



¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de elegir una empresa donde trabajar?

Los Randstad Award analizan el atractivo laboral de las empresas percibido por el público general. En su segunda edición han participado las 150 compañías más grandes en España, lo que supone una muestra nacional representativa de los empleados potenciales considerando la edad, su género y nivel educativo. El estudio además incluye

estudiantes, trabajadores y desempleados con edades entre 18 y 65 años.

Los aspectos más valorados por los candidatos para elegir una compañía para trabajar son la seguridad laboral, las condiciones económicas, la conciliación, el ambiente de trabajo y las perspectivas de futuro. La seguridad laboral

FICHA TÉCNICA

Autor: CARAZO MURIEL, José Antonio

Título: ¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de elegir una empresa donde trabajar?

Fuente: Capital Humano, nº 254. Mayo 2011.

Resumen: Este Premio ha sido el resultado de un estudio realizado por Randstad para determinar qué empresas son las más atractivas para trabajar según la valoración de 10.000 personas encuestadas. Esta iniciativa se celebró por primera vez en nuestro país en 2010 y ya se ha convertido en un evento de referencia en el mundo de los Recursos Humanos. Randstad Award se viene celebrando desde hace más de una década años en Bélgica, el país pionero, con un éxito creciente cada año. La idea ha sido recompensar y reconocer públicamente a aquellas empresas que atraen y retienen el talento y que, en el mercado laboral se han posicionado como las más valoradas a la hora de elegir un lugar de trabajo.

Descriptor: Employer Branding / Innovación / Reputación



COMENTE ESTE
ARTÍCULO EN

www.capitalhumano.es

INFORME

Los aspectos más valorados por los candidatos para elegir una compañía para trabajar son la seguridad laboral, las condiciones económicas, la conciliación, el ambiente de trabajo y las perspectivas de futuro. La seguridad laboral sigue siendo el factor determinante a la hora de elegir un empleo, pero reduce notablemente su importancia respecto al año pasado.

José Antonio Carazo, director de Capital Humano.

sigue siendo el factor determinante a la hora de elegir un empleo, pero reduce notablemente su importancia respecto al año pasado.

Los hombres prefieren las empresas fuertes e innovadoras, mientras que las mujeres valoran como aspecto más importante el ambiente de trabajo y la buena

localización. Por su parte, los trabajadores de mayor nivel educativo se sienten interesados por las empresas innovadoras, que ofrecen puestos de trabajo interesantes y oportunidades de carrera internacional. Los tres sectores más deseados por los españoles en edad laboral son los Medios de Comunicación, la Electrónica y la Aviación. >

- > **Estas son las principales conclusiones que se recogen en el “II Informe Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad”,** realizado por la empresa de soluciones de recursos humanos Randstad para conocer los aspectos más valorados por los españoles a la hora de elegir una compañía para trabajar y la percepción que los trabajadores tienen de las empresas más atractivas.

El estudio “Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad” analiza el atractivo laboral de las empresas percibido por el público en general. La primera edición se realizó en 2001 en Bélgica. Desde entonces y con carácter anual se ha ido repitiendo el estudio para ayudar a las empresas a encontrar el talento que necesitan. Para este estudio se ha realizado un sondeo a 7.000 personas, con y sin trabajo, de entre 18 y 65 años, de ambos sexos, de todos los niveles formativos y de todas las comunidades autónomas. Y se han empleado como factores para medir el atractivo laboral la retribución, las perspectivas de futuro, el ambiente de trabajo, la seguridad laboral, la conciliación con la vida personal, la solidez financiera de la empresa, el interés del trabajo a

desempeñar, la formación de calidad, una gestión eficaz y la preocupación por el medio ambiente y RSC.

Según José Ramón Pin, hay varios mecanismos para analizar la marca como empleador. Uno es preguntar a los empleados para saber qué valoran. Tiene la ventaja de que te da una visión desde dentro pero las valoraciones pueden no ser homogéneas porque las culturas de las compañías son distintas. Otro mecanismo es preguntar a gente que esté fuera, a los posibles candidatos. Es más sencillo metodológicamente pero también tiene un sesgo en cuanto a los nombres de las compañías que se citan, que suelen ser las más conocidas”.

