

employer branding

cuando la percepción puede convertirse en realidad

España

informe del país



Resultados
Randstad
Award
2014

una imagen más positiva de los empleadores a nivel mundial puede ser el reflejo de un posible optimismo de los empleados en cuanto a la reactivación de la economía

en casi todos los países, el atractivo de los empleadores ha aumentado considerablemente

país (*)	atractivo de los empleadores
Alemania	-2%
Argentina	+4% ▲
Australia	+5% ▲
Bélgica	+6% ▲
Canadá	+2% ▲
China	+6% ▲
EEUU	+6% ▲
España	+5% ▲
Francia	+6% ▲
Hong Kong	+3% ▲
India	+2% ▲
Italia	+5% ▲
Japón	+3% ▲
Nueva Zelanda	-1%
Países Bajos	+5% ▲
Polonia	+2% ▲
Reino Unido	+5% ▲
Singapur	+5% ▲

- aumento del 4% del atractivo de los empleadores a nivel mundial
- fuerte incremento del 6% en China, EEUU, Bélgica y Francia
- atractivo relativamente estable en Alemania y Nueva Zelanda

(*) las tendencias/evoluciones para Hungría, Luxemburgo, Suecia, Suiza y Rusia no están disponibles (1ra participación en el 2014)

una mejora de la economía podría también explicar porqué las condiciones económicas son la prioridad “número uno”, antes de la seguridad laboral; honestidad, seguridad y fiabilidad son los valores simbólicos más importantes

los valores funcionales presentan una dispersión notable a nivel mundial; sin embargo, los valores simbólicos presentan padrones similares en distintos países

valores funcionales

	2014 - global	2013
1. condiciones económicas	23 ▲	17%
2. seguridad laboral a largo plazo	14 ▼	19%
3. un trabajo interesante	9	8%
15. se preocupa por el medio ambiente/soc.	2	1%
16. gestión de la diversidad	2	1%
17. tecnologías punteras	2	1%

valores simbólicos

	2014 - global
1. honesto/a	23
2. seguro/a	17
3. fiable	13
13. emocionante	2
14. atrevido/a	1
15. poderoso/a	1

- valores funcionales o “duros” de un empleador
- a nivel mundial, las condiciones económicas se vuelven más importantes que la seguridad laboral
- el “ambiente laboral” es el valor Nº 1 en los Países Bajos y Suiza; en Japón es un “trabajo interesante”

- primera medición de los valores simbólicos o “suaves” de los empleadores
- “honesto/a” y “fiable” son los valores más importantes en 17 de los 23 países
- “fuerte” es el valor Nº 1 en China y Hong Kong; en Rusia, el valor Nº1 es “inteligente”

el salario sube de posición para convertirse el factor más importante en España, antes que la seguridad laboral y las perspectivas profesionales

¿cuál es su criterio más importante a la hora de elegir a un empleador?

¿cuáles son sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

atributos funcionales	más importante	top 5 más importantes	2014	2013	2012
condiciones económicas	17	63	▲	51%	50%
seguridad laboral a largo plazo	20	60	▼	69%	68%
perspectivas de futuro	10	50	▼	58%	57%
un ambiente de trabajo agradable	6	45	▼	47%	46%
la conciliación entre trabajo y vida privada	9	44	▲	36%	35%
un trabajo interesante	10	43		43% ▼	45%
flexibilidad en el trabajo	5	35		34% ▲	32%
saneada a nivel financiero	5	30	▼	41%	41%
formación de calidad	3	25		25%	25%
una buena localización	3	22		22%	23%
una gestión eficaz	2	14	▲	12%	12%
productos/servicios de calidad	2	14	▲	12%	12%
oportunidades profesionales internacionales	2	12	▼	14% ▼	18%
tecnologías punteras	2	12	▲	9%	9%
se preocupa por el medio ambiente/sociedad	2	11	▲	9%	9%
una imagen fuerte/valores firmes	2	11	▲	9%	9%
gestión de la diversidad	2	10	▲	8%	8%

honestez, fiabilidad, sinceridad, inteligencia y seguridad son los rasgos clave que los empleados potenciales buscan en un empleador

¿cuál es el principal rasgo de personalidad que busca en un empleador?
 ¿qué rasgos de personalidad definen los 5 rasgos más importantes para usted?



la conciliación entre el trabajo y la vida privada en España se ve amenazada sobre todo por un mal entorno de trabajo, las preocupaciones después del trabajo y demasiadas tareas

¿qué factores ponen en peligro la conciliación entre su trabajo y su vida privada?

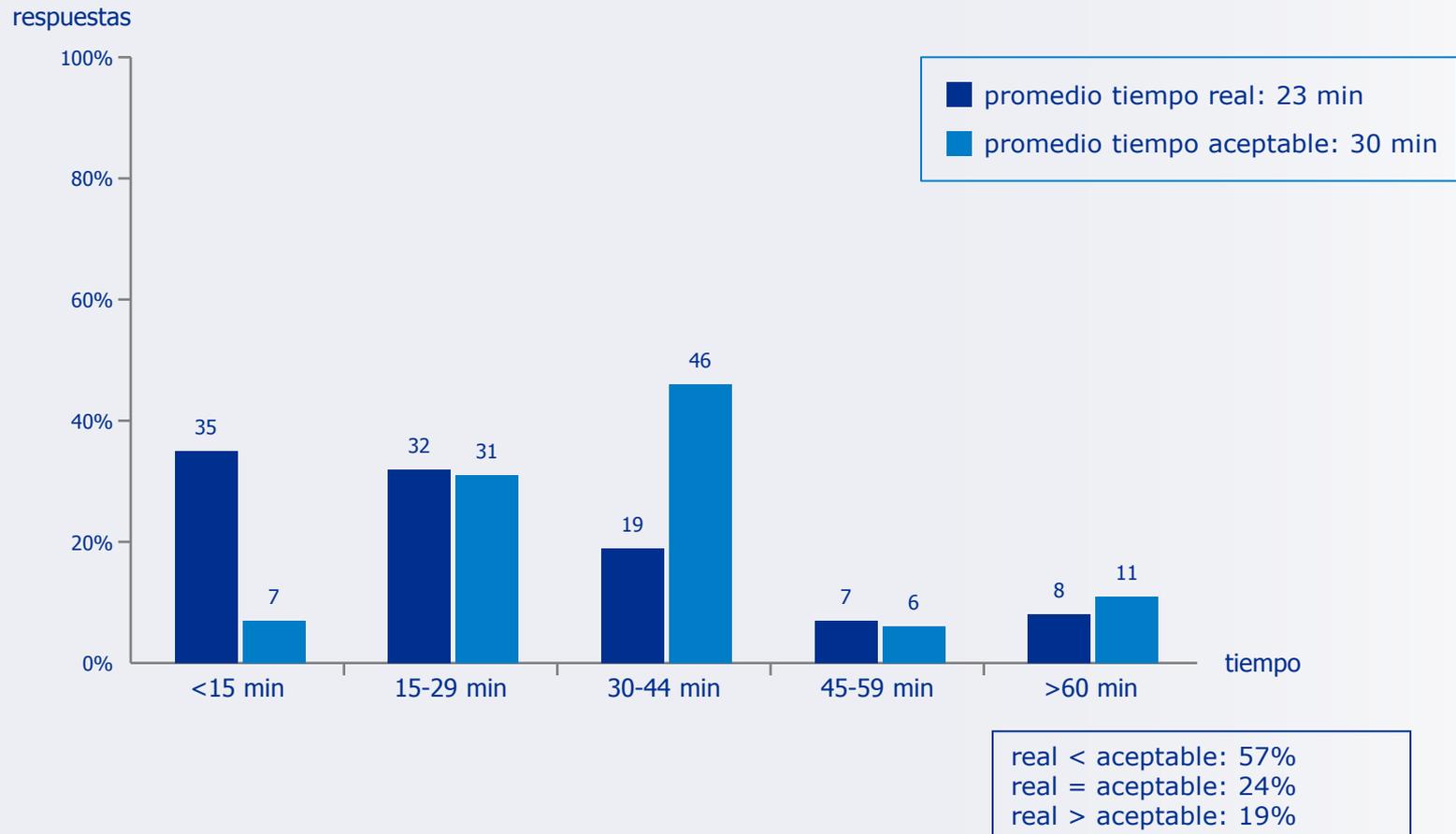
factores de conciliación trabajo-vida privada

entorno de trabajo desfavorable	50
preocupaciones del trabajo después del horario laboral	39
demasiado trabajo	37
presión mental por parte de los jefes para acabar el trabajo	35
trabajar por las noches/fines de semana	34
escasa cooperación con los colegas	31
trabajar demasiadas horas extra	30
los plazos son demasiado justos	28
horario laboral rígido	28
disponibilidad más allá del horario de trabajo	27
falta de apoyo para cumplir con los plazos	24
demasiadas responsabilidades	13
teletrabajo	10



