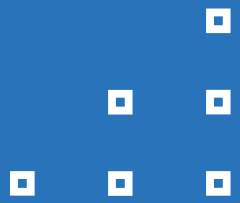




# People at Work 2023: una visión sobre el equipo humano global

Dra. Nela Richardson

Marie Antonello



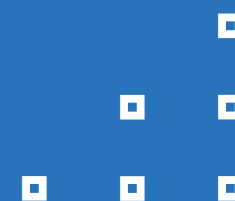
# Índice

Resumen ejecutivo	4
Introducción	6
Datos y metodología	7
Remuneración y compensación: ¿cuánto es suficiente?	8
La importancia y el impacto de la flexibilidad	14
Una cultura de atención en el ámbito laboral	20
Impresiones sobre el futuro	26
Conclusión	31

## Visión sobre los equipos humanos regionales

Europa

32



# Resumen ejecutivo

La sensación de que los trabajadores quieren —y necesitan— mucho de su trabajo es más intensa que nunca. Requieren una remuneración que siga el ritmo del aumento del coste de la vida y que, además, les haga sentir que se valoran sus esfuerzos. Necesitan que el trabajo les satisfaga a nivel personal y profesional y que les aporte la flexibilidad que tanta gente ha empezado a exigir en los últimos años. Quieren una cultura empresarial de apoyo que fomente la igualdad y la inclusividad. Y esperan que los empleadores inviertan en su futuro con oportunidades proactivas de desarrollo profesional y formación.

Las principales conclusiones a las que hemos llegado sobre todos estos problemas incluyen lo siguiente:

## 1 Remuneración y compensación: ¿cuánto es suficiente?

Este año, los trabajadores tienen unas expectativas muy altas con respecto a los aumentos de sueldo. Más de dos tercios (62 %) recibieron un aumento el año pasado, con una media del 6,4 %. Pero es poco probable que eso silencie las demandas de más: sobre todo porque el 44 % piensa que no se le paga suficiente por su trabajo. Más de ocho de cada diez (83 %) de los trabajadores esperan un aumento en 2023 y, de media, prevén un aumento del 8,3 %. Pero algo más de un tercio (34 %)

espera un aumento del 10 % como mínimo. Los hombres anticiparon y recibieron mayores aumentos que las mujeres y, aun así, se sienten más proclives a afirmar que no se les paga lo suficiente<sup>1</sup>. Los pagos incorrectos siguen siendo un problema persistente. En un momento en el que la crisis asociada al aumento del coste de la vida ha estado asfixiando las finanzas de los trabajadores, el 43 % afirma que siempre, con frecuencia o en ocasiones cobra menos de lo que debería, lo que puede agravar los problemas de liquidez y provocar dificultades financieras.

## 2 La importancia y el impacto de la flexibilidad

La flexibilidad ha superado otras cuestiones como el avance profesional y el disfrute del día de trabajo como los factores más importantes para los trabajadores en un empleo, aunque casi una tercera parte (29 %) de ellos sigue dando importancia a la flexibilidad horaria. Los trabajadores con acuerdos de trabajo «híbrido» son los más satisfechos con su flexibilidad (60 %), mientras que los que trabajan solo en la oficina son los menos felices (50 %). Esto representa el reto para los empleadores de satisfacer las necesidades en cuanto a flexibilidad de los trabajadores que no tienen alternativa al trabajo presencial. Los trabajadores en remoto tienen la mayor flexibilidad para elegir dónde trabajan (22 %) y son los que más se inclinan a elegir el trabajo autónomo (14 %). En general, solo el 8 % de los trabajadores ha considerado hacer trabajo autónomo recientemente, lo que sugiere que hay pocos incentivos en el entorno actual. El teletrabajo está adquiriendo una perspectiva cada vez más internacional: casi la mitad (48 %) de los trabajadores afirma que ya se ha trasladado o está pensando en trasladarse al extranjero y seguir trabajando para su empleador.

## 3 Una cultura de atención en el ámbito laboral

Los trabajadores están de acuerdo en que pueden sincerarse sobre su salud física (68 %) y mental (64 %) en el trabajo. La mayoría están de acuerdo en que se sienten apoyados por sus managers (64 %) y compañeros (71 %), aunque el porcentaje que lo afirma ha disminuido. Menos personas afirman que su trabajo está sufriendo por una mala salud mental en comparación con el año anterior<sup>2</sup>. Aun así, la proporción sigue siendo alta, algo menos de la mitad (47 %), y casi dos tercios (65 %) afirma que el estrés afecta negativamente a su trabajo. Los empleadores siguen innovando en lo que respecta a iniciativas para fomentar una buena salud mental, principalmente con actividades de integración de equipos (27 %) y pausas para controlar el estrés (27 %). Los programas de asistencia a los empleados están ganando fuerza (22 %), pero la oferta de asesoramiento especial (18 %) es menos favorable. Las empresas siguen haciendo progresar las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), y las empresas más grandes son las que más mejoran.

## 4 Impresiones sobre el futuro

Aunque el 62 % de los trabajadores están de acuerdo en que ningún sector se va a librar de los efectos de la incertidumbre económica, el sector de la tecnología/información se considera el más preparado para el futuro (44 %). Casi cuatro de cada diez trabajadores (37 %) afirman que no se sienten seguros en su puesto de trabajo. Sin embargo, el optimismo en relación con el ámbito laboral en los próximos cinco años sigue siendo alto (87 %). Los trabajadores financieros son los que más satisfechos se sienten con las oportunidades de avance profesional y de formación/ desarrollo que se les ofrecen: así lo afirma el 63 %, en comparación con cerca del 50 % en muchos otros sectores encuestados. Los trabajadores más jóvenes están de acuerdo en que se sienten seguros en su trabajo (50 %), pero están preparados para ser ágiles y considerar cambiar de sector (20 %) e incluso emprender su propio negocio (25 %). Entre tanto, uno de cada seis con más de 55 años (17 %) está pensando en la jubilación anticipada.

1. El 66 % de los varones y el 58 % de las mujeres que han respondido a la encuesta afirman que su sueldo ha aumentado en los últimos 12 meses, y el 85 % de los varones y el 80 % de las mujeres esperan que aumente durante los próximos 12 meses. El 46 % de los hombres y el 42 % de las mujeres afirmaron que no se les pagaba suficiente.
2. El 53 % está de acuerdo o muy de acuerdo con que su trabajo se ha visto afectado por una salud mental precaria en el año anterior (informe People at Work 2022).

# Introducción

El ámbito laboral en 2023 sigue reverberando con los efectos persistentes de las dificultades provocadas por la pandemia al mercado laboral global. Los empleadores se enfrentan a la escasez de trabajadores y al aumento de los sueldos, a la vez que buscan impulsar la productividad y la rentabilidad a pesar del aumento de otros costes empresariales. Queda por ver si el equilibrio de poderes volverá a dejar a los trabajadores en desventaja, ahora que han empezado a producirse despidos con mucha repercusión en algunos sectores. Pero, puesto que es poco probable que la inflación vuelva a los niveles bajos que muchas personas consideran «normales» en el futuro cercano, el aumento de la remuneración seguirá siendo un área clave para los trabajadores y las empresas en lo sucesivo.

Sin embargo, esto no quiere decir que problemas como la flexibilidad, un entorno de trabajo positivo, una cultura empresarial inclusiva o unas buenas perspectivas profesionales y la estabilidad laboral no sigan teniendo una importancia crítica. Puesto que los trabajadores siguen exigiendo y esperando más, es responsabilidad de los empleadores buscar formas innovadoras de satisfacer sus necesidades de manera que tenga sentido y, por lo tanto, garantice la máxima motivación, dedicación y eficacia en el equipo humano.

El informe *People at Work 2023* de ADP Research Institute: una visión sobre el equipo humano global es una fuente vital de inteligencia y perspectivas sobre la forma en que los trabajadores de todo el mundo se sienten sobre el trabajo hoy en día, así como sus esperanzas y miedos para el presente y el futuro. También indica algunas de las iniciativas y recomendaciones que las empresas están desarrollando para que los empleados prosperen. Esta información debe capacitar a los altos ejecutivos y a los profesionales de RR. HH. para tomar decisiones inteligentes sobre cómo atajar los problemas clave a los que se enfrentan.

# Datos y metodología

***People at Work 2023: una visión sobre el equipo humano global*** analiza las percepciones de los empleados sobre el mundo laboral actual y sus expectativas y esperanzas en relación con su situación futura.

Para su elaboración, el ADP Research Institute® encuestó a 32 612 trabajadores de 17 países de todo el mundo entre el 28 de octubre y el 18 de noviembre de 2022, incluidos más de 8613 pertenecientes exclusivamente a la «gig economy» (o economía de los pequeños encargos):

## 15 290 en Europa

- Alemania, España, Francia, Italia, Países Bajos, Polonia, Reino Unido y Suiza
- Incluidos 4046 de la «gig economy»

## 5751 en Latinoamérica

- Argentina, Brasil y Chile
- Incluidos 1516 de la «gig economy»

## 3850 en Norteamérica

- EE. UU. y Canadá
- Incluidos 1022 de la «gig economy»

## 7721 en Asia-Pacífico

- Australia, China, India y Singapur
- Incluidos 2029 de la «gig economy»

Dentro de esta muestra, distinguimos entre trabajadores autónomos y trabajadores tradicionales. Los trabajadores autónomos, según su propia definición, son aquellos que trabajan de forma contingente, temporal o estacional, a los que se emplea en calidad de «freelancers», contratistas independientes, consultores o autónomos, o que utilizan una plataforma en línea para obtener trabajo. Por su parte, los empleados tradicionales, también según su propia definición, son aquellos que no trabajan en la «gig economy», sino que desarrollan un puesto permanente a tiempo completo o parcial.

La encuesta se realizó a través de Internet en el idioma local. Los resultados generales han sido ponderados a fin de representar el tamaño de la población activa de cada país. Las ponderaciones se basan en los datos sobre la mano de obra del Banco Mundial<sup>3</sup>, derivados de los datos de la base de datos ILOSTAT, la base de datos central de estadística de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en fecha de 8 de febrero de 2022.

