



05/2026

# ENCUESTA SOBRE CULTURA DEL TRABAJO

---

Este documento presenta los resultados de la encuesta sobre la percepción de la cultura del trabajo en Gipuzkoa realizada en la web [soziometroa.etorkizunaeraikiz.eus](http://soziometroa.etorkizunaeraikiz.eus), la plataforma de participación de la Diputación Foral de Gipuzkoa.



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>3. RESULTADOS</b> .....	<b>5</b>
3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO .....	5
3.2. PERCEPCIÓN SOBRE LA CULTURA DEL TRABAJO .....	11
<b>4. PRINCIPALES TENDENCIAS ENTRE COMARCAS</b> .....	<b>22</b>
4.1. PERFILES SOCIODEMOGRÁFICOS .....	23
4.2. PERCEPCIÓN SOBRE LA CULTURA DEL TRABAJO .....	24
<b>5. CONCLUSIONES GENERALES</b> .....	<b>26</b>

# 01

## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este informe es analizar la percepción de la ciudadanía de Gipuzkoa sobre la cultura del trabajo, los valores asociados al ámbito laboral y los cambios que se perciben en la relación de las personas con el trabajo en la sociedad actual.

El estudio se basa en los resultados de una encuesta realizada a través de la plataforma de participación ciudadana [soziometroa.etorkizunaeraikiz.eus](https://soziometroa.etorkizunaeraikiz.eus) de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

El Sociómetro constituye una herramienta de escucha activa que permite recoger la opinión de la ciudadanía sobre diferentes retos sociales, económicos y culturales del territorio, favoreciendo una gobernanza más participativa y conectada con la realidad social.

La encuesta aborda aspectos relacionados con el papel que ocupa el trabajo en la vida de las personas, los valores más importantes en el entorno laboral, la percepción de los cambios en la cultura del trabajo y cuestiones vinculadas al bienestar laboral, el absentismo y la conciliación entre vida personal y profesional. Asimismo, se analizan las percepciones sobre la evolución de la cultura del esfuerzo y las expectativas de futuro respecto a la relación de las personas con el trabajo.

Los resultados permiten identificar tendencias relevantes sobre cómo la ciudadanía interpreta los cambios sociales y laborales de los últimos años, poniendo de relieve cuestiones como la creciente importancia del bienestar personal, el equilibrio entre vida y trabajo o la percepción de una transformación en los valores laborales tradicionales.

En conjunto, este informe ofrece una aproximación a las percepciones y preocupaciones existentes en torno a la cultura del trabajo en Gipuzkoa, aportando elementos de análisis sobre las transformaciones sociales y laborales que afectan actualmente al territorio.

# 02

## ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN

La encuesta contó con la participación de 751 personas de Gipuzkoa, de las cuales 515 completaron el cuestionario (68,6 %), mientras que 236 personas (31,4 %) no finalizaron la encuesta.

No obstante, es importante señalar que no todas las personas respondieron a todas las preguntas del cuestionario. En particular, la pregunta relativa al municipio de residencia – utilizada para el análisis territorial por circunscripciones – fue respondida por un número menor de participantes (534) , constituyendo esta la base de análisis para la distribución territorial de la participación. En este sentido, los porcentajes se calculan sobre la base de respuestas válidas en cada pregunta.

En cuanto a la distribución por circunscripciones:

- **Donostialdea** registró el mayor volumen de participación, con 180 cuestionarios iniciados y 179 completados, lo que supone una tasa de finalización muy elevada (99,4 %) y un nivel de abandono prácticamente residual (0,6 %). Esta circunscripción concentra además una parte significativa de la muestra total, especialmente debido al peso de Donostia dentro de las respuestas recogidas.
- Por su parte, **Bidasoa-Oiartzun** contó con 113 cuestionarios iniciados y 112 completados, alcanzando igualmente una tasa de finalización muy elevada (99,1 %) y un nivel de abandono mínimo (0,9 %), lo que refleja un alto grado de participación y continuidad en las respuestas.
- En **Deba-Urola** se registraron 100 cuestionarios iniciados y 99 completados, lo que supone una tasa de finalización del 99,0 % y un nivel de abandono muy reducido (1,0 %). La participación en esta circunscripción muestra también una elevada continuidad en la cumplimentación del cuestionario.

- Finalmente, **Oria** contabilizó 141 cuestionarios iniciados y 123 completados, siendo la circunscripción con la tasa de finalización más baja (87,2 %) y el mayor nivel relativo de abandono (12,8 %). Aun así, mantiene un volumen significativo de participación dentro del conjunto de la encuesta.

Circunscrip.	Encuestas iniciadas	Encuestas completadas	Tasa de finalización
Donostialdea	180	179	99,40%
Bidasoa-Oiartzun	113	112	99,10%
Deba-Urola	100	99	99,00%
Oria	141	123	87,20%
<b>Total Gipuzkoa</b>	<b>534</b>	<b>513</b>	<b>96,10%</b>

En conjunto, la encuesta presenta una elevada tasa de finalización en la mayoría de las circunscripciones, especialmente en Donostialdea, Bidasoa-Oiartzun y Deba-Urola, lo que refuerza la consistencia y fiabilidad de los datos recogidos.

Asimismo, la participación territorial incluye respuestas de las cuatro circunscripciones analizadas, permitiendo una visión amplia de las percepciones existentes en Gipuzkoa, aunque con una mayor concentración de participación en Donostialdea y determinados municipios de mayor tamaño poblacional.

# 03

## RESULTADOS

### 3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Esta sección presenta el perfil sociodemográfico de las personas participantes en el estudio, incluyendo situación laboral, género, edad, nivel educativo y situación económica, con el objetivo de contextualizar los resultados obtenidos en relación con la percepción sobre la cultura del trabajo en Gipuzkoa.

En cuanto a la distribución territorial, la participación se concentra principalmente en Donostialdea, seguida de Oria, Bidasoa-Oiartzun y Deba-Urola. Esta distribución refleja una mayor presencia de respuestas procedentes de municipios urbanos y de mayor tamaño poblacional, aunque las cuatro circunscripciones de Gipuzkoa están representadas en la muestra.

En cuanto a la situación laboral, la gran mayoría de las personas encuestadas se encuentra trabajando (83,68%), mientras que los porcentajes de personas en paro (4,93%), jubiladas (7,21%) o en otras situaciones (3,80%) son considerablemente menores. La presencia de estudiantes es residual (0,38%), lo que refleja una muestra compuesta principalmente por población activa.

Respecto al género, predominan claramente las mujeres (66,38%), frente a los hombres (29,72%). Los porcentajes correspondientes a personas que se identifican con otro género (1,30%) o que prefieren no responder (2,60%) son reducidos.

La distribución por edad muestra una fuerte concentración en los grupos de mediana edad. Las franjas entre 46 y 55 años (41,18%) y entre 56 y 65 años (33,78%) agrupan a más de siete de cada diez participantes, mientras que la presencia de población joven es muy reducida.

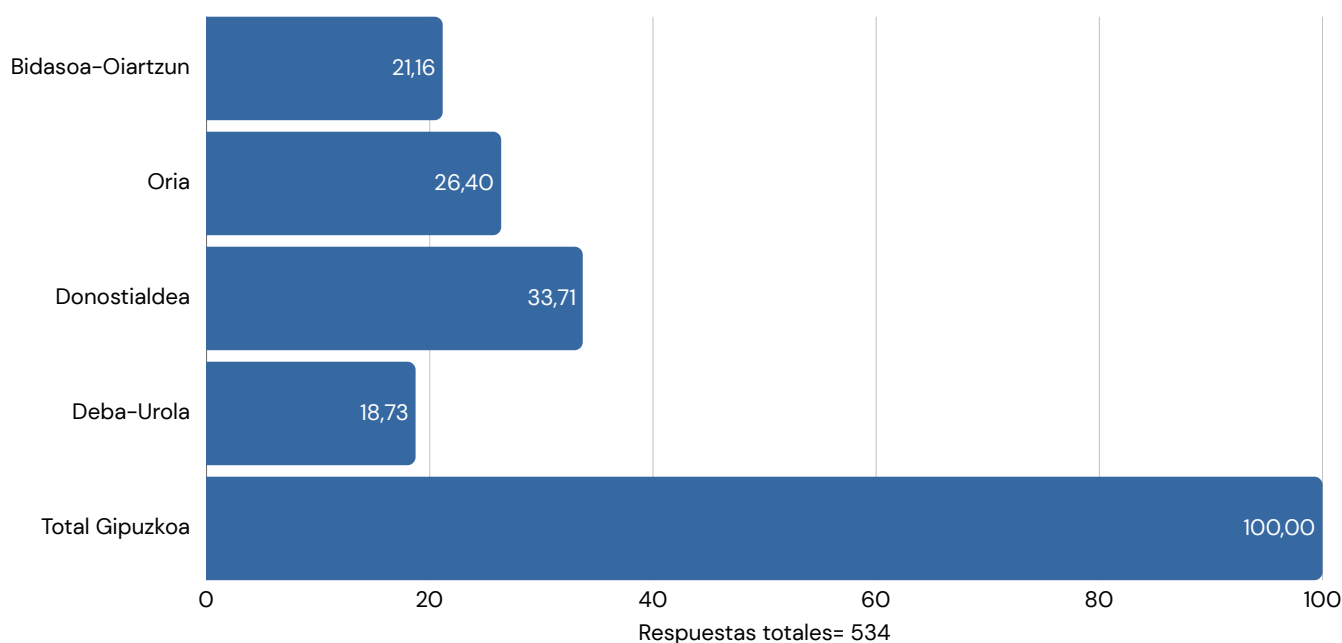
En relación con el nivel educativo, la muestra presenta un perfil formativo medio-alto. Destacan especialmente las personas con estudios de Formación Profesional (31,94%) y grado universitario o licenciatura (30,54%). Asimismo, una proporción significativa cuenta con estudios de máster (11,98%), mientras que los niveles educativos básicos representan porcentajes más reducidos.

