

employer  
brand research  
2018

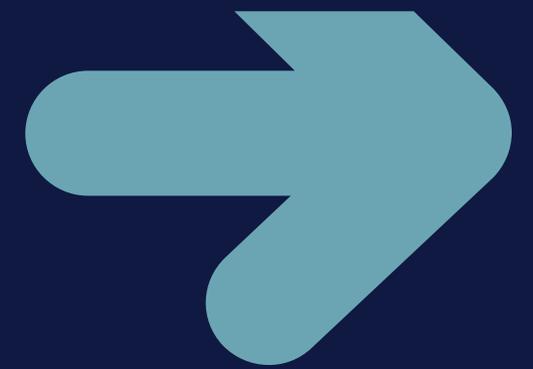


 randstad



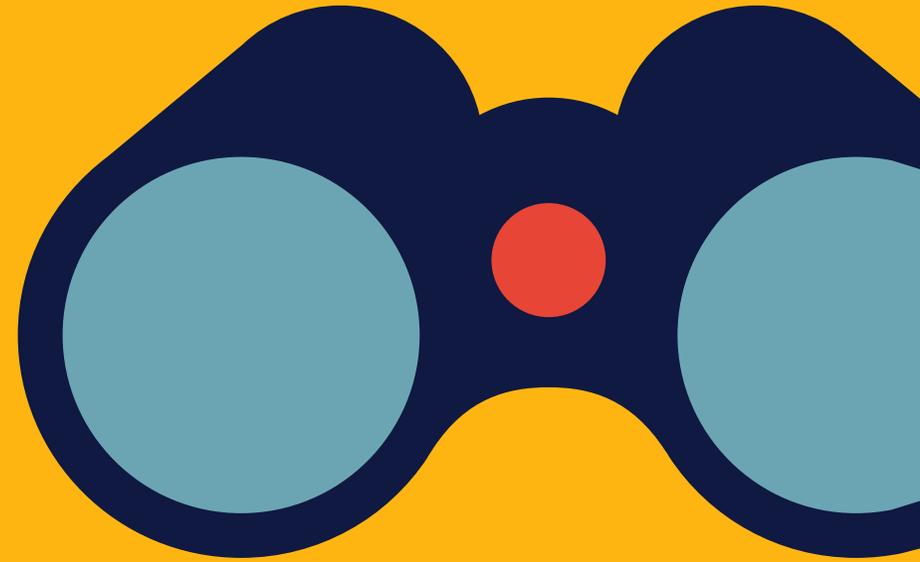
informe de país  
España.

human forward.



contenido.

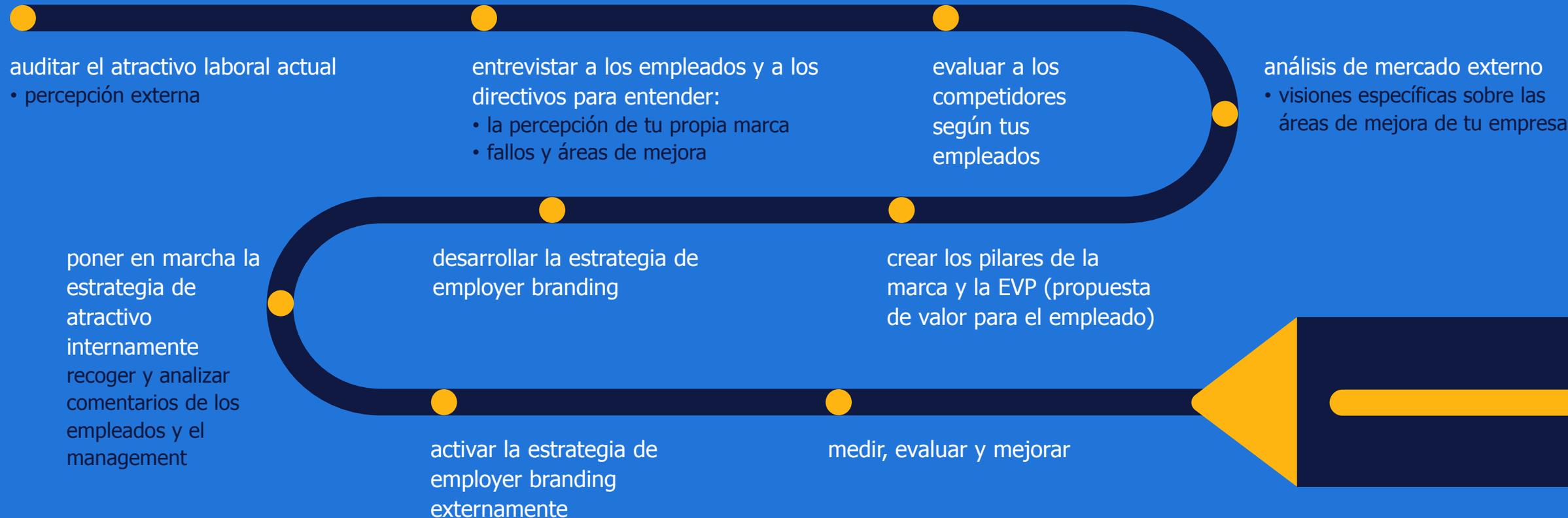
- 1 introducción
- 2 resultados del país
- 3 conocimiento del sector
- 4 empleadores principales
- 5 análisis en profundidad
- 6 metodología



