



Edenred

Barómetro

2013

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

CAPÍTULO V – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VI – Aspectos de la vida

CONCLUSIONES

Metodología

Trabajadores del Sector Privado.

Residentes en todo el país urbano.

De 18 años de edad (inclusive) en adelante.

Encuesta cara a cara en los hogares de los encuestados.

Total de casos: 552.

Margen de error de $\pm 4,2\%$.

Preguntas: 81.

Fecha de realización: Febrero – Marzo de 2013.

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

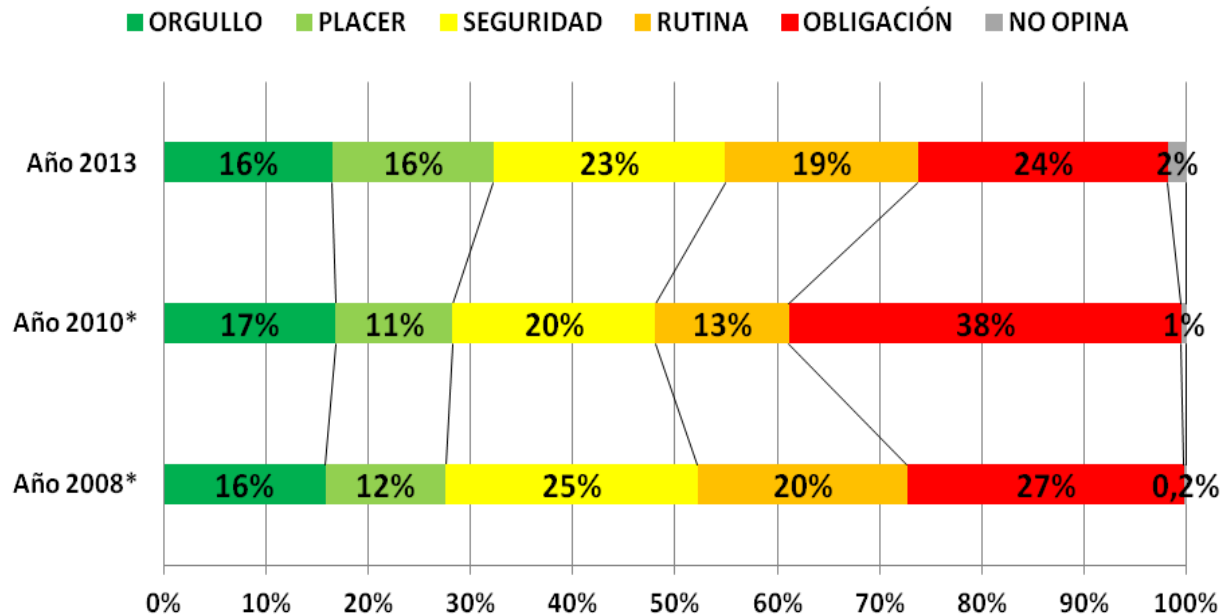
CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

CAPÍTULO V – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VI – Aspectos de la vida cotidiana

CONCLUSIONES

Primera impresión sobre el trabajo



Leve aumento de percepciones positivas (Orgullo y Placer)

Más orgullo sienten:

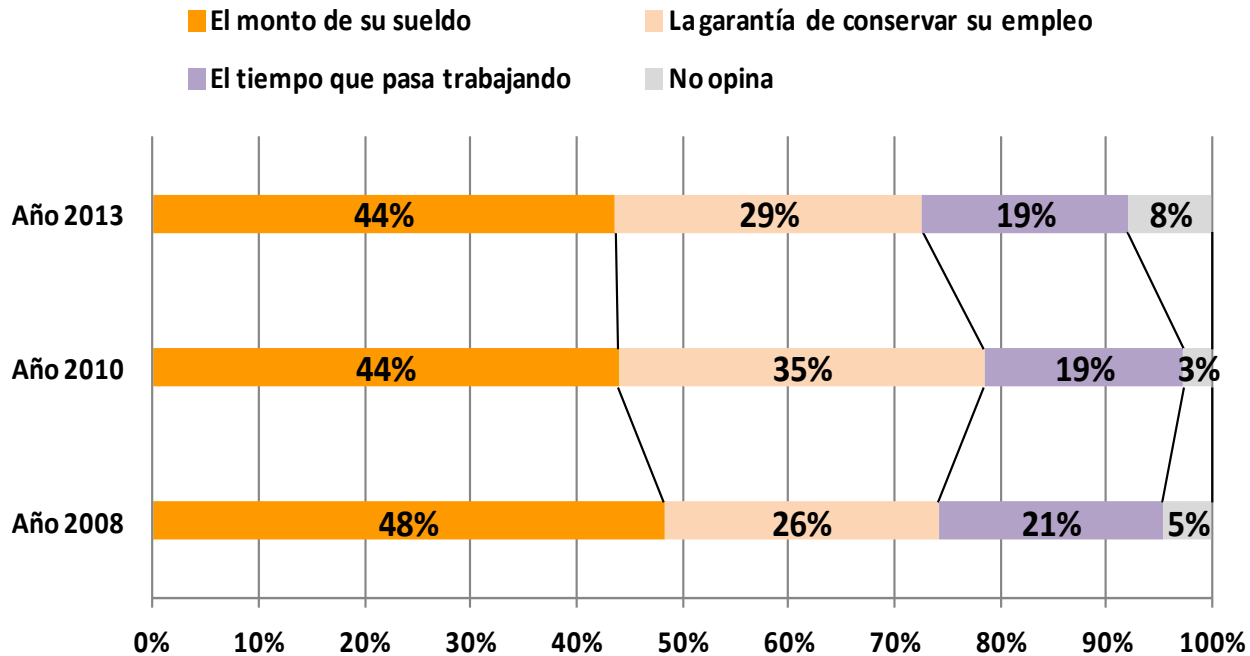
- Dirección-Gerencia-Profesionales
- \$39001 a \$65.000
- Servicios profesionales
- Universitarios

Más Obligación sienten:

- Obreros
- \$13.001 a \$19.500
- Industria
- Educación Primaria

¿Qué le viene a la mente cuando piensa en su trabajo?

Preocupaciones profesionales



¿Cuál es actualmente su mayor preocupación profesional?

Sin cambios en “Tiempo que pasa trabajando”, ni en “El monto del sueldo” que continúa siendo la principal preocupación profesional de los trabajadores del Sector Privado, seguido por “La garantía de conservar su empleo”.

Aumentaron motivación quienes ...

TRABAJAN EN EMPRESAS QUE:

- Prestan atención al estrés de empleados.
- Hacen cursos de capacitación.
 - Prestan atención al adiestramiento para desarrollo profesional.

PERSONAS QUE ESTAN SATISFECHAS:

- Posibilidades de desarrollo y capacitación.
- Con capacidades de su jefe.
- Orgullosos y felices con su trabajo.
 - Con condiciones físicas.
 - Con su remuneración

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

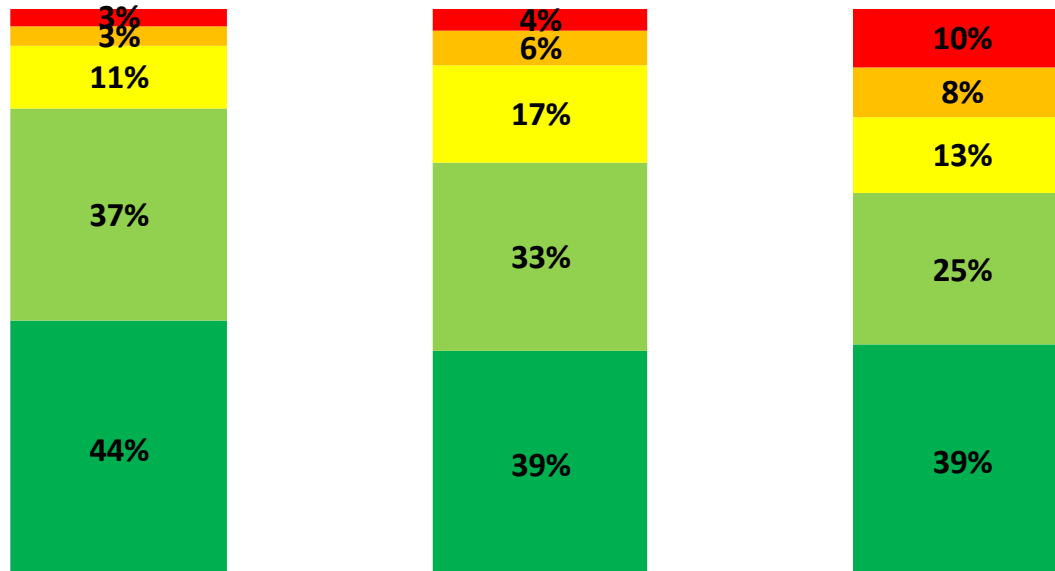
CAPÍTULO V – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VI – Aspectos de la vida cotidiana

