

**ESTUDIO PLANETA EMPRESA SOBRE
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
ESPAÑOLES**

Planeta Empresa, en colaboración con TNS e Instituto Dym, ha llevado a cabo un estudio acerca de la satisfacción laboral de los españoles.

A continuación se presentan las principales conclusiones de las investigaciones cuantitativa y cualitativa.

METODOLOGÍA ESTUDIO CUANTITATIVO

Metodología estudio cuantitativo



■ Target Group:

Individuos (hombres y mujeres) de 30 a 60 años residentes en hogares ubicados en municipios de España peninsular, Baleares y Canarias, y que trabajan por cuenta ajena.

■ Muestra:

380 entrevistas, pertenecientes al target group del estudio, representativas en términos de región, edad y hábitat.

El margen de error, para resultados globales, es de +/- 5,13% bajo el supuesto de Universo infinito, máxima indeterminación ($p=q=50%$) y para un intervalo de confianza del 95,5%.

■ Técnica:

Entrevista telefónica asistida por ordenador (sistema C.A.T.I.) estructurada y administrada por entrevistador/a, incluida en el Phonebus (ómnibus telefónico) de TNS. El sistema C.A.T.I. permite la administración de las llamadas, para la correcta aleatoriedad de la muestra; así como un mayor control sobre los saltos y filtros del cuestionario.

FICHA TÉCNICA DEL PHONEBUSTM

–Universo: Población de 15 y más años residentes en hogares equipados con teléfono.

–Ámbito: El territorio español, incluyendo la Península y las Islas Baleares y Canarias.

–Muestreo: Aleatorio, polietápico y estratificado por tamaños áreas territoriales y tamaños de municipio con selección aleatoria de los municipios y de los hogares y control de cuotas de sexo, edad y rol en el hogar para el individuo entrevistado.

–Entrevista: Telefónica asistida por ordenador (Sistema CATI).

–Tamaño muestral: 1000 entrevistas semanales realizadas de Lunes a Domingo.

–Trabajo de campo: Los estudios *Phonebus* se implementan los Lunes y los Jueves.

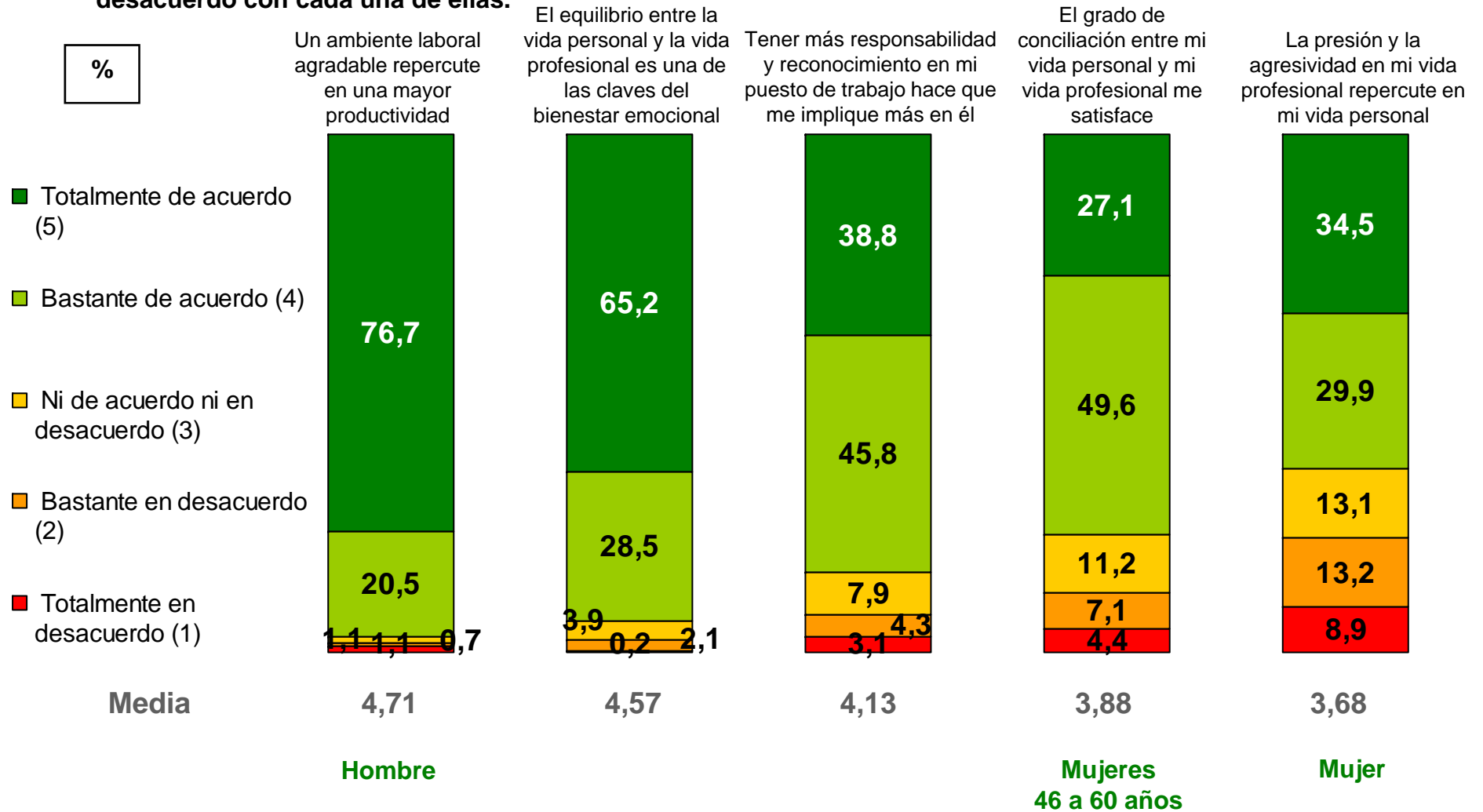
■ Trabajo de Campo:

Trabajo de campo: Del 17 al 23 de Septiembre de 2007

CONCLUSIONES ESTUDIO CUANTITATIVO

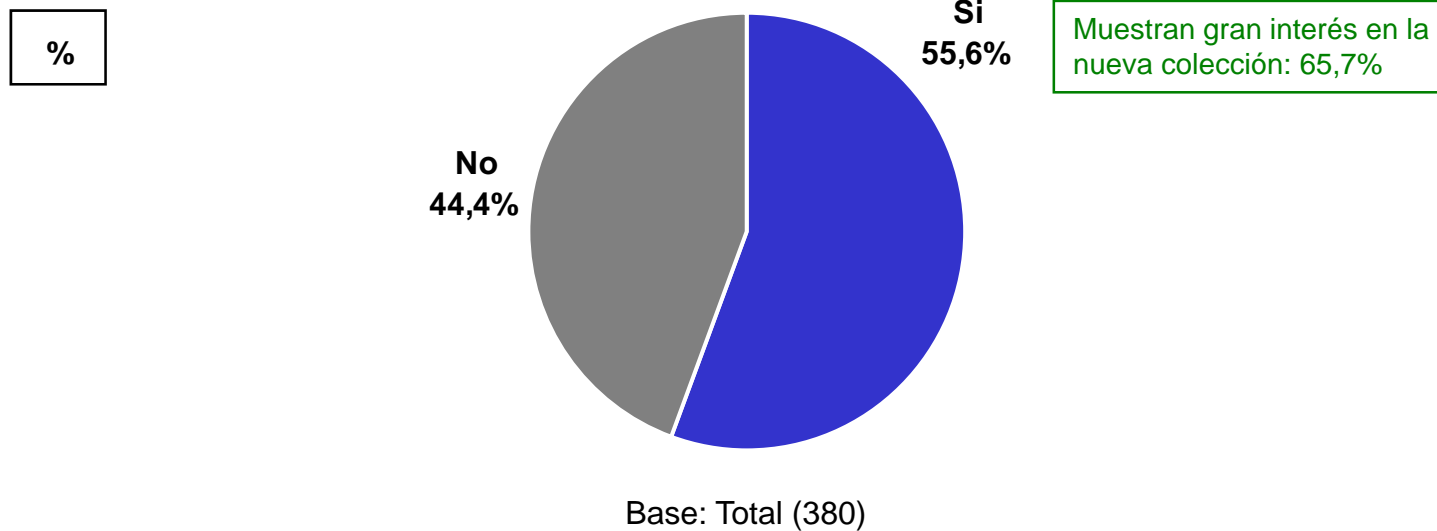
Relación vida personal - vida profesional

P.3. Ahora le leeré una serie de afirmaciones y me gustaría que me dijera en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas.



