

Relació entre la precarietat laboral i la satisfacció laboral: Un estudi multidimensional

Laia Valenzuela Rodriguez

lvalenzuelaro@uoc.edu

Tutora: Sonia González Recio

30/06/2024

Treball final de màster

Curs 2023-24, semestre 2

Índex

Resum	7
Abstract	7
1. Introducció	9
1.1. Justificació.....	9
1.2. Objectius i hipòtesis.....	10
2. Marc teòric	11
2.1. Precarietat laboral.....	11
2.1.1. Definició i característiques de la precarietat laboral.....	11
2.1.2. La precarietat laboral a Espanya.....	12
2.2. Benestar laboral.....	15
2.2.1. Concepte i dimensions del benestar laboral.....	15
2.2.2. Concepte i dimensions de la satisfacció laboral.....	16
2.3. Conseqüències de la precarietat laboral.....	18
2.3.1. Conseqüències de la precarietat laboral en la satisfacció laboral i el seu impacte en les organitzacions.....	18
2.3.2. Conseqüències de la precarietat laboral en la salut mental.....	18
2.3.3. Conseqüències de la precarietat laboral en la vida personal.....	19
3. Metodologia	20
3.1. Instruments.....	20
3.2. Participants.....	20
3.3. Procediment.....	22
3.4. Anàlisi de dades.....	23
4. Resultats	23
4.1. Percepció de precarietat laboral i satisfacció laboral.....	23
4.2. Anàlisi de la percepció de precarietat en determinats aspectes amb perspectiva de gènere i generacional.....	28
4.2.1. Percepció salarial amb perspectiva de gènere.....	28
4.2.2. Inseguretat laboral amb perspectiva de gènere.....	29
4.2.3. Impacte de la incertesa laboral amb perspectiva de gènere.....	30
4.2.4. Temporalitat laboral segons grups d'edat.....	31
4.3. Relació entre la percepció de precarietat laboral actual i satisfacció laboral.....	32
4.3.1. Percepció de precarietat laboral actual i satisfacció laboral.....	32
4.3.2. Percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals.....	32
4.3.3. Percepció de sobrequalificació.....	33
4.3.4. Percepció de sentir-se valorat a la feina.....	33
4.4. Relació entre les condicions laborals i les decisions personals i familiars.....	33
4.4.1. Incertesa derivada de la temporalitat dels contractes.....	33
4.4.2. Percepció d'impulsar projectes de futur.....	34

4.4.3.	Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals	37
4.4.4.	Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals. Èxode laboral juvenil	38
5.	Discussió.....	39
5.1.	Percepció de precarietat laboral i satisfacció laboral	39
5.2.	Anàlisi de la percepció de precarietat en determinats aspectes amb perspectiva de gènere i generacional.....	40
5.2.1.	Percepció salarial amb perspectiva de gènere	40
5.2.2.	Inseguretat laboral amb perspectiva de gènere	40
5.2.3.	Impacte de la incertesa laboral amb perspectiva de gènere.....	40
5.2.4.	Temporalitat laboral segons grups d'edat	41
5.3.	Relació entre la precarietat laboral i la satisfacció laboral	41
5.3.1.	Percepció de precarietat laboral actual i satisfacció laboral	41
5.3.2.	Percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals	41
5.3.3.	Percepció de sobrequalificació.....	41
5.3.4.	Percepció de sentir-se valorat a la feina	42
5.4.	Relació entre les condicions laborals i les decisions personals i familiars	42
5.4.1.	Incertesa derivada de la temporalitat dels contractes	42
5.4.2.	Percepció d'impulsar projectes de futur	42
5.4.3.	Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals	42
5.4.4.	Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals. Èxode laboral juvenil	43
6.	Conclusions	43
7.	Limitacions.....	44
	Referències bibliogràfiques	45
	Annexos	49
Annex 1		49
Annex 2		51

Índex de taules i figures

Taula 1. Taxa d'ocupació i bretxa de gènere segons grups d'edat i període.	15
Taula 2. Mitjana de les variables relacionades amb la percepció de precarietat laboral.....	23
Taula 3. Mitjanes dels cinc factors de satisfacció laboral proposats per Melià i Peiró	28
Taula 4. Prova t de Student de la percepció salarial amb una perspectiva de gènere.....	29
Taula 5. Prova t de Student de la incertesa laboral amb una perspectiva de gènere	29
Taula 6. Prova t de Student de l'impacte de la incertesa laboral a l'autoestima amb una perspectiva de gènere.....	30
Taula 7. Khi quadrat de la temporalitat laboral segons generacions	31
Taula 8. Correlacions de Pearson entre la percepció de precarietat i satisfacció laboral	32
Taula 9. Correlacions de Pearson entre la percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals i la satisfacció laboral	32
Taula 10. Correlacions de Pearson entre la percepció de sobrequalificació i la satisfacció laboral.....	33
Taula 11. Correlacions de Pearson entre la percepció de sentir-se valorat a la feina i la satisfacció laboral	33
Taula 12. Prova t de Student de l'impacte de la incertesa laboral segons tipus de contracte ...	33
Taula 13. Prova t de Student de la percepció d'impulsar projectes de futur des d'una perspectiva de gènere.....	35
Taula 14. ANOVA de la percepció d'impulsar projectes de futur des d'una perspectiva generacional.....	35
Taula 15. Correlacions de Pearson entre la cerca de noves oportunitats professionals i la satisfacció laboral.....	37
Taula 16. ANOVA èxode laboral entre diferents grups d'edat	38
Figura 1. Assalariats amb contracte de durada indefinida segons grup d'edat.	13
Figura 2. Salari mínim, gener de 2024 i gener de 2014 (nivells, en € mensuals i creixement mitjà anual, en %)	14
Figura 3. Salaris mínims, gener 2024 en normes de Paritats de Poder Adquisitiu (PPA) per mes. 14	
Figura 4. Gènere dels participants	21
Figura 5. Any de naixement dels participants	21
Figura 6. Nivell d'estudis assolits dels participants	21
Figura 7. Sector laboral dels participants.....	22
Figura 8. Posició o càrrec equivalent en el lloc de treball dels participants.....	22
Figura 9. Tipus de contracte laboral.....	22
Figura 10. Mitjanes estandarditzades amb inversió de variables relacionades amb la percepció de precarietat laboral.....	24
Figura 11. Percepció del grau de precarietat laboral personal i a Espanya	24
Figura 12. Grau d'equilibri entre responsabilitats laborals i salari	25
Figura 13. Nivell de sobrecàrrega laboral	25
Figura 14. Percepció de la capacitat del salari per a satisfer necessitats bàsiques.....	25
Figura 15. Percepció de la capacitat del salari per a fer front a imprevistos	26
Figura 16. Percepció de seguretat laboral	26

Figura 17. Nivell de satisfacció amb la conciliació	26
Figura 18. Percepció de sobrequalificació en la feina	27
Figura 19. Percepció sobre la utilització plena d'habilitats en el treball	27
Figura 20. Percepció de l'afectació negativa del treball en la salut mental i emocional	27
Figura 21. Grau de reconeixement en el treball	28
Figura 22. Percepció de l'impacte de la incertesa del treball en el benestar	30
Figura 23. Grau de dificultat percebut en el desenvolupament de projectes de vida a llarg termini a causa de condicions laborals	34
Figura 24. Grau de cerca de noves oportunitats laborals per a millorar les condicions i satisfacció laboral.	37
Figura 25. Predisposició a emigrar per millorar les condicions laborals	38

Resum

La precarietat laboral, entesa com un fenomen multidimensional, dinàmic i complex, continua sent un problema vigent que afecta tant a nivell individual com a les organitzacions, a la societat i a escala mundial. Diverses investigacions demostren que la precarietat laboral afecta de manera negativa la satisfacció laboral i la salut física i mental de les persones. Així mateix, diversos estudis posen de manifest l'impacte i la rellevància de la satisfacció laboral pel correcte desenvolupament i l'augment de la qualitat del treball i del rendiment de la producció.

Mitjançant el present estudi es pretén investigar la situació de precarietat i satisfacció laboral dels participants, així com avaluar si existeixen diferències significatives en alguns aspectes de la precarietat en funció de l'edat i el gènere. D'aquesta manera, identificar els principals factors que intervenen en la insatisfacció laboral, així com algunes conseqüències de la precarietat laboral.

Per desenvolupar la investigació, s'ha realitzat una enquesta mitjançant l'eina Google Forms, on s'han inclòs preguntes sociodemogràfiques, sobre les condicions laborals i el qüestionari de satisfacció laboral S20/23 dissenyat per Melià i Peiró, que inclou cinc factors. En aquest estudi han participat un total de 277 persones treballadores del territori d'Espanya. Per a l'anàlisi quantitativa de dades, s'ha fet servir el programa estadístic SPSS. A més, l'anàlisi de resultats s'ha complementat amb les dades descriptives obtingudes a través de l'enquesta.

Els resultats obtinguts posen de manifest la influència de les condicions laborals en la percepció de precarietat, benestar i satisfacció laboral i personal. Així com la influència del gènere i l'edat en l'àmbit laboral. Tot i que no es detecta una prevalença elevada de precarietat o insatisfacció laboral entre els participants, s'han observat diferències significatives en diversos aspectes tant laborals com de satisfacció, quant a la capacitat salarial, la temporalitat, la sensació d'inseguretat o l'impacte generat en la confiança o autoestima, la percepció de sobrequalificació o sobrecàrrega laboral, així com la predisposició creixent a emigrar en cerca de noves oportunitats professionals i la dificultat per emprendre projectes de futur.

Paraules clau: Precarietat laboral, satisfacció laboral, benestar, salut, bretxa de gènere i generacional

Abstract

Precarious work, understood as a multidimensional, dynamic, and complex phenomenon, is still a problem that affects individuals and organizations on a global scale. Multiple investigations demonstrate how negatively precarious work impacts job satisfaction and the physical and mental health of people. Additionally, several studies highlight the relevance of job satisfaction for proper development and better work quality to achieve higher performance and productivity.

The following study investigates the current situation regarding precarious work and job satisfaction of the participants, and evaluates significant differences in some aspects of precarity based on age and gender, thereby identifying the most relevant factors that contribute to job dissatisfaction and the consequences of precarious work.

To develop this investigation, a survey was conducted using Google Forms, asking for sociodemographic information, work conditions, and the questionnaire about job satisfaction S20/23 designed by Melià & Peiró, which includes five factors. In this study, 277 people living in Spain answered the survey. For the quantitative analysis, SPSS statistics software was used. Additionally, the results analysis was complemented with the descriptive data obtained from the survey.

The results of this study show how job conditions, age, and gender influence the perception of precarious work, well-being, and professional and personal satisfaction. Although the results do not show a clear prevalence of precarious work or job dissatisfaction among the participants, they show significant differences in terms of satisfaction around salary, contract duration, feelings of uncertainty, self-confidence or self-esteem, overqualification, task overload, the difficulty of

starting a project, and the growing predisposition to emigrate to other countries in search of better opportunities.

Keywords: Precarious work, job satisfaction, well-being, health, gender and generational gap

1. Introducció

En el context actual, podem dir que existeix un interès creixent per a millorar el benestar i les condicions laborals dels empleats i mitigar els efectes de la precarietat laboral.

Promoure la satisfacció laboral i garantir les condicions laborals en què les persones treballadores desenvolupen les seves funcions constitueixen un gran repte per les organitzacions, ja que es relacionen directament amb aspectes com el benestar físic i mental dels treballadors, així com amb l'ambient de treball, la productivitat, la retenció de talent i la imatge corporativa de les empreses. A més, no es pot ignorar l'impacte social i l'interès generalitzat dels diferents òrgans polítics i organismes internacionals en resoldre la precarietat laboral i impulsar la satisfacció laboral en cerca d'una estabilitat econòmica, un major benestar i cohesió social, així com una major productivitat.

En aquest estudi es pretén abordar qüestions relacionades amb la satisfacció laboral i la precarietat laboral en un grup de participants del territori espanyol.

1.1. Justificació

La precarietat laboral continua essent un tema d'actualitat que té un important impacte en la vida dels treballadors quant a seguretat en l'ocupació, estabilitat financera, salut física i mental, benestar emocional, perspectives de futur, satisfacció laboral i qualitat de vida en general.

No obstant això, cal destacar que els efectes negatius de la precarietat laboral no es limiten únicament a l'àmbit individual, sinó que també tenen repercussions socials, com per exemple, l'increment de les desigualtats, sobretot entre els individus més vulnerables, o l'augment dels costos econòmics i socials en termes d'assistència sanitària i altres prestacions socials.

Ahora, cal valorar la transcendència que té a nivell organitzacional, ja que la precarietat laboral pot minvar la satisfacció dels treballadors i, en conseqüència, reduir la seva motivació, el seu compromís i, per tant, la seva productivitat i el seu rendiment laboral, dificultant el manteniment d'un ambient laboral saludable i afectant la competitivitat de les empreses.

Així doncs, en el context empresarial, vetllar per la satisfacció i el benestar de les persones treballadores és essencial per a promoure una millor productivitat i eficiència laboral, així com per impulsar la retenció i l'atracció de talent i la millora de la imatge corporativa.

La precarietat laboral és un tema que m'interessa profundament a causa de la meua experiència personal i, sobretot, professional. Haver experimentat situacions d'inestabilitat laboral sota condicions precàries, ocupant llocs de treball sense expectativa de creixement i desenvolupant tasques amb poca o nul·la qualificació, amb salaris baixos i horaris de treball atípics, m'ha portat a comprendre la urgència d'abordar aquest problema.

Tanmateix, som molts els individus que presentem dificultats per a impulsar i construir un projecte de vida estable a llarg termini.

Els grups més vulnerables, com podria ser el cas dels joves, moltes vegades es veuen obligats a retardar l'emancipació i/o a rebutjar alguns aspectes de la vida com ampliar la seva formació acadèmica o construir una família, a causa de la incertesa en l'estabilitat econòmica futura que presenten a l'hora d'accedir al mercat de l'habitatge.

Fins a arribar al punt, en alguns casos, d'emigrar amb l'objectiu de trobar millors oportunitats professionals, propiciant que la societat inverteixi en recursos formatius i en el desenvolupament de talent del qual s'acaben beneficiant altres països. En altres paraules, donant lloc el que popularment coneixem com a fuga de talent.

Per acabar, considero de gran importància l'estudi de la precarietat laboral, en totes les seves dimensions, per a afrontar les seves causes i desenvolupar solucions més efectives que puguin millorar les condicions laborals per a tots els treballadors.

1.2. Objectius i hipòtesis

Mitjançant el present estudi, es pretén investigar la relació existent entre la percepció de precarietat laboral, tenint en compte característiques sociodemogràfiques i condicions laborals d'un grup de participants, i la satisfacció laboral.

D'aquesta manera, podrem identificar alguns dels principals factors que intervenen en la insatisfacció laboral i avaluar el seu impacte en la salut mental i emocional dels treballadors, així com algunes conseqüències de la precarietat laboral.

Prèviament a l'inici d'aquest estudi i a partir dels objectius proposats, es volen contrastar les següents hipòtesis:

Objectiu específic 1: Conèixer la situació de precarietat i satisfacció laboral en una població determinada.

Objectiu específic 2: Analitzar si hi ha diferències en alguns aspectes de la precarietat en funció de les variables edat i gènere. Específicament, en la percepció salarial, la seguretat laboral i l'impacte de la inseguretat en l'autoestima segons el gènere, així com la temporalitat laboral segons l'edat.

- **Primera hipòtesi:** En comparació amb els homes, les dones perceben una major precarietat laboral. Concretament, experimenten més dificultats per a fer front a les seves càrregues econòmiques i tenen una percepció d'inseguretat laboral superior als homes, que pot derivar en una afectació negativa en la seva autoestima.
- **Segona hipòtesi:** Les persones grans i els joves pateixen una major temporalitat en les seves ocupacions.

Objectiu específic 3: Analitzar la relació entre la percepció de precarietat laboral i satisfacció laboral; i entre la satisfacció i aspectes concrets de la precarietat com la percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals, la sensació de sobrequalificació o el grau de reconeixement percebut en el lloc de treball.

- **Tercera hipòtesi:** La precarietat laboral està inversament relacionada amb la satisfacció laboral dels empleats. En altres paraules, aquells treballadors que perceben o es troben en situacions de precarietat laboral tendeixen a estar menys satisfets laboralment parlant.
- **Quarta hipòtesi:** Els treballadors que perceben un desajust entre el seu salari i les seves responsabilitats experimenten nivells més baixos de satisfacció laboral en comparació amb aquells que consideren que el seu salari està d'acord amb les seves responsabilitats.
- **Cinquena hipòtesi:** Els empleats que perceben un desajust entre les seves habilitats, capacitats o nivell de formació assolit i les oportunitats laborals, experimenten una major insatisfacció. És a dir, aquells empleats que se senten sobrequalificats en el seu lloc de treball presenten insatisfacció laboral.
- **Sisena hipòtesi:** Els empleats que se senten valorats en la seva feina i, per tant, que les seves contribucions són reconegudes i apreciades, presenten nivells de satisfacció superior en comparació amb aquells que no se senten valorats.

Objectiu específic 4: Analitzar la relació entre la precarietat i altres circumstàncies i decisions personals i familiars. Tenint en compte també algunes qüestions per gènere i edat.

- **Setena hipòtesi:** Els empleats amb contractes temporals perceben una inseguretat i incertesa més elevada davant la possibilitat de perdre el lloc de treball en comparació amb aquells que tenen contractes indefinits.

- **Vuitena hipòtesi:** Les dones i les persones menors de trenta anys perceben majors dificultats per a planificar i impulsar projectes de futur a llarg termini, com per exemple la compra d'un habitatge, la construcció d'una família, tenir fills o ampliar la seva formació acadèmica, a causa de les dificultats econòmiques provocades per salaris baixos, la incertesa financera, la falta de seguretat o estabilitat laboral i la manca de conciliació familiar.
- **Novena hipòtesi:** Els treballadors que presenten una insatisfacció laboral busquen noves oportunitats professionals, tot i tenir feina en l'actualitat, amb l'objectiu de millorar les seves condicions laborals i la seva satisfacció.
- **Desena hipòtesi:** En comparació amb la gent gran, la gent jove està més disposada a emigrar per millorar les seves condicions laborals. En definitiva, els joves tenen una mentalitat més oberta al canvi i estan més disposats a adaptar-se a noves circumstàncies i entorns.

