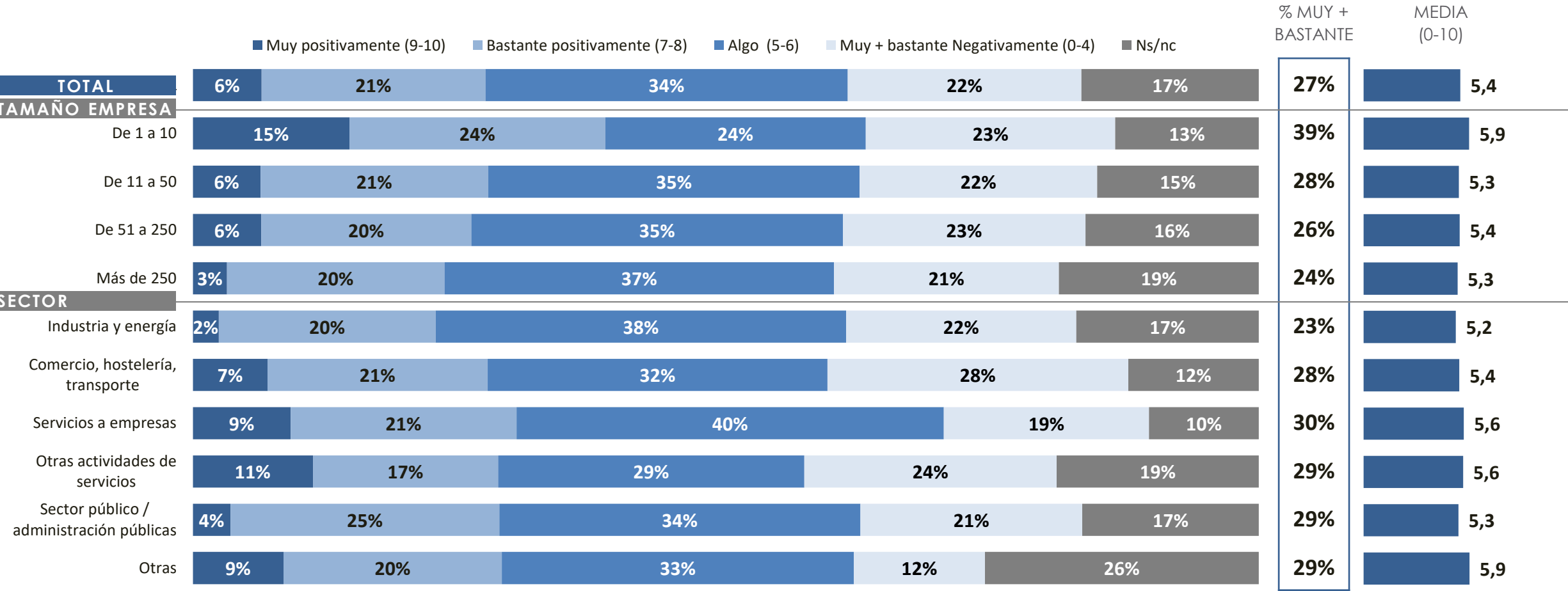
- La **ciudadanía aprueba** la labor de la **Diputación Foral de Bizkaia** en el **fomento del empleo**.
- Las mujeres y la juventud otorgan las valoraciones más elevadas**.

Y EN TÉRMINOS GENERALES ¿CÓMO VALORA LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO? (P18)

Base: Total de personas entrevistadas



VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO



Y EN TÉRMINOS GENERALES ¿CÓMO VALORA LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO? (P18)

Base: Total de personas entrevistadas

VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO

¿QUÉ INICIATIVAS SE CONOCEN? / ¿CÓMO SE VALORAN?

En líneas generales **no se reconocen** acciones concretas y **se muestran incapaces de citar** acciones específicas para el fomento del empleo.

Estas **medidas parecen ser de carácter amplio y no se citan programas concretos** de fomento de empleo, creación directa de puestos de trabajo o iniciativas focalizadas en sectores específicos para impulsar el empleo de manera más directa y efectiva.

”

Subvenciones que otorga a empresas privadas para la contratación de personas, tiene también una serie de medidas y subvenciones para el fomento de empleo.
(Mujeres)

”

Hay una que es Taldea Club, que estimula a las personas que no tienen empleo y que cumplen ciertos requisitos, primero la formación y luego el apoyo para el emprendimiento. En este caso el emprendimiento en concreto porque este programa tiene esas particularidades.
(Jóvenes 23-29 años)

”

No he oído nada. De hecho yo creo que, como han dicho, la industria está ahora mismo un poco en declive y se está quitando mano de obra humana.
(Sector Industria)

”

Hacen lanzaderas de empleo, eso sí suelen hacer. Eso es para buscar trabajo, unos programas que lo llaman lanzaderas hacia el empleo.
(Sector Servicios)

”

Yo sé que se ha inyectado dinero a las empresas dándoles subvenciones por contratar a gente joven. Ahí hay un doble filo porque está bien que contraten gente joven, pero en realidad con subvenciones y con proyección... Te contrato solo porque limpio mi imagen.
(Jóvenes 30-35 años)

VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO

¿QUÉ TENEMOS QUE HACER PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA?

Se considera fundamental **fomentar un entorno laboral que combine liderazgo empático, políticas laborales efectivas, desarrollo profesional continuo y una estrecha colaboración entre el sector público y privado.**



VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO

¿QUÉ TENEMOS QUE HACER PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA?

Liderazgo y Políticas laborales

” Cogería a todos los jefes y les sacaría un día a que hagan nuestro trabajo. Ahí cambiarían.
(Mujeres)

” Yo creo que es una cuestión de incentivos. Si la empresa no tiene incentivos para hacerlo bien, no lo va a hacer bien. Hay que partir de que la empresa aplique estas cosas pero, si no tiene un incentivo, no lo van a hacer. (Sector Industria)

Desarrollo Profesional y Educación

” Yo creo que tanto el sector público como el privado deberían poner en práctica iniciativas que estimulen a el empleo a nivel local... Entonces que haya una unión entre la academia y la industria. (Jóvenes 23-29 años)

” Desarrollar talento y desarrollar productividad y buscar nuevos sectores porque, al final, las empresas van a pagar en función de lo que produzcas. (Sector Servicios)

Innovación y Competitividad

” Invertir en investigar. En ver otras realidades, otras culturas, cómo gestionan estas situaciones otros países. Realmente vivimos en la burbuja. Si en realidad una empresa, tanto pública como privada, entiende que si el trabajador es feliz, la empresa va a mejor.
(Jóvenes 30-35 años)

” El Gobierno Vasco tiene muy margen de actuación si el Gobierno Central no pone doctrinas amplias. Más que la legislación, hay que crear nueva industria y que, de esa manera, haya más competitividad.
(Sector Industria)

Ayudas económicas

” Ayuda a las familias que no tienen, por así decirlo, una economía estable. (Jóvenes 23-29 años)

” Las ayudas o las becas son muy importantes... pero no puedo pedir esas ayudas si no tengo un nivel económico (Jóvenes 23-29 años)

VALORACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN EL FOMENTO DEL EMPLEO

¿QUÉ MEDIDAS PLANTEAN LAS EMPRESAS/INSTITUCIONES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE EMPLEO DE BIZKAIA?

La percepción actual de las empresas muestra una **combinación de fortalezas**, como el ambiente laboral y la estabilidad, con retos relacionados con las demandas emergentes de las personas empleadas, especialmente la juventud.

Aunque las empresas están trabajando en aspectos como la flexibilidad y los salarios, **persisten desafíos en la retención de talento y la adaptación a un mercado laboral cambiante**. Las diferencias sectoriales reflejan la necesidad de enfoques específicos para abordar estas cuestiones.

Revisión salarial periódica

- Existen una coincidencia en la necesidad de **ajustar los salarios de manera periódica, esto es fundamental** para mantenerse competitivos en el mercado laboral. Reconocen que los salarios actuales son adecuados, pero subrayan la **necesidad de incrementarlos para atraer y retener talento**.



Sería ideal implementar revisiones salariales más frecuentes para asegurarnos de que seguimos siendo competitivos. *(Empresas)*



Flexibilidad y conciliación

- Aunque no todas las empresas/instituciones pueden ofrecer horarios flexibles o teletrabajo, la mayoría reconoce que **estas medidas son cada vez más valoradas por el personal empleado**, y proponen **adaptar las políticas de conciliación en la medida de lo posible**.