Relación felicidad-realización profesional

P.4. Y, ¿Cree usted que para ser feliz es imprescindible estar realizado profesionalmente?



Un 55,6% de los entrevistados creen que es imprescindible estar realizado profesionalmente para ser feliz.

Entre los que muestran gran interés en la nueva colección, este dato asciende al 65,7%.

- Significativamente superior al total
- Significativamente inferior al total

Conclusiones

- **Un porcentaje elevado de entrevistados están de acuerdo** con las **afirmaciones que relacionan vida personal y vida profesional**, sobre todo destaca el grado de acuerdo con la afirmación de **“un ambiente laboral agradable repercute en una mayor productividad”** y **“el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional es una de las claves para el bienestar emocional”**.
- Así, un **55,6% de los entrevistados** creen que **es imprescindible estar realizado profesionalmente para ser feliz**. Por lo tanto, además de reconocer que la relación entre vida personal y vida profesional es grande, un alto porcentaje de ellos también la reconoce como básica.

METODOLOGÍA ESTUDIO CUALITATIVO

METODOLOGÍA ESTUDIO CUALITATIVO



SE REALIZARON 8 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD REPRESENTANDO LAS SIGUIENTES VARIABLES:

RESPONSABLES DE RRHH DE LA EMPRESA O SU DELEGACIÓN EN ESPAÑA SI MULTINACIONAL

EMPRESAS DE MÁS DE 400 TRABAJADORES

REPRESENTACIÓN DE EMPRESAS DE ÁMBITO NACIONAL Y MULTINACIONALES

REPRESENTACIÓN DE SECTORES DIVERSOS

LAS ENTREVISTAS TUVIERON LUGAR ENTRE LOS DÍAS 22 DE SEPTIEMBRE Y 9 DE OCTUBRE DE 2007.

EL DETALLE DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS ES EL SIGUIENTE:

	CIUDAD	EMPLEADOS ESPAÑA	ÁMBITO	SECTOR	FECHA	SEXO ENTREVISTADO
EP1	BARCELONA	4000	NACIONAL	TRANSPORTES	28/09/2007	HOMBRE
EP2	BARCELONA	470	MULTINACIONAL	TECNOLOGÍA	28/09/2007	HOMBRE
EP3	BARCELONA	450	NACIONAL	CULTURA	01/10/2007	MUJER
EP4	BARCELONA	3000	MULTINACIONAL	RESTAURACIÓN	09/10/2007	HOMBRE
EP5	MADRID	1200	MULTINACIONAL	COLCHONES	24/09/2007	HOMBRE
EP6	MADRID	550	MULTINACIONAL	ENERGÍA	04/10/2007	HOMBRE
EP7	MADRID	450	NACIONAL	SALUD	25/09/2007	MUJER
EP8	MADRID	500	NACIONAL	SEGUROS	25/09/2007	HOMBRE

CONCLUSIONES ESTUDIO CUALITATIVO

CONCLUSIONES



LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL [PLENO EMPLEO, NUEVAS PRIORIDADES] HACE QUE LA EMPRESA DEBA SER **MÁS RECEPTIVA A LAS NECESIDADES E INQUIETUDES DEL EMPLEADO** CON EL TRIPLE OBJETIVO DE:

CAPTAR

RETENER

MOTIVAR, SACAR LO MEJOR, FAVORECER EL CRECIMIENTO DEL EMPLEADO

CONCLUSIONES



LAS DEMANDAS Y **NECESIDADES** DEL EMPLEADO SE ESTÁN FOCALIZANDO EN 2 EJES PRINCIPALES:

*EQUILIBRIO/CONCILIACIÓN
VIDA PERSONAL Y LABORAL*

- Se desea **MÁS TIEMPO LIBRE** y **MÁS LIBERTAD/AUTOMÍA PARA DISPONER DE ÉL** (DÍAS LIBRES, FINES DE SEMANA LARGOS, TARDES VS CONCENTRACIÓN VACACIONES AGOSTO)
- Especial relevancia si hijos pequeños, en especial la empleada **MUJER**

LA EMPRESA RESPONDE EN LA ACTUALIDAD CON MEDIDAS BASADAS PRINCIPALMENTE EN LA FLEXIBILIDAD HORARIA, JORNADAS INTENSIVAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA [MADRES]

*DESARROLLO CARRERA
PROFESIONAL*

- Se confronta a la idea de puesto para toda la vida → **DESEO DE EVOLUCIÓN, CRECIMIENTO.**
- Especialmente demandado por nuevas generaciones y cargos medios-altos.

