

TALENTUARI ENTZUNEZ

**LANBIDE
HEZIKETAKO
IKASLEEN
LAN ESPEKTATIBAK
IKUSIZ**

2019ko Ekaina

1 /

Aurkibidea.

1. Aurkibidea	2
2. Sarrera	3
3. Metodologia	4
4. Lan baldintzekin erlazionatutako factoreak	5
5. Lanari loturiko aspektu sozialak	7
6. Egiten den zereginarekin loturiko aspektuak	9
7. Ondorioak	11
8. 1. Eranskina: Galdetegia	14
Lanbide Heziketako Gipuzkoar ikasleen espektatibak lan merkatuaren gain	14
• Ikerketaren aurkezpen-gutuna	14
• 1. Multzoa	15
• 2. Multzoa	17
• 3. Multzoa	18
9. 2. Eranskina: Laginaren ezaugarriak	19
10. 3. Eranskina: Galdeketaren emaitzak	23
Emaitzak: Lan baldintzekin lotura daukaten aspektuak	23
Emaitzak: Lan aspektu sozialak	26
Emaitzak: Bakoitzak landutako zereginarekin lotura daukaten aspektuak	31

2 /

Sarrera.

Askotan entzun izan ditugu hainbat komunikabidetan gaurko enpresak zein motatako langile edo lan profilak bilatzen dituen: halako edo beste modu batetako gaitasunetan trebatutako langileak behar omen dituela enpresak eta horretarako prestatu behar dituela hezkuntza sistemak. Ikerketa honek, planteamenduari buelta eman dio eta hezkuntza sisteman, Ikaslan Gipuzkoako Ikastetxetako ikasleei galdetu die nolako enpresa nahi duten, nolako eszenatokia desio duten lan mundura jauzia egiten dutenean.

Planteamentu hau buruan gauzatu zen Ikaslan Gipuzkoa eta Deustuko Unibertsitatearen arteko elkarlana 2018/2019 ikasturtean zehar galdetegi zehatz batzuk diseinatu eta ikasleei elementu hauen berri galdetzeko. Metodologia misto baten bitartez aurrera eramandako lanean, elkarrekin diseinatutako elementuak jarri dira mahai gainean eta ikasleek hauen inguruan erantzuteko aukera izan dute.

Datozen orrialdeetan ikerketa honetatik eratorritako ondorio nagusienak aztertzeke aukera izango dugu hiru atal nagusietan jasoak: lan baldintzekin lotutako elementuak, hauen aspektu sozialekin eta harremanekin azkenik. Guztien artean, bada gailentzen den irakurketa bat: gizarte postmaterialistarena. Azken urteetan etengabe entzun dugun teoria hau zalantza izpirik gabe ikusi dugu ikasleen erantzun eta diskurtsoetan. Elementu honek pisu garrantzitsua du gure ondorioen egikaritzean eta begirada honetatik eraiki behar da hasieran planteatzen genuen galderaren erantzuna: nolako enpresa? zein gizartetan? Jarraian azalduko ditugu galdera hauek planteatzen dituzten erantzun posibleak, inkestatutako lanbide heziketako ikasleen ikuspegitik.

3 /

Metodologia.

Lan hau aurrera eramateko metodologia mistoko lana eraman da aurrera, teknika kuantitatibo eta kualitatiboak konbinatuz.

Metodologia kuantitatiboari dagokionez, inkesta bat egin da, lanbide heziketako zentro guztiei zuzendua, on line galdetegi baten bitartez bideratu dena. Galdetegi hau ikasle guztiei bideratu zen eta azkenik 935 pertsonen erantzunak jaso genituen, 2019ko otsaila eta martxoa bitartean. Jasotako erantzunen artean %40 emakumeak izan ziren eta %60 gizonak. Adinaren batzbestekoa 23 urtekoa izan da. Zikloen egiturari dagokionez, %37a erdi mailako ziklo bat egiten ari da eta %63a goi mailakoa. Azkenik, %58ak bere ikasketak euskaraz egiten ditu eta %42ak gaztelaniaz. Ikus 1 eranskina galdetegia ezagutzeko eta 2 eranskina laginaren ezaugarriak ikusteko.

Metodologia kualitatiboari dagokionez, hiru eztabaida taldek osatu dute zati hau. Eztabaida talde hauek inkestako emaitzak izandakoan egin dira, apirila eta maiatza bitartean, Lanbide Heziketako hiru zentrotan: CIFP Easo Politeknikoa LHII Donostian, CIFP Monte Albertia LHII Zarautzen eta CIFP Miguel Altuna LHII Bergaran. Zentro bakoitzean hamar pertsonako taldeak osatu dira. Taldeen profilak mistoak izan dira, bai genero aldetik eta baita zikloen jatorriari dagokionez, bakoitzak dituen bereizgarri eta ezaugarriak diskurtsoetan ere plazaratuz.