Ampliación de la formación

- Es **una de las prioridades más mencionadas**.
- Proponen **programas internos y externos que permitan a las personas empleadas desarrollar tanto habilidades técnicas como competencias básicas**. Consideran que esta inversión beneficia tanto al trabajador/a como a la empresa al aumentar la productividad y el compromiso.



Sería ideal implementar revisiones salariales más frecuentes para asegurarnos de que seguimos siendo competitivos. *(Empresas)*

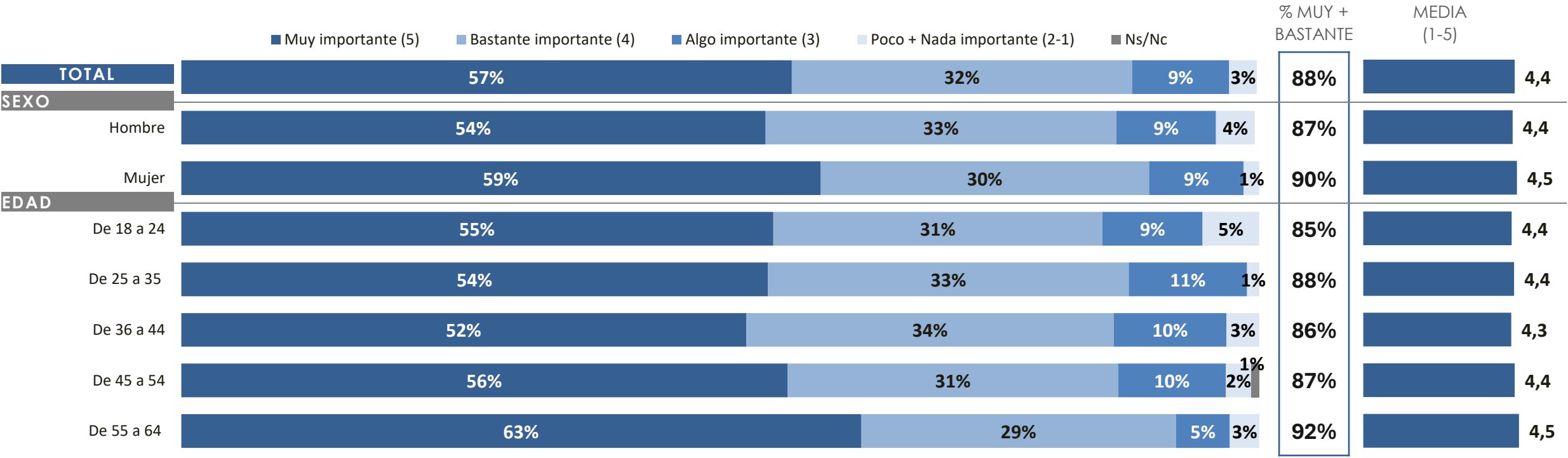


Estamos trabajando en ofrecer más opciones de flexibilidad, aunque en nuestro sector no siempre es fácil. *(Instituciones)*



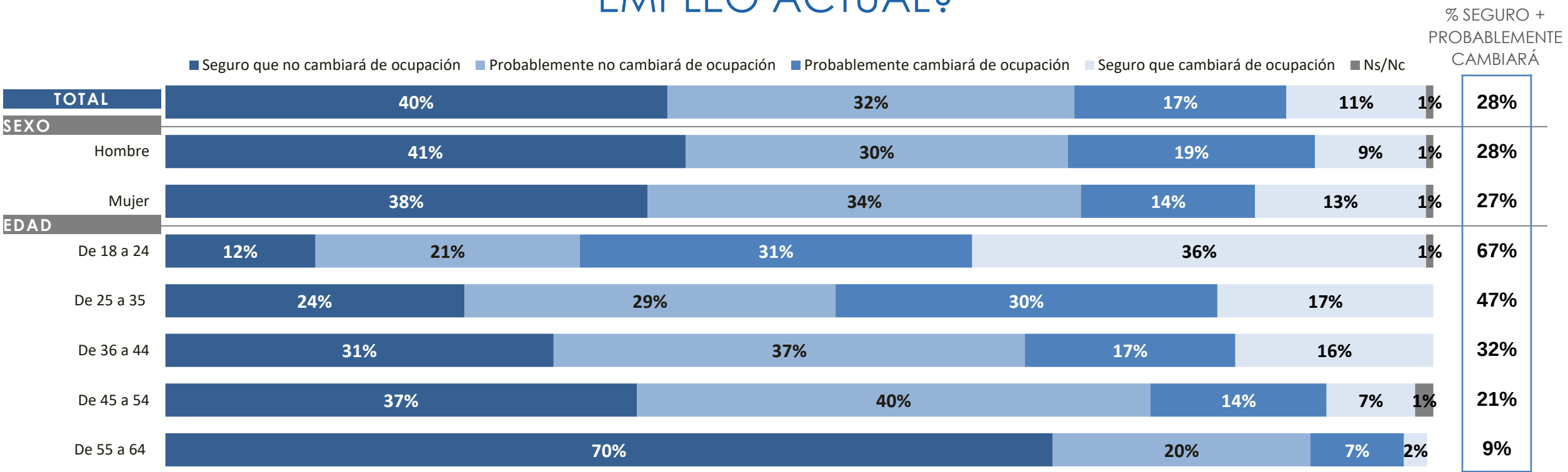
C- CONSIDERACIONES FINALES

¿HASTA QUÉ PUNTO ES IMPORTANTE EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE BIZKAIA?



La práctica totalidad de las personas consultadas reconoce la importancia del trabajo.
Éste se revela significativamente más importante para las personas de mayor edad.

¿QUÉ PERCEPCIÓN SE TIENE ACERCA DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO ACTUAL?



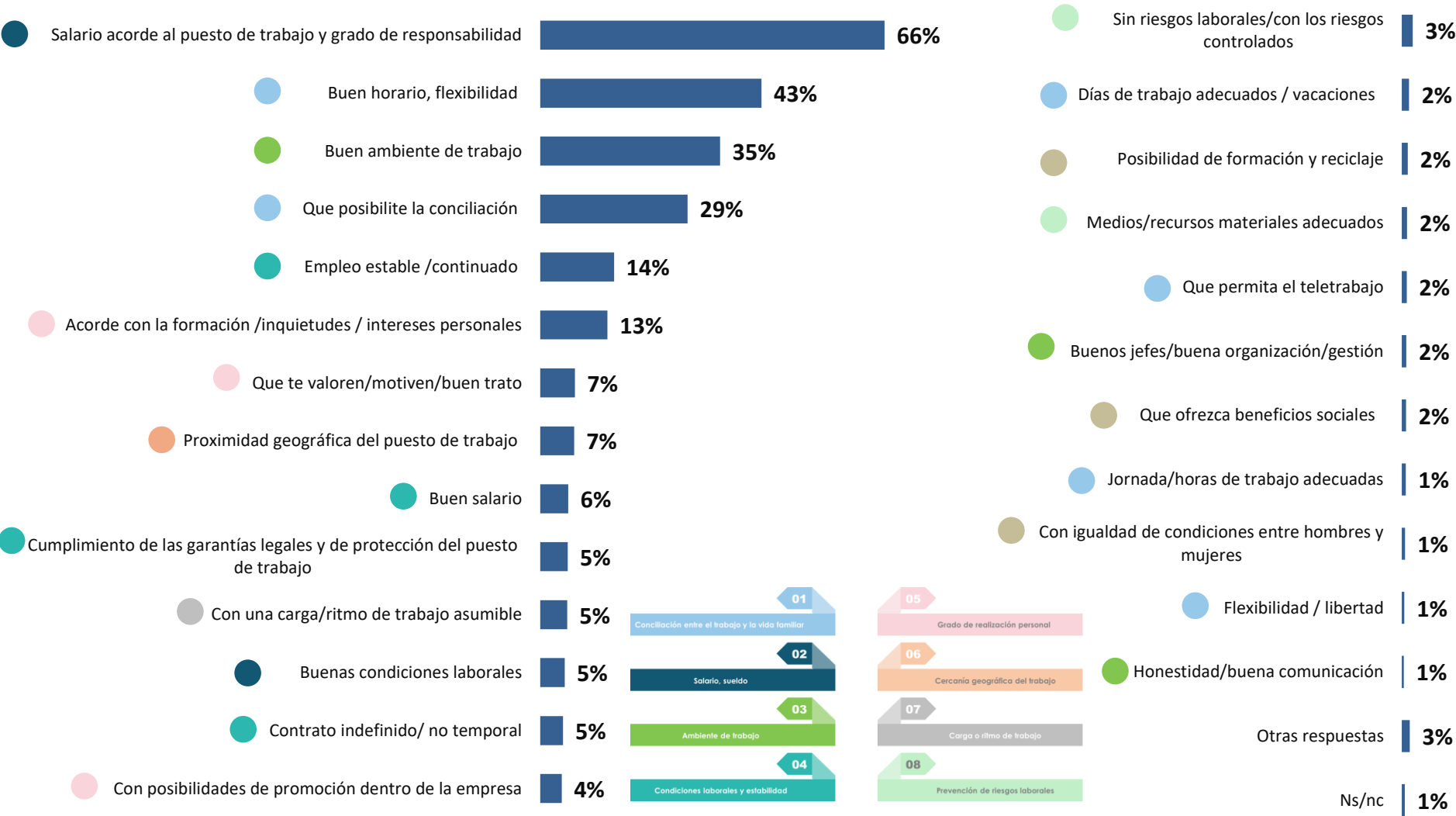
Casi un 30% de los/las vizcaínos/as consultados/as reconocen que su actual empleo no es definitivo y muestran cierta inclinación al cambio.

