

Estudio de clima

Análisis de resultados

HIJOS DE RIVERA 
RECURSOS HUMANOS

**GREAT
PLACE
TO
WORK**



Estimado/a amigo/a:

Al tiempo de trasladaros los resultados de la encuesta de clima laboral ante todo me gustaría agradeceros muy sinceramente vuestra participación en la misma. Destacar que ésta ha sido realizada según un modelo universal, consistente y basado en las opiniones de los empleados, como es el Modelo Great Place to Work.

Pretendemos que nuestra organización sea un gran lugar para trabajar, y como consecuencia si cabe más exitoso. Sabemos que los lugares excelentes para trabajar se construyen día a día a través de las diferentes relaciones jerárquicas entre empleados, basadas siempre en la CONFIANZA. Este es el eje fundamental de un ambiente de trabajo excelente, que se genera a través de la credibilidad con los jefes, el respeto con el que los empleados sienten que son tratados, y la justicia con la que esperan serlo.

Constituye para nosotros una prioridad el empeño en consolidar a nuestra Compañía como un referente de calidad empresarial y sobre todo humana. Este es nuestro compromiso y contamos con todos vosotros para lograr este gran reto.

A Coruña, abril de 2016

Santiago Ojea Rivera
Presidente de Corporación Hijos de Rivera, S.A.

1 Modelo Great
Place to Work

P.06

2 Participación

P.12

3 Resultados
globales

P.16

4 Conclusiones

P.28

5 Y ahora toca...

P.32

Modelo Great Place to Work

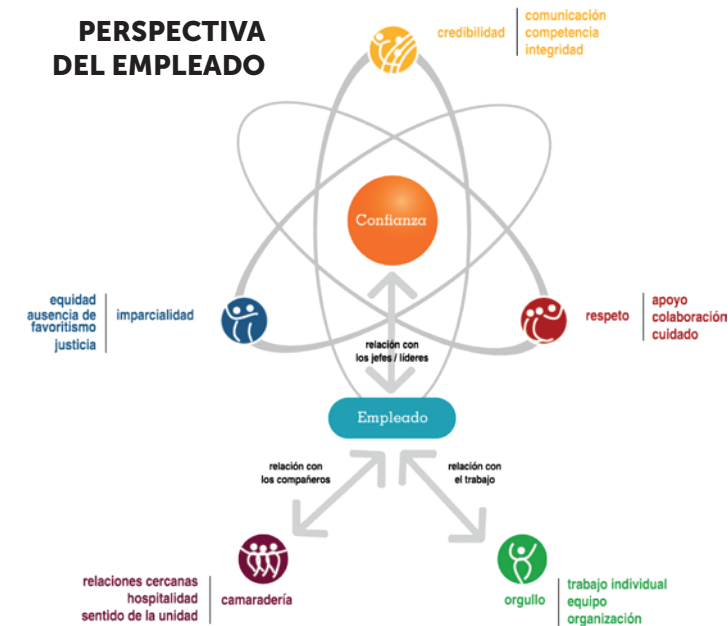
Modelo Great Place to Work

Hemos elegido para desarrollar este proyecto a la empresa **Great Place To Work**, que lleva desde hace más de 25 años colaborando con organizaciones de todo el mundo para ayudarlas a conseguir sus objetivos creando un excelente lugar para trabajar.

Esta empresa utiliza el modelo **Trust Index®**, cuyo objetivo es recoger la opinión de los empleados/as sobre tres ejes fundamentales (ver gráfico):

- Los/as jefes/líderes
- Los/as compañeros/as
- El trabajo

PERSPECTIVA DEL EMPLEADO



Modelo Great Place to Work

Las cinco dimensiones

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



CREDIBILIDAD

Refleja la credibilidad que cada empleado tiene de sus supervisores inmediatos o Comité de Dirección de su organización.

