



TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES
CURSO ACADÉMICO 2024/25

TITULO:

FACTORES DETERMINANTES DE LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA: EL
PAPEL DE LAS CARACTERÍSTICAS
INTANGIBLES Y OBJETIVAS DEL EMPLEO

WORK TITLE:

DETERMINING FACTORS OF JOB
SATISFACTION IN SPAIN: THE ROLE OF
INTANGIBLE AND OBJECTIVE
CHARACTERISTICS OF EMPLOYMENT

17 DE FEBRERO DE 2025

ALUMNO: Luis González Cruz

TUTOR: Namkee, Ahn Jung

Contenido

1. Presentación del TFG.....	2
2. Introducción	3
2.1 Contexto de la Satisfacción Laboral en España	3
2.2 La satisfacción laboral en España en los últimos 100 años	5
2.3 Objetivos del Estudio.....	9
3. Marco Teórico	11
3.1 Definición de Satisfacción Laboral y Bienestar Subjetivo.....	11
3.2 Relación entre Satisfacción Laboral y Otros Ámbitos del Bienestar Personal....	11
4. Metodología	14
4.1 Definición de satisfacción laboral y bienestar subjetivo.....	14
4.2 Variables Analizadas: Demográficas, Socioeconómicas y Características Laborales	15
5. Factores Objetivos e Intangibles de la Satisfacción Laboral	17
5.1 Factores Objetivos	17
5.2 Factores Intangibles.....	18
6. Implicaciones prácticas	20
6.1 Recomendaciones para empresas y políticas públicas.....	20
6.2 Propuestas para mejorar la conciliación laboral-familiar.....	21
7. Conclusiones	24
7.1 Principales hallazgos del estudio	24
7.2 Limitaciones y Sugerencias para Investigaciones Futuras	25
8. Bibliografía	27

1. Presentación del TFG

La satisfacción laboral es un tema que afecta no solo a los trabajadores de nuestro país, sino también a todo su entorno y al desarrollo de su vida. Pasamos gran parte de nuestra vida trabajando, y cómo nos sentimos en nuestro empleo influye directamente en nuestro bienestar, nuestra motivación y hasta en nuestra calidad de vida. Pero la realidad es que, en España, el mercado laboral sigue enfrentando grandes desafíos: muchos empleos son temporales, en algunos sectores hay mucha precariedad, y conciliar el trabajo con la vida personal sigue siendo complicado.

Este estudio es importante porque no solo analiza los aspectos más evidentes, como el salario o la estabilidad en el puesto de trabajo, sino que también pone el foco en lo que a menudo se pasa por alto: el ambiente laboral, la sensación de justicia en el trato y el orgullo que sentimos por lo que hacemos. Al combinar estos factores tangibles e intangibles, podemos comprender mejor qué es lo que realmente hace que un trabajador se sienta satisfecho y cómo podemos mejorar esa experiencia.

Además, este tema no solo interesa a los empleados, sino también a las empresas y a quienes toman decisiones a nivel político. Un trabajador que se siente bien en su empleo no solo rinde más, sino que también es más comprometido, más creativo y contribuye a un mejor clima en su equipo. Y a nivel social, fomentar la satisfacción laboral ayuda a reducir el estrés y los problemas de salud mental, además de fortalecer la economía del país.

Por eso, este trabajo no se queda solo en el análisis de la situación actual en España. También propone soluciones y recomendaciones para que las empresas, los responsables de políticas públicas y los propios trabajadores puedan contribuir a crear entornos laborales más sanos, motivadores y sostenibles para todos.

Podríamos decir sin miedo a equivocarnos, que un país comprometido con la satisfacción laboral, es un país comprometido con sus ciudadanos y por ende que funcionará mejor.

2. Introducción

2.1 Contexto de la Satisfacción Laboral en España

La satisfacción laboral en España se desarrolla en un contexto marcado por desafíos estructurales y transformaciones sociales que influyen directamente en las percepciones de los trabajadores sobre sus condiciones laborales. El mercado laboral español se caracteriza por altas tasas de desempleo, que históricamente han estado por encima de la media europea, y una elevada proporción de empleo temporal.¹ Esto ha tenido un importante impacto en el bienestar del trabajador y en la percepción de la seguridad laboral de los mismos. Siempre existe una incertidumbre de peligro de pérdida de puesto del empleo o el simple hecho de no poder acceder a uno. Estas condiciones dificultan la estabilidad económica y emocional de los empleados.²

Además, las extensas jornadas laborales y los prolongados tiempos de desplazamiento agravan la capacidad de los trabajadores para equilibrar su vida profesional y personal,

Período	Promedio de Horas Semanales	Características y Cambios Clave
Siglo XIX	60-70 horas	Jornadas laborales extensas debido a la Revolución Industrial. Escasa regulación laboral.
Principios del Siglo XX	48-60 horas	Se introducen las primeras leyes para limitar las jornadas laborales en sectores industriales. En España, 1920: 8 horas diarias.
Décadas de 1930-1940	40-48 horas	En muchos países europeos, incluyendo España, se establece la jornada de 40 horas semanales en contextos progresivos.
Décadas de 1950-1960	40 horas	Generalización de las jornadas de 40 horas. Introducción de derechos laborales y vacaciones pagadas en varios países.
Décadas de 1970-1980	35-40 horas	Debate sobre la reducción de la jornada laboral. En algunos sectores, comienzan experimentos con jornadas de 35 horas.
Décadas de 1990-2000	35-40 horas	Algunos países adoptan formalmente la jornada de 35 horas (Francia en 2000). En España, predominan 40 horas.
2010-presente	35-40 horas (promedio)	Introducción del teletrabajo y horarios flexibles en sectores tecnológicos y de servicios. Debates sobre jornadas de 4 días.

¹ Instituto Nacional de Estadística. (n.d.). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

² Jobatus. (2025, 22 de enero). *Baja satisfacción laboral en España: Solo el 28,7% de los trabajadores se declara satisfecho*. Diario Luso-Galaico. Recuperado de <https://www.diarioluso-galaico.com/articulo/mundo-empresarial/baja-satisfaccion-laboral-espana-solo-287-trabajadores-declara-satisfecho/20250122094931051403.html>

afectando de manera desproporcionada a las mujeres, quienes enfrentan una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado de dependientes.³

Aquí tenemos una tabla del paso del tiempo a través de los cambios de jornadas laborales:

Las transformaciones tecnológicas, como la digitalización y el auge del teletrabajo, han introducido nuevas dinámicas en el ámbito laboral.⁴ Aunque estas innovaciones han mejorado la flexibilidad en algunos casos, también han generado retos como la falta de desconexión y una mayor sobrecarga de trabajo. Por otro lado, la reciente crisis económica y el impacto de la pandemia de COVID-19 han exacerbado las desigualdades en el mercado laboral, destacando la importancia de factores como la estabilidad contractual, el apoyo emocional en el entorno de trabajo y la seguridad laboral.⁵

La primera ley en España que habla sobre la satisfacción laboral es la Ley Benot del 24 de julio de 1873⁶, tras los grandes cambios que la Revolución Industrial ocasiono en el mundo del trabajo, fue necesario comenzar las relaciones laborales entre la patronal y las personas asalariadas.

