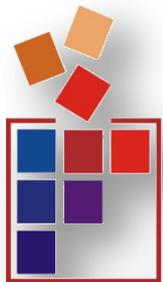




ACCOR

Services

RRHH 2009



Factum
CORPORATIVO

METODOLOGÍA

- ✓ Entrevista cara a cara en los hogares de los encuestados
- ✓ Personas de 18 años en adelante
- ✓ Residentes en todo el país urbano.
- ✓ Total de casos: 600
- ✓ Personas que se encuentren trabajando en relación de dependencia (en la órbita pública o privada), con excepción de trabajadores rurales y de servicio doméstico.
- ✓ Preguntas: 87
- ✓ Fecha de realización: Noviembre 2008.
- ✓ Margen de error estadístico máximo para el total de la muestra: +/- 4.1%

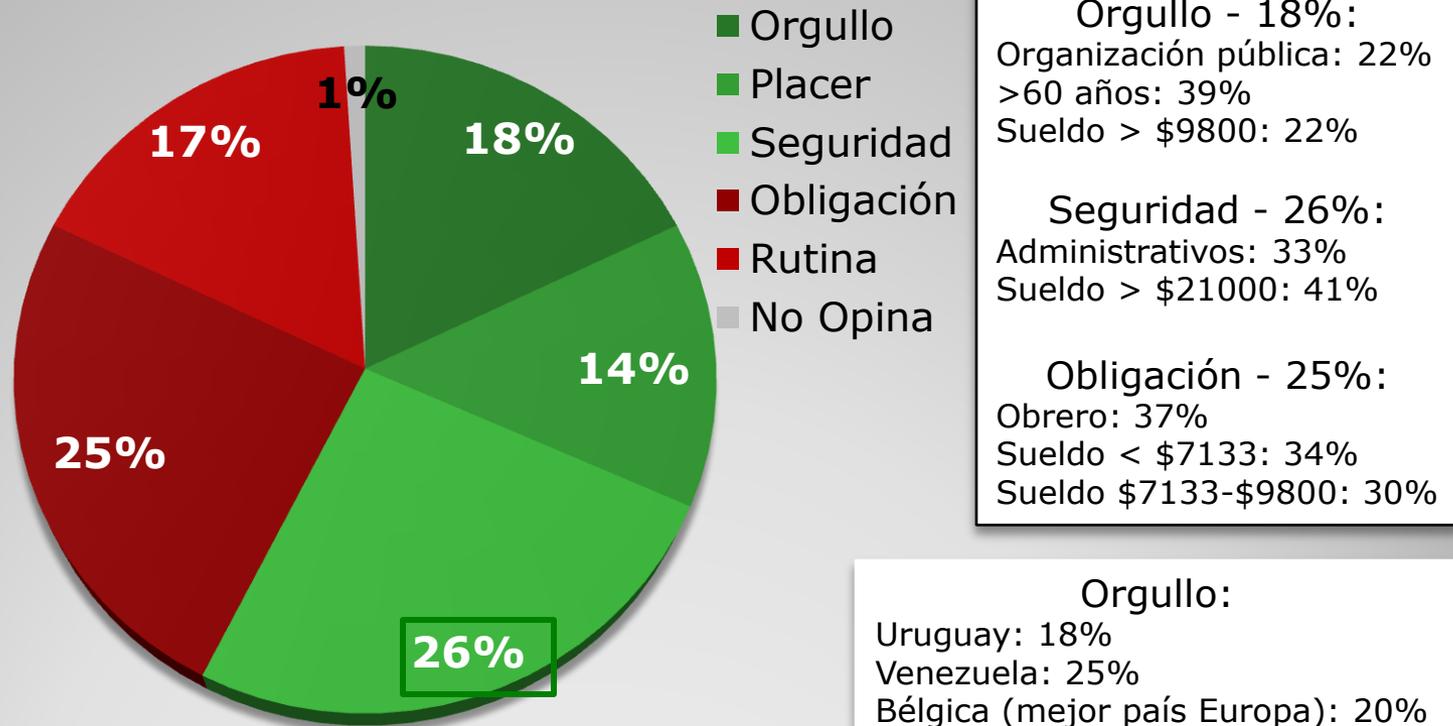


- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**



RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Primera impresión del trabajo

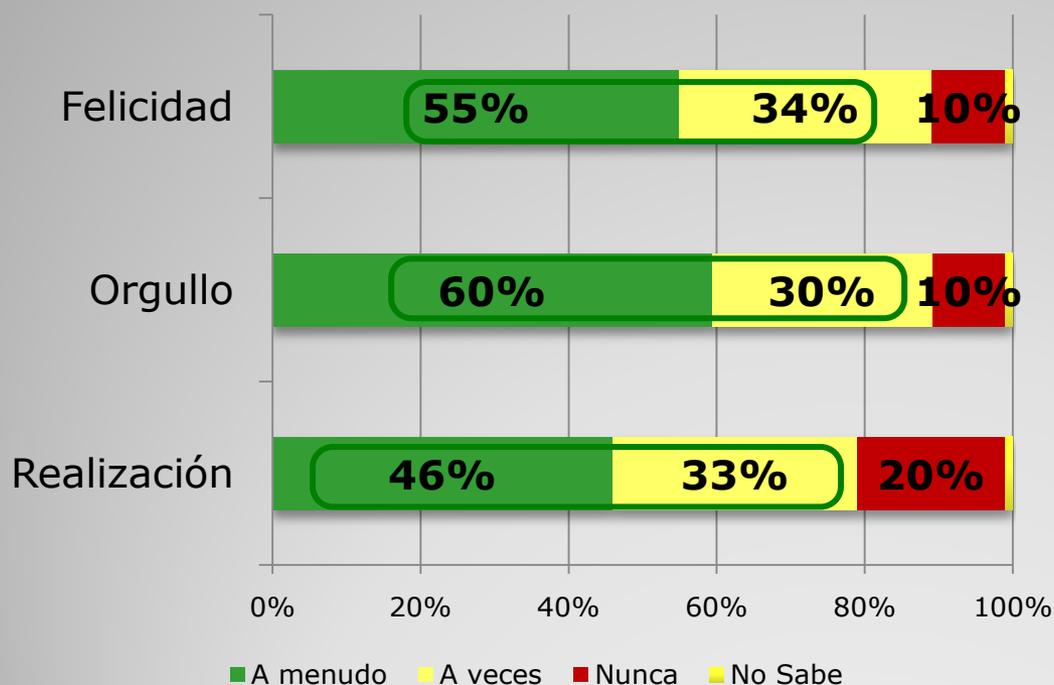


¿Qué le viene a la mente cuando piensa en su trabajo?



RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Sentimientos Generales



Felicidad (a menudo):

Interior del país: 60%
Sector público: 64%
Mayor jerarquía – más feliz

Orgullo (a menudo):

Públicos: 72%
Mayores de 45 años: 68%
Más de \$9801: 64%

Realización (a menudo):

> 500 empleados: 59%
Salud/Enseñanza: 59%

Le voy a leer cuatro frases. ¿Podría decirme cuánto piensa en ellas?



RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

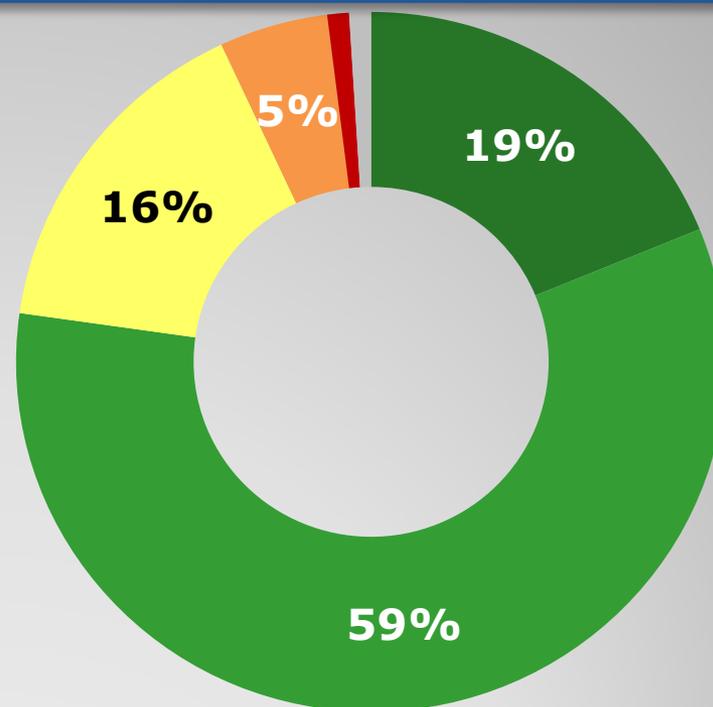
Ambiente de Trabajo

Mejor ambiente de trabajo:

Sector público: 84%

A mayor jerarquía – mejor ambiente de trabajo.

Casi de 6 de cada 10 dicen que buena y 2 muy buena



■ Muy Buena ■ Buena ■ Más o Menos ■ Mala ■ Muy Mala ■ No Opina

¿Como calificaría "el ambiente de trabajo" en su empresa, institución u organismo?

