

# employer branding

cuando la percepción puede convertirse en realidad

## Resultados España

España



Resultados  
Randstad  
Award  
2015



# Índice

## 1. historia del estudio y diseño de la encuesta

## 2. resultados globales

## 3. resultados del país

- ¿cuáles son los factores más importantes a la hora de elegir una empresa donde trabajar?
- ¿cuáles son los factores principales para cambiar de empresa?
- ¿qué factores provocan que los empleados cambien de empresa?
- ¿cuáles son los factores principales para quedarse en la empresa actual?
- ¿qué nivel de popularidad tienen las redes sociales entre las personas que buscan empleo?

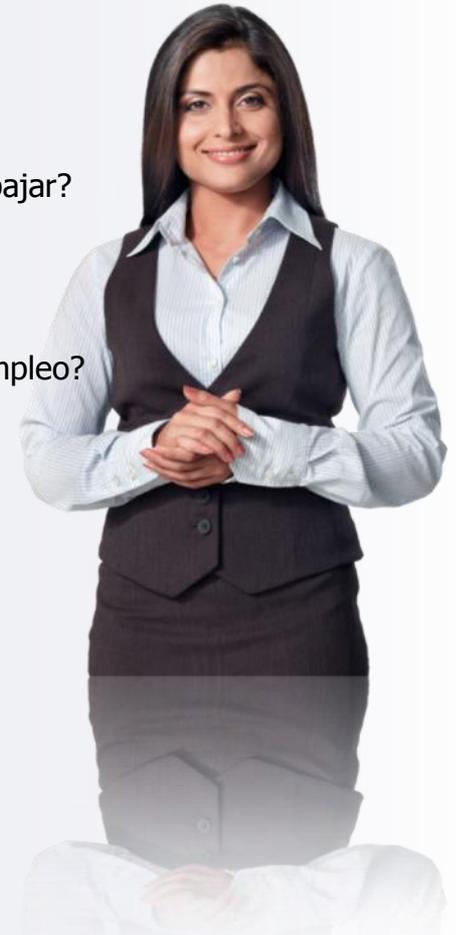
## 4. sus resultados

- ¿en qué medida es atractivo el sector en el que opera?
- ¿en qué medida su empresa es atractiva para potenciales empleados?
- ¿en qué atributos debe centrarse su organización para mejorar su atractivo?

## 5. Randstad Award

- las empresas/organizaciones más atractivas
- los sectores más atractivos

## apéndice: módulos de investigación adicionales



# 1. historia y diseño

acerca del Randstad Award



# Randstad Award – hechos clave

## ¿qué es el Randstad Award?

- es el mayor estudio independiente de employer branding a nivel mundial, que recopila los puntos de vista de aproximadamente 225.000 personas
- está basado en las percepciones sobre los empleadores más importantes del país, clasificados por número de empleados (más de 1.000 empleados en países pequeños)
- estudio realizado por ICMA Group, empresa de investigación independiente

## ¿cómo se lleva a cabo el estudio?

- se muestra a los participantes una lista aleatoria de empresas con la siguiente pregunta: “¿conoce a esta empresa?”
- a continuación, se pregunta únicamente a quienes conocen la empresa: “¿le gustaría trabajar para esta empresa?” = pregunta que determina el empleador más atractivo
- a continuación, los participantes clasifican a cada empresa de acuerdo con 10 atributos funcionales
- se otorga un premio anual para reconocer al empleador más atractivo



# Randstad Award – hechos clave



Australia  
Argentina  
Bélgica  
Canadá  
China

Francia  
Alemania  
Hong Kong  
Hungría  
India

Italia  
Japón  
Luxemburgo  
Países Bajos  
Nueva Zelanda

Polonia  
Rusia  
Singapur  
España  
Suiza

Suecia  
Reino Unido  
EE. UU.

- 23 países participantes en 2015, que cubren el 75% de la economía mundial
- muestra representativa de 18 a 65 años, basada en región, edad y sexo – ligeramente sesgada hacia los participantes menores de 40 años; los trabajadores potenciales eran la audiencia objetivo de la encuesta
- muestra compuesta por estudiantes, trabajadores en activo y desempleados
- entrevistas llevadas a cabo online entre el 8 de septiembre y el 23 de diciembre de 2014

# Randstad Award – diseño de la encuesta

## cuestionario

### 1. ¿qué aspectos considera importantes a la hora de decidirse a trabajar para una empresa determinada?

Los participantes clasifican sus 5 atributos principales, de más a menos importante, de una lista de 17 opciones

### 2. ¿cuál de las siguientes empresas conoce?

Los participantes seleccionan a las empresas que conocen en una lista aleatoria de 30 empresas por participante

### 3. según su percepción de esta empresa, ¿le gustaría trabajar para ella?



### 4. ¿cómo clasifica esta empresa según 10 atributos específicos?



- condiciones económicas
- perspectivas de futuro
- conciliación entre trabajo y vida privada
- seguridad laboral a largo plazo
- ambiente de trabajo agradable
- saneada a nivel financiero
- trabajo interesante
- formación de calidad
- gestión eficaz
- preocupada por el medio ambiente



# Randstad Award – diseño de la encuesta

## ideas adicionales

### 1. ¿tenía/tiene previsto cambiar de empresa en los últimos/próximos 12 meses?

- sí, cambié de empresa en los últimos 12 meses voluntariamente
- sí, cambié de empresa en los últimos 12 meses debido a una reducción de plantilla
- sí tengo previsto cambiar de empresa en los próximos 12 meses
- no

### 2. ¿qué factores contribuyeron a su decisión de cambiar de empresa ?

los participantes clasificaron sus 3 factores principales, en orden de más a menos importante, entre una lista de opciones

### 3. ¿qué factores contribuyen a su decisión de buscar otra empresa ?

los participantes clasificaron sus 3 factores principales, en orden de más a menos importante, entre una lista de opciones

### 4. ¿qué factores le llevan a quedarse con su empresa actual?

los participantes clasificaron sus 3 factores principales, en orden de más a menos importante, entre una lista de opciones

### 5. ¿ha utilizado o utilizaría las redes sociales al solicitar un puesto de trabajo?

- en caso afirmativo, ¿qué redes sociales?
- no



# Randstad Award – algunas definiciones

## alcance del nombre

- conoce la empresa lo bastante bien como para tener una opinión/percepción de ella

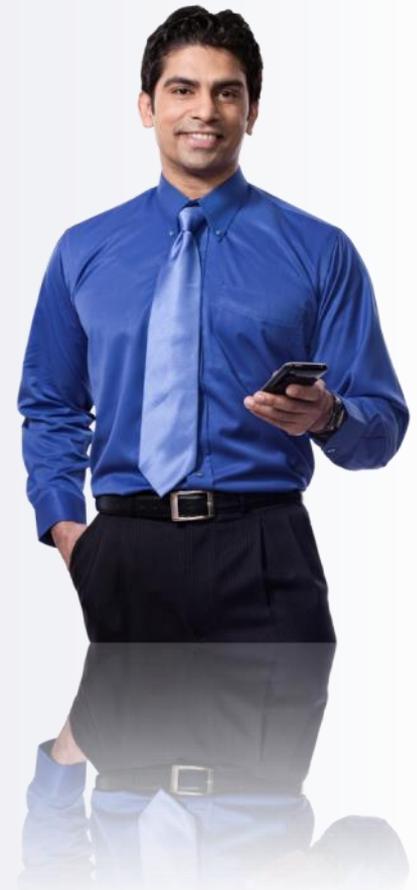
## atractivo

- entre los participantes que conocen la empresa, el porcentaje de quienes desearía trabajar para ella
- la empresa con la mayor puntuación en este parámetro obtiene el Randstad Award

---

### notas:

- *el atractivo de la empresa se basa en el atractivo entre las personas que conocen la empresa, para permitir que las empresas menos conocidas tengan las mismas oportunidades en comparación con las empresas más conocidas*
- *los sectores de este informe están definidos localmente teniendo en cuenta las empresas encuestadas*
- *todos los resultados del sector de este informe se basan en las puntuaciones de la empresa en el sector*