A medida que aumenta la edad, se reduce esa percepción de temporalidad del empleo actual.

¿CUÁL ES LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DE UN EMPLEO DE CALIDAD?



¿CUÁL ES LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DE UN EMPLEO DE CALIDAD?



N.º MEDIO DE CARACTERÍSTICAS MENCIONADAS

2,7



*No se sugieren las opciones de respuesta. Se admite más de una respuesta.

¿CUÁL ES LA DEFINICIÓN ESPONTÁNEA DE UN EMPLEO DE CALIDAD?

AGRUPACIÓN POR DIMENSIONES. TOTAL DE MENCIONES

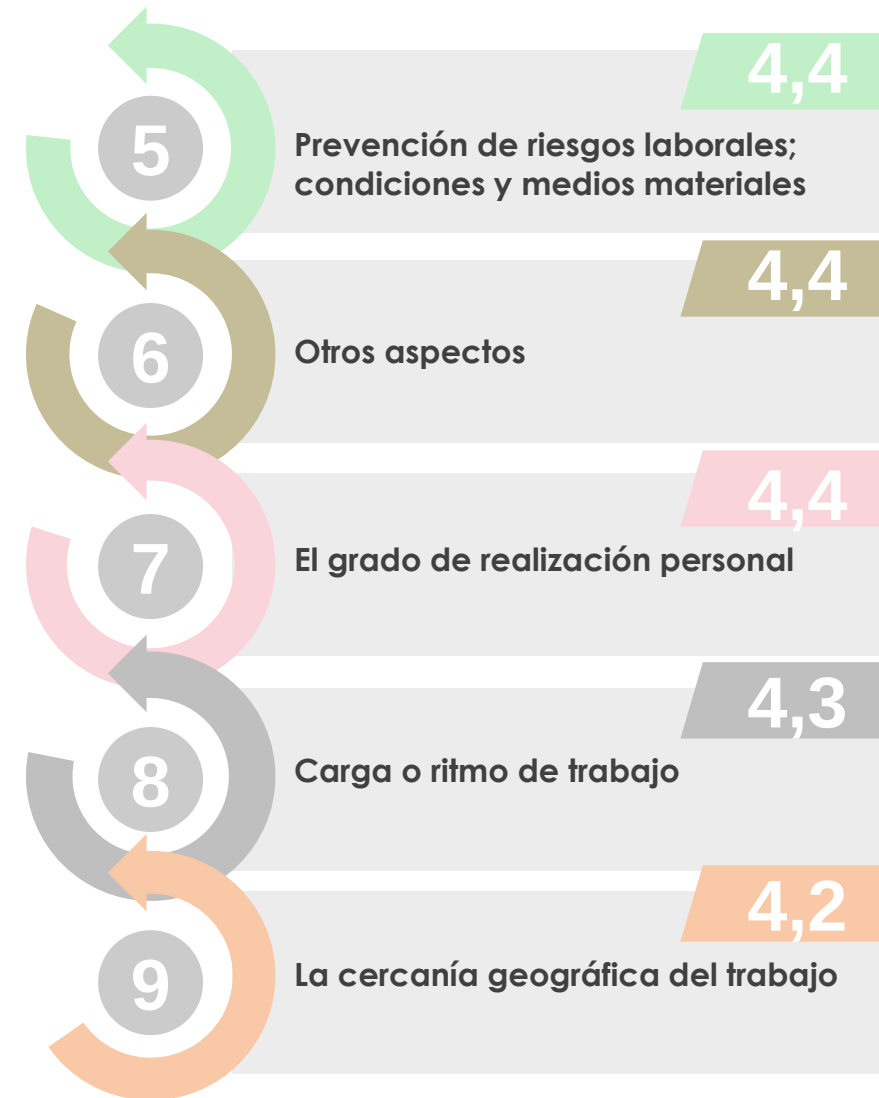
	TOTAL	SEXO		EDAD				
		Hombre	Mujer	De 18 a 24	De 25 a 35	De 36 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64
Conciliación entre el trabajo y la vida familiar	78%	75%	82%	90%	80%	79%	86%	63%
Salario, sueldo	66%	69%	64%	64%	73%	70%	68%	58%
Ambiente de trabajo	37%	34%	41%	41%	43%	32%	39%	34%
Condiciones laborales y estabilidad	35%	34%	36%	47%	35%	33%	34%	36%
Grado de realización personal	24%	25%	24%	27%	26%	26%	21%	25%
Cercanía geográfica del trabajo	7%	7%	6%	13%	10%	7%	3%	7%
Carga o ritmo de trabajo	5%	5%	6%	6%	6%	7%	3%	6%
Prevención de riesgos laborales	5%	7%	4%	11%	6%	4%	5%	5%
Otros aspectos	5%	4%	6%	14%	3%	4%	5%	5%

Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se observan para las dimensiones ambiente de trabajo y conciliación, con mayor dato porcentual entre las mujeres. En sentido contrario, el salario obtiene mayor peso como dimensión entre los hombres.

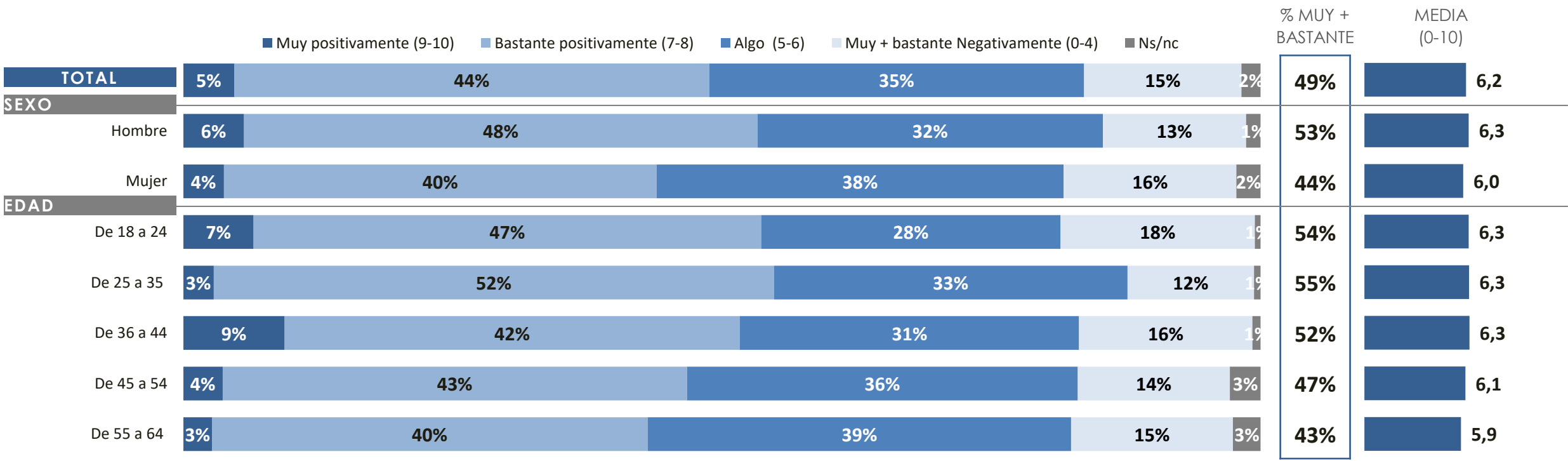
En función de la edad, la dimensión relativa a la conciliación obtiene los resultados más elevados entre los/las más jóvenes y las personas de 45 a 54 años.

