

Nota de Prensa 3 de julio de 2008

Para más información:

Dpto. Comunicación Randstad:

Leticia Serrano / 91 490 62 19

Ignacio Raich / 93 587 75 04

Gabinete de prensa de Randstad:

Ernesto Muñoz / Virginia Wassmann 91 745 86 00

Según un estudio de Randstad

Los trabajadores se vuelven más conservadores ante la crisis

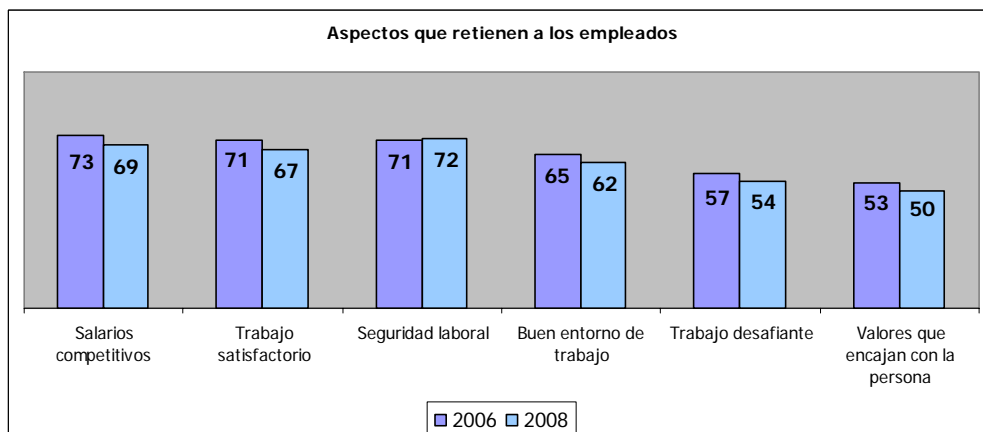
- Los aspectos intangibles pierden peso frente a la estabilidad laboral
- Los trabajadores valoran más el salario que la formación, el teletrabajo o el horario flexible

¿Cómo afecta la crisis a la percepción que los trabajadores tienen de su empleo? ¿Qué piensan las distintas generaciones sobre su trabajo? Éstas y otras cuestiones se han analizado en una nueva edición del estudio 'El mundo del trabajo' que Randstad, el grupo holandés de recursos humanos y soluciones de trabajo, ha publicado recientemente. Dicho estudio se centra en el análisis de las inquietudes de trabajadores y jefes en su entorno laboral a través de una encuesta realizada a sus empleados.

La principal conclusión es que los trabajadores no se muestran muy seguros ante los cambios y, durante el último año, han optado por reflexionar sobre la estabilidad de su situación laboral.

Aspectos que retienen a los empleados

'El mundo del trabajo' indaga en las distintas variables que pueden retener a un empleado en su puesto y analiza cómo esas variables han cambiado en los últimos años debido a la desaceleración económica. Según el informe, lo más importante para los empleados es tener un sueldo competitivo (así lo afirma un 72% de los encuestados), mientras que otras variables pierden importancia.



Además, dos de cada tres trabajadores (67%) opinan que desempeñar un empleo que les satisfaga es importante, pero este indicador disminuye cuatro puntos respecto a la opinión de hace dos años. También se ha producido un descenso en la importancia que tienen los compañeros (62%), realizar un trabajo desafiante (54%) o trabajar en una compañía con una ética similar a la del trabajador (50%).

Asimismo, el estudio de Randstad pone de manifiesto que los aspectos menos intangibles del puesto de trabajo han descendido en la valoración general dada por los empleados. Por ejemplo, sentirse valorado (76%), sentirse reconocido (66%) y trabajar en un ambiente de apoyo (60%) continúan en el *top* de los elementos que hacen feliz a un trabajador, pero pierden 10 puntos de importancia respecto a la última edición del informe. Esto sugiere que el funcionamiento de la situación económica empaña el buen funcionamiento del entorno de trabajo actual.