## 2. perspectivas globales

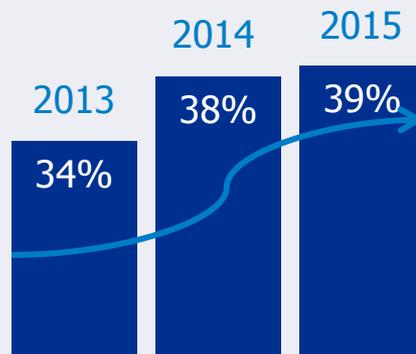
diferencias entre los países



# las distintas tendencias en el atractivo de la marca de un empleador en 23 países reflejan una recuperación económica continua, aunque lenta y desigual, en todo el mundo

atractivo de la marca del empleador: con arreglo al porcentaje de talento que desearía trabajar para el empleador

la tendencia positiva mundial del atractivo de las empresas se ralentiza en 2015 (sube un 1 % frente al 4 % de 2014)



un 39 % en todo el mundo querría trabajar para uno o más de los principales empleadores de su país

- fuerte incremento en 4 países: Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Argentina (del 4 al 7 %)

- incremento muy pequeño en 10 de 23 países (del 1 al 2 %) y estable en India y Australia

- disminución del 1 % en 6 países: Francia, Polonia, Reino Unido, Alemania, Nueva Zelanda y EE. UU., y descenso del 2 % en Japón

el salario sigue siendo la principal prioridad de las personas que buscan trabajo en todo el mundo, seguido por la seguridad laboral; los empleadores se perciben con peores resultados en este aspecto y en otros valores principales, como el ambiente y el equilibrio

principales valores buscados por el potencial talento en 23 países

los empleados potenciales buscan...

1. condiciones económicas
2. seguridad laboral a largo plazo
3. ambiente de trabajo agradable
4. trabajo interesante
5. salud financiera
6. conciliación entre el trabajo y la vida privada
7. posibilidades profesionales
8. gestión eficaz
9. buena formación
10. responsabilidad social de la empresa

principales valores asignados a los empleadores más importantes en 23 países

los empleadores obtienen la mejor puntuación en...

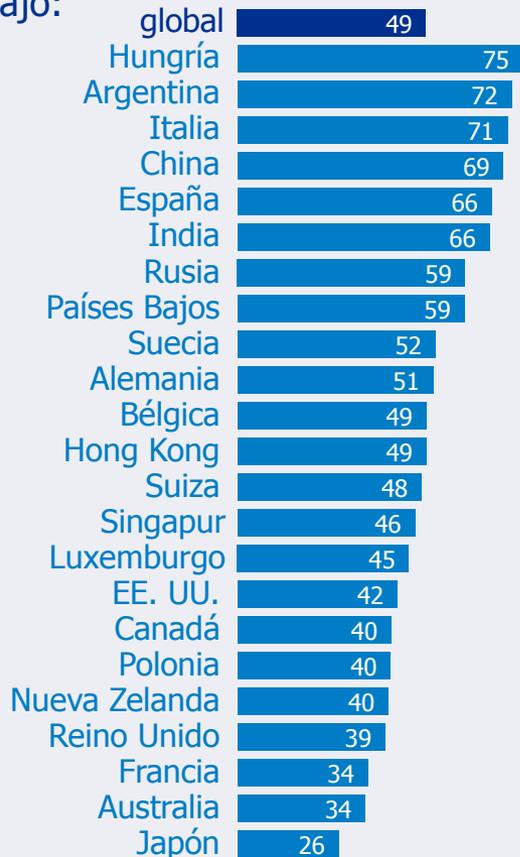
1. salud financiera
2. gestión eficaz
3. buena formación
4. posibilidades profesionales
5. condiciones económicas
6. trabajo interesante
7. seguridad laboral a largo plazo
8. ambiente de trabajo agradable
9. responsabilidad social de la empresa
10. conciliación entre el trabajo y la vida privada

falta de armonía entre lo que el talento potencial considera valores importantes y cómo puntúan a los empleadores con respecto a esos valores:

- los 3 valores principales son el salario, la seguridad laboral y el ambiente; aparecen en las posiciones 5, 7 y 8 entre los empleadores
- los empleadores consideran más importantes la salud financiera, una gestión eficaz y la formación; aparecen en las posiciones 5, 8 y 9 en los valores principales que busca el talento
- malos resultados de los empleadores en dos factores principales: ambiente y conciliación entre el trabajo y la vida privada

el 49 % de las personas que buscan empleo en todo el mundo usan las redes sociales, que actualmente son una herramienta indispensable para llegar al talento adecuado; las tasas de uso varían de forma significativa entre los distintos países

uso de las redes sociales para encontrar trabajo:



la mitad de las personas que buscan trabajo en todo el mundo usan las redes sociales para encontrar trabajo; el 56 % de los usuarios prefieren Facebook, el 38 % utilizan Google+ y un 34 % usan LinkedIn:



(\*)VKontakte es la red de contactos preferida para buscar trabajo en Rusia

# 3. resultados del país

instantánea



# descripción de los participantes online

## sexta edición del Randstad Award en España

- 11.500 potenciales empleados de 18 a 65 años
- se basa en las percepciones de los participantes acerca de los 191 empleadores más importantes
- entrevistas realizadas online entre septiembre y diciembre 2014

	respuestas (*)	
muestra total	11.500	
sexo	hombres	5.865
	mujeres	5.635
edad	18 - 24 años	1.384
	25 - 44 años	6.898
	45 - 65 años	3.218
nivel de estudios	secundaria y más baja	1.349
	licenciatura	3.725
	máster o superior	6.422

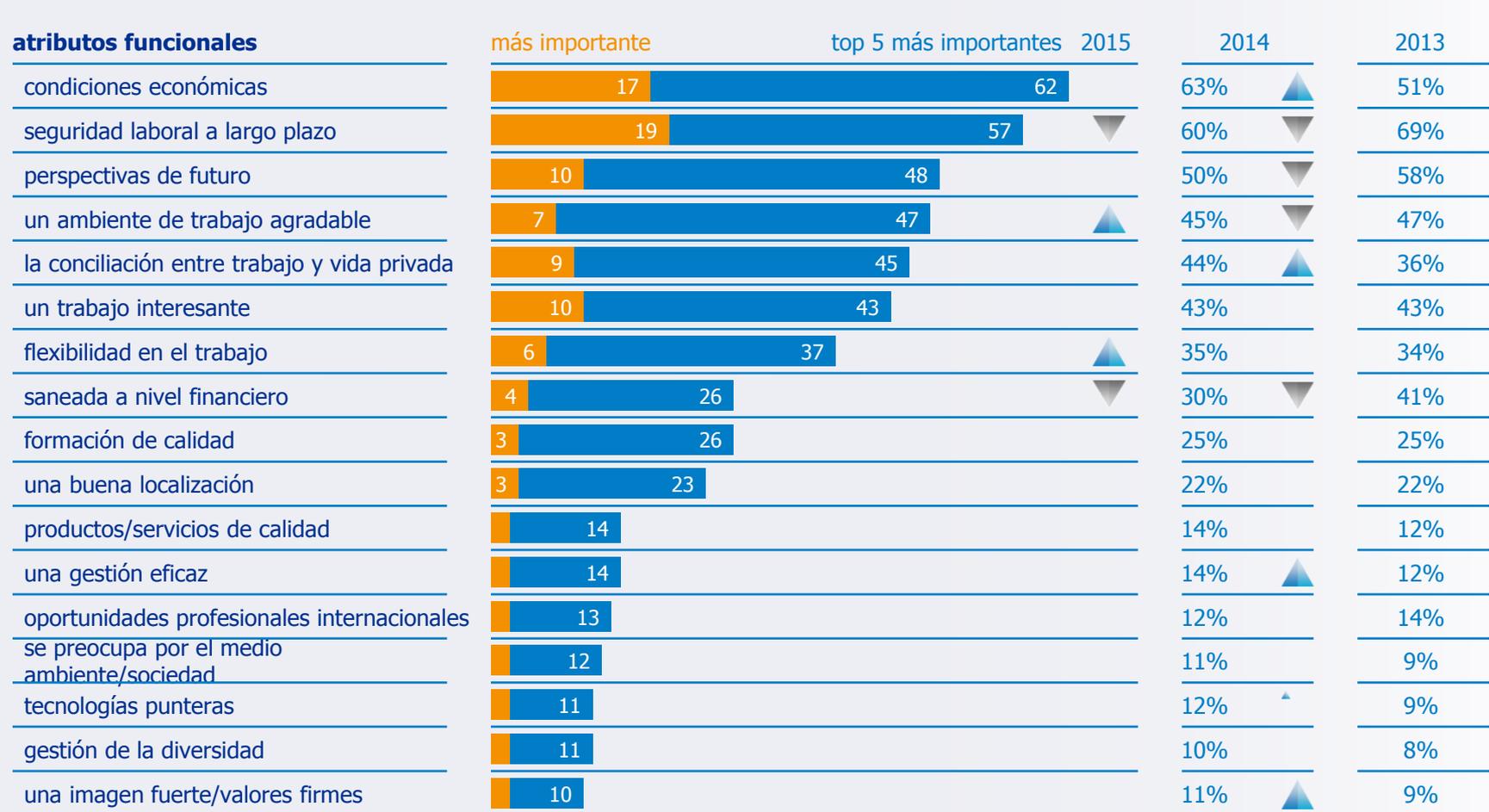
(\*) en el glosario se pueden consultar más detalles



