

TALENTUARI ENTZUNEZ

**LANBIDE
HEZIKETAKO
IKASLEEN
LAN ESPEKTATIBAK
IKUSIZ**



2019ko Ekaina

1 / Índice.

1. Índice	2
2. Introducción	3
3. Metodología	4
4. Aspectos relacionados con las condiciones de trabajo	5
5. Aspectos sociales del trabajo	7
6. Aspectos relacionados con la propia tarea desempeñada	10
7. Conclusiones	13
8. Anexo I: Encuesta	16
Expectativas sobre el mercado laboral de los estudiantes de formación profesional guipuzcoanos	16
· Carta de presentación del estudio	16
· Bloque 1	17
· Bloque 2	19
· Bloque 3	20
9. Anexo II: Principales características	21
10. Anexo III: Resultados de la encuesta	25
Resultados: Aspectos relacionados con las condiciones de trabajo	25
Resultados: Aspectos sociales del trabajo	28
Resultados: Aspectos relacionados con la propia tarea desempeñada	31

2 /

Introducción.

A menudo hemos escuchado en los medios de comunicación el tipo de personas trabajadoras o perfiles laborales que las empresas buscan actualmente: que las empresas necesitan personas trabajadoras familiarizadas con tales o cuales competencias, y que el sistema educativo debe preparar a las personas para ello. Esta investigación ha dado una vuelta a ese planteamiento, y ha preguntado al alumnado inmerso en el sistema educativo, concretamente en los Centros de la Red de Ikaslan Gipuzkoa de Formación Profesional pública, qué tipo de empresa desean para su futuro, cómo desean que sea el escenario que se encuentren al dar el salto al mundo laboral.

En base al mencionado planteamiento, se materializó la colaboración entre Ikaslan Gipuzkoa y la Universidad de Deusto, con el fin de diseñar cuestionarios detallados y consultar al alumnado sobre estos elementos a lo largo del curso 2018/2019. En este trabajo basado en una metodología mixta, se han puesto sobre la mesa elementos diseñados de forma conjunta, ofreciendo a alumnos y alumnas la oportunidad de responder en relación a los mismos.

En las próximas páginas tendremos la oportunidad de analizar las conclusiones principales extraídas de la investigación realizada, clasificadas en tres apartados principales: los elementos relacionados con las condiciones laborales, con los aspectos sociales y, por último, con las relaciones. Entre todas ellas, hay una lectura que sobresale: una lectura de la sociedad postmaterialista. Esta teoría que ha estado muy presente estos últimos años se ha reflejado muy claramente en las respuestas y discursos de los y las alumnos/as. El elemento postmaterialista adquiere gran peso en las mencionadas conclusiones, lo que hace necesario construir la respuesta a la pregunta planteada partiendo de una mirada concreta: ¿Qué tipo de empresa? ¿En qué sociedad? A continuación expondremos las posibles respuestas a las preguntas planteadas, basándonos en todo momento en el punto de vista del alumnado de formación profesional encuestado.

3 / Metodología.

A fin de llevar a cabo el trabajo planteado, el trabajo se ha basado en una metodología mixta, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. En relación con la metodología cuantitativa, se ha enviado un cuestionario a todos los centros de formación profesional, el cual se ha hecho llegar a las personas encuestadas en formato online. Dicho cuestionario se ha difundido al alumnado de los Centros de la Red de Ikaslan Gipuzkoa, recibiendo finalmente respuestas de 935 personas, entre febrero y marzo de 2019. Entre las respuestas recibidas, el 40% de las personas participantes han sido mujeres y el 60% hombres. La media de edad ha sido de 23 años. En relación con la estructura de los ciclos, el 37% de los casos se encuentra cursando un ciclo de grado medio y el 63% un ciclo de grado superior. Por último, el 58% cursa sus estudios en euskera y el 42% en castellano. Consultar el anexo 1 para conocer el cuestionario y el anexo 2 para analizar las características de la muestra.

Con relación a la metodología cualitativa, este apartado se ha compuesto por tres grupos de debate. Dichos grupos de debate se crearon una vez obtenidos los resultados de la encuesta, entre abril y mayo, en tres centros diferentes de Formación Profesional: CIFP Easo Politécnico LHII de Donostia/San Sebastián, CIFP Monte Albertia LHII de Zarautz y CIFP Miguel Altuna LHII de Bergara. En cada centro se han creado grupos de diez personas. Los perfiles de dichos grupos han sido mixtos, tanto en relación con el género de las personas participantes como con el origen del ciclo, y en los discursos se han puesto en evidencia también las características y distintivos de cada uno de los perfiles.

Los resultados de las interpretaciones recogidas en el presente informe son fruto de esta metodología mixta, conclusión directa de la combinación de datos cuantitativos y cualitativos. Gracias a los datos reunidos, se han podido identificar ciertas tendencias concretas, las cuales se presentarán más adelante.

4 /

Aspectos relacionados con las condiciones de trabajo.

(consultar el anexo 3, con todos los resultados del cuestionario)

Las condiciones de trabajo son sumamente importantes en el ámbito de la investigación según las personas encuestadas. Entre los elementos analizados, son las condiciones relativas a la salud y la seguridad (puntuación de 9,11) y el sueldo (puntuación de 9,05) las mejor valoradas. Les siguen de cerca la idoneidad de las condiciones ambientales y físicas del entorno de trabajo (8,84), las oportunidades para desarrollar la propia carrera (8,83) y la posibilidad de tener un contrato estable desde el principio (8,8). Los elementos relacionados con la flexibilidad y la conciliación también han recabado una puntuación por encima del 8 entre las personas encuestadas, como son el caso de un horario que posibilite gozar del tiempo libre (8,57) y la oferta de medidas de conciliación por parte de la empresa (8,52). Quedan más alejados los ítems relacionados con la falta de desplazamiento (7), las posibilidades de teletrabajo (6,82) o aquellas relacionadas con las dimensiones de la empresa (6,53).

Resulta significativo el hecho de que las condiciones relativas a la salud y seguridad en el trabajo hayan recibido una valoración superior a aquellas relacionadas con el sueldo. Eso mismo han comentado los y las alumnos/as en los grupos de debate. Son mejor valoradas aquellas empresas que prestan la debida atención a la seguridad, luz, ergonomía y salud general, que el simple hecho de recibir mayores sueldos. Los grupos de debate han reflejado opiniones como 'en nuestros trabajos es imprescindible cuidar la ergonomía' 'sino, tendría que gastar el dinero que he ganado en fisioterapia'. Sin embargo, ese tipo de afirmaciones han venido acompañadas de ciertas excepciones en la mayoría de los grupos de debate: el nivel de dignidad. Los discursos coinciden en su mayor parte en que las condiciones de seguridad y de salud se encuentran por encima del sueldo, siempre y cuando se garantice un sueldo digno, suficiente para satisfacer las necesidades básicas.

