



Personas y trabajo 2022: Una visión sobre el equipo humano global

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello



Índice

Resumen ejecutivo	3
Introducción	5
Datos y metodología	6
Los trabajadores quieren un cambio	7
Satisfacción laboral y perspectivas	13
Salarios y beneficios	17
Salud mental	21
Trabajo remoto y condiciones de vida	24
Conclusión	29

Una visión sobre el equipo humano regional

América Latina	31
----------------	----



Resumen ejecutivo

Habiendo transcurrido más de dos años desde la aparición del virus de la COVID-19, los trabajadores y los empleadores siguen siendo golpeados por los fuertes vientos de la pandemia, la cual ha derrumbado numerosas y antiguas certezas. Al mismo tiempo, el panorama económico y político se ha vuelto extremadamente complejo, con problemas como el aumento de la inflación y los retrasos en la cadena de suministro. Todo esto se combina para crear un formidable conjunto de tensiones que afectarán a los negocios durante algún tiempo. En este contexto, los sentimientos y las necesidades de la fuerza de trabajo global están cambiando rápidamente. Es imperativo que los empleadores comprendan qué impulsa y cuál es el posible impacto de este cambio, de modo que puedan captar y retener el talento para crear empresas más fuertes y resilientes.

Entre las principales conclusiones podemos mencionar:

1 Los trabajadores quieren un cambio: la revalorización de la importancia de la seguridad en el trabajo y la ética empresarial

Siete de cada 10 trabajadores (71 %) han considerado un cambio radical en su carrera profesional este año, y parecen estar cuestionándose el significado de la seguridad en el trabajo después de la COVID-19. Hoy en día, los trabajadores tienen en cuenta algo más que un cheque fijo. La pandemia puso el bienestar personal y la vida fuera del trabajo en una perspectiva más clara que nunca, e intensificó el deseo de condiciones de trabajo más

amenas, incluyendo una mayor flexibilidad, opciones de trabajo remoto o una mejor cultura organizacional. A los trabajadores les interesa cada vez más la ética y los valores de una empresa. Atención empleadores: tres cuartos (76 %) considerarían la posibilidad de buscar un nuevo empleo si descubrieran que en su empresa existe una brecha salarial entre géneros o que no cuenta con una política de diversidad e inclusión.

2 Satisfacción laboral y perspectivas: los empleados tienen altas expectativas

Los trabajadores son sorprendentemente optimistas respecto de cómo se sienten en el trabajo. Nueve de cada 10 (90 %) dicen sentirse satisfechos en su empleo actual, aunque podrían ser aún más felices: un porcentaje considerable solo está "algo satisfecho". El optimismo en cuanto a la perspectiva del lugar de trabajo, aunque sigue siendo ligeramente inferior a los niveles anteriores a la pandemia, también es sólido. Hay muchas esperanzas de que se produzcan aumentos salariales, con más de seis de cada 10 trabajadores (61 %) que prevén recibir uno en el próximo año, y tres cuartos (76 %) que están dispuestos a pedirlo si creen merecerlo.

Sin embargo, satisfacer las demandas salariales puede no ser suficiente para detener el éxodo de talentos: el deseo de cambiar de trabajo o a sectores que se consideran más resilientes a las crisis y a las recesiones económicas es cada vez mayor.

3 Remuneración y beneficios: el sueldo es una prioridad, pero no es lo único que importa

El sueldo es considerado el factor más importante en un trabajo, y dos tercios de los trabajadores (65 %) desearían trabajar más horas a cambio de una mayor remuneración. Sin embargo, los trabajadores siguen cediendo el equivalente a más de una jornada laboral (8,5 horas) en horas extras no remuneradas cada semana: menos que en 2021, pero sigue siendo más que

antes de la pandemia. Dado que siete de cada 10 (71 %) desearían tener más flexibilidad en cuanto al horario de trabajo, como por ejemplo concentrar las horas en una semana de cuatro días, seguir haciendo tantas horas extra puede ser insostenible. Aunque la remuneración es una prioridad, alrededor de la mitad aceptaría un recorte salarial si ello supusiera una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la personal o garantizara la flexibilidad en la estructuración de su horario, aunque siguiera trabajando la misma cantidad de tiempo a la semana. Esto refuerza la idea de que los empleadores podrían necesitar (y querer) llegar a un acuerdo respecto a la remuneración y otros factores para mantener a los trabajadores contentos y satisfechos.

4 Salud mental: el estrés aumenta y el trabajo se ve afectado

El estrés laboral alcanza niveles críticos, con un 67 % de trabajadores que lo experimentan al menos una vez a la semana, en comparación con el 62 % que lo padecía antes de la pandemia. Uno de cada siete trabajadores (15 %) se siente estresado todos los días. Es probable que el impacto en los trabajadores, tanto a nivel profesional como personal, sea significativo, sobre todo porque el bienestar mental se encuentra bajo presión en otros aspectos, a causa de la pandemia. Un sorprendente 53 % cree que su trabajo se ve afectado a causa de una mala salud mental, es lo cual es una situación claramente insostenible. La mayoría de los empleadores están haciendo

todo lo posible para apoyar al personal. Algunas de las iniciativas que se están probando son los días libres para su bienestar, las pausas para controlar el estrés y el asesoramiento. Sin embargo, en este entorno de constante e intensa presión, persisten las dudas sobre qué más pueden hacer los empleadores para minimizar los desencadenantes del estrés y reducir las cargas de forma más general.

5 Trabajo remoto y condiciones de vida: personas preparadas para cambiar

Forzar innecesariamente a las personas a volver a trabajar solo de manera presencial podría ser contraproducente: dos tercios (64 %) considerarían la posibilidad de buscar un nuevo empleo si esto ocurriera. Muchos están contemplando la posibilidad de mudarse y una considerable minoría ya lo hizo. La preocupación de que los empleadores pueden descuidar a los trabajadores remotos y favorecer a sus colegas que desempeñan sus funciones en el lugar de trabajo es infundada. De hecho, ocurre lo contrario: el personal remoto se siente más reconocido, recompensado por sus esfuerzos y apoyado en su carrera. Casi siete de cada 10 dicen recibir una remuneración justa por sus competencias y su rol, en comparación con menos de la mitad de sus compañeros de trabajo. Los empleadores que ofrecen compensaciones excesivas al centrarse en los trabajadores remotos a expensas de los demás podrían necesitar restablecer el equilibrio con urgencia.

Introducción

La pandemia de la COVID-19 ha causado nada menos que una revolución en el mundo laboral del siglo XXI. Nunca, en la memoria de la mayoría de las personas, ha existido un fenómeno global que haya modificado tan drásticamente el entorno laboral en múltiples países, dominando la actividad económica y alterando las perspectivas de la fuerza de trabajo, quizás para siempre. Este cambio aún no ha terminado, pero está claro que las cosas no volverán a ser como antes.

El estudio *Personas y trabajo* de este año refleja en detalle esta fascinante y singular evolución. Pone de manifiesto lo generalizadas y consistentes que son a nivel mundial algunas de las tendencias emergentes y crecientes, al tiempo que destaca cuán diversa y compleja es la situación a nivel local.

En un momento en el que los empleadores y los trabajadores se enfrentan a una presión y a una perturbación constantes, nuestros resultados ponen de manifiesto hasta qué punto el reclutamiento y la retención se encuentran entre los aspectos más importantes para las empresas en la actualidad, y cómo esto repercute en el lugar de trabajo.

El paquete completo de lo que quieren los trabajadores ha adquirido un nuevo significado. Ya no se trata solo del sueldo y otros beneficios financieros, además de algunas ventajas: los empleadores deben tener en cuenta una serie de factores mucho más variados y exhaustivos a fin de promover un sentimiento de satisfacción y seguridad laboral entre el personal. Además de la remuneración y el progreso, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar y las cuestiones familiares, también están en juego los valores corporativos de la empresa. Los riesgos son más altos que nunca. La pandemia provocó el replanteamiento de las prioridades, y los trabajadores se muestran dispuestos a abandonar su trabajo si los empleadores no cumplen con sus exigencias en diversos aspectos. La cuestión es: ¿pueden los empleadores ofrecer lo que es más importante para su personal y al mismo tiempo cumplir con sus objetivos comerciales?

Para los empleadores, la administración de esta nueva dinámica y la protección de la fuerza de trabajo durante este período de constantes cambios radicales debe ser una prioridad. Para ello, deben plantearse las preguntas adecuadas para comprender mejor a los trabajadores, incluida la forma en que ha cambiado la mentalidad predominante, y estudiar la posibilidad de ajustar su enfoque en consecuencia. Es posible que deban tomar decisiones audaces y cuestionar los supuestos, pero muchas empresas se han vuelto expertas en esto. Esta investigación debería ayudar a orientar la reflexión sobre las cuestiones clave que deben abordarse y cómo hacerlo.

Datos y metodología

Personas y trabajo 2022: El estudio Una visión sobre el equipo de trabajo global analiza las actitudes de los empleados con respecto al mundo laboral actual y lo que esperan y ansían del lugar de trabajo del futuro.

El ADP Research Institute® entrevistó a 32 924 trabajadores en 17 países de todo el mundo entre el 1 de noviembre y el 24 de noviembre de 2021, incluidos más de 8685 que trabajaban específicamente en la economía informal.

15 683 en Europa

- Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido.
- Incluidos 4133 en la economía informal.

5768 en América Latina

- Argentina, Brasil y Chile.
- Incluidos 1547 en la economía informal.

3829 en América del Norte

- EE. UU. y Canadá.
- Incluidos 1002 en la economía informal.