# introducción.

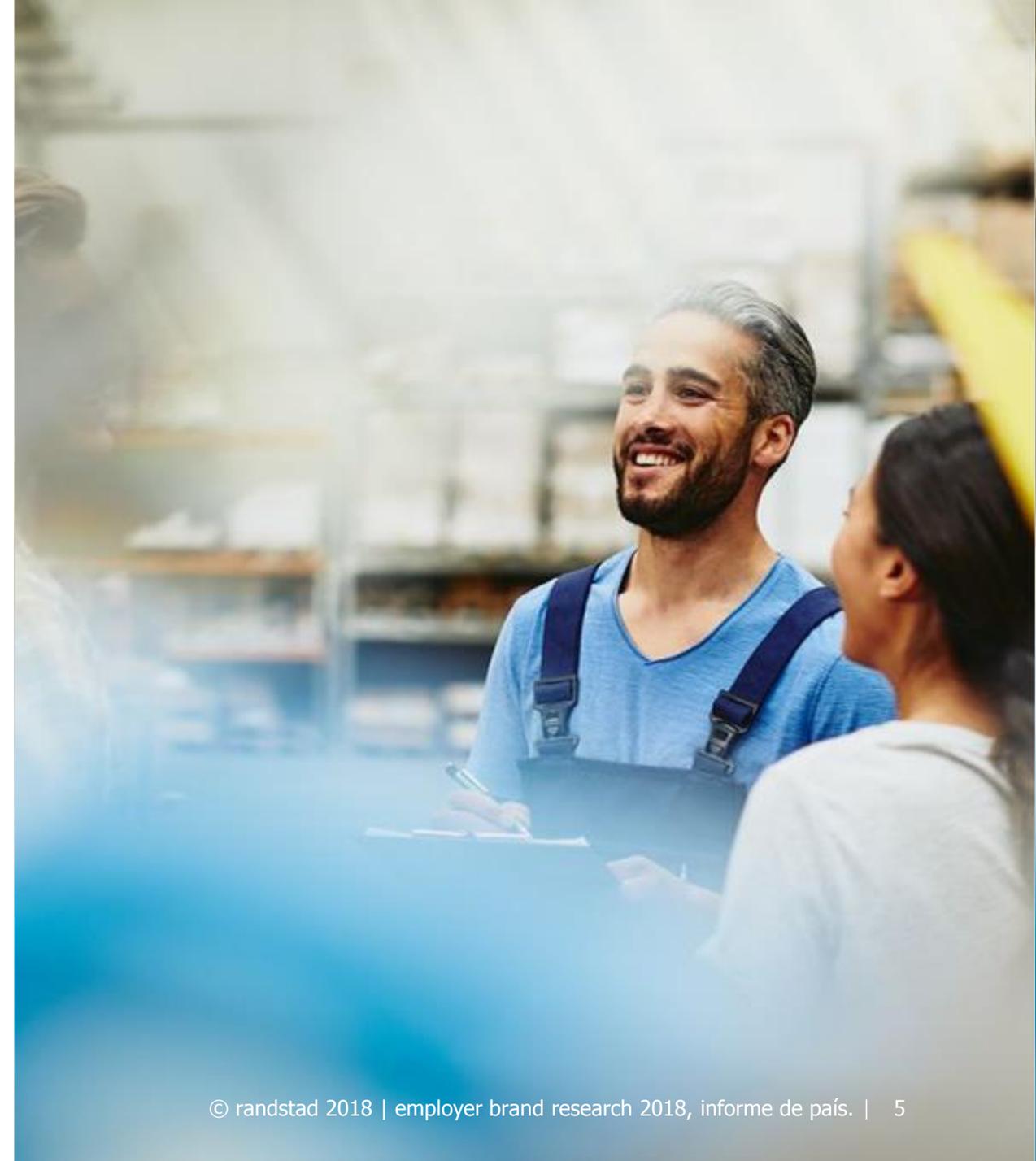


# la hoja de ruta del atractivo laboral.



# ¿qué es randstad employer brand research?

- informe representativo que estudia el atractivo laboral según las percepciones de la audiencia general. Con la experiencia de 17 años de investigación sobre atractivo laboral.
- encuesta independiente con más de 175.000 encuestados en 30 países en todo el mundo.
- reflejo del atractivo como empleador para las 250 compañías más grandes del país conocidos por al menos el 10% de la población.
- valiosas percepciones para ayudar a las compañías a dar forma a su employer brand.



# 30 países encuestados que cubren más del 75% de la economía mundial.

austria  
australia  
argentina  
bélgica  
brasil  
canadá  
china  
república checa  
dubái  
francia  
alemania  
grecia  
hong kong  
hungria  
italia  
india  
japón  
luxemburgo  
malasia  
nueva zelanda  
países bajos  
polonia  
portugal  
rusia  
singapur  
españa  
suecia  
suiza  
reino unido  
ee.uu.



## internacional

- más de 175.000 encuestados
- 5.755 empresas encuestadas

## muestra

- edad 18 a 65
- representativa en género
- sobrerrepresentada en el intervalo de edad de 25 - 44 años
- compuesta por estudiantes (que trabajan), por gente empleada y desempleada

## país

6.822 encuestados en España

## campo de trabajo

- entrevistas online
- entre el 5 y el 19 de diciembre de 2017

## duración de la entrevista

- 16 minutos

# puesta en marcha del informe sobre employer branding.

---

## 30 empresas por encuestador

«¿conoce esta empresa?»: determina el conocimiento.

## para cada empresa conocida

«¿le gustaría trabajar para esta empresa?»: determina el atractivo.

## indicadores de las empresas conocidas

valoración en un conjunto de indicadores: determina las razones del atractivo.

---

---

## asignadas aleatoriamente

las 30 empresas mostradas a los encuestados se asignan aleatoriamente según el nivel de conocimiento registrado en los años anteriores.

las empresas más conocidas se muestran menos, mientras que las menos conocidas se muestran más a menudo.

---

## número de evaluaciones

el método de muestreo inteligente asegura una mezcla entre empresas más y menos conocidas y también que el número de evaluaciones por empresa sea entre n=140 y n=400. Esta base es estadísticamente robusta por ser capaz de dibujar conclusiones generalizadas sobre los resultados.

---

---

## indicadores

cada empresa se evalúa en cuanto a:

- 01 buena salud financiera
  - 02 uso de última tecnología
  - 03 muy buena reputación
  - 04 seguridad laboral
  - 05 carrera profesional
  - 06 socialmente responsable
  - 07 trabajo interesante
  - 08 ambiente de trabajo agradable
  - 09 conciliación
  - 10 salario atractivo y beneficios
- 

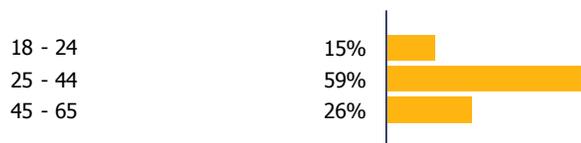


# composición de la muestra socio-demográficos, situación laboral, región.

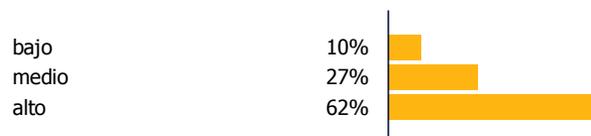
## género



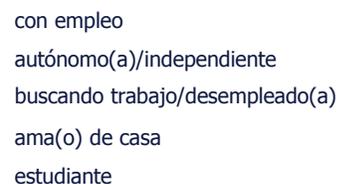
## edad



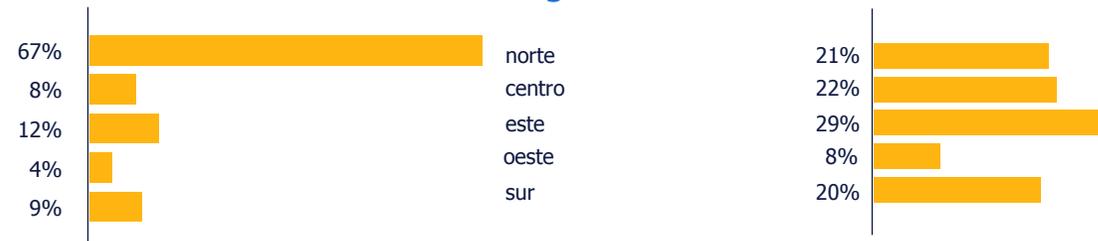
## nivel educativo



## situación laboral



## región



1. Álava, Asturias, Cantabria, La Coruña, Guipúzcoa, Huesca, Lugo, Navarra, Ourense, Pontevedra, Rioja (La), Teruel, Vizcaya, Zaragoza
2. Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Madrid, Toledo
3. Alicante, Islas Baleares, Barcelona, Castellón, Girona, Lleida, Murcia, Tarragona, Valencia
4. Ávila, Badajoz, Burgos, Cáceres, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid, Zamora
5. Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Palmas (Las), Santa Cruz de Tenerife, Sevilla

