Tlfno. 91 443 62 54 Fax: 91 562 84 15 Unidad Editorial Avda. de San Luis, 25-27 - 28033 MADRID
UNIDAD EDITORIAL REVISTAS, S.L. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 24.514, libro 0, folio 124, sección 8ª, hoja M-441083 C.I.F. B-85162121

ACTUALIDAD ECONÓMICA

RÁNKING DE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN ESPAÑA 2026

Requisitos: Que la empresa lleve operando en España un mínimo de dos años, y que su plantilla global (sumando los empleados en España y otros países) sea superior a 100 empleados.

*Este cuestionario se divide en 2 partes:

1) **CUESTIONARIO TIPO TEST**

1.1. Las **preguntas** tipo test figuran en este mismo documento (PERO NO SE RESPONDEN EN ÉL)

1.2. Las **respuestas** a cada una de esas preguntas deben marcarse en el documento **Excel** denominado **"RESPUESTAS TEST 2026"**, en la casilla con el número de pregunta correspondiente. En la parte inferior del documento hay una pestaña que permite acceder a cada uno de los 7 bloques del test. Marque con una X la respuesta escogida (a, b, c, d); **el número de casilla es el correspondiente al número de cada una de las preguntas**.

1.3. Si ninguna de las respuestas ofrecidas encaja exactamente con la situación de su compañía, pueden incluir en la columna de la derecha de esa misma fila las aclaraciones o explicaciones oportunas.

1.4. En el citado documento **Excel** denominado **"RESPUESTAS TEST 2026"** se incluye una pestaña denominada **INFORMACIÓN** donde se solicitan una serie de datos de la compañía que será necesario cumplimentar para su posterior publicación en la versión web del Ránking.

***No se tendrán en cuenta los cuestionarios que no se respondan en el documento excel.**

2) **CUESTIONARIO CON RESPUESTAS ABIERTAS**

Para contar con una visión aún más detallada de la actividad de su empresa, también incluimos el documento **"PREGUNTAS ABIERTAS 2026".** En él se deberán responder las cuestiones planteadas en un máximo de una página por bloque.

***No se tendrán en cuenta respuestas con una extensión superior.**

BLOQUE 1: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS

1. Personal con contrato indefinido
a) Más del 95% de la plantilla
b) Entre el 70% y el 95%
c) Menos del 70%

2. Tiempo medio para acceder a un contrato indefinido
a) Desde el comienzo
b) Entre el comienzo y los seis primeros meses
c) Más de seis meses

3. ¿Ha estado inmersa la empresa en algún procedimiento colectivo de regulación de empleo durante el último año?
a) Sí
b) No

4. ¿Existen facilidades para la movilidad interna de los empleados?
a) Sí, para todos los empleados
b) Sí, para algunos colectivos
c) No

5. ¿Qué porcentaje de vacantes internas se ocupa con profesionales en plantilla que deciden cambiar voluntariamente de posición?
a) Más del 90%
b) Entre el 70% y el 90%
c) Menos del 70%

6. ¿Cuántos despidos improcedentes se han producido durante los últimos 12 meses (desde mayo de 2025 hasta mayo de 2026)?
a) Ninguno
b) Menos de un 5% de la plantilla
c) Más de un 5% de la plantilla

7. ¿Cuántos puestos de trabajo han creado durante los últimos 24 meses (desde mayo de 2025 hasta mayo de 2026)?
a) Ninguno
b) Menos del 10% del total de la plantilla
c) Más del 10% del total de la plantilla

8. ¿Qué porcentaje de becarios continúa su carrera en la empresa una vez finalizada la beca?
a) Menos del 10%
b) Entre un 10% y un 25%
c) Más del 25%

9. ¿La organización realiza una planificación formal de sus necesidades de contratación?
a) Sí, existe una planificación anual o periódica vinculada a la estrategia de la organización
b) Sí, pero sólo para determinados perfiles o áreas (menos del 10% de la plantilla)
c) Se planifica de forma puntual cuando surge una vacante
d) No existe una planificación formal

10. ¿Las vacantes cuentan con una descripción clara del puesto, responsabilidades y requisitos antes de iniciar el proceso de selección?
a) Sí, en la práctica totalidad de los procesos (más del 90%)
b) Sí, en la mayor parte de los procesos (entre el 50% y el 89%)
c) Sólo en algunos procesos (menos del 50%)
d) No, habitualmente se inicia la búsqueda sin una definición formal

BLOQUE 2: SELECCIÓN Y ONBOARDING

11. ¿Qué canales utiliza habitualmente la organización para atraer candidatos?