En cuanto a la situación económica, las puntuaciones se concentran principalmente en valores intermedios y medio-altos de la escala, especialmente en el valor 5 (34,10%), seguido de 7 (19,43%) y 8 (15,24%), lo que refleja una percepción económica moderadamente estable.

Esta percepción se complementa con la valoración sobre la capacidad para llegar a fin de mes. El 38,25% afirma hacerlo con dificultades o ajustándose, mientras que un porcentaje similar (37,86%) señala llegar sin problemas. Por su parte, un 8,54% declara una situación económica holgada y un 7,38% indica no llegar a fin de mes.

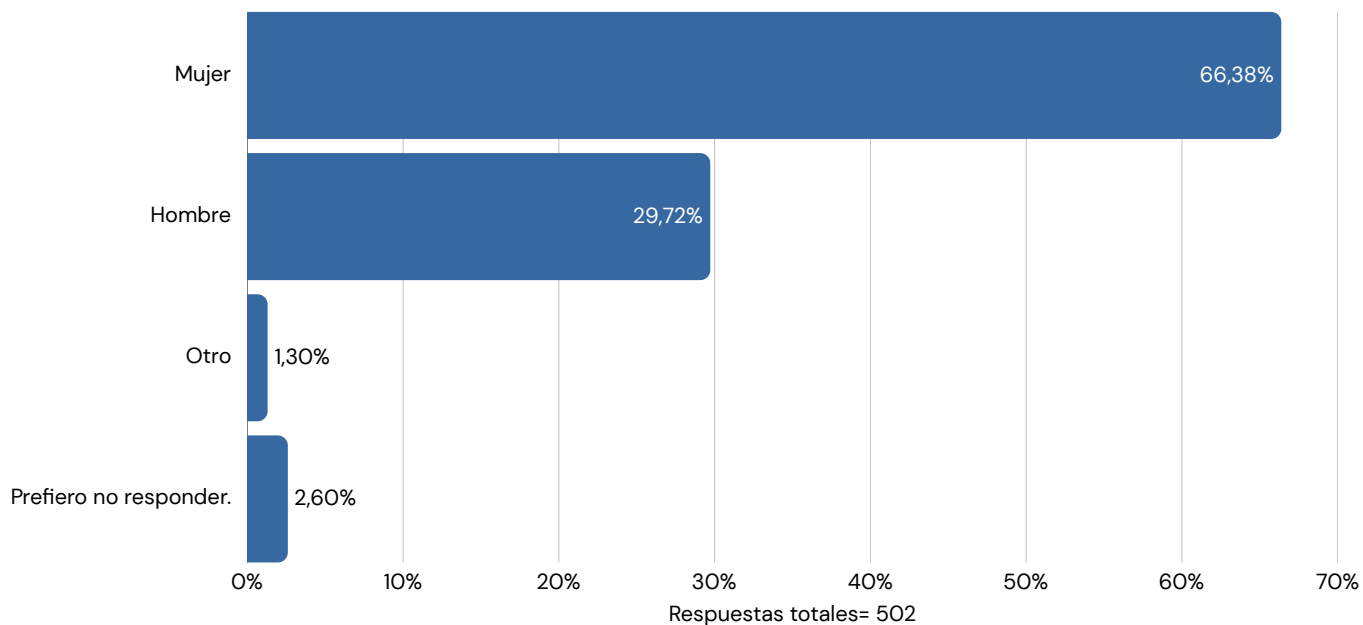
En conjunto, la muestra está formada mayoritariamente por personas en activo, de mediana edad, con predominio femenino y un nivel educativo medio-alto, que perciben su situación económica como relativamente estable aunque con una presencia significativa de situaciones económicas ajustadas.

### DISTRIBUCIÓN POR COMARCA



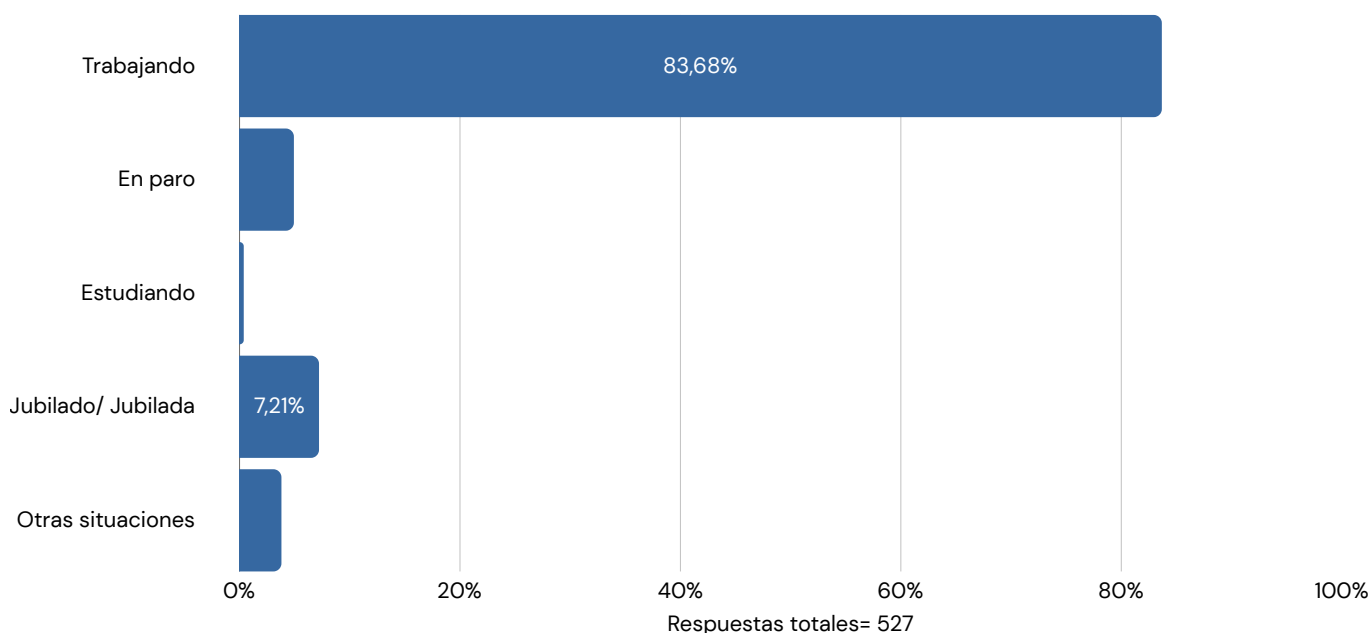
Como se ha mencionado anteriormente, en cuanto a la distribución territorial, Donostialdea concentra el mayor peso de la muestra (33,71%), seguida de Oria (26,40%), Bidasoa-Oiartzun (21,16%) y Deba-Urola (18,73%). Estos datos reflejan una representación amplia de las distintas circunscripciones de Gipuzkoa, aunque con una mayor presencia relativa de Donostialdea dentro del conjunto de respuestas recogidas.

## DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



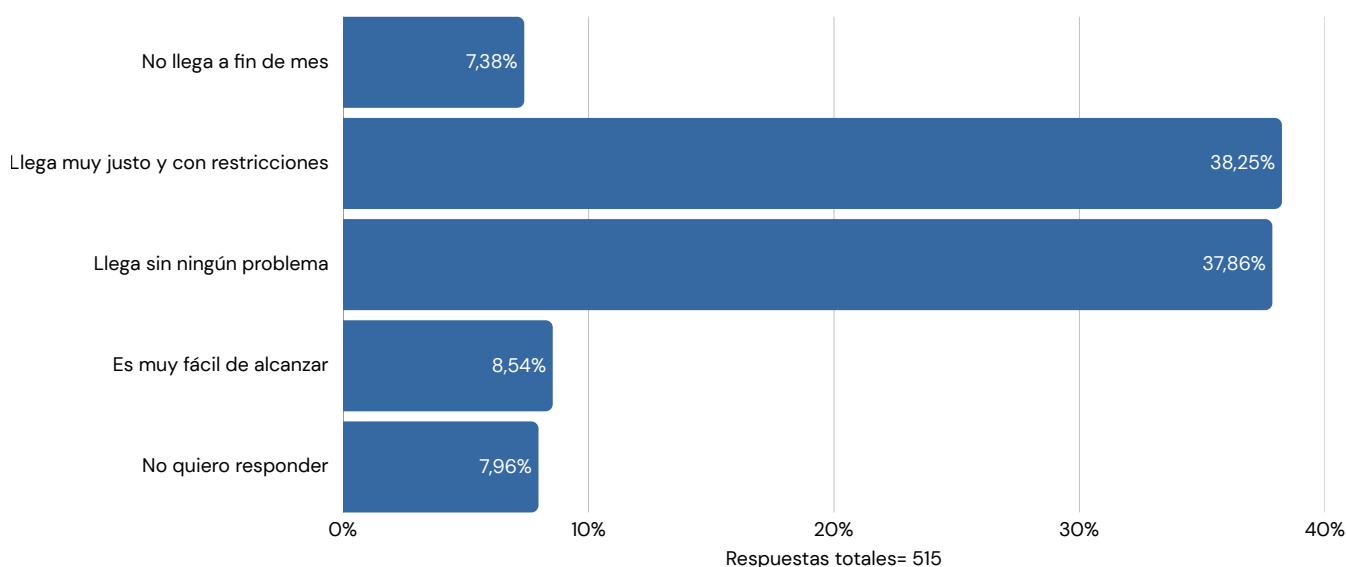
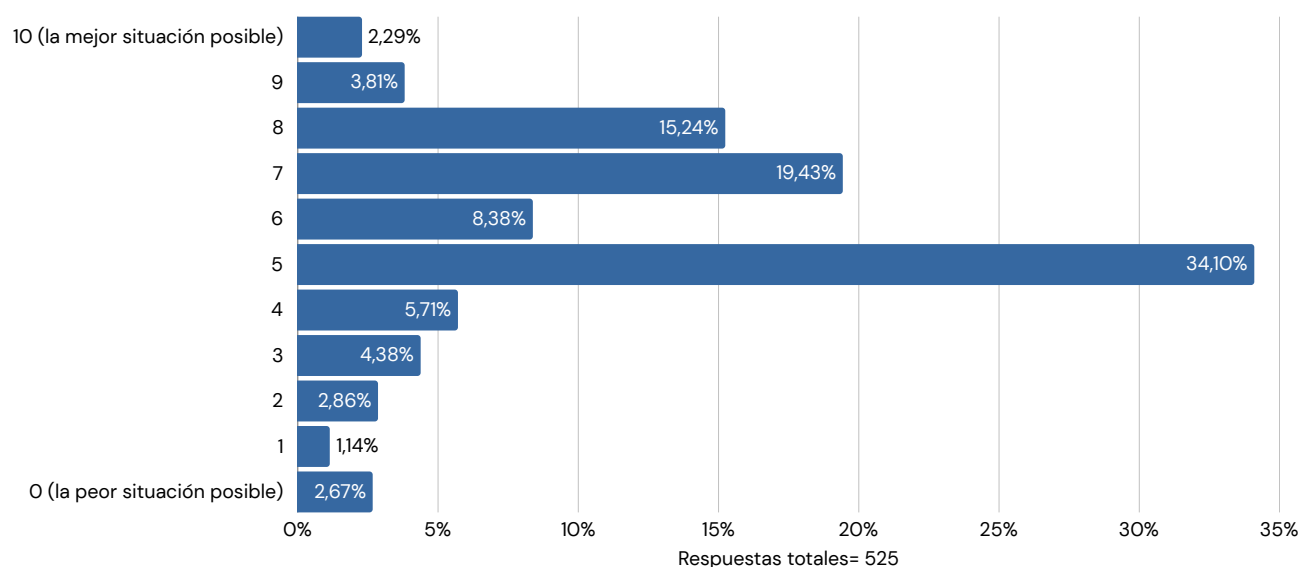
En relación con el género, se observa un claro predominio de la participación femenina, que representa aproximadamente dos tercios de la muestra. Esta mayor presencia puede estar relacionada con una mayor disposición a participar en este tipo de procesos de consulta y reflexión social, especialmente en cuestiones vinculadas al ámbito laboral, el bienestar y la conciliación. La participación masculina es considerablemente menor, mientras que los porcentajes correspondientes a otras identidades de género o a quienes prefieren no responder son reducidos.

## DISTRIBUCIÓN POR SITUACIÓN LABORAL



La muestra presenta un perfil claramente activo desde el punto de vista laboral, con una amplia mayoría de personas trabajando. Las situaciones de desempleo, jubilación o estudio tienen una presencia considerablemente menor en el conjunto de respuestas.

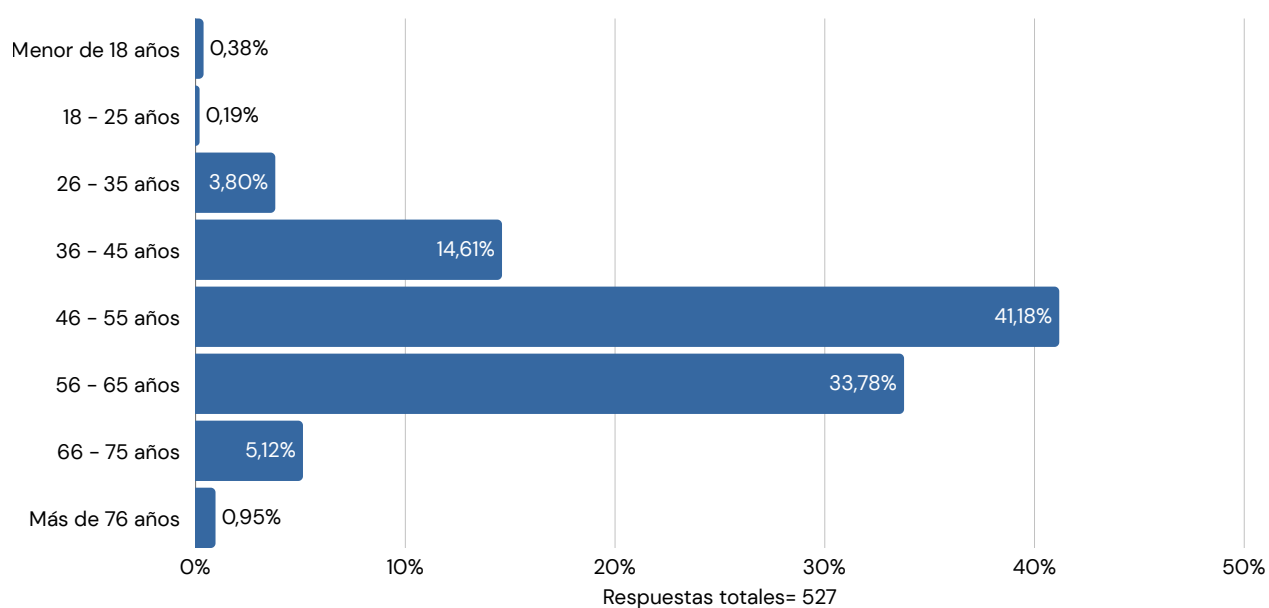
### DISTRIBUCIÓN SEGÚN SITUACIÓN ECONÓMICA



En relación con la situación económica, las respuestas reflejan una percepción mayoritariamente intermedia o moderadamente positiva, concentrándose principalmente en las puntuaciones medias y medias-altas de la escala.

No obstante, al preguntar por la capacidad para llegar a fin de mes, aparece una cierta polarización: mientras una parte importante afirma hacerlo sin problemas, un porcentaje similar señala llegar con dificultades o realizando restricciones económicas, evidenciando la presencia de cierta sensación de ajuste económico en una parte significativa de la muestra.