7644 en Asia-Pacífico

- Australia, China, India y Singapur.
- Incluidos 2003 en la economía informal.

Dentro de la muestra de trabajadores, identificamos a los trabajadores informales y a los tradicionales. Los trabajadores informales se autoidentifican como temporarios o estacionales, trabajadores independientes, contratistas independientes, consultores, o los que usan una plataforma en línea para conseguir trabajo. Los empleados tradicionales, aquellos que no trabajan de manera informal, sino que tienen un trabajo regular o permanente, a tiempo completo o de medio tiempo.

También se pidió a los encuestados que se autclasificaran como trabajadores esenciales (incluidas las definiciones de trabajador clave o trabajador crítico) o como trabajadores no esenciales. Estas definiciones varían según el lugar, la organización y la orientación gubernamental. Por lo general, incluye a aquellos cuyo trabajo es fundamental para el funcionamiento continuo de la sociedad y la vida cotidiana, como el personal de salud o de logística, la policía, los funcionarios públicos, los periodistas y los empleados de los supermercados. En algunos países también se incluyen los trabajadores del sector de servicios financieros.

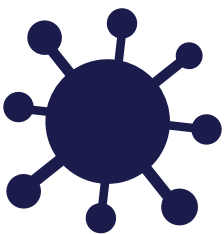
La encuesta se realizó por internet y en el idioma local. Los resultados generales se ponderan para representar el tamaño de la población activa de cada país. Las valoraciones se basan en los datos de la fuerza de trabajo del Banco Mundial¹, que se obtienen a partir de los datos de la base de datos ILOSTAT, la base de datos estadística central de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al 8 de febrero de 2022.

1. Fuente: The World Bank, total labor force data, febrero de 2022

Los trabajadores quieren un cambio

La naturaleza del trabajo siempre ha sido transaccional: los trabajadores intercambian su tiempo y sus habilidades por una remuneración garantizada, preferiblemente una sensación de seguridad e, idealmente, un sentimiento de satisfacción personal por el trabajo que realizan. Sin embargo, en la actualidad los términos en los que se basa esa transacción parecen estar cambiando, al menos desde la perspectiva de los trabajadores.

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto que la seguridad laboral (que ya estaba en declive) es aún más difícil de alcanzar que antes, ya que muchos trabajadores perdieron su empleo o vieron su carrera suspendida por tiempo indefinido debido a los planes de apoyo del gobierno, como por ejemplo las cesantías. Al mismo tiempo, existen indicios de que la pandemia ha provocado una reevaluación de lo que significa la seguridad en el trabajo para los trabajadores. Además, cada vez está más claro que los trabajadores esperan más de sus empleadores, en el sentido de que muchos de ellos quieren trabajar en empresas con una cultura y unos valores que se alineen a los suyos. Más que nunca, la sensación de seguridad en el trabajo está relacionada con toda la gama, cada vez más diversa, de cosas que los empleadores ofrecen (o no) a nivel individual y corporativo, con importantes implicaciones en cuanto al reclutamiento y la retención.

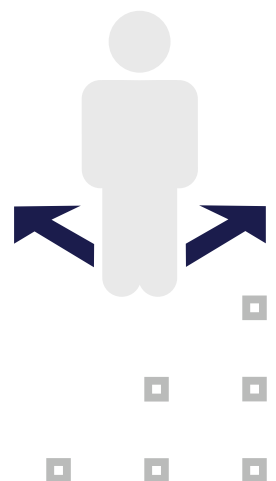


Seguridad en el trabajo: ¿qué significa esto en la actualidad?

Resulta preocupante que, aunque más de la mitad de los trabajadores (54 %) afirma que la seguridad en el trabajo es importante para ellos, un cuarto de los encuestados (25 %) piensa que sus trabajos o industrias son seguros. Esta cifra es inferior a la de más de un tercio (36 %) en 2021, y se reduce a solo un 14 % en América Latina.

Asimismo, menos de uno por cada cinco de los que se autclasifican como trabajadores esenciales y de los que trabajan en la economía informal lo afirman (18 % en cada caso), frente a casi un tercio (32 %) de los trabajadores no esenciales y una cuarta parte de los empleados tradicionales (26 %). Aquí se pone de manifiesto una importante paradoja: la sensación de inseguridad va en contra de la narrativa popular de que los trabajadores tienen todo el poder en un reducido mercado laboral global. ¿Es un mito el hecho de que los trabajadores están al mando? Y si no lo están, ¿cómo pueden recuperar la sensación de control?

Una posible respuesta a esta pregunta surge de la constatación de que la gran mayoría (71 %) de trabajadores afirma que ha considerado un cambio radical en su desarrollo profesional en los últimos 12 meses. De ellos, uno de cada cuatro ha considerado cambiar de industria o solicitar un año sabático. Aproximadamente uno de cada cinco ha contemplado la posibilidad de crear su propio negocio, tomarse una licencia temporal o trabajar a tiempo parcial, y uno de cada siete ha considerado retirarse antes de tiempo. Las mujeres son más propensas que los hombres a optar por trabajar a tiempo parcial (21 % frente al 17 %), y los trabajadores esenciales son mucho más propensos que los no esenciales a considerar alguna de estas opciones o todas ellas.



Los trabajadores evalúan sus opciones

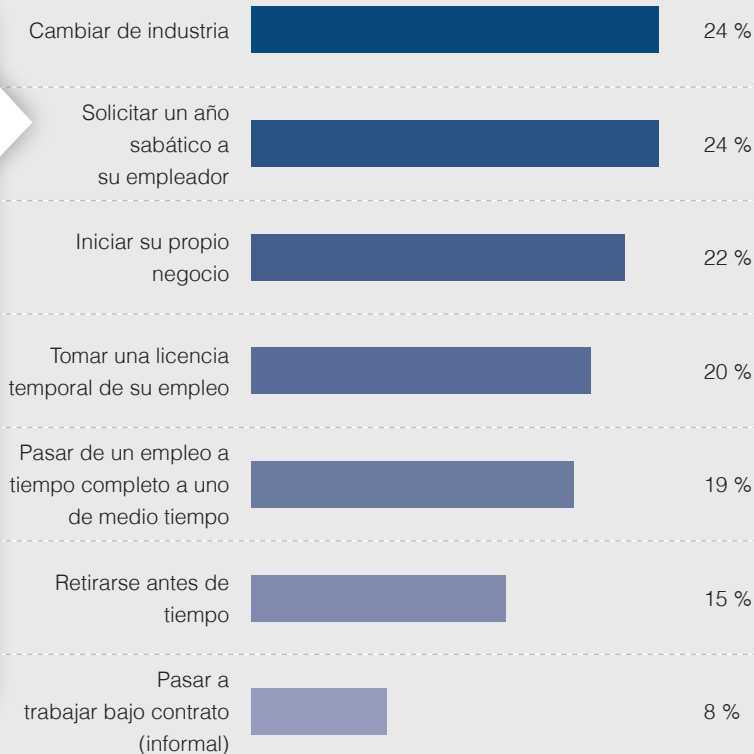


He considerado un gran cambio en mi desarrollo profesional en los últimos 12 meses.



La investigación sugiere el surgimiento de la sensación de que un trabajo seguro es aquel que permite a los trabajadores ganarse la vida en sus propios términos, sin comprometer aspectos esenciales como su salud, bienestar o tiempo en familia, o incluso sus creencias y valores personales. Por ejemplo, para aproximadamente un tercio de los trabajadores, factores como la flexibilidad horaria o el disfrute de la jornada laboral son importantes para ellos en su trabajo (el 33 % y el 32 %, respectivamente, lo afirman). Casi un cuarto (23 %) afirma que el desarrollo profesional es importante.

¿Qué cambios importantes en su desarrollo profesional consideró en los últimos 12 meses?



La flexibilidad horaria o la flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo son más importantes para las cohortes más jóvenes (entre 18 y 24 años) y de mayor edad (más de 55 años) que para los grupos etarios del medio. Solo uno de cada seis jóvenes de entre 18 y 24 años (17 %) declara que la progresión del desarrollo profesional es importante para ellos, un porcentaje inferior al de cualquier otra franja etaria. Sin embargo, resulta interesante que casi un cuarto (23 %) sostiene que su puesto de trabajo es realmente importante, más que cualquier otra franja etaria.

Los sentimientos en cuanto a la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal no se limitan a ciertos grupos. A casi tres cuartas partes de los que son padres (74 %) les gustaría poder organizar su jornada laboral para disponer de una mayor flexibilidad, pero también lo haría el 68 % de los que no son padres. El 70 % de aquellos que trabajan desde casa lo preferirían, al igual que el 58 % de quienes trabajan en el lugar de trabajo.

Diversidad, igualdad e inclusión (DEI), una cuestión decisiva

Hoy en día, lo que es importante en un empleo va mucho más allá de las preocupaciones estrictamente personales: cada vez son más los trabajadores que evalúan cuestiones éticas o culturales más generales a la hora de decidir si comenzarán o seguirán trabajando para un determinado empleador. Por ejemplo, los trabajadores están dispuestos a marcharse si los empleadores fracasan a la hora de crear una fuerza de trabajo diversa y tratarla de forma justa. Por lo tanto, la diversidad, la igualdad y la inclusión (DEI) se están convirtiendo rápidamente en una cuestión decisiva.

La mayoría de los empleadores reconoce lo siguiente: casi seis de 10 trabajadores (59 %) creen que su empleador tiene una política de igualdad salarial de género y se cree que un 57 % tiene una política de diversidad e inclusión, siendo la región de Asia-Pacífico la que mejores resultados arroja en este aspecto (64 % y 61 %). Sin embargo, esto supone que alrededor de un tercio de los empleadores (32 % y 34 % respectivamente) hablan de la importancia de estas políticas pero no las tienen, o ni siquiera las mencionan.

