

Barómetro Edenred - IESE de Clima Laboral

18 de noviembre 2010



Introducción y Objetivos

- ❖ Edenred, líder mundial en vales de servicio prepago y brinda soluciones para el bienestar individual y los buenos resultados de las organizaciones.
- ❖ Edenred realiza periódicamente un Barómetro para pulsar el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores en diferentes países de Europa. Este año, en España, se realiza conjuntamente con IESE, y con la colaboración de IPSOS
- ❖ El objetivo general es:
 - Medir la percepción y satisfacción de los trabajadores en los diversos aspectos que componen su ámbito laboral y su propio trabajo.
- ❖ Los objetivos específicos son:
 - Analizar la relación con el trabajo
 - Medir la calidad de vida en el trabajo percibida por los trabajadores.
 - Examinar las obligaciones y expectativas de los empleados
- ❖ A continuación mostramos los principales resultados del estudio:
 - Diferenciando segmentos como Empresa Privada vs. Pública; Cargo: Ejecutivos vs. No ejecutivo
 - Señalamos las variaciones en el tiempo con flechas de tendencia

Metodología

❖ El estudio de campo se ha desarrollado **desde el 10 hasta el 31 de mayo de 2010** basándose en una muestra representativa. Se han interrogado **por Internet a 1200 asalariados en España, mayores de 18 años** (no incluye a los artesanos, empresarios, profesionales liberales y agricultores). [La muestra del estudio en Francia es de 4.000 entrevistas]

❖ Perfil de los que han contestado (criterios socio-demográficos):

Rama de actividad	
Total individuos/ (%)	1200 (100%)
Industria	350 (29%)
Extracción minera / Producción petrolífera / de gas	7 (1%)
Construcción / Obras públicas	110 (9%)
Industria	213 (18%)
Energía	20 (2%)
Servicios	850 (71%)
Transporte	37 (3%)
Telecomunicaciones	39 (3%)
Comercio	175 (15%)
Banco / Servicios financieros / Seguros	47 (4%)
Servicios a empresas	150 (13%)
Informática	66 (5%)
Administración Pública	336 (28%)

Sector y cargo	
Total individuos/ (%)	1200 (100%)
Empresa Privada	903 (75%)
Sector Público	297 (25%)
➤ Estado	81 (7%)
➤ Organismo local	122 (10%)
➤ Empresa Pública	94 (8%)
Ejecutivos	362 (30%)
Dirigente / Alto ejecutivo	7 (1%)
Ejecutivo / Ingeniero	75 (6%)
Mando intermedio	280 (23%)
No ejecutivos	838 (70%)
Administrativo	397 (33%)
Empleado de servicio / venta	207 (17%)
Operario	234 (20%)

Media años trabajado en puesto actual: **9,3 años**

Sexo y edad	
Total individuos / (%)	1200 (100%)
Hombre	684 (57%)
Mujer	516 (43%)
18-24 años	29 (2%)
25-29 años	173 (14%)
30-34 años	305 (25%)
35-39 años	204 (17%)
40-49 años	339 (28%)
50 años y más	150 (13%)

Edad media: **38,2 años**

Metodología

Comunidad Autónoma	
Total individuos/ (%)	1200 (100%)
Andalucía	161 (13%)
Aragón	60 (5%)
Canarias	23 (2%)
Cantabria	14 (1%)
Castilla y León	74 (6%)
Castilla-La Mancha	27 (2%)
Cataluña	188 (16%)
Comunidad de Madrid	252 (21%)
Comunidad Foral de Navarra	10 (1%)
Comunidad Valenciana	126 (10%)
Extremadura	15 (1%)
Galicia	69 (6%)
Islas Baleares	23 (2%)
La Rioja	9 (1%)
País Vasco	84 (7%)
Principado de Asturias	45 (4%)
Región de Murcia	20 (2%)

Nº Empleados empresa	
Total individuos/ (%)	1200 (100%)
Menos de 20 empleados	234 (20%)
Entre 20 y 100 empleados	210 (17%)
Entre 100 y 500 empleados	174 (14%)
Entre 500 y 1000 empleados	96 (8%)
Entre 1000 y 5000 empleados	155 (13%)
Más de 5000 empleados	331 (28%)

Nota: A lo largo del informe donde la suma de porcentajes no es del 100%, corresponde a "No sabe/ No contesta"

Estado civil e hijos a su cargo	
Total individuos/ (%)	1200 (100%)
Soltero	300 (25%)
Casado/a / Pareja de hecho / Convivencia	834 (69%)
Divorciado/a	60 (5%)
Viudo/a	6 (1%)
Ningún hijo a su cargo	601 (50%)
1 hijo	318 (26%)
2 hijos	236 (20%)
3 ó más hijos a su cargo	45 (4%)

Edad media hijos:
10,7 años

Sumario

1. Relación con el trabajo:

1.1. Indicadores clave de relación con el trabajo (Satisfacción profesional, motivación, implicación, lealtad, recomendación)

1.2. Gestión de la compañía (Superior jerárquico, Dirección de la empresa, ritmo de cambio)

1.3. Percepción del trabajador de la gestión de la compañía: Día a día en la empresa, objetivos individuales, optimismo, vinculación)

2. Calidad de vida en el trabajo : condiciones y ambiente de trabajo, equilibrio entre su vida profesional y su vida personal

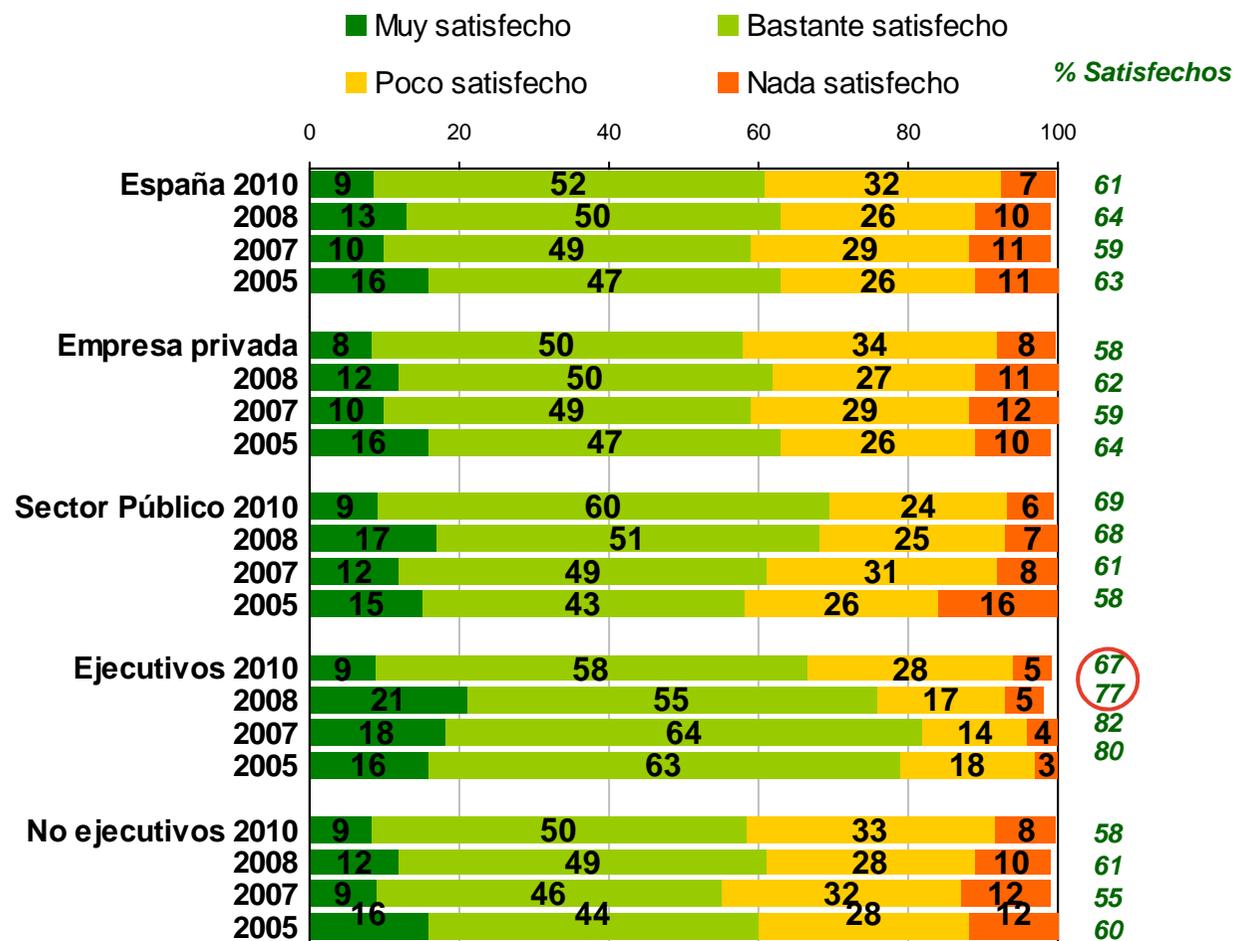
3. Obligaciones y expectativas de los empleados : obligaciones profesionales y diarias, expectativas con respecto a su empresa

4. Análisis cualitativo

2 de cada 3 empleados están satisfecho con su situación profesional en general
 → La satisfacción global disminuye con respecto al 2008 entre los Ejecutivos

Q12 m. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con su situación profesional en general? (%)

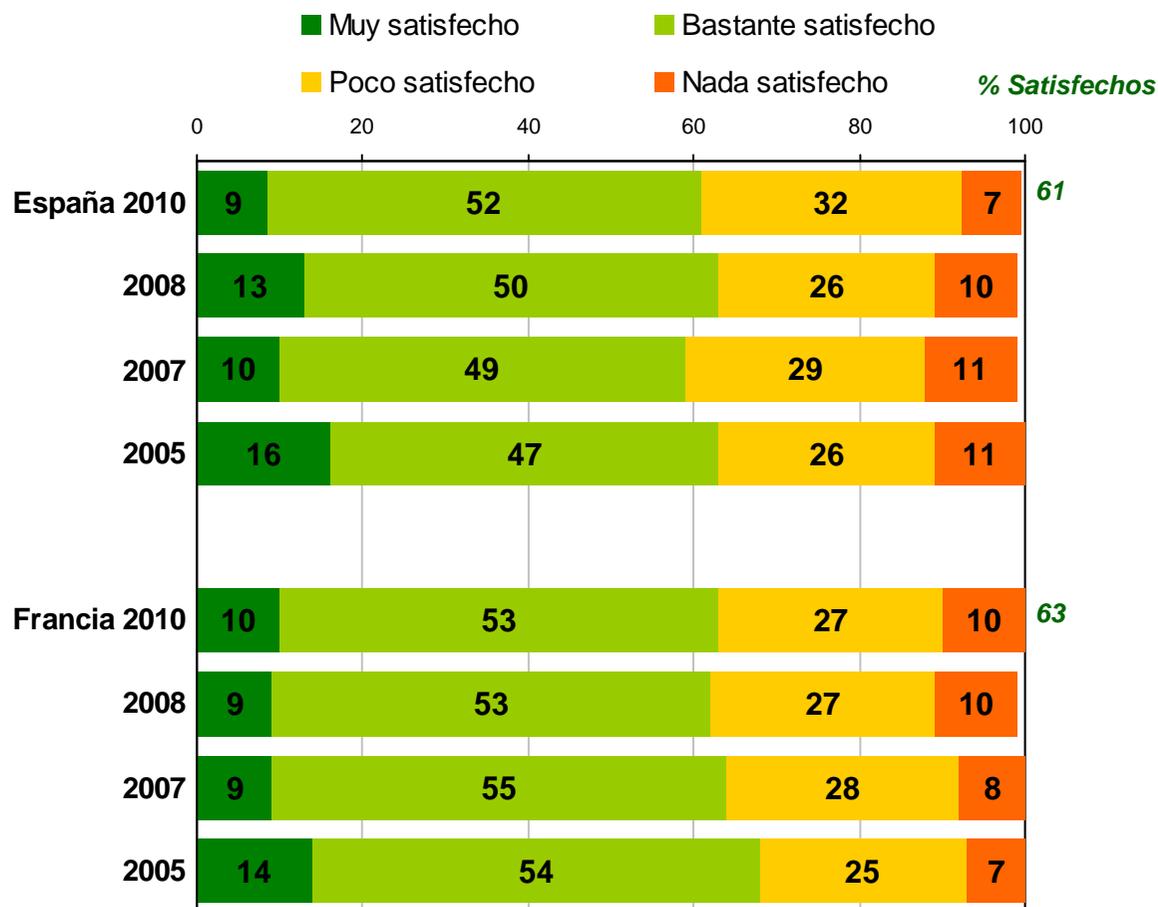
Satisfacción con la situación profesional general



Niveles de satisfacción global muy similares entre España y Francia

Q12 m. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con su situación profesional en general? (%)

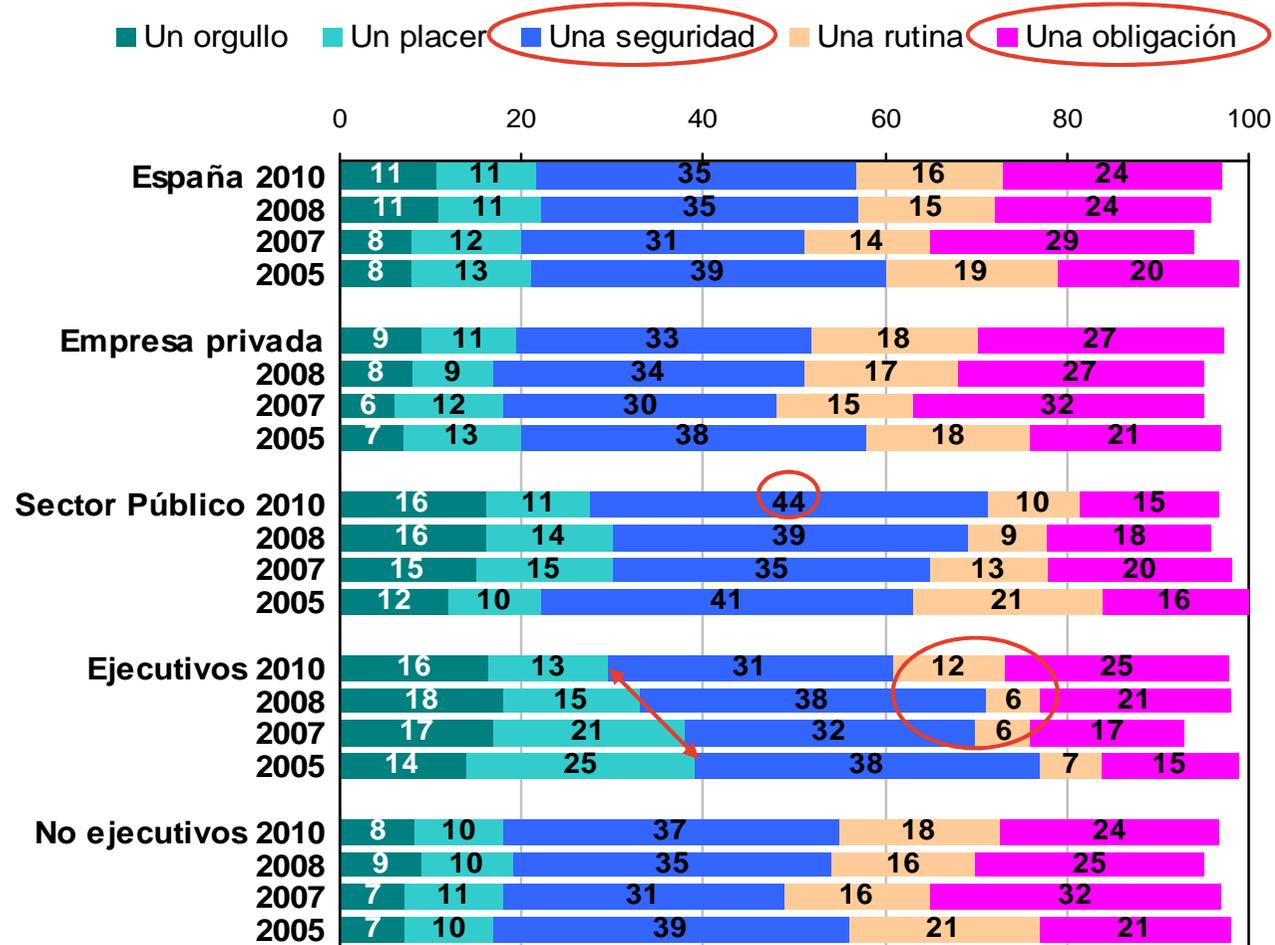
Satisfacción con la situación profesional general



El trabajo es percibido, sobre todo, como “seguridad” y “obligación”
 → Aumenta sensación de seguridad entre el sector público.

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

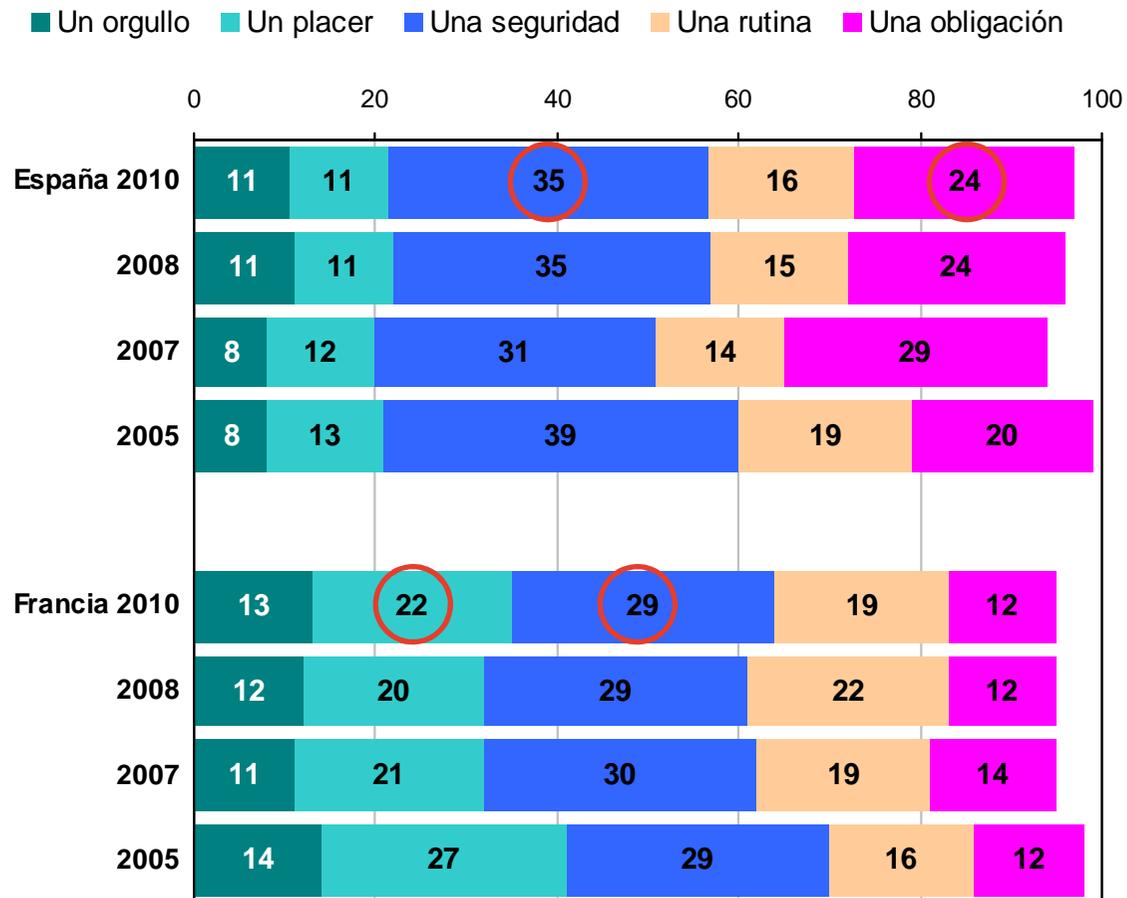
Percepción del trabajo



En Francia el trabajo también es visto como “seguridad” pero muchos más entrevistados lo ven como un “placer”