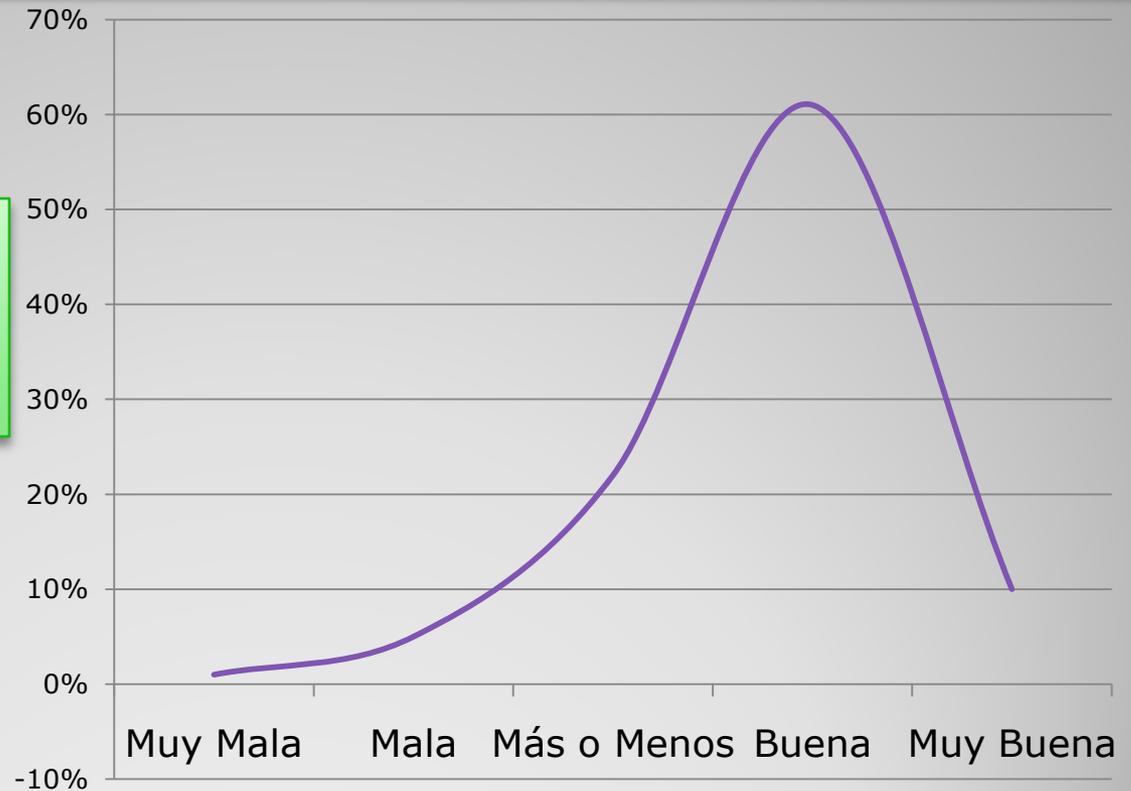
- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**



CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Calidad de vida en el trabajo

Cuanto mayor es el salario percibido, se manifiesta una mejor calidad de vida.



¿Como calificaría la "calidad de vida que lleva como resultado de su trabajo"?



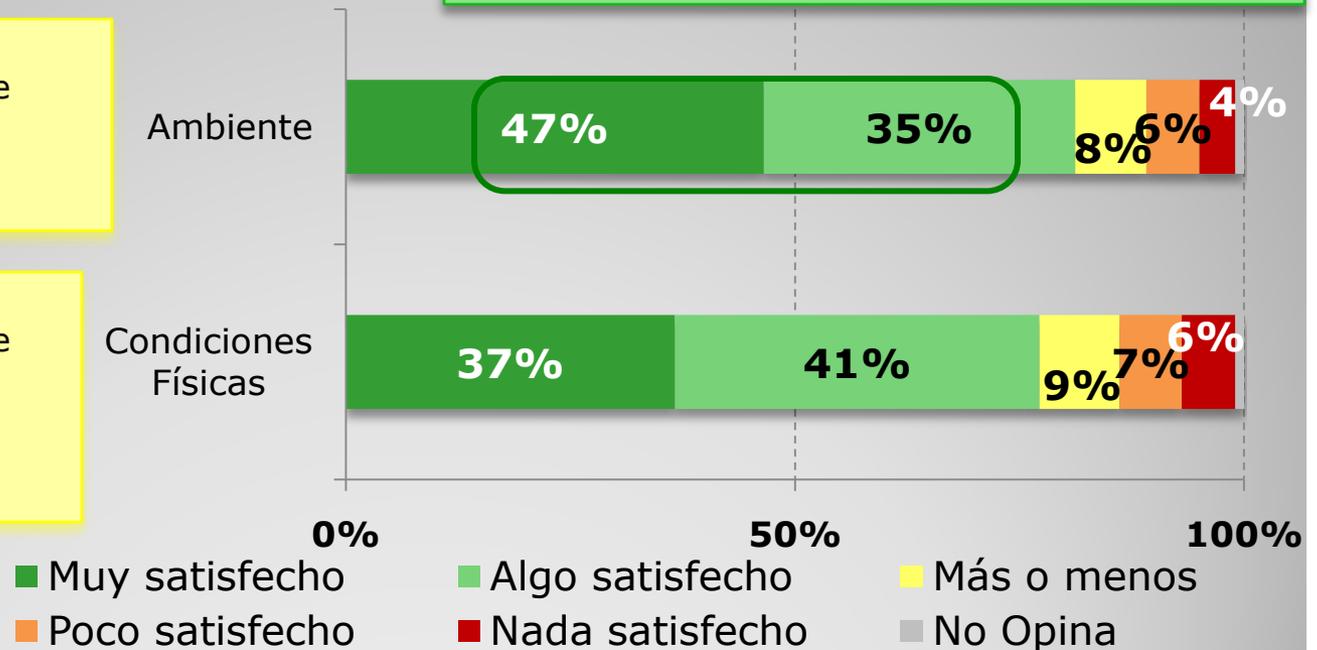
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Ambiente de Trabajo

Uruguay está mejor posicionado que los países europeos en estos aspectos

AMBIENTE DE TRABAJO
(Por debajo de la media de satisfacción):
Industria: 70%
Construcción: 78%

CONDICIONES FÍSICAS
(Por debajo de la media de satisfacción):
Industria: 69%
Construcción: 73%
Salud/Enseñanza: 74%



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



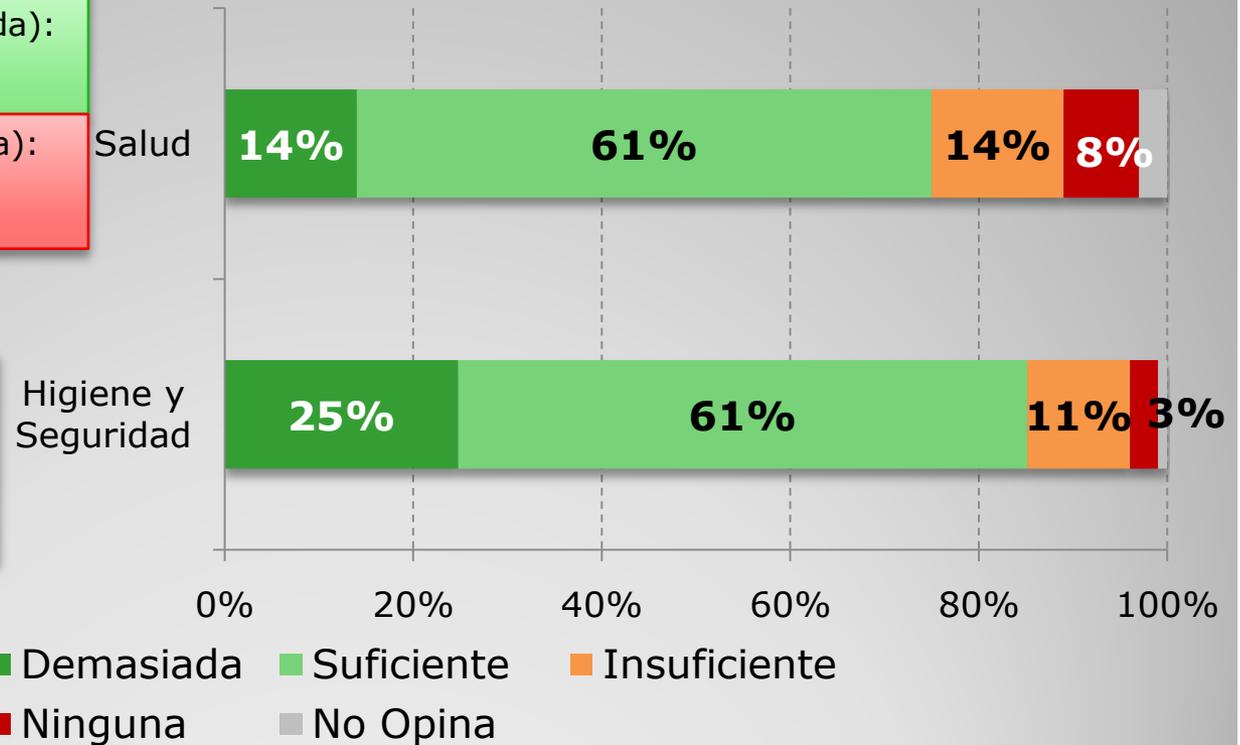
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Atención de la Organización

SALUD (Suficiente + Demasiada):
Mujeres: 79%

SALUD (Insuficiente + Ninguna):
Administrativo: 21%
Obrero: 26%

HIGIENE Y SEGURIDAD (Suficiente + Demasiada):
Industria, comercio y servicios: 85%-92%
Director/Gerente: 92%