Las condiciones laborales y la estabilidad obtienen mayor peso como dimensión entre las personas de menor edad.

¿HASTA QUÉ PUNTO SON IMPORTANTES LAS DIMENSIONES ANALIZADAS?



¿QUÉ PERCEPCIÓN SE TIENE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN BIZKAIA?

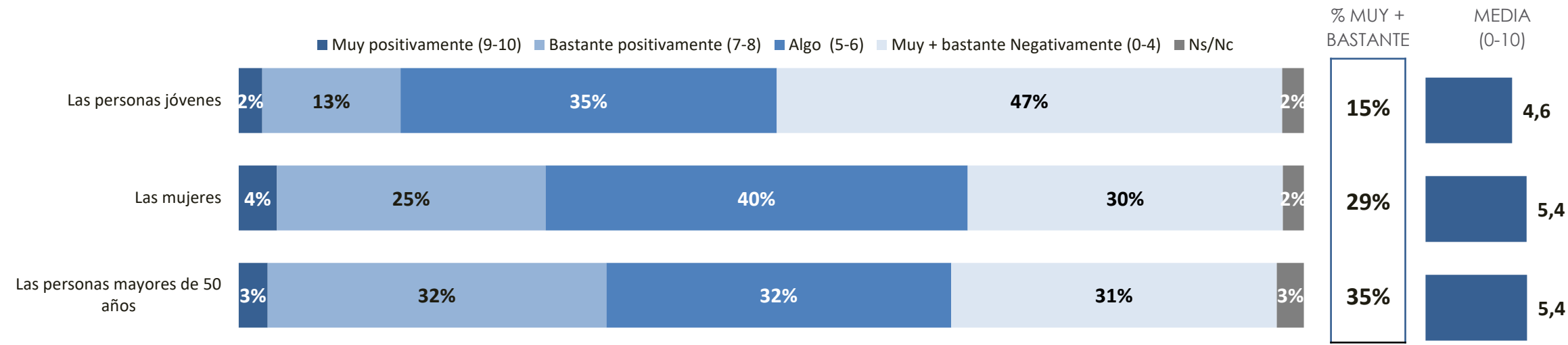


Prácticamente la mitad de los/as vizcaínos/as consultados/as valora satisfactoriamente la calidad del empleo en Bizkaia.

Este resultado es menos elevado entre las mujeres y entre las personas de más de 44 años.

Atendiendo al sector, las personas trabajadoras en los comercios, hostelería y transporte presentan los datos menos destacados.

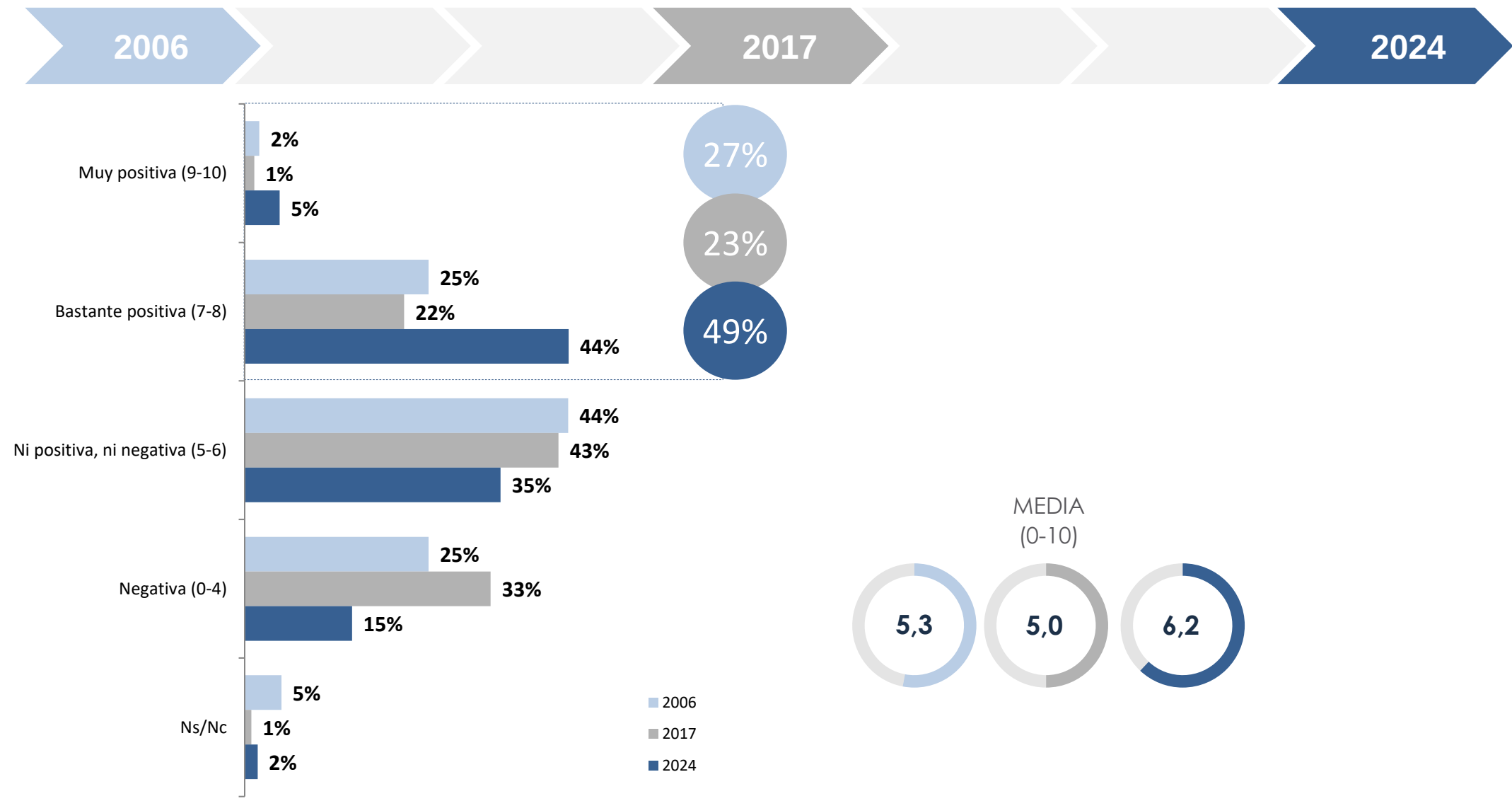
¿Y DEL EMPLEO EN CIERTOS COLECTIVOS ESPECÍFICOS?