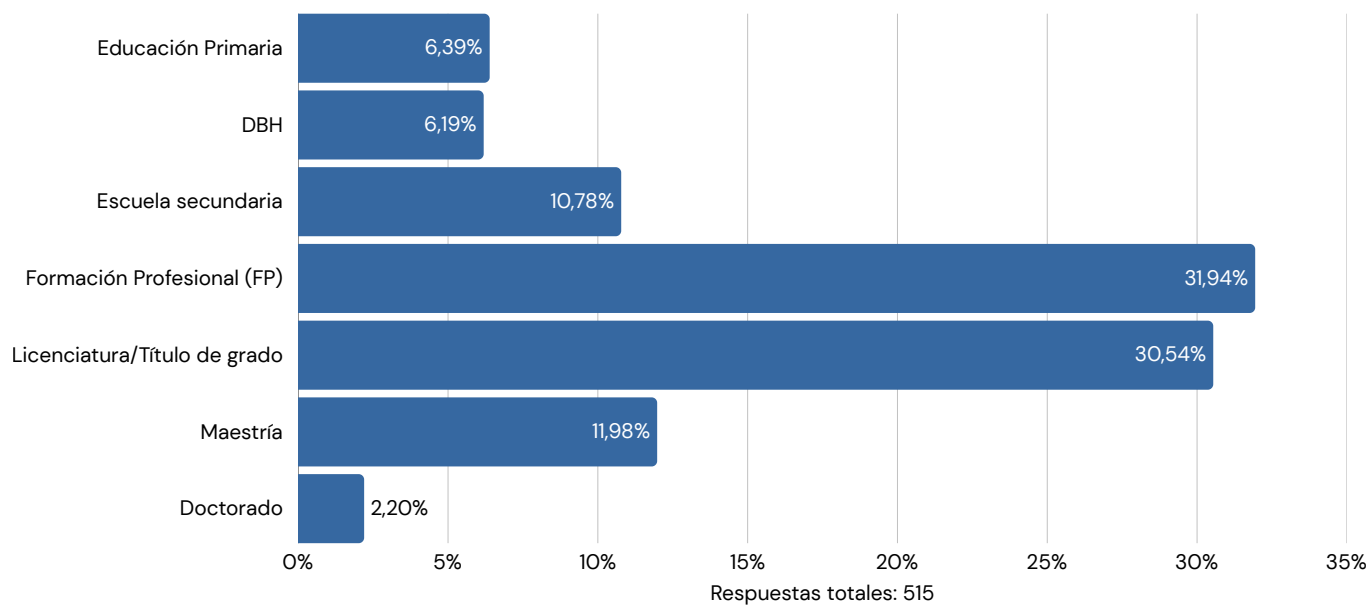
### DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD



La distribución por edad muestra una participación claramente concentrada en las franjas de mediana edad, especialmente entre los 46 y 65 años, que agrupan a cerca de tres cuartas partes de la muestra.

La presencia de población joven es muy reducida, lo que sitúa el análisis principalmente en las percepciones y experiencias de personas con una trayectoria laboral consolidada.

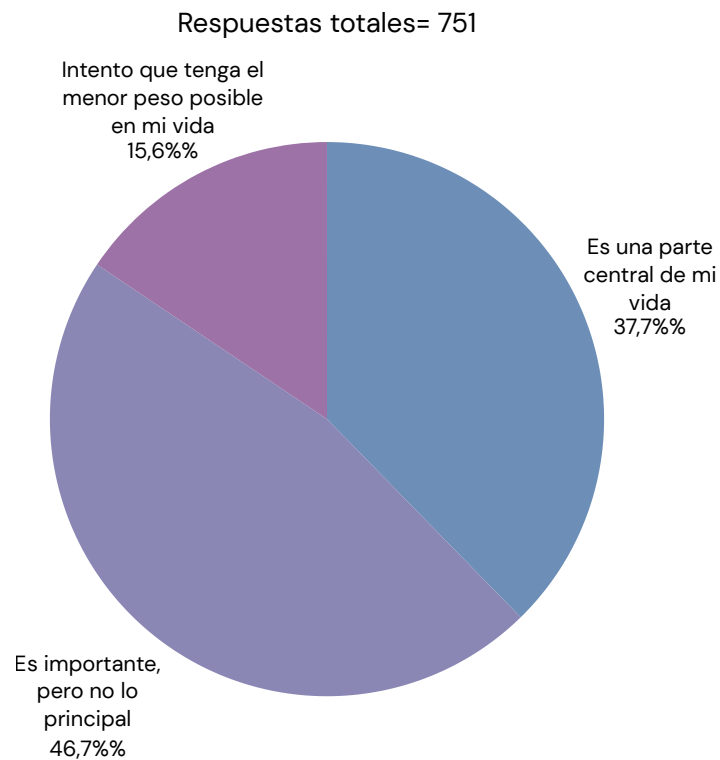
## DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO



En cuanto al nivel educativo, predomina una población con formación media y superior. Destacan especialmente las personas con estudios de Formación Profesional y universitarios, lo que refleja una muestra con un nivel formativo elevado y estrechamente vinculada tanto a perfiles técnicos como profesionales cualificados.

## 3.2. PERCEPCIÓN SOBRE LA CULTURA DEL TRABAJO

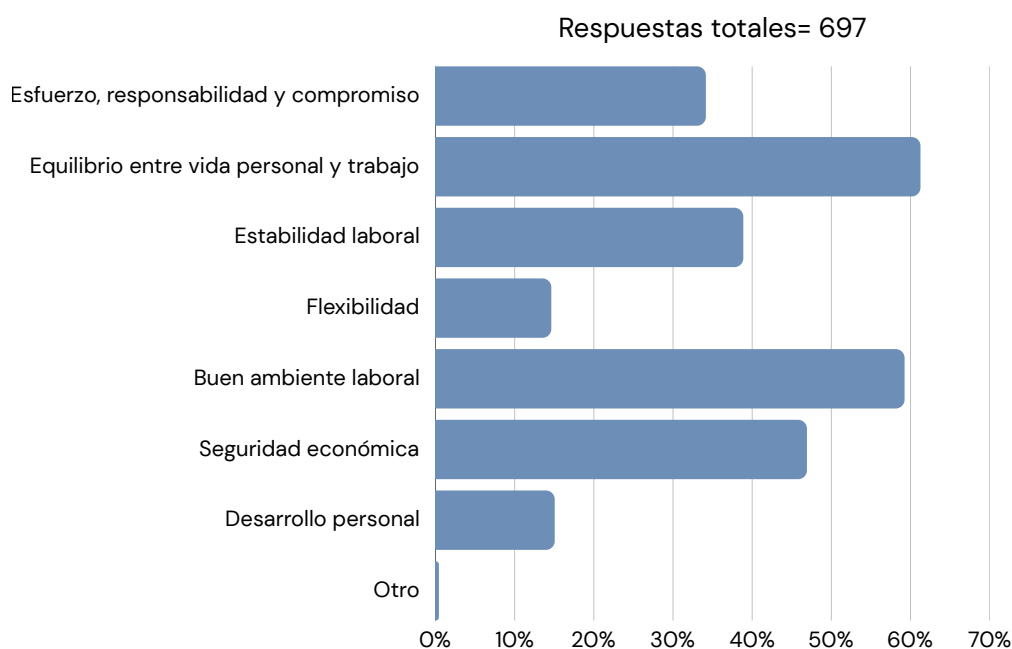
### ¿QUÉ PAPEL TIENE EL TRABAJO EN TU VIDA?



Los resultados muestran que, para la mayoría de las personas encuestadas, el trabajo mantiene un papel relevante en sus vidas, aunque no necesariamente central.

Casi la mitad considera que el trabajo es importante pero no el aspecto principal de su vida, mientras que algo más de un tercio lo sitúa como un elemento central. En cambio, una minoría señala que intenta reducir al máximo el peso del trabajo en su vida cotidiana, lo que refleja una tendencia hacia una relación más equilibrada entre el ámbito laboral y personal.