CONCLUSIONES

Satisfacción con el lugar de trabajo

■ Muy satisfecho ■ Algo satisfecho ■ Más o menos ■ Poco satisfecho ■ Nada satisfecho



El clima y relacionamiento de trabajo

Las condiciones físicas del lugar donde trabaja

El lugar para comer y su equipamiento

Mejor clima:

- Construcción
- De \$39.001 a \$65.000
- Educación Primaria

Mejores condiciones físicas del lugar de trabajo:

- Informática
- Dirección, Gerencia, Prof.
- Educación Terciaria

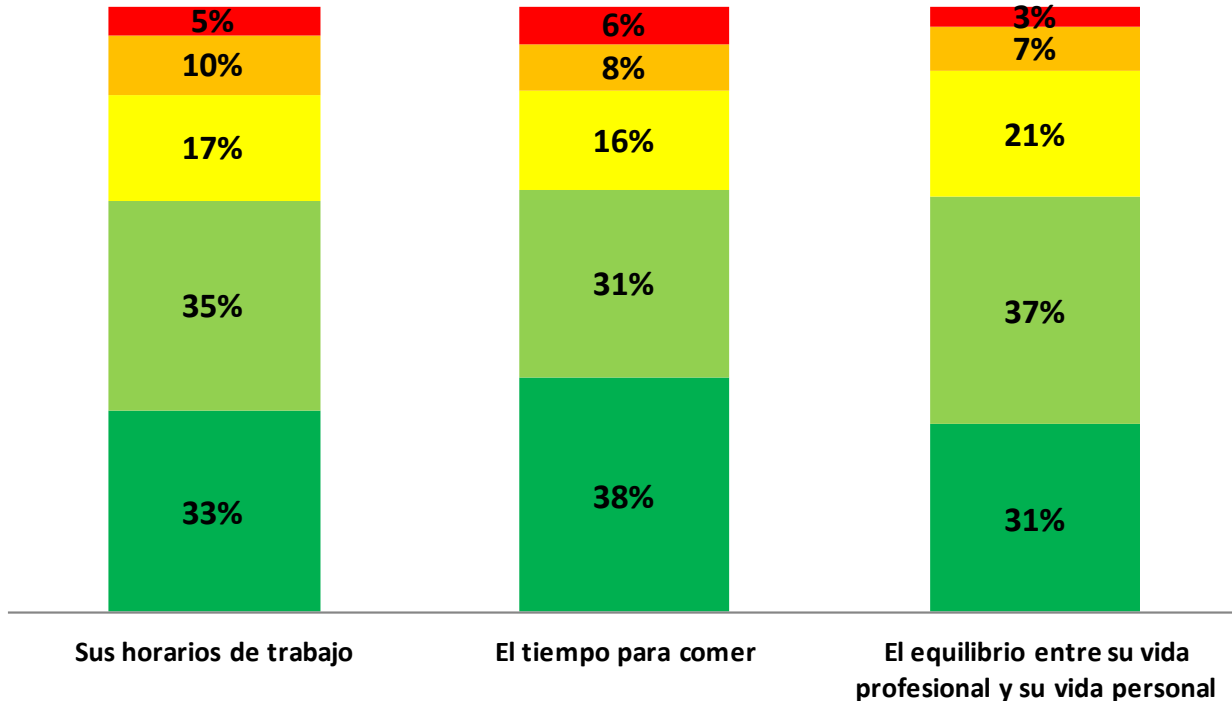
Mejor lugar para comer y su equipamiento:

- Telecomunicaciones
- Jefes, Coordinadores
- De 20 a 49 empleados

En relación a cada uno de los aspectos que le voy a leer, relacionados a su actual situación profesional, ¿cuán satisfecho está con...?

Satisfacción con el horario y el tiempo

■ Muy satisfecho ■ Algo satisfecho ■ Más o menos ■ Poco satisfecho ■ Nada satisfecho



Con horarios de trabajo:
- Hasta 20 hs semanales
- Construcción/Obras públicas
- De \$19.501 a \$29.000

Con el tiempo para comer:
- Construcción
- Dirección, Gerencia, Prof.
- Entre 100 y 500 empleados
- Hombres

Con equilibrio vida prof-pers:
- Hasta 20 hs semanales
- De \$29.501 a \$39.000
- Entre 50 y 100 empleados

En relación a cada uno de los aspectos que le voy a leer, relacionados a su actual situación profesional, ¿cuán satisfecho está con...?

Satisfacción con liderazgo y desarrollo

Con capacidad del jefe:

- Construcción/Obras públicas
- Jefes, Coordinadores
- De \$29.501 a \$39.000

Con autonomía:

- Dirección, Gerencia, Prof.
- Educ Universitaria
- Montevideo

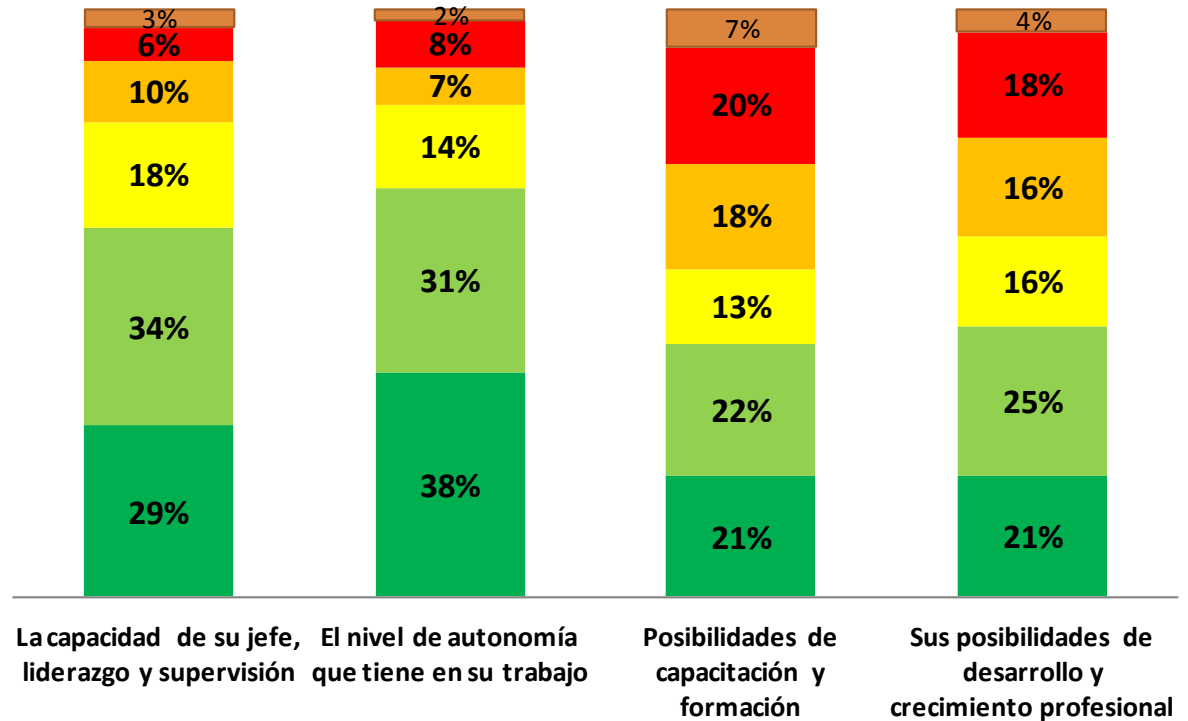
Con posibilidad de capacitación:

- 500 a 999 empleados
- Educ Universitaria
- Banca/servicios financieros

Con posibilidad de desarrollo:

- De \$29.501 a \$39.000
- Dirección, Gerencia, Prof.

■ Muy satisfecho ■ Algo satisfecho ■ Más o menos ■ Poco satisfecho ■ Nada satisfecho ■ No opina



En relación a cada uno de los aspectos que le voy a leer, relacionados a su actual situación profesional, ¿cuán satisfecho está con...?