muestra total: n=6.822

trabajo de campo: entre el 5 de diciembre y 19 de diciembre de 2017

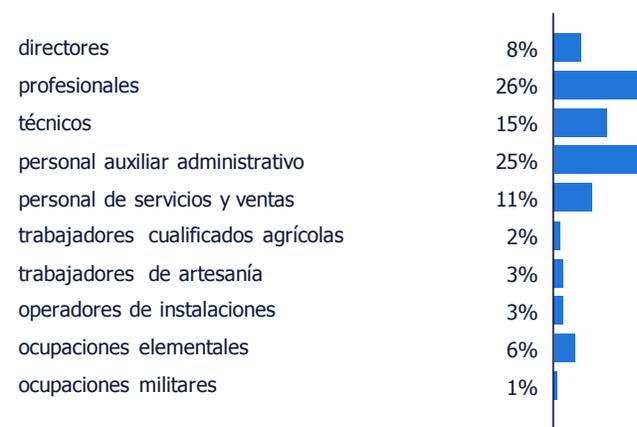


# composición de la muestra sector, función.

## sector



## función

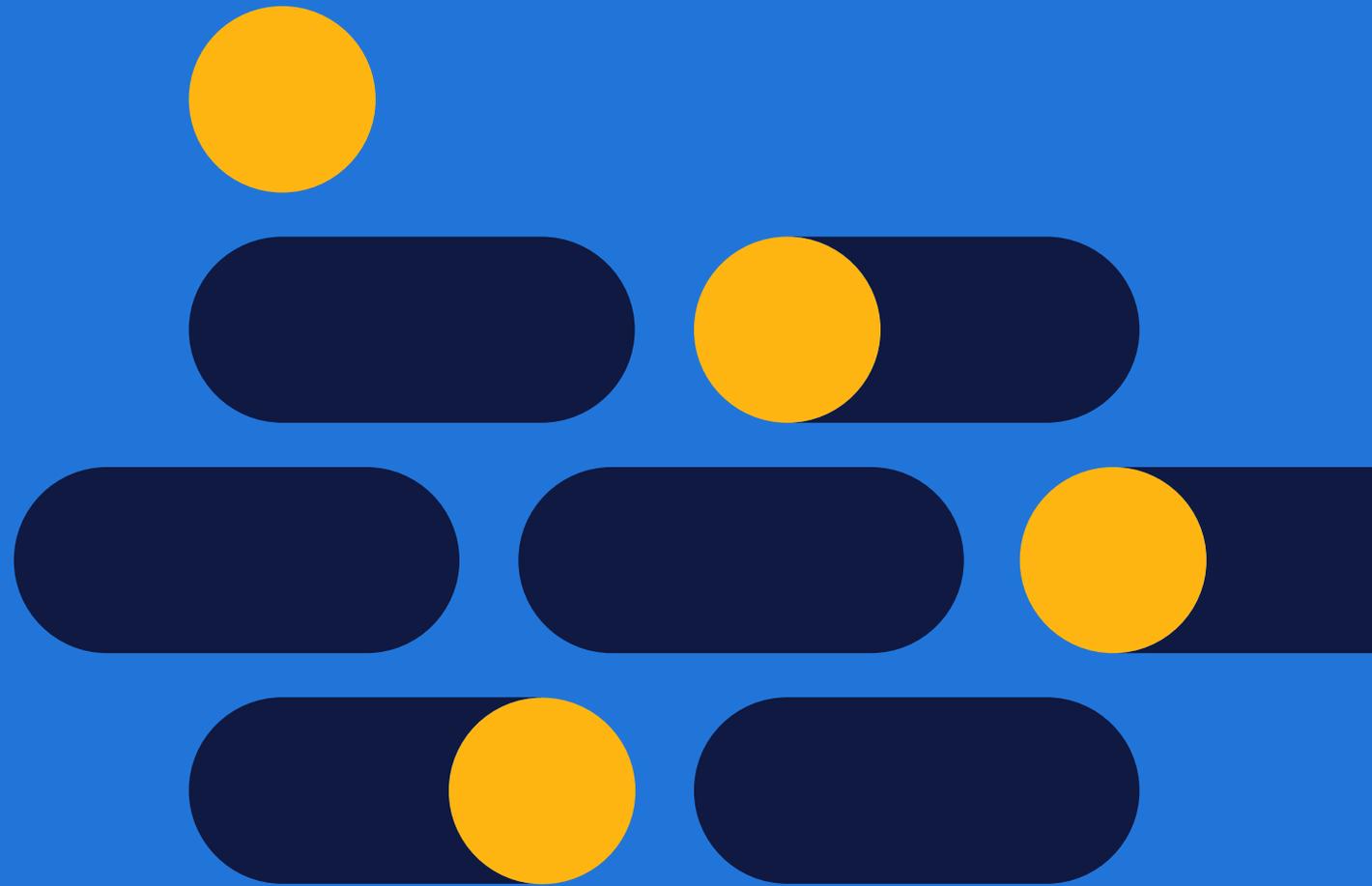


\* subgrupo no incluido en la muestra



# resultados

## país.



lo que quieren los españoles cuando eligen una empresa.



## critérios más importantes

	en comparación con 2017	resultados 2017
63%  Salario atractivo y beneficios sociales	—	63%
55%  Buena conciliación laboral-personal	—	55%
50%  Ambiente de trabajo agradable	↑	49%
48%  Seguridad laboral	↑	45%
41%  Flexibilidad	↑	40%
39%  Oportunidades de carrera	↑	39%
36%  Trabajo interesante	↓	43%

# qué quieren los potenciales empleados por perfil sociodemográfico.



hombres

37%

para los hombres es más importante un contenido laboral interesante que para las mujeres.

edad 18 – 24

57%

para los empleados de 18-24 el salario es lo más importante.

edad 25 – 44

43%

para los empleados de 25-44 la posibilidad de flexibilidad laboral es más importante que para los trabajadores de menos de 25 años y más de 44.

edad 45 – 64

67%

para los empleados 45-64 el salario es más importantes que para los trabajadores de menos de 45 años.

mujeres

59%

para las mujeres es más importante una buena conciliación laboral que para los hombres.

educación superior

43%

para los empleados con educación superior la posibilidad de flexibilidad laboral es más importante que para los trabajadores con educación media o inferior.

educación media

38%

para los trabajadores con educación media son más importantes las oportunidades de desarrollo profesional que para los trabajadores con educación inferior.

educación inferior

20%

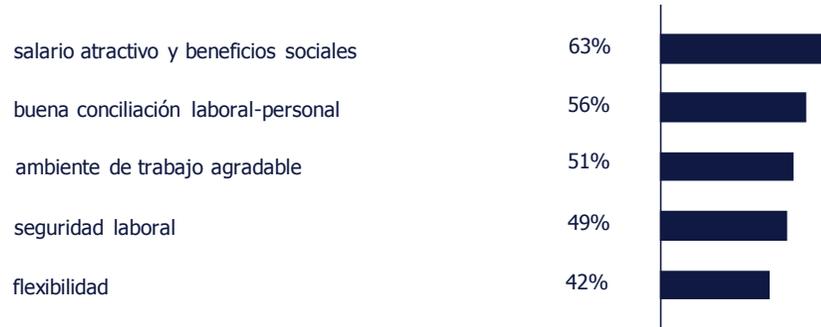
para los trabajadores de educación inferior es más importante una buena reputación que para los de educación superior.

[haga clic aquí](#) para un desglose de todos los resultados por perfil sociodemográfico y tendencias durante los últimos 5 años.

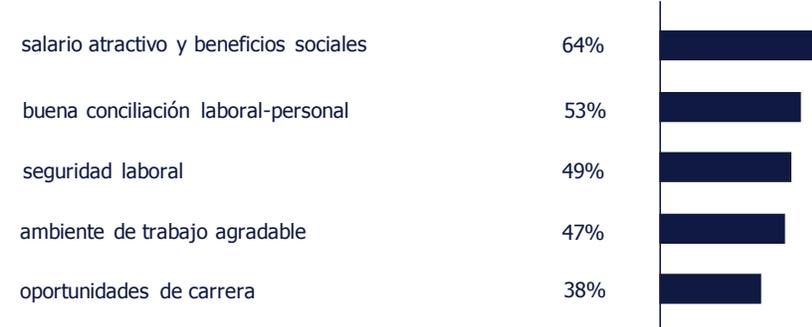


# ¿qué quieren los potenciales empleados? top 5 según categoría de trabajo e industria.

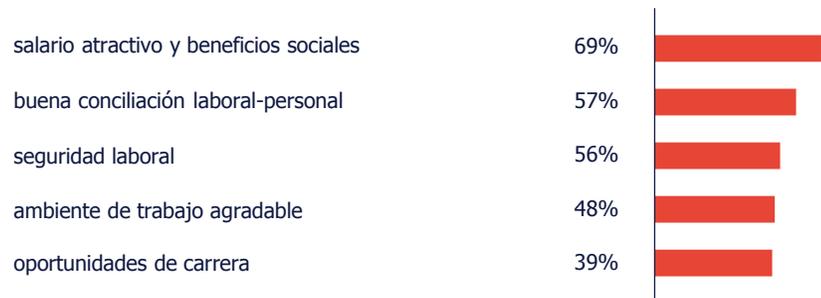
## managers, administrativos, ejecutivos