Se trata de una diferencia significativa, ya que salta a la vista que las condiciones básicas son de gran importancia, sobre todo cuando existen de por medio la conciliación y las expectativas de crear una familia. Es especialmente relevante un caso que surgió en uno de los grupos, en el que se mencionaba que durante una reducción de jornada por maternidad, resultaba prácticamente imposible que la persona en cuestión llevara a cabo su propio proyecto. ¿Cuál es, entonces, el nivel de dignidad? Todos estos elementos son los que, sin lugar a duda, dibujan el horizonte a alcanzar.

Por lo tanto, las valoraciones relativas a las condiciones laborales, tanto las recibidas a través de las encuestas como las recogidas en los grupos de debate, ponen en evidencia que nos encontramos ante un escenario postmaterialista. Tal y como se ha mencionado al principio, los elementos relacionados con la seguridad y la salud son los más importantes, una vez esté garantizada la dignidad, dejando en un segundo plano aquellos elementos relacionados con el sueldo. Lo mismo sucede con los elementos relativos a la conciliación y la configuración del tiempo libre. Cada vez es más evidente el peso de los elementos mencionados en los discursos de las personas que están por incorporarse al mundo laboral. Ya no es suficiente que la empresa ofrezca condiciones suficientes para el desarrollo del trabajo, sino que también debe ofrecer condiciones adecuadas para los proyectos personales de cada individuo. En ese contexto, hoy en día cada vez es más valorada la importancia del ocio y la conciliación.

En esta sociedad en la que la agenda de igualdad ocupa un espacio cada vez mayor, tanto hombres como mujeres dan gran importancia a la conciliación. Es sumamente importante para todas las personas que la empresa cuente con medidas apropiadas para poder hacer frente a las obligaciones generadas por el nacimiento de hijos/as o el cuidado de personas mayores. Esa fue la idea principal en los grupos de trabajo, en cuanto se mencionó que 'las medidas de conciliación son las más importantes, para que cada persona pueda cumplir con sus obligaciones'. El discurso fue común.

En el mismo nivel se colocó la agenda destinada a que cada persona cuide de sí misma, en esta sociedad del siglo XXI. Esos datos también se recogen entre los resultados de la investigación. En las respuestas, se aprecia que las personas encuestadas dan gran importancia a la oportunidad de gozar del tiempo libre, así como al hecho de que la empresa lo valore y respete. Las jornadas laborales interminables no son nada bien valoradas. Ese tipo de valoración no se contradice, de ninguna manera, con el compromiso, puesto que todos los discursos reflejan un gran compromiso para con aquello en lo que se trabaja y/o estudia. Sin embargo, junto con los valores postmaterialistas, adquiere gran importancia el hecho de que, para ello, cada individuo tenga la posibilidad de cuidar de su salud física y mental. En ese punto es donde entra en juego el cuidado del tiempo libre.

Por lo tanto, y como resumen de lo dicho sobre las condiciones laborales, podríamos subrayar la siguiente idea: una vez esté garantizado un sueldo digno, los alumnos y alumnas de formación profesional dan mayor importancia a los elementos postmateriales (salud, conciliación, ocio), en comparación con los elementos materiales. De ese modo, consideran que son esos mismos (los elementos postmateriales) los que constituyen las condiciones laborales exigibles a una empresa. La principal idea, por tanto, yace en la necesidad de cuidar los elementos mencionados.

5 /

Aspectos sociales del trabajo.

Los aspectos sociales del trabajo adquieren gran importancia entre las personas encuestadas, sobre todo, en lo referente a poder tener buen trato con los y las compañeros/as de trabajo y, en general, a disfrutar de un ambiente laboral libre de conflictos y competitividades. Todas las personas participantes, independientemente de la rama de estudios, han manifestado que este aspecto es sumamente importante. De hecho, muchos y muchas han situado este aspecto en la cumbre de la escala; dada la elevada cantidad de horas que se pasan en el lugar de trabajo, han recalcado la necesidad de estar a gusto en él.

Por tanto, tal y como reflejan los datos cuantitativos, estos son los ítems a los que los y las encuestados han dado mayor importancia: ser tratado/a con respeto (9,21), tener una relación basada en el respeto tanto con jefes/as como con compañeros/as de trabajo (9,14), tener buena relación con compañeros/as de trabajo, jefes/as, ayudantes y clientela (9,09), y sentirse aceptado/a entre los y las compañeros/as de trabajo.

Los datos cualitativos también corroboran lo anteriormente expuesto, siendo muy comunes las declaraciones como esta: *“lo más importante es el ambiente.”* Es más, algunos/as dan una importancia del 50%, 70% y hasta 90% al ambiente laboral; quedando, en general, muy por encima del sueldo. Prueba de ello es el caso de una persona que dejó su trabajo anterior por el mal ambiente que reinaba en el mismo, a pesar de que estuviera satisfecho/a con el sueldo y las demás condiciones laborales. Por otro lado, también hay quien dice que un trabajo que no sea del gusto de uno/a se realiza más fácilmente gracias al buen ambiente, primando el buen ambiente, aun en trabajos monótonos y aburridos. Reflejo de ello son afirmaciones como que, a pesar de que el trabajo sea dinámico y satisfactorio, cuando el ambiente es malo *“lanera gogo gabe joatea baino gauza okerragorik ez dago”* (*“no hay nada peor que ir a trabajar sin ganas”*).

Las personas participantes, en cambio, reflejan que el ambiente laboral supera los aspectos sociales, puesto que las relaciones laborales pueden influir de forma positiva (o negativa) en muchos otros aspectos. Para muchas de las personas encuestadas, considerando que en sus sectores resulta imprescindible trabajar en equipo (en carpintería por ejemplo), las buenas relaciones laborales son de total prioridad. Por tanto,

se podría decir que en estos casos existe una relación directa entre las relaciones entre compañeros/as y la productividad laboral, argumentando que el buen funcionamiento entre las personas posibilita una mejor coordinación. También se menciona la salud como aspecto relacionado con el ambiente laboral; manifiestan que el no sentirse aceptado y respetado en el trabajo, la continua competencia y falta de compañerismo, o el padecer acoso afectan directamente a la salud. No es sorprendente que ese tipo de opiniones se repita, sobre todo atendiendo a enfermedades como el estrés, la depresión o los problemas de autoestima.

No debemos olvidar que, tal y como se ha mencionado anteriormente, otros de los aspectos que se han priorizado (tanto en los grupos de debate como en las encuestas) también están ligados a las relaciones laborales. Por ejemplo, en el campo de los aspectos positivos de las pequeñas empresas, se han mencionado el ambiente cercano y de confianza existente entre cargos superiores y miembros de la plantilla. También en lo que a los horarios respecta, especialmente en relación con la compatibilidad de trabajo y cuidados, la necesidad de relaciones sociales ha sido un tema muy recurrente en relación con la aplicación de medidas destinadas a mejorar la flexibilidad.

