

Patrocinado por:



Elaborado por:

peoplematters



Los jóvenes españoles ante
la empresa y el trabajo

Patrocinado por:



Elaborado por:

peoplematters

"Nuestro agradecimiento a
Infoempleo.com
por su apoyo a la difusión inicial del Estudio"

Introducción

Desde hace algunos años la mayoría de las empresas declaran abiertamente que las personas son su activo más importante y su mayor ventaja competitiva. En una gran mayoría de casos, esta afirmación ha dejado de ser retórica.

La realidad del Mercado Laboral Español complica la tarea de abastecimiento de nuevos empleados a las organizaciones debido a factores como el descenso de la natalidad, el envejecimiento de la población, el incremento de la demanda y la reducción de la oferta. Atraer y retener a los mejores es hoy, no sólo una buena práctica sino un imperativo de negocio.

La escasez de trabajadores provoca una “lucha por el talento” en las organizaciones, donde los jóvenes pueden decidir dónde quieren trabajar. Las empresas que consigan diferenciarse como buenos lugares para trabajar, que ofrezcan unas condiciones y entorno de trabajo atractivos y refuercen su marca como empleador, serán las que consigan atraer y retener ese talento clave para el éxito de su negocio.

El estudio

Desde PeopleMatters siempre hemos trabajado bajo la premisa de que “poder contar con los mejores dentro de las Organizaciones es una clara ventaja competitiva”.

Por medio de este estudio tratamos de entender las actitudes que tienen los jóvenes españoles acerca de la empresa y del trabajo, constituyéndose así como una herramienta útil para la empresa en su nueva necesidad de acercarse al mercado de los más jóvenes.

El informe y los datos que se presentan a continuación muestran los resultados obtenidos con relación a las variables analizadas más representativas del estudio; el sexo y el grupo de edad. Se hace referencia además a resultados significativos de otras variables, como por ejemplo el nivel económico, aunque no se ofrecen datos todavía cuantitativos en este primer informe.

Metodología

Universo de referencia:

Población de 18 a 30 años de todo el territorio nacional.

Muestra y distribución:

- 1.802 jóvenes.
- La distribución por CCAA ha sido realizada a proporción, con objeto de adjudicar muestras suficientes en las CCAA más pequeñas. Posteriormente, en la fase de tratamiento de datos, se ha efectuado la ponderación para dar a cada CCAA el peso demográfico que realmente le corresponde.
- Dentro de cada CCAA la muestra es proporcional por estratos de población.
- El máximo error estadístico previsible para este tamaño muestral es: $E_{\max}(n=1800) = \pm 2,4\%$.

Selección muestral:

- De hogares: Selección aleatoria a través de los listines telefónicos.
- De individuo, en cada hogar: Por cuotas de sexo/edad.

Técnica de recogida de información:

- Entrevista telefónica mediante sistema CATI (cuestionario programado en ordenador).
- Trabajo de campo realizado en los meses de abril y mayo de 2007.

Población joven representada ajustada a las submuestras autonómicas, muestras y errores muestrales:

Distribución de la población 18 - 30 años por CCAA	Población	Muestra teórica (ponderada)	Muestra real	Máx. error muestral
TOTAL	8.481.954	1.800	1.802	2,4%
Andalucía	1.605.989	341	307	
Aragón	221.915	47	55	
Asturias	180.930	28	55	
Baleares	199.240	42	55	
Canarias	410.385	87	78	
Cantabria	102.979	22	55	
Castilla - La Mancha	362.962	77	69	
Castilla y León	425.523	90	81	
Cataluña	1.349.597	287	257	
Comunidad Valenciana	926.073	197	178	
Extremadura	197.620	42	55	
Galicia	490.618	104	94	
Madrid	1.187.921	252	227	
Murcia	292.448	62	56	
Navarra	107.511	23	55	
País Vasco	363.646	77	69	
La Rioja	56.595	12	56	

Características de la muestra final obtenida:

Características del Universo o Muestra		Porcentaje
Edad	De 18 a 24 años	37,4
	De 25 a 30 años	62,6
Género	Hombre	52,4
	Mujer	47,6
Nivel económico *	Alto	34
	Medio	49,9
	Bajo	16,1
Ocupación	Trabaja	67,2
	Parado	9,2
	Estudia	21
	Sus labores	2,4
Nivel de estudios	Primaria	4,6
	2º Grado	63,7
	3º Grado	31,7
Lugar de nacimiento	España	93
	UE	1,7
	Otro	5,3

* Nivel económico: Nivel de renta personal y/o familiar.

¿Cómo reaccionan los jóvenes ante una oferta de empleo?