Los 3 comportamientos claves que generan credibilidad son:



**COMUNICACIÓN
COMPETENCIA
INTEGRIDAD**



RESPECTO

Refleja la percepción de los empleados a las acciones que su empresa realiza en temas de desarrollo, reconocimiento, colaboración y cuidado del individuo. Los 3 comportamientos claves que generan respeto son:



**APOYO
COLABORACIÓN
CUIDADO**



IMPARCIALIDAD

Evalúa en que medida de cada empleado reconoce justicia en los métodos aplicados por su empresa, evaluando el equilibrio remuneración vs trabajo, ausencia de favoritismos, discriminación y vías para reclamar injusticias. Los 3 comportamientos claves que generan imparcialidad son:



**EQUIDAD
AUSENCIA DE FAVORITISMO
JUSTICIA**



ORGULLO

Evalúa en qué medida cada empleado se siente orgulloso por su trabajo, analizando sus sentimientos con respecto a su trabajo, equipo o grupo de trabajo y por la propia empresa. Los 3 comportamientos claves que generan orgullo son:



**TRABAJO INDIVIDUAL
EQUIPO
ORGANIZACIÓN**



CAMADERÍA

Evalúa en que medida el sentimiento de compañerismo del empleado en su ambiente de trabajo, analizando la calidad de la acogida, celebraciones, hospitalidad, etc. Los 3 comportamientos claves que generan camaradería son:



**RELACIONES CERCANAS
HOSPITALIDAD
SENTIDO DE LA UNIDAD**

Herramienta Doble Escala

Los empleados han contestado a la encuesta teniendo en cuenta **dos perspectivas:**

El punto de vista de su **grupo de trabajo**, es decir, los compañeros con los que trabaja directamente y su **jefe inmediato**.

El punto de vista de su **empresa en su conjunto**. En este caso, el empleado evaluaba a **toda la cadena de mando** hasta el Comité de Dirección y CEO de su empresa, excluyendo la valoración de su jefe inmediato.

Grupo de trabajo / superior directo					
	Casi siempre es falso	Frecuente-mente es falso	A veces es falso / a veces es verdad	Frecuente-mente es verdad	Casi siempre es verdad
1. Este es un lugar cordial para trabajar.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Me dan los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Aquí las personas están dispuestas a dar más de sí para	☐	☐	☐	☐	☐

Empresa en global / Resto de superiores					
	Casi siempre es falso	Frecuente-mente es falso	A veces es falso / a veces es verdad	Frecuente-mente es verdad	Casi siempre es verdad
1. Este es un lugar cordial para trabajar.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Me dan los recursos y equipos para hacer mi trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Este es un lugar físicamente seguro para trabajar.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Aquí las personas están dispuestas a dar más de sí para	☐	☐	☐	☐	☐



Participación

Fecha del estudio

2015
OCTUBRE / NOVIEMBRE

Nivel de participación de las empresas
de Hijos de Rivera 2015:

62%

Empresas de 500
a 1000 empleados:

67%

Las comparativas seleccionadas para este estudio son las siguientes:

Top 50 Best
Workplaces
Estudio 2015

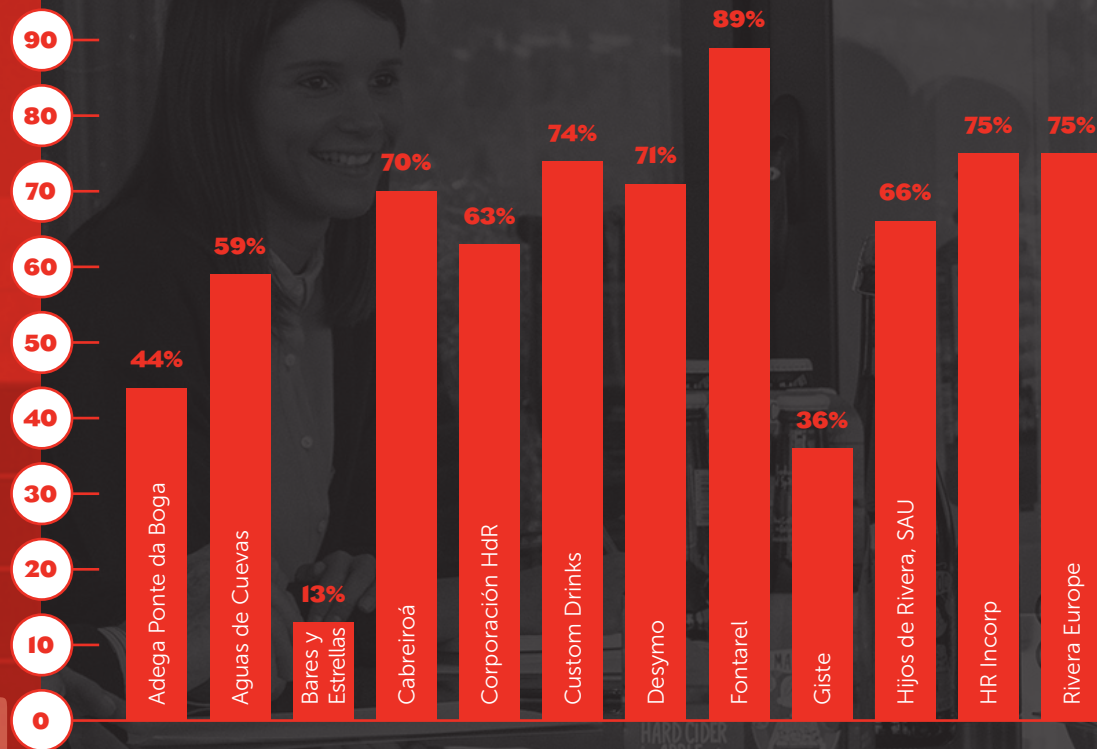
Empresas del
mismo tamaño
(500 a 1000
empleados)
Estudio 2015