3. Fuente: Banco Mundial, datos totales de mano de obra, base de datos de indicadores del desarrollo mundial, 8 de febrero de 2022

# Remuneración y compensación: ¿cuánto es suficiente?

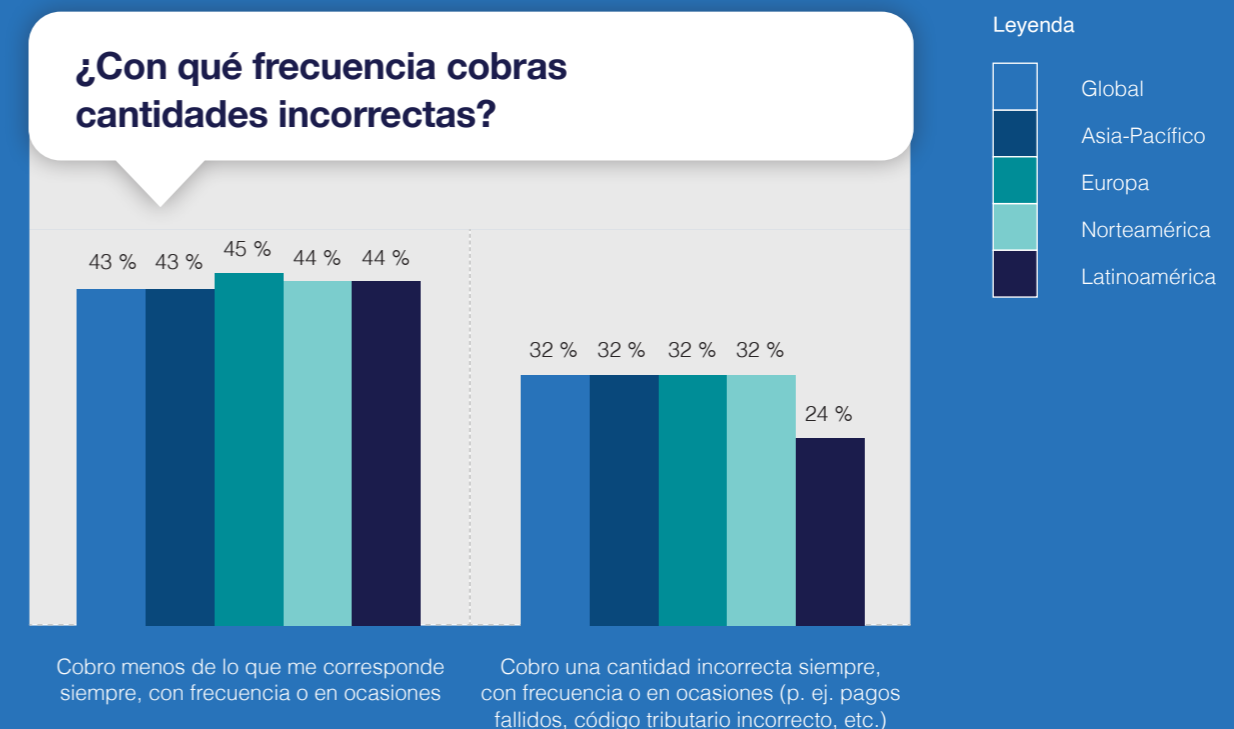
Hoy en día, la remuneración es una preocupación muy apremiante. Como el coste de la vida ha aumentado estratosféricamente, los trabajadores de las bandas salariales medias y bajas se han visto obligados a estirar sus salarios, e incluso las rentas más altas están sintiendo los efectos. Gastar en lo básico, no digamos ya en caprichos, está siendo muy difícil por las subidas astronómicas de las facturas de la luz, los alquileres, los tipos de interés y el ticket de la compra. Aunque la inflación haya alcanzado su punto máximo, sigue estando a unos niveles nunca vistos en muchos países y puede que tarde un tiempo en volver a niveles más cómodos. Por lo tanto, no es de extrañar que el sueldo siga siendo la máxima prioridad, como afirman casi dos tercios de las personas (61 %).



## Los pagos precisos importan más que nunca

*En este contexto de dificultades económicas, recibir la nómina correctamente es más importante que nunca. Los trabajadores no pueden permitirse que su economía se vea afectada negativamente por un pago incorrecto o que no llega y, tal y como demuestra nuestra investigación, este sigue siendo un problema persistente. Más de cuatro de cada diez encuestados (43 %) afirman que cobran siempre, en ocasiones o con frecuencia menos de lo que les corresponde, y casi un tercio (32 %) experimenta con regularidad algún otro tipo de error en el pago, como un pago fallido o un código tributario incorrecto. Si se les paga la cantidad incorrecta repetidamente, las personas pueden verse en dificultades económicas reales que afectan a su capacidad de pagar las facturas y les crean el riesgo de contraer deudas.*

### ¿Con qué frecuencia cobras cantidades incorrectas?



El aspecto positivo es que más de siete de cada diez (71 %) afirman que tienen acceso a la información sobre su nómina online, lo que les permite saber cuándo y cuánto les van a pagar. En teoría, eso debería facilitar detectar discrepancias y anomalías. En realidad, no siempre es fácil para los trabajadores saber si se les está pagando correctamente, dadas las complejidades de temas como los códigos tributarios, las horas a tiempo parcial (horas extra o la jornada flexible) o la manera en que se calculan las bonificaciones. Es esencial asegurarse de que los pagos sean precisos. En caso contrario, se podría destruir la confianza de los empleados.

Las preguntas sobre si la compensación es justa y el deseo de garantizar que la remuneración mantenga el ritmo de la inflación también ocupan un lugar destacado en la mente de los trabajadores. ¿Cómo están las empresas superando las exigencias de sus empleados de una mayor remuneración, dadas sus propias dificultades por el aumento de los precios y los márgenes de los beneficios, que cada vez son menores?

**Casi dos tercios (62 %) de los trabajadores recibieron un aumento de sueldo el año pasado; los trabajadores de Latinoamérica eran los que más posibilidades tenían de recibirlo (69 %) y los de Asia, los que menos (60 %). Esos aumentos de sueldo fueron de una media del 6,4 %, menos de la previsión de la inflación global del Fondo Monetario Internacional (FMI) para 2022, del 8,8 %<sup>4</sup>, lo que equivale a un recorte salarial en valores reales. De nuevo, los latinoamericanos recibieron los mayores aumentos de sueldo (una media del 7,7 %), mientras que los europeos recibieron los menores (5,4 %).**

Es poco probable que estos aumentos silencien las demandas de aumento este año, puesto que el 44 % de los trabajadores cree que no cobran lo suficiente por su trabajo, y esta cifra asciende hasta la mitad en Europa (51 %) y Norteamérica (50 %). Los trabajadores confían en que obtendrán un aumento (62 %) o una bonificación (41 %) de sus empleadores actuales en los próximos 12 meses, pero, en caso contrario, hay una fuerte sensación de que podrán conseguirlo cambiando de trabajo. En general, más de cuatro de cada cinco trabajadores (83 %) esperan poder conseguir un incremento de sueldo en los próximos 12 meses (ya sea de su empleador actual o no) y, de media, anticipan un aumento de sueldo del 8,3 % (hasta un 10,3 % en Latinoamérica). Más de un tercio de los trabajadores (34 %) espera un aumento del 10 % o más este año.

### Aumento de sueldo en los últimos 12 meses

	Global	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Disminución (recorte salarial)	5 %	6 %	4 %	3 %	3 %
Sin aumento ni disminución	33 %	34 %	34 %	28 %	29 %
1-3 %	19 %	17 %	26 %	18 %	23 %
4-6 %	17 %	18 %	18 %	15 %	17 %
7-9 %	11 %	11 %	9 %	11 %	10 %
10-12 %	10 %	10 %	6 %	11 %	10 %
13-15 %	2 %	2 %	2 %	4 %	3 %
Más del 15 %	3 %	2 %	2 %	10 %	4 %
Aumento medio	6,4 %	6,4 %	5,4 %	7,7 %	6,3 %

### Aumento de sueldo esperado en los próximos 12 meses

	Global	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Disminución (recorte salarial)	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Sin aumento ni disminución	16 %	13 %	29 %	12 %	23 %
1-3 %	14 %	12 %	21 %	8 %	24 %
4-6 %	20 %	20 %	20 %	14 %	18 %
7-9 %	15 %	17 %	12 %	12 %	12 %
10-12 %	18 %	20 %	9 %	21 %	12 %
13-15 %	6 %	6 %	3 %	8 %	4 %
Más del 15 %	10 %	10 %	4 %	22 %	4 %
Aumento medio	8,3 %	8,5 %	6,3 %	10,3 %	6,6 %

### Si lo ha hecho, ¿cuánto ha aumentado tu sueldo en los últimos 12 meses? Y ¿cuánto esperas que aumente en los próximos 12 meses?

		Mi sueldo ha aumentado en los últimos 12 meses (neto)	% de aumento medio	Esperaría que mi sueldo aumentase en los próximos 12 meses (neto)	% de aumento medio
Asia-Pacífico	Australia	66 %	5,0	75 %	5,7
	China	50 %	5,8	83 %	8,7
	India	78 %	7,2	90 %	8,4
	Singapur	70 %	5,5	79 %	6,5
Europa	Francia	68 %	5,0	66 %	5,6
	Alemania	66 %	5,5	72 %	6,1
	Italia	43 %	5,6	55 %	6,3
	Países Bajos	75 %	4,9	76 %	5,3
	Polonia	68 %	7,0	83 %	10,0
	España	57 %	4,7	62 %	5,4
	Suiza	73 %	6,1	82 %	7,0
	Reino Unido	66 %	4,9	71 %	5,6
Latinoamérica	Argentina	85 %	11,6	88 %	12,8
	Brasil	67 %	6,8	87 %	10,0
	Chile	58 %	6,3	65 %	7,8
Norteamérica	Canadá	61 %	4,9	73 %	5,4
	EE. UU.	68 %	6,5	75 %	6,7

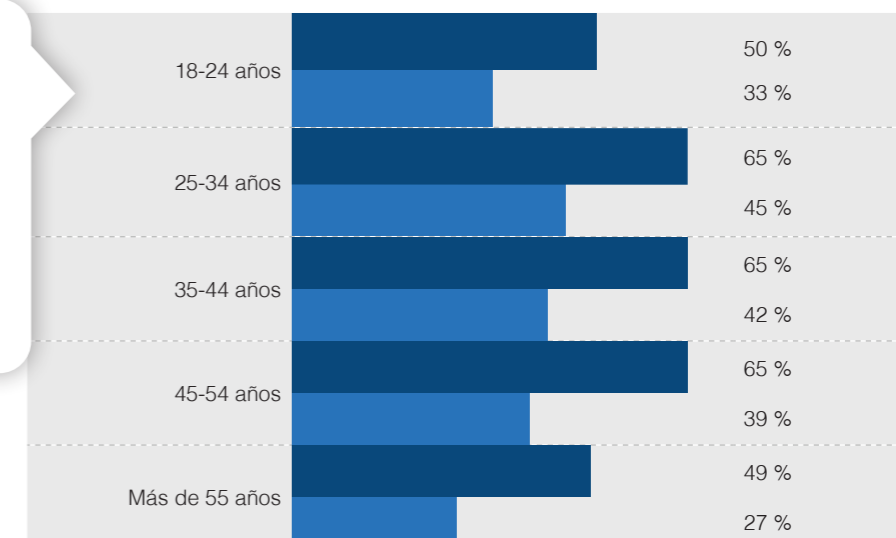
4. Fuente: Fondo Monetario Internacional, informe de perspectivas de la economía mundial, octubre de 2022

Pero, si los empleadores no están en posición de conceder incrementos de sueldo o bonificaciones, ¿qué otro tipo de compensación podría satisfacer a los trabajadores? Casi cuatro de cada diez trabajadores se contentarían con permisos retribuidos adicionales (39 %), seguidos en la lista por semanas laborales más cortas (32 %), vales para compras o alimentación (28 %) o un pago puntual para ayudar con el coste de la vivienda (26 %). Las empresas que utilizan un enfoque innovador para encontrar nuevas formas (y potencialmente más rentables) de recompensar al personal en circunstancias económicas difíciles podrían encontrar beneficios para ambas partes.