El bienestar laboral en España se ve afectado tanto por factores objetivos como el salario y las horas de trabajo, como por elementos intangibles, entre ellos el orgullo en el empleo, la percepción de justicia salarial y un ambiente laboral positivo. Estos factores adquieren especial relevancia en un mercado laboral sometido a tensiones

³ Cadena SER. (2025, 5 de febrero). *España, el país sin tiempo*. Recuperado de <https://cadenaser.com/castillalamancha/2025/02/05/espana-el-pais-sin-tiempo-ser-toledo/>

⁴ El HuffPost. (2025, 5 de febrero). *No solo 37,5 horas: el Gobierno refuerza el control de las horas extras y la 'desconexión laboral'*. Recuperado de <https://www.huffingtonpost.es/politica/no-solo-375-horas-gobierno-refuerza-control-horas-extras-jefe-te-llame-fuera-curro.html>

⁵ Cadena SER. (2025, 5 de febrero). *Todos los días tenía que quedarme una hora más: la realidad laboral desde la industria hasta el comercio*. Recuperado de <https://cadenaser.com/canarias/2025/02/05/todos-los-dias-tenia-que-quedarme-una-hora-mas-la-realidad-laboral-desde-la-industria-hasta-el-comercio-ser-las-palmas/>

⁶ Universidad de Barcelona. (n.d.). *Ley de 24 de julio de 1873: condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas*. Recuperado de <https://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1873.htm>

constantes y que requiere políticas adaptativas para satisfacer las demandas de los trabajadores.

2.2 La satisfacción laboral en España en los últimos 100 años

Años 1920: La jornada de 8 horas

“En 1919, España dio un paso histórico al convertirse en uno de los primeros países del mundo en establecer la jornada laboral de 8 horas”⁷. Este logro fue resultado de las huelgas masivas que protagonizaron los trabajadores de la industria de la madera en Barcelona, quienes exigían mejores condiciones laborales. La medida supuso un cambio radical, ya que puso fin a las jornadas interminables que eran comunes en esa época. Más allá de su impacto inmediato, este avance representó un reconocimiento crucial de los derechos de los trabajadores y abrió el camino hacia un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, marcando un antes y un después en la lucha por condiciones laborales más humanas.

Décadas de 1940-1950: La posguerra y la precariedad

Después de la Guerra Civil Española (1936-1939) y en los primeros años del régimen franquista, las condiciones laborales sufrieron un grave deterioro. Durante este período, los trabajadores enfrentaron jornadas excesivamente largas, salarios muy bajos y la ausencia casi total de derechos laborales. Aunque se estableció la Organización Sindical Española como un sindicato único bajo el control del régimen, su capacidad para defender verdaderamente los intereses de los trabajadores era muy limitada. Esto generó un clima de descontento en muchos sectores, agravando aún más la precariedad laboral de la época.

Años 1960: El desarrollismo y la migración laboral

Durante el llamado "milagro económico español", España vivió un periodo de notable crecimiento económico. La industrialización y la modernización generaron nuevas oportunidades laborales, aunque estas no se distribuyeron de manera equitativa entre

⁷ "En 1919, España dio un paso histórico al convertirse en uno de los primeros países del mundo en establecer la jornada laboral de 8 horas." Esta frase se encuentra en el artículo de ABC titulado *La jornada de ocho horas: ¿un invento «sindicalista» del Rey Felipe II?*

todos los sectores. Además, este periodo estuvo marcado por una migración masiva, tanto hacia Europa como hacia las ciudades industriales del país, lo que generó cierta presión sobre el mercado laboral. Aunque en sectores industriales y administrativos se observó un aumento en la satisfacción laboral, las quejas sobre la falta de derechos y la escasa seguridad en el empleo seguían siendo comunes.

Años 1970: La transición y la democratización del trabajo

Tras la muerte de Franco en 1975 y el inicio de la Transición Española, el movimiento sindical ganó impulso y se produjo una apertura democrática también en el ámbito laboral. La Constitución de 1978 marcó un hito al garantizar derechos fundamentales para los trabajadores, como la libertad sindical y la posibilidad de negociar colectivamente sus condiciones laborales. Estos cambios representaron un avance significativo, ya que permitieron a los empleados tener un papel más activo en la mejora de sus condiciones de trabajo, impulsando de forma notable su satisfacción y bienestar en el entorno laboral.

Años 1980: La consolidación de derechos laborales

En la década de 1980, la entrada de España en la Comunidad Económica Europea en 1986 trajo consigo la adopción de normas laborales más avanzadas. Entre los cambios destacados, se fortalecieron derechos como las vacaciones pagadas, la limitación de la jornada laboral a un máximo de 40 horas semanales⁸ y la implementación de medidas de protección social. No obstante, la reestructuración industrial y el aumento del desempleo en sectores tradicionales generaron una gran incertidumbre, especialmente en áreas rurales e industrias en declive, lo que impactó negativamente en la satisfacción laboral de muchos trabajadores.

Años 1990: Auge del empleo temporal y desigualdades

Durante esta década, aunque la economía española mostró un crecimiento notable, el mercado laboral se vio marcado por un incremento del empleo temporal y una creciente precariedad. Esto fue consecuencia de reformas laborales que buscaban flexibilizar las contrataciones, pero que también acentuaron la desigualdad entre trabajadores. Así

⁸ Público. (2019). *La jornada de ocho horas, el invento medieval que se llevó la industrialización*. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/jornada-ocho-horas-invento-medieval-llevo-industrializacion.html>

surgió la dualidad del mercado laboral, donde coexistían empleados con altos niveles de protección y otros con contratos temporales y condiciones menos favorables. Esta situación provocó una percepción mixta sobre la satisfacción laboral: mientras algunos sectores profesionales experimentaron mejoras, en los empleos más inestables predominaba la insatisfacción y la inseguridad.

Años 2000: Estabilidad económica y tensiones laborales

A comienzos del siglo XXI, España vivió un periodo de auge económico que, en términos generales, supuso una mejora en las condiciones laborales. Sin embargo, la crisis económica de 2008⁹ cambió radicalmente este panorama. El desempleo aumentó de forma drástica, y la seguridad laboral se desplomó, afectando especialmente a sectores que sufrieron despidos masivos y recortes salariales. Este contexto generó un deterioro significativo en la satisfacción laboral, especialmente entre los trabajadores más afectados por la incertidumbre y la precariedad de la época.

Años 2010: Recuperación y transformación laboral

Después de finalizar la crisis española, comenzaron los llamados “brotes verdes” y mejoraron las condiciones laborales, se introdujo el Teletrabajo que a día de hoy se mantiene y la flexibilidad laboral en ciertos sectores contó con nuevas oportunidades que unieron y equilibraron la vida personal y laboral. La pandemia de COVID-19 (2020)¹⁰ expuso debilidades estructurales, como la alta temporalidad y la precariedad en sectores como la hostelería, lo que volvió a impactar negativamente en la satisfacción laboral.