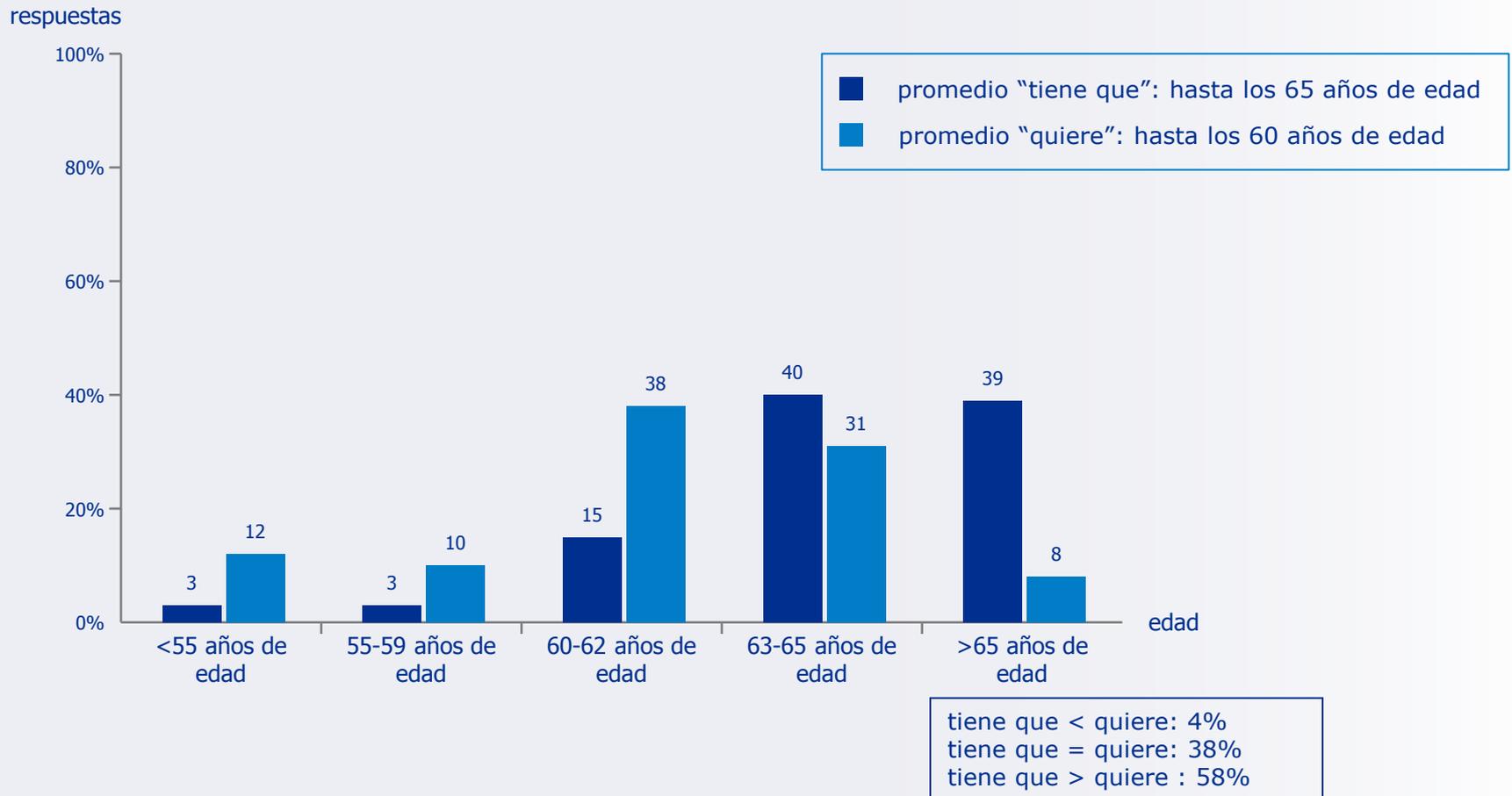
por término medio, los españoles dedican 23 minutos a desplazarse al trabajo y, en general, aceptarían dedicar hasta 30 minutos

¿cuánto tiempo dedica realmente a desplazarse al trabajo y qué intervalo de tiempo le parece aceptable?



por término medio, los españoles creen que tienen que trabajar hasta los 65 años y, en general, opinan que los 60 años es la edad de jubilación ideal

¿hasta qué edad cree que tiene que trabajar / quiere trabajar?



para retrasar su jubilación, los españoles quieren, en general, más flexibilidad y menos horas de trabajo y un calendario de trabajo más relajado

¿qué le motivaría a trabajar más años? (top 3)

factores de motivación clave para trabajar más años



4. Randstad Award

4.1. empresas más atractivas



las 20 empresas más conocidas

alcance del nombre: conocer la empresa lo bastante bien como para tener una opinión/percepción de ella

1.	Coca-Cola	96%	11.	Vodafone	92%
2.	Carrefour	95%	12.	Correos	92%
3.	Mercadona	94%	13.	Antena 3 TV (Atresmedia)	92%
4.	El Corte Inglés	94%	14.	La Caixa	92%
5.	Nestlé	94%	15.	Mapfre	92%
6.	Repsol	94%	16.	Renault	92%
7.	Danone	94%	17.	Banco Santander	91%
8.	BBVA	93%	18.	Telefónica Movistar	91%
9.	Ikea	93%	19.	Alcampo	91%
10.	Decathlon	92%	20.	TVE	91%



las 20 empresas más atractivas = Randstad Award

atractivo: entre los participantes que conocen la empresa (mín. 10% de alcance del nombre de la empresa); ¿qué % desearía trabajar para la empresa?

1.	IBM	69%
2.	Nestlé	69%
3.	Bayer	69%
4.	Mercedes Benz	68%
5.	Coca-Cola	68%
6.	Hewlett Packard	67%
7.	Procter & Gamble	66%
8.	Volkswagen Audi España	64%
9.	Siemens	64%
10.	Bosch	61%

11.	Danone	61%
12.	CAF	61%
13.	Correos	61%
14.	TVE	60%
15.	NH Hoteles	60%
16.	Renfe	60%
17.	Antena 3 TV (Atresmedia)	59%
18.	Pfizer	59%
19.	Boehringer Ingelheim	58%
20.	BSH Electrodomésticos (Bosch)	58%



las 3 empresas más atractivas por factor

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
condiciones económicas	Bayer	IBM	PricewaterhouseCoopers
perspectivas de futuro	Bayer	Pfizer	IBM
un ambiente de trabajo agradable	Decathlon	Nestlé	IBM
seguridad laboral a largo plazo	Bayer	Correos	Coca-Cola
la conciliación entre trabajo y vida privada	Correos	Nestlé	Bayer
saneada a nivel financiero	Coca-Cola	Inditex	Mercedes Benz
un trabajo interesante	IBM	Bayer	Antena 3 TV (Atresmedia)
formación de calidad	IBM	Bayer	Hewlett Packard
una gestión eficaz	Coca-Cola	Inditex	Mercedes Benz
se preocupa por el medio ambiente/sociedad	Gamesa Eólica	Ikea	Nestlé

las 3 empresas más atractivas por grupo demográfico

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
hombres	Eads	Mercedes Benz	IBM
mujeres	Nestlé	Procter & Gamble	L'Oreal
18 - 29 años	Coca-Cola	Nestlé	Procter & Gamble
30 - 39 años	Eads	Mercedes Benz	Nestlé
40 - 49 años	Bayer	IBM	Nestlé
50 - 65 años	Mercedes Benz	Bayer	Hewlett Packard

las 3 empresas más atractivas por nivel educativo

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
educación primaria	Mercedes Benz	PepsiCo	Iberdrola
educación secundaria obligatoria/BUP	Correos	Nestlé	Renfe
bachillerato/COU	Coca-Cola	Hewlett Packard	Mercedes Benz
formación profesional	IBM	Hewlett Packard	Siemens
ciclo formativo de grado superior	IBM	Mercedes Benz	Coca-Cola
licenciatura/diplomatura	Eads	Procter & Gamble	Bayer
tercer ciclo/doctorado	Bayer	Nestlé	Volkswagen Audi España

las 3 empresas más atractivas por ubicación geográfica

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
Norte	Coca-Cola	Correos	Mercedes Benz
Centro	Bayer	IBM	Eads
Oeste	Bayer	Dow Chemical	Nestlé
Este	TVE	Correos	Volkswagen Audi España
Sur	Nestlé	Mercedes Benz	IBM