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

Percepción del trabajo

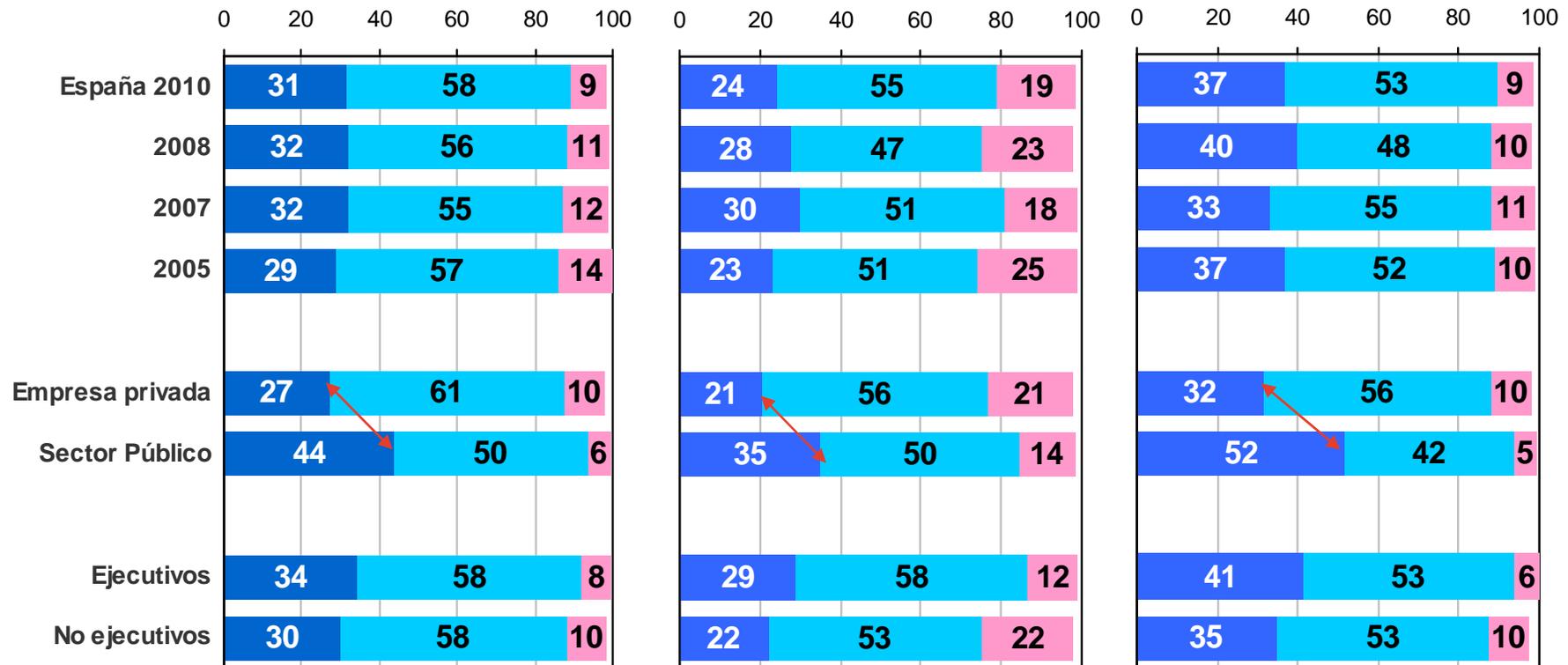


Proporciona felicidad, orgullo y sensación de realizarse → Resultados más favorables en el sector público

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

Qué proporciona el trabajo

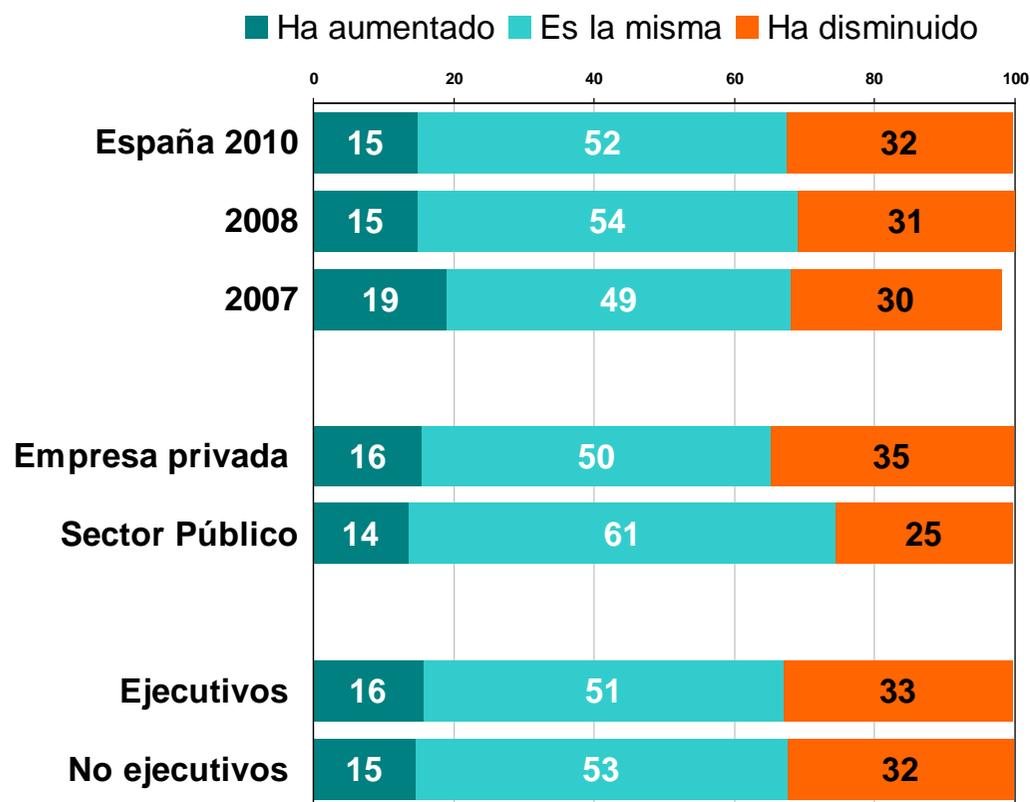
■ A menudo ■ A veces ■ Nunca



La motivación en el trabajo se mantiene con respecto al año pasado

Q16. Actualmente, usted diría que su motivación en el trabajo... (%)

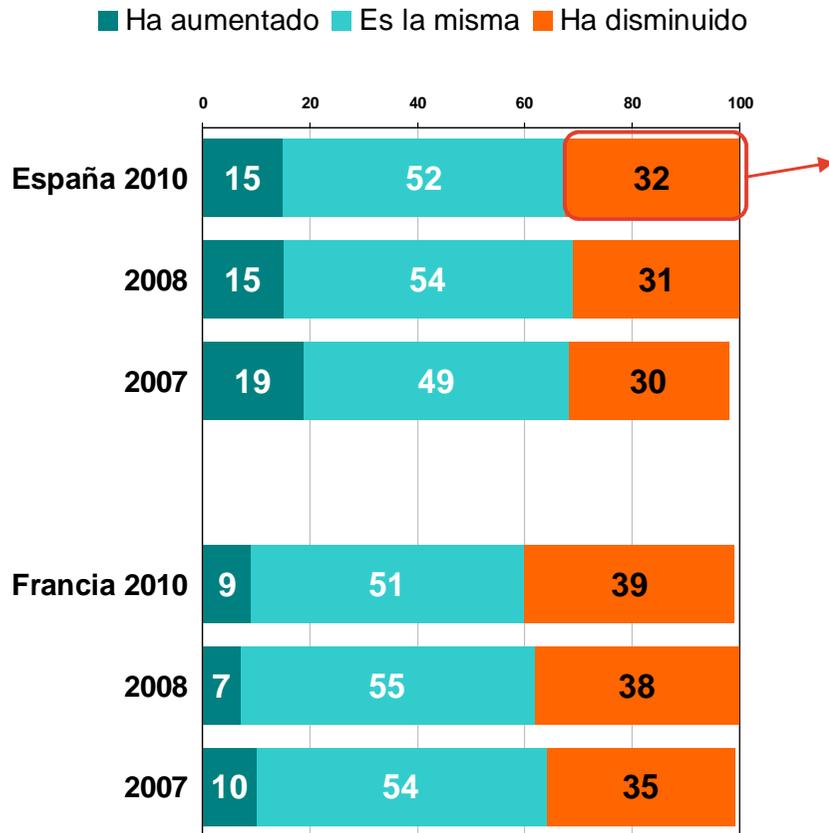
Motivación



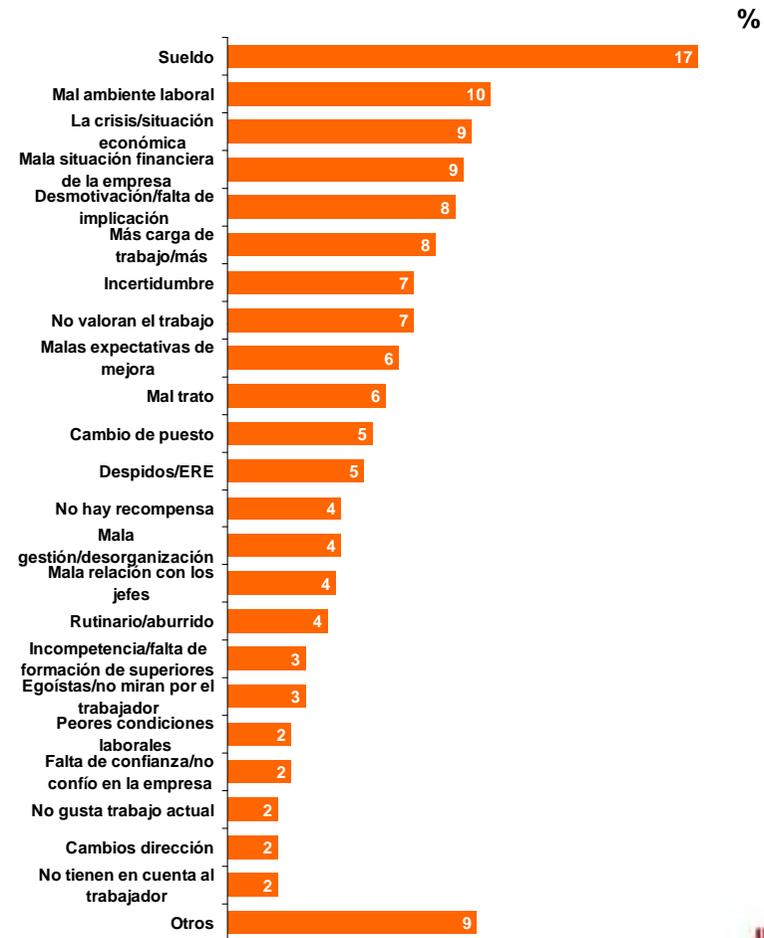
Son el doble los que consideran que ha disminuido de los que dicen que ha aumentado. Esta desmotivación viene provocada, principalmente por cuestiones de sueldo

Q16. Actualmente, usted diría que su motivación en el trabajo... (%) Q17. (sólo si ha disminuido) ¿Por qué ha disminuido?

Motivación



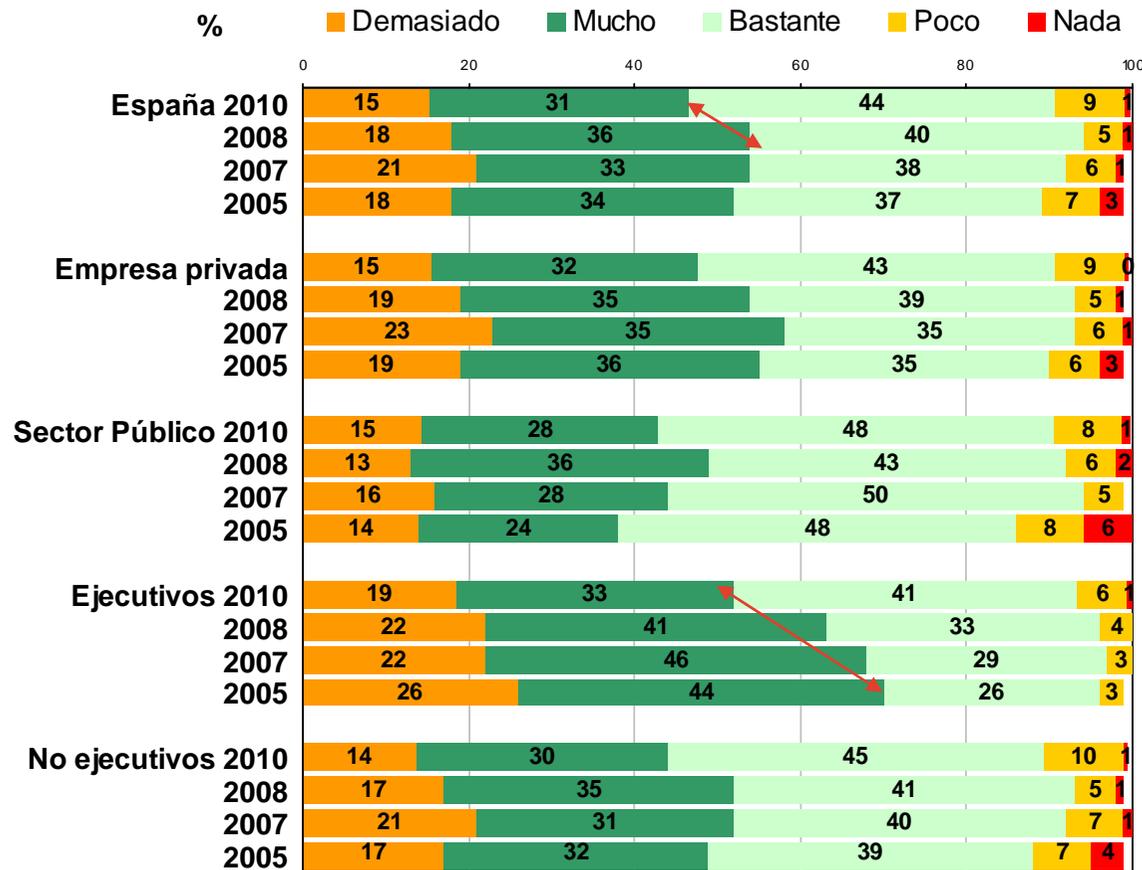
Motivos por los que ha disminuido “motivación” (Base “Su motivación ha disminuido”: 388)



Los trabajadores tienen la sensación de implicarse en su trabajo.
 → Ésta disminuye en comparación con años anteriores, sobre todo, entre los Ejecutivos

Q11. Tiene la sensación de implicarse en su trabajo... (%)

Implicación en el trabajo

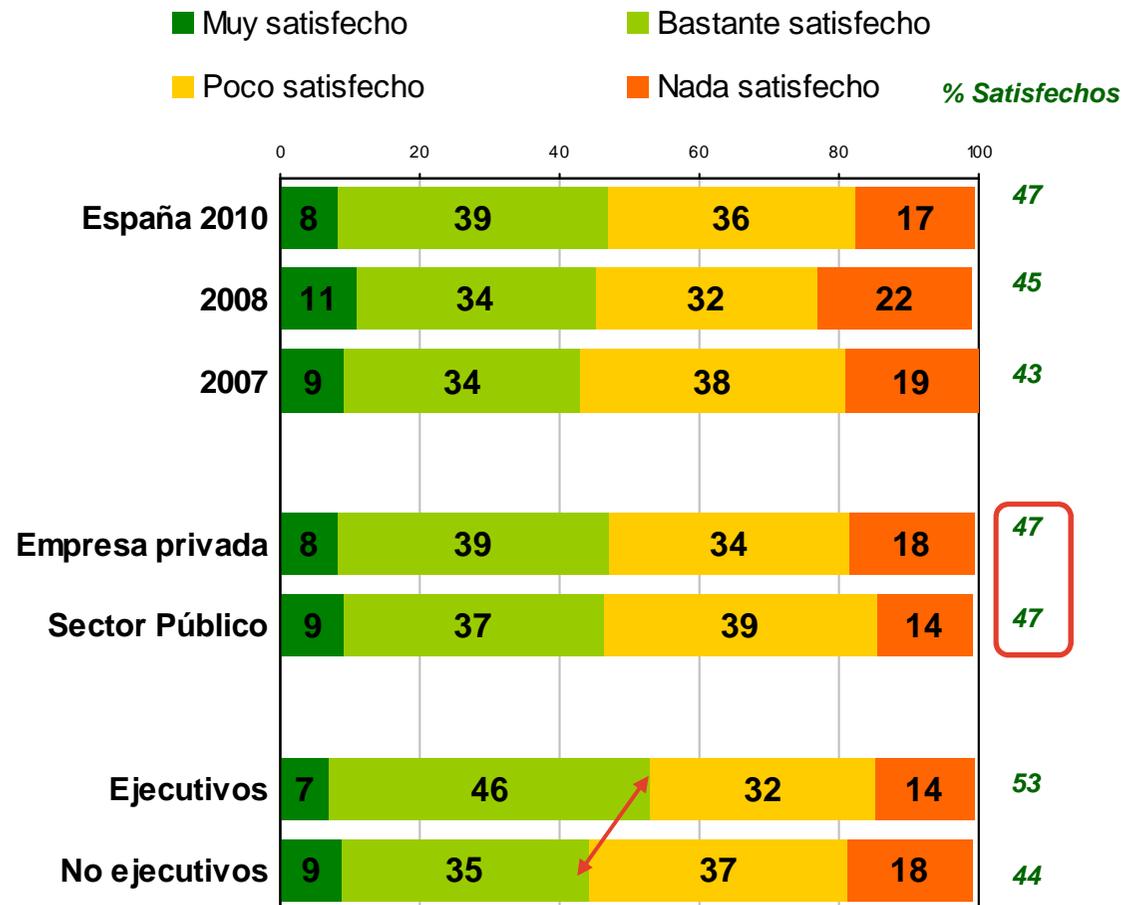


Casi la mitad de los entrevistados están satisfechos con el reconocimiento de su desempeño en el trabajo.

