

People at Work 2024: una visión sobre el equipo humano global

Las dramáticas alteraciones de la pandemia han quedado atrás, pero los avances tecnológicos, las normas laborales en evolución y un amplio desplazamiento demográfico están transformando el mundo del trabajo aún más profundamente.

ADP Research Institute





Índice

Resumen ejecutivo	4
Introducción	7
Datos y metodología	8
Qué quieren los empleados: sueldo... y más	9
Qué esperan los empleados: aumentos de sueldo	14
La promesa y el peligro del teletrabajo	25
ESG y DEI: un equipo humano dividido	29
Desarrollo profesional: hay margen de mejora	40
Estrés, el compañero constante	44
Conclusión	49

Visión sobre los equipos humanos regionales

Europa 50





Resumen ejecutivo: navegando el cambio

Durante los últimos cuatro años, el ADP Research Institute ha encuestado a trabajadores de todo el mundo para conocer sus experiencias laborales antes, durante y después de la pandemia. Este trabajo ha sido impactado globalmente por una recesión económica, la posterior crisis del coste de la vida y un cambio monumental vinculado al teletrabajo y el trabajo híbrido. Conforme hemos superado estos hitos, People at Work ha capturado cómo el equipo humano global se ha adaptado y ha cambiado.

El mundo está desprendiéndose de las alteraciones de la pandemia, pero el cambio no se ha ralentizado. Conforme nuevas oportunidades y desafíos reconfiguran el mercado laboral, por un lado, los trabajadores han permanecido coherentes en sus prioridades: siguen valorando mucho la remuneración y la estabilidad laboral, por ejemplo. Pero, por otro lado, se sienten amenazados por la tecnología, el estrés y las normas cambiantes en el lugar de trabajo.



Gracias a las respuestas detalladas recibidas en la encuesta realizada a más de 34 000 trabajadores en 18 países, People at Work sigue capturando esta evolución. En 2024, presentamos seis hallazgos clave:

1 Qué quieren los empleados: sueldo... y más

Los empleados colocan el sueldo como su máxima prioridad por cuarto año consecutivo. Más del 55 % de los encuestados clasifican el sueldo entre las tres prioridades principales de un puesto de trabajo.

Al mismo tiempo, los empleados están más insatisfechos con su sueldo que con ningún otro atributo entre sus prioridades. El hecho de que las economías se estén fortaleciendo ha aumentado las expectativas de aumento salarial.

Los trabajadores están mayormente de acuerdo en la prioridad del sueldo, pero hemos captado diferencias regionales y generacionales en lo que respecta a otros valores laborales. La mitad de los empleados de la región Asia-Pacífico indica la estabilidad laboral como gran prioridad, solo superada por el sueldo en esta zona. En cambio, los empleados de Europa valoran más el disfrute diario en el trabajo que la estabilidad.

Además, los trabajadores jóvenes están haciendo notar su presencia como voz distintiva en todo el mundo. Uno de cada cinco prioriza la formación y la experiencia, mucho más que cualquier otro grupo de edad. Y, mientras que quieren flexibilidad para trabajar dónde y cuándo quieran, los jóvenes adultos dan menos prioridad a la flexibilidad en el lugar de trabajo que a otros atributos laborales, puede que porque han llegado a darla por supuesta.

2 Qué esperan los empleados: aumentos de sueldo

Nuestra última encuesta captó grandes expectativas de aumentos salariales, sentimiento que prevalece de nuevo este año en el que la inflación generalizada vuelve a crear expectativas en los trabajadores. En 2023, el aumento salarial medio fue del 4 %, según nuestra encuesta. En 2024, los empleados anticipan aumentos de sueldo de más del 5 % de media.

Pero si 2023 sirve de baremo, es probable que haya decepciones.

Las personas encuestadas en cada país sobrestimaron sus aumentos salariales el año pasado y, aunque la mayoría de los trabajadores espera que el crecimiento de los sueldos se acelere, un importante 19 % anticipa que su remuneración no cambiará; esta cifra es superior al 16 % de hace un año.

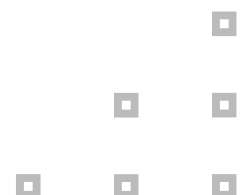
3 La promesa y el peligro del teletrabajo

El mercado laboral global ha mejorado en gran medida durante los últimos cuatro años, con el índice de desempleo de las principales economías del mundo actualmente por debajo de los niveles anteriores a la pandemia. La encuesta refleja esta nueva estabilidad, con una mayor proporción de los trabajadores sintiéndose seguros en sus puestos. Se evidencia una fuerte sensación de estabilidad laboral en todas las regiones que hemos encuestado.

A pesar de esta mejora, los trabajadores se sienten intranquilos sobre otros cambios, como la inteligencia artificial y el teletrabajo.

Las personas que afirman que la IA tiene el potencial de facilitar su trabajo tienen menos probabilidades de sentir inseguridad sobre perderlo. Quienes sienten inseguridad o preocupación sobre el impacto de la IA indican mayores niveles de inestabilidad laboral.

Además, los acuerdos de teletrabajo que muchos empleados y empresas abrazaron han resultado tener desventajas. Los teletrabajadores tienen más probabilidades de sentir que su empresa los está supervisando.



4 ESG y DEI: un equipo humano dividido

Las conversaciones nacionales sobre las iniciativas medioambientales, sociales y de gobernanza, así como la diversidad, la igualdad y la inclusión, varían en gran medida en todo el mundo, y se ven muy influidas por las normas y prácticas culturales, reglamentarias y políticas.

Conforme el panorama de ESG y DEI sigue cambiando, el sentimiento de los trabajadores revela una base común y puntos de divergencia. Casi la mitad de los trabajadores afirma que su empresa ofrece formación sobre diversidad, seguida de eventos de concienciación (36 %) y contratación selectiva (34 %).

Los trabajadores también nos cuentan que la formación sobre diversidad es el programa más eficaz de los que ofrecen sus empleadores, superando por mucho prácticas más controvertidas, como las cuotas de contratación.

Además, el entusiasmo sobre las prácticas de DEI difiere entre las distintas generaciones.

Los empleados de 55 años o más tienen casi cinco veces más probabilidad de dudar la eficacia de las iniciativas sobre DEI que los de 18-24 años.

En cuanto a las prácticas de ESG, los trabajadores parecen satisfechos con la medida en que las empresas alcanzan los objetivos que les parecen importantes, sobre todo en lo que respecta a minimizar el impacto de las emisiones de carbono, aumentar la privacidad de los datos y fomentar un lugar de trabajo seguro, saludable, justo y productivo.

5 Desarrollo profesional: hay margen de mejora

Menos de la mitad de los trabajadores sienten que su empresa invierte en las competencias que necesitan para avanzar en su carrera. Casi la mitad afirma que las competencias del futuro requerirán conocimientos tecnológicos que no se necesitan hoy en día en su trabajo. Un 42 % de los trabajadores de todo el mundo piensa que la IA sustituirá parte o la totalidad de sus funciones laborales.

En conjunto, estos resultados apuntan a una brecha en la confianza en las competencias. Los empleados no confían en que sus empresas estén invirtiendo en sus carreras.

6 Estrés, el compañero constante

El año pasado, nuestra encuesta subrayó los estragos que está causando el estrés sobre el equipo humano global en el lugar de trabajo. Este año, la mitad de los trabajadores informa de que siente estrés en el trabajo, pero la porción que dice sentir estrés todos los días ha caído por debajo de los niveles anteriores a la pandemia.

Aun así, dada la importancia de la salud mental en la productividad y el rendimiento, las empresas no deben perder de vista el objetivo en lo que respecta al estrés laboral. Solo el 21 % de las personas encuestadas siente que su empresa apoya por completo su bienestar psicológico. Los empleados de nuestra muestra global que se sienten apoyados por sus managers y compañeros son menos propensos a entrar en la categoría de estrés alto.



Nuestra perspectiva sobre el estado del equipo humano global

Este año marcará una transición importante desde una economía con problemas, afectada por la pandemia, a un nuevo mundo postpandemia. En esta nueva versión del trabajo, la huella de la pandemia persiste, pero los avances tecnológicos, los cambios demográficos y la modificación de las normativas del lugar de trabajo impulsarán un cambio radical.

Para las empresas que buscan navegar por un mercado laboral en transición, es crucial contar con un conocimiento sagaz sobre el sentimiento del equipo humano. Las empresas que se comuniquen con claridad, calibren las expectativas de los trabajadores, cuiden la confianza e inviertan en el desarrollo de las competencias podrán estar a la vanguardia de lo que está por llegar.

Introducción: la gran transición

El replanteamiento postpandemia ha quedado atrás y tanto las antiguas tendencias, que llevan fraguándose mucho tiempo, como los veloces desarrollos que la sociedad aún tiene que aprovechar del todo están dando forma a una nueva era de trabajo.

Lo más inmediato es que los índices de inflación, que siguen siendo demasiado altos, están contrarrestando las ventajas del bajo desempleo mundial, lo que ha hecho que el coste de la vida sea una máxima preocupación para los trabajadores. Mientras las personas lidian con precios más altos, los sueldos de muchas de ellas no han seguido el ritmo.

Además, están las tendencias demográficas que llevan décadas fraguándose. La población envejecida del mundo está alcanzando un punto crítico y pronto será sustituida por una nueva generación de trabajadores. Hasta que eso ocurra, un equipo humano de más edad podría dificultar los esfuerzos para volver a conseguir y mantener los niveles de crecimiento anteriores a la pandemia en algunos países. Europa, China y EE. UU. son especialmente vulnerables. Las jubilaciones masivas implicarán escasez de competencias y la pérdida de conocimiento institucional.

En otras partes del mundo, el rápido crecimiento de las poblaciones de trabajadores jóvenes y en edad de máximo rendimiento, especialmente en economías emergentes y en desarrollo, conllevará sus propios desafíos. Este equipo humano emergente está transformando las actitudes sobre la cultura en el ámbito laboral, el estrés, la diversidad y la dirección corporativa.

A estos desafíos económicos y demográficos los acompañan innovaciones pioneras en inteligencia artificial. Estas nuevas tecnologías tienen el potencial de alterar el trabajo a nivel fundamental; aun así, para muchos empleados de hoy en día, ese potencial no es evidente. La promesa de la IA se aleja de su realidad cotidiana en el trabajo.

Con el telón de fondo de estos masivos factores de cambio socioeconómicos y tecnológicos, el mundo parece estar encontrando un nuevo equilibrio. El teletrabajo y el trabajo híbrido, antes excepcionales, ahora son algo habitual. La inflación, aunque sigue siendo demasiado alta en todo el mundo, se ha frenado y sigue bajando. Los índices de desempleo están igual o por debajo que antes de la pandemia.

Estas tendencias positivas podrían señalar que el mundo del trabajo está asentándose en la nueva normalidad, pero no estamos de acuerdo. Un análisis exhaustivo de las decenas de miles de respuestas de los trabajadores demuestra que el trastorno del equipo humano no ha acabado, solo es diferente. La gente se está adaptando rápidamente a algunos de estos cambios sin dejar de mirar con suspicacia a otros, como la inteligencia artificial, que tienen el potencial de transformar su mundo por completo, para bien o para mal.

Nuestros hallazgos puntúan la importancia del compromiso de los empleados y el desarrollo continuo de competencias en esta coyuntura crítica de la evolución del lugar de trabajo. Los empleados exigen más de sus empresas que hace cuatro años y las expectativas salariales en muchos países se han disparado.

Esto quiere decir que las empresas deben gestionar un equipo humano en evolución a la vez que navegan por los cambios económicos y geopolíticos. Para alcanzar el éxito, necesitarán comprender en profundidad cómo comprometer y motivar a un equipo humano multigeneracional en medio de paradigmas en el lugar de trabajo en constante cambio.

People at Work puede ayudar a las empresas a encontrar el camino adecuado. Este informe, que proporciona información sobre cómo se sienten y qué opinan los trabajadores, qué demandan y esperan, debe capacitar a los profesionales de RR. HH. para sortear los desafíos y capitalizar las oportunidades, tanto ahora como en el futuro.



Datos y metodología

En el informe anual People at Work del ADP Research Institute se analizan las percepciones y opiniones de empleados de todo el mundo. Preguntamos a la gente por su trabajo, sus empleadores y ellos mismos. Les invitamos a contarnos qué quieren, qué esperan y qué obtienen de su trabajo y su organización.

El ADP Research Institute encuestó a 34 612 trabajadores de 18 países de todo el mundo.

15 383
en Europa

Alemania, España, Francia, Italia,
Países Bajos, Polonia, Reino Unido
y Suiza

3802
en Norteamérica

Canadá y Estados Unidos

5860
en Latinoamérica

Argentina, Brasil y Chile

9567
en Asia-Pacífico

Australia, China, India, Japón y Singapur

Las encuestas se realizaron a través de Internet en el idioma local. Los resultados generales se ponderan según el porcentaje de población activa de cada país y el porcentaje de mujeres como parte de la población activa.

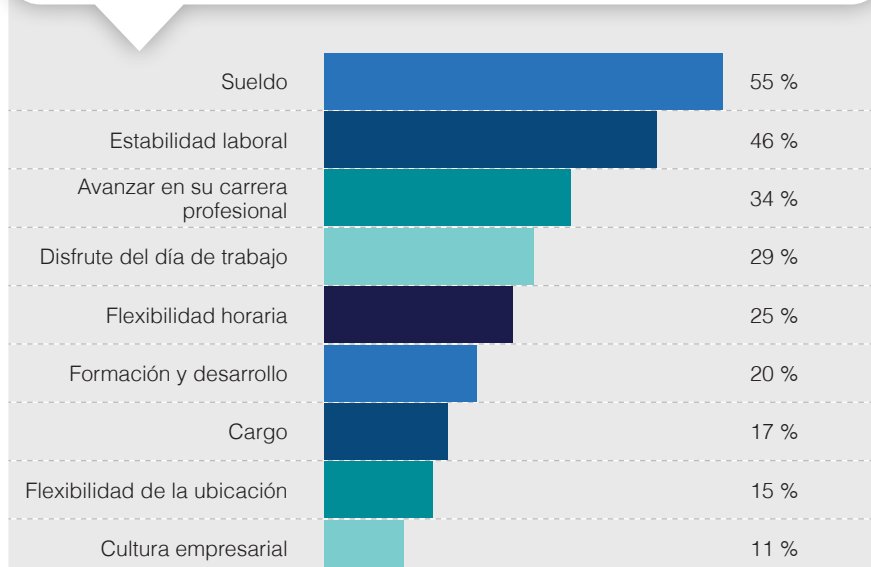
Qué quieren los empleados: sueldo... y más

En una época en la que abunda la escasez de mano de obra, el compromiso de los empleados y la retención son una máxima prioridad para las empresas. Comprender con claridad qué quieren los trabajadores y cómo varían sus preferencias según la región, el nivel directivo, la edad, el género e incluso el estado de paternidad puede ayudar a los empleadores a elaborar políticas que atraigan y retengan el talento.