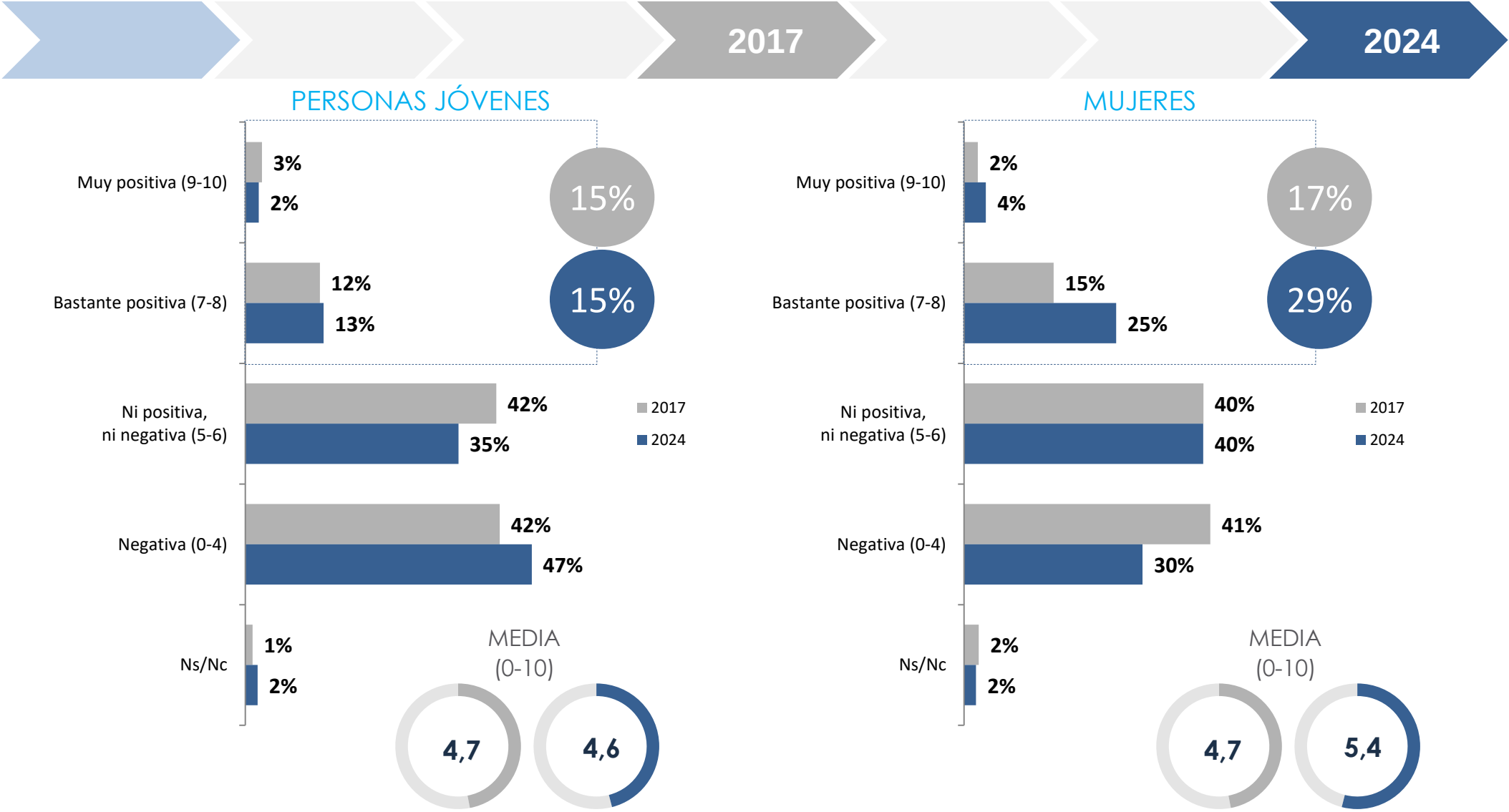
La calidad del empleo entre los distintos colectivos objeto de estudio obtiene resultados comparativamente inferiores a la recogida para Bizkaia en líneas generales.

La calidad del empleo entre las personas jóvenes no supera el aprobado técnico de la ciudadanía, se configura como un área de mejora.

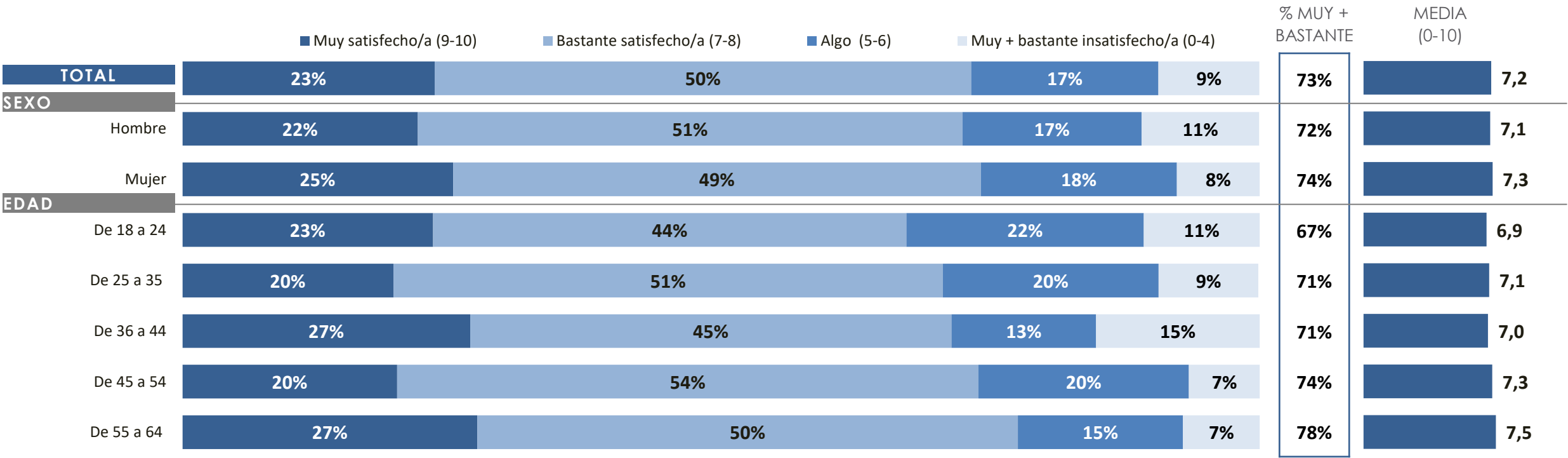
¿CÓMO HA EVOLUCIONADO ESTA PERCEPCIÓN?



¿CÓMO HA EVOLUCIONADO ESTA PERCEPCIÓN?

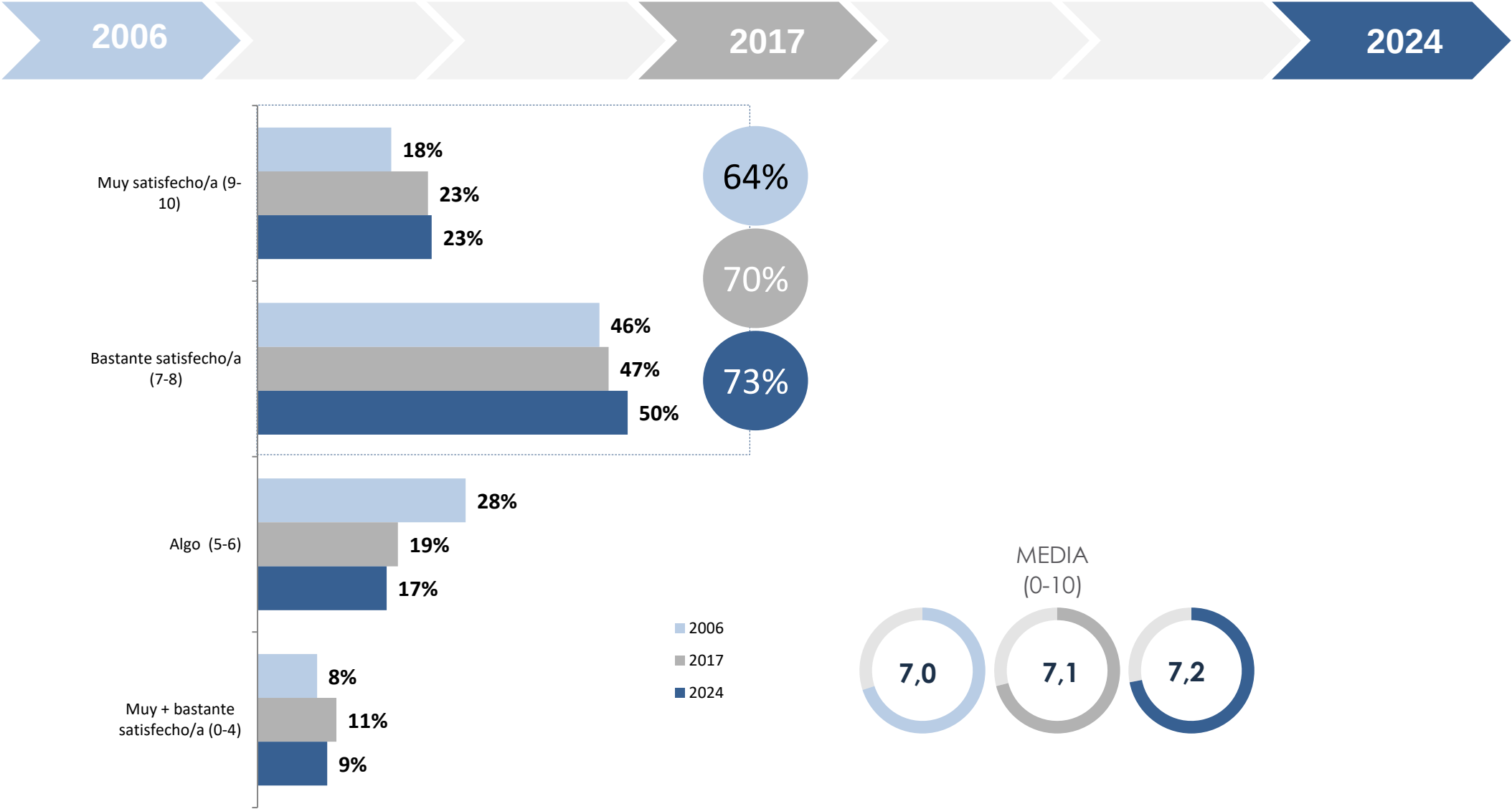


¿Y CUÁL ES LA SATISFACCIÓN GLOBAL CON EL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE BIZKAIA?