Por todo ello, se podría deducir que el ambiente laboral guarda estrecha relación con muchos otros aspectos y que, en general, ciertas relaciones laborales mejoran sustancialmente las condiciones del trabajo. Las personas participantes, además, son muy conscientes de la inmensa cantidad de horas que pasamos en el trabajo. Por todas las razones mencionadas, las relaciones laborales son las principales protagonistas entre las prioridades identificadas por las personas encuestadas, pudiendo resumir perfectamente el sentimiento común a través de la siguiente frase: *“puedes estar ganando un montón, pero si vas estar con gente con la que te llevas mal que no os aguantáis, pues mal.”*

Sin embargo, es necesario mencionar que, por lo general, no consideran necesario, aunque sí positivo, mantener relación con los y las compañeros/as de trabajo fuera del ámbito estrictamente laboral. Claro indicador de ello es que el ítem denominado “que la empresa fomente relaciones sociales fuera del trabajo” se sitúa claramente en la cola de la lista de prioridades, con una valoración de 7,49. Las conclusiones recabadas en los grupos de debate también lo ponen en evidencia, con frases como *“behar beharrezkoa ez da”* o *“no es necesario, pero estaría bien”*.

En ese sentido, se podría concluir que las personas encuestadas consideran la posible relación extra-laboral entre compañeros/as, más que como una posible demanda a las empresas, como algo que debería surgir de forma espontánea y natural; algo bueno sí, pero no imprescindible. *“sortzen bada hobeto”, “si se genera por sí solo bien, sino...”*. Es decir, no consideran necesario que las empresas intercedan en la creación y fomento de actividades extra-laborales. Sí que creen, en cambio, que el hecho de que las personas compartan su tiempo libre con compañeros/as de trabajo fuera del

ámbito laboral es algo que surge (o se desarrolla) de forma natural, partiendo de la relación laboral en cuestión. Hay quien opina que, a pesar de que organizar encuentros entre compañeros/as de trabajo de vez en cuando (cenas o comidas, excursiones,...) sea positivo, no es conveniente abusar de ello, puesto que podrían aumentar las oportunidades de que surjan conflictos, argumentando que juntarse demasiado a menudo también puede ser contraproducente.

6 /

Aspectos relacionados con la propia tarea desempeñada.

En relación con las tareas desempeñadas, uno de los aspectos que más importancia adquiere es la posibilidad de recibir formación continua. En este caso, las personas participantes han confirmado de forma unánime la importancia de que las empresas garanticen este tipo de oportunidades, dada la importancia que el estar al día adquiere en cualquiera de las áreas de trabajo. Según los resultados de las encuestas, las personas participantes han adjudicado el segundo lugar de la lista de prioridades a las oportunidades de seguir estudiando mientras se trabaja, con una valoración de 8,77 puntos.

En aras a profundizar más en esta dirección, la formación continua se considera, en muchos casos, una inversión, puesto que, dada la variabilidad del mercado, las personas trabajadoras deben estar preparadas ante cualquier situación. Además, consideran que las posibilidades de formación constituyen una herramienta válida para mantener a las personas trabajadoras contentas y motivadas, además de considerar que son una característica imprescindible para poder crecer profesionalmente.

A pesar de que la totalidad del alumnado encuestado lo ha mencionado, esta cuestión toma mayor presencia entre el alumnado de peluquería, siendo la formación continua, en este caso, una demanda básica para las empresas. Además de la volatilidad presente en el mundo de la moda y el estilismo, también hacen referencia a la gran cantidad de contenidos disponibles en internet sobre estos temas, afirmando, en este sentido, que hoy día la clientela sabe mucho sobre cortes, tintes y peinados. Junto con ese argumento, también se podría alegar la facilidad para alcanzar este tipo de productos de peluquería, puesto que cualquier persona tiene muy a mano herramientas de todo tipo y productos químicos para el pelo, incluso en cualquier supermercado o tienda especializada. Por lo tanto, se percibe que en el caso de estos/as alumnos/as la formación continua es sumamente necesaria, incluso “vital”, en palabras de una de las personas participantes. Claro ejemplo de ello es el caso de una persona que dejó un puesto de trabajo por la falta de formación. Es más, entre el alumnado de peluquería también se aprecia la priorización de las grandes empresas, porque, entre otras razones, ofrecen mayor oportunidad de acceder a la formación continua.

De vuelta a los resultados de la encuesta, en el centro de la lista se encuentra el ítem relativo a la diversidad de funciones, con una valoración de 8,33; es decir, se considera de gran importancia garantizar las oportunidades de llevar a cabo diversas funciones en el mismo puesto de trabajo. Esta demanda también ha estado presente entre los grupos de debate, tal y como refleja la siguiente frase: *“lan ezberdinak egiten uztea”* (*“dejar desempeñar diferentes tareas”*). Hay quien menciona la opción de implantar turnos en un mismo trabajo, lo que supondría tener la oportunidad de cambiar de puesto tras llevar a cabo una misma función durante varias horas. Este aspecto se valora especialmente en los casos en los que el trabajo se considera monótono (las opciones de iniciativa y la no repetitividad de las tareas han recibido una valoración de 8,46 en las encuestas), y, sin lugar a dudas, ese aspecto se encuentra directamente relacionado con la importancia de la formación y la adquisición de nuevos conocimientos.

La menor valoración en las encuestas la ha recibido el ítem sobre las opciones de liderazgo en grupos (7,33). Cuando se ha preguntado sobre este tema en los grupos de debate, se han reflejado diferencias entre los ámbitos de estudio. Así pues, entre el alumnado de peluquería ha predominado el deseo de poner en marcha una peluquería propia. En el resto de los casos, en cambio, mientras que algunas personas se muestran dispuestas a desarrollar sus capacidades de liderazgo, otras responden negativamente porque, por un lado, no lo desean y, por otro, consideran que no tienen aptitudes para ello.

El concepto de liderazgo ha generado gran confusión y desacuerdo entre las personas participantes. Por un lado, dadas las diversas connotaciones que el término líder puede generar; se nota que el término en sí genera rechazo, puesto que se relaciona con la autoridad y las relaciones de poder. Por otro, se hace hincapié en las necesidades de las personas emprendedoras y aquellas que trabajan de forma autónoma, siendo las personas que poseen esas características muy a menudo consideradas líderes (sean jefes/as o no). Sin embargo, entre algunas de las personas participantes es claramente notoria la inclinación hacia las personas líderes naturales y democráticas, en la misma medida que rechazan las jerarquías y el autoritarismo. Así de claro lo expresa una de las personas participantes: *“líder bat bai, baina zapaltzaile bat ez.”* (*“Líderes sí, pero no opresores/as”*). Ante estas opiniones, por tanto, podríamos afirmar que se priman los grupos de trabajo horizontales en los que existe una figura de un/a líder o una persona con iniciativa.

Por último, en relación al trabajo en equipo, las personas encuestadas proporcionan una valoración de 7,8 a la importancia de este punto, muy por debajo de los demás elementos. Por ello, no se puede decir que las personas participantes den especial importancia a esta característica. En cualquier caso, sí ha resultado un tema recurrente entre los grupos de debate, y, atendiendo a lo mencionado en los mismos, comprendemos mejor las causas de ello. De lo dicho por las personas encuestadas se

puede concluir que el trabajo individual o grupal depende en gran medida del ámbito laboral, así es, al menos, en opinión de los y las participantes; por lo tanto, se considera algo inevitable en función del ámbito, más que una decisión de la empresa en sí. De todos modos, las personas encuestadas tienen claro que las empresas se encuentran sometidas a la colectividad; es decir, a pesar de que el trabajo sea individual, la empresa no la saca adelante una sola persona.