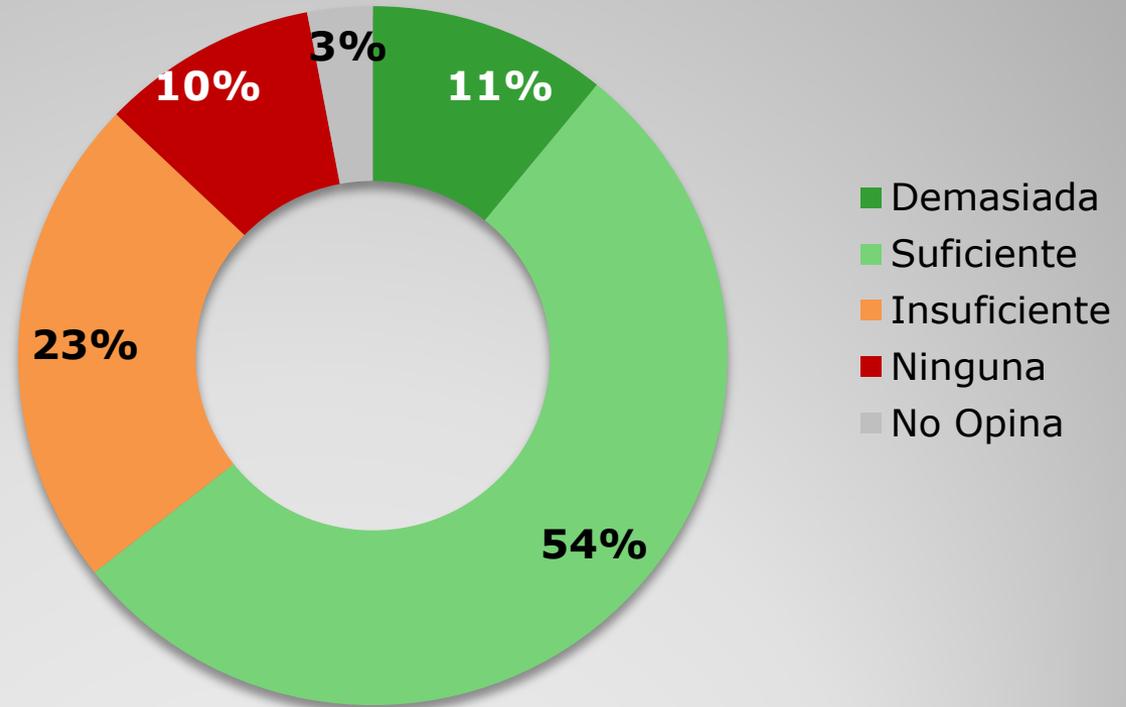


¿Cuánta atención le presta su empresa, organismo o institución a cada uno de los siguientes aspectos?



CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Atención de la empresa a calidad de vida y motivación de empleados



¿Cuánta atención le presta su empresa, organismo o institución a cada uno de los siguientes aspectos?
La calidad de vida y la motivación de los empleados en el trabajo



- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**

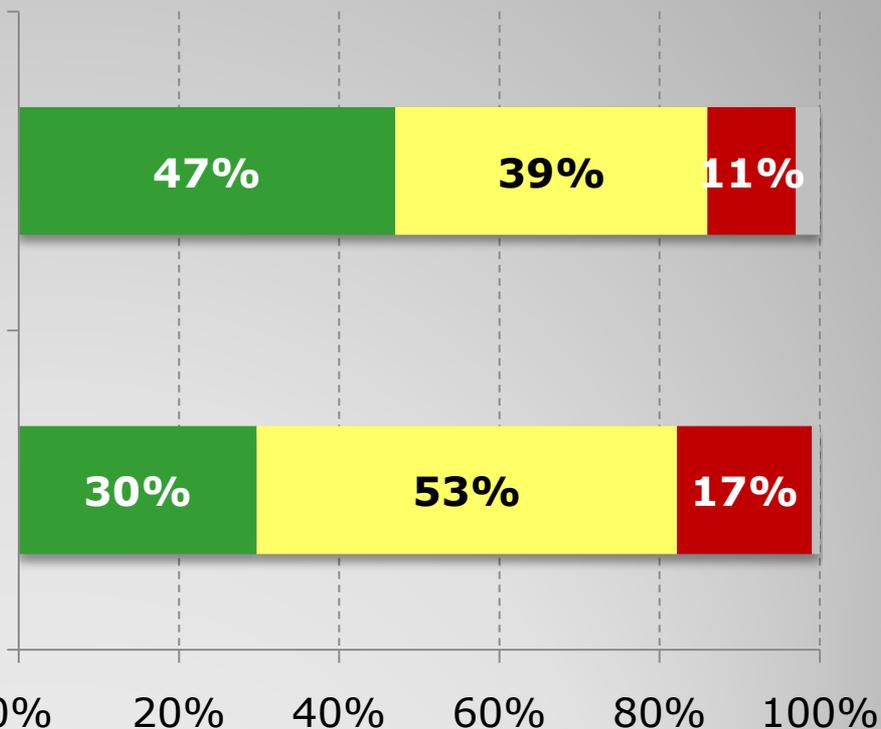


RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Motivación en involucramiento en el trabajo

A menor edad el involucramiento aumenta

Involucramiento



Los más jóvenes son los que más aumentaron su motivación

Motivación

■ Ha aumentado ■ Es igual ■ Ha disminuido ■ No Opina

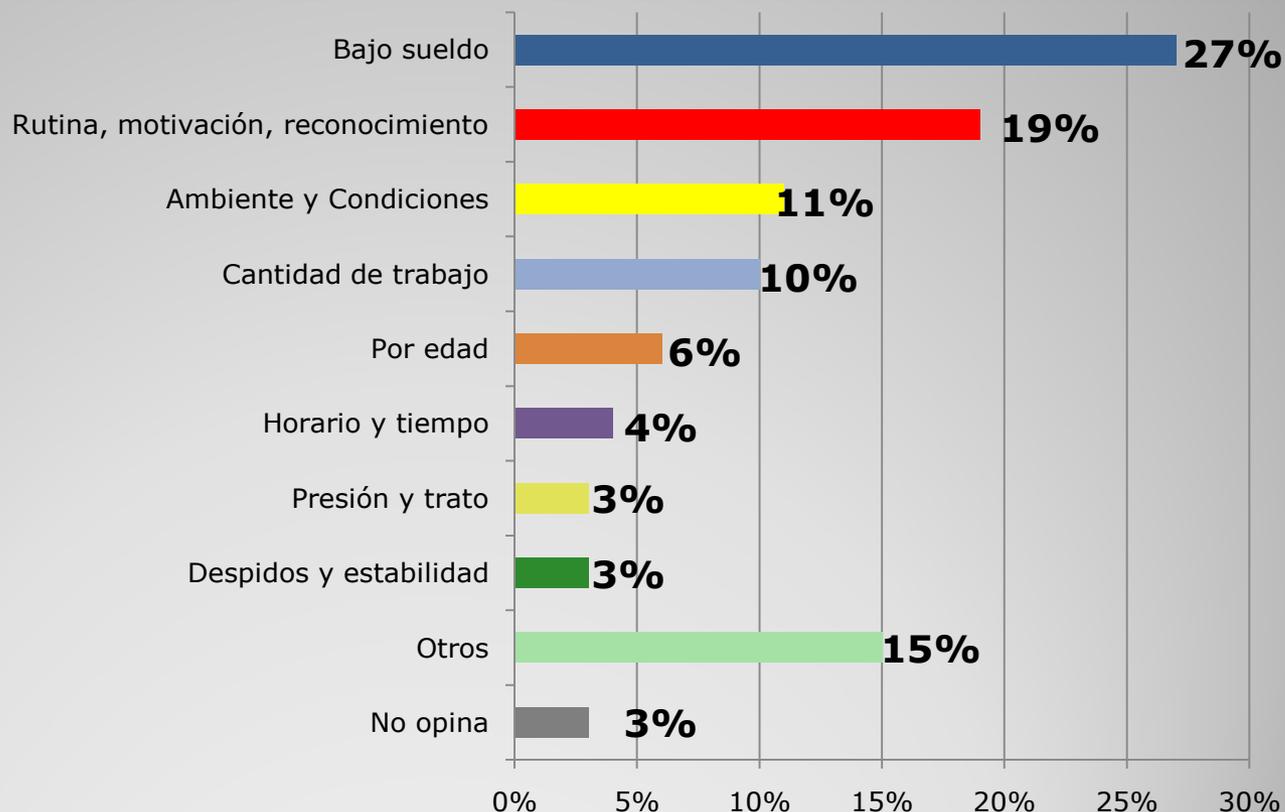


RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Razones de disminución en la motivación en el trabajo

La principal causa de la baja en la motivación es el salario. Otras causas importantes son la Rutina, la motivación y el reconocimiento.

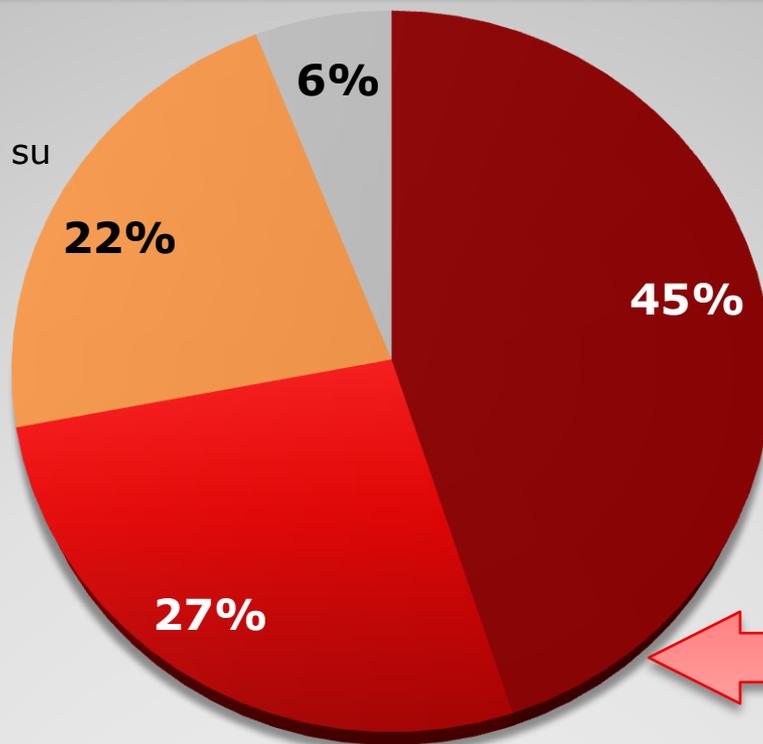
Trabajadores de menores ingresos: la baja de motivación está dada por el bajo sueldo: 38%



RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Mayor preocupación profesional

- El monto de su sueldo
- La garantía de conservar su empleo
- El tiempo que pasa trabajando
- No Opina



Al momento de realizarse la encuesta, el monto del salario les preocupaba casi el doble que conservar su empleo.