Txosten honetan jasotzen diren interpretazioaren emaitzak metodologia misto honen ondorio dira, datu kuantitatibo eta kualitatiboak konbinatzearen ondorio zuzena. Datuak batzearekin batera joera argi batzuk ikus daitezke, segidan azalduko diren bezala.

4 /

Lan baldintzekin erlazionatutako faktoreak.

(ikus 3 eranskina galdeketaren emaitza guztiekin)

Lan baldintzek berebiziko garrantzia dute ikerketan inkestatutako pertsonen arabera. Aztertutako elementu guztien artean osasun eta segurtasun baldintzak (9,11ko balorazioarekin) eta soldata (9,05eko balorazioarekin) dira elementu baloratuenak. Gertutik jarraitzen diete laneko ingurugiro eta baldintza fisikoak egokiak izatea (8,84), karrera garatzeko aukerak izatea (8,83) edo lan kontratu egonkorra hasieratik izatearen aukerak (8,8). Malgutasun eta kontziliazioarekin lotutako elementuek ere 8tik gorako balorazioa dute inkestatutako pertsonen arabera, hala nola ordutegiak denbora librean gozatzeko aukera eman dezan (8,57) eta enpresak kontziliatzeko aukerak eman ditzan (8,52). Urrunago geratzen dira desplazamendu faltarekin (7), telelana egiteko aukerarekin (6,82) edo enpresaren tamaina handiarekin (6,53) lotutako itemak.

Adierazgarria da, osasun eta segurtasun baldintzek balorazio altuagoa dutela soldatak berak baino. Hala adierazi zuten ikasleek beraiek eztabaida taldeetan ere. Garrantzia gehiago ematen diote segurtasuna, argia, ergonomia eta osasuna orokorrean modu egoki batean lantzen dituen enpresa bati, soldata handiagoa jasotzeki baino. Eztabaida taldeetan esandakoek *‘gure lanetan ezinbestekoa da ergonomia zaintzea’* *‘bestela irabazitako dirua gastatu beharko nuke fisioterapia batean’* hala erakusten dute. Baieztapen hauek, halabaina, salbuespen bat jaso zuten eztabaida talde gehienetan: duintasunaren maila. Diskurtso gehienek bat egiten dute segurtasun eta osasun baldintzak soldataren gainetik azaltzerakoan, beti ere soldata duin bat bermatuta baldin badago, oinarritzko beharrianak betetzeko nahikoa dena.

Ezberdintasun hau esanguratsua da, agerikoa baita oinarritzko baldintzak garrantzia berezia dutela, batez ere kontziliazioa eta nork bere familia izateko espektatibak tartean jartzen direnean. Aipagarria da talde batean agertzen zen diskurtsoa, zeinetan amatasuna izatean, jardunaldi murrizketa batean ezinezkoa zuen berak bere kabuz bere proiektu propioa aurrera ateratzea. Non dago duintasunaren maila? Elementu hauek zehazten dute ezbairik gabe ortzimuga.

Gauzak horrela, lan baldintzen inguruko balorazioek, bai inkestetan bai eztabaida taldeetan ateratakoek, eszenatoki postmaterialista baten aurrean gaudela erakusten digute. Arestian aipatu bezala, segurtasun eta osasunarekin lotutako elementuek garrantzia gehiago dute, behin duintasuna bermatuz gero, soldata berarekin lotutako

elementuek baino. Eta gauza bera gertatzen da kontziliazioa eta denbora librearen konfigurazioarekin lotutako elementuekin. Nabaria da nola hauek geroz eta tarte handiagoa hartzen duten lan munduan sartuko direnen diskurtsoetan. Dagoeneko ez da nahikoa enpresak nor bere lanaren garapenerako baldintzak eskaini ditzan, nork bere proiektu pertsonalerako baldintzak ere eskaini behar ditu. Eta horretan gaur egun toki berezia hartzen dute aisialdi eta kontziliazioak.

Berdintasunaren agendak geroz eta garrantzia handiagoa hartzen duen gizarte honetan, gizon zein emakumeek berebiziko garrantzia eman diote kontziliazioaren gaiari. Denentzako da garrantzitsua bere bizitzako etapa ezberdinetan, umeen jaiotza edo nagusien zaintzarekin erlazionatuta dauden beharrak etortzen direnean, enpresak horretarako baldintzak ezartzeko aukera izatea eta hau neurri zehatzetan adieraztea. Hala jaso zen eztabaida taldeetan esandakoan *'kontziliaziorako baldintzak garrantzitsuagoak dira, egin behar dituzunak egiteko aukera izan dezazun'* aipatzen zenean. Horiek diskurtso komunak ziren.

