



Encuesta Accor Services – Bienestar y motivación en el trabajo
España – Presentación de los resultados, 2008



- El campo se ha desarrollado **desde el 2 hasta el 24 de Abril de 2008** basándose en una muestra representativa. Se han interrogado **por Internet a 1320 asalariados en España , mayores de 18 años** (no incluye a los artesanos, empresarios, profesionales liberales y agricultores).
- Perfil de los que han contestado (criterios socio-demográficos):

Rama de actividad	
Total (individuos)	1320
Extracción minera / Producción petrolífera / de gas	6
Construcción / Obras públicas	157
Industria	230
Energía	20
Transporte	46
Telecomunicaciones	47
Comercio	209
Banco / Servicios financieros / Seguros	37
Servicios a empresas	80
Informática	48
Administración Pública	440

Sector y cargo	
Total (individuos)	1320
Empresa Privada	923
Sector Público	397
➤ Estado	194
➤ Organismo local	73
➤ Empresa Pública	130
Ejecutivos	544
Dirigente / Alto ejecutivo	35
Ejecutivo / Ingeniero	153
Mando intermedio	356
No ejecutivos	776
Administrativo	210
Empleado de servicio / venta	220
Operario	346

Sexo y edad	
Total (individuos)	1320
Hombre	684
Mujer	636
18-24 años	84
25-29 años	250
30-34 años	326
35-39 años	250
40-49 años	296
50 años y más	114

- Los resultados han sido corregidos para que sean representativos de la población global (criterios: sector de actividad, sector, cargo, sexo y edad).

- 1. Relación con el trabajo: satisfacción profesional ,
sensación de realizarse, implicación, valorización y
reconocimiento, motivación, lealtad**
2. Calidad de vida en el trabajo : condiciones y ambiente de
trabajo, equilibrio entre su vida profesional y su vida personal
3. Obligaciones y expectativas de los empleados : obligaciones
profesionales y diarias, expectativas con respeto a su empresa

1. Relación con el trabajo:

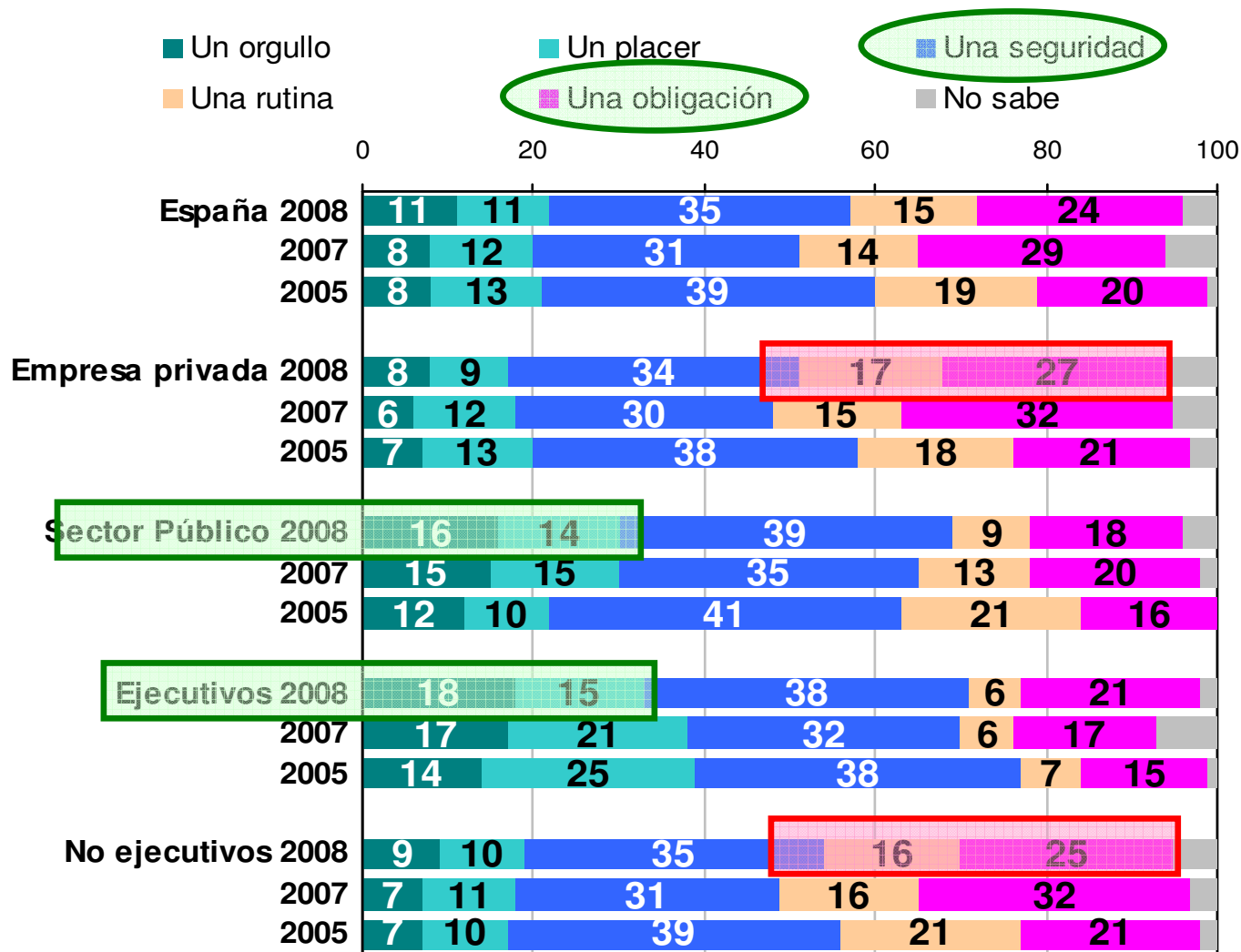
- ✓ **Percepción del trabajo**
- ✓ **Qué proporciona**
- ✓ **Satisfacción con la situación profesional en general**
- ✓ **Motivación**
- ✓ **Implicación en el trabajo**
- ✓ **Reconocimiento de su empeño**
- ✓ **Lealtad a la empresa**

El trabajo es percibido, sobre todo, como “seguridad” y “obligación”

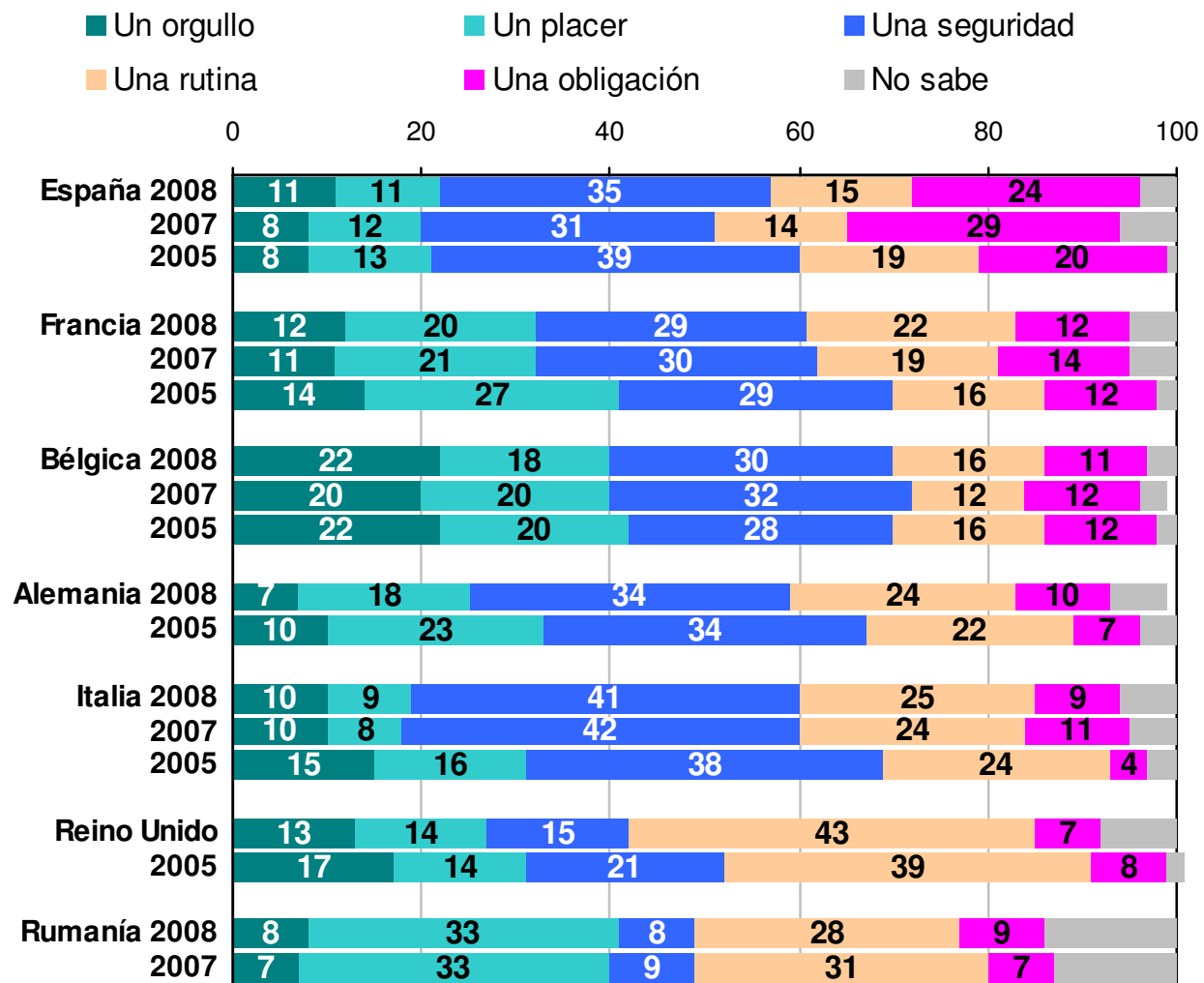
→ Más orgullo y placer en el sector público y entre los ejecutivos



Q01. Hoy, si piensa en su trabajo, diría que es más bien... (%)



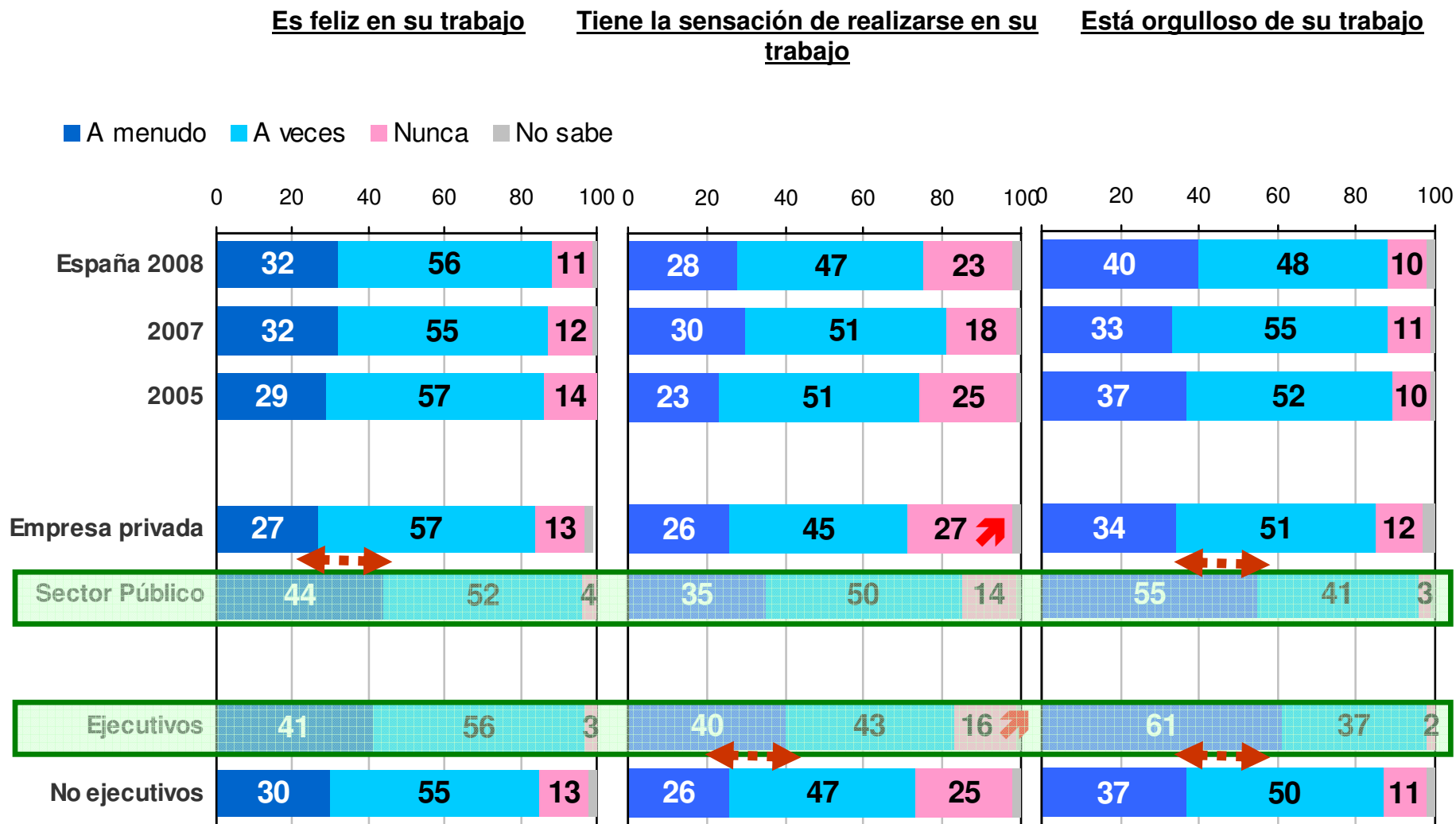
Q01. Hoy, si piensa en su trabajo, diría que es más bien... (%)



Proporciona felicidad, orgullo y la sensación de realizarse → Resultados más favorable en el sector público y entre los ejecutivos