Satisfacción con reconocimiento y remuneración

Con reconocimiento al desempeño:

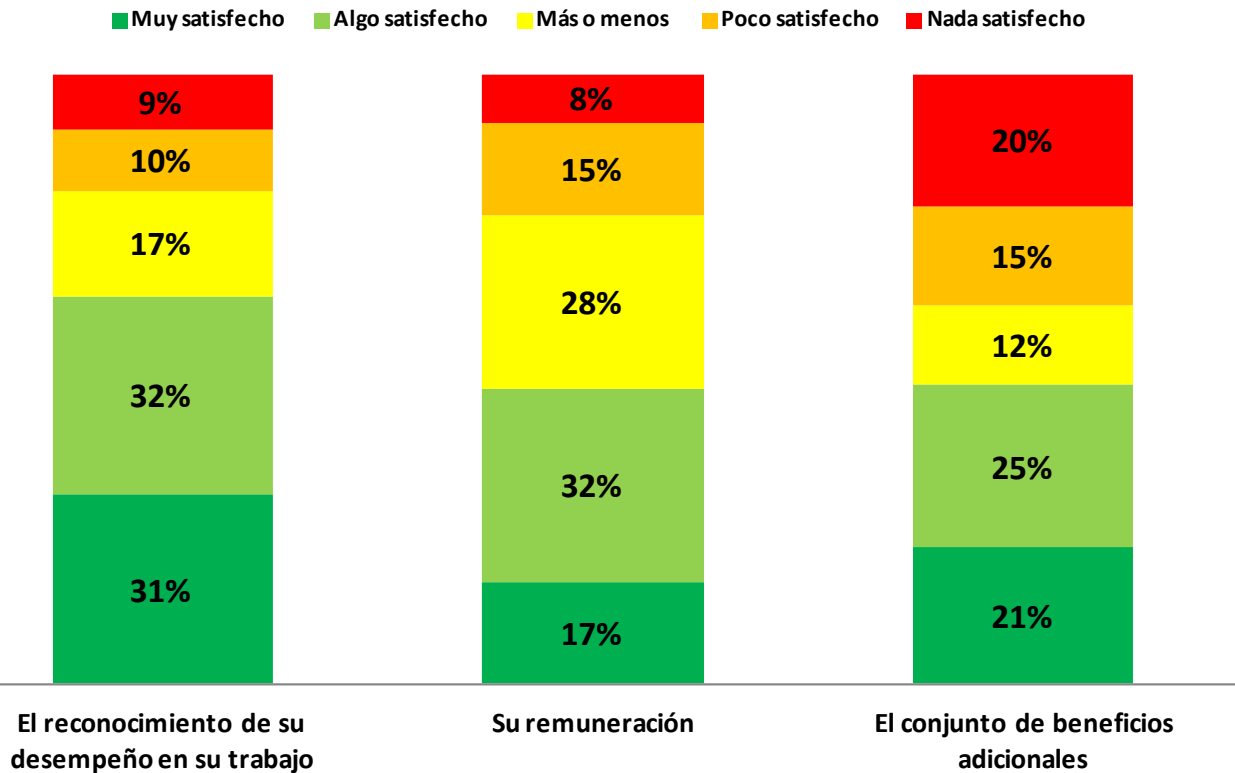
- Dirección, Gerencia, Prof.
- De \$39.001 a \$65.000
- Construcción/Obras públicas

Con remuneración:

- De \$39.001 a \$65.000
- Dirección, Gerencia, Prof.
- Universitarios

Con beneficios adicionales:

- De \$29.501 a \$39.000
- Jefe, Coordinador
- Entre 500 y 999 empleados
- En el interior del país



En relación a cada uno de los aspectos que le voy a leer, relacionados a su actual situación profesional, ¿cuán satisfecho está con...?

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

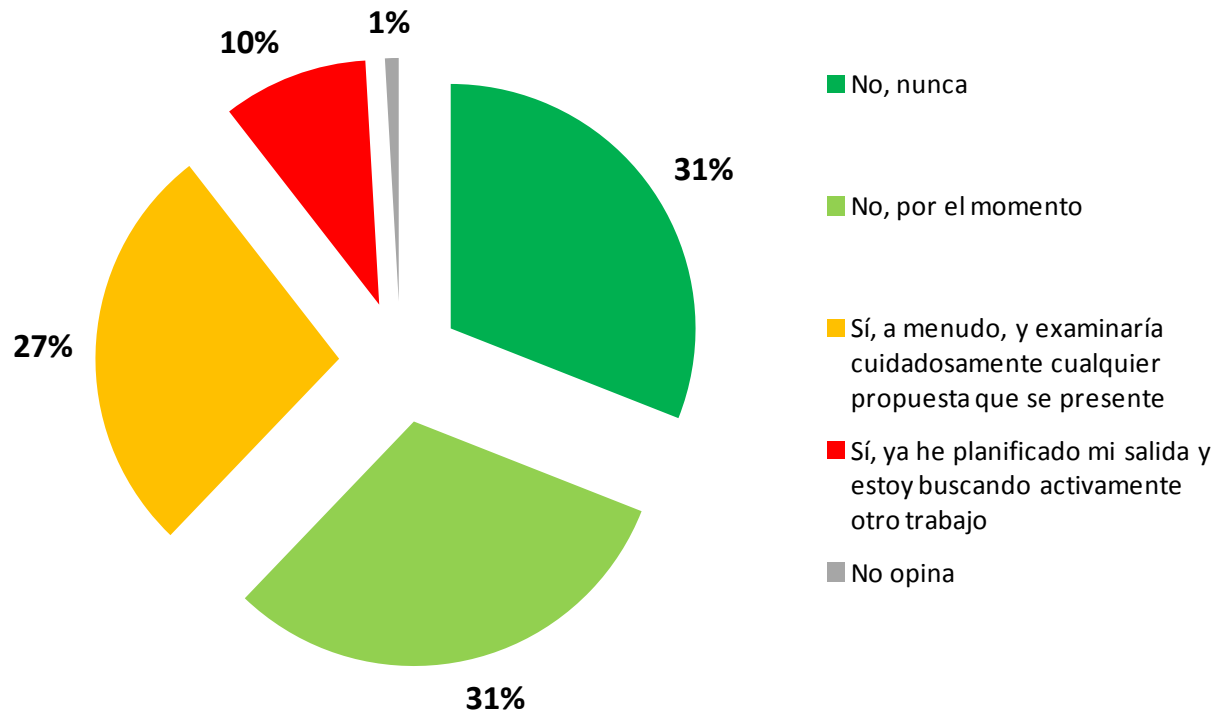
CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

CAPÍTULO V – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VI – Aspectos de la vida cotidiana

CONCLUSIONES

Propensión a dejar el trabajo



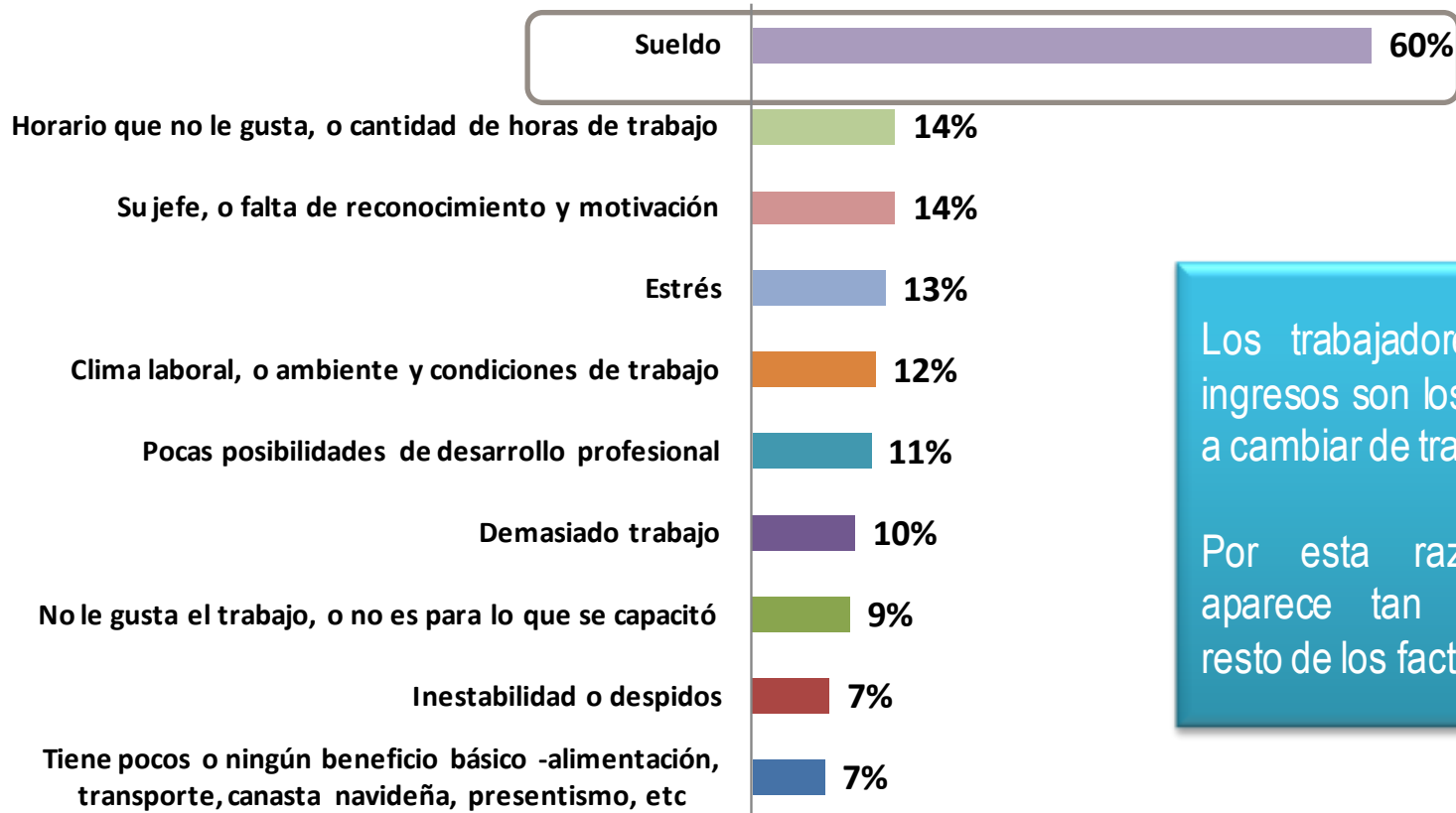
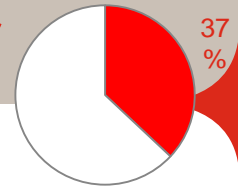
La mayoría de los trabajadores Privados no piensan en un dejar su trabajo actual