# salario, prioridad en España antes que seguridad laboral; la proyección profesional entre las principales motivaciones, aunque pierde fuerza

¿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?



# salario bajo, principal motivación para dejar el trabajo antes que la falta de proyección profesional; calidad de vida también como factor determinante

¿qué factores contribuyeron a su decisión de cambiar de empleador? (top 3)

## motivos de quienes se marchan



nota: se muestran los 10 motivos principales

¿cambió de empresa en los últimos 12 meses?



% que cambió voluntariamente: 9%  
% despedido: 10%

# salario bajo y falta de proyección profesional, principales problemas; calidad de vida, menos habitual

¿qué factores contribuirían a su decisión de cambiar de empleador? (top 3)

## motivos de quienes se marchan



¿cambiaría de empresa en los próximos 12 meses?

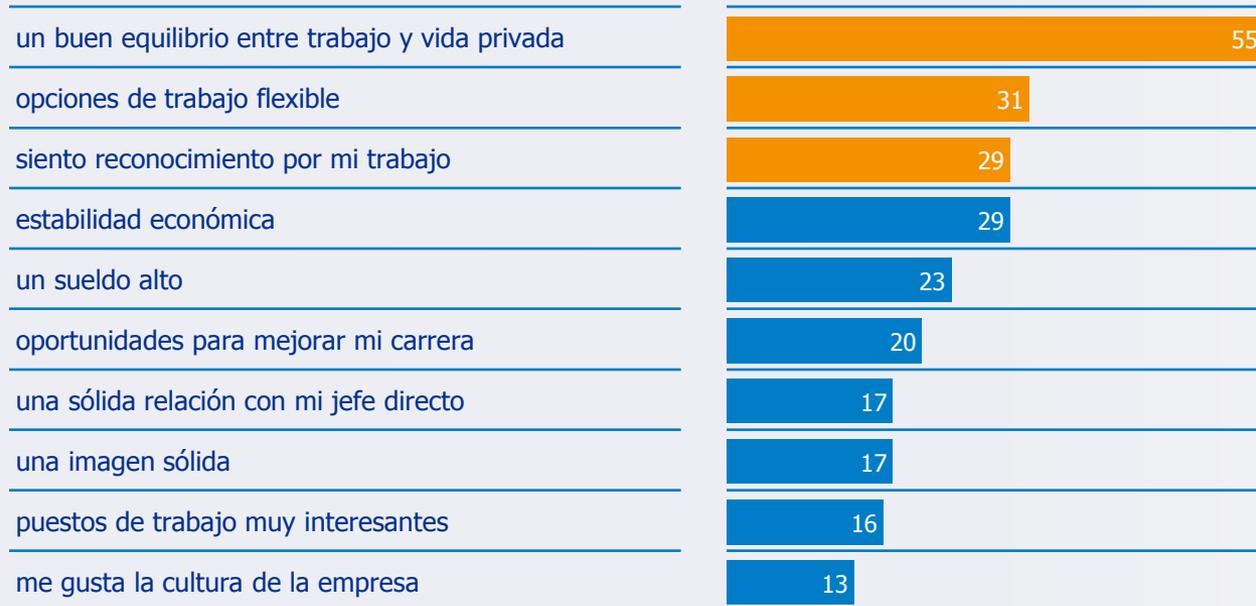


nota: se muestran los 10 motivos principales

# calidad de vida, fundamental para quedarse; flexibilidad, reconocimiento y estabilidad económica prioritarios antes que salario

¿qué factores le llevan a quedarse con su empleador actual? (top 3)

## motivos de quienes se quedan



¿tenía/tiene previsto cambiar de empleador en los últimos/próximos 12 meses?



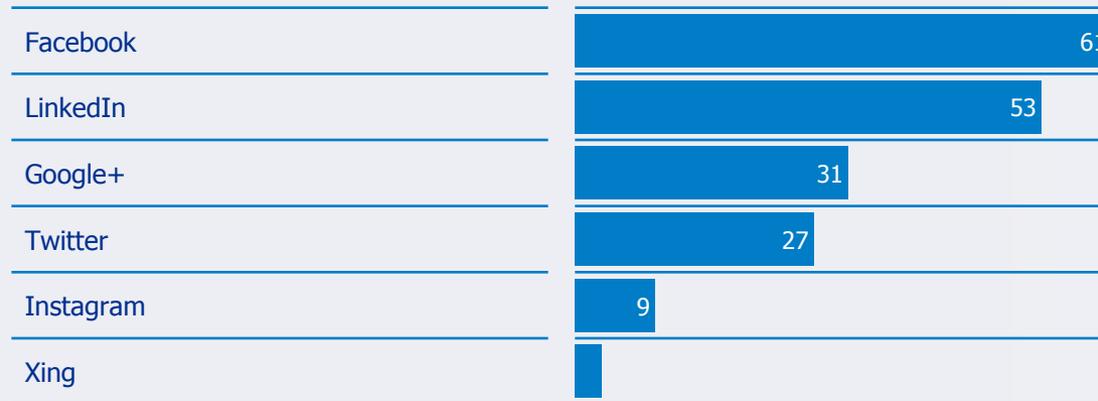
nota: se muestran los 10 motivos principales

# Facebook: red social más utilizada para buscar trabajo en España

¿qué redes sociales utilizas/utilizarías para solicitar un empleo?