→ Los Ejecutivos se declaran mucho más satisfechos

Q12 g. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con el reconocimiento de su desempeño en su trabajo? (%)

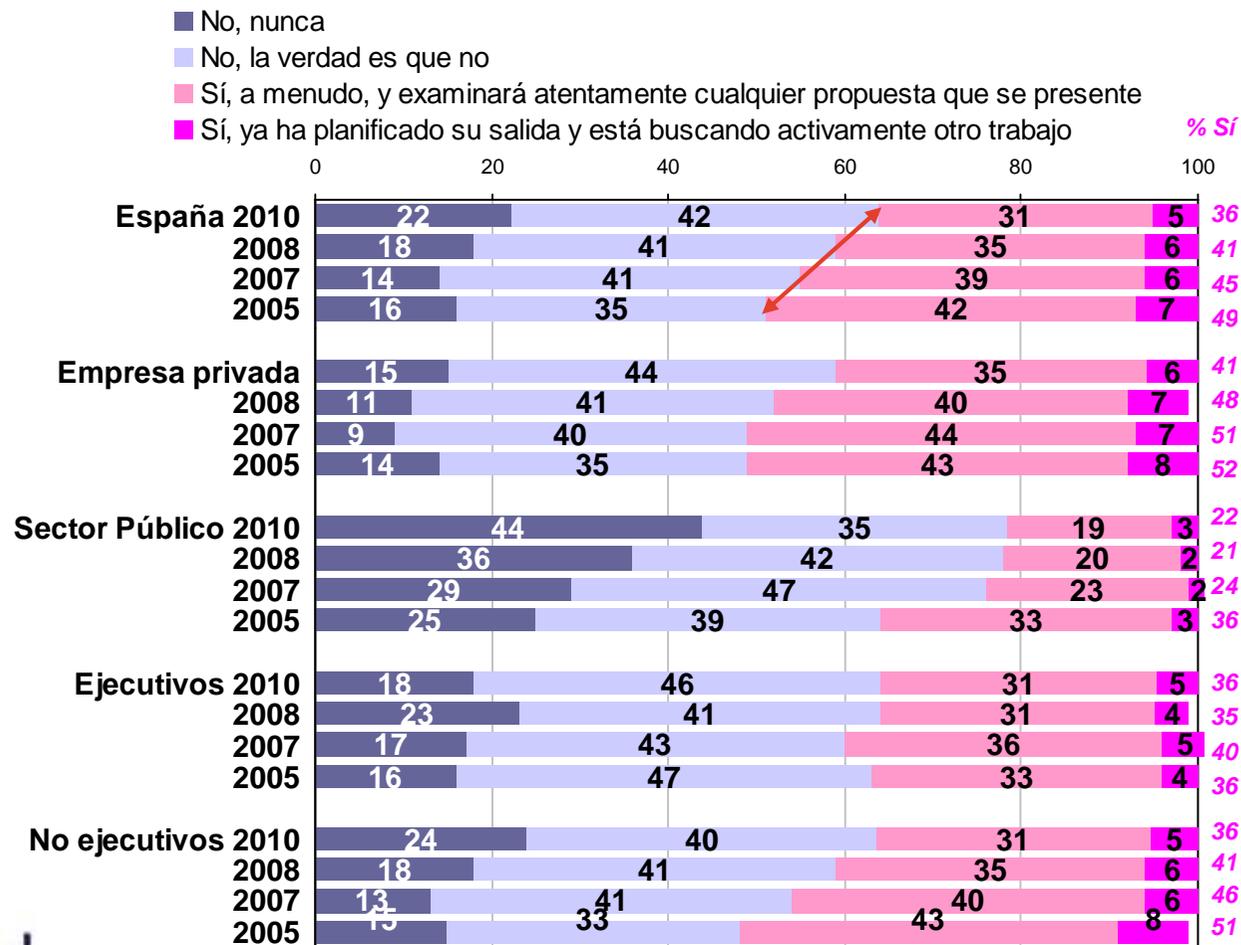
Reconocimiento de su desempeño



Aumenta la lealtad de los empleados hacia la empresa, probablemente motivada por la situación laboral inestable que atravesamos en la actualidad

Q20. ¿Ha pensado en dejar su empresa?(%)

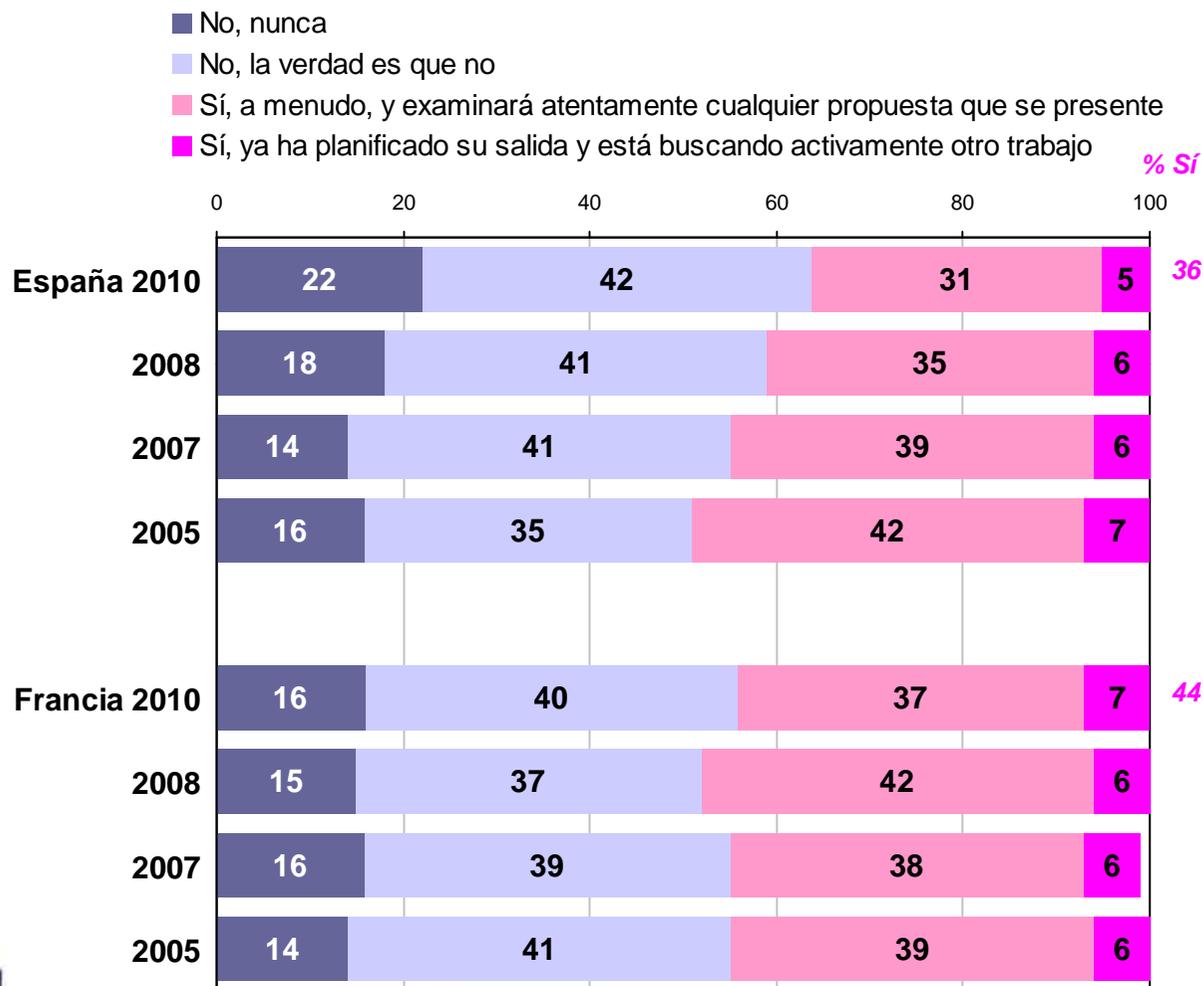
Lealtad a la empresa



Mayor lealtad hacia la empresa de los trabajadores españoles frente a los franceses

Q20. ¿Ha pensado en dejar su empresa?(%)

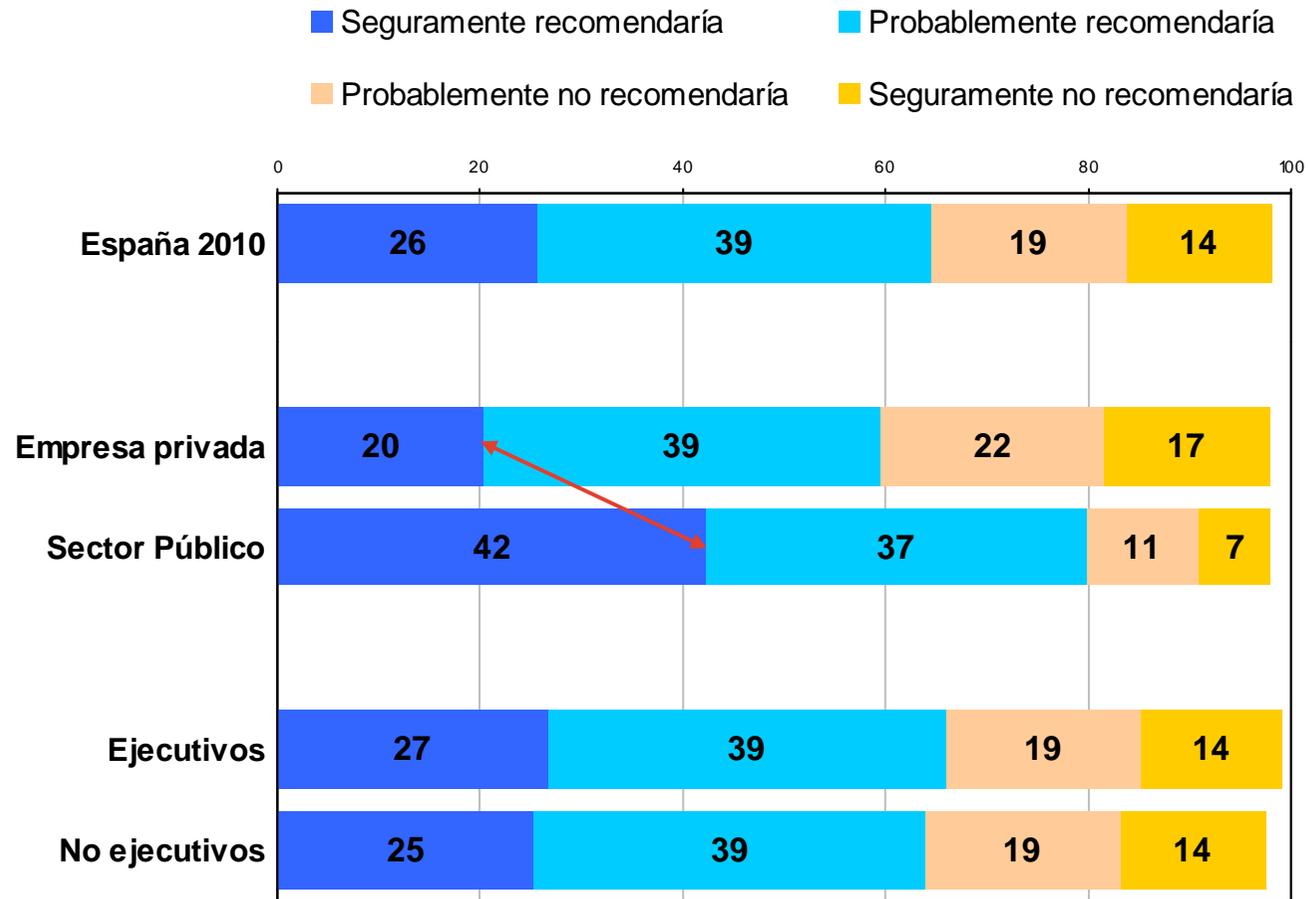
Lealtad a la empresa



Moderado nivel de prescripción de los trabajadores → Destaca la recomendación en el sector público

Q33. ¿Recomendaría vd. Su compañía como lugar deseado de trabajo a alguno de sus familiares o amigos? (%)

Recomendación



Sumario

1. Relación con el trabajo:

1.1. Indicadores clave de relación con el trabajo (Satisfacción profesional, motivación, implicación, lealtad, recomendación)

1.2. Gestión de la compañía (Superior jerárquico, Dirección de la empresa, ritmo de cambio)

1.3. Percepción del trabajador de la gestión de la compañía: Día a día en la empresa, objetivos individuales, optimismo, vinculación)

2. Calidad de vida en el trabajo : condiciones y ambiente de trabajo, equilibrio entre su vida profesional y su vida personal

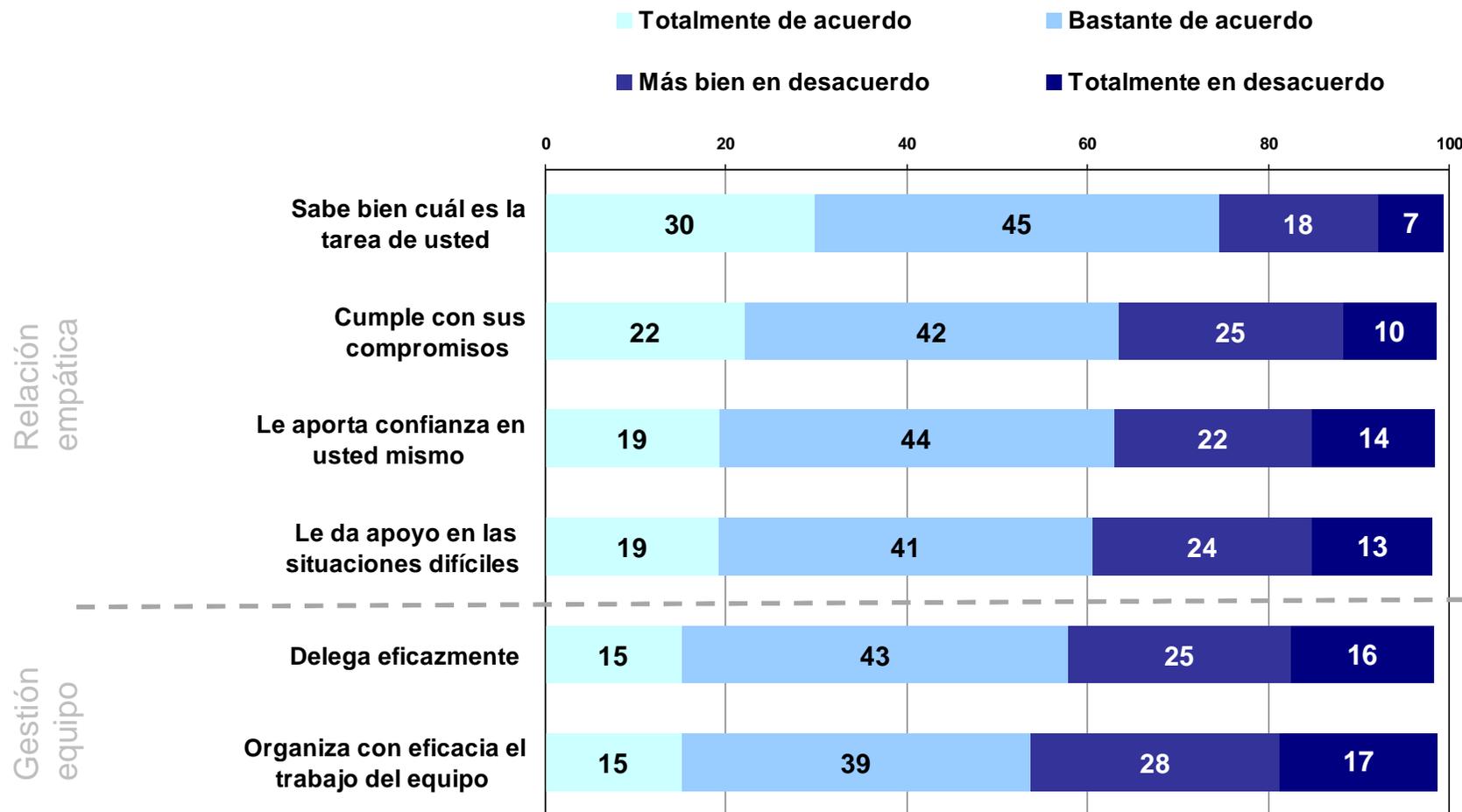
3. Obligaciones y expectativas de los empleados : obligaciones profesionales y diarias, expectativas con respecto a su empresa

4. Análisis cualitativo

Con respecto a las tareas y funciones laborales los trabajadores, en general, consideran a sus superiores jerárquicos como personas empáticas hacia ellos aunque piensen que deberían ser más eficaces

Q06. Indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones sobre su superior jerárquico (%)

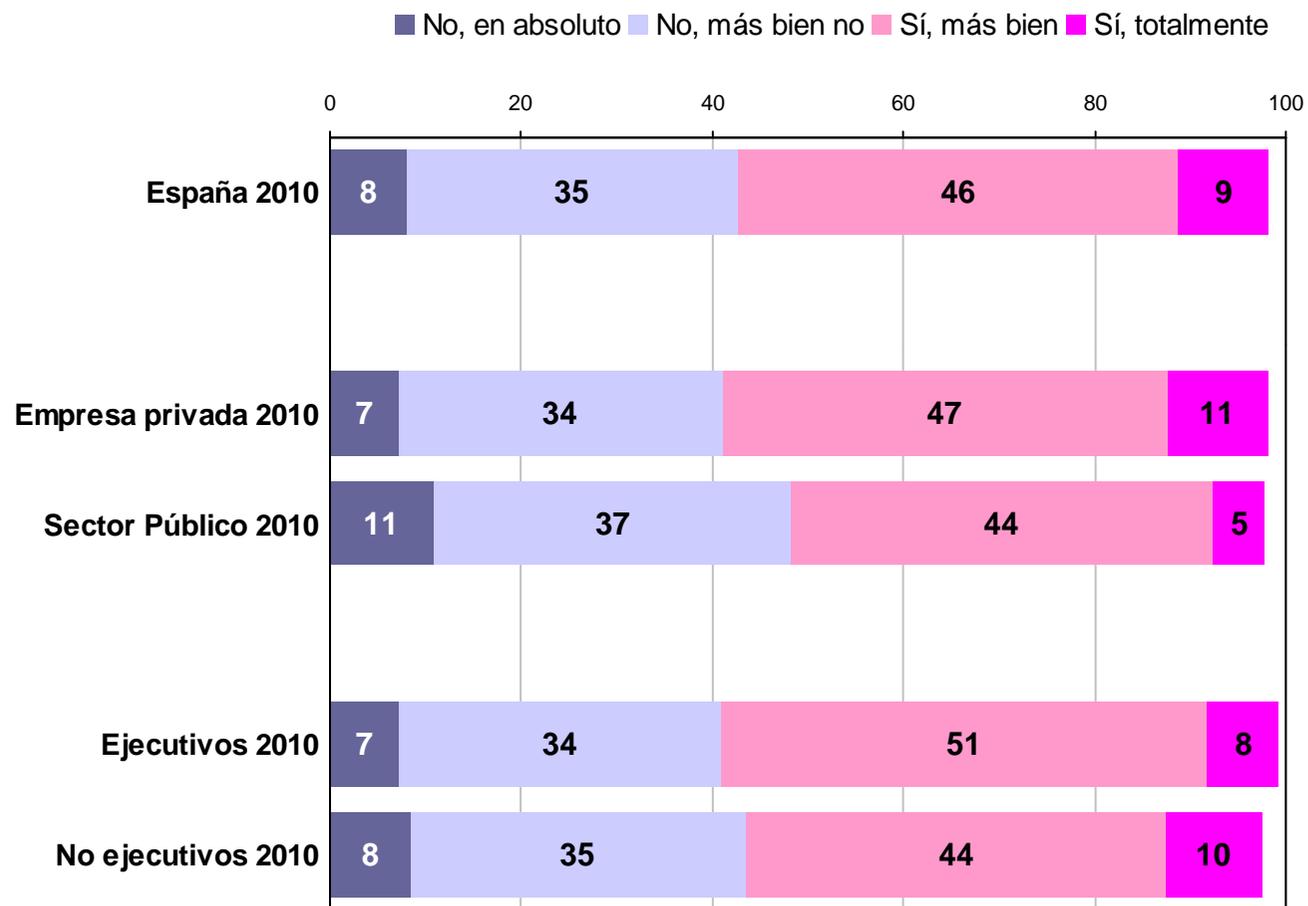
Alineación con superior jerárquico



Un 43% de los entrevistados no confía en la Dirección General de su empresa
→ Menos confianza en el sector público

Q14. ¿Usted confía en las decisiones adoptadas por la Dirección General de su empresa? (%)