Esta falta de visión podría resultar en una fuga de talentos. Los empleadores se arriesgan a ponerse en desventaja competitiva si no consiguen seleccionar a los mejores candidatos de entre un grupo lo más amplio posible, y pueden tener dificultades para retener a mujeres altamente capacitadas o calificadas o a personas de diversas etnias y orígenes. Las consecuencias podrían ser aún peores, afectando de manera negativa la forma en que la empresa en su conjunto, sus valores y su marca son percibidos por el personal y los candidatos de cualquier tipo, así como por otras partes interesadas, tales como los clientes y los accionistas.

Para ilustrar este punto, la investigación descubrió que aproximadamente tres cuartos (76 %) de los trabajadores considerarían la posibilidad de buscar un nuevo empleo si descubrieran que en su empresa existe una brecha salarial entre géneros o que no se cuenta con una política de diversidad e inclusión. A pesar de que es más probable que las mujeres lo denuncien, los hombres no se quedan atrás, y los trabajadores más jóvenes se sienten particularmente confiados al respecto. Es una cuestión de principios que tiene una mayor resonancia en Asia-Pacífico y América Latina, más que en Europa o América del Norte. Claramente, la brújula moral de las empresas está bajo escrutinio desde todos los frentes, y la responsabilidad de las empresas es demostrar que están a la vanguardia de las buenas prácticas, o al menos que no se quedan atrás. Dado que la desigualdad salarial es un factor decisivo para los trabajadores más jóvenes, es probable que exista una expectativa permanente entre los trabajadores actuales y futuros de que los empleadores tomen en serio la DEI como parte de su cultura corporativa.



Aproximadamente tres cuartos (76 %) de los trabajadores considerarían la posibilidad de buscar un nuevo empleo si descubrieran que en su empresa existe una brecha salarial entre géneros o que no se cuenta con una política de diversidad e inclusión.



El impacto de la DEI en el reclutamiento y la retención

Si descubriera que existe una brecha salarial entre géneros injusta, o que no existe una política de diversidad e inclusión en mi empresa, consideraría buscar otro empleo.

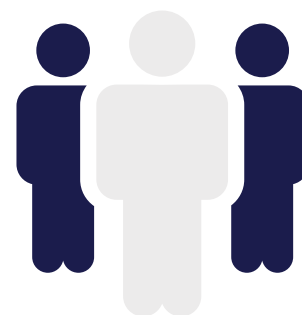
	Todos	Hombre	Mujer	18 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	más de 55
Brecha salarial entre géneros injusta	76 %	72 %	79 %	82 %	78 %	74 %	66 %	69 %
Falta de una política de diversidad e inclusión	76 %	74 %	78 %	83 %	78 %	73 %	67 %	66 %

Resulta tranquilizador que la mitad de los trabajadores (50 %) afirme que su empresa ha mejorado en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres, y prácticamente el mismo porcentaje (48 %) piensa que la diversidad y la inclusión han mejorado en comparación con hace tres años. Sin embargo, cabe destacar que más de uno de cada 10 cree que han empeorado (el 11 % en cuanto a la igualdad salarial y el 13 % en cuanto a la diversidad e inclusión). Europa registra los resultados más bajos, ya que poco más de un cuarto (26 %) de los trabajadores afirma que la situación en cualquiera de los dos aspectos ha mejorado y uno de cada seis (16 % y 17 %) dice que ha empeorado.

Mientras que los equipos directivos, los propietarios de empresas y los departamentos de RR. HH. se mencionan como los principales impulsores de la igualdad salarial entre hombres y mujeres y de una política de diversidad e inclusión en las empresas, en un tercio de los casos (33 %) depende de los empleados. Y uno de cada siete (15 %) declara que nadie la impulsa: una respuesta mucho más común en América del Norte y Europa (22 %) que en América Latina (11 %) o Asia-Pacífico (13 %).



Aproximadamente dos tercios de la mayoría de los trabajadores consideran que en sus empresas hay una proporción equitativa de etnias (64 %) y géneros (63 %), aunque los trabajadores europeos están notablemente menos convencidos de ello que sus colegas de otras partes del mundo (46 % y 54 % respectivamente). Sin embargo, la proporción que piensa que las discapacidades están igualmente representadas es muy inferior en todo el mundo: en total, solo el 37 % lo dice. Teniendo en cuenta que unos mil millones de personas, es decir, alrededor del 15 % de la población mundial, viven con una discapacidad (según la organización benéfica ADD International), es un tema que no se puede ignorar.



Los empleadores deben considerar la mejor manera de apoyar a las personas con discapacidades físicas, al igual que a quienes padecen discapacidades que no se ven, especialmente en un momento en que muchas personas con discapacidades pueden ser más vulnerables a los problemas de salud debido a la pandemia. Las estrategias de los empleadores también podrían resultar beneficiosas si incluyeran formas de apoyar y promover la neurodiversidad, como es el caso de la dislexia o el autismo, entre la fuerza de trabajo.

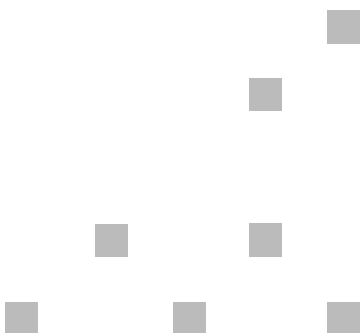




Satisfacción laboral y perspectivas

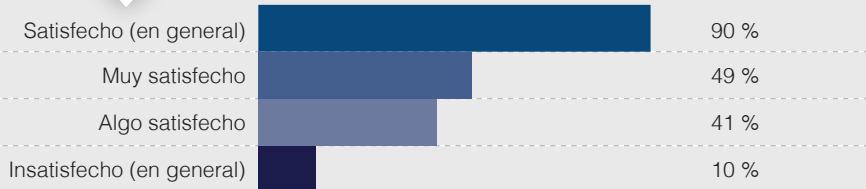
Durante un largo tiempo, muchos trabajadores han sentido que se les ponía a prueba en sus roles de forma inesperada. Es fundamental que todas las organizaciones conozcan cuán satisfechos se sienten los trabajadores actualmente en sus puestos de trabajo, así como el grado de confianza que tienen en sus futuras perspectivas.

Teniendo en cuenta los tiempos turbulentos que hemos vivido en los últimos dos años, es sorprendente ver que nueve de cada 10 trabajadores (90 %) dicen estar satisfechos en su empleo actual. Esta valoración optimista es más frecuente en Asia-Pacífico y América del Norte (91 % y 90 % respectivamente), en comparación con el 86 % que opina así en América Latina y Europa. Sin embargo, cabe señalar que mientras la mitad (49 %) se describe como "muy satisfecha", el resto se muestra poco entusiasta, lo que significa que los empleadores podrían tener que analizar detenidamente cómo mantener un sentimiento positivo.



La satisfacción prevalece

¿Qué tan satisfecho está, si es que lo está, en su empleo actual?



Para uno de cada 10 trabajadores insatisfechos con su empleo actual, casi la mitad (49 %) dice que se debe a que se les ha dado una mayor responsabilidad sin una remuneración adicional, lo que se eleva al 53 % en Asia-Pacífico, en comparación con el 37 % en Europa. La falta de progreso fue mencionada como la segunda causa más importante de insatisfacción (por el 46 % en general), y el 41 % atribuyó su insatisfacción a recibir menos beneficios de los esperados.

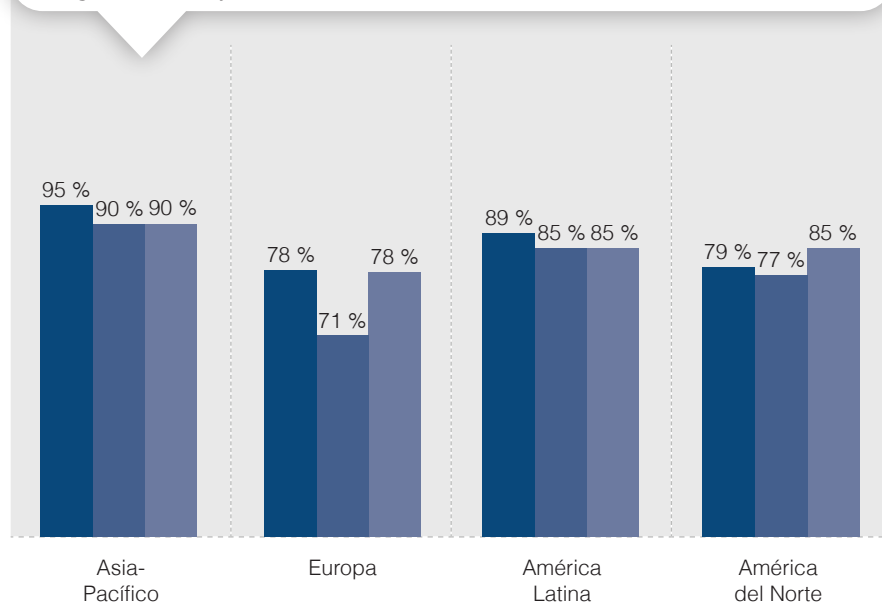
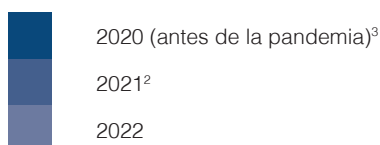
Es posible que este sea el caso para una pequeña proporción de los encuestados, pero seis de cada diez (61 %) esperan obtener un aumento de sueldo en los próximos 12 meses y más de cuatro de cada diez (43 %) esperan un ascenso. Todo ello a pesar de que solo un tercio espera una mayor responsabilidad (34 %) y solo uno de cada siete (15 %) cree que será evaluado formalmente. Las expectativas de obtener un aumento de sueldo o un ascenso son mayores en América Latina (73 % y 38 %, respectivamente) y Asia-Pacífico (63 % y 48 %), mientras que en América del Norte (58 % y 34 %) son más elevadas que en Europa (46 % y 22 %).