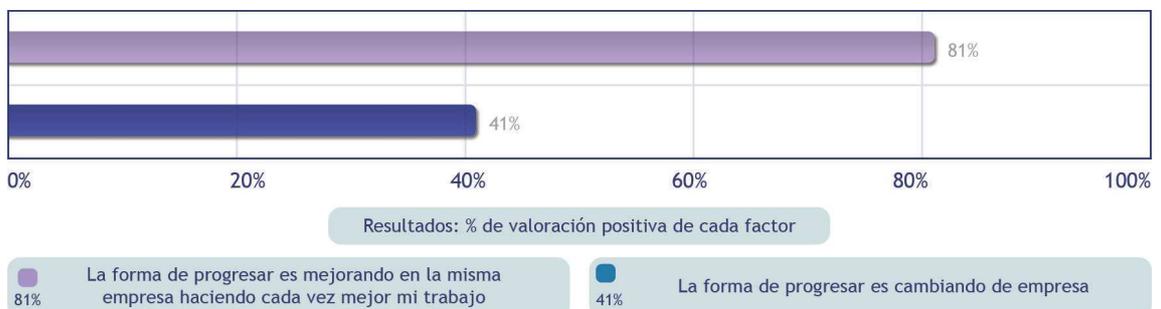
Aunque dos de cada tres jóvenes aceptarían la primera oferta de trabajo que tuviesen, el 47% considera que se encuentra en posición de exigir más. Los resultados indican que casi un 50% de la población encuestada cree que puede negociar las condiciones laborales ante una oferta.



Los jóvenes consideran que se encuentran en posición de negociar una oferta de empleo, lo que impactará en el salario de entrada.

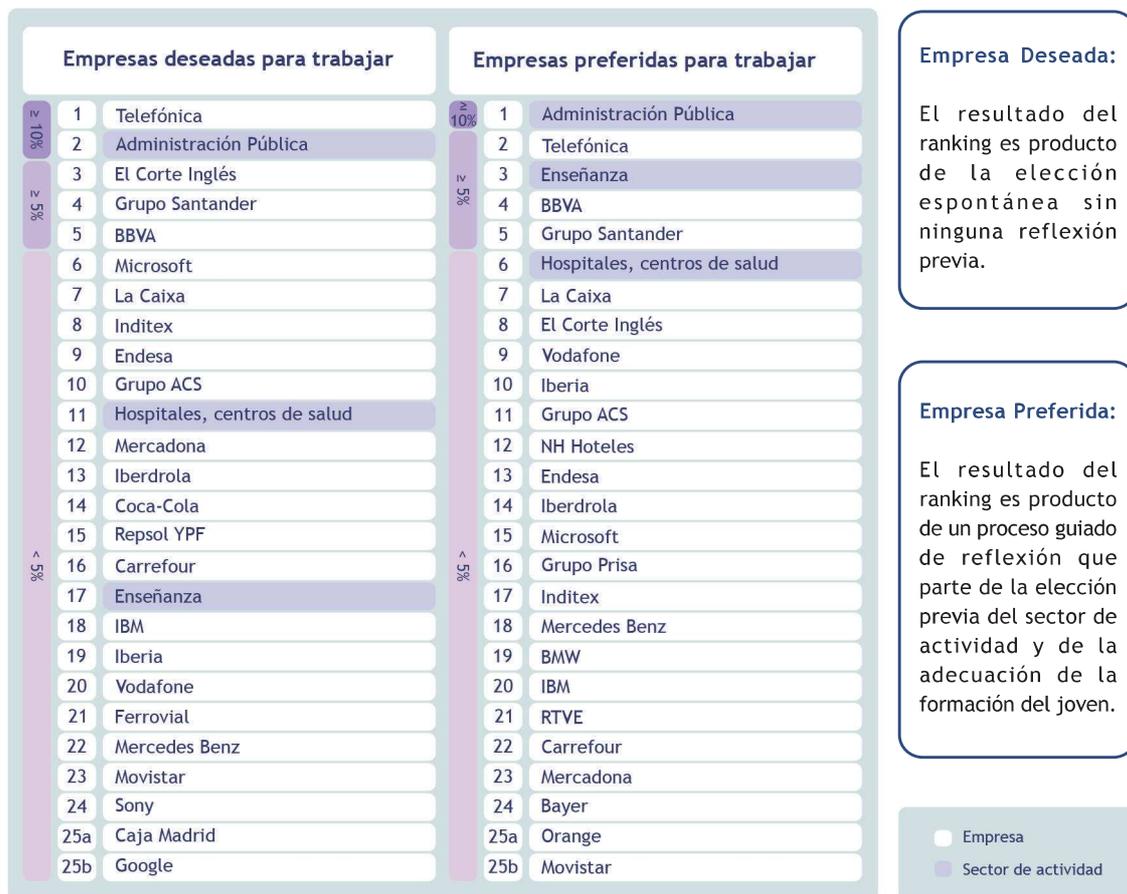
¿Cómo creen los jóvenes que se puede progresar profesionalmente?

Para el 81% de los jóvenes encuestados desarrollar con éxito las funciones del puesto de trabajo en una empresa garantiza el progreso profesional dentro de la misma. No obstante, es importante señalar que el 41% también opina que la mejor forma de progresar es cambiando de empresa.



Aunque los jóvenes creen que la mejor forma de desarrollarse es en la misma empresa, no descartan un posible cambio.

¿Cuáles son las empresas más deseadas para trabajar y cuáles son las preferidas por los jóvenes españoles?



Como resultado de la metodología utilizada se puede inferir que las empresas deseadas se asocian a una fuerte imagen de marca comercial en el mercado, mientras que las empresas preferidas se relacionan con la imagen de marca como empleador que transmiten al mercado laboral.

La **Administración Pública**, **Telefónica**, **BBVA**, **Grupo Santander** y **La Caixa** se encuentran entre las cinco primeras empresas más deseadas y preferidas para trabajar entre los jóvenes. Esto refleja que dichas empresas poseen a la vez una potente **imagen de marca comercial y empleadora**.