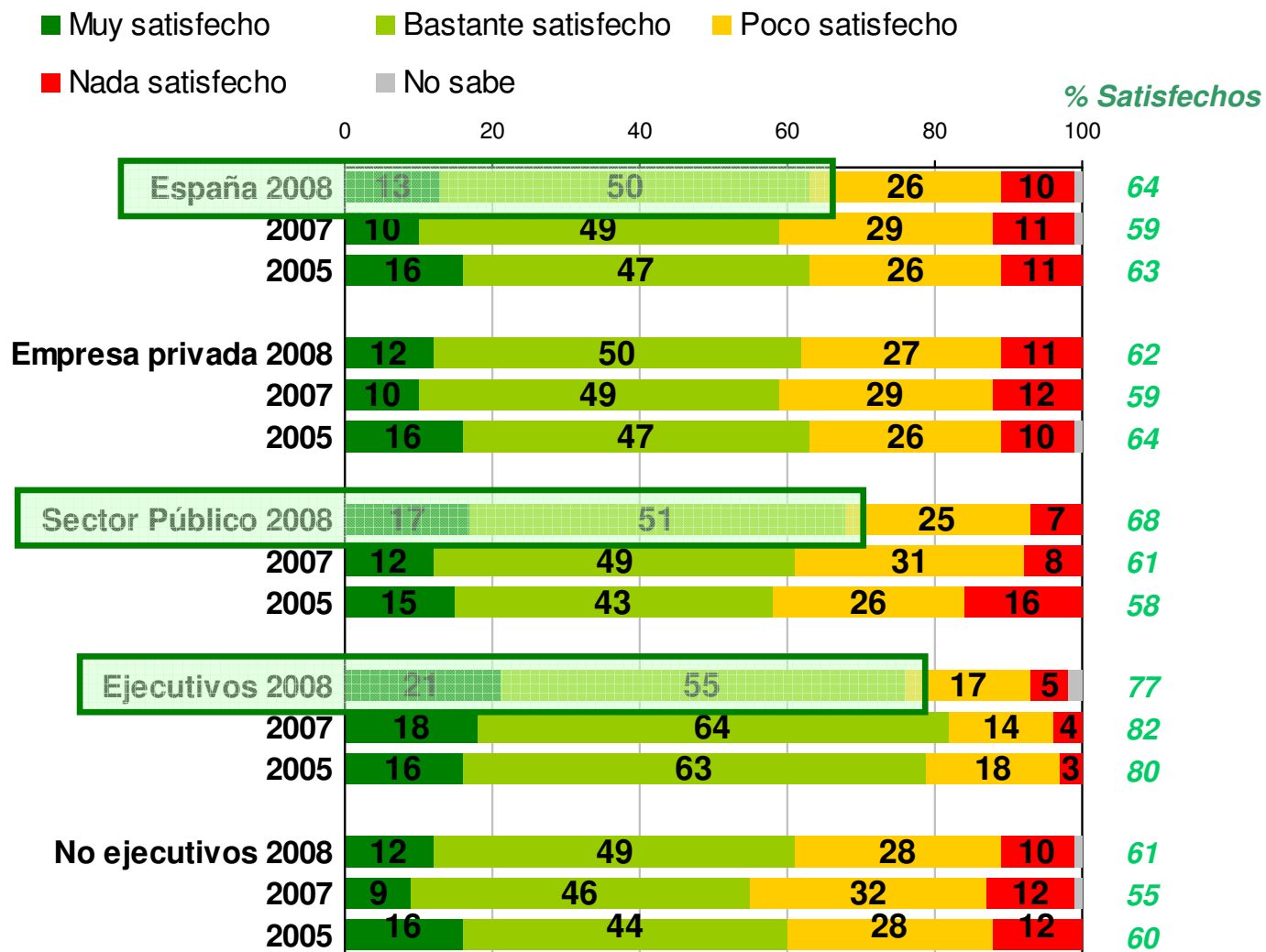
Q02. ¿Piensa a menudo, a veces, o nunca que...? (%)



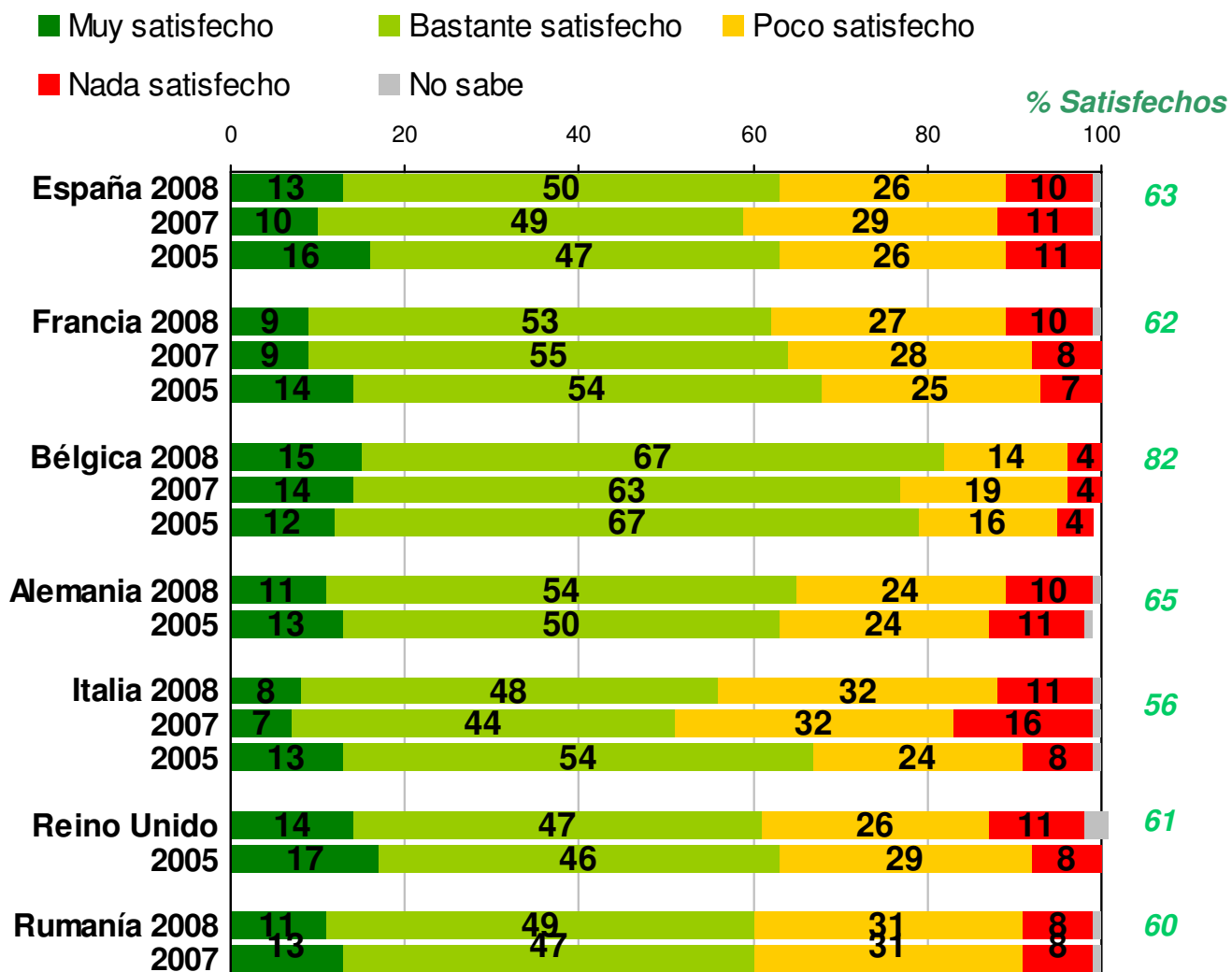
2 de cada 3 trabajadores están satisfechos con su situación profesional en general...



Q06 j. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con su situación profesional en general? (%)



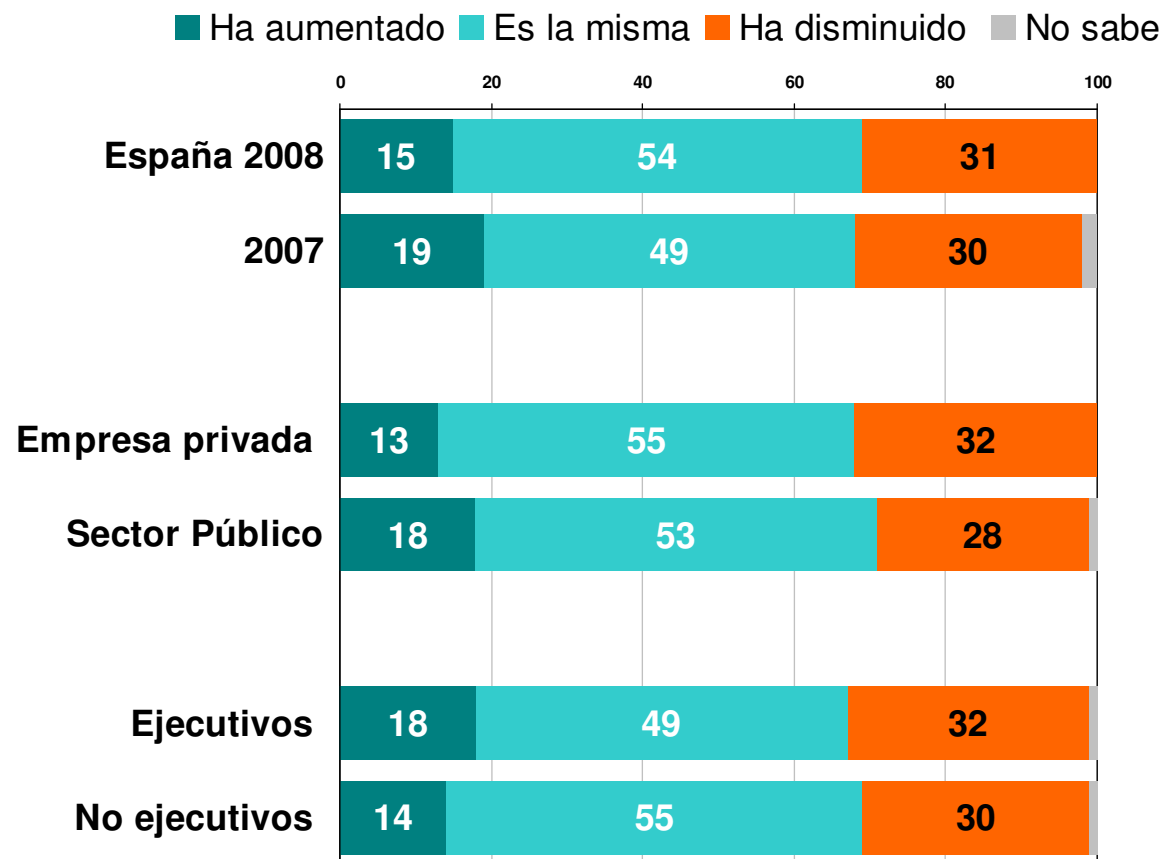
Q06 j. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con su situación profesional en general? (%)



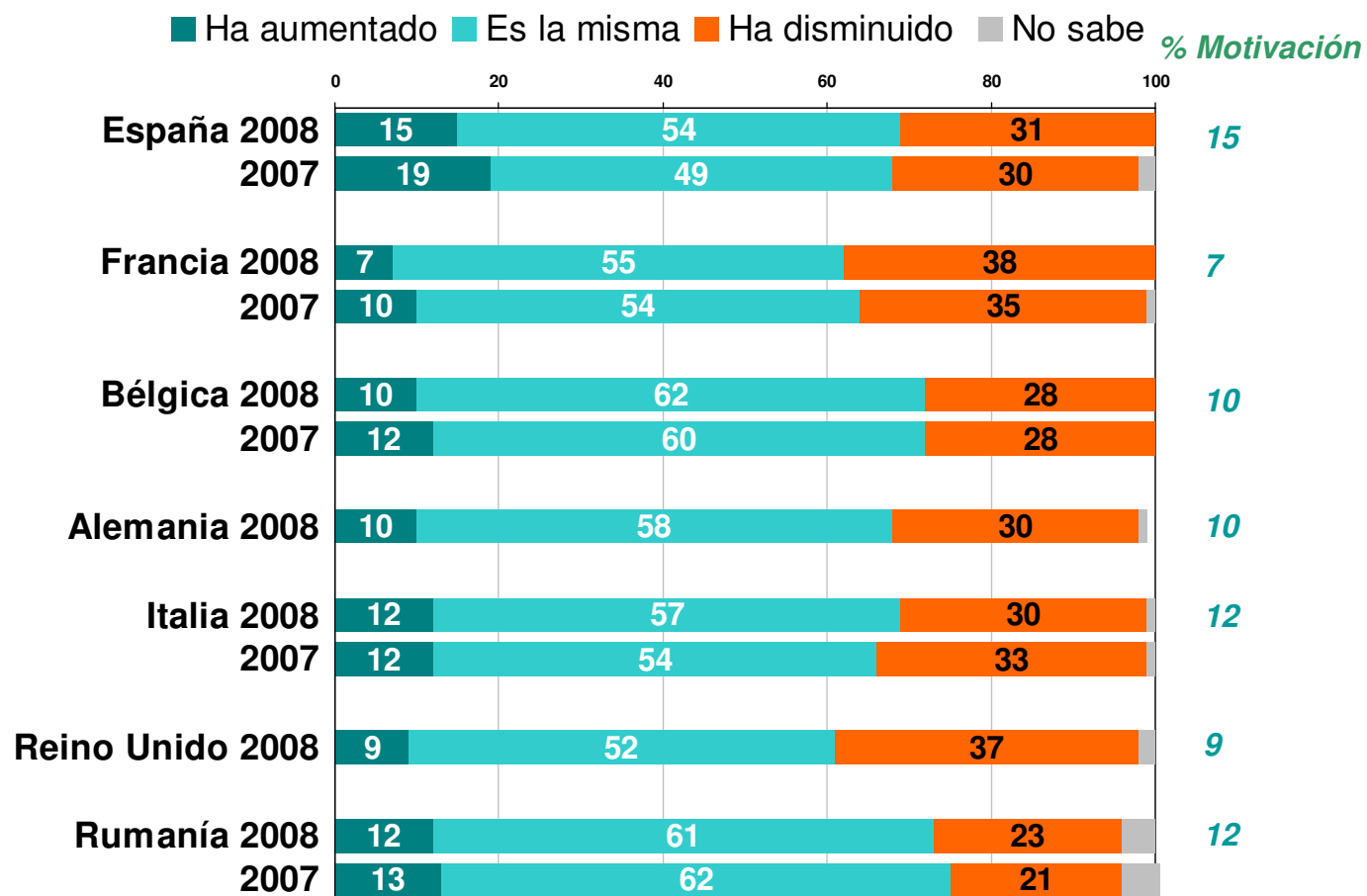
...y la motivación permanece estable, sin embargo, son el doble los que consideran que ha disminuido de los que dicen que ha aumentado



Q07. Actualmente, usted diría que su motivación en el trabajo... (%)



Q07. Actualmente, usted diría que su motivación en el trabajo... (%)



Algo más de la mitad de los empleados están muy o bastante implicados con su trabajo, una implicación similar a la de 2007

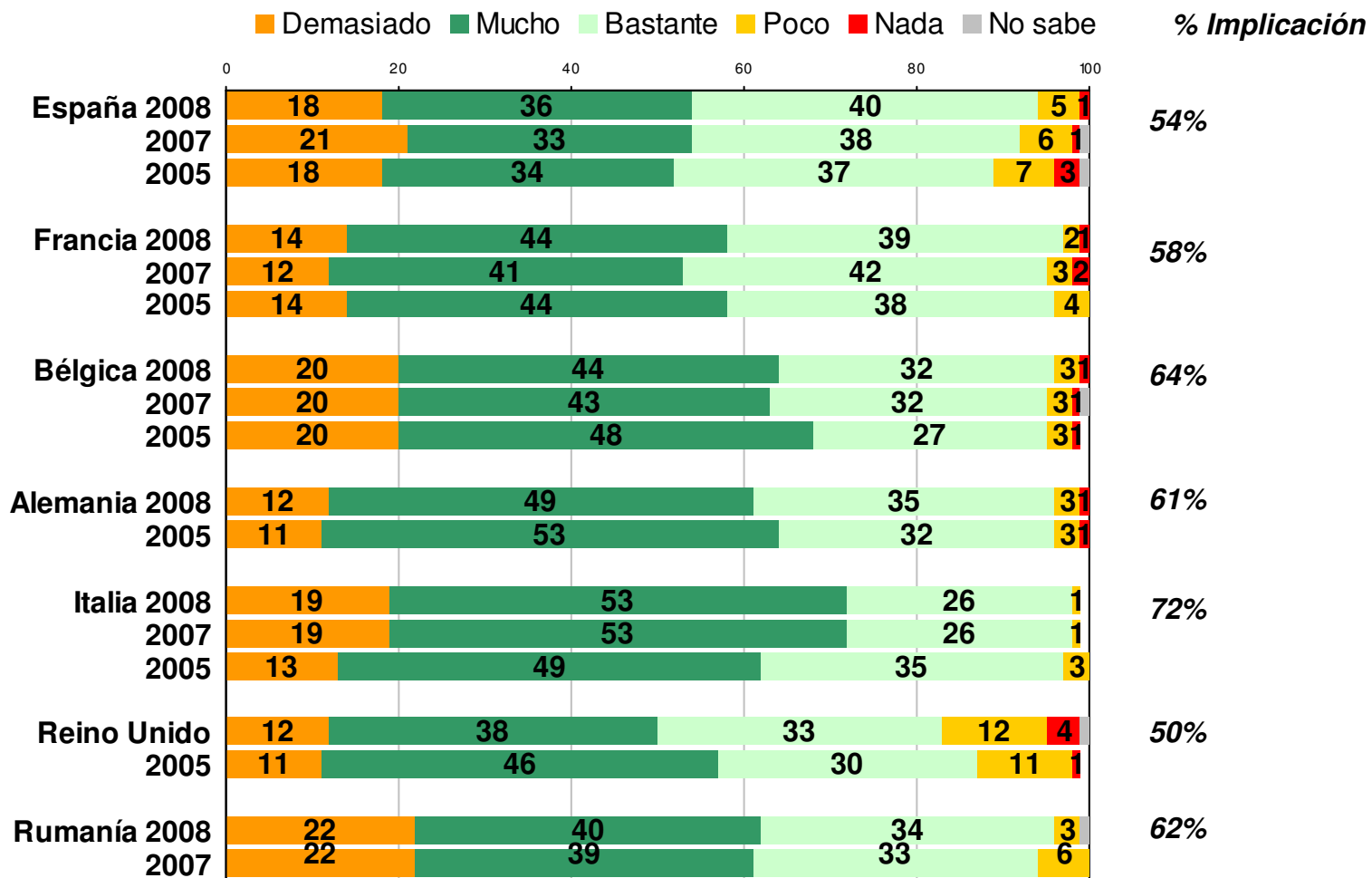


Aumenta la implicación en el sector público al tiempo que disminuye entre los más implicados: los ejecutivos