La medida en que los trabajadores consideran que existen oportunidades de mejora salarial y de progreso contribuye, sin duda, a qué tan positivos se sienten con respecto al futuro. Cuando se les pidió que describieran sus niveles de optimismo para los próximos cinco años con respecto al lugar de trabajo, casi nueve de cada 10 (88 %) se situaron en la categoría optimista, con respuestas similares en todos los grupos etarios y entre géneros. Este nivel de optimismo es ligeramente superior al de 2021 (cuando el 86 % eligió esta opción), pero sigue siendo inferior a los niveles previos a la pandemia (92 % a principios de 2020). Sin embargo, existen notables diferencias en el ritmo de recuperación entre las distintas regiones. América del Norte es la única región en la que los trabajadores se sienten más optimistas hoy que antes de la pandemia.

El optimismo se recupera a ritmos diferentes en las distintas regiones

Me siento optimista con respecto a los próximos cinco años en el lugar de trabajo

Referencias



Obviamente, el optimismo tiene significados diferentes para diferentes personas: tanto si se trata de perspectivas positivas para el sector en el que están o con su actual empleador, como si, por el contrario, se trata de oportunidades de cambio (por ejemplo, cambiar de trabajo o incluso desarrollar habilidades en una industria totalmente distinta).

2. El ADP Research Institute entrevistó a 32 471 trabajadores de 17 países entre el 17 de noviembre y el 11 de diciembre de 2020.
3. El ADP Research Institute entrevistó a 32 442 trabajadores de 17 países entre el 29 de octubre de 2019 y el 6 de enero de 2020.

Aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores (23 %) declara estar intentando cambiar de trabajo o cambiarse a una industria que consideren más segura para el futuro (es decir, a sectores en crecimiento en los que es probable que sus habilidades tengan una mayor demanda a largo plazo, y donde ven mejores perspectivas de desarrollo profesional y un mayor potencial de ingresos a futuro).

Esto supone un aumento con respecto a uno de cada siete (15 %) que dijo lo mismo en 2021. Y, al igual que en 2021, los trabajadores más jóvenes eran más propensos a decirlo que sus colegas de más edad, ya que casi tres de cada 10 (29 %) de los jóvenes de entre 18 y 24 años tomaban esas medidas, en comparación con el 16 % de los de 45 a 54 años y el 14 % de los mayores de 55 años. Uno de cada 14 (7 %) ya ha realizado un cambio en su trabajo.



	2021	2022
Creo que mi empleo/sector es seguro y no estoy considerando un cambio	36 %	25 %
He considerado hacer un cambio, pero no lo estoy intentando activamente.	24 %	32 %
No he considerado hacer un cambio a pesar de mis inquietudes.	17 %	14 %
Estoy tratando activamente de realizar un cambio	15 %	23 %
Ya hice un cambio	7 %	7 %

Aumenta el deseo de cambiar de trabajo y de prepararse profesionalmente para el futuro.

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su opinión sobre la posibilidad de cambiar de trabajo o cambiar a otra industria o sector que considere más seguro para el futuro?





Salario y beneficios

Nuestros resultados ponen de manifiesto que el salario es la prioridad para los trabajadores de todo el mundo. Cuando se les pregunta qué es lo más importante para ellos de un empleo, los trabajadores sitúan el sueldo en el primer lugar, con casi dos tercios (63 %) de los encuestados que dicen que es importante.

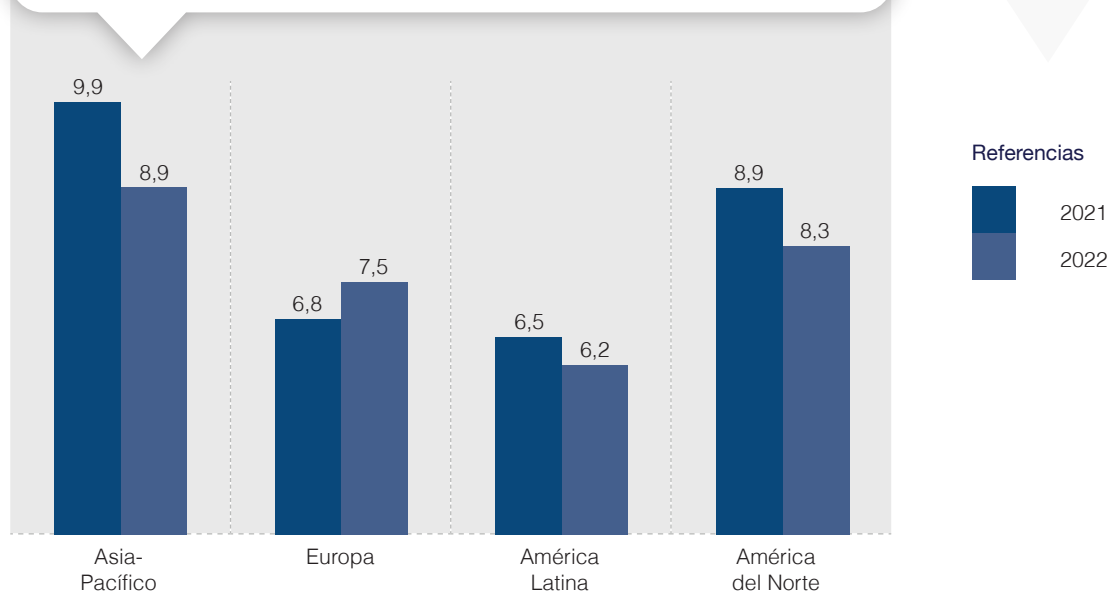
Por lo tanto, tiene sentido que más de tres cuartos de los trabajadores (76 %) declaren que es probable que pidan un aumento de sueldo si creen que lo merecen. Las mujeres son tan optimistas como los hombres en este aspecto, pero hay marcadas diferencias regionales. Más de cuatro de cada cinco (81 %) están dispuestos a hacerlo en Asia-Pacífico, pero esa cifra se reduce a solo tres de cada cinco en Europa (59 %). Es más probable que los que son padres pidan un aumento de sueldo que los que no tienen hijos (el 79 % frente al 72 %), al igual que los que se clasifican como trabajadores esenciales (el 79 % frente al 72 % de los trabajadores no esenciales). Hay varios factores que considerarse en este sentido, desde las exigencias en sus finanzas hasta la naturaleza del trabajo que realizan, pasando por las dificultades de trabajar durante la pandemia.

Una de las razones por las que los trabajadores pueden considerar que merecen un aumento de sueldo es la cantidad de horas extra de trabajo no remunerado que muchos de ellos realizan, por ejemplo, al comenzar a trabajar más temprano, quedarse después de hora o trabajar durante los descansos. En promedio, trabajan 8,5 horas extra no remuneradas adicionales cada semana, y 8,9 horas en Asia-Pacífico. Aunque esta cifra es inferior a la de 2021 (cuando el promedio global era de 9,2 horas), sigue siendo superior a la de antes de la pandemia, cuando los trabajadores hacían un promedio de 7,3 horas extra no remuneradas a la semana. Los trabajadores europeos son los únicos que se resisten a la tendencia decreciente.



Asia-Pacífico sigue siendo la región que más "tiempo libre" regala

En promedio, ¿cuántas horas por semana cree que trabaja gratis (es decir, las horas que trabaja en el horario de almuerzo, que trabaja hasta tarde, etc.)?



Los trabajadores esenciales realizan un promedio de dos horas más de horas extra no remuneradas que el resto de la fuerza de trabajo (9,4 horas frente a 7,3), y los trabajadores informales hacen más que sus colegas en relación de dependencia (9,4 frente a 8,2). Curiosamente, los trabajadores a tiempo parcial regalan casi tanto tiempo como sus colegas a tiempo completo, con un promedio de 8,4 horas extra (en comparación con las 8,5 de los trabajadores a tiempo completo). Teniendo en cuenta que dos tercios de los trabajadores (65 %) desearían más horas a cambio de un mayor salario, es discutible hasta cuándo los trabajadores seguirán regalando el equivalente a un día de trabajo a sus empleadores, sin cuestionarlo (ni recibir compensación).

Sin embargo, aunque el salario sea lo primero, no es en absoluto lo único que importa y es posible que haya que elegir entre un sueldo más alto y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal o una mayor flexibilidad. Los trabajadores están demostrando una fuerte demanda de otras opciones, a menudo innovadoras, para mantenerse satisfechos en el trabajo. Por ejemplo, siete de cada 10 (71 %) desearían tener más flexibilidad en cuanto al horario de trabajo, como por ejemplo concentrar sus horas en menos días de mayor carga horaria. Esto inevitablemente reduciría su capacidad para realizar tantas horas extra no remuneradas.



Más de la mitad (53 %) aceptaría un recorte salarial si ello supusiera una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la personal, y un porcentaje similar (50 %) aceptaría un recorte salarial para garantizar la flexibilidad en la estructuración de su horario, incluso si ello supusiera que el total de horas trabajadas no cambiara. No hace mucho tiempo, estas ideas podrían haber resultado absurdas: en la actualidad deben ser consideradas seriamente, sobre todo si aceptar las solicitudes de salarios más altos no es una opción viable. Con algunos empleadores que empiezan a probar modernizaciones como una semana laboral de cuatro días, el pensamiento creativo está empezando a producir cambios en el mundo real.