Aún antes que la crisis golpee directamente a Uruguay, la estabilidad laboral nos preocupa más que a los europeos (excepto Bélgica)

Monto del sueldo:
Industria: 51%
Transporte: 56%
500 empleados: 37%
Con hijos: 48%
De \$7133 a \$9800: 50%
Menos de \$7133: 53%

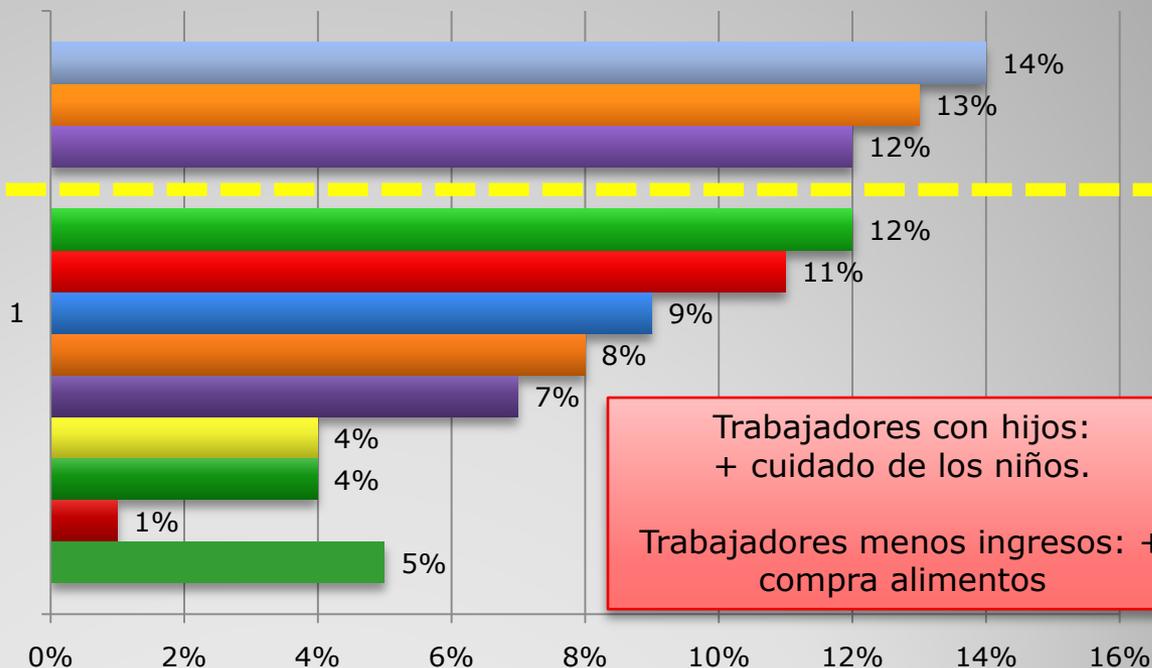
¿Cuál es actualmente su mayor preocupación profesional?



RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Aspectos con más peso en la vida cotidiana

- Falta de tiempo para descanso y recreación
- Problema de cuidado de los niños
- Compra de alimentos
- Seguridad personal
- Educación de los hijos
- Problemas domésticos
- Dificultad para conseguir vivienda
- Atención y gastos médicos y odontológicos
- Cuidado de familiares enfermos



Trabajadores con hijos:
+ cuidado de los niños.

Trabajadores menos ingresos: +
compra alimentos



RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Remuneración y Beneficios

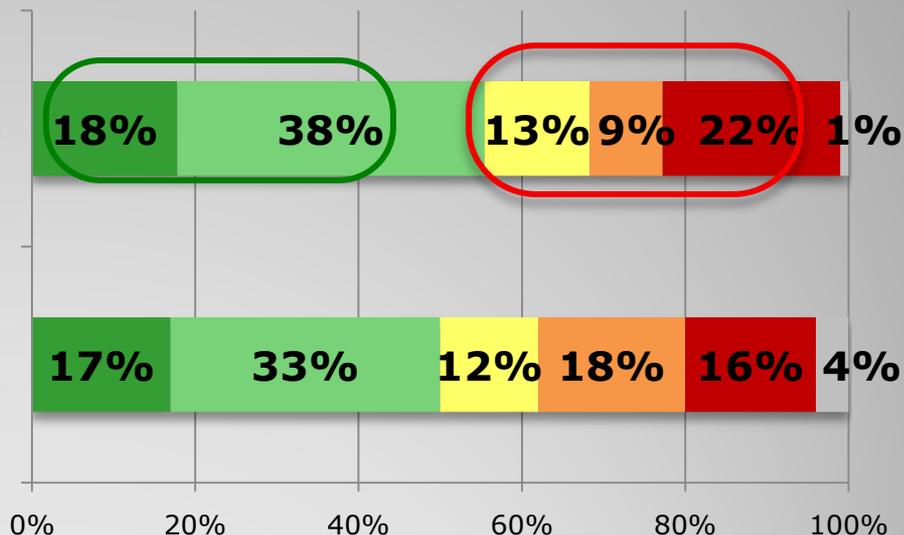
Menos satisfechos:

Sector público: 29%
Con hijos menores de 18 años de edad: 34%
500 empleados: 37%
De \$7133 a \$9800: 35%
Menos de \$7133: 40%

Más satisfechos:

Jefes/Gerentes: 59%
Salud/Enseñanza: 54%
Administración Pública: 57%
Entre 100 y 1000 empleados: 59%

Remuneración



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

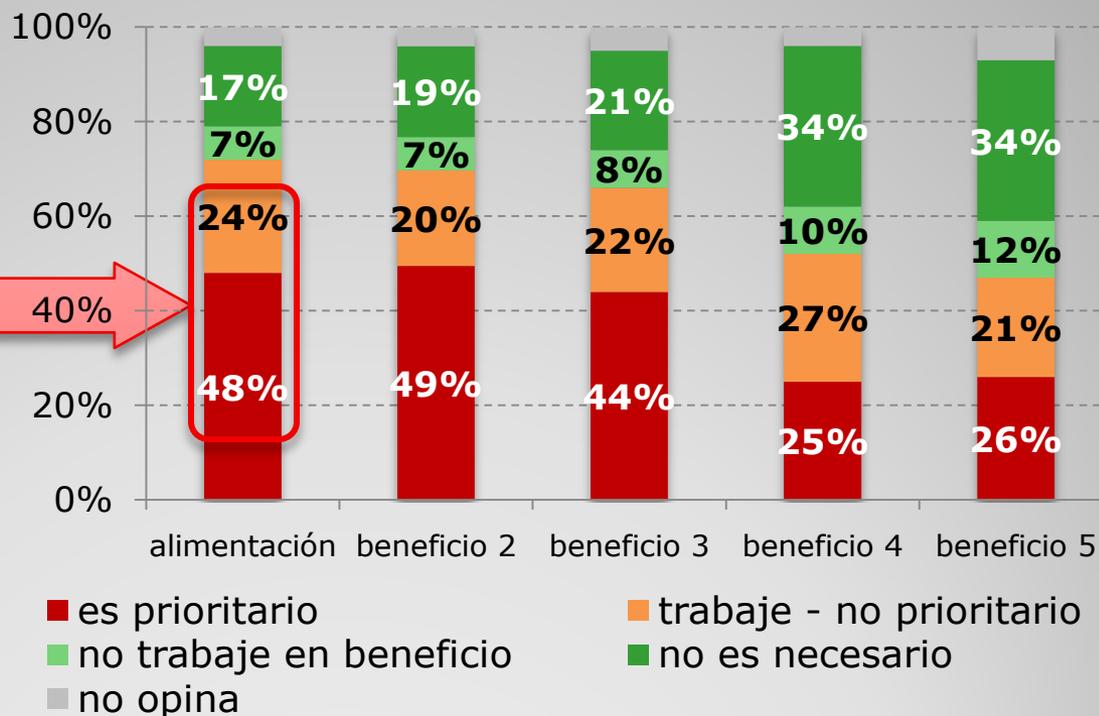
En relación a cada uno de los aspectos que le voy a leer, relacionados a su actual situación profesional, ¿Cuán satisfecho está con su...



RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Prioridad en aspectos para mejorar bienestar de trabajadores

Los beneficios de alimentación son interesantes para cerca de 3/4 de los trabajadores, siendo además el aspecto más valorado para mejorar el bienestar de los trabajadores.