Sobre los factores que más valoran los españoles a la hora de elegir una empresa donde trabajar (seguridad laboral, condiciones económicas, conciliación, ambiente de trabajo), José Ramón Pin, profesor de Recursos Humanos del IESE, asegura que “en España hay dos problemas, la seguridad en el puesto de trabajo y el salario. Mucha gente, sobre todo los candidatos al primer empleo, está obsesionada por la temporalidad y el mileurismo, su preocupación es más el corto plazo que por el medio y largo plazo. Por eso entre

El profesor José Ramón Pin durante la ceremonia de entrega de los premios.



46



CONGRESO
INTERNACIONAL
DE DIRECCIÓN
DE PERSONAS



Zaragoza
12 y 13 MAYO 2011



Ideas

para generar empleo

Retos personales, retos empresariales.



 **edipe**
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN DE PERSONAL



www.congresoedipe2011.com

las empresas preferidas para trabajar se citan algunas de las más conocidas porque esa notoriedad ofrece una sensación de estabilidad en el puesto de trabajo y de buenas condiciones económicas”.

En el lado contrario de la balanza se sitúa la posición dominante de la compañía en su segmento, una imagen fuerte, capacidad innovadora, valores firmes y oportunidades profesionales a nivel internacional como los factores menos valorados por los españoles.

Dice José Ramón Pin que “seguramente habrá buenas empresas que sean buenos empleadores pero que no tengan imagen en el mercado. Por otra parte, en la actual situación de crisis la preocupación por la retención del talento está un poco detenida. Las empresas están pensando en la supervivencia económica. Bien es cierto que si no retienes talento o no atraes talento tarde o temprano tendrás dificultades. El objetivo de la imagen de empleador es que cuando la gente vaya a buscar trabajo, los talentos importantes te tengan en la cabeza. Hoy en día el talento no es muy abundante y si tienes buena marca de empleador es más fácil atraerlo”.

Las políticas de employer branding se han convertido en una de las últimas tendencias en gestión de personas en las organizaciones. Pin señala que “es una tendencia que reafirma el componente de marketing que tiene esta función, tanto interno como externo. La imagen corporativa, la reputación, no se refiere solo a la reputación de los productos, también se refiere a temas como ser buen empleador, la responsabilidad social corporativa, la ética. SC, la ética. Es malo que una empresa tenga imagen de buen empleador? No, claro que no es malo. ¿Cuál es el objetivo de contar con esa imagen? Si únicamente es un tema de marketing posiblemente a medio o largo plazo este objetivo no será sostenible. Si el objetivo responde a una realidad y es un elemento más de la buena reputación el objetivo se cumplirá y será sostenible”.

En cuanto a los sectores más deseados por los españoles para trabajar se encuentran los medios de comunicación, la electrónica y la aviación. Los medios de comunicación ocupan el primer lugar en cuanto a trabajo interesante, políticas retributivas y ambiente de trabajo agradable. Por su parte el atractivo del sec-



tor de la electrónica se encuentra determinado principalmente por ser un trabajo interesante, las perspectivas de futuro y la formación. Asimismo, la aviación ocupa la segunda posición en cuanto a trabajo interesante y mejores sueldos. Según las valoraciones en el compendio global de estos 10 aspectos, las tres empresas más atractivas para trabajar para los españoles son EADS

CASA, Sony y TVE. Esto demuestra que los trabajadores no se fijan en un único aspecto a la hora de elegir una empresa, sino en la suma de oportunidades que pueden encontrar en su futura compañía.