en España, 66% utiliza las redes sociales para encontrar trabajo

## redes sociales



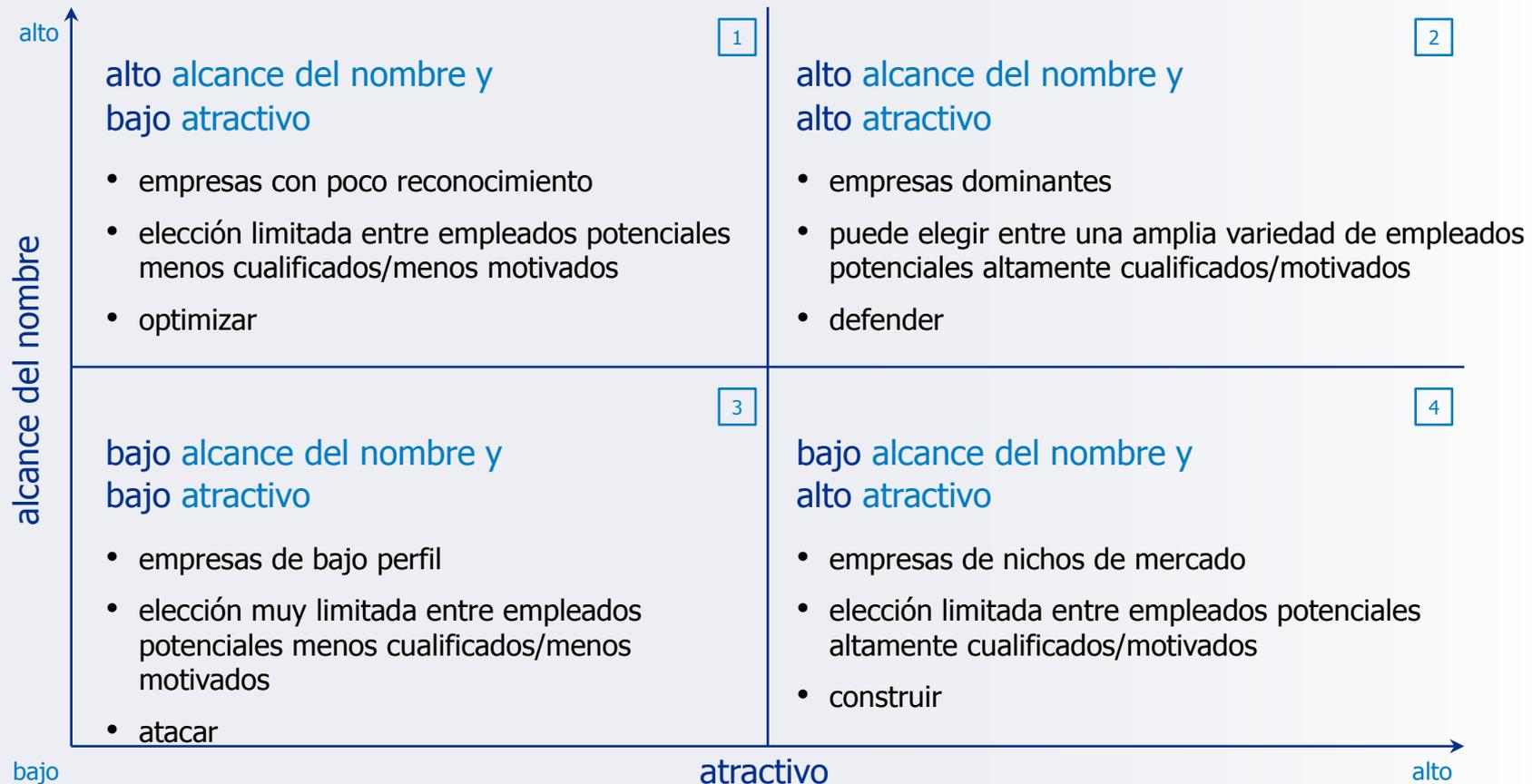
## 4. sus resultados

4.1. ¿en qué medida es atractivo el sector en el que opera?



# matriz Randstad de niveles de atractivo

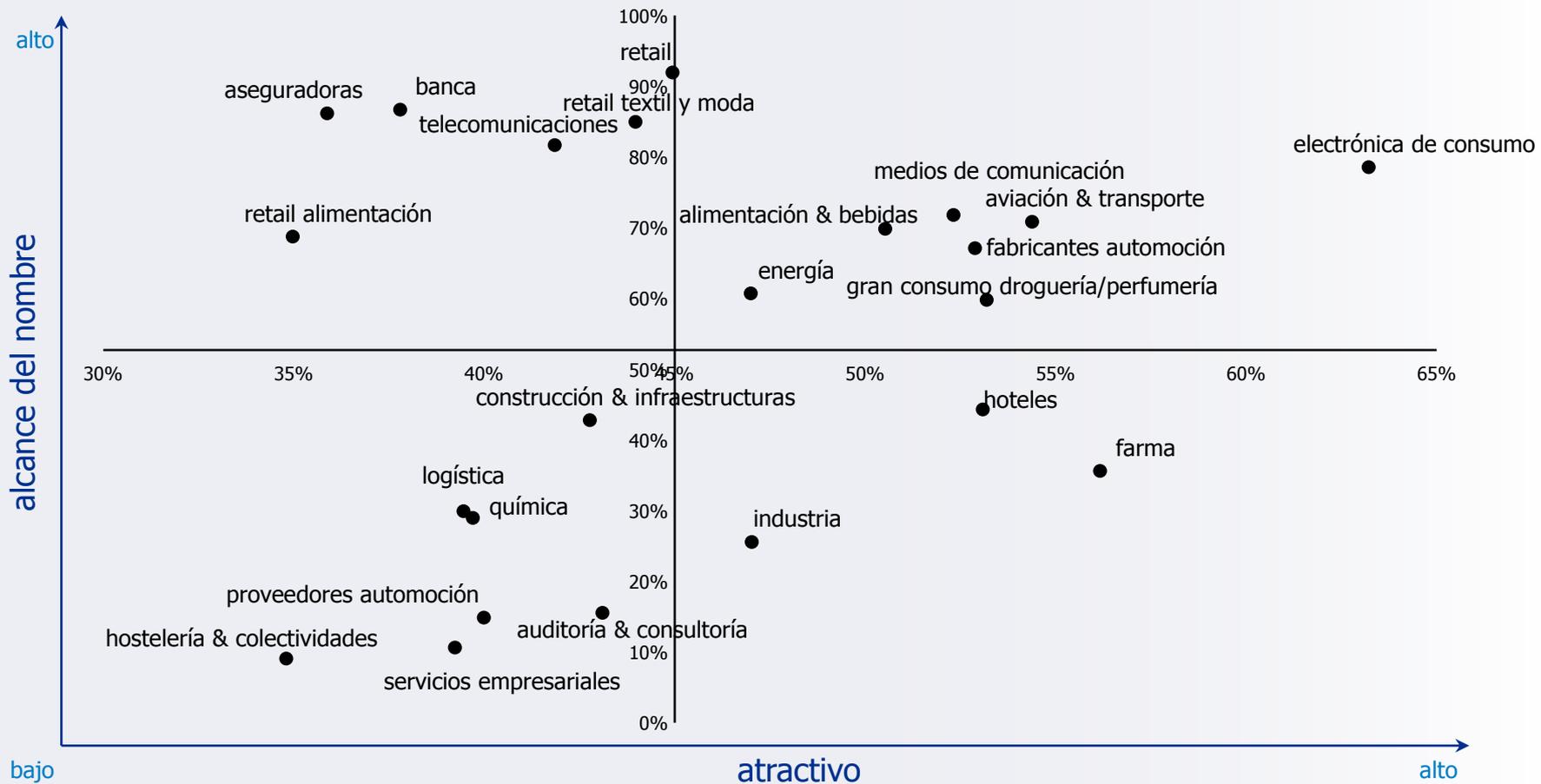
atractivo por alcance del nombre



# atractivo de los sectores

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

● sectores



# sectores por atractivo

atractivo: participantes que conocen la empresa; el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa

	2015	2014	2013
1. electrónica de consumo	63.22%	62.24% ▲	53.21%
2. farma	56.16%	NA	NA
3. aviación & transporte	54.38% ▲	51.18% ▲	43.09%
4. gran consumo droguería/perfumería	53.19%	NA	NA
5. hoteles	53.09%	NA	NA
6. fabricantes automoción	52.88%	NA	NA
7. medios de comunicación	52.32% ▼	57.40% ▲	48.66%
8. alimentación & bebidas	50.53% ▼	55.27% ▲	43.64%
9. industria	47.02%	48.49% ▲	42.46%
10. energía	47.00% ▼	49.63% ▲	39.77%

## sectores por atractivo (seguido)

atractivo: participantes que conocen la empresa; el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa

	2015	2014	2013
11. retail	44.94%	NA	NA
12. retail textil y moda	43.97%	43.24%	NA
13. auditoría & consultoría	43.10% ▼	46.60%	NA
14. construcción & infraestructuras	42.77% ▼	46.56% ▲	39.45%
15. telecomunicaciones	41.85%	42.20% ▲	37.62%
16. proveedores automoción	39.99%	NA	NA
17. química	39.70%	NA	NA
18. logística	39.46%	39.96% ▲	36.74%
19. servicios empresariales	39.23%	38.03%	NA
20. banca	37.79%	39.71% ▲	32.53%

