

Fortaleciendo la calidad del empleo y las competencias transversales en las empresas de Gipuzkoa

En el marco de la iniciativa “Talentua eta Ikaskuntza” el departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Gipuzkoa apoya este proyecto cuya finalidad es **fortalecer las competencias transversales en las empresas de Gipuzkoa como herramienta para mejorar la calidad del empleo.**

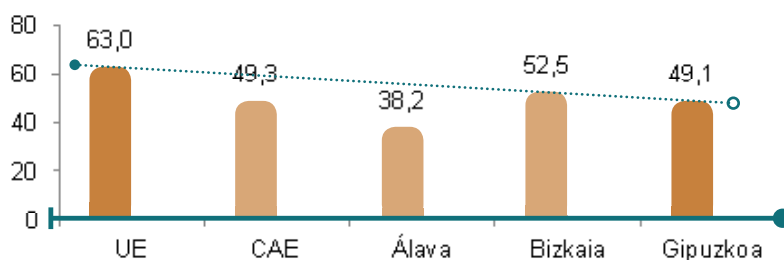
¿Cómo se sitúan las empresas de Gipuzkoa en relación al resto de países de la UE¹?

COMPLEJIDAD DE LAS TAREAS

Los resultados de Gipuzkoa, muy por debajo de la media de países de la UE.

Catorce puntos porcentuales separan los resultados de Gipuzkoa (49%) y la media de la UE28 (63%) en relación a la realización de tareas de cierta complejidad en el puesto de trabajo.

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que en su trabajo realizan tareas complejas. Comparativa CAE, TTHH y UE. 2016



Fuente: ECT (2016) y EWCS (2015 -UE-)

- Si los resultados globales de Gipuzkoa son muy bajos en comparación con la media UE28, la situación de **las mujeres empeora considerablemente. La valoración de las mujeres (40%) se sitúa en torno a 10 puntos porcentuales por debajo de la media de Gipuzkoa (49%),** y casi 17 puntos de diferencia en relación a la respuesta que han ofrecido los hombres (57%).
- **El 50% de las personas jóvenes (menos de 35 años) realiza tareas complejas en su puesto de trabajo.** Este resultado está 3 puntos porcentuales por encima de la valoración de las personas de 50 o más años (47%).
- **Mayor resolución de tareas complejas en el trabajo entre las personas autónomas y con contrato indefinido.** En torno al 50% de las personas con contrato indefinido o autónomas realizan tareas complejas en su trabajo. Porcentajes que descienden 15 puntos porcentuales entre las personas con contratos temporales o sin contrato.

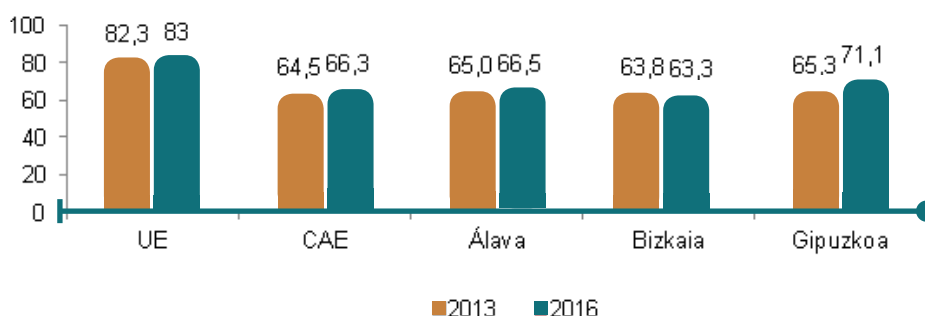
1. Información extraída de la ECT-Encuesta de Condiciones de Trabajo del Gobierno Vasco y la EWCS-Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo-Eurofound.

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Mejora particularmente en Gipuzkoa la percepción sobre la resolución de problemas, una de las competencias más demandadas por las empresas.