Por ejemplo, el hecho de que **NH Hoteles** aparezca en el ranking de empresas preferidas para trabajar y no en el de deseadas, muestra que los jóvenes valoran su imagen de marca como empleador dentro de su Sector (Turismo) por encima de su imagen de marca comercial.

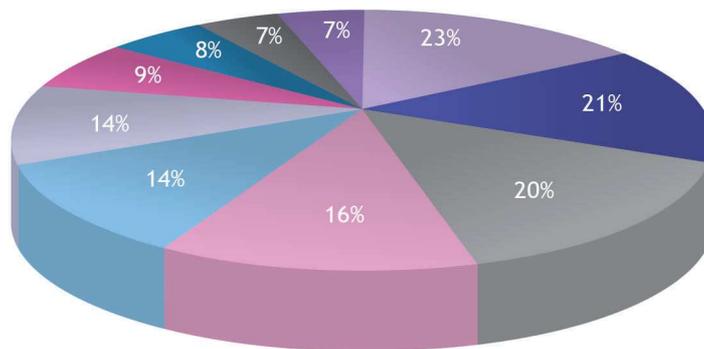
Visión deseada hacia la empresa y el trabajo en los jóvenes

Motivos para que una empresa se convierta en deseada para trabajar

Los tres motivos principales para que los jóvenes consideren una empresa como deseada para trabajar son la solidez financiera de la Compañía (23%), que la empresa tenga unos planes atractivos de retribución y compensación para sus empleados (21%) y que ofrezca unas posibilidades de carrera reales, es decir, que sean alcanzables (20%). El puesto de trabajo que ofrece una empresa deseada es el motivo menos valorado por los jóvenes (7%).

Los niveles económicos altos valoran que la empresa en la que van a trabajar sea multinacional por encima del ambiente laboral y los horarios de trabajo flexibles. Al igual que la imagen de marca de la Compañía hacen que una empresa sea considerada como deseada por los niveles económicos altos y medios, sin embargo, no lo es así para los niveles económicos bajos.

La solidez financiera de la Compañía, el paquete retributivo y la carrera profesional, principales razones entre los jóvenes para definir una empresa deseada.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción

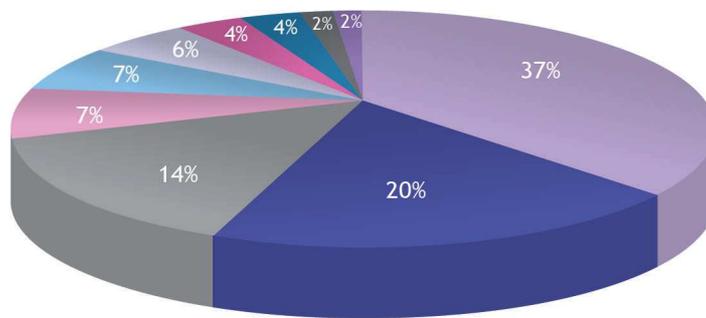
23%	Solidez financiera	14%	Es multinacional
21%	Planes atractivos de retribución y compensación	9%	Es empresa nacional
20%	Posibilidades de carrera alcanzables	8%	Estilo de gestión
16%	Ambiente laboral agradable	7%	Imagen / marca de la empresa
14%	Horarios de trabajo flexibles	7%	El puesto en sí / el puesto que te ofrezcan

Medios que influyen en los jóvenes para que una empresa se convierta en deseada para trabajar

Los medios que contribuyen a crear la idea de empresa deseada para trabajar son: el conocimiento genérico de la empresa (son conocidas por la presencia de marca comercial que tienen en el mercado) (37%), seguido por la experiencia personal como cliente (20%) y la publicidad de la Compañía (14%).

En el caso del nivel económico medio, haber tenido una experiencia como empleado o becario en la empresa, es un aspecto más valorado que la presencia de la misma en radio y televisión. En el caso del nivel económico bajo, la prensa escrita tiene menos importancia que su presencia en Internet o el patrocinio de eventos.

El conocimiento de la marca comercial de la Compañía, influye en los jóvenes para que éstos la consideren como deseada para trabajar.



Resultados: % de respuestas elegidas como única opción

37%	Es conocida por su marca comercial	6%	Prensa escrita
20%	Experiencia como cliente (producto / servicio)	4%	Internet
14%	Publicidad	4%	Patrocinio empresa
7%	Radio / TV	2%	Es del sector y me interesa
7%	Experiencia como empleado / becario "he trabajado allí"	2%	Referencia a las condiciones de trabajo

Visión realista hacia la empresa y el trabajo en los jóvenes

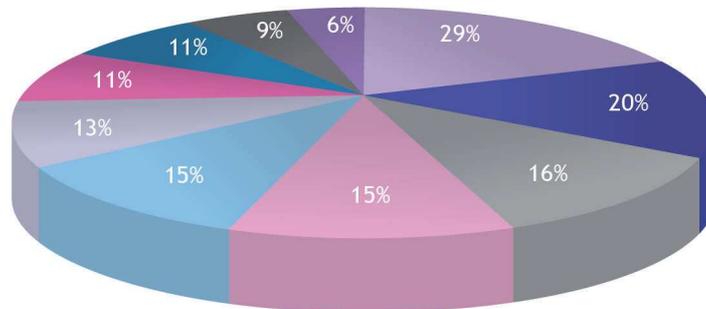
Sectores de actividad preferidos

La Administración Pública es el sector de actividad preferido prácticamente por uno de cada tres entrevistados, situación más acusada entre las mujeres y los grupos de edad de 25 a 30 años.