Preguntamos a las personas qué era importante para ellas en un trabajo y, después, calificamos su nivel de satisfacción en esas áreas para calcular qué parte de los empleados está satisfecha con el desempeño o la contribución de su empleador.

Como cabía esperar, el sueldo sigue siendo la máxima prioridad en todas las regiones y en todos los grupos de edad. Sin embargo, demasiados trabajadores están descontentos con la cantidad que se les paga y, además, otros valores están cambiando con los tiempos.

¿Qué es lo más importante para ti en un trabajo? Indícalo, si aparece. (Marca tres opciones como máximo).



El sueldo es la máxima prioridad y una fuente de frustración

El sueldo lidera la lista de prioridades de los empleados en las cuatro regiones y en todos los grupos de edad. Más del 55 % de los encuestados de todo el mundo lo incluyeron entre los tres principales atributos laborales.

Pero el 40 % de los trabajadores que otorgan importancia al sueldo están insatisfechos con lo que les paga su empresa. El sueldo sale peor parado que cualquier otra prioridad en lo que respecta a lo bien que cumplen los empleadores.

Los trabajadores califican la estabilidad laboral en segundo lugar, después del sueldo, en términos de importancia y los empleadores rinden mejor en esta categoría que en cualquier otra.



La formación y el desarrollo tienen una calificación alta entre los empleados de Latinoamérica (25 %), especialmente en comparación con Europa (16 %) y Norteamérica (18 %).

Diferencias según la región

Después del sueldo, más de la mitad de los encuestados de Asia-Pacífico dan importancia a la estabilidad laboral, y ese porcentaje es aún mayor en la India y en China. En Latinoamérica, la proporción de trabajadores que seleccionó la estabilidad laboral en segundo lugar después del sueldo fue inferior, un 36 %.

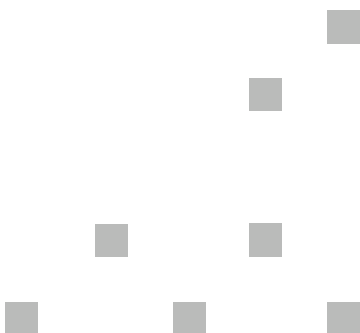
Los deseos de los empleados también son distintos en Europa, donde los encuestados otorgan un alto valor al disfrute del día a día en el trabajo (43 %) y a la estabilidad laboral (35 %), después del sueldo. Esto puede deberse a que las protecciones que se otorgan a los trabajadores son más generosas en Europa, con lo que se reduce el riesgo de sufrir un despido y se alivian las preocupaciones sobre la estabilidad laboral.



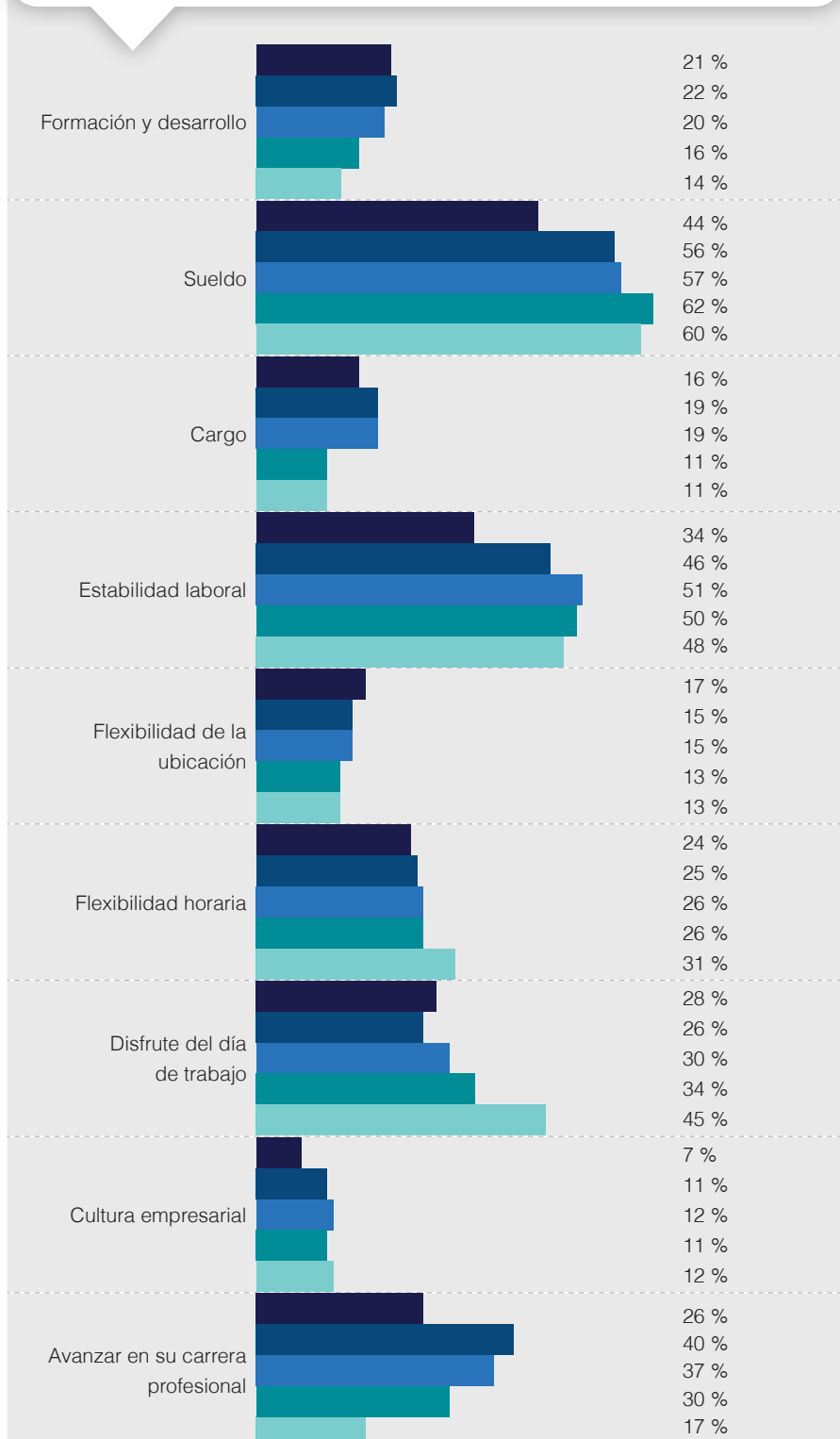
Diferencias generacionales

En economías avanzadas, los trabajadores nacidos después de la II Guerra Mundial se están jubilando en masa. Las personas nacidas a finales de los 80 y principios de los 90 están avanzando en la jerarquía directiva, y las nacidas alrededor del cambio de siglo empiezan a entrar en el mercado laboral.

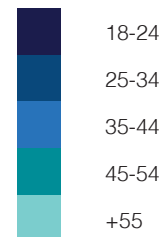
Este cambio generacional conlleva una modificación en lo que quieren los trabajadores de sus empresas.



¿Qué atributo laboral es más importante? (Por edad).

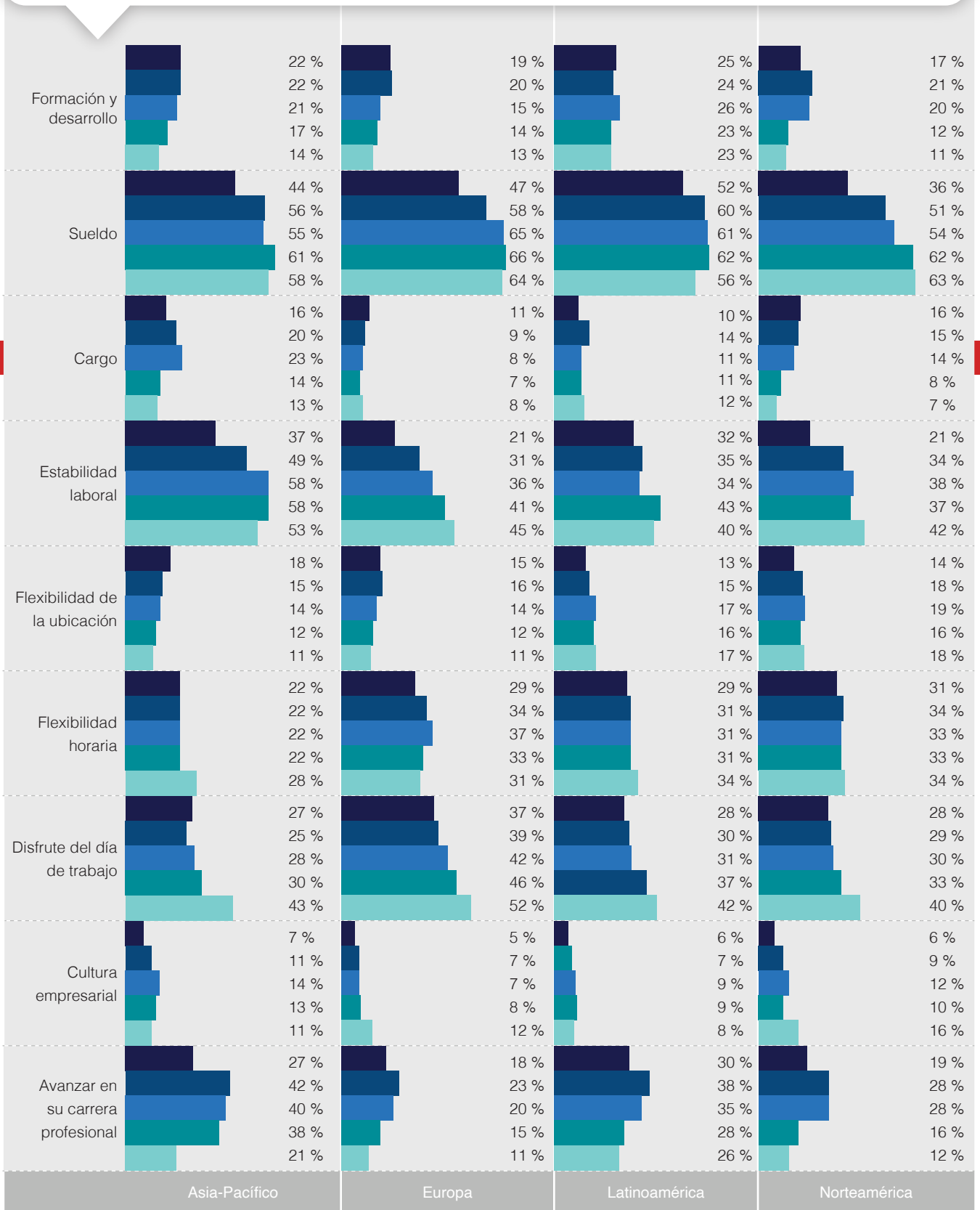


Leyenda



Conforme los adultos de entre 25 y 34 años se asientan en el lugar de trabajo y empiezan a avanzar en su carrera, es menos probable que le den prioridad al disfrute diario en el trabajo (26 %) que otros grupos de edad.

¿Qué atributo laboral es más importante? (Por edad y región).



Leyenda

18-24

25-34

35-44

45-54

+55

La devaluación de la flexibilidad en el lugar de trabajo

Puede que el mayor cambio en el equipo humano global durante los últimos cuatro años haya sido la adopción y la disponibilidad generalizadas de acuerdos de trabajo flexible.

La demanda de flexibilidad se convirtió en primordial durante la pandemia, pero ha perdido importancia desde entonces.

Los trabajadores de todas las edades y en todas las regiones califican la flexibilidad de ubicación por debajo del sueldo, la estabilidad laboral, el disfrute del trabajo y el avance profesional. En Europa, solo el 14 % de los encuestados prioriza una ubicación flexible, una porción inferior que en Asia-Pacífico (15 %), Latinoamérica (15 %) y Norteamérica (17 %).

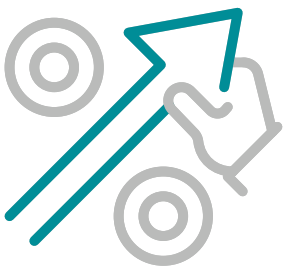
El deseo de flexibilidad y otras preferencias laborales también varía con la edad. Los trabajadores de 55 años o más valoran la autonomía en la gestión del tiempo más que sus homólogos más jóvenes. El 31 % de los empleados de 55 o más coloca el horario flexible entre sus máximas prioridades, en comparación con menos del 24 % de los empleados de entre 18 y 24.



El 17 % de los adultos más jóvenes afirma que quiere tener la libertad de decidir dónde trabaja, en comparación con el 13 % de los de más edad.

Qué esperan los empleados: aumentos de sueldo

Tras un repunte de la inflación, las nóminas y los sueldos ocupan un lugar destacado entre los problemas del equipo humano global. Aunque parece que hemos pasado lo peor, la gente todavía no se ha adaptado por completo al aumento de los precios. Este elevado coste de la vida ha acuciado las expectativas salariales de los trabajadores.



Grandes expectativas

Las expectativas salariales permanecen altas aunque se haya ralentizado el ritmo de la inflación. Más de tres cuartos de los trabajadores recibieron un aumento de sueldo durante los 12 meses anteriores, con una media de aumento del 4 %. Las expectativas de sueldo para este año son mayores, con una media del 5 %.

Pero si el pasado sirve de baremo, es probable que haya decepciones. Las personas encuestadas en cada país sobrestimaron sus aumentos salariales el año pasado.

La mayor discrepancia se dio en Latinoamérica, que registró el índice de inflación más alto del mundo en 2023. También hubo discrepancia en Polonia, donde la inflación fue de más del 14 % el año pasado y sigue entre las más altas de Europa.

En general, los trabajadores de países con mayor inflación tienen más expectativas de recibir un aumento de sueldo.

China fue una excepción. A pesar de la inflación moderada, las expectativas del equipo humano son altas, y los aumentos de sueldo, una decepción.