Concretamente se ha pasado de un 65,3% de personas que así lo señalaban en 2013 al 71,1% en 2016. Muy alejados en todo caso de las valoraciones de las y los trabajadores del conjunto de la UE (media 83%), y de los países en cabeza del ranking como Suecia (96%) o Dinamarca (93%).

Evolución del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que resuelven problemas imprevistos en su trabajo. Comparativa CAE, TTHH y UE. 2013 y 2016



Fuente: ECT (2013 y 2016) y EWCS (2010, 2015 -UE-)

- **Desigual percepción de mujeres (68%) y hombres (74%) a la hora de resolver problemas imprevistos en el puesto de trabajo.** Más de 5 puntos porcentuales separan las valoraciones de mujeres y hombres en relación a esta competencia, en línea con la tendencia de desigualdad que se mantiene en muchos países de la UE.
- **La resolución de problemas en mayor medida en manos de trabajadores de edad.** Seguramente la mayor experiencia laboral de las personas de 50 y más años hace que, en su mayoría, deban resolver problemas imprevistos de forma habitual. Así lo apuntan en torno a 8 de cada 10 participantes en la investigación. La diferencia respecto a las y los trabajadores de menos de 35 años es notable (15 puntos porcentuales menos).
- **Las valoraciones según el tipo de contrato también son muy dispares.** Las personas autónomas (93%) son, con diferencia, las que mayoritariamente deben resolver los problemas imprevistos que genera su actividad, seguidas muy de cerca por las personas sin contrato (84%) o con contrato indefinido (74%).

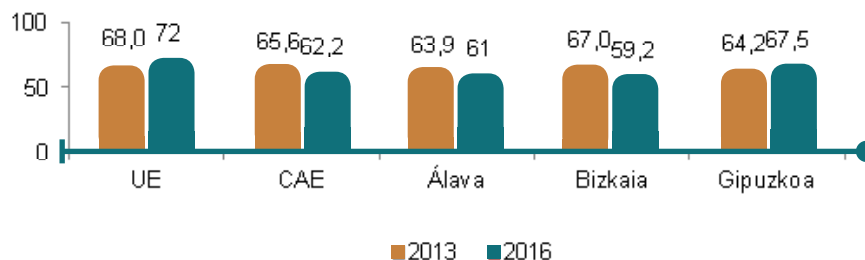
APRENDIZAJE DE NUEVAS COSAS

Ligera mejoría de resultados en Gipuzkoa, frente a una tendencia negativa en Euskadi

En la CAE el aprendizaje de nuevas cuestiones en el trabajo está aproximadamente 10 puntos porcentuales por debajo de la media europea (72%). Además, los resultados en la UE28 son cada vez más positivos (del 68% se pasa al 72% en el período 2010-2015), contrariamente a lo que ha ocurrido en la CAE (pasa del 65,6% en 2013 al 62,2% en 2016).

Analizando el caso particular de Gipuzkoa se observa cómo, de forma contraria a la tendencia observada en la CAE, las y los trabajadores guipuzcoanos han mejorado su visión sobre el aprendizaje de nuevas cosas en el trabajo (mejora de 3,3 puntos porcentuales en el período analizado), aunque a cierta distancia de la media europea y, desde luego, de los países a la cabeza del ranking.

Evolución del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que aprenden cosas nuevas en su trabajo. Comparativa CAE, TTH y UE. 2013 y 2016



Fuente: ECT (2013 y 2016) y EWCS (2013 y 2015 -UE-)

