



better work, better life

## ENCUESTA ADECCO ¿QUÉ LE PEDIRÍAS A TU EMPRESA POR NAVIDAD?

### Los trabajadores piden a su empresa retribución intangible y buen clima laboral antes que una puntual subida de sueldo

- La formación y el seguro médico son la retribución intangible más valorada por los trabajadores, frente al gimnasio, la tarjeta de crédito y los descuentos, los beneficios sociales menos deseados
- Para el 57% de los encuestados, el mejor horario para conciliar es la jornada intensiva, frente al 37,8% que elegiría un horario flexible y el 5,13% que optaría por el teletrabajo
- Para mejorar el clima laboral, el 95,3% de los trabajadores cree muy importante el reconocimiento de los superiores, junto con el compañerismo, fundamental para el 94,1%
- Una política justa de promociones y la igualdad en la empresa se conforman como los valores éticos corporativos más importantes para los trabajadores
- Los propósitos de los trabajadores para el nuevo año son para el 78,2% de ellos ser mejor compañero y para el 77,7% reconocer los errores

**Madrid, 10 de diciembre de 2008.-** Estamos a las puertas de un nuevo año y todos comenzamos a plantearnos nuevos retos y promesas personales. Pero además, la Navidad nos ofrece la oportunidad de pedir aquello que más deseamos. Con la encuesta Adecco ¿Qué le pedirías a tu empresa por Navidad?, la compañía líder en gestión de recursos humanos ha propuesto a 2.000 trabajadores españoles elaborar su propia carta a los Reyes Magos.

A través de esta encuesta, Adecco ha elaborado el siguiente estudio sobre cuáles son las preferencias de los trabajadores con respecto a las condiciones laborales en su empresa. Aprovechando unas fechas en las que todos nos planteamos cómo mejorar diferentes aspectos de nuestra vida, Adecco quiso averiguar cuáles serían las condiciones de trabajo ideales para este nuevo año según los profesionales españoles.

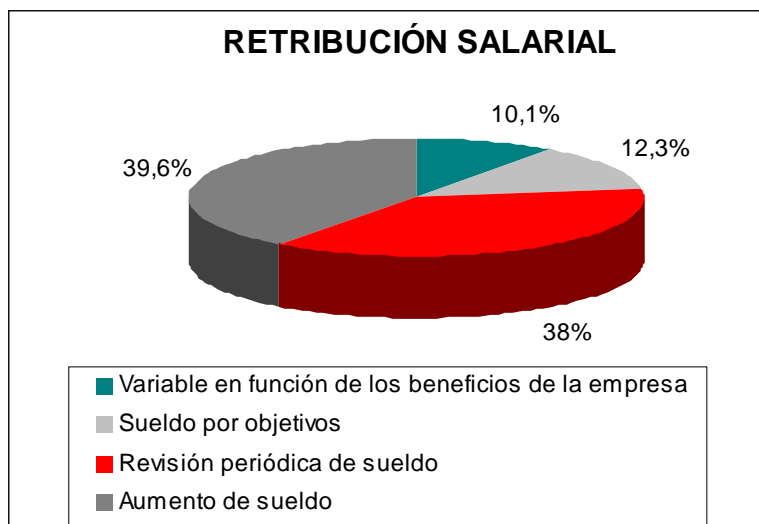
Las cuestiones planteadas no sólo se quedan en los factores meramente materiales como pueden ser la **retribución y beneficios sociales**, sino que abordan también aspectos como el **clima laboral**, principal vector de fidelización y compromiso, la **conciliación personal y laboral**, preocupación diaria de todos los trabajadores, e incluso la **ética empresarial**, factor ejemplarizante y de confianza para los empleados.

Por último, una vez hecha la carta a los Reyes Magos, pedimos a los encuestados que se propusieran ellos mismos sus **propósitos para con su empresa en el nuevo año**. Toda una declaración de buenas intenciones que va desde la puntualidad hasta el reconocimiento de errores.

### Tangibles e intangibles: No sólo vale un aumento de sueldo

A nadie le viene mal un aumento de sueldo para empezar el año, pero un incremento puntual puede no ser satisfactorio a la larga. De hecho, un 38% de los 2.000 encuestados preferiría firmar para este nuevo año una revisión periódica de su sueldo, frente al 39,6% que apostaría por asegurarse una subida de sueldo en este mismo periodo, sin cerrar un acuerdo de revisión periódica con su jefe.