Por tanto, podemos encontrar diferentes opiniones entre las personas encuestadas: las personas que se encuentran cursando estudios relacionados con ámbitos laborales en los que se considera importante el trabajo en equipo consideran que la promoción del trabajo en equipo es algo que demandar a la empresa; en el resto de los casos, recalcan que, a pesar de no ser estrictamente necesario promover el trabajo en equipo en sí, es imprescindible no perder de vista la filosofía y perspectiva colectiva, puesto que están continuamente presentes las tensiones, relaciones e interacciones individuales y colectivas.

7 /

Conclusiones.

Con todo lo mencionado, queda claro que el objetivo principal de la investigación realizada ha sido analizar qué tipo de empresa prefieren los y las alumnos/as de formación profesional en vista al desarrollo de sus carreras profesionales. En ese sentido, teniendo en cuenta que las exigencias de las empresas son un tema muy recurrente, se considera fundamental desarrollar un planteamiento que tome como punto de partida las esperanzas de los y las trabajadores/as del futuro.

Siendo este punto el objetivo general de la investigación, la conclusión principal que podemos extraer de la misma es, sin duda, el predominio del discurso en el que se recoge el cambio de valores sucedido en la sociedad occidental contemporánea; es decir, los deseos, esperanzas y prioridades de las personas participantes coinciden con el paradigma postmaterialista que sitúa los valores intangibles en el centro. Partiendo de esa premisa básica, se analizarán a continuación con más profundidad las conclusiones y los elementos que cimientan el postmaterialismo (la importancia de la calidad de vida ante el crecimiento económico, el valor de las relaciones sociales y la solidaridad, el deseo de tener mayor oportunidad de decidir en los aspectos personales, ...), siendo estos los aspectos relacionados directamente con el mundo laboral según los resultados de las encuestas. Se encuentran en esta dirección tanto las respuestas recabadas de los cuestionarios como las ideas extraídas de los grupos de debate, sustentándose y manteniéndose las unas a las otras.

Analizando los resultados con más detalle, vemos cómo la igualdad, la cual ocupa cada vez mayor espacio en las agendas políticas, se sitúa en un puesto privilegiado entre los y las alumnos/as que han participado en la investigación. Se ha confirmado de forma unánime la importancia de poder compatibilizar el trabajo remunerado y los cuidados, reflejando así una de las mayores preocupaciones de las sociedades occidentales actuales. La entrada de las mujeres en la educación y el mercado laboral no ha alcanzado aún el sitio que le corresponde, no, al menos, en lo relativo a garantizar un ámbito de cuidados imprescindible para llevar a cabo un proyecto de vida de forma sostenible. Al igual que las políticas públicas se esfuerzan por gestionar

los espacios mencionados, también las personas participantes en la investigación han apoyado estas responsabilidades, en tanto que las empresas tienen la responsabilidad de posibilitar una conciliación adecuada. Más allá del ámbito de los cuidados, las respuestas del alumnado encuestado han puesto de manifiesto la importancia de que se ofrezcan vías para desarrollar un proyecto de vida propio de forma satisfactoria, recalcando unánimemente la importancia del tiempo libre. En ese sentido, el horario adquiere mayor importancia que el sueldo, sin quitar peso alguno a los compromisos laborales, pero reivindicando, al mismo tiempo, el derecho al ocio. De ese modo, se coloca a la salud en el primer plano, puesto que las personas encuestadas son totalmente conscientes de los trastornos tanto físicos como psíquicos que pueden generar las jornadas laborales interminables. Otro elemento importante relacionado con la salud y el bienestar personal es la atención que se otorga al buen ambiente laboral y las relaciones sociales: la solidaridad entre compañeros/as, la comprensión y el respeto por parte de los y las superiores, el sentirse aceptado/a y valorado/a... son claves en palabras de las personas encuestadas. Estos elementos se ligan de forma directa a la salud, así como al ocio y la conciliación mencionados anteriormente, puesto que un buen ambiente laboral se considera fundamental y básico para garantizar el resto de las demandas. En ese mismo sentido, se detecta un claro rechazo ante las jerarquías, las relaciones de poder y el liderazgo autoritario, dando total prioridad a las relaciones horizontales. A pesar de que el rechazo al liderazgo no es absoluto, se prima la presencia de líderes democráticos/as, no teniendo por qué estar ligado a la figura de un/a jefe/a. De ese modo, queda claro que las personas encuestadas comparten el deseo de una mayor participación, conscientes de la importancia de democratizar los espacios de decisión: otra característica de la sociedad postmaterialista. Además, las personas encuestadas también ponen en evidencia con esta cuestión una de las bases del pensamiento postmoderno, el rechazo a las dicotomías excluyentes. Se aprecia una tendencia a desmontar las jerarquías construidas en binomios como arriba/abajo, más/menos, jefe-jefa/trabajador-a... considerando esta vía imprescindible para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras. En todo caso, independientemente de la importancia de las relaciones laborales, también se aprecia un punto de utilitarismo entre las personas encuestadas; por un lado, por el afán de suprimir las dicotomías y, por otro, por la perfecta diferenciación del ámbito laboral y el personal. Así pues, las relaciones entre los y las compañeros/as de trabajo se limitan a la propia empresa, no considerando necesario que vayan más allá del espacio marcado.

Por último, y haciendo referencia de nuevo a los valores postmaterialistas (así como a la salud), cabe destacar el gran peso que adquiere la seguridad en el trabajo. Los y las participantes no encuentran sentido a un sueldo alto, si ello conlleva gastar en reparar los problemas de salud que genera. Saben perfectamente que tener condiciones de seguridad y condiciones físicas adecuadas en el trabajo garantiza la calidad de vida, y el ámbito laboral se convierte en un espacio indispensable en la consecución de ese bienestar general tanpreciado. Siendo así, podríamos concluir que se busca un

bienestar que va más allá de los elementos tangibles y materiales; una vez asegurado un sueldo que garantice la seguridad material, son elementos como la salud, el ocio y la conciliación los que toman la verdadera importancia, según las respuestas de los y las participantes. El hecho es que, tal y como la teoría postmaterialista admite, el predominio de estos valores sólo tiene sentido una vez estén garantizadas las demás necesidades básicas. Por tanto, las demandas principales no están destinadas a recibir un mayor sueldo, y también pierde importancia el hecho de poder desarrollar una carrera profesional sin tener en cuenta los demás aspectos de la vida, puesto que ese modelo no satisface los aspectos priorizados por las personas encuestadas. Las empresas, por tanto, deberían colocar su propio horizonte más allá de ofertas que simplemente satisfagan las necesidades materiales, basándose en una perspectiva que tenga en cuenta el desarrollo personal y el bienestar general de la persona. En ese sentido, en virtud de las medidas y políticas actuales, las personas participantes tienen claro cuáles son sus derechos, y tienen claro también que para materializar el bienestar general que desean es fundamental respetar los aspectos mencionados.