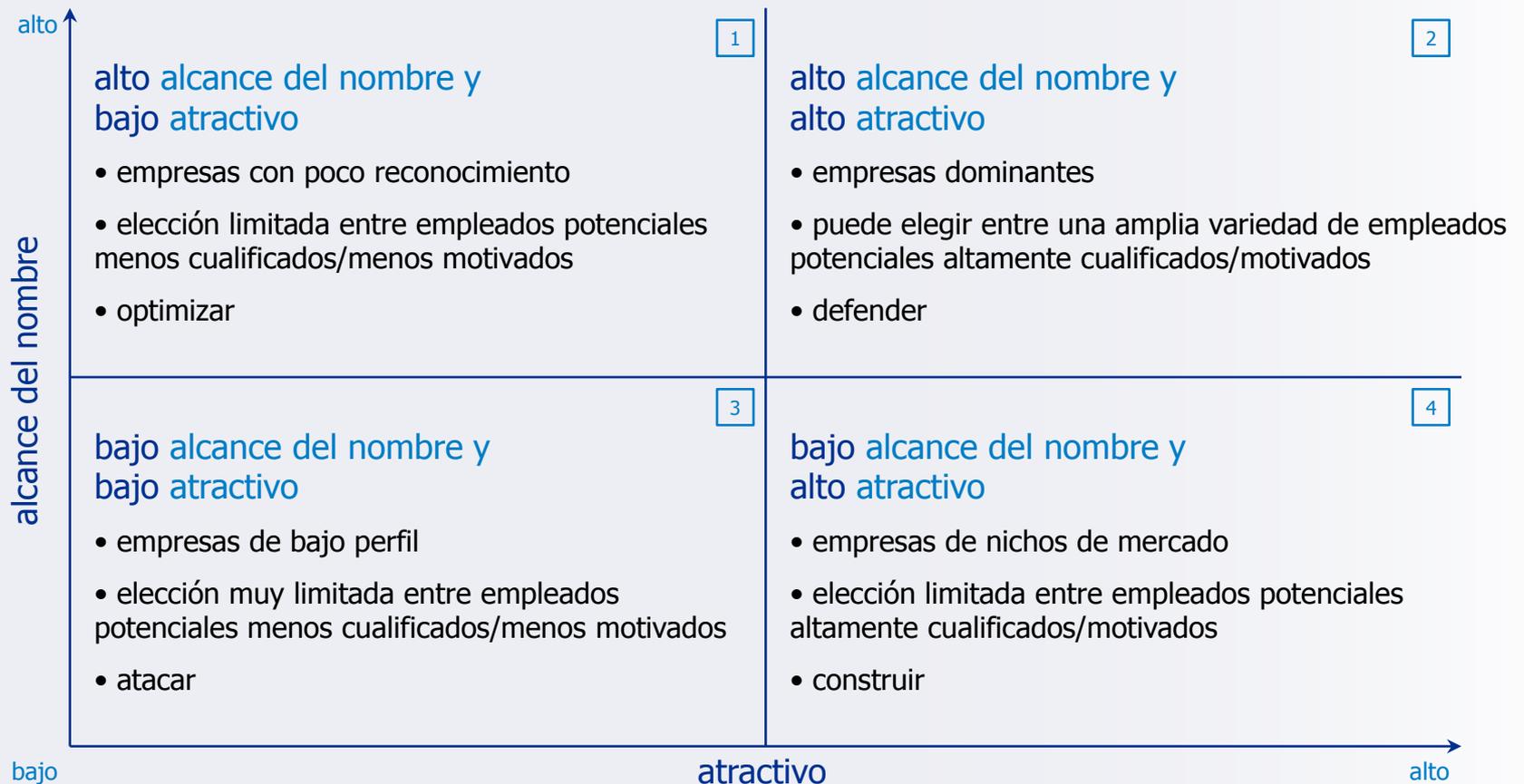
4. Randstad Award

4.2. los sectores más atractivos



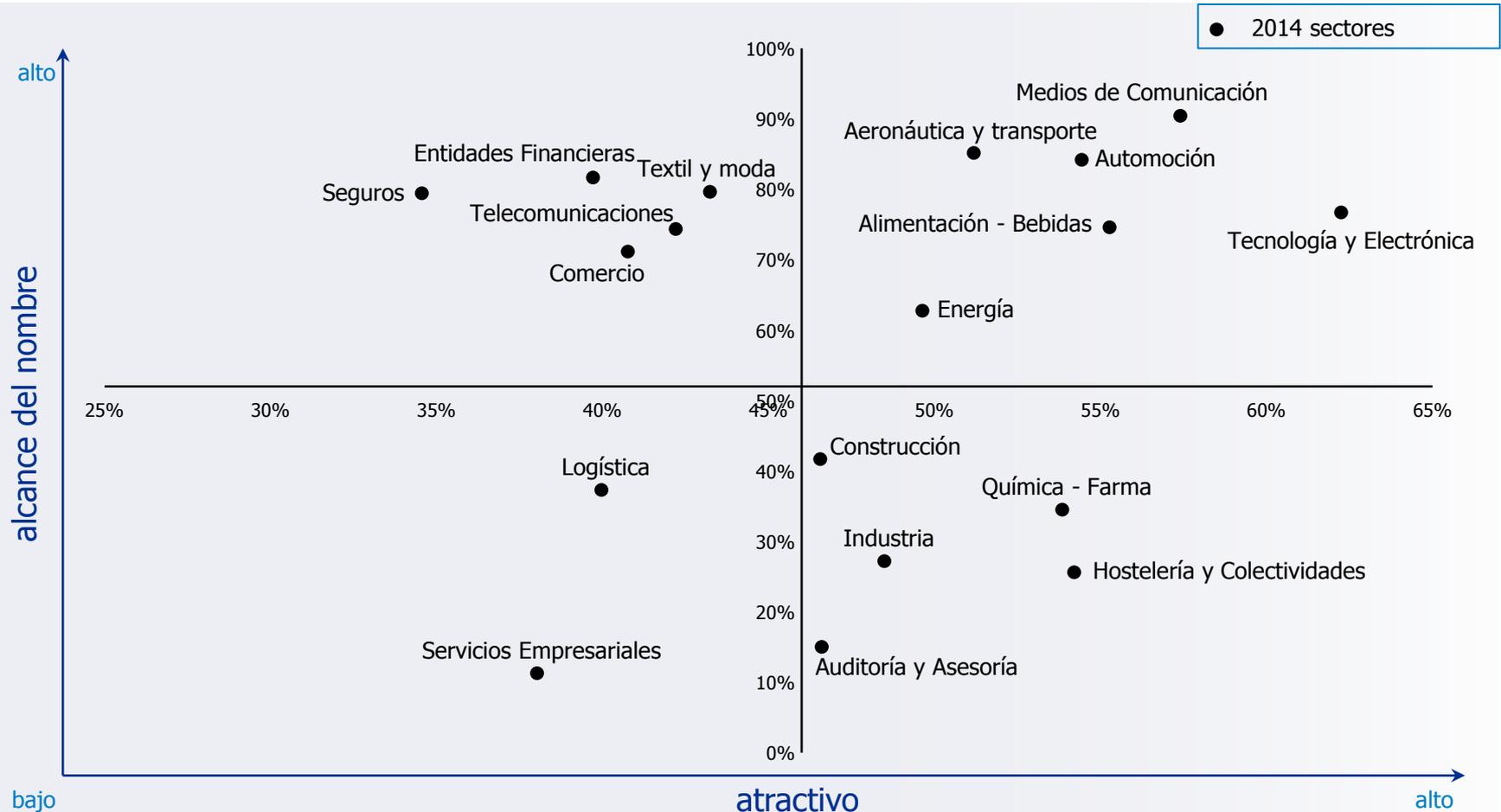
matriz Randstad de niveles de atractivo

atractivo por alcance del nombre



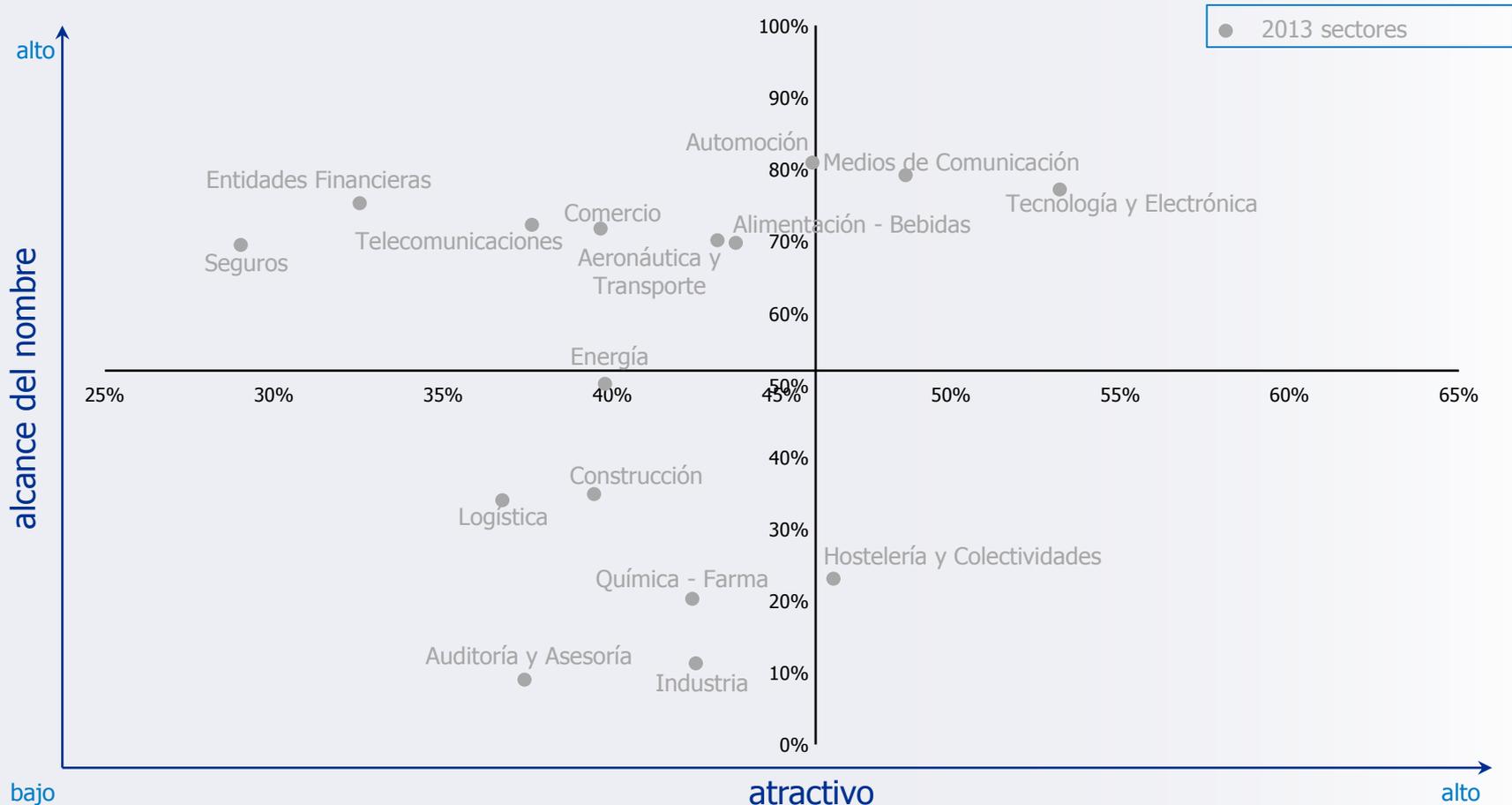
atractivo de sectores: 2014

participantes que conocen una o más empresas que trabajan en un sector concreto



atractivo de su sector: 2013

participantes que conocen una o más empresas que trabajan en un sector concreto



los 10 sectores más atractivos

atractivo: entre los participantes que conocen el sector (mín. 10% de alcance del nombre de la empresa); ¿qué % desearía trabajar para el sector?