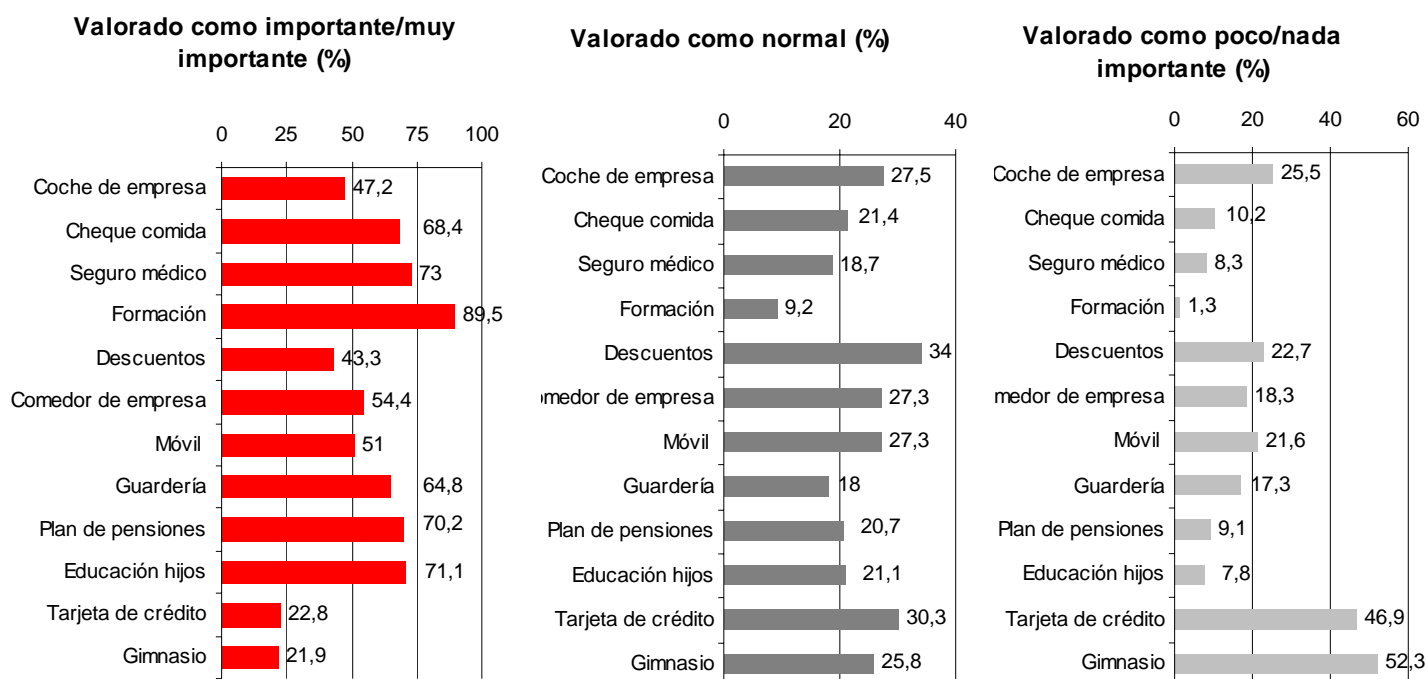
Mientras, un 10,1% de los trabajadores preferiría un sueldo variable en función de los beneficios de la empresa y un 12,3% optaría mejor por depender de sí mismo y tener un sueldo por objetivos.



Sin embargo, para los encuestados el sueldo no es el único factor de motivación a la hora de mejorar sus condiciones laborales en su empresa y así lo han demostrado en sus repuestas. **La formación es lo más valorado por el 90% de los encuestados**, que la califican como importante y muy importante dentro del abanico de prestaciones intangibles y beneficios sociales expuestos en la encuesta. La segunda prestación más deseada por los encuestados es el **seguro médico** ofrecido por la empresa, valorado como importante y muy importante por el 77% de los trabajadores. Le siguen con un 71,1% y 70,2% de los encuestados **las ayudas económicas para la educación de los hijos** y el **plan de pensiones**, respectivamente, como la tercera y cuarta prestación mejor calificada en relación con los diferentes métodos de retribución más valorados y deseados por los empleados.

Las siguientes ayudas mejor valoradas son el **cheque-comida**, calificado por un 68,4% de los encuestados como muy importante e importante y la **guardería** (64,6%), seguidas por el **comedor de empresa** (54,4%), el **móvil** (51%) y el **coche de empresa** (47,5%).