## obreros/mano de obra

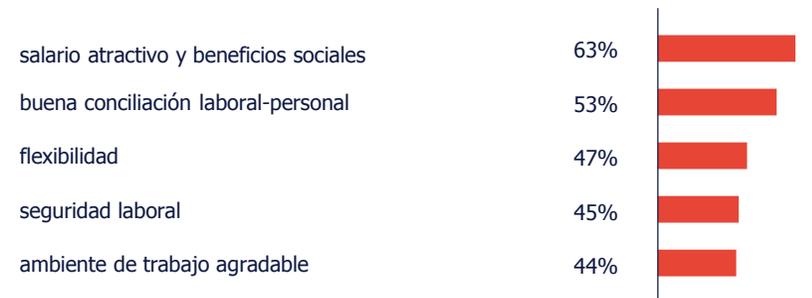


## industria



base: n=368

## información y comunicaciones (IT)



base: n=401

# intercambio empleado-empileador en España y la región.

una brecha entre lo que buscan los empleados y lo que ofrecen los empleadores es una oportunidad de valor para su EVP.

los empleados en España buscan empresas con

- 1 salario y beneficios
- 2 conciliación
- 3 ambiente de trabajo agradable
- 4 seguridad laboral
- 5 progresión laboral
- 6 trabajo interesante
- 7 salud financiera
- 8 socialmente responsable
- 9 buena reputación
- 10 última tecnología

las empresas en España ofrecen

- 1 salud financiera
- 2 última tecnología
- 3 buena reputación
- 4 seguridad laboral
- 5 progresión laboral
- 6 trabajo interesante
- 7 ambiente de trabajo agradable
- 8 salario y beneficios
- 9 conciliación
- 10 socialmente responsable

las empresas en EMEA ofrecen

- 1 salud financiera
- 2 usa la última tecnología
- 3 buena reputación
- 4 seguridad laboral
- 5 progresión laboral
- 6 trabajo interesante
- 7 salario y beneficios
- 8 ambiente de trabajo agradable
- 9 equilibrio entre la vida y el trabajo
- 10 socialmente responsable

3 déficits principales

- 1 salario y beneficios
- 2 conciliación
- 3 ambiente de trabajo agradable



# cambio de trabajo de los españoles



18%

ya cambiaron de empresa el año pasado.



32%

planean cambiar de empresa antes de que pase un año.

# ¿cómo están buscando trabajo?

los 5 canales principales para buscar trabajo



# ¿cómo buscan trabajo los españoles?

## canales usados para encontrar oportunidades laborales, por perfil.

hombres

34%

es más probable que los hombres usen linkedn para buscar trabajo en comparación con las mujeres.

edad 18 – 24

49%

es más probable que los empleados de 18-24 usen google cuando buscan trabajo en comparación con los trabajadores de más de 24.

edad 25 – 44

69%

es más habitual que los empleados de 25-44 recurran a bolsas de empleo en comparación con el resto.

edad 45 – 64

62%

es más probable que los empleados de 45-64 usen referencias/contactos personales cuando buscan trabajo en comparación con los menores de 45 años.

mujeres

71%

es más probable que las mujeres recurran a bolsas de empleo para buscar trabajo en comparación con los hombres.

educación superior

39%

los trabajadores con educación superior usan más linkedin para buscar trabajo en comparación con los trabajadores con educación media o inferior.

educación media

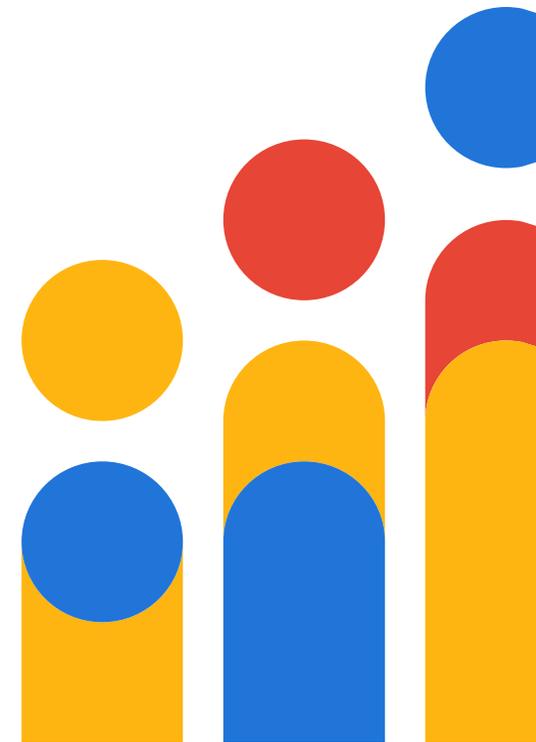
42%

es más probable que los trabajadores con educación media usen servicios de trabajo público en comparación con los de educación superior.

educación inferior

37%

los trabajadores con menos formación usan más google en comparación con los trabajadores con educación superior.



extra topics:

razones para marcharse o  
quedarse en las empresas.

empleabilidad.



# factores por los que los españoles se quedan o se marchan de las empresas.



## 5 razones para quedarse

44% Buena conciliación laboral-personal

43% Seguridad laboral

40% Trabajo interesante

40% Salario atractivo y beneficios sociales

39% Buena localización

## 5 razones para marcharse

51% Remuneración es demasiado baja

44% Me faltan oportunidades de crecimiento profesional

33% Me falta reconocimiento o recompensas

30% Problemas para conciliar trabajo y la vida personal

29% Falta de interés en mi trabajo

# factores por los que los españoles se quedan

## razones para quedarse, por perfil.

hombres

43%

es más probable que los hombres se queden con su empresa actual por motivos de salario en comparación con las mujeres.

edad 18 – 24

35%

es más probable que los empleados de 18-24 se queden con su empresa por oportunidades de desarrollo profesional en comparación con los que tienen más de 24 años.

edad 25 – 44

46%

es más probable que los empleados de 25-44 se queden con su empresa por una buena conciliación en comparación con trabajadores de menos de 25 años.

edad 45 – 64

47%

es más probable que los empleados de 45-64 se queden con su empresa por motivos de seguridad laboral a largo plazo en comparación con trabajadores de menos de 45 años.

mujeres

39%

es más probable que las mujeres se queden con su empresa por un ambiente de trabajo agradable en comparación con los hombres.

educación superior

42%

es más probable que los trabajadores con educación superior se queden con su empresa por el salario en comparación con los de educación media o inferior.

educación media

37%

es más probable que los trabajadores con educación media se queden con su empresa si el contenido del trabajo es interesante en comparación con los que tienen educación inferior.

educación inferior

41%

es más probable que los trabajadores con educación inferior se queden con su empresa por motivos de seguridad a largo plazo.