2. Marc teòric

2.1. Precarietat laboral

2.1.1. Definició i característiques de la precarietat laboral

El fenomen de precarietat es pot manifestar de maneres diferents depenent del país, la regió i l'estructura econòmica, social i política dels mercats. Per aquest motiu, el concepte de precarietat laboral ha anat evolucionant amb el pas del temps i s'ha estudiat durant anys des de múltiples perspectives, adaptant-se a les circumstàncies, als canvis i les necessitats de l'entorn. A continuació veurem com cada autor la defineix i mesura des de diversos aspectes que pot considerar influents.

Els primers estudis referents al concepte de precarietat laboral la defineixen com una forma atípica d'ocupació. Autors com Guy Caire (1982), pioner en la conceptualització, ofereix una perspectiva centrada en aspectes clau com el tipus de contractes, la identificació de l'ocupador i les condicions laborals. Així doncs, en el seu llibre "Precarisation des emplois et regulation du marche du travail", Guy Caire descriu la precarietat laboral com un fenomen que es caracteritza per la inestabilitat, la brevetat i la incertesa de l'ocupació i argumenta que l'ocupació precària és determinada per factors com el treball a domicili, en negre, els contractes temporals, els treballs eventuals, entre d'altres.

No obstant això, amb el pas del temps, nombrosos autors van començar a parlar de les dimensions subjectives de la precarietat laboral, relacionades amb les percepcions i experiències individuals dels treballadors respecte al seu lloc de feina.

Així doncs, d'acord amb Paugam i Zhou, "*la naturalesa i qualitat de l'ocupació inclouen també aspectes psicosocials, com els nivells de satisfacció amb el treball, i visions de futur de les persones, definides com a perspectives de mobilitat laboral, aprenentatge, grau d'iniciativa i equilibri entre família i treball i desenvolupament personal*" (Paugam i Zhou, 2007).

D'altra banda, l'economista i professor britànic Guy Standing (2011), introdueix el concepte de precariat i el defineix com una classe emergent de la societat contemporània que es caracteritza per la inseguretat laboral, la falta de beneficis socials i la vulnerabilitat econòmica. Sosté que aquesta nova classe social sorgeix a conseqüència de la desregularització del mercat de treball, incloent-hi la globalització, l'automatització, la flexibilització del mercat laboral i la debilitat dels sistemes de protecció social.

Així doncs, Guy Standing defensa que el precariat no només experimenta dificultats econòmiques amb salaris i beneficis reduïts, sinó també experimenta una pèrdua de la identitat i la dignitat associades a la inestabilitat laboral i a l'augment de la desigualtat social.

Per acabar, l'any 2012, l'Oficina d'Activitats per als Treballadors (ACTRAV) de l'Organització Internacional del Treball (OIT) argumenta que el treball precari és: “*Un mitjà utilitzat pels ocupadors per a traslladar els riscos i les responsabilitats als treballadors. És el treball que es realitza en l'economia formal i informal i que es caracteritza per nivells variables i graus de particularitats objectives (situació legal) i subjectives (sensació) d'incertesa i inseguretat. Si bé un treball precari pot tenir diverses facetes, li ho sol definir per la incertesa que implica quant a la durada de l'ocupació, la presència de diversos possibles ocupadors, una relació de treball encoberta o ambigua, la impossibilitat de gaudir de la protecció social i els beneficis que en general s'associen amb l'ocupació, un salari baix i obstacles considerables tant legals com pràctics per a afiliar-se a un sindicat i negociar col·lectivament*” (OIT, 2012, pàg. 32).

L'OIT, en aquest mateix article, parla de les conseqüències i de l'impacte del treball precari en la salut de les persones, però d'això en parlarem més endavant.

Així doncs, donada la complexitat i l'amplitud de possibilitats a l'hora de definir el terme de “precarietat laboral”, i davant la gran varietat d'autors i teories que estudien i intenten definir el treball precari, s'ha procurat recopilar un conjunt de dades i conceptualitzacions amb l'objectiu d'oferir una perspectiva multidimensional. Aquesta perspectiva multidimensional inclou una combinació de factors objectius i subjectius, que ajuden a determinar situacions de major o menor precarietat en les relacions laborals.

2.1.2. La precarietat laboral a Espanya

En l'informe desenvolupat l'any 2023 per la Comissió de persones expertes en l'impacte de la precarietat laboral en la salut mental (Informe PRESME) del Ministeri de Treball i Economia Social del govern d'Espanya a més de definir la precarietat laboral com un fenomen multidimensional, dinàmic i complex, amb particularitats i efectes en funció de la interacció de múltiples factors econòmics, legislatius, polítics, laborals, culturals i ambientals de cada país, la denomina “patologia normalitzada” i defineix com un fenomen endèmic i estructural que s'estén a una gran diversitat de treballs i sectors productius, independentment de l'àmbit privat o públic, el tipus de contracte, de sector (primari, indústria o serveis), entre d'altres.

Per aquest motiu, des de l'aprovació de l'Estatut dels Treballadors de 1980, el Dret del Treball espanyol s'ha vist afectat per una sèrie de reformes laborals de gran magnitud, especialment les dels anys 1984, 1992, 1994, 1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2011 i 2012.

A continuació, parlarem de les darreres reformes laborals, concretament de les relacionades amb la temporalitat laboral i el salari mínim interprofessional.

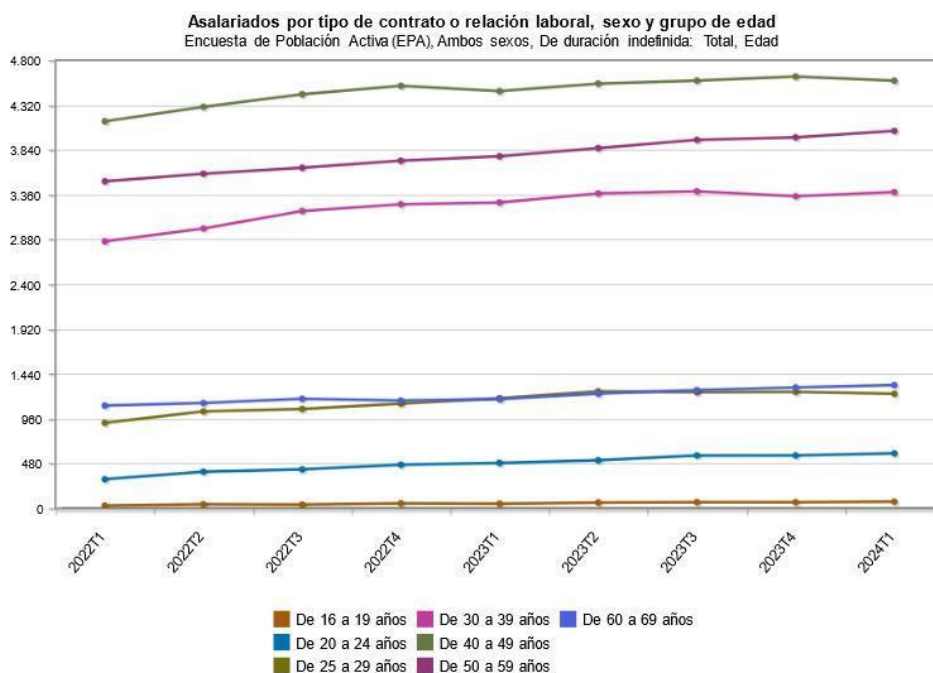
L'any 2022, el Butlletí Oficial de l'Estat (BOE) va publicar l'entrada en vigor de les reformes laborals dictades en el “Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball”, el qual estableix canvis que afecten la contractació laboral amb l'objectiu de pal·liar els efectes negatius de la temporalitat laboral i promoure la seguretat, estabilitat i continuïtat en els llocs de treball (BOE, 2021).

Així doncs, a les últimes dades publicades en l'Enquesta de Població Activa (EPA), es poden observar canvis significatius en la taxa de temporalitat, amb una caiguda del 17,3%, assolint la xifra més baixa de la sèrie històrica. Tal com argumenta el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública (IGAE), sembla que la qualitat de l'ocupació millora, des d'una perspectiva qualitativa.

Així mateix, respecte a la tipologia de contracte, observem que els joves menors de trenta anys i els majors de seixanta gaudeixen d'una menor quantitat de contractes de durada indefinida i, per tant, s'assumeix que pateixen una major temporalitat (INE, 2024).

A continuació, el gràfic amb les dades actuals on els càlculs s'expressen en milers de persones:

Figura 1. Assalariats amb contracte de durada indefinida segons grup d'edat.



Font: Enquesta de Població Activa. INE.

No obstant això, segons les darreres dades publicades a l'Observatori Trimestral del Mercat de Treball, Espanya encara continua al capdavant de la Unió Europea, concretament, a 4,1 punts percentuals per sobre de la mitjana i ocupant el segon lloc en el rànquing de països que tenen major temporalitat (FEDEA, 2023).

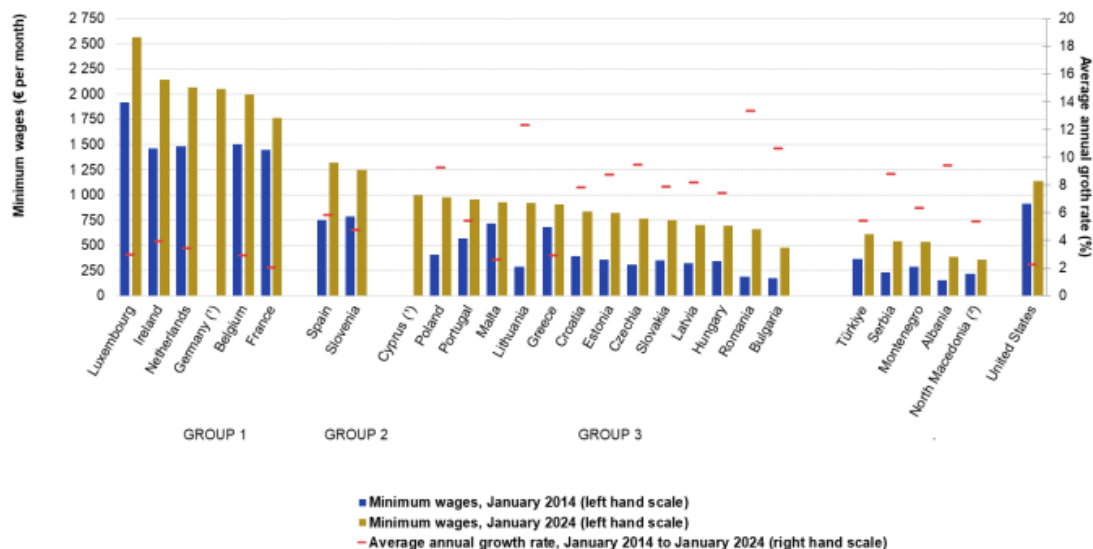
Així mateix, d'acord amb el que disposa el Reial decret 145/2024, de 6 de febrer, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2024 i el que trobem publicat a la web oficial del Ministeri de Treball i Economia Social (MITES) d'Espanya, "el salari mínim interprofessional per a totes les activitats en l'agricultura, la indústria i els serveis, sense distinció de sexe ni edat dels treballadors, queda fixat en 15.876 euros bruts anuals distribuïts en 14 pagues de 1.134 euros" o en 12 de 1.323 euros.

Malgrat les millores i segons dades de l'Eurostat, observem que Espanya, juntament amb Eslovènia, es situa dins del segon grup, amb un salari mínim nacional superior a 1.000 € i inferior a 1.500 € al mes. Una posició inferior a la d'altres països membres de la Unió Europea que pertanyen al grup 1, com França, Bèlgica o Alemanya, entre d'altres, amb salaris mínims nacionals superiors als 1.500 € al mes.

A continuació, s'adjunta el gràfic amb les dades oficials proporcionades per l'Eurostat:

Figura 2. Salari mínim, gener de 2024 i gener de 2014 (nivells, en € mensuals i creixement mitjà anual, en %)

Minimum wages, January 2024 and January 2014
(levels, in € per month and average annual growth, in %)

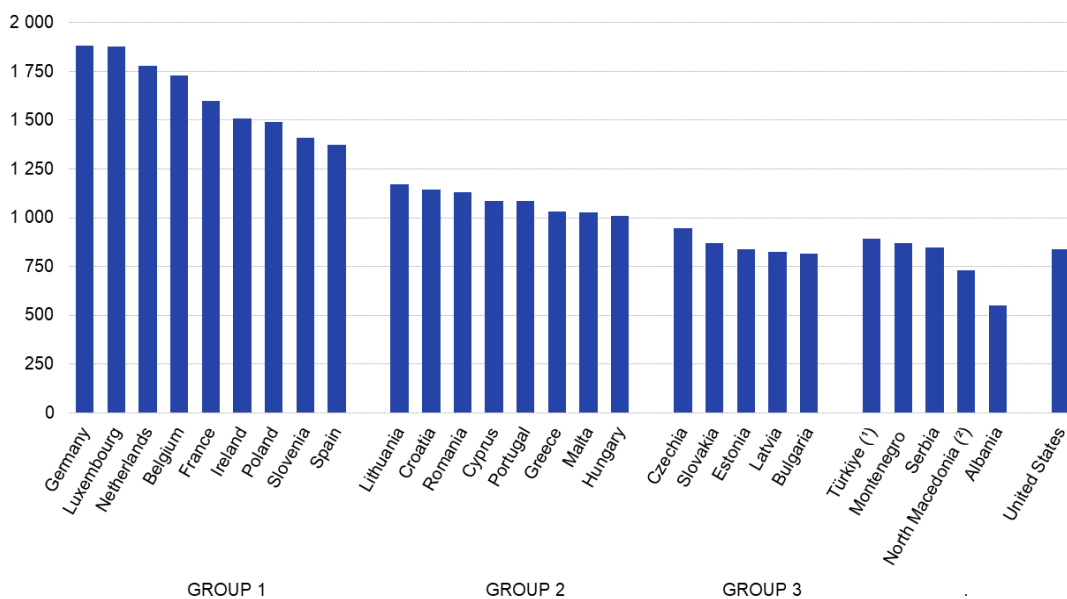


Font: Eurostat

En el mateix estudi, també hi apareix un gràfic sobre les Paritats de Poder Adquisitiu (PPA), de l'anglès Purchasing Power Standards (PPS). En el gràfic següent podem veure com les diferències en els salaris mínims són considerablement menors després d'ajustar les diferències en els nivells de preus. En altres paraules, aquest ajust redueix les diferències entre països. En aquest cas, Espanya pertany al grup 1 (amb un salari mínim nacional per sobre del PPA 1.250 €), tot i que continua al capdavant d'aquest grup 1.

Figura 3. Salaris mínims, gener 2024 en normes de Paritats de Poder Adquisitiu (PPA) per mes.

Minimum wages, January 2024
(PPS per month)



Font: Eurostat

D'altra banda, segons dades de l'Eurostat i la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (FEDEA) recollides a l'Observatori Trimestral del Mercat de Treball, Espanya a més de ser líder en els indicadors de desocupació i precarietat laboral a Europa, destaca per tenir la taxa més gran de sobrequalificació dels ocupats amb titulació superior. Així doncs, el 35% de les persones ocupades amb l'edat d'entre 20 i 64 anys i amb titulacions de formació professional superior o estudis universitaris treballen en llocs que requereixen una qualificació inferior (FEDEA, 2023).

Taula 1. Taxa d'ocupació i bretxa de gènere segons grups d'edat i període.

Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo.					
Tabla	2022	2021	2020	2019	2018
Brecha de género (hombres - mujeres)					
16 y más años	10,7	10,5	11,1	11,5	11,7
De 16 a 24 años	3,6	2,9	4,2	4,7	2,4
De 25 a 54 años	10,8	10,6	11,4	11,6	12,2
De 55 a 64 años	13,4	13,2	13,6	14,2	14,8

Font: Enquesta de Població Activa. INE.

D'acord amb les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) i l'Institut Nacional d'Estadística d'Espanya (INE), hi ha una diferència significativa entre la participació laboral d'homes i dones en una mateixa franja d'edat i període de temps. Amb disparitats de fins al 13,4% l'any 2022 en la franja d'edat de 55 a 64 anys.

En aquesta línia, segons l'informe elaborat l'any 2024 per la secretaria d'Igualtat de la Unió General de Treballadors i Treballadors de Catalunya sobre la bretxa salarial de gènere, el salari de les dones continua essent inferior al dels homes tant en l'àmbit espanyol com en l'entorn internacional. Això es deu a diversos factors, com ara els relacionats amb els sectors d'activitat i ocupacions feminitzades, les dificultats i limitacions experimentades pel que fa a l'ascens i les oportunitats de promoció laboral, les diferències en les retribucions tant de complements salarials com extrasalarials, entre moltes altres formes de discriminacions, que causen una menor remuneració final per a les dones. Amb això, l'any 2021 la bretxa salarial a Catalunya va ser del 19,85% i a Espanya del 18,36% (UGT, 2024).

Observant les dades publicades a l'INE, l'Eurostat o l'últim butlletí publicat per FEDEA a l'Observatori Trimestral del Mercat de Treball, podem concloure que la precarietat laboral a Espanya també és un fenomen multifacètic que pot ser avaluat des de diverses perspectives i mitjançant una àmplia gamma de dades relacionades amb la taxa de temporalitat en l'ocupació, els salaris, la falta d'accés a la seguretat social, la taxa d'aturats o la inestabilitat contractual, entre altres.

Així doncs, per al desenvolupament d'aquest estudi s'han citat només algunes mètriques específiques i de major interès per mesurar aquest fenomen i obtenir una visió més àmplia de la situació laboral al país.