Por el contrario, las prestaciones intangibles menos consideradas por los trabajadores son el **gimnasio**, calificado como nada o poco importante por el 52,4% de los encuestados, la **tarjeta de crédito**, valorada negativamente por un 47%, y los **descuentos especiales** a empleados en ocio, cultura y consumo, que tampoco suscitan una gran demanda ya que para el 22,7% de los encuestados es nada o poco importante.



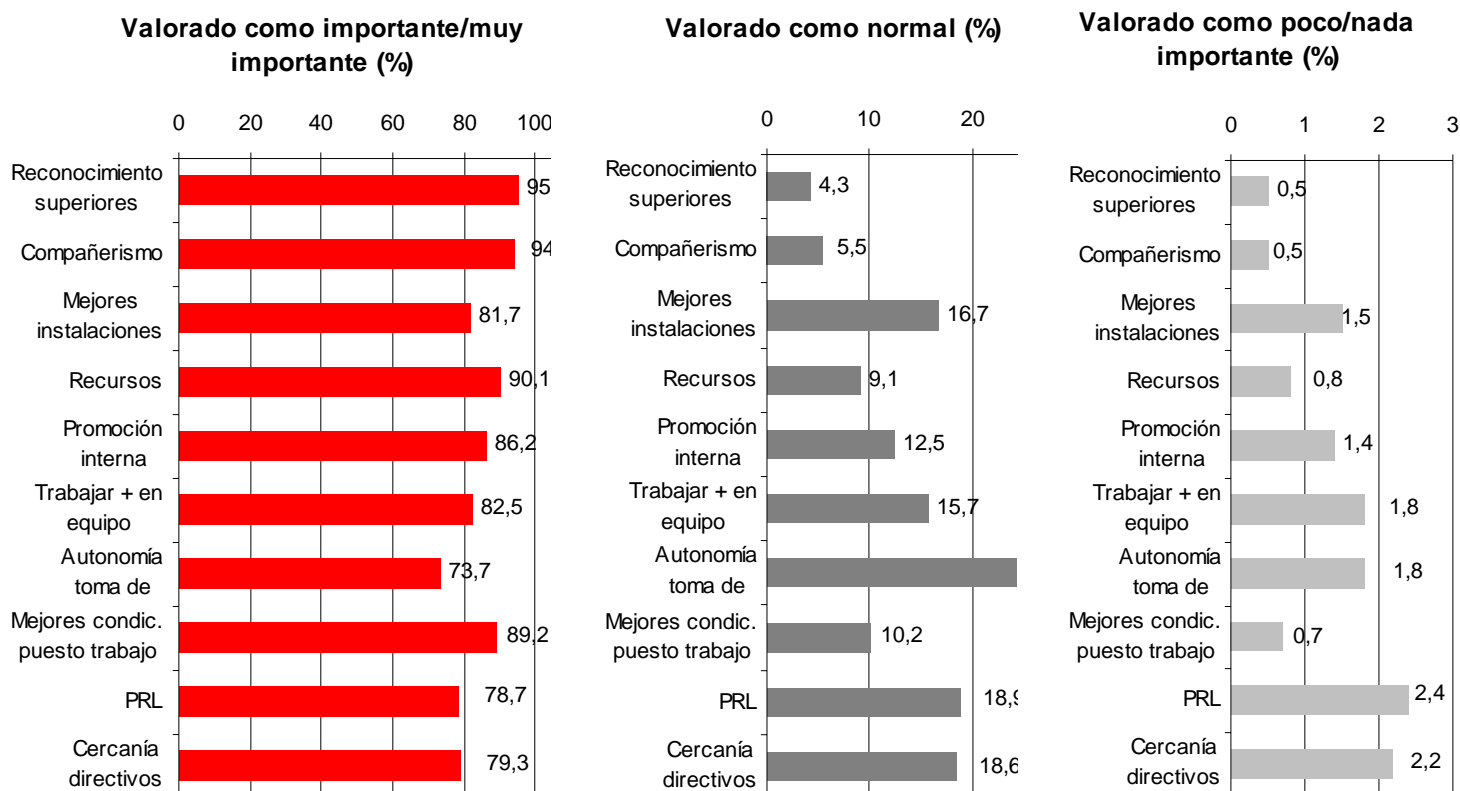
## Conciliación y buen clima, ingredientes perfectos para la motivación

La falta de compromiso es una de las denuncias habituales de las empresas cuando se habla de los actuales retos en RRHH. Sin embargo, por otra parte, los trabajadores reclaman también a las compañías aspectos que mejoren su vida personal y laboral y por extensión su motivación e implicación en el proyecto empresarial.

