

TALENTUARI ENTZUNEZ

LANBIDE HEZIKETAKO
IKASLEEN
LAN ESPEKTATIBAK
IKUSIZ

01

Testuingurua. Contexto.

Proiektu honen oinarrian, gizarte osoan eta, bereziki, enpresetan, talentua erakartzeko dagoen kezka dugu.

Azken aldian argitaratu diren ikerketek erakusten dute industria-ehundurako langileen beharrak ezin izango direla bete epe labur-ertainean, batez ere jaiotza-tasak behera egin duelako eta belaunaldi-aldaketak postu gehiago egotea eragin duelako; hori dela eta, erakundeen funtsezko helburuetako bat talentua erakartzea da.

Ikerketa gehienak enpresen ikuspegitik eginak daude; hori dela eta, proiektu honek beste ikuspegi bat ezagutaraztea du helburu: laster lan-mundura sartuko diren gazteen ikuspegia, hain zuzen ere.

Zer nahi dute? Zer espero dute enpresengandik? Zer itxaropen dituzte? Zeri ematen diote lehenasuna lanpostu bat edo enpresa bat aukeratzeko?

Este proyecto surge como consecuencia de la preocupación que hay como sociedad en general y en las empresas en particular en cuanto a la captación del talento .

Los últimos estudios que se están dando a conocer reflejan que las necesidades de personal del tejido industrial a corto –medio plazo no se van a cubrir debido sobre todo al descenso de la natalidad y al aumento de plazas a cubrir debido al relevo generacional por lo cual la atracción del talento es un objetivo clave dentro de las organizaciones.

En la mayoría de estos estudios se ha enfocado desde la perspectiva del tejido empresarial y por ello este proyecto quiere dar a conocer el otro punto de vista, el de la juventud que va a acceder en un tiempo muy corto al mundo del trabajo.

¿Qué quieren, qué esperan de dichas empresas, cuáles son sus expectativas, qué priorizan para elegir un puesto de trabajo u otro o una empresa u otra nuestros jóvenes?



02

Helburuak. Objetivos.

- Gizarte osoari eta, bereziki, enpresei, gure gazteek euren etorkizunari buruz dituzten nahiak helaraztea.
- Erantzun batzuk ematea gure enpresetako talentu-faltaren inguruan sortzen ari diren arazoei.
- Gure gazteen lan-arloko espektatibak betetzen laguntzea.
- Hacer llegar a la sociedad en general y a las empresas en particular lo que realmente piensan nuestros/s jóvenes de cómo les gustaría que fuera su futuro.
- Dar algunas respuestas a la problemática que se está generando de falta de talento en nuestras empresas.
- Contribuir a que nuestros jóvenes cumplan sus expectativas laborales.

03

Azterketa egiteko erabilitako metodologia. Metodología seguida para realizar el estudio.

Jarraitu den metodologiak 5 fase eduki ditu:

1. Fasea:

Inkesta definitzea, 3 apartadutan banatuta:

- Lan-baldintzak.
- Alderdi sozialak.
- Bete beharreko eginkizunarekiko harremana.

2. Fasea:

Ikaslan Gipuzkoako Ikastetxetako ikasleei inkesta pasa.

3. Fasea:

Focus group. 10 pertsonako 3 talde sortu.

4. Fasea:

Emaitzaren analisia.

5. Fasea:

Emaitzaren zabalkuntza.

El estudio ha tenido las siguientes fases:

Fase 1:

Definir la encuesta, dividiéndola en tres apartados:

- Condiciones laborales.
- Aspectos Sociales.
- Relación con la tarea a desarrollar.

Fase 2:

Pasar la encuesta a todo el alumnado de los centros de la red de Ikaslan Gipuzkoa.

Fase 3:

Focus group: 3 grupos de 10 personas cada uno de ellos.

Fase 4:

Análisis de resultados.

Fase 5:

Difusión de los resultados.