El 73% de la población activa de Bizkaia se muestra satisfecha con su actual o anterior empleo.
Entre los/las jóvenes de 18 a 24 años obtenemos el resultado de satisfacción menos elevado.

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO ESTA PERCEPCIÓN?



¿Y LA SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE BIZKAIA?

Condiciones laborales y estabilidad

- El tipo de contrato
- La estabilidad del empleo
- La duración de la jornada laboral
- Las garantías legales del puesto de trabajo

Salario, sueldo

- El salario
- El sistema de remuneración

Conciliación

- Los días disponibles de vacaciones
- La flexibilidad horaria
- Prolongar la jornada laboral (horas extras)
- Posibilidad de teletrabajar

Grado de realización personal

- La adecuación del trabajo a su formación
- La realización personal con el trabajo
- Las posibilidades de promoción

Carga o ritmo de trabajo

- El ritmo de trabajo impuesto
- El nivel de estrés
- El grado de responsabilidad
- La variedad de tareas a desempeñar

Cercanía geográfica

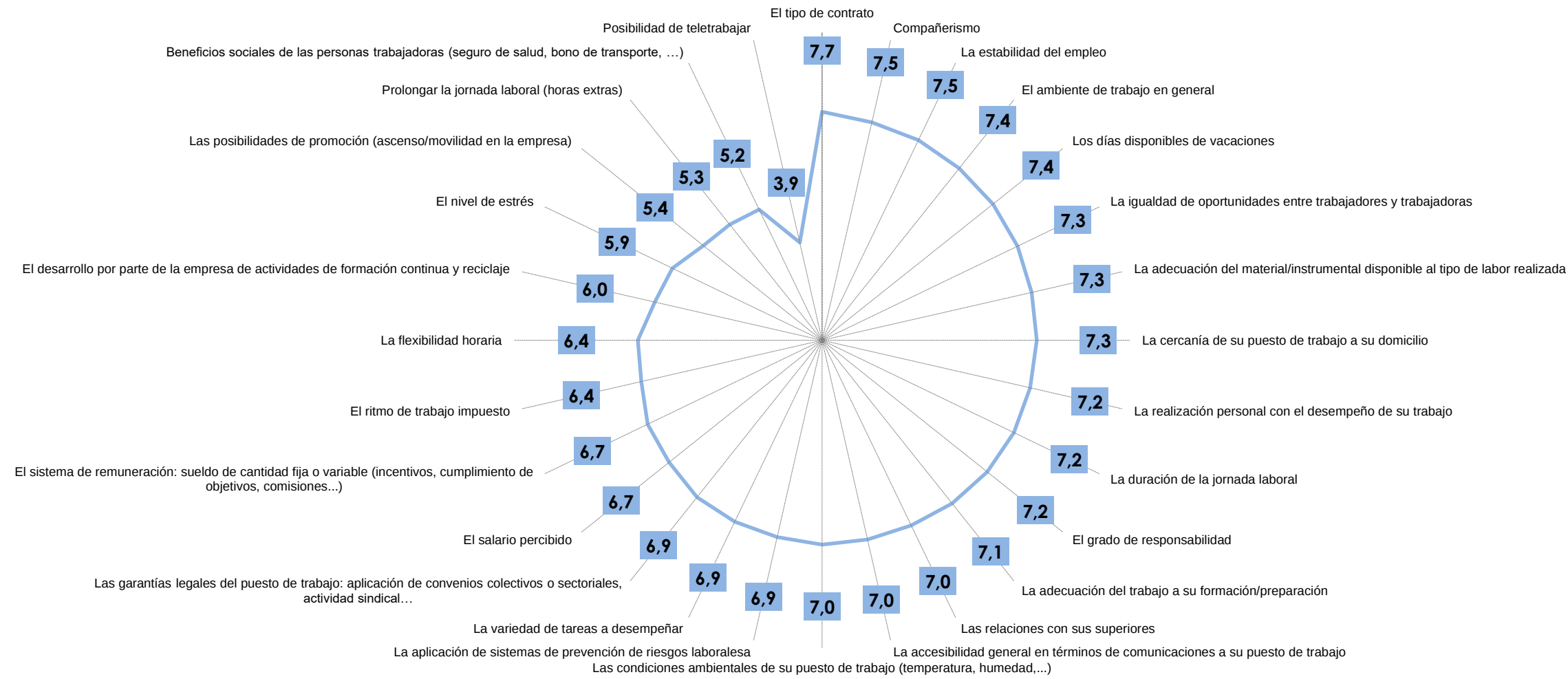
- La cercanía de su puesto de trabajo
- Comunicaciones a su puesto de trabajo

Continuación →

¿Y LA SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE BIZKAIA?

 Prevención de riesgos, condiciones y medios	 Ambiente	 Otros aspectos
Sistemas de prevención de riesgos laborales Las condiciones ambientales La adecuación del material/instrumental	El ambiente de trabajo en general Compañerismo Las relaciones con sus superiores	La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras Formación continua y reciclaje Beneficios sociales de las personas trabajadoras

¿Y LA SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO ENTRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE BIZKAIA?



MEDIA DE SATISFACCIÓN GLOBAL **7,2**

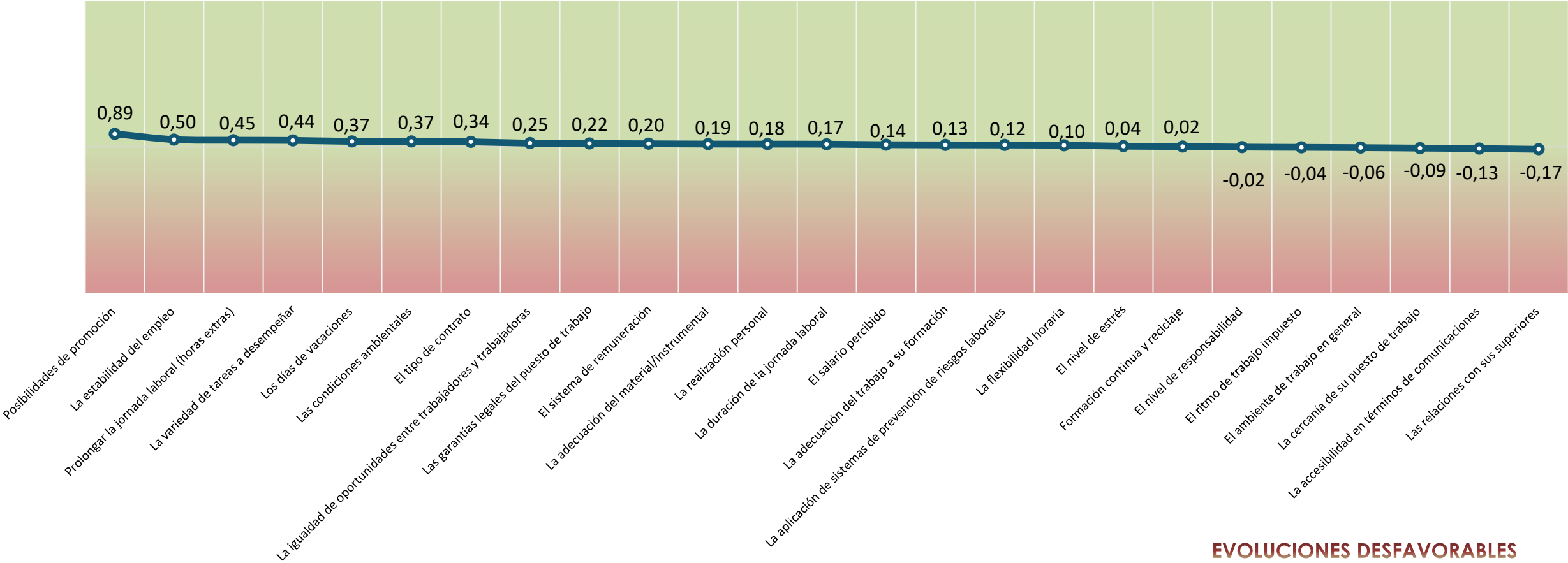
ESTUDIO DE SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN BIZKAIA

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO ESTA PERCEPCIÓN?