## sectores por atractivo (seguido)

atractivo: participantes que conocen la empresa; el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa

	2015	2014	2013
21. aseguradoras	35.88%	34.55% ▲	29.01%
22. retail alimentación	34.97%	NA	NA
23. hostelería & colectividades	34.80%	NA	NA

# 5. Randstad Award

## 5.1. 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	95.05%	11.	IBERIA	93.06%
2.	BBVA	94.91%	12.	La Caixa	92.93%
3.	Carrefour	94.82%	13.	Renfe	92.82%
4.	El Corte Inglés	94.57%	14.	Renault	92.65%
5.	Nestlé	94.42%	15.	Orange	92.26%
6.	Mercadona	94.32%	16.	Media Markt	92.18%
7.	Vodafone	94.09%	17.	Danone	92.09%
8.	Decathlon	94.05%	18.	Correos	91.96%
9.	Repsol	93.70%	19.	Sony	91.61%
10.	Ikea	93.37%	20.	Banco Santander	91.47%



# 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.	Sony	73.50%
2.	Siemens	67.02%
3.	Mercedes Benz	66.75%
4.	IBM	66.75%
5.	Nestlé	65.76%
6.	Atresmedia	65.53%
7.	Bayer	64.20%
8.	Volkswagen Audi España	61.97%
9.	Hewlett Packard	61.64%
10.	Coca Cola	61.12%

11.	Gamesa Eólica	59.66%
12.	Airbus	59.54%
13.	IBERIA	59.13%
14.	Danone	58.10%
15.	Correos	57.88%
16.	Renfe	57.85%
17.	Procter & Gamble	57.84%
18.	BSH Bosch + Siemens Electrodomésticos	57.58%
19.	Sanofi Aventis	57.51%
20.	Robert Bosch	56.71%



# las 3 empresas más atractivas por factor

	<b>1a posición</b>	<b>2a posición</b>	<b>3a posición</b>
condiciones económicas	IBM	Mercedes Benz	Bayer
perspectivas de futuro	Bayer	Sony	IBM
un ambiente de trabajo agradable	Atresmedia	Nestlé	Ikea
seguridad laboral a largo plazo	Correos	Bayer	Mercedes Benz
la conciliación entre trabajo y vida privada	Correos	Danone	Nestlé
saneada a nivel financiero	Inditex	Coca Cola	Mercedes Benz
un trabajo interesante	IBM	Sony	Atresmedia
formación de calidad	IBM	Bayer	Mercedes Benz
una gestión eficaz	Mercedes Benz	Inditex	Sony
preocupada por el medio ambiente	Gamesa Eólica	Ikea	Danone

# las 3 empresas más atractivas por sexo y edad

	1a posición	2a posición	3a posición
hombres	Sony	Mercedes Benz	IBM
mujeres	Sony	Nestlé	L'Oreal
18 - 24 años	Sony	Atresmedia	Nestlé
25 - 44 años	Sony	Mercedes Benz	IBM
45 - 65 años	Sony	Bayer	Siemens

# las 3 empresas más atractivas por nivel de estudios y región

	<b>1a posición</b>	<b>2a posición</b>	<b>3a posición</b>
secundaria y más baja	Sony	H10 Hoteles	Mercedes Benz
licenciatura	Sony	Atresmedia	Siemens
máster o superior	Sony	Bayer	IBM
<b>Norte</b>	Sony	Mercedes Benz	Schneider Electric
<b>Centro</b>	Airbus	Sony	Nestlé
<b>Este</b>	Sony	Mercedes Benz	Hewlett Packard
<b>Oeste</b>	Sony	Mercedes Benz	Siemens
<b>Sur</b>	Sony	IBM	Atresmedia

# 5. Randstad Award

## 5.2. los sectores más atractivos



# 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?

1.	electrónica de consumo	63.22%
2.	farma	56.16%
3.	aviación & transporte	54.38%
4.	gran consumo droguería/perfumería	53.19%
5.	hoteles	53.09%
6.	fabricantes automoción	52.88%
7.	medios de comunicación	52.32%
8.	alimentación & bebidas	50.53%
9.	industria	47.02%
10.	energía	47.00%



# los 3 sectores más atractivos por factor

	<b>1a posición</b>	<b>2a posición</b>	<b>3a posición</b>
condiciones económicas	electrónica de consumo	farma	fabricantes automoción
perspectivas de futuro	electrónica de consumo	farma	gran consumo droguería/perfumería
un ambiente de trabajo agradable	electrónica de consumo	hoteles	gran consumo droguería/perfumería
seguridad laboral a largo plazo	electrónica de consumo	farma	gran consumo droguería/perfumería
la conciliación entre trabajo y vida privada	electrónica de consumo	farma	gran consumo droguería/perfumería
saneada a nivel financiero	farma	electrónica de consumo	gran consumo droguería/perfumería
un trabajo interesante	electrónica de consumo	farma	medios de comunicación
formación de calidad	electrónica de consumo	farma	auditoría & consultoría
una gestión eficaz	electrónica de consumo	farma	gran consumo droguería/perfumería
preocupada por el medio ambiente	farma	electrónica de consumo	gran consumo droguería/perfumería

# los 3 sectores más atractivos por sexo y edad

	<b>1a posición</b>	<b>2a posición</b>	<b>3a posición</b>
hombres	electrónica de consumo	fabricantes automoción	farma
mujeres	gran consumo droguería/perfumería	electrónica de consumo	farma
18 - 24 años	electrónica de consumo	retail	auditoría & consultoría
25 - 44 años	electrónica de consumo	farma	gran consumo droguería/perfumería
45 - 65 años	electrónica de consumo	farma	hoteles

# los 3 sectores más atractivos por nivel de estudios y región

	<b>1a posición</b>	<b>2a posición</b>	<b>3a posición</b>
secundaria y más baja	electrónica de consumo	hoteles	aviación & transporte
licenciatura	electrónica de consumo	medios de comunicación	aviación & transporte
máster o superior	electrónica de consumo	farma	aviación & transporte
Norte	electrónica de consumo	fabricantes automoción	farma
Centro	electrónica de consumo	farma	aviación & transporte
Este	electrónica de consumo	farma	gran consumo droguería/perfumería
Oeste	electrónica de consumo	hoteles	fabricantes automoción
Sur	electrónica de consumo	hoteles	aviación & transporte

good  
to know  
you



# apéndice

## módulos de investigación adicionales

módulo 1: atributos más importantes por subgrupos demográficos

módulo 2: factores para cambiar de empleador por subgrupos demográficos

módulo 3: factores para quedarse con el empleador actual por subgrupos demográficos