2.2. Benestar laboral

A continuació, partint de la base que el mercat espanyol és un mercat laboralment precari, analitzarem el benestar laboral, posant especial èmfasi en la satisfacció laboral. I, posteriorment, explorarem les principals conseqüències i l'impacte d'aquesta precarietat en diferents aspectes de la vida de les persones.

2.2.1. Concepte i dimensions del benestar laboral

El concepte de benestar laboral va començar a sorgir a finals del segle XIX degut a l'interès creixent per la satisfacció laboral dels empleats per motius morals, ètics i religiosos dels

ocupadors: “*com els industrials havien aconseguit riquesa i posició mitjançant el treball d'uns altres, estaven moralment obligats a assumir les seves responsabilitats, no sols enfront de l'economia, sinó enfront del benestar individual i col·lectiu dels seus empleats*” (Barley i Kunda, 1992). No obstant això, en aquell moment, les iniciatives socials desenvolupades es focalitzaven en millorar tant l'estat moral com mental dels empleats, i no pas en la millora de les pròpies condicions laborals.

Amb el pas del temps, sorgeixen noves teories de les relacions humanes i es busca, cada vegada més, l'eficiència laboral. Per aquest motiu, es desenvolupen programes que ofereixen beneficis i noves prestacions com per exemple dies de vacances, fons de pensions, permisos per malaltia, entre d'altres, amb l'objectiu de millorar el nivell de satisfacció dels empleats i en conseqüència, incrementar el seu rendiment laboral.

Un cop finalitza la Segona Guerra Mundial, es comença a posar el focus en la cerca d'estratègies que permetin fomentar la motivació i la lleialtat dels empleats, i posteriorment, que permetin millorar el sistema de compensacions econòmiques, l'augment en la participació en les decisions i l'enriquiment del treball (Barley i Kunda, 1992).

Tot i així, no va ser fins als anys setanta quan es va començar a relacionar el benestar amb la qualitat de vida en el treball, en resposta a l'augment de la preocupació per abordar la creixent insatisfacció pel que fa a l'ocupació i les sensacions d'escassa recompensa del treball (Kast i Rosenzweig, 1988).

Tot i els esforços i la dedicació de diversos autors, en investigar la relació existent entre el benestar i la satisfacció del treballador amb la productivitat, no hi ha resultats concloents, ja que es considera que la relació és de caràcter bidireccional (Kast i Rosenzweig, 1988, Berg, 1999). És a dir, es creu que un treballador que compti amb benestar i satisfacció laboral, augmentarà la seva productivitat i, de la mateixa manera, un increment de la productivitat, generarà major benestar i satisfacció a la persona treballadora.

Per tant, aquesta bidireccionalitat provoca que autors com Robbins (1994) desenvolupin noves teories i relacionin la satisfacció amb l'absentisme i la rotació. Robbins considera que un treballador que gaudeix de benestar i satisfacció laboral tindrà un menor absentisme i nivell de rotació en el seu lloc de treball.

Per acabar, Aguirre, Vauro i Labarthe (2015) opinen que el benestar laboral genera satisfacció en la vida personal, menor estrès i una major fidelitat a les organitzacions. A més, assenyalen que l'estrès no només afecta el benestar laboral, sinó que també té un important impacte en el deteriorament de la vida personal i social dels individus. Degut, en gran mesura, al fet que gran part de l'estrès generat prové de la falta d'estabilitat laboral, la pressió exercida per part dels supervisors i al mal clima de treball, factors que poden arribar a ser determinants a l'hora d'evidenciar la falta de benestar.

L'escala “Work-Related Quality of Life scale” (WRQoWL) permet analitzar aquelles qüestions que tenen una major incidència en l'experiència laboral general dels empleats. Per això, els creadors van definir les sis subescales principals: satisfacció laboral i professional, condicions de treball, benestar general, conciliació entre el treball i la llar, estrès laboral i control en el treball (Easton i Van Laar, 2012).

2.2.2. *Concepte i dimensions de la satisfacció laboral*

L'estudi de la satisfacció laboral es remunta a Herzberg (1959), qui va teoritzar que la satisfacció laboral és el resultat de dos tipus de factors: els factors higiènics, són aspectes de l'entorn laboral indispensables per a evitar la insatisfacció, com les condicions físiques del lloc de treball, la seguretat, el salari i les relacions interpersonals amb els supervisors i companys de feina; i els factors motivadors, que contribueixen a la satisfacció laboral i que estan relacionats amb el contingut del treball en si, com l'assoliment i creixement personal amb l'establiment de metes i objectius desafiadors, el reconeixement, la responsabilitat i el desenvolupament d'un treball interessant i desafiadors amb tasques i projectes que siguin estimulants i requereixin habilitats i esforç.

Tot i així, existeixen moltes definicions del concepte de Satisfacció Laboral. Una de les més rellevants es va publicar l'any 1976 en el llibre "The Nature and Causes of Job Satisfaction" de Edwin A. Locke, que defineix el terme com un "*estat emocional plaent o positiu resultant de la percepció del treball o de les experiències obtingudes en el seu desenvolupament*" (Locke, 1976).

Segons Locke (1984), la satisfacció laboral està composta per diverses dimensions entre les quals es troben, per una banda, les relacionades amb les condicions laborals tals com les tasques a realitzar, la remuneració i beneficis, les possibilitats de promoció, i per una altra, les relacionades amb els agents tals com la supervisió, la relació amb els supervisors i els companys de feina, l'empresa i la gestió. No obstant això, autors com Shultz indiquen que també hi ha factors que no estan directament relacionats amb l'entorn laboral com ara l'edat, el sexe, la formació, les aptituds, la història personal i professional, la formació, les aptituds, l'autoestima o l'entorn cultural i socioeconòmic que també incideixen en el grau de satisfacció laboral (Shultz, 1990).

Tanmateix, Berg (1999) estableix una relació entre la satisfacció en el treball i tres categories de factors. D'una banda, aquells relacionats amb les característiques del treball com ara l'autonomia, la varietat de les tasques i la possibilitat d'aplicar les pròpies habilitats i coneixements. D'altra banda, els relacionats amb les pràctiques d'alt rendiment en el treball, com el treball en equip i els sistemes de comunicació tant horitzontals com verticals. I, finalment, els que afecten l'entorn de treball com ara les relacions amb el supervisor, seguretat en l'ocupació, presa de decisions conjuntes, entre d'altres.

Així doncs, no s'ha desenvolupat una definició única i precisa. Davant la multitud de factors considerats d'incidència i la quantitat de definicions pel concepte de satisfacció laboral, van sorgir diverses escales de mesura.

D'acord amb el present estudi, Meliá, J.L., i Peiró, J.M. (1989) van desenvolupar una escala de mesura, denominada "Qüestionari de Satisfacció S4/82", composta per 82 ítems, que posteriorment van reduir a 23 "Qüestionari de Satisfacció S20/23" per facilitar-ne i amenitzar-ne l'anàlisi, respectant l'estructura i mantenint la fiabilitat i la validesa d'aquest qüestionari (Meliá i Peiró, 1989).

Així doncs, autors com Meliá, J.L., i Peiró, J.M. (1989) associen la satisfacció laboral amb cinc factors mesurables que permeten avaluar, de manera conjunta, la satisfacció laboral respecte a la supervisió, l'ambient físic del lloc de treball, les prestacions rebudes, la satisfacció intrínseca del treball tals com el grau de gaudi en les tasques i responsabilitats específiques que s'han de desenvolupar en el treball o el grau d'alineació amb els interessos, habilitats i valors dels treballadors i, en últim lloc, la participació tant en aspectes relatius amb el treball com amb les decisions relatives a l'àrea de treball, al grup de treball i a l'empresa.

L'autor Spector (1997) esmenta un canvi en la recerca sobre la satisfacció laboral en els últims trenta anys. Explica que anteriorment es veia la satisfacció laboral com una necessitat que s'havia de satisfer perquè els empleats estiguessin contents i satisfets en el seu lloc de treball mentre que ara s'entén més com una variable actitudinal. Això es tradueix al fet que la satisfacció laboral està relacionada amb la manera en què els empleats perceben el seu treball i la seva organització. Per tant, mentre que alguns empleats poden sentir-se compromesos i entusiasmats amb el seu treball, uns altres poden sentir-se desconnectats o desinteressats.

Per acabar, l'autor Francis Green, en el seu llibre *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* publicat l'any 2006, posa de manifest que tot i canvis en la qualitat del treball succeïts al llarg del temps, tals com els avenços en termes d'ingressos i la disminució del treball manual, no necessàriament s'ha observat un increment en la satisfacció laboral. Així doncs, l'autor suggereix que l'increment dels nivells d'exigència laboral i la disminució de l'autonomia laboral podrien explicar part de la disminució de la satisfacció laboral.

2.3. Conseqüències de la precarietat laboral

2.3.1. Conseqüències de la precarietat laboral en la satisfacció laboral i el seu impacte en les organitzacions

D'acord amb les teories de Herzberg (1959), Locke (1984) o Peiró, J.M. (1989) i les múltiples definicions en relació amb el concepte de satisfacció laboral esmentat anteriorment, on s'estableixen un seguit d'aspectes que contribueixen en la satisfacció laboral, podem concloure que les condicions laborals precàries condueixen a la insatisfacció laboral.

La precarietat laboral, a més de provocar insatisfacció laboral, pot impulsar la propensió a l'abandonament i fomentar l'aparició de fenòmens com el presentisme laboral, l'absentisme i la rotació de personal. Fets que afecten tant els treballadors com a les organitzacions i, al seu torn, a l'economia de la societat (OMS, 2022).

En aquest context, autors com Restrepo i Salgado (2013) assenyalen la relació existent entre l'absentisme laboral i les condicions laborals tals com el clima de l'entorn de treball i la satisfacció laboral. Això significa que aquells treballadors que experimenten una insatisfacció laboral i no estan contents amb el seu treball o amb l'ambient en el qual treballen, tenen majors probabilitats de faltar al seu lloc de feina.

Així mateix, segons Segredo (2013) i Padilla, Jiménez i Ramírez (2008), tant el clima organitzacional com la satisfacció laboral són elements que incideixen en la productivitat de les organitzacions i el benestar dels empleats.

De la Roca i De la Cruz (2018) sostenen que els empleats són un element fonamental d'una empresa i posen de manifest la seva incidència directa en la productivitat i rendibilitat de l'organització. Per aquest motiu, consideren essencial garantir-ne la satisfacció tant en termes econòmics com en les seves condicions de treball. D'aquesta manera s'aconseguirà una major eficiència i productivitat en l'acompliment laboral, ja que els empleats satisfets tendeixen a estar més compromesos amb el seu treball i a esforçar-se més per aconseguir els objectius de l'organització.

2.3.2. Conseqüències de la precarietat laboral en la salut mental

Una de les principals conseqüències de la precarietat laboral és l'afectació negativa cap a la salut mental i el benestar psicològic. Autors com Blanco (1997) i Agulló-Tomás, Llosa, & Agulló-Tomás (2018) posen de manifest l'impacte de les condicions laborals en la salut física i mental de les persones, sota la premissa que el treball no només és un mitjà per subsistir, sinó que també contribueix a donar-li sentit a la vida, identitat i pertinença, aspectes molt rellevants per al desenvolupament social de les persones.

Moscone, Tosetti i Vittadini (2016) van realitzar una investigació relacionada amb la temporalitat dels contractes laborals. Els resultats obtinguts mostraven que les persones amb treballs temporals tenien una predisposició superior o un major risc de ser prescrit amb medicament psiquiàtric. Això es deu a la inestabilitat i la incertesa provocada per l'ocupació temporal, que pot afectar significativament la vida de les persones de manera que la seva salut mental es vegi deteriorada. Així mateix, en aquells casos on les persones treballadores passaven de tenir un contracte temporal a una ocupació fixa i estable, presentaven una millor salut mental, demostrant que la incertesa respecte a la continuïtat del treball és un factor que deteriora la salut mental.

Així doncs, Bernardo Moreno-Jiménez en "el Programa de Investigación EN Salud Ocupacional (PIENSO,A.C)", de la revista "Pienso en Latinoamérica" que compta amb el suport de professionals que treballen en equips interdisciplinaris que contribueixen a generar coneixement científic en el camp de la Salut Ocupacional, esmenta que els riscos ocupacionals provocats per la precarietat laboral, la tipologia de contracte, el salari, entre d'altres, poden comportar tant riscos físics de seguretat, higiene i ergonomia com riscos psicosocials tals com l'estrès, tensió, ansietat, incertesa, malestar, etc. En conclusió, hi ha una àmplia gamma de factors

i símptomes psicosocials que poden suposar una amenaça per a la salut i el benestar en funció del context i la persona, des de l'experimentació de sensacions de sobrecàrrega o pressió temporals, fins al desenvolupament de riscos psicosocials més greus com l'estrès traumàtic, l'ansietat, el burnout, la violència en el treball o altres tipus de riscos laborals que repercuteixen directament causant mal a la salut integral del treballador.

D'acord amb els informes de l'Organització Mundial de la Salut (2022), la mala salut mental impacta negativament en el benestar i en el correcte desenvolupament de les funcions cognitives, conductuals, emocionals, socials i relacionals dels individus, sense obviar l'efecte en la salut física i la identitat personal, així com en el benestar en relació amb el treball.

Com a resultat, es pot produir una disminució tant de la capacitat de treballar de manera segura com de la productivitat i el rendiment i experimentar dificultats en la capacitat i habilitats per a participar en el treball i per a mantenir-se o aconseguir un lloc de treball.

Així mateix, segons dades de l'OMS, l'any 2019 es va estimar que el 15% dels adults en edat de treballar tenia un trastorn mental.

2.3.3. *Conseqüències de la precarietat laboral en la vida personal*

Durant molts anys s'ha investigat l'impacte de l'ocupació en la vida personal, reconeixent que les experiències professionals exerceixen una influència significativa en la vida dels treballadors i afecten en els sentiments i conductes de l'individu, també en aquells àmbits aliens a l'ocupació i, fins i tot, quan no consideren la feina com una prioritat principal (Parker, 1971).

Així mateix, d'acord amb les recerques del W.E. Upjohn Institute for Employment Research (1973), que posen de manifest l'impacte negatiu de la insatisfacció laboral en diversos aspectes de la salut física i mental dels empleats, també destaquen la correlació positiva entre la satisfacció laboral i l'esperança de vida, suggerint que la falta de satisfacció en el treball redueix l'esperança de vida dels treballadors.

Informes més recents discuteixen sobre l'impacte la precarietat laboral i els excessos de la flexibilitat laboral generats per polítiques de caràcter més neoliberal que van fomentar, durant molts anys, el desenvolupament de mesures amb tendència a afavorir la desregulació del mercat laboral, reduir les proteccions laborals i facilitar la contractació i l'acomiadament dels treballadors de manera més àgil, potenciant la contractació temporal en lloc de la contractació a temps complet i reduint els beneficis laborals i socials.

Així doncs, les polítiques desenvolupades amb l'objectiu d'augmentar la competitivitat i l'eficiència del mercat laboral, han ocasionat, en molts casos, conseqüències negatives pels empleats i els individus, amb condicions de treball més insegures i menys estables, causant major sensació d'incertesa respecte al seu present i futur.

Per tant, la falta de projecció futura en el treball actual, l'ansietat causada per la falta d'estabilitat laboral i la por de no poder fer front a les emergències o imprevistos futurs tenen una gran repercussió en la societat i ocasionen costos tant econòmics com socials a llarg termini (Findlay et al., 2017).

D'altra banda, és essencial considerar el context socioeconòmic del país, que es caracteritza per unes altes taxes de desocupació, condicions de precarietat laboral i social, escassetat d'oportunitats i joves amb alts nivells de qualificació que perceben l'emigració com l'única sortida laboral disponible. Donada aquesta situació d'èxode de persones, tal com indica Santos (2016), el fenomen denominat "fugida de cervells" s'ha convertit, en Espanya, en una icona amb una magnitud simbòlica indiscutible.

D'acord amb el document elaborat per ACTRAV (OIT, 2012), les persones que pateixen precarietat laboral tenen dificultats per a planificar les seves vides a llarg termini i per a prendre decisions importants com independitzar-se, comprar-se un habitatge o tenir fills.

Especialment, les persones que tenen treballs temporals pateixen una major incertesa a causa de la inestabilitat en la continuïtat dels seus contractes i, en general, als salaris baixos.

Així doncs, la percepció de no poder millorar la situació familiar a través del treball genera desesperança enfront del futur i una autoexplotació centrada en el present que no és sostenible (OIT, 2019).

Davant d'aquesta situació, l'Organització Internacional del Treball considera que és important posar el focus en les conseqüències de la precarietat laboral per a contribuir al debat sobre desenvolupament de treballs sustentables, tenint en comptes magnituds del benestar subjectiu dels treballadors i no només característiques relacionades amb els aspectes estructurals i institucionals del treball. Així doncs, l'OIT posa de manifest la rellevància en el debat sobre la sostenibilitat degut, en part, a la interrelació entre el treball decent i els drets laborals amb altres temes d'interès com el desenvolupament equitatiu, la lluita contra la pobresa, les bretxes de gènere, entre d'altres (OIT, 2019).

3. Metodologia

3.1. Instruments

El principal instrument utilitzat per donar resposta a les diferents hipòtesis plantejades en el present estudi ha estat l'elaboració d'un únic qüestionari estructurat en tres seccions. A l'annex 1 es poden consultar els detalls de l'enquesta.

Per a l'obtenció de dades de les dues primeres seccions s'ha elaborat una enquesta quantitativa d'elaboració pròpia. On, per una banda, s'inclouen variables sociodemogràfiques i per una altra, preguntes sobre dades personals relacionades amb la precarietat laboral, característiques de les condicions laborals com el tipus de contracte o jornada laboral, el nivell de benestar experimentat, percepcions sobre el nivell de conciliació o benestar salarial, etc. Per això, s'ha fet servir l'escala de qualificació de Likert, per evitar limitar les respostes a "sí" o "no".