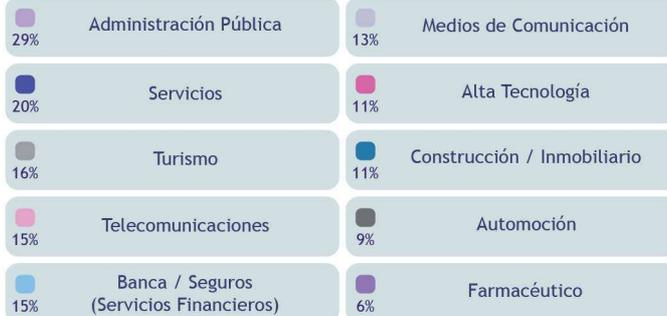
El género es determinante en estas preferencias, las mujeres muestran mayor afinidad por el sector Servicios, Turismo y Farmacia, mientras que los hombres lo hacen por las Telecomunicaciones y la Construcción.

El nivel económico alto prefiere el sector de Banca y Seguros y el de Medios de Comunicación, por delante del sector Turismo y Telecomunicaciones. Sin embargo, el nivel económico bajo prefiere el sector Automoción antes que otros sectores como Medios de Comunicación, Alta Tecnología y sector Construcción/Inmobiliario.

La Administración Pública y los Servicios, los sectores preferidos por los jóvenes.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción



Factores que tienen en cuenta para elegir entre una empresa y otra para trabajar

Al preguntar a los jóvenes por cuáles son los factores de decisión a la hora de elegir una empresa frente a otra para trabajar, mediante una pregunta abierta sin sugerencia previa de factores, el salario, el ambiente laboral y el horario son los tres factores más importantes.

Sin embargo, la solidez de la Compañía, factor muy valorado en la pregunta de empresa deseada, aparece en este apartado en último lugar.

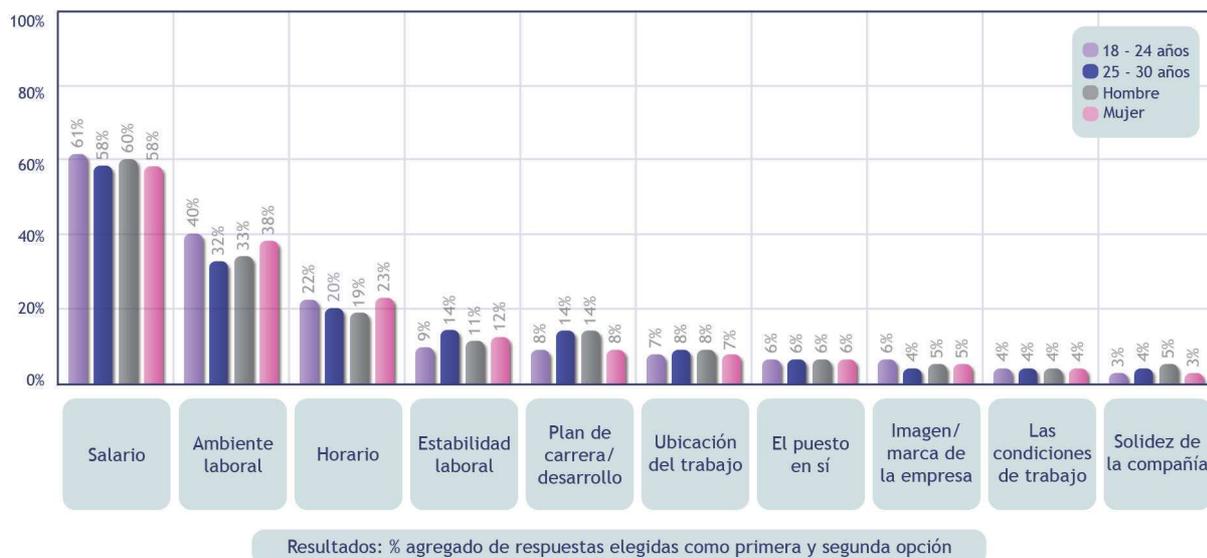
Se aprecian pequeñas diferencias de género en algunos factores. Mientras las mujeres buscan las empresas más por el horario que ofrecen y por tanto, por las posibilidades de equilibrio entre vida personal

Salario, ambiente laboral y horario, factores que los jóvenes tienen en cuenta para elegir una empresa para trabajar.

y laboral, los hombres las eligen por su plan de carrera/desarrollo.

Los jóvenes de nivel económico alto valoran el plan de carrera, a la hora de elegir una empresa para trabajar, por encima de la estabilidad laboral y el puesto de trabajo en sí, y las condiciones laborales por encima de la ubicación del puesto de trabajo y la imagen de marca de la Compañía.

Sin embargo, para los jóvenes de nivel económico más bajo, la ubicación del puesto de trabajo tiene más relevancia a la hora de elegir una empresa para trabajar, que el plan de carrera y desarrollo profesional.