Q04. Tiene la sensación de implicarse en su trabajo...(%)



Q04. Tiene la sensación de implicarse en su trabajo...(%)

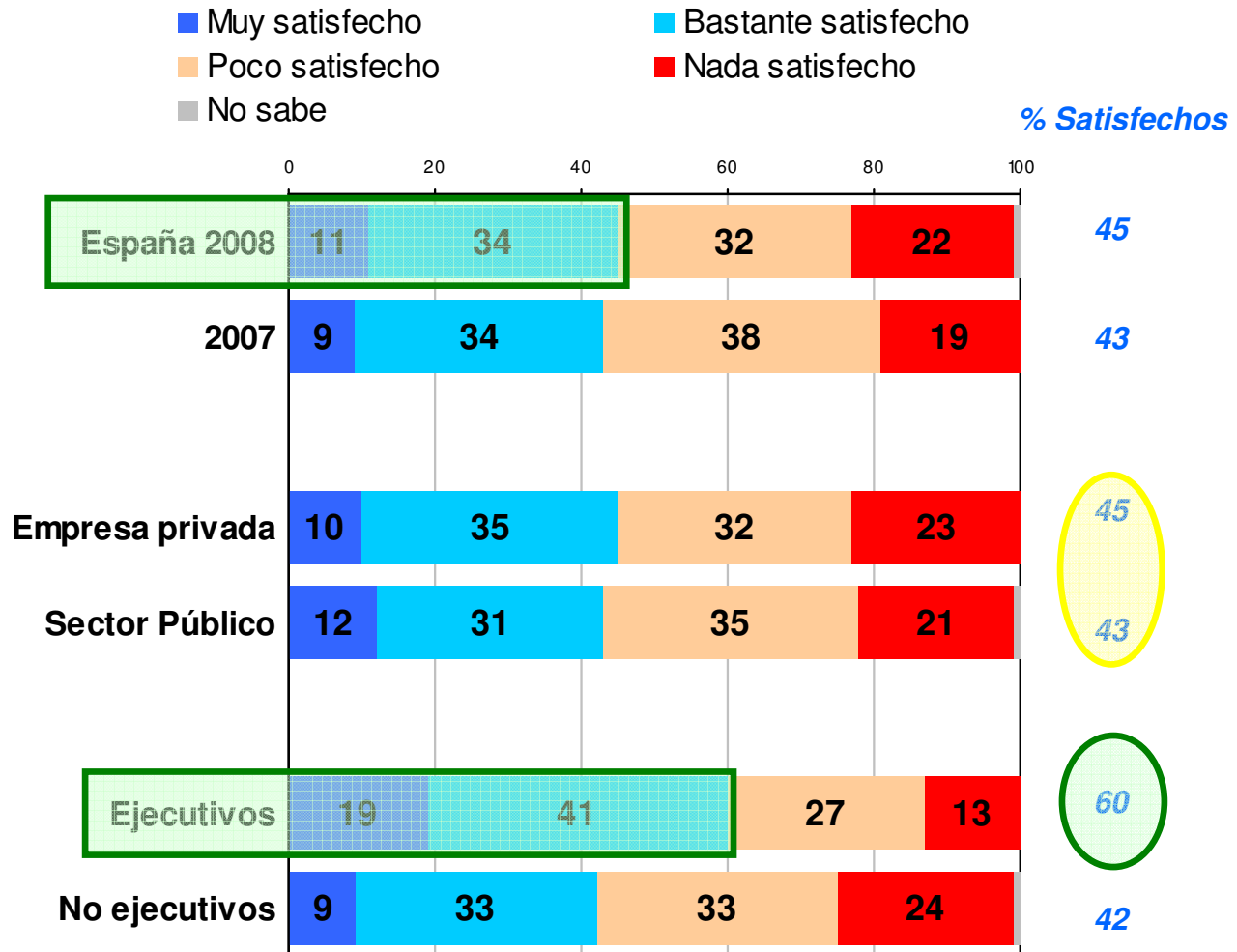


Casi la mitad de los empleados están satisfechos con el reconocimiento de su empeño



→ La satisfacción con el reconocimiento es mucho mayor en los ejecutivos que en los no ejecutivos

Q06g. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con el reconocimiento de su desempeño en su trabajo? (%)



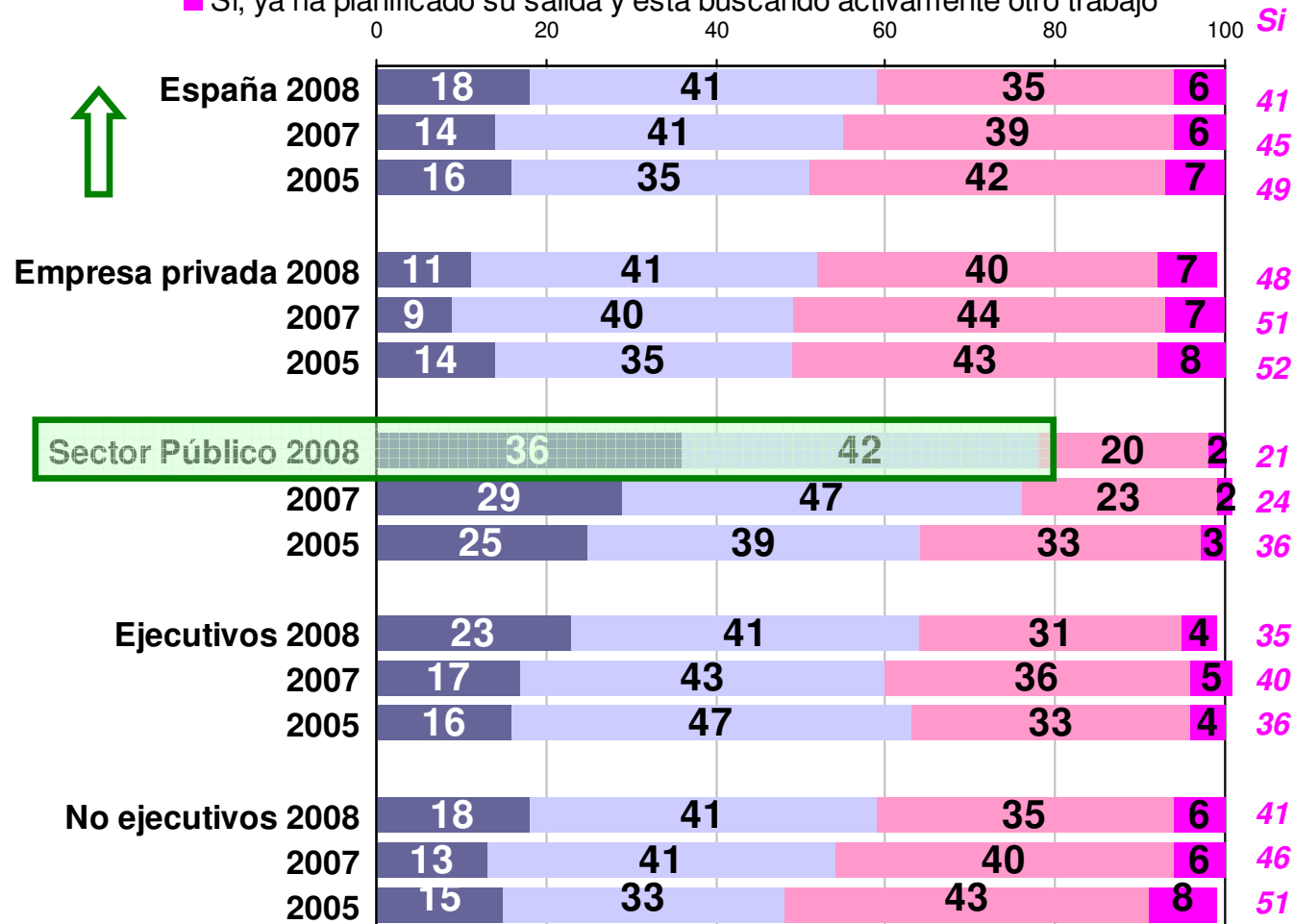
Aumenta la lealtad de los empleados hacia su empresa.

→ Lógicamente, se nota más fidelidad en el sector público

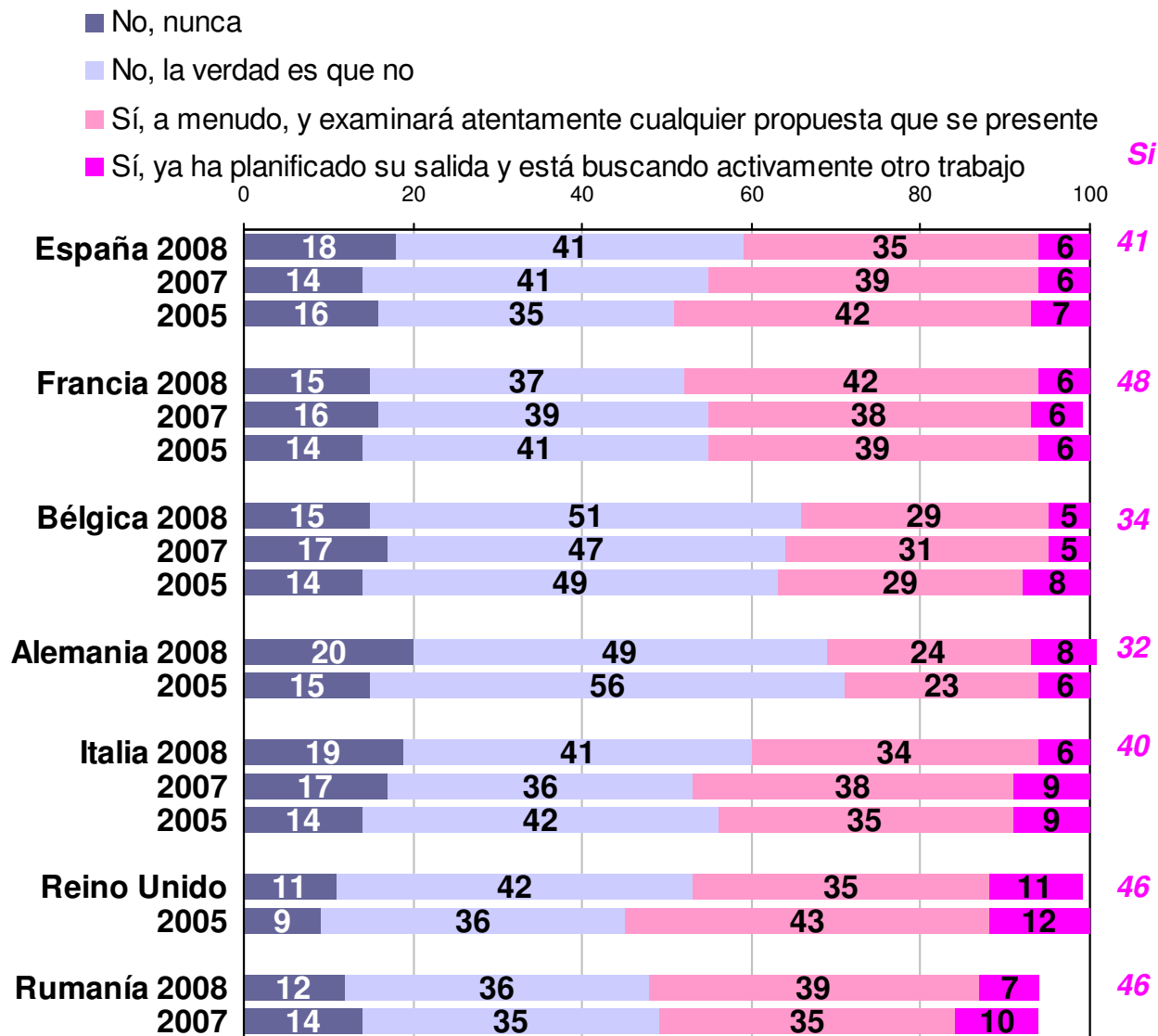


Q09. ¿Ha pensado en dejar su empresa?(%)

- No, nunca
- No, la verdad es que no
- Sí, a menudo, y examinará atentamente cualquier propuesta que se presente
- Sí, ya ha planificado su salida y está buscando activamente otro trabajo



Q09. ¿Ha pensado en dejar su empresa?(%)



Relación con el trabajo:

Si bien el trabajo sigue siendo una “seguridad” y una “obligación” para los españoles observamos cambios en aspectos relativos en la relación con el trabajo.

Creemos que existe una mayor concienciación y mayor inversión de las empresas españolas con las políticas de recursos humanos.