	2014		2013		2012
1. tecnología y electrónica	62%	▲	53%	▼	59%
2. medios de comunicación	57%	▲	49%	▼	57%
3. alimentación - bebidas	55%	▲	44%	▼	53%
4. automoción	54%	▲	46%	▼	55%
5. hostelería y colectividades	54%	▲	47%		48%
6. química - farma	54%	▲	42%	▼	52%
7. aeronáutica y transporte	51%	▲	43%	▼	52%
8. energía	50%	▲	40%	▼	49%
9. industria	48%	▲	42%	▼	52%
10. auditoría y asesoría	47%	▲	37%	▼	49%

los 3 sectores más atractivos por factor

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
condiciones económicas	tecnolog. y electrónica	química - farma	medios de comunicación
perspectivas de futuro	tecnolog. y electrónica	química - farma	energía
un ambiente de trabajo agradable	tecnolog. y electrónica	alimentación - bebidas	medios de comunicación
seguridad laboral a largo plazo	tecnolog. y electrónica	química - farma	alimentación - bebidas
la conciliación entre trabajo y vida privada	tecnolog. y electrónica	alimentación - bebidas	química - farma
saneada a nivel financiero	alimentación - bebidas	química - farma	tecnolog. y electrónica
un trabajo interesante	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	química - farma
formación de calidad	tecnolog. y electrónica	química - farma	automoción
una gestión eficaz	tecnolog. y electrónica	alimentación - bebidas	química - farma
se preocupa por el medio ambiente/sociedad	alimentación - bebidas	electrónica	química - farma

los 3 sectores más atractivos por grupo demográfico

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
hombre	tecnolog. y electrónica	automoción	medios de comunicación
mujer	medios de comunicación	tecnolog. y electrónica	hostelería y colectividades
18 - 29 años	tecnolog. y electrónica	hostelería y colectividades	alimentación - bebidas
30 - 39 años	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	alimentación - bebidas
40 - 49 años	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	química - farma
50 - 65 años	tecnolog. y electrónica	automoción	medios de comunicación

los 3 sectores más atractivos por nivel educativo

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
educación primaria	medios de comunicación	alimentación - bebidas	logística
educación secundaria obligatoria/BUP	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	alimentación - bebidas
bachillerato/COU	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	alimentación - bebidas
formación profesional	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	automoción
ciclo formativo de grado superior	medios de comunicación	tecnolog. y electrónica	automoción
licenciatura/diplomatura	tecnolog. y electrónica	química - farma	hostelería y colectividades
tercer ciclo/doctorado	química - farma	tecnolog. y electrónica	alimentación - bebidas

los 3 sectores más atractivos por ubicación geográfica

	1ª posición	2ª posición	3ª posición
Norte	tecnolog. y electrónica	automoción	medios de comunicación
Centro	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	química - farma
Oeste	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	química - farma
Este	medios de comunicación	tecnolog. y electrónica	hostelería y colectividades
Sur	tecnolog. y electrónica	medios de comunicación	alimentación - bebidas

5. REMAS

parámetro alternativo para medir el atractivo de las empresas



REMAS, un indicador único de marcas de empleador

parámetro alternativo para medir el atractivo de las empresas

¿qué es REMAS?

- Randstad Employer Attractiveness Score: puntuación Randstad del atractivo como empleador
- entre los participantes que conocen la empresa, el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa menos el porcentaje de quienes no quieren hacerlo
- parámetro alternativo para determinar el atractivo de las empresas, teniendo en cuenta no solamente a los promotores (el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa), sino también los detractores (el porcentaje de quienes no quieren trabajar para la empresa)

¿por qué REMAS?

- para fomentar un indicador único de marcas de empleador
- para permitir una comparativa sencilla entre todas las empresas

Randstad Award - concepto

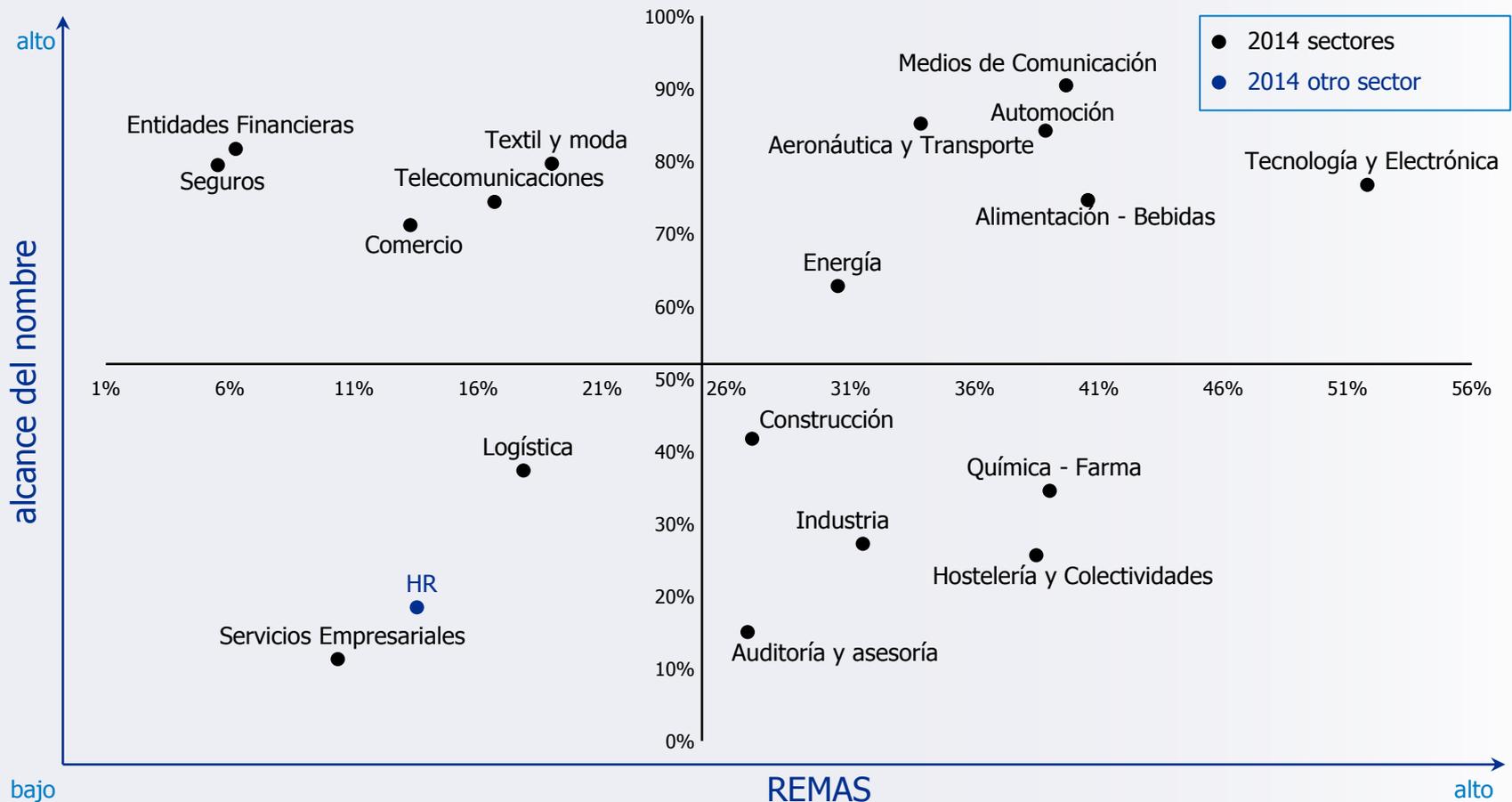
Randstad Employer Attractiveness Score (REMAS)



$$\text{REMAS} = \text{promotores} - \text{detractores} = 15\%$$

sectores por REMAS

participantes que conocen una o más empresas que trabajan en un sector concreto



top 20 empresas más atractivas (REMAS)

REMAS: entre los encuestados que conocen la empresa (mín. 10% de alcance del nombre de la empresa); porcentaje de los participantes que desearían trabajar para las empresas menos el porcentaje de quienes no quieren trabajar para ella