Expectativas salariales y cambio real en 2023

		Aumento de sueldo recibido en 2023	Aumento de sueldo esperado en 2023	Diferencia
Asia-Pacífico	Australia	3 %	6 %	-3
	China	4 %	9 %	-5
	India	6 %	8 %	-2
	Japón	No se encuestó	2 %	N/A
	Singapur	3 %	7 %	-4
Europa	Francia	3 %	6 %	-3
	Alemania	4 %	6 %	-2
	Italia	3 %	6 %	-3
	Países Bajos	5 %	5 %	0
	Polonia	5 %	10 %	-5
	España	3 %	5 %	-2
	Suiza	3 %	7 %	-4
	Reino Unido	4 %	6 %	-2
Latinoamérica	Argentina	10 %	13 %	-3
	Brasil	4 %	10 %	-6
	Chile	3 %	8 %	-5
Norteamérica	Canadá	3 %	6 %	-3
	EE. UU.	4 %	7 %	-3

Nota: Se ha hecho la media de los aumentos de sueldo y los aumentos esperados.

Cambio de sueldo en los últimos 12 meses

	Global	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Disminución (recorte salarial)	5 %	5 %	3 %	3 %	5 %
Sin aumento ni disminución	26 %	26 %	30 %	30 %	28 %
1-3 %	20 %	19 %	27 %	27 %	23 %
4-6 %	21 %	21 %	20 %	20 %	18 %
7-9 %	12 %	13 %	10 %	10 %	11 %
10-12 %	10 %	11 %	6 %	6 %	10 %
13-15 %	3 %	3 %	2 %	2 %	2 %
Más del 15 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %
Aumento medio	4 %	4 %	3 %	3 %	4 %

Aumento de sueldo esperado durante los próximos 12 meses

	Global	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Disminución (recorte salarial)	3 %	3 %	2 %	1 %	3 %
Sin aumento ni disminución	20 %	19 %	28 %	11 %	24 %
1-3 %	20 %	20 %	22 %	9 %	23 %
4-6 %	21 %	21 %	21 %	18 %	21 %
7-9 %	14 %	14 %	12 %	13 %	12 %
10-12 %	13 %	14 %	9 %	19 %	10 %
13-15 %	5 %	5 %	3 %	7 %	4 %
Más del 15 %	6 %	5 %	4 %	23 %	4 %
Aumento medio	6 %	6 %	4 %	9 %	5 %

Nota: Es posible que los números no sumen 100 % debido al promedio y el redondeo.

Los sueldos aumentan

Hace un año, el 32 % de los trabajadores notificó que no hubo cambio en su sueldo. Este año, esa cifra ha caído a un 26 %.

El estancamiento de los sueldos se redujo en mayor medida en Asia-Pacífico, donde el porcentaje de personas que no vio ningún cambio en su nómina cayó del 32 al 26 % en 2023. En Latinoamérica, el sueldo del 23 % de los trabajadores se mantuvo estable, menos que el 28 % de 2022. En Europa, el número cayó cuatro puntos hasta un 30 %; en Norteamérica se redujo menos de dos puntos hasta el 28 %.

Aunque el estancamiento se ha reducido, el 20 % de los empleados en todo el mundo aún espera que su sueldo no cambie en 2024, más que el 15 % de hace un año. En la región Asia-Pacífico, el 18 % de los trabajadores no espera ningún cambio en su sueldo, porcentaje que ha aumentado del 13 % anterior.

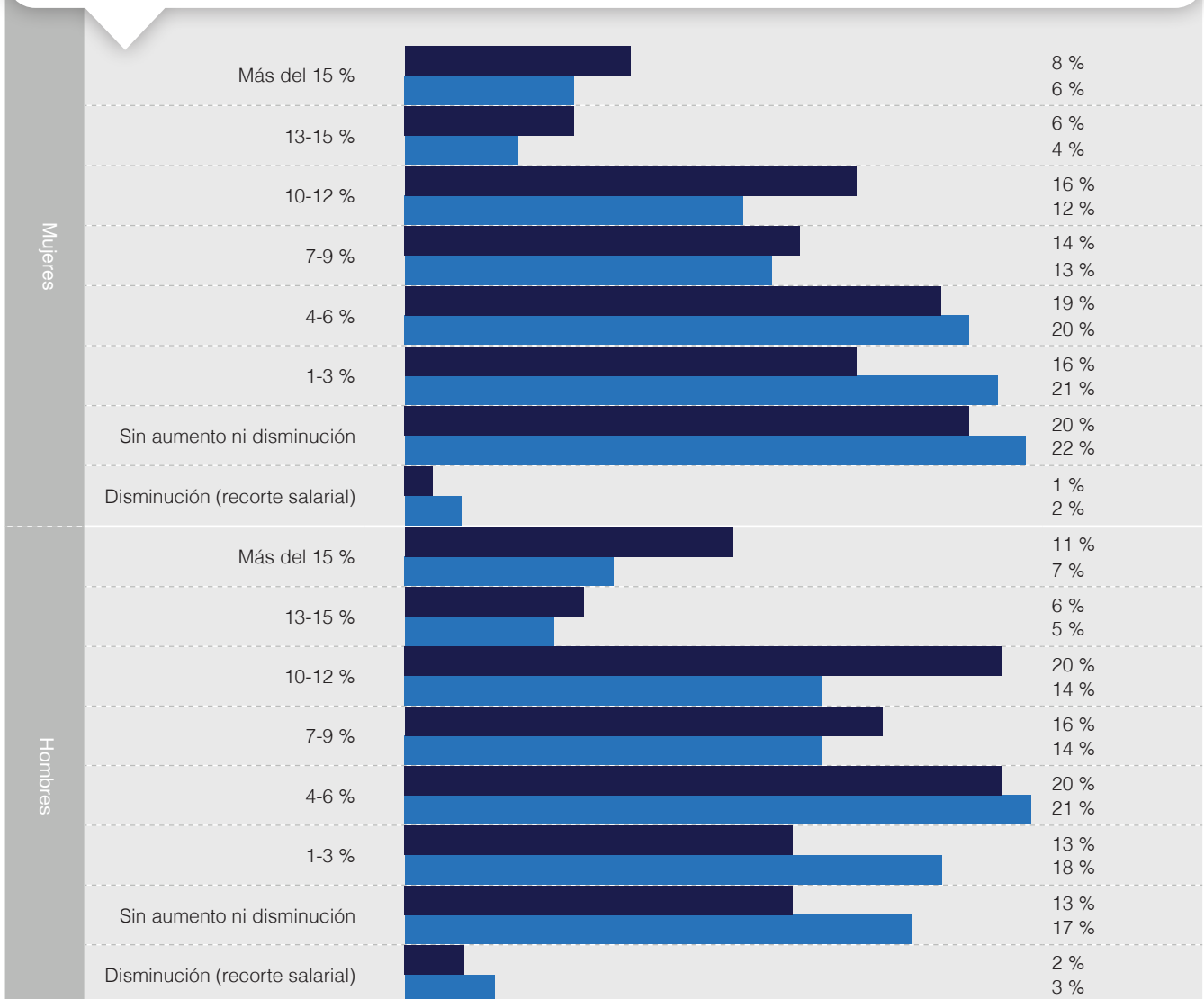
Solo el 11 % de los empleados de Latinoamérica espera que su salario no cambie este año. Los números son mayores en Europa (28 %) y Norteamérica (24 %).

La brecha salarial entre géneros persiste

Aunque más empleados esperan que se congele o se recorte su sueldo, los hombres son más propensos a pensarlo que las mujeres. Sin embargo, el hecho es que el estancamiento de los sueldos se ha reducido más para las mujeres que para los hombres. El porcentaje de mujeres que afirma que no ha visto cambios en su sueldo ha disminuido de un 38 % hace un año a un 29 % en 2023. Para los hombres, la porción cayó del 28 al 24 %.

Esto puede deberse a que las trabajadoras están más concentradas en puestos del sector servicios, como la sanidad, el ocio, la hostelería y las ventas al por menor, que experimentaron algunos de los aumentos de sueldo más generosos de la recuperación tras la pandemia.

Distribuciones de los cambios de sueldo esperados por género



Leyenda 2022 2023



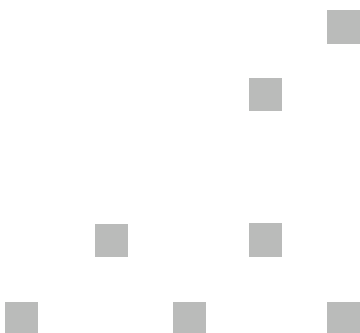
Las mujeres en la región Asia-Pacífico vieron la mayor mejora, con el porcentaje de empleadas con el sueldo estancado reduciéndose de un 40 a un 27 %. Sin embargo, no ha sido suficiente para cerrar la brecha con los hombres. El estancamiento salarial entre los hombres se redujo en tres puntos porcentuales.



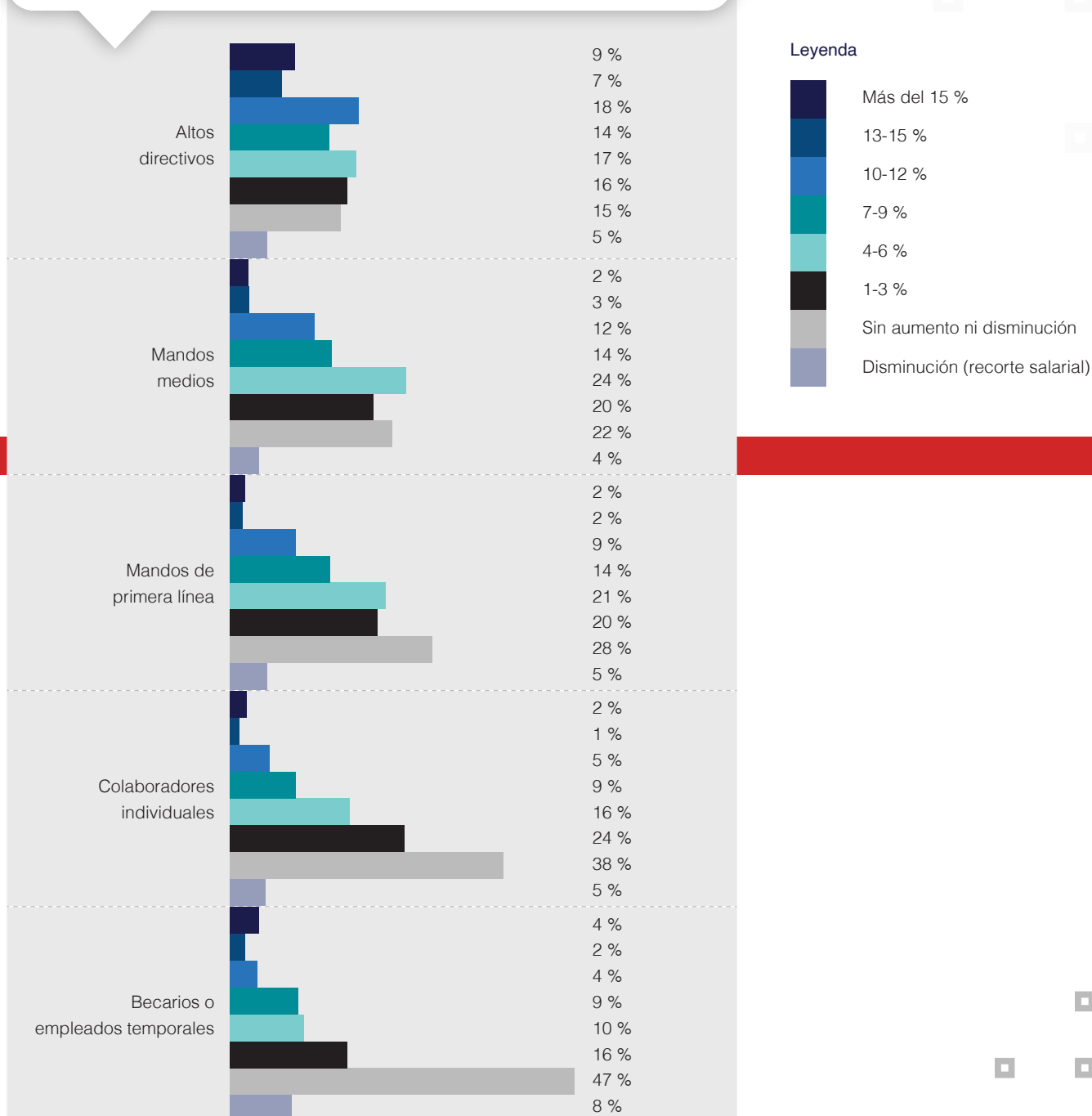
Más hombres y mujeres en la región Asia-Pacífico anticipan un estancamiento de los sueldos en 2024 de los que lo hacían en 2023 (del 16 al 21 % de las mujeres y del 11 al 17 % de los hombres), un sentimiento que coincide con las previsiones de un lento crecimiento económico en China.

Los managers tienen una perspectiva diferente sobre el sueldo

Cuanto más alto sea el cargo de una persona en dirección, más probable es que anticipe —y reciba— un salario más alto. Aunque los aumentos de sueldo para trabajadores ajenos a la dirección están muy sesgados hacia los incrementos más bajos del coste de la vida, tienden a agruparse en niveles más altos para los altos directivos.

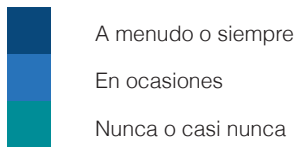


¿Cuánto ha cambiado tu sueldo en los últimos 12 meses? (Por nivel directivo).