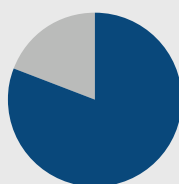
El sueldo es una prioridad, pero no es lo único que importa



Los trabajadores están listos para pedir un aumento de sueldo...

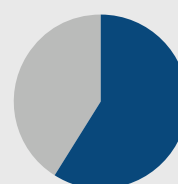
¿Qué probabilidad hay de que pida un aumento de sueldo, si cree que lo merece?

Asia-Pacífico



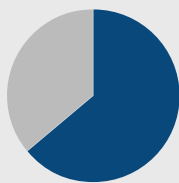
81 %

Europa



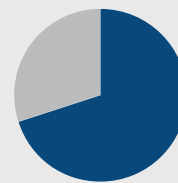
59 %

América Latina



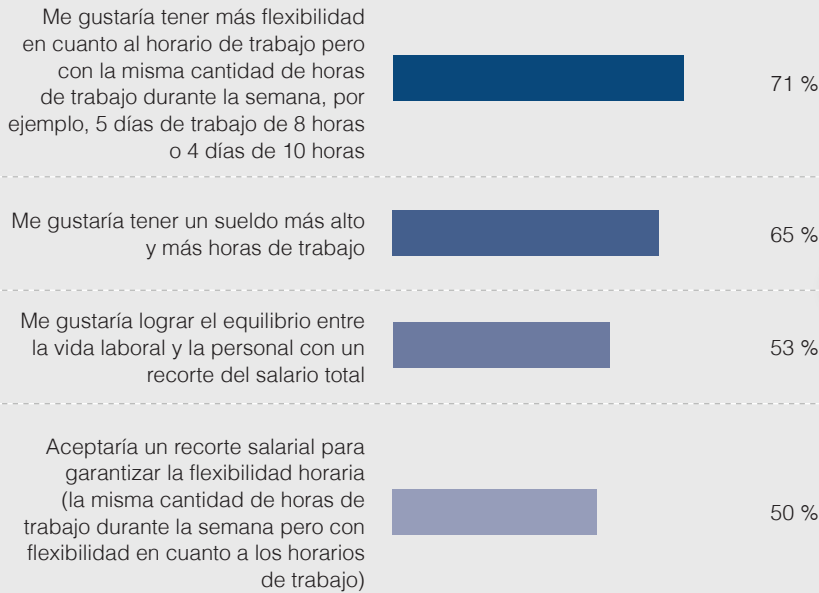
64 %

América del Norte



70 %

¿En qué medida está de acuerdo con lo siguiente?



...pero podría haber una compensación entre el salario y otras prioridades.

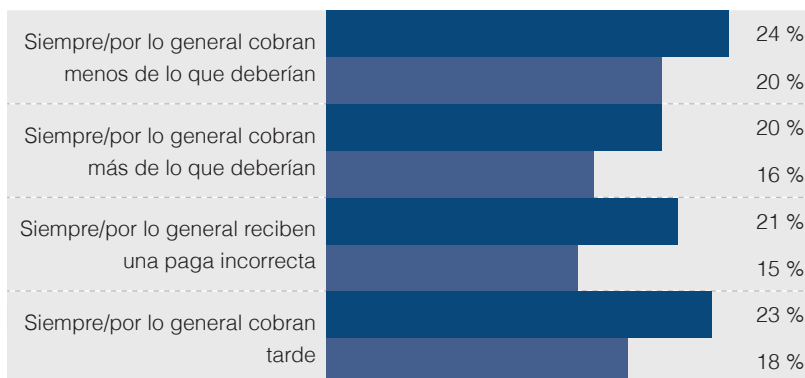


Además de la flexibilidad, los empleadores reconocen la importancia de ofrecer otros beneficios y facilidades a sus trabajadores. Por ejemplo, dos tercios (66 %) actualmente ofrecen asesoramiento sobre bienestar financiero al personal, en comparación con seis de cada 10 (59 %) en 2021, pero la probabilidad de que esto ocurra es mucho mayor en Asia-Pacífico y América del Norte (74 % y 56 %) que en América Latina (49 %) o Europa (36 %).

Los problemas de pago siguen afectando tanto a los trabajadores como a los empresarios, y la situación parece agravarse. Un cuarto de los trabajadores (24 %) siempre o por lo general cobra menos de lo que debería, en comparación con uno de cada cinco (20 %) en 2021 y, lo que es preocupante para los empresarios, el 20 % siempre o a menudo cobra más de lo que debería. Los trabajadores esenciales son mucho más propensos a experimentar estos problemas que los no esenciales (por ejemplo, el 31 % siempre o por lo general cobra menos de lo que debería en comparación

al 15 %). También lo son los trabajadores que trabajan principalmente desde casa (el 24 % siempre o por lo general cobra menos de lo que debería en comparación al 15 % de los trabajadores presenciales), y los trabajadores informales (30 % en comparación al 22 % de los colaboradores tradicionales). Se trata de una preocupación real a medida que la fuerza de trabajo evoluciona y se convierte en una fuerza de trabajo con más contratos y más remota, lo que sugiere que puede ser necesario reforzar los procedimientos o ajustar los sistemas para evitar que surjan incoherencias para ciertos tipos de trabajadores.

La mayor cantidad de estos errores se produce en Asia-Pacífico, seguida de América del Norte y Europa, mientras que la precisión en los pagos parece ser mejor en América Latina. Dado que casi siete de cada 10 trabajadores (68 %) tienen ahora acceso a su información salarial en línea, se encuentran en una mejor posición que nunca a la hora de detectar errores y retrasos.



Los errores en los pagos son cada vez más graves

¿Con qué frecuencia se le paga incorrectamente?

Referencias 2022 2021



Salud mental

El 67 % de los trabajadores dice que experimenta estrés en el trabajo al menos una vez a la semana.



Otra paradoja del mundo del trabajo actual es que mientras los trabajadores son sorprendentemente positivos en algunos sentidos, al mismo tiempo tienen dificultades en otros. A pesar del sentimiento optimista en torno a la satisfacción laboral y las perspectivas para los próximos cinco años en el trabajo, la salud mental está bajo una verdadera presión, con el estrés frecuente que muchos trabajadores ya sentían exacerbado por la pandemia.

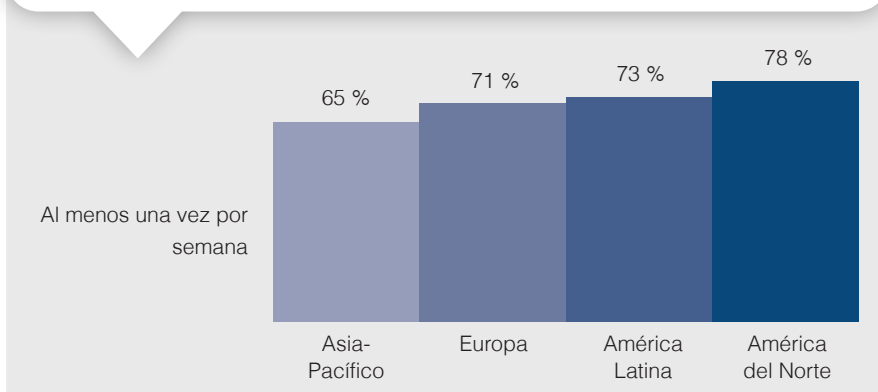
Según la organización benéfica Mind, un tercio de los adultos y jóvenes dicen que su salud mental ha empeorado considerablemente desde marzo de 2020⁴. Estudios⁵ indican que, además de la ansiedad provocada por los temores relacionados con la salud y la incertidumbre y los trastornos causados por la cuarentena, el contagio de la COVID-19 puede aumentar por sí mismo el riesgo de que se desarrollen problemas de salud mental, y los servicios de salud mental se han interrumpido en muchos países. Todo esto está sometiendo a los individuos, y a la calidad del trabajo que realizan, a una intensa presión. Incluso los empleadores más conscientes deben permanecer atentos a esta crisis sanitaria generada a partir de una crisis sanitaria.

4. Fuente: Mind report "Coronavirus: the consequences for mental health: The ongoing impact of the coronavirus pandemic on people with mental health problems across England and Wales", julio de 2021
5. Las fuentes incluyen: Xie, Y; Xu, E and Al-Aly, Z, "Risks of mental health outcomes in people with Covid-19: cohort study", February 2022, British Medical Journal (BMJ 2022;376:e068993). Geneva: World Health Organization, "The impact of COVID-19 on mental, neurological and substance use services: results of a rapid assessment", 2020 (Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO). Peters, S; Dennerlein, J; Wagner, G; Sorensen, G, "Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective", febrero de 2022, The Lancet. Y Gordon, J, "One Year In: COVID-19 and Mental Health", National Institute of Mental Health

Casi siete de cada 10 (67 %) trabajadores afirman experimentar estrés en el trabajo al menos una vez a la semana, en comparación con el 62 % anterior a la pandemia, y uno de cada siete (15 %) se siente estresado todos los días. Para los que luchan contra el estrés, la causa más común es tener una mayor responsabilidad como resultado de la pandemia (el 41 % lo dice), lo cual es también un importante factor de insatisfacción laboral, como se mencionó anteriormente. Otros factores clave de estrés son la duración de la jornada laboral (28 %), los problemas con la tecnología (26 %) y la preocupación por la seguridad laboral (25 %). La pandemia también ha repercutido de otras maneras, por ejemplo, para uno de cada 11 (9 %), que le pregunten si está vacunado es una causa de estrés, mientras que para uno de cada 12 (8 %) lo es tener que compartir el espacio de trabajo con alguien con quien vive. No cabe duda de que se trata de un tema complejo y muy controvertido, con muchos factores que los empleadores deben tener en cuenta para tratar de aliviar esta carga a su personal.

