

Lugar y fecha:	Madrid	18 de junio de 2018
----------------	--------	---------------------

Informe 'Randstad Employer Brand Research 2018'

La mitad de los trabajadores se marcha de su empresa por un salario demasiado bajo

- Los empleados se van de una empresa por un salario demasiado bajo (51%), por falta de oportunidades de crecimiento profesional (44%) y por falta de reconocimiento (33%), pero se quedan por la conciliación (44%), seguridad laboral (43%) y el interés en el trabajo (40%)
- Los profesionales otorgan más importancia al salario a la hora de irse de una empresa (51%) que a la hora de quedarse (40%), lo que refleja que la fidelización de los profesionales debe realizarse con diversas políticas de employer branding, y no únicamente a través de incrementos salariales o variables económicas
- Por nivel de formación, los empleados con educación superior son más propensos a marcharse cuando el trabajo no les supone un reto, mientras que los que disponen de formación media lo hacen por un salario demasiado bajo
- Es más probable que los empleados de entre 25 y 45 años se queden en su empresa por la conciliación, mientras que los mayores de 45 años le dan mayor importancia a la seguridad laboral

Madrid, 18 de junio de 2018.- El informe anual '*Randstad Employer Brand Research 2018*', publicado por [Randstad](#), la empresa líder de recursos humanos en España, analiza cuáles son las razones que hacen que un trabajador se marche o se quede en una empresa según la edad y el nivel de formación del profesional. Este estudio es el más representativo a nivel mundial sobre atracción y fidelización de talento, con más de 175.000 encuestas en 26 países, 7.000 en España.

Según el informe '*Randstad Employer Brand Research 2018*', **un salario demasiado bajo es la principal razón por la que los profesionales dejan un trabajo**. En concreto, el 51% de los empleados en España afirma que es el principal motivo para dejar una empresa. A continuación, entre los factores más destacados se encuentran la falta de oportunidades de crecimiento (44%) y de reconocimiento (33%). Ocupando las últimas posiciones, se sitúan problemas para conciliar vida laboral y personal (30%) y un trabajo poco interesante (29%).

Este informe también tiene en cuenta aquellos factores que motivan que un empleado se quede en una empresa, que no siempre coinciden con los motivos para marcharse. En este sentido, **el equilibrio entre la vida laboral y personal es el principal motivo para para continuar desarrollando su carrera en una compañía, según el 44% de los ocupados**. A continuación se encuentran la seguridad laboral (43%), un trabajo interesante (40%), un salario atractivo (40%) y, por último, una buena localización (39%).

Factores más importantes para permanecer o marcharse de un trabajo

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

Fuente: 'Randstad Employer Brand Research 2018'

Cuando se analizan los factores que llevan a un trabajador a quedarse en una empresa o marcharse, Randstad detecta que los motivos no tienen el mismo peso en un caso que en otro. Llama la atención la importancia que le otorgan los ocupados a la retribución económica a la hora de marcharse de un trabajo, que sitúan como el motivo más determinante. Sin embargo, el salario se posiciona como el cuarto factor más importante a la hora de quedarse en una compañía. Este desajuste refleja que la fidelización de los profesionales debe ir más allá de únicamente el sueldo, ya que los trabajadores cada vez valoran más otros beneficios. Las políticas de employer branding ayudan a aumentar el atractivo de las empresas y a fidelizar a los mejores trabajadores, alejándose únicamente del atractivo por el salario.

Un trabajo interesante, clave para los ocupados con formación superior

Randstad también analiza cómo influye la edad del trabajador y su nivel formativo en los motivos para continuar o marcharse de un trabajo. De esta manera, entre los profesionales con educación superior es más probable que dejen una empresa si su trabajo no les supone un reto. Sin embargo, entre los profesionales con educación media, el motivo más determinante es el salario. Aquellos que cuentan con educación básica son más propensos a cambiar de empresa debido a la falta de flexibilidad laboral.

En el lado contrario, abanderando las razones por las que quedarse en una compañía, los empleados con educación universitaria otorgan mayor importancia al salario. Aquellos profesionales con formación básica, por su parte, están más dispuestos a quedarse en su empresa por la seguridad a largo plazo.

Seguridad laboral, una de las razones para quedarse para los mayores de 45 años

Según el informe 'Randstad Employer Brand Research 2018', una de las razones que hacen más probable que los trabajadores más jóvenes, los menores de 25 años, se queden en su empresa es la oportunidad de desarrollar su carrera profesional. Para los mayores de 45 años la seguridad laboral a largo plazo es determinante. Aquellos que tienen entre 25 y 45 años, por su parte, son más propensos a quedarse si tienen buena conciliación.

Randstad en el mundo y en España

Randstad es la empresa líder en España en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 43.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1.000.000 de horas de formación. Estos son algunos de los datos que resumen el papel de Randstad en la sociedad.

Para alcanzar estos objetivos, utilizamos la tecnología como ventaja y como medio para alcanzar nuestro fin. Al combinar nuestra pasión por las personas con el poder de la tecnología, desarrollamos el verdadero potencial de personas y organizaciones. A esto lo llamamos: human forward.

A nuestros clientes les ofrecemos un servicio global en consultoría de recursos humanos: selección de profesionales, externalización de tareas, desarrollo de planes e implementación ad hoc de formación, contratación temporal y procesos de recolocación.

Con más de 50 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad NV cotiza en la Bolsa NYSE Euronext Amsterdam. En el mundo somos 36.524 empleados y 4.752 oficinas en 39 países. En 2016, Randstad obtuvo unos ingresos de 20.700 millones de euros. En España somos un equipo de más de 1.800 personas y más de 250 oficinas. Randstad ha sido elegida una de las mejores empresas para trabajar por la consultora internacional Great Place to Work en 2017. Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos en www.randstad.es y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad_es en Facebook, LinkedIn, Google+ y nuestro canal de Youtube.

Contacto:

Departamento de comunicación:

Leticia Serrano - leticia.serrano@randstad.es / 686 991 238
Patricia Martínez - patricia.martinez@randstad.es / 610 897 820

Román y asociados:

Javier Aguilar - j.aguilar@romanyasociados.es / 915 915 500
Natalia Martín - n.martin@romanyasociados.es / 915 915 500