

3 La participación de las personas trabajadoras en las empresas de Gipuzkoa y su situación respecto a Europa

**Irene Gomez
Urtzi Uribetxebarria
Monica Gago**

La participación de las personas trabajadoras en las empresas de Gipuzkoa y su situación respecto a Europa

El observatorio de la Participación en Gipuzkoa tiene por objetivo conocer la situación actual del territorio en términos de participación de las personas en la empresa y determinar su posicionamiento respecto a otros países europeos. Para ello, se ha llevado a cabo un análisis en 6 sectores estratégicos (automoción, componentes industriales, servicios avanzados, tecnologías de la información y comunicación, industrias creativas y máquina herramienta) y se han extraído conclusiones que serán de gran ayuda para la definición de actuaciones dirigidas a mejorar la participación en el territorio.

3.1

Características de la muestra recopilada y la metodología empleada

3.1.1 – Muestra recopilada

La muestra ha sido dividida en seis sectores estratégicos: sector de automoción (430 informantes pertenecientes a 66 empresas asociadas a ACICAE ⁴⁴), el sector de máquina-herramienta (331 informantes que trabajan en 61 empresas asociadas de AFM ⁴⁵), el sector de servicios avanzados (298 informantes de 58 empresas), el sector de tecnologías de información y comunicación (211 personas de 50 empresas asociadas de GAIA ⁴⁶), sector de componentes (233 informantes de 43 empresas representadas) y, por último, el sector de industrias creativas y culturales (238 informante con 55 empresas representadas).

En total, la muestra final suma 1.741 personas de 333 empresas.

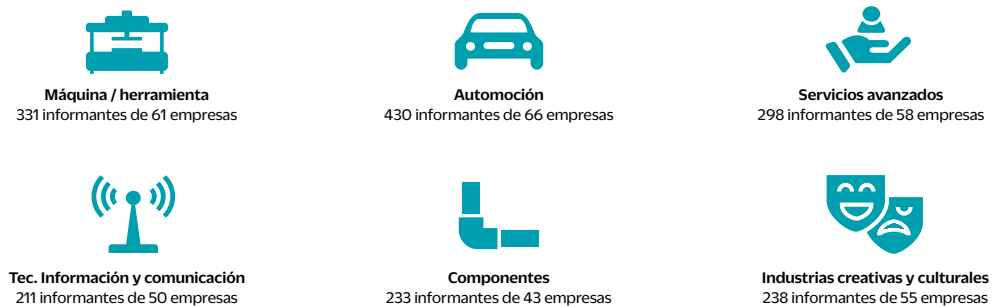


Figura 1 – Características de la muestra por sectores

En la Figura 2 se presenta la representatividad por Comarcas de la muestra analizada. Como se puede observar en el mapa, la mayor parte de las empresas pertenecen a las comarcas de Donostialdea, Debabarrena, Debagoiena y Beterri-Buruntza. Entre las 4 comarcas suman el 72% de las empresas de la muestra recogida.

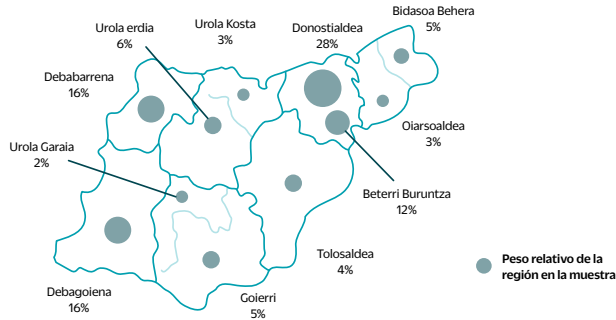


Figura 2 – Representatividad de la muestra por comarcas

3.1.2 – Procedimiento para la recogida de datos

Para llevar a cabo la recogida de datos se ha contado con la colaboración de AZTIKER. La metodología empleada ha sido la siguiente:

- 1 Selección de los sectores objeto de análisis (en este caso, automoción, máquina herramienta, servicios avanzados, TIC, componentes e ICC) y selección de empresas de cada sector.
- 2 Mondragon Unibertsitatea emite un comunicado oficial en nombre de la Diputación Foral de Gipuzkoa mediante el cual se expone el proyecto y se invita a colaborar a las empresas.
- 3 El personal de AZTIKER realiza una llamada a la persona de contacto de la organización con el objetivo de conocer si aceptan o no participar en el proyecto.
- 4 Si la organización acepta participar en el proyecto, se concreta fecha y hora para rellenar las encuestas. La selección de las personas que rellenarán las encuestas es aleatoria para evitar sesgos en las respuestas.
- 5 Si la organización no acepta participar, AZTIKER envía personal propio a pie de calle para la recogida de datos fuera de la empresa.

44: ACICAE: Clúster de Automoción de Euskadi es la organización que tiene como misión dinamizar el sector vasco de automoción, posibilitando la cooperación entre las empresas vascas para poder dar una respuesta conjunta a los grandes retos que el sector presenta. Está considerada como el primer clúster de automoción constituido en Europa.

45: AFM: Advanced Manufacturing Technologies es la Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-herramienta, Accesorios, Componentes y Herramientas, y representa al 90% de las empresas de máquina-herramienta y tecnologías de fabricación avanzadas existentes en España.2010

46: GAIA es la Asociación de Industrias de las Tecnologías Electrónicas y de la Información del País Vasco.

De las 333 empresas analizadas en los distintos sectores, entorno al 50% de las empresas han participado de forma voluntaria en el estudio, es decir, con cita previa. En el resto de las empresas no ha habido aprobación por parte de la empresa para recoger los datos dentro de la organización y se ha tenido que aproximarse a las personas trabajadoras fuera del lugar de trabajo (en las inmediaciones). La figura 3 muestra los porcentajes para cada uno de los sectores.