Maila berean kokatzen da nork bere burua zaintzeko beharraren inguruko agenda, XXI. mende haserako gizartean. Eta hau ere jasotzen da ikerketan ateratako emaitzetan. Erantzunek garrantzia ematen diote denbora libreaz gozatzeko aukera izateari eta enpresak hau baloratu eta errespetatzeari ere. Lan jardunaldi amaigabeek ez dute balorazio onik jasotzen. Balorazio hau ez dago kontraesanean konpromisoarekin, jasotako diskurtso guztiek adierazten baitute ikasi eta lana egin nahi dutenarekiko konpromiso maila handia. Baina era berean, eta balore postmaterialistekin bat eginez, berebiziko garrantzia du hau aurrera eramateko nork bere osasun fisiko eta mentala ongi zaindua izateak. Eta hemen sartzen da aisialdirako denboraren zainketa.

Gauzak horrela, eta lan baldintzei buruz esandakoa laburbiltze aldera, zera azpimarratu daiteke: soldataren duintasuna bermatuta, lanbide heziketako ikasleek askoz garrantzia gehiago ematen dietela elementu postmaterialei (osasuna, kontziliazioa, aisialdia) materialei baino eta hauek direla nagusiki lan baldintzei dagokienez enpresari eskatu dakizkioken elementuak. Hauen zainketa litzake nagusia.

5 /

Lanari loturiko aspektu sozialak.

Lanari loturiko aspektu sozialek berebiziko garrantzia hartzen dute elkarriketaturiko pertsonen artean, batik bat, lankideen artean harreman ona izateak, eta oro har, istilurik eta lehiarik gabeko lan-giro egoki bat izateak. Partehartzaile guztiek, ikasketa eremua gorabehera, oso garrantzitsutzat jotzen duten aspektu bat da hau. Izatez, askok garrantzi maila altuenean kokatzen dute alor hau, lanean igarotzen den ordu kopuru altua dela eta, lanean gustura egotea zeinen ezinbestekoa den adierazita.

Hala, datu kuantitatiboek adierazten dutenez, errespetatua izatea (9,21), nagusiarekin zein lankideekin errespetuzko harremana edukitzea (9,14), lankide, nagusi, laguntzaile nahiz bezeroekin harreman ona izatea (9,09) eta lankideen artean onartua sentitzea (8,96) dira gehien lehenetsi diren itemak hurrenez hurren.

Datu kualitatiboek aurrez esandakoa berresten dute, jarraian jasotzen dena bezalako adierazpenak ugariak izan dira: *“lo más importante es el ambiente.”* Are gehiago, zenbaitek %50eko, %70eko, eta baita %90eko garrantzia ere ematen diote langiroari, eta oro har, soldatari baino pisu gehiago ezartzen diote; azken honen froga gisa, iraganeko lan bat giro txarra zela medio utzi zuen pertsona baten kasua daukagu, soldatarekin eta gainerako lan baldintzekin ados zegoen arren. Bestetik, gustukoa ez den lan bat ere giro onari esker errazago egin daitekeela dio inork, eta langiro atsegindun lan monotono aspergarri bat lehenesten duenik ere badago, langiro txardun lan dinamiko eta erronkari baten aurrean, *“lanera gogo gabe joatea baino gauza okerragorik ez dago”*-ela baieztatuz.

Partehartzaileen hitzek bestalde, hizpide dugun langiroak aspektu sozialak gainditzen dituela islatzen dute, lan harremanek beste zenbait arlotan positiboki (edo negatiboki) eragin dezaketela adieraziz. Zenbaitentzat, euren sektoretan talde-lana ezinbestekoa dela ohartuta (zurgintzan esaterako), garrantzitsua soilik ez, lan-harreman onak izatea ezinbesteko baldintza bilakatzen dela esan liteke. Era honetan, lankideen arteko harremanak lan eraginkortasunarekin lotzen dituzte, elkarren artean ondo moldatzeak koordinazio egokiago bat dakarrela argudiatuz. Beste batzuek, osasuna ere aipatzen dute langiroari atxikitzen zaion aspektu gisa; izan ere, argi ikusten dute lanean onartua eta errespetatua ez sentitzeak, etengabeko lehiak eta kidetasun faltak, edota jazarria

izateak, osasuna kaltetu dezakeela. Ez da harritzekoa tankerako iritziak azaldu izana, batik bat estresa, depresioa, edota autoestima arazoak bezalako buru-osasun gaitzetan arreta jarritz gero.

Ez da ahaztu behar gainera, aurrez aipatu den gisan, bai eztabaida taldeetan eta bai inkestetan lehenetsi diren beste zenbait lan alorrek ere, badutela lan harremanekin nolabaiteko zer ikusia. Esate baterako, enpresa txikien alderdi positibo bezala, nagusien eta langileen arteko gertutasuna eta konfiantza giroa aipatzen da batik bat. Ordutegien kasuan ere, lanaren eta zaintzaren arteko bateragarritasunari buruz hitz eginez bereziki, giza harremanei dagokion ulermenaren beharra sarri atera den kontu bat da, malgutasun elementuak abian jartzeko garaian.