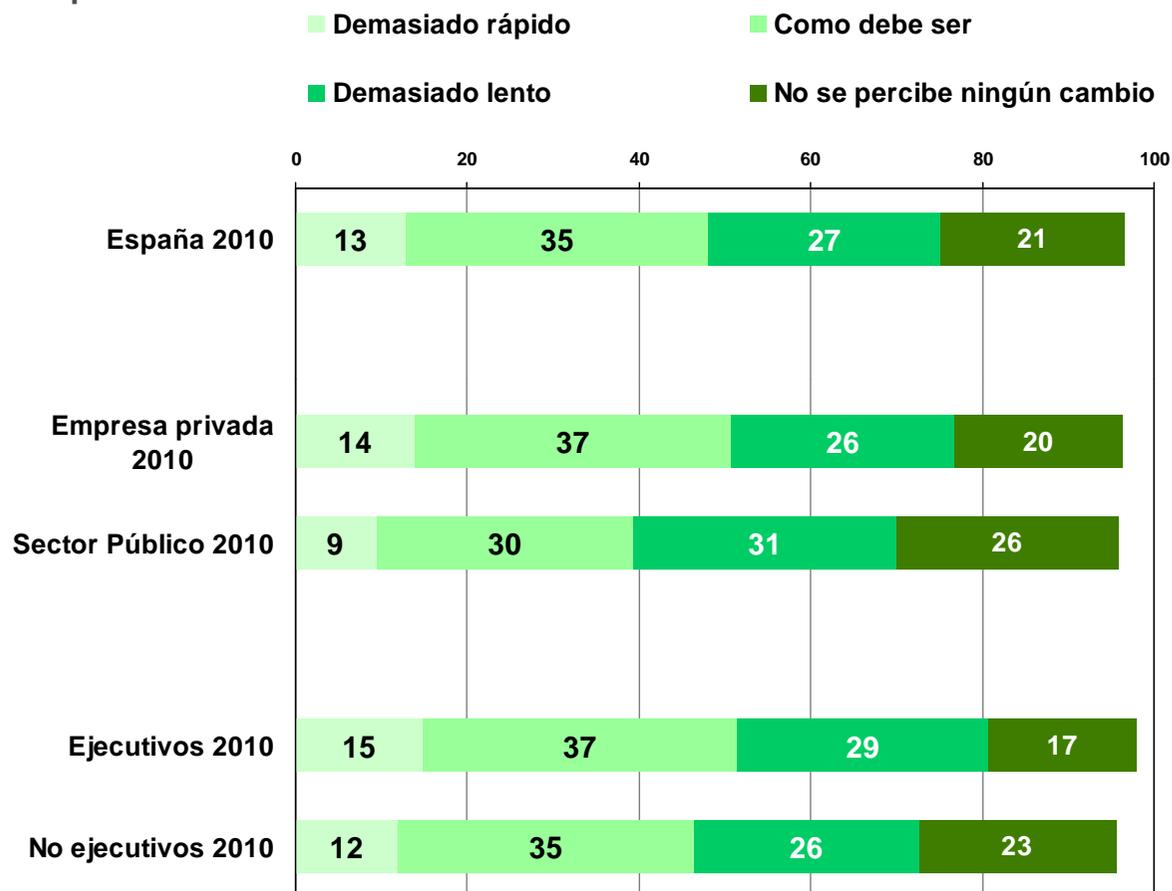
Confianza en Dirección General de su empresa



Poco más de un tercio de los trabajadores considera adecuado el ritmo de cambio de su empresa

Q18. Usted opina que el ritmo de cambio en su empresa es actualmente...? (%)

Ritmo de cambio en empresa



Sumario

1. Relación con el trabajo:

1.1. Indicadores clave de relación con el trabajo (Satisfacción profesional, motivación, implicación, lealtad, recomendación)

1.2. Gestión de la compañía (Superior jerárquico, Dirección de la empresa, ritmo de cambio)

1.3. Percepción del trabajador de la gestión de la compañía: Dia a día en la empresa, objetivos individuales, optimismo, vinculación)

2. Calidad de vida en el trabajo : condiciones y ambiente de trabajo, equilibrio entre su vida profesional y su vida personal

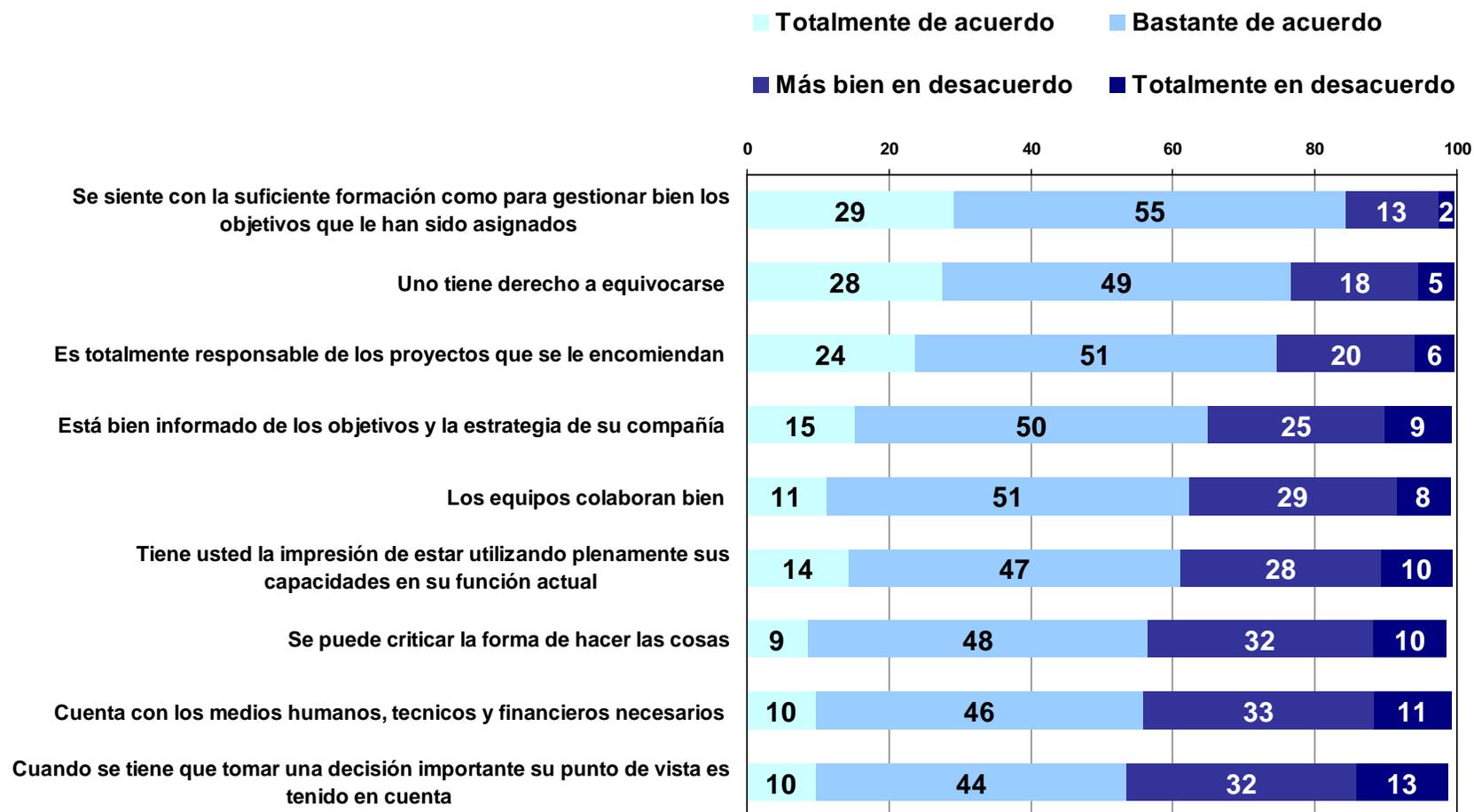
3. Obligaciones y expectativas de los empleados : obligaciones profesionales y diarias, expectativas con respecto a su empresa

4. Análisis cualitativo

El trabajador demanda mayor participación y medios. Sin embargo se sientes formados, responsables y conscientes de poder cometer errores

Q13. Indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. ¿En su trabajo...? (%)

Percepción gestión en la empresa



Los objetivos individuales son más claros y realistas que motivantes.

Q15. ¿Podría decir si sus objetivos individuales son... ? (%)

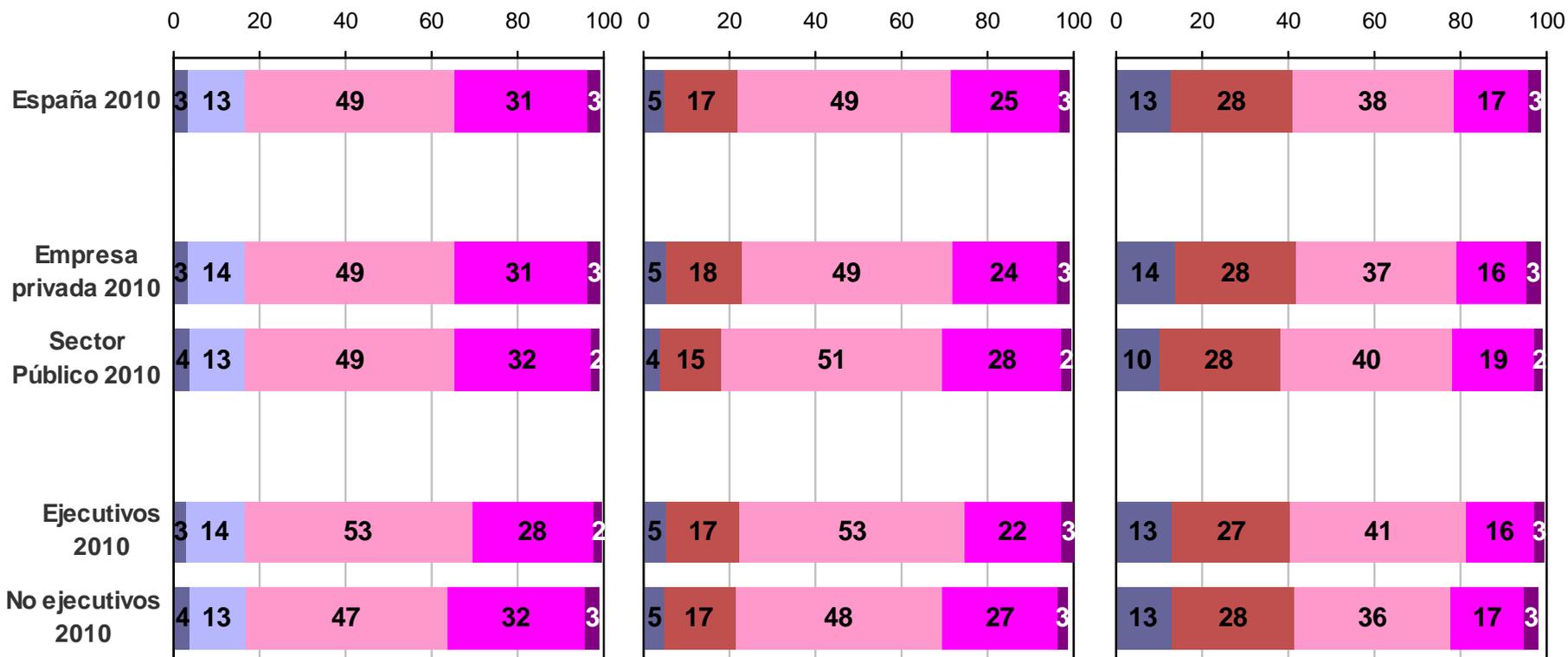
Objetivos individuales

Claros

Realistas

Motivantes

■ No, en absoluto ■ No, más bien no ■ Sí, más bien ■ Sí, totalmente ■ No tiene objetivos individuales ■ No sabe

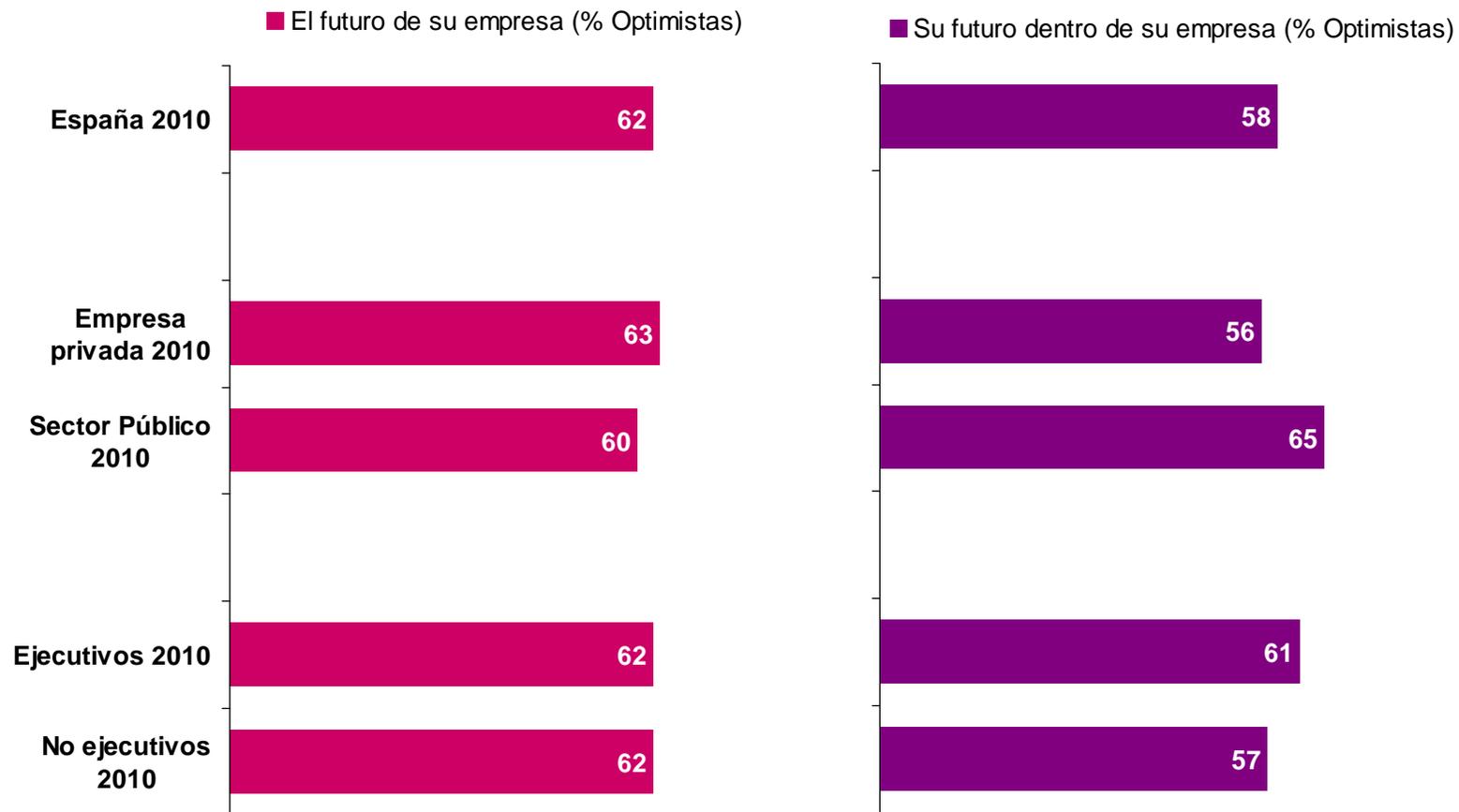


Los entrevistados se consideran optimistas tanto sobre el futuro de su empresa como su propio futuro dentro de su empresa.

→ Los más optimistas con su puesto laboral los pertenecientes al sector público

Q19. ¿Cuán optimista es Vd. Con acerca de...? (%)

% Optimismo con respecto a...



Conclusiones Boque 1: Relación con el trabajo

❖ España 2010:

- El trabajo es percibido como una “seguridad” y una “obligación”.
- Disminuye la implicación en el trabajo con respecto a años anteriores.
- En 2010 aumenta la lealtad hacia la empresa.

❖ Sector Público vs Empresa Privada:

- Aumenta la sensación de seguridad en el ámbito laboral público.
- Los empleados públicos son más felices, se sienten más realizados y orgullosos de su trabajo.
- Destaca que el sector público es más leal y optimista con respecto a su futuro dentro de la empresa.
- Globalmente los empleados públicos están más satisfechos globalmente y recomiendan en mayor medida sus puestos de trabajo que los empleados del sector privado.

❖ Ejecutivos:

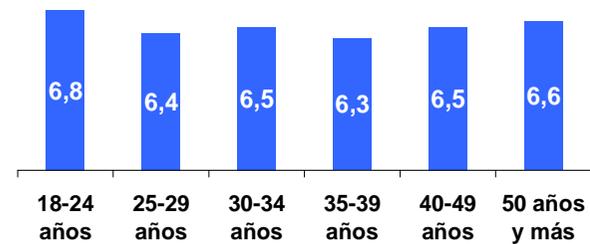
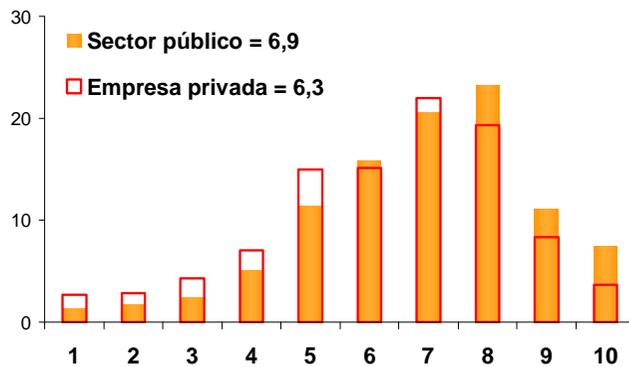
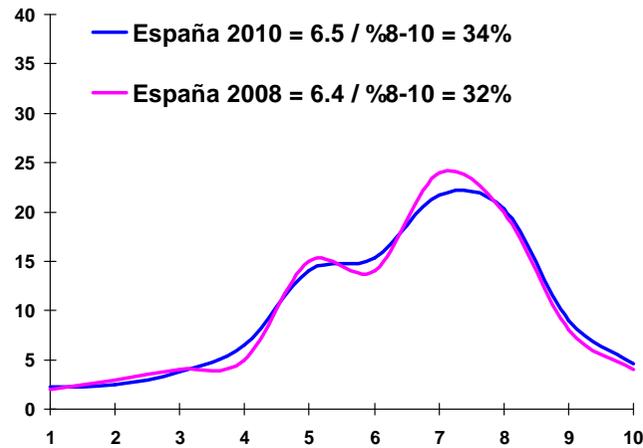
- Perciben más el trabajo como un orgullo y un placer.
- Aunque disminuye con respecto a otros años, están más satisfechos con su situación profesional.
- Se sienten más reconocidos que sus compañeros no ejecutivos.