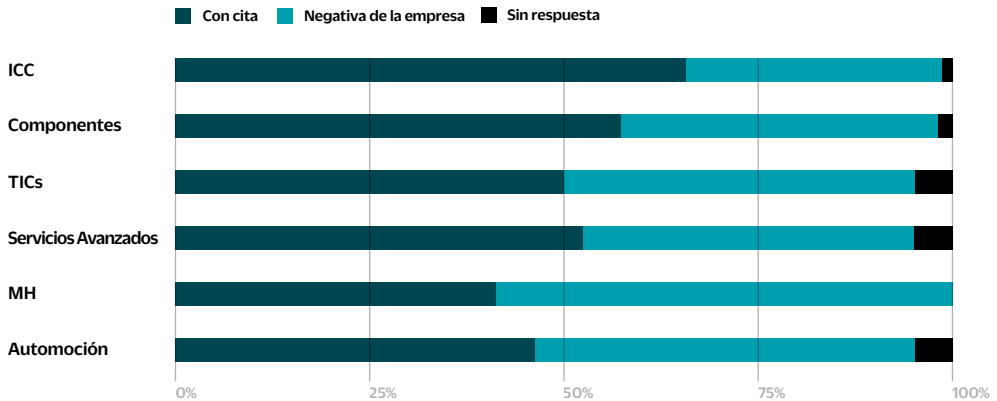


Figura 3 – Encuestas cumplimentadas con o sin cita en función del sector

En lo que respecta a la forma jurídica de la muestra, el 51% de las empresas lo componen las sociedades limitadas, el 34% son sociedades anónimas, el 10% cooperativas, y con una representatividad menor de un 5% se encuentran las sociedades laborales (anónimas y limitadas), las agrupaciones de interés económico y las asociaciones.

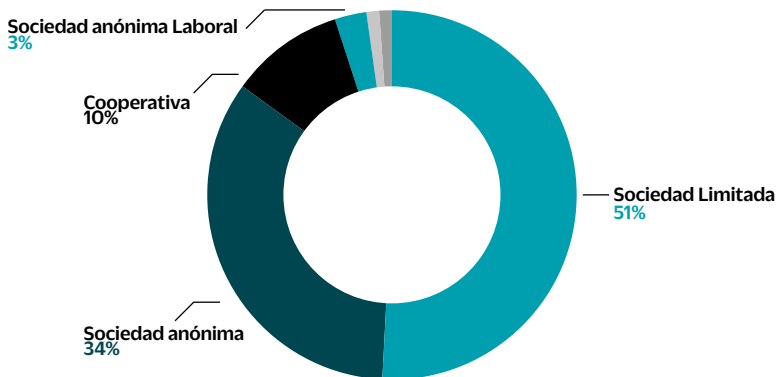


Figura 4 – Porcentaje de empresas por forma jurídica

3.2

Situación actual de la participación en gestión, en resultados y en propiedad por sectores de actividad en Gipuzkoa

En las siguientes líneas se exponen los resultados obtenidos en el análisis de los tres tipos de participación (en gestión, resultados y propiedad) en los 6 sectores de actividad. Para llevar a cabo este análisis se ha utilizado como escala de referencia la encuesta Bateratzen. En ella se pide a las personas trabajadoras que valoren su nivel de participación en valores comprendidos entre el 0 (escas a o nula participación) y el 6 (participación alta), siendo el 3 un punto intermedio. Siguiendo esta misma lógica se han dividido los resultados de la muestra en tres tipos de participación: participación alta, participación media y participación baja.

Tal y como se puede observar en la Figura 5, en el 29% de las empresas, las personas perciben una alta participación en gestión, en el 24% de las empresas, las personas perciben una baja participación en gestión y en el resto de las empresas (47%), las personas perciben una participación media en gestión.

Desde un punto de vista sectorial, se observan 3 bloques: automoción, en donde el 44% de las empresas, las personas perciben una baja participación en gestión, seguido del 41% de las empresas en las que se percibe una participación media en gestión; componentes y máquina herramienta son 2 sectores en los que en la mayoría de las empresas (55% y 58%, respectivamente) las personas perciben disponer de una participación en gestión media; finalmente, nos encontramos con un tercer bloque compuesto por servicios avanzados, TICs e industrias creativas y culturales en el que el porcentaje de empresas en el que las personas perciben disponer de alta y media participación esta equiparado y predomina, con un sumatorio de 84%, 88% y 74% respectivamente, sobre el porcentaje de empresas en el que las personas perciben disponer de baja participación, con un 16%, 12% y 25% respectivamente.

3.2 – Situación actual de la participación en gestión, en resultados y en propiedad por sectores de actividad en Gipuzkoa

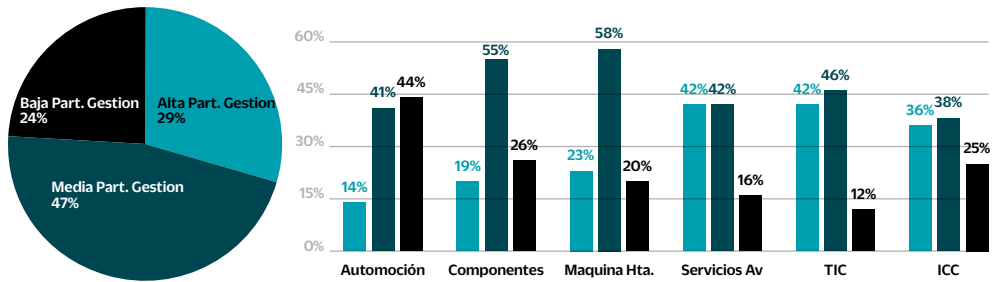


Figura 5 – % de empresas con alta y baja participación en gestión

Siguiendo con los resultados, en la gran mayoría de las empresas de la muestra no se participa en la propiedad; en concreto, en un 77% (ver Figura 6). Este porcentaje es similar en los sectores de automoción, máquina herramienta, servicios avanzados, TICs e ICC, a excepción del sector de componentes donde prácticamente existe un equilibrio entre el porcentaje de empresas que no participan en propiedad (57%) y el porcentaje de empresas que sí participan en propiedad (43%).

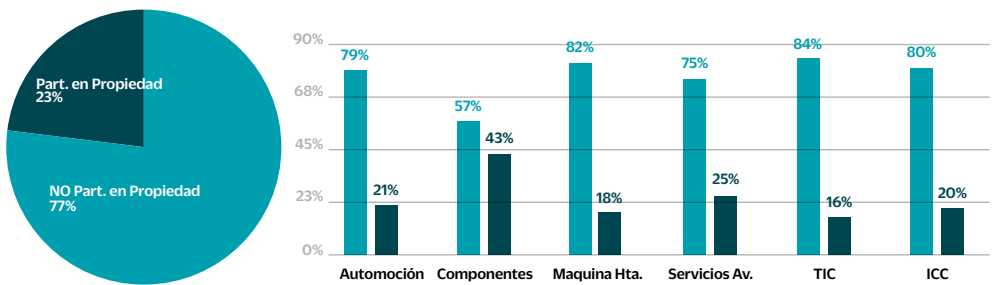


Figura 6 – % de empresas que participan en la propiedad

Finalmente, en lo que respecta a la participación en los resultados, en general se puede decir que el 63% de las empresas de la muestra (210 empresas) no participa en beneficios (ver Figura 7). Desde un punto de vista sectorial, la distribución del porcentaje de empresas que participa en beneficios es dispar: el sector de componentes presenta un mayor número de empresas que participan en beneficios, con un 43% sobre el sector (24 empresas), mientras que, en el resto de los sectores, entre el 58% y el 74% de empresas no participan en resultados.