## ¿QUÉ VALORES CONSIDERAS MÁS IMPORTANTES EN EL ÁMBITO LABORAL? (ELIGE MÁXIMO 3 OPCIONES)



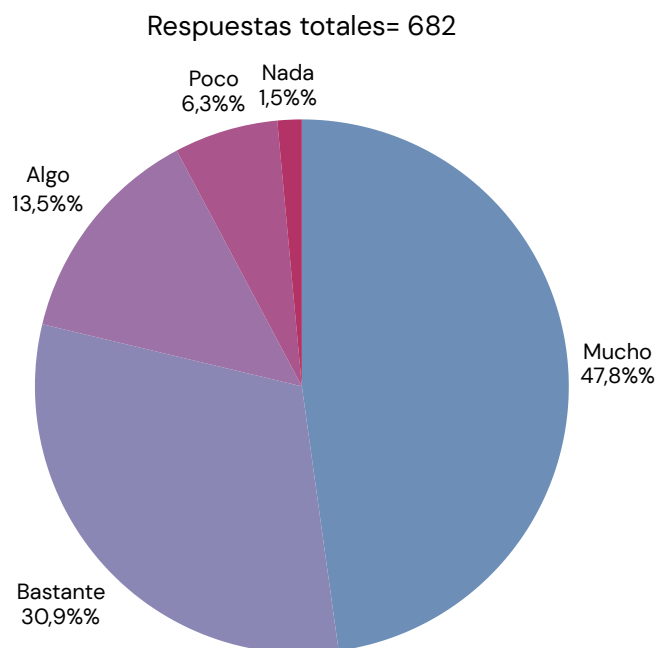
Los valores más importantes en el ámbito laboral se relacionan principalmente con la calidad de vida y el bienestar en el trabajo. El equilibrio entre vida personal y laboral es el aspecto más señalado por las personas encuestadas (61,26%), seguido muy de cerca por la importancia de un buen ambiente laboral (59,25%).

También adquieren un peso relevante la seguridad económica (46,92%) y la estabilidad laboral (38,88%), mientras que cuestiones como la flexibilidad (14,63%) o el desarrollo personal (15,06%) tienen una presencia menor.

En conjunto, los resultados reflejan una concepción del trabajo cada vez más vinculada al bienestar, la estabilidad y unas condiciones laborales satisfactorias.

Algunas respuestas abiertas refuerzan esta idea, poniendo el foco en aspectos como el reconocimiento, el cumplimiento de las condiciones acordadas o la existencia de convenios laborales.

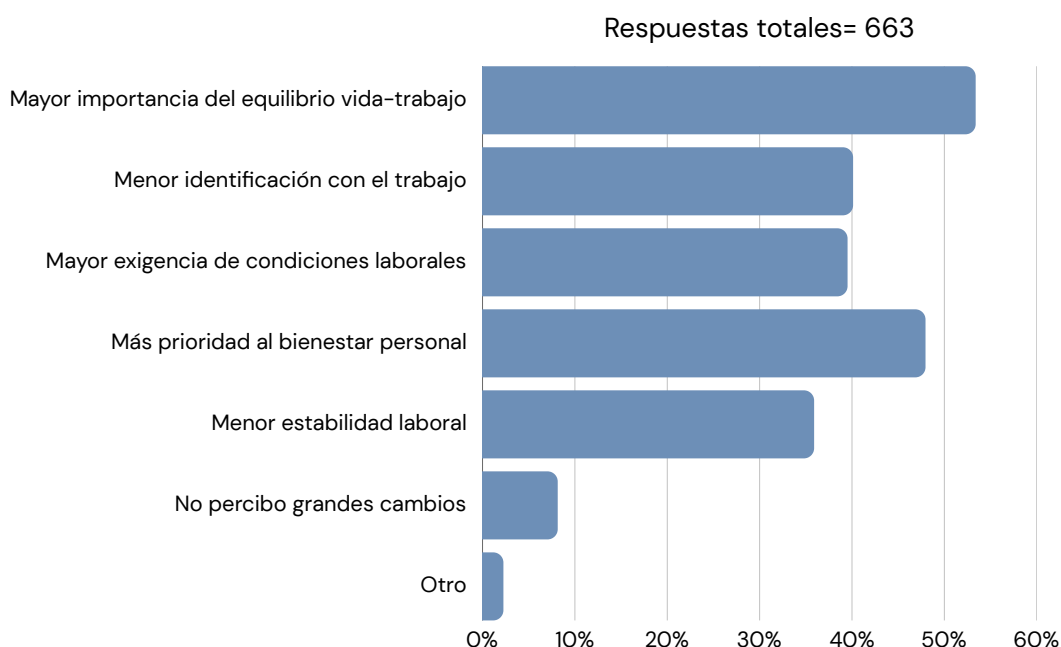
## EN GENERAL, ¿CREES QUE LA FORMA DE ENTENDER EL TRABAJO ESTÁ CAMBIANDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?



Existe una percepción ampliamente compartida de que la forma de entender el trabajo está cambiando en los últimos años. Casi la mitad de las personas encuestadas considera que este cambio se está produciendo “mucho” (47,80%), mientras que otro 30,94% opina que está cambiando “bastante”. Por el contrario, las posiciones que perciben pocos o ningún cambio son claramente minoritarias.

Estos resultados reflejan una sensación generalizada de transformación en la relación con el trabajo, vinculada probablemente a nuevas prioridades sociales, cambios en las expectativas laborales y una creciente importancia del bienestar personal y la conciliación.

## ¿EN QUÉ ASPECTOS PERCIBES PRINCIPALMENTE ESE CAMBIO? (ELIGE MÁXIMO 3 OPCIONES)

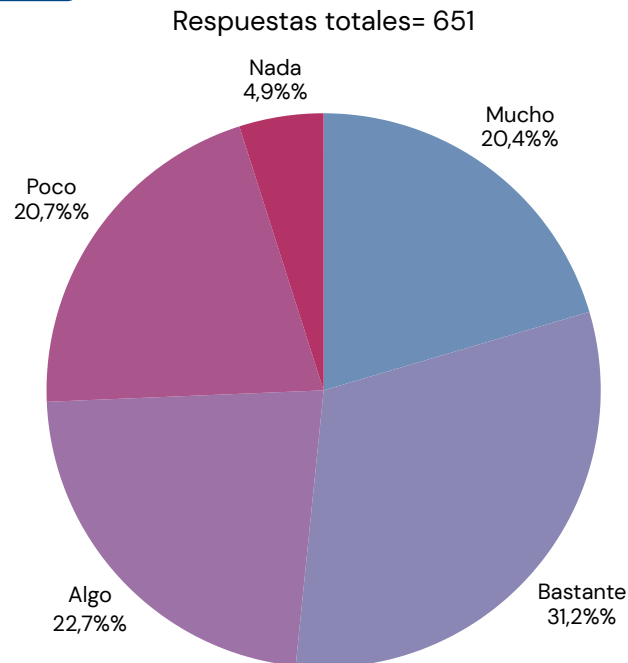


Los principales cambios percibidos en la forma de entender el trabajo están relacionados con una mayor búsqueda de equilibrio y bienestar personal. Más de la mitad de las personas encuestadas identifica una mayor importancia del equilibrio entre vida personal y laboral (53,39%), mientras que un 47,96% destaca que actualmente se prioriza más el bienestar personal.

También aparecen con fuerza otros aspectos como una menor identificación con el trabajo (40,12%), una mayor exigencia de mejores condiciones laborales (39,52%) y una percepción de menor estabilidad laboral (35,90%). Por el contrario, únicamente un 8,14% afirma no percibir grandes cambios.

Las respuestas abiertas reflejan además una visión ambivalente sobre esta transformación. Algunas personas destacan una mayor conciencia sobre los derechos laborales y el rechazo a condiciones precarias, mientras que otras perciben una menor implicación o compromiso con el trabajo respecto a generaciones anteriores. Expresiones como "mayor concienciación en que no todo vale" o "exigen mucho a cambio de precariedad" conviven con opiniones que apuntan a una "menor implicación en el puesto de trabajo" o a la pérdida de la cultura del esfuerzo.

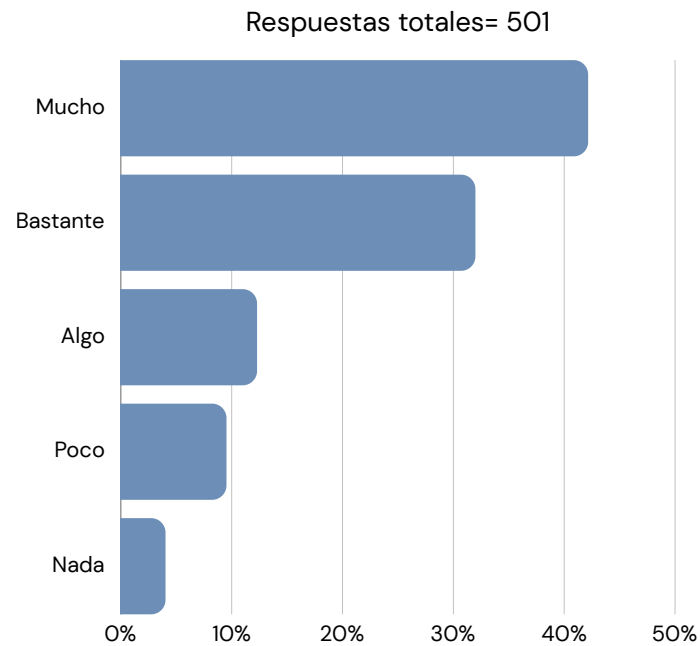
## EN TU ENTORNO LABORAL O PROFESIONAL, ¿CON QUÉ FRECUENCIA OBSERVAS AUSENCIAS AL TRABAJO?