Empresas del
sector Industria y
producción

Participación

Por Empresas

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



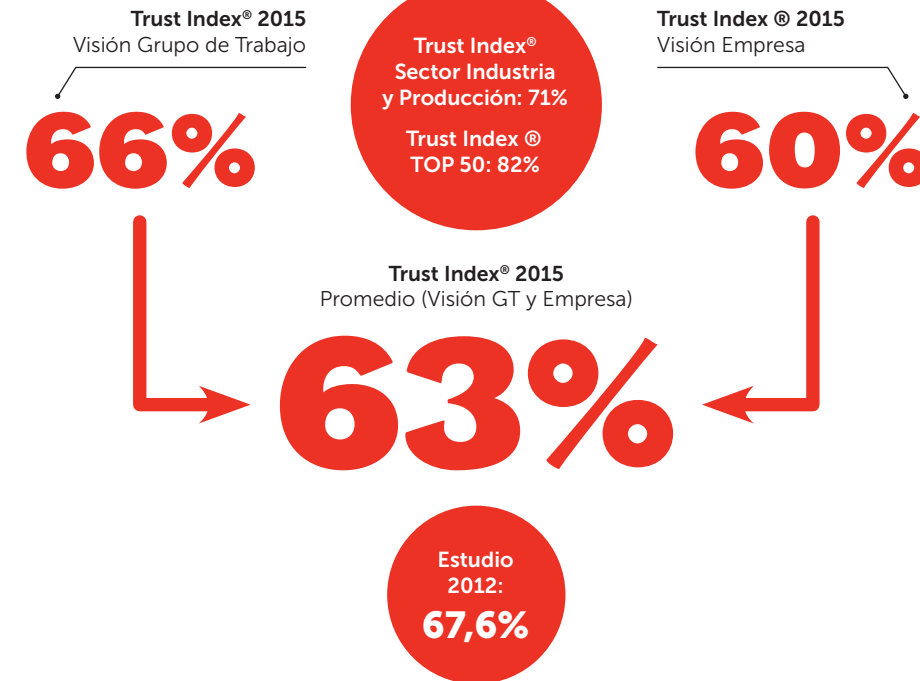
GREAT
PLACE
TO
WORK

15

Resultados globales

Resultados globales