LA EMPRESA RESPONDE CON FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PLANES DE CARRERA/POSIBILIDAD Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN EN LA EMPRESA

CONCLUSIONES



SE MANTIENEN COMO CLAVE LA FIGURA DEL LÍDER COMO GENERADOR DE BUEN CLIMA, GENERADOR DE IMPLICACIÓN Y COMPROMISO Y COMO FAVORECEDOR DEL CRECIMIENTO DEL EMPLEADO/EQUIPO

SE TRATA, NO OBSTANTE DE UN LÍDER NUEVO...



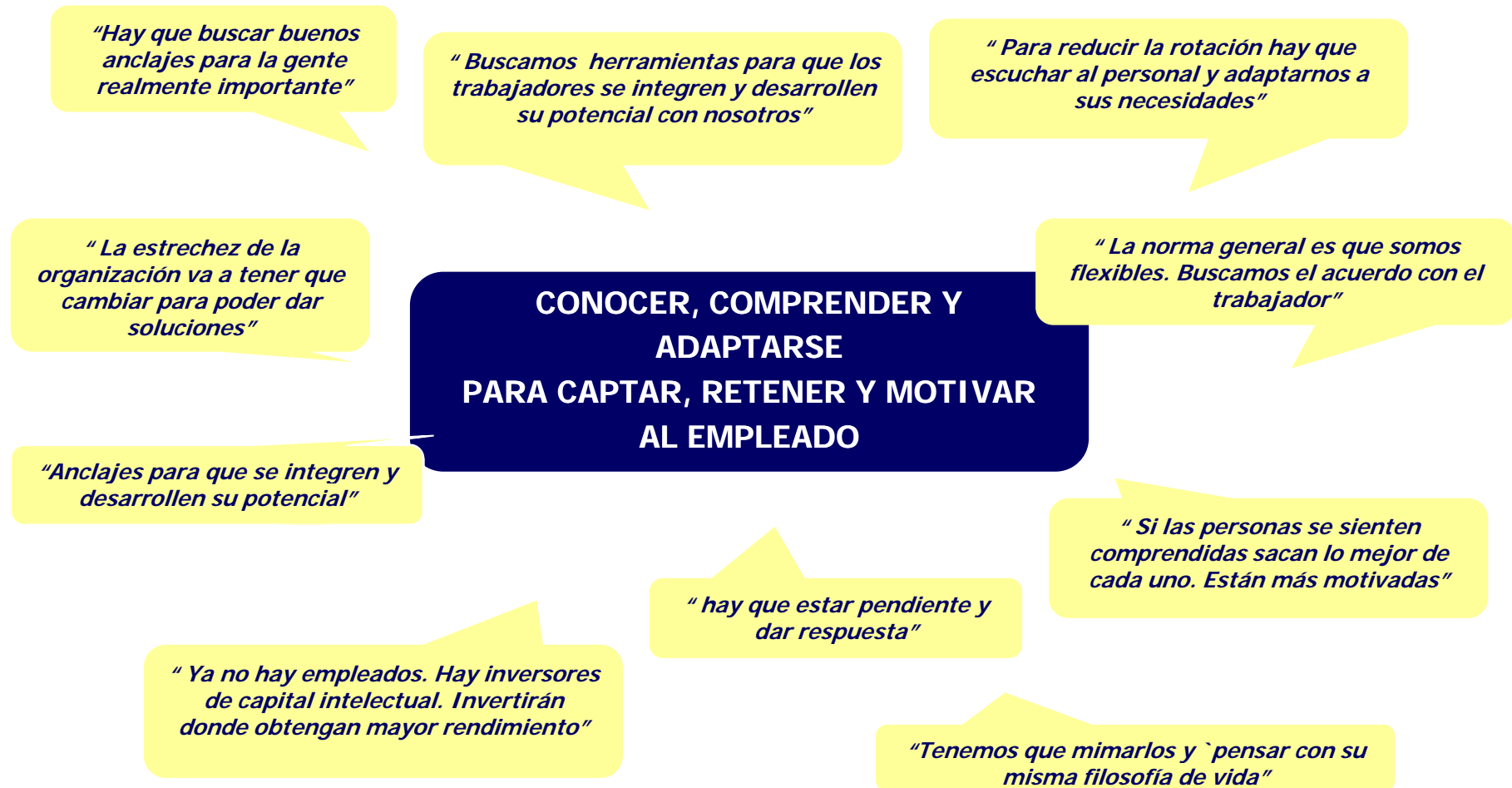
**ESCUCHA, CONOCE A SUS EMPLEADOS
[MOTIVACIONES, INQUIETUDES,...]**

**FOMENTA COMUNICACIÓN A TODOS LOS NIVELES
[ENTRE COMPAÑEROS, EMPRESA-EMPLEADO...]**

FOMENTA LA PARTICIPACIÓN

APORTACIONES TEXTUALES DE LOS ENTREVISTADOS

Contexto mercado laboral actual



Contexto mercado laboral actual [cont.]

“Mi experiencia en los últimos seis años en el mundo de los recursos humanos me dice que la figura del empleado no existe, el empleado ha muerto y lo que hoy tenemos en las organizaciones son inversores de capital intelectual. Igual que cuando tenemos tres pesetas y las ponemos ahí donde obtenemos mayor rendimiento, pues estos hacen lo mismo, exactamente lo mismo.”

“Tú vas a entrevistar a alguien y a los cinco minutos te das cuenta de que tú no estas entrevistando a nadie sino que te están entrevistando ”

“La falta de profesionales, va a ser un problema muy importante y vamos a tener que ajustarnos mucho a las demandas que nos planteen, menos horas, librar todos los fines de semana...”

“Tienes que estar persiguiendo tú. Te encuentras que haces una búsqueda y sólo has encontrado un candidato y tienes que estar encima de él, casi lo has tenido que engañar para contratarlo”

“Hay un cambio importante generacional, estamos en un momento en el que temas como conciliación de vida laboral y familiar están teniendo un peso específico en las empresas ”

Contexto mercado laboral actual [cont.]

“Ellos escogen entre las empresas no sólo aquellas que les puede ofrecer una buena carrera profesional o que tienen cierto prestigio, sino también aquellas que les ofrecen o aportan algunos valores añadidos, compensaciones, seguros, estudios, formación y tienen esa posibilidad, sobre todo en estos momentos que el paro se ha reducido”