La percepción de ausencias al trabajo en el entorno laboral es relativamente frecuente entre las personas encuestadas. Más de la mitad afirma observarlas “mucho” o “bastante” (51,61%), mientras que un 22,73% señala percibir las “algo”. Por el contrario, las personas que indican observar pocas o ninguna ausencia representan una proporción menor.

Estos resultados muestran que el absentismo laboral es una realidad visible para una parte importante de la muestra, consolidándose como una cuestión presente en el día a día de muchos entornos laborales.

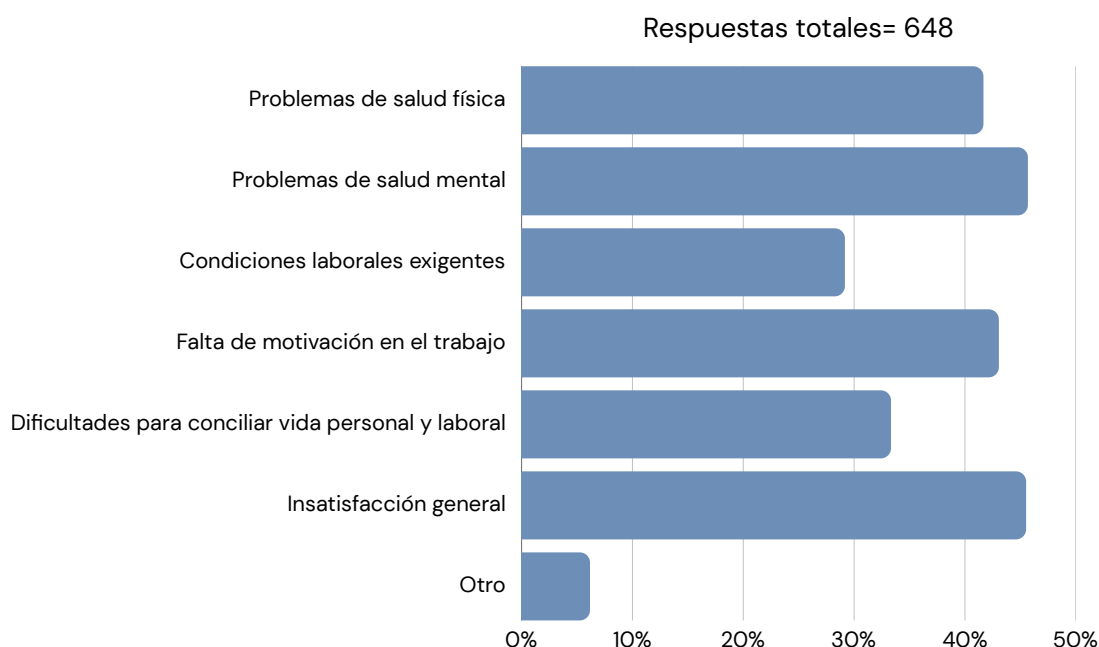
## EN GENERAL, ¿HASTA QUÉ PUNTO CONSIDERAS QUE LAS CONDICIONES LABORALES INFLUYEN EN LAS AUSENCIAS AL TRABAJO?



Existe una percepción ampliamente compartida de que las condiciones laborales influyen de manera importante en las ausencias al trabajo. Más de siete de cada diez personas encuestadas consideran que influyen “mucho” (42,16%) o “bastante” (31,99%), mientras que únicamente una minoría opina que tienen poca o ninguna relación.

Estos resultados reflejan que el absentismo laboral no se interpreta únicamente como una cuestión individual, sino también como un fenómeno estrechamente vinculado al entorno, las condiciones de trabajo y el bienestar laboral.

## ¿CUÁLES CREES QUE SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DEL ABSENTISMO LABORAL? (ELIGE MÁXIMO 3 OPCIONES)

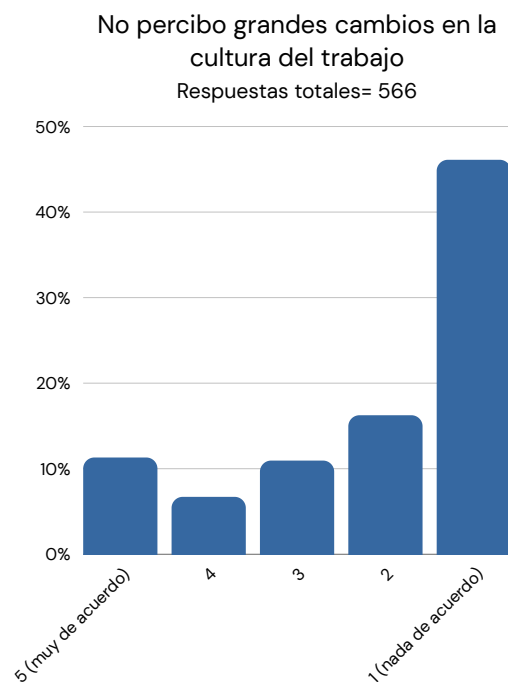
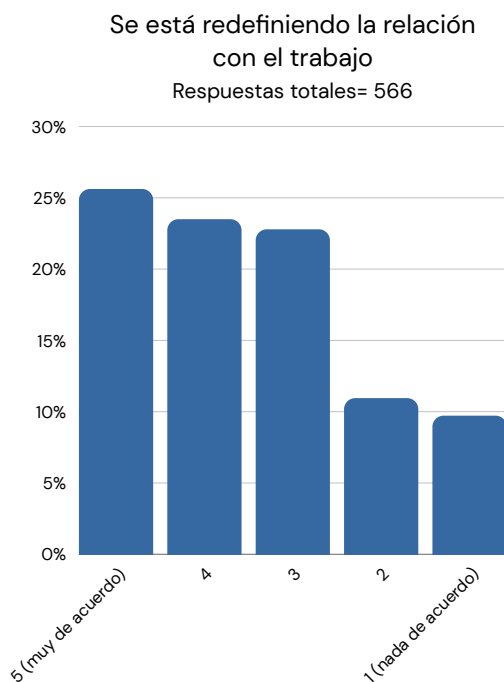
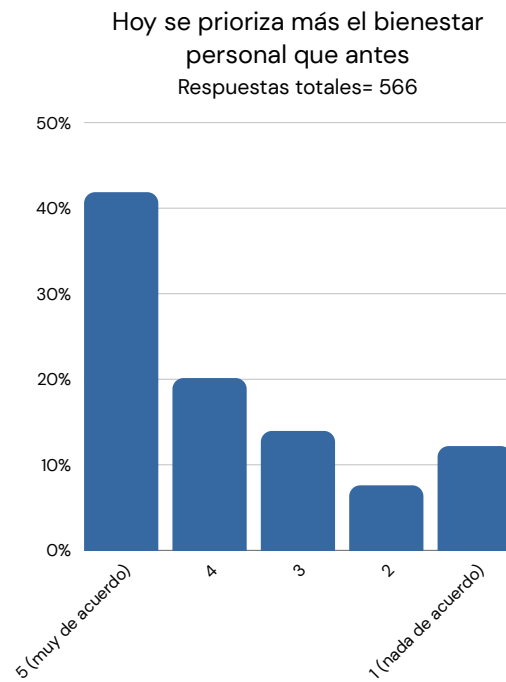
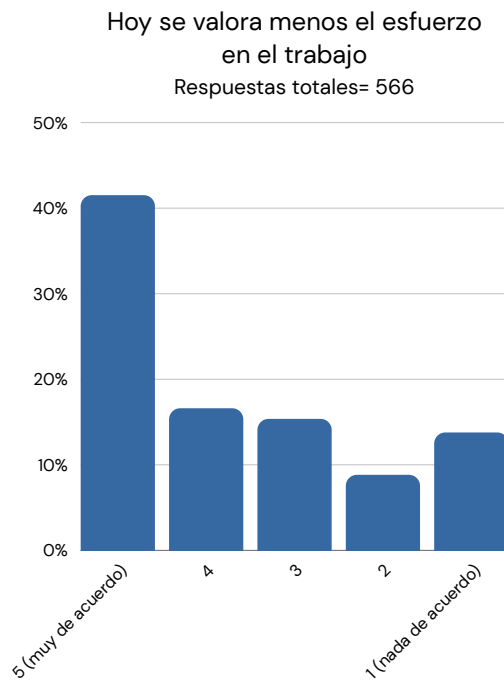


Las principales causas del absentismo laboral señaladas por las personas encuestadas se relacionan tanto con factores de bienestar y salud como con aspectos motivacionales y organizativos del trabajo. Los problemas de salud mental (45,68%) y la insatisfacción general (45,52%) aparecen como las causas más mencionadas, seguidas de la falta de motivación en el trabajo (43,06%) y los problemas de salud física (41,67%).