Sumario

1. Relación con el trabajo: satisfacción profesional , sensación de realizarse, implicación, valorización y reconocimiento, confianza y optimismo, motivación, lealtad y recomendación
- 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 respecto a su empresa
4. Análisis cualitativo

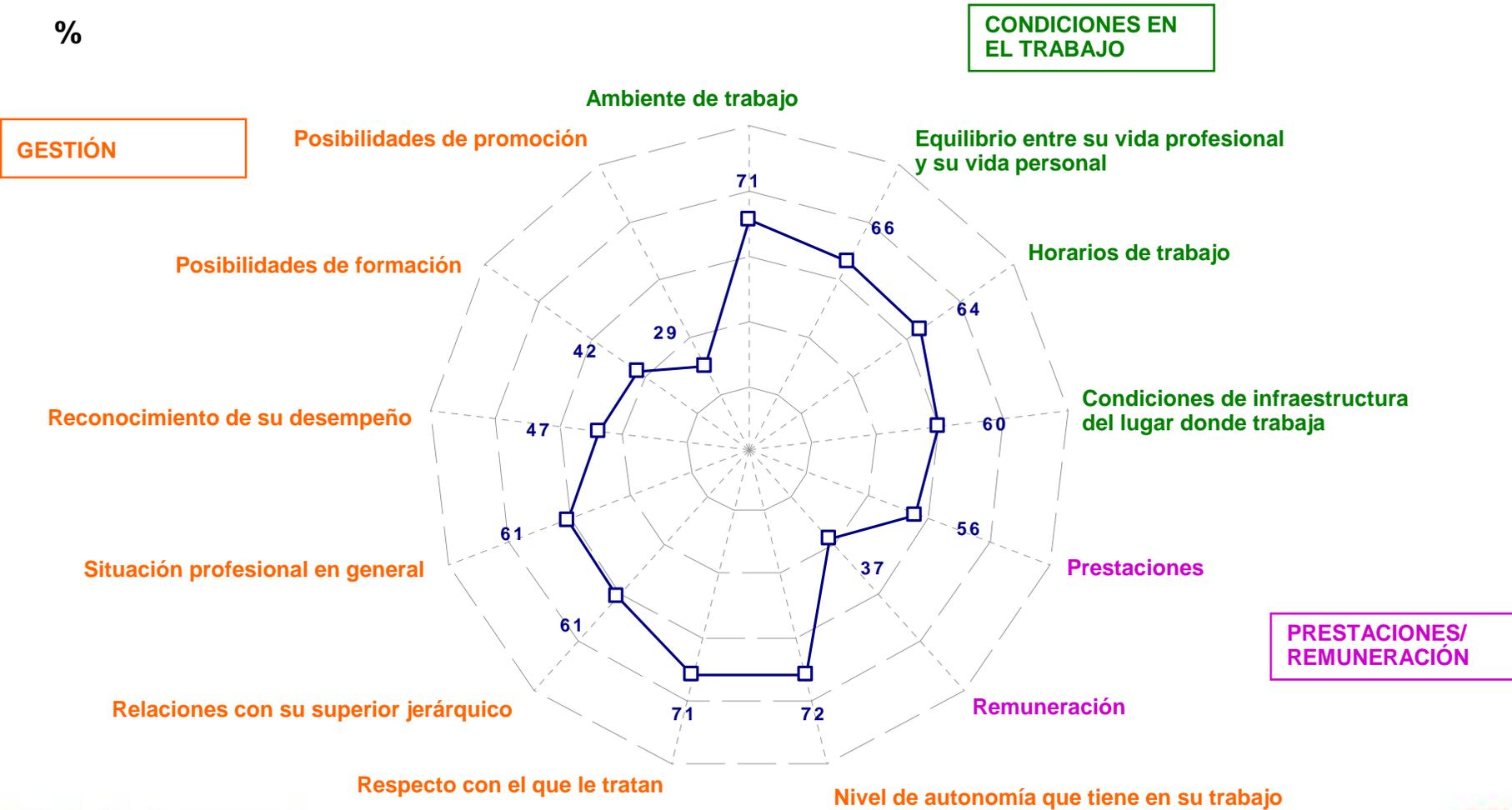
Se mantiene la percepción de la “calidad de vida en el trabajo” respecto a años anteriores

Q21. 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”?



Índice de satisfacción con todos los aspectos relacionados con el trabajo

Q12. En relación con su situación profesional actual, ¿está usted muy, bastante, poco o nada satisfecho con cada uno de los siguientes aspectos...? (% Satisfechos)



Índice de satisfacción con todos los aspectos relacionados con el trabajo

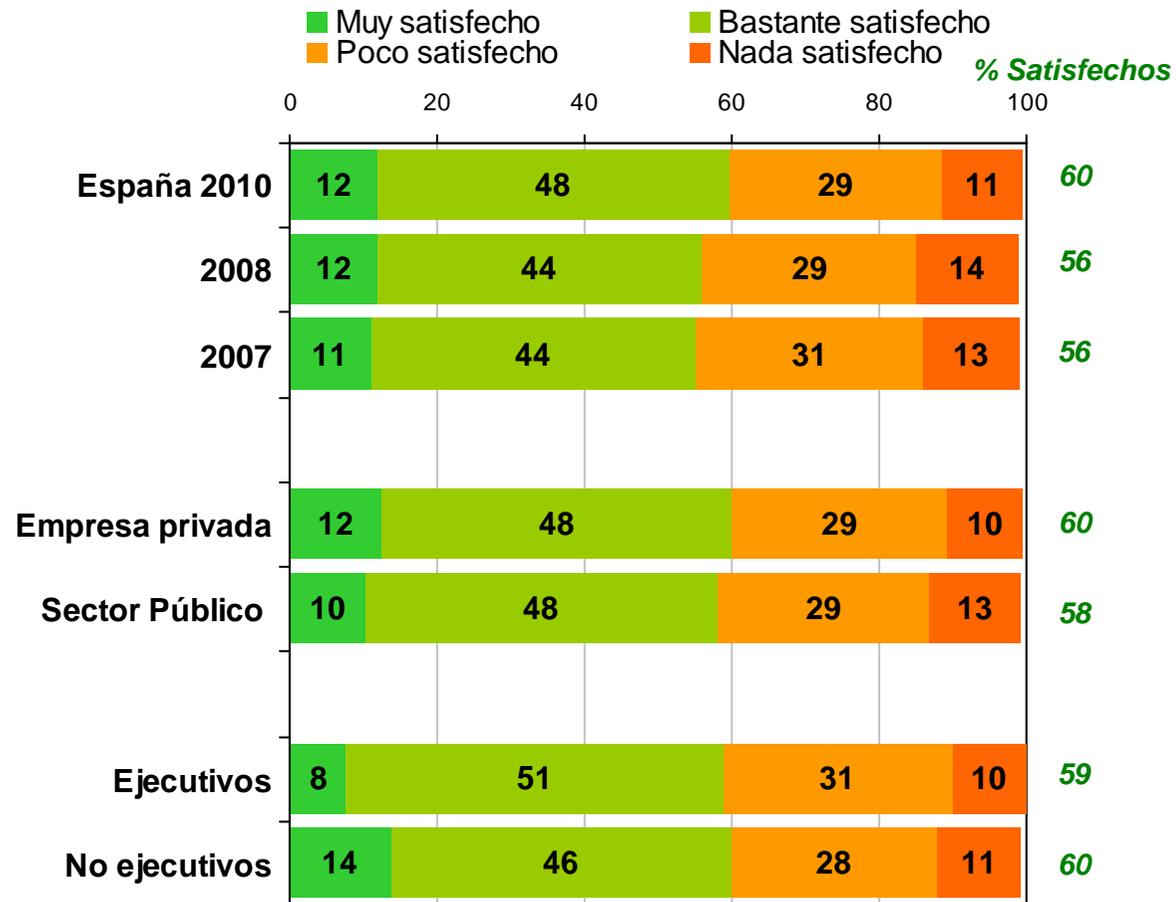
Q12. En relación con su situación profesional actual, ¿está usted muy, bastante, poco o nada satisfecho con cada uno de los siguientes aspectos...? (% Satisfechos)



Las condiciones físicas de trabajo son satisfactorias y se mantienen estables en el tiempo sin diferencias entre la empresa privada y el sector público

Q12h. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con las condiciones de infraestructura del lugar donde trabaja ?

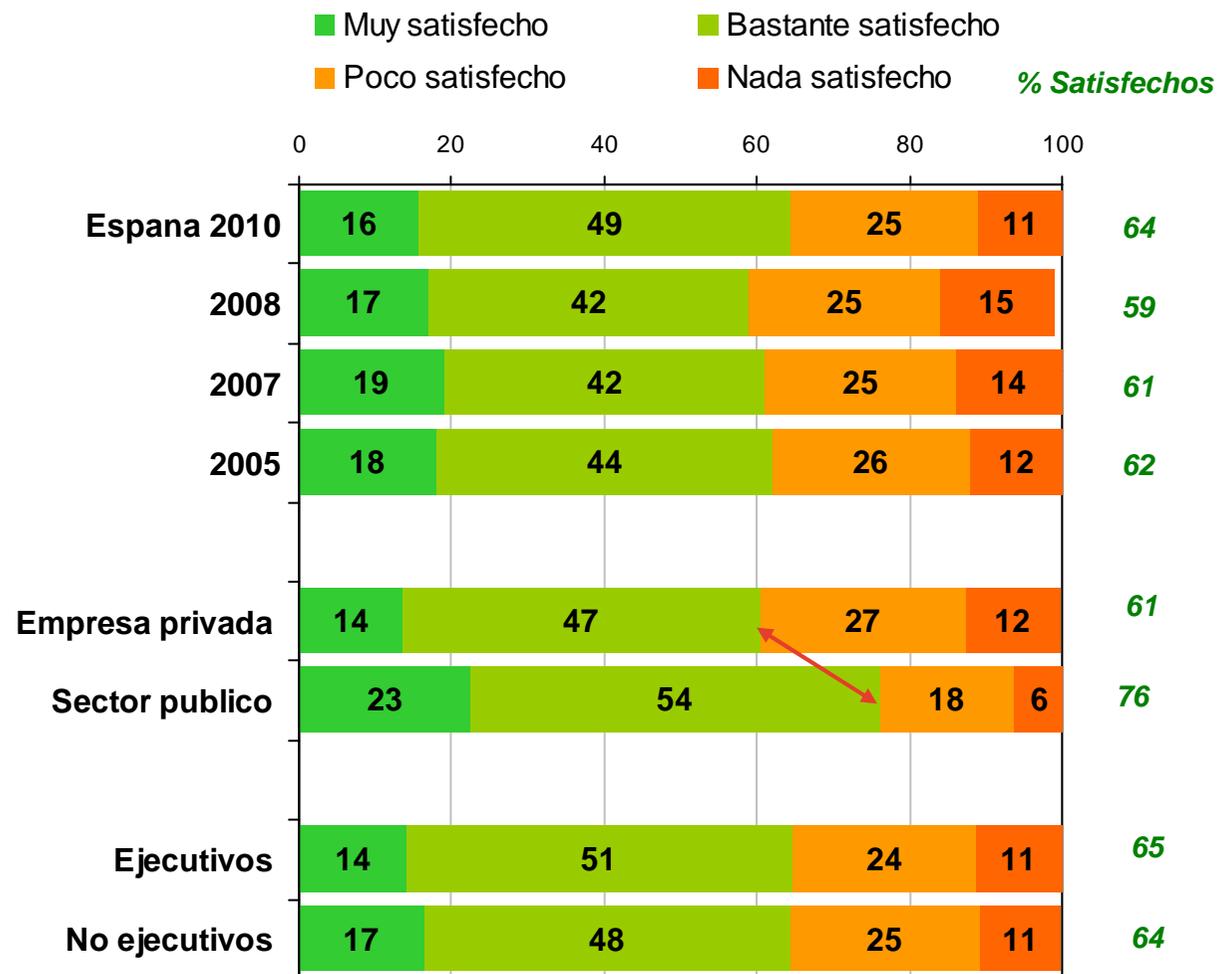
Satisfacción con la infraestructura del lugar de trabajo



Los trabajadores españoles mejoran su satisfacción con los horarios de trabajo.
 → Sobre todo en el sector público.

Q12 e. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con sus horarios de trabajo (%)

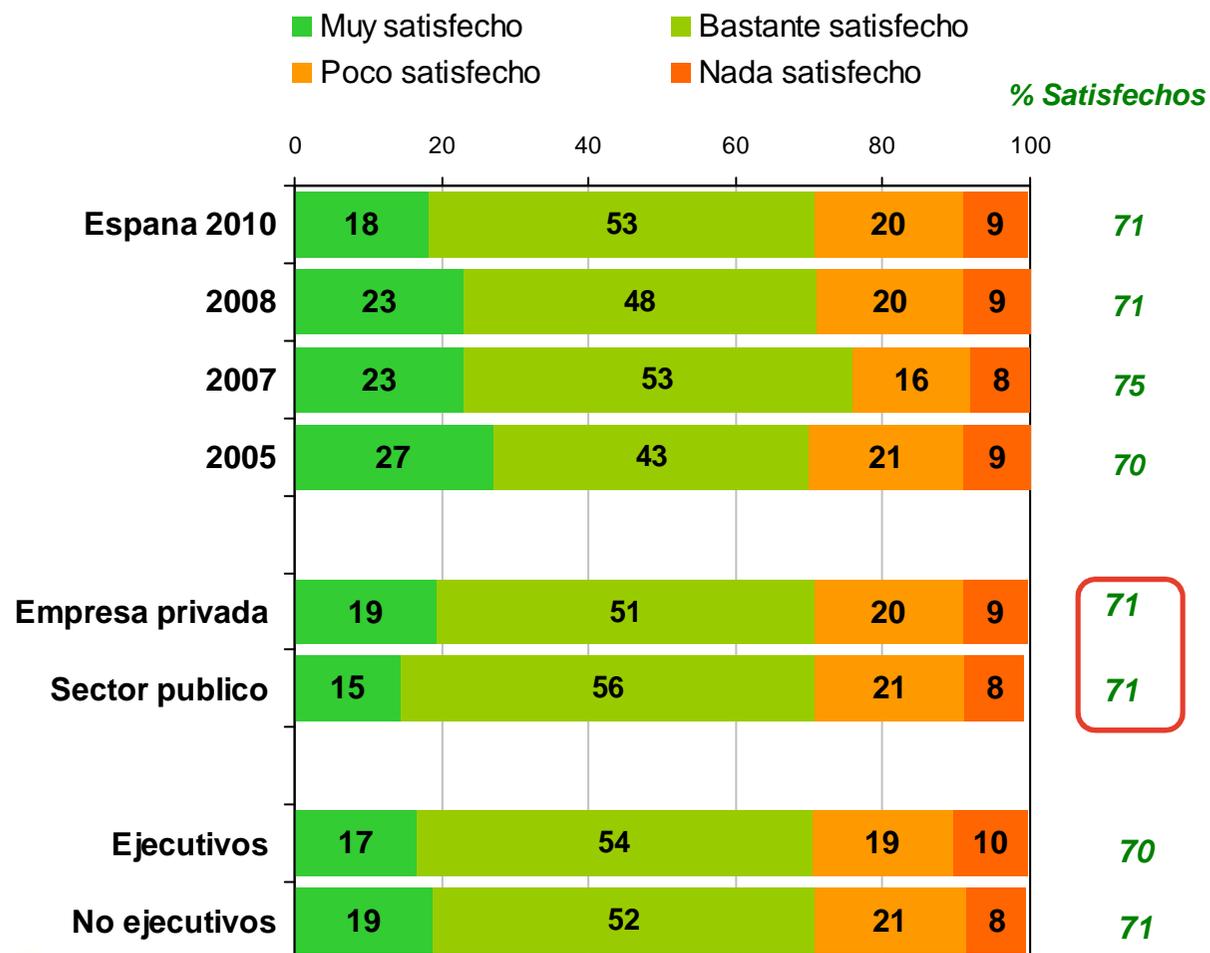
Satisfacción con el horario



Los españoles estamos muy satisfechos con nuestro ambiente de trabajo (tanto en empresas públicas como privadas)

Q12 i. ¿Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con el ambiente de trabajo? (%)

Satisfacción con el ambiente de trabajo

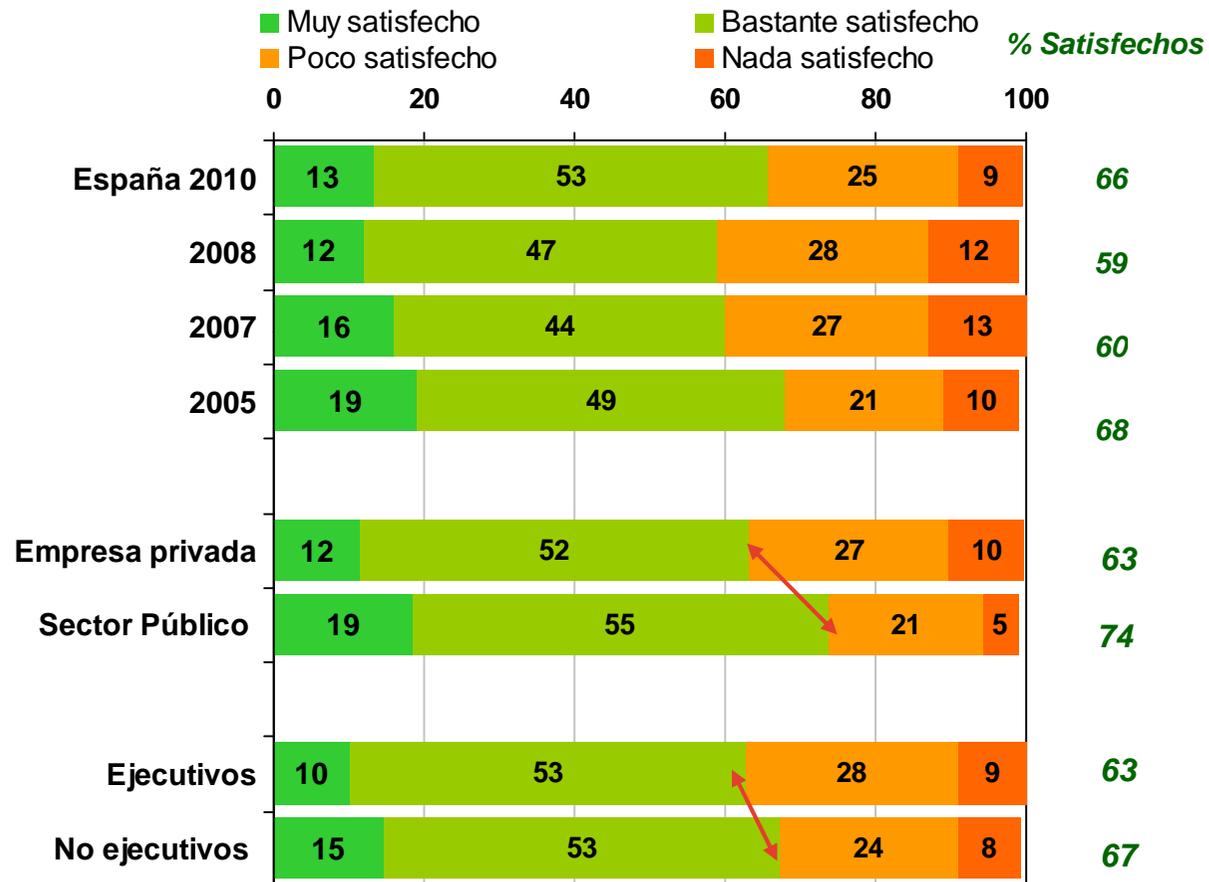


Mejora el porcentaje de trabajadores satisfechos con el equilibrio entre su vida profesional y personal

→ Los funcionarios y los no ejecutivos son los más satisfechos

Q12 a. Satisfacción con el equilibrio entre su vida profesional y su vida personal (%)