a) La organización publica vacantes en portales de empleo generalistas y gestiona candidaturas de forma manual/informal
b) Existe un portal de empleo corporativo activo, se usan redes profesionales y hay algún programa no sistemático de referidos internos
c) Se combinan canales propios con canales externos segmentados (bolsas sectoriales, alianzas con universidades o escuelas de negocio, y participación en ferias de empleo o foros universitarios)
d) La organización gestiona canales propios, redes sociales con *employer branding* activo, relaciones consolidadas con *headhunters* y empresas de selección especializada. Utiliza métricas que permiten evaluar la efectividad de cada canal

12. ¿Existe un proceso de selección definido y homogéneo para cubrir vacantes?

a) Sí, existe un proceso formal aplicado a toda la organización
b) Sí, pero varía según áreas o tipos de puesto
c) Existen algunas pautas comunes, pero no un proceso formal
d) No existe un proceso definido

13. ¿La organización mide el tiempo medio de cobertura de vacantes?

a) Sí, para la práctica totalidad de los procesos (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, para algunos procesos o perfiles críticos (menos del 10% de la plantilla)
c) Se conoce de forma aproximada, pero no se mide formalmente
d) No se mide

14. ¿La organización prioriza la movilidad o promoción interna antes de acudir al mercado externo?

a) Sí, existe una política formal de movilidad interna
b) Sí, se revisan candidaturas internas de forma habitual
c) Sólo en determinados casos
d) No, habitualmente se acude directamente al mercado externo

15. ¿Existen mecanismos para reducir sesgos y garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección?

a) Sí, existen criterios objetivos, formación a entrevistadores y revisión sistemática del proceso
b) Sí, existen algunas medidas, pero no se aplican de forma homogénea
c) Se intenta garantizar la igualdad, pero sin mecanismos formales
d) No existen medidas específicas

16. ¿Existe un plan formal de onboarding para las nuevas incorporaciones?

a) Sí, existe un plan estructurado para la práctica totalidad de las incorporaciones (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, para determinados perfiles o áreas (menos del 10% de la plantilla)
c) Existe una acogida básica, pero no un plan formal
d) No existe un proceso de onboarding definido

17. ¿Durante cuánto tiempo se realiza seguimiento estructurado a las nuevas incorporaciones?

a) Durante el primer mes
b) Durante los primeros seis meses
c) Durante el primer año o incluso durante un tiempo superior
d) No se realiza un seguimiento estructurado

18. ¿La organización mide la rotación temprana de las nuevas incorporaciones?

a) Sí, se mide la rotación durante el primer año para la práctica totalidad de las nuevas incorporaciones (más del 90%)
b) Sí, pero sólo en determinados colectivos (menos del 10% de las nuevas incorporaciones)
c) Se conoce de forma aproximada, pero no se mide formalmente
d) No se mide

BLOQUE 3: FORMACIÓN Y MEJORA CONTINUA

19. Porcentaje de la inversión en formación respecto a la masa salarial
a) Menos del 3%
b) Entre el 3% y el 5%
c) Más del 5%

20. ¿Dispone de centro de formación propio o universidad corporativa?
a) Sí
b) No

21. Empleados que pueden acceder a planes de formación:
a) La mayor parte de la plantilla (más del 90%)
b) Algunos colectivos (menos del 90%)

22. ¿Subvenciona la empresa o imparte internamente cursos de idiomas a sus empleados?
a) Sí
b) No

23. ¿Subvenciona la empresa programas de formación en el extranjero?
a) Sí
b) No

24. ¿Subvenciona la empresa cursos de actualización (upskilling) para adaptar los conocimientos de sus empleados a las nuevas necesidades del mercado?
a) Sí, a la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, a algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

25. ¿Subvenciona la empresa cursos de reciclaje profesional (reskilling) a sus empleados?
a) Sí, a la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, a algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

26. ¿Subvenciona la empresa formación reglada en universidades o escuelas de negocios?
a) Sí, a la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, a algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

27. ¿Cómo ha evolucionado durante el último año la inversión en formación de la compañía respecto al año anterior?
a) Ha aumentado
b) Se ha mantenido
c) Se ha reducido

28. ¿Se utilizan para la formación de los empleados metodologías híbridas u online que permitan seguir los programas formativos a distancia?
a) Sí
b) No

29. ¿Existen programas de *coaching* o *mentoring*?
a) Sí
b) No

30. Comunicación y estilo participativo: ¿Se tienen en cuenta de forma proactiva las ideas y sugerencias de los empleados, implicándoles en la toma de decisiones?