módulo 4: uso de las redes sociales por subgrupos demográficos

glosario: detalles de la investigación y REMAS



# módulo 1

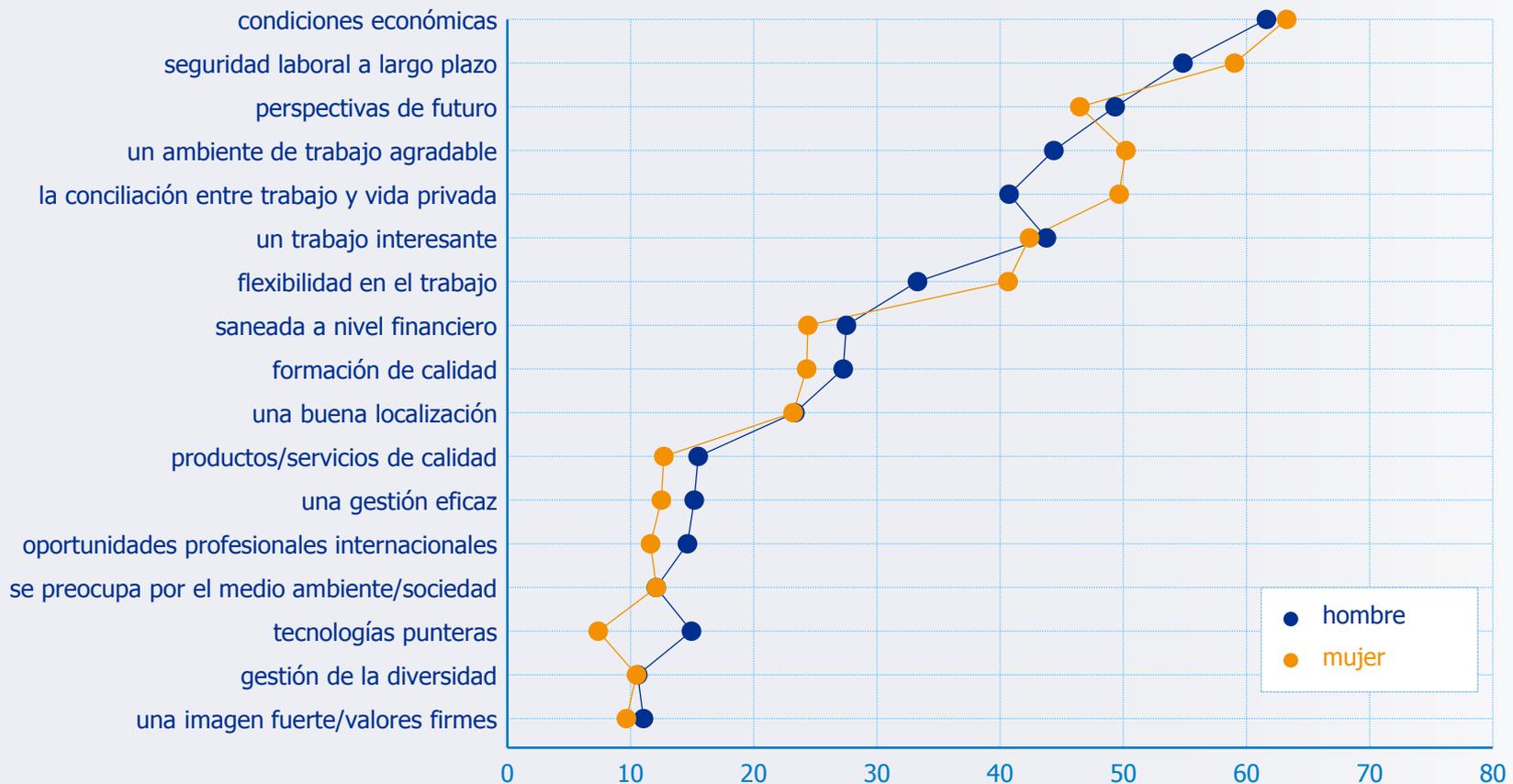
atributos más importantes por subgrupos demográficos



# las mujeres valoran más la seguridad, el ambiente laboral, la calidad de vida y la flexibilidad; los hombres, formación y proyección profesional

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

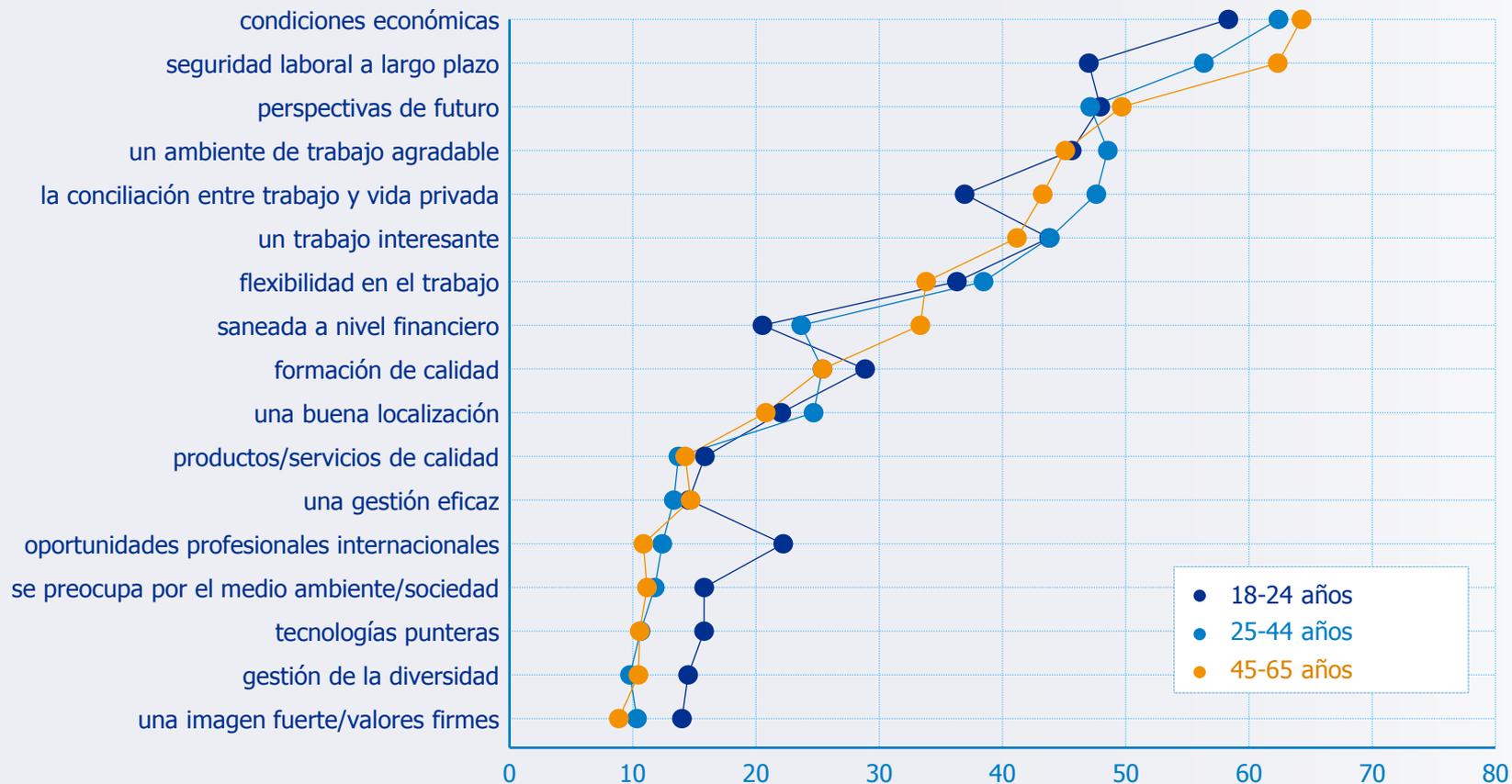
atributos clasificados por sexo – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



# los jóvenes españoles se fijan algo menos en el salario y más en formación y oportunidades profesionales (internacionales)