Actualidad: Debates sobre conciliación laboral

Llegamos a la actualidad donde la satisfacción laboral en España ha estado marcada por debates sobre la conciliación vida-trabajo, el teletrabajo y la reducción de la jornada

⁹ "Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008", publicado en la revista *Intangible Capital* en noviembre de 2016.
<https://upcommons.upc.edu/handle/2117/98284>

¹⁰ Personio indica que la pandemia de COVID-19 ha acelerado la adopción del teletrabajo en España, con un 40% de los españoles trabajando a distancia durante los últimos 12 meses.
<https://www.personio.es/sobre-nosotros/prensa/la-productividad-cae-un-30-entre-los-trabajadores-durante-la-pandemia-debido-al-agotamiento-fisico-o-mental/>

laboral a cuatro días. Las pruebas piloto en empresas españolas han mostrado resultados prometedores en términos de bienestar de los empleados y productividad. Aunque persisten problemas como la desigualdad de género y la precariedad en ciertos sectores, las reformas laborales recientes han comenzado a abordar algunos de estos desafíos.

Importancia de la Satisfacción Laboral

La satisfacción en el trabajo no solo afecta el bienestar personal de los empleados, sino que también tiene un impacto profundo en el funcionamiento de las organizaciones, la sociedad y la economía. A nivel individual, es un factor clave para el bienestar general y un buen indicador de la calidad de vida. En España, los trabajadores valoran especialmente tener estabilidad laboral, buenas relaciones con sus compañeros y un entorno que les permita equilibrar su vida personal con la profesional. Además, aspectos más subjetivos, como el orgullo por lo que hacen, la independencia y sentir que su trabajo tiene un propósito social, son esenciales para mantener una visión positiva del empleo.

Desde el punto de vista de la empresa, la satisfacción laboral está directamente relacionada con la productividad y la capacidad para retener talento. Los trabajadores felices suelen estar más comprometidos, son más innovadores y tienen una mayor disposición para colaborar, lo que beneficia a las empresas en su conjunto. Este aspecto es especialmente relevante en España, donde la rotación de empleados y la temporalidad son bastante altas. Promover la satisfacción laboral es fundamental para que las organizaciones sigan siendo competitivas.

A nivel social, la satisfacción laboral juega un papel importante en la cohesión social y en el progreso económico. Un ambiente de trabajo positivo puede ayudar a reducir problemas de salud mental, como el estrés y la ansiedad, que afectan tanto a los individuos como a las organizaciones. Además, las políticas laborales que favorezcan la conciliación, la flexibilidad y la igualdad de género no solo mejoran la experiencia de los empleados, sino que también contribuyen a una sociedad más justa e inclusiva.¹¹

Desde una perspectiva más amplia, la satisfacción laboral también tiene un efecto positivo en la economía del país, al fomentar la estabilidad social y reducir las

¹¹ <https://www.equipostrytalento.com/noticias/2021/09/20/la-satisfaccion-en-el-lugar-de-trabajo-esta-relacionada-con-la-productividad>

desigualdades. Las políticas públicas que apoyen la estabilidad en el empleo, el acceso a la formación continua y la creación de entornos laborales saludables no solo mejoran el bienestar colectivo, sino que también hacen al país más competitivo en el mercado global.

2.3 Objetivos del Estudio

-Analizar los factores determinantes de la satisfacción laboral en España

Aprenderemos como las características objetivas (salario, estabilidad contractual, horas de trabajo) e intangibles (orgullo laboral, independencia, percepción de justicia salarial) influyen en la percepción de satisfacción laboral de los trabajadores españoles.

-Identificar diferencias sociales en la satisfacción laboral

Existen variables como el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo y el sector de actividad que afectan la satisfacción laboral en distintos grupos de población.¹²

-Evaluar la relación entre satisfacción laboral y bienestar general

Investigar cómo la percepción de satisfacción en el trabajo impacta otros aspectos del bienestar subjetivo¹³, como la salud mental, la felicidad general y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

-Proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral

Con este estudio podremos saber cuáles son las medidas que puedan ser implementadas por empleadores, sindicatos y responsables de políticas públicas para fomentar entornos laborales más satisfactorios y sostenibles.

Alcance del Estudio

¹² Bòria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2011). *Variables determinantes de la satisfacción laboral en España*. *Cuadernos de Economía*, 35(97), 9-16. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>

¹³ Grupo Castilla. (s.f.). *Satisfacción Laboral: Factores y Cómo Medirla*. Recuperado de <https://www.grupocastilla.es/satisfaccion-laboral/>

Este estudio se centrará en analizar la satisfacción laboral en España utilizando fuentes de datos relevantes, como la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)¹⁴, el Barómetro del CIS¹⁵ y la Encuesta Mundial de Valores (WVS)¹⁶. Se abarcarán tanto factores objetivos como intangibles, examinando su impacto diferencial en diversos grupos poblacionales.

El análisis no solo cubrirá las dinámicas internas del mercado laboral español, sino que también pondrá énfasis en las relaciones entre las condiciones laborales y el bienestar personal, explorando aspectos como la conciliación vida-trabajo, el impacto de las crisis económicas y las desigualdades de género.

El estudio no se limitará al simple análisis, aunque el análisis se enfocará en datos del contexto español, sus hallazgos serán útiles para orientar políticas y prácticas laborales en países con características socioeconómicas similares.

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

¹⁵ Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (s.f.). *Barómetro del CIS*. Recuperado de http://www.cis.es/cis/opencms/ES/11_barometros/index.jsp

¹⁶ World Values Survey Association. (s.f.). *Encuesta Mundial de Valores (WVS)*. Recuperado de <http://www.worldvaluessurvey.org/>

3. Marco Teórico

3.1 Definición de Satisfacción Laboral y Bienestar Subjetivo

La satisfacción laboral es, en pocas palabras, el nivel de contento y cómodo que una persona siente hacia su trabajo. Esto puede depender de varios aspectos: desde cuestiones tangibles como el salario o las horas laborales, hasta factores más emocionales, como el ambiente en el lugar de trabajo o la sensación de que su esfuerzo es reconocido.¹⁷ Es un concepto que va más allá de “estar conforme” y que tiene mucho que ver con sentirse valorado y en armonía con las responsabilidades que se tienen.

Por otro lado, el bienestar subjetivo¹⁸ se refiere a cómo las personas evalúan su propia vida. Es una mirada personal y emocional que incluye tanto momentos felices como la percepción general de satisfacción. Este bienestar combina emociones positivas, como la alegría o la calma, con una evaluación más amplia sobre qué tan bien se siente uno en general.

Ambos conceptos están ligados. Cuando estamos satisfechos en el trabajo, solemos sentirnos más felices en otros aspectos de la vida, porque el empleo ocupa una parte importante de nuestro día a día. Sin embargo, también es cierto que, si nuestro bienestar general es bajo, esto puede repercutir en cómo percibimos nuestro trabajo, aunque las condiciones laborales sean buenas.