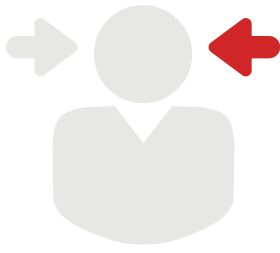
La cuota de estrés

¿Con qué frecuencia ha sufrido estrés en el trabajo?



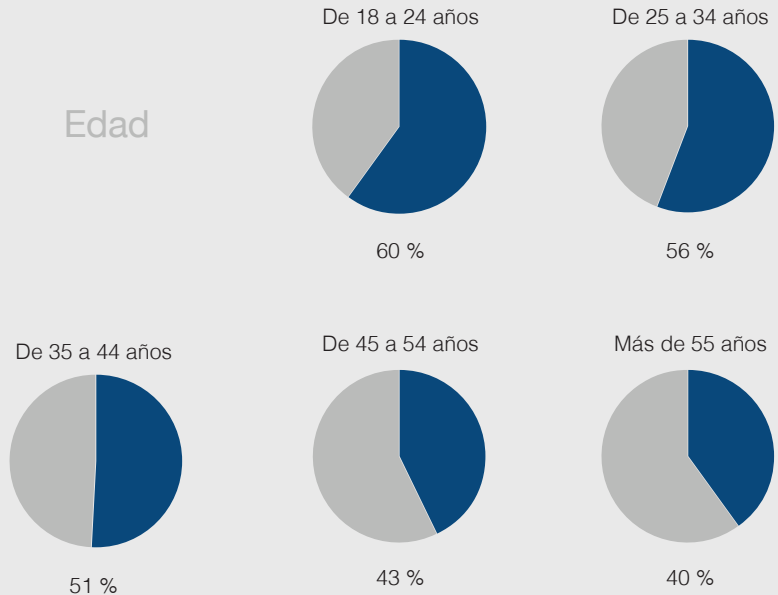
Un dato alarmante es que nada menos que el 53 % cree que su trabajo se ve afectado por una mala salud mental, y esta cifra es mayor en Asia-Pacífico (56 %) y América Latina (51 %) que en Norteamérica o Europa (44 % respectivamente). Los trabajadores más jóvenes parecen ser los más afectados.

Muchos empresarios son conscientes de los riesgos y se esfuerzan por encontrar nuevas formas de mejorar la salud mental de su fuerza de trabajo. Siete de cada 10 trabajadores (70 %) se sienten apoyados por sus gerentes en lo que respecta a la salud mental en el trabajo, y tres cuartos (75 %) se sienten apoyados por sus colegas.



Siento que mi trabajo se ve afectado debido a una mala salud mental.

Edad



Solo uno de cada ocho (13 %) afirma que su empresa no hace nada para promover la salud mental positiva en el trabajo, y los empleadores de Asia-Pacífico son los más comprometidos y proactivos de todo el mundo, ya que solo uno de cada 11 (9 %) de los trabajadores afirma que no hacen nada en este sentido. Europa, por el contrario, parece quedarse atrás. Allí, casi tres de cada 10 (29 %) afirman que los empleadores no hacen nada para promover una salud mental positiva.

La mayoría de los empleadores que están siendo proactivos en esta área están probando una amplia variedad de iniciativas. Las principales son: verificar/comunicarse más con los empleados (33 %), ofrecer días libres para el bienestar (31 %) y proporcionar descansos para controlar el estrés, por ejemplo, acceso a una sala zen, actividades de bienestar, clases de meditación o descansos adicionales durante el día (30 %). Ofrecer acceso a un asesoramiento especial (25 %), llevar a cabo actividades de creación de equipos o de vinculación (24 %) y conceder el derecho a desconectarse de los mensajes después del horario de trabajo (22 %) también ocupan un lugar destacado en la agenda.

Sin embargo, a menos que se identifiquen y traten las causas del estrés, el impacto de todos estos planes bien intencionados podría resultar perjudicado.

Trabajo remoto y condiciones de vida



El trabajo remoto y el híbrido son ya una característica establecida del mundo laboral, aunque todavía se está debatiendo hasta qué punto estas modalidades deben ser permanentes⁶. Lo que sí es cierto es que la desdibujada diferenciación entre el trabajo remoto y el presencial ha llegado para quedarse y que no puede deshacerse el cambio del modelo del trabajo de oficina con un horario fijo. Esto tiene implicaciones a largo plazo para las condiciones de vida de los trabajadores, el tipo de trabajo que realizan y cómo, dónde e incluso cuándo lo hacen, y por ende para el mercado de trabajo.

A medida que los cierres han disminuido y luego se han vuelto a imponer en muchos países en un momento en que las poblaciones siguen siendo vulnerables a la COVID-19, la cuestión de si se puede pedir u obligar a los trabajadores a volver al lugar de trabajo si no es necesario está plagada de controversias. Para muchos podría ser una cuestión crucial, que podría llevarles a tomar la decisión de renunciar.

6. Como se analiza en otro informe reciente de ADPRI, “On-site, Remote or Hybrid: Employee Sentiment on the Workplace”, 2021

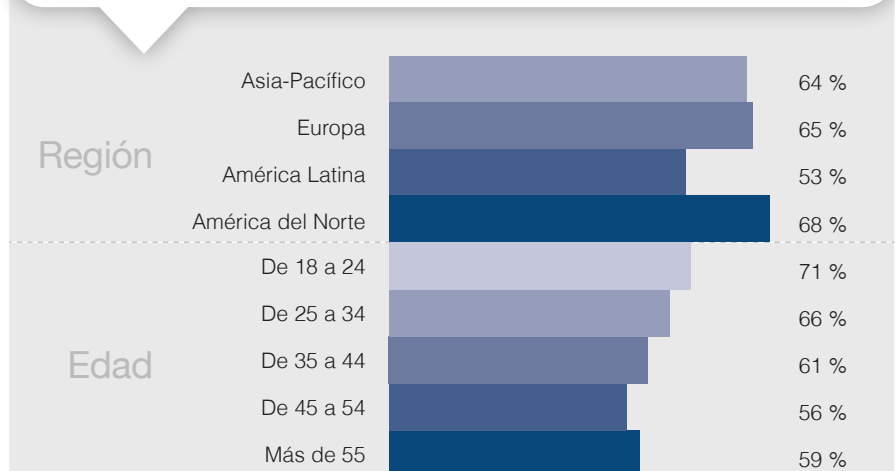


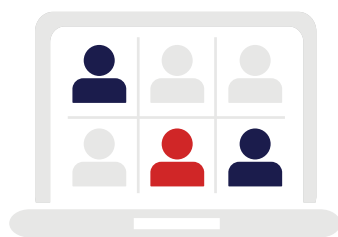
De hecho, dos tercios de la fuerza de trabajo global (64 %) ya han buscado, o considerarían, buscar otro empleo si su empleador insistiera en que volvieran al lugar de trabajo a tiempo completo.

En contra de lo que se piensa en algunos círculos de que los más jóvenes están desesperados por volver al lugar de trabajo, casi tres cuartos de los jóvenes de 18 a 24 años lo afirman, bastante por encima de sus colegas de más edad. Antes de tomar una decisión en firme, convendría que los empleadores investiguen si esta negativa se debe a problemas de salud o a otras razones, con el fin de disipar cualquier preocupación y encontrar una solución que convenga a todas las partes.

Comprometido con el trabajo remoto

Si mi empleador insistiera en que volviera a mi lugar de trabajo a tiempo completo, consideraría la posibilidad de buscar otro empleo.





Sin embargo, para aquellos empleadores que pueden ofrecer flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, existen evidencias de que los colaboradores no solo lo agradecerían, sino que estarían dispuestos a hacer concesiones para conseguirlo. Más de la mitad (52 %) afirma que aceptaría un recorte salarial para garantizar la posibilidad de, por ejemplo, trabajar únicamente de forma remota o aceptar dividir su tiempo entre el hogar y la oficina. Al preguntarles a los trabajadores qué reducción salarial estarían dispuestos a aceptar para lograr esta flexibilidad, las respuestas fueron, en promedio, un recorte del 11 %.


De este modo, los trabajadores que quieran trabajar de este modo podrán tener una mejor calidad de vida, pasar menos tiempo viajando al trabajo e incluso mudarse a un lugar nuevo (y quizás más barato) porque ya no están obligados a vivir cerca del trabajo. De hecho, ya se está produciendo una importante migración.

A nivel mundial, más de la mitad (52 %) ha pensado en mudarse a otro lugar del país donde vive. La cifra más alta corresponde a quienes viven y trabajan en Asia-Pacífico (56 %) y la más baja a Europa (40 %). Y más de cuatro de cada 10 en todo el mundo (43 %) se han planteado volver a vivir en su país de

origen, mientras que la misma proporción (43 %) ha contemplado la posibilidad de trasladarse a otro lugar en el extranjero. De nuevo, los empleados de Asia-Pacífico son los más proclives a haber considerado estas opciones. En casi la mitad de los casos en los que la gente ha considerado mudarse, la reubicación ya se ha producido o está en marcha. Es posible que los empleadores tengan que replantearse en dónde se encuentra ahora su equipo humana y cómo puede seguir aprovechándolo de la mejor manera posible. La brecha entre la disponibilidad de competencias locales y remotas puede empezar a ampliarse a medida que los que trabajan desde casa se alejan aún más geográficamente.