Quienes han pensado en dejar su trabajo:

- Solteros/as
- Servicios financieros
- Educ. Secundaria

¿Ha pensado en dejar su empresa o Institución?

Motivos: de los que quieren cambiar

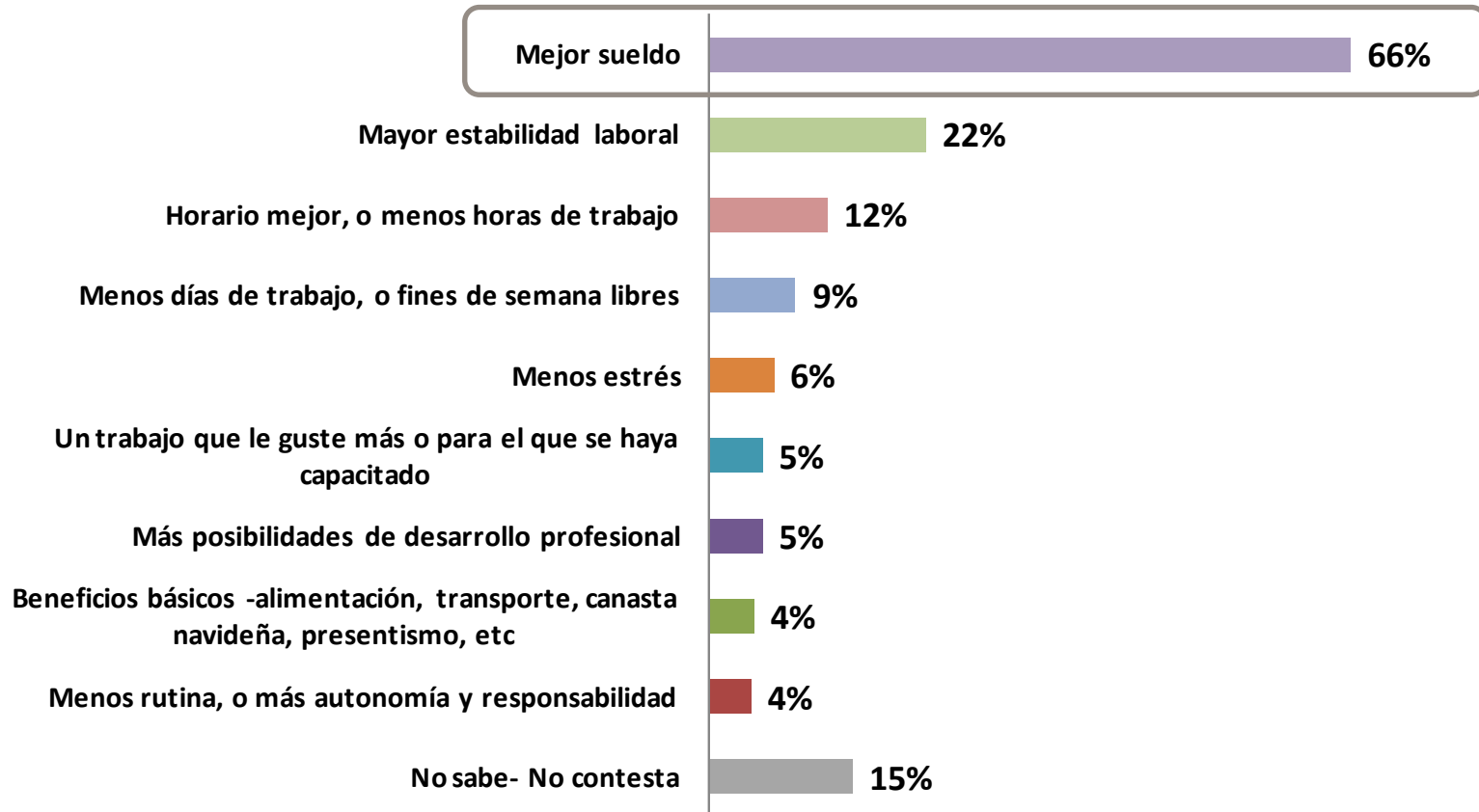
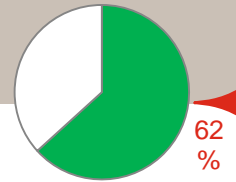


Los trabajadores de menores ingresos son los más propensos a cambiar de trabajo.

Por esta razón el sueldo aparece tan despegado del resto de los factores.

¿Cuáles son las dos principales razones por las que pensó en dejar su empresa o institución?

Motivos: de los que no quieren cambiar



¿Qué deberían ofrecerle para que usted decidiera cambiar de empresa o Institución?

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

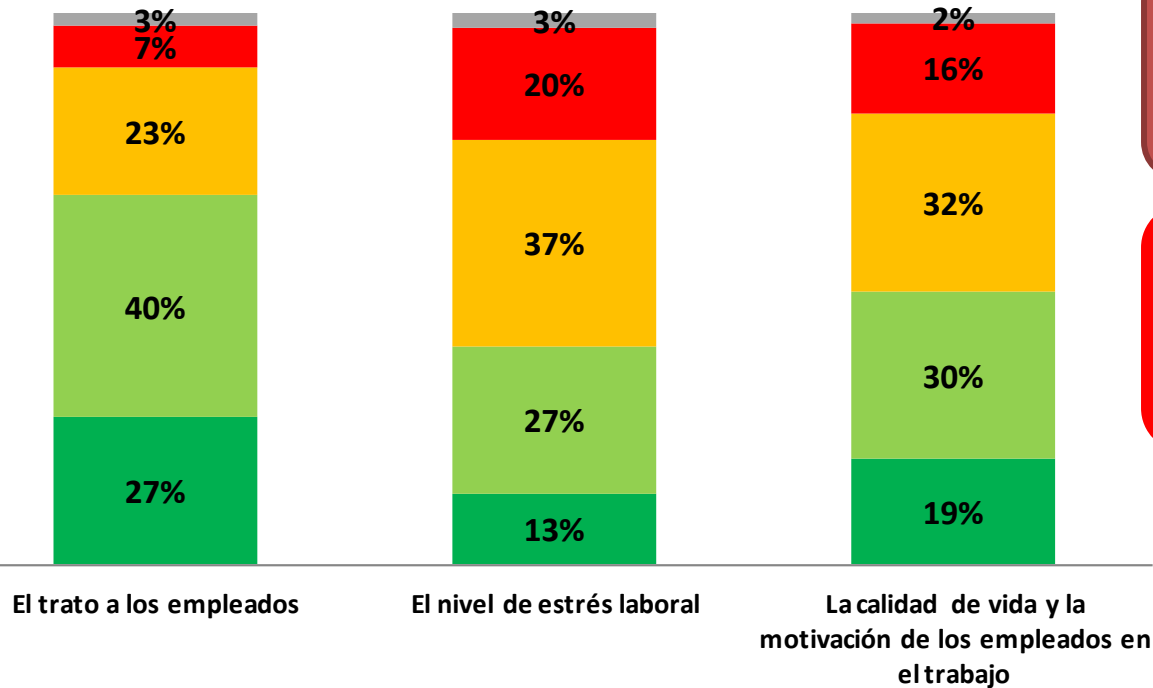
CAPÍTULO V – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VI – Aspectos de la vida cotidiana

CONCLUSIONES

Atención de la empresa a (i)