Los errores en las nóminas siguen siendo un problema

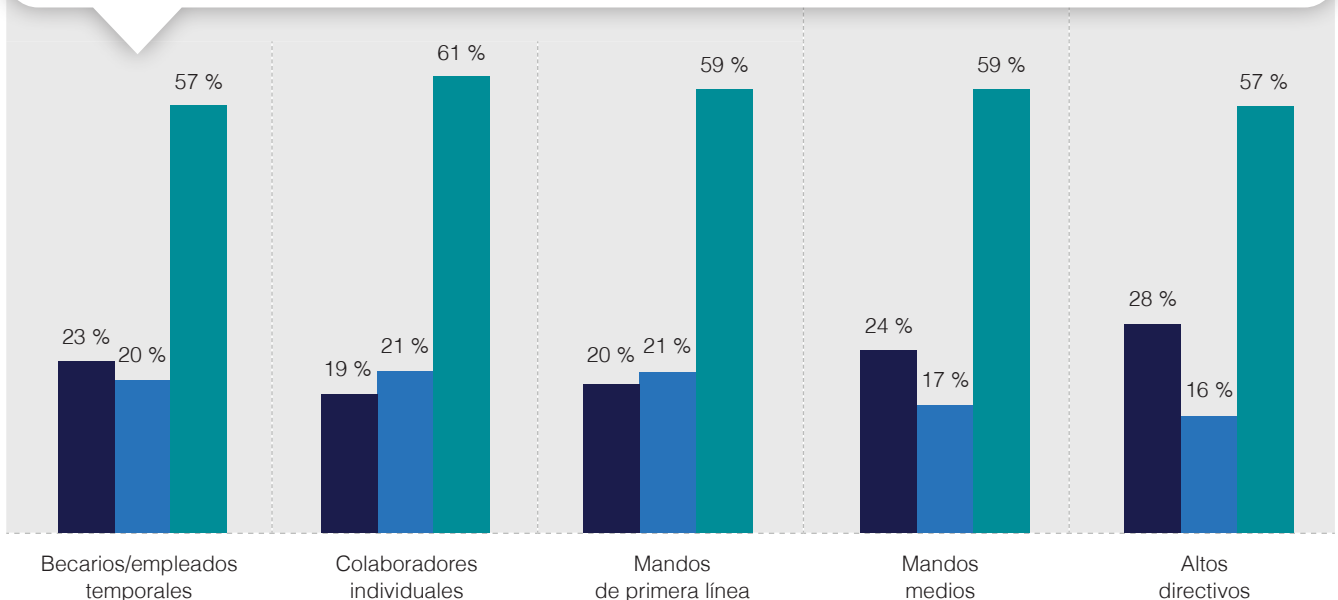
Leyenda



Los managers pueden tener ventaja en el sueldo, pero no la tienen cuando se trata de los errores en las nóminas.

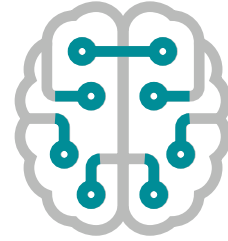
Es más probable que los encuestados afirmen que se les paga de menos de lo que les corresponde a menudo o siempre si son altos directivos (28 %) o mandos medios (24 %). Es menos probable que los empleados de primera línea y los colaboradores individuales notifiquen que se les suele pagar de menos.

Sufro errores de pago insuficiente (por frecuencia y nivel directivo)



La estabilidad laboral sigue preocupando

Las personas se sienten mejor en lo que respecta a la estabilidad laboral que hace un año, pero se sienten amenazadas por los desarrollos dentro y fuera del lugar de trabajo, como la inteligencia artificial, el teletrabajo y las condiciones económicas.



La IA es una amenaza y una promesa

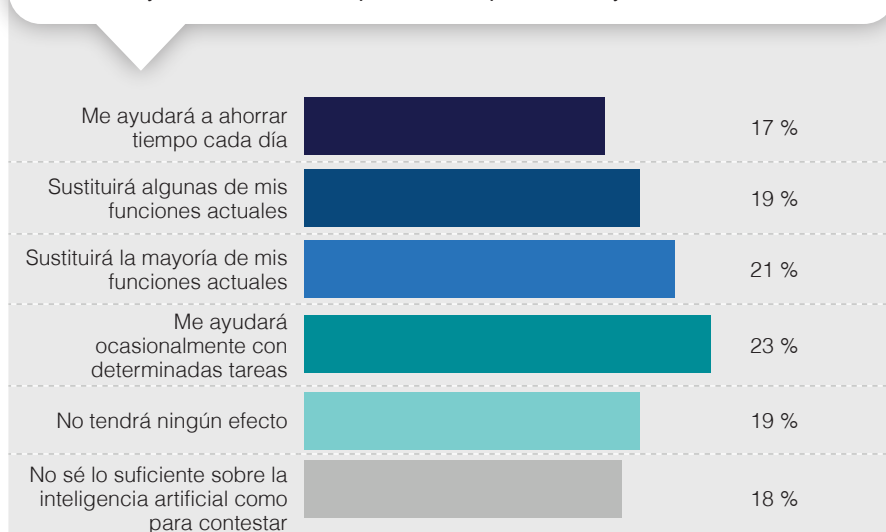
La aparición de la inteligencia artificial ha afectado a cómo se sienten algunos trabajadores en lo que respecta a la estabilidad laboral.

Quienes creen que la IA llegará a facilitar su trabajo, ahorrándoles tiempo cada día, son menos propensos (17 %) a sentir inseguridad sobre sus puestos. Los empleados que no saben suficiente sobre la IA como para formarse una opinión se sienten algo más inseguros (18 %).

Hay empleados que creen que la IA no afectará a sus trabajos, y otros que piensan que sustituirá algunas de sus funciones actuales. Entre ambos grupos, el 19 % de los encuestados afirma que no siente que su trabajo sea estable.

¿Qué rol crees que interpretará la inteligencia artificial en tu trabajo durante los próximos 2-3 años?

Porcentaje de encuestados que sienten que su trabajo es inestable.





El sector sanitario tiene el mayor porcentaje de trabajadores (73 %) que afirma que se les está supervisando más que nunca.

Los trabajadores se sienten vigilados

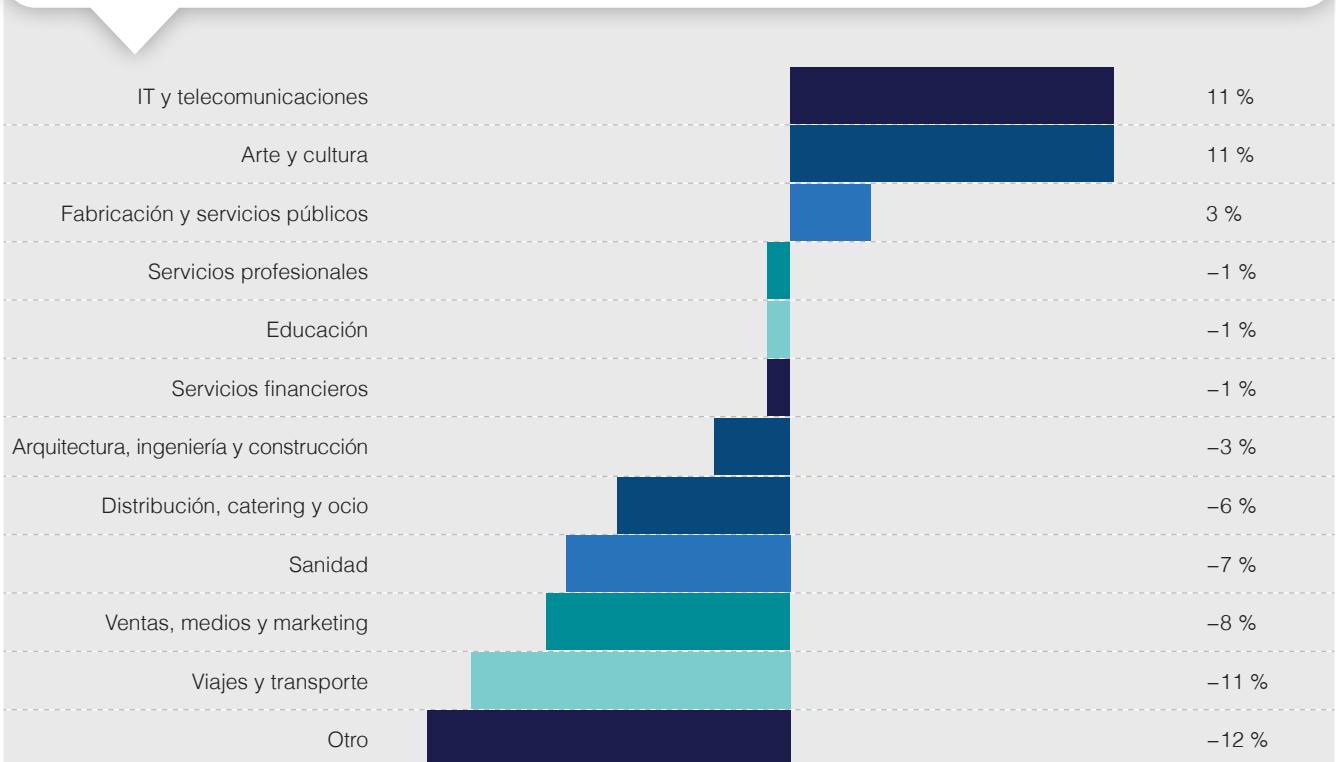
La mayoría de los empleados creen que sus empresas están supervisando sus horarios y asistencia, independientemente de dónde estén, pero la creencia predomina más entre los teletrabajadores (68 %). También es más probable que los trabajadores híbridos (65 %) se sientan más vigilados que sus compañeros presenciales (60 %).

La creencia de que las empresas están vigilando a los empleados más que nunca no predomina en todos los sectores.

En viaje y transporte, ventas al por menor, catering y ocio —sectores en los que hubo una gran demanda de equipo humano en la economía tras la pandemia— muchos menos trabajadores sienten que se esté supervisando su horario y asistencia con más rigurosidad.

En los medios de comunicación, marketing, IT y telecomunicaciones —sectores que se endurecieron menos tras la pandemia— las sospechas de los empleados se han intensificado.

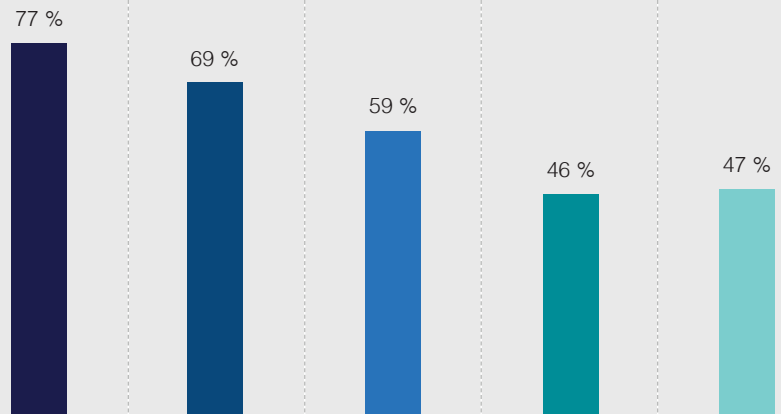
Mi empresa controla con más rigurosidad el horario y la asistencia (cambio año tras año)



Incluso los managers sienten la mirada vigilante de su empresa. De hecho, es más probable que se sientan supervisados que los colaboradores individuales. Más del 77 % de los altos directivos afirma que su empresa les está vigilando con más rigurosidad, en comparación con el 46 % de los colaboradores individuales.



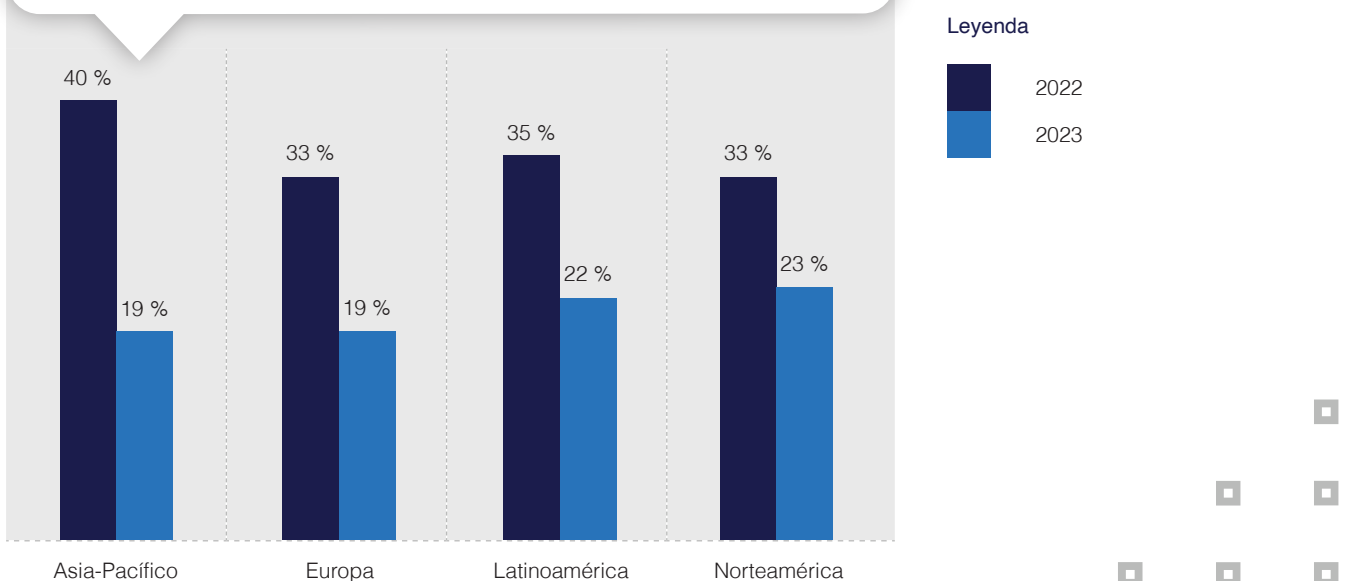
Mi empresa controla con más rigurosidad el horario y la asistencia



Inestabilidad laboral

En general, la inestabilidad laboral cayó drásticamente con los beneficios económicos de 2023, sobre todo en Asia-Pacífico.

No siento que mi trabajo sea estable





En Norteamérica, el descenso en la inestabilidad laboral fue mayor que en Canadá (una disminución de más de 12 puntos porcentuales hasta menos del 20 %) que en EE. UU. (una disminución de más de nueve puntos porcentuales hasta el 24 %).

En la región Asia-Pacífico, China e India destacaron con una caída de más de 18 y 25 puntos porcentuales, respectivamente, en el porcentaje de trabajadores que notificaba inestabilidad laboral.

En algunas partes de Europa, los empleados siguieron temiendo por su estabilidad laboral conforme se ralentizó el gasto de los hogares. La recesión en los Países Bajos y los problemas económicos en el Reino Unido limitaron las posibilidades de que las personas se sintieran más seguras en lo relativo a su estabilidad laboral en esos países.

Entre los trabajadores de Latinoamérica, la inestabilidad laboral descendió en general, más drásticamente en Chile, donde el porcentaje de empleados que sienten inestabilidad laboral cayó más de 18 puntos porcentuales.



La promesa y el peligro del teletrabajo

Conforme más empresas ordenan un retorno parcial o total a la oficina, se arriesgan a debilitar la confianza de los trabajadores. Los teletrabajadores se sienten más vigilados y menos seguros y, en grandes números en todo el mundo, se sienten juzgados.