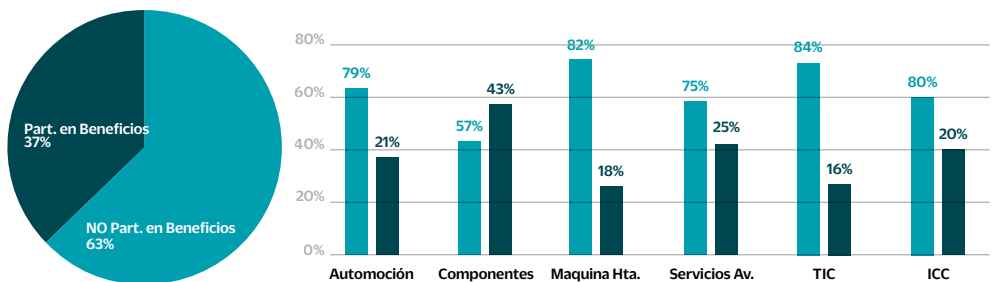


Figura 7 – Porcentaje de empresas que participan en resultados

3.3

La participación en Gipuzkoa respecto a Europa

A fin de identificar cuál es la situación del territorio respecto a otros países europeos, se ha llevado a cabo una comparación de los datos recopilados con los estudios realizados por Eurofound⁴⁷ (2013⁴⁸ y 2015⁴⁹) sobre las condiciones laborales en Europa. Para la recopilación de los datos de participación del territorio se han utilizado dos instrumentos de referencia: escala de medida utilizada en los estudios de Eurofound y la escala utilizada en el proyecto Bateratzen (para obtener mayor información sobre el cuestionario consultar el Anexo Cuestionario).

En el caso de la escala de Eurofound, las variables objeto de análisis se clasifican en 3 grandes bloques (participación en gestión, en beneficios y en propiedad) y 6 dimensiones o variables (libertad de decisión, capacidad de influir en las decisiones, prácticas laborales relacionadas con la organización, participación en beneficios, participación en capital o propiedad). En la siguiente tabla se resumen los ítems para cada una de las variables y dimensiones a analizar.

47: Eurofound es un organismo de la Unión Europea creado para trabajar en áreas especializadas de la política de la UE relacionadas con las Condiciones de Vida y de Trabajo.

48: Estudio Eurofound 2013 disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2013>.

49: Estudio Eurofound (2015) disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.

Dimensión	Variable	Cód.	Pregunta
Participación en gestión Europa	Decision Latitude	DL1	¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar el orden de sus tareas?
		DL2	¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar su velocidad o ritmo de trabajo?
		DL3	¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar sus métodos de trabajo?
		DL4	Puedes dar tu opinión respecto a la elección de tus compañeros de trabajo.
	Participación EU	P1	Participas en la mejora de los procesos de trabajo de tu departamento o de la organización.
		P2	Puedes influir en las decisiones que son importantes para tu trabajo
		P3	Te consultan los objetivos de tu trabajo antes de que se definan.
	Participación contexto EU	P4	La empresa organiza reuniones de un grupo o comité temporal o grupo ad hoc para que los empleados participen en la organización del trabajo
		P5	La empresa organiza reuniones habituales entre empleados y su superior inmediato para que los empleados participen en la organización del trabajo
		P6	La empresa organiza reuniones habituales con los empleados, abiertas a todos para que participen en la organización del trabajo
	Participación encuesta EU	P7	La empresa utiliza encuestas entre sus empleados para que participen en la organización del trabajo.
		P8	La empresa organiza reuniones con los empleados a través de redes sociales o foros de debate para que participen en la organización el trabajo.

Tabla 1 – Relación de dimensiones, variables e ítems para la medición de la participación tomando como referencia la escala de los estudios de Eurofound

En el caso de la segunda escala de referencia, se ha empleado como instrumento de medición la encuesta utilizada en el proyecto Bateratzen⁵⁰. En el proyecto, se han desarrollado diversas herramientas entre las que se destaca la herramienta de diagnóstico. Esta herramienta proporciona información a la empresa sobre el nivel de implantación de las palancas de gestión de personas que contribuyen a mejorar el bienestar de las personas y su competitividad. Así pues, a través del

50: El proyecto Bateratzen 2010-2020 promovido por la Diputación foral de Gipuzkoa tiene por objetivo ayudar a las empresas a alinear el potencial de las personas en beneficio de un proyecto común con el objetivo de ayudar a las empresas a ser más sostenibles y competitivas.

diagnóstico la empresa puede conocer cuál es el grado de implantación de las palancas y qué efectos tienen estas palancas en el bienestar de las personas; es decir, qué niveles de compromiso, confianza y satisfacción tienen las personas de su empresa.

Entre las distintas palancas de gestión de personas, la escala Bateratzen mide la participación en gestión considerando cuatro aspectos o variables principales: autonomía, información, participación y formación.

A continuación, se muestra el listado de variables e ítems a analizar tomando como referencia la escala Bateratzen.

Dimensión	Variable	Cód.	Pregunta
Participación en gestión	Autonomía	SA1	Los puestos de trabajo de esta organización nos permiten tomar decisiones y ser proactivos/as a la hora de realizar el trabajo.
		SA2	Los puestos de trabajo de esta organización hacen posible que podamos tomar muchas decisiones por nosotros/as mismos/as.
		SA3	Los puestos de trabajo de esta organización nos ofrecen mucha libertad para decidir cómo ejecutarlos (autonomía para tomar decisiones).
	Formación	SF1	Las personas de esta organización sentimos que la organización dedica recursos suficientes para potenciar nuestro desarrollo profesional.
		SF2	Las personas de esta organización sentimos que la organización nos da suficiente formación para desempeñar nuestro trabajo.
		SF3	Las personas de esta organización creemos que la organización da importancia y promueve nuestra formación.
	Información	SI0	Las personas de esta organización tenemos información sobre el proyecto a futuro de la organización (retos, objetivos, inversiones,...).
		SI1	Las personas de esta organización tenemos información, actualizada frecuentemente, sobre cómo va nuestro departamento/sección/ organización (ventas, Resultados, estado de los proyectos, etc.).
		SI2	Las personas de esta organización tenemos suficiente información para desempeñar bien nuestro trabajo.
	Participación	SP1	Las personas de esta organización participamos en la definición de los objetivos anuales de nuestro departamento/sección.
		SP2	Las personas de esta organización participamos en la definición, control y seguimiento del plan de Gestión anualmente.
		SP3	Las personas de esta organización tenemos oportunidades de participar en las decisiones importantes sobre el futuro de nuestro departamento/sección.