**¿Hay algo que esperes conseguir en tu empresa actual en los próximos 12 meses de entre las opciones siguientes? ¿Qué?**

Leyenda

- Incremento salarial
- Bonificaciones



**El año pasado, los aumentos salariales de los hombres fueron de un 6,7 % de media, frente al 6 % de las mujeres.**

## Abordar las discrepancias salariales

Los aumentos salariales de las mujeres no están siguiendo el ritmo de los de los hombres, tanto en los incrementos ya recibidos como en las expectativas de los futuros aumentos. El año pasado, los aumentos salariales de los hombres fueron de un 6,7 % de media, frente al 6 % de las mujeres. Los hombres también esperan ver su sueldo incrementado un 8,5 % de media el año próximo, mientras que las mujeres prevén aumentos del 8 %. A pesar de haber recibido aumentos de sueldo más altos el año pasado, los hombres son más proclives que las mujeres a sentir que no cobran lo suficiente por su trabajo (el 46 % así lo afirma, en comparación con el 42 % de sus compañeras femeninas).

Los trabajadores más jóvenes y mayores también creen que su empleador los pasará por alto con respecto a la concesión de aumentos de sueldo y bonificaciones. La mitad (50 %) del rango de edad de la denominada «Generación Z» (que va de los 18 a 24 años) espera conseguir un aumento de sueldo en su empresa actual en los próximos 12 meses, al igual que los que tienen 55 años o más (49 %), mientras que alrededor de dos tercios de los trabajadores en las demás bandas de edad lo anticipan. De forma similar, solo un tercio (33 %) de la Generación Z y menos de un tercio (27 %) de quienes se acercan a la jubilación creen que van a recibir una bonificación, frente a los dos de cada cinco de sus compañeros.

Ignorar a los trabajadores con experiencia y al talento joven de esta forma puede ser corto de miras, aunque se argumente como algo oportuno desde el punto de vista económico. Podrían perderse competencias vitales y potencial si los trabajadores piensan que pueden cobrar más en otro sitio. También conlleva el riesgo de no inspirar o implicar a la próxima generación que entra en el mercado laboral. Esto sería una gran pérdida, ya que los datos indican que, actualmente, las personas jóvenes están muy motivadas.

Los trabajadores más jóvenes están echando más horas extraordinarias que no cobran que sus compañeros mayores, empezando antes o saliendo tarde, y trabajando en las pausas y los descansos para comer. Aportan una media de ocho horas y media de trabajo «gratis» a la semana (18-24 y 25-34 años), en comparación con las ocho horas y tres minutos en la banda de 35-44 años, siete horas y 28 minutos para la de 45-54 y cinco horas y 14 minutos para los mayores de 55. ¿La Generación Z seguirá sintiéndose tan motivada a dejarse cuerpo y alma si sus esfuerzos no se reconocen con aumentos de sueldo y bonificaciones?

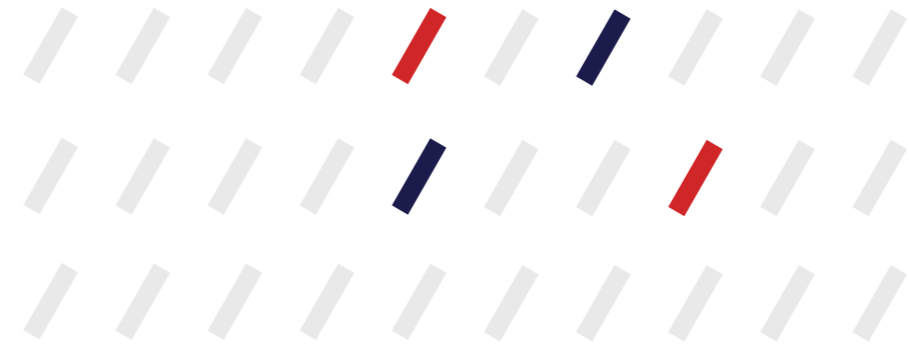
En general, los trabajadores han dedicado ocho horas y seis minutos de media a horas de trabajo no remuneradas, algo menos de las ocho horas y 33 minutos del año pasado. Y, como el año pasado, los trabajadores de Asia-Pacífico siguen trabajando más tiempo gratis (ocho horas y 38 minutos). Esto destaca la importancia de garantizar que los trabajadores sean productivos y que la jornada laboral sea eficiente.



**En general, los trabajadores han dedicado ocho horas y seis minutos de media a horas de trabajo no remuneradas, algo menos de las ocho horas y 33 minutos del año pasado.**

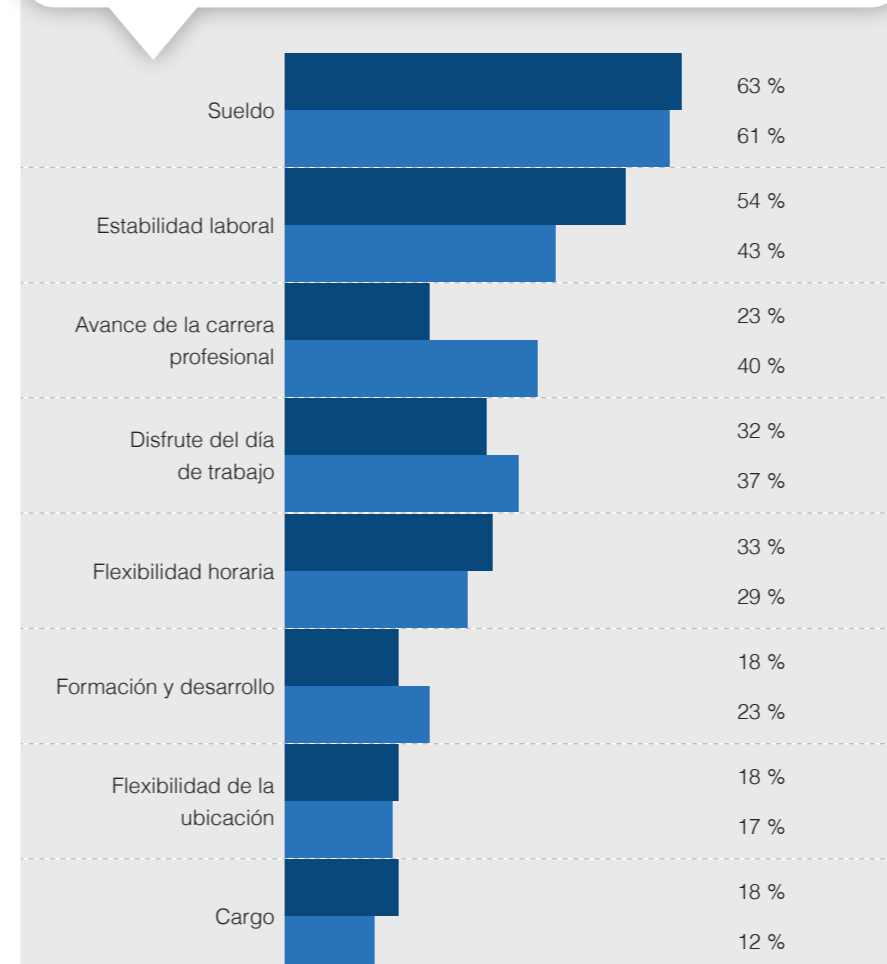
# La importancia y el impacto de la flexibilidad

En los casos en que los aumentos de sueldo u otras formas de compensación no sean posibles, los empleadores querrán asegurarse de que la plantilla esté satisfecha de otras formas para mantener la lealtad y la motivación. Por lo tanto, vale la pena destacar que, respecto al año pasado, las oportunidades de avance profesional y el disfrute del día de trabajo han subido en las calificaciones de los aspectos que los trabajadores consideran importantes en su trabajo. Es interesante que la flexibilidad en el horario laboral se ha desplazado de la posición que ocupaba el año pasado entre los tres factores más importantes en un trabajo.

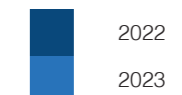


## ¿Cuánto importa la flexibilidad?

¿Qué es lo más importante para ti en un trabajo? Indícalo, si aparece.

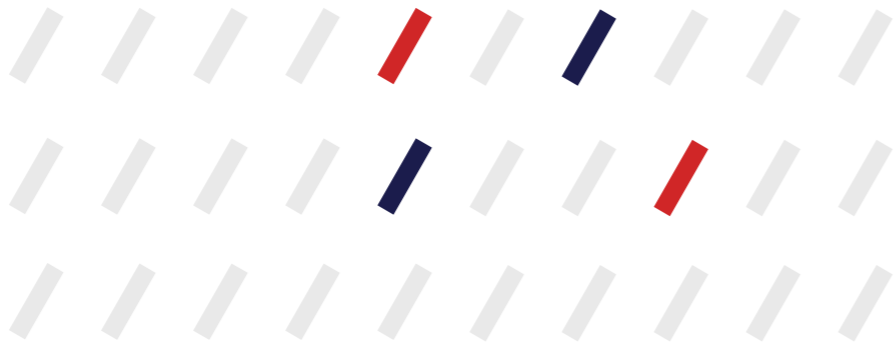


Leyenda



Puede que otras preocupaciones sean más acuciantes en el clima actual; sin embargo, es importante entender qué piensan los distintos tipos de trabajadores ahora sobre la flexibilidad, dados los cambios radicales en las normas del lugar de trabajo que se han producido en los últimos años. Siguen importando cuestiones como las opciones que se ofrecen a los trabajadores y cómo afectan a quienes no pueden teletrabajar o adaptarse cuando trabajan. Al igual que importan las expectativas de los trabajadores sobre conseguir más control sobre sus acuerdos laborales conforme miran al futuro.