La retención pierde importancia

En la pasada edición del informe, el 30% de los trabajadores pensaba que motivar y retener a la plantilla era lo más importante. Hoy esa cifra desciende hasta el 22% y en la primera posición de los retos del entorno laboral se sitúa contratar a los empleados adecuados.

Sin embargo, en la actualidad los profesionales creen que no es un buen momento para cambiar de trabajo. El 60% de los trabajadores y de los jefes tiene previsto quedarse en su actual empleo.

La satisfacción de los empleados aumenta

En los últimos dos años, la satisfacción de los empleados ha aumentado respecto a:

- Número de horas trabajadas: un 50% está contento, un 12% más que en 2006.
- Oportunidad de aprender algo nuevo: un 40% está satisfecho, un 13% más que en 2006.
- Cantidad de trabajo que pueden manejar: 38%, un 8% más que en 2006.
- Nivel de compensación: 29%, un 8% más que hace dos años.

Sin embargo, la satisfacción sigue siendo mucho más alta entre los jefes que entre los empleados, entre 8 y 15 puntos de diferencia según las cuestiones.

Diferencias por generaciones

Los trabajadores de la 'Generación Y' (nacidos entre la década de los 80 y el año 2000) están creciendo, convirtiéndose en más pragmáticos y sus expectativas están evolucionando. Los trabajadores de la 'Generación X' (nacidos entre 1961 y 1980) invierten más en mantener su situación profesional que en cambiarla. Por su parte, los "babyboomers" (los nacidos entre 1945 y 1960) se sienten los portadores de la cultura corporativa, legal e

histórica. Ellos demandan el reconocimiento de su contribución al trabajo, pero sienten la presión de la desaceleración económica, que puede destruir sus planes de jubilación.

	Generación Y		Generación X		Generación Baby boom		Matures	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008
Salario competitivo	86%	71%	79%	70%	76%	73%	68%	78%
Seguro médico	65%	67%	65%	61%	64%	68%	58%	74%
Horario flexible	72%	52%	59%	54%	50%	47%	41%	51%
Bonus por beneficios de la compañía	55%	44%	50%	53%	51%	51%	48%	40%
Oportunidad de promoción	66%	56%	58%	48%	45%	42%	30%	38%
Reconocimiento profesional	39%	33%	45%	37%	42%	37%	39%	34%
Incentivos	58%	39%	47%	39%	30%	31%	29%	19%
Teletrabajo	51%	30%	41%	37%	30%	33%	30%	25%
Formación online	15%	12%	19%	13%	15%	10%	14%	2%

RANDSTAD

Más de 45 años ofreciendo soluciones de trabajo y servicios de recursos humanos han convertido a Randstad en una de las multinacionales más relevantes de su sector. El grupo está presente en 20 países y es líder en Alemania, Bélgica, Holanda, Polonia y en el sudeste de Estados Unidos. Con 2.883 oficinas distribuidas por Asia, Europa y Norteamérica, y más de 17.000 empleados la compañía hace posible que cada día cerca de 370.000 personas encuentren trabajo. Randstad está presente en España desde finales de 1993 y está representada por cinco marcas – Randstad Work Solutions, Randstad Inhouse Services, Randstad Search & Selection, Randstad HR Solutions y Randstad Project Services – que centran su negocio en cuatro actividades claramente diferenciadas: Trabajo Temporal, Consultoría de Selección, Soluciones de Recursos Humanos y Servicios. En julio de 2004 nació la Fundación Randstad por la Igualdad de oportunidades en el empleo. Randstad está incluida en los índices Dow Jones Sustainability World y Dow Jones Stoxx Sustainability. Desde el pasado mes de mayo Randstad, Select, Vedior y Expectra se han unido para formar la segunda empresa de recursos humanos a nivel mundial y primera en Iberia.