Al mismo tiempo, es posible que esas órdenes de volver a la oficina solo sean palabrería. Los trabajadores dicen que sus empleadores se han vuelto más flexibles, no menos, en lo que respecta a cuándo y dónde hacen su trabajo.



Cambios en el lugar de trabajo

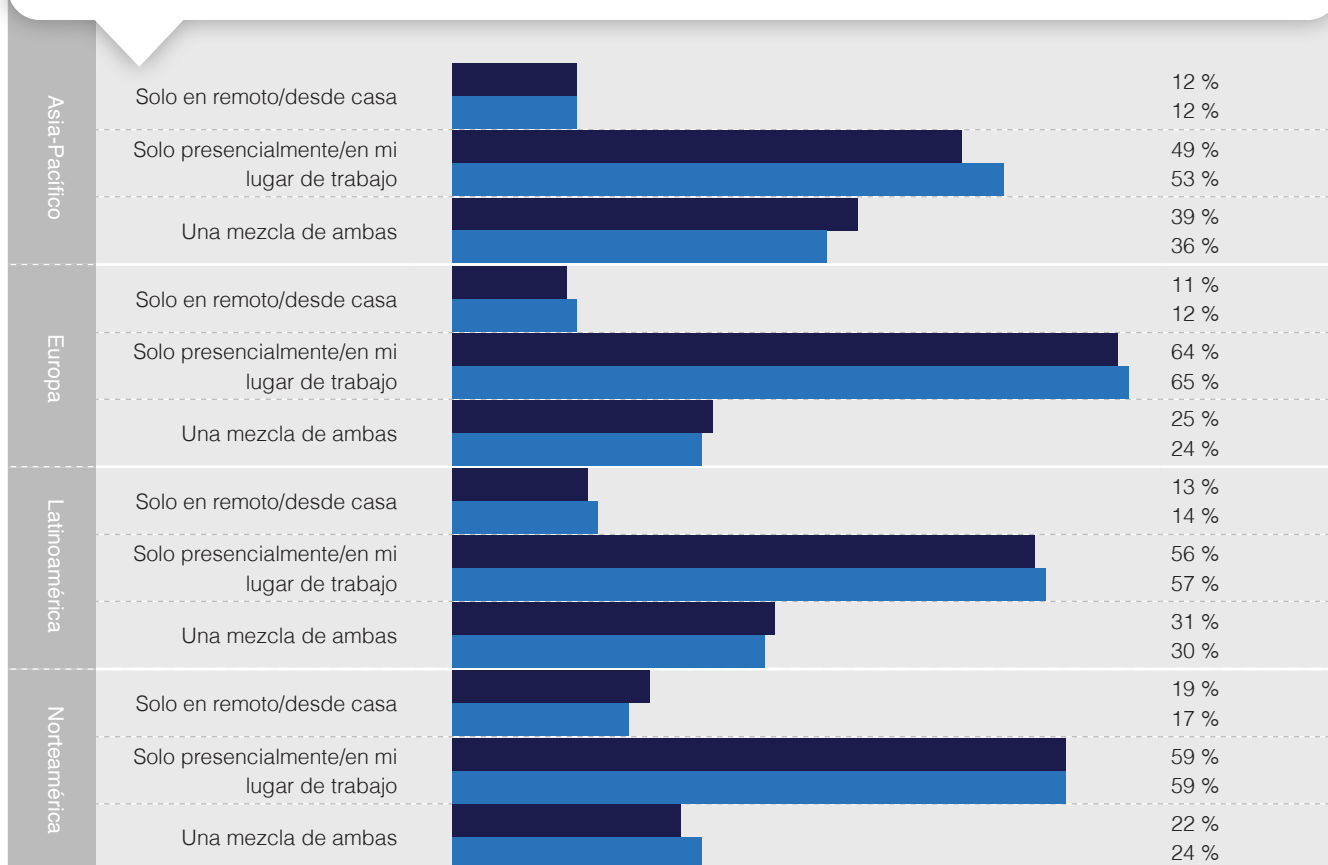
La región Asia-Pacífico ha visto la mayor caída en trabajo híbrido, pero incluso ese cambio ha sido leve (de menos del 39 al 36 %). La región también ha tenido el mayor aumento de personas que trabaja siempre presencialmente (del 49 al 53 %).

El porcentaje de trabajadores totalmente presenciales creció de un 52 a casi un 55 % en 2023. La mayor parte de ese crecimiento vino de un descenso de dos puntos porcentuales en el porcentaje de trabajadores híbridos. El porcentaje de teletrabajadores, un 12 %, apenas ha variado.

Solo Norteamérica se desmarcó de la tendencia mundial. Su equipo humano híbrido creció dos puntos porcentuales conforme se redujo el porcentaje de teletrabajadores. La importante concentración de trabajadores de Canadá y EE. UU. en sectores que facilitan el teletrabajo, como finanzas, servicios profesionales, información y tecnología, podría estar impulsando esta tendencia.

En Latinoamérica, la prevalencia de trabajo tanto a distancia como presencial ha crecido ligeramente, mientras el trabajo híbrido ha caído.

¿Dónde trabajas?



Leyenda



En suma, estas cifras sugieren una adherencia al teletrabajo, aunque las empresas fuercen a los empleados a pasar más tiempo en las instalaciones.

¿Volver a la oficina? No tan deprisa.

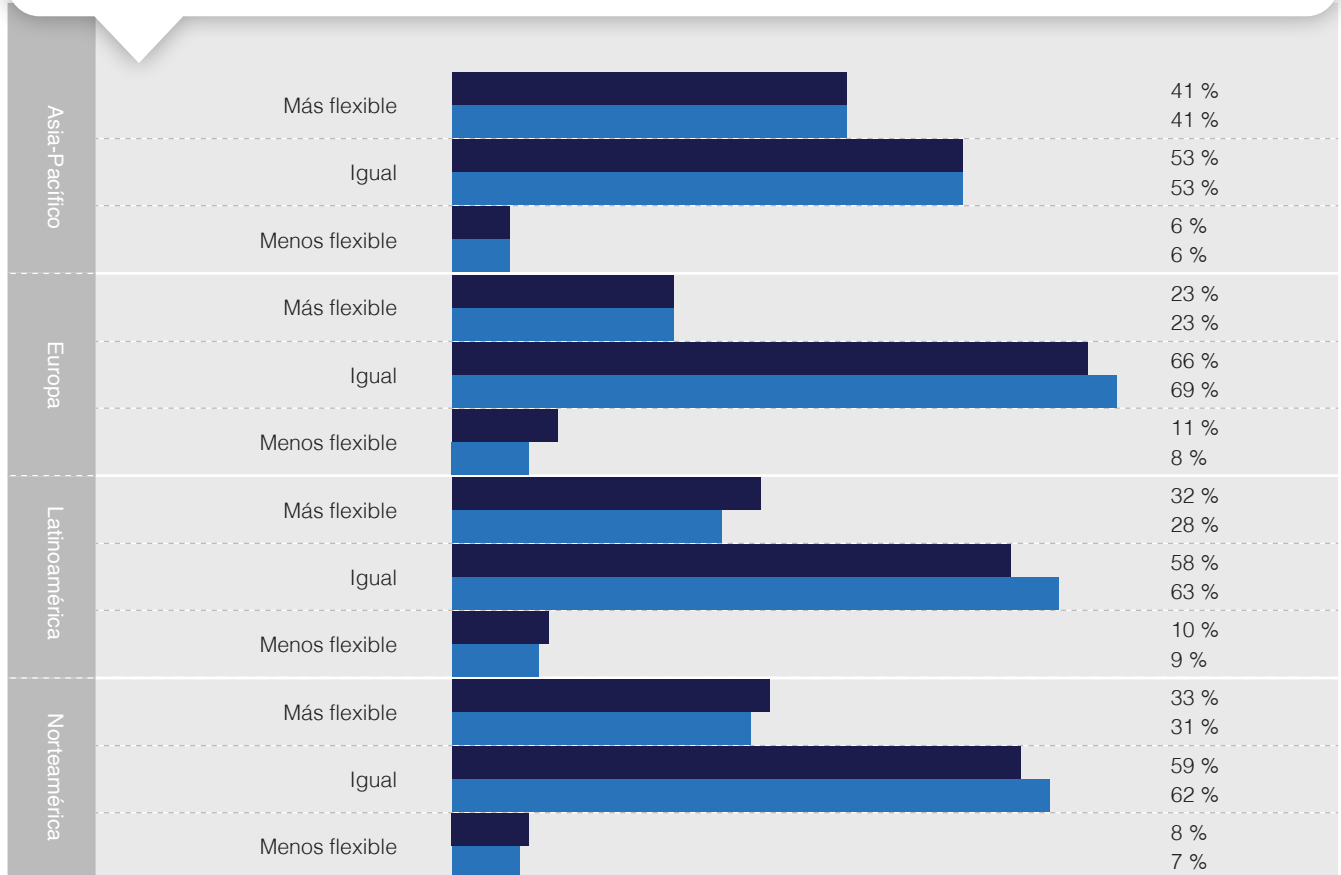
Las campañas de regreso a la oficina están llegando a los titulares, pero ¿de verdad las empresas son menos flexibles que hace un año sobre la ubicación del trabajo o el horario?

El 37 % de los trabajadores afirma que su empresa se ha vuelto más flexible sobre el teletrabajo en los últimos 12 meses. Solo el 7 % afirma que las empresas son menos flexibles. Más de la mitad de las personas encuestadas afirma que las políticas de su empresa sobre la ubicación del trabajo no han cambiado.

Este patrón se repite en las cuatro regiones de nuestra muestra. Es más probable que los encuestados en la región Asia-Pacífico digan que su empresa se ha vuelto más flexible. En Europa, la mayoría de los encuestados afirma que la flexibilidad de su empresa ha permanecido constante.

Los resultados son casi idénticos en lo que respecta a la flexibilidad horaria.

Durante los últimos 12 meses, ¿tu empresa se ha vuelto más o menos flexible con respecto al lugar y al horario de trabajo?



Leyenda

- Ubicación laboral
- Horario laboral

La inestabilidad laboral acecha

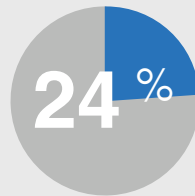
Los teletrabajadores son 1,3 veces más propensos a sentir inestabilidad sobre su trabajo que los trabajadores híbridos o presenciales. Este hallazgo puede reflejar una intranquilidad general entre los teletrabajadores debido a su ausencia física en el lugar de trabajo.

Pero, si vemos los datos año a año, la sensación de inestabilidad laboral afectó a muchos menos teletrabajadores en 2023 que en 2022. Aunque la inestabilidad laboral también ha mejorado entre los empleados presenciales e híbridos, el cambio de porcentaje ha sido menor.

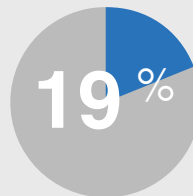
Los empleados híbridos, muchos de los cuales trabajan en empresas que requieren al menos determinado trabajo presencial, pueden sentir presión para acudir más a menudo, a medida que los empleadores se tornan más decididos sobre el regreso a la oficina, sobre todo dado que los mercados laborales de muchos países empezaron a enfriarse en 2023.



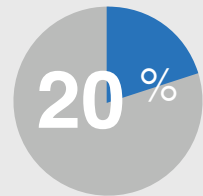
No siento que mi trabajo sea estable



Solo en remoto/
desde casa



Solo presencialmente/
en mi lugar de trabajo



Una mezcla de
ambas

Casi el 44 % de los trabajadores con hijos pequeños afirma que su empresa es más flexible con el horario, en comparación con los padres que tienen hijos adultos (18 %) y las personas sin hijos (33 %).

Los teletrabajadores con bebés y niños pequeños se sienten especialmente vulnerables. Más de un tercio de los padres que teletrabajan y tienen bebés o niños muy pequeños dicen que no sienten que su trabajo sea estable.

Aun así, es más probable que los empleadores den mayor flexibilidad a esos padres. Más de la mitad de los padres con bebés en casa (51 %) dice que su empresa se ha vuelto más flexible sobre la ubicación del trabajo, a diferencia del 18 % de los padres con hijos adultos y el 36 % de las personas sin hijos.



ESG y DEI: un equipo humano dividido

Los objetivos corporativos ambientales, sociales y de gobernanza se ven influenciados por la normativa y el sector, así como por las normas sociales y culturales. De forma similar, los objetivos de diversidad, igualdad e inclusión pueden diferir según los mandatos nacionales, la demografía y las actitudes sociales.

Aventurándose en este panorama desigual y cambiante, nuestra encuesta global mide el sentimiento sobre ESG y DEI preguntándole a los empleados sobre sus propios valores y lo que opinan de los esfuerzos de su empresa.





Los trabajadores citan la formación sobre diversidad como la iniciativa más común de las empresas y la califican como la más eficaz (22 %). Las cuotas de contratación basadas en la raza, el género u otros factores se consideran lo menos eficaz (5 %).

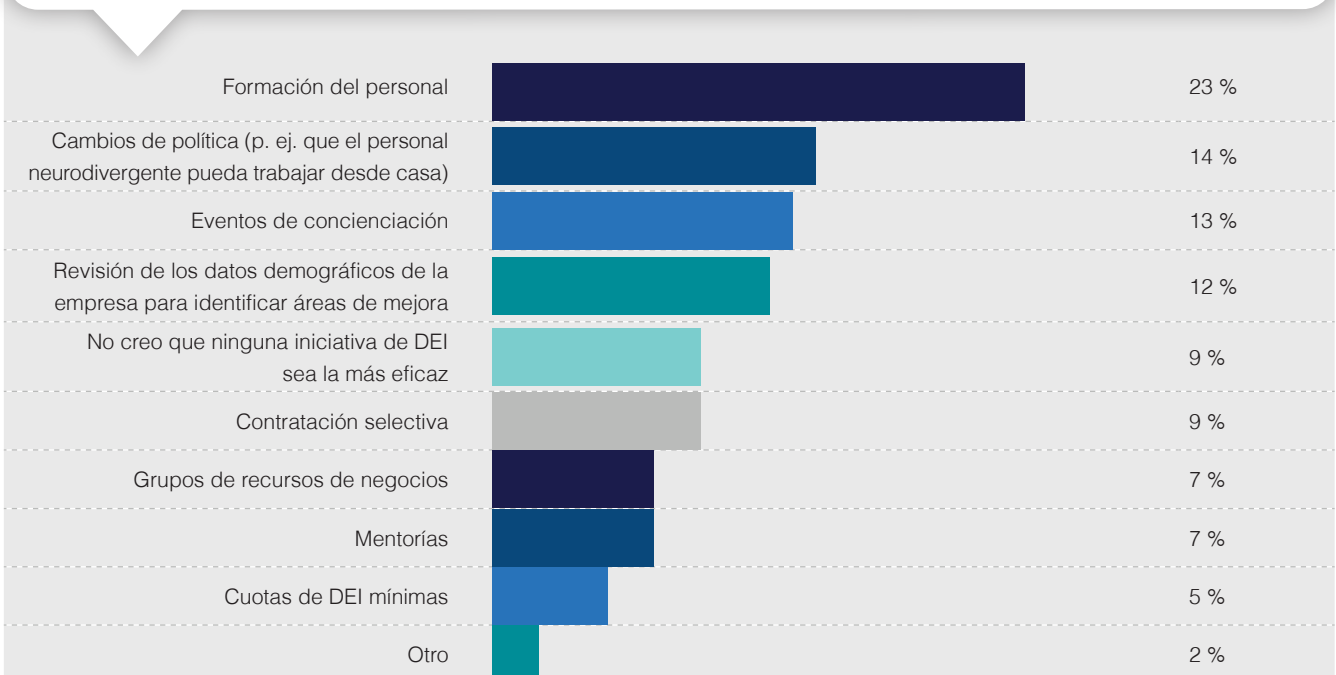
¿Qué es popular y qué es eficaz?