La tercera i última secció del qüestionari, està pensada per a conèixer el grau de satisfacció laboral que presenten les persones treballadores. Per això, s'ha inclòs el Qüestionari de Satisfacció Laboral S20/23 dissenyat per Melià, J.L., i Peiró, J.M. l'any 1989. Aquesta versió està composta per 23 ítems i es va desenvolupar a partir de la versió anterior de 82 ítems del S4/82. Aquest qüestionari manté una estructura de cinc factors relacionats amb la supervisió, ambient físic de treball, reconeixement, satisfacció intrínseca i satisfacció amb la participació.

Per a la seva avaluació, els participants han hagut d'escollir un valor de l'1 al 7 per a cadascun dels ítems o afirmacions, sent 1 (molt insatisfet), 2 (bastant insatisfet), 3 (una mica insatisfet), 4 (indiferent), 5 (una mica satisfet), 6 (bastant satisfet), 7 (molt satisfet). A més, compta amb un valor alpha de 0,92, posant de manifest la seva alta fiabilitat. En aquest cas, a l'annex 2 trobem el detall de les afirmacions agrupades per factors.

Per obtenir les puntuacions, un cop agrupades les afirmacions segons el grup de factors corresponent, s'han realitzat els sumatoris de cada factor i s'han dividit pel nombre de variables de cada grup. Per exemple, en el cas del factor 1, que consta de 6 afirmacions, un cop obtingut el resultat del sumatori, es divideix entre 6; de la mateixa manera, en el cas del factor 2, un cop feta la suma de les 5 variables, es divideix entre 5, i així successivament, fins a completar els cinc factors.

3.2. Participants

L'estudi s'ha realitzat prenent una mostra d'un total de 277 participants, dels quals 197 eren dones, 79 eren homes i 1 era no binari.

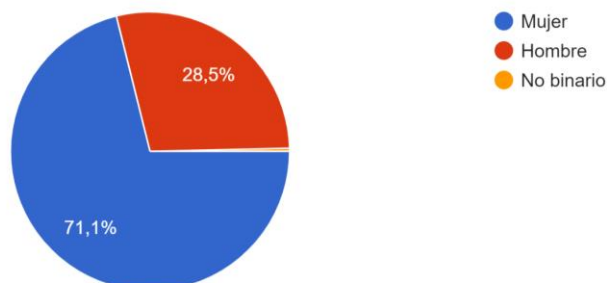
Els únics requisits per participar en l'estudi han estat ser treballador/a en el territori espanyol.

El qüestionari s'ha distribuït entre individus amb característiques sociodemogràfiques, personals i laborals diferents. Com es pot veure en els gràfics adjunts a continuació, s'ha procurat que la mostra fos el més heterogènia possible, per tal de garantir que sigui representativa de la població

i el mercat laboral. Així doncs, en aquesta mostra hi ha persones de diversos gèneres i edats, amb nivells de formació acadèmica que van des de primària fins a estudis de postgrau o superiors, de diferents sectors professionals, amb diferents càrrecs i posicions professionals, etc.

Figura 4. Gènere dels participants

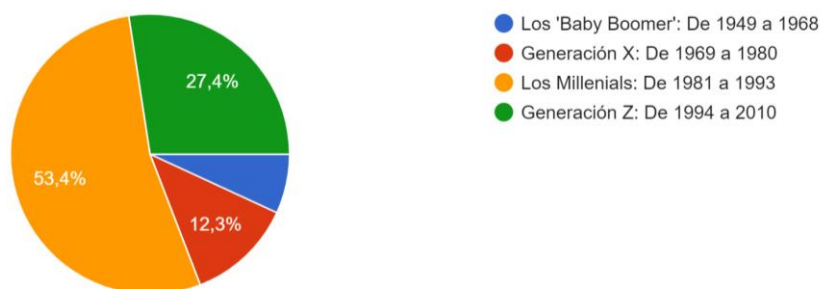
1. Género
277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Figura 5. Any de naixement dels participants

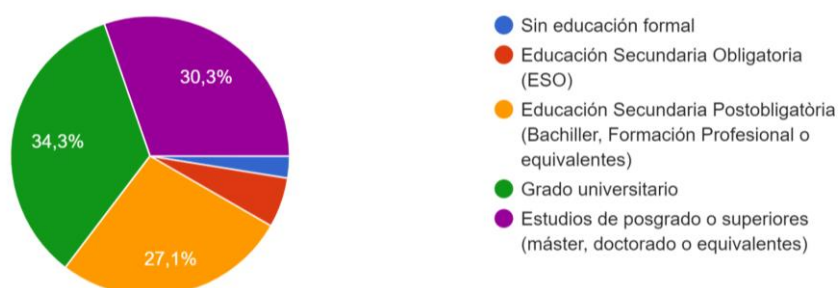
2. Año de nacimiento
277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Figura 6. Nivell d'estudis assolits dels participants

5. Nivel de estudios terminados
277 respostes

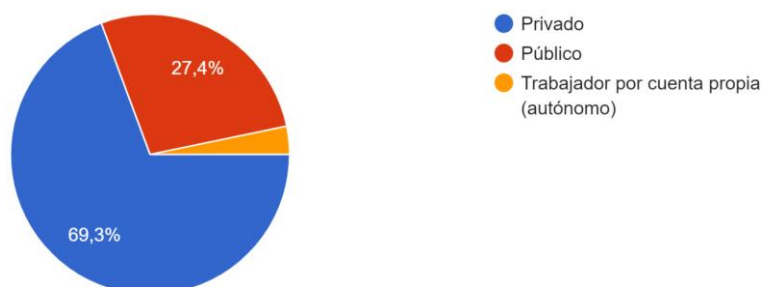


Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Figura 7. Sector laboral dels participants

9. ¿En qué sector trabajas actualmente?

277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Figura 8. Posició o càrrec equivalent en el lloc de treball dels participants

10. ¿Cuál es tu posición o cargo equivalente dentro de tu lugar de trabajo?

277 respostes

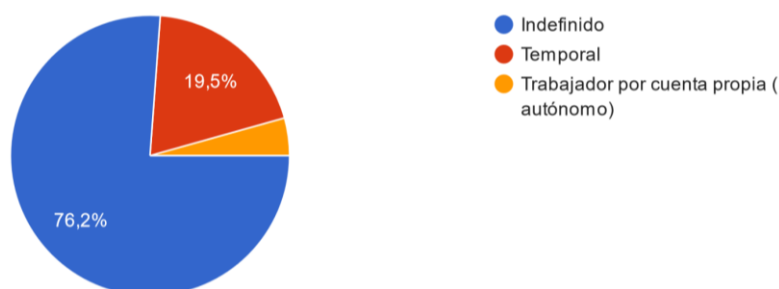


Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Figura 9. Tipus de contracte laboral

6. Tipo de contrato laboral

277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Gairebé el 20% dels participants té un contracte laboral temporal.

3.3. Procediment

Per a l'elaboració del marc teòric s'ha fet una cerca bibliogràfica a Google Acadèmic, la biblioteca de la UOC i revistes especialitzades. A més, s'han consultat fonts oficials d'interès com l'Institut Nacional d'Estadística d'Espanya (INE), l'Eurostat i la Moncloa, així com organitzacions

internacionals com l'Organització Internacional del Treball (OIT) i l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

Seguidament, per a l'elaboració de l'enquesta i el procés de recopilació de dades s'ha utilitzat l'eina Google Forms, incloent-hi qüestions demogràfiques, preguntes relacionades amb la precarietat laboral i les condicions laborals, i finalment, el Qüestionari de Satisfacció S20/23 de Melià i Peiró, 1989. Per a la seva difusió, s'ha fet ús del xat intern de l'empresa on treballa actualment, a més de plataformes digitals com WhatsApp, Telegram, Instagram i LinkedIn, entre els dies 15 i 23 d'abril de 2024. Tanmateix, cal destacar que la gent del meu entorn també ha fet difusió de l'enquesta entre els seus contactes de confiança.

3.4. Anàlisi de dades

En primer lloc, s'han exportat les dades recopilades a un full de càlcul Microsoft Excel. A continuació, s'han codificat totes les respostes i s'han realitzat els sumatoris corresponents i calculat les mitjanes dels cinc factors d'acord amb el que indiquen els autors Melià i Peiró.

Per a l'anàlisi de dades i l'estudi quantitatiu, s'ha utilitzat la plataforma de software IBM SPSS Statistics.

En una primera instància, s'han seleccionat i analitzat aquelles variables que permetessin assolir els objectius d'estudi i donar resposta a les hipòtesis plantejades, i per això, s'han dut a terme tant anàlisis descriptives com un seguit de proves estadístiques que permeten avaluar la relació existent entre variables. Així doncs, principalment, s'han dut a terme correlacions de Pearson, anàlisis de variàncies (ANOVA), t de Student i khi quadrat.

Per determinar si els resultats obtinguts són o no significatius, s'han observat els valors P d'un factor i els valors de significació associats a les variables. Per ser significatius, aquests valors han de ser inferiors a 0,05 (<0,05), la qual cosa significa que hi ha menys d'un 5% de probabilitat que ocorri producte de la casualitat.

4. Resultats

4.1. Percepció de precarietat laboral i satisfacció laboral

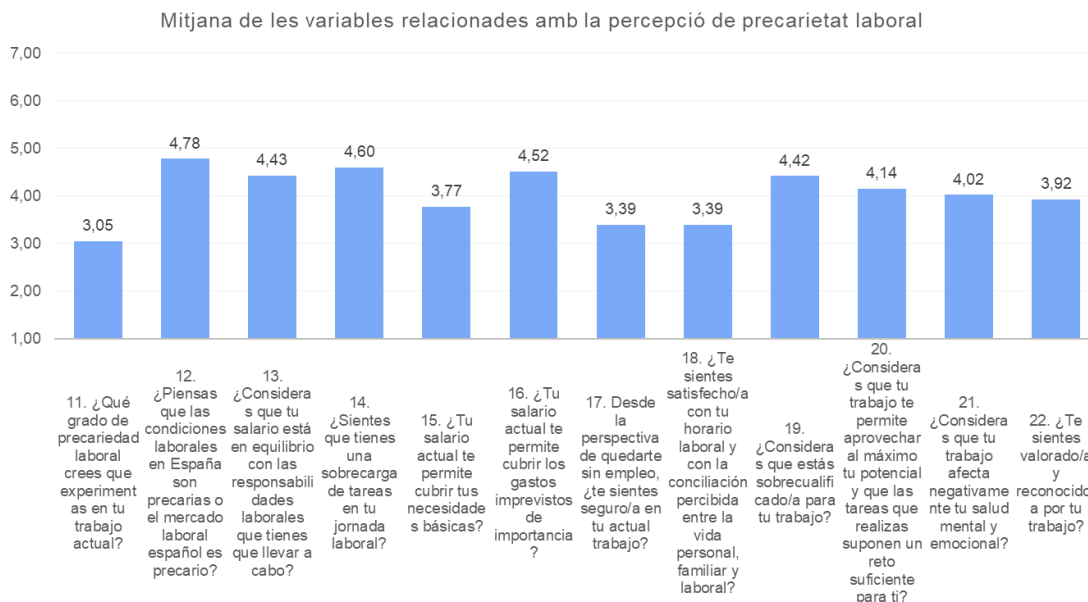
Taula 2. Mitjana de les variables relacionades amb la percepció de precarietat laboral

	Estadísticos descriptivos			
	N	Mínimo	Máximo	Media
11. ¿Qué grado de precariedad laboral crees que experimentas en tu trabajo actual?	277	1	7	3,05
12. ¿Piensas que las condiciones laborales en España son precarias o el mercado laboral español es precario?	277	1	7	4,78
13. ¿Consideras que tu salario está en equilibrio con las responsabilidades laborales que tienes que llevar a cabo?	277	1	7	3,57
14. ¿Sientes que tienes una sobrecarga de tareas en tu jornada laboral?	277	1	7	4,60
15. ¿Tu salario actual te permite cubrir tus necesidades básicas?	277	1	7	4,23
16. ¿Tu salario actual te permite cubrir los gastos imprevistos de importancia?	277	1	7	3,48
17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?	277	1	7	4,61
18. ¿Te sientes satisfecho/a con tu horario laboral y con la conciliación percibida entre la vida personal, familiar y laboral?	277	1	7	4,61
19. ¿Consideras que estás sobrecualificado/a para tu trabajo?	277	1	7	4,42
20. ¿Consideras que tu trabajo te permite aprovechar al máximo tu potencial y que las tareas que realizas suponen un reto suficiente para ti?	277	1	7	3,86
21. ¿Consideras que tu trabajo afecta negativamente tu salud mental y emocional?	277	1	7	4,02
22. ¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tu trabajo?	277	1	7	4,08

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

No obstant això, per avaluar quines variables tenen un major impacte en termes de precarietat entre els participants, és necessari estandarditzar les puntuacions i invertir els resultats de les preguntes 13, 15, 16, 17, 18, 20 i 22 per tal d'homogeneïtzar la interpretació dels resultats, ja que algunes de les variables estan inversament relacionades entre si. Així doncs, a continuació, es mostra un gràfic amb la mitjana de les variables avaluades en escala invertida:

Figura 10. Mitjanes estandarditzades amb inversió de variables relacionades amb la percepció de precarietat laboral

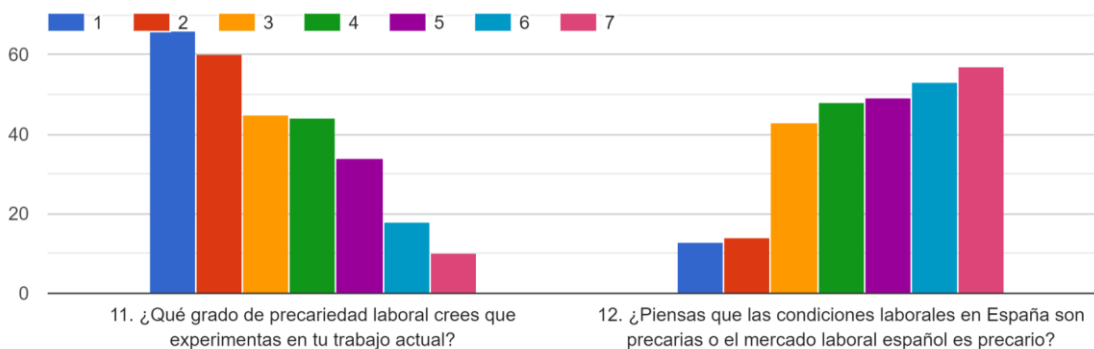


Font: Figura d'elaboració pròpia a partir de les dades extretes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Un cop observades les mitjanes, analitzarem individualment resultats rellevants relacionats amb el concepte de precarietat laboral:

Figura 11. Percepció del grau de precarietat laboral personal i a Espanya

En una escala del 1 al 7, donde 1 representa ninguna precariedad laboral y 7 representa una precariedad laboral extrema...



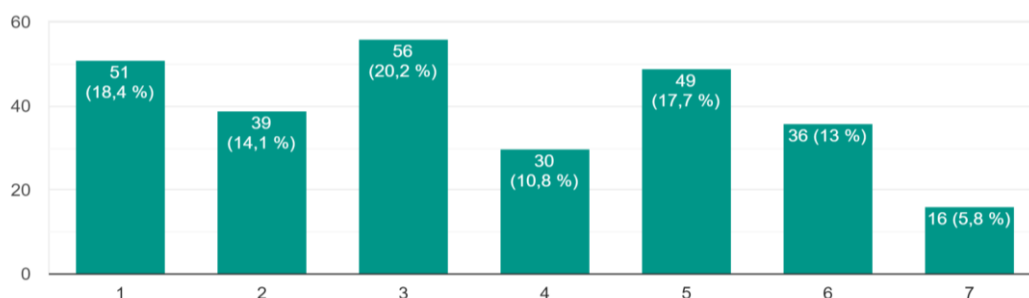
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

En termes de percepció de precarietat laboral, 62 participants de 277 han valorat amb un 5 o més la seva percepció de precarietat. De mitjana, els participants perceben una precarietat de 3,05 sobre 7 en les seves feines actuals. No obstant això, puntuen la precarietat laboral a Espanya amb una mitjana de 4,78 sobre 7.

Figura 12. Grau d'equilibri entre responsabilitats laborals i salari

13. ¿Consideras que tu salario está en equilibrio con las responsabilidades laborales que tienes que llevar a cabo?

277 respostes



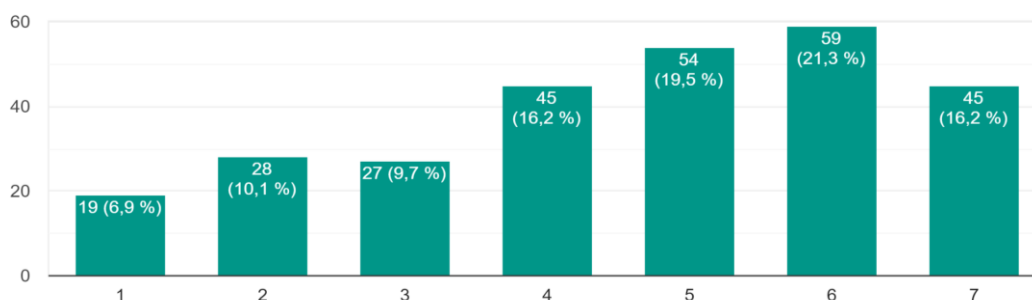
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 52,7% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva percepció de d'equilibri entre responsabilitats laborals i el seu salari. De mitjana, els participants perceben un equilibri entre aquestes variables de 3,57 sobre 7.

Figura 13. Nivell de sobrecàrrega laboral

14. ¿Sientes que tienes una sobrecarga de tareas en tu jornada laboral?