Importancia que le otorgan a factores sugeridos

A diferencia de la pregunta anterior, una vez que se les sugiere unos determinados factores que deben valorar a la hora de elegir un trabajo, los resultados señalan la existencia de dos grupos claramente diferenciados. Las mujeres y grupos de edad de 25 a 30 años, dan una mayor importancia al equilibrio de la vida personal y laboral, mientras que los hombres y los grupos de edad de 18 a 24 años consideran que el aumento de salario justifica una cierta pérdida de calidad de vida.

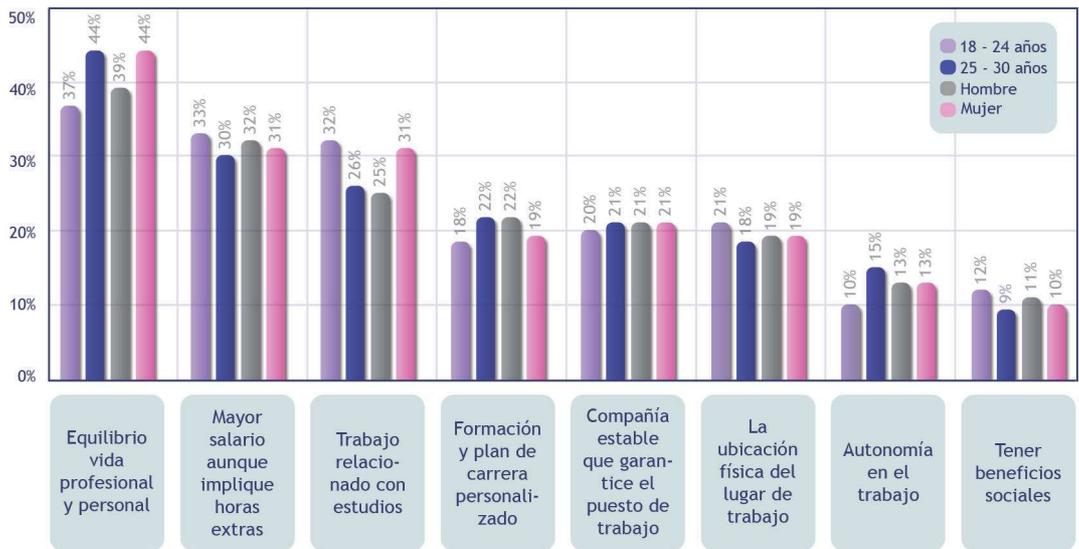
Un aspecto vocacional como es el trabajo relacionado con los estudios aparece como menos valorado que el equilibrio

personal y laboral y el salario.

Un aspecto también importante para mujeres y grupos de edad de 18 a 24 años es que el trabajo esté relacionado con los estudios.

No existen diferencias significativas entre niveles económicos a la hora de considerar el equilibrio entre la vida personal y laboral el factor más importante. Sin embargo, los niveles económicos medios y bajos valoran en segundo lugar un salario mayor aunque éste implique horas extras, mientras que el nivel económico alto prefiere que el trabajo esté relacionado con sus estudios.

Existen dos grupos de jóvenes diferenciados, unos que valoran más el equilibrio de vida profesional y personal y otros que consideran que ganar más dinero justifica cierta pérdida de calidad de vida.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción

Causas de abandono en la empresa

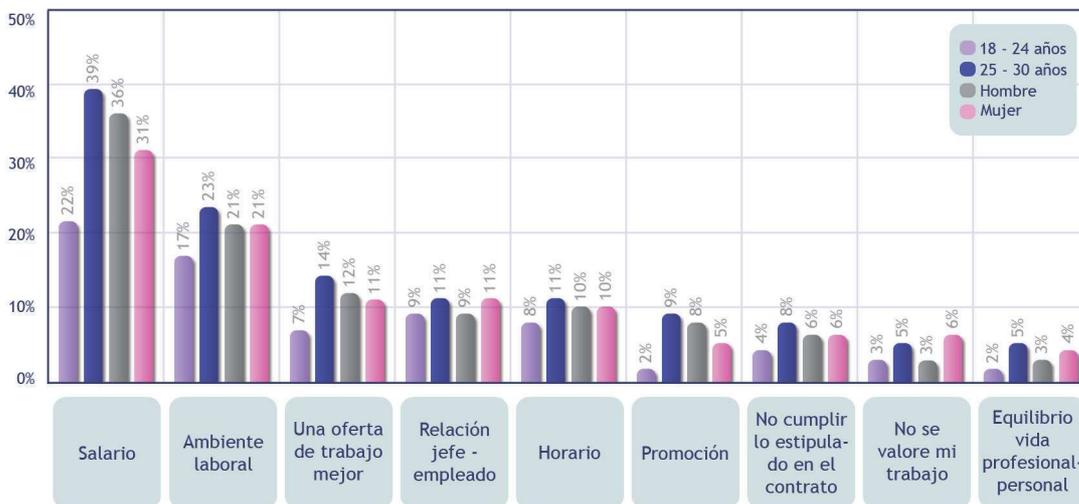
El descontento con el salario (33%) y el ambiente laboral (21%) son las principales causas de abandono de los jóvenes, principalmente en jóvenes de 25 a 30 años.