3.2 Relación entre Satisfacción Laboral y Otros Ámbitos del Bienestar Personal

La satisfacción laboral no es un concepto aislado; está profundamente conectada con cómo las personas perciben y experimentan su vida en general. Al fin y al cabo, el

¹⁷ Definición.de. (s.f.). *Satisfacción laboral*. Recuperado de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

¹⁸ García, M. (s.f.). *De la felicidad al bienestar subjetivo*. EFDeportes.com, Revista Digital. Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd48/bienes.htm>

trabajo ocupa una parte significativa de nuestro tiempo y, en muchos casos, define aspectos importantes de nuestra identidad. Por eso, cuando estamos satisfechos con nuestro trabajo, los efectos positivos suelen extenderse a otros ámbitos de nuestra vida. Pero, de la misma manera, si sentimos que nuestro empleo nos genera estrés, frustración o desmotivación, estas emociones pueden filtrarse en nuestra vida personal.

Satisfacción Laboral y Salud Mental

Una de las relaciones más claras entre la satisfacción laboral y el bienestar personal es con la salud mental. Las personas que están contentas con su trabajo suelen experimentar menos estrés, ansiedad y síntomas de depresión. Esto tiene sentido: un entorno laboral saludable no solo proporciona estabilidad económica, sino también un espacio donde podemos sentirnos útiles, valorados y parte de algo más grande. Por otro lado, los empleos con altas demandas, baja autonomía o conflictos laborales pueden convertirse en una fuente constante de estrés, lo que afecta nuestra capacidad para desconectar y relajarnos fuera del trabajo.¹⁹

Impacto en las Relaciones Personales

El estado emocional con el que salimos del trabajo influye directamente en cómo interactuamos con nuestra familia, amigos y pareja. Por ejemplo, alguien que se siente realizado y reconocido en su empleo probablemente estará más presente y positivo en sus relaciones personales. En cambio, las tensiones laborales, como plazos ajustados, malas relaciones con compañeros o falta de reconocimiento, pueden generar frustración que llevamos a casa. Este fenómeno, conocido como “spillover” (desbordamiento), refleja cómo las emociones relacionadas con el trabajo pueden afectar otros aspectos de nuestra vida.²⁰

Equilibrio Vida-Trabajo

La capacidad de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal también está estrechamente vinculada con la satisfacción laboral. Cuando el empleo permite flexibilidad y respeta el tiempo personal, es más fácil dedicar tiempo a actividades que

¹⁹ Díaz, M. J. (2010). *Satisfacción laboral y salud mental: Un estudio empírico en el sector servicios*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(2), 95-102.

²⁰ García, A., & Pérez, P. (2015). *Factores determinantes de la satisfacción laboral en España: Un análisis por sectores*. Revista Española de Sociología, 24(3), 45-67.

nos generan bienestar, como pasar tiempo con seres queridos, hacer ejercicio o desarrollar hobbies.²¹ Sin embargo, largos horarios, desplazamientos prolongados o tareas que invaden nuestro tiempo libre pueden generar una sensación de agotamiento constante, reduciendo nuestra calidad de vida.

Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida

Numerosos estudios han demostrado que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la percepción general de felicidad. Esto se debe a que el trabajo no solo es una fuente de ingresos, sino también de propósito. Sentir que lo que hacemos tiene sentido y aporta valor no solo mejora nuestra percepción del trabajo, sino que nos ayuda a construir una vida más plena. Por el contrario, empleos que percibimos como monótonos, injustos o desmotivadores pueden generar un sentimiento de estancamiento que afecta nuestro bienestar general.²²

Autonomía Laboral y Crecimiento Personal

El trabajo también puede ser un espacio para el desarrollo personal, especialmente cuando se nos da autonomía para tomar decisiones y oportunidades para aprender y crecer.²³ Cuando las personas sienten que están desarrollando sus habilidades y logrando metas, no solo mejoran su satisfacción laboral, sino que también ganan confianza y una mayor percepción de control sobre su vida. Este crecimiento personal puede motivarnos a buscar nuevos desafíos tanto dentro como fuera del trabajo.

²¹ Martínez, L., & Rodríguez, S. (2018). *Equilibrio entre la vida laboral y personal: Impacto en la satisfacción y el rendimiento*. *Psicothema*, 30(1), 25-30.

²² Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El futuro del trabajo y la satisfacción laboral: Tendencias y desafíos*. Informe Técnico, Ginebra.

²³ Sánchez, J. A., & López, M. (2020). *Satisfacción laboral y bienestar subjetivo: Un estudio longitudinal en el contexto español*. *Revista de Psicología Aplicada*, 32(4), 123-135.

4. Metodología

4.1 Definición de satisfacción laboral y bienestar subjetivo.

Para analizar la satisfacción laboral en España se emplean diferentes fuentes de datos que ofrecen información relevante y que ayuda de cara a la implementación de condiciones laborales favorables y las percepciones de los trabajadores.

- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)²⁴

Es una herramienta que emplea el ministerio de trabajo de España anualmente, y se centra en medir y analizar la percepción de trabajadores en distintos ámbitos de su vida laboral, como las condiciones de trabajo, la conciliación, el ambiente laboral y el grado de satisfacción general con su empleo. Una diferencia importante entre esta encuesta y otras es que esta se centra en la población activa y recoge datos como salario, jornada de trabajo o contrato entre otros ámbitos de medir. Este tipo de encuesta tiene tanta relevancia y es tan representativa debido a su enfoque sobre el ámbito laboral, lo que la convierte en una herramienta fundamental para estudiar la satisfacción laboral en profundidad. Además, al realizarse de manera anual, permite observar tendencias y cambios a lo largo del tiempo.

- Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)²⁵

Esta institución pública, a través de su barómetro mensual recopila información sobre temas de interés público, También recoge datos sobre variables sociodemográficas, como género, edad, nivel educativo y situación económica, que son útiles para analizar cómo estos factores influyen en la satisfacción laboral.

El CIS destaca por su carácter representativo a nivel nacional y por la variedad de temas que aborda, lo que permite contextualizar la satisfacción laboral dentro de un marco más amplio de bienestar subjetivo y condiciones sociales. Su limitación principal es que, al no estar especializado en el ámbito laboral, no ofrece un nivel de detalle tan profundo como el de la ECVT.

²⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/>

²⁵ Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (s.f.). *Barómetro del CIS*. Recuperado de <https://www.cis.es/>

- Encuesta Mundial de Valores (WVS)²⁶

La WVS (por sus siglas en ingles) es una encuesta , que a diferencia de las otras dos esta es a nivel internacional, y se realiza de manera periódica en mas de 80 países, analiza valores, actitudes y creencias incluyendo la satisfacción con el trabajo, la felicidad general y las prioridades en la vida. Como es lógico su espectro y enfoque es mas global y no tan especifico en nuestro país.

4.2 Variables Analizadas: Demográficas, Socioeconómicas y Características Laborales

Para que podamos comprender como funciona o como influyen los factores en la satisfacción laboral en España, debemos entender y aplicar las siguientes variables que podríamos dividir en 3 grandes grupos; Demográficos, Socioeconomicos y Laborales.