a) Casi nunca
b) A veces
c) Casi siempre

31. ¿Disponen sus empleados de algún canal de comunicación con la dirección en el que expresar sus dudas e ideas o manifestar sus quejas sin necesidad de dar cuenta de ello a su responsable directo?

a) Sí
b) No

32. ¿Existe algún plan o iniciativa destinado a fomentar el aprendizaje intergeneracional entre los empleados de la compañía que pertenecen a franjas de edad diferentes?

a) Sí
b) No

33. ¿Ofrece la organización programas formativos para la progresiva introducción de la inteligencia artificial en sus procesos productivos?

a) Sí, pero para la práctica totalidad de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para determinados colectivos (menos del 10% de la plantilla)
c) No

BLOQUE 4: GESTIÓN DEL DESARROLLO Y DESEMPEÑO

34. ¿Han puesto en marcha algún plan específico para la fidelización del talento interno de la plantilla durante el último año?
a) No
b) Sí

35. ¿Existen planes de carrera profesional para empleados?
a) No
b) Sólo para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) Sí, para para la mayor parte de la plantilla (más del 90% de la plantilla)

36. ¿Se le comunica a cada nuevo empleado que accede a la compañía su plan individual de carrera?
a) Sí
b) No

37. Tiempo medio para cambios voluntarios de posición:
a) Menos de seis meses
b) De seis meses a 2 años
c) Más de 2 años

38. ¿Existen procesos de valoración 360º?
a) Sí, para la mayor parte de la plantilla (más del 90% de la plantilla)
b) Sólo para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) No

39. ¿Se realizan procesos de medición y evaluación del desempeño del rendimiento?
a) Sí, para la mayor parte de la plantilla (más del 90% de la plantilla)
b) Sólo para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) No

40. ¿Existen auditorías y sistemas de calibración para los procesos de gestión del desempeño?
a) Sí, para todos los procesos
b) Sólo para algunos procesos
c) No

41. ¿Existen planes/programas de gestión del talento individual?
a) Sí, para la mayor parte de la plantilla (más del 90% de la plantilla)
b) Sólo para algunos colectivos
c) No

42. ¿Hacen encuestas periódicamente (al menos una vez al año) para conocer el nivel de satisfacción de la plantilla?
a) Sí, para casi todos los empleados (más del 90% de la plantilla)
b) Sólo para algunos colectivos
c) No

BLOQUE 5: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

43. ¿Existe una política formal de compensación en la organización?
a) Sí, existe una política formal, documentada, aprobada y comunicada a la plantilla
b) Sí, existe una política formal documentada, pero no está ampliamente comunicada
c) Existe una política informal, aplicada por la dirección de la empresa o el área de RRHH, pero no documentada
d) No existe una política formal de compensación

44. ¿Cuál es el posicionamiento salarial objetivo de la organización respecto al mercado?
a) Retribuir por encima del mercado
b) Retribuir en línea con el mercado o por debajo, pero compensando con otros elementos como beneficios, desarrollo, flexibilidad u otros
c) El posicionamiento depende del colectivo o perfil profesional
d) No existe un posicionamiento salarial definido

45. ¿La organización utiliza referencias externas o estudios salariales para definir su política retributiva?
a) Sí, de forma periódica y sistemática
b) Sí, pero sólo para determinados puestos o colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) Sí, de forma puntual
d) No, las decisiones salariales se toman sin referencias externas formales

46. ¿La organización dispone de bandas salariales por puesto, nivel profesional o familia de puestos?
a) Sí, existen bandas salariales para la práctica totalidad de la organización (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, existen bandas salariales para determinados colectivos (menos del 10% de la plantilla)
c) Existen referencias salariales internas, pero no bandas formalizadas
d) No existen bandas salariales

47. ¿Con qué frecuencia se revisan los salarios?
a) Anualmente
b) Cada dos o más años
c) De forma puntual y no planificada
d) No existe revisión salarial periódica

48. ¿Qué criterios se utilizan para revisar la retribución fija?
a) Factores individuales objetivos (antigüedad, promoción o cambio de rol, adquisición de nuevas responsabilidades)
b) Factores individuales subjetivos (negociación individual, evaluación del desempeño)
c) Factores establecidos por la compañía (convenio colectivo, disponibilidad presupuestaria)
d) Factores ajenos a la compañía (inflación, evolución del mercado salarial)

49. ¿Qué porcentaje de la plantilla tiene acceso a beneficios sociales financiados total o parcialmente por la empresa?
a) Generalizada: más del 90% de la plantilla
b) Mayoritaria: entre el 51% y el 89% de la plantilla
c) Selectiva: entre el 11% y el 50% de la plantilla
d) Residual o limitada a alta dirección: 10% o menos de la plantilla