Tabla 2. Relación de dimensiones, variables e ítems para la medición de la participación tomando como referencia la encuesta Bateratzen

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, para conocer cuál es la situación del territorio guipuzcoano frente a Europa, se ha llevado a cabo una comparación de los resultados del territorio con los datos de las encuestas de Eurofound. A continuación, se exponen los resultados principales de los 3 grandes bloques: participación en gestión, participación en propiedad y participación en resultados.

3.3.1 – Participación en gestión

A) Decisión Latitude

Esta dimensión habla de la percepción de las personas trabajadoras de Gipuzkoa en relación a la libertad de decisión que disponen en sus empresas.

A través de la medición de las variables DL1, DL2, DL3 y DL4, las personas trabajadoras encuestadas en Gipuzkoa dicen contar con una libertad de decisión que, respecto a lo que perciben disponer las personas trabajadoras encuestadas en Europa, coloca a Gipuzkoa en promedio en niveles cercanos a la media europea.

“La percepción de las personas trabajadoras sobre la posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas es mayor que la media europea”

Si nos detenemos a analizar los resultados de cada una de las variables, se observa que en la percepción de las personas trabajadoras sobre la posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas se obtienen resultados por encima de la media europea (ver figura 8). En concreto, tal y como se observa en la figura 9, Gipuzkoa se encuentra entre los 7 países que muestran mejores resultados en esta variable.

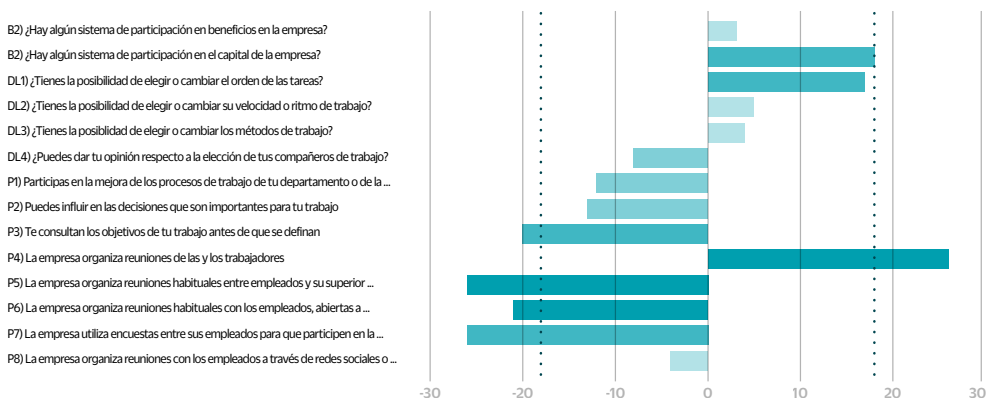


Figura 8 – Resultados del territorio sobre la “posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas” respecto a la media europea

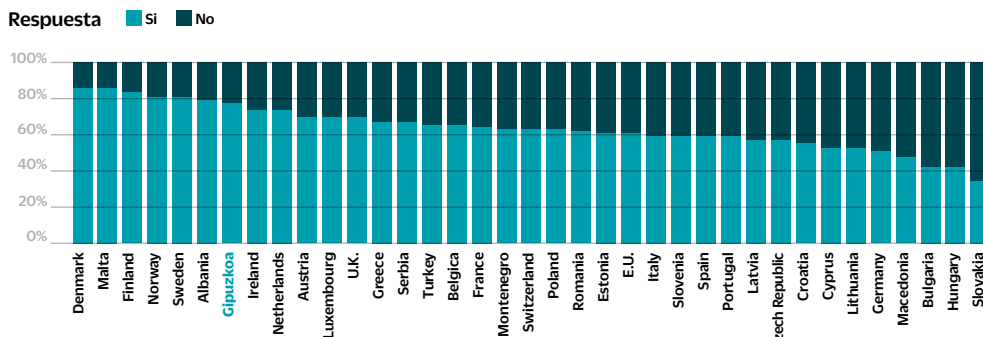


Figura 9 – Posición del territorio sobre la “posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas” respecto a otros países europeos

En cuanto a la posibilidad de elegir o cambiar el ritmo de trabajo (DL2) y los métodos de trabajo (DL3), las percepciones de las personas trabajadoras se encuentran ligeramente por encima de la media europea. No obstante, sucede al contrario con la posibilidad de elegir o cambiar las y los compañeros de trabajo (DL4). Los resultados para esta variable se sitúan por debajo de la media europea (ver figura 10), ocupando el puesto nº 30 en el ranking de los países europeos (ver figura 11). Por consiguiente, se podría decir que existe una oportunidad de mejora en este ámbito.

“Existe una oportunidad de mejora relacionada con la posibilidad de poder seleccionar o cambiar el equipo de trabajo”

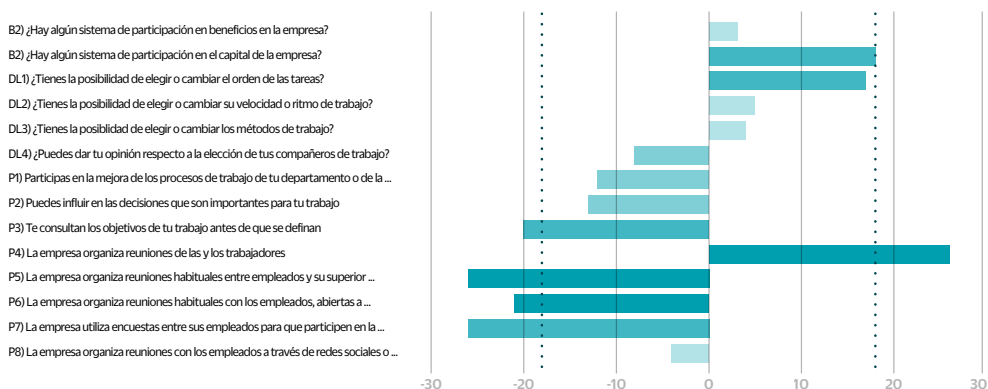


Figura 10 – Resultados del territorio sobre la “posibilidad de elegir o cambiar las y los compañeros de trabajo” respecto a la media europea