- Hay un incremento de la satisfacción con la situación profesional y con el sentimiento de orgullo con su trabajo.**
- Mantenimiento de los indicadores de implicación y motivación en su trabajo y un aumento del índice de lealtad de los trabajadores con la empresa en la que trabaja.**

1. Relación con el trabajo: satisfacción profesional , sensación de realizarse, implicación, valorización y reconocimiento, motivación, lealtad
- 2. Calidad de vida en el trabajo : condiciones y ambiente de trabajo, equilibrio entre su vida profesional y su vida personal**
3. Obligaciones y expectativas de los empleados : obligaciones profesionales y diarias, expectativas con respeto a su empresa

2. Calidad de vida en el trabajo:

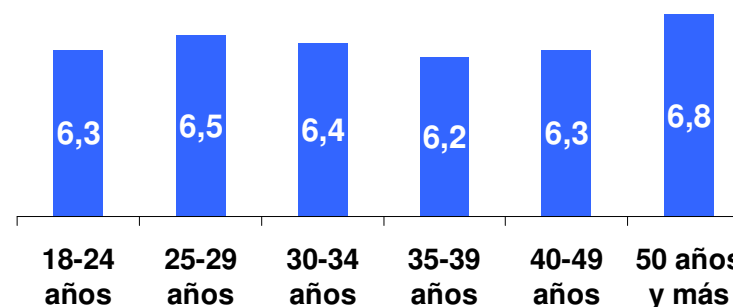
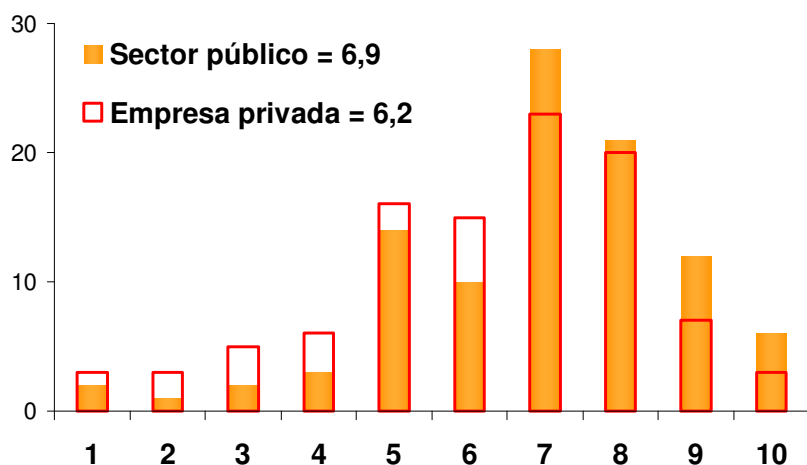
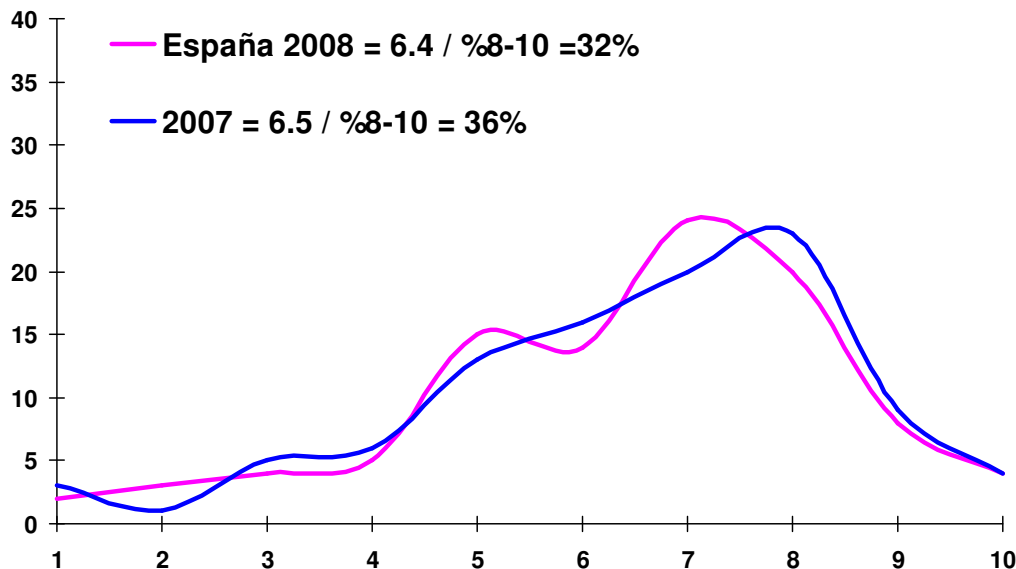
- ✓ Índice de calidad de vida
- ✓ Atención prestada por la empresa a la calidad de vida, condiciones de trabajo y salud laboral
- ✓ Satisfacción con las condiciones laborales
- ✓ Satisfacción con el horario
- ✓ Satisfacción con el ambiente de trabajo
- ✓ Tiempo dedicado al trabajo
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar
- ✓ Satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar
- ✓ Facilidad/ dificultad con la conciliación laboral y familiar

El índice de calidad de vida en 2008 es ligeramente inferior a 2007

→ Mayor calidad de vida en el sector público y entre los que tienen más de 50 años



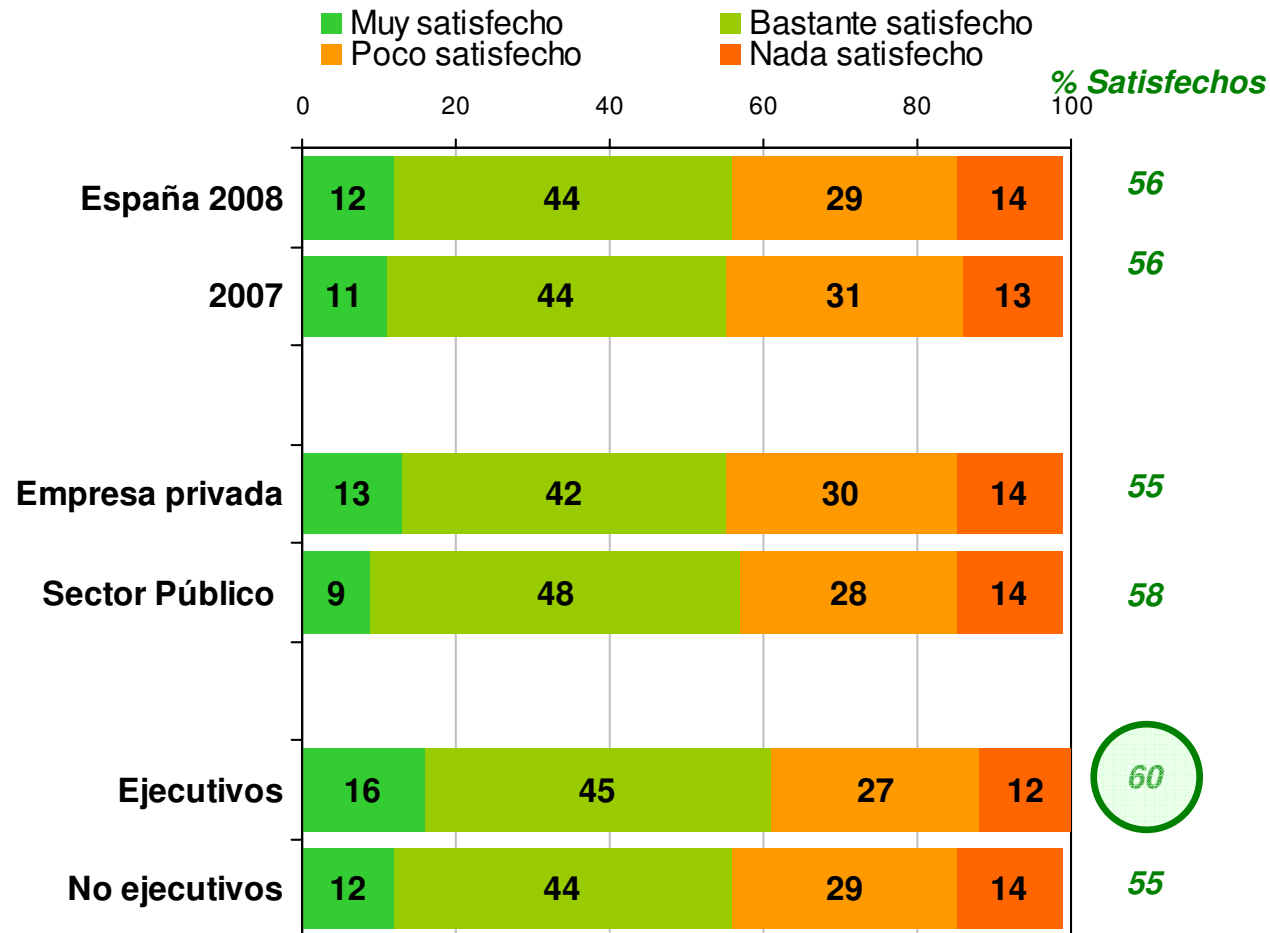
Q10. En una escala del 1 al 10, donde 1 significa "Muy mala" y 10 significa "Muy buena", ¿como calificaría usted su "calidad de vida en el trabajo"?



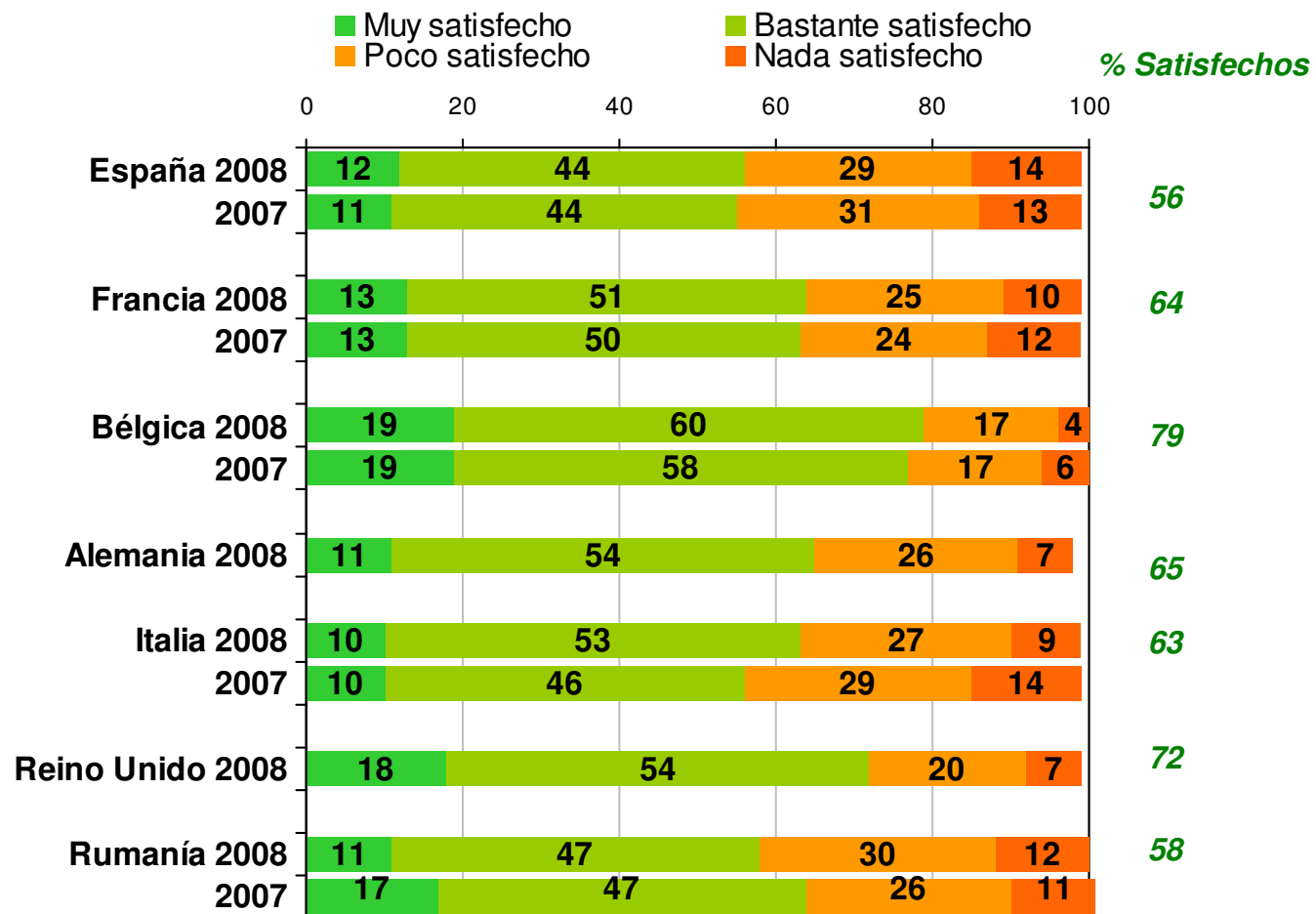
Al igual que en 2007 algo más de la mitad de los empleados dicen estar satisfechos con sus condiciones laborales, los ejecutivos los más satisfechos



Q06h. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con sus condiciones de trabajo ?



Q06. Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con sus condiciones de trabajo...(%)