Honenbestez, ondoriozta liteke, lan giroak beste alderdi askorekin zer ikusia baduela, eta oro har, lan harreman onek lan baldintzak hobetzen dituztela zenbait aspektutan. Partehartzaileak gainera, oso jakitun dira lanean igarotzen den denbora eskergaz. Arrazoi hauek guztiak direla eta, lan harremanek funtsezko tokia hartzen dute pertsona hauen lehentasunen artean, ondoko esaldiak primeran biribiltzen duelarik antzematen den sentipen nagusia: *“puedes estar ganando un montón pero si vas estar con gente con la que te llevas mal que no os aguantáis, pues mal.”*

Dena den, esan beharra dago positiboa kontsideratzen duten arren, orokorrean ez dutela uste lan esparrutik kanpo lankideekin harremana izatea ezinbestekoa denik. Honen adierazle, “lantegiak lanetik kanpo harreman sozialak sustatzea” itema lehentasunen zerrendaren atzekaldean kokatzen da, 7,49-ko balorazioarekin. Eztabaida taldeetan esandakoek ere datu hau primeran islatzen dute, *“behar beharrezkoa ez da”*, edota *“no es necesario, pero estaría bien”* bezalako esaldietan ikus daitekeen gisan.

Zentzu honetan, lantegiei egin dakioken eskakizun bat baino, lankideen arteko lanetik haratagoko harremana berez edo era naturalean sortu beharko litzatekeen zerbait bezala ulertzen dutela antzeman daiteke, ona bai, baina ez ezinbestekoa: *“sortzen bada hobeto”, “sortzen bada ondo, bestela...”*. Hau da, ez dute lantegien eskuhartzearen beharrik ikusten kanpo-ekintzak sustatzeari dagokionez, eta aldiz, lan harreman onetatik abiatuz naturalki garatzen den (edo garatzen ez den) aspektutzat jotzen dute lan esparrutik kanpo lankideekin aisialdia partekatzea. Baten batek gainera, noizean behin tankera honetako lankideen arteko topaketak gauza ona direla kontsideratzen duen arren (afari edo bazkariak direla, txangoak direla...), ez du uste maiz egitea komenigarria den zerbait direnik, liskarrak sortzeko abagunea ere areagotzen dela argudiatuz, askotan elkartzea kaltegarria ere izan daitekeela egotzita.

6 /

Egiten den zereginarekin loturiko aspektuak.

Egiten den zeregin zehatzarekin loturiko aspektuei dagokienez, formakuntza jarraia izatearen aukera da gehien balioesten den kontuetariko bat. Kasu honetan, partehartzaileek ahobatez berresten dute lantegiek honelako aukerak bermatzearen garrantzia, edozein lan esparrutan eguneratzeak duen ezinbestekotasuna azpimarratuz. Inkesten emaitzen arabera, atal honetan bigarren lehentasun mailan kokatu dute partehartzaileek lanean egonda ikasten jarraitzeko aukerak izatea, 8,77ko balorazioarekin.

Afera honetan gehiago sakonduz, formakuntza jarraia batzuek inbertsio gisa ikusten dute, merkatua etengabe aldatzen ari dela kontuan izanik, langileak edozeren aurrean prest egon behar dutela aldeztuz. Gainera, formakuntza aukera lankideak pozik eta motibaturik mantentzeko baliagarria ere badela sinesten dute, lan-mailan igo ahal izateko ezinbesteko ezaugarria dela kontsideratzeaz gain.

Elkarrizketatuko ikasle guztiek aipatzen duten arren, batik bat ileapainketa ikasleen artean hartzen du presentzia gehien kontu honek, formakuntza etengabea lantegiei eskatzeko elementu oinarritzkoenetako bat bilakatzen delarik kasu honetan. Moda eta estilismo munduaren aldakortasunaz gain, kontu hauei buruzko interneteko edukien ugaritasunari ere egiten diete erreferentzia hizpide dugun gaiaren inguruan aritzean, gaur egun bezeroek ile mozketa, tinte eta orrazkeren inguruan asko dakitela baieztatuz. Argudio honi, ileapaindegiko produktuen irismen erraza ere gehitu ahalko genioke, edozein supermerkatutan eta baita denda espezializatuetan ere, edonoren eskura baitaude mota guztietako tramankuluak zein ilerako produktu kimikoak. Beraz, ikasle hauen kasuan formakuntza jarraia premia haundi bat kontsideratzen dela antzeman daiteke, pertsona baten esanetan: “vital”. Honen adierazle, badugu iraganeko lana formakuntza aukera ezagatik utzi zuen pertsona baten kasua. Are gehiago, ileapainketa ikasleen artean lantegi handiekiko lehenespena ere nabaria da, hain juxtu, formakuntza jarraia izateko aukera zabalagoa dela medio, besteak beste.