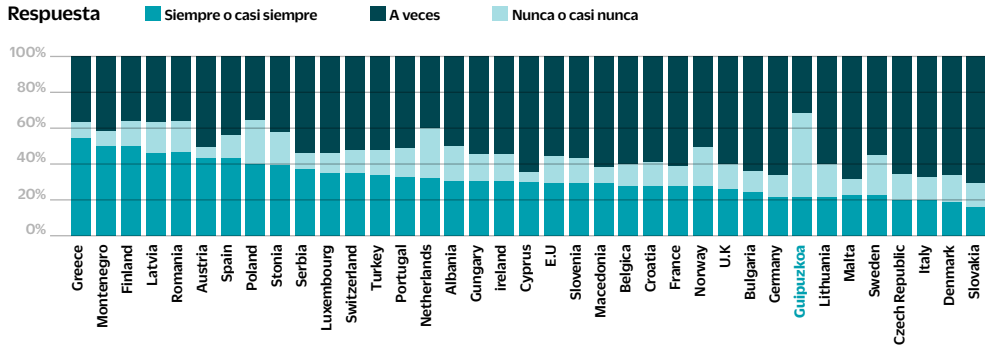


Figura 11 – Posición del territorio sobre la “posibilidad de elegir o cambiar las y los compañeros de trabajo” respecto a otros países europeos

En cuanto a la situación de los sectores para la dimensión “Decision latitude” se pueden distinguir dos grupos contrapuestos: aquellos sectores que muestran resultados por encima de la media europea (componentes, servicios avanzados, industrias creativas y TIC’s) y los que, por el contrario, cuentan con una percepción menor que la media europea sobre la participación en la toma de decisiones en la empresa, como es el caso del sector de automoción y el de máquina-herramienta.

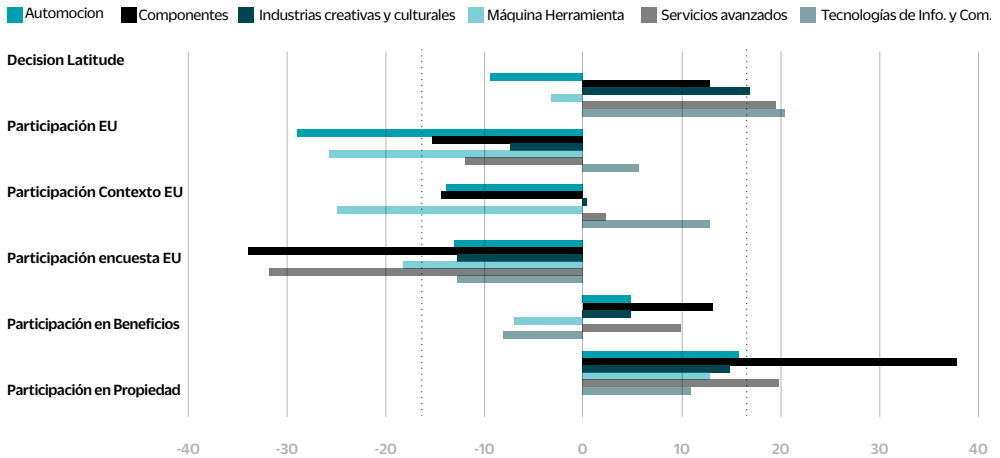


Figura 12 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “Decision Latitude”

B) Participación de las personas en la organización⁵¹

Esta dimensión hace referencia a la capacidad de influir en las decisiones relacionadas con la organización del trabajo que las personas trabajadoras en Gipuzkoa dicen disponer en sus empresas.

51: Este término corresponde a “Worker participation in the organization” en la Fuente de Eurofund

“Worker participation” mide la capacidad de la persona trabajadora en influir/participar en la toma de decisiones organizativas, frente a la libertad de tomar decisiones de manera individual (Decision latitude).

Tal y como se aprecia en la figura 13, los tres ítems (P1, P2 y P3) se encuentran por debajo de la media europea. En general, las personas trabajadoras no perciben que se les de la opción de participar en la toma de decisiones que afectan a los procesos de trabajo de su departamento y organización, o a su propia actividad (objetivos de trabajo). En consecuencia, en lo que respecta a esta dimensión el territorio guipuzcoano se encuentra a la cola de los países europeos (ver figura 14). No obstante, si sumamos las dos categorías superiores (“siempre o casi siempre” y “a veces”), los niveles se equiparan a la media europea.

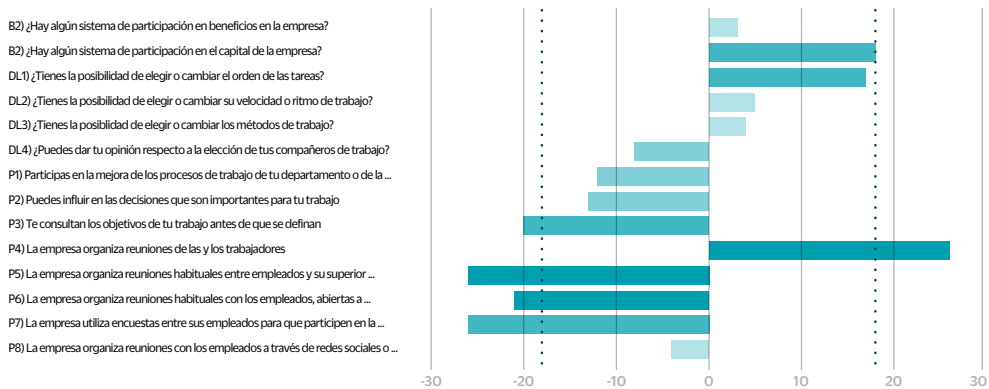


Figura 13 – Resultados del territorio sobre la “capacidad de influir/participar en las decisiones” respecto a la media europea

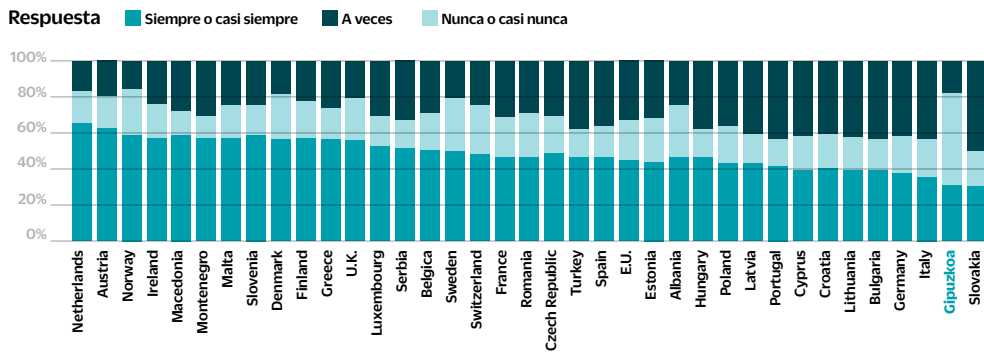


Figura 14 – Posición del territorio sobre la “capacidad de influir/participar en las decisiones” respecto a otros países europeos

Desde un punto de vista sectorial, tan solo el sector de las TIC supera la media europea en esta dimensión. De los seis sectores es el único que cuenta con una percepción positiva y alta por parte de las personas trabajadoras sobre su capacidad para influir/participar en la toma de decisiones en la empresa. El resto de los sectores presenta resultados inferiores a la media, siendo el sector de automoción y el de máquina herramienta los que muestran una mayor desviación (ver figura 15).