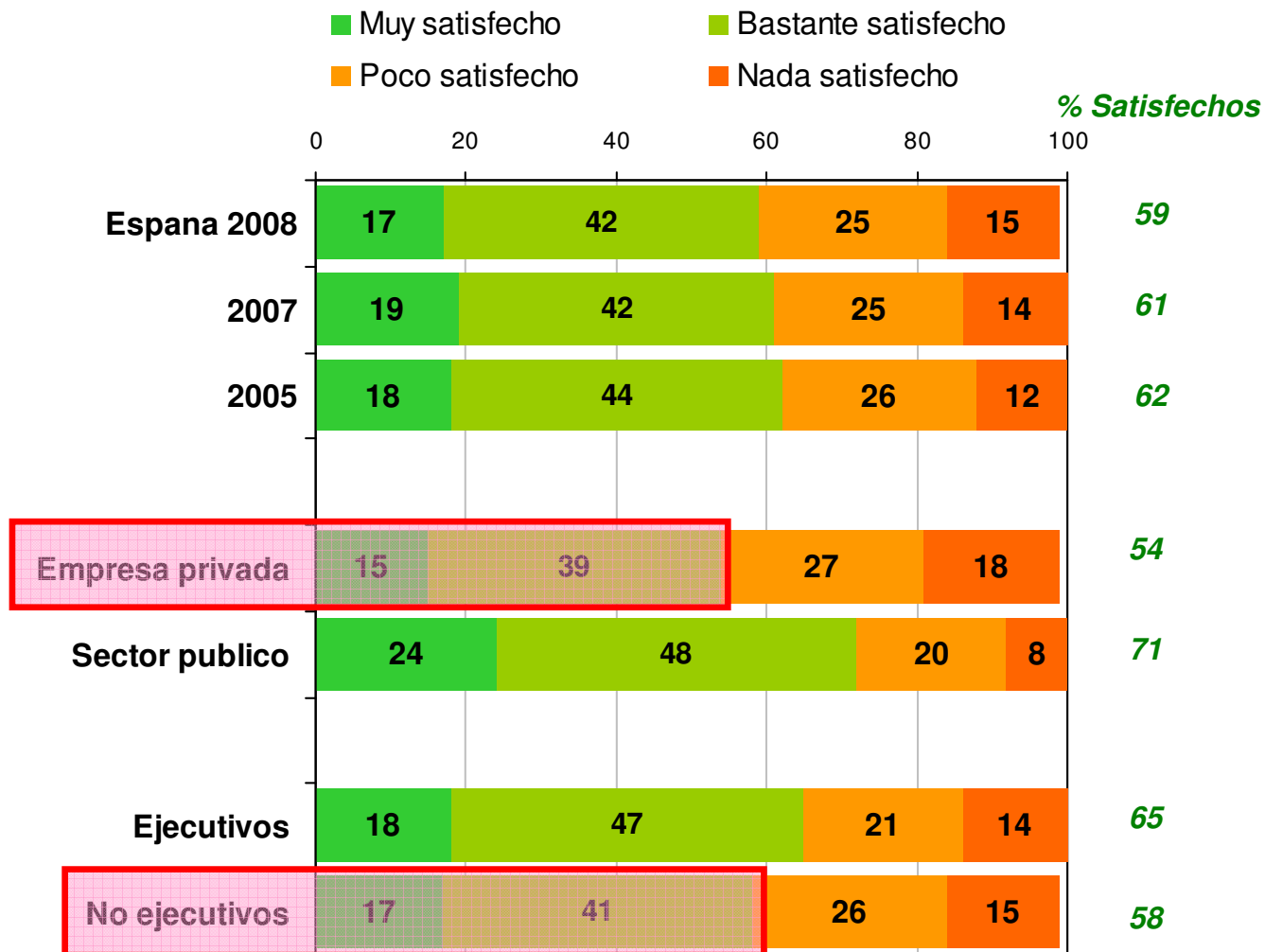


2 de cada 3 están satisfechos con sus horarios de trabajo

La satisfacción es menor en el sector privado y entre los no ejecutivos



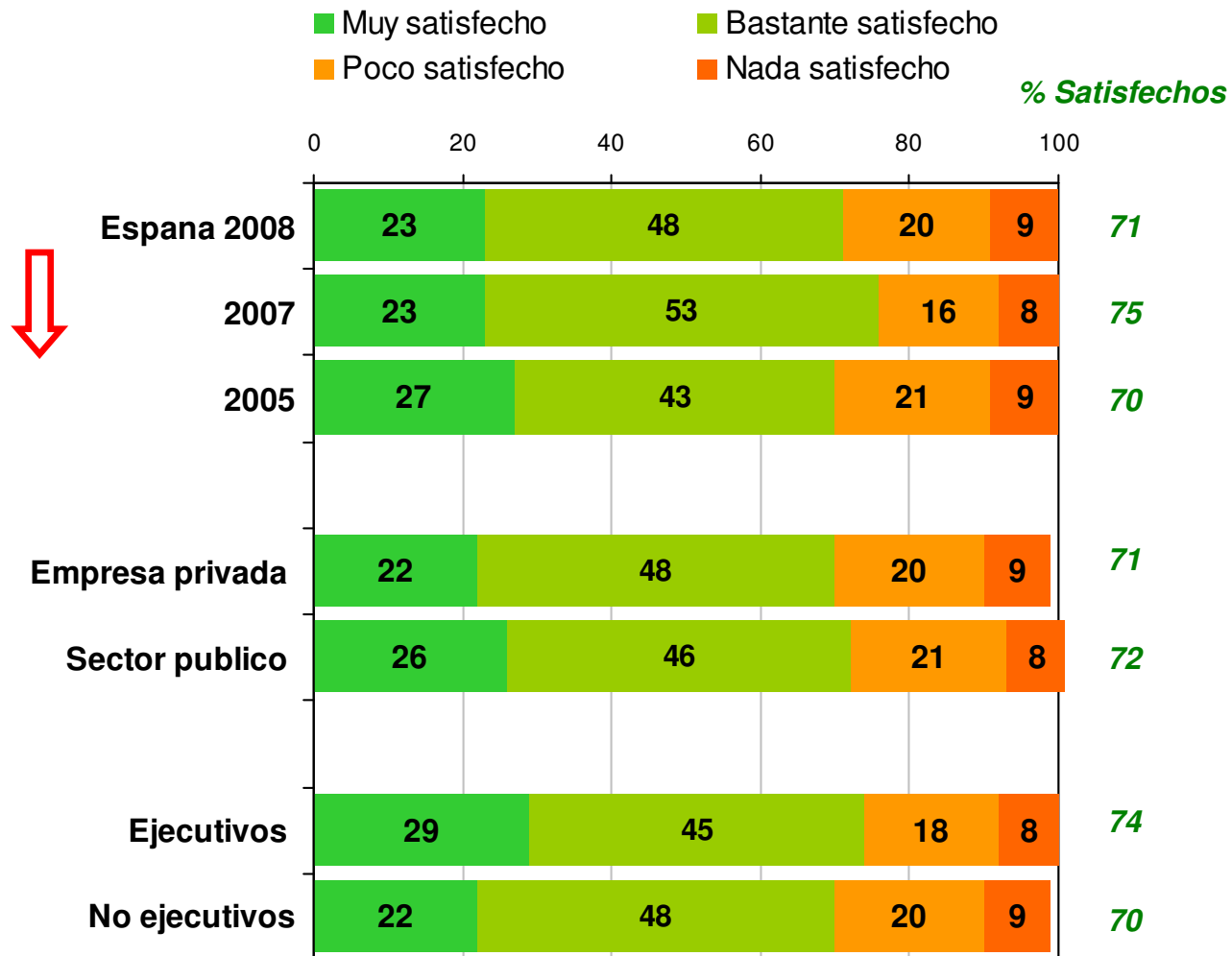
Q06e. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con sus horarios de trabajo (%)



Al mismo tiempo, la satisfacción con el ambiente de trabajo disminuye ligeramente



Q06i. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con el ambiente de trabajo? (%)

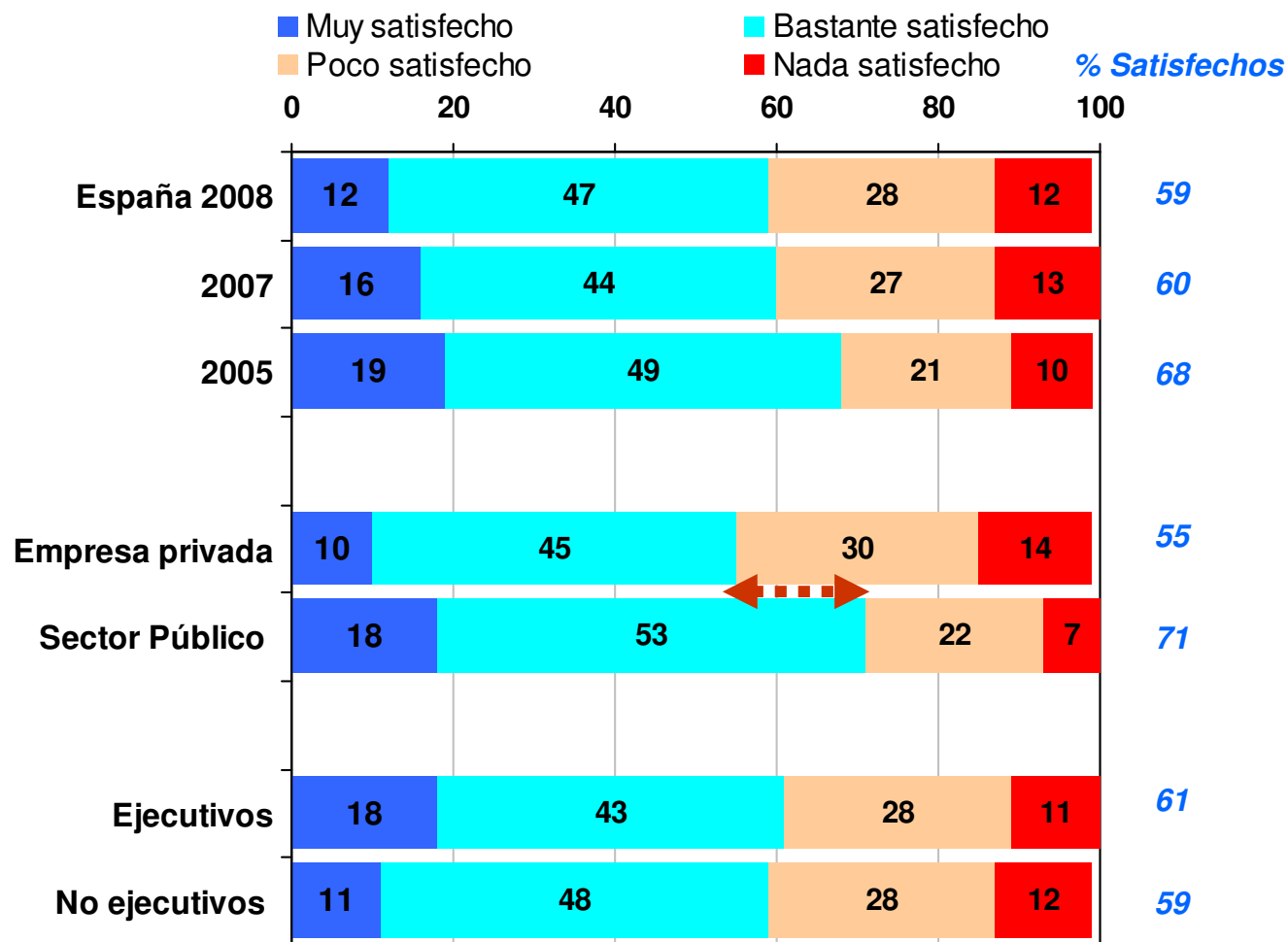


La satisfacción con el equilibrio de vida sigue siendo estable

→ Más satisfacción en el sector público



Q06a. Satisfacción con el equilibrio entre su vida profesional y su vida personal (%)

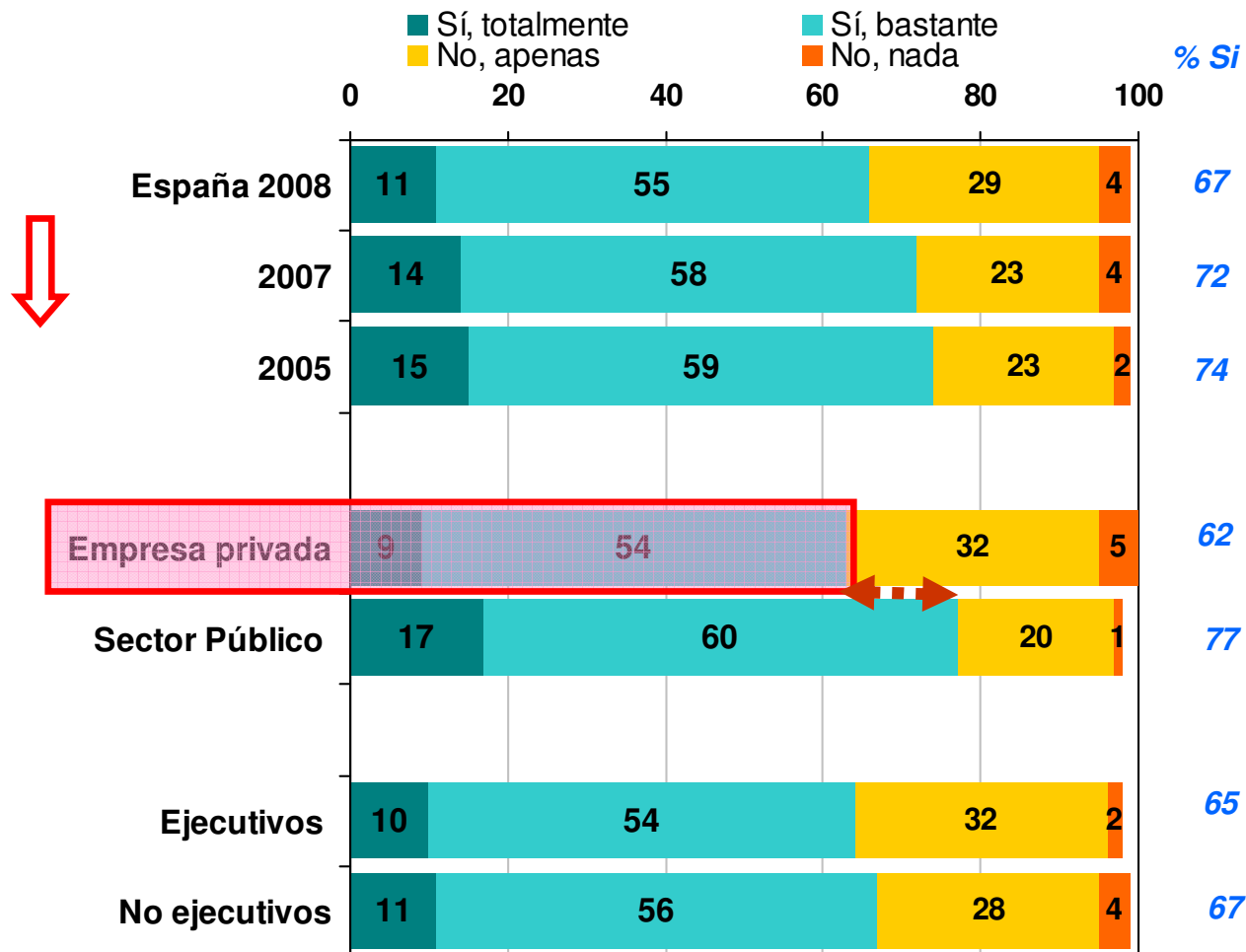


Cada vez menos personas logran conciliar vida personal y profesional

→ La conciliación es mayor en el sector público



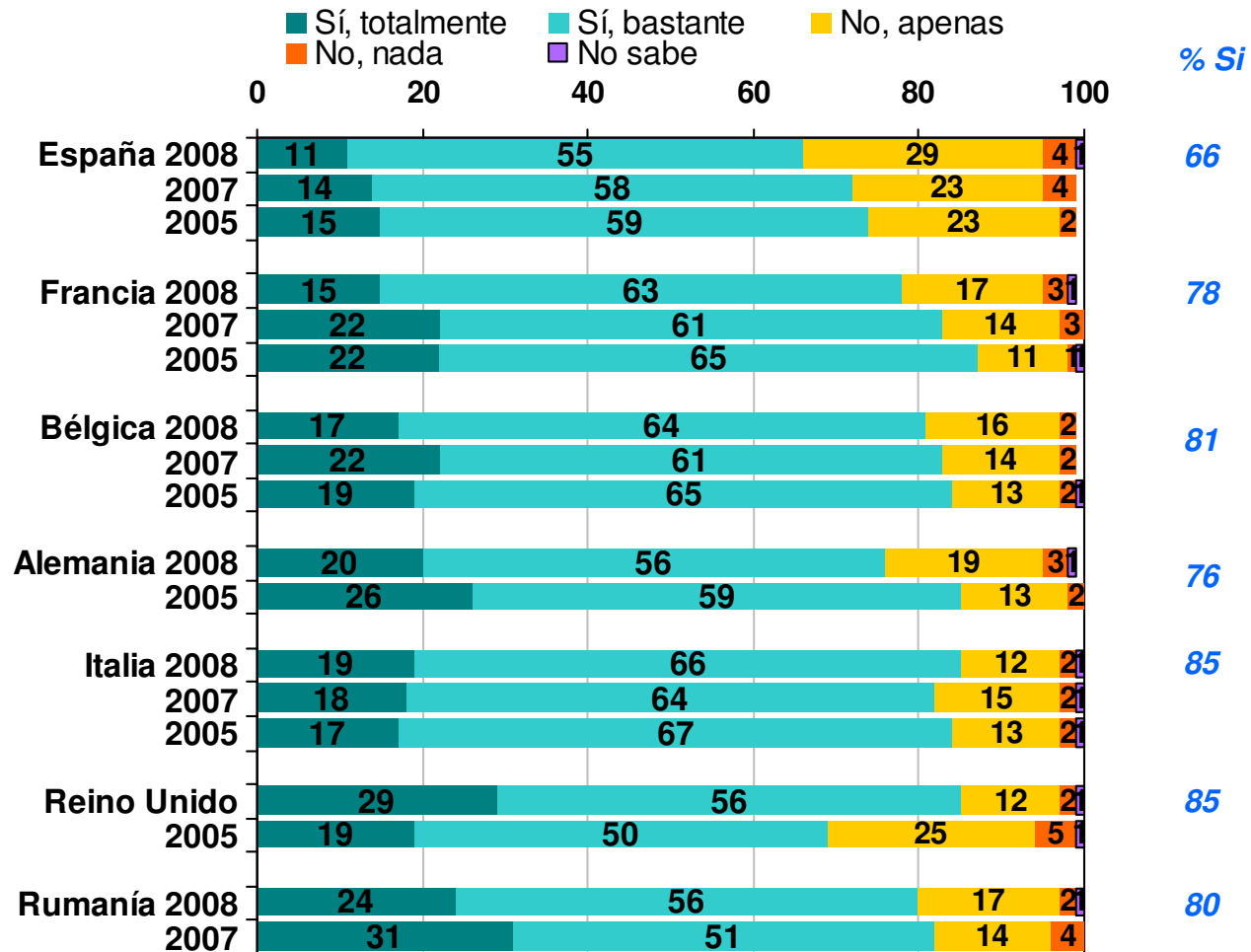
Q12. Logra conciliar vida personal y vida profesional (%)



2 de cada 3 trabajadores españoles logran conciliar vida personal y profesional, una ratio bastante inferior a la del resto de países analizados



Q12. Logra conciliar vida personal y vida profesional (%)