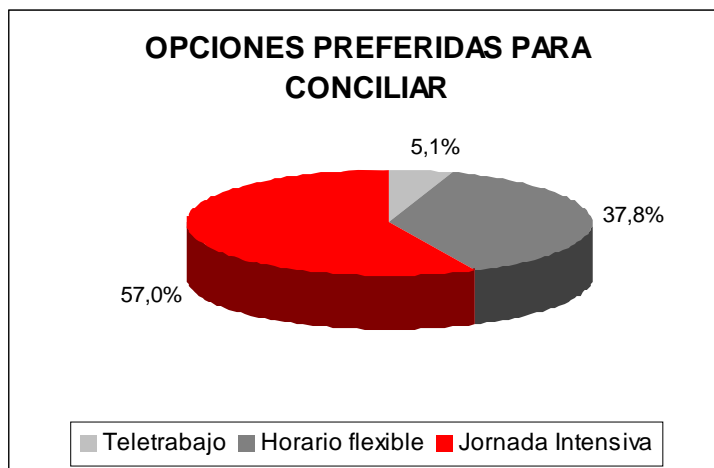
El buen clima se erige como el factor principal de fidelización y compromiso. Por eso Adecco ha planteado a los encuestados cuáles son los aspectos que consideran más importantes para conseguir un buen ambiente laboral.

El más importante para el 95,3% de los trabajadores es el **reconocimiento de los superiores**, junto con el **compañerismo**, valorado también como muy importante e importante por el 94,1%. Desde un punto de vista material pero también necesario para crear un buen clima de trabajo, contar con los **recursos necesarios** para desarrollar el trabajo es otro de los factores valorados como muy importantes por el 90,1% de los encuestados, junto con las **condiciones en el puesto de trabajo**, también consideradas fundamentales por el 89% de los trabajadores.

Aunque todos los aspectos planteados para mejorar el clima laboral son reconocidos como importantes por la mayoría de los empleados, destacan algunos por recibir una valoración indiferente, frente a la clara necesidad de otros. Es el ejemplo de la **autonomía en la toma de decisiones**, un factor que no es primordial para el 25,3% de los encuestados, así como las **medidas de prevención de riesgos laborales** que presenta la misma valoración para el 18,9% de los trabajadores. Tampoco es esencial para el 18,5% la **cercanía con los directivos** para mejorar el clima laboral, ni para el 16,7% una mejora de las **instalaciones de la empresa**.



Por último, la posibilidad de conciliar la vida personal y laboral es una de las reivindicaciones más habituales por parte de los trabajadores. Pero, ¿de qué forma les gustaría disfrutar su flexibilidad horaria? Más de la mitad de los encuestados, prefiere una **jornada intensiva** frente al 37,8% que elegiría un **horario flexible** de entrada y salida y el 5,13% que optaría por el **teletrabajo** como la mejor forma de conciliar su vida laboral y personal.