¿Cómo ha afectado la pandemia, si es que lo ha hecho, sus ideas sobre la posibilidad de mudarse dentro de su país o de trabajar en el extranjero?


	He considerado mudarme	De los que han pensado en mudarse, porcentaje que se ha mudado/está en proceso de mudarse
Dentro del país en el que vivo actualmente	52 %	27 %
De vuelta a mi país de origen	43 %	19 %
A otro lugar del extranjero	43 %	16 %



Trabajar desde casa o en las instalaciones: un panorama complejo


El trabajo desde casa o remoto tiene muchas ventajas, pero no es en absoluto una panacea. La investigación arroja luz sobre dónde están algunas de las mayores ventajas e inconvenientes.

Los que trabajan desde casa son más propensos a decir que se sienten optimistas sobre los próximos cinco años en el lugar de trabajo, con un 89 % en comparación con el 77 % de sus colegas que viajan al trabajo. También son más propensos a decir que están satisfechos en su empleo actual en comparación con los que trabajan en las instalaciones (90 % frente al 82 %). Otro aspecto positivo es que casi la mitad de los trabajadores (46 %) cree que trabajar desde casa ha facilitado la tarea de ser padre o madre, aunque una cuarta parte (25 %) afirma que la ha dificultado.



Sin embargo, las personas que trabajan desde casa son más propensas que sus colegas en el lugar de trabajo a sentir que su trabajo se ve afectado debido a una mala salud mental (55 % frente al 36 %).

La buena noticia es que la ayuda está al alcance de la mano. Siete de cada 10 trabajadores remotos (69 %) dicen sentirse apoyados por los gerentes en lo que respecta a la salud mental en el trabajo, lo cual se reduce a la mitad (50 %) entre los trabajadores presenciales. Y solo uno de cada 11 trabajadores remotos (9 %) dice que su empleador no hace nada de forma proactiva para promover la salud mental positiva en el trabajo, frente a aproximadamente uno de cada tres (34 %) de los que se desempeñan en el lugar de trabajo. El trabajo remoto tampoco parece haber dificultado que los gerentes detecten los problemas de salud mental entre los miembros del equipo, o que se den cuenta de cuándo están luchando contra el estrés o sus cargas de trabajo. Los encuestados están divididos de forma bastante equitativa en cuanto a si es más o menos probable que se detecten problemas cuando se trabaja desde casa.



Sin embargo, es preocupante la cantidad de horas extra no remuneradas que se están realizando. Los que trabajan desde casa proporcionan a los empresarios un promedio de 8,7 horas extra de "tiempo libre" a la semana, además de las horas pagadas previstas, en contraste con las 6,5 horas promedio de los que están en el lugar de trabajo. Existe el riesgo de que tener la flexibilidad de trabajar desde casa acabe significando que los trabajadores sean más propensos a conectarse antes, a quedarse más tiempo, a tomar menos descansos, a estar disponibles fuera del horario normal de trabajo y a estar efectivamente "siempre conectados".

Por lo tanto, los empleadores que acceden a las solicitudes de trabajo remoto a largo plazo pueden encontrarse, si no tienen cuidado, con que en lugar de garantizar trabajadores más sanos y felices, estos acuerdos podrían conducir fácilmente al agotamiento y al estrés al igual que estar en el lugar de trabajo, tal vez incluso más. Dado que casi dos tercios (63 %) de los que trabajan desde casa afirman que sus empleadores supervisan más que nunca el horario y la asistencia de los empleados (frente al 45 % del personal que trabaja en las instalaciones), los empleadores deben tener en cuenta que estas actividades no aumentan el estrés.

Afortunadamente, los que trabajan desde casa sienten que sus esfuerzos son reconocidos y apreciados. De hecho, la preocupación de que se les acabe pasando por alto en favor de los colegas que se encuentran en las instalaciones y que son más "visibles" y "presentes" puede ser en realidad lo contrario. Por ejemplo, casi siete de cada diez dicen que se les paga de forma justa por sus competencias requeridas y su rol y responsabilidades, en comparación con menos de la mitad de sus compañeros en el lugar de trabajo. Se mantienen más conversaciones con los empleadores sobre la progresión del desarrollo profesional o los requisitos de competencias y formación. Las personas que trabajan desde casa tienen más probabilidades de sentir que se les tiene en cuenta y se les reconocen sus contribuciones.

Aunque se trata de una buena noticia, es posible que los empleadores deban reequilibrar sus esfuerzos para garantizar que quienes viajan a diario al trabajo se sientan igualmente valorados y cuidados, y que se preste la misma atención a su progresión en el desarrollo profesional, y a su salud mental y niveles de estrés, que a los que trabajan desde sus propios hogares.

¿Se pasa por alto a los que trabajan desde casa, o es al revés?

	Trabajo remoto	Trabajo presencial
Se me presta atención y se me reconoce por mis contribuciones	67 %	51 %
Mi empleador y yo hablamos sobre el progreso en el desarrollo profesional	64 %	43 %
Mi empleador y yo hablamos de mis competencias y requisitos de formación	68 %	45 %
Recibo un salario justo a cambio de mis competencias requeridas	68 %	47 %
Recibo un salario justo por mi rol/responsabilidades	69 %	49 %
Mi empresa supervisa más que nunca el horario y la asistencia de los colaboradores	63 %	45 %

A pesar de los esfuerzos de los empleadores por mantener a los trabajadores remotos comprometidos y satisfechos, existe la sensación de que toda esta nueva libertad podría estar abriendo la mente de los individuos a un abanico de otras posibilidades. La investigación reveló que los que trabajan desde casa son mucho más propensos que sus homólogos que trabajan en las instalaciones a haber pensado en un cambio importante de carrera en los últimos 12 meses (72 % frente al 53 %).


Esto abarca desde la creación de su propio negocio (21 % frente al 15 %), la interrupción temporal del empleo (19 % frente al 11 %), o el paso de tiempo completo a tiempo parcial (18 % frente al 11 %), hasta la solicitud de un año sabático (27 % frente al 10 %) o un retiro anticipado (13 % frente al 10 %).

Conclusión

Dos años después del inicio de la crisis de la COVID-19, siguen existiendo muchos grandes interrogantes.

Los trabajadores están pensando más que nunca acerca de lo que realmente quieren fuera del trabajo, y en la vida. Están reevaluando, y en algunos casos, invirtiendo, sus ideas sobre lo que valen, lo que significa la seguridad laboral, lo que quieren de sus empleadores y lo que están dispuestos a ofrecer a cambio. Ya sea por un sentimiento de empoderamiento, de desilusión o simplemente como consecuencia natural de los cambios que se les han impuesto, están señalando con fuerza que necesitan y esperan un nuevo paradigma en sus relaciones laborales con los empleadores. Eso podría incluir salarios más altos, mayor flexibilidad, mejor apoyo, nuevos desafíos, mayor reconocimiento, mejores posibilidades o una cultura más justa e inclusiva: la lista de lo que se necesita para mantener a los trabajadores comprometidos y satisfechos es extensa y variada.





Los empleadores harían bien en tomar nota. Por supuesto, no será posible acceder a todas las peticiones ni mantener contentos a todos los colaboradores, pero si se entienden los puntos de vista generales de su fuerza de trabajo hoy, estarán mejor situados para atraer y retener el talento y para planificar el futuro. El diálogo con los trabajadores sobre sus necesidades y deseos y lo que la empresa puede ofrecer es vital, así como una mente abierta para considerar nuevas posibilidades y soluciones innovadoras. El comportamiento corporativo, desde la forma en que los empleadores atienden al personal durante una crisis hasta su postura en cuestiones éticas y sociales más generales, también está bajo un poderoso foco de atención.

Los departamentos de RR. HH. tienen un rol fundamental como intermediarios y agentes de poder entre ambas partes, ayudando a alinear las necesidades y aspiraciones para reforzar la lealtad y la moral en un contexto de cambio radical y gran incertidumbre. Con tantas cuestiones en juego, no será una tarea fácil, pero para los que consigan hacerlo bien la recompensa podría ser una fuerza de trabajo más estable, comprometida y productiva.

Hay que capacitar a los empleadores para que tomen decisiones informadas que equilibren las necesidades de las personas con los imperativos comerciales, a fin de crear una vía sostenible durante el resto de la pandemia y hacia la recuperación. Necesitan forjar no una "nueva normalidad", sino una "mejor normalidad" para el lugar de trabajo que la que existía incluso antes de la pandemia. La información que pueden obtener de este informe es un punto de partida inestimable para que puedan hacerlo.



Personas y trabajo 2022: Una visión sobre el equipo humano en América Latina

Introducción

Brasil, Argentina y Chile registraron un sólido crecimiento del PIB en 2021¹ a pesar de la pandemia, y las empresas querrán mantener ese impulso positivo. Les interesará saber qué factores del empleo pueden haber contribuido a este éxito y qué motiva a los trabajadores de la región en estos tiempos difíciles.


Los trabajadores quieren un cambio

Para sorpresa de los empleadores, el ímpetu por realizar un cambio importante del desarrollo profesional es muy fuerte en la región, especialmente en Chile, donde el 83 % de los trabajadores se lo ha planteado en los últimos 12 meses, al igual que el 81 % de los brasileños y el 79 % de los argentinos. Para muchas personas, esto se debe a su espíritu emprendedor. En los tres países latinoamericanos estudiados, el deseo de los trabajadores de crear su propia empresa es mucho mayor que en cualquier otra parte del mundo.