Inkestako datu esanguratsuenak
Datos más relevantes de la encuesta

935 +

INKESTA
ENCUESTAS

TALDEKO
ELKARRIZKETA
10 PERTSONAKO
3 TALDERI

3 GRUPOS DE
10 PERSONAS
CON ENTREVISTA
GRUPAL

% 60



GIZONAK
HOMBRES



% 40



EMAKUMEAK
MUJERES

23

URTE / AÑOS

BATEZ
BESTEKO
ADINA

EDAD
MEDIA

% 37

ERDI MAILAKO
ZIKLOETAKOAK
CICLO
GRADO MEDIO

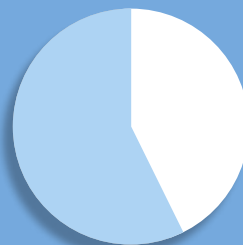


% 67

GOI MAILAKO
ZIKLOETAKOAK
CICLO
GRADO SUPERIOR

% 58

EUSKARAZ
EUSKERA



% 42

GAZTELANIA
CASTELLANO



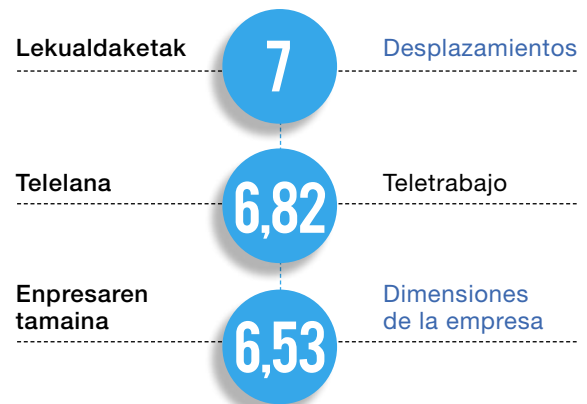
04

Lan-baldintzak. Condiciones laborales.

✓ BALORAZIO ONENA / MEJOR VALORACIÓN



✗ BALORAZIO OKERRENA / PEOR VALORACIÓN



AIPATZEKOAK

Soldata duina bermatu
ondoren, garrantzi
handiagoa du “Ukiezinen
balioak”, inmaterialak.

A DESTACAR

Una vez garantizado
un sueldo digno, le dan
mayor importancia al
“valor de los intangibles”,
a los no materiales.

Alderdi sozialak. Aspectos sociales.

Errespetuz
trata
dezatela

9,21

Que se le
trate con
respeto

Badakite
lanean ordu
asko igarotzen
dituztela.

Son conscientes
de las muchas
horas que se
pasan en el
trabajo.

Garrantzitsuena giroa da.

- Giro ona egotea soldata ona jasotzea baino gehiago baloratzen da.
- Giro ona egoteak oso atsegina ez den lana jasaten laguntzen du.
- Giro txarrak berekin dakar lanera gogorik gabe joatea.
- Lehia jarraituak, kidetasun-faltak, laneko jazarpenak eta onartua ez sentitzeak lotura handia daukate osasuna txartzearekin, estresarekin, depresioarekin eta autoestimua baxuarekin.

Errespetuan
oinarritutako
harremanak
buruzagi eta
lankideekin

9,14

Relaciones
basadas en
el respeto
con jefes y
compañeros

Lo más importante es el ambiente.

- Un ambiente bueno es más valorado que un buen sueldo.
- Un buen ambiente ayuda a sobrellevar un trabajo poco agradable.
- Ambiente malo significa ir a trabajar sin ganas.
- La competencia continua, la falta de compañerismo, el acoso laboral y el no sentirse aceptados lo ligan mucho a la pérdida de salud, estrés, depresión y baja autoestima.

Harreman
onak

9,09

Buenas
relaciones

Bete beharreko eginkizunarekiko harremana. Relación con la tarea a desarrollar.

Prestakuntza jarraituarekin jarraitzeko, ikasten jarraitzeko eta profesionalki hazteko aukera bermatzea da gehien baloratutako alderdia

8,77

Garantizarle la continuación de la formación continua, el poder seguir estudiando y poder crecer profesionalmente es lo más valorado

Lidergoa
Ez dute lidergo bertikalaren ideiarekin bat egiten Lantalde horizontalak Taldeko lana

7,8

Liderazgo
No creen en un liderazgo vertical Grupos de trabajo horizontales

Bete beharreko eginkizunen aniztasuna

8,33

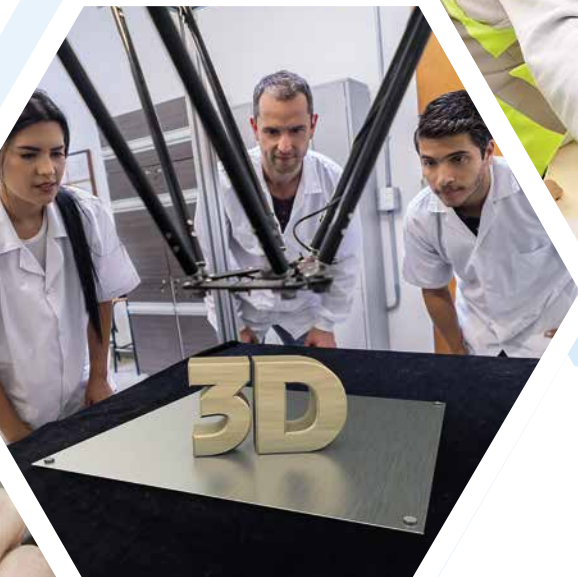
La diversidad de tareas a realizar

Beren ekimena garatu ahal izatea eta eginkizunak ez errepikatzea

8,46

Que puedan desarrollar su iniciativa y la No repetición de tareas





05

Ondorioak.