También destacan las dificultades para conciliar la vida personal y laboral (33,33%) y las condiciones laborales exigentes (29,17%), reforzando la idea de que el absentismo se percibe en gran medida como un fenómeno vinculado al bienestar y a las condiciones de trabajo.

Las respuestas abiertas complementan esta visión mostrando diferentes sensibilidades respecto al fenómeno. Algunas personas ponen el foco en el desgaste emocional, la precariedad o las dificultades económicas, mientras que otras subrayan cuestiones relacionadas con el compromiso laboral o el uso de las bajas. En conjunto, las opiniones reflejan la complejidad y diversidad de percepciones existentes en torno al absentismo laboral.

## ¿CUÁL ES TU GRADO DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES IDEAS? (VALORA DEL 1 AL 5 SIENDO 1 "NADA DE ACUERDO" Y 5 "MUY DE ACUERDO")



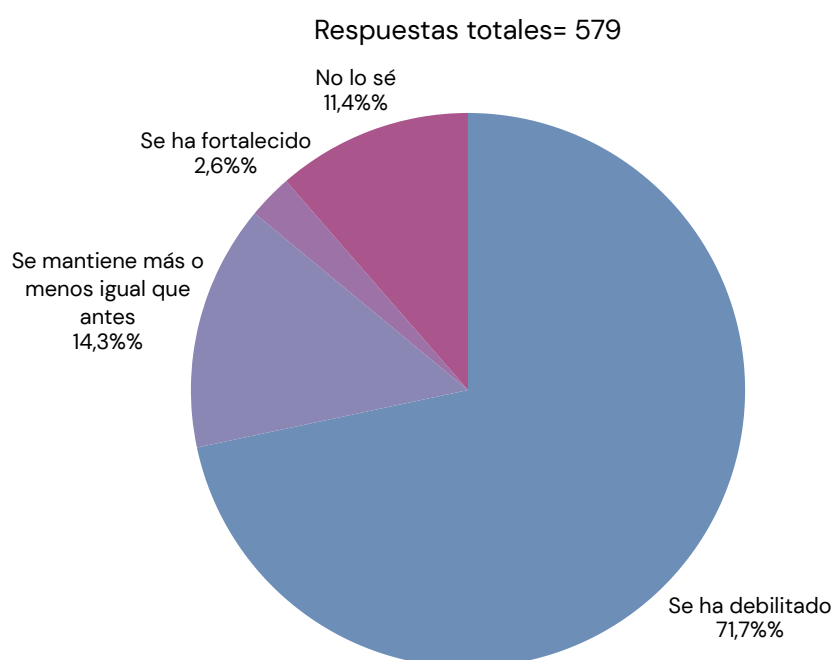
Las valoraciones sobre la cultura del trabajo muestran una percepción clara de transformación en la relación con el ámbito laboral. Una parte importante de las personas encuestadas considera que actualmente se valora menos el esfuerzo en el trabajo, ya que un 58,13 % se muestra bastante o muy de acuerdo con esta idea.

Del mismo modo, existe un amplio consenso en torno a que hoy se prioriza más el bienestar personal que antes, afirmación con la que un 62,01% se muestra bastante o muy de acuerdo.

También destaca la percepción de que se está redefiniendo la relación con el trabajo, cuestión que genera acuerdo en casi la mitad de la muestra (49,12% entre puntuaciones 4 y 5), aunque con opiniones más repartidas que en las cuestiones anteriores.

Por el contrario, la idea de que no existen grandes cambios en la cultura del trabajo obtiene un claro desacuerdo: cerca de la mitad de las personas encuestadas (46,11%) se posiciona completamente en desacuerdo con esta afirmación, reforzando la percepción generalizada de que el mundo laboral está atravesando una transformación significativa.

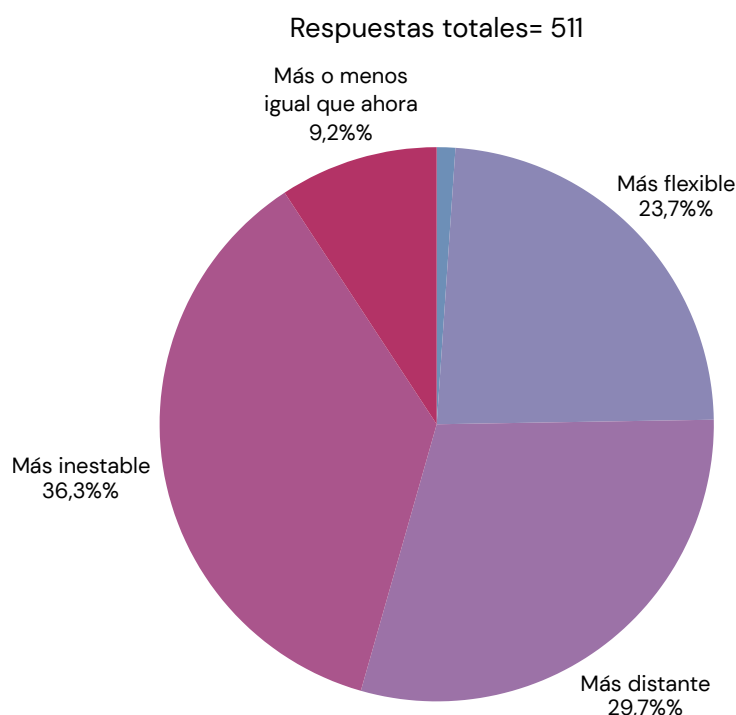
### ¿CREES QUE LA CULTURA DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD ACTUAL...?



La percepción predominante entre las personas encuestadas es que la cultura del trabajo se ha debilitado en la sociedad actual. Más de siete de cada diez personas (71,68%) comparten esta visión, mientras que únicamente una minoría considera que se ha fortalecido (2,59%). Por otro lado, un 14,34% opina que la cultura del trabajo se mantiene más o menos igual que antes, y un 11,40% señala no tener una opinión clara al respecto.

Estos resultados reflejan una percepción ampliamente extendida de cambio en los valores y actitudes vinculados al trabajo, en línea con otras respuestas de la encuesta relacionadas con el bienestar personal, la conciliación y la transformación de la relación con el ámbito laboral.

### PENSANDO EN EL FUTURO, LA RELACIÓN DE LAS PERSONAS CON EL TRABAJO SERÁ...



De cara al futuro, las personas encuestadas tienden a prever una relación con el trabajo más inestable y distante. La opción más señalada es la de una relación laboral "más inestable" (36,34%), seguida de quienes consideran que será "más distante" (29,68%).



También existe una percepción relevante de que el trabajo será más flexible (23,66%), mientras que son muy minoritarias las opiniones que anticipan una relación más comprometida con el trabajo (1,08%).

En conjunto, los resultados apuntan a una visión del futuro laboral marcada por la incertidumbre y por una progresiva transformación de la relación tradicional con el trabajo, cada vez menos central en la vida de las personas.



# 04

## PRINCIPALES TENDENCIAS ENTRE COMARCAS

## 4.1. PERFILES SOCIODEMOGRÁFICOS

En términos generales, las cuatro circunscripciones analizadas – Bidasoa-Oiartzun, Deba-Urola, Donostialdea y Oria – presentan perfiles sociodemográficos relativamente homogéneos. En todas ellas predominan las personas en activo, los grupos de edad intermedia (especialmente entre los 46 y 65 años) y una presencia mayoritaria de mujeres. Asimismo, se observa un nivel educativo medio-alto y una percepción económica generalmente estable, aunque con diferencias relevantes entre territorios.