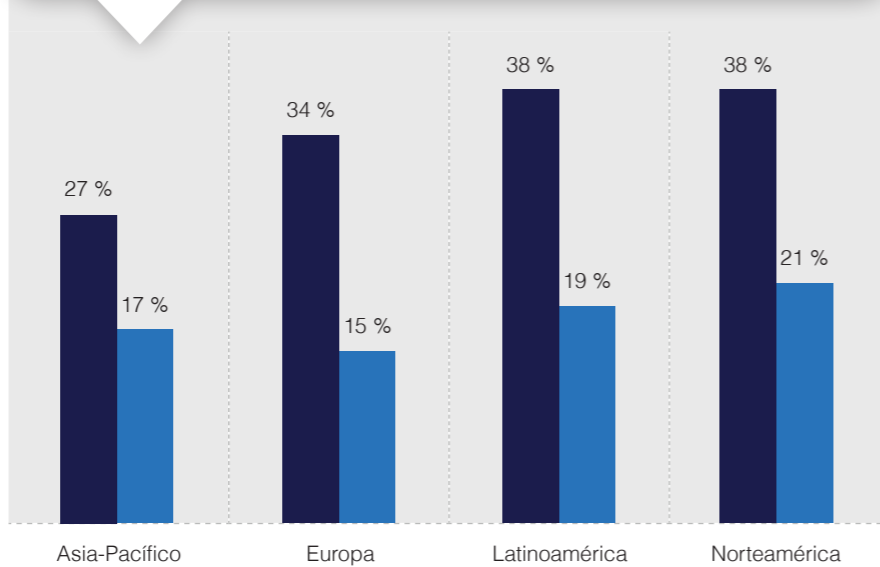




¿Qué es lo más importante para ti en un trabajo? Indícalo, si aparece.

Leyenda

- Flexibilidad horaria
- Flexibilidad de la ubicación



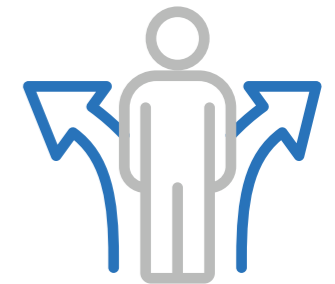
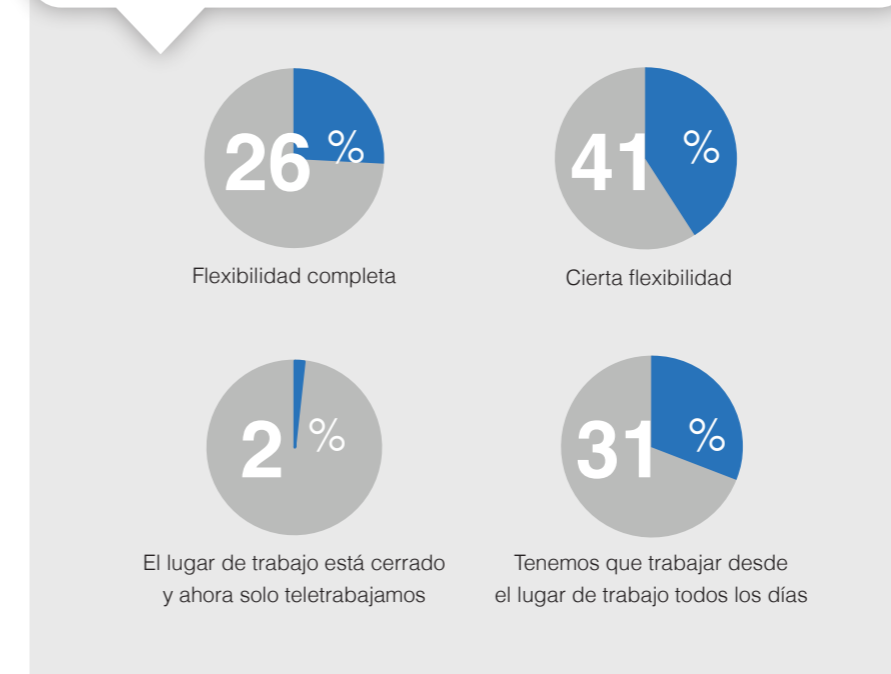
**Al preguntarles sobre los factores más importantes en un trabajo, casi un tercio de los encuestados (29 %) dijo que la flexibilidad horaria era un asunto clave, y más de una sexta parte (17 %) afirmó que la flexibilidad sobre el lugar de trabajo era importante. Los trabajadores en Norteamérica y Latinoamérica son los más firmes en este tema. Quizá por «conseguir lo mejor de ambos mundos», los trabajadores híbridos, que pasan parte de la semana en su lugar de trabajo y parte teletrabajando, son los que más satisfechos están con la flexibilidad horaria (60 %) y la ubicación (62 %) que tienen. Quienes trabajan solamente en la oficina son los que menos satisfechos están con la flexibilidad que tienen (el 50 % por las horas y el 47 % por la ubicación), mientras que los trabajadores que solo teletrabajan están en el centro con un 54 % y un 59 %, respectivamente.**



Puede que esto no sea muy sorprendente, pero destaca un desafío importante que deben abordar los empleadores cuya plantilla debe estar presente en el lugar de trabajo todo el tiempo (el 31 % del total del equipo humano). Algunas de las personas que trabajan en el lugar de trabajo todo el tiempo eligen hacerlo, pero más de la mitad (53 %) no puede decidir si acuden o no. Plántate si, para ellos, hay alguna forma de satisfacer el equilibrio entre la vida laboral y la personal o reducir los problemas como el tiempo y los costes de transporte. El personal agradecerá que los empleadores al menos inicien un diálogo sobre estos problemas. Quienes trabajan en la oficina tienen menos probabilidades de sentirse capacitados para aprovechar los acuerdos de trabajo flexible (62 %). Esto contrasta con el 73 % de los trabajadores híbridos y el 71 % de los teletrabajadores. Puede que los empleadores quieran reflexionar sobre esta cuestión y sobre cómo pueden aportar cambios positivos sobre este tema.

### ¿Cuánta flexibilidad tienen los trabajadores?

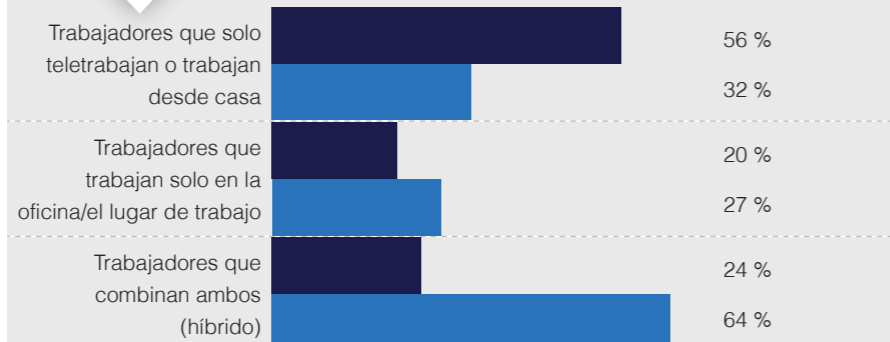
¿Qué política tiene tu empleador actual con respecto a tu lugar de trabajo?



### ¿Qué política tiene tu empleador actual con respecto a tu lugar de trabajo?

Leyenda

- Flexibilidad completa
- Cierta flexibilidad



Los horizontes de los trabajadores se están ampliando. Tras liberarse de la necesidad de que todo el mundo viva cerca del lugar de trabajo, en algunos tipos de roles para los que es posible ser un «nómada digital», el concepto de teletrabajo está tomando una perspectiva internacional. Casi la mitad de los trabajadores (48 %) afirma que ya se ha trasladado o está pensando en trasladarse al extranjero y seguir trabajando para su empleador actual. Normalmente, esto se debe a que la política de trabajo flexible de su empleador permite este tipo de traslado (o los trabajadores presuponen que así es), su trabajo no requiere que estén en una ubicación específica o han visto a otras personas hacerlo. Los trabajadores en Asia-Pacífico son los que más confían en que pueden hacerlo (más de la mitad [52 %] así lo afirma, en comparación con algo más de un tercio en otras regiones), al igual que los hombres (el 52 % frente al 42 % de mujeres).

**De hecho, casi un tercio de los trabajadores (28 %) piensan que dentro de cinco años será la norma en el sector tener la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar del mundo. Además, un tercio (33 %) cree que los trabajadores de su sector conseguirán la flexibilidad de horario completa en este periodo (siempre y cuando hagan su trabajo, según la productividad y los parámetros de resultados) y un 28 % anticipa un avance hacia la semana laboral de cuatro días.**

## Implicaciones para la «gig economy»

Antes de que la pandemia de la COVID-19 generalizara el teletrabajo y el trabajo flexible, trabajar en la «gig economy» era una de las pocas opciones alternativas a un puesto permanente disponible para los trabajadores que buscaban mayor autonomía en su vida laboral. Sin embargo, liberarse de los horarios fijos y de atarse a un empleador a menudo conlleva el coste de una mayor incertidumbre sobre el potencial de ganancias y la inestabilidad en los patrones de trabajo. Ahora que muchos más trabajadores tienen mayor flexibilidad gracias al teletrabajo o al trabajo híbrido, junto con la seguridad relativa del empleo tradicional, quizá hay menos

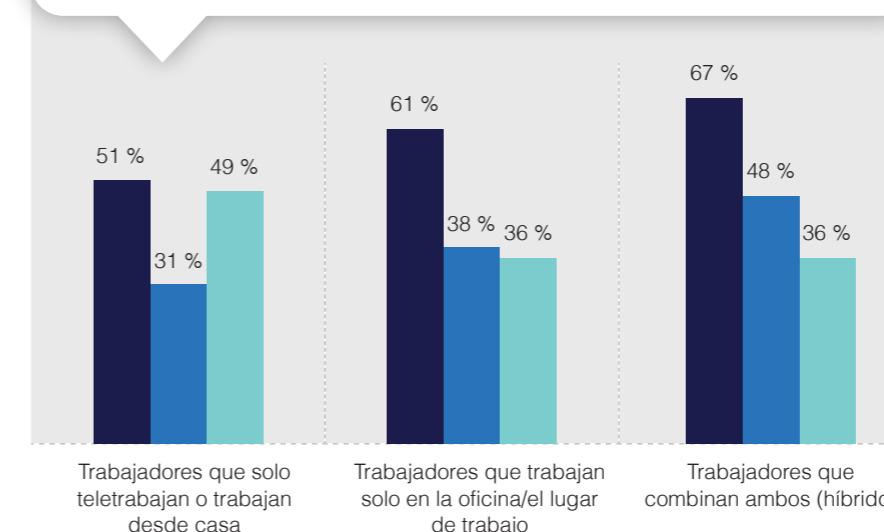
motivos para que los trabajadores se planteen el trabajo autónomo (o por contrato).

Solo uno de cada 12 trabajadores (8 %) afirma que ha pensado en cambiar al trabajo autónomo en los últimos 12 meses, lo que sugiere que hay pocos atractivos o incentivos para hacerlo en el entorno actual. Sin embargo, es interesante que casi el doble de los teletrabajadores han pensado en convertirse en trabajadores autónomos con respecto a sus compañeros que combinan el trabajo remoto y el presencial, o aquellos que solo trabajan de forma presencial (el 14 % frente al 7 %, respectivamente).