■ Mucha ■ Bastante ■ Poca ■ Muy poca-Nada ■ No opina



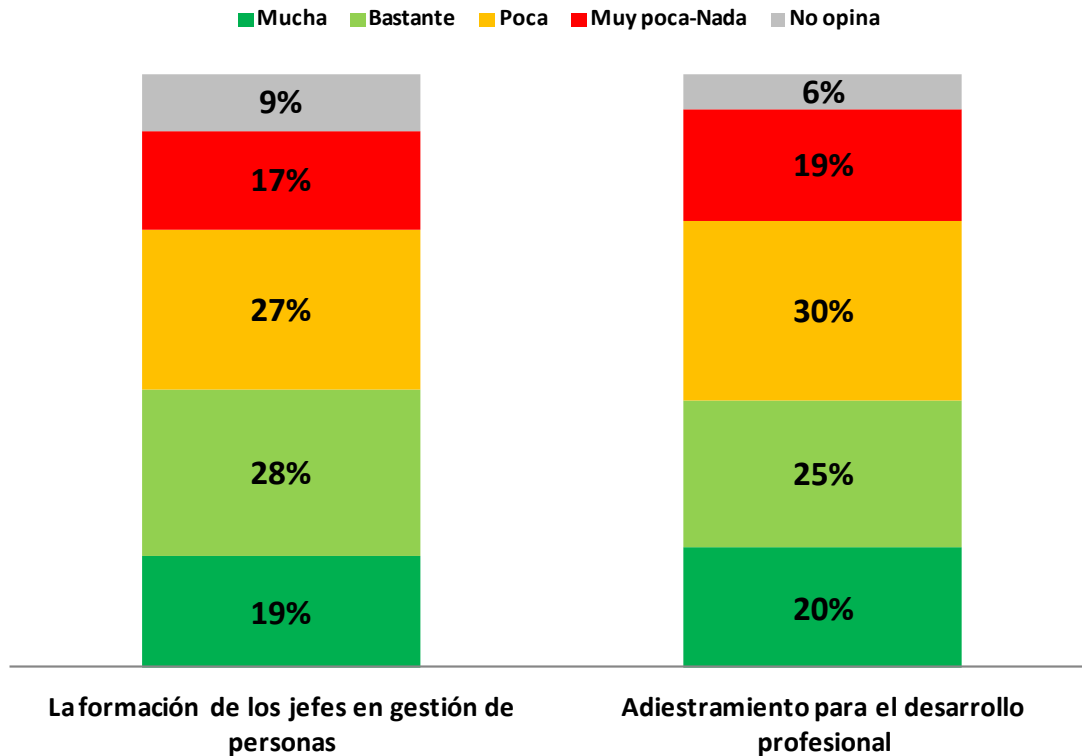
Un tercio considera que las empresas no le prestan atención al trato a los empleados.

Casi seis de cada 10 empleados creen que la empresa no le presta la suficiente atención al nivel de estrés laboral

Casi la mitad considera que no se le presta atención a la calidad de vida y motivación de los empleados.

¿Cuánta atención le presta su empresa o institución a cada uno de los siguientes aspectos?:

Atención de la empresa a (ii)



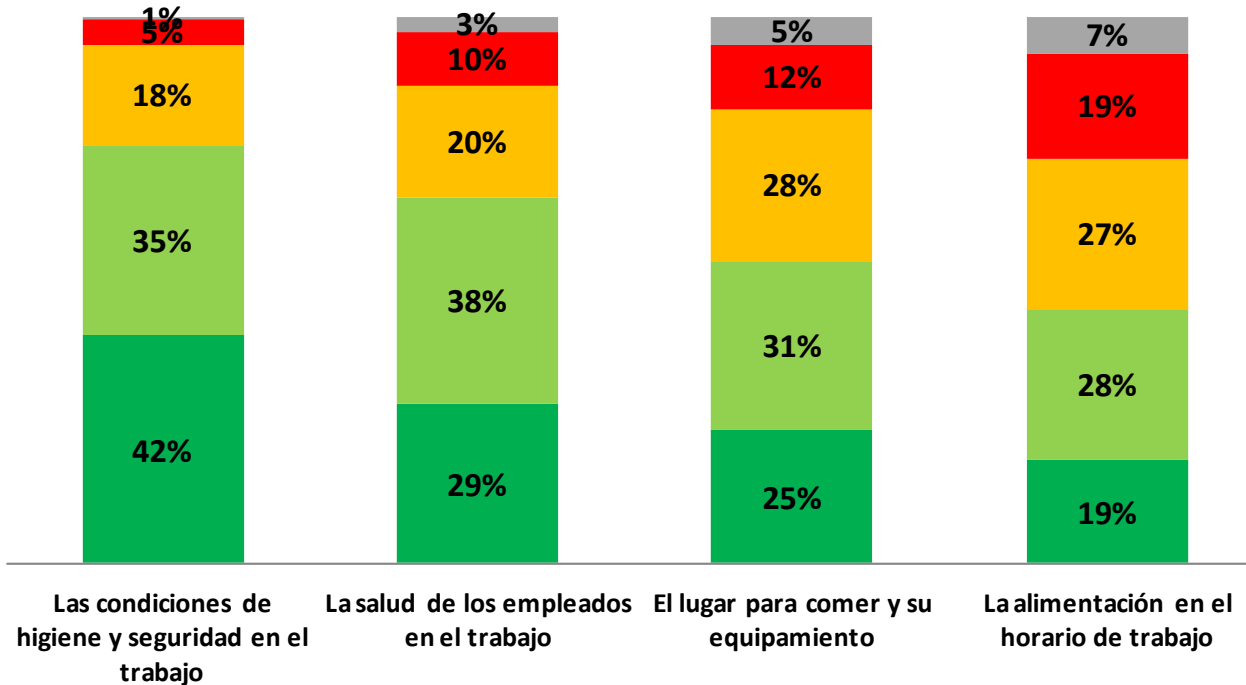
La formación de los jefes en gestión de personas es considerado insuficiente por 4 de cada 10.

La mitad de los empleados consideran que la empresa donde trabajan le presta poca atención al adiestramiento para desarrollo profesional.

¿Cuánta atención le presta su empresa o institución a cada uno de los siguientes aspectos?:

Atención de la empresa a (iii)

■ Mucha ■ Bastante ■ Poca ■ Muy poca-Nada ■ No opina

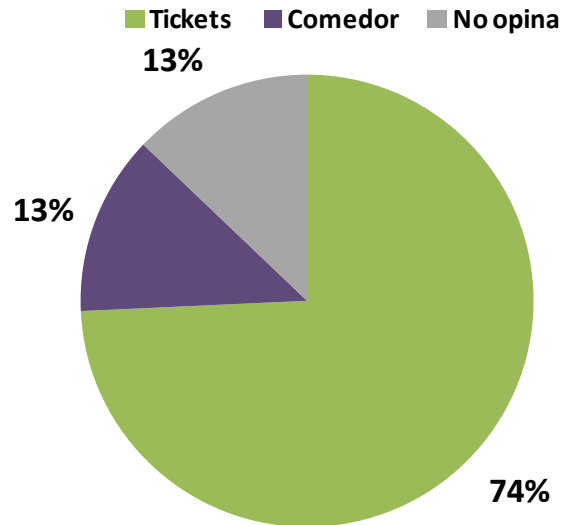


La preocupación por las condiciones de higiene y por la salud de los empleados aparecen bastante bien evaluadas.

El lugar para comer no es bien atendida según 4 de cada 10 empleados, mientras que la alimentación en el trabajo es poco atendida por las empresas (casi la mitad).