8 /

Anexo I: Encuesta.

Expectativas sobre el mercado laboral de los estudiantes de formación profesional guipuzcoanos.

Carta de presentación del estudio

Ikaslan (la red de centros públicos vascos de Formación Profesional), junto con un grupo de investigadores de la Universidad de Deusto, está realizando un estudio entre jóvenes estudiantes de formación profesional de grado medio y superior que residan en Gipuzkoa. El estudio analiza un tema que seguro que te interesa: **las expectativas de un estudiante de FP ante su inserción en el mercado laboral.**

Ahora tú puedes ayudarnos. La dirección del centro en el que estudias te habrá hecho llegar este cuestionario. TU OPINIÓN ES MUY IMPORTANTE PARA NOSOTROS, porque eres una de las personas seleccionadas para el estudio.

Te pedimos que por favor rellenes el cuestionario tranquilamente. Todas las preguntas son sencillas de entender y muy fáciles de responder, ya que **no tendrás que escribir ninguna frase.** Al responder, recuerda que no hay respuestas buenas ni malas. Por eso te pedimos que nos respondas a todas las preguntas y no dejes ninguna en blanco.

Y, por supuesto, no te pedimos ningún dato confidencial que pueda identificarte (a menos que quieras participar en el sorteo que se indica al final de esta carta). Además, los datos del estudio serán tratados globalmente, porque lo único que nos interesa es saber qué aspectos valoran los estudiantes de formación profesional guipuzcoanos en el momento de su inserción laboral.

Te damos las gracias de antemano, porque con tu ayuda entenderemos un poco mejor vuestras preocupaciones sobre vuestro futuro profesional.

Para agradecer vuestra colaboración, entre las personas que respondáis al cuestionario, y queráis indicarnos una forma de contacto, se sorteará un móvil.

Tanto la carta como el cuestionario deben ser bilingües, euskera/castellano.

El cuestionario se diseñará en formato de Google Formularios.

Bloque 1

En primer lugar, queremos conocer el **ATRACTIVO** que tienen para ti diversas cuestiones **a la hora de elegir un centro de trabajo** donde desarrollar tu carrera profesional tras finalizar los estudios de FP que estás cursando.

Para responder usa una escala de 0 a 10, donde “0=No me resulta nada atractivo” y “10=Me resulta muy atractivo”.

No olvides responder a todas las cuestiones de la lista.

	Cuestiones que te planteamos valorar	Nivel de atractivo (de 0 a 10)
Aspectos EXTRÍNECOS a la tarea	Que el horario de trabajo (entrada y salida) sea flexible	
	Que el horario de trabajo se adapte a mis necesidades familiares y personales	
	Que en la empresa me ofrezcan un contrato estable en el tiempo	
	Que las condiciones físicas y ambientales en el puesto de trabajo sean las adecuadas.	
	Que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad física y de salud para mí	
	Que no haya agobio, estrés o presión en el trabajo	
	Que disponga de los recursos necesarios para el desempeño correcto de las tareas asignadas	
	Que en la empresa me faciliten la conciliación laboral, familiar y personal	
	Que me ofrezcan la posibilidad de teletrabajo desde casa	
	Que el horario me permita disfrutar de mi tiempo libre	
	Que tenga un buen sueldo	
	Que tenga flexibilidad para coger mis vacaciones	
	Que tenga oportunidades de desarrollo de mi carrera profesional o de promoción laboral	
	Que el centro de trabajo /la empresa sea grande	
	Que el sector de actividad de la empresa sea atractivo	
	Que la reputación del centro de trabajo/empresa sea buena	
	Que el modelo de gestión del centro de trabajo/empresa sea participativo	
	Que ir al lugar de trabajo no requiera un desplazamiento superior a 10 km	
	Que el lugar de trabajo tenga estabilidad en el tiempo y no suponga cambios de lugar de trabajo cada cierto tiempo	
	Que el trabajo no requiera desplazamientos o viajes que me supongan pasar varios días fuera de mi hogar	
Que tenga retribución no monetaria en forma de ventajas sociales (seguro médico, planes de pensiones...)		

Seguimos...		Nivel de atractivo (de 0 a 10)
Recuerda, indica qué importancia tienen para ti las siguientes cuestiones que te planteamos		
Aspectos SOCIALES del trabajo	Que en el trabajo las relaciones con otras personas (compañeros, jefes, colaboradores, clientes, etc.) sean buenas	
	Que sienta que pertenezco a un grupo	
	Que me sienta aceptado en el grupo de trabajo	
	Que mi trabajo sea útil para la sociedad	
	Que mi jefe me apoye y oriente en mi trabajo	
	Que la empresa fomente relaciones sociales fuera del trabajo (por ejemplo, fomentando grupos de deporte)	
	Que mis compañeros de trabajo valoren adecuadamente lo que hago en mi trabajo	
	Que tenga una relación respetuosa con el jefe y con mis compañeros de trabajo	
Que haya un clima de confianza en el trabajo		

Seguimos...		Nivel de atractivo (de 0 a 10)
Recuerda, indica qué importancia tienen para ti las siguientes cuestiones que te planteamos		
Aspectos INTRÍNSECOS a la tarea	Que el trabajo me permita desarrollar una variedad de tareas	
	Que en el trabajo tenga oportunidades de seguir aprendiendo	
	Que el puesto de trabajo exija tener una serie de habilidades para las que me he formado	
	Que tenga autonomía en el trabajo para tomar decisiones	
	Que el trabajo tenga un sentido	
	Que el trabajo me permita tener iniciativa y no ser repetitivo	
	Que sea un trabajo en equipo	
	Que en el trabajo pueda asumir responsabilidades	
Que en el trabajo pueda llegar a liderar un grupo de personas		

Bloque 2

Ahora te pedimos que hagas un esfuerzo por distribuir 100 puntos entre las tres grandes cuestiones que te planteamos a continuación a la hora de elegir un centro de trabajo (empresa, institución, organización) donde desarrollar tu carrera profesional tras finalizar tus estudios de grado medio o superior que estás cursando.

Cuestiones a valorar a la hora de elegir un centro de trabajo	Distribuir 100 puntos
ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Aquí entran aspectos como el contrato, el sueldo, el horario, las condiciones de seguridad y salud, los recursos disponibles, la distancia al trabajo o las vacaciones, entre otras cuestiones.	
ASPECTOS SOCIALES DEL TRABAJO Aquí entran aspectos como el ambiente y las relaciones con los compañeros de trabajo, el sentimiento de pertenencia y aceptación en un grupo o el apoyo y orientación del jefe, entre otras cuestiones.	
ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PROPIA TAREA DESEMPEÑADA Aquí entran aspectos tales como la posibilidad de desarrollar diferentes tareas, las oportunidades de seguir aprendiendo y de promocionarme, la autonomía en el trabajo o la capacidad de iniciativa, entre otras cuestiones.	

¿Has comprobado que suma 100 puntos?