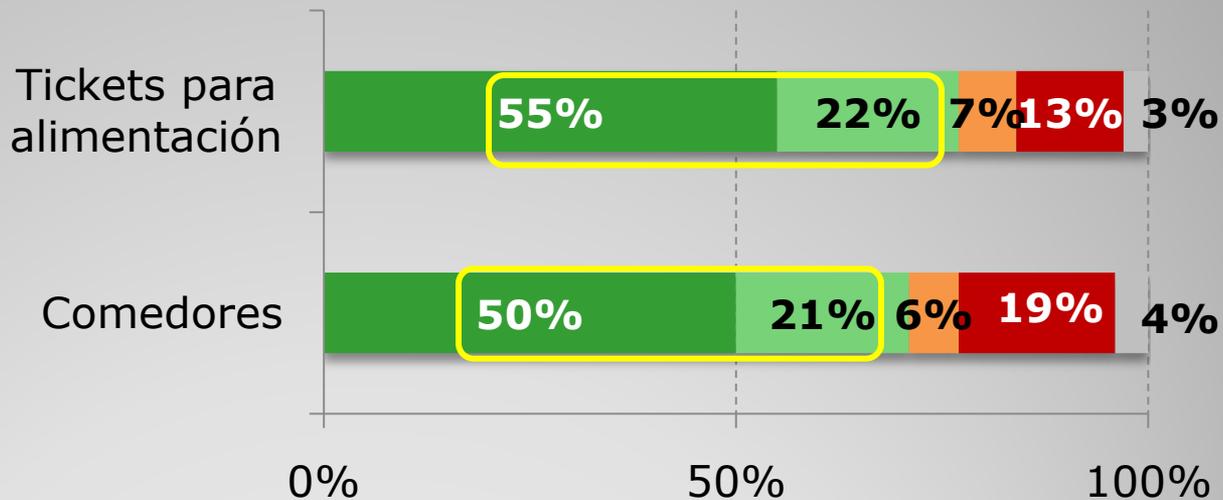
Le voy a nombrar una serie de aspectos en los que su empresa, organismo o institución podría comprometerse para mejorar su bienestar. ¿Qué tan prioritario es que su empresa, organismo o institución



RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Prioridad de Beneficios

A menores ingresos – mayor prioridad



- Es prioritario
- Que trabaje en este beneficio pero no es una prioridad
- Que no trabaje en este beneficio
- No es necesario
- No Opina

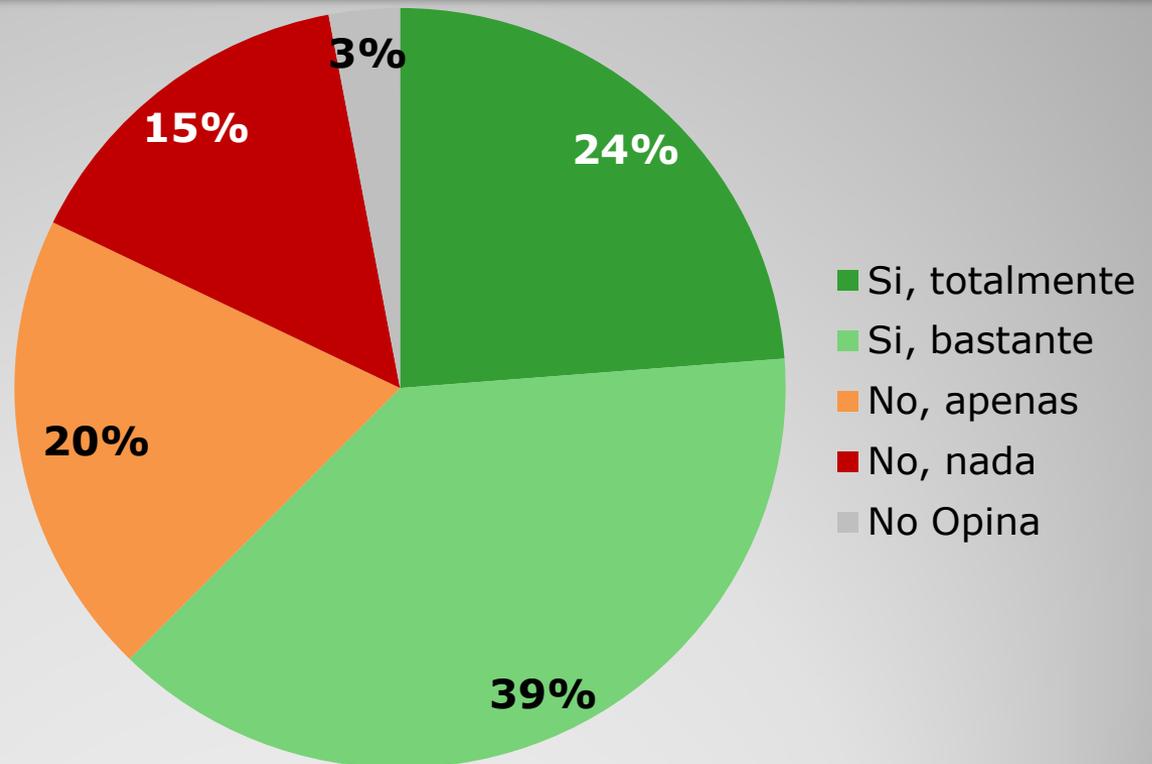
Le voy a nombrar una serie de aspectos en los que su empresa, organismo o institución podría comprometerse para mejorar su bienestar. ¿Qué tan prioritario es que su empresa, organismo o institución



RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

Influencia de incentivos y premios en la motivación

Asignan un papel importante a los incentivos y premios que reciben de las empresas por cumplir objetivos.



¿Vd. está de acuerdo con la siguiente frase? Estoy motivado a cumplir mis objetivos debido a los incentivos y premios que ofrece mi empresa, organismo o institución



- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**

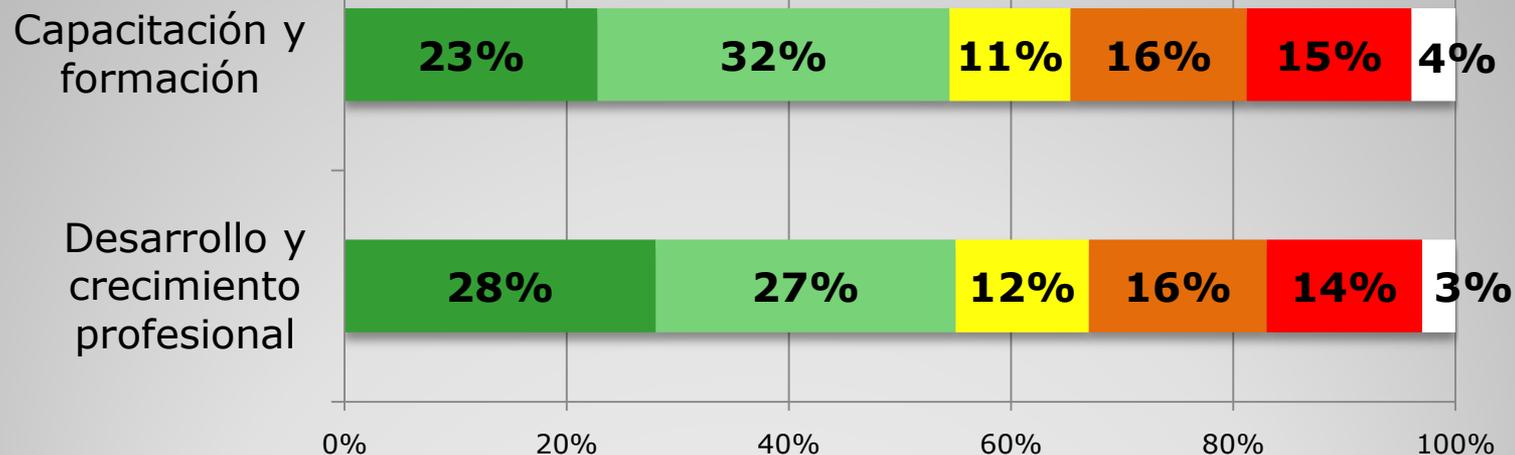


FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS

Capacitación y Desarrollo

Los trabajadores se manifiestan con grados de suficiencia al evaluar desarrollo y crecimiento profesional.

La satisfacción es menor en el aspecto de formación.



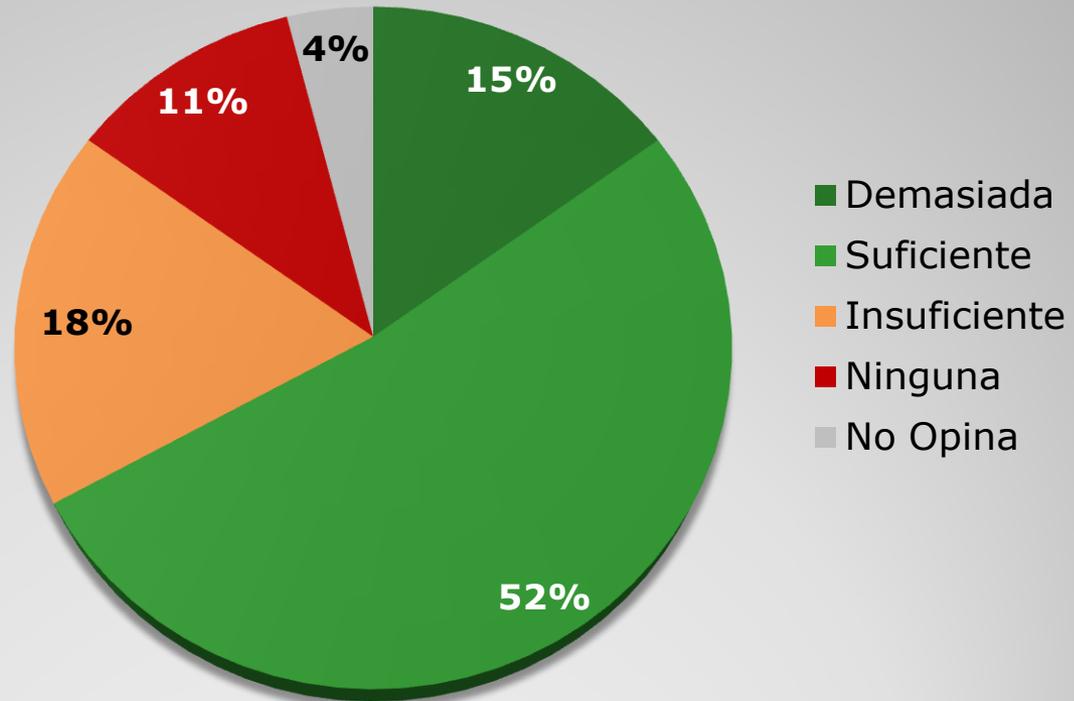
- Muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Más o menos
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho
- No Opina