Si interpretamos el horario y equilibrio entre vida personal y profesional como expresiones del mismo motivo de abandono, éste sería otra causa deter-

minante entre los jóvenes encuestados, suponiendo un 14% sobre el total.

Los jóvenes ya no abandonan sólo las empresas por razones económicas sino también por el ambiente laboral que éstas ofrecen.

Los factores promoción y equilibrio entre vida profesional y personal tienen muy poca relevancia a la hora de tomar la decisión de abandonar una empresa para el nivel económico bajo.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción

Retribución

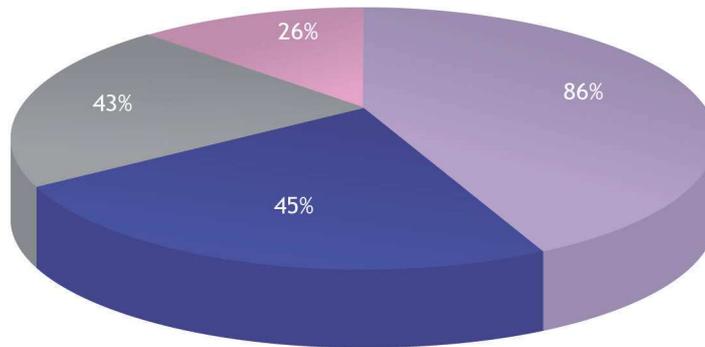
¿Qué tipo de retribución prefieren los jóvenes?

La alternativa preferida por el 86% de los jóvenes es la del salario fijo que permita conjugar vida laboral y personal.

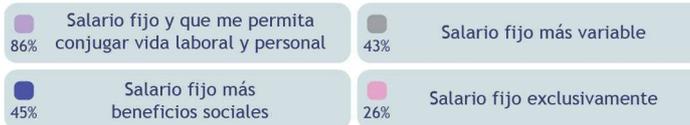
El salario fijo más beneficios sociales es la respuesta más frecuente en segundo lugar (45%) para el conjunto.

El 57% de los jóvenes no sabe qué tipo de retribución variable prefiere, sin embargo, el variable a corto plazo (24%) resulta más atractivo que el variable a largo plazo.

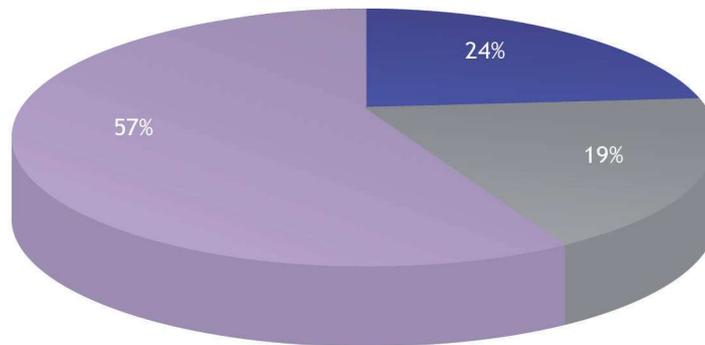
Los jóvenes valoran más el salario fijo que permita conjugar vida laboral y personal frente a otras modalidades de retribución.



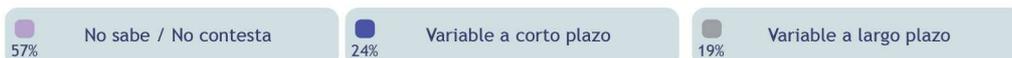
Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción



La mayor parte de los jóvenes no sabe qué tipo de retribución variable prefiere.



Resultados: % de respuestas elegidas como única opción



¿Cuáles son sus beneficios sociales preferidos?

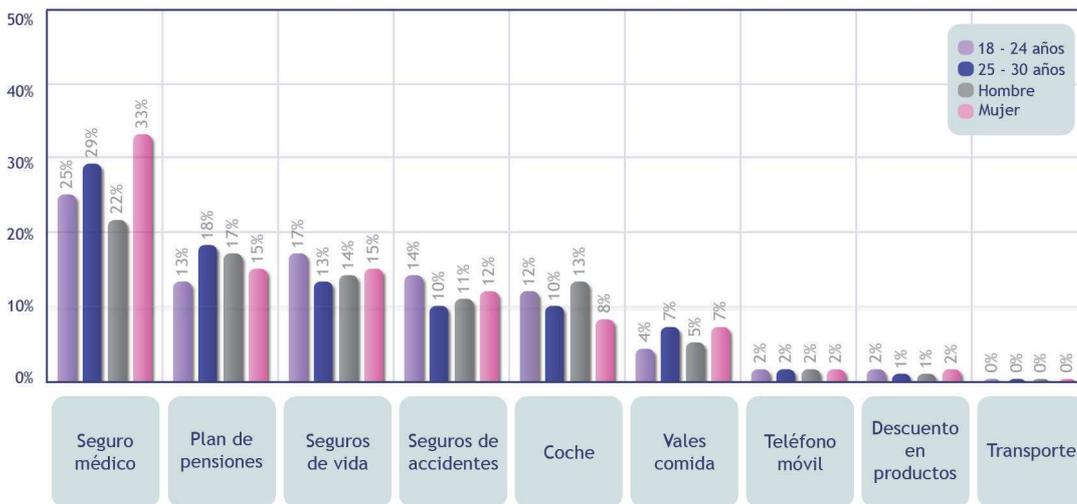
A pesar de que el 55% de los jóvenes no sabe qué tipo de beneficio social prefiere, el seguro médico es el beneficio preferido por la mayoría de ellos, sobre todo por las mujeres (33%).