Bloque 3

Por último, queremos saber algunas cosas generales sobre ti

/ **Sexo**

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo

/ **Edad** (años cumplidos)

/ **Centro de enseñanza en la que estás cursando tus estudios:**

(elegir de un desplegable)

/ **Estudios que estás cursando:**

Familia profesional (elegir todos de un desplegable)

- Ciclo formativo: denominación del ciclo
- Ciclo formativo: Grado medio o superior
- Curso
- Modalidad dual sí o no
- Idioma euskera o castellano

/ **Otros estudios previos que has cursado:**

/ **Experiencia laboral previa** (no en prácticas, sino con contrato de trabajo):

/ **Municipio de residencia:** (desplegable)

Si quieres participar en el sorteo del teléfono móvil, escribe aquí tu número de teléfono.

Solo te llamaremos si has resultado agraciado/a con el premio de una XXXXX:

Muchas gracias por tu colaboración.

9 /

Anexo II: Principales características.

Sexo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	367	39,3	39,3	39,3
	Hombre	555	59,4	59,4	98,6
	No identificado	13	1,4	1,4	100,0
	Total	935	100,0	100,0	

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
Edad (años cumplidos)	935	22,77	8,012
N válido (por lista)	935		

Cod_CICLO 1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Grado medio	349	37,3	37,3	37,3
	Grado superior	586	62,7	62,7	100,0
	Total	935	100,0	100,0	

Dual					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	66	7,1	7,1	7,1
	No	869	92,9	92,9	100,0
	Total	935	100,0	100,0	

¿En qué idioma estás cursando tus estudios?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Euskera	545	58,3	58,3	58,3
	Castellano	312	33,4	33,4	91,7
	Bilingüe	69	7,4	7,4	99,0
	Trilingüe	9	1,0	1,0	100,0
	Total	935	100,0	100,0	

Ciclo formativo que estás estudiando				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Acondicionamiento físico	1	,1	,1	,1
Actividades comerciales	18	1,9	1,9	2,0
Acuicultura	1	,1	,1	2,1
Administración y finanzas	29	3,1	3,1	5,2
Administrazio-kudeaketa	11	1,2	1,2	6,4
Administrazioa eta finantzak	50	5,3	5,3	11,8
Ahoaren eta hortzen higieena	3	,3	,3	12,1
Anatomia patologikoa eta zitodiagnosia	2	,2	,2	12,3
Animacion de actividades Fisicas y deportivas	2	,2	,2	12,5
Animazio soziokulturala eta turistikoa	1	,1	,1	12,6
Arotzeria eta altzarigintza	1	,1	,1	12,7
Atención a personas en situación de dependencia	4	,4	,4	13,2
Automatización y robótica industrial	28	3,0	3,0	16,1
Automatizazioa eta robotika industrial	32	3,4	3,4	19,6
Automoción	1	,1	,1	19,7
Automozioa	1	,1	,1	19,8
Basoa eta natura-ingurunea kudeatzea	8	,9	,9	20,6
Beste heziketa-ziklo bat	3	,3	,3	21,0
Bidaia agentziak eta ospakizunen kudeaketa	3	,3	,3	21,3
Bitxigintza artistikoa	1	,1	,1	21,4
Carpintería y mueble	7	,7	,7	22,1
Desarrollo de aplicaciones Web	7	,7	,7	22,9
Diseinua eta altzari-hornikuntza	2	,2	,2	23,1
Diseño en Fabricación Mecánica	7	,7	,7	23,9
Diseño y amueblamiento	4	,4	,4	24,3
Diseños en fabricación mecánica	3	,3	,3	24,6
Educación infantil	2	,2	,2	24,8
Educación y control ambiental	1	,1	,1	24,9
Egokitze Fisikoa	1	,1	,1	25,0
Elementu metalikoen fabrikazioa. Aukera: Mekanizazioa	8	,9	,9	25,9

Ciclo formativo que estás estudiando				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Emergencias sanitarias	5	,5	,5	26,4
Estética integral y bienestar	14	1,5	1,5	27,9
Estética y belleza	16	1,7	1,7	29,6
Estetika eta edergintza	17	1,8	1,8	31,4
Estetika integrala eta ongizatea	12	1,3	1,3	32,7
Estilismo y dirección de peluquería	10	1,1	1,1	33,8
Fabricación de elementos metálicos. Opción: Mecanizado	11	1,2	1,2	35,0
Fabrikazio mekanikoko diseinua	16	1,7	1,7	36,7
Fabrikazio mekanikoko produkzioko programazioa	33	3,5	3,5	40,2
Farmazia-produktuak, bioteknologikoak eta antzekoak	1	,1	,1	40,3
Gestión Administrativa	14	1,5	1,5	41,8
Gestión de ventas y espacios comerciales	1	,1	,1	41,9
Gestión Forestal y del Medio Natural	2	,2	,2	42,1
Gizarteratzea	13	1,4	1,4	43,5
Gorputz eta kirol-ekintzak sustatzea	2	,2	,2	43,7
Haur Hezkuntza	28	3,0	3,0	46,7
Higiene bucodental	29	3,1	3,1	49,8
Ile-apainketa eta -kosmetika	5	,5	,5	50,4
Ile-apainketako estilismoa eta zuzendaritza	12	1,3	1,3	51,7
Instalaciones de telecomunicaciones	6	,6	,6	52,3
Instalaciones eléctricas y automáticas	10	1,1	1,1	53,4
Instalazio elektriko eta automatikoak	22	2,4	2,4	55,7
Instalazio termiko eta fluidodunen mantentzea	9	1,0	1,0	56,7
Integración Social	5	,5	,5	57,2
Jardinería y Floristería	1	,1	,1	57,3
Lorezaintza eta loradenda	15	1,6	1,6	58,9
Mantenimiento electromecánico	1	,1	,1	59,0
Mantenimiento electrónico	3	,3	,3	59,4
Mantentze-lan elektromekanikoa	7	,7	,7	60,1
Mantentze-Lan Elektronikoa	1	,1	,1	60,2

Ciclo formativo que estás estudiando				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Marketina eta publizitatea	1	,1	,1	60,3
Marketing y publicidad	1	,1	,1	60,4
Mecanizado	49	5,2	5,2	65,7
Mekanizazioa	60	6,4	6,4	72,1
Mekatronika industrialia	26	2,8	2,8	74,9
Mendekotasun-egoeran dauden pertsonentzako arreta	26	2,8	2,8	77,6
Merkataritza jarduerak	10	1,1	1,1	78,7
Metal eraikuntzak	1	,1	,1	78,8
Mikroinformatika-sistemak eta sareak	31	3,3	3,3	82,1
Nekazaritza- eta abeltzaintza-ekoizpena	13	1,4	1,4	83,5
Obra zibileko proiektuak	1	,1	,1	83,6
Otro ciclo formativo	4	,4	,4	84,1
Peluquería y cosmética capilar	17	1,8	1,8	85,9
Prevención de riesgo profesionales	4	,4	,4	86,3
Programación de la producción en fabricación mecánica	55	5,9	5,9	92,2
Proyectos de edificación	15	1,6	1,6	93,8
Salmentak eta merkataritza-espazioak kudeatzea	1	,1	,1	93,9
Sare-informatika sistemen administrazioa	24	2,6	2,6	96,5
Sistema elektroteknikoak eta automatizatuak	2	,2	,2	96,7
Sistemas de Telecomunicaciones e informáticos	14	1,5	1,5	98,2
Sistemas electrotécnicos y automatizados	3	,3	,3	98,5
Sistemas microinformáticos y Redes	9	1,0	1,0	99,5
Telekomunikazioko instalazioak	1	,1	,1	99,6
Urpeko eragiketak eta eragiketa hiperbarikoak	1	,1	,1	99,7
Web aplikazioen garapena	3	,3	,3	100,0
Total	935	100,0	100,0	