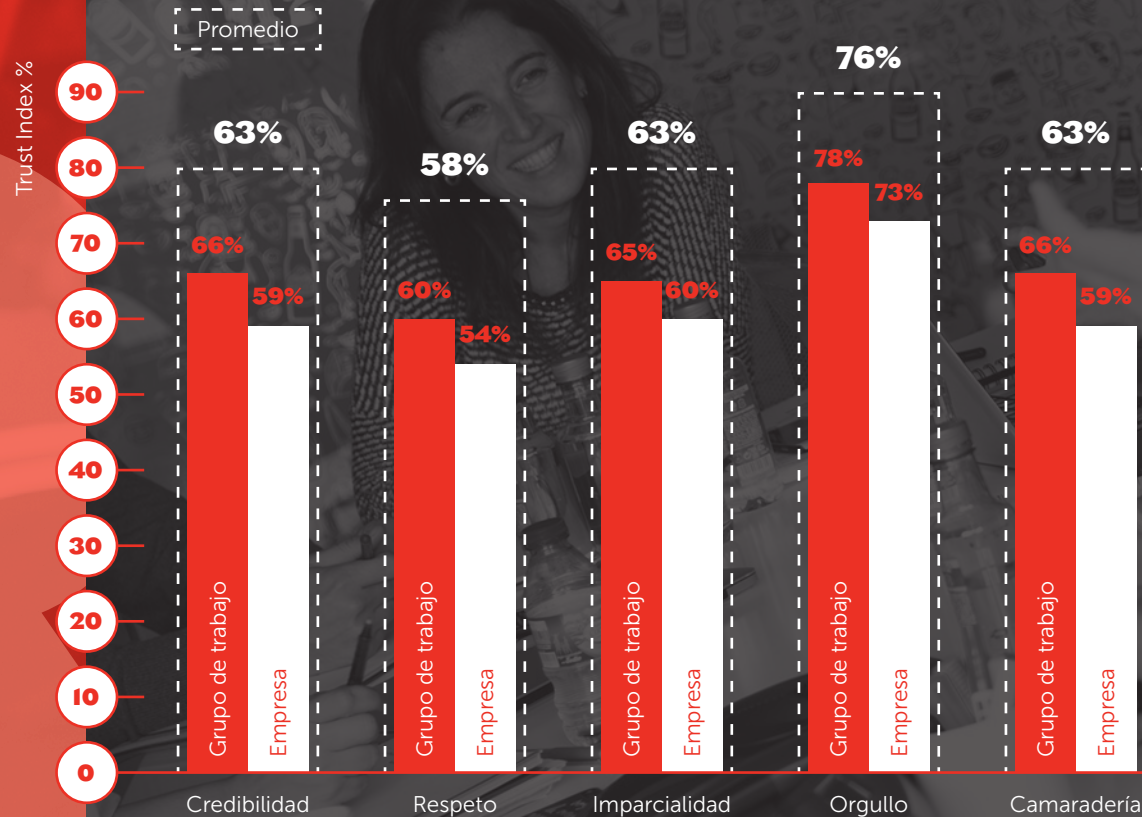
Promedios Trust Index®



Resultados globales

Grupo de Trabajo vs. Empresa y Promedio total

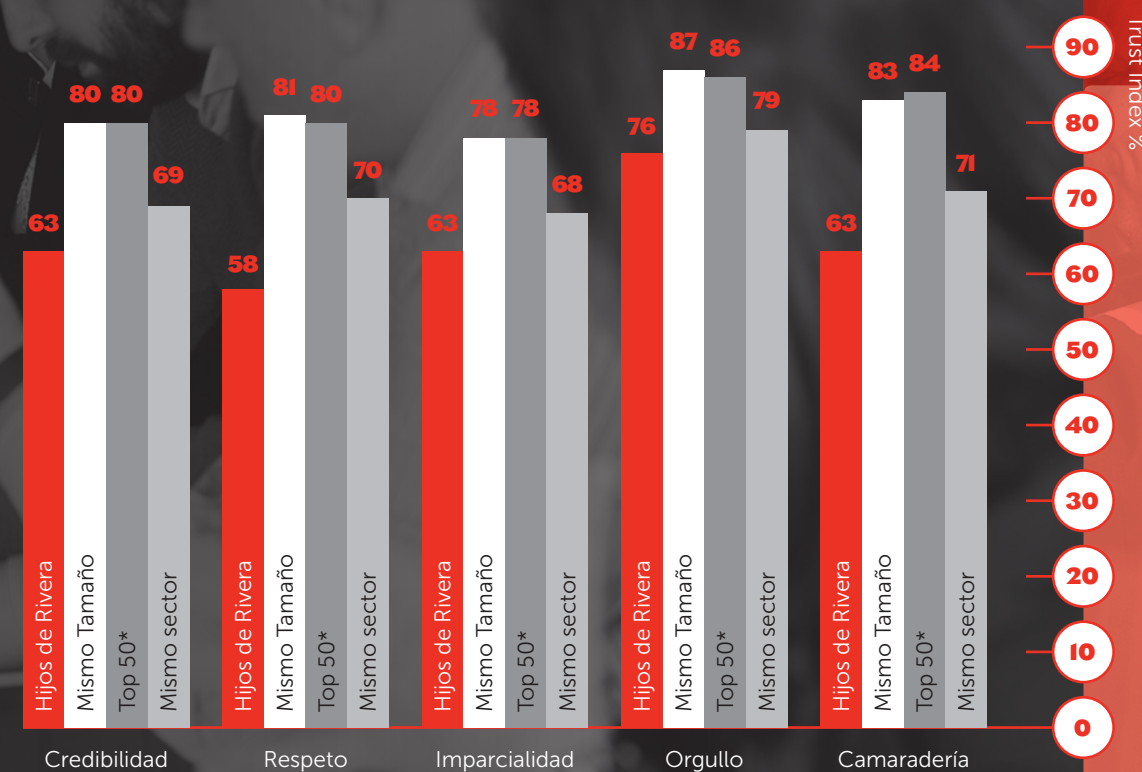
HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Resultados globales