# factores por los que los españoles se marchan

## razones para marcharse, por perfil.

hombres

36%

es más probable que los hombres dejen su empresa actual debido a una falta de reconocimiento o recompensas en comparación con las mujeres.

edad 18 – 24

17%

es más probable que los jóvenes dejen su empresa cuando ofrece pocas ventajas o ninguna (como descuentos de empresa, smartphones, etc.) en comparación con los de más de 45 años.

edad 25 – 44

51%

es más probable que los empleados de 25-44 dejen su empresa por motivos de compensaciones bajas en comparación con otras empresas.

edad 45 – 64

36%

es más probable que los empleados de 45-64 dejen su empresa por falta de reconocimiento o recompensas en comparación con los menores de 25 años de edad.

mujeres

53%

las mujeres son más propensas que los hombres a dejar su empresa por motivos de baja compensación comparada con otras empresas.

educación superior

30%

es más probable que los trabajadores con educación superior dejen su empresa si su trabajo no les supone un reto en comparación con los trabajadores con educación inferior.

educación media

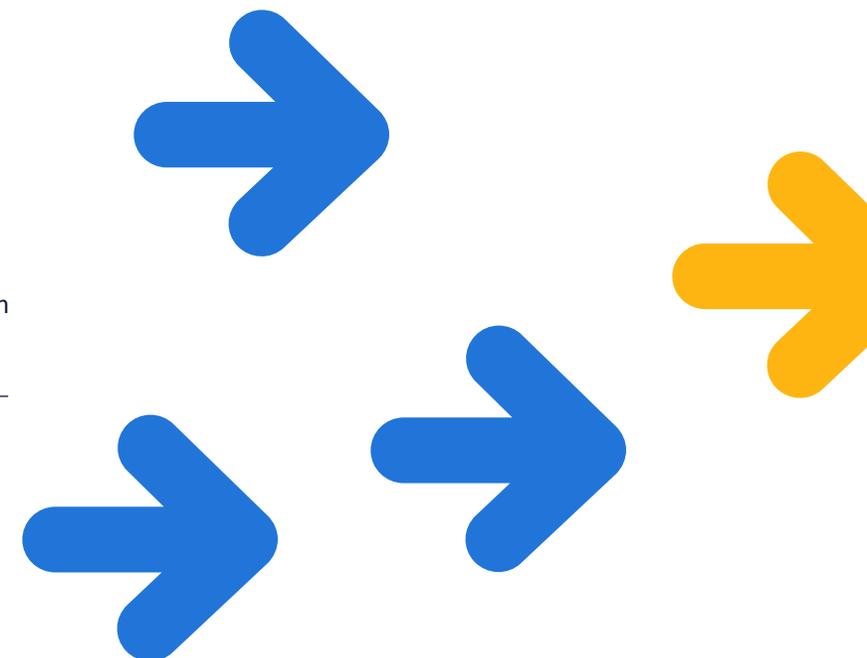
51%

es más probable que los trabajadores con educación media dejen su empresa debido a compensaciones bajas en comparación con otras empresas.

educación inferior

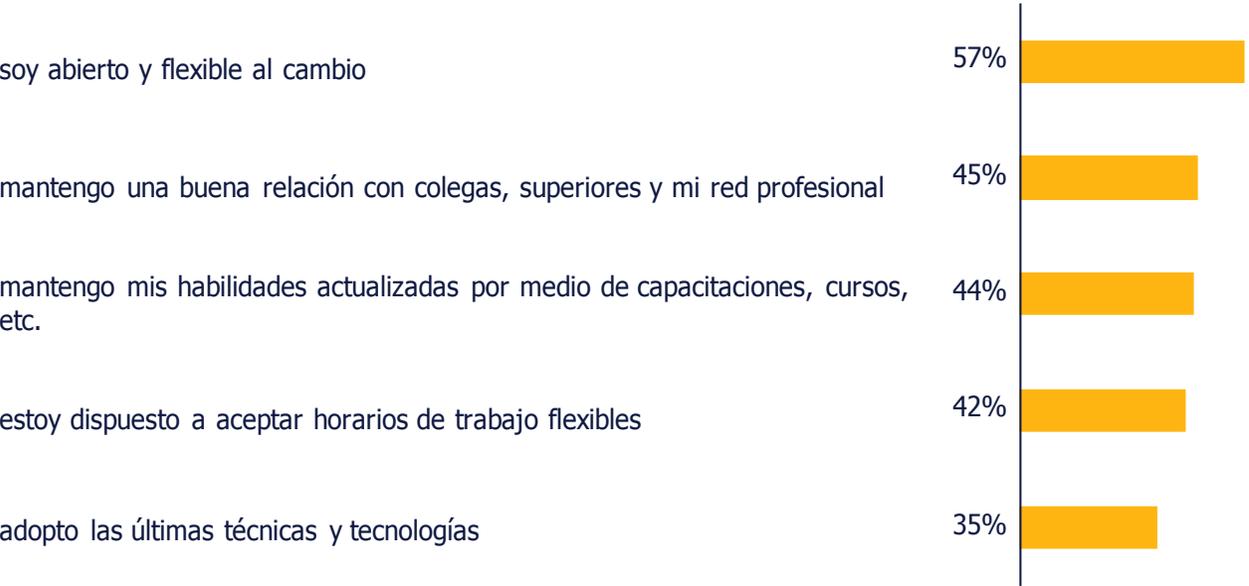
33%

es más probable que los trabajadores con educación inferior dejen su empresa debido a falta de flexibilidad laboral en comparación con los trabajadores con educación media o superior.



# acciones que llevan a cabo los españoles para mantenerse empleables.

## 5 acciones



# acciones que los españoles llevan a cabo para ser empleables como empleados, por perfil.



hombres

39%

es más probable que los hombres adopten las últimas técnicas y tecnologías en comparación con las mujeres.

edad 18 – 24

47%

es más probable que los empleados de 18-24 acepten horarios de trabajo flexibles en comparación con los trabajadores de más de 24 años.

edad 25 – 44

32%

es más probable que los empleados de 25-44 quieran cambiar a un trabajo distinto en comparación con los trabajadores de menos de 25 años.

edad 45 – 64

57%

es más probable que los empleados de 45-64 sean abiertos y flexibles respecto al cambio.

mujeres

46%

es más probable que las mujeres mantengan sus habilidades al día gracias a formaciones, cursos, etc.

educación superior

48%

es más probable que los trabajadores con educación superior mantengan sus habilidades al día gracias a formación, cursos, etc. en comparación con trabajadores con educación media o inferior.

educación media

45%

es más probable que los trabajadores con educación media acepten horarios de trabajo flexibles en comparación con trabajadores con educación superior.

educación inferior

35%

es más probable que los trabajadores con educación inferior acepten cambiar a un trabajo muy distinto en comparación con los trabajadores con educación superior.