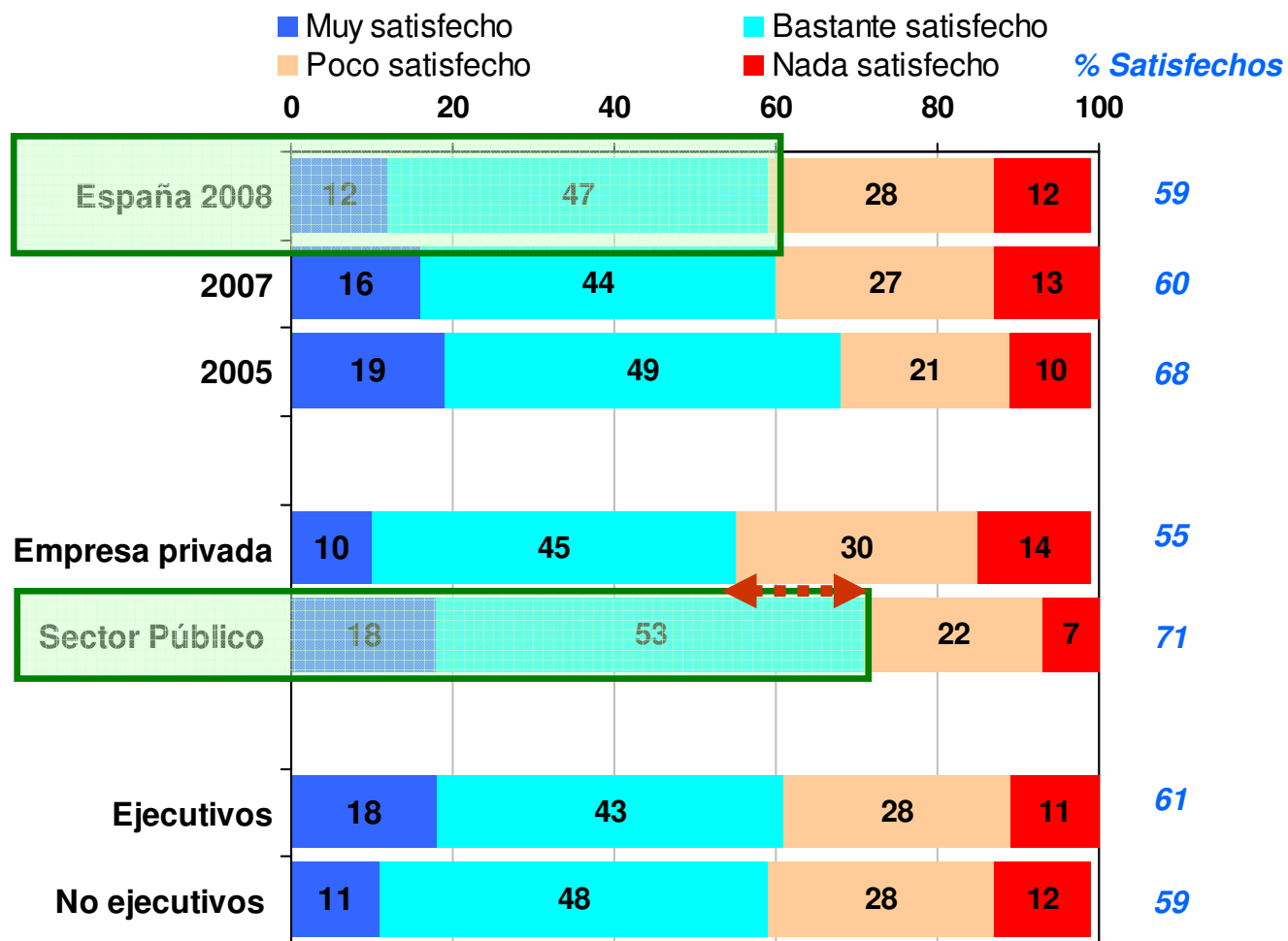


Como en 2007, 3 de cada 5 trabajadores están satisfechos con la conciliación entre vida laboral y familiar

→ Más satisfacción en el sector público



Q06a. Satisfacción con el equilibrio entre su vida profesional y su vida personal (%)



Calidad de vida en el trabajo:

- **Conciliación y Equilibrio entre vida profesional y personal aparecen como elementos de freno para el aumento de la calidad de vida en el trabajo.**
- **Los trabajadores españoles valoran de manera más negativa, frente a otros trabajadores europeos, precisamente equilibrio entre vida profesional y personal y la satisfacción con las condiciones de trabajo.**

1. Relación con el trabajo: satisfacción profesional , sensación de realizarse, implicación, valorización y reconocimiento, motivación, lealtad
2. Calidad de vida en el trabajo : condiciones y ambiente de trabajo, equilibrio entre su vida profesional y su vida personal
- 3. Obligaciones y expectativas de los empleados : obligaciones profesionales y diarias, expectativas con respeto a su empresa**

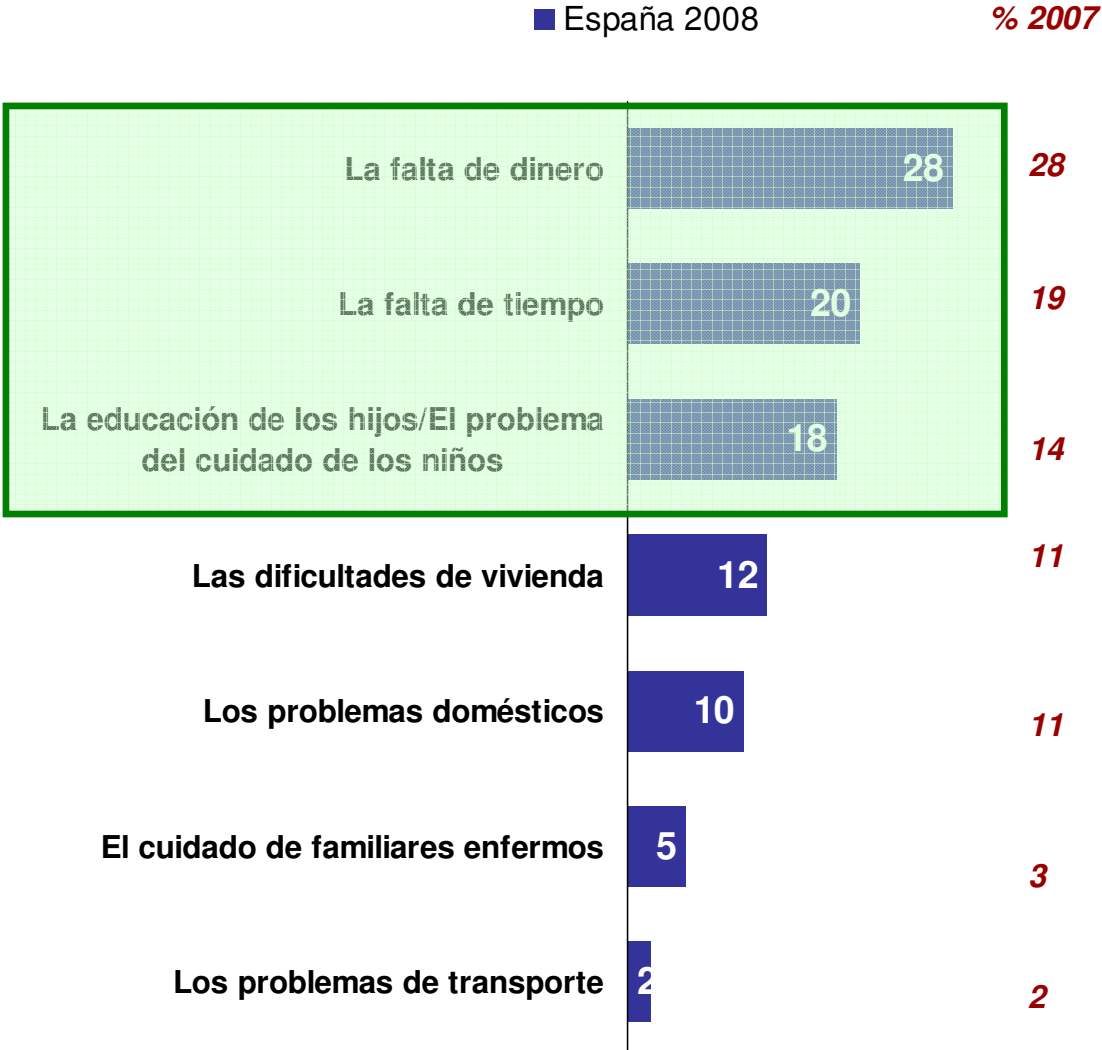
3. Obligaciones y expectativas de los empleados:

- ✓ **Preocupaciones profesionales dentro de la empresa**
- ✓ **Preocupaciones fuera de la empresa**
- ✓ **Satisfacción con la remuneración**
- ✓ **Satisfacción con el horario**
- ✓ **Areas de actuación prioritarias**
- ✓ **Satisfacción con la formación y autonomía**
- ✓ **Demandas**
- ✓ **El ticket: uso y poder adquisitivo**
- ✓ **Felicidad e implicación**

Fuera de su trabajo, las 2 preocupaciones más importantes de los trabajadores son las faltas de dinero y tiempo



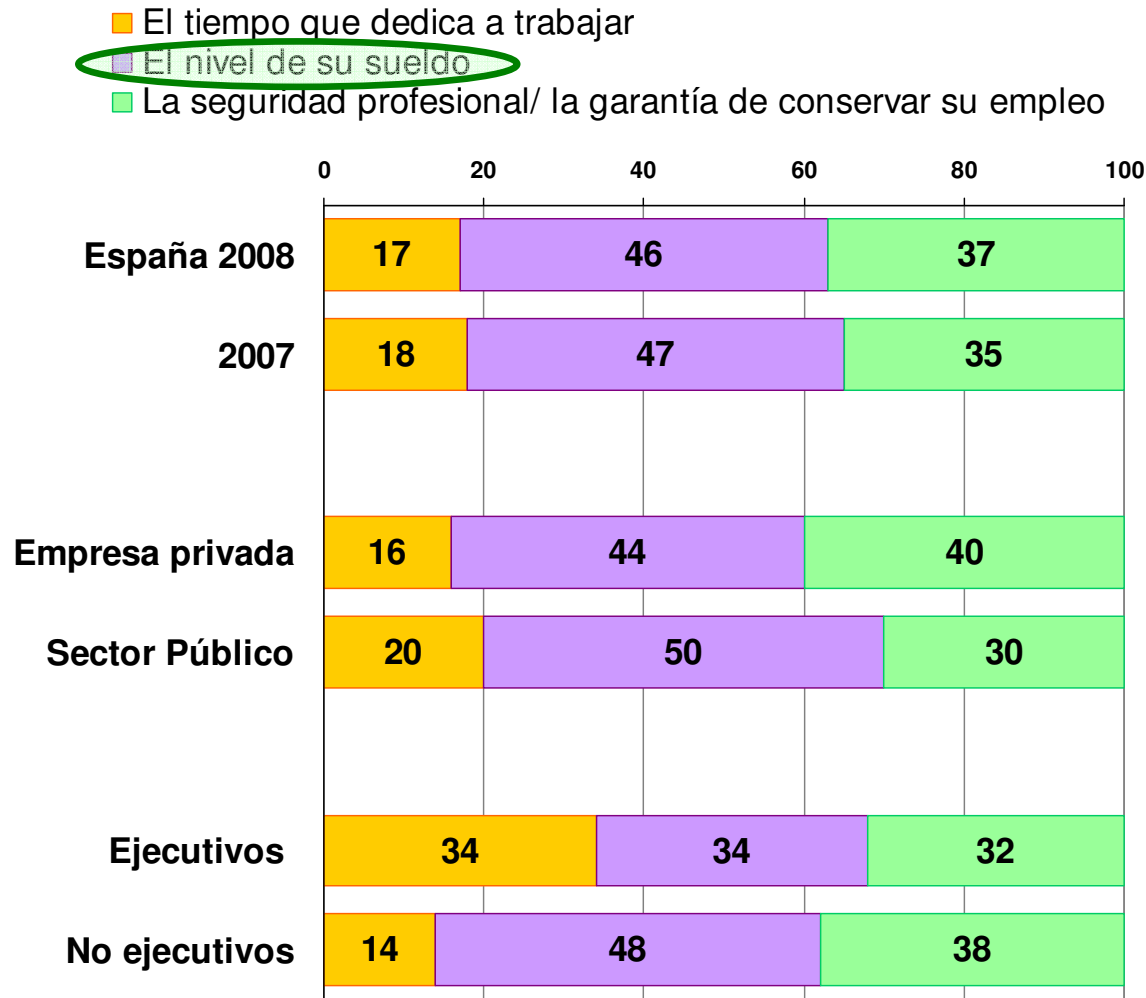
Q13. ¿Cuáles son las dos obligaciones que más pesan en su vida cotidiana fuera de su trabajo? (% en 1er lugar)



El sueldo sigue siendo la principal preocupación profesional para casi la mitad de los empleados, por delante de la seguridad y el tiempo dedicado a trabajar



Q3. Actualmente, ¿cuál es su mayor preocupación profesional?



Casi dos tercios de los empleados no están satisfechos con su remuneración

→Cae la satisfacción con la remuneración y prestaciones de los ejecutivos, colectivo tradicionalmente más satisfecho con ambos aspectos



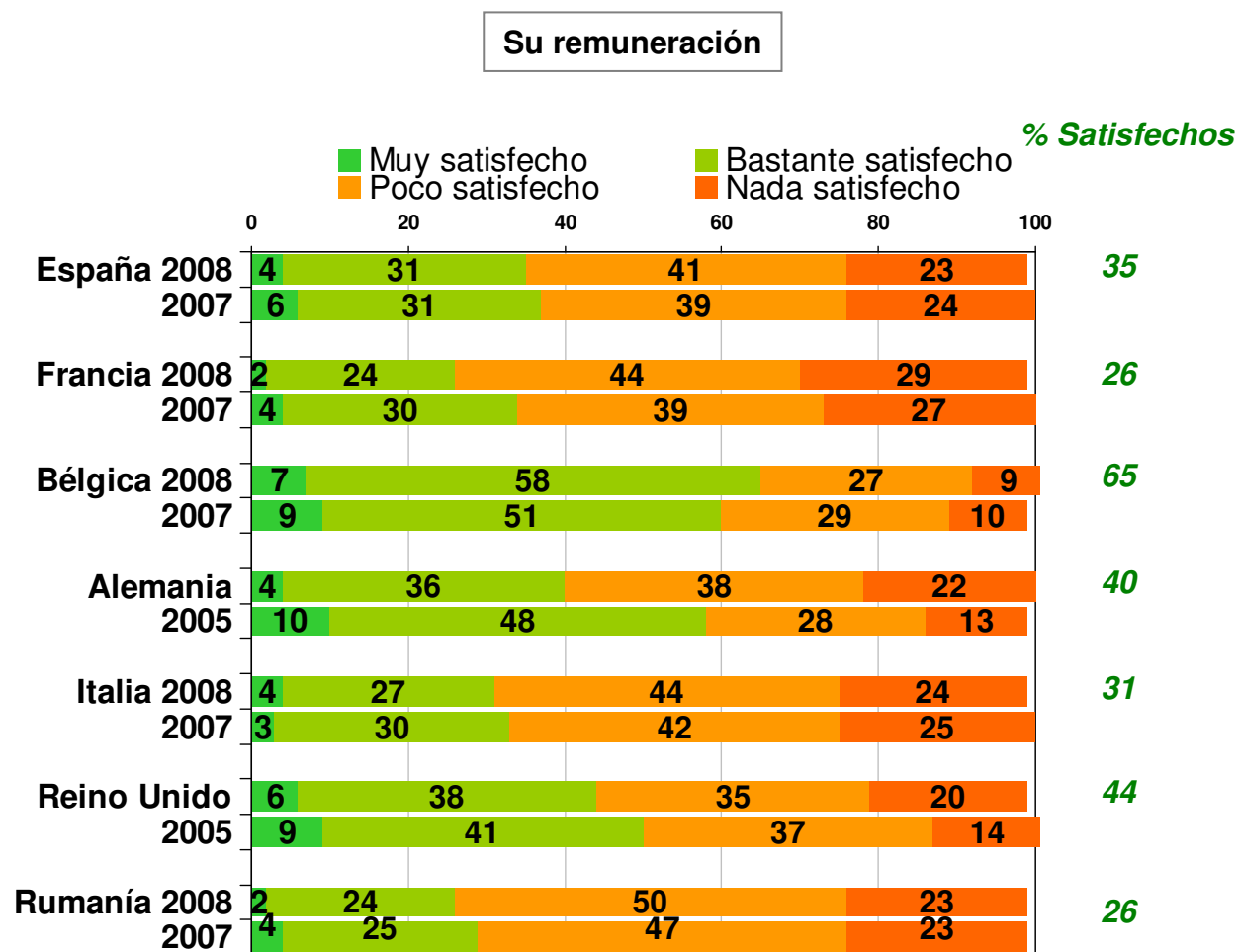
Q06. Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con...(%)