1.	Nestlé	60.4%	11.	Danone	48.3%
2.	IBM	59.7%	12.	Renfe	47.5%
3.	Hewlett Packard	58.7%	13.	BSH Electrodomésticos (Bosch)	46.7%
4.	Bayer	58.4%	14.	NH Hoteles	46.6%
5.	Coca-Cola	57.1%	15.	CAF	46%
6.	Mercedes Benz	56.5%	16.	Boehringer Ingelheim	45.1%
7.	Procter & Gamble	56.5%	17.	Correos	44.9%
8.	Siemens	55.4%	18.	Pfizer	44.6%
9.	Volkswagen Audi España	51.1%	19.	Antena 3 TV (Atresmedia)	44.1%
10.	Bosch	50.3%	20.	TVE	44%



good
to know
you



apéndice

módulos de investigación adicionales



módulo 1

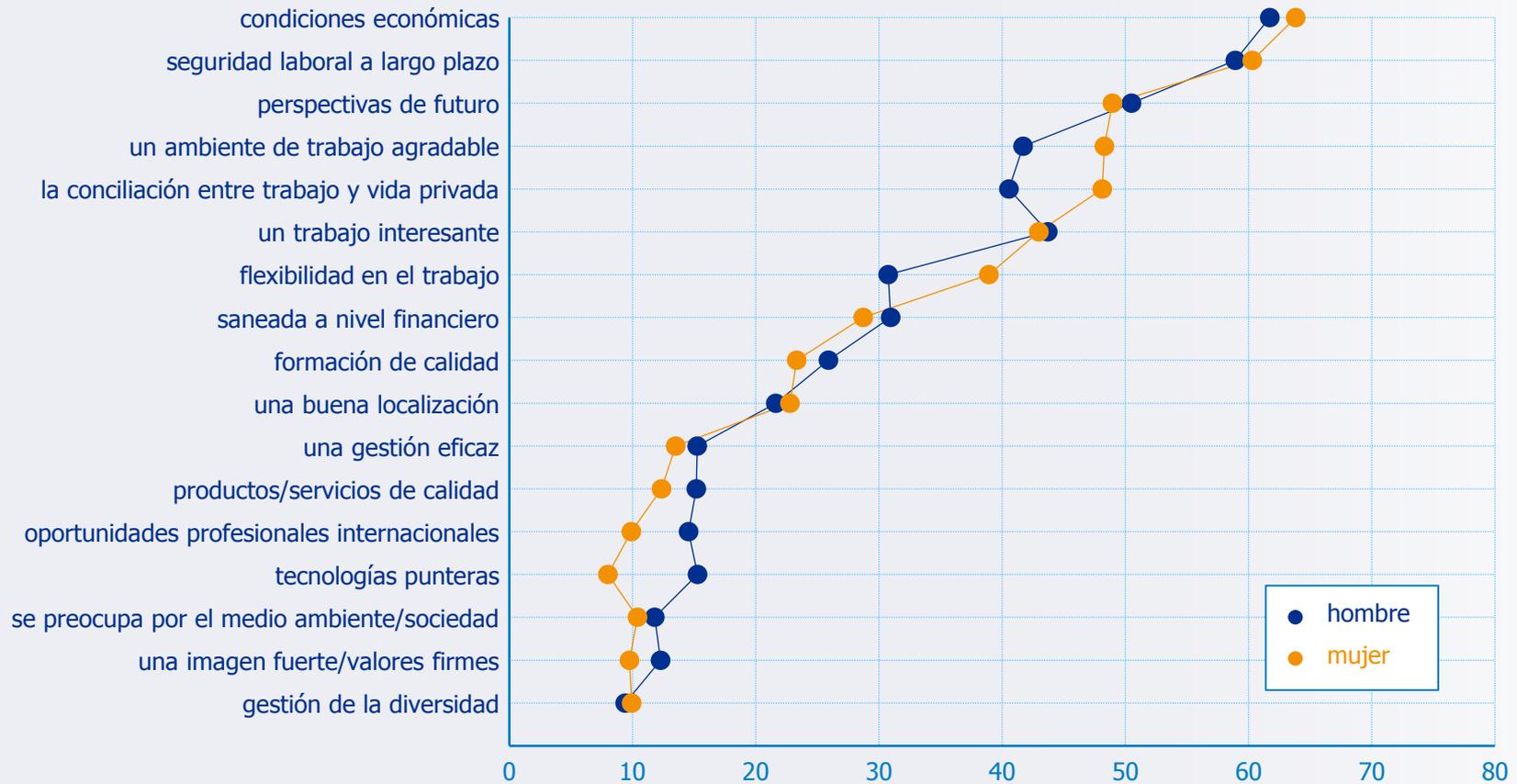
atributos por subgrupos demográficos



los hombres se sienten más atraídos por la formación, la calidad y una carrera internacional; las mujeres, por la atmósfera y la conciliación laboral

¿qué atributos constituyen sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

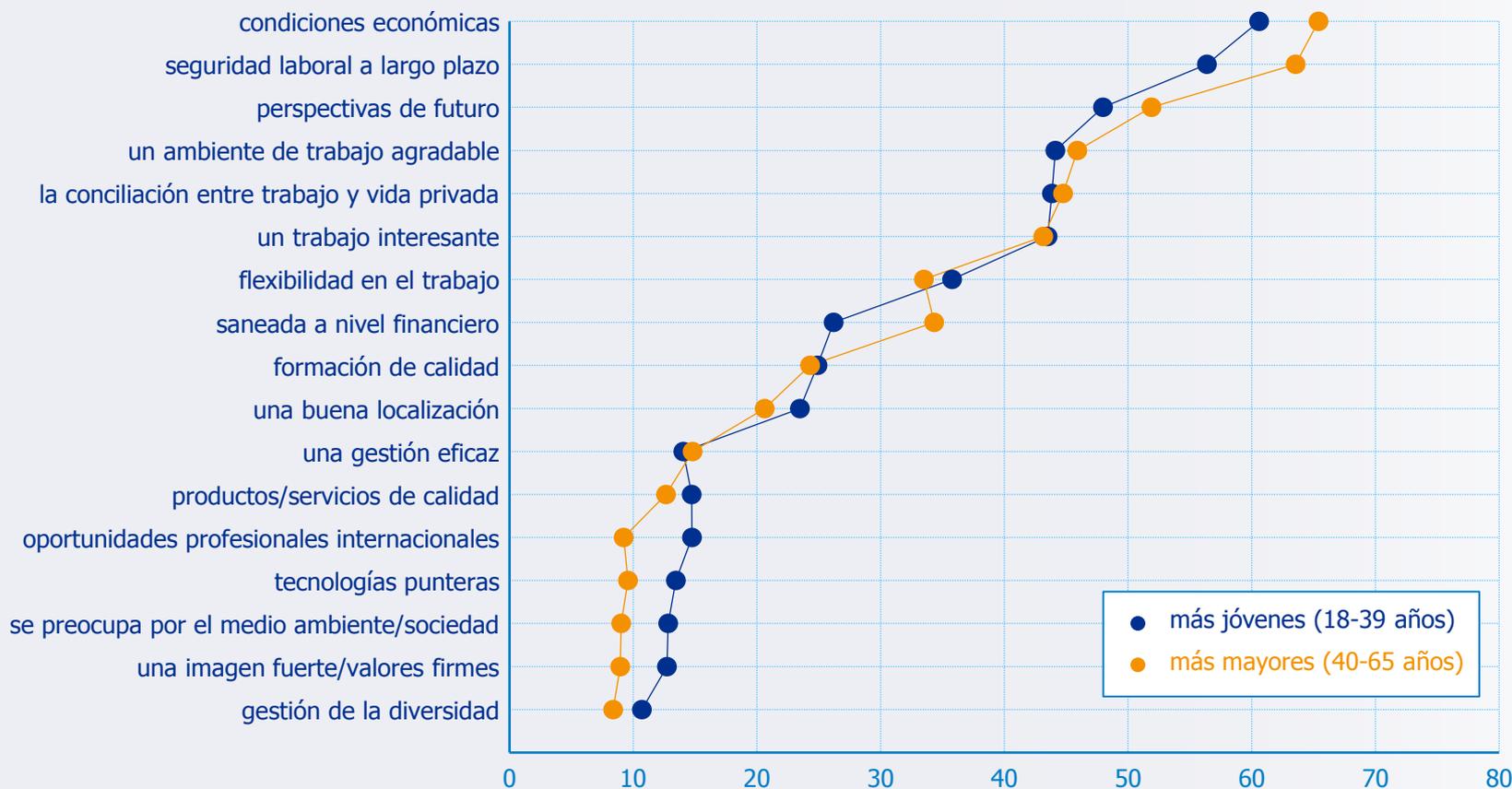
atributos clasificados por sexo – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



el salario, la seguridad laboral y la carrera profesional son más importantes para las personas de más de 40 años; la accesibilidad y la innovación, más importantes para los menores de 40 años

¿qué atributos constituyen sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