“Creo que es una generación [nacidos finales 70, 80] interesantísima a la que tenemos que mimar y cuidar y adaptarnos a sus necesidades ”

“Ahora hablamos mucho de la gestión del compromiso y yo estoy convencido que la gente joven no se compromete con empresas, la gente se compromete con proyectos o con personas, nada más ”

“Procuramos buscar buenas herramientas dentro de la organización para que se integren y poder explotar y desarrollar todos esos potenciales que tienen cada uno ”

“El tema será que la empresa da cada vez más para que el que está dentro diga: yo quiero estar aquí y no allí”

Conciliación/equilibrio vida personal - laboral

“Es importante el tema retributivo, pero al final la influencia de un retributivo deja de tener capacidad de emocionar, capacidad de atraer, de fidelizar a los trabajadores... y lo que se está viendo ahora y lo que se lleva mucho ... el tema de: horarios, conciliación vida familiar-vida profesional, que en este sector es difícil de gestionar pero que lo intentamos gestionar lo mejor posible ”

“La tendencia general es que cada vez hay más flexibilidad en los horarios, cada vez, por suerte, se le da menos importancia a las horas, y lo que se valora más son los objetivos que cumplimos o que no cumplimos. La cultura que es muy española, la cultura de ocupar una silla, yo creo que cada vez se va perdiendo y espero que se pierda en el futuro, y que realmente se nos exija por qué hemos llegado a unos determinado objetivos o no y que nuestro trabajo lo podemos hacer, en muchos casos, desde cualquier sitio”

“Que al final la persona tenga una cierta libertad...hace que el clima laboral sea totalmente diferente, menor estrés y por mi experiencia cuando dejas esa pequeña libertad la gente responde muy bien y cuando la empresa ha dicho “oyes que tenemos este pico de trabajo” la gente lo ha hecho sin pedir nada a cambio”

“Es clave dentro de lo que es conciliación, cada vez más, creo que el tiempo libre es algo que nos está llevando a esta sociedad a valorar y a conseguir, de hecho trabajamos para disfrutar del tiempo libre... estamos en una sociedad que lo que valoras es el tiempo tuyo, para ti y para poder disfrutar ”