Satisfacción con el equilibrio entre vida profesional y personal

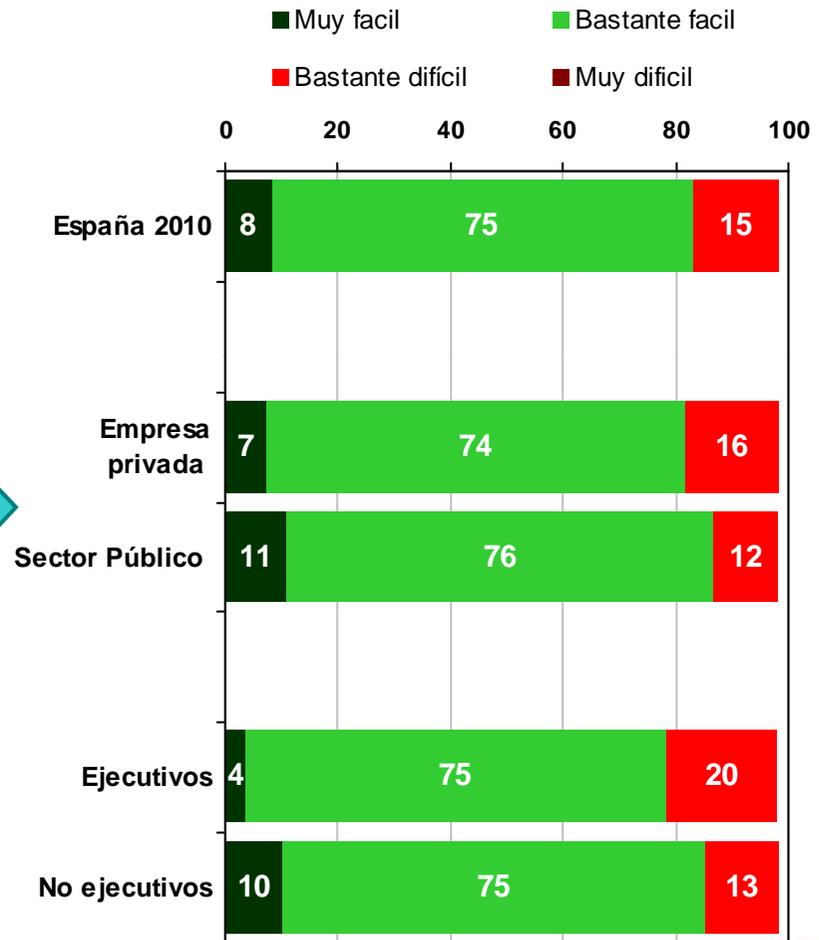
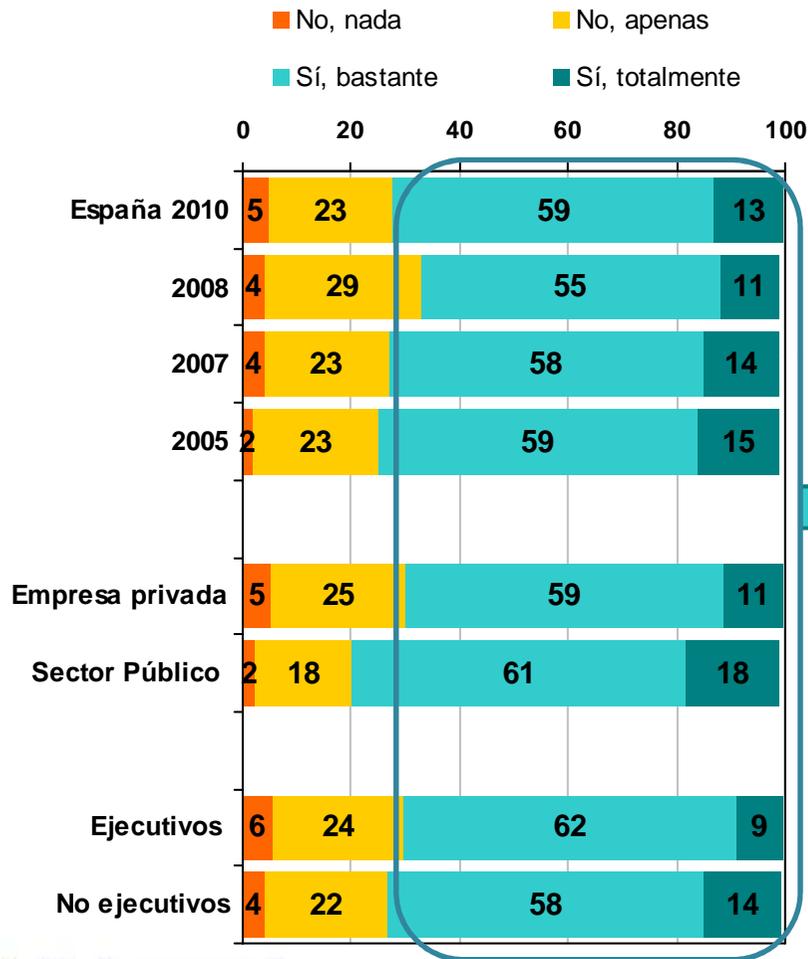


Más de dos tercios de los trabajadores españoles logra conciliar su vida personal y profesional y el 80% de ellos lo considera fácil.

Q22. Logra conciliar vida personal y vida profesional (%)

Q22.b (si responde « sí ») Eso le resulta... (%)

Conciliación de la vida laboral y familiar



Conclusiones Bloque 2: Calidad de vida en el trabajo

❖ España 2010:

- A grandes rasgos los trabajadores españoles consideran que su calidad de vida en el trabajo es buena.
- Estamos satisfechos sobre todo con el nivel de autonomía, con el ambiente de trabajo y el respeto con el que nos tratan.
- Los aspectos peor valorados están relacionados con nuestras posibilidades de desarrollo profesional (promoción, formación y el reconocimiento del desempeño).
- Con respecto a la conciliación, los españoles nos encontramos mejor que en años anteriores y en general satisfechos con el equilibrio entre vida profesional y personal.

❖ Sector Público vs Empresa Privada:

- A nivel general no hay grandes diferencias entre empleados públicos y empleados del sector privado.
- Los empleados públicos sí se encuentran más satisfechos con sus horarios de trabajo y con el equilibrio entre vida profesional y personal

❖ Ejecutivos:

- Los ejecutivos españoles encuentran más difícil conciliar vida personal y profesional que el resto de profesionales

Sumario

1. Relación con el trabajo: satisfacción profesional , sensación de realizarse, implicación, valorización y reconocimiento, confianza y optimismo, motivación, lealtad y recomendación
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 respecto a su empresa**
4. Análisis cualitativo

Preocupaciones fuera de la empresa

→ Un año más, la falta de dinero es la principal preocupación fuera de la empresa...

Q24. ¿Cuáles son las dos obligaciones que más pesan en su vida cotidiana fuera de su trabajo? (% en 1er lugar)



... en cambio, internamente este año la mayor preocupación profesional es la garantía de conservar el empleo.

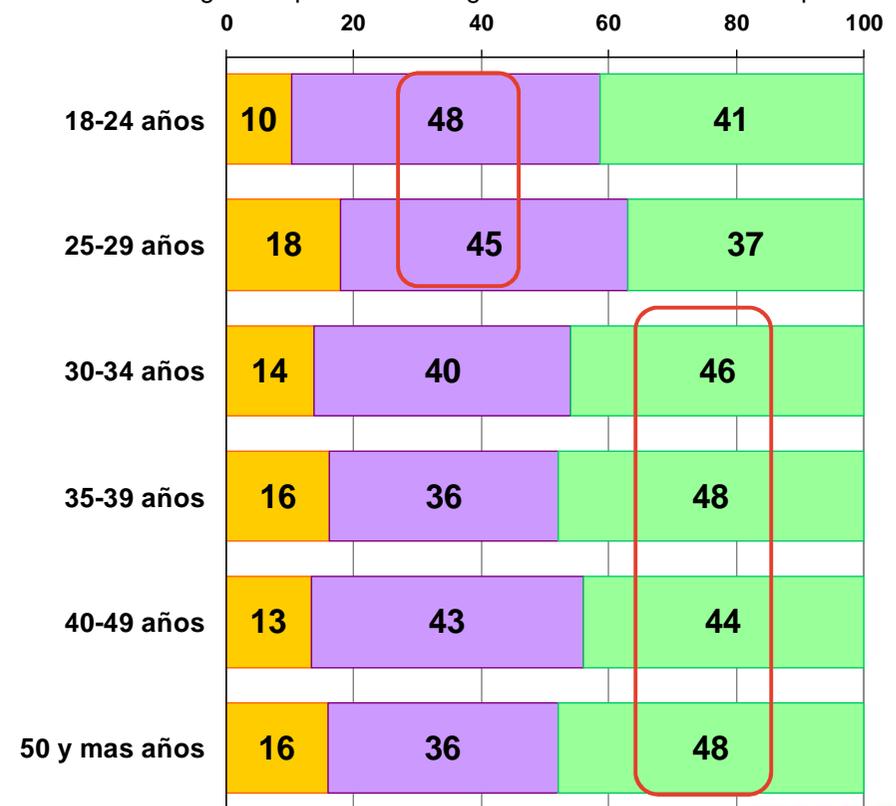
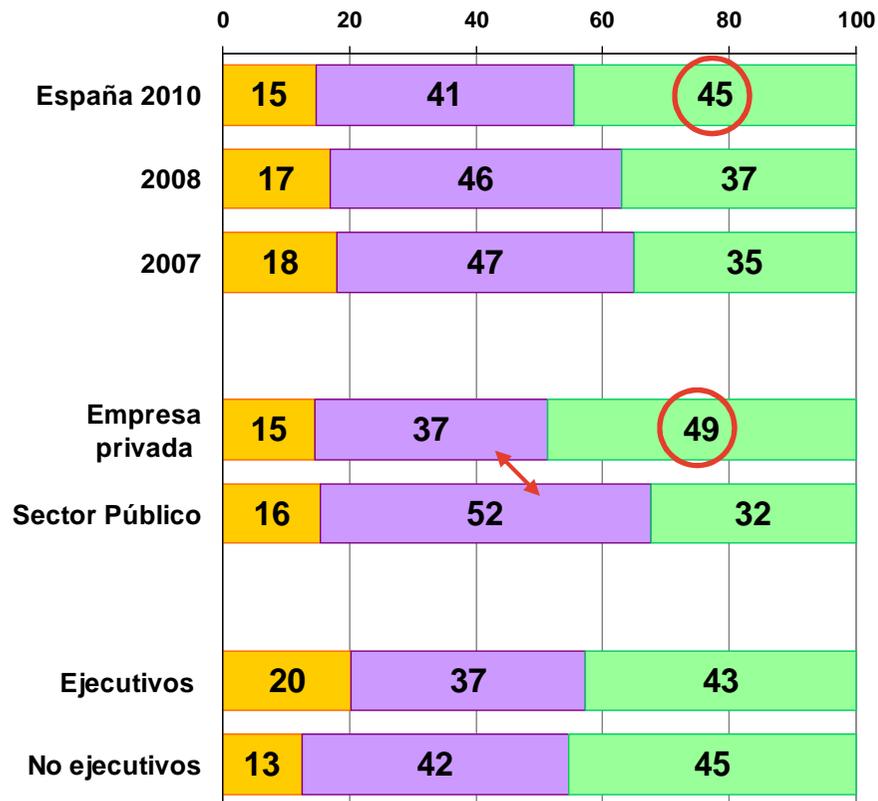
Q03. Actualmente, ¿cuál es su mayor preocupación profesional? (%)

Preocupaciones profesionales dentro de la empresa por sectores...

y por grupos de edad

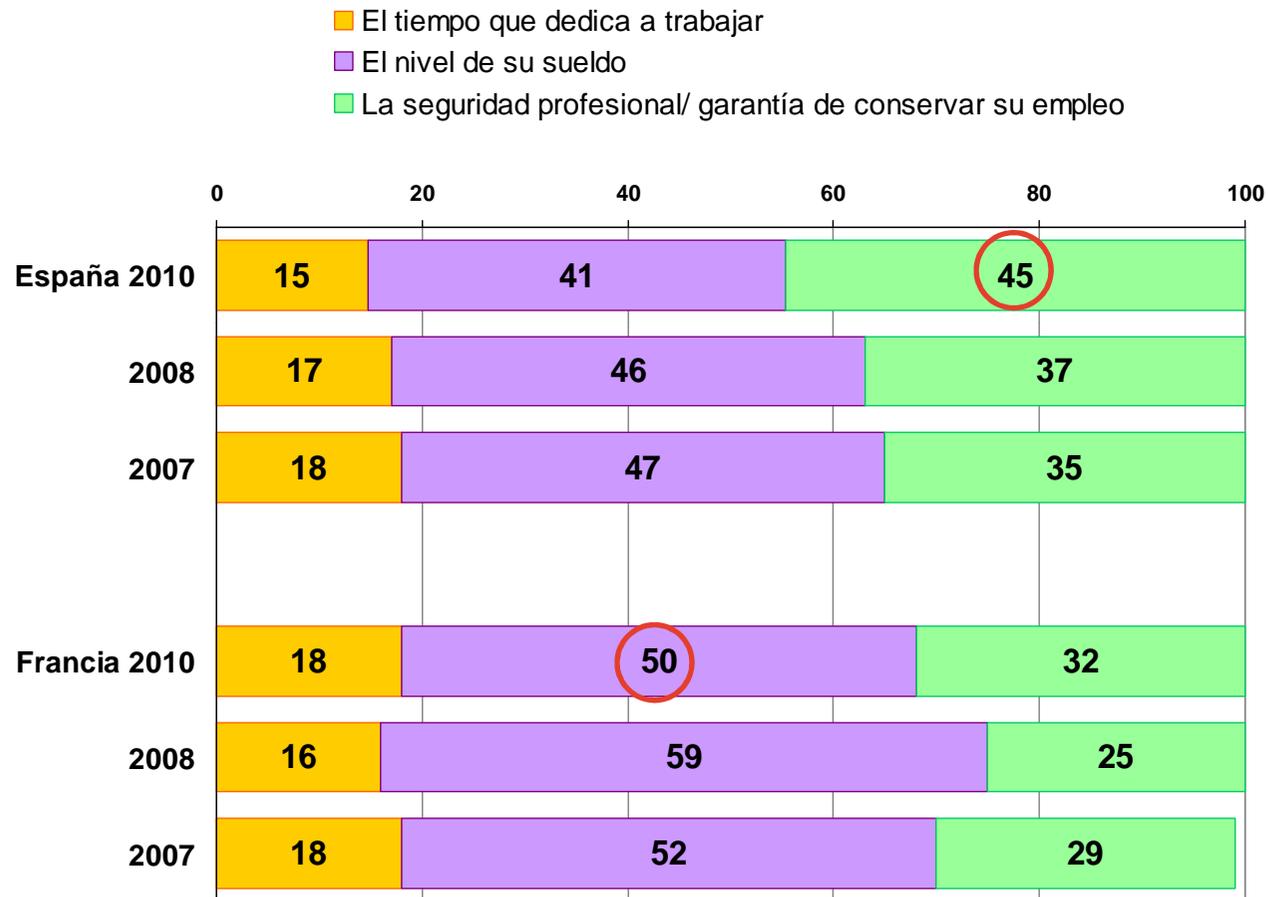
- El tiempo que dedica a trabajar
- El nivel de su sueldo
- La seguridad profesional/ garantía de conservar su empleo

- El tiempo que dedica a trabajar
- El nivel de su sueldo
- La seguridad profesional/ la garantía de conservar su empleo



Q03. Actualmente, ¿cuál es su mayor preocupación profesional? (%)

Preocupaciones profesionales dentro de la empresa



Baja satisfacción de los entrevistados con respecto a su remuneración.

→ Los trabajadores más insatisfechos son los No ejecutivos, aunque la satisfacción de los Ejecutivos desciende cada año progresivamente.

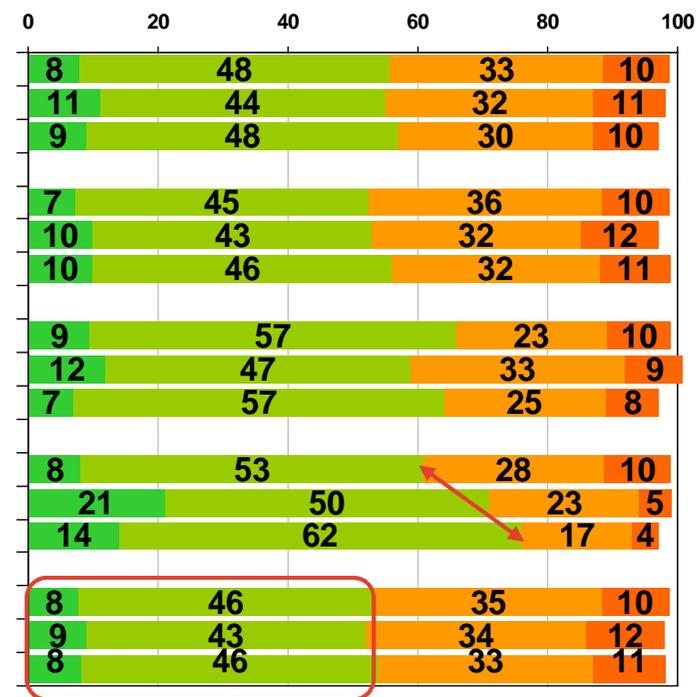
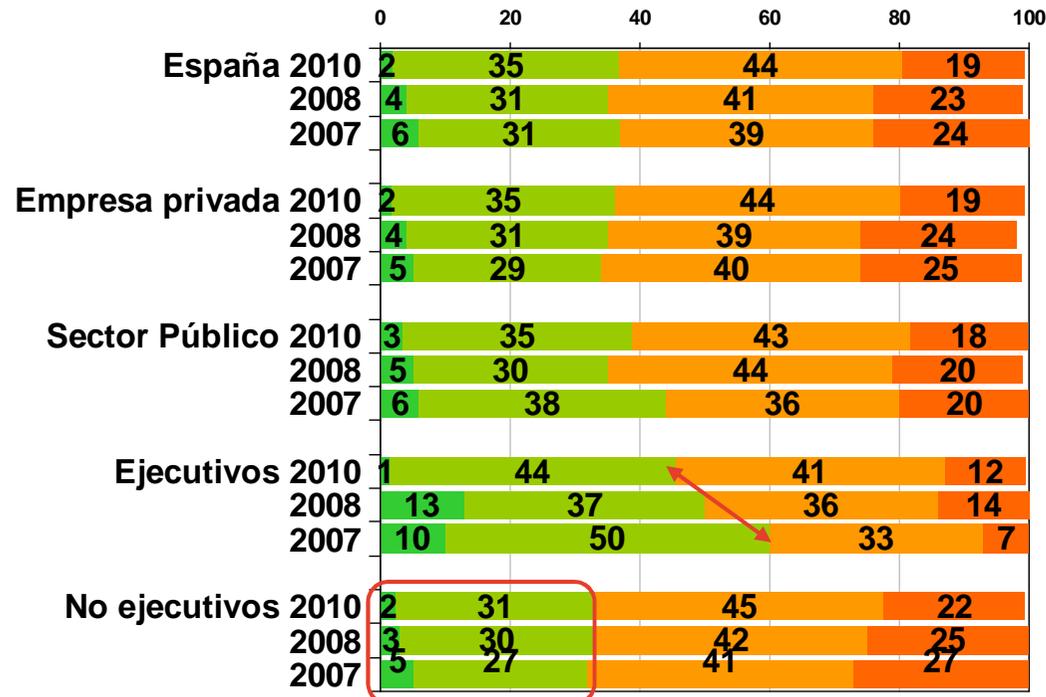
Q12. Está usted muy, bastante, muy poco o nada satisfecho con...(%)

Satisfacción con...