Inkesten emaitzetara itzuliaz, aipamen kopuruaren hurrenkeran erdialdean, 8,33ko balorazioarekin kokatzen den itemak funtzio aniztasunari egiten dio erreferentzia; hau da, betetzen den lanpostuak funtzio anitzak aurrera eramateko aukera bermatzearen garrantziari. Elkarrizketa taldeetan ere izan du bere isla eskakizun honek, “*lan ezberdinak egiten uztea*” esaldiak ondotxo adierazten duenez. Txandakako lana ezartzearen

aukera aipatzen duenik ere badago, alegia, funtzio zehatz bat betetzen ordu batzuk igaro ostean, beste postu batera aldatzeko abagunea edukitzea. Aspektu hau bereziki baloratzen da lanak monotonotzat hartzen diren kasutan (inkestetan ere, inizatiba aukerak eta lana errepikakorra ez izateak 8,46ko balorazioa lortu du erantzunetan, funtzio aniztasunaren aurretik kokatuz juxtu hurrenkeraren erdian), eta zalantza barik, formakuntzarekin eta gauza berriak ikastearen garrantziarekin dago lotuta.

Galdera sorta honetan inkestetan balorazio baxuena (7,33) lortu duen itema pertsona talde baten liderra izateko aukera izan da. Eztabaida taldeetan honen inguruan galdegin denean, desberdintasunak atzeman dira ikasketa eremuka. Hala, ileapainketa ikasleen artean hautu edo desira nabaria da norbere ileapaindegia martxan jartzea. Gainontzeko kasutan aldiz, pertsona batzuk euren lidergo gaitasunak garatzeko prest agertzen diren bitartean, beste batzuk ezezkoa diote, nahirik ez dutelako batetik, edota horretarako gaitasunik ez dutela uste dutelako bestetik.

Lidergotzaren kontzeptuak berak nahasmen edo desadostasun nahiko sortu ditu partehartzaileen artean. Batetik, lider hitzak berak izan ditzakeen konnotazio anitzak direla eta, nolabaiteko gaitzespena sortzen duela antzeman daiteke, autoritatearekin eta botere harremanekin lotzen denetan. Bestetik, ekintzaileak diren eta autonomiaz lan egiten duten langileen beharra ere azpimarratzen da, zenbaitetan ezaugarriok biltzen dituen pertsona (izan nagusia ala ez), jotzen delarik lidertzat. Dena dela, lider natural eta demokratikoen aldeko joera nabaria da partaide batzuegan, jerarkiak eta autoritarismoak errefuxatzen dituzten heinean. Hitzok argi erakusten duten gisan: *“lider bat bai, baina zapaltzaile bat ez.”* Honen aurrean beraz, lider baten figura edo inizatibadun norbait daukan lan talde horizontalak hobesten direla baieztatu genezake.

Azkenik, taldean lan egiteari gagozkiola, inkestak datuek 7,8ko balorazioan kokatzen dute honen garrantzi maila, hurrenkeraren behekaldean. Beraz, ezin esan genezake partehartzaileek pisu berezia eman diotenik elemenu honi. Dena den, eztabaida taldeetan hizpide izan den gai bat izan da, eta bertan esandakoak ekarriz, hobeto uler genitzake inkestako datuaren zergatiak. Elkarrizketatuen esanetatik ondorioztatu daitekeenez, lana indibiduala ala taldekoa den lan-arloaren arabera aldatzeko den zerbait da partehartzaileen ustetan, eta beraz, horren menpe dagoen halabeharrezko zerbait, lantegiaren erabakia baino gehiago. Hala ere, elkarrizketatuek argi dute lantegiak kolektibotasunaren menpe daudela nolabait; hots, lana indibiduala izan arren, lantegia ez duela pertsona bakarrak ateratzen aurrera.

Honenbestez, joera ezberdinak topa ditzakegu elkarrizketatuen kontakizunetan: talde lana garrantzitsua kontsideratzen duten lan arloetako ikasketak gauzatzen ari diren pertsonak, talde lanaren sustapena lantegiei eskatu beharreko elementu kontsideratzen dute esplizituki; gainontzekoek, akaso talde lanaren sustapena bere horretan ez, baina filosofia edo ikuspegi kolektiboa begi bistatik ez galtzearen garrantzia azpimarratzen dute, indibidualaren eta kolektiboaren arteko etengabeko tentsio, harreman eta elkarreragina azaleratuz.

7 /

Ondorioak.

Honenbestez, aurrera eramandako ikerketa honen helburu nagusia, lanbide heziketan dauden ikasleek haien lan ibilbidea garatzeko zer nolako enpresa nahiko luketen aztertzea izan da; kontuan izanik enpresen eskakizunak sarri direla hizpide, etorkizuneko langileen itzaropena bera abiapuntutzat hartzen duen ikuspegia garatzea funtsezkotzat jo da.