Rol mujer en la empresa

“Nosotros somos una empresa que ya tenemos un gran camino andado al respecto, y de hecho hace mucho tiempo que hay políticas de diversidad, de igualdad entre hombres y mujeres. Quizá en oficinas, el principal problema es que las mujeres es difícil que accedan a niveles de responsabilidad. Es un tema más de sociedad. Hay una serie de exigencias hacia las mujeres que la sociedad todavía no ha solucionado, como la maternidad ”

“Las organizaciones no existen, existen las personas que trabajan en las organizaciones, pero el ente le es difícil asumir que una directiva trabaje media jornada, y en muchos casos es que es imposible que trabajen media jornada. Pero tienen que ser madres, porque si no nosotros no hubieramos sido nunca hijos y creo que lo que hay que establecer es cada vez más diferencias y potenciar que la mujer se pueda incorporar dentro de la organización y dentro de los cargos directivos y ocupar realmente cargos de responsabilidad y que intentar llevarlas hacia el compromiso, con esa flexibilización, tenemos que flexibilizar las organizaciones ”

“Cada vez somos más mujeres las que trabajamos y cada vez vamos adquiriendo mayor importancia empresarial. Antes eran unos puestos de apoyo al hombre y cada vez más las mujeres somos cabezas pensantes en las empresas medianas y grandes, tal vez menos en las pequeñas y va a llegar el momento en que la mujer va a dominar el mundo y va a dominar la empresa ”

“Cada vez tenemos más mujeres directivas. Las tenemos que adaptar, tenemos problemas de conciliación, tenemos problemas de flexibilidad, La mujer el único problema que tiene es cuando decide que su hijo es más importante”

Desarrollo de la carrera profesional

“Creo que el desarrollo profesional es lo que más le preocupa hoy a las personas de la organización, ya no tan sólo la capacidad para seguir aprendiendo si no la capacidad para seguir creciendo dentro de una organización ”

“Y en aquellas que ya están incorporadas intentar medir en qué grado tienen esa competencia y a través de la formación mirar de desarrollar esas competencias que están en un nivel inferior y que queremos mejorar ”

“Hay una gran presión por parte de los trabajadores, que se trata de conseguir llegar a determinados niveles, tener una determinada carrera profesional, que la compañía les ayude en su formación, su desarrollo, y para eso tenemos planes de desarrollo individuales, tenemos sistemas para poder ayudar a la gente, aconsejar cual puede ser su carrera profesional, y esto ocurre tanto para el personal de oficina como el de fábrica ”

“Tenemos que formar en aquello que la empresa considera importante para el trabajador, para su trabajo diario, para su evolución y desarrollo diario y su carrera profesional pero también tenemos que dejar un espacio de formación para aquellas otras cosas que ellos te demandan ”

Liderazgo

“Prefiero gente que piense en personas, que piense en ser directivo y que ser directivo significa gestionar personas, me gustaría que les enseñaran que ser directivo no significa tener a las personas a su servicio, sino que ser directivo significa dar servicio a las personas y estos son aspectos que nosotros buscamos en la selección. Lo que cuesta es personas que sean orientadas a las personas”

“El liderazgo no se impone, se hace con la gente y a veces confundimos los términos del liderazgo con el líder por poder, autoritario, ordeno y mando, hoy en día el ordeno y mando es algo absurdo, que no tiene ningún beneficio ”

“Para algunos, no todos pueden, llevar el liderazgo es difícil y tienes que hacer que la gente se sienta muy partícipe, que te vean como un líder pero que te quieran como un colaborador ”

“La gestión del compromiso la gente sólo se puede comprometer con las personas y con los proyectos, yo creo que los líderes cuanto más efectivos y cuanto más preocupados y ocupados de sus gentes están, más hacen que el equipo se cohesione y menos rotación tengan, entonces un buen líder es un valor muy importante dentro de la organización porque está comprometido con los proyectos de la empresa y con sus propios planes, con lo cual hace que las cosas funcionen... Liderazgo muy comprometido a través de la comunicación y participación con todos y cada uno de sus miembros y en este sentido es muy importante la implicación con la empresa ”

Clima laboral

“Es algo que se reclama mucho en el sector, que uno venga a trabajar con... tengo unos compañeros que son agradables y que me llevo bien con ellos, tengo unos responsables que me escuchan, me aprecian, saben como soy, saben cuales son mis problemas, mi día a día y eso la verdad que se valora mucho ”