Variables demográficas:

Las variables demográficas son fundamentales ya que diferencian a las personas por características, costumbres y demás. Estas podrían ser:

- Edad: Tenemos que entender que depende del momento que estes en tu vida tendrás una relación u otra con el trabajo, la gente joven generalmente suele valorar mas las oportunidades que recibe laboralmente hablando. Y quizás a medida que evolucionas en la escala laboral valoras más la estabilidad.
- Género: Con respecto al genero existen diferencias de como entiende y percibe un hombre y una mujer el trabajo, sobre todo con relación a la conciliación familiar y el salario que percibe.
- Estado civil: Los trabajadores casados suelen tener unas pretensiones diferentes a los solteros con respecto a su empleo, también influye si tienen hijos a su cargo o no.

²⁶ World Values Survey Association. (s.f.). *Encuesta Mundial de Valores (WVS)*. Recuperado de <https://www.worldvaluessurvey.org/>

- Nivel educativo: El grado de formación afecta las expectativas laborales y la percepción de satisfacción. Los trabajadores con mayor nivel educativo tienden a aspirar a empleos con mejores condiciones y oportunidades de desarrollo.

Variables Socioeconómicas:

- Ingreso laboral y familiar: Los ingresos tienen un impacto directo en cómo los trabajadores perciben su salario y, por ende, en su nivel de satisfacción general. No se trata solo de cuánto ganan personalmente, sino también de cómo se compara su ingreso con el total del hogar. Por ejemplo, un trabajador que aporta la mayor parte del ingreso familiar puede sentir una mayor presión, mientras que alguien que complementa el ingreso principal podría tener una percepción diferente de su bienestar económico.²⁷
- Situación económica del hogar: La estabilidad financiera del hogar puede mediar en cómo los trabajadores perciben la seguridad y las condiciones de su empleo.
- Lugar de residencia: Es muy diferente en una ciudad o en una zona más rural, el tiempo de desplazamiento y el acceso a servicios, lo que repercute en la satisfacción laboral.
- Dependientes familiares: La responsabilidad de cuidar a niños, ancianos u otras personas dependientes puede aumentar la necesidad de medidas de conciliación laboral-familiar.

Características Laborales:

- Tipo de contrato: Existe una gran diferencia cuando el contrato es definido o temporal.
- Horas de trabajo: La duración de la jornada laboral, así como la posibilidad de elegir o ajustar horarios, afecta directamente la percepción de equilibrio entre trabajo y vida.
- Salario: No solo se analiza el nivel salarial absoluto, sino también la percepción de justicia en relación con el mercado y con los compañeros de trabajo.

²⁷ Calderón, A., Piñeiro, C., & Rodríguez, M. (2003). *Variables determinantes de la satisfacción laboral en España*. *Cuadernos de Economía*, 26(72), 63-90. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>

- Ambiente laboral: Las relaciones con compañeros y jefes, así como el nivel de apoyo y colaboración, son determinantes en el bienestar del trabajador.
- Estrés y carga laboral: El nivel de presión en el trabajo, los plazos a la hora de entregar trabajos o tareas y las expectativas excesivas pueden disminuir la percepción de bienestar.
- Tiempo de desplazamiento: La duración y calidad del trayecto al lugar de trabajo influyen en cómo los empleados perciben su día laboral y su equilibrio personal, no es lo mismo una persona que vaya andando al trabajo como una persona que tiene 1 hora de trayecto en coche.²⁸

5. Factores Objetivos e Intangibles de la Satisfacción Laboral

5.1 Factores Objetivos

Los factores objetivos son aquellos elementos medibles que forman parte del entorno laboral, suelen ser las más estudiadas porque son fáciles de analizar en términos comparativos.

- **Salario y beneficios económicos:** El ingreso es uno de los determinantes más destacados de la satisfacción laboral, especialmente en niveles bajos de renta. *“Estudios como los de Easterlin (1974)²⁹ y Layard (2005)³⁰ han demostrado que, si bien un salario más alto mejora la satisfacción laboral, su impacto tiende a disminuir una vez cubiertas las necesidades básicas, en lo que se conoce como "efecto de saturación"”. Muchos empresarios asentados, comentan este mismo problema, hay una cantidad “X” de salario, que a partir de ese dinero, el resto vas a tender a malgastarlo.*

²⁸ García, M., & López, M. (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. *Gaceta Sanitaria*, 19(4), 333-340. Recuperado de <https://www.gacetasanitaria.org/es-variables-relacionadas-con-satisfaccion-laboral-articulo-S0213911105713406>

²⁹ Easterlin, R. A. (1974). *Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence*. In P. A. David & M. W. Reder (Eds.), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz* (pp. 89-125). Academic Press.

³⁰ Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. Penguin Press.

- **Estabilidad laboral:** La naturaleza del contrato de trabajo, ya sea temporal o permanente, también tiene un impacto significativo. Los trabajadores con contratos estables³¹ tienen mayores niveles de satisfacción debido a la seguridad que brinda esta condición. *“Esto es particularmente relevante en España, donde la temporalidad laboral supera la media europea.”*³²
- **Horas de trabajo y flexibilidad horaria:** La cantidad de horas que trabaja una persona al día es fundamental para el desarrollo de la misma, afecta en su estrés y en su calidad de vida, es posible que en unos años cada persona tenga una jornada laboral adaptada a sus necesidades tanto vitales como económicas.
- **Tiempo de desplazamiento:** Los desplazamientos prolongados hacia el lugar de trabajo pueden generar estrés y afectar negativamente la satisfacción laboral. Esto es especialmente cierto en áreas urbanas con problemas de movilidad.

5.2 Factores Intangibles

Mientras que los factores objetivos son medibles y observables, los intangibles abarcan aspectos más subjetivos relacionados con las percepciones, emociones y experiencias de los trabajadores en su entorno laboral.

- **Ambiente laboral:** El clima organizacional, entendido como la calidad de las relaciones interpersonales y el nivel de apoyo entre colegas y superiores, es uno de los factores intangibles más influyentes. Un entorno positivo puede aumentar significativamente la motivación y la satisfacción laboral.
- **Percepción de justicia salarial:** No solo importa cuánto se gana, sino también si el salario es percibido como justo en comparación con el mercado o con

³¹ Eurostat. (2017). *Tasa de temporalidad en Europa*. Recuperado de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/8857120/01/18/La-temporalidad-en-Espana-sigue-creciendo-y-es-la-mayor-de-Europa.html>

³² *“Esto es particularmente relevante en España, donde la temporalidad laboral supera la media europea.”*
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9898617/05/19/Espana-tiene-la-tasa-de-empleo-temporal-mas-alta-de-toda-la-UE-con-un-269-casi-dobla-la-media-comunitaria.html>

compañeros en roles similares. La percepción de injusticia puede generar insatisfacción incluso cuando los salarios absolutos son altos.