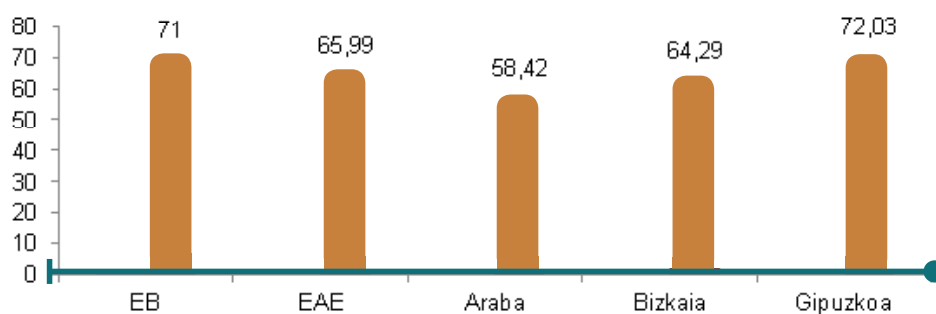
- **Diferencias en los resultados según edad, y no en base a la variable sexo.** No se observan diferencias destacables al analizar los resultados según la variable sexo. En el caso de la edad, se advierte una ligera diferencia entre el aprendizaje en el puesto entre las personas jóvenes (69%) y las plantillas de más edad (68%), si bien estas diferencias no son tan significativas como ocurre en algunos países de la UE.
- **Las valoraciones presentan una mayor disimilitud al analizar el tipo de contrato de las personas.** Las personas con contratos temporales (69%), indefinidos (68%) o incluso personas autónomas son quienes que en mayor medida aprenden en el puesto de trabajo, reduciéndose considerablemente esta percepción entre las personas que carecen de contrato laboral (42%).

AUTONOMIA

RITMO DE TRABAJO

Los resultados de Gipuzkoa en línea con la media de los países de la UE: en el 72% de los casos la persona tiene la posibilidad de modificar el ritmo de su actividad. Gipuzkoa se sitúa por encima de la CAE en relación a la autonomía que tienen trabajadoras y trabajadores para cambiar su ritmo de trabajo, concretamente 6 puntos porcentuales de diferencia.

Evolución del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que tienen la posibilidad de cambiar el ritmo de trabajo. Comparativa CAE, TTHH y UE. 2016



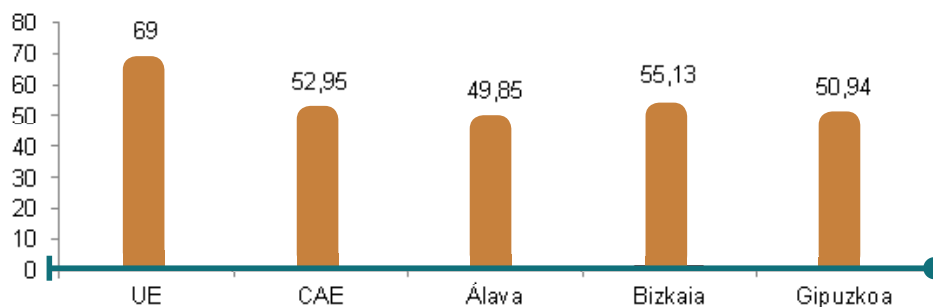
Fuente: ECT (2016) y EWCS (2015 -UE-)

- **La autonomía de las personas refleja una desigualdad al analizar la variable sexo.** Aproximadamente el 70% de las mujeres puede llevar a cabo variaciones en el ritmo de su trabajo, cifra que se eleva hasta el 74,2% en el caso de los hombres.
- **Diferencias significativas en la autonomía de las y los trabajadores para cambiar el ritmo de su trabajo a favor de las personas de más edad.** En torno al 77% de las y los trabajadores de 50 y más años en las empresas de Gipuzkoa tienen la opción de elegir o modificar el ritmo de su trabajo. Son más de 12 puntos porcentuales de diferencia respecto a la posibilidad que se les plantea a las personas más jóvenes (64,7%).
- **El tipo de contrato condiciona la autonomía de la persona para cambiar el ritmo de su trabajo.** Las personas que en menor medida tienen la opción de modificar este ritmo son las que disponen de un contrato temporal (63,5%), con diferencias muy destacables respecto a las personas sin contrato (100%), las personas autónomas (82,5%), o con contrato indefinido (72,3%).

MÉTODO DE TRABAJO

Menor autonomía de las personas a la hora de elegir o cambiar el método de trabajo en Gipuzkoa. En las empresas de Gipuzkoa se observa una menor posibilidad de modificar los métodos de trabajo (51%), por debajo incluso de la media de la CAE (53%) y de los países de la UE28 (69%). Y evidentemente se aleja de forma considerable de los países a la cabeza del ranking europeo como pueden ser Noruega (84%), Dinamarca o Suecia (ambos con un 83%).