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS

Atención de la empresa al adiestramiento de personal

Más de 5000
trabajadores:
80% presta
atención



¿Cuánta atención le presta su empresa, organismo o institución a cada uno de los siguientes aspectos? Adiestramiento para el desarrollo profesional



- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**



BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL

Nivel de satisfacción con equilibrio vida profesional y personal
Nivel de satisfacción con horario de trabajo

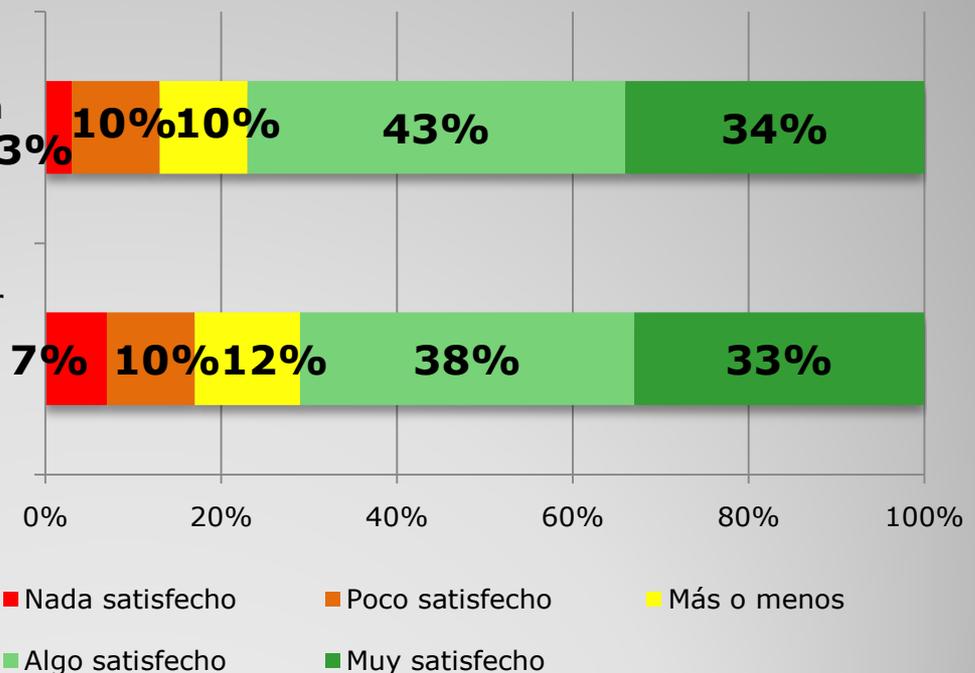
Sector público: 77%
18/29 años: 75%

Industria/Construcción
y Transporte:
59% - 63%

Industria/Construcción
y Transporte:
67% - 70%

Nivel de
satisfacción con
horario de
trabajo

Satisfacción por
equilibrio vida
profesional y
personal



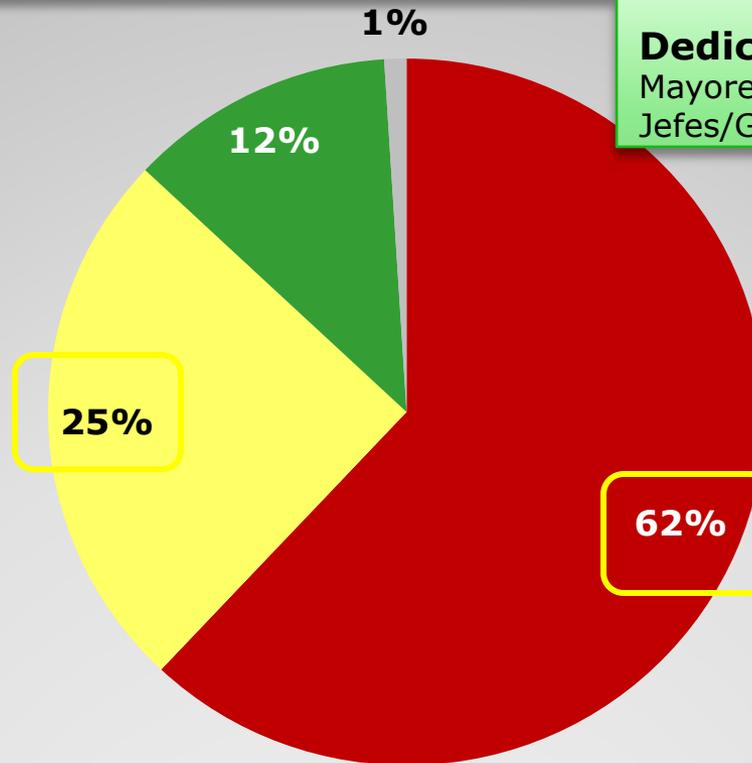
En relación a cada uno de los aspectos que le voy a leer, relacionados a su actual situación profesional, ¿Cuán satisfecho está? - sus horarios de trabajo



BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL

Dedica demasiado tiempo a su trabajo

Los trabajadores uruguayos consideran más a menudo que los europeos que dedican demasiado tiempo a su trabajo.



Dedica demasiado tiempo:

Mayores de 45 años: 67%

Jefes/Gerentes/Directores: 70%

- A menudo
- A veces
- Nunca
- No Sabe

*Le voy a leer cuatro frases. ¿Podría decirme cuánto piensa en ellas?–
Dedica demasiado tiempo a su trabajo*



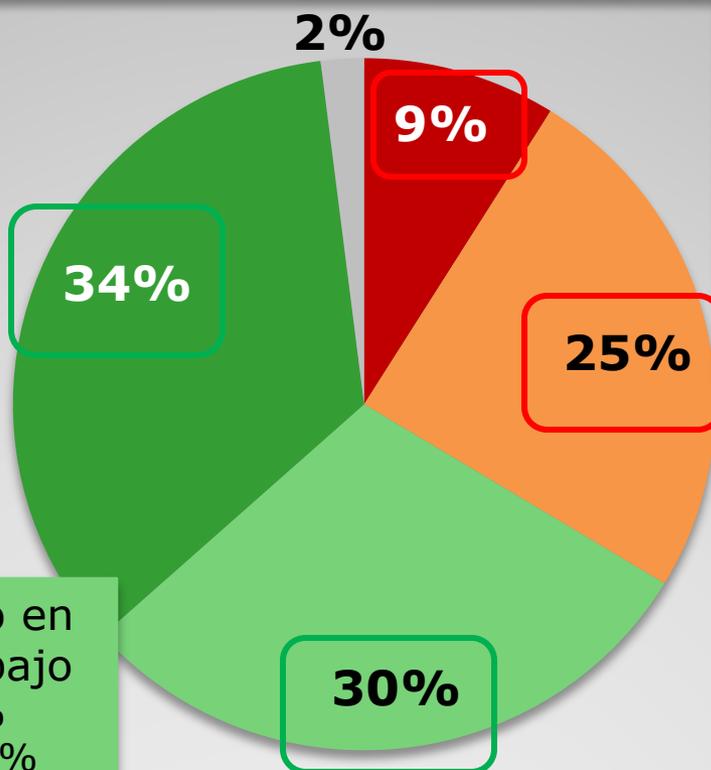
- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**



RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO

Pensó en dejar su trabajo

- Sí, ya he planificado mi salida y estoy buscando activamente otro trabajo
- Sí, a menudo, y examinaría cuidadosamente cualquier propuesta que se presente
- No, por el momento
- No, nunca
- No Opina



Los trabajadores de menores ingresos muestran mayor propensión a dejar el trabajo actual.

Nunca pensó en dejar su trabajo
Uruguay: 34%
Venezuela: 10%

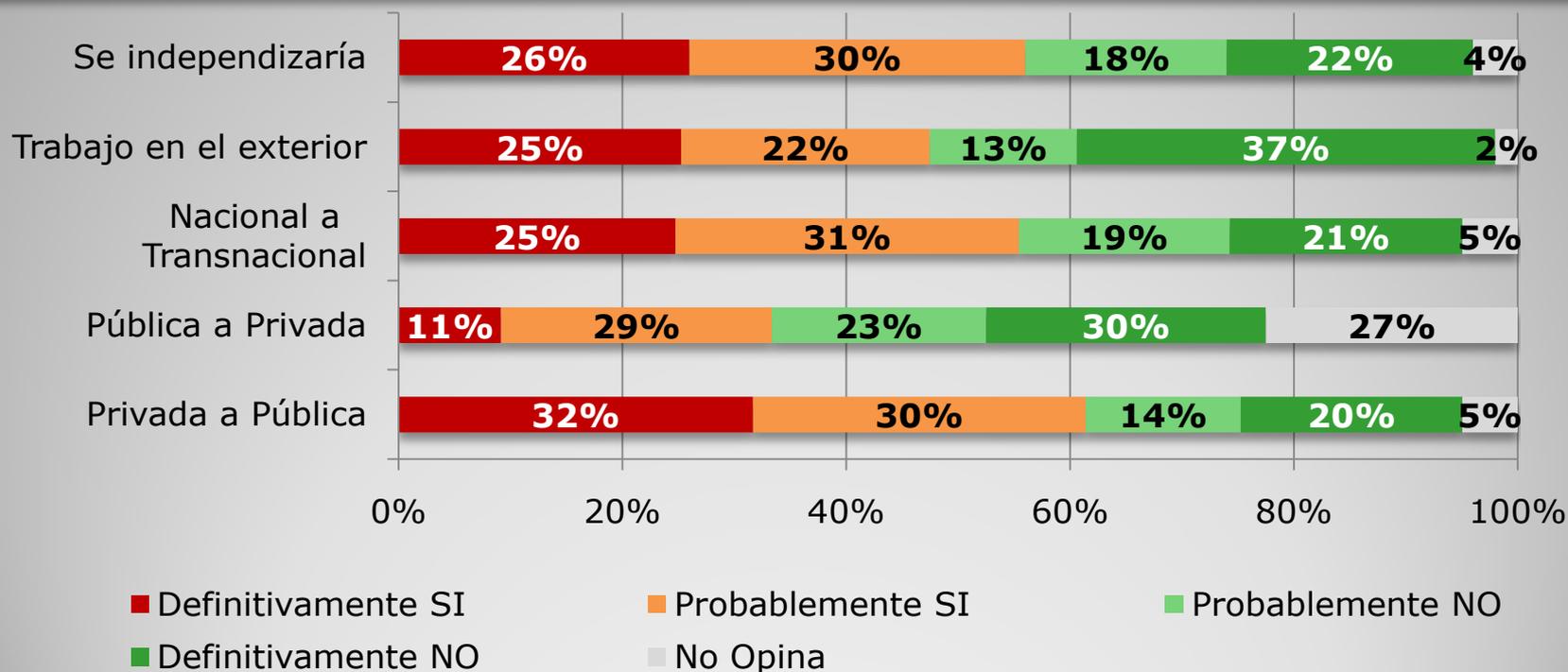
¿Ha pensado en dejar su empresa, organismo o institución?



RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO

Interés o motivación para cambio de trabajo

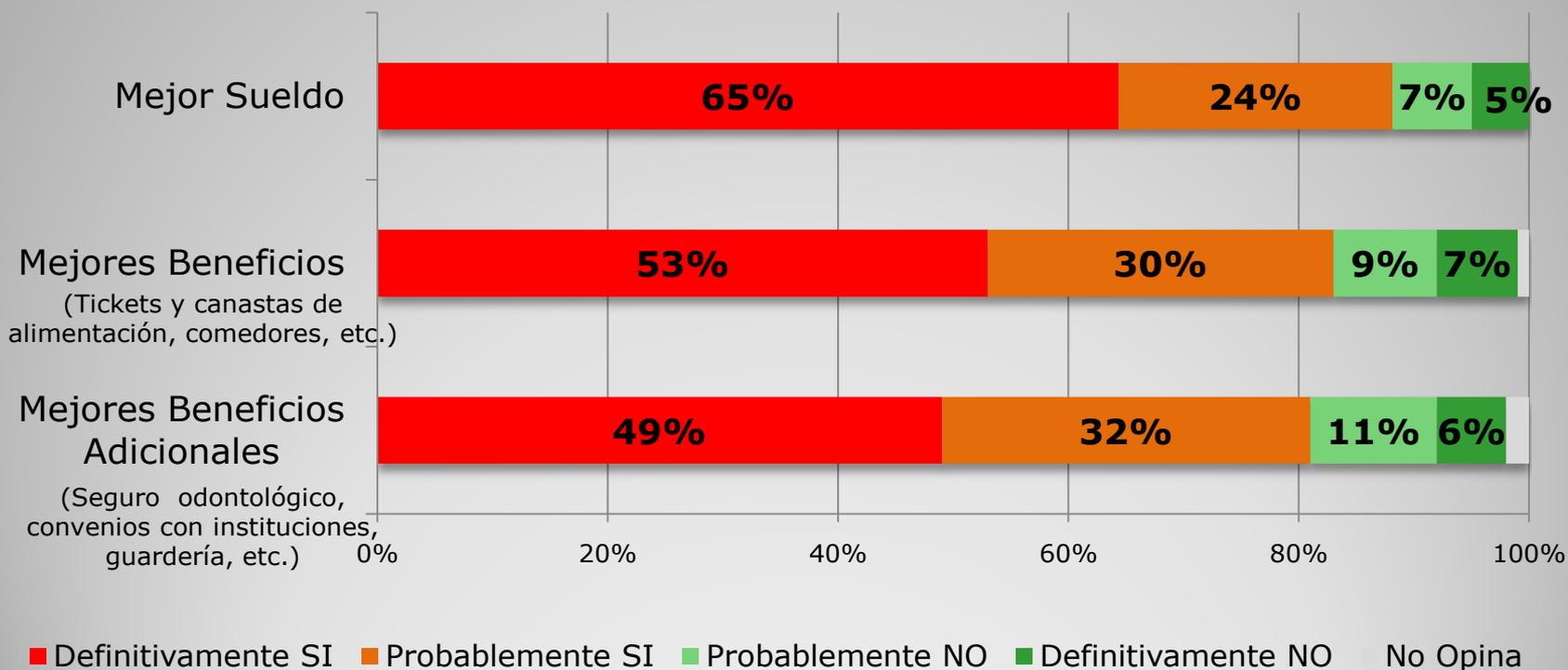
Aunque se declaran comprometidos, se sienten reconocidos y valoran el buen ambiente de trabajo, la mayoría de los trabajadores cambiaría de trabajo, especialmente pasando al sector público, independizándose o yéndose al exterior.



RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO

Posibilidad de dejar el trabajo por remuneración y beneficios

Ofrecerle mejores beneficios adicionales ya sería suficiente para que los trabajadores consideren cambiar de trabajo. Un mejor salario es también factor relevante para considerar el cambio de trabajo.

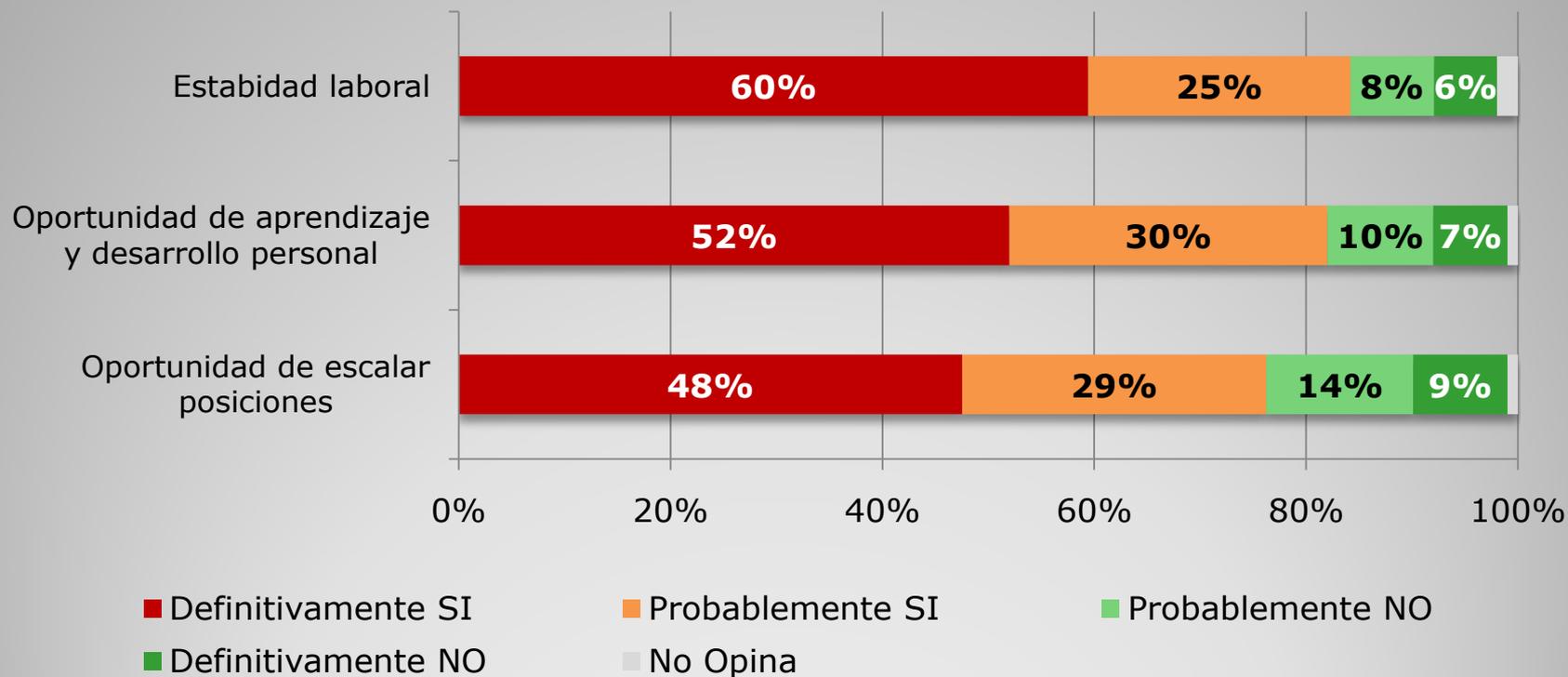


En cada una de estas frases dígame si se cambiaría de trabajo si le ofrecen...



RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO

Posibilidad de cambio de trabajo por otras oportunidades



En cada una de estas frases dígame si se cambiaría de trabajo si le ofrecen oportunidad...