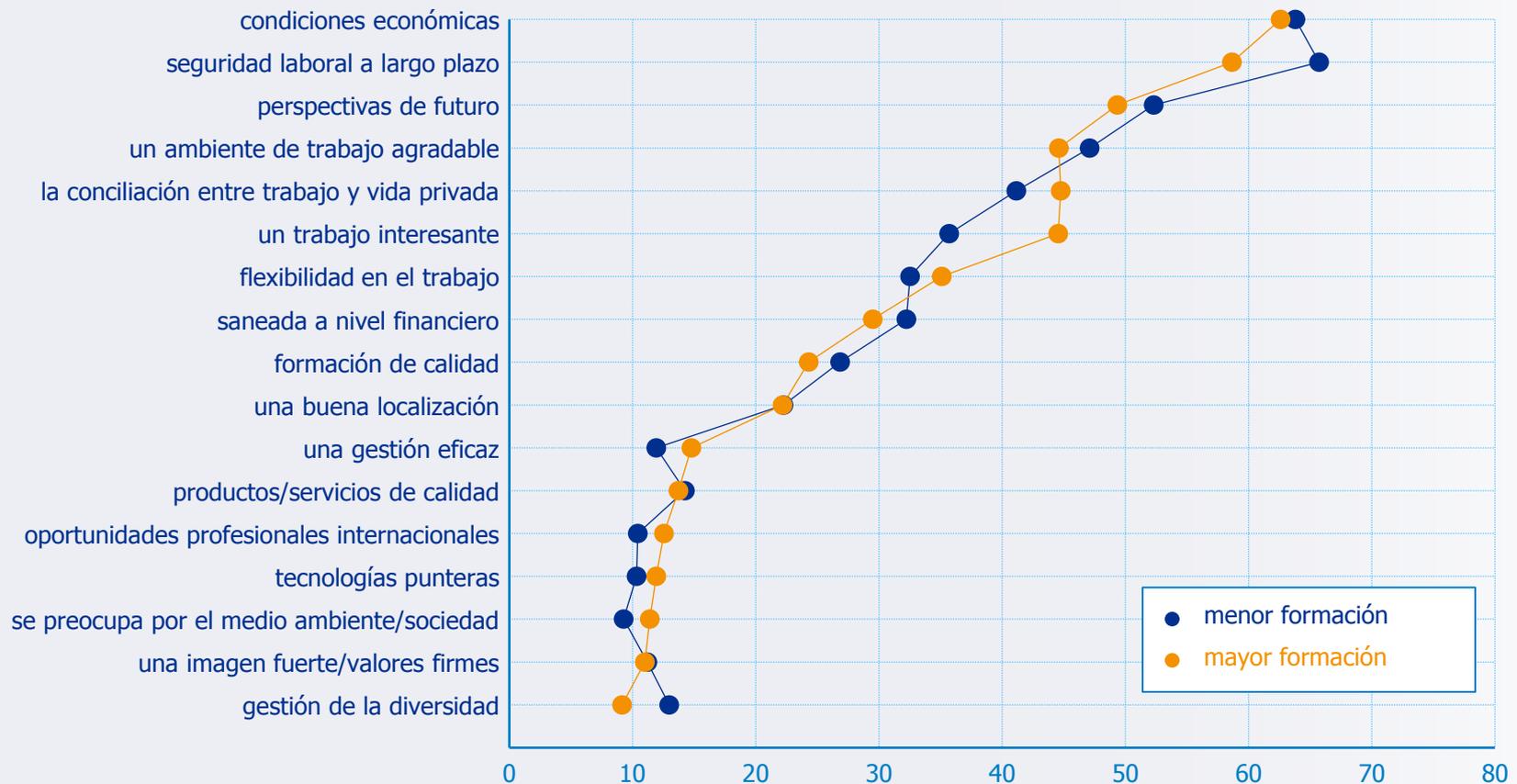
atributos clasificados por grupo de edad – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



las personas con más formación se sienten claramente más atraídas por el contenido del trabajo; las menos formadas buscan más la seguridad laboral

¿qué atributos constituyen sus 5 criterios más importantes a la hora de elegir a un empleador?

atributos clasificados por nivel educativo – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



módulo 2

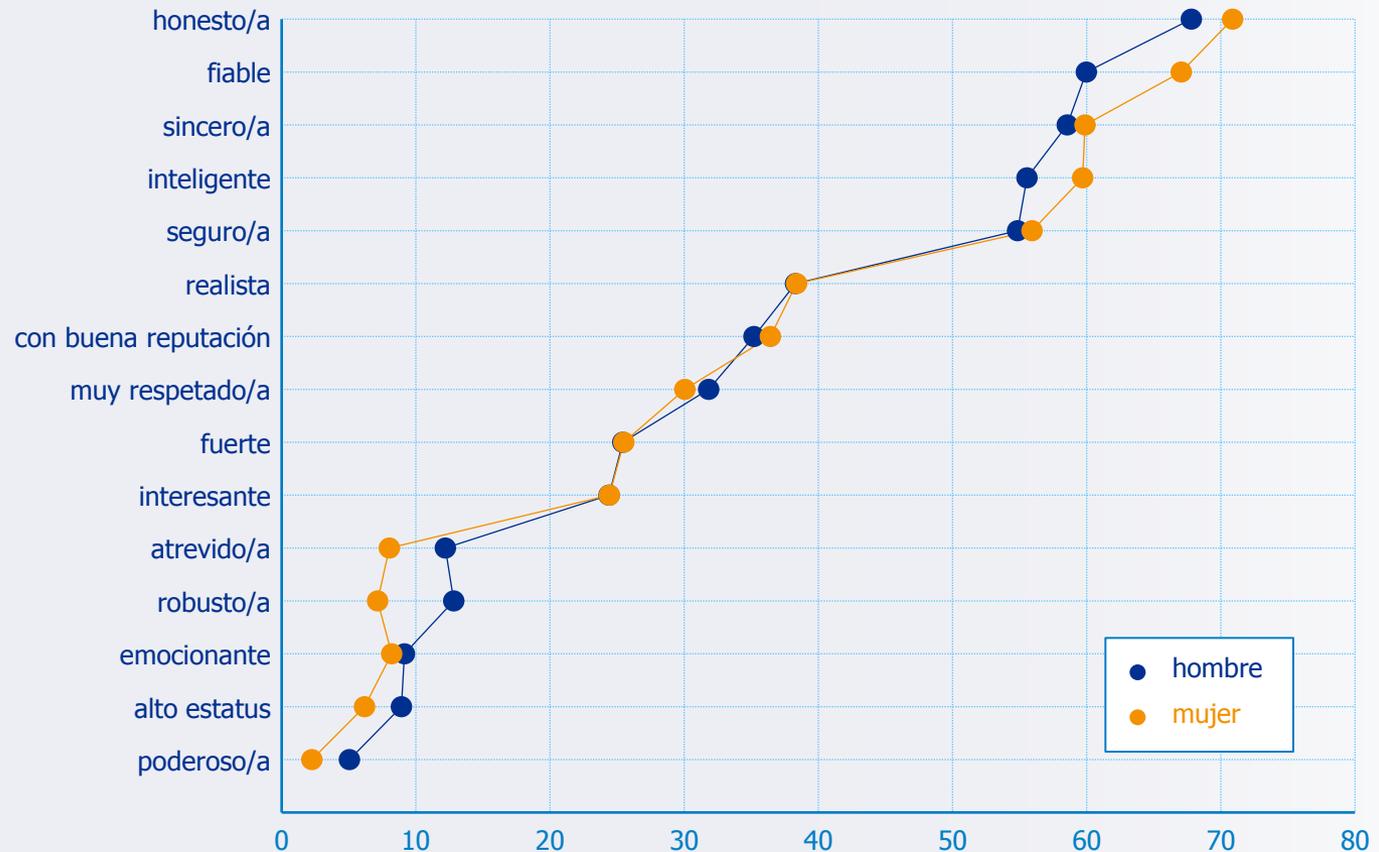
rasgos de personalidad por subgrupos demográficos



las mujeres suelen buscar con más frecuencia empleadores honrados y fiables; los hombres suelen buscar el atrevimiento y la robustez como rasgos de sus empleadores

¿qué características constituyen sus 5 rasgos de personalidad más importantes a la hora de elegir a un empleador?