50. ¿Qué porcentaje de la plantilla tiene acceso a un sistema de retribución flexible?
a) Generalizada: más del 90% de la plantilla
b) Mayoritaria: entre el 51% y el 89% de la plantilla
c) Selectiva: entre el 11% y el 50% de la plantilla
d) Residual o limitada a alta dirección: 10% o menos de la plantilla

51. ¿Existe retribución variable vinculada al cumplimiento de objetivos?
a) Sí, para la práctica totalidad de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para la mayoría de la plantilla (entre el 51% y el 89%)
c) Sí, sólo para determinados colectivos (entre el 11% y el 50% de la plantilla)
d) Sí, Sólo para dirección, mandos intermedios o perfiles comerciales (10% o menos de la plantilla)

52. En los colectivos que tienen retribución variable, ¿qué peso aproximado tiene sobre la retribución total anual?
a) Menos del 10%
b) Entre el 11% y el 20%
c) Más del 20%
d) Depende significativamente del colectivo

53. Considerando retribuciones equivalentes a jornada completa, ¿cuál es el múltiplo entre la retribución total anual más alta y la más baja de la organización?
a) Menos de 10 veces
b) Entre 10 y 25 veces
c) Más de 25 veces

54. ¿La organización analiza la brecha salarial de género u otras posibles brechas retributivas?
a) Sí, con medidas correctoras asociadas
b) Sí, pero sin medidas correctoras formales
c) Sí, se analiza parcialmente
d) No se analiza

55. ¿Qué nivel de transparencia existe sobre los criterios de compensación?
a) Las bandas salariales y los criterios de compensación son conocidos por la plantilla
b) Se comunican los criterios generales, pero no las bandas salariales
c) Sólo la dirección y el área de RRHH conocen los criterios y bandas
d) No existe un sistema formal de criterios o bandas

56. ¿Qué tipo de medidas de mejora retributiva se han aplicado durante los últimos 12 meses?
a) Subidas salariales generales (más del 90% de la plantilla)
b) Subidas salariales selectivas (menos del 10% de la plantilla)
c) Otras medidas: implantación o mejora de retribución flexible y/o variable, bonus extraordinarios o medidas de reconocimiento no monetario
d) No se han aplicado medidas

57. Durante los últimos 12 meses, ¿se han eliminado, reducido o congelado condiciones retributivas o beneficios?
a) Sí, se han eliminado beneficios o conceptos retributivos
b) Sí, se han reducido importes, coberturas o condiciones, o se han limitado bonus, incentivos o retribución variable
c) Sí, se han congelado revisiones salariales
d) No se han eliminado, reducido ni congelado condiciones retributivas

BLOQUE 6: ESTRATEGIA ESG

58. ¿Cuenta su compañía con una estrategia de RSC pública y con unos objetivos concretos?

a) Sí
b) No

59. ¿Disponen de sistemas de auditoría (interna o externa) destinados a evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos en su estrategia de RSC?

a) Sí
b) No

60. ¿Qué porcentaje de su facturación representa la inversión en RSC?

a) Menos del 3%
b) Entre el 3% y el 5%
c) Más del 5%

61. ¿Desarrolla la compañía actividades de RSC en las que participan voluntariamente sus profesionales?

a) Sí
b) No

62. ¿Cuántos empleados han participado en actividades de RSC impulsadas por la compañía durante el último año?

a) Más del 70%
b) Entre el 40 y el 70%
c) Menos del 40%

63. ¿Dispone la compañía de un departamento específico de RSC?

a) Sí
b) No

64. ¿Su empresa forma parte de alguna organización de RSC de ámbito internacional?

a) Sí
b) No

65. ¿Han conseguido algún distintivo/sello que acredite su buen desempeño en términos de RSC y Sostenibilidad?

a) Sí, de ámbito nacional (Aenor, etc.)
b) Sí, de ámbito internacional (B Corp, etc.)
c) No

66. Cuentan con sistemas para medir y/o auditar que las compañías con las que colaboran (integrantes de su cadena de suministro, proveedores, etc.) aplican unos criterios de RSC equiparables a los de su propia compañía?

a) Sí, de carácter interno
b) Sí, de carácter interno y externo
c) No

67. ¿Han puesto en marcha durante el último año (entre mayo de 2025 y mayo de 2026) alguna medida destinada a reducir su huella de carbono, habiendo conseguido dicha medida alcanzar el objetivo establecido?

a) Sí
b) No

68. ¿Han aprobado un aumento de su inversión en políticas de RSC y sostenibilidad para el actual ejercicio (2026)?