¿Cuánta atención le presta su empresa o institución a cada uno de los siguientes aspectos?:

Beneficio de alimentación



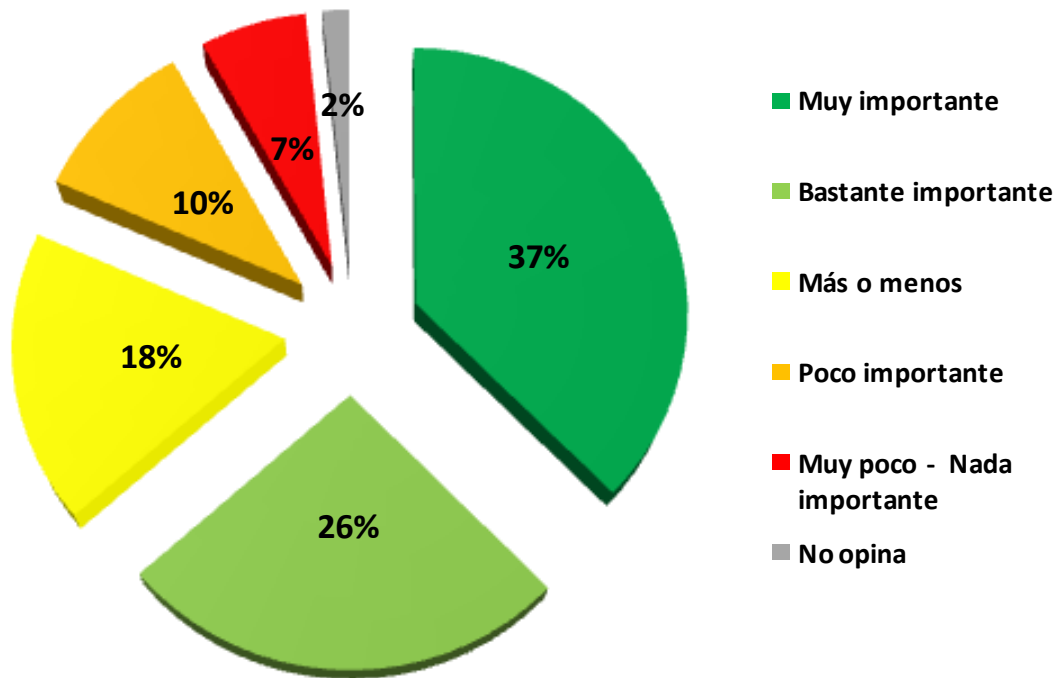
Quienes muestran mayor preferencia por Tickets son:

- Más de 1000 empleados
- De \$10.001 a \$ 13.000
- 18 a 29 años
- Obreros

Continúa siendo claramente mayoritaria la preferencia por parte de los trabajadores Privados de recibir el beneficio de alimentación a través de "Tickets".

¿De qué manera prefiere recibir un beneficio de Alimentación?

Información sobre alimentación saludable



Prácticamente 2 de cada 3 trabajadores Privados consideran que es importante recibir información sobre alimentación saludable en el lugar de trabajo.

Quienes le dan mayor importancia son:

- Educ. Primaria
- Montevideo
- De \$19501 a \$29500
- Más de 1000 empleados

¿Qué tan importante es para usted que en el lugar de trabajo le brinden información para tener una alimentación saludable?

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

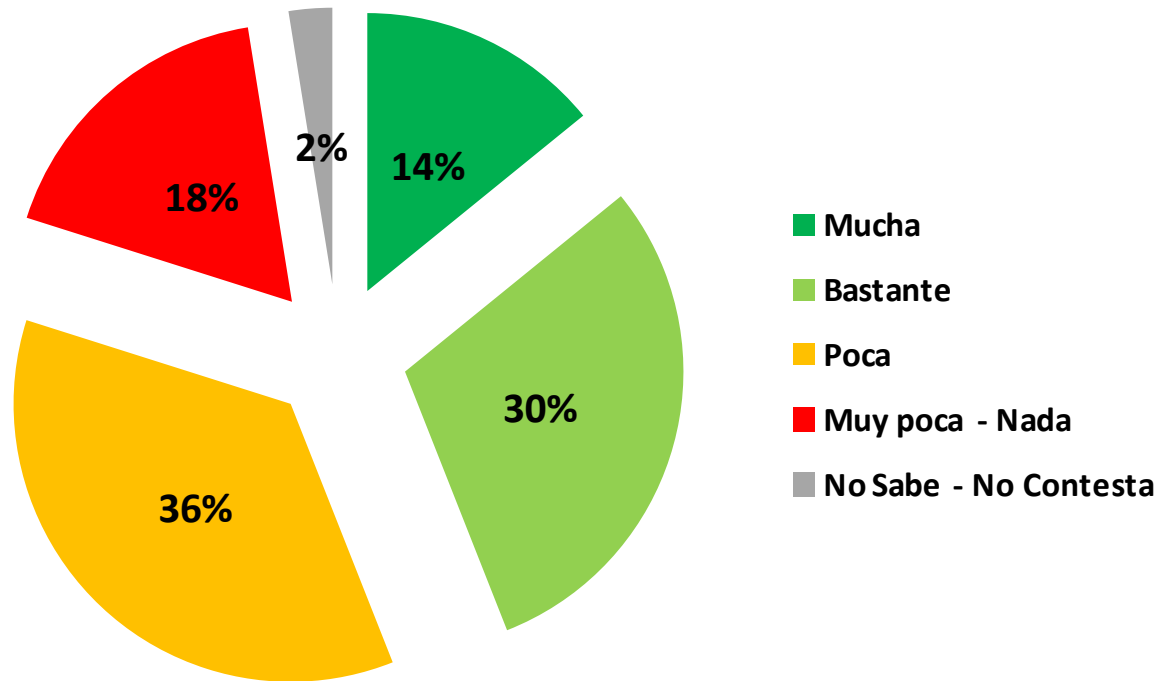
CAPÍTULO V – Capacitación para el trabajo

CAPÍTULO VI – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VII – Aspectos de la vida cotidiana

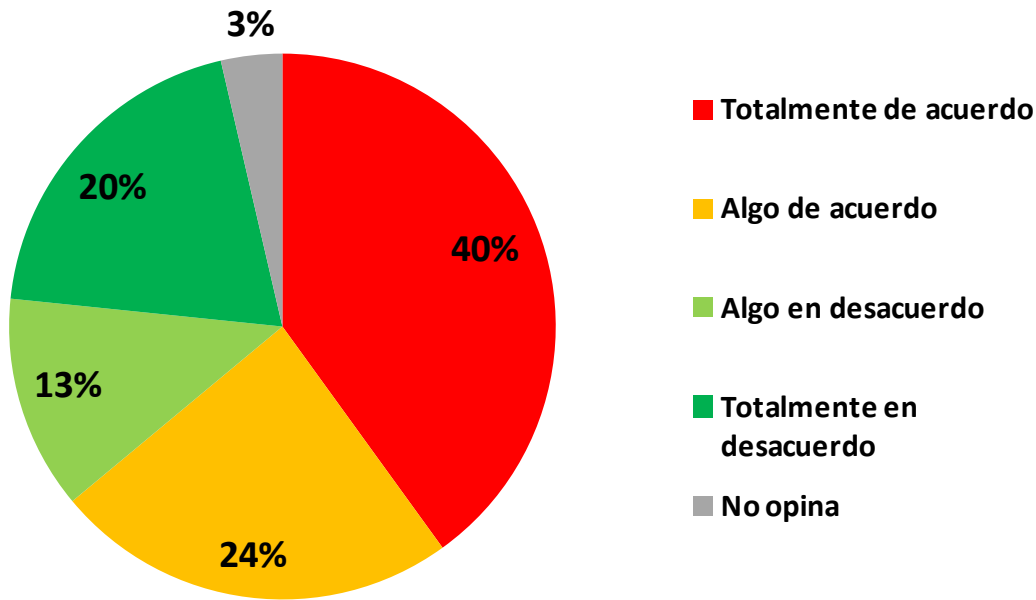
CONCLUSIONES

Mujeres en el trabajo (i)



¿Cuánta igualdad o equidad cree que hay entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo?

Las mujeres y el acceso a mejores puestos y salarios

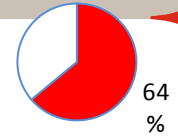


Los dos tercios de los trabajadores reconocen que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a mejores puestos y mejores salarios.

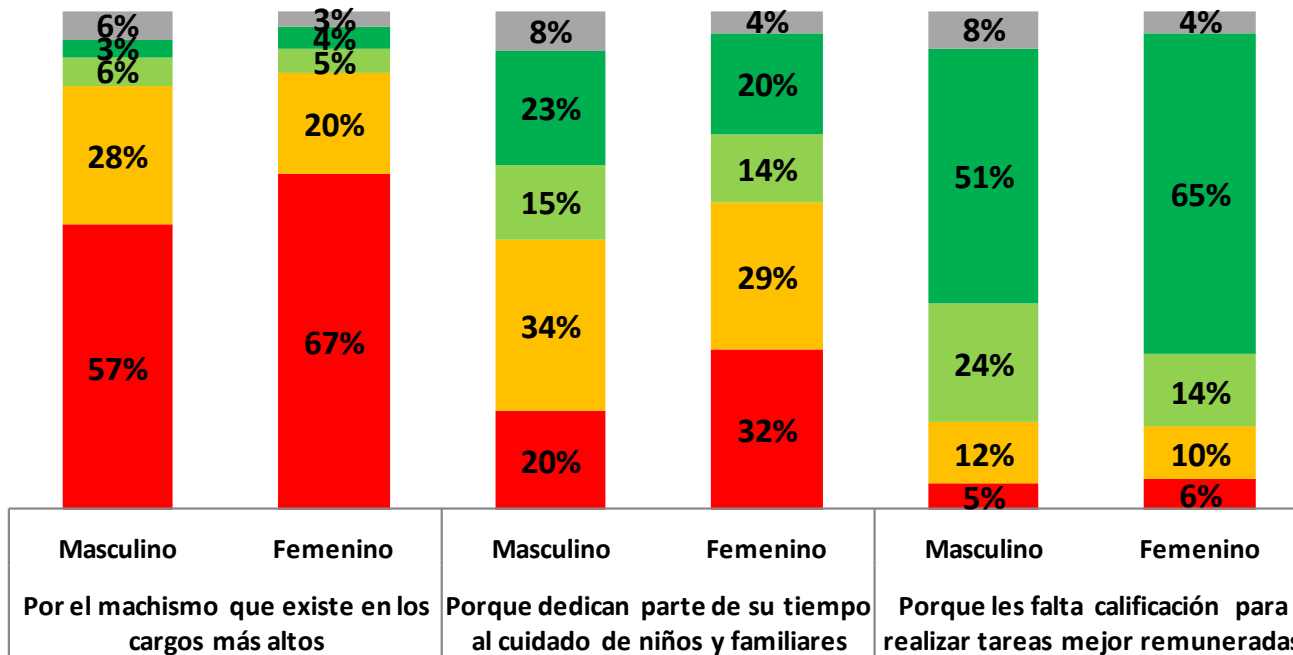
Quiénes más lo perciben son las mujeres, los universitarios y los altos cargos jerárquicos de las empresas.