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

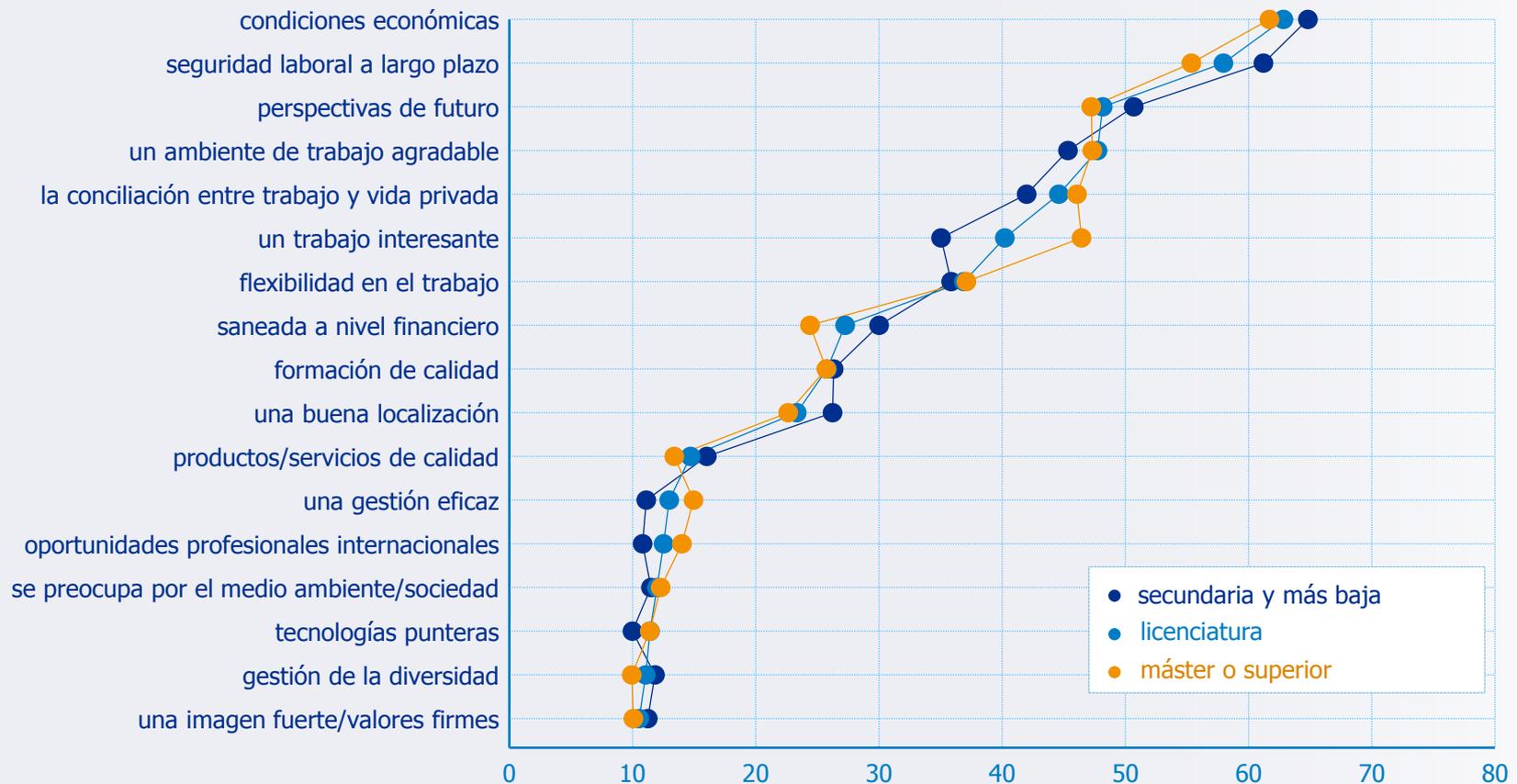
atributos clasificados por grupo de edad – clasificados por frecuencia entre los 5 primeros



# salario, seguridad laboral y proyección más atractivos para los menos formados; puesto y carrera internacional para los más preparados

¿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

factores para cambiar de empleador por subgrupos demográficos



# un salario bajo, problema más habitual entre 45+ años; para jóvenes de <25, la pérdida de interés en el trabajo

¿qué factores afectaron a su decisión de buscar una nueva oportunidad de carrera profesional fuera de su organización anterior?

motivos de quienes se marchan	todos	sexo		edad		
		hombre	mujer	18-24	25-44	45-65
el salario demasiado bajo	37					6
carecía de oportunidades de crecimiento	31					2
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	23					
carecía de interés en mi puesto de trabajo	21			8		
carecía de reconocimiento/gratificaciones	20					
pocas opciones de flexibilidad laboral	17			4		
carecía de estabilidad financiera	16		3			11
mucho tiempo de desplazamiento al trabajo	12		2			
no me sentía comprometido	12					
una mala relación con jefe directo	11					

nota: se muestran los 10 motivos principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total)

# salario bajo y calidad de vida afectan más al trabajador medio; falta de proyección profesional, más a responsables

¿qué factores afectaron a su decisión de buscar una nueva oportunidad de carrera profesional fuera de su organización anterior?

motivos de quienes se marchan	todos	nivel de estudios			actividad profesional		
		secundaria y más baja	licenciatura	máster o superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
el salario demasiado bajo	37		5		3		
carecía de oportunidades de crecimiento	31						5
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	23				3		
carecía de interés en mi puesto de trabajo	21					3	
carecía de reconocimiento/gratificaciones	20						
pocas opciones de flexibilidad laboral	17	3					
carecía de estabilidad financiera	16		4				3
mucho tiempo de desplazamiento al trabajo	12						
no me sentía comprometido	12		2				
una mala relación con jefe directo	11		3				

nota: se muestran los 10 motivos principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total)

# falta de proyección profesional, supuesto más habitual entre mujeres para marcharse; falta de interés, entre <25 años

¿qué factores afectan a su decisión de buscar una nueva oportunidad de carrera profesional fuera de su organización actual?

motivos potenciales de quienes se marchan	todos	sexo		edad		
		hombre	mujer	18-24	25-44	45-65
el salario demasiado bajo	46					2
carecía de oportunidades de crecimiento	39		5			
carecía de interés en mi puesto de trabajo	25			7		
carecía de reconocimiento/gratificaciones	24					
carecía de estabilidad financiera	23					13
pocas opciones de flexibilidad laboral	17					
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	16		3			
posibilidades de formación insuficientes	14					
mucho tiempo de desplazamiento al trabajo	11					
un liderazgo deficiente	9					

nota: se muestran los 10 motivos principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total)

# salario bajo y falta de reconocimiento, motivos potenciales para marcharse, sobre todo entre gente con menor preparación

¿qué factores afectan a su decisión de buscar una nueva oportunidad de carrera profesional fuera de su organización actual?

motivos potenciales de quienes se marchan	todos	nivel de estudios			actividad profesional		
		secundaria y más baja	licenciatura	máster o superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
el salario demasiado bajo	46	3			2	2	
carecía de oportunidades de crecimiento	39			2			
carecía de interés en mi puesto de trabajo	25					3	
carecía de reconocimiento/gratificaciones	24	4			6		
carecía de estabilidad financiera	23						
pocas opciones de flexibilidad laboral	17						
problemas de equilibrio entre trabajo y vida privada	16	9			3		
posibilidades de formación insuficientes	14	5					
mucho tiempo de desplazamiento al trabajo	11					3	
un liderazgo deficiente	9						3

nota: se muestran los 10 motivos principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total)

# módulo 3

factores para quedarse con el empleador actual por subgrupos demográficos



# calidad de vida, esencial para mujeres y trabajadores de 45+ años; salario alto, primordial para los hombres

¿qué factores contribuyen a su decisión de quedarse en su organización actual? Seleccione los tres principales.

motivos de quienes se quedan	todos	sexo		edad		
		hombre	mujer	18-24	25-44	45-65
un buen equilibrio entre trabajo y vida privada	55		4			5
opciones de trabajo flexible	31					
siento reconocimiento por mi trabajo	29		2			
estabilidad económica	29					
un sueldo alto	23	2				
oportunidades para mejorar mi carrera	20			16		
una sólida relación con mi jefe directo	17			4		
una imagen sólida	17					4
puestos de trabajo muy interesantes	16			5		
me gusta la cultura de la empresa	13					

nota: se muestran los 10 motivos principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total)

# los menos preparados suelen quedarse por estabilidad económica; los ejecutivos, por salario y proyección profesional

¿qué factores contribuyen a su decisión de quedarse en su organización actual? Seleccione los tres principales.

motivos de quienes se quedan	todos	nivel de estudios			actividad profesional		
		secundaria y más baja	licenciatura	máster o superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
un buen equilibrio entre trabajo y vida privada	55						
opciones de trabajo flexible	31						
siento reconocimiento por mi trabajo	29			2			2
estabilidad económica	29	4	3		2		
un sueldo alto	23						3
oportunidades para mejorar mi carrera	20						3
una sólida relación con mi jefe directo	17		5				
una imagen sólida	17		5			2	
puestos de trabajo muy interesantes	16						2
me gusta la cultura de la empresa	13						

nota: se muestran los 10 motivos principales

nota: las puntuaciones de los subgrupos indican los puntos porcentuales por encima del promedio (= puntuación total)