a) Sí
b) No

69. ¿Cuántos ODS han integrado activamente en su estrategia de RSC

a) Entre 1 y 3
b) Entre 4 y 8
c) Más de 9

BLOQUE 7: CONDICIONES DE TRABAJO

70. ¿Tienen buena accesibilidad para llegar a las instalaciones en las que trabaja el grueso de su plantilla? (Señale la opción que mejor lo describa)

a) Buen acceso en transporte público
b) Parking para la mayoría de empleados (más del 90% de la plantilla).
c) Buen acceso por transporte público y parking para empleados (más del 90%)

71. ¿Facilita la empresa a los empleados alternativas de transporte para llegar al centro de trabajo u ofrece ayudas a la movilidad (pago de combustible, car sharing, autobuses corporativos...)?

a) Sí, para la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

72. ¿Existe gimnasio corporativo o servicio equivalente (subvención de uso de instalaciones deportivas en el exterior)?

a) Sí, para la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

73. ¿Existe servicio de guardería corporativo o servicio equivalente (subvención de guarderías en el exterior)?

a) Sí, para la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

74. ¿Existe sala de lactancia integrada en las instalaciones de la empresa?

a) Sí
b) No

75. ¿Existe servicio de fisioterapeuta corporativo gratuito o servicio equivalente (subvención de fisioterapeuta en el exterior)?

a) Sí, para la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

76. ¿Se ofrece a los profesionales algún tipo de servicio gratuito (de forma interna o externa) encargado de velar por el cuidado de su salud mental?

a) Sí, para la mayoría de la plantilla (más del 90%)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90%)
c) No

77. ¿Existe intranet interactiva para que los trabajadores puedan comunicarse con la empresa y recibir respuestas personalizadas*?*

a) Sí
b) No

78. ¿Se realiza algún tipo de actividad para fomentar el sentimiento de pertenencia entre los empleados y fortalecer la cultura de empresa?

a) Sí
b) No

79. ¿Tiene la compañía presencia en otros países?
a) Sí
b) No

80. En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, la política de talento de la compañía en esos países…
a) Es idéntica a la existente en España
b) Se adapta a las peculiaridades de cada país

81. En caso de que la compañía tenga presencia internacional, ¿se realizan actividades para fomentar el sentimiento de pertenencia y fortalecer la cultura de empresa en las que se involucren a los profesionales de los distintos países en los que está presente la empresa?
a) Sí
b) No

82. ¿Existen ayudas para la movilidad internacional de los empleados?
a) Sí, para ellos y su núcleo familiar
b) Sí, únicamente para ellos
c) No

83. ¿Qué porcentaje de la plantilla puede acogerse al horario flexible?
a) Entre el 0 y el 30%
b) Entre el 31% y el 60%
c) Más del 61%

84. Número de horas de trabajo semanal, para la media de la plantilla.
a) Menos de 35
b) Entre 35 y 40
c) Más de 40

85. ¿Se pagan las horas extra?
a) Sí, en forma de horas libres
b) Sí, a elegir entre compensación económica u horas libres
c) No

86. ¿Han aumentado durante el último año las facilidades de conciliación para la plantilla?
a) No
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) Sí, para la mayoría de los empleados (más del 90% de la plantilla)

87. En aquellos departamentos en los que es posible, ¿existe jornada intensiva durante los meses de verano?
a) Sí, para la mayoría de los empleados (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) No

88. En aquellos departamentos en los que es posible, ¿se libra los viernes por la tarde todo el año?
a) Sí, para la mayoría de los empleados (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) No

89. ¿Se puede elegir la distribución de las vacaciones a lo largo del año?

a) Sí, la totalidad de las vacaciones
b) Sí, como mínimo el 50% de las vacaciones
c) No

90. ¿Existen facilidades para el teletrabajo?

a) Sí, para la mayoría de los empleados (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) No

91. ¿Se ha aprobado un convenio interno para regular el teletrabajo?

a) Sí, para la mayoría de los empleados (más del 90% de la plantilla)
b) Sí, para algunos colectivos (menos del 90% de la plantilla)
c) No

92. Proporción de hombres y mujeres en plantilla:

a) La proporción de uno u otro género no supera el 60% de la plantilla
b) La proporción de alguno de los dos géneros es superior al 60%

93. Proporción de hombres y mujeres en mandos intermedios:

a) La proporción de uno u otro género no supera el 60% de la plantilla
b) La proporción de alguno de los dos géneros es superior al 60%

94. Proporción de hombres y mujeres en el equipo de dirección:

a) La proporción de uno u otro género no supera el 60% de la plantilla
b) La proporción de alguno de los dos géneros es superior al 60%