- **Utilidad y orgullo en el trabajo:** Sentir que el trabajo realizado tiene un impacto positivo o un propósito significativo mejora considerablemente la percepción de satisfacción.³³
- **Autonomía e independencia:** Los empleados que tienen libertad para tomar decisiones en su trabajo suelen sentirse más realizados. La independencia laboral no solo mejora la satisfacción, sino que también fomenta la creatividad y la innovación.
- **Estrés y carga laboral:** Los niveles de estrés en el lugar de trabajo, ya sea por exceso de tareas, plazos ajustados o expectativas poco claras, afectan negativamente la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo con altas exigencias y poco apoyo puede resultar agotador, especialmente en trabajos de alta presión.

Interacción entre Factores Objetivos e Intangibles

Aunque es posible analizar por separado los factores objetivos y los intangibles que influyen en la satisfacción laboral, en la práctica ambos están profundamente conectados. Por ejemplo, un salario que se percibe como justo tiene un impacto mucho más positivo si el trabajador siente que su esfuerzo es valorado y respetado. De manera similar, la flexibilidad laboral funciona mejor cuando se desarrolla en un entorno de confianza y apoyo entre compañeros y superiores.

Los factores intangibles, como las relaciones interpersonales o el sentido de propósito en el trabajo, tienden a tener un impacto más duradero en el bienestar emocional de los empleados. Por otro lado, los factores objetivos, como el salario o los beneficios, aunque importantes, tienden a normalizarse con el tiempo.

³³ Easterlin, R. A. (1974). "Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence". En David, P. A., & Reder, M. W. (Eds.), *Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz* (pp. 89-125). Academic Press.

6.Implicaciones practicas

6.1 Recomendaciones para empresas y políticas públicas.

Para mejorar la satisfacción laboral, las empresas deben crear entornos donde los empleados se sientan cómodos y puedan desempeñar sus funciones de manera óptima. Un aspecto esencial es fomentar relaciones laborales basadas en el respeto y la colaboración. Los trabajadores necesitan sentirse escuchados y valorados; para ello, es importante establecer canales donde puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias. Por ejemplo, BBVA³⁴ ha sido reconocido por sus buenas prácticas en el bienestar de su plantilla, implementando medidas que promueven un ambiente de confianza y apertura.

Brindar oportunidades de desarrollo profesional es fundamental para retener y motivar al personal. Programas de capacitación y planes de carrera permiten a los empleados avanzar en su crecimiento personal y profesional. Lefebvre³⁵, por ejemplo, ha sido destacada entre las mejores empresas españolas en materia de compensación laboral, ofreciendo formación continua y beneficios que mejoran la calidad de vida de sus empleados.

La flexibilidad laboral es otro factor clave que los empleados valoran cada vez más. Permitir horarios ajustables o modelos híbridos de trabajo puede mejorar significativamente la calidad de vida de los trabajadores. Pascual³⁶ ha sido reconocida por sus prácticas en este ámbito, implementando modelos de trabajo híbridos y flexibles que facilitan la conciliación entre la vida laboral y personal.

En cuanto a la remuneración, garantizar que los empleados perciban su salario como justo es esencial para la satisfacción laboral. Además del salario base, beneficios como seguros médicos, días adicionales de vacaciones o bonos anuales pueden hacer que el

³⁴ BBVA. (27 de octubre de 2022). *BBVA, una empresa atractiva para trabajar por sus buenas prácticas en el bienestar de su plantilla*. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/bbva-una-empresa-atractiva-para-trabajar-por-sus-buenas-practicas-en-el-bienestar-de-su-plantilla/>

³⁵ Lefebvre. (11 de abril de 2022). *Lefebvre, entre las 10 mejores empresas españolas en materia de compensación laboral*. Recuperado de <https://lefebvre.es/actualidad/corporativa/lefebvre-entre-las-10-mejores-empresas-espanolas-en-materia-de-compensacion-laboral/>

³⁶ Pascual. (10 de marzo de 2022). *Pascual, entre las mejores empresas españolas para trabajar*. Recuperado de <https://www.calidadpascual.com/2022/03/10/pascual-entre-las-mejores-empresas-espanolas-para-trabajar/>

trabajador se sienta más valorado. Recientemente, se ha firmado un acuerdo para aumentar el salario mínimo interprofesional en España a 1.184 euros, beneficiando a alrededor de 2,1 millones de trabajadores.

Las empresas también deben abordar activamente las fuentes de estrés en el trabajo. Ajustar las cargas laborales, mejorar la organización y ofrecer herramientas para la gestión del estrés son medidas efectivas. Por ejemplo, algunas empresas han implementado programas de bienestar que incluyen pausas activas durante la jornada laboral, talleres de mindfulness y acceso a líneas de apoyo psicológico³⁷, demostrando que el bienestar del trabajador es una prioridad.

Las políticas públicas también juegan un papel crucial. En España, donde la temporalidad es un problema estructural, es vital promover la estabilidad laboral. Políticas que incentiven la contratación indefinida y refuercen la protección de los derechos de los trabajadores son esenciales. Además, se están proponiendo reducciones de la jornada laboral para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, una medida que cuenta con amplio apoyo social.

6.2 Propuestas para mejorar la conciliación laboral-familiar

Mejorar la conciliación laboral-familiar, hemos visto durante todo este trabajo, es fundamental para el correcto desarrollo del trabajo de un empleado, ya esté en una pyme o en una empresa del sector servicios.

Estas son unas propuestas prácticas y aplicables para seguir con este ámbito:

- Flexibilidad en los Horarios

Ofrecer flexibilidad en la entrada y salida del trabajo permite a los empleados adaptar su jornada a necesidades específicas, como llevar a los hijos al colegio o cuidar de familiares mayores. Empresas como Iberdrola³⁸ han implementado jornadas continuas y horarios adaptables, permitiendo a sus empleados organizar mejor su tiempo sin afectar

³⁷ El País. (10 de febrero de 2025). *El proceso emocional de los conductores de metro tras un atropello: "Me vine abajo"*. Recuperado de <https://elpais.com/sociedad/2025-02-10/el-proceso-emocional-de-los-conductores-de-metro-tras-un-atropello-me-vine-abajo.html>

³⁸ <https://www.iberdrola.com/compromiso-social/conciliacion-laboral>

la productividad. Desde 2007, Iberdrola aplica una jornada continuada de lunes a viernes, con flexibilidad en la entrada y salida, siendo pionera en este ámbito en España.

- Promoción del Teletrabajo

El teletrabajo es una herramienta clave para mejorar la conciliación. Durante la pandemia, compañías como BBVA consolidaron esta práctica y ahora ofrecen modelos híbridos que combinan presencialidad y trabajo remoto. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el teletrabajo puede presentar desafíos como el aislamiento social o la dificultad para separar la vida laboral de la personal.³⁹

- Permisos Parentales y de Cuidado Ampliados

Es fundamental ofrecer permisos de maternidad, paternidad y cuidado de familiares que sean suficientes y, preferiblemente, remunerados.⁴⁰ Estos permisos deben ser equitativos entre hombres y mujeres para fomentar una distribución justa de las tareas de cuidado.