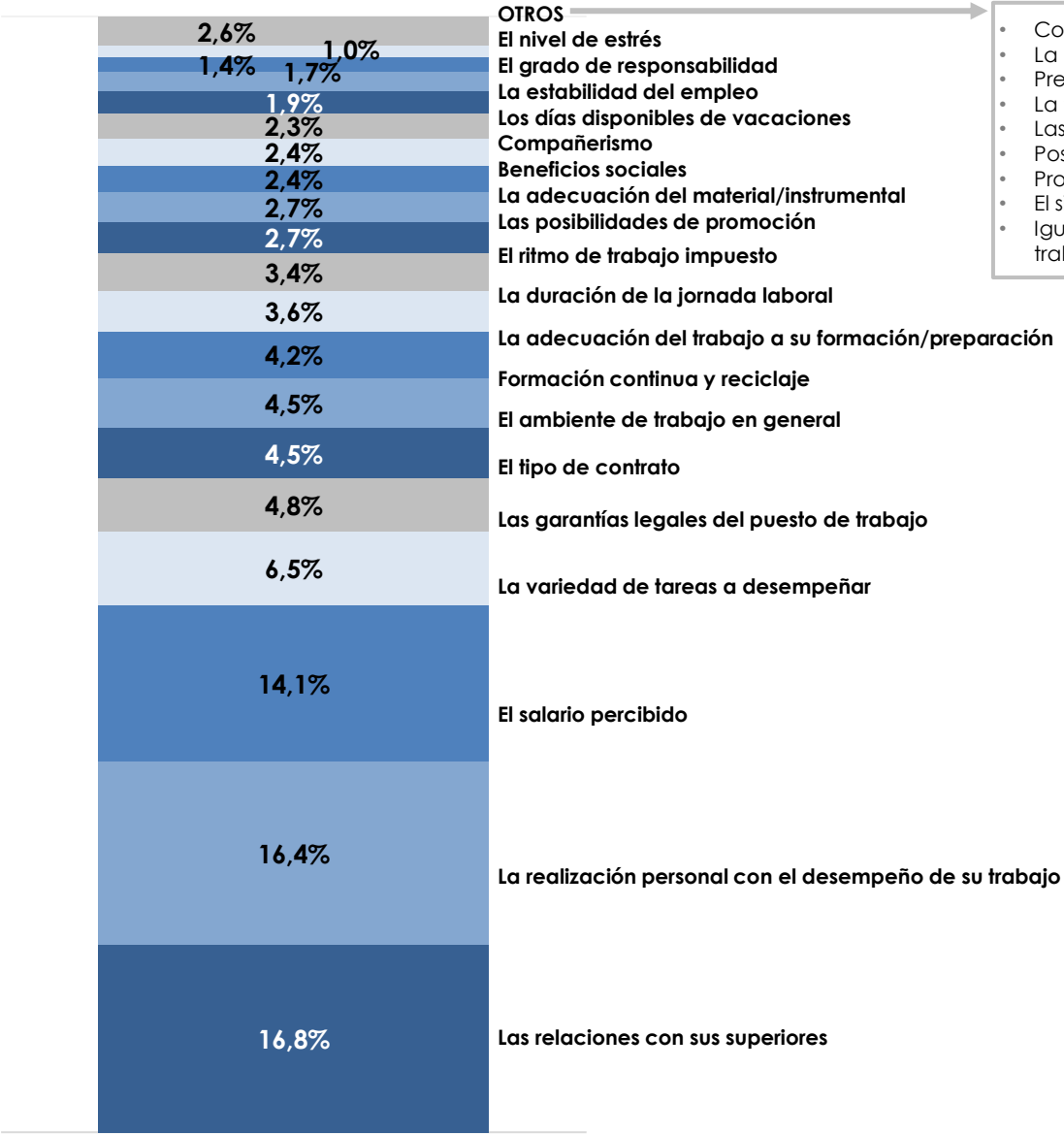
(DIFERENCIAL 2017- 2024)

EVOLUCIONES FAVORABLES



EVOLUCIONES DESFAVORABLES

IMPORTANCIA ESTIMADA



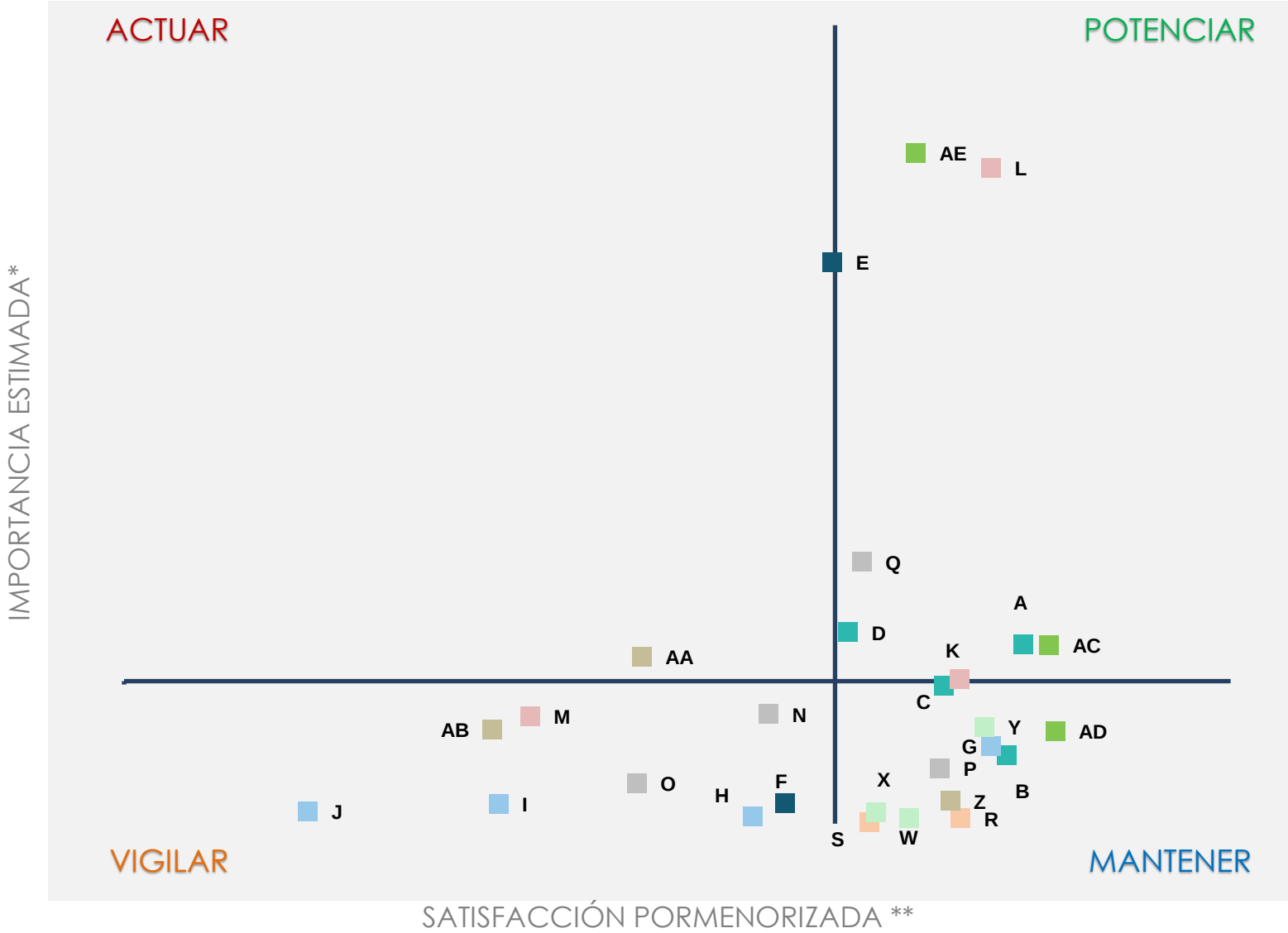
- Comunicaciones a su puesto de trabajo
- La cercanía de su puesto al domicilio.
- Prevención de riesgos laborales
- La flexibilidad horaria
- Las condiciones ambientales
- Posibilidad de teletrabajar
- Prolongar la jornada laboral (horas extras)
- El sistema de remuneración
- Igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras

Importancia Estimada

Obtenida a través del estadístico “Coeficiente de contribución”.
Es el grado de contribución o peso de cada atributo en la satisfacción global con el empleo.