Seguido a cierta distancia por los planes de pensiones, seguros de vida y accidentes. Mientras que los planes de pensiones son más valorados por los jóvenes de 25 a 30 años, los seguros de vida y accidentes lo son para

los grupos de edad de 18 a 24 años.

El seguro de vida es preferido como beneficio social, por delante del plan de pensiones, por el nivel económico bajo. Del mismo modo, los vales comida y los descuentos en productos de empresa son los beneficios más valorados por el nivel económico bajo.

Los jóvenes prefieren el seguro médico frente a otro tipo de beneficio social como el teléfono móvil.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera y segunda opción

Proceso de selección

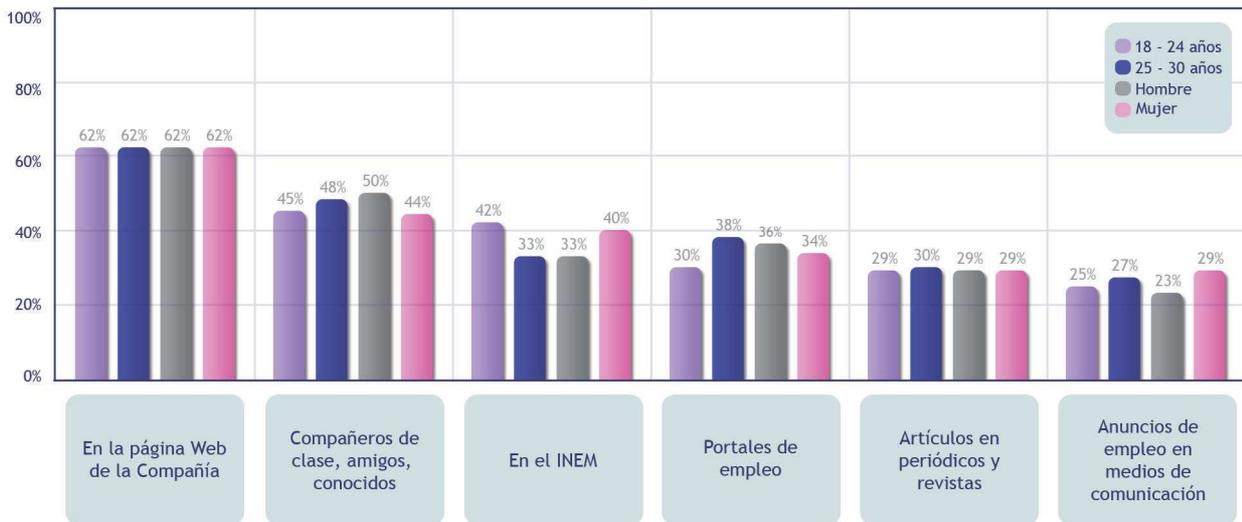
¿Dónde suelen buscar trabajo los jóvenes?

A la hora de buscar trabajo la Web de la Compañía es la opción preferida por los jóvenes, mientras que el boca a boca entre los conocidos y el INEM quedan en segundo y tercer lugar respectivamente.

Sin embargo, los niveles económicos altos prefieren los

portales de empleo al INEM, que pasa al cuarto lugar. Las opiniones de compañeros de clase, amigos y conocidos son muy valoradas por los niveles económicos altos al igual que por niveles económicos bajos, sin embargo, los niveles medios no le dan tanta importancia.

La vía más común de los jóvenes para buscar trabajo se basa en las nuevas tecnologías.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera, segunda y tercera opción

Disposición ante la movilidad geográfica

Dos de cada tres jóvenes estarían dispuestos a cambiar de ciudad por motivos laborales, sin embargo, sólo la mitad de los jóvenes cambiaría de país.

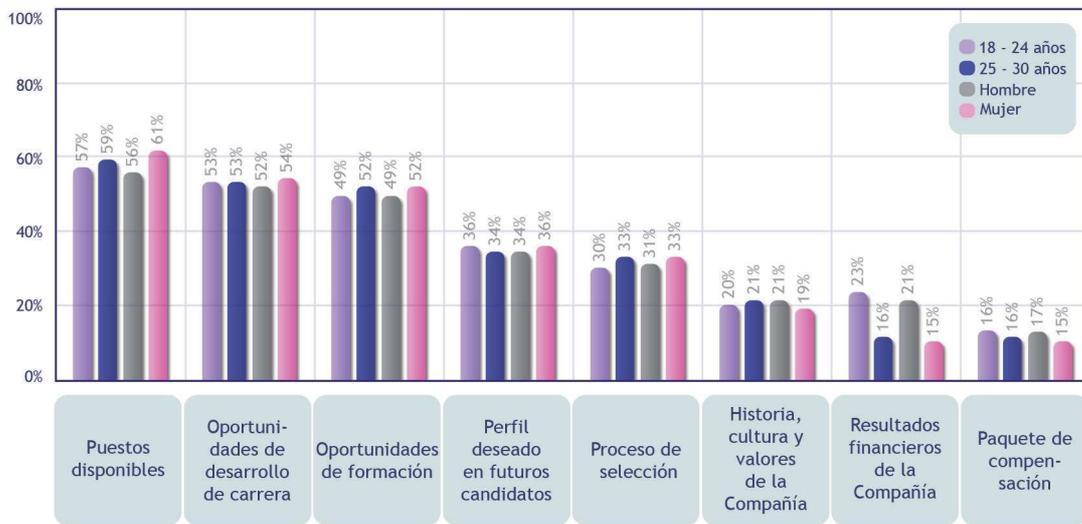
Los hombres y el grupo de edad de 18 a 24 años son los más proclives a la movilidad geográfica nacional e internacional, en contraposición a las mujeres y el grupo de edad de 25 a 30 años.