### Aspectos más relevantes por circunscripción:

- **Donostialdea:** Presenta un perfil más urbano y con mayor nivel formativo. Destaca por una elevada presencia de personas con estudios universitarios y de posgrado (más del 50% entre grado, máster y doctorado), así como por una participación femenina elevada (70,63%). La población se concentra principalmente entre los 46 y 65 años (74,44%) y registra una alta tasa de empleo (86,59%). En términos económicos, más de la mitad de las personas encuestadas afirma llegar a fin de mes sin problemas o con holgura (54,49%), mostrando una percepción económica relativamente estable.
- **Bidasoa-Oiartzun:** Se caracteriza por ser la circunscripción con mayor proporción de personas trabajando (87,61%) y por un peso destacado de la Formación Profesional (37,38%), reflejando un perfil más vinculado a sectores técnicos e industriales. La franja de edad predominante se sitúa entre los 46 y 65 años (85,84%), siendo además una de las circunscripciones con menor presencia de población joven. En el ámbito económico, muestra una percepción algo más ajustada, con un 39,29% que afirma llegar a fin de mes con dificultades.
- **Deba-Urola:** Presenta igualmente un perfil muy vinculado al empleo y a la formación técnica, con un 87% de personas trabajando y una elevada presencia de estudios de Formación Profesional (36,26%). La población encuestada se concentra principalmente entre los 46 y 55 años (48%), siendo la circunscripción con mayor peso de este grupo concreto. En comparación con otras zonas, se observa una percepción económica algo más tensionada, con un 49,49% de personas que afirma llegar a fin de mes con dificultades o no llegar.

- **Oria:** Es la circunscripción que muestra una situación más heterogénea. Aunque la mayoría de la muestra también se concentra entre los 46 y 65 años (68,22%), presenta una tasa de empleo inferior (73,08%) y una mayor presencia relativa de desempleo y jubilación respecto a otras circunscripciones. En términos económicos, es la zona donde menor proporción de personas afirma llegar a fin de mes sin problemas (30,08%) y donde más peso tienen las situaciones económicas ajustadas o de dificultad (45,53% sumando dificultades y no llegar). Además, registra el porcentaje más elevado de personas que prefieren no responder sobre su situación económica.

En conjunto, los resultados reflejan perfiles sociodemográficos relativamente similares entre circunscripciones, aunque con diferencias vinculadas al contexto territorial y laboral de cada zona. Mientras Donostialdea presenta un perfil más urbano y cualificado, Bidasoa-Oiartzun y Deba-Urola muestran una mayor vinculación con perfiles técnicos y laborales más estables. Por su parte, Oria refleja una situación económica y laboral relativamente más vulnerable dentro del conjunto analizado.

## 4.2. PERCEPCIÓN SOBRE LA CULTURA DEL TRABAJO

En términos generales, las cuatro circunscripciones coinciden en percibir que la cultura del trabajo está experimentando cambios importantes en los últimos años. En todas ellas predominan las opiniones que destacan una mayor importancia del bienestar personal y del equilibrio entre vida laboral y personal, así como una percepción mayoritaria de que la cultura del trabajo se ha debilitado respecto a etapas anteriores.

No obstante, se observan algunas diferencias relevantes en la forma de entender estos cambios y en las preocupaciones asociadas al trabajo y al futuro laboral.

- **Donostialdea:** Presenta una visión más equilibrada y menos polarizada sobre la transformación del trabajo. Aunque una mayoría percibe cambios importantes en la forma de entender el trabajo, el peso del trabajo como elemento central en la vida es más elevado que en otras circunscripciones (45,81%). Destacan especialmente las referencias al bienestar personal y al equilibrio vida-trabajo, junto con una percepción relativamente moderada del absentismo y de las condiciones laborales como causa principal de las ausencias. Asimismo, refleja un perfil más orientado hacia el desarrollo personal y la realización profesional.

- **Bidasoa-Oiartzun:** Muestra una percepción más vinculada a la estabilidad y la seguridad económica. Es la circunscripción donde mayor importancia adquieren la estabilidad laboral y la seguridad económica, y donde se observa una preocupación más intensa por la futura inestabilidad laboral. También presenta una percepción muy elevada de debilitamiento de la cultura del trabajo (75,68%) y una fuerte asociación entre absentismo, insatisfacción laboral y dificultades de conciliación.
- **Deba-Urola:** Es la circunscripción donde más intensamente se percibe el cambio en la cultura laboral, con más de la mitad de las personas encuestadas afirmando que la forma de entender el trabajo está cambiando “mucho”. Destaca además por un mayor acuerdo con la idea de que hoy se valora menos el esfuerzo en el trabajo y por una visión especialmente crítica respecto al debilitamiento de la cultura del trabajo. Al mismo tiempo, mantiene una fuerte valoración de elementos tradicionales como el esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso, combinados con una creciente importancia del bienestar personal.
- **Oria:** Presenta una visión más preocupada e incierta sobre el futuro laboral. Es la circunscripción donde mayor porcentaje de personas considera que la relación con el trabajo será más inestable en el futuro (41,82%) y donde la salud mental aparece con más fuerza como causa principal del absentismo laboral. Asimismo, se observa una percepción más intensa de insatisfacción general y una menor identificación del trabajo como elemento central de la vida, reforzando la idea de una relación más distante y crítica con el ámbito laboral.

En conjunto, los resultados reflejan una transformación compartida en la cultura del trabajo en Gipuzkoa, marcada por una creciente prioridad del bienestar personal, la conciliación y las condiciones laborales. Sin embargo, las diferencias territoriales muestran matices importantes: mientras algunas circunscripciones mantienen una visión más ligada a valores tradicionales del trabajo y la estabilidad laboral, otras reflejan una percepción más crítica, incierta o distante respecto al futuro del trabajo y su papel en la vida cotidiana.

# 05

## CONCLUSIONES GENERALES

Los resultados de la encuesta reflejan una percepción ampliamente compartida de que la cultura del trabajo está atravesando un proceso de transformación profunda en Gipuzkoa. Aunque el trabajo continúa ocupando un lugar importante en la vida de la mayoría de las personas participantes, pierde peso como elemento central y exclusivo de realización personal, ganando relevancia aspectos relacionados con el bienestar, la conciliación y la calidad de vida.

En este contexto, el equilibrio entre vida personal y laboral y el buen ambiente de trabajo aparecen como los valores más importantes en el ámbito laboral, por encima incluso de cuestiones tradicionalmente centrales como el esfuerzo o el compromiso. Al mismo tiempo, la seguridad económica y la estabilidad laboral siguen manteniendo una relevancia significativa, mostrando que la preocupación por las condiciones materiales continúa muy presente.

La encuesta evidencia también una percepción clara de cambio en la forma de entender el trabajo. La mayoría de las personas encuestadas considera que hoy se prioriza más el bienestar personal y que la relación con el trabajo se está redefiniendo. Esta transformación se interpreta, además, en un contexto de creciente incertidumbre, donde predominan las expectativas de un futuro laboral más inestable, más distante y menos vinculado a modelos tradicionales de compromiso laboral.

En relación con el absentismo laboral, los resultados muestran una percepción compleja y multifactorial. Las principales causas identificadas se vinculan sobre todo al bienestar psicológico, la insatisfacción general, la falta de motivación y las condiciones laborales. No obstante, las respuestas abiertas reflejan también diferentes sensibilidades sociales respecto a este fenómeno, coexistiendo visiones centradas en la salud y las condiciones de trabajo con otras más orientadas a la responsabilidad individual y al compromiso laboral.

Las diferencias territoriales entre circunscripciones muestran matices relevantes. Donostialdea presenta un perfil más urbano y cualificado, con una visión algo más equilibrada sobre la transformación del trabajo. Bidasoa-Oiartzun y Deba-Urola mantienen una relación más vinculada a valores tradicionales como la estabilidad, el esfuerzo o la seguridad económica, especialmente en entornos con mayor peso industrial y técnico. Deba-Urola destaca además por percibir con mayor intensidad el cambio en la cultura laboral y el debilitamiento de la cultura del esfuerzo. Por su parte, Oria refleja una percepción más preocupada respecto al futuro del trabajo, con mayor presencia de incertidumbre económica y preocupación por la salud mental y la inestabilidad laboral.

En conjunto, el informe muestra una sociedad en transición respecto a la cultura del trabajo. La importancia creciente del bienestar personal, la conciliación y las condiciones laborales convive con una percepción generalizada de debilitamiento de los valores tradicionales asociados al trabajo. Esta coexistencia de cambios, tensiones y expectativas diversas refleja la complejidad de las transformaciones sociales y laborales que atraviesan actualmente Gipuzkoa.

# **ENCUESTA** SOBRE **CULTURA DEL TRABAJO**