- Enpresek beren langileen espektatibak aintzat hartzen dituen planeamendua garatzea.
- Gizarte garaikidearen balio-aldaketa islatzen da; nahiak, itxaropena eta lehentasunak, balio “ukiezinak” erreferente handientzat dituen paradigma postmaterialista batekin.
- Bizi-kalitatearen garrantzia, harreman sozialen balioa, solidaritatea eta alderdi pertsonaletan erabakitzeak aukera izatea.
- Berdintasunaren gaiak asko kezkatzen du, eta ordaindutako lana eta zaintza-lanak bizi-proiektu jasangarri batekin bateragarri egitea garrantzitsua da.
- Ordutegia soldata baino garrantzitsuagoa da, bizi-proiektu bat garatu ahal izatea, aisialdirako eskubidea aldarrikatuz, lan-konpromisoei pisurik kendu gabe.
- Lanaldi amaiezinen nahasmendu psikiko eta fisikoak ezagutzen dituzte.
- Osasuna eta ongizatea harreman onekin, giro onarekin, solidaritatearekin, elkar ulertzearekin eta errespetuzko harremanak izatearekin lotzen dituzte.
- Hierarkiak, botere-harremanak eta lidergo autoritarioa erabat arbuiatzen dituzte, lidergo autoritarioa lehenetsiz. Lider demokratikoen ideia gehiago gustatzen zaie, erabakietan parte hartzearekin batera.
- Dikotomia baztertzailen aurka daude: goain/behean, gehiago/gutxiago, buruzagia/langilea...
- Lan-esparrua eta esparru pertsonala ondo baino hobeto bereizten dituzte. Enpresak ez ditu lanetik kanpoko harremanak nahitaez sustatu behar, modu naturalean sortu behar dira.
- Segurtasun-baldintzek eta baldintza fisikoek balio handia dute, bizi-kalitatea bermatzen dutelako.

“

Bizitza duina ahalbidetzen duen soldata bermatu ondoren, osasuna, aisialdia eta kontziliazioa dira benetan garrantzia hartzen duten erreferenteak.

Enpresek behar materialen asebetetzetik haragoko zerbait eskaini behar dute, baita pertsonen garapen pertsonala eta ongizate orokorra aintzat hartu ere.

”

Conclusiones.

- Que las empresas desarrollen un planteamiento que tome en cuenta las expectativas de sus trabajadores/as.
- Se plasma el cambio de valores de la sociedad contemporánea, deseos, esperanza y prioridades con un paradigma postmaterialista con los valores “intangibles” como mayor referente.
- Importancia de la calidad de vida, el valor de las relaciones sociales, la solidaridad y tener oportunidad de decidir en los aspectos personales.
- El tema de la igualdad preocupa mucho, la importancia de compatibilizar el trabajo remunerado y los cuidados, con un proyecto de vida sostenible.
- El horario adquiere mayor importancia que el sueldo, poder desarrollar un proyecto de vida, reivindicando el derecho al ocio sin quitar peso a los compromisos laborales.
- Son conscientes de los trastornos psíquicos y físicos derivadas de jornadas laborales interminables.
- La salud y el bienestar personal lo unen a unas buenas relaciones, un buen ambiente, la solidaridad, la comprensión y el respeto en las relaciones.
- Un claro rechazo a las jerarquías, las relaciones de poder y el liderazgo autoritario dando prioridad al liderazgo autoritario. Creen más en líderes democráticos con participación en las decisiones.
- Rechazo a las dicotomías excluyentes, arriba/abajo, más/menos, jefe/trabajador...
- Diferencian perfectamente el ámbito laboral del personal. La empresa no ha de impulsar obligatoriamente las relaciones fuera del trabajo, se han de establecer de forma natural.
- Las condiciones de seguridad y físicas tienen un alto valor ya que garantizan una calidad de vida.

“

Una vez garantizado un sueldo que permita una vida digna, la salud, el ocio y la conciliación son los referentes que toman una verdadera importancia.

Las empresas han de ofrecer algo más allá de la satisfacción de las necesidades materiales y han de tener en cuenta el desarrollo personal y el bienestar general de las personas.

”



Proiektu guztia webgune honetan deskargatu dezakezu:
Puedes descargar todo el proyecto en las siguientes web:

www.ikaslangipuzkoa.eus/es/proyectos/talento
www.ikaslangipuzkoa.eus/eu/proiektuak/talentua