Podría haber muchos motivos para esto. Por un lado, al haber probado más flexibilidad que nunca en los últimos años, los teletrabajadores pueden sentir que quieren aún más control sobre su trabajo y cómo lo hacen. Por otro lado, puede que la frustración entre en juego. Quienes solo teletrabajan disfrutaron de mucha flexibilidad, pero el panorama es menos positivo en otras áreas. Por ejemplo, es mucho menos probable que esperen un aumento de sueldo o una bonificación de su empleador el próximo año. Su sensación de estabilidad laboral también es menor que la de sus compañeros que van habitualmente al lugar de trabajo.



### Las desventajas del teletrabajo



Leyenda

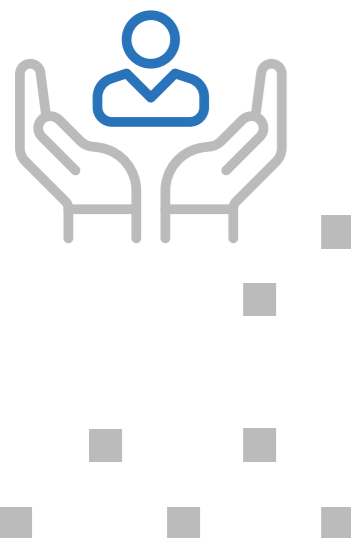
- Espero un aumento de sueldo de mi empresa en los próximos 12 meses
- Espero una bonificación de mi empresa en los próximos 12 meses
- No siento que mi trabajo sea estable

Los trabajadores a tiempo parcial son más proclives que sus homólogos a tiempo completo a considerar el trabajo autónomo; de hecho, uno de cada diez (10 %) lo ha hecho. Sin embargo, la vida laboral puede ser dura para los trabajadores por contrato. Por ejemplo, el 55 % afirma que se plantearía hacer horas sin remunerar para ayudar a asegurar su puesto, en comparación con el 37 % de los empleados directos. Calculan que regalan dos horas de trabajo a la semana más que sus compañeros con empleo tradicional (nueve horas y 28 minutos, frente a siete horas y 37 minutos). Dado que muchos trabajadores autónomos cobran por hora o por día, esto sugiere que quizás estén sacrificando su propio margen de beneficios para intentar ofrecer una excelente relación calidad-precio a las empresas para las que trabajan a fin de salvaguardar sus contactos.

# Una cultura de atención en el ámbito laboral

Una cultura en el ámbito laboral de apoyo, inclusión y capacitación es esencial para atraer y conservar al talento e impulsar la productividad, garantizando que los trabajadores se sientan satisfechos con su empleo, comprometidos con sus empresas y valorados como personas. Aunque no hay ninguna solución válida para todos los casos, las empresas pueden aprender mucho de lo que otros están haciendo para demostrar que valoran a su personal, que se preocupan por su bienestar y que comprenden las dificultades a las que se enfrentan en su trabajo y en su vida personal.

Al reconocer las presiones del coste de la vida que sufren muchas personas, casi dos tercios (63 %) de los trabajadores afirma que su empleador ofrece asesoramiento sobre bienestar financiero, manteniendo la tendencia que vimos establecerse durante la pandemia. Sin embargo, los empleadores en Asia-Pacífico están mucho más en sintonía con la necesidad de atajar este problema que sus homólogos en otras regiones, donde casi siete de cada diez (69 %) trabajadores han respondido que se ofrece asesoramiento sobre bienestar financiero, frente a la mitad aproximadamente en Norteamérica (53 %) y Latinoamérica (46 %), y algo menos de cuatro de cada diez (39 %) en Europa.

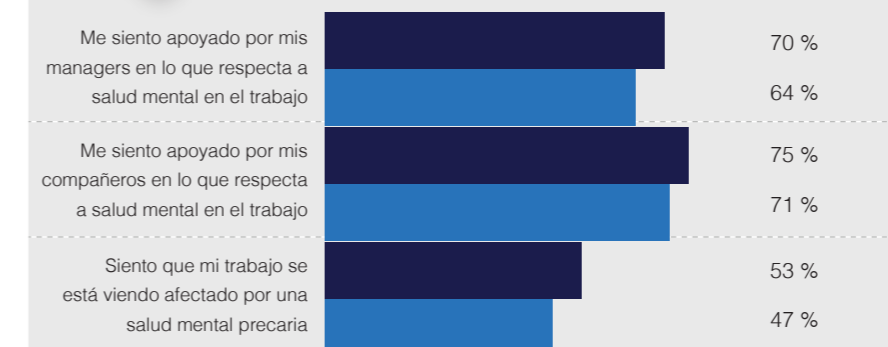


El bienestar físico y mental del personal también sigue siendo un problema acuciante. Cabe decir que la mayoría de las personas cree que puede tener conversaciones abiertas sobre su salud física (68 %) y mental (64 %) en el trabajo. Aunque la mayoría se siente apoyada por sus managers y compañeros cuando se trata de salud mental en el trabajo, la proporción de encuestados que dice que es así es inferior este año que el anterior en ambos frentes.

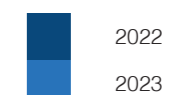
El lado positivo es que menos personas afirman que su trabajo se ve afectado por una mala salud mental con respecto al año pasado, a pesar de que la proporción sigue siendo alta, solo un poco menos de la mitad (es más alta en Asia-Pacífico). Los niveles de estrés también han bajado ligeramente (con un 63 % de las personas que sufren estrés al menos una vez a la semana, menos que el 68 % del año pasado), aunque casi dos tercios (65 %) afirma que el estrés afecta negativamente a su trabajo (de nuevo, la puntuación es más alta en Asia-Pacífico, junto con Latinoamérica).



## Salud mental: ¿sigue siendo un problema?



Leyenda



Los empleadores harían bien en permanecer alerta y mantener los altos niveles de apoyo que muchos han implementado en los últimos años para suavizar la carga laboral de la plantilla. Según una comparación realizada con respecto a los datos del año pasado, existen diferencias en las soluciones de salud mental que están probando las empresas, lo que sugiere que los enfoques siguen en revisión a medida que los empleadores comprueban qué tipos de apoyos funcionan mejor en sus organizaciones, las circunstancias cambian o se establecen recomendaciones en los sectores.



Cambiar los enfoques para apoyar el bienestar psicológico

La proporción de trabajadores que indica que su empleador les pregunta cómo están más a menudo, permite pausas para controlar el estrés u ofrece días libres y servicios de asesoramiento especial ha disminuido, quizás porque estas iniciativas ya no se consideran necesarias. Entretanto, las actividades de integración de equipos, los programas de asistencia a los empleados y la idea de implementar la semana laboral de cuatro días están ganando más ímpetu como iniciativas para mejorar la salud mental.

***Cabe destacar que una quinta parte (20 %) de los trabajadores afirma que crear una cultura inclusiva en el ámbito laboral es un elemento clave del apoyo que ofrece su empleador para una salud mental positiva, por encima de la octava parte de 2022.***

### ¿Qué hace tu empleador para ayudar a fomentar una salud mental positiva en el trabajo?

	2022	2023
Actividades de integración de equipos/creación de vínculos	24 %	27 %
Pausas para controlar el estrés (p. ej. sala zen, actividades de bienestar, clases de meditación, pausa de mediodía)	30 %	27 %
Días libres para fomentar el bienestar	31 %	26 %
Preguntar cómo estoy/comunicarse más conmigo	33 %	23 %
Programa de asistencia a los empleados	17 %	22 %
Cultura inclusiva	12 %	20 %
Asesoramiento especial	25 %	18 %
Políticas antidiscriminación en el lugar de trabajo respecto a enfermedades de salud mental	15 %	18 %
Derecho a desconectar de los mensajes al finalizar la jornada laboral	22 %	18 %
Seguro proporcionado por el empleador para la atención a la salud mental	16 %	18 %
Semana laboral de cuatro días	8 %	15 %
Línea de ayuda 24 horas, 7 días a la semana	12 %	13 %
Días sin reuniones	15 %	12 %
Mi empleador no hace nada para ayudar a fomentar una salud mental positiva en el trabajo	12 %	14 %

Entre todas estas estrategias innovadoras y bienintencionadas, los empleadores no deben pasar por alto la importancia de concienciar a los managers y al personal en general sobre los problemas de salud mental, y de formarles sobre cómo apoyar de la mejor manera a los compañeros cuya salud mental está sufriendo. Un problema clave identificado por el estudio es que el 57 % de los trabajadores no cree que sus managers o compañeros estén capacitados para hablar

sobre problemas de salud mental sin juzgar. Más mujeres que hombres sienten que esto es así (el 61 % frente al 53 %), al igual que los trabajadores jóvenes (el 56 % de entre 18 y 24 años, el 61 % de entre 25 y 34, y el 57 % de entre 35 y 44, en comparación con el 50 % de entre 45 y 54 y el 40 % de los mayores de 55), y los trabajadores de Asia-Pacífico (el 62 % frente al 44 % del resto de lugares).

***Las personas más jóvenes indican sentir más estrés en el trabajo (la Generación Z se siente estresada 13 veces al mes de media, en comparación con las diez veces de todos los trabajadores) y son, con diferencia, los que tienen más probabilidades de sufrir por una mala salud mental (54 %) y estrés (80 %). Aunque es curioso, son los que menos probabilidades tienen de afirmar que su empleador no está haciendo nada para apoyar la salud mental en el trabajo (el 8 % frente al 35 % de los mayores de 55). Los empleadores siguen queriendo asegurarse de que los esfuerzos que están haciendo en este frente estén atajando el problema con eficacia.***

# DEI: ¿se puede mejorar?

La investigación del año pasado reforzó la importancia que tienen la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) para los trabajadores. Tanta, que afecta a las decisiones de muchas personas de unirse o permanecer con un empleador. Un año después, siguen haciéndose progresos. Las empresas grandes parecen estar rindiendo más que las pequeñas: por ejemplo, más de la mitad (53 %) de los trabajadores en las grandes empresas ha visto mejoras en la igualdad salarial entre géneros durante los últimos tres años, en comparación con los cuatro de cada diez en las empresas más pequeñas. Las organizaciones con entre 500 y 1000 empleados son las que más han mejorado. Esto puede ser porque son lo suficientemente pequeñas para comprender el perfil y las necesidades de su equipo humano más fácilmente que las entidades

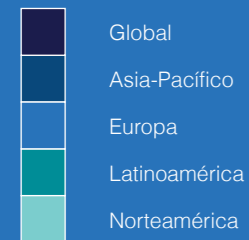
más grandes, pero tienen el tamaño suficiente para contar con los recursos necesarios para implementar las medidas necesarias para marcar la diferencia. Por el motivo que sea, son el ejemplo a seguir. Los sectores de las finanzas e IT/telecomunicaciones están estableciendo el estándar para las mejoras (con más de dos tercios, respectivamente, que afirman que la DEI ha mejorado), mientras que los trabajadores en el sector de la construcción son los más proclives a decir que el estado de DEI de su empresa ha empeorado (una quinta parte). En general, los hombres y las mujeres están de acuerdo sobre el desempeño de las empresas en materia de DEI. Tristemente, Europa sigue rezagada en comparación con otras regiones. Si las empresas europeas quieren competir por el talento móvil internacional, esto tiene que cambiar.