277 respostes



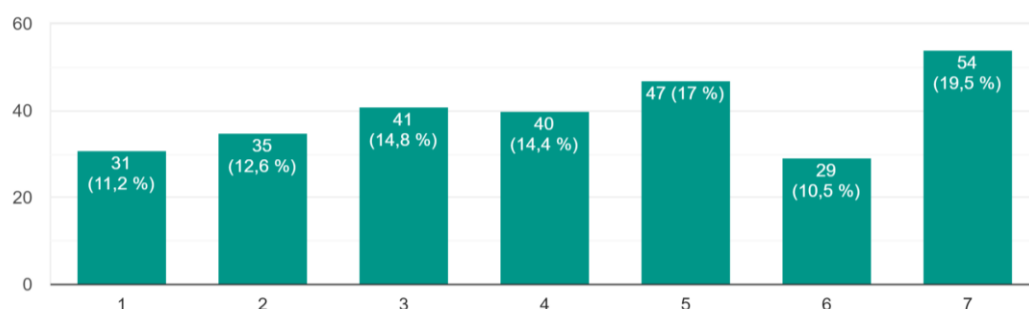
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 57% dels participants han puntuat amb un 5 o més la seva percepció de sobrecàrrega en la jornada laboral. De mitjana, els participants perceben una sobrecàrrega laboral de 4,6 sobre 7.

Figura 14. Percepció de la capacitat del salari per a satisfer necessitats bàsiques

15. ¿Tu salario actual te permite cubrir tus necesidades básicas?

277 respostes



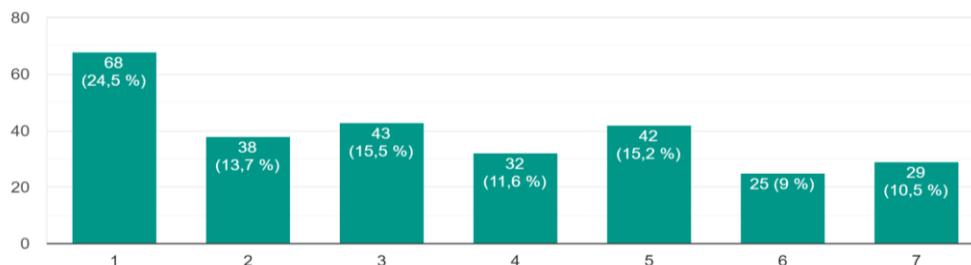
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 38,6% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva capacitat salarial per satisfer les necessitats més bàsiques, mostrant així dificultats per fer front a aquestes necessitats. De mitjana, els participants han valorat aquesta capacitat amb un 4,23 sobre 7.

Figura 15. Percepció de la capacitat del salari per a fer front a imprevistos

16. ¿Tu salario actual te permite cubrir los gastos imprevistos de importancia?

277 respostes



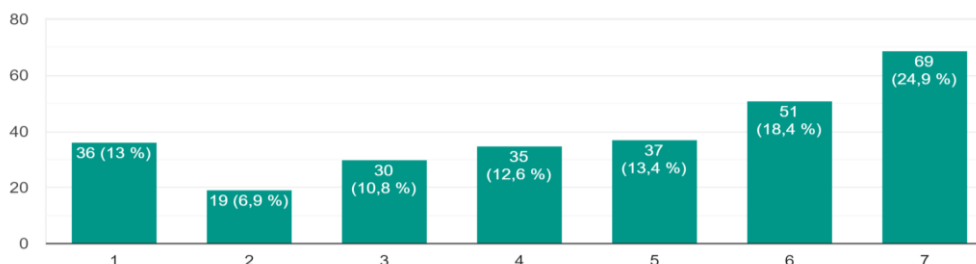
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 53,7% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva capacitat salarial per fer front a imprevistos, posant de manifest les dificultats en aquest aspecte. De mitjana, els participants han valorat aquesta capacitat amb un 4,23 sobre 7.

Figura 16. Percepció de seguretat laboral

17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?

277 respostes



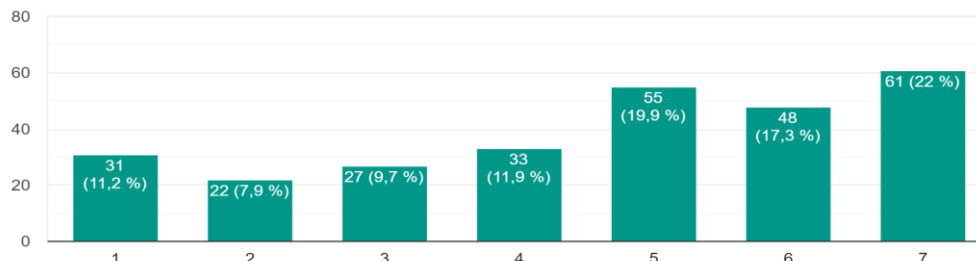
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 30,7% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva percepció de seguretat davant la possibilitat de quedar-se sense feina, posant de manifest la seva inseguretat laboral. De mitjana, els participants han puntuat la seva sensació de seguretat amb un 4,61 sobre 7.

Figura 17. Nivell de satisfacció amb la conciliació

18. ¿Te sientes satisfecho/a con tu horario laboral y con la conciliación percibida entre la vida personal, familiar y laboral?

277 respostes



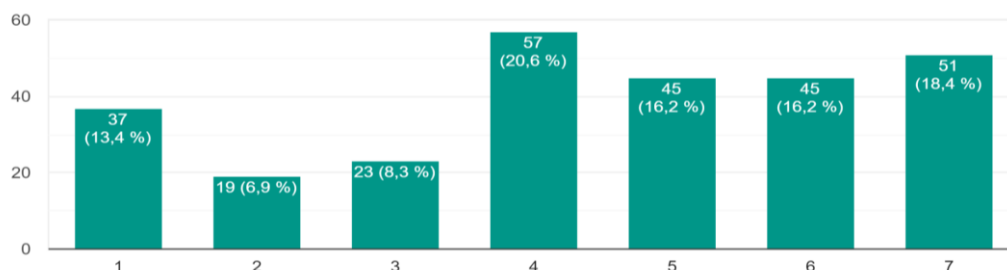
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 28,8% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva satisfacció amb la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. De mitjana, els participants han valorat aquesta satisfacció amb un 4,61 sobre 7.

Figura 18. Percepció de sobrequalificació en la feina

19. ¿Consideras que estás sobrequalificado/a para tu trabajo?

277 respostes



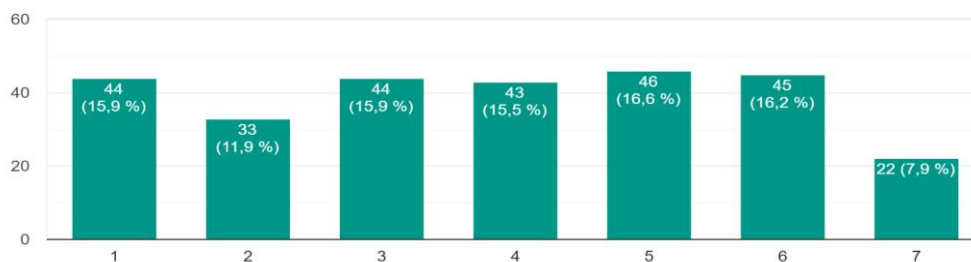
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 50,8% dels participants han puntuat amb un 5 o més la seva percepció de sobrequalificació en el lloc de treball. De mitjana, els participants perceben una sobrequalificació de 4,42 sobre 7.

Figura 19. Percepció sobre la utilització plena d'habilitats en el treball

20. ¿Consideras que tu trabajo te permite aprovechar al máximo tu potencial y que las tareas que realizas suponen un reto suficiente para ti?

277 respostes



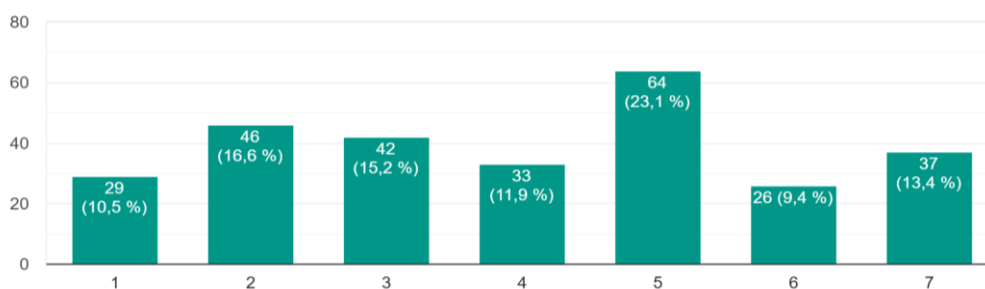
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 43,7% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva percepció sobre la utilització plena d'habilitats en el treball. De mitjana, els participants han valorat aquest aspecte amb un 3,86 sobre 7, posant de manifest la percepció de manca d'aprofitament del màxim potencial.

Figura 20. Percepció de l'afectació negativa del treball en la salut mental i emocional

21. ¿Consideras que tu trabajo afecta negativamente tu salud mental y emocional?

277 respostes



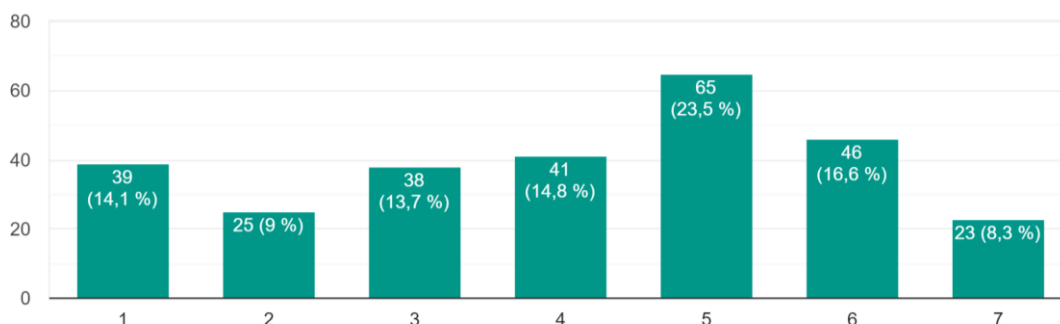
Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 45,9% dels participants han puntuat amb un 5 o més en la seva percepció de com el treball afecta negativament la salut mental i emocional. De mitjana, els participants perceben un impacte negatiu de 4,02 sobre 7.

Figura 21. Grau de reconeixement en el treball

22. ¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tu trabajo?

277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

El 36,8% dels participants han puntuat amb un 3 o menys la seva percepció de sentir-se valorats en el lloc de treball. De mitjana, els participants han valorat aquest aspecte amb un 4,08 sobre 7, posant de manifest una percepció de manca de reconeixement en el treball.

En termes generals, la mostra de participants no presenta uns nivells molt elevats de precarietat laboral.

Un cop observades i comentades les dades i mitjanes de les variables relacionades amb la percepció de precarietat laboral, calculem i observem les mitjanes dels cinc factors proposats per Melià i Peiró sobre satisfacció laboral:

Taula 3. Mitjanes dels cinc factors de satisfacció laboral proposats per Melià i Peiró

Informe					
	F1 Satisfacció con la Supervisión	F2 Satisfacción con el Ambiente Físico	F3 Satisfacción con las Prestaciones	F4 Satisfacción Intrínseca	F5 Satisfacción con la Participación
Media	4,68	5,28	4,04	4,47	4,50
N	277	277	277	277	277
Desv. estándar	1,69	1,39	1,49	1,44	1,81

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

En referència a les dades obtingudes, en una escala de l'1 al 7, on 1 representa molta insatisfacció laboral i 7 la màxima satisfacció laboral, els valors dels factors oscil·len entre 4,04 i 5,28. Així doncs, en termes generals, no s'aprecia una elevada insatisfacció laboral.

4.2. Anàlisi de la percepció de precarietat en determinats aspectes amb perspectiva de gènere i generacional

4.2.1. Percepció salarial amb perspectiva de gènere

Per a la primera part de l'anàlisi s'ha decidit realitzar una prova t de Student i, a continuació, es mostren els principals resultats obtinguts:

Taula 4. Prova t de Student de la percepció salarial amb una perspectiva de gènere

Estadísticas de grupo					
	1. Género	N	Media	Desv. estándar	Media de error estándar
15. ¿Tu salario actual te permite cubrir tus necesidades básicas?	1	197	3,87	1,970	,140
	2	79	5,10	1,773	,199
16. ¿Tu salario actual te permite cubrir los gastos imprevistos de importancia?	1	197	3,09	1,909	,136
	2	79	4,46	2,011	,226

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t par			
		F	Sig.	t	gl	Significación	
						P de un factor	P de dos factores
15. ¿Tu salario actual te permite cubrir tus necesidades básicas?	Se asumen varianzas iguales	2,611	,107	-4,834	274	<,001	<,001
	No se asumen varianzas iguales			-5,056	158,848	<,001	<,001
16. ¿Tu salario actual te permite cubrir los gastos imprevistos de importancia?	Se asumen varianzas iguales	,959	,328	-5,284	274	<,001	<,001
	No se asumen varianzas iguales			-5,167	137,395	<,001	<,001

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

Els resultats anteriors ens mostren com les dones (1) presenten unes puntuacions lleugerament inferiors en la percepció sobre la capacitat del seu salari actual per a cobrir necessitats bàsiques i despeses imprevistes d'importància que els homes (2).

Tanmateix, en termes absoluts i tenint en compte que l'escala de mesura oscil·la entre els valors d'1 i 7, les mitjanes no mostren un nivell de precarietat laboral elevada. No obstant això, sí que s'aprecia una lleugera precarietat laboral en la capacitat salarial major per a les dones que per als homes.

Observant la prova t de Student veiem un valor P d'un factor <0,001, per tant, la diferència entre les mitjanes és significativa ($p < 0,05$).

4.2.2. Inseguretat laboral amb perspectiva de gènere

Tot seguit, per a la segona part de l'anàlisi, on es pretén analitzar la percepció d'inseguretat laboral segons gènere, també s'ha decidit dur a terme una prova t de Student i, a continuació, es mostren els principals resultats obtinguts:

Taula 5. Prova t de Student de la incertesa laboral amb una perspectiva de gènere

Estadísticas de grupo					
	1. Género	N	Media	Desv. estándar	Media de error estándar
17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?	1	197	4,41	2,173	,155
	2	79	5,13	1,727	,194

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para			
		F	Sig.	t	gl	P de un factor	Significación P de dos factores
17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?	Se asumen varianzas iguales	13,875	<,001	-2,613	274	,005	,009
	No se asumen varianzas iguales			-2,879	179,645	,002	,004

Font: Taula elaborada i extraïda del programa estadístic SPSS

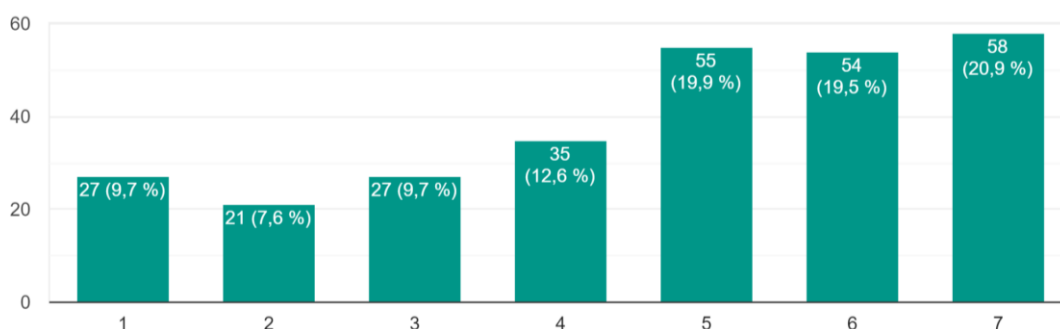
En les taules anteriors, es mostra la percepció de seguretat laboral davant la possibilitat de quedar-se sense feina en el lloc de treball actual. Novament, segons el valor P d'un factor els resultats són significatius. Per tant, observant els valors de les mitjanes, es pot afirmar que les dones (1) presenten un nivell de percepció de seguretat laboral més baix que els homes (2).

4.2.3. Impacte de la incertesa laboral amb perspectiva de gènere

Figura 22. Percepció de l'impacte de la incertesa del treball en el benestar

23. ¿Crees que la incertidumbre laboral afecta tu autoestima y confianza en ti mismo/a?

277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

En concordança amb el gràfic anterior, les dades descriptives mostren que un elevat nombre de participants sent que la incertesa laboral afecta a la seva autoestima i confiança en si mateix.

No obstant això, per a la tercera i última part de l'anàlisi sobre precarietat laboral amb perspectiva de gènere, on es pretén analitzar l'impacte de la incertesa laboral en l'autoestima segons gènere, també s'ha decidit dur a terme una prova t de Student. Tot seguit, es mostren els resultats:

Taula 6. Prova t de Student de l'impacte de la incertesa laboral a l'autoestima amb una perspectiva de gènere

Estadísticas de grupo

	1. Género	N	Media	Desv. estándar	Media de error estándar
23. ¿Crees que la incertidumbre laboral afecta tu autoestima y confianza en ti mismo/a?	1	197	4,87	1,877	,134
	2	79	4,16	1,951	,219

Prueba de muestras independientes

Prueba de Levene de igualdad de varianzas

		F	Sig.	t	gl	Significación	
						P de un factor	P de dos factores
23. ¿Crees que la incertidumbre laboral afecta tu autoestima y confianza en ti mismo/a?	Se asumen varianzas iguales	,887	,347	2,783	274	,003	,006
	No se asumen varianzas iguales			2,737	139,037	,004	,007

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

En primer lloc, els valors obtinguts no mostren una afectació important entre els participants en termes d'incertesa laboral vinculada a l'autoestima i la confiança en un mateix. No obstant això, la mitjana és lleugerament superior entre les dones (1) que entre els homes (2).

Novament, la diferència entre variables és significativa, ja que el valor de P d'un factor és inferior a 0,05.

4.2.4. Temporalitat laboral segons grups d'edat

Taula 7. Khi quadrat de la temporalitat laboral segons generacions

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,219 ^a	6	,009
Razón de verosimilitud	14,346	6	,026
Asociación lineal por lineal	,065	1	,799
N de casos válidos	277		

a. 4 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,82.