Pin ve lógico que entre las empresas más deseadas estén algunas de las tecnológicas, como EADS Casa o Sony, sin embargo llama la atención que también se señale TVE cuando los medios de comunicación están atravesando una importante crisis. En opinión de este profesor del IESE “este sector tiene una ventaja respecto a otros y es la notoriedad. Los medios son conocidos, tienen cierto atractivo, cierto glamour, y aunque ya sabemos la precariedad y el intrusismo que hay en periodismo, la gente piensa que es un trabajo divertido, interesante, en el que te desarrollas personalmente. Influye mucho lo que nosotros llamamos “motivación intrínseca”.

Si se analiza por sexos el II Informe “Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad”, de Randstad, los hombres prefieren las empresas fuertes e innovadoras con oportunidades internacionales de carrera, mientras que las mujeres valoran como factores más importantes la conciliación, el ambiente de trabajo y una buena localización. Estos datos demuestran que ellas siguen claramente preocupadas por los aspectos más personales y de índole práctico, mientras que ellos buscan aspectos más relacionados con el estatus profesional.

Para José Ramón Pin “eso es algo intrínseco a las condiciones femenina y masculina. Según todos los estudios las mujeres tienen más competencias en temas de relaciones y los varones en temas de objetivos. Es lógico que un sexo más proclive a las relaciones valore más el clima laboral. También hay que tener en cuenta que, a pesar de los avances, la mujer suele ser quien gerencia el hogar, quien normalmente tiene un doble trabajo con lo que la

conciliación y la localización tienen mucha más importancia que otros aspectos”. A este respecto recuerda que “nosotros, en el IESE, hicimos un estudio hace tiempo sobre capacidad de manejo del tiempo entre directivos y el colectivo que mejor nota sacaba en capacidad de manejo del tiempo era el de mujeres casadas y con hijos. Es que la necesidad hace virtud”.

El estudio destaca también que las condiciones económicas, la conciliación entre el trabajo y la vida personal y un ambiente agradable son factores clave para todas las categorías de edad. De hecho, la importancia de la seguridad en el empleo y la buena situación financiera de la empresa aumenta en función de los años. “Yo creo que estos ranking son una aportación muy importante al mercado de trabajo porque hacen que las empresas se conciencien de que hay que tener buena imagen de empleador. Y eso debe responder a la realidad. Es un círculo virtuoso. Si tienes una buena imagen que responde a la realidad, consigues gente de mejor calidad y esa gente mejora el clima laboral”, concluye Pin.

Por su parte, los encuestados con educación superior y concretamente con titulación universitaria se sienten más atraídos por las empresas innovadoras que ofrecen puestos de trabajo interesantes y oportunidades de carrera internacional. En esta línea, la seguridad en el empleo

presenta una mayor importancia entre los encuestados con menor nivel educativo, ya que buscan sobre todo empresas sólidas a nivel financiero y que ofrezcan un ambiente agradable de trabajo.

En comparación con los resultados que ofreció el estudio de Randstad de 2010, los encuestados están este año menos preocupados por la seguridad laboral (-13%), lo que se explica por el ligero repunte de la economía internacional. Sin embargo, la seguridad sigue siendo el factor más importante a la hora de seleccionar una compañía, seguida por el nivel salarial (+3%) y la conciliación laboral y personal (+2%).

Por su parte, las perspectivas de futuro (+2%) y el interés del trabajo continúan siendo este año dos de los factores más importantes para los españoles. Otro hecho destacable respecto al informe del año pasado es que las oportunidades de carrera internacional y la formación han crecido en importancia para las personas más jóvenes. ■

+ INFORMACIÓN

Informe Randstad Award 2011:
<http://capitalhumano.wke.es/2cb4249>



**PODRÍAMOS HABLARTE DE
NUESTRA PERMANENTE
ADAPTACIÓN AL CAMBIO. PERO
PREFERIMOS CENTRARNOS EN
QUE TÚ LIDERES EL CAMBIO.**

MASTER POSTGRADO

► **Master en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo (DRHO)**

Contáctanos en:



91 452 41 01



admisiones@esic.es



www.esic.edu

 **ESIC**

BUSINESS & MARKETING SCHOOL

Impulsamos tus desafíos.