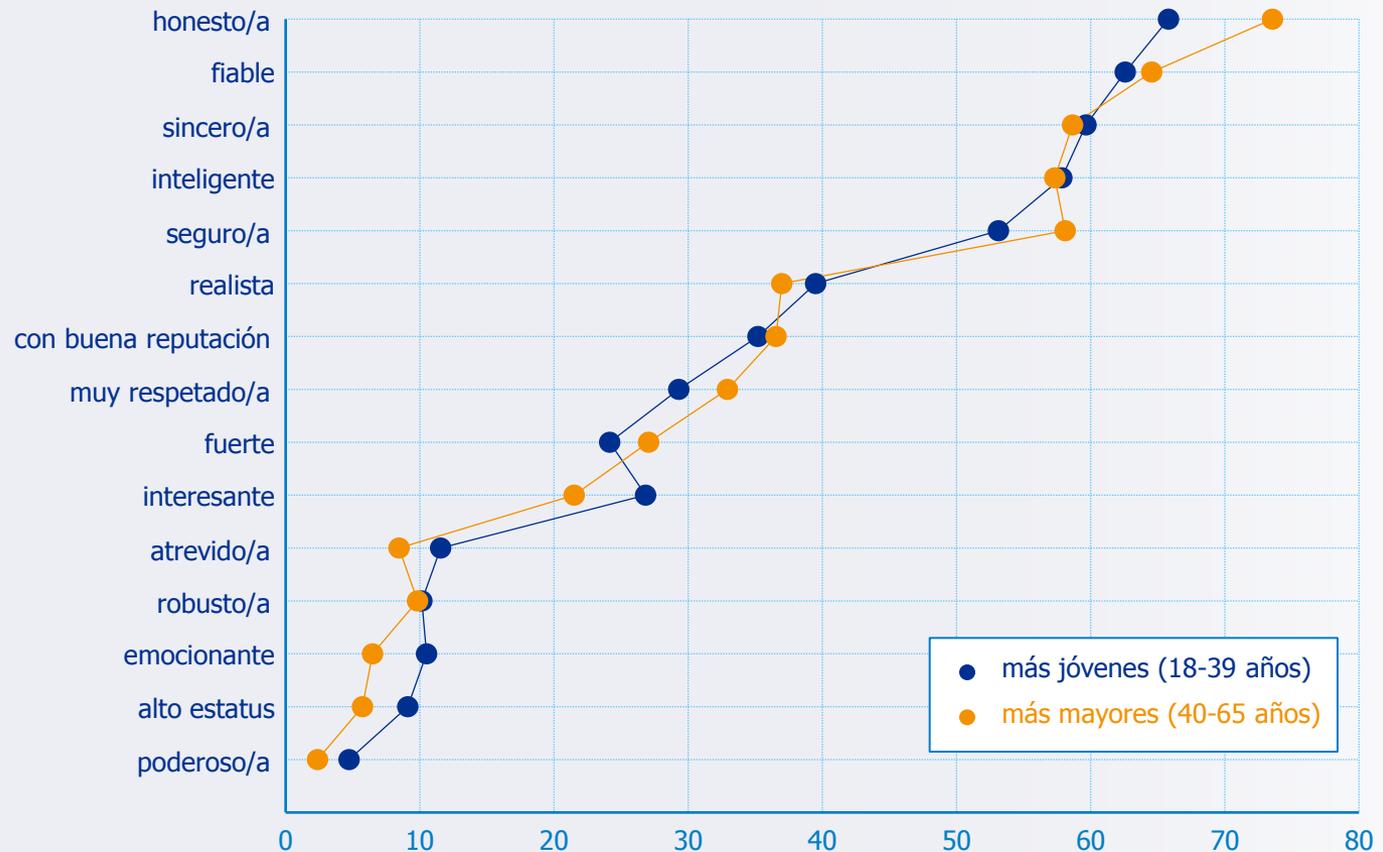
los 5 rasgos de personalidad más importantes clasificados por sexo



interesante y atrevido son los rasgos más importantes de un empleador para las personas **de menos de 40 años**; honesto y seguro para los mayores de 40 años

¿qué características constituyen sus 5 rasgos de personalidad más importantes a la hora de elegir a un empleador?

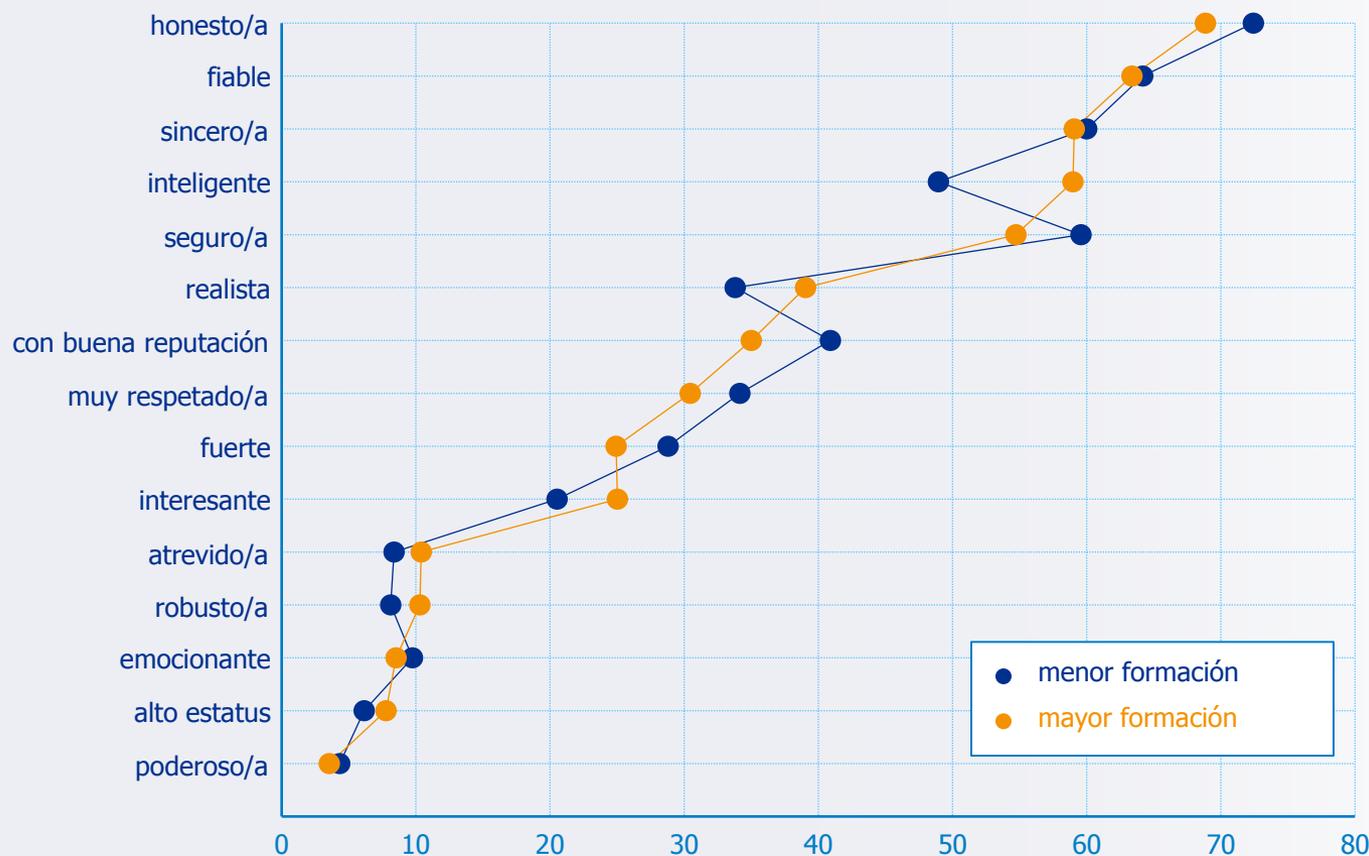
los 5 rasgos de personalidad más importantes clasificados por grupo de edad



honesto, seguro y buena reputación son los rasgos más importantes para las personas con menos formación; inteligente y realista, para las personas con mayor formación

¿qué características constituyen sus 5 rasgos de personalidad más importantes a la hora de elegir a un empleador?

los 5 rasgos de personalidad más importantes clasificados por nivel educativo



módulo 3

conciliación trabajo-vida privada por subgrupos demográficos



tanto para los hombres como las mujeres, principalmente un entorno desfavorable, las preocupaciones después del trabajo y demasiado trabajo ponen en peligro el equilibrio entre el trabajo y la vida privada

¿qué factores amenazan a su equilibrio trabajo/vida privada?

factores de conciliación trabajo-vida privada	todos	género		edad	
		hombres	mujeres	18-39	40-65
entorno de trabajo desfavorable	50	top 1	top 1	top 1	top 1
preocupaciones del trabajo después del horario laboral	39	top 3	top 2	top 3	top 2
demasiado trabajo	37	top 2	top 3	top 2	top 5
presión mental por parte de los jefes para acabar el trabajo	35	top 4	top 5	top 4	top 3
trabajar por las noches/fines de semana	34	top 5	top 4	top 5	top 4
escasa cooperación con los colegas	31				
trabajar demasiadas horas extra	30				
los plazos son demasiado justos	28				
horario laboral rígido	28				
disponibilidad más allá del horario de trabajo	27				
falta de apoyo para cumplir con los plazos	24				
demasiadas responsabilidades	13				
teletrabajo	10				

la falta de flexibilidad en el horario laboral, más que el trabajo por la noche o los fines de semana, suponen un riesgo para el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores

¿qué factores amenazan a su equilibrio trabajo/vida?

factores de conciliación trabajo-vida privada	todos	formación		actividad profesional		
		menor	mayor	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
entorno de trabajo desfavorable	50	top 1	top 1	top 1	top 1	top 1
preocupaciones del trabajo después del horario laboral	39	top 3	top 2	top 5	top 2	top 2
demasiado trabajo	37	top 5	top 3	top 2	top 3	top 3
presión mental por parte de los jefes para acabar el trabajo	35	top 2	top 4	top 3	top 4	top 5
trabajar por las noches/fines de semana	34	top 4	top 5	top 4		top 4
escasa cooperación con los colegas	31					
trabajar demasiadas horas extra	30					
los plazos son demasiado justos	28					
horario laboral rígido	28				top 5	
disponibilidad más allá del horario de trabajo	27					
falta de apoyo para cumplir con los plazos	24					
demasiadas responsabilidades	13					
teletrabajo	10					