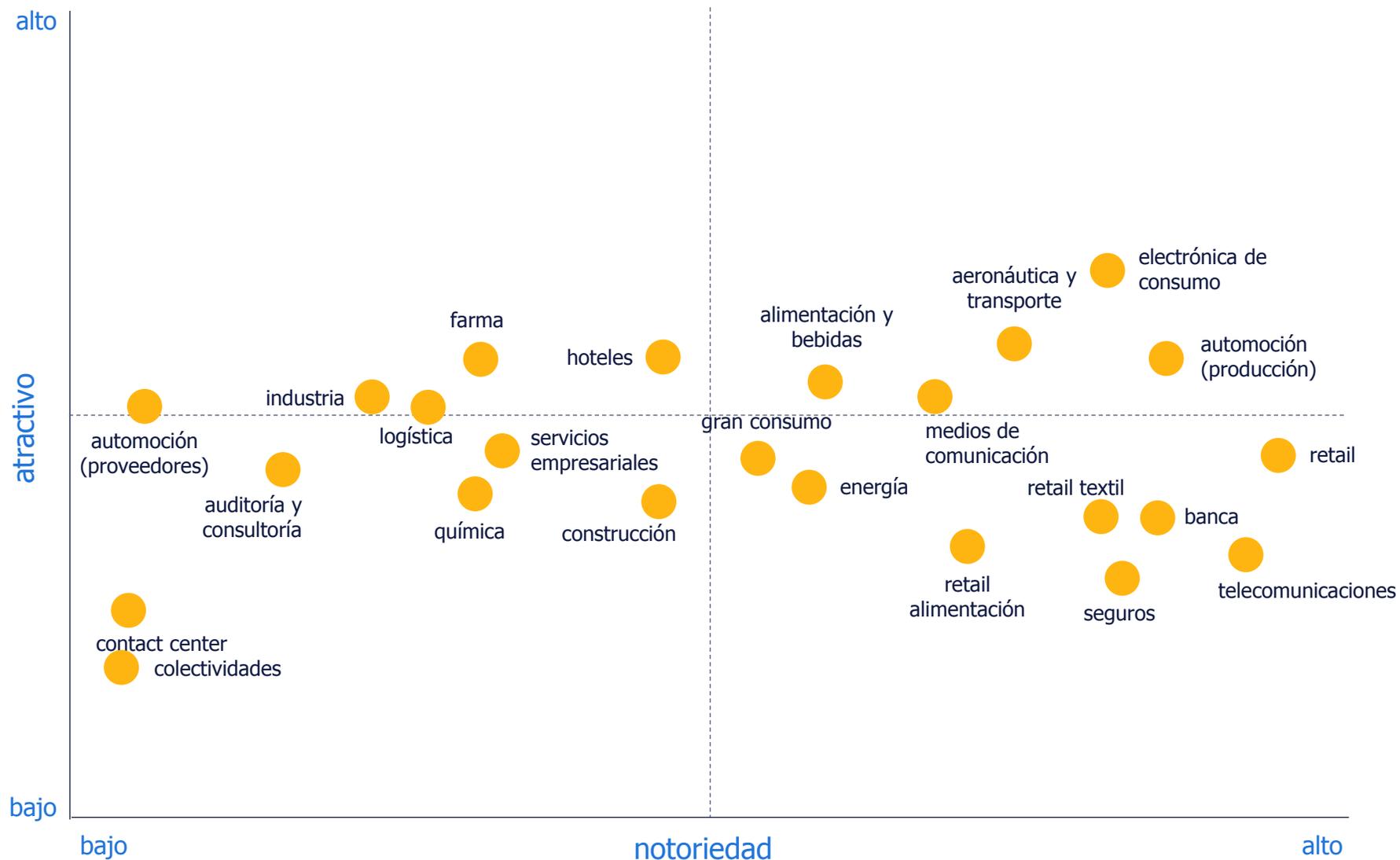
resultados



por sector.

# 2018 sectores mejor posicionados en España

por notoriedad y atractivo.



# empresas



más  
atractivas.

# empresas más atractivas en España.

## top 10 compañías 2018

---

- 01 Amazon
- 02 Sony
- 03 Nestlé
- 04 HP Inc + Hewlett Packard Enterprise
- 05 BSH Bosch + Siemens Electrodomésticos
- 06 Volkswagen Audi España
- 07 Glaxosmithkline
- 08 Mercedes-Benz
- 09 Starwood Hoteles
- 10 Correos

## top 10 compañías 2017

---

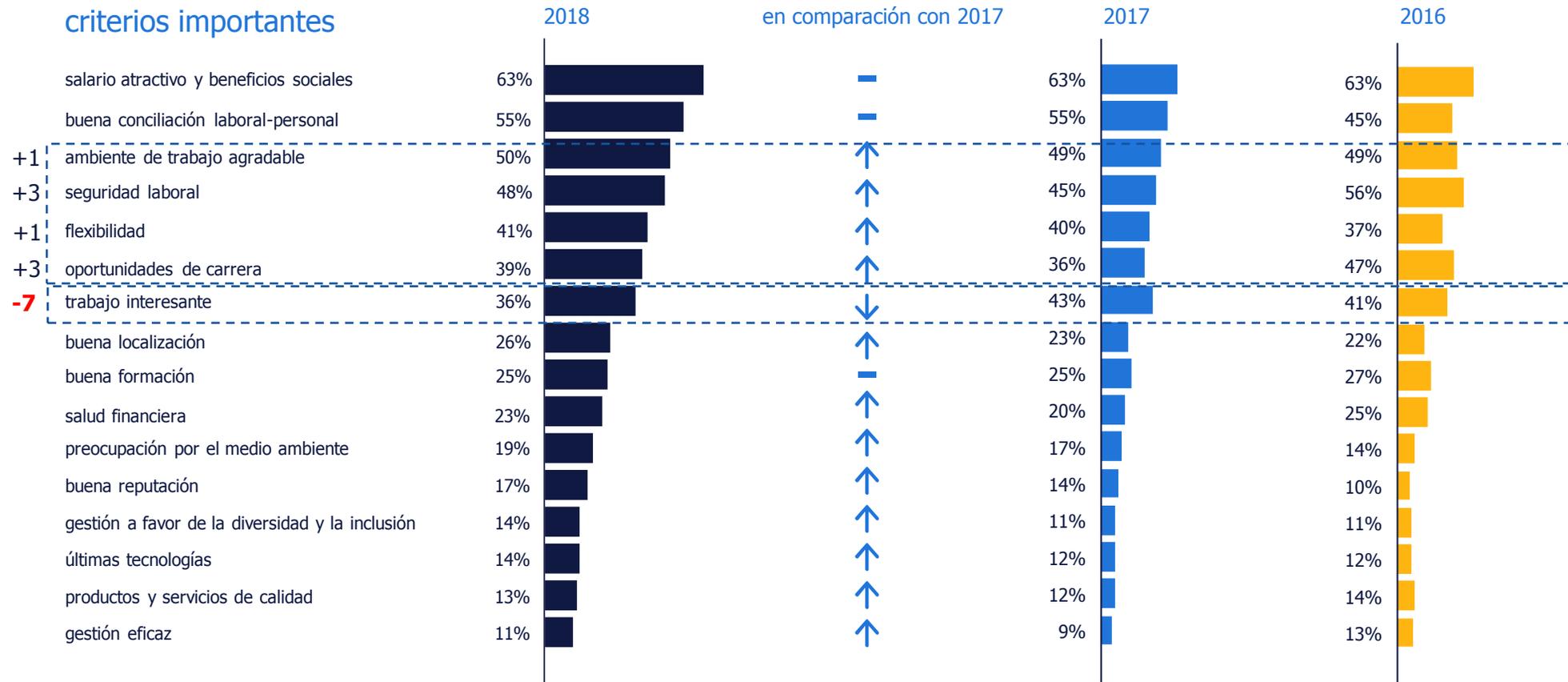
- 01 Mercedes-Benz
  - 02 BSH Bosch + Siemens Electrodomésticos
  - 03 Nestlé
  - 04 Meliá Hotels International
  - 05 Correos
  - 06 Renfe
  - 07 Atresmedia (Antena3, LaSexta, OndaCero)
  - 08 IBM
  - 09 Danone
  - 10 Bayer
-

análisis en  
profundidad

apéndice 1.