Su remuneración

Sus prestaciones

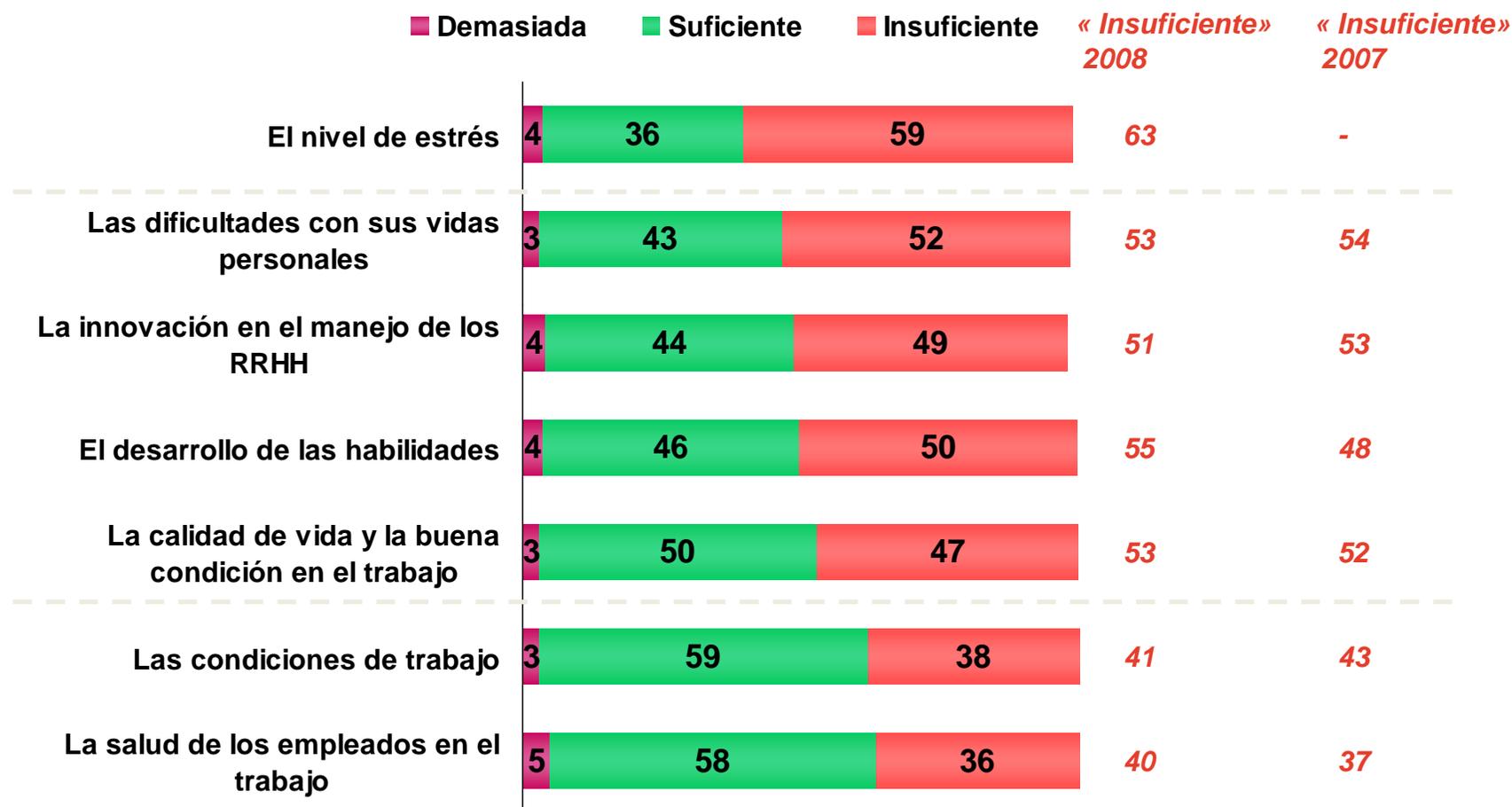
■ Muy satisfecho ■ Bastante satisfecho
■ Poco satisfecho ■ Nada satisfecho



El trabajador sigue demandando en primer lugar una mayor actuación por parte de la empresa en reducir el estrés laboral

Q25. ¿Cree usted que su empresa presta demasiada, suficiente o insuficiente atención a cada uno de los siguientes aspectos? (%)

Foco de la empresa en gestión de RRHH

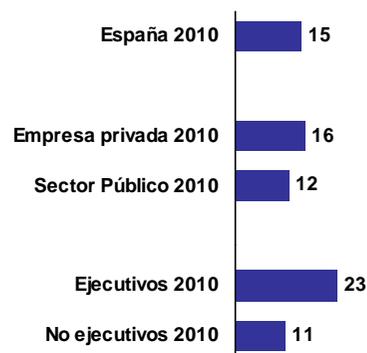


La mayoría de la muestra entrevistada no goza en la actualidad de ticket ayuda...

Q27. En el marco de su trabajo, ¿goza o se beneficia de...? (%)

Prestaciones y ayudas disfrutadas por los empleados

Ticket restaurante



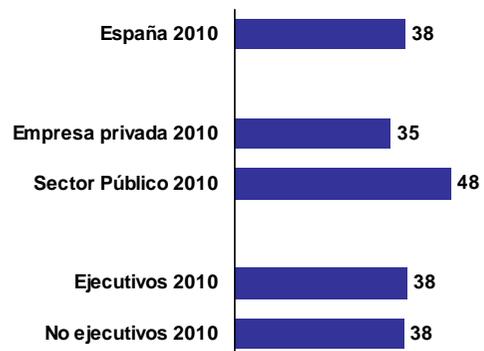
Ticket regalo



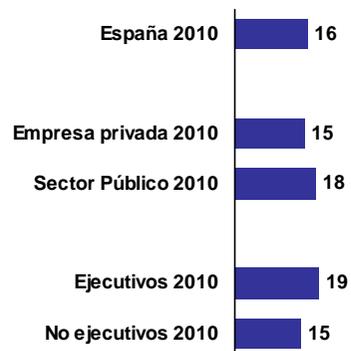
Ticket guardería



Seguro médico



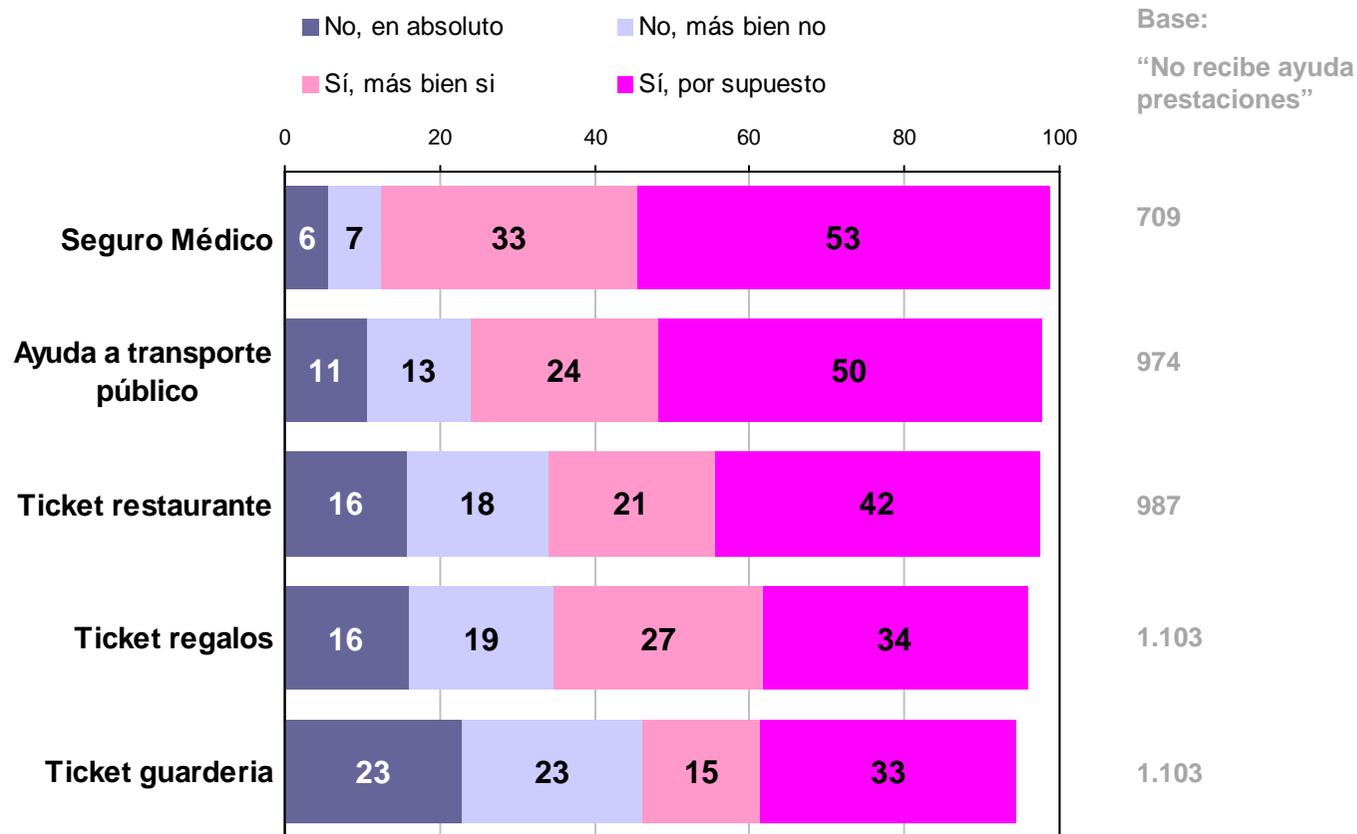
Ayuda transporte



... en cambio, sí desearía poder disponer de ellos...

Q28. (sólo si contesta "No recibe ayudas/prestaciones") ¿Quisiera disponer de...?

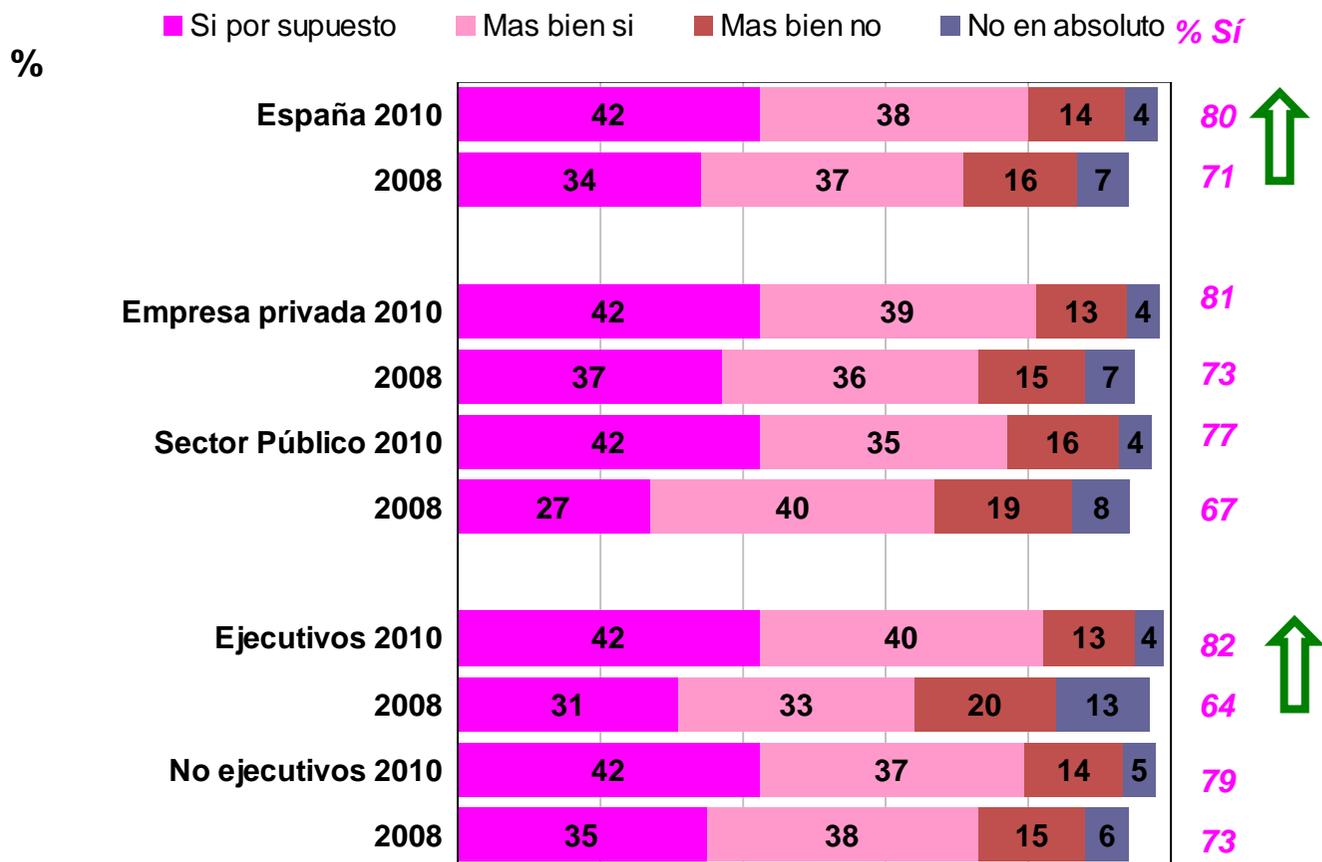
Tickets o ayudas: uso y, de no ser así, ¿desearía disponer de estas ventajas?



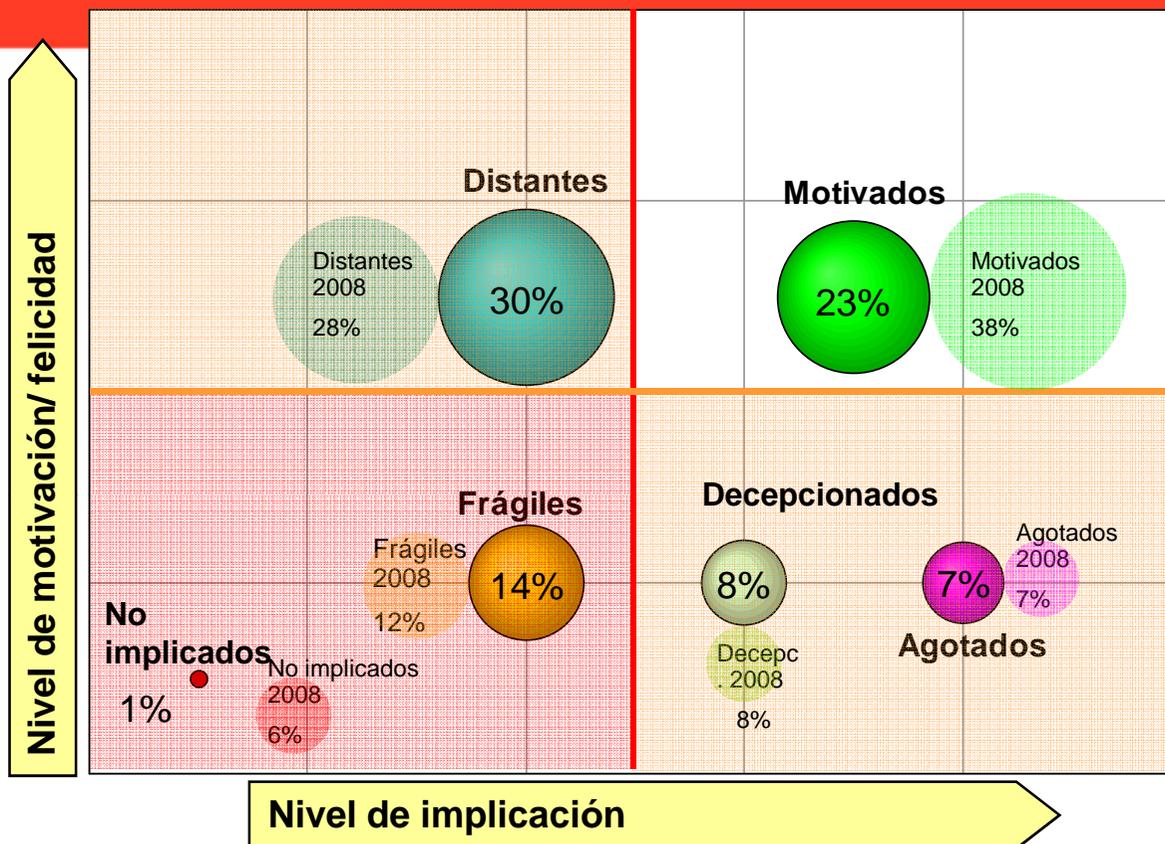
... además les parece que estos tickets son una claro incentivo que hace aumentar su poder adquisitivo

Q29. Estos ticket restaurante, regalos, guardería...le parecen ser un « plus » interesante para aumentar su poder adquisitivo? (%)

Ticket restaurante, regalo, guardería: poder adquisitivo



Felicidad e implicación de los asalariados españoles: tipología 2010



- « **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

Conclusiones Boque 3: Obligaciones y expectativas de los empleados

- ❖ La falta de dinero es la mayor preocupación fuera de la empresa pero dentro de ella, no es el salario lo que más preocupa a los trabajadores, sino la falta de seguridad profesional (sobre todo, en aquellos de más de 30 años).
- ❖ Esto no implica que el trabajador se sienta satisfecho ni con su remuneración ni con su poder adquisitivo (los más descontentos son los no ejecutivos y el sector privado).
- ❖ Piensan que los tickets les ayudarían a aumentar su poder adquisitivo y les gustaría disponer de ellos.

Sumario

1. Relación con el trabajo: satisfacción profesional , sensación de realizarse, implicación, valorización y reconocimiento, confianza y optimismo, motivación, lealtad y recomendación
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 respecto a su empresa
- 4. Análisis cualitativo**

El superior jerárquico: aprobado justo

Q07. Valore cómo su superior jerárquico realiza las siguientes funciones (Media*)

Valoración del superior jerárquico

	España 2010	Empresa privada	Sector Público	Ejecutivos	No ejecutivos
Habla con convicción de qué se ha de hacer y cómo hacerlo	5,9	5,9	5,9	6,0	5,9
Habla abiertamente de qué se ha de hacer y de cómo hacerlo	5,8	5,8	5,9	6,0	5,8
Cumple sus promesas y compromisos con los trabajadores	5,7	5,6	5,8	5,8	5,6
Apoya las decisiones que las personas toman	5,6	5,6	5,7	5,9	5,6
Escucha de modo activo puntos de vista distintos a los suyos	5,6	5,6	5,6	5,9	5,5
Pregunta qué podemos hacer" cuando algo no ha salido bien"	5,5	5,5	5,7	5,9	5,4
Alaba a las personas que han hecho un buen trabajo	5,5	5,5	5,6	5,9	5,4
Desarrolla relaciones de cooperación entre las personas que trabajan con él	5,5	5,4	5,5	5,6	5,4
Muestra con su ejemplo lo que él / ella espera de usted	5,4	5,3	5,5	5,6	5,3
Propone retos interesantes y ayuda a conseguirlos de modo innovador	5,1	5,1	5,4	5,4	5,0
Encuentra modos de celebrar los éxitos de las personas y el equipo	5,1	5,0	5,3	5,4	4,9

* Media del 1 al 10, donde 1 es "muy mal" y 10 "muy bien"

Características sociodemográficas del superior jerárquico

Q08. Indique la edad de su superior jerárquico
Q10. ¿Su superior jerárquico tiene hijos?

Q09. ¿Su superior jerárquico es hombre o mujer?