## Creo que mi empresa ha mejorado en lo referente a la diversidad y la inclusión en comparación con los 3 años anteriores

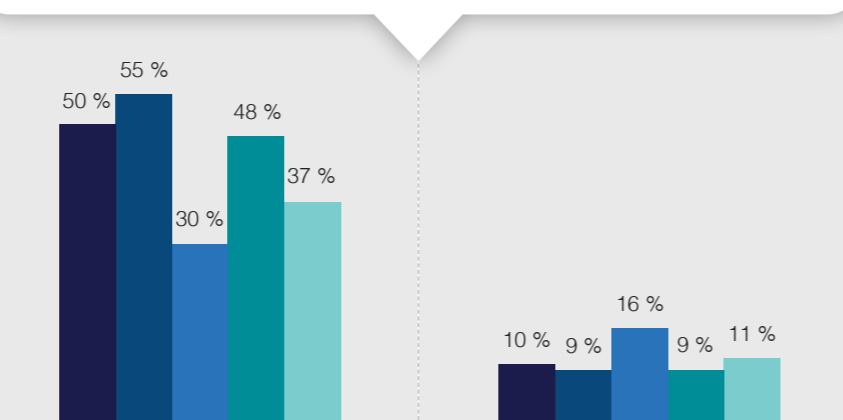
Asia-Pacífico	Australia	42 %
	China	57 %
	India	59 %
	Singapur	35 %
Europa	Francia	33 %
	Alemania	28 %
	Italia	27 %
	Países Bajos	31 %
	Polonia	30 %
	España	37 %
	Suiza	41 %
	Reino Unido	33 %
Latinoamérica	Argentina	41 %
	Brasil	51 %
	Chile	44 %
Norteamérica	Canadá	37 %
	EE. UU.	41 %

*Esto coincide con el orden en que los trabajadores califican la efectividad de las iniciativas de DEI, con la formación del personal coronando la lista. Sin embargo, uno de cada siete (14 %) indica que su empresa no participa en ninguna iniciativa de DEI (la puntuación más alta se da en Europa con un 30 %, en comparación con solo un 9 % en Asia-Pacífico).*

### Leyenda

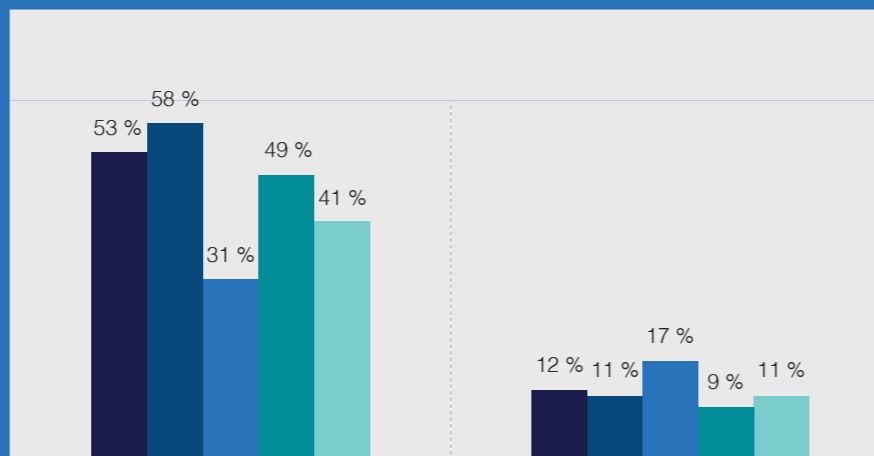


### Un camino por recorrer en DEI



Mi empresa ha mejorado en lo referente a la igualdad salarial entre géneros en comparación con los tres años anteriores

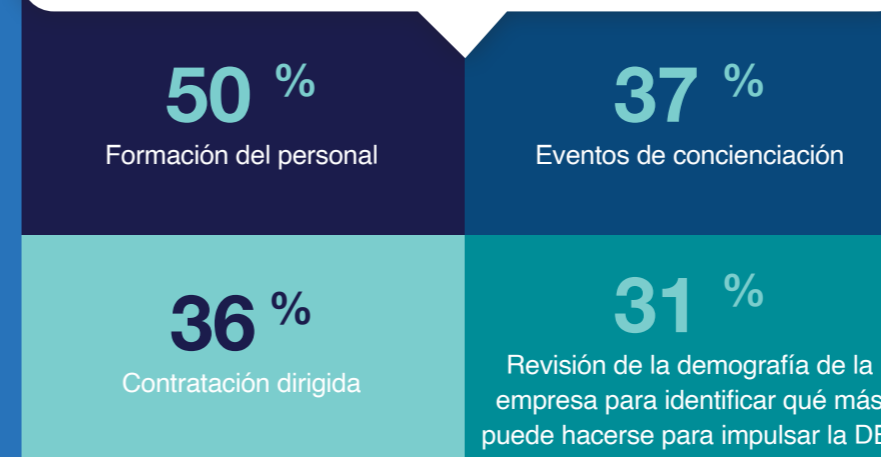
Mi empresa ha empeorado en lo referente a la igualdad salarial entre géneros en comparación con los tres años anteriores



Mi empresa ha mejorado en lo referente a la diversidad y la inclusión en comparación con los tres años anteriores

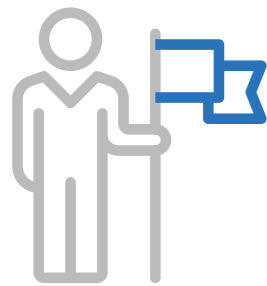
Mi empresa ha empeorado en lo referente a la diversidad y la inclusión en comparación con los tres años anteriores

### Las iniciativas más comunes para mejorar la DEI según los encuestados son:



Las empresas que no lo hacen corren el riesgo de tener que responder a preguntas incómodas sobre por qué no lo hacen, tanto del personal actual como potencial y de otras partes interesadas, como clientes, accionistas y periodistas. Si los trabajadores simplemente no conocen las iniciativas de DEI de su empleador, tiene sentido hacerlas más visibles, implicar a más personas y alabarlas con más intensidad. Pero si la DEI ni siquiera está en el programa, es hora de actuar. Si no, pueden enfrentarse a una grave amenaza para la reputación de la empresa, así como a las perspectivas de adquisición de talento y de retención.

# Impresiones sobre el futuro

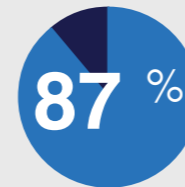


**Nueve de cada diez trabajadores (90 %) afirman que están satisfechos con su trabajo**

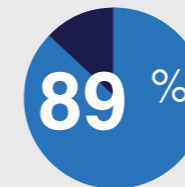
El futuro parece incierto. Los trabajadores han sufrido una serie de golpes en los últimos años y puede que se avencinen tiempos turbulentos, con la posibilidad de una recesión global, conflictos geopolíticos continuos, la sombra de la COVID-19 y el impacto todavía sin cuantificar (positivo o negativo) de la inteligencia artificial (IA) y la mayor automatización de los trabajos. Las respuestas de la encuesta nos desvelan cómo se sienten los trabajadores cualificados sobre lo que se avecina en términos de inversión en sus competencias y sus perspectivas de avance profesional. También revela lo seguros que se sienten en su trabajo o sector y qué cambios están planteándose para preparar sus carreras para el futuro (por ejemplo, para protegerse frente a cambios que pueden afectar negativamente a sus posibilidades), con ramificaciones interesantes que dependen de las perspectivas generacionales.

En general, la sensación de satisfacción de los trabajadores con su empleo actual y su optimismo sobre los próximos cinco años en el ámbito laboral siguen siendo altos. Nueve de cada diez trabajadores (90 %) afirman que su trabajo les satisface, con los más positivos en Asia-Pacífico (91 %) y, los menos, en Europa (87 %). De forma similar, el 87 % de los encuestados afirma sentirse optimista sobre el futuro; de nuevo, Asia-Pacífico y Europa delimitan estas sensaciones con un 89 y un 76 %, respectivamente, que se siente optimista. Un patrón análogo al que hemos visto en los años anteriores. A pesar de todos los desafíos a los que han tenido que enfrentarse tan pronto en sus carreras, los más jóvenes son los más optimistas.

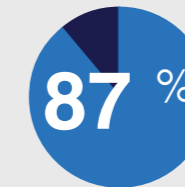
## El optimismo decae con la edad



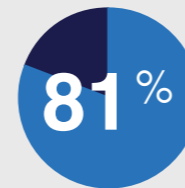
18-24 años



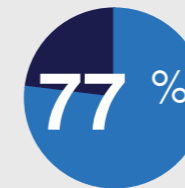
25-34 años



35-44 años



45-54 años



Más de 55 años



**El 87 % de los encuestados afirma sentirse optimista sobre el futuro**

## Comprensión de las expectativas de los trabajadores

¿Hay algo que esperes conseguir en tu empresa actual en los próximos 12 meses de entre las opciones siguientes? ¿Qué?

	Global	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Incremento salarial	62 %	63 %	50 %	75 %	58 %
Ascenso	44 %	50 %	19 %	39 %	30 %
Bonificaciones	41 %	45 %	27 %	32 %	34 %
Aumento de competencias/formación	40 %	44 %	24 %	35 %	31 %
Aumento de responsabilidad	31 %	33 %	24 %	25 %	33 %
Revisión formal	14 %	14 %	9 %	10 %	20 %
Ninguno de los anteriores	5 %	3 %	17 %	5 %	13 %
Reducción salarial propuesta para reflejar las formas cambiantes de trabajar	5 %	6 %	3 %	2 %	5 %

**Me satisface el nivel al que mi empleador actual ofrece lo siguiente**

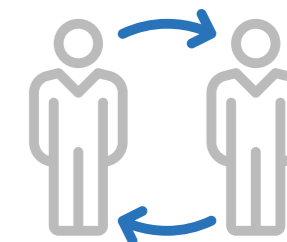
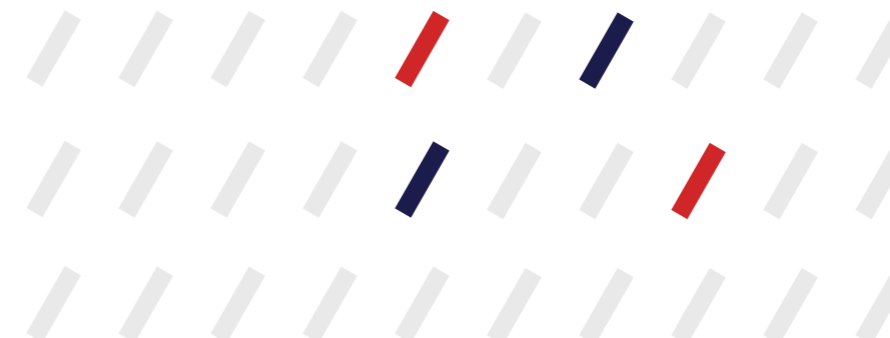
		Formación y desarrollo	Avance de la carrera profesional
Asia-Pacífico	Australia	50 %	45 %
	China	61 %	58 %
	India	55 %	50 %
	Singapur	44 %	38 %
Europa	Francia	41 %	35 %
	Alemania	40 %	36 %
	Italia	42 %	31 %
	Países Bajos	58 %	51 %
	Polonia	43 %	39 %
	España	39 %	37 %
	Suiza	46 %	45 %
	Reino Unido	47 %	39 %
Latinoamérica	Argentina	38 %	36 %
	Brasil	50 %	46 %
	Chile	37 %	34 %
Norteamérica	Canadá	47 %	40 %
	EE. UU.	56 %	52 %

**Las personas que trabajan en finanzas son las que más satisfechas se sienten con las oportunidades de avance profesional y de formación y desarrollo que se les ofrecen en el trabajo: casi dos tercios (63 %) de los trabajadores financieros lo afirma.**

Pero, en muchos otros sectores, la proporción es más cercana —y, en ocasiones, inferior— a la mitad; por ejemplo, en los servicios profesionales y los medios de comunicación, así como en la hostelería/ocio, el comercio minorista, la construcción y la educación/sanidad.