Tabla cruzada 2. Año de nacimiento * 6. Tipo de contrato laboral

Recuento		6. Tipo de contrato laboral			Total	% contracte indefinit	% contracte temporal
		1	2	3			
2. Año de nacimiento	1	12	4	3	19	63,16%	21,05%
	2	28	5	1	34	82,35%	14,71%
	3	122	21	5	148	82,43%	14,19%
	4	49	24	3	76	64,47%	31,58%
Total		211	54	12	277		

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

A la primera taula podem observar el valor de significació bilateral de khi-quadrat de Pearson, el qual ens indica una associació significativa entre les variables, ja que el seu valor és de 0,009 (<0,05).

Un cop comprovat el grau de significació, a la segona taula, podem observar la temporalitat en els diferents grups generacionals. D'una banda, els Baby Boomers (1), nascuts entre els anys 1949 i 1968, amb un 21,05% de participants amb contracte temporal; seguidament, la generació X (2), nascuda entre el 1969 i el 1980, i els Millennials (3), nascuts entre els anys 1981 i 1993, amb percentatges del 14,71% i 14,19% respectivament; finalment, la generació Z (4), nascuda entre el 1994 i el 2010, presenta un 31,58% de contractes temporals.

4.3. Relació entre la percepció de precarietat laboral actual i satisfacció laboral

4.3.1. Percepció de precarietat laboral actual i satisfacció laboral

Taula 8. Correlacions de Pearson entre la percepció de precarietat i satisfacció laboral

		Correlaciones					
		11. ¿Qué grado de precariedad laboral crees que experimentas en tu trabajo actual?	F1 Satisfacción con la Supervisión	F2 Satisfacción con el Ambiente Físico	F3 Satisfacción con las Prestaciones	F4 Satisfacción Intrínseca	F5 Satisfacción con la Participación
En una escala del 1 al 7, donde 1 representa ninguna precariedad laboral y 7 representa una precariedad laboral extrema... [11. ¿Qué grado de precariedad laboral crees que experimentas en tu trabajo actual?]	Correlación de Pearson	1	-.305**	-.141*	-.442**	-.250**	-.308**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,019	0,000	0,000	0,000
	N	277	277	277	277	277	277

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

Observant els resultats de la taula, podem veure que els cinc factors de satisfacció laboral són significatius, ja que el valor de significació bilateral és <0,05.

A més, cadascun dels cinc factors té una correlació de Pearson negativa en relació amb la percepció de precarietat laboral. Això ens indica que els treballadors que perceben condicions laborals precàries tendeixen a estar més insatsfets i viceversa, els treballadors que no perceben precarietat laboral en les seves feines, tendeixen a estar més satisfets, laboralment parlant.

4.3.2. Percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals

Taula 9. Correlacions de Pearson entre la percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals i la satisfacció laboral

		Correlaciones					
		13. ¿Consideras que tu salario está en equilibrio con las responsabilidades laborales que tienes que llevar a cabo?	F1 Satisfacción con la Supervisión	F2 Satisfacción con el Ambiente Físico	F3 Satisfacción con las Prestaciones	F4 Satisfacción Intrínseca	F5 Satisfacción con la Participación
13. ¿Consideras que tu salario está en equilibrio con las responsabilidades laborales que tienes que llevar a cabo?	Correlación de Pearson	1	,381**	,228**	,551**	,382**	,333**
	Sig. (bilateral)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	277	277	277	277	277	277

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

Els resultats obtinguts indiquen que, novament, els cinc factors de satisfacció laboral són significatius (<0,05) i tenen una correlació de Pearson positiva en relació amb la percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals que han de dur a terme. Per tant, els treballadors que perceben un equilibri entre el seu salari i les seves responsabilitats laborals, normalment es mostren més satisfets.

4.3.3. Percepció de sobrequalificació

Taula 10. Correlacions de Pearson entre la percepció de sobrequalificació i la satisfacció laboral

		Correlaciones					
		19. ¿Consideras que estás sobrequalificado/a para tu trabajo?	F1 Satisfacción con la Supervisión	F2 Satisfacción con el Ambiente Físico	F3 Satisfacción con las Prestaciones	F4 Satisfacción Intrínseca	F5 Satisfacción con la Participación
19. ¿Consideras que estás sobrequalificado/a para tu trabajo?	Correlación de Pearson	1	-,263**	-,140*	-,291**	-,220**	-,236**
	Sig. (bilateral)		<,001	,020	<,001	<,001	<,001
	N	277	277	277	277	277	277

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

Novament, els resultats indiquen correlacions negatives significatives (<0,05) entre la percepció d'estar sobrequalificat en el treball i totes les dimensions de satisfacció laboral. És a dir, a mesura que augmenta la percepció de sobrequalificació en el treball, disminueix el nivell de satisfacció laboral.

4.3.4. Percepció de sentir-se valorat a la feina

Taula 11. Correlacions de Pearson entre la percepció de sentir-se valorat a la feina i la satisfacció laboral

		Correlaciones					
		22. ¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tu trabajo?	F1 Satisfacción con la Supervisión	F2 Satisfacción con el Ambiente Físico	F3 Satisfacción con las Prestaciones	F4 Satisfacción Intrínseca	F5 Satisfacción con la Participación
22. ¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tu trabajo?	Correlación de Pearson	1	,750**	,403**	,726**	,635**	,695**
	Sig. (bilateral)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	277	277	277	277	277	277

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

En aquesta taula de resultats, s'observen correlacions de Pearson positives i significatives i podem afirmar que la correlació entre les variables és força sòlida, ja que els valors oscil·len entre 0,403 i 0,750. Això vol dir que, a mesura que augmenta la percepció de sentir-se valorat en el lloc de feina, també augmenta la satisfacció laboral.

4.4. Relació entre les condicions laborals i les decisions personals i familiars

4.4.1. Incertesa derivada de la temporalitat dels contractes

Taula 12. Prova t de Student de l'impacte de la incertesa laboral segons tipus de contracte

		Estadísticas de grupo				
		6. Tipo de contrato laboral	N	Media	Desv. estándar	Media de error estándar
17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?	1		211	4,91	2,007	,138
	2		54	3,26	1,885	,257

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para			
		F	Sig.	t	gl	Significación P de un factor	P de dos factores
17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?	Se asumen varianzas iguales	,153	,696	5,442	263	<,001	<,001
	No se asumen varianzas iguales			5,648	86,379	<,001	<,001

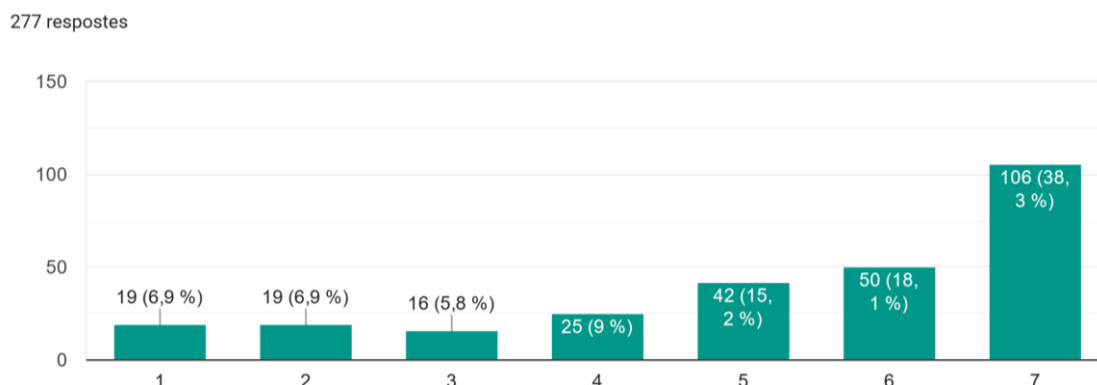
Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

D'acord amb la primera taula de resultats on es mostren les mitjanes per grups, s'observen diferències en la percepció de seguretat entre les persones amb contractes indefinits (1) i les persones amb contractes temporals (2). Essent major en les persones amb contracte indefinit en comparació amb les que persones amb contracte temporal.

Amb un valor P d'un factor inferior a 0,001, podem afirmar que la diferència entre les mitjanes és significativa i, per tant, els empleats amb contracte indefinit tenen, de mitjana, una seguretat superior, amb un valor de 4,91 sobre 7, en comparació amb la mitjana de 3,26 dels empleats amb contractes temporals.

4.4.2. Percepció d'impulsar projectes de futur

Figura 23. Grau de dificultat percebut en el desenvolupament de projectes de vida a llarg termini a causa de condicions laborals



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Així doncs, un elevat nombre de participants, concretament el 71,6%, ha manifestat que, en algun moment de la seva vida, ha experimentat dificultats a l'hora de desenvolupar projectes de vida. I d'aquests, el 38,3% ha puntuat l'ítem amb un 7, indicant una gran dificultat.

No obstant això, per analitzar en profunditat, s'analitzaran les correlacions de variables des d'una perspectiva de gènere i generacional.

En una primera instància, s'ha dut a terme una prova t de Student per determinar si hi ha diferències significatives entre les mitjanes dels dos grups (home, dona):

Taula 13. Prova t de Student de la percepció d'impulsar projectes de futur des d'una perspectiva de gènere

Estadísticas de grupo					
	1. Género	N	Media	Desv. estándar	Media de error estándar
25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones laborales (inestabilidad, incertidumbre, salario bajo o falta de conciliación familiar) has tenido dificultades para construir un proyecto de vida a largo plazo como por ejemplo comprar una vivienda, tener hijos o ampliar tu formación académica?	1	197	5,43	1,866	,133
	2	79	4,81	2,000	,225

Prueba de muestras independientes							
		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para	
		F	Sig.	t	gl	Significación P de un factor	Significación P de dos factores
25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones laborales (inestabilidad, incertidumbre, salario bajo o falta de conciliación familiar) has tenido dificultades para construir un proyecto de vida a largo plazo como por ejemplo comprar una vivienda, tener hijos o ampliar tu formación académica?	Se asumen varianzas iguales	,698	,404	2,449	274	,007	,015
	No se asumen varianzas iguales			2,377	135,356	,009	,019

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

A les taules anteriors s'observa, en primer lloc, les dades descriptives amb les mitjanes per grup, on les dones (1) perceben majors dificultats per emprendre projectes de futur en comparació amb els homes (2).

A continuació, a la prova de mostres independents, es pot veure un valor de significació P d'un factor de 0,007 (<0,05).

Ara bé, per a l'anàlisi des d'una perspectiva generacional s'ha decidit dur a terme una anàlisi de la variància (ANOVA):

Taula 14. ANOVA de la percepció d'impulsar projectes de futur des d'una perspectiva generacional

Descriptivos								
25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones laborales (inestabilidad, incertidumbre, :								
	N	Media	Desv. estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
1	19	4,11	2,158	,495	3,07	5,15	1	7
2	34	4,38	2,132	,366	3,64	5,13	1	7
3	148	5,39	1,911	,157	5,07	5,70	1	7
4	76	5,70	1,549	,178	5,34	6,05	1	7
Total	277	5,26	1,922	,115	5,03	5,49	1	7

Pruebas de homogeneidad de varianzas

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones laborales (inestabilidad, incertidumbre, salario bajo o falta de conciliación familiar) has tenido dificultades para construir un proyecto de vida a largo plazo como por ejemplo comprar una vivienda, tener hijos o ampliar tu formación académica?	Se basa en la media	3,511	3	273	,016
	Se basa en la mediana	2,276	3	273	,080
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	2,276	3	250,795	,080
	Se basa en la media recortada	3,601	3	273	,014

ANOVA

25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones labo

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	68,380	3	22,793	6,544	<,001
Dentro de grupos	950,906	273	3,483		
Total	1019,285	276			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones laborales (inestabilidad, incertidumbre, salario bajo o falta de co

	(I) 2. Año de nacimiento	(J) 2. Año de nacimiento	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Tamhane	1	2	-0,277	0,615	0,998	-1,99	1,43
		3	-1,280	0,519	0,125	-2,78	0,22
		4	-1,592*	0,526	0,036	-3,11	-0,08
	2	1	0,277	0,615	0,998	-1,43	1,99
		3	-1,003	0,398	0,088	-2,10	0,09
		4	-1,315*	0,407	0,013	-2,43	-0,20
	3	1	1,280	0,519	0,125	-0,22	2,78
		2	1,003	0,398	0,088	-0,09	2,10
		4	-0,312	0,237	0,717	-0,94	0,32
	4	1	1,592*	0,526	0,036	0,08	3,11
		2	1,315*	0,407	0,013	0,20	2,43
		3	0,312	0,237	0,717	-0,32	0,94

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

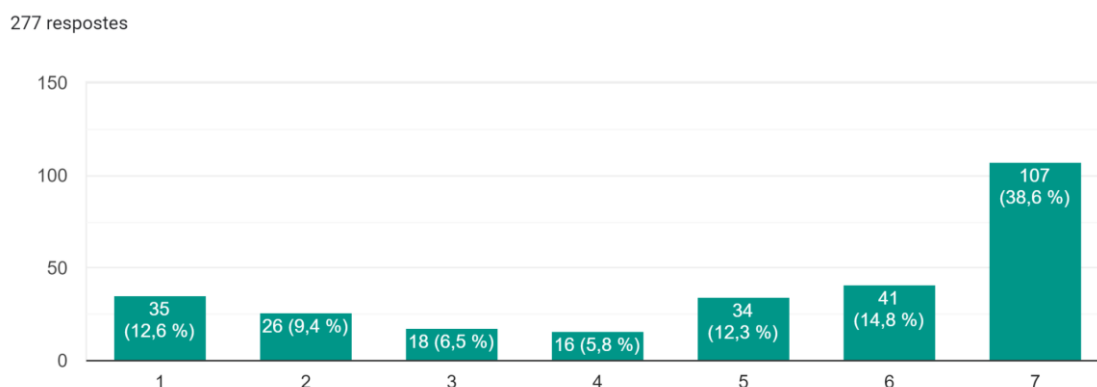
Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

En primer lloc, tenim una taula amb les dades descriptives i les mitjanes per grup, on es pot apreciar que els participants que pertanyen a la generació Z (4) perceben majors dificultats per emprendre projectes de futur en comparació a la resta de generacions, seguits per la generació dels Millennials (3), de la generació X (2) i de la generació de Baby Boomers (1).

No obstant això, en aquest cas no es compleix l'homogeneïtat de les variàncies i, per tant, els grups no tenen el mateix nivell de dispersió. Això es deu al fet que l'estadístic de Levene té un valor de significació igual a 0,016 (<0,05). Per aquest motiu, és convenient observar els resultats de significació de Tamhane on, els resultats de la darrera taula posen de manifest les diferències significatives (<0,05) marcades amb un (*) entre la Generació Z (4), que perceben majors dificultats per a construir un projecte de vida a llarg termini en comparació amb les generacions de Baby Boomers (1) i la X (2).

4.4.3. Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals

Figura 24. Grau de cerca de noves oportunitats laborals per a millorar les condicions i satisfacció laboral.



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

Per una banda, d'acord amb el gràfic anterior, el 65,7% dels participants han buscat o busquen feina, tot i tenir-ne, amb l'objectiu de millorar les seves condicions laborals i el seu grau de satisfacció.

Per una altra, s'han elaborat les següents correlacions de Pearson per a quantificar la relació entre les variables:

Taula 15. Correlacions de Pearson entre la cerca de noves oportunitats professionals i la satisfacció laboral

		Correlaciones					
		26. ¿Has buscado o buscas trabajo, aunque ya lo tengas, con el fin de mejorar tus condiciones laborales y tu satisfacción?	F1 Satisfacción con la Supervisión	F2 Satisfacción con el Ambiente Físico	F3 Satisfacción con las Prestaciones	F4 Satisfacción Intrínseca	F5 Satisfacción con la Participación
26. ¿Has buscado o buscas trabajo, aunque ya lo tengas, con el fin de mejorar tus condiciones laborales y tu satisfacción?	Correlación de Pearson	1	-,221**	-,068	-,368**	-,291**	-,290**
	Sig. (bilateral)		<,001	,260	<,001	<,001	<,001
	N	277	277	277	277	277	277

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

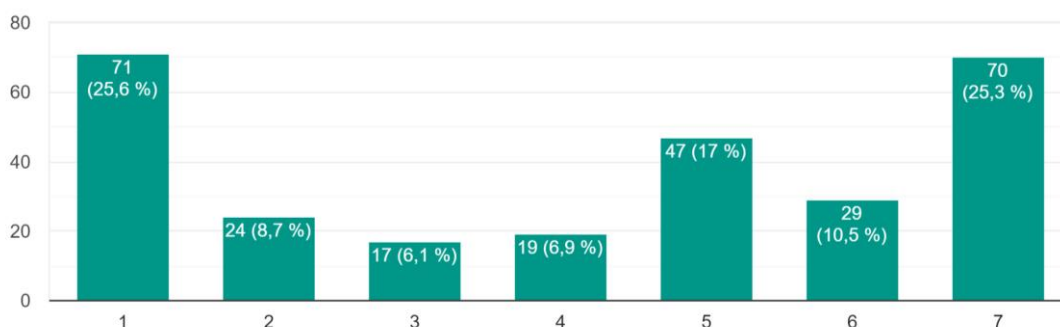
A la taula anterior, s'observen correlacions negatives significatives entre la pregunta 26 del qüestionari i totes les variables relacionades amb la satisfacció laboral, excepte la relacionada amb la satisfacció amb l'ambient físic de treball. Com menor és la satisfacció, major la pensió a buscar una nova oportunitat professional.

4.4.4. Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals. Èxode laboral juvenil

Figura 25. Predisposició a emigrar per millorar les condicions laborals

24. ¿En algún momento de tu vida profesional has considerado trabajar fuera del territorio español en busca de mejores oportunidades profesionales o condiciones laborales?

277 respostes



Font: Gràfic elaborat a partir de les respostes del qüestionari mitjançant l'eina Google Forms

En termes generals, veiem una mostra força dividida pel que respecte a emigrar amb l'objectiu de millorar les pròpies condicions laborals.

A continuació, analitzarem les tendències per diferents grups d'edat.