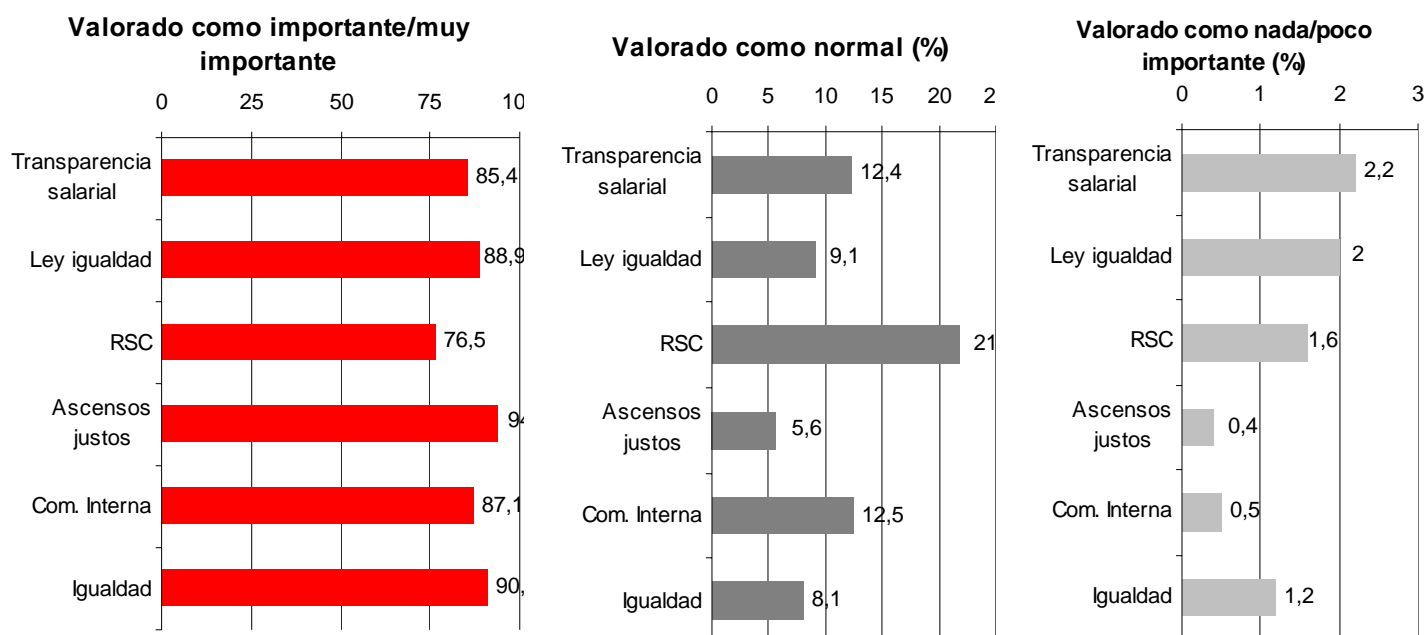


### La justicia, primer pilar en la ética de la empresa

En la encuesta Adecco ¿Qué le pedirías a tu empresa por Navidad? dimos la oportunidad a los 2.000 encuestados de ir más allá y traspasar la frontera de los deseos individuales para realizar peticiones por el bien común de todos los empleados de su compañía y por la propia labor de ésta para con la sociedad en general.

Así, fueron planteados diferentes aspectos relacionados con la mejora de la ética empresarial. Entre ellos, el mejor valorado es la **política justa de promociones**, calificada como muy importante o importante por el 94% de los trabajadores, seguido por la **igualdad**, primordial para el 90%, junto con la implantación de la **Ley de Igualdad**, muy importante para el 88,8%.

A continuación, el cuarto aspecto mejor calificado es la **comunicación interna**, por el 87,1%, la **transparencia salarial**, con un 85,4%, y por último, el desarrollo de una **política socialmente responsable**, valorada como muy importante o importante por el 76,5% de los encuestados.