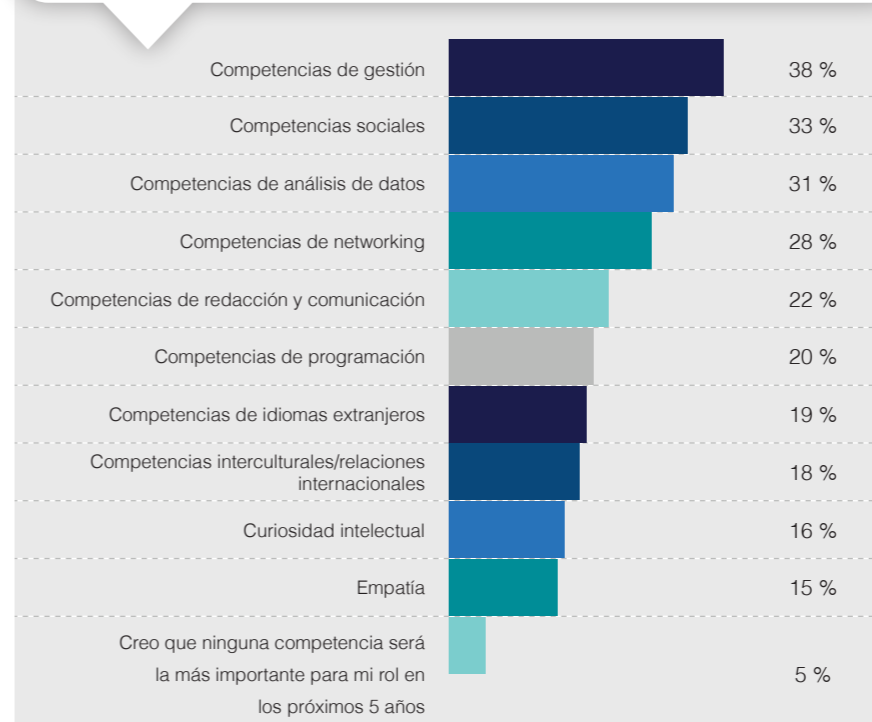
Por suerte, dos tercios de los trabajadores encuestados (66 %) afirman que han hablado con su empleador sobre el avance profesional, y el 69 % ha comentado los requisitos de competencias y formación. Esta calificación es más alta entre los trabajadores jóvenes. Además, casi ocho de cada diez (78 %) dicen que tienen las competencias que necesitan para progresar en su carrera al siguiente nivel durante los próximos tres años, y el 68 % afirma que su empleador invierte en las competencias que necesitan para avanzar en sus carreras. Con la vista puesta en el futuro, los trabajadores consideran que las competencias de gestión son las más importantes en sus roles, seguidas de las competencias sociales y las de análisis de datos. Sin embargo, según el 67 %, los conjuntos de competencias del futuro comprenderán competencias tecnológicas que aún no se consideran imperativas para el trabajo, por lo que será necesario que tanto los empleadores como los empleados redefinan el desarrollo de competencias y la formación para prepararse para los próximos años.



**Es menos alentador que cuatro de cada diez trabajadores (38 %) afirmen que no se sienten seguros en su puesto de trabajo. Los trabajadores de Asia-Pacífico y Latinoamérica creen que tienen menos seguridad (el 39 y el 35 %, respectivamente, se sienten inseguros en comparación con el 33 % de Europa y Norteamérica).**

**Las competencias clave del futuro**

¿Qué competencias, si las hay, crees que son más importantes para tu rol en los próximos 5 años?



Algo más de cuatro de cada diez (42 %) se plantearía hacer horas no remuneradas para aumentar la estabilidad de su trabajo, lo que puede ser demasiado, ya que muchos ya se dejan cuerpo y alma dando más de un día de horas «gratis» cada semana (como hemos comentado más arriba).

Dadas estas opiniones, puede que sea comprensible que solicitar un período sabático a los empleadores haya descendido; solo el 12 % se está planteando hacerlo ahora, en comparación con el 24 % del año pasado. Parece que los trabajadores actuales necesitan sentirse indispensables.

Seis de cada diez (60 %) se plantearían trasladarse para disfrutar de mejores oportunidades, mientras que una proporción similar (57 %) pensaría en cambiar a

un sector distinto que tenga menos probabilidad de verse afectado por la inestabilidad económica. Los empleados en tecnología/información y educación/sanidad se perciben como los más preparados para el futuro (están creciendo los sectores donde es probable que se necesiten más sus competencias a largo plazo y donde se aprecian las mejores perspectivas de desarrollo profesional y ganancias en el futuro). Sin embargo, el 62 % no cree que ninguna profesión esquivе los efectos de la incertidumbre económica.

La sensación de inestabilidad laboral es mayor entre la Generación Z, donde la mitad (50 %) afirma que no siente seguridad en su trabajo, el doble que los mayores de 55 que afirma lo mismo (24 %). A pesar de todo, son resilientes y tienen capacidad de adaptación: uno de cada cinco (20 %) se ha planteado cambiar de sector en los próximos 12 meses. Un cuarto (25 %) se ha planteado empezar su propio negocio, al igual que el 26 % de los «millennials» más jóvenes (25-34 años). En comparación, algo más de una sexta parte de los mayores de 55 (17 %) ha pensado en la jubilación anticipada, lo que exacerba lo que algunos llamaron la «renuncia gris» durante la pandemia.

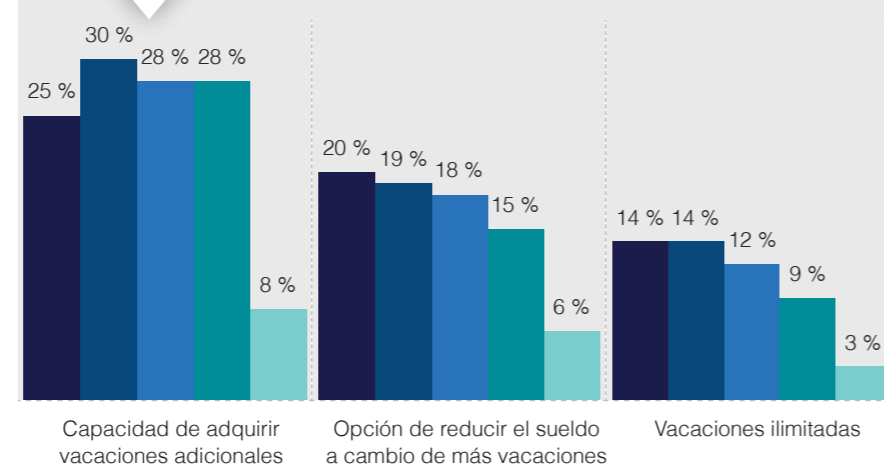
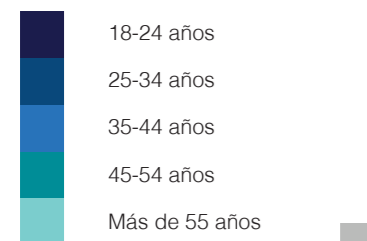


Al mismo tiempo que los trabajadores están poniendo en práctica enfoques nuevos para mejorar sus perspectivas, algunos esperan que los empleadores implementen soluciones innovadoras para hacer funcionar el lugar de trabajo de cara al futuro. Casi un cuarto de los trabajadores (23 %) piensa que el uso de la IA durante los próximos cinco años reducirá las tareas manuales en su sector.

También se espera que aumenten las opciones de tiempo libre. Más de una cuarta parte (27 %) cree que, en los próximos cinco años, será la norma adquirir permisos de vacaciones adicionales. Más de una sexta parte (18 %) cree que será una práctica habitual reducir el salario a cambio de más permisos al año, mientras que una octava parte (12 %) prevé que las vacaciones ilimitadas serán lo común. Las expectativas en este frente tienden a ser, aunque no siempre, más altas entre los trabajadores jóvenes, lo que sugiere que se aproxima otra revolución en las normas aceptadas en el ámbito laboral. Los empleadores que se adelanten y que gestionen estos cambios con cuidado podrán recoger los frutos en términos de productividad, bienestar de los empleados y moral.

### ¿Una revolución en los derechos a las vacaciones?

Leyenda



# Conclusión

Las dinámicas del ámbito laboral están empezando a solidificarse después de tres años de escollos traídos por la pandemia. La lista de lo que quieren los trabajadores se mantiene coherente en gran medida, con el sueldo, la flexibilidad, la cultura positiva en el ámbito laboral y unas buenas perspectivas profesionales como las máximas prioridades, junto con la estabilidad laboral y el disfrute del trabajo. Sin embargo, la relación entre todos estos factores diferentes es incierta. Los empleadores no deben subestimar dar a los trabajadores mayor control y apoyo para alcanzar su potencial y, así, mejorar su motivación y la dedicación a su trabajo.

Tener la mente abierta y ser creativo sobre cómo satisfacer las necesidades de tus empleados, además de subiéndoles el sueldo, es la solución ganadora para los empleadores y los trabajadores. Lo básico sigue siendo importante, ya que los trabajadores mencionan la importancia de progresar en su carrera y de disfrutar, junto con la compensación y la estabilidad laboral. Además de estas prioridades fundamentales de los trabajadores, los altos directivos y los departamentos de RR. HH. vanguardistas encontrarán formas de proteger la salud financiera de los trabajadores y, a la vez, potenciar su orgullo profesional, cuidar de su bienestar emocional y permitirles tener una buena conciliación entre la vida laboral y personal.