Taula 16. ANOVA èxode laboral entre diferents grups d'edat

Descriptivos									
24. ¿En algún momento de tu vida profesional has considerado trabajar fuera del territorio español en busca de mejores oportuni									
	N	Media	Desv. estándar	Error estándar	95% de intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo	
					Límite inferior	Límite superior			
1	19	2,74	2,642	,606	1,46	4,01	1	7	
2	34	3,53	2,299	,394	2,73	4,33	1	7	
3	148	4,05	2,396	,197	3,66	4,44	1	7	
4	76	4,91	2,001	,230	4,45	5,37	1	7	
Total	277	4,13	2,362	,142	3,85	4,41	1	7	

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

Primerament, en la taula anterior, s'observen les diferents mitjanes dels grups. On l'1 correspon a la generació de Baby Boomers, nascuts entre els anys 1949 i 1968, el 2 a la generació X, nascuts entre el 1969 i 1980, el 3 a la generació dels Millennials, nascuts entre els anys 1981 i 1993, i el 4 a la generació Z, nascuts entre el 1994 i el 2010.

Tot i així, és interessant avaluar estadísticament els resultats.

Pruebas de homogeneidad de varianzas

		Estadístico de Levene			Sig.
		gl1	gl2		
24. ¿En algún momento de tu vida profesional has considerado trabajar fuera del territorio español en busca de mejores oportunidades profesionales o condiciones laborales?	Se basa en la media	4,696	3	273	,003
	Se basa en la mediana	2,204	3	273	,088
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	2,204	3	194,081	,089
	Se basa en la media recortada	4,775	3	273	,003

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

Així doncs, observant les proves d'homogeneïtat de les variables obtenim un valor de significació basat en la mitjana de 0,003 (<0,05). Això ens indica que alguns grups no compleixen els requisits d'homogeneïtat i les proves d'ANOVA són menys precises o confiables. Per aquest motiu, s'observaran els resultats obtinguts a la prova Tamhane.

Així doncs, d'acord amb el que comentàvem amb anterioritat, en la taula següent es pot veure en detall les diferències entre grups. En aquest cas, tot i que algun dels grups no compleixen els requisits d'homogeneïtat, per la resta, s'observen algunes diferències de mitjanes significatives marcades amb un (*) i amb un valor de significació inferior a 0,05. Concretament, entre la generació Z (4) i la resta de grups generacionals, sent aquesta generació Z la que sembla haver-se plantejat en una major proporció la possibilitat de marxar fora per buscar millors oportunitats.

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 24. ¿En algún momento de tu vida profesional has considerado trabajar fuera del territorio español en busca de mejores oportunidades profesionales o

	(I) 2. Año de nacimiento	(J) 2. Año de nacimiento	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Tamhane	1	2	-0,793	0,723	0,862	-2,82	1,23
		3	-1,317	0,637	0,268	-3,16	0,52
		4	-2,171*	0,648	0,016	-4,03	-0,31
	2	1	0,793	0,723	0,862	-1,23	2,82
		3	-0,525	0,441	0,806	-1,73	0,68
		4	-1,378*	0,456	0,022	-2,62	-0,13
	3	1	1,317	0,637	0,268	-0,52	3,16
		2	0,525	0,441	0,806	-0,68	1,73
		4	-.854*	0,302	0,031	-1,66	-0,05
	4	1	2,171*	0,648	0,016	0,31	4,03
		2	1,378*	0,456	0,022	0,13	2,62
		3	,854*	0,302	0,031	0,05	1,66

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Font: Taula elaborada i extreta del programa estadístic SPSS

5. Discussió

5.1. Percepció de precarietat laboral i satisfacció laboral

En termes generals, els participants no mostren una percepció de precarietat laboral molt elevada. Tot i així, en una escala de l'1 al 7, on 1 representa absència total de precarietat i 7 representa precarietat extrema, la majoria dels valors se situen per sobre de la mitjana i oscil·len entre 4 i 4,6.

Per saber en quins aspectes es percep una major precarietat, ha estat necessari invertir algunes puntuacions per tal d'homogeneïtzar els resultats i poder-los comparar. Així doncs, observem que els participants presenten una major precarietat laboral en termes de percepció de sobrecàrrega en la jornada laboral (4,60), seguit de la capacitat salarial per fer front a imprevistos (4,52), la percepció de l'equilibri entre responsabilitats laborals i salari (4,43), la percepció de sobrequalificació en el lloc de treball (4,42), la percepció d'aprofitar al màxim el potencial de les pròpies habilitats (4,14), l'afectació negativa del treball a la salut mental i emocional (4,02), la percepció de valoració i reconeixement en el treball (3,92) i la percepció salarial per a cobrir necessitats bàsiques (3,77). En definitiva, només s'observen dues variables per sota de la mitjana, ambdues amb una puntuació de 3,39 sobre 7 i són la percepció de seguretat davant la possibilitat de quedar-se sense feina i la satisfacció amb l'horari de treball i amb la conciliació personal, familiar i laboral.

Seguidament, observant les dades relacionades amb la temporalitat laboral, podem dir que, tot i la reforma laboral del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per garantir l'estabilitat en l'ocupació i reduir la temporalitat en l'ocupació, encara ara, el 20% dels participants tenen un contracte temporal. D'aquesta manera, d'acord amb la teoria revisada, sembla que Espanya continua al capdavant de la Unió Europea en termes de temporalitat, ocupant el segon lloc en el rànquing de països amb major temporalitat (FEDEA, 2023).

En termes de satisfacció laboral, en una escala de l'1 al 7, on 1 representa molta insatisfacció laboral i 7 la màxima satisfacció laboral, els participants perceben una major satisfacció en l'ambient físic de treball, amb una mitjana de 5,28 sobre 7, seguit de la satisfacció amb la supervisió (4,68), la satisfacció amb la participació (4,50), la satisfacció intrínseca (4,47) i, en darrer lloc, la satisfacció amb les prestacions (4,04).

5.2. Anàlisi de la percepció de precarietat en determinats aspectes amb perspectiva de gènere i generacional

En relació amb la primera hipòtesi, que relaciona diversos aspectes de la situació dels participants pel que fa a la bretxa de gènere laboral a Espanya, incloent-hi aspectes econòmics, la percepció d'inseguretat laboral i l'impacte en l'autoestima, s'ha decidit fragmentar l'anàlisi en tres seccions.

5.2.1. Percepció salarial amb perspectiva de gènere

A nivell descriptiu, les mitjanes no mostren un nivell de precarietat laboral elevada. No obstant això, de mitjana, les dones han puntuat amb un 3,87 sobre 7 la percepció sobre la capacitat del seu salari actual per a cobrir necessitats bàsiques, i amb un 3,09 sobre 7 la percepció sobre la capacitat del seu salari actual per a cobrir despeses imprevistes d'importància. En canvi, els homes, de mitjana, han assignat un 5,10 i un 4,46 respectivament.

En la mateixa línia, en els resultats obtinguts en la prova t de Student de la percepció salarial amb una perspectiva de gènere observem un valor P d'un factor $<0,001$, per tant, podem afirmar que la diferència entre les mitjanes és significativa i que, des del punt de vista salarial, la primera hipòtesi també es compleix.

5.2.2. Inseguretat laboral amb perspectiva de gènere

Pel que fa a la percepció de seguretat laboral davant la possibilitat de quedar-se sense feina, a nivell descriptiu, les mitjanes no mostren un nivell d'inseguretat elevat. No obstant això, de mitjana, les dones valoren amb un 4,41 sobre 7 la percepció de seguretat en la feina actual, mentre que els homes la valoren amb un 5,13 sobre 7, posant de manifest una major seguretat entre els homes en comparació amb les dones.

Així mateix, analitzant la prova t de Student veiem un valor P d'un factor inferior a 0,05. Això ens indica que la diferència entre les mitjanes és significativa i ens permet afirmar que les dones presenten un nivell de percepció de seguretat laboral més baix que els homes. Per tant, des d'una perspectiva de seguretat laboral, la primera hipòtesi també es compleix.

5.2.3. Impacte de la incertesa laboral amb perspectiva de gènere

Novament, les dades descriptives no mostren un elevat impacte de la incertesa laboral en l'autoestima i la confiança dels participants. Tot i així, en els resultats s'aprecia una major incertesa laboral en les dones en comparació amb els homes.

En aquest cas, la prova t de Student també té un valor P d'un factor $<0,001$ i, per tant, podem afirmar que la diferència entre variables és significativa.

Així doncs, tenint en compte aquest conjunt de dades relacionades amb la bretxa de gènere laboral, podem afirmar el compliment de la primera hipòtesi plantejada, ja que les proves t de Student mostren diferències significatives en les percepcions entre els homes i les dones per a totes les preguntes analitzades.

Aquests resultats estan en consonància amb estudis recents, anteriorment citats, desenvolupats per l'Enquesta de Població Activa (EPA) i l'Institut Nacional d'Estadística (INE) d'Espanya, sobre la bretxa laboral i salarial per raó de gènere.

5.2.4. *Temporalitat laboral segons grups d'edat*

Referent a la segona hipòtesi en la qual es volia investigar si les persones grans i els joves pateixen una major temporalitat en les seves ocupacions, es pot afirmar que a nivell descriptiu, els resultats mostren una temporalitat superior en la generació Z, seguida de la generació dels Baby Boomers. Per tant, es pot acceptar l'esmentada hipòtesi.

Aquests resultats coincideixen amb la teoria revisada i les dades de l'INE, on les persones majors de seixanta anys i menors de trenta pateixen una major temporalitat laboral (INE, 2024).

5.3. Relació entre la precarietat laboral i la satisfacció laboral

5.3.1. *Percepció de precarietat laboral actual i satisfacció laboral*

En relació amb la tercera hipòtesi plantejada, on se suggereix que la precarietat laboral està inversament relacionada amb la satisfacció laboral i, per tant, s'espera obtenir correlacions negatives entre la pregunta 11 i els cinc factors de satisfacció laboral (F1 a F5), indicant que a mesura que la percepció de precarietat laboral augmenta, la satisfacció laboral hauria de disminuir, s'ha realitzat la correlació de variables i hem vist com cadascun dels cinc factors de satisfacció laboral té una correlació de Pearson negativa en relació amb la percepció de precarietat laboral. Per tant, la tercera hipòtesi plantejada es compleix.

Aquests resultats són coherents amb la teoria revisada i el que assenyalen autors com Paugam i Zhou (2007), que defensen que la qualitat de l'ocupació no impacta exclusivament en factors econòmics o tècnics, sinó que també en aspectes psicosocials com, per exemple, la satisfacció laboral. Així mateix, autors com Kast i Rosenzweig (1988) i Berg (1999) parlen de la relació bidireccional entre el benestar i la qualitat de vida en el treball.

5.3.2. *Percepció d'equilibri entre el salari i les responsabilitats laborals*

Amb referència a la quarta hipòtesi, on se suggereix que els treballadors que perceben un desajust entre el seu salari i les seves responsabilitats laborals presenten nivells més baixos de satisfacció laboral en comparació amb els que consideren que el seu salari està en equilibri amb les seves responsabilitats, esperàvem trobar correlacions positives entre la pregunta 13 i els cinc factors de satisfacció laboral (F1 a F5). Això indicaria que com més gran sigui la percepció d'equilibri entre les responsabilitats i el salari, major serà la satisfacció laboral experimentada.

En aquest cas, aquesta quarta hipòtesi també es compleix, ja que d'acord amb els resultats, hi ha una correlació positiva entre totes les variables amb un valor de significació $<0,05$ en tots els casos. Concretament, la correlació més elevada és la que està directament relacionada amb la satisfacció amb les prestacions (F3) amb un valor de 0,551 i la satisfacció intrínseca (F4) amb un valor de 0,382. Això és degut al fet que aquests factors estan directament relacionats amb el salari i les tasques laborals.

5.3.3. *Percepció de sobrequalificació*

D'acord amb la cinquena hipòtesi, que sosté que els treballadors que perceben una sobrequalificació en el seu lloc de treball tendeixen a experimentar una insatisfacció laboral superior en comparació amb aquells treballadors que no se senten sobrequalificats, observem uns valors amb correlacions negatives significatives ($<0,05$) entre totes les variables.

En altres paraules, a mesura que augmenta la percepció de sobrequalificació en el treball, disminueix el nivell de satisfacció laboral. Per tant, la cinquena hipòtesi plantejada també es compleix.

Novament, aquests resultats estan en consonància amb autors com Paugam i Zhou (2007), que posen de manifest les dimensions subjectives de la precarietat laboral, i alineats amb les dades de l'Eurostat i la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada que assenyalen a Espanya per l'elevada taxa de sobrequalificació. (FEDEA, 2023).

5.3.4. *Percepció de sentir-se valorat a la feina*

Pel que fa a la sisena hipòtesi on es posa de manifest la relació positiva entre la percepció de sentir-se valorat en el lloc de treball i la satisfacció laboral, tenim uns coeficients de correlació de Pearson significatius a un nivell $<0,01$.

Concretament, els resultats mostren unes correlacions que oscil·len entre els valors de 0,403 i 0,750. Per tant, la correlació entre variables és forta i podem afirmar que la sisena hipòtesi també és complexa, ja que aquells treballadors que se senten valorats al seu lloc de feina, tenen una major satisfacció laboral.

5.4. **Relació entre les condicions laborals i les decisions personals i familiars**

5.4.1. *Incertesa derivada de la temporalitat dels contractes*

D'acord amb la setena hipòtesi, on s'afirma que els empleats amb contractes temporals perceben una inseguretat i incertesa més elevada davant la possibilitat de perdre el lloc de treball en comparació amb aquells que tenen contractes indefinits, observem el següent:

En primer lloc, en una escala de l'1 al 7, els empleats amb contracte indefinit tenen, de mitjana, una seguretat superior amb un valor de 4,91. En canvi, els empleats amb contractes temporals obtenen una mitjana de 3,26.

En segon lloc, el valor P d'un factor inferior a 0,001, ens permet afirmar que la diferència entre les mitjanes és significativa i, per tant, es confirma la setena hipòtesi.

Aquests resultats concorden amb les investigacions de Guy Caire (1982), qui centra les seves investigacions en aspectes clau com el tipus de contracte i descriu la precarietat laboral com un fenomen caracteritzat per la inestabilitat, la brevetat i la incertesa de l'ocupació.

5.4.2. *Percepció d'impulsar projectes de futur*

Tot i que a nivell descriptiu un 71,6% dels participants ha manifestat que, en algun moment de la seva vida, ha experimentat dificultats a l'hora de desenvolupar projectes de vida a causa de condicions laborals, fent referència a la vuitena hipòtesi, on s'assenyala que les dones i les persones menors de trenta anys presenten majors dificultats per a impulsar projectes de futur a llarg termini, els resultats obtinguts mostren que, en una escala de l'1 al 7, les dones perceben majors dificultats amb una mitjana de 5,43 en comparació amb els homes, que obtenen un 4,81. Així mateix, la Generació Z i els Millennials perceben majors dificultats per a construir un projecte de vida a llarg termini en comparació amb la resta de generacions.

Aquests resultats concorden amb la teoria revisada, la qual estableix una relació entre les persones afectades per la precarietat laboral i les dificultats experimentades per projectar i construir plans de futur (Paugam i Zhou, 2007). Així mateix, d'acord amb dades de l'INE, les dones i els joves són alguns dels grups més vulnerables en termes de temporalitat, ocupació, incertesa laboral i qüestions salarials (INE, 2024).

5.4.3. *Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals*

Quant a la novena hipòtesi on se suggereix que els treballadors que presenten una insatisfacció laboral busquen noves oportunitats professionals, tot i tenir feina en l'actualitat, amb l'objectiu de millorar les seves condicions i satisfacció laborals, els resultats obtinguts mostren una correlació negativa entre les variables, i per tant es pot afirmar que la possibilitat de buscar feina augmenta a mesura que la satisfacció laboral dels empleats tendeix a disminuir. Com a resultat, tot i que la relació entre les variables no és gaire sòlida, la hipòtesi es compleix.

Aquests resultats estan en consonància amb la teoria revisada, on autors com Robbins (1994) relacionen la satisfacció laboral amb l'absentisme i la rotació.

5.4.4. Cerca de noves oportunitats professionals per a millorar les condicions laborals. Èxode laboral juvenil

En referència a la desena hipòtesi, que suggereix que la gent jove té una mentalitat més oberta al canvi i, per tant, una major predisposició a emigrar per tal d'aconseguir millors oportunitats professionals en comparació amb la gent gran, es pot observar a nivell descriptiu que les generacions més joves mostren una predisposició més alta a emigrar.

Tot i així, amb l'anàlisi de la variància (ANOVA) hem volgut comprovar si hi havia diferències significatives per a determinar el compliment d'aquesta afirmació.

Així doncs, tot i que per algun grup no es compleixen els requisits d'homogeneïtat, entre la generació Z i la resta de grups generacionals, s'observen algunes diferències de mitjanes significatives amb una diferència de mitjanes amb valors de 2,171, 1,378 i 0,854 respectivament. Per tant, la desena hipòtesi es compleix, i podem afirmar que els menors de trenta anys tenen una predisposició superior a emigrar en comparació amb la resta dels grups.

Aquesta hipòtesi concorda amb el que expressa Santos (2016), qui afirma que el fenomen conegut com a "fugida de cervells" s'ha convertit en una icona a Espanya, ja que l'escassetat d'oportunitats i els joves amb alts nivells de qualificació perceben l'emigració com l'única sortida possible.

6. Conclusions

De la mostra recollida per dur a terme aquesta investigació, observant les dades descriptives extretes a partir de les respostes del qüestionari de Google Forms i la mitjana de les variables calculades amb el programa estadístic SPSS, podem concloure que, en termes generals, no hi ha una elevada prevalença de precarietat ni d'insatisfacció laboral entre els participants.