Su remuneración

Sus prestaciones



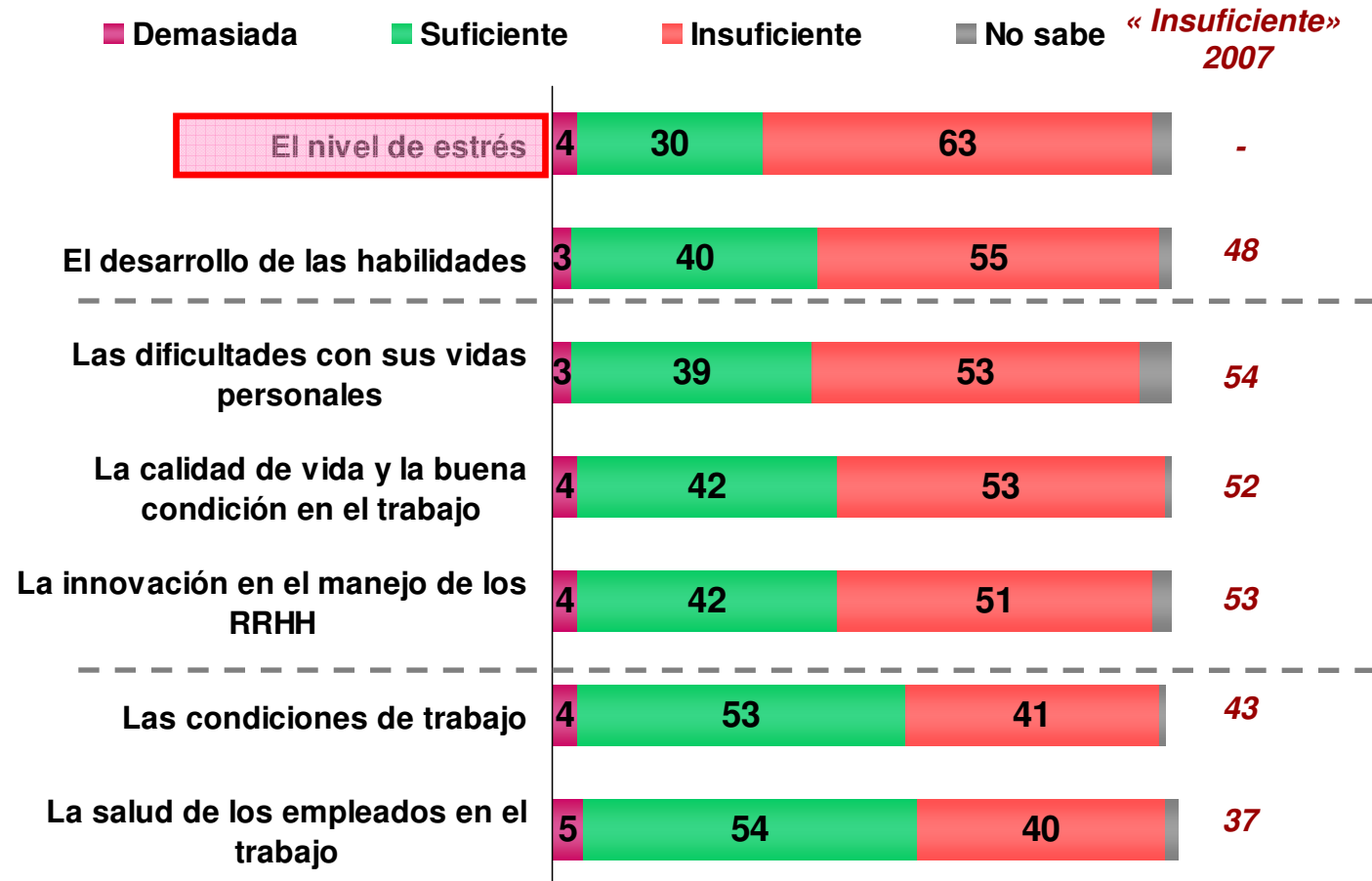
Q06. Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con su remuneración ...(%)



Reducir el estrés es el área sobre el que actuar de forma prioritaria para el futuro. A distancia, el desarrollo de habilidades, que ha empeorado respecto a 2007

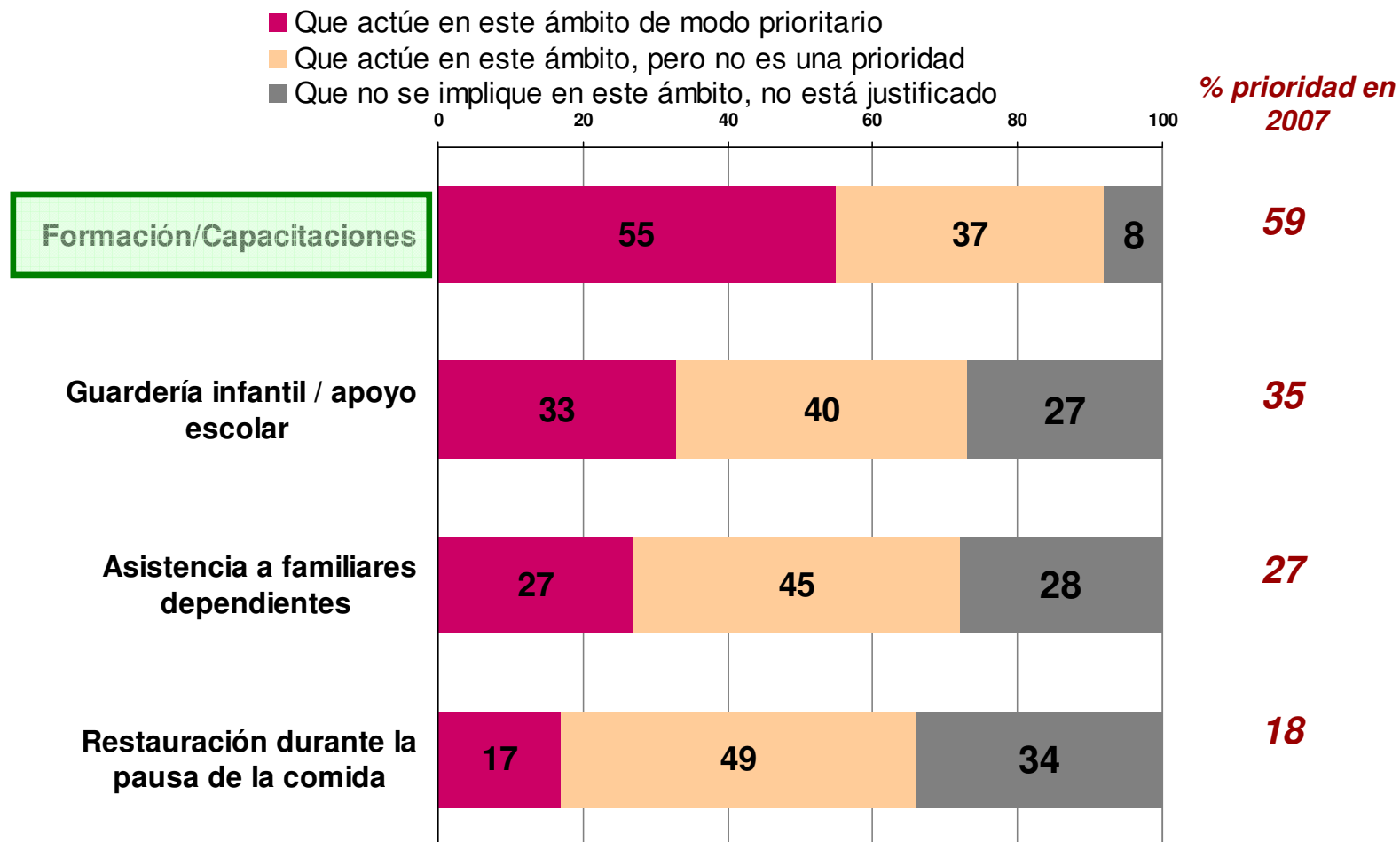


Q14. ¿Cree usted que su empresa presta demasiada, suficiente o insuficiente atención a cada uno de los siguientes aspectos? (%)



La demanda prioritaria sigue siendo la formación (55%)

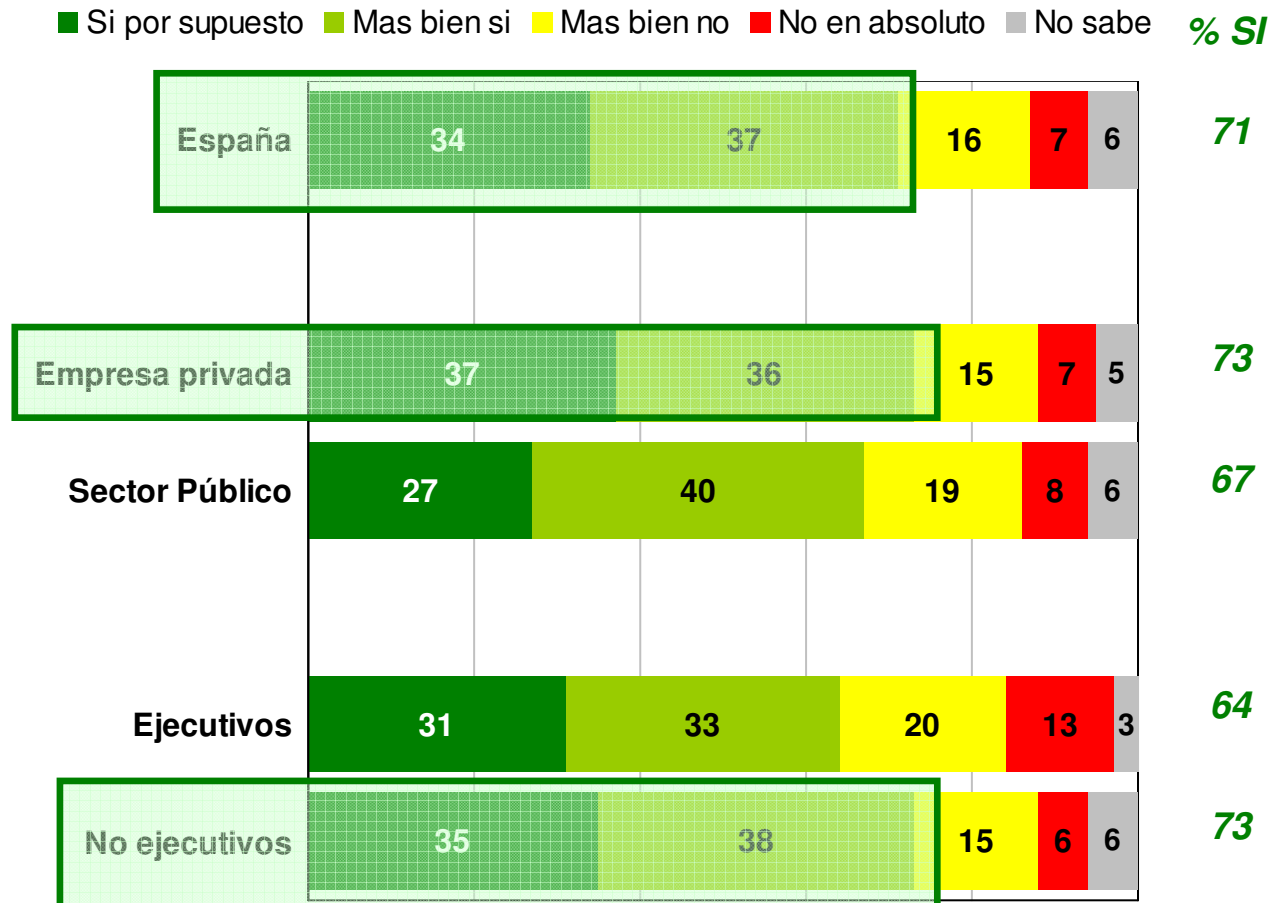
Q15. Espera que su empresa actúe en este ámbito de modo prioritario / que actúe en este ámbito, pero no es una prioridad / que no se implique en este ámbito, no está justificado...(%)



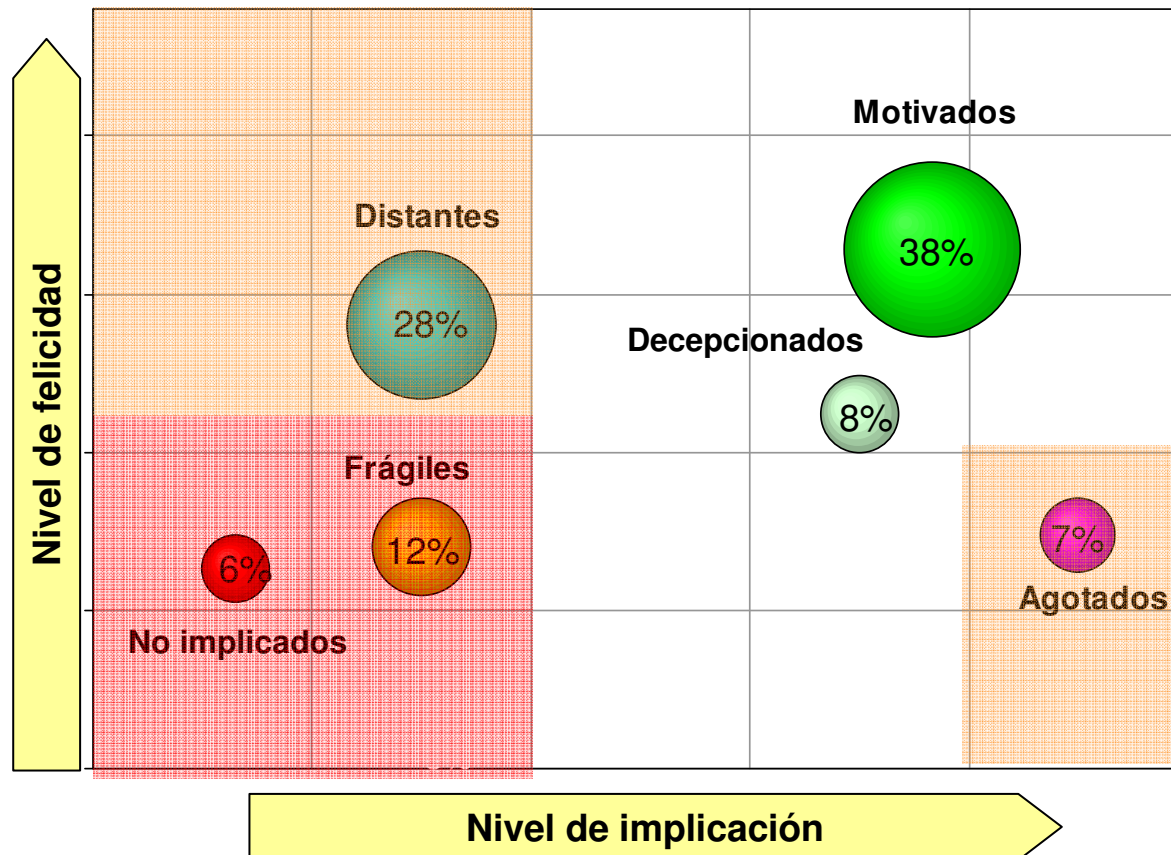
...El 70% de los entrevistados piensan que su uso les permitiría aumentar su poder adquisitivo. Esta percepción es mayor en la empresa privada y en los no ejecutivos.