Las mujeres, ¿tienen mayores dificultades para acceder a mejores puestos y mejores salarios?

Quiénes dicen que tienen mayores dificultades



■ Totalmente de acuerdo
 ■ Algo de acuerdo
 ■ Algo en desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo
 ■ No opina



Las mayores dificultades se perciben que son “el machismo” y “el tiempo dedicado a los niños y familiares”.

A su vez las mujeres son las que con mayor fuerza aprecian estas desigualdades.

¿Por qué?

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

CAPÍTULO V – Capacitación para el trabajo

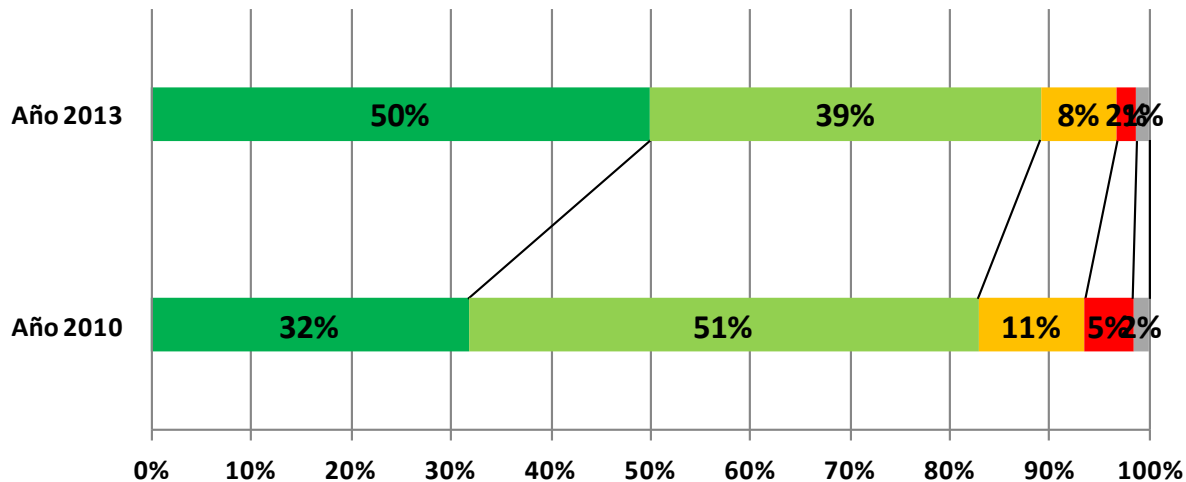
CAPÍTULO VI – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VII – Aspectos de la vida cotidiana

CONCLUSIONES

Balance entre vida personal y profesional (i)

■ Sí, definitivamente ■ Sí, generalmente ■ No, generalmente
■ No, definitivamente ■ No Opina



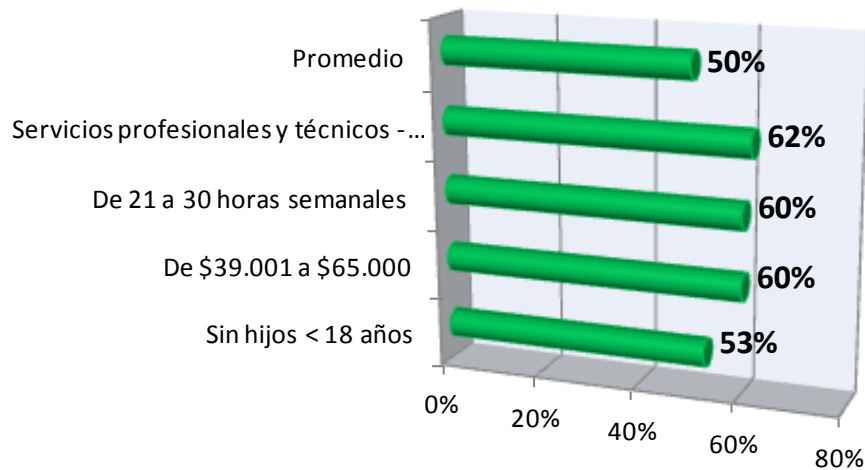
9 de cada 10 trabajadores manejan el balance entre su vida personal y profesional.

El cambio más importante se da en que se produce un fuerte aumento entre quienes sostienen que “Sí, definitivamente” manejan el balance.

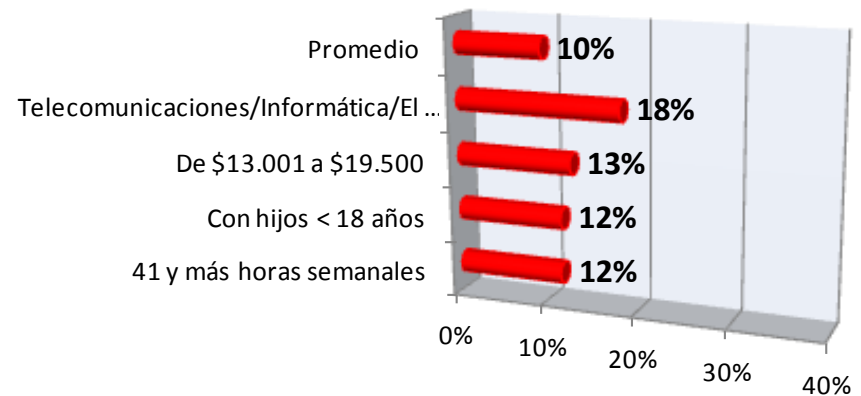
Generalmente, piensa que usted puede manejar el balance entre su vida personal y profesional?

Balance entre vida personal y profesional (ii)

"Sí, definitivamente" se puede manejar el balance entre la vida personal y profesional

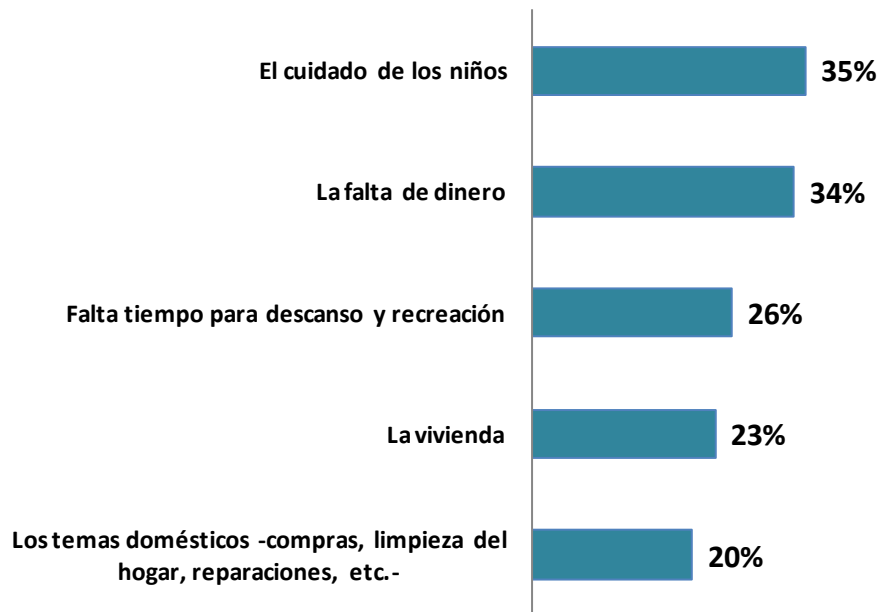


"No, generalmente" + "No, definitivamente" se puede manejar el balance entre la vida personal y profesional



Generalmente, piensa que usted puede manejar el balance entre su vida personal y profesional?