Promedios Trust Index® vs. Comparativas

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Grupo de Trabajo vs. Empresa

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Sub dimensiones

Comunicación bidireccional
Competencia
Integridad

Empresa GT

63
65
69

Empresa Empresa

50
62
65



Apoyo
Colaboración
Cuidado

62
56
61

52
42
59



Equidad
Ausencia de favoritismo
Justicia

55
53
81

50
42
79



Trabajo individual
Equipo
Organización

68
81
82

60
70
81



Relaciones cercanas
Hospitalidad
Sentido de unidad

65
69
64

59
63
52

Resultados globales

Comentarios de los empleados

Tasa de comentario:

70%

Tasa de comentario promedio estudios GPTW:

55%

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS

¿Qué hace de tu empresa un excelente lugar para trabajar?

- Empresa en constante crecimiento—sensación de estabilidad y oportunidades
- Prestigio de la marca y pasión por el producto
- Compañerismo

“Es una gran empresa y en mi opinión en crecimiento, que creo que tiene un muy buen futuro. Esto da seguridad y confianza. Las condiciones que ofrece al principio son muy buenas si se comparan con otras empresas del sector de la hostelería. En resumen: gran empresa, buenas condiciones de trabajo, posibilidad de compatibilizar vida laboral y personal, buen ambiente de compañeros...”



73%

50%

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS

Si pudieras cambiar una cosa de tu empresa para convertirla en un mejor lugar para trabajar, ¿cuál sería?

- Barreras de comunicación entre departamentos
- Horarios y falta de conciliación
- Valorar a la gente como personas, no solo como empleados

"Valorar mas a los trabajadores por los resultados obtenidos. Mayor motivación. Comunicación mas fluida entre diferentes departamentos, a veces tengo la sensación que otros departamentos pertenecen a otra empresa. Solicitud de información continua por parte de diferentes departamentos"



HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS

A la pregunta “Teniendo en cuenta todo, yo diría que este es un excelente lugar para trabajar...”

72%

68%

70%

Resultados globales

Histórico Top 5 positivas

Visión Grupo de Trabajo

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Somos tratados
de una forma justa
independientemente de
nuestra raza

94%

Somos tratados
de una forma justa
independientemente de
nuestra orientación sexual

92%

Me siento orgulloso/a
cuando digo que trabajo
en esta empresa

90%

Cuando veo lo que
logramos, me siento
orgulloso

90%

Cuando te incorporas a la
empresa, te sientes bien
acogido/a

84%

2015

Somos tratados
de una forma justa
independientemente de
nuestra raza

94%

Somos tratados
de una forma justa
independientemente de
nuestra orientación sexual