Casi la mitad de los trabajadores dice que su empresa ofrece programas de formación sobre diversidad, con lo que se trata de la iniciativa DEI más popular en todo el mundo, seguida de los eventos de concienciación (36 %).

Al preguntarles sobre su rol en la actividad DEI de la empresa, cerca de un tercio de los trabajadores afirma que participa en contratación selectiva (34 %) y decisiones sobre políticas (32 %).

Las cuotas de DEI fueron menos comunes (17 %). Esas iniciativas pueden ser impopulares o estar desincentivadas por la ley en algunos países, como EE. UU., aunque se acepten en otros lugares.

¿Qué iniciativa de DEI es la más eficaz?





Diferencias según la región

Los empleadores de la región Asia-Pacífico son los más propensos a participar en al menos una iniciativa de diversidad, un resultado impulsado por India y China, donde casi todos los trabajadores afirman que sus empresas participan en iniciativas de DEI.

La respuesta de no participación fue más alta en Singapur (22 %), Australia (33 %) y Japón (39 %).

Los trabajadores de esa región también son más propensos a apoyar las actividades de ESG de su empresa en general.

Las iniciativas de ESG son menos populares en Europa y Norteamérica.

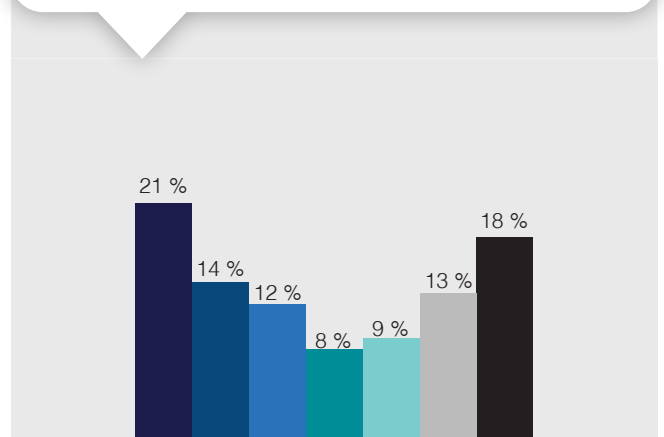
En Europa, casi el 27 % de los trabajadores afirma que su empresa no participa en iniciativas de DEI.

Tamaño de la empresa

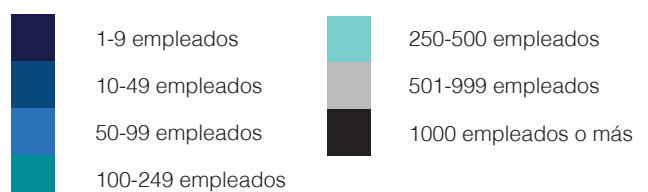
Las empresas más pequeñas tienen menos probabilidades de invertir en el tipo de beneficios y formación que ofrecen las empresas más grandes, por lo que no es sorprendente que los encuestados de las empresas más pequeñas sean los más propensos (21 %) a afirmar que su empresa carece de programas de DEI.

Es más sorprendente que casi el mismo número de trabajadores en las empresas más grandes —las que tienen 1000 empleados o más— respondiera de la misma forma (18 %).

Mi empresa no participa en ninguna iniciativa de DEI



Leyenda





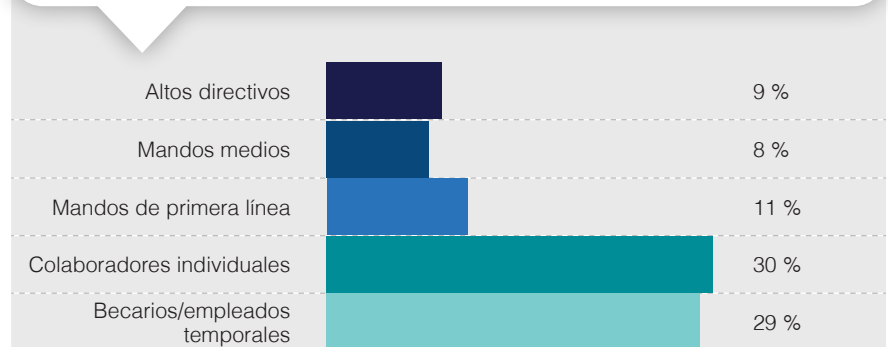
Sin embargo, dado que esta pregunta mide el conocimiento que tienen los trabajadores de las iniciativas de DEI, es posible que no refleje la actividad real de una empresa.

Echemos un vistazo a cómo se dividen las respuestas por rango directivo. Menos del 9 % de los managers afirma que su empresa no participa en iniciativas de DEI. Entre los managers de primera línea de menor rango es casi el 12 % y, en el caso de los colaboradores individuales, casi el 30 %.

Es probable que los managers de mayor nivel simplemente sean más conscientes de las iniciativas de DEI de sus empresas que los trabajadores individuales.

La lección para las empresas es que las campañas de concienciación son un componente clave del éxito en la participación del equipo humano en los esfuerzos de diversidad e inclusión.

Mi empresa no participa en iniciativas de DEI



La terminología podría generar confusión

Puede que algunos trabajadores identifiquen de forma errónea las iniciativas de DEI con las cuotas de contratación basadas en la raza y el género.

En EE. UU., casi el 16 % de los encuestados cree que su empresa establece cuotas mínimas de contratación de diversidad, lo cual es poco plausible, teniendo en cuenta que la acción afirmativa basada en la raza está restringida en muchos estados de EE. UU., y la acción afirmativa basada en la raza y el género está limitada por ley para las empresas privadas.

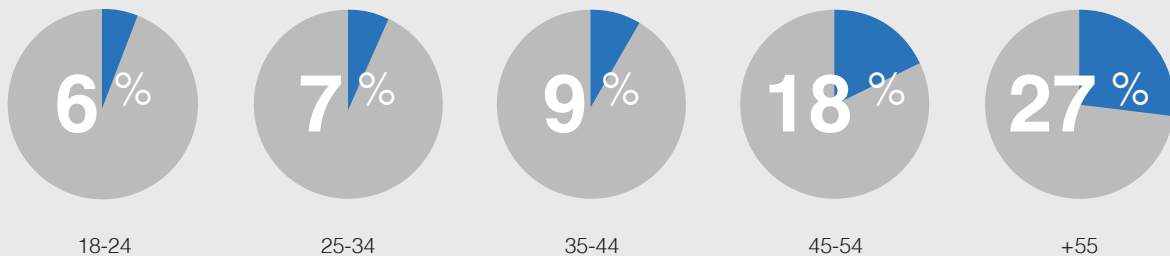
Los empleadores podrían no estar consiguiendo comunicar a los trabajadores las iniciativas de la empresa y cómo funcionan.

La brecha en el entusiasmo sobre DEI

Cuanto mayor es un empleado, menos le entusiasman los esfuerzos sobre DEI. Los empleados de 55 años o más tienen casi cinco veces más probabilidad de dudar de la eficacia de las iniciativas sobre DEI que los de 18-24 años.

Los empleados mayores podrían sentirse más inclinados a favorecer un enfoque versátil en lugar de apoyar un programa de DEI por encima de otros. O podrían ser más escépticos sobre las iniciativas de diversidad e inclusión en general.

Ninguna iniciativa de DEI es eficaz (por edad)

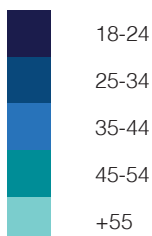


Los trabajadores más jóvenes son más propensos a apoyar los enfoques categóricos como la contratación selectiva, el acceso a grupos de recursos de negocio y el uso de cuotas mínimas.

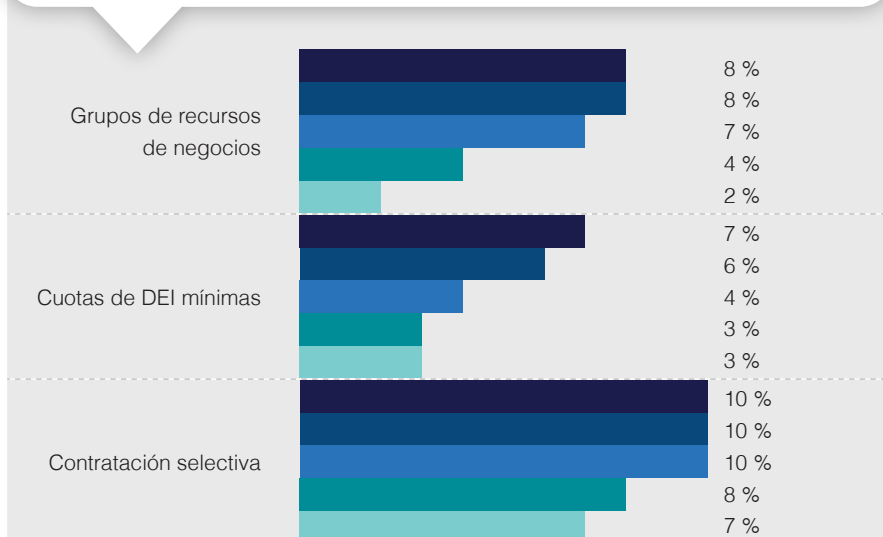
Aun así, esos trabajadores más jóvenes, como sus compañeros mayores, son mucho menos propensos a favorecer la formación del personal por encima de los esfuerzos de DEI. Aunque los trabajadores jóvenes son más propensos que los de más edad a apoyar la contratación selectiva, por ejemplo, casi el doble de trabajadores jóvenes sigue citando la formación del personal como más eficaz que la contratación selectiva.



Edad



Me satisface el desempeño de mi empresa (por edad)



En general, aproximadamente dos de cada tres trabajadores dicen estar satisfechos con la participación de su empresa en las iniciativas de ESG que valoran personalmente.

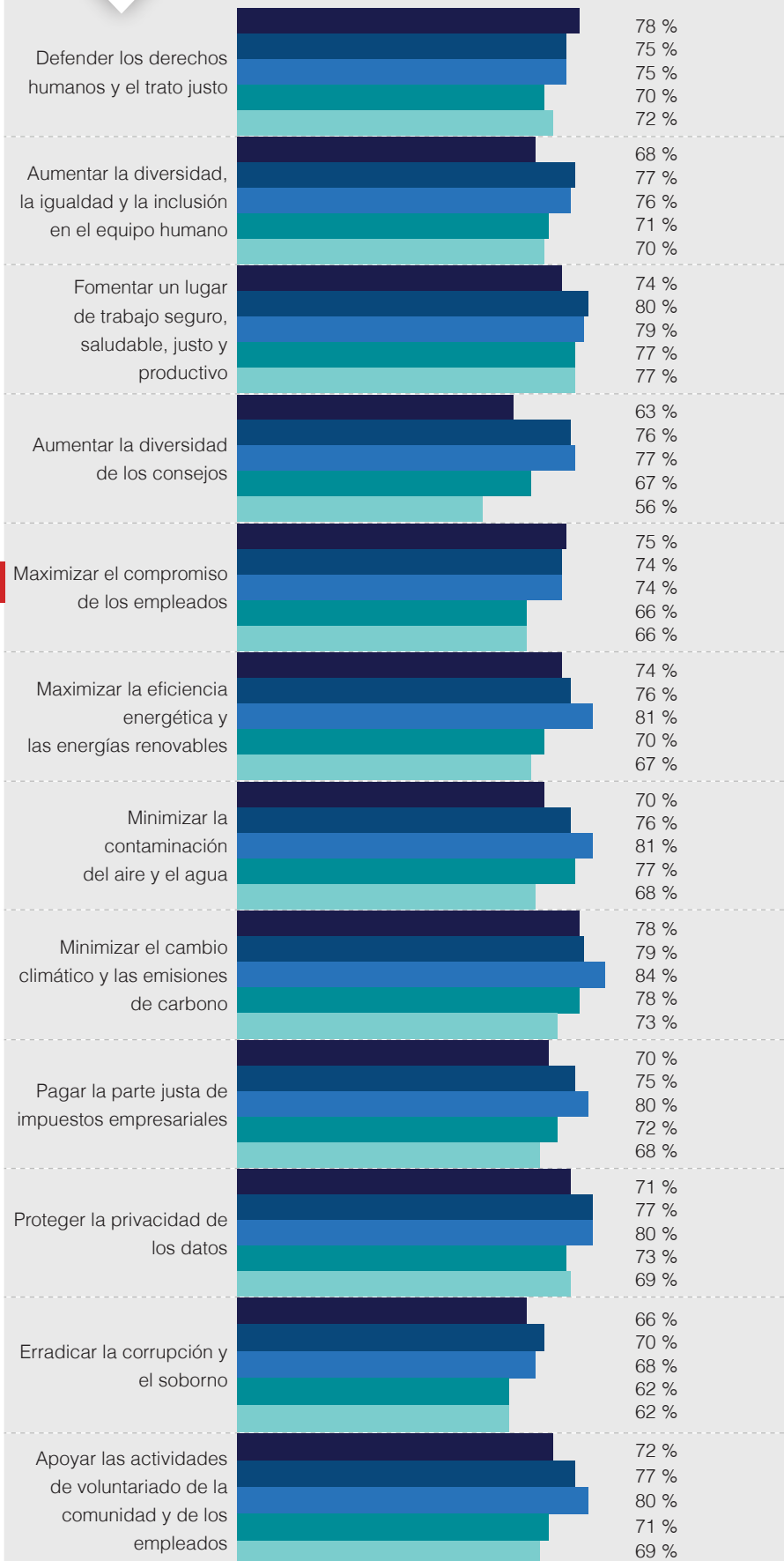
ESG: percepciones de los empleados

Los trabajadores que quieren minimizar el cambio climático y las emisiones de carbono están más satisfechos con la participación en ESG de su empresa en esas áreas (80 %). La acción de la empresa sobre la privacidad de los datos (79 %) y la creación de un entorno de trabajo seguro e inclusivo (78 %) también obtuvieron puntuaciones altas. La erradicación de la corrupción obtiene la puntuación más baja en la escala de satisfacción, pero sigue siendo sólida en general, con un 67 %.