¿Qué información prefieren recibir en las presentaciones que hacen las Compañías?

Los jóvenes prefieren recibir información más concreta relacionada con el puesto de trabajo (la descripción de los puestos disponibles junto con las

oportunidades de carrera y formación), que aspectos más generales de la Compañía (descripción de la misma y sus resultados financieros).

Los jóvenes prefieren recibir información práctica relacionada con la oferta de trabajo.



Resultados: % agregado de respuestas elegidas como primera, segunda y tercera opción

Aspectos que los jóvenes no valoran en las presentaciones:

- Que la Compañía ofrezca almuerzo/cena en la presentación.
- Que se invite a un grupo selecto de estudiantes.

Aspectos que los jóvenes valoran en las presentaciones:

- Que sea una presentación informativa e informal de la Compañía que dé lugar a un coloquio posterior.
- Que asistan jóvenes empleados y directivos de la misma.

Aspectos clave

Las Compañías se enfrentan al reto de definir y explotar sus atributos de marca como empleador para conseguir ser consideradas como empresas y lugares deseados para trabajar, frente a sus competidores dentro y fuera del Sector. Los gestores deberán tener presente las nuevas tendencias que se identifican en este estudio para aplicarlas a sus atributos de marca:

- Los jóvenes son conscientes de su poder negociador en el mercado laboral. La empresa debe hacer un esfuerzo planificado para venderles su proyecto.
- Las empresas deseadas por los jóvenes poseen solidez financiera, planes atractivos de retribución y posibilidades de carrera.
- El conocimiento de la empresa, la experiencia como cliente y la publicidad de la Compañía son los medios que influyen en los jóvenes para percibir una empresa como deseada para trabajar.
- Las empresas deben tener en cuenta el salario, el ambiente laboral y el horario que ofrecen a los jóvenes, pues son factores decisivos a la hora de elegir y abandonar una Compañía debido a las oportunidades que existen en el mercado laboral.
- La Administración Pública y el sector Servicios son los preferidos por los jóvenes.
- El salario fijo que permita conjugar la vida personal y laboral junto con el seguro médico, como beneficio social, son las opciones preferidas frente a otros modelos de compensación.
- La Web de la Compañía y el boca a boca entre conocidos son los medios más utilizados para buscar trabajo entre los jóvenes.
- La información concreta del puesto vacante es un aspecto que las Compañías no deberían olvidar comunicar en las presentaciones corporativas de selección.

Nos encontramos en un momento crítico dentro del mercado laboral donde quién consiga liderar la “lucha por el talento” obtendrá para su Compañía los mejores talentos profesionales motivados y atraídos por la fuerte imagen de marca de la misma. Todo ello conllevará al éxito empresarial de la Compañía que estará integrada por excelentes y comprometidos profesionales.

Acerca de PeopleMatters

Somos un equipo de profesionales con más de quince años de experiencia prestando servicios profesionales de consultoría de Gestión de Personas.

Comprometidos con el rigor, la superación de expectativas y la creación de valor actual y futuro a través de las personas.

Diseñamos y ponemos en marcha las soluciones más adecuadas para las necesidades y oportunidades del negocio y las personas que lo hacen posible, concentrándonos en el desarrollo de:

- Estrategia de Capital Humano
- Procesos de Gestión de Personas
- Capacidad Directiva y Gerencial
- *Employer Branding*

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID

Tel. +34 91 781 06 80

www.peplematters.com

Acerca de Flexiplan

FLEXIPLAN ETT, es una de las primeras Empresas de Trabajo Temporal del mercado español y la primera constituida completamente con capital español.

Con más de doce años de experiencia, FLEXIPLAN tiene adquirido un firme compromiso con sus clientes, poniendo a su disposición una solución ágil y eficaz para situaciones de contratación temporal. Este compromiso se extiende también a sus colaboradores desarrollando planes de formación, implementando políticas de seguridad y salud en el trabajo y fomentando su desarrollo profesional.

Con su experiencia y conocimiento, FLEXIPLAN, se convierte en el “asesor fiable” para sus empresas clientes, aportando todo su *know how* en gestión y planificación de recursos humanos, legislación laboral y en prevención de riesgos laborales. Todo ello con una cercanía total respecto del cliente gracias a la cobertura nacional de esta ETT.

FLEXIPLAN cuenta además con el respaldo del Grupo EULEN, al que pertenece, líder en el sector de servicios generales a empresas, con más de 40 años de experiencia, presencia en 11 países y una plantilla superior a 65.770 personas.



FLEXIPLAN ETT,
Tel. +34 902 355 366
www.flexiplan.es

Los jóvenes españoles ante el trabajo y la empresa