92%

Me siento orgulloso/a
cuando digo que trabajo
en esta empresa

89%

Este es un lugar
físicamente seguro para
trabajar

87%

Quiero trabajar aquí por
mucho tiempo

84%

2015

Resultados globales

Histórico Top 5 positivas

Visión Grupo de Empresa

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Resultados globales

Histórico Top 5 negativas

Visión Grupo de Trabajo

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Siento que recibo
una parte justa de
las ganancias de esta
organización

41%

Los ascensos son para los
que más se lo merecen

41%

A las personas se las
anima a que equilibren su
vida profesional y personal

44%

Aquí todos tenemos la
oportunidad de recibir un
reconocimiento especial

44%

Los superiores me
mantienen informado/a
sobre temas y cambios
importantes

47%

2015

Los ascensos son para los
que más se lo merecen

33%

Aquí todos tenemos la
oportunidad de recibir un
reconocimiento especial

35%

Siento que recibo
una parte justa de
las ganancias de esta
organización

37%

Los superiores me
mantienen informado/a
sobre temas y cambios
importantes

39%

Los superiores reconocen
el buen trabajo y el
esfuerzo extra

40%

2015

Resultados globales

Histórico Top 5 negativas

Visión Grupo de Empresa

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS





Conclusiones

Conclusiones

Puntos fuertes



Estabilidad

El 76% de los empleados considera que **el despido sería la última opción** en Hijos de Rivera, estando a la par de los Best Workplaces y 4 puntos por encima del sector.

Trato Justo

El 94% de los empleados considera que son **tratados de una forma justa independientemente de su raza**, estando un punto por arriba del sector, y tan solo 3 por debajo de los Best Workplaces. El **trato justo independientemente de la orientación sexual** (92%) en Hijos de Rivera está 2 puntos por arriba del sector.

Orgullo

El 90% de los colaboradores **se sienten orgullosos cuando dicen que trabajan en Hijos de Rivera**, estando 4 puntos por arriba del sector, y tan solo 2 por debajo de los Best Workplaces.

Áreas de mejora

HIJOS DE RIVERA
RECURSOS HUMANOS



Comunicación e Información

Tan solo el 43% de los empleados considera que los superiores le mantienen informado/a sobre temas y cambios importantes, estando 16% por debajo del sector y 31% por debajo de las empresas del mismo tamaño. La brecha entre empresas del grupo, es significativa.

Asignación y Coordinación de funciones

El 48% considera que los superiores hacen un buen trabajo al asignar funciones y coordinar a las personas, estando 41% por debajo de los Best Workplaces, siendo esta la mayor brecha con respecto a ellos. La percepción varía mucho de una empresa a otra.

Desarrollo profesional

El 51% considera que se le da suficiente formación u otras formas de desarrollo profesional, estando 16% por debajo del sector, y 31% por debajo de las del mismo tamaño.

Beneficios especiales

El 49% de los empleades considera que tienen beneficios especiales y únicos, 32 puntos por debajo de los Best Workplaces y 34% por debajo de las empresas del mismo tamaño.

"Para empezar me interesa que los jefes, y no los mandos intermedios, conozcan realmente quién soy, qué sé hacer, en lo que estoy preparado y formado y todo lo que puedo aportar a la empresa y a la compañía. Me gustaría evolucionar y hacer cambios en mi vida profesional. Formación con cursos. Tener más capacidad de decisión en tomas de decisiones. Saber más de la empresa, hacia dónde va y cuál es el objetivo, es decir que me hagan a mí y creo que a mis compañeros más participe de la situación. Mantener más contacto con otros compañeros de la compañía a los que pueda aportar conocimiento y experiencia de manera recíproca. Prosperar en definitiva y evitar el estancamiento. Sé que puedo dar más de lo que me piden"

Y ahora
toca...

Y ahora toca...

Definir Planes de Acción



- Entender los resultados de la encuesta Trust Index®
- Definir **objetivos a corto, medio y largo plazo**
- **Incentivar a los líderes** a hacerse cargo de sus resultados y a generar planes de acción

Revisar todos aquellos aspectos que se deben mejorar transversalmente para definir un **plan de acción corporativo**. Además trabajar con los diferentes colectivos que tienen un Trust Index® por debajo de la media de la organización.

2015

HIJOS DE RIVERA 
RECURSOS HUMANOS

GREAT
PLACE
TO
WORK®