# módulo 4

uso de las redes sociales por subgrupos demográficos



# Facebook: red social preferida para buscar trabajo

¿qué redes sociales utilizarías/utilizó para buscar un empleo?

redes sociales	todos	sexo		edad		
		hombre	mujer	18-24	25-44	45-65
Facebook	61	top1	top1	top1	top1	top1
LinkedIn	53	top2	top2	top2	top2	top2
Google+	31	top4	top3	top4	top3	top3
Twitter	27	top3	top4	top3	top4	top4
Instagram	9	top5	top5	top5	top5	top5
Xing						

# Facebook: red social más utilizada por el trabajador medio; LinkedIn destaca entre trabajadores de oficina y ejecutivos

¿qué redes sociales utilizarías/utilizó para buscar un empleo?

redes sociales	todos	nivel de estudios			actividad profesional		
		secundaria y más baja	licenciatura	máster o superior	trabajo manual	trabajo de oficina	ejecutivo
Facebook	61	top1	top1	top2	top1	top2	top2
LinkedIn	53	top3	top2	top1	top2	top1	top1
Google+	31	top2	top3	top4	top3	top3	top3
Twitter	27	top4	top4	top3	top4	top4	top4
Instagram	9	top5	top5	top5	top5	top5	top5
Xing							

# glosario

detalles de la investigación y REMAS



# descripción de los participantes online (detalles)

	respuestas		respuestas
muestra total	11.500	en activo	7.169
región		sector (*)	
Norte	2.173	agricultura, silvicultura, pesca	153
Centro	2.100	automovilístico / vehículos	165
Este	3.834	construcción	411
Oeste	850	bancario / financiero / seguros	270
Sur	2.543	bienes de consumo	123
		RRHH	117
		industrial / producción	473
		informática	470
		consultoría	311
		minería y recursos	25
		sin ánimo de lucro	312
		administración pública (gobierno)	547
		educación	713
		farmacéutico / químico	170
		energético / telecomunicaciones / agua	299
		inmobiliario / alquiler / leasing	90
		comercio minorista / detallista (retail)	436
		comercio mayorista	213
		servicios	563
		medios de comunicación	63
		transportes / logística / almacén	285
		turístico / ocio / hostelería / restauración	386
		otros	573

(\*) solo si el participante está trabajando en la actualidad

# REMAS

un indicador único de marcas de empleador

## ¿qué es REMAS?

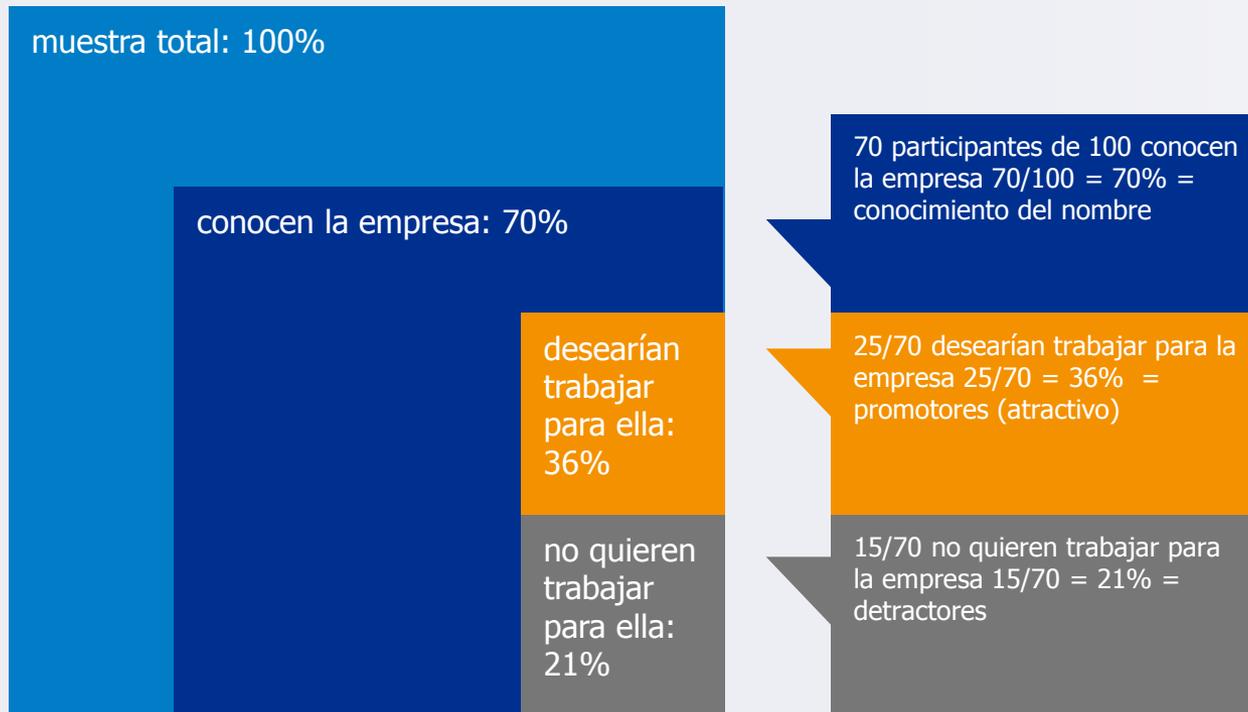
- Randstad Employer Attractiveness Score: puntuación Randstad del atractivo como empleador
- entre los participantes que conocen la empresa, el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa menos el porcentaje de quienes no quieren hacerlo
- parámetro alternativo para determinar el atractivo 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

# REMAS

## concepto



REMAS = **atractivo** – detractores = 15%

# sectores por REMAS

REMAS: entre los participantes que conocen la empresa; el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa menos el porcentaje de los que no quieren trabajar para ella

	REMAS 2015		REMAS 2014
1.	electrónica de consumo	52.34%	51.79%
2.	farma	40.90%	NA
3.	aviación & transporte	37.55%	 33.82%
4.	fabricantes automoción	36.47%	NA
5.	gran consumo droguería/perfumería	35.72%	NA
6.	hoteles	35.60%	NA
7.	alimentación & bebidas	31.84%	 40.55%
8.	medios de comunicación	30.17%	 39.66%
9.	industria	27.74%	 30.48%
10.	energía	24.08%	 30.47%

# sectores por REMAS (seguido)

REMAS: entre los participantes que conocen la empresa; el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa menos el porcentaje de los que no quieren trabajar para ella

	REMAS 2015		REMAS 2014
11. retail	21.48%		NA
12. auditoría & consultoría	20.06%	▼	26.84%
13. retail textil y moda	19.07%		18.96%
14. construcción & infraestructuras	18.50%	▼	27.02%
15. proveedores automoción	17.78%		NA
16. química	15.93%		NA
17. logística	15.87%		17.81%
18. telecomunicaciones	14.97%		16.65%
19. servicios empresariales	13.69%	▲	10.33%
20. aseguradoras	10.87%		12.53%

## sectores por REMAS (seguido)

REMAS: entre los participantes que conocen la empresa; el porcentaje de quienes desearían trabajar para la empresa menos el porcentaje de los que no quieren trabajar para ella

	REMAS 2015		REMAS 2014
21. hostelería & colectividades	8.22%		5.51%
22. retail alimentación	5.94%		NA
23. banca	2.78%		NA

# top 20 empresas más atractivas por 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.	Sony	67.88%	11.	IBERIA	45.71%
2.	Siemens	58.53%	12.	Coca Cola	45.30%
3.	Nestlé	56.17%	13.	Procter & Gamble	45.28%
4.	IBM	55.20%	14.	Danone	43.94%
5.	Mercedes Benz	54.69%	15.	BSH Bosch + Siemens Electrodomésticos	43.46%
6.	Atresmedia	52.28%	16.	Johnson & Johnson	43.36%
7.	Bayer	52.06%	17.	Robert Bosch	43.00%
8.	Hewlett Packard	51.09%	18.	Airbus	42.97%
9.	Gamesa Eólica	50.46%	19.	Renfe	42.15%
10.	Volkswagen Audi España	50.29%	20.	Correos	41.73%