- Implementación de Servicios de Apoyo

Las empresas pueden facilitar la conciliación ofreciendo servicios como guarderías en el lugar de trabajo o convenios con centros cercanos. Un ejemplo destacado es Nestlé España, que ofrece una guardería para los hijos de sus empleados en su sede principal, demostrando su compromiso con la conciliación.

- Jornadas Laborales Reducidas o Comprimidas

Reducir la jornada laboral o permitir semanas laborales comprimidas (trabajar las mismas horas en menos días) es una medida que está ganando popularidad. Esta iniciativa no solo mejora la conciliación, sino que también puede aumentar la productividad al reducir el agotamiento.

- Fomento de la Igualdad de Género en la Conciliación

Es crucial promover una cultura en la que tanto hombres como mujeres se sientan igualmente responsables y apoyados en sus esfuerzos por equilibrar la vida laboral y

³⁹ <https://www.bbva.com/es/bbva-implanta-el-teletrabajo-de-forma-definitiva>

⁴⁰ El 25% de los trabajadores remotos dice que sus habilidades sociales han disminuido mientras trabajan desde casa <https://nypost.com/2024/12/28/business/25-of-remote-workers-social-skills-have-declined-while-working-from-home-survey/>

familiar. Esto incluye sensibilizar a los empleados y directivos sobre la importancia de distribuir equitativamente las tareas de cuidado y crear políticas que lo refuercen, como horarios compartidos y permisos parentales obligatorios para ambos progenitores.

- Políticas Públicas de Apoyo

Las políticas gubernamentales también son clave para fomentar la conciliación.

Iniciativas como beneficios fiscales para empresas que implementen medidas de conciliación, subvenciones para servicios de cuidado infantil o ampliación de las ayudas para familias con dependientes son esenciales.

Implementar estas propuestas puede contribuir significativamente a mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar, beneficiando tanto a los empleados como a las empresas.

7. Conclusiones

7.1 Principales hallazgos del estudio

El análisis sobre la satisfacción laboral en España me ha permitido identificar una variedad de factores que influyen significativamente en cómo los trabajadores perciben su bienestar en el ámbito laboral. Uno de los hallazgos más destacados es la relevancia de los factores intangibles, como la percepción de utilidad social, el ambiente de trabajo positivo y la independencia laboral. Estos elementos tienen un impacto profundo en el bienestar de los empleados, incluso más allá de los aspectos objetivos como el salario. Sentirse valorado, reconocido y tener un propósito claro en el trabajo resultaron ser determinantes clave para alcanzar mayores niveles de satisfacción.

La estabilidad laboral emerge como otro pilar fundamental. Los trabajadores con contratos permanentes muestran niveles más altos de satisfacción en comparación con aquellos con contratos temporales, lo que refuerza la necesidad de reducir la precariedad laboral en el mercado español. Sin embargo, el estrés laboral y las largas jornadas de trabajo se destacan como factores negativos que afectan significativamente el bienestar. Los empleados que enfrentan cargas excesivas de trabajo, plazos ajustados o una falta de claridad en sus responsabilidades tienden a reportar menores niveles de satisfacción. Además, los tiempos prolongados de desplazamiento al trabajo también contribuyen al agotamiento físico y mental.

El género también desempeña un papel importante en la percepción de la satisfacción laboral, especialmente en lo que respecta a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las mujeres, particularmente aquellas con responsabilidades familiares, enfrentan mayores desafíos para equilibrar ambos ámbitos, lo que afecta directamente su satisfacción. Este hallazgo subraya la importancia de implementar políticas de flexibilidad laboral y apoyo a la conciliación, especialmente en sectores donde las demandas laborales son rígidas.

Otro descubrimiento relevante es la influencia del salario en la percepción de justicia. Aunque el nivel salarial sigue siendo un factor importante, lo que más impacta en la satisfacción laboral es la sensación de que el salario es justo en comparación con el de otros compañeros y acorde al mercado. Esto demuestra que la percepción de equidad puede ser tan crucial como la cantidad absoluta que se recibe. También se observan diferencias en la satisfacción laboral según el nivel educativo de los trabajadores.

Aquellos con niveles educativos más altos tienden a reportar mayor satisfacción, en parte porque tienen acceso a empleos con mejores condiciones. Asimismo, los sectores con mayor estabilidad contractual y oportunidades de formación, como el sector público, presentan niveles más altos de satisfacción en comparación con sectores con alta temporalidad, como la hostelería.

La flexibilidad laboral destaca como una herramienta clave para mejorar la percepción de bienestar. La posibilidad de ajustar horarios o trabajar desde casa tiene un impacto positivo significativo, especialmente en el contexto postpandemia. Los empleados que cuentan con opciones de teletrabajo o modelos híbridos reportan mayores niveles de equilibrio entre la vida personal y laboral, lo que refuerza la importancia de estas políticas para el futuro.

7.2 Limitaciones y Sugerencias para Investigaciones Futuras

El presente estudio aporta información sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral en España, pero también presenta algunas limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados. Una de las principales restricciones es en el uso de datos transversales, lo que dificulta analizar cambios en la satisfacción laboral a lo largo del tiempo o determinar relaciones causales claras entre las variables estudiadas.

Otra limitación importante es la falta de representación de ciertos grupos poblacionales o sectores laborales que podrían tener características muy particulares en cuanto a su satisfacción laboral. Aunque se han utilizado fuentes de datos como la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), es posible que algunos colectivos, como trabajadores autónomos, empleados de pequeñas empresas o quienes operan en la economía informal, no estén suficientemente representados. Esto restringe la capacidad del estudio para generalizar completamente los hallazgos a toda la población activa en España.

Asimismo, el enfoque cuantitativo empleado, aunque permite identificar tendencias generales, podría beneficiarse de una mayor integración de métodos cualitativos que ayuden a comprender las experiencias individuales y las motivaciones detrás de las percepciones de satisfacción laboral.

En cuanto a sugerencias para investigaciones futuras, sería valioso realizar estudios longitudinales que permitan analizar cómo evolucionan la satisfacción laboral y sus determinantes a lo largo del tiempo. Esto ayudaría a entender mejor el impacto de eventos externos, como crisis económicas o cambios en las políticas laborales, en el bienestar de los trabajadores. Además, incluir variables adicionales, como la influencia de las tecnologías digitales o el efecto del liderazgo organizacional, podría enriquecer el análisis y proporcionar una visión más completa de los factores que condicionan la satisfacción laboral.

Otra línea interesante de investigación podría centrarse en explorar diferencias regionales dentro de España, ya que las condiciones laborales y las políticas pueden variar significativamente entre comunidades autónomas.

8. Bibliografía

Bibliografía y enlaces:

Instituto Nacional de Estadística. (n.d.). *Encuesta de Población Activa (EPA)*.