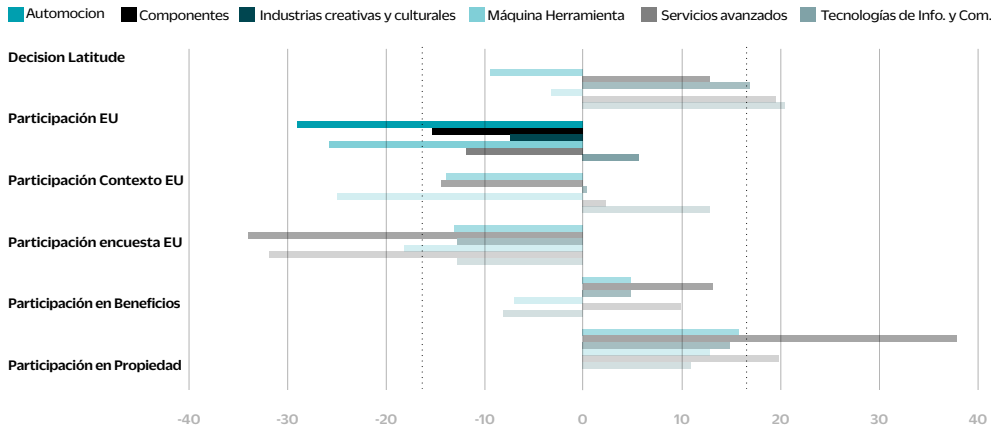


Figura 15 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “worker participation in the organization”

C) Prácticas de trabajo en relación a la organización del trabajo ⁵²

Esta dimensión analiza la percepción de las personas trabajadoras respecto a las prácticas laborales que promueve la organización para fomentar la participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo. Se mide la organización del trabajo de un modo indirecto, es decir, como consecuencia de los recursos (tiempo y espacios) que las organizaciones destinan a sus reuniones. Se trata de estudiar cómo se le consulta, se hace participe, y se incentiva a la persona trabajadora para participar en reuniones para la organización de su trabajo.

En vista de los resultados, las personas trabajadoras tienen una percepción muy inferior a la media europea respecto a los esfuerzos que realiza la empresa para la organización de reuniones abiertas para la organización del trabajo (P6) o reuniones con el y la superiora inmediata para el mismo fin (P5). Así, Gipuzkoa se sitúa en la última posición del ranking europeo.

Sucede al contrario cuando se le pregunta por la organización de reuniones ad-hoc (P4). En este caso las personas trabajadoras afirman (con resultados muy superiores a la media europea) contar con este tipo de reuniones (ver figura 16).

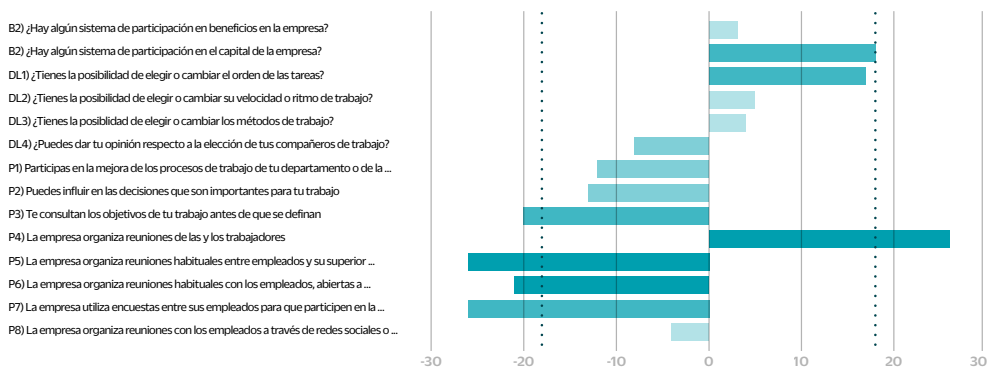


Figura 16 – Resultados del territorio sobre “las prácticas laborales relacionadas con la organización del trabajo” respecto a la media europea

52: Este término corresponde a “Workplace practices with regard to work organizaion” en la Fuente de Eurofund

En esta dimensión, **se puede resaltar que el sector de automoción, componentes y máquina-herramienta se encuentran muy por debajo de la media europea**, mientras que en el sector de las TIC se observan datos muy positivos. En el caso de las industrias creativas, la situación del sector es similar a la media.

“El sector de automoción, componentes y máquina-herramienta se encuentran muy por debajo de la media europea en relación a las practicas que fomentan la participación”

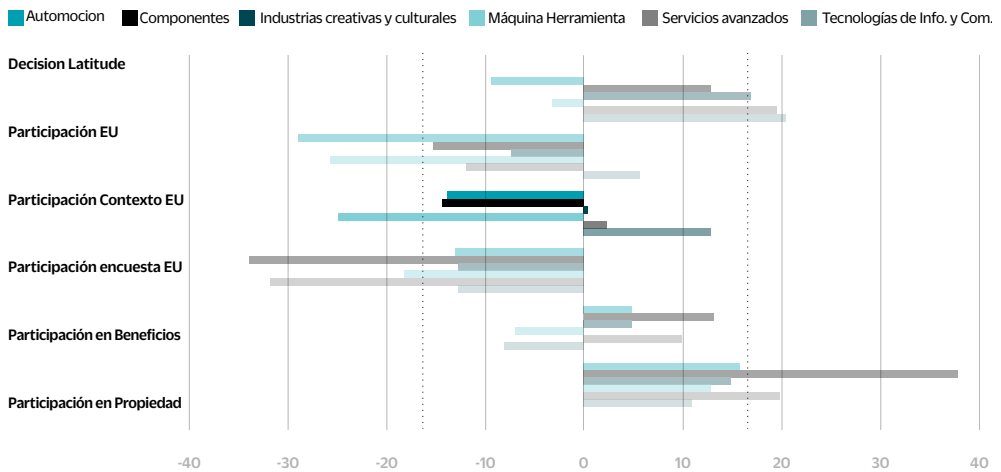


Figura 17 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “workplace practices with regard to work organization”

E) Participación encuesta EU

Esta dimensión se refiere al uso de encuestas o redes sociales para fomentar la participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo. En este sentido las personas trabajadoras indican, en su gran mayoría, no disponer de este tipo de medios para participar en la organización de su trabajo. Gipuzkoa se sitúa en la cola de los países europeos en esta dimensión.