% VARIANZA EXPLICADA : 65,9%

IMPORTANCIA ESTIMADA VS. SATISFACCIÓN PORMENORIZADA CON EL EMPLEO



- A El tipo de contrato
- B La estabilidad del empleo
- C La duración de la jornada laboral
Las garantías legales del puesto de trabajo: aplicación de convenios colectivos o sectoriales, actividad sindical...
- D El salario percibido
- E El sistema de remuneración: sueldo de cantidad fija o variable (incentivos, cumplimiento de objetivos, comisiones...)
- F Los días disponibles de vacaciones
- G La flexibilidad horaria
- H Prolongar la jornada laboral (horas extras)
- I Posibilidad de teletrabajar
- J La adecuación del trabajo a su formación/preparación
- K La realización personal con el desempeño de su trabajo
- L Las posibilidades de promoción (ascenso/movilidad en la empresa)
- M El ritmo de trabajo impuesto
- N El nivel de estrés
- O El grado de responsabilidad
- P La variedad de tareas a desempeñar
- Q La cercanía de su puesto de trabajo a su domicilio
- R La accesibilidad general en términos de comunicaciones a su puesto de trabajo
- S La aplicación de sistemas de prevención de riesgos laborales
- X Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo (temperatura, humedad,...)
- Y La adecuación del material/instrumental disponible al tipo de labor realizada
- Z La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras
- AA El desarrollo de actividades de formación continua y reciclaje
- AB Beneficios sociales de las personas trabajadoras
- AC El ambiente de trabajo en general
- AD Compañerismo
- AE Las relaciones con sus superiores

*Obtenida a través del Coeficiente de Contribución.
** Porcentaje de Personas Satisfechas (9-10).

¿CUÁL ES EL ÍNDICE DE PRIORIDAD DE ACTUACIÓN?

Porcentaje Personas satisfechas	Variable	Dimensión	Importancia Estimada de los factores	Importancia declarada de las dimensiones	Porcentaje de prioridad de actuación	
74%	El tipo de contrato	CONDICIONES LABORALES Y ESTABILIDAD	4,49%	13,81%	4,0	15,1
73%	La estabilidad del empleo		1,70%	13,81%	1,6	
69%	La duración de la jornada laboral		3,45%	13,81%	3,6	
63%	Las garantías legales del puesto de trabajo: aplicación de convenios colectivos o sectoriales, actividad sindical...		4,79%	13,81%	5,9	
62%	El salario percibido	SALARIO, SUELDO	14,06%	11,28%	14,7	15,2
59%	El sistema de remuneración: sueldo de cantidad fija o variable (incentivos, cumplimiento de objetivos, comisiones...)		0,52%	11,28%	0,6	
72%	Los días disponibles de vacaciones	CONCILIACIÓN	1,94%	14,10%	1,9	5,4
57%	La flexibilidad horaria		0,17%	14,10%	0,3	
41%	Prolongar la jornada laboral (horas extras)		0,49%	14,10%	1,5	
29%	Posibilidad de teletrabajar		0,30%	14,10%	1,8	
70%	La adecuación del trabajo a su formación/preparación	GRADO DE REALIZACIÓN PERSONAL	3,63%	9,60%	2,5	18,3
72%	La realización personal con el desempeño de su trabajo		16,43%	9,60%	10,8	
43%	Las posibilidades de promoción (ascenso/movilidad en la empresa)		2,69%	9,60%	5,0	
58%	El ritmo de trabajo impuesto	CARGA O RITMO DE TRABAJO	2,74%	8,81%	2,5	9,8
50%	El nivel de estrés		1,01%	8,81%	1,3	
69%	El grado de responsabilidad		1,39%	8,81%	0,9	
64%	La variedad de tareas a desempeñar		6,55%	8,81%	5,0	
70%	La cercanía de su puesto de trabajo a su domicilio	CERCANÍA	0,12%	8,70%	0,1	0,1
64%	La accesibilidad general en términos de comunicaciones a su puesto de trabajo		0,03%	8,70%	0,0	
67%	La aplicación de sistemas de prevención de riesgos laborales	PREVENCIÓN	0,14%	10,56%	0,1	2,1
65%	Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo (temperatura, humedad,...)		0,28%	10,56%	0,3	
72%	La adecuación del material/instrumental disponible al tipo de labor realizada		2,42%	10,56%	1,8	
76%	El ambiente de trabajo en general	AMBIENTE DE TRABAJO	4,48%	12,70%	3,5	22,1
76%	Compañerismo		2,32%	12,70%	1,8	
67%	Las relaciones con sus superiores		16,80%	12,70%	16,8	
69%	La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras	OTROS	0,56%	10,44%	0,4	11,9
50%	El desarrollo por parte de la empresa de actividades de formación continua y reciclaje		4,17%	10,44%	6,2	
41%	Beneficios sociales de las personas trabajadoras (seguro de salud, bono de transporte, ...)		2,36%	10,44%	5,3	

¿CUÁL ES EL ÍNDICE DE PRIORIDAD DE ACTUACIÓN?

Porcentaje Personas satisfechas	Variable	Dimensión	Importancia Estimada de los factores	Importancia declarada de las dimensiones	Porcentaje de prioridad de actuación
67%	Las relaciones con sus superiores	AMBIENTE DE TRABAJO	16,80%	12,70%	16,8
62%	El salario percibido	SALARIO, SUELDO	14,06%	11,28%	14,7
72%	La realización personal con el desempeño de su trabajo	GRADO DE REALIZACIÓN PERSONAL	16,43%	9,60%	10,8
50%	El desarrollo por parte de la empresa de actividades de formación continua y reciclaje	OTROS	4,17%	10,44%	6,2
63%	Las garantías legales del puesto de trabajo: aplicación de convenios colectivos o sectoriales, actividad sindical...	CONDICIONES LABORALES Y ESTABILIDAD	4,79%	13,81%	5,9
41%	Beneficios sociales de las personas trabajadoras (seguro de salud, bono de transporte, ...)	OTROS	2,36%	10,44%	5,3
64%	La variedad de tareas a desempeñar	CARGA O RITMO DE TRABAJO	6,55%	8,81%	5,0
43%	Las posibilidades de promoción (ascenso/movilidad en la empresa)	GRADO DE REALIZACIÓN PERSONAL	2,69%	9,60%	5,0
74%	El tipo de contrato	CONDICIONES LABORALES Y ESTABILIDAD	4,49%	13,81%	4,0
69%	La duración de la jornada laboral	CONDICIONES LABORALES Y ESTABILIDAD	3,45%	13,81%	3,6
76%	El ambiente de trabajo en general	AMBIENTE DE TRABAJO	4,48%	12,70%	3,5
58%	El ritmo de trabajo impuesto	CARGA O RITMO DE TRABAJO	2,74%	8,81%	2,5
70%	La adecuación del trabajo a su formación/preparación	GRADO DE REALIZACIÓN PERSONAL	3,63%	9,60%	2,5
72%	Los días disponibles de vacaciones	CONCILIACIÓN	1,94%	14,10%	1,9
76%	Compañerismo	AMBIENTE DE TRABAJO	2,32%	12,70%	1,8
29%	Posibilidad de teletrabajar	CONCILIACIÓN	0,30%	14,10%	1,8
72%	La adecuación del material/instrumental disponible al tipo de labor realizada	PREVENCIÓN	2,42%	10,56%	1,8
73%	La estabilidad del empleo	CONDICIONES LABORALES Y ESTABILIDAD	1,70%	13,81%	1,6
41%	Prolongar la jornada laboral (horas extras)	CONCILIACIÓN	0,49%	14,10%	1,5
50%	El nivel de estrés	CARGA O RITMO DE TRABAJO	1,01%	8,81%	1,3
69%	El grado de responsabilidad	CARGA O RITMO DE TRABAJO	1,39%	8,81%	0,9
59%	El sistema de remuneración: sueldo de cantidad fija o variable (incentivos, cumplimiento de objetivos, comisiones...)	SALARIO, SUELDO	0,52%	11,28%	0,6
69%	La igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras	OTROS	0,56%	10,44%	0,4
57%	La flexibilidad horaria	CONCILIACIÓN	0,17%	14,10%	0,3
65%	Las condiciones ambientales de su puesto de trabajo (temperatura, humedad,...)	PREVENCIÓN	0,28%	10,56%	0,3
67%	La aplicación de sistemas de prevención de riesgos laborales	PREVENCIÓN	0,14%	10,56%	0,1
70%	La cercanía de su puesto de trabajo a su domicilio	CERCANÍA	0,12%	8,70%	0,1
64%	La accesibilidad general en términos de comunicaciones a su puesto de trabajo	CERCANÍA	0,03%	8,70%	0,0