18. Estos ticket restaurante, regalos, guardería...le parecen ser un « plus » interesante para aumentar su poder adquisitivo? (%)

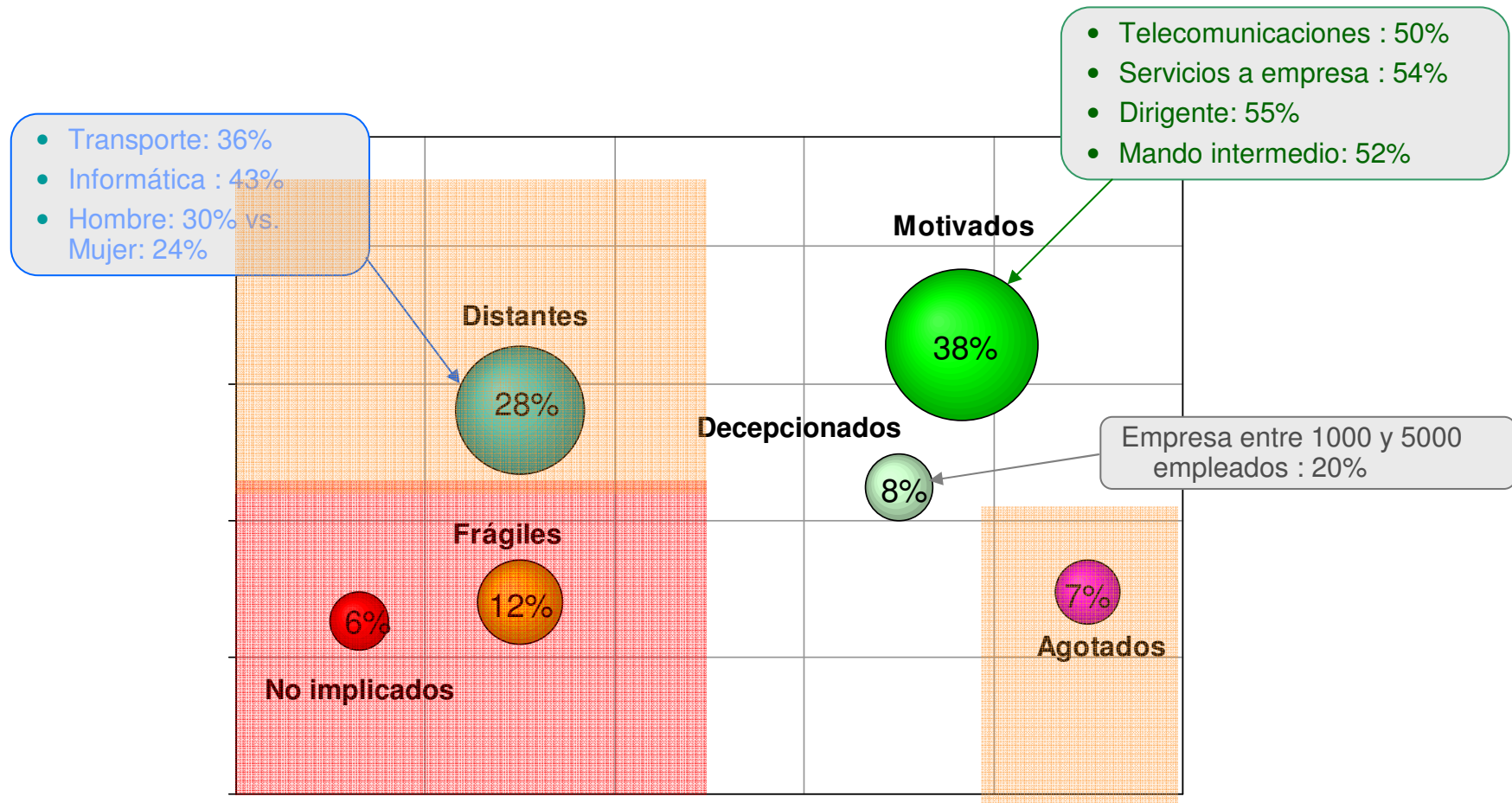


Felicidad e implicación de los asalariados españoles : tipología 2008



- « **Agotados** » : demasiado implicado y su motivación en el trabajo está disminuyendo
- « **Motivados** » : demasiado o mucho implicado y su motivación en el trabajo está aumentando/ es la misma
- « **Decepcionados** » : mucho implicado y su motivación en el trabajo está disminuyendo
- « **Distantes** » : bastante implicado y su motivación en el trabajo está aumentando/ es la misma
- « **Frágiles** » : bastante implicado y su motivación en el trabajo está disminuyendo
- « **No implicados** » : poco o nada implicado

Felicidad e implicación de los asalariados españoles : tipología 2008



Como lo hemos visto a lo largo de esa presentación, los resultados de los **ejecutivos** se han debilitado desde 2007. Lógicamente, los "motivados" son menos numerosos (43% vs. 56% en 2007) mientras que han aumentado los "decepcionados" (13% vs. 6% en 2007).

Obligaciones y expectativas de los empleados :

Los trabajadores españoles solicitan mayor remuneración y tiempo para la compatibilidad con el cuidado de los hijos.

Dos terceras partes, 66%, se sienten insatisfechos con su remuneración y el 43% con las prestaciones recibidas por parte de la empresa.

Hay sensación de estrés por parte de los trabajadores y necesidad de mayor conciliación entre vida profesional y personal.

La formación sigue siendo el principal ámbito de actuación solicitado a la empresa pero existe una tendencia al alza en la solicitud de apoyo a la empresa en lo relacionado con la atención escolar/guaderías a los hijos.

CONCLUSIONES GENERALES:

- El trabajo es percibido sobre todo como una seguridad y una obligación por los españoles. En cambio, estas percepciones han sufrido variaciones con respecto a años anteriores. Por un lado el sentimiento de seguridad disminuyó del año 2005 al 2007, pasó de un 39% a un 31%, mientras que el de obligación aumentó en estos años.
- En el **sector público** el porcentaje de trabajadores que consideran su trabajo como un orgullo, un placer y una seguridad son más altos que en la empresa privada, donde es mayor el sentimiento de obligación y rutina.
- Por su parte en la empresa privada, frente a la empresa pública, es superior el porcentaje de personas que consideran su trabajo como una rutina y una obligación. Así para el 17% de los trabajadores de la empresa privada el trabajo es una rutina, frente al 9% de la empresa pública. Y para el 27% de los trabajadores de la empresa privada el trabajo es una obligación, frente al 18% de los trabajadores de la empresa pública.
- También se perciben diferencias entre ejecutivos y no ejecutivos. Mientras que para los primeros los porcentajes más altos siguen correspondiendo a la consideración del trabajo como un orgullo un placer y una seguridad, en los segundos los porcentajes más altos se corresponden con los sentimientos de rutina y obligación.

- El porcentaje de personas que es feliz en su trabajo aumentó del año 2005 (29%) al año 2007 (32%). Este porcentaje ha permanecido estable en el año 2008.
- Encontramos diferencias entre el sector público y privado y entre ejecutivos y no ejecutivos. En el sector público el porcentaje de personas que declara ser feliz en su trabajo (44%) es superior que en el sector privado (27%). Por otro lado el porcentaje de ejecutivos (41%) que se declaran felices en su trabajo es superior al porcentaje de no ejecutivos (30%).
- El sentimiento de realizarse en su trabajo incrementó del año 2005 al año 2007 ya que pasó de un 23% a un 30%, sin embargo este porcentaje ha sufrido un ligero descenso en el año 2008 ya que en este año tan sólo el 28% de personas se sienten realizadas en su trabajo.
- El porcentaje de gente que se siente orgullosa de su trabajo ha aumentado considerablemente en el año 2008 (40%), superando el porcentaje del año 2005 (37%) y el de 2007 (33%). En el sector público el porcentaje de gente que se siente orgullosa de su trabajo es superior al de la empresa privada. Así en el sector público un 55% se siente orgullosa de su trabajo frente al 34% de la empresa privada. También el porcentaje de felicidad, orgullo y sensación de realizarse en el trabajo es mayor entre los ejecutivos que entre los no ejecutivos.

- En España la satisfacción general con la situación profesional ha variado con el tiempo. Del 2005 al 2007 esta satisfacción decreció ya que pasó de un 63% a un 59%. Sin embargo, del 2007 al 2008 el porcentaje de personas satisfechas con su situación profesional volvió a presentar un crecimiento, ya que pasó de un 59% a un 64%.
- La satisfacción global en el sector público es superior a la satisfacción global en el sector privado. En el sector público un 68% de personas está satisfechas con su situación profesional, mientras que en el sector privado es de un 62%.
- Otro aspecto relevante, la motivación, permanece más o menos estable. Para más de la mitad de la población (54%) la motivación sigue siendo la misma, lo mismo pasa para aquellos que trabajan en la empresa privada (55%) y en la empresa pública (53%).
- En relación a la implicación el porcentaje total de personas que se consideran muy o demasiado implicados con su trabajo se mantiene estable a lo largo de los años (54%). Aunque en el año 2005 era algo más bajo (52%).

- En el año 2008 el 45% de las personas encuestadas se consideran satisfechas con el reconocimiento de su trabajo siendo este porcentaje similar al del año 2007 (43%). En el sector público el porcentaje de personas que se sienten satisfechos con su trabajo es similar (43%) que en el sector privado (45%).
- Por último decir que entre los ejecutivos la satisfacción con el reconocimiento de su trabajo es superior que entre los no ejecutivos. Así el 60% de los ejecutivos están muy satisfechos con el reconocimiento de su trabajo, frente al 42% de los no ejecutivos.

En España la lealtad en la empresa sigue aumentando. Así mientras que en el 2005 el 51% de la población declaraba que nunca había pensado dejar su empresa, en el 2007 este porcentaje aumentó siendo el 55% de personas las que lo declaraban. Actualmente en el año 2008 son un 59% las personas que nunca han pensado dejar su empresa.

- Evidentemente el porcentaje de trabajadores que nunca ha pensado dejar su empresa es superior en el sector público (78%) que en el sector privado (52%), en cualquier caso ambos porcentajes son altos.

- Las puntuaciones dadas por los trabajadores a la calidad de vida en su puesto de trabajo son análogas en año 2007 y 2008. En el año 2007 la mayoría de los trabajadores puntuaban la calidad de trabajo en torno a 6,5, mientras que la valoración es 6,4 en el año 2008. Se aprecia una mejor valoración de la calidad de vida en el sector público que en la empresa privada y también entre los más mayores.
- En el año 2007 el 56% de los empleados estaban satisfechos con sus condiciones de trabajo. Este porcentaje ha permanecido estable en el año 2008. Sin embargo más de la mitad de los empleados piensan que su empresa no presta suficiente atención a la calidad de vida en el trabajo. (52%).
- En cuanto a los horarios de trabajo la satisfacción no ha variado mucho, aunque el porcentaje de gente satisfecha con su horario de trabajo sigue disminuyendo, aunque ligeramente. Así mientras en el año 2005 un 62% de la población estaba satisfecha con su horario de trabajo, en el año 2007 era un 61% y en el año 2008 este porcentaje aun es más bajo siendo un 59% el de personas satisfechas.
- Entre los trabajadores de la empresa privada y la empresa pública las diferencias en cuanto a la satisfacción son considerables. Así mientras que en el sector público el 71% de los trabajadores se encuentran satisfechos con sus horarios de trabajo en la empresa privada tan solo un 54 %.
- Las diferencias en la satisfacción con respecto al horario de trabajo también son notables entre ejecutivos y no ejecutivos. Así un 65% de los primeros están satisfechos con su trabajo frente al 58% de no ejecutivos que lo están.

- La satisfacción con el ambiente de trabajo ha disminuido respecto a 2007. Mientras que del año 2005 al 2007 el porcentaje de personas satisfechas aumentó, ya que pasó de un 70% en 2005 a un 75% en 2007, en el año 2008 este porcentaje ha menguado, siendo un 71% las personas satisfechas con el ambiente de trabajo.
- La satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar es alta aunque el porcentaje ha ido disminuyendo, en el último año se ha suavizado esta caída. Así mientras en el año 2005 era un 68% de los trabajadores estaban satisfechos con la conciliación de la vida laboral y familiar, en el 2007 era un 60% los trabajadores satisfechos, siendo un 59% los trabajadores satisfechos en el año 2008.
- Existen diferencias en cuanto a la satisfacción de la conciliación de la vida laboral y familiar entre la empresa privada, 71%, y el sector público, 55%.
- La mayoría de los españoles comparten la sensación de dedicarle demasiado tiempo a su trabajo. el porcentaje de personas que así lo cree ha ido aumentando a lo largo de los años. Así el 30% de personas que así lo pensaban en el año 2005 pasó a ser un 34% en el año 2007 y un 35% en el año 2008.
- Cada vez son menos las personas que consiguen conciliar la vida familiar. De hecho desde el año 2005 hasta el 2008 el porcentaje de personas que así lo piensan ha ido decreciendo. En el año 2005 el 74% de las personas conciliaban la vida laboral y familiar. En 2007 era un 72% y en 2008 un 67 % de las personas declara que consigue conciliar la vida laboral y familiar.

- El nivel de sueldo sigue siendo la mayor preocupación de los trabajadores españoles, por encima de la garantía de conservar su empleo o el tiempo que dedica a trabajar. Otras preocupaciones son la falta de tiempo y la educación de los hijos.
- En el sector público la preocupación por el nivel de sueldo es superior que en la empresa privada, aunque en la empresa privada la preocupación por conservar el empleo es superior que en el sector público. Para los ejecutivos son igual de importantes el sueldo, el tiempo dedicado a trabajar y la garantía de conservar el empleo.
- Fuera del ámbito laboral las dos cuestiones que más preocupan a los españoles son la falta de tiempo y la falta de dinero, el 28% y 20% respectivamente. Relacionado con lo anterior, casi dos tercios de los empleados no están contentos con su retribución.. Apenas se observan diferencias entre el sector público y el sector privado.
- Para los españoles la empresa presta una atención insuficiente a los siguientes aspectos: el nivel de estrés, el desarrollo de las actividades, las dificultades con sus vidas personales, la calidad de vida, las buenas condiciones de trabajo y la innovación en el manejo de los recursos humanos. Estas opiniones son compartidas por más de la mitad de la población.
- Para más de la mitad de los entrevistados la empresa presta una atención suficiente a las condiciones de trabajo y la salud de los empleados en el trabajo, sin embargo cerca del 40% restante piensa que esta atención sigue siendo insuficiente.

- En el año 2008 más de la mitad de la población no está satisfecha con sus posibilidades de formación, algo que apenas ha variado con respecto a los resultados del año 2007.
- Por otro lado la satisfacción frente a la autonomía de trabajo es bastante alta. Sin sufrir cambios del año 2007 al año 2008, el porcentaje de gente que está satisfecha con su trabajo es del 68%.
- Más de la mitad de la población (55%) espera que la empresa actúe de forma prioritaria sobretodo en la cuestión que se refiere a formación. Mientras que en otras cuestiones como la guardería infantil/apoyo escolar, asistencia a familiares dependientes y restauración durante la pausa de las comidas, algo menos de la mitad de la población espera que la empresa actúe en ellos aunque no de forma prioritaria.
- Aunque la mayoría de la población desconoce el sistema del ticket, les gustaría conocerlos y utilizarlos. El desconocimiento es mayoritario, ya que el 78% desconoce el ticket restaurant, y el 87% de la población desconoce el ticket regalo y guardería. Además para la mayor parte de los encuestados piensan que el uso de los mismos les permitiría aumentar su poder adquisitivo.

En estas diapositivas se realiza una clasificación de la tipología de los empleados en:

- **Agotados:** demasiado implicado y su motivación en el trabajo está disminuyendo
- **Motivados:** demasiado o mucho implicado y su motivación en el trabajo está aumentando/es la misma
- **Decepcionados:** mucho implicado y su motivación en el trabajo está disminuyendo
- **Distantes:** bastante implicado y su motivación en el trabajo está aumentando/es la misma
- **Frágiles:** bastante implicados y su motivación en el trabajo está disminuyendo
- **No implicados:** poco o nada implicados