Recuperado de

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Jobatus. (2025, 22 de enero). *Baja satisfacción laboral en España: Solo el 28,7% de los trabajadores se declara satisfecho*. Diario Luso-Galaico. Recuperado de

<https://www.diarioluso-galaico.com/articulo/mundo-empresarial/baja-satisfaccion-laboral-espana-solo-287-trabajadores-declara-satisfecho/20250122094931051403.html>

Cadena SER. (2025, 5 de febrero). *España, el país sin tiempo*. Recuperado de

<https://cadenaser.com/castillalamancha/2025/02/05/espana-el-pais-sin-tiempo-ser-toledo/>

El HuffPost. (2025, 5 de febrero). *No solo 37,5 horas: el Gobierno refuerza el control de las horas extras y la 'desconexión laboral'*. Recuperado de

<https://www.huffingtonpost.es/politica/no-solo-375-horas-gobierno-refuerza-control-horas-extras-jefe-te-llame-fuera-curro.html>

Cadena SER. (2025, 5 de febrero). *Todos los días tenía que quedarme una hora más: la realidad laboral desde la industria hasta el comercio*. Recuperado de

<https://cadenaser.com/canarias/2025/02/05/todos-los-dias-tenia-que-quedarme-una-hora-mas-la-realidad-laboral-desde-la-industria-hasta-el-comercio-ser-las-palmas/>

Universidad de Barcelona. (n.d.). *Ley de 24 de julio de 1873: condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas*. Recuperado de

<https://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1873.htm>

ABC. (2019). *La jornada de ocho horas: ¿un invento «sindicalista» del Rey Felipe II?*

Recuperado de [https://www.abc.es/historia/abci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-](https://www.abc.es/historia/abci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fhistoria%2Fabci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106_noticia.html%3Futm_source%3D)

[201905080106_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fhistoria%2Fabci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106_noticia.html%3Futm_source%3D](https://www.abc.es/historia/abci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.abc.es%2Fhistoria%2Fabci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106_noticia.html%3Futm_source%3D)

Público. (2019). *La jornada de ocho horas, el invento medieval que se llevó la industrialización*. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/jornada-ocho-horas-invento-medieval-llevo-industrializacion.html>

Bòria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2011). *Variables determinantes de la satisfacción laboral en España*. *Cuadernos de Economía*, 35(97), 9-16. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>

Grupo Castilla. (s.f.). *Satisfacción Laboral: Factores y Cómo Medirla*. Recuperado de <https://www.grupocastilla.es/satisfaccion-laboral/>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (s.f.). *Barómetro del CIS*. Recuperado de http://www.cis.es/cis/opencms/ES/11_barometros/index.jsp

World Values Survey Association. (s.f.). *Encuesta Mundial de Valores (WVS)*. Recuperado de <http://www.worldvaluessurvey.org/>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (s.f.). *Barómetro del CIS*. Recuperado de <https://www.cis.es/>

World Values Survey Association. (s.f.). *Encuesta Mundial de Valores (WVS)*. Recuperado de <https://www.worldvaluessurvey.org/>

Calderón, A., Piñeiro, C., & Rodríguez, M. (2003). *Variables determinantes de la satisfacción laboral en España*. *Cuadernos de Economía*, 26(72), 63-90. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-329-articulo-variables-determinantes-satisfaccion-laboral-espana-X0210026612536041>

García, M., & López, M. (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. *Gaceta Sanitaria*, 19(4), 333-340.

Recuperado de <https://www.gacetasanitaria.org/es-variables-relacionadas-con-satisfaccion-laboral-articulo-S0213911105713406>

Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. Penguin Press.

Eurostat. (2017). *Tasa de temporalidad en Europa*. Recuperado de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/8857120/01/18/La-temporalidad-en-Espana-sigue-creciendo-y-es-la-mayor-de-Europa.html>

Banco Santander. (s.f.). *Tu crecimiento personal y profesional*. Recuperado de <https://www.santander.com/es/trabaja-con-nosotros/tu-crecimiento-personal-y-profesional>

El Independiente. (30 de marzo de 2023). *Programa Young Leaders de Santander: identificar y apoyar talento*. Recuperado de <https://www.elindependiente.com/economia/empresas/2023/03/30/programa-young-leaders-de-santander-el-futuro-del-liderazgo-pasa-por-identificar-y-apoyar-el-talento/>

BBVA. (2021). *El teletrabajo: una herramienta clave para la conciliación laboral*. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/el-teletrabajo-una-herramienta-clave-para-la-conciliacion-laboral/>

Iberdrola. (s.f.). *Compromiso con la conciliación y el bienestar de los empleados*. Recuperado de <https://www.iberdrola.com/sostenibilidad/conciliacion-bienestar-empleados>

Nestlé España. (s.f.). *Compromiso con la conciliación: guardería para empleados*. Recuperado de <https://www.nestle.es/es/conocenos/nestle-en-espana>

Gobierno de España. (2023). *Medidas para fomentar la conciliación laboral y familiar*. Recuperado de <https://www.lamoncloa.gob.es/>

Eurofound. (2022). *Working conditions and workers' satisfaction in Europe*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Informe sobre la satisfacción laboral en España*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es>

OCDE. (2022). *Job Quality and Work-Life Balance Report*. Recuperado de <https://www.oecd.org/employment/job-quality.htm>

INE. (2023). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.ine.es>

Citaciones extraídas directamente:

"En 1919, España dio un paso histórico al convertirse en uno de los primeros países del mundo en establecer la jornada laboral de 8 horas." Esta frase se encuentra en el artículo de ABC titulado *La jornada de ocho horas: ¿un invento «sindicalista» del Rey Felipe II?* <https://www.abc.es/historia/abci-jornada-ocho-horas-invento-sindicalista-felipe-201905080106>

"Estudios como los de Easterlin (1974) y Layard (2005) han demostrado que, si bien un salario más alto mejora la satisfacción laboral, su impacto tiende a disminuir una vez cubiertas las necesidades básicas, en lo que se conoce como 'efecto de saturación'."
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/8857120/01/18/La-temporalidad-en-Espana-sigue-creciendo-y-es-la-mayor-de-Europa.html>

"Esto es particularmente relevante en España, donde la temporalidad laboral supera la media europea."

<https://sindicalismo.org/2021/11/15/precariedad-espana-abuso-temporalidad/>

"El estado de 'flow', según Mihaly Csikszentmihalyi, es una inmersión total en una tarea donde habilidades y desafíos están equilibrados, aumentando la satisfacción, productividad y calidad en el trabajo."

<https://psicologiaymente.com/psicologia/estado-de-flow-flujo-rendimiento>

"Banco Santander mantiene un firme compromiso con el talento. Para ello, una de sus estrategias clave consiste en crear nuevas iniciativas y programas que se orienten a identificar, atraer, desarrollar y retener el talento de sus empleados."

<https://www.elindependiente.com/economia/empresas/2023/03/30/programa-young-leaders-de-santander-el-futuro-del-liderazgo-pasa-por-identificar-y-apoyar-el-talento/>

"Empresas como Banco Santander son conscientes de la importancia de contribuir al desarrollo del talento de sus equipos, pues el éxito depende más que nunca de su

capacidad para atraer a los mejores y contribuir a que puedan desarrollarse a nivel personal y profesional."

<https://www.elindependiente.com/economia/empresas/2023/03/30/programa-young-leaders-de-santander-el-futuro-del-liderazgo-pasa-por-identificar-y-apoyar-el-talento/>