Evolución del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que tienen la posibilidad de cambiar el método de trabajo. Comparativa CAE, TTHH y UE. 2016



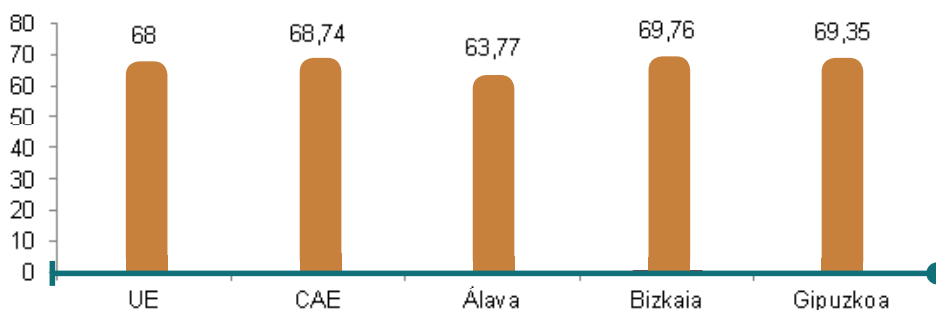
Fuente: ECT (2016) y EWCS (2015 -UE-)

- **Aunque de forma muy ligera, las mujeres de las empresas de Gipuzkoa tienen mayor autonomía para modificar los métodos de trabajo.** Respecto a este indicador, y a diferencia de otras dimensiones analizadas, las mujeres (52%) se sitúan 2 puntos porcentuales por encima de los hombres (50%).
- **En línea con la tendencia de los países de la UE28, las plantillas con más edad de las empresas de Gipuzkoa pueden modificar los métodos de trabajo en mayor medida que las de menor edad.** Si bien esta diferencia según la edad sigue la misma tendencia que Europa, las situaciones al contrastar los resultados difieren significativamente:
 - o El 66% las y los trabajadores de menos de 35 años en los países de la UE28 tienen la posibilidad de modificar el método de trabajo, en Gipuzkoa solo el 42%.
 - o En cuanto a las personas de 50 o más años, tienen esta posibilidad el 73% en la UE28, frente al 53% en Gipuzkoa.
- **Las personas autónomas disponen de una mayor autonomía para cambiar los métodos de trabajo.** Prácticamente 8 de cada 10 personas autónomas disponen de esta posibilidad, resultados muy alejados de los ofrecidos por las personas con contratos temporales (42,7%) o indefinidos (49,2%).

ORDEN DE LAS TAREAS

Las empresas de Gipuzkoa dan a sus plantillas la posibilidad de cambiar el orden de las tareas en su actividad en línea con la tendencia de la UE28. Se trata de uno de los escasos indicadores en los que Gipuzkoa se acerca o incluso supera ligeramente la media de los resultados en la Unión Europea.

Evolución del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que tienen la posibilidad de cambiar el orden de las tareas
Comparativa CAE, TTHH y UE. 2016



Fuente: ECT (2016) y EWCS (2015 -UE-)

- Siguiendo también la tendencia europea, las mujeres trabajadoras en Gipuzkoa tienen mayor número de posibilidades que los hombres de modificar el orden de las actividades que deben llevar a cabo. Concretamente la diferencia es de 5 puntos porcentuales (72,1%, frente a 66,8% de los hombres).
- En las empresas de Gipuzkoa, las personas con más edad (50 años o más) tienen mayoritariamente la opción de cambiar el orden de sus actividades. Así lo señala el 73% de las trabajadoras y trabajadores de más edad, porcentaje muy por encima del que han apuntado las personas menores de 35 años (61,7%).
- La autonomía en el orden para realizar las tareas en la empresa se da sobre todo entre las personas sin contrato o autónomas. Las personas con contrato temporal son las que en menor medida tienen la opción de modificar este orden en su actividad (62,4%).