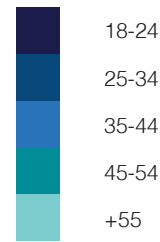
Los trabajadores más jóvenes y los de más edad tienden a ser los menos satisfechos con la participación de su empresa en las actividades de ESG que les preocupan.

Hay excepciones. Los trabajadores más jóvenes son más propensos a aprobar los derechos humanos corporativos y los esfuerzos para impulsar el compromiso de los empleados.

Me satisface el desempeño de mi empresa (por edad)



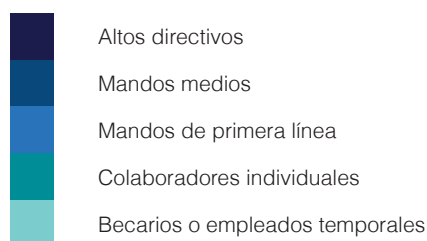
Edad



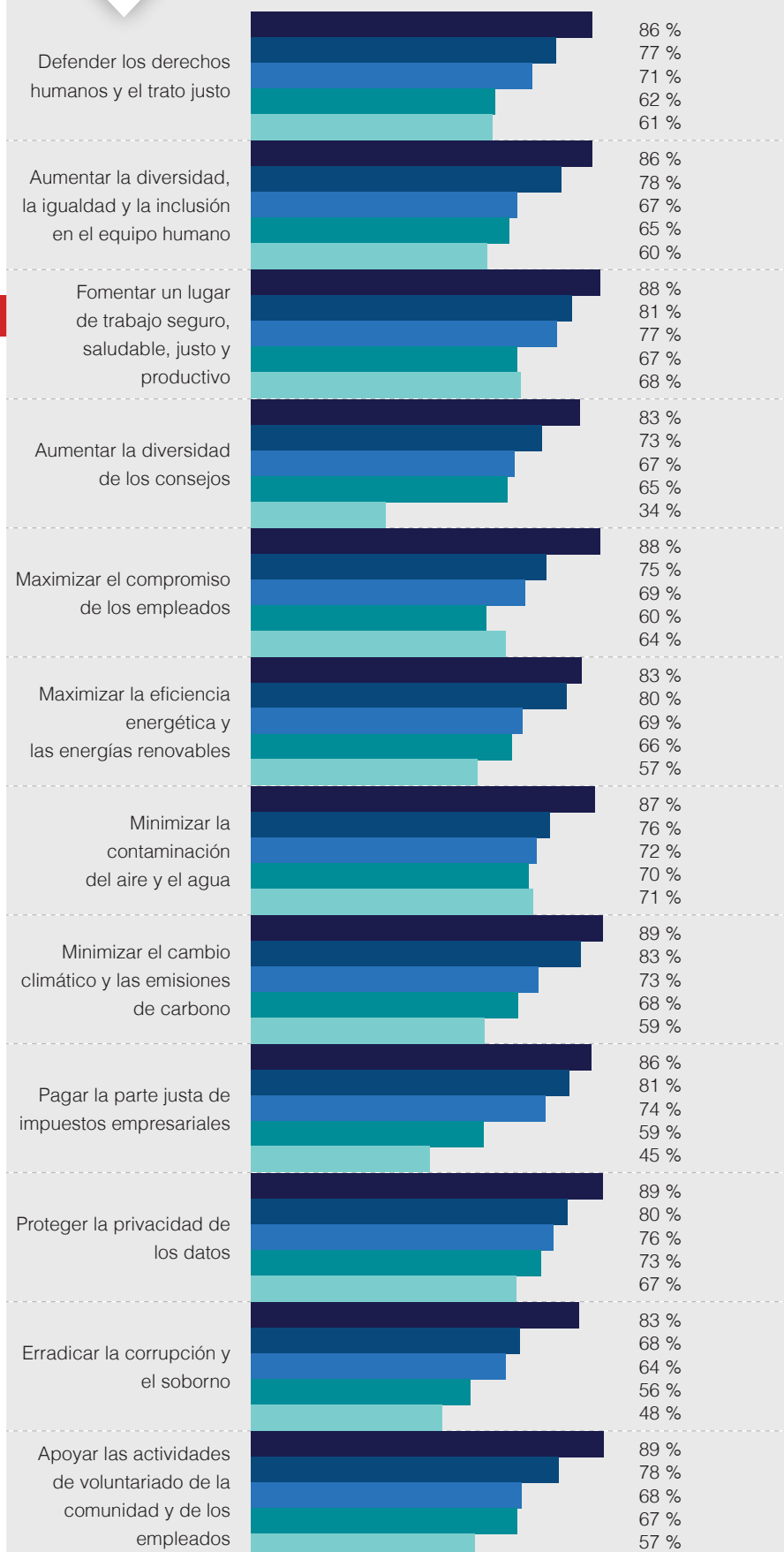
Es más probable que los managers estén satisfechos con la participación de su empresa en las actividades de ESG que les preocupan.

Me satisface el desempeño de mi empresa

Leyenda

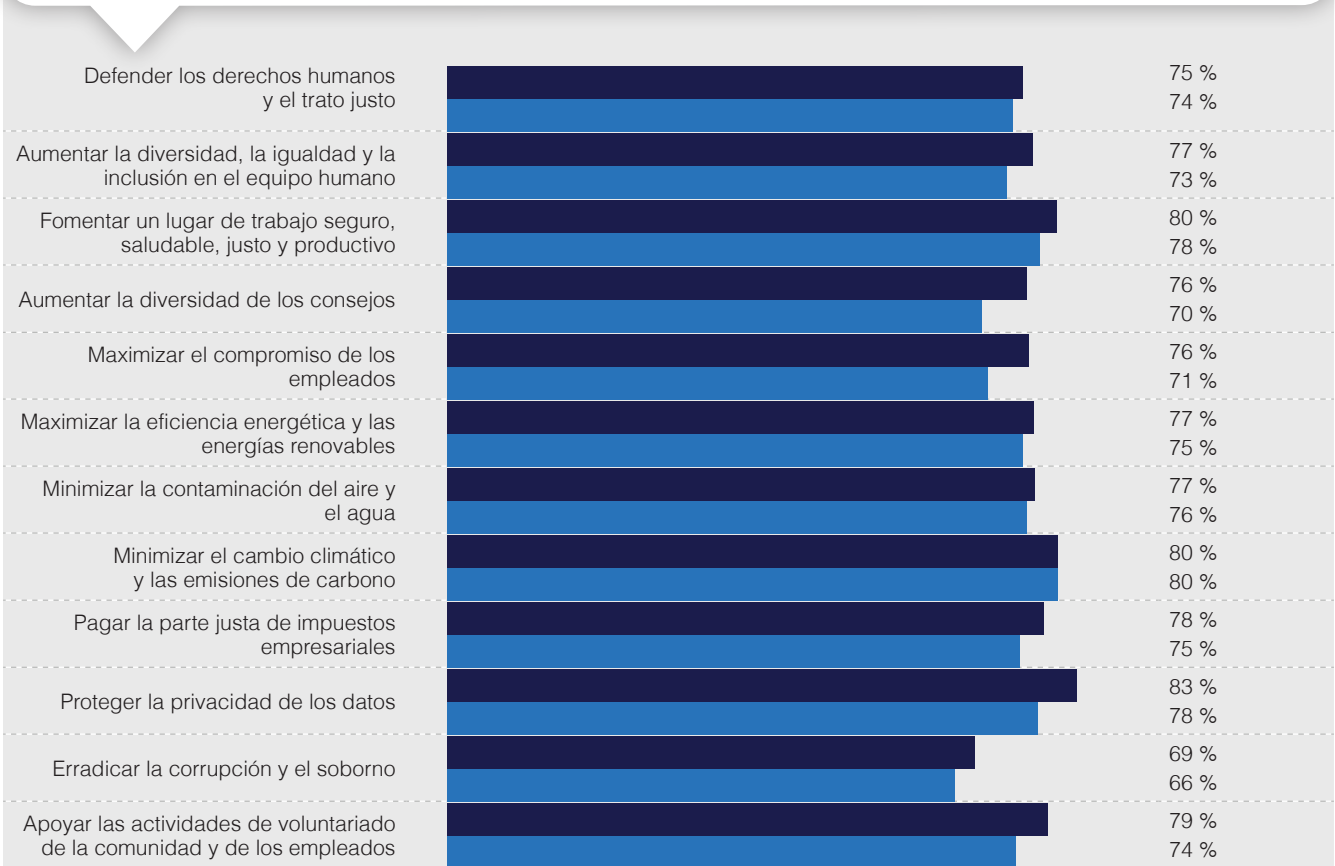


Esto podría significar que los beneficios de las actividades corporativas de ESG no se están compartiendo en todos los niveles de la organización, o que los altos directivos no están comunicando los éxitos corporativos al personal.

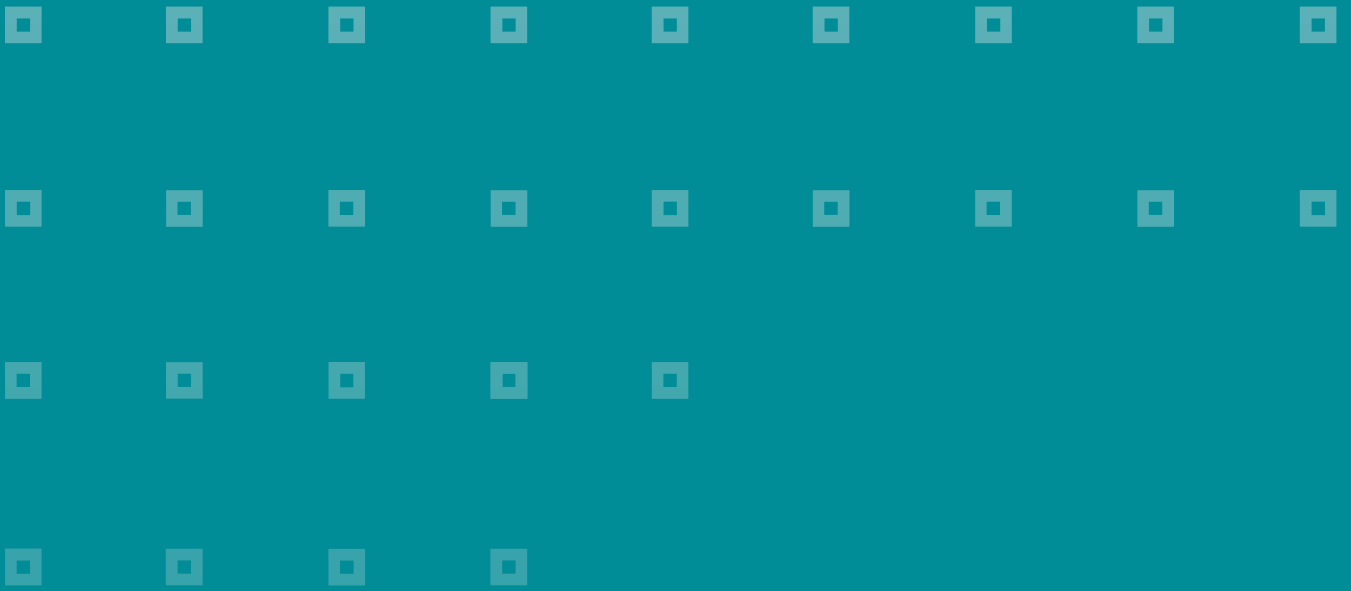


Leyenda  Mujeres  Hombres

¿Cuál es tu grado de satisfacción con los esfuerzos de DEI de tu empresa?



Aunque las opiniones de hombres y mujeres coinciden en general en lo que se refiere a los esfuerzos de los empleadores en materia de diversidad, igualdad e inclusión, las mujeres suelen estar más satisfechas en general con lo que hacen sus organizaciones. La mayor diferencia de opinión se da en los esfuerzos por aumentar la diversidad en los consejos de administración, donde el 76 % de las mujeres dieron buenas notas a sus empresas, frente a solo el 70 % de los hombres, una diferencia de seis puntos porcentuales.



La brecha generacional

Los jóvenes adultos que llevan relativamente poco tiempo en el mundo laboral se muestran entusiastas con los ideales de ESG. Son los menos propensos de todos los grupos de edad a seleccionar “ninguna de las anteriores” (5 %) cuando se les pregunta qué actividades de ESG quieren que su empresa lleve a cabo.

Los trabajadores de mediana y avanzada edad son ligeramente más propensos a responder “ninguna de las anteriores” que sus compañeros más jóvenes, y los dos grupos tienen ideas diferentes sobre lo que las empresas deberían priorizar en materia de gestión medioambiental, cuestiones sociales y gobernanza corporativa.

Los empleados entre 24 y 34 años son 1,5 veces más propensos que los más jóvenes a valorar un entorno de trabajo seguro, saludable, justo y productivo (el 41 frente al 27 %), y 1,2 veces más propensos a priorizar la privacidad de los datos (el 39 frente al 32 %).

Las diferencias según la edad son especialmente pronunciadas en lo que respecta a la diversidad, la igualdad y la inclusión. Cuanto mayor es un empleado, menos probable es que apoye la participación de la empresa en programas de diversidad. Más del 40 % de los trabajadores de entre 25 y 34 años valoran los esfuerzos de diversificación e inclusión, en comparación con el 33 % de los trabajadores de entre 45 y 54 años.