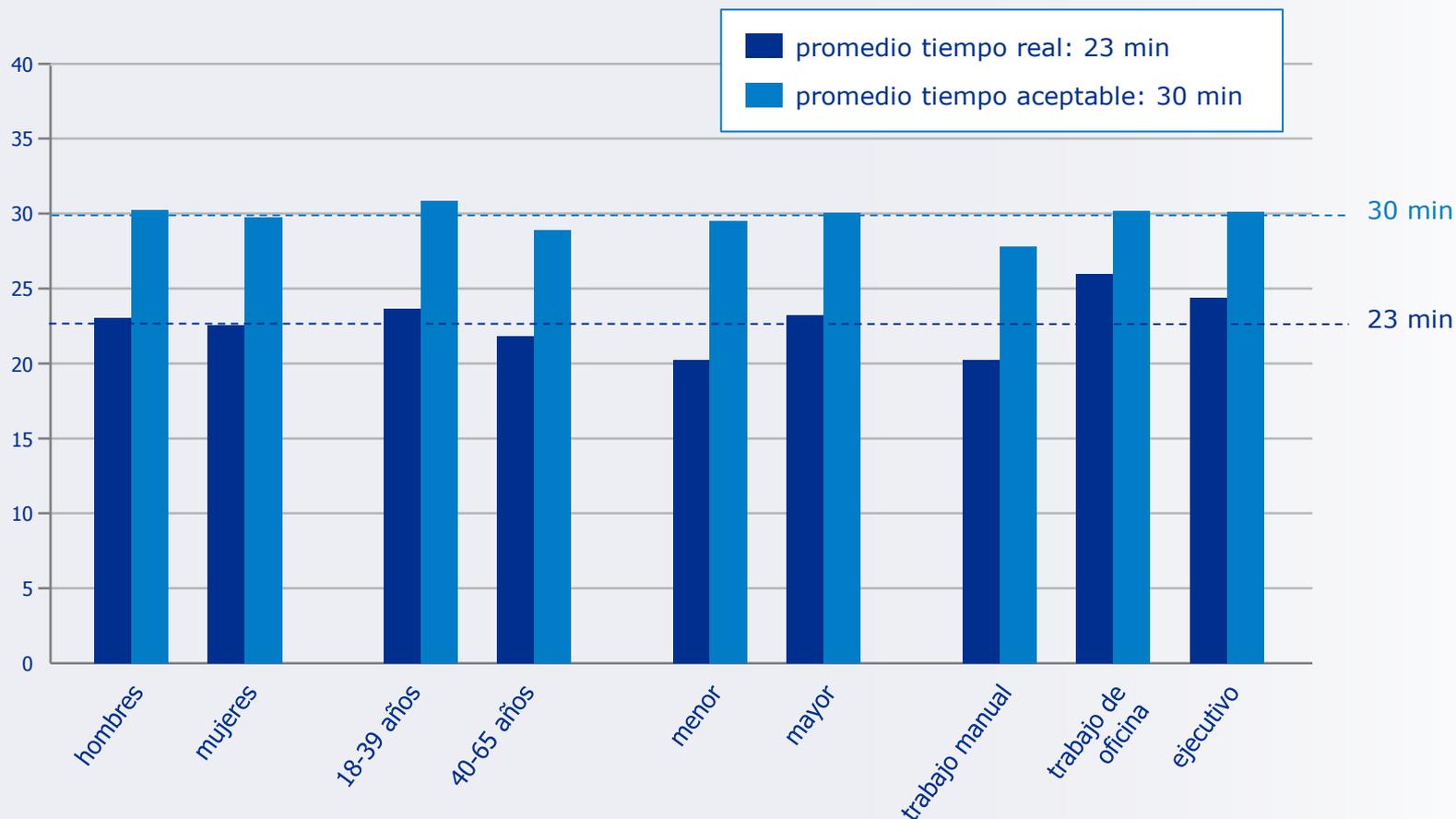
módulo 4

tiempo de desplazamiento por subgrupos demográficos



el tiempo de desplazamiento real y aceptable, por debajo del promedio entre las personas de más de 40 años, las que tienen menos formación y los trabajadores de producción

¿cuál es el tiempo real / aceptable para desplazarse al trabajo cada día?



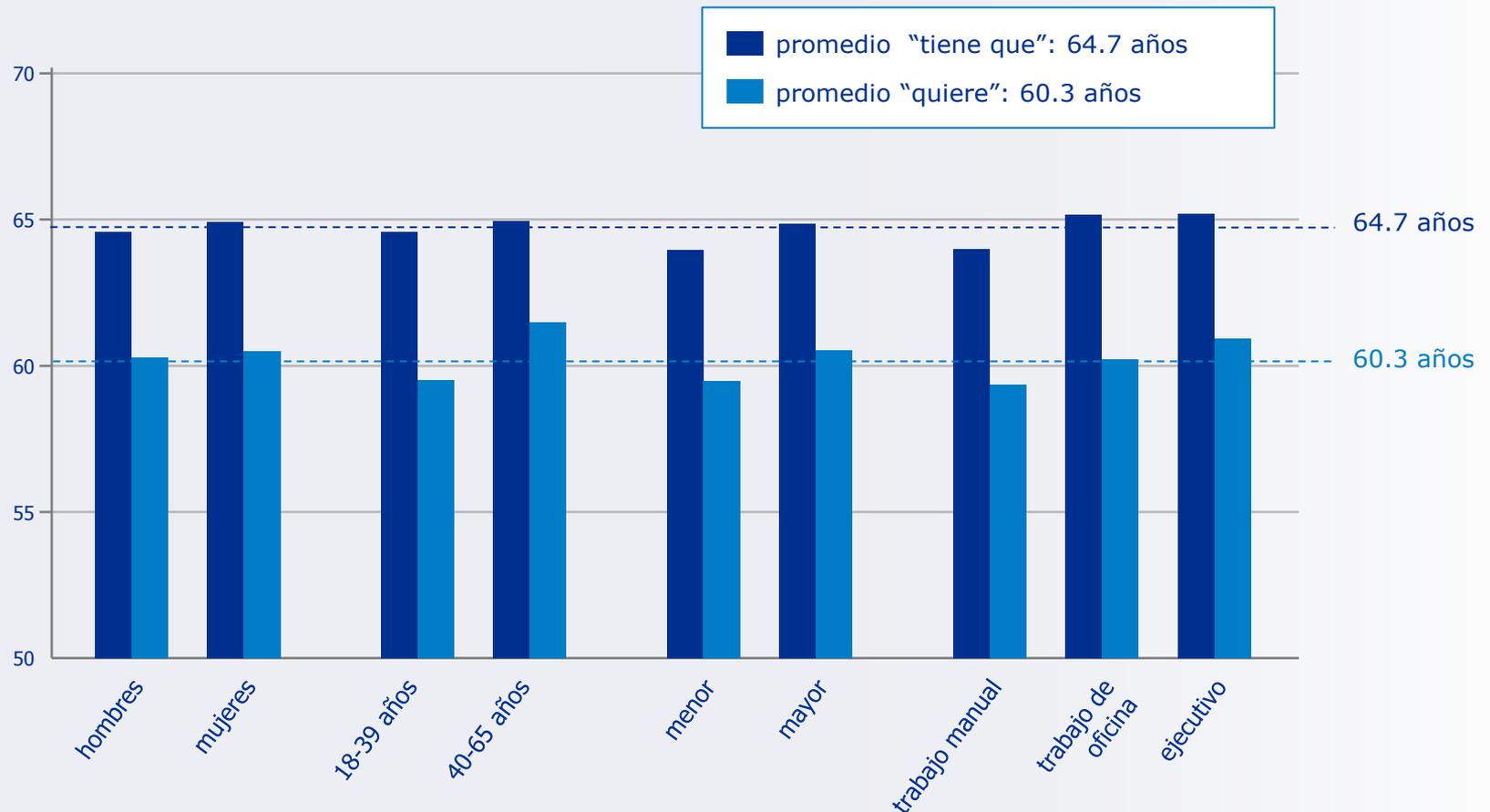
módulo 5

edad de jubilación por subgrupos demográficos



las personas con menos formación, de menos de 40 años y los trabajadores de producción, en general, quieren jubilarse antes de los 60 años

¿hasta qué edad cree que tiene que trabajar / quiere trabajar?



más flexibilidad en el horario laboral es un motivador clave para las mujeres y las personas de más de 40 años

¿qué le motivaría a trabajar más años? (top 3)

motivos clave para trabajar más años	todos	género		edad	
		hombres	mujeres	18-39	40-65
posibilidad de adaptar el horario laboral	50		4		3
menos horas de trabajo	46	2			
un calendario de trabajo más relajado	39	2			
esfuerzo físico y/o estrés reducido	38				
una atmósfera de trabajo más agradable	28				
mayor aprendizaje y oportunidades de desarrollo	19			3	
un papel de formación para sus colegas más jóvenes	19				2
posibilidad de realizar distintos trabajos	19				
mayor autonomía en el trabajo que realiza	19				
menos responsabilidades en el trabajo	12				
más horas de trabajo normales	10				

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total), por ej., las mujeres obtienen 4 puntos porcentuales por encima del promedio; por lo tanto, su puntuación es 50+4 = 54%

menos esfuerzo físico y estrés motivan más a los trabajadores de la producción; a los trabajadores de oficina les motiva una cantidad menor de horas de trabajo

¿qué le motivaría a trabajar más años? (top 3)

motivos clave para trabajar más años	todos	formación		actividad profesional		
		menor	mayor	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
posibilidad de adaptar el horario laboral	50				2	
menos horas de trabajo	46			3	5	
un calendario de trabajo más relajado	39				3	
esfuerzo físico y/o estrés reducido	38	5		11		
una atmósfera de trabajo más agradable	28	3				
mayor aprendizaje y oportunidades de desarrollo	19	2				
un papel de formación para sus colegas más jóvenes	19					2
posibilidad de realizar distintos trabajos	19	5				
mayor autonomía en el trabajo que realiza	19					3
menos responsabilidades en el trabajo	12				2	2
más horas de trabajo normales	10	3		2		

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total), por ej., las mujeres obtienen 9 puntos porcentuales por encima del promedio; por lo tanto, su puntuación es 52+9 = 61%