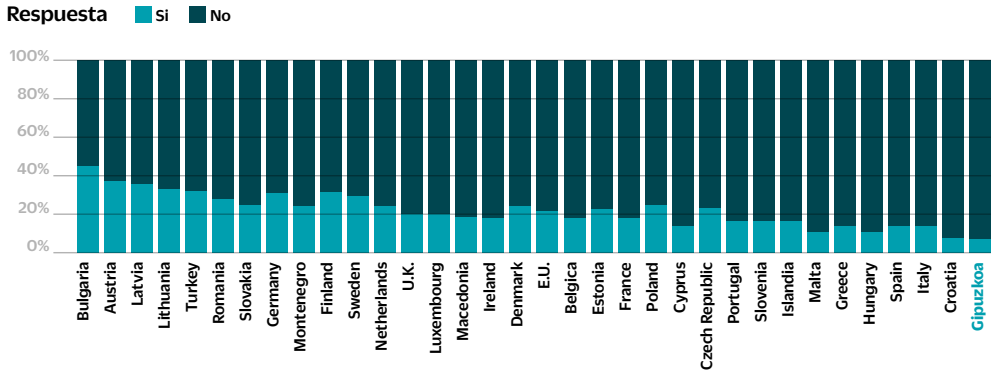


Figura 18 – Posición del territorio sobre la “participación en la organización del trabajo por medio de encuestas o redes sociales” respecto a otros países europeos

En este caso, los resultados son homogéneos para todos los sectores. En todos ellos las personas trabajadoras declaran no disponer de este tipo de mecanismos para poder participar en la organización de su trabajo (ver figura 19).

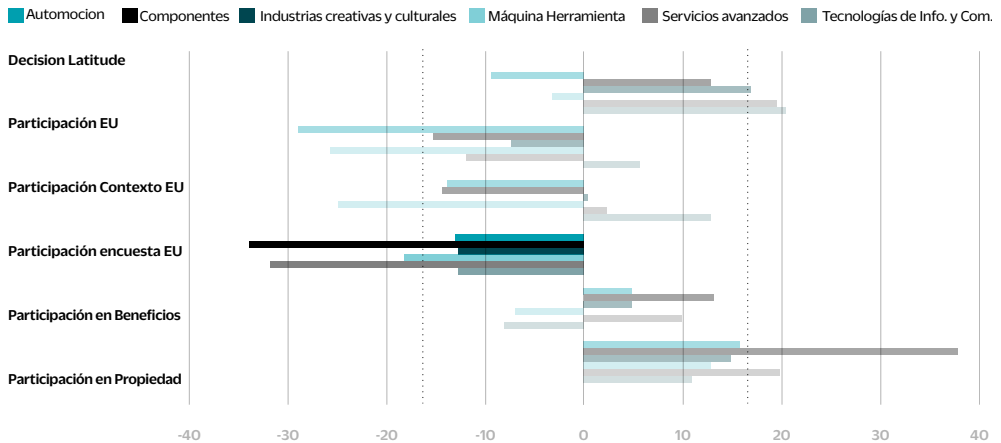


Figura 19 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “Participación encuesta EU”

3.3.2 – Participación en beneficios

Esta dimensión refleja el grado de participación en beneficios existente en las organizaciones de Gipuzkoa.

En relación a la participación en beneficios, Gipuzkoa se sitúa por la mitad del ranking de los países europeos (ver figura 20). No obstante, desde un punto de vista sectorial la situación es dispar. En los sectores de automoción, componentes, industrias creativas y servicios avanzados, las personas trabajadoras afirman percibir contribuciones en función de sus resultados. De hecho, el sector de componentes se sitúa entre los primeros puestos de Europa (ver figura 21). En contraposición, en el sector de máquina-herramienta y de las TIC no reflejan la misma situación. En estos dos sectores la media se sitúa muy por debajo del resto de los países europeos.

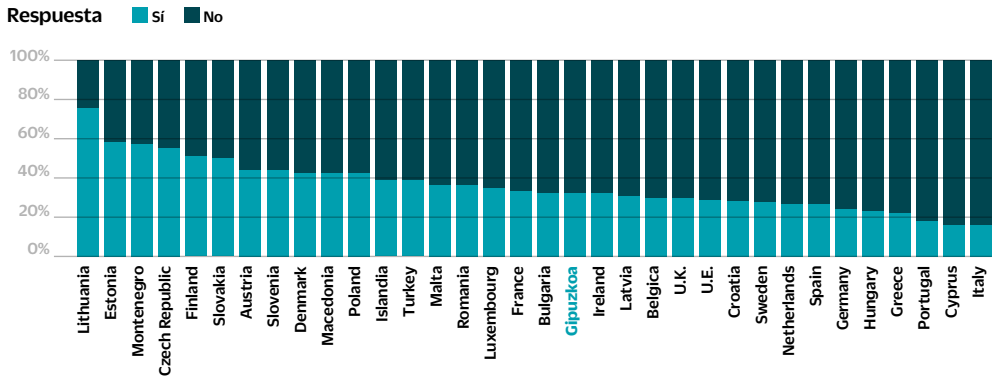


Figura 20 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “Participación encuesta EU”

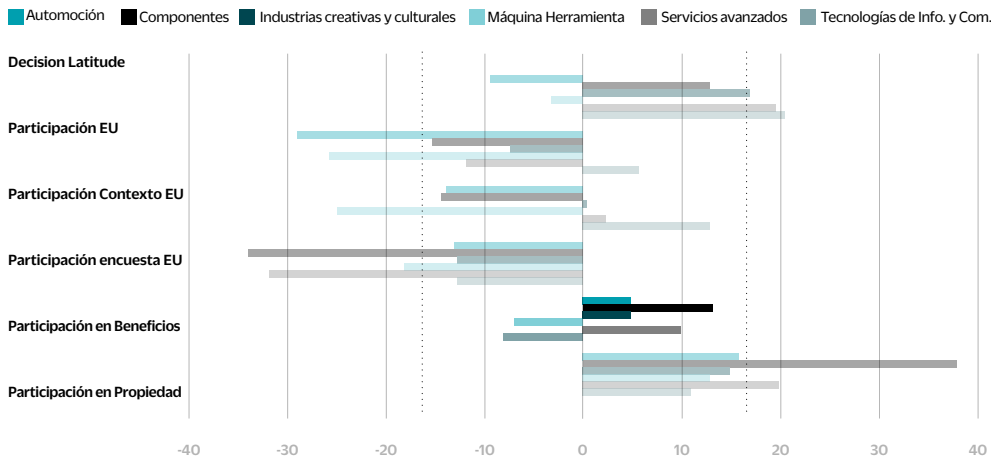


Figura 21 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “Participación encuesta EU”

3.3.3 – Participación en propiedad

Esta dimensión remite el grado de participación en capital existente en las organizaciones de Gipuzkoa. Cabe destacar que en esta dimensión Gipuzkoa se sitúa a la cabeza de los países europeos (ver figura 22).