Sexo superior jerárquico	
Total individuos / (%)	1200 (100%)
Hombre	883 (74%)
Mujer	317 (26%)

Edad media superior jerárquico: **46,4 años**

Situación familiar superior jerárquico	
Total individuos / (%)	1200 (100%)
Tiene hijos	867 (72%)
No tiene hijos	225 (19%)
No sabe	108 (9%)

Satisfacción positiva con respecto a la conciliación familiar. → Mayor satisfacción entre los empleados públicos

Q23. Indique su nivel de satisfacción con los siguientes aspectos... (%)

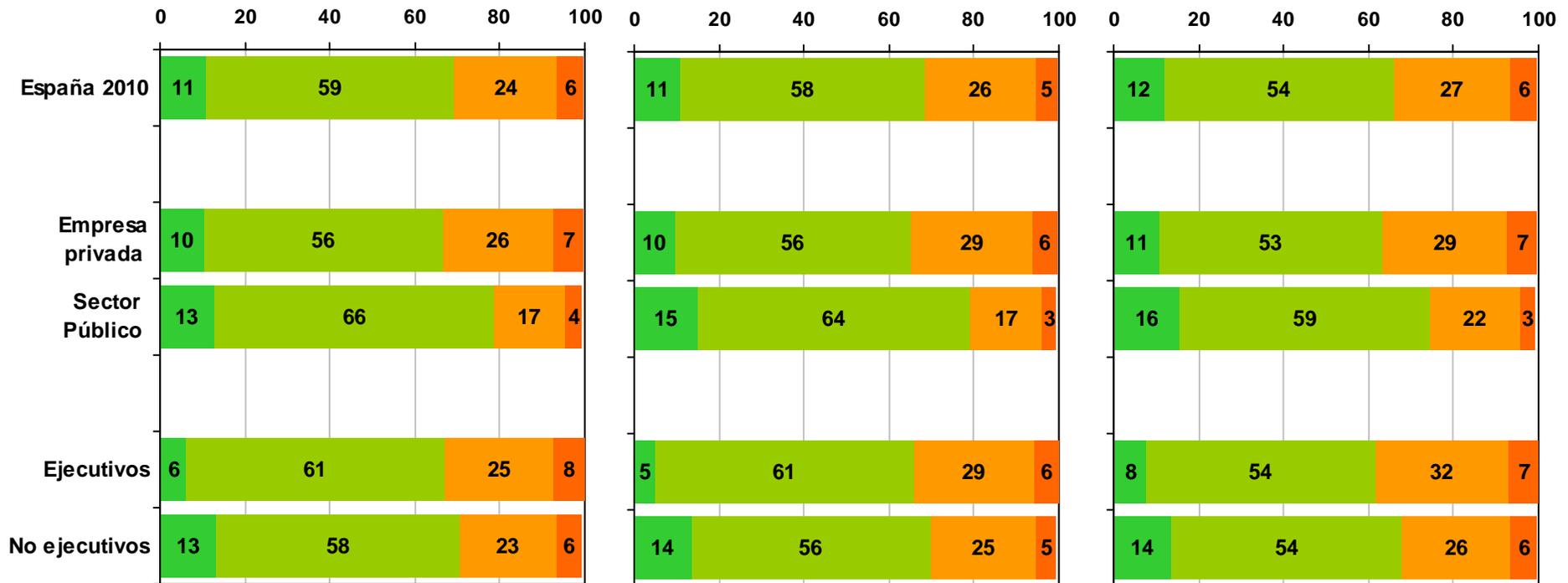
Satisfacción con aspectos conciliación

El modo en que su vida profesional y familiar encaja y quedan entregados

La oportunidad que tiene de realizar bien su trabajo y también sus obligaciones familiares

El modo en que divide su tiempo entre trabajo y su vida personal o familiar

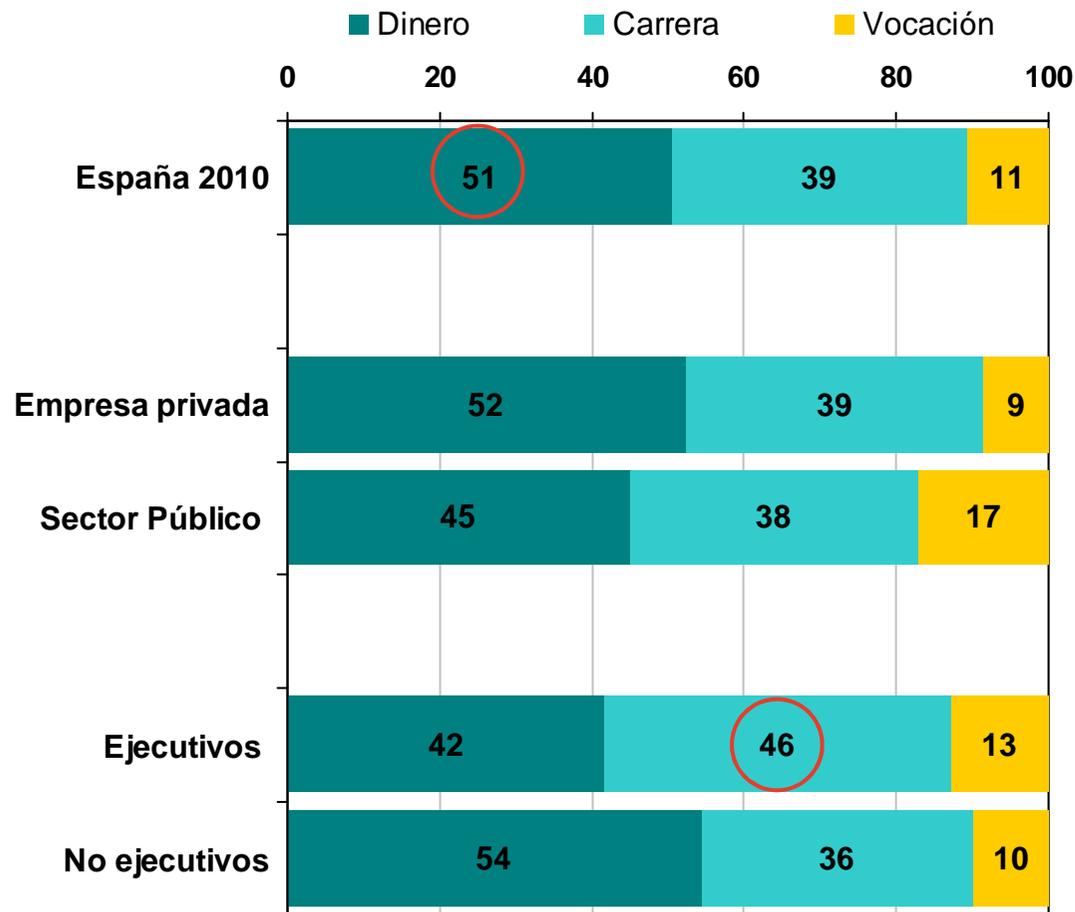
■ Muy satisfecho ■ Bastante satisfecho
■ Poco satisfecho ■ Nada satisfecho



La principal motivación laboral es el dinero, 1 de cada 2 entrevistados trabaja primordialmente para ganar suficiente para mantenerse, si tuviera dinero suficiente dejaría de trabajar en su lugar actual o quizá incluso se retiraría totalmente. El trabajo es considerado como una necesidad, pero no algo con lo que se disfruta. Esta deseando jubilarse.

Q30. Indique con cuál de las siguientes descripciones se siente Ud. Más identificado (%)

Motivación laboral

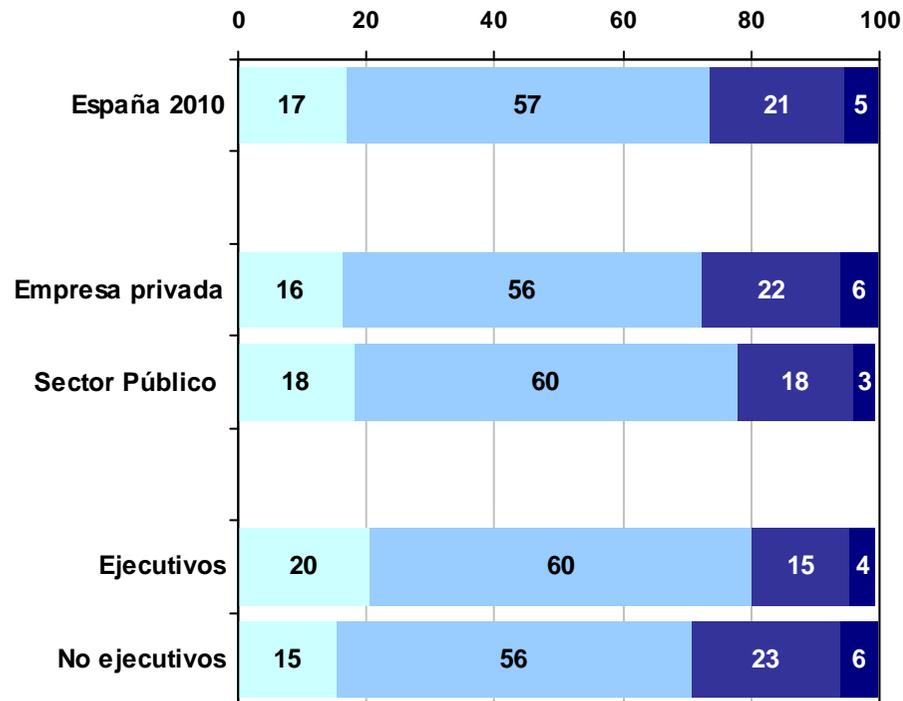


Q31. Diga si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones...

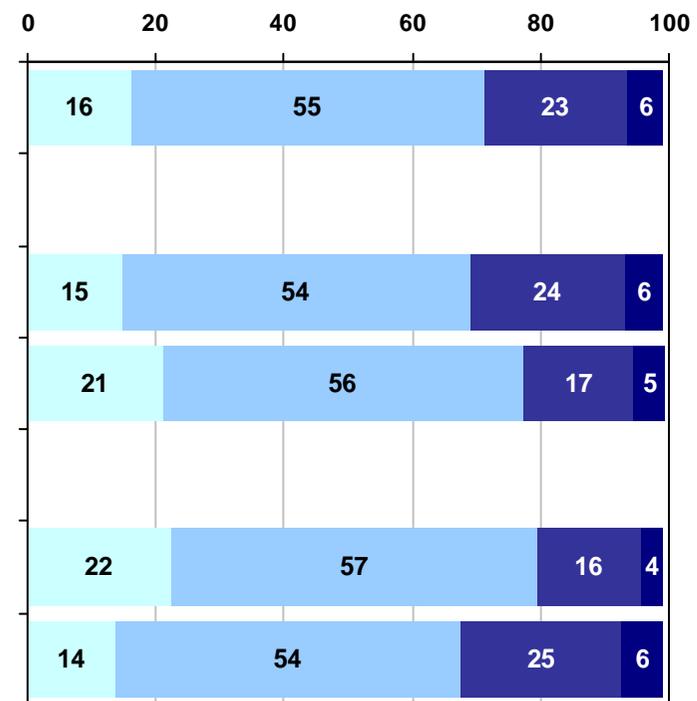
Satisfacción personal con el trabajo (I)

Estoy satisfecho con las experiencias y los resultados que he tenido a lo largo de los años de vida profesional

■ Totalmente de acuerdo ■ Bastante de acuerdo
■ Más bien en desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo



Pensar en lo que he hecho en mi vida profesional me produce satisfacción

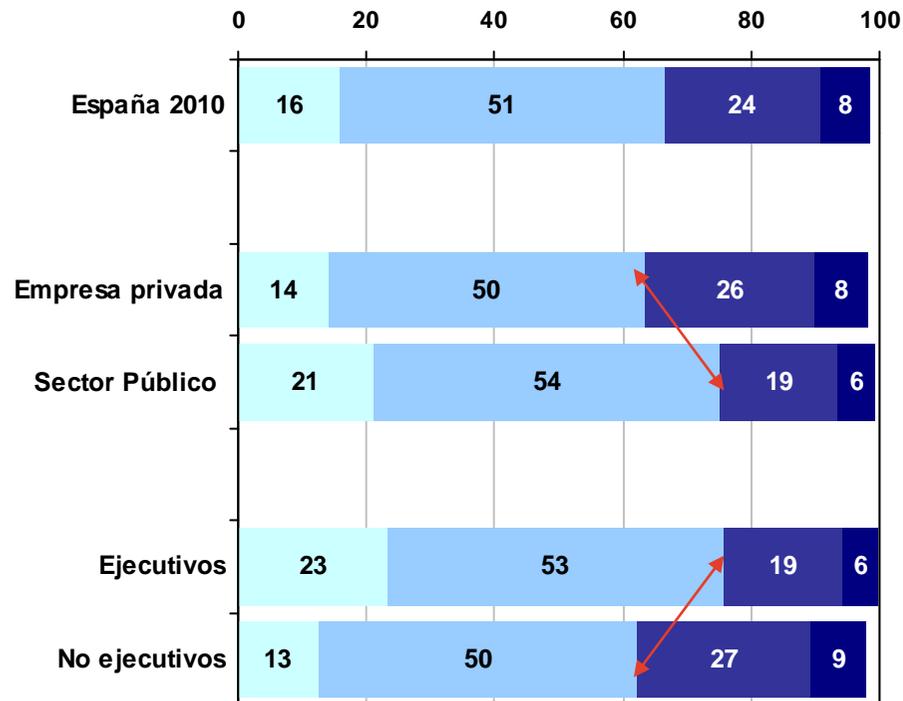


Q31. Diga si está de acuerdo con las siguientes afirmaciones...

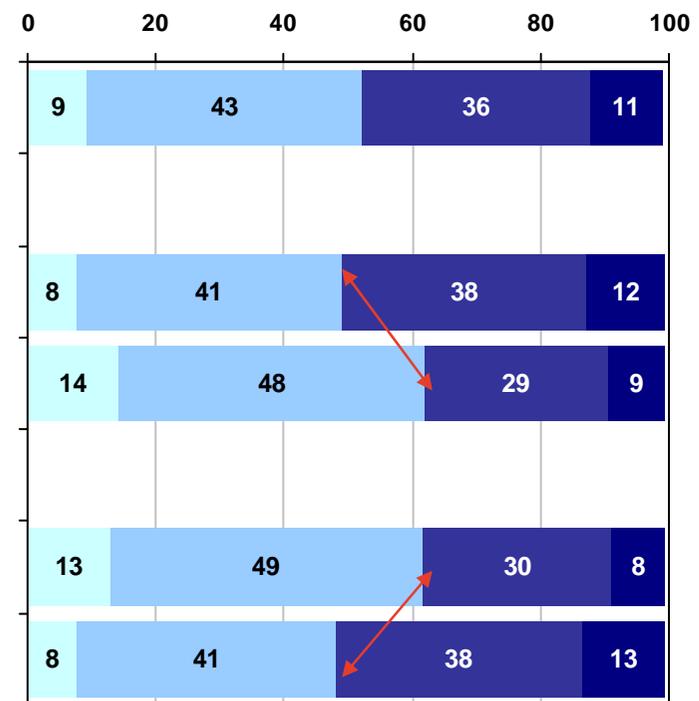
Satisfacción personal con el trabajo (II)

Quando miro hacia atrás y pienso en mi trabajo pienso que el esfuerzo a valido la pena

■ Totalmente de acuerdo ■ Bastante de acuerdo
■ Más bien en desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

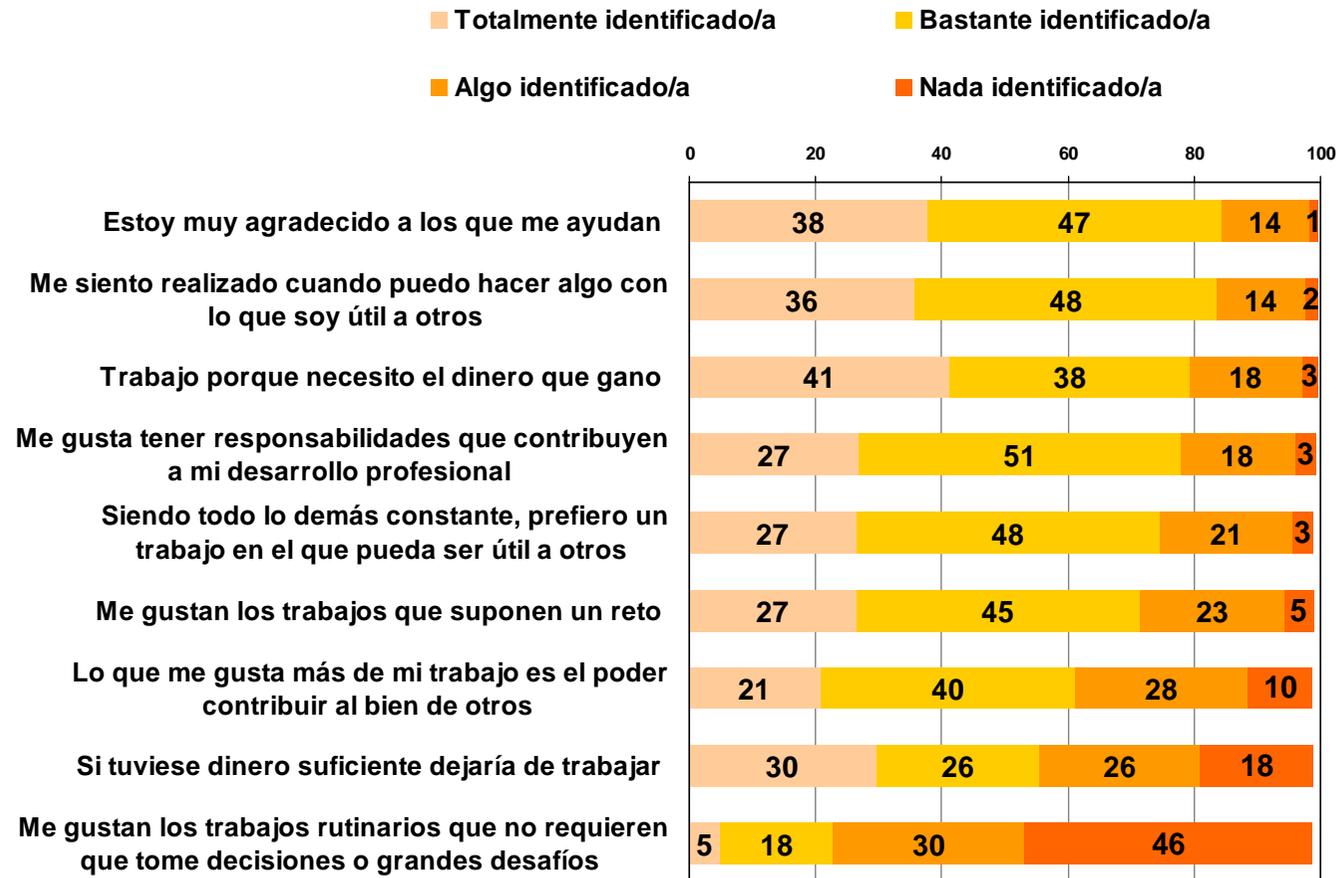


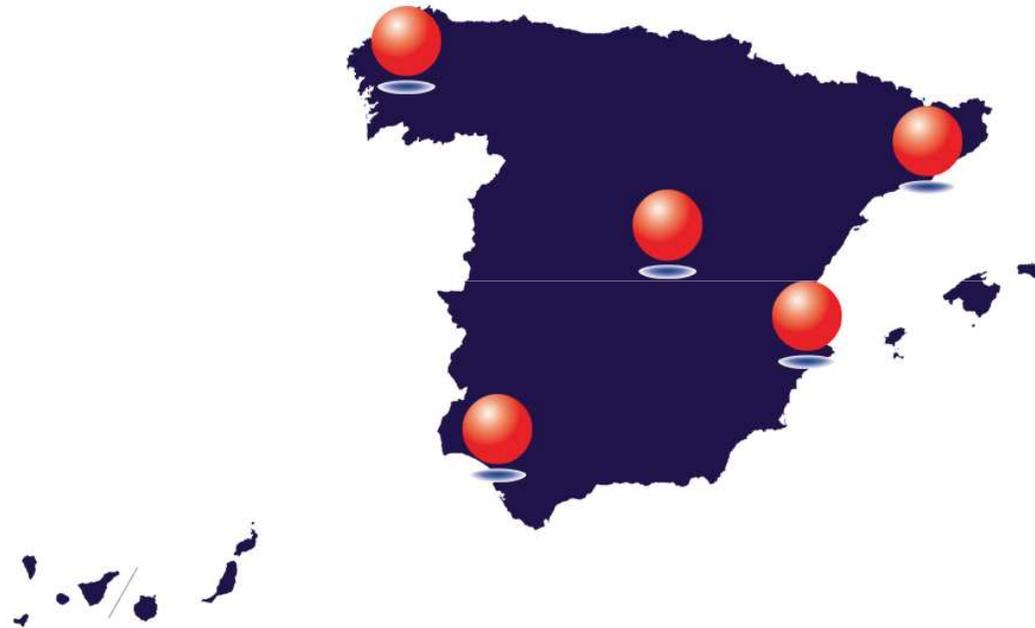
De momento en mi vida profesional me he realizado tanto como esperaba



Q32. Diga hasta qué punto se identifica con las siguientes afirmaciones...

Grado identificación





902 256 652 www.edenred.es Madrid · Barcelona · Valencia · Sevilla · Santiago