Afera hau jomuga izanik, ikerketa honetatik eratortzen den ondorio nagusia, ezbairik gabe, mendebaldeko gizarte garaikideen balio aldaketarekin bat datorren diskurtsoaren nagusitasuna da; hau da, partehartzaileen desira, itzaropen eta lehenespenak bat datoz balio ukiezinak erdigunean kokatzen dituen paradigma postmaterialistarekin. Oinarizko premisa honetatik abiatzen dira jarraian sakontasun gehiagoz zehaztuko diren ondorioak, postmaterialismoaren zutabe diren elementuak (bizi kalitatearen garrantzia hazkunde ekonomikoaren aurrean, giza-harremanen balioa eta elkartasuna, norbere bizitzako esparruen inguruan erabakitze aukera handiagoa izateko nahia,...), lan munduari zuzenki lotzen diren aspektuetan islatzen direlarik partehartzaileen erantzunetan. Bai inkestetan jasoriko emaitzak, eta bai eztabaida taldeetan agertu diren diskurtsoak norabide honetan doaz, elkar indartzen eta elikatzen direlarik.

Zehaztasunetara joaz, agenda politikoetan gero eta garrantzia gehiago duen berdintasunaren aferak, kokaleku pribilegiatua du ikerketaren parte izan diren ikasleen artean. Lan ordainduaren eta zaintza lanen arteko bateragarritasunaren garrantzia ahobatez berresten den zerbait da, mendebaldeko gizarteetan gaur egungo kezka handietako bat dena islatzen delarik hala. Emakumeak hezkuntzan zein lan merkatuan zabalki sartu izanak, ez du oraindik bere ordaina izan bizitza aurrera ateratzeko ezinbestekoa den zaintzaren esparrua modu jasangarrian bermatzeko garaian. Politika publikoak eremu hauen kudeaketan saiakerak egiten dabiltzan bezala, ikerketako partaideek ere bat egiten dute ardura hauekin, lantegiek kontziliazio egokia ahalbidetzearen garrantzia mahaigaineratzen duten heinean. Zaintza esparruaz haratago, norbere bizitza proiektua asetasunez garatzeko aukera izatea eskakizun nabaria da elkarriketaturiko ikasleengan, denbora librearen balioa ahobatez aitortzen dutelarik.

Ordutegiaren kontuak zentzu honetan, soldatak berak baino garrantzia handiago hartzen du, lan konpromezuei pisua kendu barik, aisialdiaren eskubidea aldarrikatuz. Norbere osasuna lehen planoan kokatzen da modu honetan, elkarrizketatuak erabat kontziente baitira lan ordu amaigabeek ekar ditzaketen nahasmen fisiko nahiz psikikoez.

Osasunaren eta norbere ongizatearen garrantziari loturiko beste adierazgarri bat, langiro onari eta lan-harremanei eskaintzen zaien arreta da: lankideen arteko elkartasuna, nagusien ulermena eta errespetua, onartua eta baloratua sentitzea... ezinbesteko klabe bilakatzen dira elkarrizketatuen ahotan. Elementu hauek erabat lotzen dituzte bai osasunarekin, eta bai aurrez aipatauriko aisialdi eta kontziliazioarekin ere, gainontzeko eskakizunok bermatzeko funtsezko oinarri gisa egikaritzen delarik langiro ona edukitzea. Hari berari tiraka, jerarkiekiko, botere harreman nabarmenekiko nahiz lidergo autoritarioekiko erabateko arbuioa antzeman dezakegu, lan harreman horizontalak nahiago diren bitartean. Lidergoarekiko errefuxa erabatekoa ez izan arren, lider demokratikoak lehenesten dira, ez direnak zertan nagusiaren figuran barnebildu. Hala, gizarte postmaterialisten beste ezaugarri bat den partehartze handiagoaren nahiarekin egiten dute bat elkarrizketatuek, erabakiguneak demokratizatzearen garrantziaz ohartuta. Honez gain, pentsamendu postmodernoaren oinarrietako bat ere adierazten dute partehartzaileek kontu honekin, hots, dikotomia baztertzailleen deuseztatzea. Goian/behean, gehiago/gutxiago, nagusi/langile bezalako binomio hierarkia adierazleak lausotzearen aldeko joera nabari da beraz, langileen ongizatea bermatuko duen ezaugarri gisa. Dena den, lan harremanen garrantzia gorabehera, utilitarismo puntu bat ere antzeman daiteken elkarrizketatuen esanetan, batetik dikotomien ezabatzearen joera egonagatik ere, bestetik primeran bereizten baitituzte lan esparrua eta eremu pertsonala; hala, lankideen arteko harremanak bere espazio mugatua topatzen du lantegian bertan, handik haratago zabaltzea beharrezkoa kontsideratzen ez den bitartean.

Azkenik, eta balio postmaterialistekin (zein osasunarekin) bat eginez beste behin, aipagarria da lan segurtasunak hartzen duen pisu itzela. Partaideek ez diote zentzurik ikusten soldata altu bati, berau osasun arazoak konpontzen erabili beharko badute. Ondotxo dakite lantegian segurtasun baldintza eta bestelako baldintza fisiko egokiak edukitzea bizi-kalitatearen berme dela, eta lan esparrua, hainbeste balioesten den ongizate orokor hori ahalbidetzeko garaian ezinbesteko eremu bilakatzen dela.