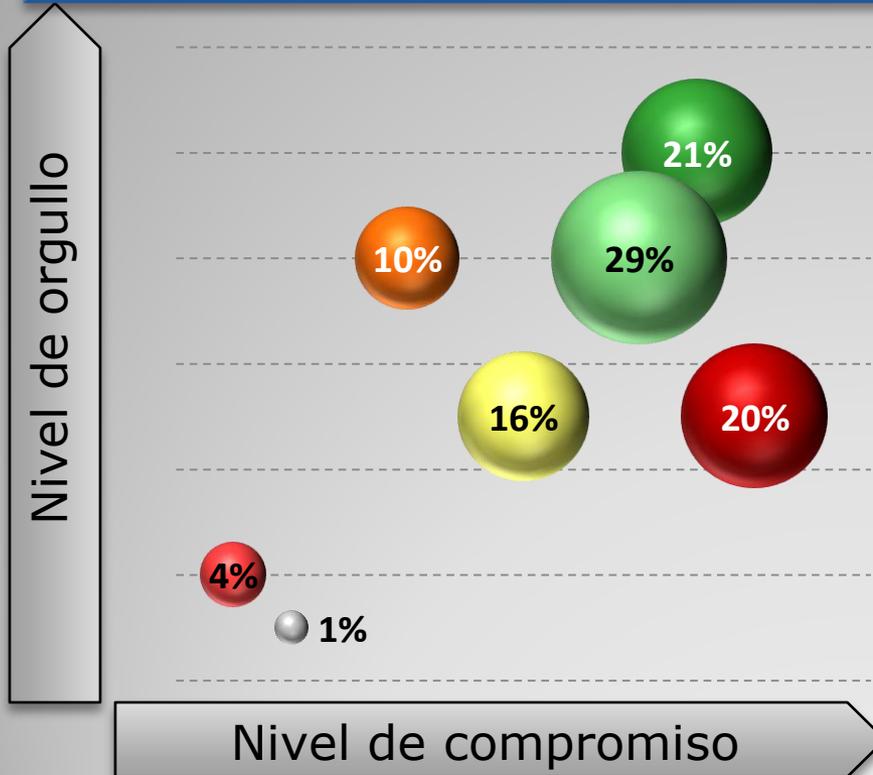


- 1. RELACIONES LABORALES Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**
- 2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**
- 3. RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS**
- 4. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS**
- 5. BALANCE ENTRE EL TIEMPO PROFESIONAL Y PERSONAL**
- 6. RELACIÓN CON EL EMPLEADOR Y CONFIANZA EN EL FUTURO**
- 7. INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES**
- 8. CONCLUSIONES**



CONCLUSIONES

Orgullo y compromiso



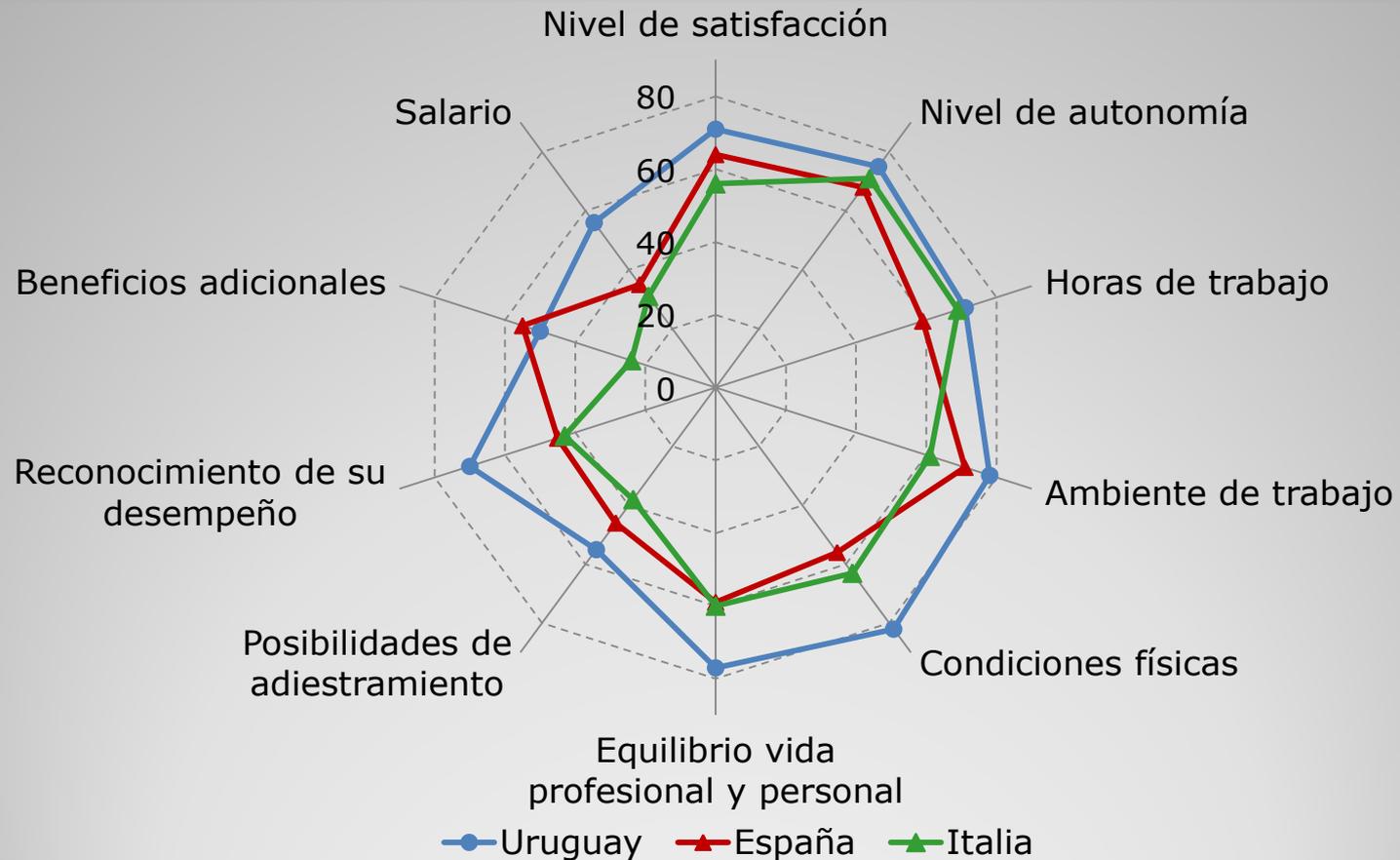
- Muy Motivado:** demasiado o muy comprometido y su orgullo del trabajo es alto
- Medianamente Motivado:** demasiado o muy comprometido y su motivación al trabajo es bastante alto
- Agobiado:** demasiado comprometido con el trabajo y su nivel de orgullo del trabajo es bajo
- Decepcionado:** muy comprometido y su orgullo con el trabajo es neutro
- Distante:** comprometido con el trabajo y su orgullo se mantiene estable
- Frágil:** comprometido y su orgullo con el trabajo es bajo
- No comprometido:** muy poco o nada comprometido

La mitad de los trabajadores se siente Motivado en el trabajo. Sin embargo, más de 1 de cada 3 trabajadores se sienten Agobiados o decepcionados en su trabajo.



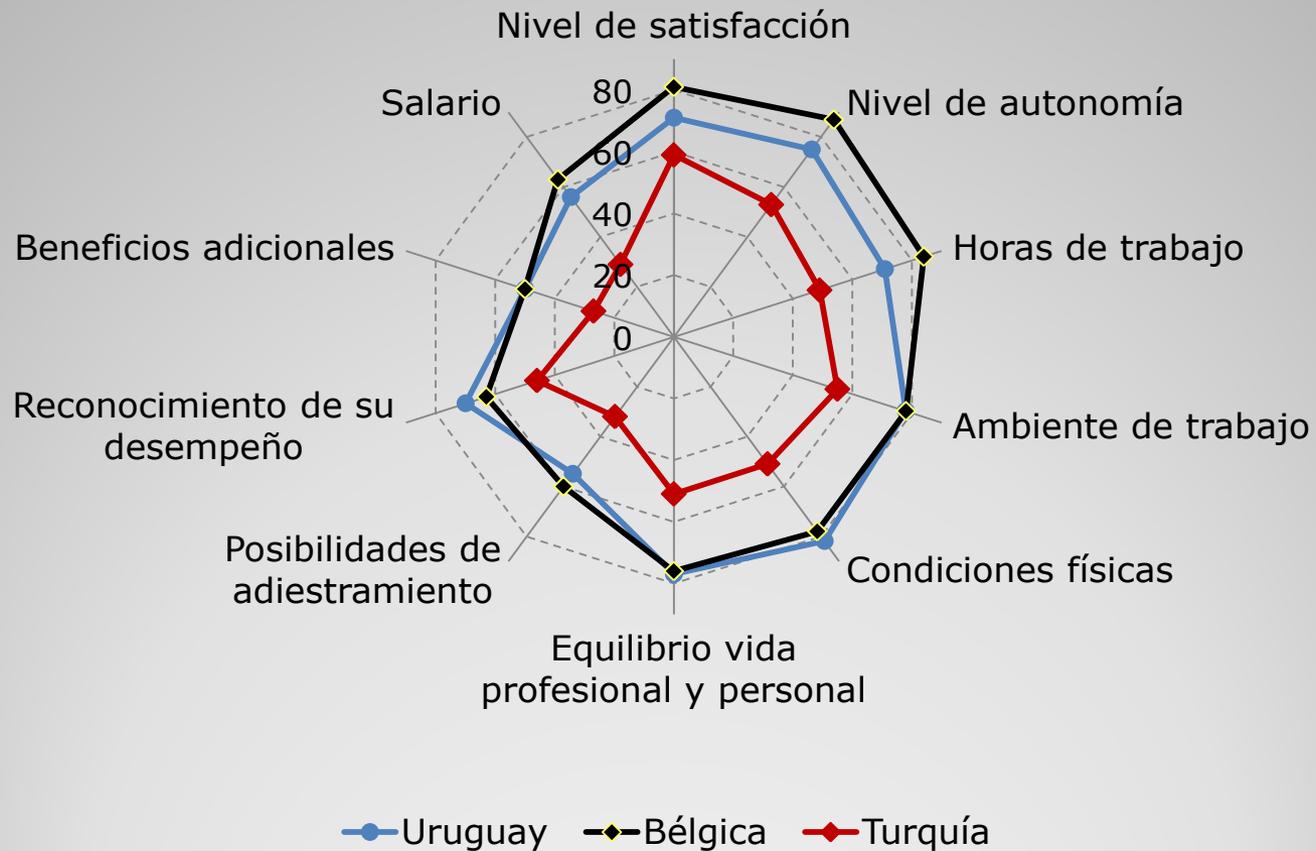
CONCLUSIONES

Nivel de satisfacción



CONCLUSIONES

Nivel de satisfacción



CONCLUSIONES

Desempeño, reconocimiento y motivación

El tamaño de la burbuja indica el nivel de Motivación de los trabajadores