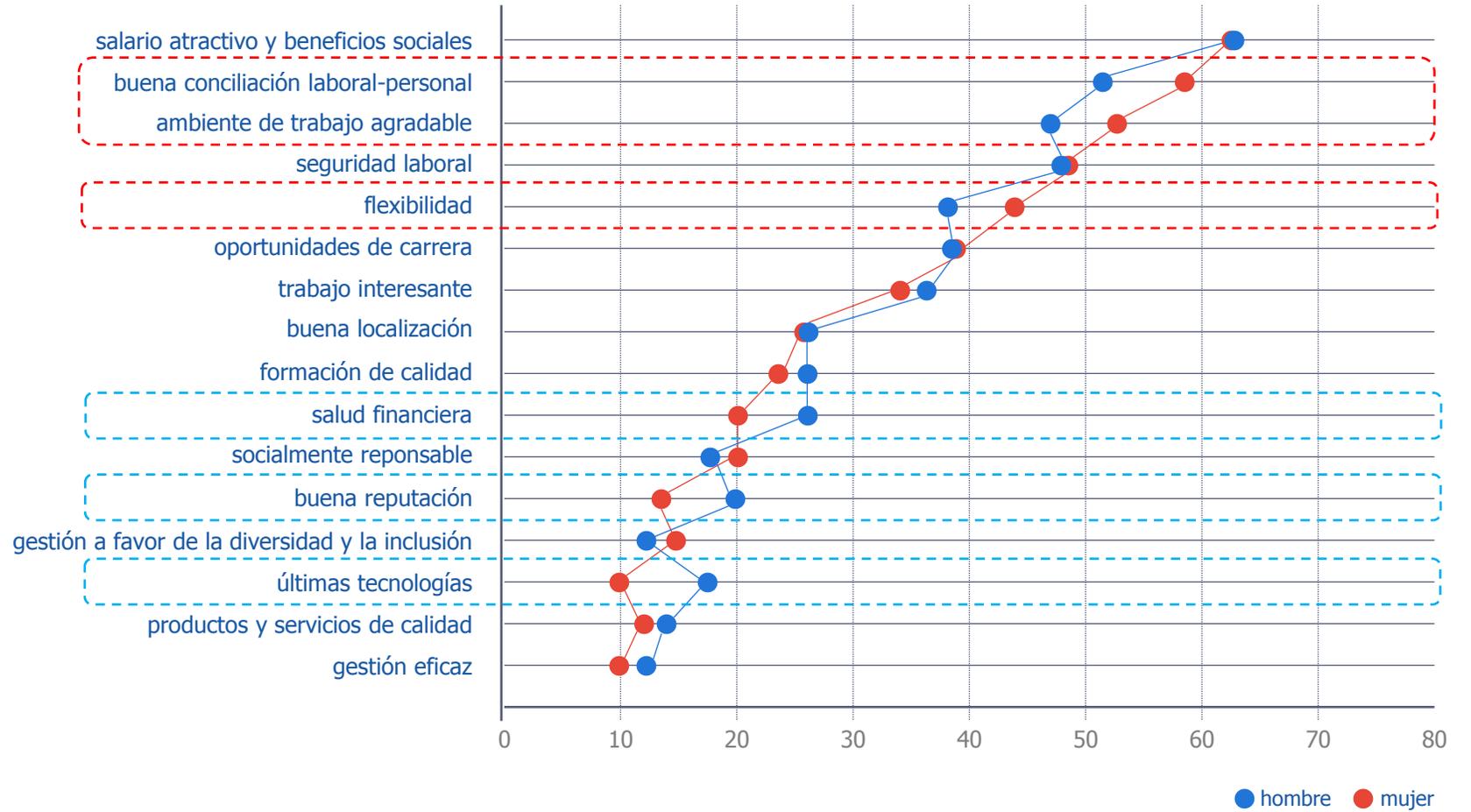
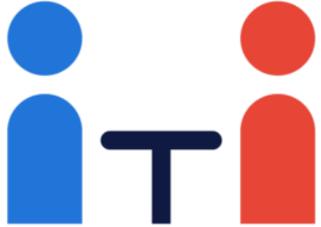
# lo que los empleados españoles quieren los criterios más importantes cuando eligen una empresa.



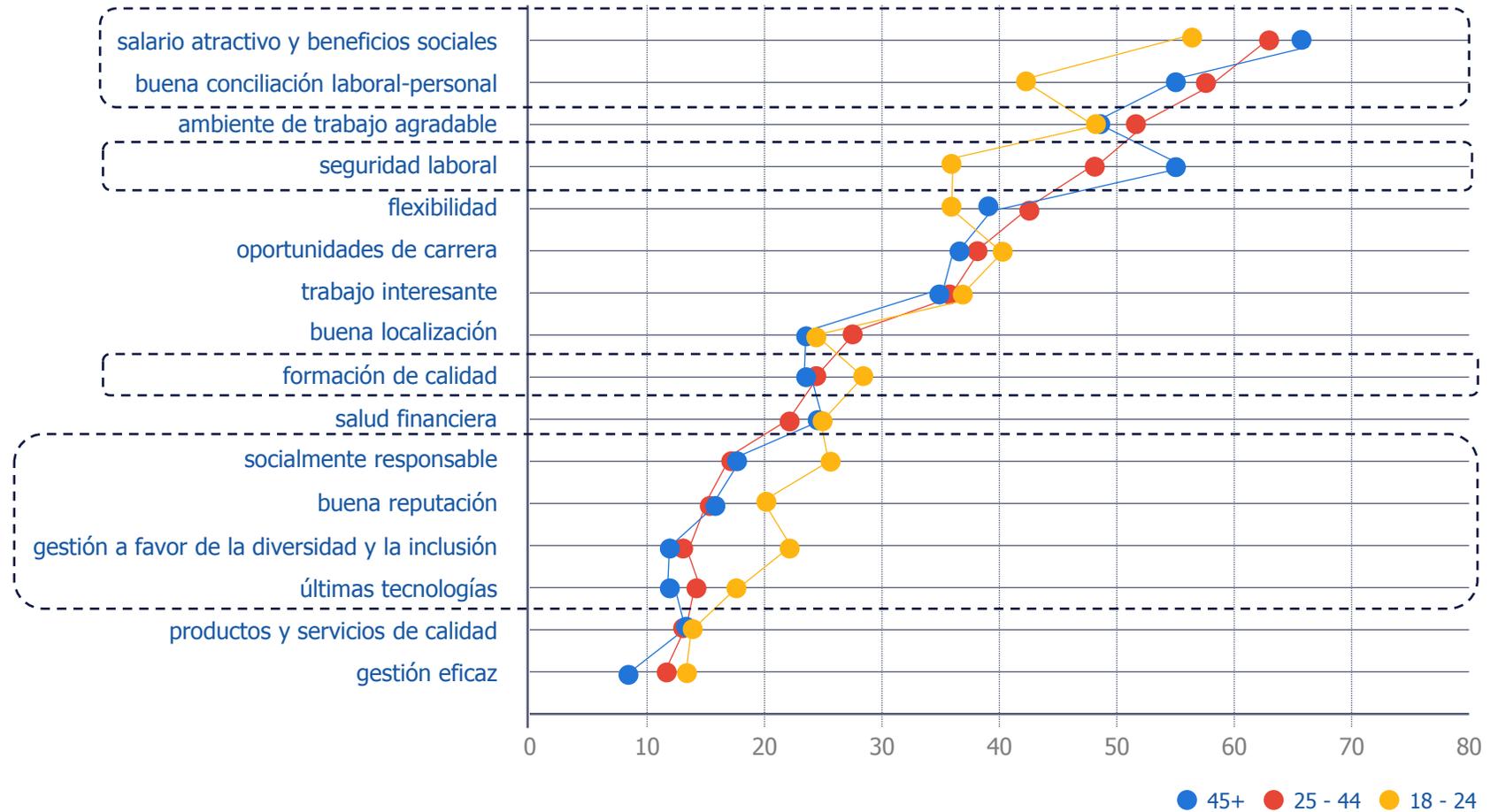
\*2017: trabajo estimulante y que supone un reto/ \*\*años anteriores: imagen fuerte/valores fuertes