Gauzak honela, elementu ukigarri edo materialak gainditzten dituen ongizatea bilatzen dela esan genezake; behin segurtasun materiala bermatuko duen soldata duina ziurtatuta, osasuna, aisialdia, edota kontziliazioa bezalako elementuek hartzen dute berebiziko garrantzia partehartzaileen erantzunak islatzen dutenez. Izan ere, teoria postmaterialistak berak onartzen duen gisan, balio hauen nagusitasunak oinarritzko beharrianak asetuta daudenean soilik har dezake zentzua. Honenbestez, oro har antzematen den eskakizunak ez du soldata altua jomuga, eta bizitzaren beste alderdirik kontuan izango ez duen ibilbide profesionala garatze soilak ere garrantzia galtzen du,

ez baititu asebetetzen elkarriketatuek lehenetsi dituzten aspektuak. Lantegiek beraz, beharrian materialak asetuko dituen eskaintzatik haratago kokatu beharko lukete ortzimuga, pertsonaren garapena eta ongizatea bere osotasunean kontuan hartuko duen ikuspuntuaz; partehartzaileek argi dute gaur egungo neurri eta politiken arabera, haien eskubideak zein diren, eta argi dute ongizate integral hori egikaritzeko hauek errespetatzea funtsezko zeregina dela.

8 /

1 Eranskina: galdetegia.**Lanbide Heziketako Gipuzkoar ikasleen espektatibak lan merkatuaren gain.****Ikerketaren aurkezpen-gutuna**

Ikaslan (Lanbide Heziketako Gipuzkoako ikastetxe publikoetako zuzendarien elkartea) eta Deustuko Unibertsitateko ikerlari-talde bat azterketa bat ari dira egiten, Gipuzkoan bizi diren erdi- eta goi-mailako lanbide-heziketako ikasleen artean. Azterketa horrek zure interesekoa den gai bat jorratzen du: LHko ikasleok nola ikusten duzuen lan-merkatua.

Zeuk ere lagundu ahal diguzu. Ikasten ari zaren ikastetxeko zuzendaritzak galdera-sorta hau helarazi dizu. ZURE IRITZIAK GARRANTZI HANDIA DU GURETZAT, azterketarako hautatuak izan diren pertsonetako bat baitzara.

Mesedez, bete galdera-sorta hau patxadaz. Galdera guztiak dira ulertzen eta erantzuten errazak, eta ez duzu ezer idatzi beharko. 15 minuturekin aski izango duzu. Gogora ezazu ez dagoela erantzun onik ez txarrik. Horregatik, zure erantzunak izan daitezela benetakoak, eta ez utzi galderarik erantzun gabe.

Eta, jakina, ez dizugu eskatuko zu identifikatu zaitzakeen datu konfidentzialik (ez baduzu parte hartu nahi iPhone-aren zozketan). Gainera, azterketaren datuak oro har tratatuko dira, gure interes bakarra zera baita: Gipuzkoako lanbide-heziketako ikasleek zer iritzi duten lan-merkatuaz.

Eskerrik asko aldeztu aurretik, zure laguntzarekin hobeto ulertuko baititugu lan-etorkizunaz dituzuen kezkak.

Zuen lankidetzak eskertzeko, galdera-sortari erantzun eta zuekin kontaktatzeko modua eman nahi diguzuen artean, iPhone XR 64Gb bat zozketatuko da. Datu horiek ezabatu egingo dira zozketa egin ostean.

1. Multzoa

Lehenik eta behin jakin nahi dugu zenbateraino iruditzen zaizkizun ERAKARGARRIAK zenbait puntu, LHko zure ikasketak bukatu eta lantokia hautatzeko orduan.

Erantzun ezazu 0tik 10era, "0=Ez zait batere erakargarria iruditzen" eta "10=Oso erakargarria iruditzen zait". Saiatu galdera guztiei puntuazio bera ez ematen. Adibidez, ahal dela ez puntuatu denak 9, denak 7, etab. Ahal baduzu behintzat, erabili 0tik 10era arteko zenbaki guztiak, puntuazio altua emanez oso erakargarriak diren alderdiei, puntuazio baxua hain erakargarriak ez direnei, eta tarteko puntuazioak, berriz, erakargarriak bai baina zuretzat lehentasunik ez dutenei.

Ez ahaztu galdera guztiak erantzutea. Mugikorretik ari bazara, hobeto egingo duzu horizontalean jartzen baduzu.