Aspectos de más peso en la vida cotidiana (i): top 5



“El cuidado de los niños” es el aspecto con más peso en la vida cotidiana de los trabajadores Privados. Incluso ha habido un pequeño incremento en esta preocupación en los últimos años.

Luego aparecen “La falta de dinero” y “La vivienda”.

Fuera de su trabajo, ¿cuál es el primer aspecto que tiene más peso en su vida cotidiana? ¿Y en segundo lugar?

Indice

METODOLOGÍA

CAPÍTULO I – Sentimientos generales

CAPÍTULO II – Grado de satisfacción

CAPÍTULO III – Propensión al cambio de trabajo y expectativas

CAPÍTULO IV – Factores que la empresa atiende o debe atender

CAPÍTULO V – Capacitación para el trabajo

CAPÍTULO VI – Las mujeres y el trabajo

CAPÍTULO VII – Aspectos de la vida cotidiana

CONCLUSIONES

VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

CONCLUSIONES

— Año 2013 — Año 2010 — Año 2008

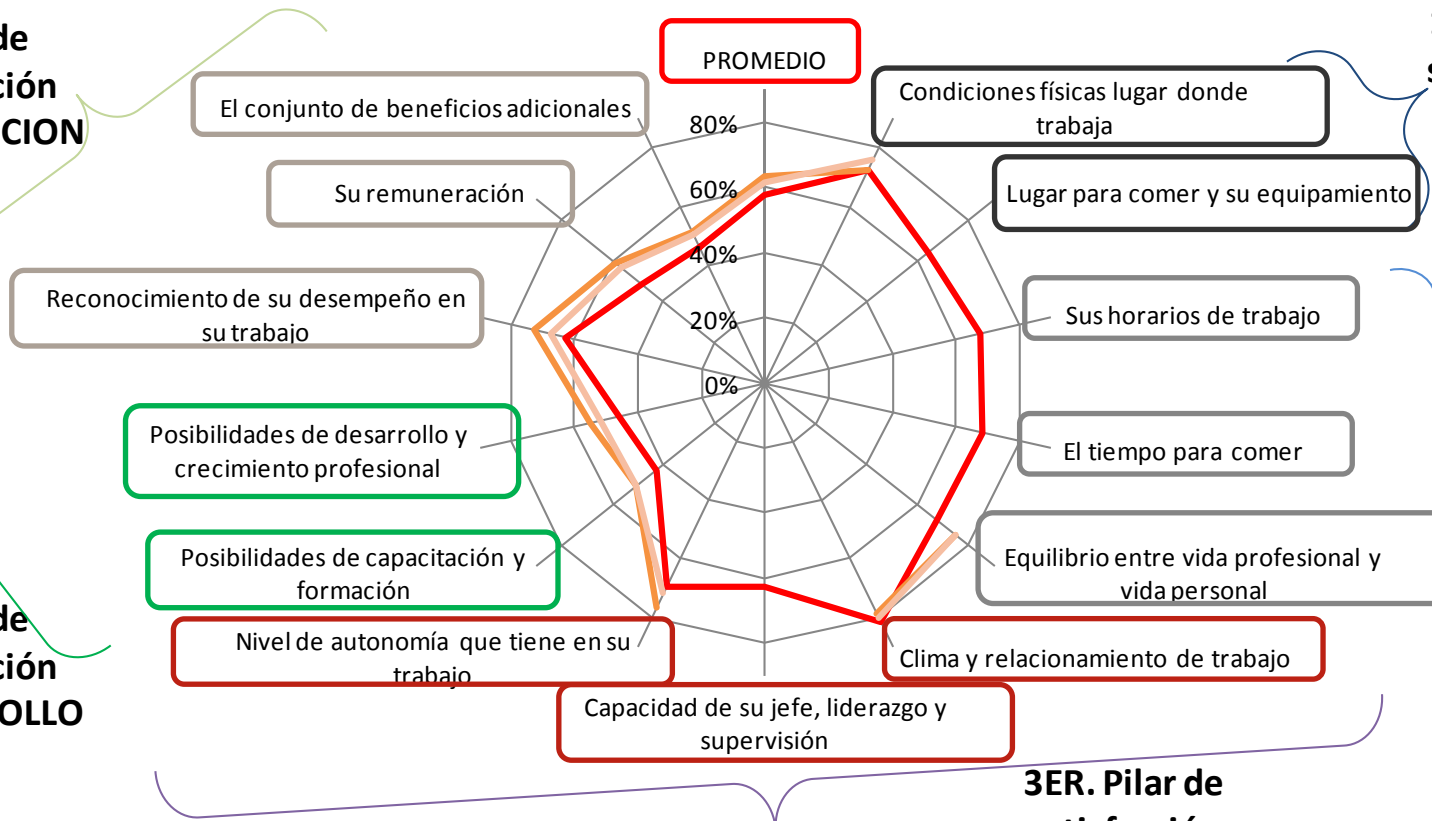
5º Pilar de satisfacción
MOTIVACION

1er. Pilar de satisfacción
LUGAR DE TRABAJO

2º Pilar de satisfacción
BALANCE

4º Pilar de satisfacción
DESARROLLO

3ER. Pilar de satisfacción
CLIMA



Conclusiones (i)

- Se observa un clima mayoritariamente positivo, pero menor al de ediciones anteriores. Por ejemplo, son menos los trabajadores privados que dicen estar más motivados.
- Se destacan los sectores financieros y de construcción, logrando mejores resultados en varios de los factores evaluados.
- Los más educados son los más contentos, tal vez porque alcanzaron niveles más altos de decisión y/o remuneración. Los menos educados son los más preocupados por su sueldo y estabilidad laboral. Algunos están subempleados.
- La remuneración, el jefe y la atención de la empresa al empleado (estrés, condiciones físicas, alimentación y capacitación) son factores importantísimos para la motivación.
- El estrés es el factor en que la mayoría está claramente insatisfecha y a su vez es el peor evaluado entre los factores a los que las empresas le prestan atención

Conclusiones (ii)

- Entre los factores que la empresa debe atender, la mayoría está satisfecha con el trato, las condiciones de higiene y seguridad, y la salud.
- Cerca de la mitad esperan mejoras en lo que hace a la calidad de vida en el trabajo, los jefes, la capacitación y los beneficios de alimentación (casi 75% los entiende prioritarios).
- A pesar de la evaluación positiva, casi 40% piensa en dejar su trabajo por motivos de remuneración.
- La motivación tanto para quedarse donde está como para cambiar es la misma: la remuneración.
- La mayor preocupación de los trabajadores es el monto del sueldo, (aumenta con respecto al 2010)
- Esta preocupación es mayor en los sectores más vulnerables: trabajo parcial (hasta 20 hs semanales), quienes ganan menos de \$13.000 líquidos, las Mujeres y los Jóvenes (18 a 29 años).

Conclusiones (iii)

- Los beneficios de salud y alimentación son las principales prioridades de los Trabajadores Privados (en aumento respecto a 2010).
- Se aprecian diferencias entre quienes reciben beneficios adicionales y quienes no los reciben.
- Los trabajadores que reciben beneficios adicionales están más satisfechos con la calidad de vida, con el equilibrio entre su vida profesional y personal, con las posibilidades de capacitación y con el nivel de autonomía.
- Además, consideran que las empresas donde trabajan prestan atención a la Higiene y seguridad, al lugar para comer, a la alimentación en el trabajo, la salud de los trabajadores, y el nivel de estrés.

Conclusiones (iv)

- Si bien en los últimos años ha habido un aumento sustancial de los salarios, las percepciones recogidas en este estudio no lo refleja.
- A manera de hipótesis puede pensarse en que las mejoras obtenidas son en parte absorbidas por aumento de precios en los bienes de consumo básico más utilizados/consumidos por las personas de menores recursos.
- A su vez nos enfrentamos a la emergencia de nuevos aspiracionales y necesidades de consumo que llevan a que el dinero percibido como salario sea insuficiente para cubrir tanto las viejas necesidades básicas como las nuevas necesidades de consumo.

Conclusiones (v)

- Conviene señalar algunos aspectos centrales para comprender las diferencias existentes dentro del núcleo de trabajadores encuestados.
- Existen diferencias sustanciales en el sentimiento hacia el trabajo según los niveles de ingresos y los cargos ocupados (cuanto mayor sea cualquiera de los dos, mayor es el sentimiento de orgullo y de placer).
- También existen diferencias por rama de actividad siendo los servicios vinculados a la banca, a la informática, etc. lo que presentan mejores sentimientos hacia el trabajo. En el otro extremo encontramos a los trabajadores de la Industria.

For
an
easier
life*



*Para una vida más fácil