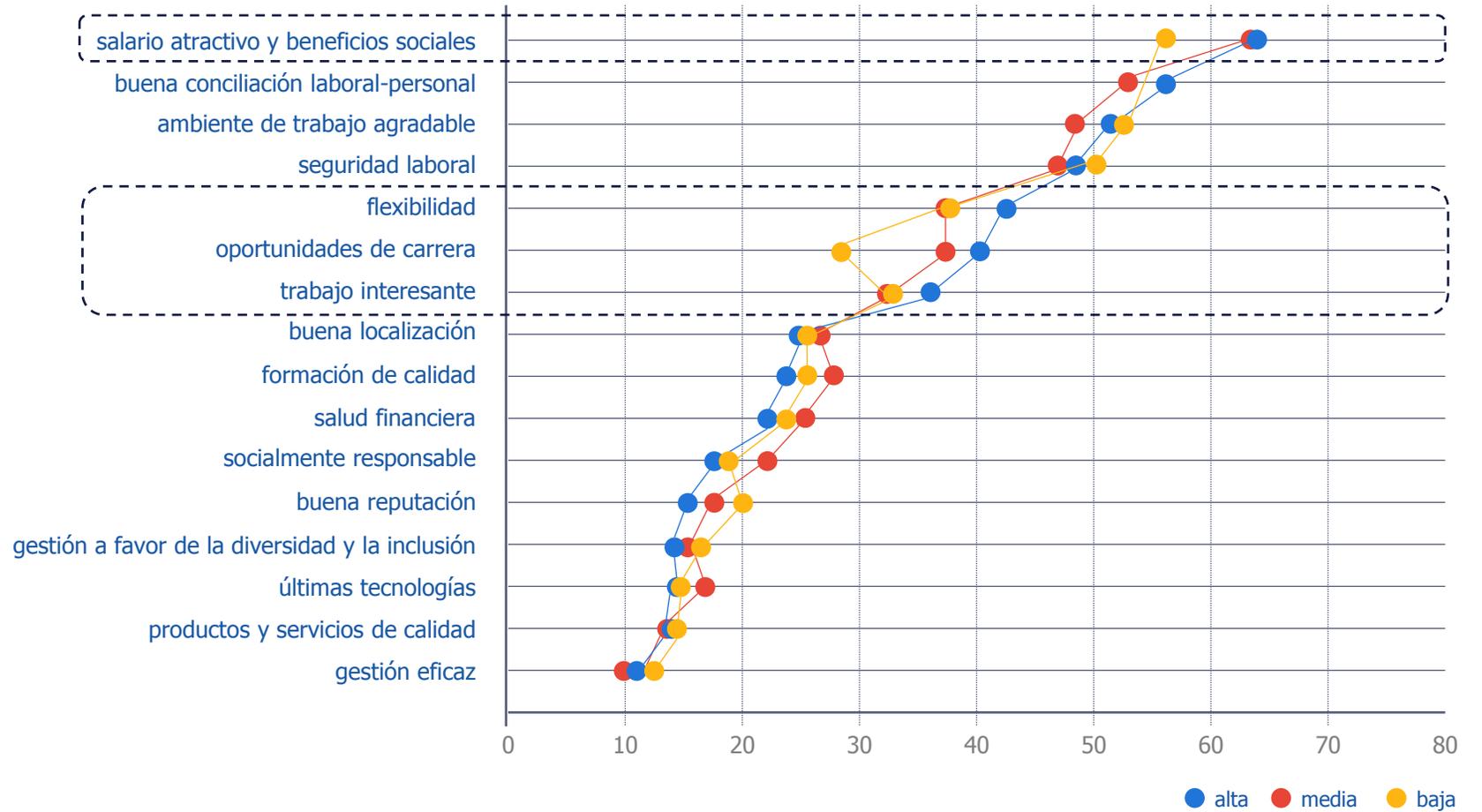
# diferencias por género.



# diferencias por edad.



# diferencias por nivel educativo.

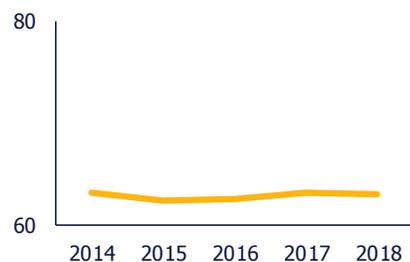


# importancia del indicador EVP

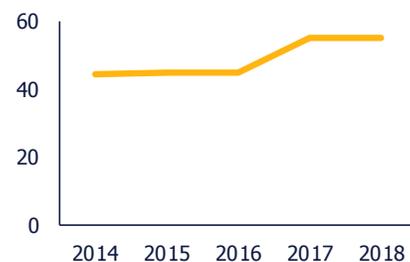
## tendencias, total.

1/2

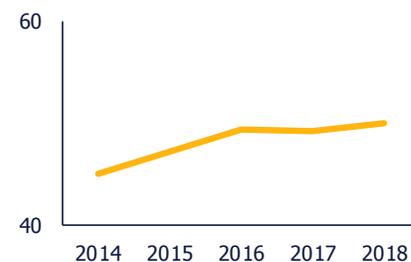
### salario atractivo y beneficios sociales



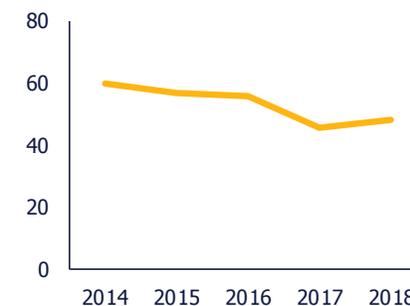
### buena conciliación laboral-personal



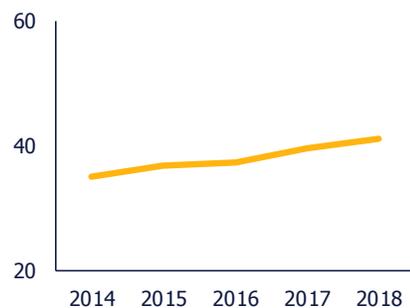
### ambiente de trabajo agradable



### seguridad laboral



### flexibilidad



### oportunidades de carrera



### trabajo interesante



### buena localización

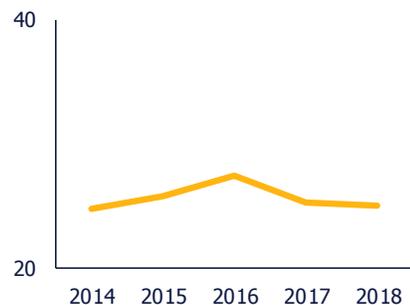


# importancia del indicador EVP

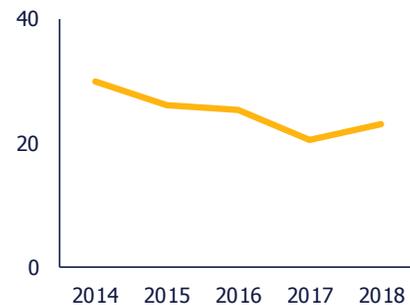
## tendencias, total.

2/2

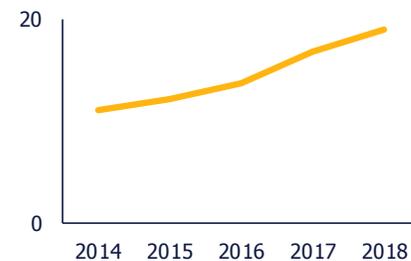
buena formación



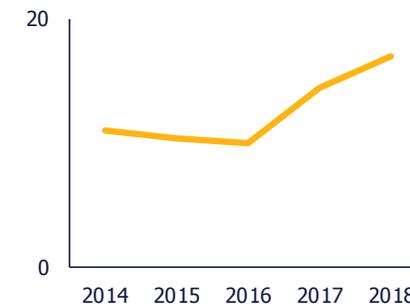
salud financiera



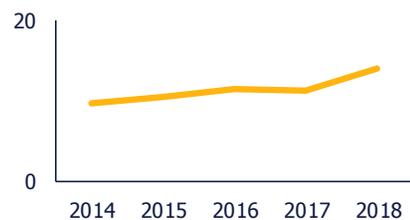
preocupación por el medio ambiente



buena reputación



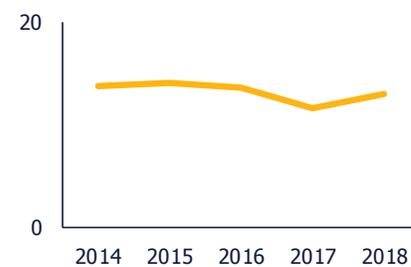
gestión a favor de la diversidad y la inclusión



últimas tecnologías



productos y servicios de calidad



gestión eficaz



randstad

human forward.