¿Qué cambios importantes en su desarrollo profesional consideró en los últimos 12 meses?

	Argentina	Brasil	Chile
Iniciar su propio negocio	41 %	34 %	41 %
Cambiar de industria	24 %	31 %	29 %
Tomar una licencia temporal de su empleo	16 %	16 %	22 %
Pasar de un empleo a tiempo completo a uno de medio tiempo	16 %	16 %	19 %
Solicitar un año sabático a su empleador	12 %	12 %	17 %
Retirarse antes de tiempo	15 %	14 %	12 %
Pasar a trabajar bajo contrato (informal)	12 %	18 %	12 %

1. Fuente: International Monetary Fund, Real GDP growth, annual percentage change, 2021



En cuanto a los factores que son importantes para los trabajadores en un empleo, los trabajadores latinoamericanos suelen valorar mucho más las oportunidades de progreso del desarrollo profesional que los de otras regiones. Esta cifra es la más alta en Brasil (35 %), y alrededor de una cuarta parte en Argentina y Chile también lo afirman (27 % y 25 % respectivamente). Por el contrario, la proporción de trabajadores que dicen que disfrutar de la jornada laboral es un factor importante en un empleo es solo uno de cada siete (15 %) en toda América Latina, menos de la mitad del porcentaje que dice lo mismo en otras partes del mundo. De nuevo, esto es especialmente notorio en Brasil, con solo un 12 %.

La diversidad, la igualdad y la inclusión (DEI) son muy importantes. Alrededor de tres cuartos de los trabajadores considerarían la posibilidad de buscar un nuevo empleo si descubrieran que en su empresa

existe una brecha salarial entre géneros o que no se cuenta con una política de diversidad e inclusión, siendo los trabajadores brasileños ligeramente más propensos a hacerlo. Sin embargo, solo alrededor de la mitad dice que sus empleadores cuentan con políticas sobre estas dos cuestiones.

En Argentina y Chile, más de dos de cada cinco trabajadores (43 %) afirman que los empleados son quienes impulsan la igualdad salarial entre hombres y mujeres y la diversidad y la inclusión en su empresa, más que cualquier otro grupo, como los equipos directivos o los departamentos de RR. HH., y más que en el resto del mundo (excepto en India). Resulta alarmante que alrededor de uno de cada cinco argentinos (21 %) y uno de cada seis (17 %) en Chile digan que nadie la impulsa, en comparación con solo uno de cada 12 (8 %) en Brasil.

Satisfacción laboral y perspectivas

En general, los trabajadores de América Latina están en general satisfechos con su empleo actual: el 87 % se declara satisfecho en Brasil, el 86 % en Chile y el 85 % en Argentina. Para los que no están satisfechos, la falta de progreso en el desarrollo profesional es el principal motivo de preocupación para casi la mitad (47 %), seguido por el hecho de que se les asigne una mayor responsabilidad sin remuneración adicional (42 %). El pago incorrecto o tardío es uno de los principales factores por los que los trabajadores argentinos dicen sentirse insatisfechos, ya que la mitad (48 %) lo menciona como un problema, en comparación con una cuarta parte (25 %) en Chile y uno de cada siete (15 %) en Brasil.

A nivel regional, el optimismo sobre los próximos cinco años en el trabajo se ha mantenido en el mismo nivel que el año pasado. El 85 % de los trabajadores latinoamericanos dicen sentirse optimistas, siendo Brasil, sin duda, el país con mayor porcentaje, con un 87 %, en comparación con el 82 % de Chile y el 80 % de Argentina. Quizás una de las razones de esta sensación de positividad es que las expectativas en torno a la obtención de un aumento de sueldo son muy elevadas. Más de ocho de cada 10 trabajadores (82 %) esperan un aumento en los próximos 12 meses en Argentina, siete de cada 10 en Brasil (71 %) y más de dos tercios en Chile (67 %).



Salarios y beneficios

El salario ocupa un lugar aún más importante para los trabajadores de América Latina que los de otras regiones, ya que más de tres cuartas partes de los argentinos (77 %) y siete de cada diez brasileños y chilenos (71 %) lo sitúan como la principal prioridad en un empleo. En este sentido, los empleadores de Argentina y Chile, en particular, pueden esperar que los trabajadores pidan un aumento de sueldo si creen que lo merecen.

	Argentina	Brasil	Chile
¿Qué probabilidad hay de que pida un aumento de sueldo, si cree que lo merece?	76 %	60 %	73 %

La mayoría de los trabajadores (70 %) desearía tener más flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo sin dejar de trabajar la misma cantidad de horas a la semana, lo que sugiere un fuerte apoyo en toda la región en favor de una semana de cuatro días, con menos jornadas más prolongadas, mientras que el 58 % desearía más horas a cambio de más sueldo. Sin embargo, los que dicen que aceptarían un recorte salarial, ya sea para obtener una mayor flexibilidad sobre su horario o sobre el lugar de trabajo, son minoría (35 % y 38 % respectivamente), siendo los argentinos quienes manifiestan menos interés en hacerlo.

Como se mencionó anteriormente, los pagos incorrectos y tardíos son una molestia para algunos, aunque estos errores están menos extendidos en Brasil que en otros lugares. Por ejemplo, mientras que alrededor de una cuarta parte de los trabajadores de Argentina y Chile dicen que siempre o por lo general se les paga menos de lo debido (25 % y 23 %), solo el 13 % lo afirma en Brasil.

Salud mental

El estrés es un problema importante, especialmente en Brasil, donde más de una cuarta parte de los trabajadores (27 %) se sienten estresados todos los días. La pandemia y la mayor responsabilidad que ha supuesto para los trabajadores es el principal factor en todos los casos, siendo los trabajadores chilenos quienes más sufren esta carga adicional. Allí, casi la mitad (45 %) lo menciona como un motivo clave del estrés.

La mala salud mental repercute negativamente en el trabajo de alrededor de la mitad (51 %) de los trabajadores de América Latina, siendo la producción más afectada en Brasil (54 %), seguida de Chile (49 %) y Argentina (38 %). Es necesario actuar de manera urgente. Aunque la mayoría de los trabajadores dicen sentirse apoyados por sus gerentes en este sentido, más de un tercio (34 %) de los argentinos, una cuarta parte de los chilenos (27 %) y una quinta parte de los brasileños (21 %) dicen que su empleador no toma ninguna medida proactiva para ayudar a promover una salud mental positiva en el trabajo.

Trabajo remoto y condiciones de vida

Los brasileños se sienten más cómodos con la idea de volver al trabajo a tiempo completo que sus colegas de la región o del resto del mundo. Sin embargo, la mitad de ellos consideraría la posibilidad de buscar otro trabajo si su empleador se lo exigiera.

	Argentina	Brasil	Chile
Si mi empleador insistiera en que volviera a mi lugar de trabajo a tiempo completo, consideraría la posibilidad de buscar otro empleo.	62 %	50 %	67 %

Los chilenos, en particular, se inclinan por planificar un cambio de lugar de residencia. Más de la mitad (56 %) ha pensado en hacerlo dentro del país donde vive actualmente, y un poco menos de la mitad (46 %) ha considerado la posibilidad de mudarse al extranjero.

Los trabajadores tienen opiniones divididas sobre si trabajar desde casa facilita o dificulta ser padres que trabajan. Los brasileños son más propensos a decir que es más fácil, los chilenos tienden a pensar que es más difícil, y los argentinos tienen una opinión dividida.

¿Qué significa esto para los empleadores?

Lo que se desprende claramente del estudio es que los trabajadores de América Latina son, en general, ambiciosos. Quieren un salario decente, además de buenas perspectivas de progreso del desarrollo profesional y algunos están dispuestos a sacrificar el disfrute diario del trabajo para conseguirlo. El espíritu emprendedor es fuerte, y también lo es el sentido de la equidad, la igualdad y la inclusión para todos, algo que a menudo está en manos de los colaboradores si no es impulsado por los empleadores. La salud mental, el estrés y los acuerdos de trabajo remoto parecen seguir siendo cuestiones críticas de cara al futuro, con implicaciones para la productividad de los trabajadores y el reclutamiento y la retención.

Acercas del Instituto

El ADP Research Institute® (ADPRI) es el líder intelectual mundial de la investigación de Labor Market and People and Performance. ADP le paga a uno de cada seis trabajadores de los Estados Unidos y presta servicios a más de 920 000 clientes de todo el mundo. Nuestra inigualable experiencia en el análisis de datos de la fuerza de trabajo y la gestión de talentos, combinada con el acceso a conjuntos de datos integrales del capital humano, le permiten al Instituto realizar investigaciones únicas y de vanguardia sobre todos los aspectos del mundo del trabajo. ADPRI es la fuente a la que recurren los expertos de la industria y los diseñadores de políticas para obtener la información más actualizada, integral y precisa relacionada con la gestión del capital humano. Nuestro alcance se extiende a algunas de las mentes más brillantes del mundo para asegurarnos de que siempre proporcionaremos datos relevantes y accionables a propietarios de empresas, a líderes de equipos y a diseñadores de políticas, eliminando conjeturas y brindándoles a los líderes las perspectivas que necesitan. Para obtener más información, visite www.adpri.org

Acercas de ADP (NASDAQ – ADP)

Diseñamos mejores maneras de trabajar con productos de tecnología de punta, servicios de primer nivel y experiencias excepcionales para permitir que las personas alcancen todo su potencial. Recursos humanos (RR. HH.), Tiempo y Nómina. Basado en datos, diseñado para las personas.

Para obtener más información, pe.adp.com