Zuk baloratzea nahi dugu		Nivel de atractivo (de 0 a 10)
Aspectos EXTRÍNECOS a la tarea	Lantokian sartzeko eta irteteko orduak malguak izatea	
	Ordutegia bat etortzea nire behar familiar eta pertsonalekin	
	Enpresak kontratu iraunkorra eskaintzea	
	Laneko baldintzak -fisikoak eta inguruneari dagozkionak- egokiak izatea	
	Lanean baldintza egokiak edukitzea, segurtasun fisikoari eta osasunari dagokionez	
	Lanean ez egotea itolarri, estres edo presiorik	
	Agindutako lanak zuzen egiteko behar diren baliabideak edukitzea	
	Enpresak kontziliazio laborala, familiarra eta pertsonala erraztea	
	Etiket lan egiteko aukera ematea	
	Ordutegiak nire aisiaz gozatzen uztea	
	Soldata ona edukitzea	
	Nire oporrak hartzeko malgutasuna egotea	
	Nire ibilbide profesionala edo promozio laborala garatzeko aukerak edukitzea	
	Lantokia/enpresa handia izatea	
	Enpresa ari den sektorea erakargarria izatea	
	Lantokiak/enpresak izen ona izatea	
	Lantokiaren/enpresaren kudeaketa parte-hartzailea izatea eta nirekin kontaktzea	
	Lantokira joateko orduan ez desplazatu behar izatea 10 km-tik gora	
	Lantokia iraunkorra izatea eta noizean behin lantokiz aldatu beharrik ez izatea	
	Lana dela eta, hainbat egunez etxetik kanpora desplazatu edo bidaiatu beharrik ez izatea	
	Diruzkoa ez den ordaina jasotzea abantaila sozialetan (aseguru medikoa, pentsio-planak...)	

	Jarrai dezagun... Adierazi zuretzat zer garrantzi duten alderdi hauek	Nivel de atractivo (de 0 a 10)
Aspectos SOCIALES del trabajo	Harreman onak edukitzea besteekin (lankideak, nagusiak, laguntzaileak, bezeroak, etab.)	
	Talde bateko kide naizela sentitzea	
	Lantokian onartua naizela sentitzea	
	Nire lana probetxuzkoa izatea gizartearentzat	
	Nire nagusiak babesa eta orientazioa ematea lanean	
	Enpresak harreman sozialak sustatzea lantokitik kanpora adibidez, kirol-taldeak bultzatzea	
	Nire lankideek behar bezala baloratzea nire lana	
	Errespetuzko harremana izatea lankideekin	
	Konfiantza-giroa egotea lanean	

	Jarrai dezagun... Adierazi zuretzat zer garrantzi duten alderdi hauek	Nivel de atractivo (de 0 a 10)
Aspectos INTRÍNECOS a la tarea	Denetarikoz ereginak egin ahal izatea lanean	
	Ikasten jarraitu ahal izatea lanean	
	Nire prestakuntzaren barruan sartzen diren hainbat gaitasun erabili ahal izatea lanean	
	Erabakiak hartzeko autonomia izatea lanean	
	Lanak zentzua izatea	
	Lanean ekimena eduki ahal izatea eta hura errepikakorra ez izatea	
	Lana taldean egitea	
	Lanean erantzukizunak hartu ahal izatea	
	Lanean hainbat pertsonaren lider izateko aukera edukitzea	

2. Multzoa

Orain, mesedez, banatu 100 puntu ondoko hiru alderdien artean, egiten ari zaren erdi- eta goi-mailako ikasketak amaitu ondorengo lantokia aurkitzeko orduan (enpresa, instituzio edo erakunde batean). Esate baterako, 100 puntuak banatu ditzakezu era honetan: lehen alderdia 40, bigarrena 40, eta hirugarrena 20. Erabili 0 eta 100 arteko zenbakiak zure erantzunean.

Cuestiones a valorar a la hora de elegir un centro de trabajo	Distribuir 100 puntos
LAN-BALDINTZAK	
Adibidez, kontratua, soldata, ordutegia, segurtasun- eta osasunbaldintzak, baliabideak, lantokirainoko distantzia edo oporrak.	
LANAREN ALDERDI SOZIALAK.	
Adibidez, lankideekiko harremanak eta giroa, talde bateko kide eta onartua zarela sentitzea, edo nagusiaren babesa eta orientazioa.	
EGINDAKO LANA.	
Adibidez, denetarikoz zereginak gauzatzeko aukera, ikasten jarraitzeko eta promozionatzeko aukerak, laneko autonomia edo ekimena.	

Egiaztatu al duzu azken hiru galderen erantzunak 100 puntu ematen duela?

3. Multzoa

Azkenik, zuri buruzko kontu orokor batzuk jakin nahi ditugu

/ **Sexua**

- Gizona
- Emakumea
- Beste erantzun bat

/ **Adina** (betetako urteak)

/ **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:

Eskerrik asko zure laguntzagatik

9 /

2 Eranskina: laginaren ezaugarriak.

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 industrial	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 /

3 Eranskina: galdeketaren emaitzak.

Emaitzak:
Lan baldintzekin lotura daukaten aspektuak.

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	

Emaitzak: Lan aspektu sozialak.

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	

Emaitzak:
**Bakoitzak landutako zereginarekin
lotura daukaten aspektuak.**

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	