El compromiso y la inversión intencionales y transversales de los trabajadores son un componente clave a la hora de alcanzar más productividad y rentabilidad. Es evidente que no es una tarea fácil, pero los empleadores que comprenden la forma de pensar de los trabajadores actualmente y según evoluciona son capaces de sortear mejor la complejidad del lugar de trabajo, tanto ahora como en el futuro, para atraer al mejor talento e impulsar el éxito del negocio.



# People at Work 2023: una visión sobre el equipo humano en Europa

## Introducción

Comparar distintos puntos de vista y experiencias entre los trabajadores europeos en Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido es instructivo para los empleadores en una región donde hay mucha competencia por el talento y es relativamente fácil trabajar en otro país. Aunque, en general, los derechos de los trabajadores están bien establecidos en Europa, los resultados sugieren que, en algunos aspectos, podría haber algo que aprender de otras economías innovadoras del panorama mundial.

## Remuneración y compensación: ¿cuánto es suficiente?

A Europa le ha costado mantener el ritmo de otras regiones en lo que respecta al nivel de aumentos de sueldo concedidos el año pasado, y parece que la tendencia va a continuar en 2023. Los trabajadores suecos y polacos son los que han disfrutado de los aumentos más altos en la región en 2022, mucho más que en España, donde han sido los más bajos. Si miramos a los próximos 12 meses, surge un patrón similar, ya que los trabajadores polacos esperan una subida de dos dígitos (10 %). Las esperanzas de un aumento también son altas en Suiza (7 %), Italia (6,3 %) y Alemania (6,1 %), en comparación con Francia (5,6 %), Reino Unido (5,6 %), España (5,4 %) y los Países Bajos (5,3 %).

Si no va a llegar un aumento de sueldo, la siguiente opción menos desagradable para los trabajadores en la mayoría de países europeos es una bonificación puntual. Sin embargo, a los italianos y los británicos les gustaría recibir un pago puntual para ayudarles con el coste de la vida, mientras que los españoles preferirían semanas más cortas y los suizos optarían por más vacaciones remuneradas al año. En Reino Unido y España es donde es menos probable que los trabajadores se contenten con otra cosa que no sea un aumento de sueldo.

Si no has recibido un aumento de sueldo, ¿con qué otra cosa, si la hubiera, te contentarías?

	Francia	Alemania	Italia	Países Bajos	Polonia	España	Suiza	Reino Unido
Bonificación puntual (p. ej. vacaciones/bonificación por mérito)	43 %	40 %	35 %	45 %	49 %	24 %	30 %	36 %
Días adicionales de vacaciones anuales/tiempo libre remunerado	32 %	36 %	28 %	42 %	31 %	33 %	32 %	34 %
Vales para compras o alimentación	36 %	31 %	38 %	22 %	37 %	20 %	26 %	32 %
Semanas laborales más cortas	25 %	32 %	25 %	26 %	31 %	34 %	31 %	29 %
Pago puntual para ayudar con el coste de la vida	25 %	34 %	38 %	33 %	29 %	22 %	27 %	36 %
Bonos de viaje	37 %	13 %	18 %	12 %	19 %	12 %	22 %	15 %
Aumento de la frecuencia de pago	11 %	16 %	12 %	15 %	14 %	13 %	21 %	16 %
Asistencia educativa	7 %	15 %	8 %	17 %	12 %	9 %	22 %	9 %
Suscripción al gimnasio	10 %	12 %	10 %	16 %	16 %	9 %	24 %	14 %
Vales/subsidio para el cuidado de los hijos	15 %	15 %	8 %	10 %	16 %	9 %	19 %	11 %
Período sabático	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %	11 %	19 %	9 %
No me contentaría con nada excepto un aumento de sueldo	9 %	8 %	8 %	11 %	9 %	16 %	4 %	15 %

**Puesto que el sueldo es la máxima prioridad para tantos trabajadores (el 62 % en todas las regiones afirma que es el factor más importante en un trabajo), es preocupante que dos tercios de los trabajadores en Alemania y Suiza (el 60 % en cada uno) digan que cobran de menos siempre, con frecuencia o en ocasiones. Es el doble que en los Países Bajos (30 %) o Polonia (31 %). Surge la pregunta: ¿por qué?**

## La importancia y el impacto de la flexibilidad

En general, que se espere que los trabajadores acudan todos los días al lugar de trabajo sigue siendo la norma para cuatro de cada diez (41 %) europeos, pero casi la misma proporción (37 %) tiene cierta flexibilidad sobre dónde trabajar, mientras que una quinta parte (20 %) tiene flexibilidad total para elegir su lugar de trabajo. Los suizos son los que más flexibilidad tienen: menos de una quinta parte (18 %) afirma que deben ir al lugar de trabajo siempre, en comparación con el 47 % de Polonia. Quizá por este motivo, casi dos tercios de los suizos (58 %) piensan que podrían trasladarse al extranjero y seguir trabajando para su empleador actual, mientras que en la mayoría de los demás países europeos estudiados, la proporción baja a aproximadamente un tercio.

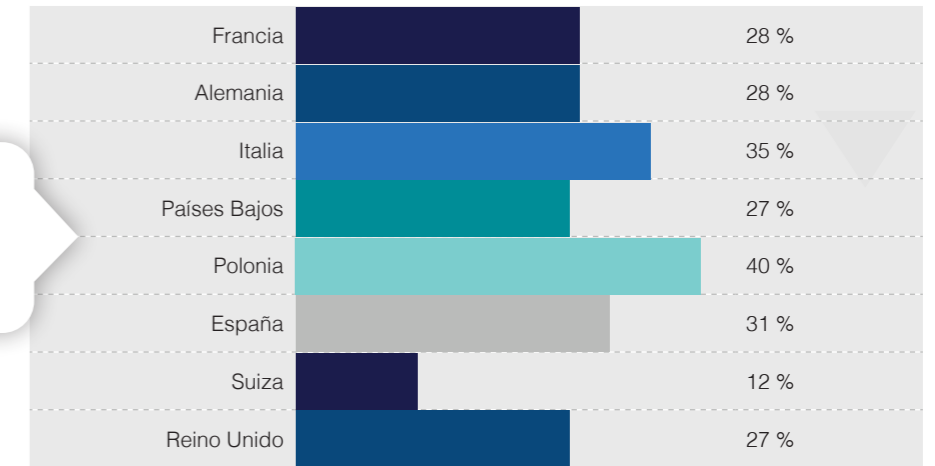
Es interesante (y quizá se deba, en parte, a los siguientes hallazgos) que los trabajadores suizos sean a los que más atrae la «gig economy»: el 22 % ha pensado en convertirse en autónomos en los últimos 12 meses. Este dato contrasta con el 10 % de Alemania (que tiene la siguiente proporción más alta de personas que lo han pensando) y tan solo el 7 % en Polonia y Francia (la proporción más baja).

## Una cultura de atención en el ámbito laboral

En general, menos de la mitad de los trabajadores europeos se sienten apoyados por sus managers en lo que respecta a la salud mental en el trabajo; en Suiza es donde más apoyo reciben (62 %) y, en Italia, donde menos (43 %). Aun así, los trabajadores suizos son especialmente proclives a sentir que su salud mental o el estrés afectan negativamente a su trabajo. Los trabajadores de Alemania son los que sufren estrés con más frecuencia, una media de 14 veces al mes, casi el doble de sus homólogos en Países Bajos, donde la media es de siete veces al mes.

Italia, Alemania y Polonia van a la cola en diversidad e inclusión, con solo un tercio de los trabajadores que afirma que su empleador ha mejorado en los últimos tres años. Dos quintas partes (40 %) dicen que su empresa no participa en ninguna iniciativa de DEI, en comparación con el octavo de Suiza.

No participamos en ninguna iniciativa de DEI



## Impresiones sobre el futuro

Hay algunas diferencias notables entre países sobre las expectativas de los trabajadores de obtener un ascenso en los próximos 12 meses. Solo el 12 % de los trabajadores de Polonia y el 16 % de Francia esperan uno. La cifra aumenta al 19 % en Italia y el Reino Unido, el 20 % en Alemania, el 21 % en los Países Bajos, el 24 % en España y el 37 % en Suiza. Es curioso que, al mismo tiempo, la sensación de inestabilidad laboral es mayor entre los suizos. Casi la mitad (48 %) afirma no sentirse seguro en su trabajo, al igual que el 38 % de los trabajadores franceses, mientras que solo el 25 % de los holandeses y el 28 % de los alemanes piensa lo mismo.

En lo relativo a los tipos de competencias que seguramente sean importantes en los roles de los trabajadores en los próximos cinco años, las competencias sociales y las de gestión coronan las listas de los europeos. Pero, para los polacos, los idiomas extranjeros serán lo más importante (39 %), mientras que en España lo será la empatía (33 %). Los italianos también califican la empatía en un lugar especialmente alto (es lo segundo en su lista después de las competencias sociales, con un 25 % que dice que es importante). Los trabajadores de Francia e Italia son los que menos énfasis ponen en las competencias de programación entre todos los países europeos estudiados: solo uno de cada 11 (9 %) trabajadores en ambos países dice que este tipo de experiencia será importante en su rol. En general, las competencias interculturales o de relaciones internacionales son las que menos destacan, especialmente entre los trabajadores británicos, de los cuales solo un 9 % las califica como importantes para su trabajo.

## Resumen

Europa disfruta de un estado envidiable como continente atractivo para trabajar, aunque en algunos aspectos clave, como los aumentos de sueldo y la DEI, los empleadores son menos generosos o progresistas que en otras regiones del mundo. Puede que las empresas europeas necesiten reflexionar sobre cómo resolverlo para competir por el mejor talento internacional y asegurarse de que su equipo humano siga satisfecho y motivado.

## Acercas de ADP Research Institute

La misión del ADP Research Institute es generar hallazgos basados en los datos sobre el mundo del trabajo y ofrecer indicadores económicos fiables a partir de esta información. Ofrecemos estos resultados al mundo como nuestra única contribución para hacer mejorar el mundo laboral y que sea más productivo, y para concienciar sobre la economía en general. Para obtener más información, visita [ADPRI.org](https://ADPRI.org).

## Acercas de ADP (NASDAQ – ADP)

ADP diseña una forma mejor de trabajar mediante productos innovadores, un servicio excepcional y experiencias únicas que consiguen que tus empleados alcancen su máximo potencial. RR. HH., talento, gestión del tiempo y nóminas. Basado en datos y diseñado para las personas. Para obtener más información, visita [es.adp.com](https://es.adp.com)

ADP, el logotipo de ADP y ADP Research Institute son marcas comerciales de ADP, Inc. Todas las demás marcas son propiedad de sus respectivos dueños.  
Copyright © 2023 ADP, Inc.