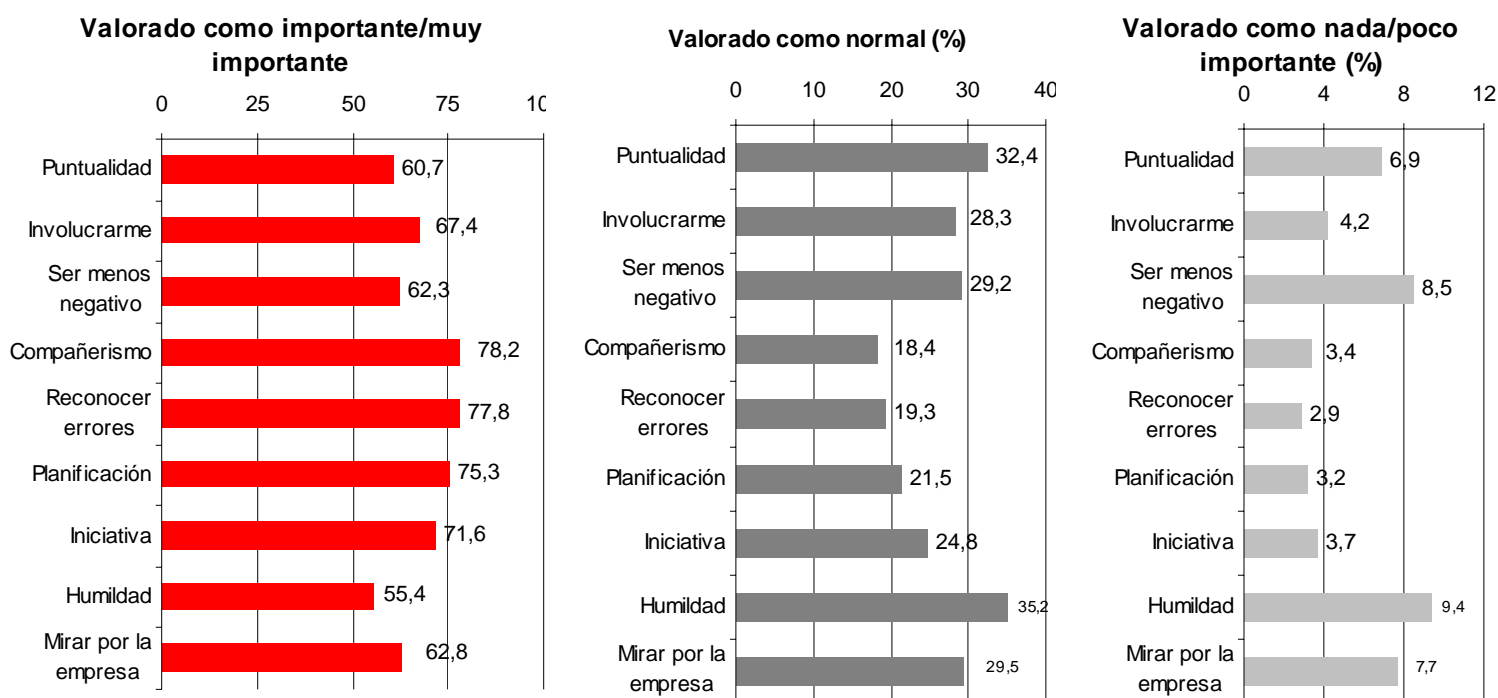
## Las promesas para el nuevo año

Después de escribir la carta a los Reyes Magos planteando sus deseos a las empresas, Adecco ha invitado a los encuestados a proponerse a ellos mismos sus **propósitos para con su compañía en el nuevo año**. Buenas intenciones que ya se verá dónde quedan, pero que en un primer vistazo, desvelan que los encuestados son menos exigentes consigo mismos que con su empresa.

Prueba de ello es que ninguna de las conductas a mejorar han sido valoradas como importantes o muy importantes por más de un 80% de los encuestados, mientras que, como se ha visto anteriormente, muchas de las mejoras propuestas para las empresas eran calificadas como muy importantes por los trabajadores.

Teniendo esto en cuenta, **ser mejor compañero** y **reconocer los errores** se plantean como el aspecto más importante que cambiar para el 78,2% y 77,7% de los encuestados, respectivamente. A continuación, la **planificación del trabajo** se presenta como el tercer reto más importante que mejorar por el 75,3%, seguido por la **iniciativa**, muy valorada por el 71,5%.

Por el contrario, las conductas valoradas como nada importantes por un mayor porcentaje de trabajadores han sido la **humildad**, calificada así por un 9,4% de los encuestados, frente al 55,3% que lo considera importante, **ser menos negativo**, sin relevancia para el 8,4%, **mirar más por la empresa**, un aspecto indiferente para un 7,8%, y la **puntualidad**, algo que no cree que deba de cambiar un 7% de los trabajadores, frente al 60% que admite tener que mejorar.



**Adecco** es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece soluciones globales a través de sus siete líneas de negocio especializadas en empleo temporal, consultoría, formación, externalización y recolocación. Estas líneas son: Adecco Finance & Legal, Adecco IT, Adecco Engineering & Technical; Adecco Medical & Science; Adecco Sales, Marketing & Events; Adecco Office, Adecco Industrial y Adecco Human Capital Solutions (Creade). En España, Adecco cuenta con más de 370 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.600 empleados.

Además, desde su compromiso por la Responsabilidad Social Corporativa, Adecco, a través de la Fundación Adecco para la Integración Laboral, trabaja desde 1999 por los colectivos más desfavorecidos de la sociedad (discapacitados, mayores de 45 años, mujeres víctimas de violencia de género o con cargas familiares no compartidas y ex deportistas).

---

*Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:*

Marina Gómez/ Luis Perdiguero  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[marina.gomez@adecco.com](mailto:marina.gomez@adecco.com)  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)

Laura García  
R Comunicación  
Tlf: 670 61 92 50  
[laura.garcia@grupor.es](mailto:laura.garcia@grupor.es)