No obstant això, a través de l'estudi de la precarietat des d'una perspectiva multidimensional i la correlació de diverses variables ens ha permès analitzar i determinar com algunes de les condicions laborals, com el tipus de contracte i la inseguretat o incertesa generada per aquest, la percepció salarial, el grau d'equilibri percebut entre les responsabilitats laborals i el salari, el nivell de sobrecàrrega laboral o la percepció de sobrequalificació en la feina, sí que influeixen en l'afectació de l'esmentada satisfacció laboral. En altres paraules, les persones treballadores que perceben precarietat en el seu lloc de treball o tenen condicions laborals desfavorables presenten uns nivells de satisfacció laboral més baixos. Per tant, podem afirmar que la precarietat laboral està inversament relacionada amb la satisfacció laboral.

Així mateix, l'anàlisi de dades ens permet identificar aquells aspectes que generen major precarietat. En aquest cas, els participants presenten una major precarietat laboral en les variables relacionades amb la percepció de sobrecàrrega laboral, seguit de la capacitat salarial, la sensació de desequilibri entre responsabilitats i salari i la sobrequalificació percebuda. A més, en termes de satisfacció laboral, els participants presenten una major insatisfacció en els factors relacionats amb les prestacions i els aspectes intrínsecs del treball, seguits de la participació, la supervisió i, en darrer lloc, l'ambient físic de treball.

D'acord amb la teoria revisada, en el present estudi s'han trobat diferències significatives entre els grups, en funció del gènere i l'edat. Observem col·lectius més vulnerables, com les dones i les persones joves menors de trenta anys, els quals queden en situació de precarietat.

Des d'una perspectiva de gènere i en relació amb la bretxa de gènere laboral a Espanya, hem observat que les dones tenen una percepció sobre la seva capacitat salarial inferior a la dels homes. A més, experimenten una major inseguretat laboral davant la possibilitat de quedar-se sense feina, la qual cosa perjudica l'autoestima i la confiança en si mateixes. En conseqüència, la satisfacció laboral és menor en les dones que en els homes.

Des d'una perspectiva generacional, hem observat que els joves menors de trenta anys pateixen una major temporalitat laboral i, en conseqüència, tenen més dificultats per emprendre projectes

de futur i presenten una major predisposició a emigrar en cerca de millors oportunitats laborals. Això dificulta el seu benestar i redueix la seva satisfacció en la vida personal.

Per acabar, és preocupant l'elevat nombre de persones que han indicat patir efectes negatius en la seva salut mental i emocional. Gairebé el 50% han qualificat de manera negativa la seva percepció de com el treball afecta la seva salut mental i emocional. Per aquest motiu, és interessant considerar a tots aquells participants que experimenten males experiències laborals.

Així doncs, les xifres posen de manifest la rellevància de tenir en compte les dimensions subjectives, i no només objectives, de la precarietat laboral, relacionades amb les percepcions i experiències individuals dels treballadors respecte al seu lloc de feina i la necessitat de continuar millorant les condicions laborals. És important reduir la precarietat perquè afecta tant els treballadors com a les empreses i la societat en general. Per una banda, afecta la satisfacció, el benestar i la salut dels empleats, però per una altra, té un impacte en la productivitat, l'absentisme o rotació de personal així com, la imatge corporativa de les empreses. Afectant també l'economia, la societat a escala global i la cohesió social, arribant a potenciar les desigualtats tant en l'àmbit econòmic com social.

7. Limitacions

El present estudi està subjecte a diverses limitacions. En primer lloc, es va decidir utilitzar el qüestionari de satisfacció laboral dissenyat per Melià i Peiró, format per 23 ítems (extrets a partir dels 82 ítems del qüestionari original), i realitzar algunes preguntes de caràcter sociodemogràfic i d'interès relacionades amb la precarietat laboral. Es va plantejar d'aquesta manera per obtenir un qüestionari relativament breu i, així, evitar l'abandonament dels participants durant la realització de l'enquesta i, conseqüentment, aconseguir el major nombre de respostes possible. Així mateix, tampoc va ser possible dur a terme una enquesta més àmplia i exhaustiva per limitacions de temps i espai.

En segon lloc, es pot considerar que l'estudi compta amb una mostra petita o homogènia. Això es deu al mètode de difusió emprat, a través de les plataformes de WhatsApp, Instagram, Telegram i LinkedIn, així com el xat intern de l'oficina de Girona de l'empresa on treballa on principalment van poder participar els meus contactes i l'entorn més pròxim.

Cal considerar la funcionalitat d'aquestes eines, ja que molta gent les utilitza i la difusió va ser instantània, automatitzada i totalment gratuïta, però això va limitar l'abast, arribant a persones amb característiques familiars i econòmiques similars, de sectors de treball i estudis similars. Obviant que el mercat laboral a Espanya és molt ampli, divers i compta amb professions i sectors de treball amb condicions i requisits molt diferents.

Finalment, en el present estudi ens hem centrat en l'anàlisi d'alguns aspectes concrets de la precarietat i la satisfacció laboral. Especialment, els que considero que han tingut un major impacte en la meua vida laboral i personal, els relacionats amb la satisfacció amb les prestacions i la satisfacció intrínseca, així com, alguns relacionats amb la bretxa laboral amb perspectiva de gènere i generacional.

Així doncs, les possibles línies d'investigació futures podrien complementar el present estudi amb un qüestionari que permeti abastar la precarietat laboral amb una major profunditat. Per això, es podria utilitzar l'Employment Precariousness Scale (EPRES), dissenyada per un grup d'investigadors de la Universitat de València (Espanya), on s'estudia la precarietat laboral des d'una perspectiva multidimensional. A més, es podria enriquir el present estudi aprofundint en temes de salut mental i benestar emocional. Així com realitzar un estudi qualitatiu, que ens permetés adquirir un punt de vista molt més ampli i enriquidor.

Per acabar, es podrien estudiar noves vies de difusió per arribar a un públic molt més heterogeni.

Referències bibliogràfiques

- Aguirre, C., Vauro, M., & Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina.
- Agulló-Tomás, E., Llosa, J. A., & Agulló-Tomás, M. S. (2018). Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones. En J. L. Álvaro-Estramiana (Ed.), *La Interacción Social (Homenaje a José Ramón Torregrosa)*. Madrid, España: CIS Academia.
- Asenjo Fenoy, A., Banqueri López, M., & Dios Chacón, M. D. (2012). Cualificación y satisfacción laboral: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*, 9(20), 135-192.
- Berg, P. (1999). The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry. *Industrial Relations*, 54, 111-134.
- Blanco, A. (1997). Factores psicosociales de la vida adulta. En M. Carretero, J. Palacios, & Á. Marchesi, *Psicología evolutiva. Adolescencia, madurez y senectud (Vol. 3)*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
- Caire, G. (1982). *Precarisation des emplois et regulation du marche du travail*. Sociologie du travail, 2. París.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, precariado y precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The precariat. The New dangerous class de Guy Standing. *Polis. Revista Latinoamericana*, (40).
- De la Roca, A., & De la Cruz, R. (2018). La influencia del nivel de satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la planta concentradora Victoria de la Compañía Minera Volcan S.A.A. *Universidad Nacional del Centro del Perú*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4925>
- Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo [WHO guidelines on mental health at work: executive summary]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO
- Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo [WHO guidelines on mental health at work: executive summary]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A measure of quality of working life*. Portsmouth, UK: University of Portsmouth.
- Eurostat. (2024). Minimum wage statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Minimum_wages_expressed_in_purchasing_power_standards
- Favieri, F. N. (2016). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y Discursos: Cuadernos de Ciencias Sociales*, 5(7), 1-20.
- Felgueroso, F., Doménech, R., Arellano, A., García, J. R., Jansen, M., & Viola, A. (2023). *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*. Boletín no. 6 (No. 2023-18). FEDEA.

- Findlay, P., Warhurst, C., Keep, E., & Lloyd, C. (2017). Opportunity knocks? The possibilities and levers for improving job quality. *Work and Occupations*, 44(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/0730888416689813>
- Gamero, C. (2005): Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral, Consejo Económico y Social del Reino de España, Colección Estudios, EST-171, Madrid. (ISBN-10: 84-8188-232-1)
- Gobierno de España. Economía, Comercio y Empresa. (2024). En 2023 se crearon 783.000 empleos y el número de ocupados superó los 21,2 millones de personas. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/economia-comercio-empresa/Paginas/2024/260124-epa-4t-2023.aspx>
- Gobierno de España. Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2023). Plan Presupuestario 2024. <https://www.hacienda.gob.es/CDI/EstrategiaPoliticaFiscal/2024/Plan-Presupuestario-2024-ES.pdf>
- Gobierno de España. Trabajo y Economía Social. (2024). Salario Mínimo Interprofesional (SMI): ¿qué es, cuánto sube y a quién beneficia? <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2023/140223-salario-minimo-interprofesional.aspx>
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.
- Guadarrama Olivera, Rocío, Hualde Alfaro, Alfredo, & López Estrada, Silvia. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=es.
- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd rev. ed.). New York: Wiley.
- Instituto Nacional de Estadística. (2024). Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y grupo de edad. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65197>
- Instituto Nacional de Estadística. (2024). Tasa de empleo y brecha de género según grupos de edad y periodo. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10879&L=0>
- Jiménez, E. V., & Zúñiga, C. G. H. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 104-114.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*. México: McGraw Hill.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. En *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(6), 17.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2023). Informe sobre la situación de la salud mental en España [PDF]. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
- Moreno-Jiménez, B. (2019). Los riesgos ocupacionales, base de los riesgos psicosociales. *Pienso en Latinoamérica*, Programa de Investigación en Salud Ocupacional, 1(4), 3-5.
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86-95.
- OIT. (2012). Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, Ginebra, OIT.
- OIT. (2012). Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Time to act for SDG 8: Integrating decent work, sustained growth and environmental integrity.
- Padilla, L., Jiménez, L., & Ramírez, M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico: Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 843-865.
- Parker, S. (1971): *The Future of Work and Leisure*, London: MacGibbon and Kee.
- Paugam, S., & Zhou, Y. (2007). Job insecurity. In D. Gallie (Ed.), *Employment, Regimes and the Quality of Work*. New York: Oxford University Press.
- Piñones, Á. C., Calderón, C. M., & Urbina, R. F. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, 7(1), 98-111.
- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. (2024, 7 de febrero) (España). BOE, (33). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-2251>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. (2021, 30 de diciembre) (España). BOE, (313). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Restrepo, C. & Salgado, E. (2013). Types of contracts and worker absenteeism in Colombia. *Journal of Business Research*, 66, 401-408.
- Robbins, S. P. (1994). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Salazar-Estrada, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 41-53.
- Santos, A. (2016). Reseña literaria: ¿Por qué te vas? Jóvenes españoles en Alemania. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, 161-165.
- Schultz, L. (1990). Social workers as expert witnesses in child abuse cases: A format. *Journal of Independent Social Work*, 1(5), 69-87.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Señoret, A., Rehner, J., & Ramírez, M. I. (2022). Impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo. *Revista de Sociología*, 37(2), 16-32. <https://doi.org/10.5354/0719-529X.2022.69100>
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury academic.

Unió General de Treballadors. (2024). Informe Bretxa Salarial 2024. Els rols socials determinen encara avui la bretxa salarial de gènere a Catalunya. <https://www.ugt.cat/document/informe-bretxa-salarial-2024/>

Vallejo-Martín, M. (2018). Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 71-78.

W.E. Upjohn Institute for Employment Research (1973): *Work in America, Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Annexos

Annex 1

Qüestionari difós

DATOS GENERALES

1. Género*

- Mujer
- Hombre
- No binario

2. Año de nacimiento*

- Los 'Baby Boomer': De 1949 a 1968
- Generación X: De 1969 a 1980
- Los Millenials: De 1981 a 1993
- Generación Z: De 1994 a 2010

3. Antigüedad en el puesto de trabajo actual*

- Inferior a 1 año
- De 1-3 años
- De 5-10 años
- Superior a 10 años

4. Antigüedad en la empresa actual*

- Inferior a 1 año
- De 1-3 años
- De 5-10 años
- Superior a 10 años

5. Nivel de estudios terminados*

- Sin educación formal
- Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
- Educación Secundaria Postobligatòria (Bachiller, Formación Profesional o equivalentes)
- Grado universitario
- Estudios de posgrado o superiores (máster, doctorado o equivalentes)

6. Tipo de contrato laboral*

- Indefinido
- Temporal
- Trabajador por cuenta propia (autónomo)

7. ¿Cuál es tu situación de convivencia actual?*

- Solo
- En pareja
- Compartiendo piso con compañeros
- Con mis padres

8. ¿Cuál es tu situación familiar actual?*

- Tengo hijos
- Tengo otras cargas familiares (por ejemplo, cuidado de familiares mayores)
- No tengo hijos ni otras cargas familiares

9. ¿En qué sector trabajas actualmente?*

- Privado
- Público
- Trabajador por cuenta propia (autónomo)

10. ¿Cuál es tu posición o cargo equivalente dentro de tu lugar de trabajo?*

- Dirección general o CEO
- Cuadro intermedio o jefe de departamento
- Personal técnico (sin personal a cargo pero con cualificación)
- Personal de base (sin personal a cargo y sin cualificación)

En una escala del 1 al 7, donde 1 representa ninguna precariedad laboral y 7 representa una precariedad laboral extrema...

Entendiendo por precariedad laboral aquellas condiciones de trabajo caracterizadas por inestabilidad, falta de protecciones laborales, bajos salarios, falta de beneficios, horarios irregulares y otros aspectos que generan incertidumbre y vulnerabilidad para los trabajadores.

11. ¿Qué grado de precariedad laboral crees que experimentas en tu trabajo actual?*

12. ¿Piensas que las condiciones laborales en España son precarias o el mercado laboral español es precario?*

DATOS DE INTERÉS

Responde a las siguientes preguntas según la escala de cuantificación que se detalla a continuación:

1=En absoluto; 2=Muy poco; 3=Poco; 4=Indiferente; 5=Moderadamente; 6=Mucho; 7=En gran medida

13. ¿Consideras que tu salario está en equilibrio con las responsabilidades laborales que tienes que llevar a cabo?*

14. ¿Sientes que tienes una sobrecarga de tareas en tu jornada laboral?*

15. ¿Tu salario actual te permite cubrir tus necesidades básicas?*

16. ¿Tu salario actual te permite cubrir los gastos imprevistos de importancia?*

17. Desde la perspectiva de quedarte sin empleo, ¿te sientes seguro/a en tu actual trabajo?*

18. ¿Te sientes satisfecho/a con tu horario laboral y con la conciliación percibida entre la vida personal, familiar y laboral?*

19. ¿Consideras que estás sobrecualificado/a para tu trabajo?*

20. ¿Consideras que tu trabajo te permite aprovechar al máximo tu potencial y que las tareas que realizas suponen un reto suficiente para ti?*

21. ¿Consideras que tu trabajo afecta negativamente tu salud mental y emocional?*

22. ¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tu trabajo?*

23. ¿Crees que la incertidumbre laboral afecta tu autoestima y confianza en ti mismo/a?*

24. ¿En algún momento de tu vida profesional has considerado trabajar fuera del territorio español en busca de mejores oportunidades profesionales o condiciones laborales?*

25. ¿En algún momento de tu vida profesional has sentido que debido a tus condiciones laborales (inestabilidad, incertidumbre, salario bajo o falta de conciliación familiar) has tenido dificultades para construir un proyecto de vida a largo plazo como por ejemplo comprar una vivienda, tener hijos o ampliar tu formación académica?*

26. ¿Has buscado o buscas trabajo, aunque ya lo tengas, con el fin de mejorar tus condiciones laborales y tu satisfacción?*

ESCALA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (S20/23)

Responde a las siguientes preguntas según la escala de cuantificación que se detalla a continuación:

1= Muy insatisfecho; 2= Bastante insatisfecho; 3= Algo insatisfecho; 4= Indiferente; 5= Algo satisfecho; 6= Bastante satisfecho; 7= Muy satisfecho

- 27. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo*
- 28. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca*
- 29. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan*
- 30. El salario que usted recibe*
- 31. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar*
- 32. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo*
- 33. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo*
- 34. La iluminación de su lugar de trabajo*
- 35. La ventilación de su lugar de trabajo*
- 36. La temperatura de su local de trabajo*
- 37. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa*
- 38. Las oportunidades de promoción que tiene*
- 39. Las relaciones personales con sus superiores*
- 40. La supervisión que ejercen sobre usted*
- 41. La proximidad y frecuencia con que es supervisado*
- 42. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea*
- 43. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa*
- 44. El apoyo que recibe de sus superiores*
- 45. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo*
- 46. Su participación en las decisiones de su departamento o sección*
- 47. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa*
- 48. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales*
- 49. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales*

Annex 2

Afirmacions agrupades per factors del qüestionari de Satisfacció Laboral S20/23:

F1. Satisfacció amb la Supervisió

- Les relacions personals amb els seus superiors
- La supervisió que exerceixen sobre vostè
- La proximitat i freqüència amb què és supervisat
- La forma en què els seus supervisors jutgen la seva tasca
- La "igualtat" i "justícia" de tracte que rep de la seva empresa
- El suport que rep dels seus superiors

F2. Satisfacció amb l'Ambient Físic

- La neteja, higiene i salubritat del seu lloc de treball
- L'entorn físic i l'espai de què disposa en el seu lloc de treball
- La il·luminació del seu lloc de treball
- La ventilació del seu lloc de treball
- La temperatura del seu local de treball

F3. Satisfacció amb les Prestacions

- El salari que vostè rep
- Les oportunitats de formació que li ofereix l'empresa
- Les oportunitats de promoció que té
- El grau en què la seva empresa compleix el conveni, les disposicions i lleis laborals
- La forma en què es dona la negociació en la seva empresa sobre aspectes laborals

F4. Satisfacció Intrínseca

- Les satisfaccions que li produeix el seu treball per si mateix
- Les oportunitats que li ofereix el seu treball de realitzar les coses en què vostè destaca
- Les oportunitats que li ofereix el seu treball de fer les coses que li agraden
- Els objectius, metes i taxes de producció que ha d'aconseguir

F5. Satisfacció amb la Participació

- La capacitat per a decidir autònomament aspectes relatius al seu treball
- La seva participació en les decisions del seu departament o secció
- La seva participació en les decisions del seu grup de treball relatives a l'empresa