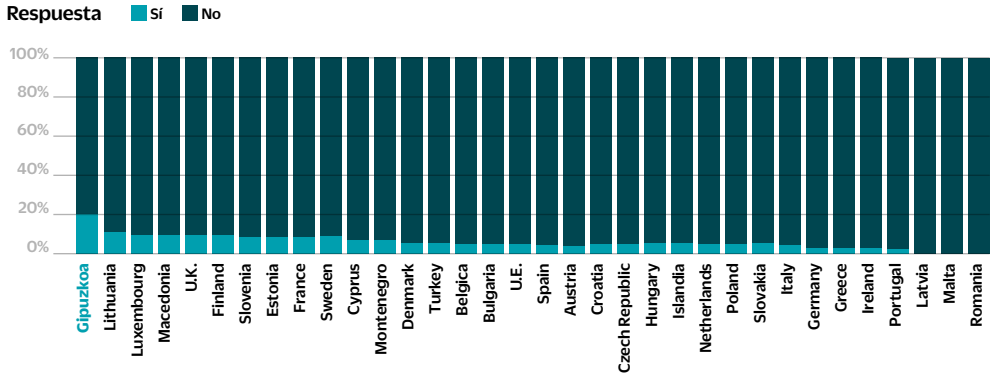


Figura 22 – Posición del territorio sobre la “participación en capital” respecto a otros países europeos

En relación a la participación en capital por sectores de actividad, se ha de decir que existe una percepción homogénea y los resultados en general son muy positivos. Tal y como se refleja en la figura 23, todos los sectores presentan resultados en participación en capital muy por encima de la media europea. En consecuencia, se podría decir que, junto con la participación en beneficios, es uno de los rasgos que caracterizan al territorio y uno de los puntos fuertes a mantener.

“Todos los sectores presentan resultados en participación en capital muy por encima de la media europea”

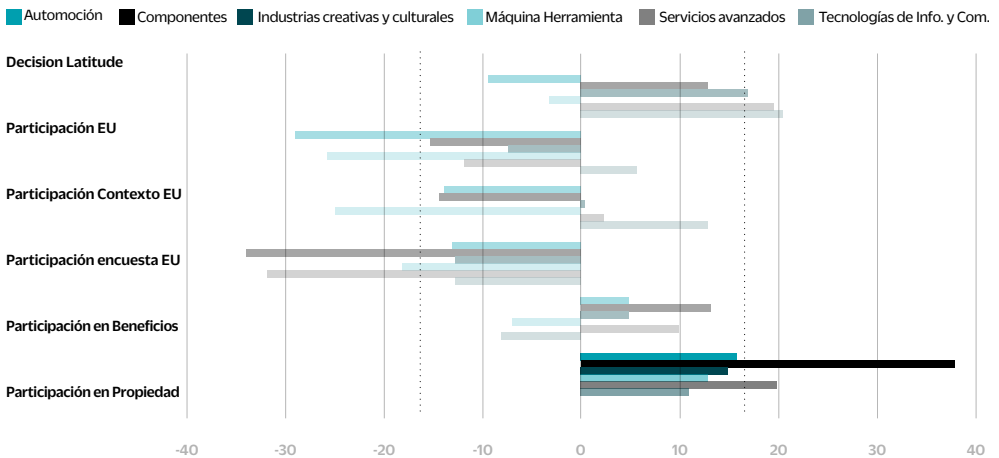


Figura 23 – Situación de los sectores de Gipuzkoa frente a Europa para la dimensión “Participación en capital”

3.4

Conclusiones generales

A continuación se exponen las conclusiones principales del observatorio de la participación en Gipuzkoa frente a Europa.

Aspectos a mantener

- **La participación en propiedad y en beneficios son dos de los rasgos que caracterizan y diferencian en mayor medida al territorio frente a Europa.**
- La percepción de las personas trabajadoras sobre la posibilidad que se les concede para cambiar el orden de las tareas (DL1) y la disposición de la organización de celebrar reuniones ad hoc para que las personas participen en la organización de trabajo su trabajo (P4) es superior al promedio europeo.

“La participación en propiedad y en beneficios son dos de los rasgos que caracterizan y diferencian en mayor medida al territorio frente a Europa”

Aspectos a trabajar

- **Las variables** que presentan peores resultados y, por tanto, **constituyen un gran ámbito de mejora son aquellas relacionadas con la organización de reuniones** (con un y una superiora inmediata o con las personas empleadas) **habituales para la organización (P5 y P6) del trabajo**. Si bien es cierto que las personas trabajadoras manifiestan tener reuniones ad-hoc (puntuales) para organizar su trabajo, no se recoge la misma respuesta cuando se les pregunta por la organización de reuniones en el día a día.
- **Las personas trabajadoras tampoco perciben disponer de mecanismos como las encuestas (P7) o las redes sociales (P8) para facilitar su participación en la organización del trabajo.**
- En vista de los resultados, se observa que **las personas trabajadoras no perciben que se les consulte acerca de los objetivos (P3) de su trabajo**. Asimismo, tampoco consideran que se les consulte a la hora de tomar decisiones que influyen en su trabajo (P2) **o en las decisiones acerca de la mejora de los procesos de trabajo** de su departamento u organización (P1).

“Las personas trabajadoras no perciben que se les consulte acerca de los objetivos de su trabajo o en las decisiones relacionadas con la mejora de los procesos de trabajo”

3.5

Bibliografía

Bateratzen (2019). Balore eta konportamendu Kooperatibo – konstruktiboen sustapena antolakuntzen emaitzak hobetzeko. Disponible en: <https://bateratzen.net/>. (04.03.2019).

Eurofound. (2013). European Company Survey, ECS. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-201>. (04.03.19).

Eurofound. (2015). European Working Conditions Surveys, EWCS. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>. (04.03.19).