10 /

Anexo III: Resultados de la encuesta.**Resultados:
Aspectos relacionados con
las condiciones de trabajo.**

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
[Que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad física y de salud para mí]	935	9,11	1,256
[Que tenga un buen sueldo]	935	9,05	1,359
[Que las condiciones físicas y ambientales en el trabajo sean adecuadas]	935	8,84	1,329
[Que tenga oportunidades de desarrollo de mi carrera profesional o de promoción laboral]	935	8,83	1,338
[Que en la empresa me ofrezcan un contrato estable en el tiempo]	935	8,80	1,532
[Que disponga de los recursos necesarios para el desempeño correcto de las tareas asignadas]	935	8,79	1,343
[Que tenga flexibilidad para coger mis vacaciones]	935	8,69	1,477
[Que el horario me permita disfrutar de mi tiempo libre]	935	8,57	1,655
[Que en la empresa me faciliten la conciliación laboral, familiar y personal]	935	8,52	1,489
[Que el horario se adapte a mis necesidades familiares y personales]	935	8,46	1,784
[Que el modelo de gestión del centro de trabajo/empresa sea participativo y cuente conmigo]	935	8,41	1,508
[Que no haya agobio, estrés o presión en el trabajo]	935	8,39	1,708
[Que el lugar de trabajo tenga estabilidad en el tiempo y no suponga cambios de lugar de trabajo cada cierto tiempo]	935	8,13	1,713
[Que el horario de entrada y salida sea flexible]	935	8,10	1,831
[Que el sector de actividad de la empresa sea atractivo]	935	8,03	1,692
[Que tenga retribución no monetaria en forma de ventajas sociales (seguro médico, planes de pensiones...)]	935	7,89	2,063
[Que la reputación del centro de trabajo/empresa sea buena]	935	7,61	2,145
[Que ir al lugar de trabajo no requiera un desplazamiento superior a 10 km]	935	7,23	2,354
[Que el trabajo no requiera desplazamientos o viajes que me supongan pasar varios días fuera de mi hogar]	935	7,00	2,549
[Que me ofrezcan la posibilidad de teletrabajo desde casa]	935	6,82	2,466
[Que el centro de trabajo /la empresa sea grande]	935	6,53	2,281
N válido (por lista)	935		

**De todas las cuestiones que hemos citado hasta ahora,
elige la que te resulta más atractiva:**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que el horario me permita disfrutar de mi tiempo libre	118	12,6	12,6	23,4
Que tenga un buen sueldo	116	12,4	12,4	96,8
Que el horario se adapte a mis necesidades familiares y personales	105	11,2	11,2	34,7
Que en la empresa me ofrezcan un contrato estable en el tiempo	93	9,9	9,9	66,2
Que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad física y de salud para mí	66	7,1	7,1	51,8
Que no haya agobio, estrés o presión en el trabajo	56	6,0	6,0	75,8
Que tenga oportunidades de desarrollo de mi carrera profesional o de promoción laboral	51	5,5	5,5	83,3
Que el horario de entrada y salida sea flexible	46	4,9	4,9	10,8
Que en la empresa me faciliten la conciliación laboral, familiar y personal	42	4,5	4,5	56,3
Que disponga de los recursos necesarios para el desempeño correcto de las tareas asignadas	41	4,4	4,4	4,4
Que el modelo de gestión del centro de trabajo/empresa sea participativo y cuente conmigo	36	3,9	3,9	40,6
Que el sector de actividad de la empresa sea atractivo	31	3,3	3,3	44,0
Que las condiciones físicas y ambientales en el trabajo sean adecuadas	30	3,2	3,2	100,0
Que el lugar de trabajo tenga estabilidad en el tiempo y no suponga cambios de lugar de trabajo cada cierto tiempo	20	2,1	2,1	36,8
Que tenga flexibilidad para coger mis vacaciones	19	2,0	2,0	77,9
Que ir al lugar de trabajo no requiera un desplazamiento superior a 10 km	17	1,8	1,8	68,0
Que el centro de trabajo /la empresa sea grande	14	1,5	1,5	5,9
Que me ofrezcan la posibilidad de teletrabajo desde casa	11	1,2	1,2	69,8
Que tenga retribución no monetaria en forma de ventajas sociales (seguro médico, planes de pensiones...)	10	1,1	1,1	84,4
Que el trabajo no requiera desplazamientos o viajes que me supongan pasar varios días fuera de mi hogar	7	,7	,7	44,7
Que la reputación del centro de trabajo/empresa sea buena	6	,6	,6	68,7
Total	935	100,0	100,0	

Ahora, elige la que te resulta la segunda más atractiva:				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que tenga un buen sueldo	110	11,8	11,8	96,3
Que en la empresa me ofrezcan un contrato estable en el tiempo	91	9,7	9,7	59,8
Que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad física y de salud para mí	78	8,3	8,3	46,2
Que el horario me permita disfrutar de mi tiempo libre	73	7,8	7,8	16,8
Que el horario se adapte a mis necesidades familiares y personales	73	7,8	7,8	24,6
Que no haya agobio, estrés o presión en el trabajo	71	7,6	7,6	71,8
Que tenga oportunidades de desarrollo de mi carrera profesional o de promoción laboral	52	5,6	5,6	82,5
Que tenga flexibilidad para coger mis vacaciones	48	5,1	5,1	76,9
Que el horario de entrada y salida sea flexible	44	4,7	4,7	9,0
Que el modelo de gestión del centro de trabajo/empresa sea participativo y cuente conmigo	37	4,0	4,0	32,4
Que el lugar de trabajo tenga estabilidad en el tiempo y no suponga cambios de lugar de trabajo cada cierto tiempo	36	3,9	3,9	28,4
Que en la empresa me faciliten la conciliación laboral, familiar y personal	36	3,9	3,9	50,1
Que las condiciones físicas y ambientales en el trabajo sean adecuadas	35	3,7	3,7	100,0
Que disponga de los recursos necesarios para el desempeño correcto de las tareas asignadas	33	3,5	3,5	3,5
Que el sector de actividad de la empresa sea atractivo	33	3,5	3,5	35,9
Que ir al lugar de trabajo no requiera un desplazamiento superior a 10 km	28	3,0	3,0	62,8
Que tenga retribución no monetaria en forma de ventajas sociales (seguro médico, planes de pensiones...)	19	2,0	2,0	84,5
Que el trabajo no requiera desplazamientos o viajes que me supongan pasar varios días fuera de mi hogar	18	1,9	1,9	37,9
Que el centro de trabajo /la empresa sea grande	7	,7	,7	4,3
Que me ofrezcan la posibilidad de teletrabajo desde casa	7	,7	,7	64,2
Que la reputación del centro de trabajo/empresa sea buena	6	,6	,6	63,4
Total	935	100,0	100,0	

Resultados: Aspectos sociales del trabajo.

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
[Que me sienta respetado/a]	935	9,21	1,152
[Que tenga una relación respetuosa con el jefe y con mis compañeros de trabajo]	935	9,14	1,169
[Que en el trabajo las relaciones con otras personas (compañeros, jefes, colaboradores, clientes, etc.) sean buenas]	935	9,09	1,206
[Que me sienta aceptado en el grupo de trabajo]	935	8,96	1,303
[Que haya un clima de confianza en el trabajo]	935	8,92	1,240
[Que me sienta escuchado/a]	935	8,84	1,288
[Que sienta que pertenezco a un grupo]	935	8,73	1,435
[Que mi jefe me apoye y oriente en mi trabajo]	935	8,71	1,440
[Que mi titulación de FP sea adecuadamente valorada]	935	8,66	1,559
[Que mi trabajo sea útil para la sociedad]	935	8,63	1,509
[Que mis compañeros de trabajo valoren adecuadamente lo que hago en mi trabajo]	935	8,62	1,365
[Que la empresa fomente relaciones sociales fuera del trabajo (por ejemplo, fomentando grupos de deporte)]	935	7,49	2,074
N válido (por lista)	935		

Ahora, elige la cuestión que te resulta más atractiva de la siguiente lista:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que me sienta respetado/a	170	18,2	18,2	56,9
Que tenga una relación respetuosa con el jefe y con mis compañeros de trabajo]	145	15,5	15,5	100,0
Que haya un clima de confianza en el trabajo	121	12,9	12,9	23,5
Que en el trabajo las relaciones con otras personas (compañeros, jefes, colaboradores, clientes, etc.) sean buenas	99	10,6	10,6	10,6
Que me sienta aceptado en el grupo de trabajo	78	8,3	8,3	33,9
Que mi titulación de FP sea adecuadamente valorada	64	6,8	6,8	69,8
Que tenga una relación respetuosa con el jefe y con mis compañeros de trabajo	58	6,2	6,2	84,5
Que mi jefe me apoye y oriente en mi trabajo	57	6,1	6,1	63,0
Que mi trabajo sea útil para la sociedad	46	4,9	4,9	74,8
Que me sienta escuchado/a	45	4,8	4,8	38,7
Que la empresa fomente relaciones sociales fuera del trabajo (por ejemplo, fomentando grupos de deporte)	19	2,0	2,0	25,6
Que mis compañeros de trabajo valoren adecuadamente lo que hago en mi trabajo	17	1,8	1,8	76,6
Que sienta que pertenezco a un grupo	16	1,7	1,7	78,3
Total	935	100,0	100,0	

Y, ahora, la que te resulta la segunda más atractiva:				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que haya un clima de confianza en el trabajo	113	12,1	12,1	23,1
Que tenga una relación respetuosa con el jefe y con mis compañeros de trabajo	110	11,8	11,8	100,0
Que en el trabajo las relaciones con otras personas (compañeros, jefes, colaboradores, clientes, etc.) sean buenas	103	11,0	11,0	11,0
Que me sienta escuchado/a	93	9,9	9,9	43,0
Que mi jefe me apoye y oriente en mi trabajo	82	8,8	8,8	58,5
Que mi trabajo sea útil para la sociedad	81	8,7	8,7	74,5
Que sienta que pertenezco a un grupo	74	7,9	7,9	88,2
Que mi titulación de FP sea adecuadamente valorada	69	7,4	7,4	65,9
Que me sienta aceptado en el grupo de trabajo	65	7,0	7,0	33,0
Que me sienta respetado/a	63	6,7	6,7	49,7
Que mis compañeros de trabajo valoren adecuadamente lo que hago en mi trabajo	54	5,8	5,8	80,3
Que la empresa fomente relaciones sociales fuera del trabajo (por ejemplo, fomentando grupos de deporte)	28	3,0	3,0	26,1
Total	935	100,0	100,0	

Resultados: Aspectos relacionados con la propia tarea desempeñada.

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desv. Desviación
[Que en el trabajo tenga oportunidades de seguir aprendiendo]	935	8,77	1,363
[Que el trabajo tenga un sentido]	935	8,76	1,430
[Que el puesto de trabajo exija tener una serie de habilidades para las que me he formado]	935	8,59	1,322
[Que tenga autonomía en el trabajo para tomar decisiones]	935	8,56	1,398
[Que el trabajo me permita tener iniciativa y no ser repetitivo]	935	8,46	1,469
[Que en el trabajo pueda asumir responsabilidades]	935	8,36	1,433
[Que el trabajo me permita desarrollar una variedad de tareas]	935	8,33	1,386
[Que sea un trabajo en equipo]	935	7,80	1,970
[Que en el trabajo pueda llegar a liderar un grupo de personas]	935	7,33	2,162
N válido (por lista)	935		

Una vez más, elige la cuestión que te resulte más atractiva de la lista que sigue:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que el trabajo tenga un sentido	182	19,5	19,5	56,7
Que en el trabajo tenga oportunidades de seguir aprendiendo	174	18,6	18,6	85,0
Que el puesto de trabajo exija tener una serie de habilidades para las que me he formado	150	16,0	16,0	16,0
Que el trabajo me permita desarrollar una variedad de tareas	105	11,2	11,2	27,3
Que el trabajo me permita tener iniciativa y no ser repetitivo	93	9,9	9,9	37,2
Que sea un trabajo en equipo	77	8,2	8,2	93,3
Que tenga autonomía en el trabajo para tomar decisiones	63	6,7	6,7	100,0
Que en el trabajo pueda asumir responsabilidades	56	6,0	6,0	62,7
Que en el trabajo pueda llegar a liderar un grupo de personas	35	3,7	3,7	66,4
Total	935	100,0	100,0	

Y, seguidamente, elige la segunda más atractiva:				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Que en el trabajo tenga oportunidades de seguir aprendiendo	197	21,1	21,1	67,4
Que sea un trabajo en equipo	168	18,0	18,0	85,3
Que tenga autonomía en el trabajo para tomar decisiones	137	14,7	14,7	100,0
Que el puesto de trabajo exija tener una serie de habilidades para las que me he formado	106	11,3	11,3	11,3
Que el trabajo me permita desarrollar una variedad de tareas	94	10,1	10,1	21,4
Que el trabajo me permita tener iniciativa y no ser repetitivo	91	9,7	9,7	31,1
Que en el trabajo pueda asumir responsabilidades	55	5,9	5,9	41,7
Que el trabajo tenga un sentido	44	4,7	4,7	35,8
Que en el trabajo pueda llegar a liderar un grupo de personas	43	4,6	4,6	46,3
Total	935	100,0	100,0	