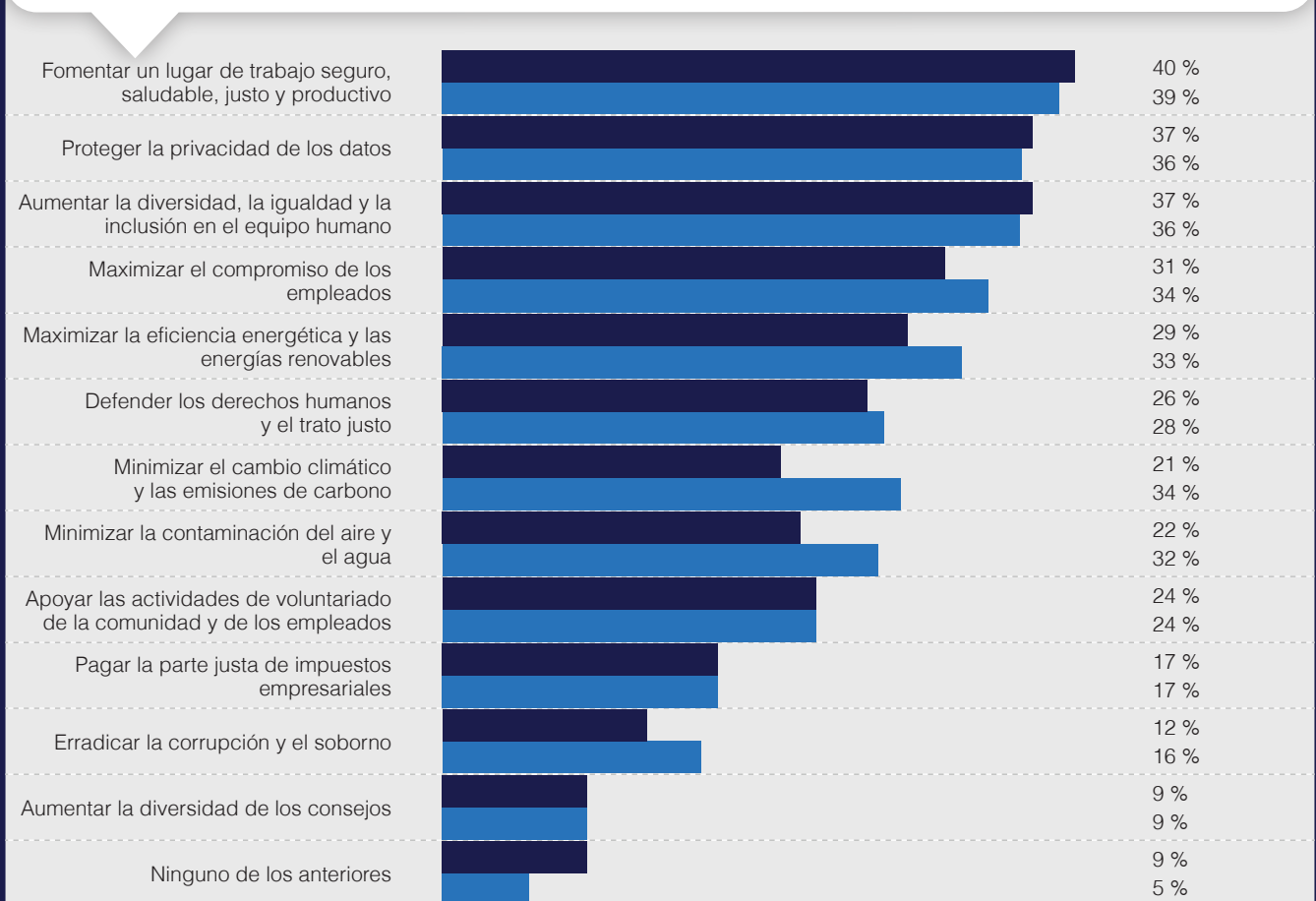


La brecha de género

Las mujeres dicen más que los hombres que valoran los esfuerzos de la empresa en materia de justicia, privacidad de datos y diversidad. Más hombres que mujeres quieren que su empresa dirija los recursos hacia el compromiso de los empleados, la gestión medioambiental y la eliminación de la corrupción.

Las mujeres también parecen más satisfechas que los hombres con los esfuerzos de su empresa.

¿En qué actividad de ESG debería participar tu empresa?



Leyenda



Desarrollo profesional: hay margen de mejora

Los trabajadores no están contentos con sus empleadores en lo que respecta al desarrollo de competencias y la formación. Y las competencias de los empleados —o la falta de ellas— son señal de cómo se sienten sobre el aumento de la inteligencia artificial.

Aunque la mayoría (60 %) está de acuerdo en que tiene las capacidades necesarias para avanzar en su carrera hacia el siguiente nivel laboral en los próximos tres años, menos de la mitad (47 %) siente que su empresa invierte en las capacidades que necesitan para avanzar.

Casi la mitad del equipo humano global encuestado está de acuerdo en que las competencias del futuro incluirán destrezas tecnológicas que no se consideran imperativas para el puesto hoy en día.



IA: ¿aliada o enemiga?

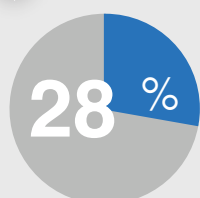
La inteligencia artificial se cierne sobre las personas preocupadas por la estabilidad laboral. Más del 25 % de los trabajadores piensa que la IA le ayudará con ciertas tareas, y casi el 20 % opina que le ayudará cada día.

En general, el 43 % de los empleados piensa que será positivo contar con la IA en el trabajo. Casi el mismo porcentaje (42 %) cree que la IA sustituirá algunas o la mayoría de sus funciones laborales.

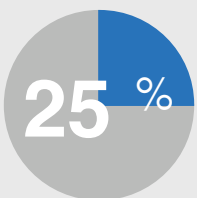
¿Qué hay detrás de esta drástica división?

Entre los trabajadores que esperan obtener ayuda habitual de la IA, un gran porcentaje (70 %) confían en que tendrán las competencias que necesitan para avanzar en su carrera en los próximos tres años. Para los empleados que creen que la IA les ayudará en ocasiones, el 65 % piensa que tiene las competencias que necesita.

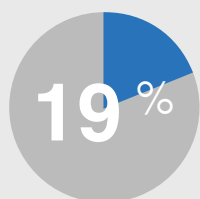
¿Qué rol crees que interpretará la inteligencia artificial en tu trabajo durante los próximos 2-3 años?



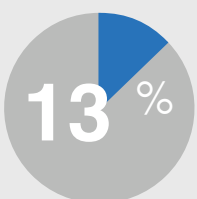
Sustituirá algunas de mis funciones actuales



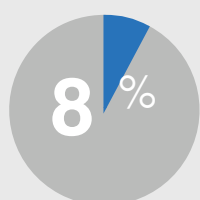
Me ayudará ocasionalmente con determinadas tareas



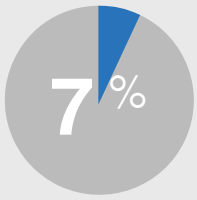
Me ayudará a ahorrar tiempo cada día



Sustituirá la mayoría de mis funciones actuales



No tendrá ningún efecto



No sé lo suficiente sobre la inteligencia artificial como para contestar

Incluso entre los trabajadores que opinan que la IA sustituirá algunas de sus funciones laborales, la mayoría (58 %) cree que tiene las competencias que necesita.

La tendencia sigue en esa dirección. Los empleados que más temen a la IA tienen menos confianza en sus competencias. Solo el 45 % cree que tiene las competencias que necesita.

Entre los trabajadores más optimistas respecto a la IA, más de la mitad afirma que su empresa está invirtiendo en formación para las capacidades que necesitan. Sin embargo, a medida que los trabajadores confían menos en la voluntad o la capacidad de sus empleadores para invertir en ellos, les preocupa más que la IA se inmiscuya en sus puestos de trabajo.

La brecha en la confianza en las competencias

La mayoría de los trabajadores (53 %) no confía en que su empresa invierta en el desarrollo de sus capacidades.

Entre los empleados de 18-24 años, solo el 43 % cree que tiene las competencias necesarias para avanzar en su carrera. Sin embargo, ese sentimiento cambia rápidamente conforme aumenta la edad de los trabajadores. Entre los de 25-34 años, el 62 % afirma que tiene las competencias que necesita.

Los jóvenes adultos son reticentes a pedir formación. Más del 72 % de los trabajadores de 25-34 años habla con sus empleadores sobre competencias y formación, al igual que el 69 % de sus compañeros más jóvenes.

La ventaja de las pequeñas empresas

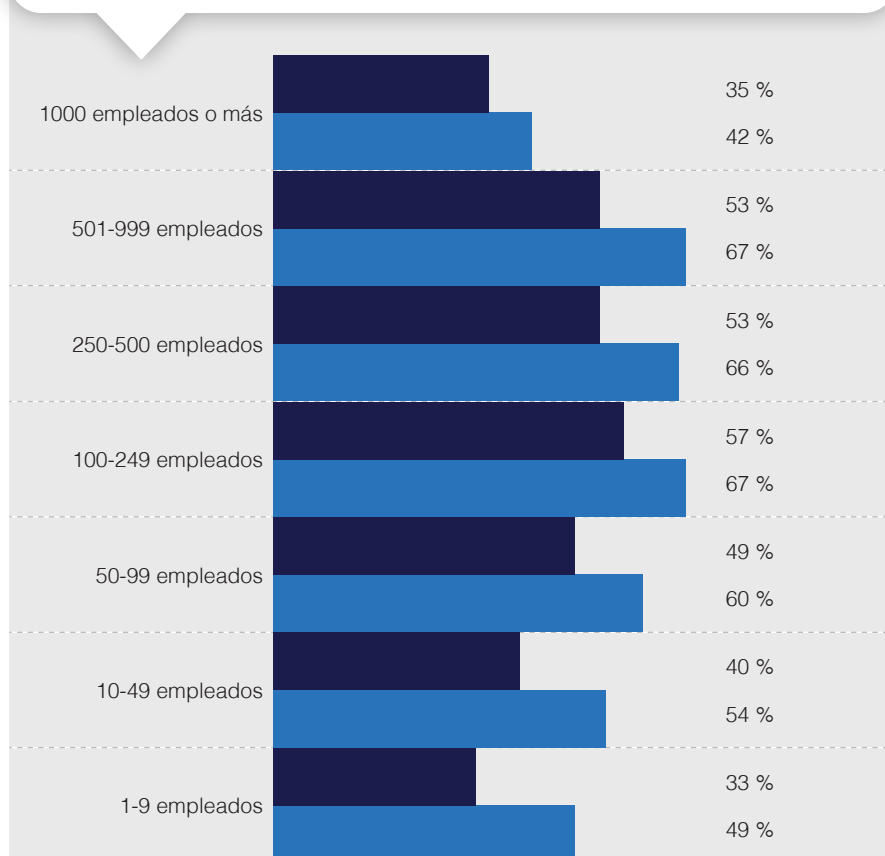
Las empresas más pequeñas obtienen buenos resultados en el desarrollo de competencias. Las empresas con entre 100 y 249 trabajadores obtienen las puntuaciones más altas en formación, con casi un 57 % de trabajadores que declaran confiar en su capacidad para obtener las competencias necesarias en el puesto de trabajo.

En las empresas de 1000 o más empleados, solo el 35 % de los trabajadores considera que se les ofrece la formación en las competencias que necesitan para progresar en su carrera profesional.

Leyenda

- Creo que mi empresa invierte en las competencias que necesito para progresar en mi carrera en el futuro
- Tengo las competencias que necesito para progresar en mi carrera al siguiente nivel laboral en los próximos 3 años

Porcentaje de trabajadores por tamaño de empresa que están de acuerdo o muy de acuerdo con dos afirmaciones...





Las personas en pequeñas y medianas empresas también son más propensas a hablar con sus empleadores sobre los requisitos de competencias y el avance profesional. Este patrón indica un posible problema de adaptación de desarrollo en las empresas más grandes.

Diferencias según la región

La mayoría de los trabajadores, independientemente de su ubicación, piensa que su empresa no invierte en las competencias que necesitan para avanzar en su carrera. Esta falta de confianza es más aguda en Europa, donde menos de un tercio de los trabajadores confía en que su empresa cumpla lo prometido.

En la región Asia-Pacífico, casi la mitad de los trabajadores confía en la inversión de su empresa en formación.

Latinoamérica tiene el porcentaje mayor de trabajadores (71 %) que confían en que tienen las competencias que necesitan para avanzar en sus carreras en los próximos tres años. Le sigue Norteamérica con un 61 %.

Las empresas europeas son las más propensas a discutir el desarrollo de competencias o el avance profesional con sus empleados. Es más, solo el 46 % de los trabajadores europeos hablan con sus empleadores sobre el avance profesional, un 20 % menos que los trabajadores de todo el mundo.





Estrés, el compañero constante

La mitad de los trabajadores del mundo notifica que sufre estrés en el trabajo y cerca de un 15 % experimenta mucho estrés en el trabajo cada día.

Es un parámetro importante. El estrés está muy asociado con la sensación de mala salud mental. Los empleados muy estresados son mucho más propensos a decir que no pueden hacer su trabajo lo mejor posible. Incluso los trabajadores sometidos a un estrés moderado afirman que necesitan más descansos.

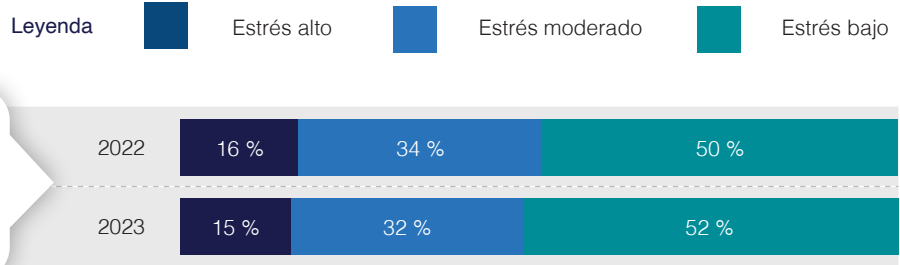
El estrés también puede mermar la satisfacción de los empleados. Los empleados muy estresados son mucho más propensos a plantearse un cambio de trabajo que sus compañeros menos estresados.

Utilizamos la prevalencia del estrés en el lugar de trabajo para clasificar el estrés que sufren los trabajadores como alto (estrés todos los días en el trabajo), moderado (estrés varias veces a la semana) y bajo (una vez a la semana o menos).





Porcentaje de personas que sufren estrés



Nota: Es posible que los números no sumen 100 % debido al promedio y el redondeo.

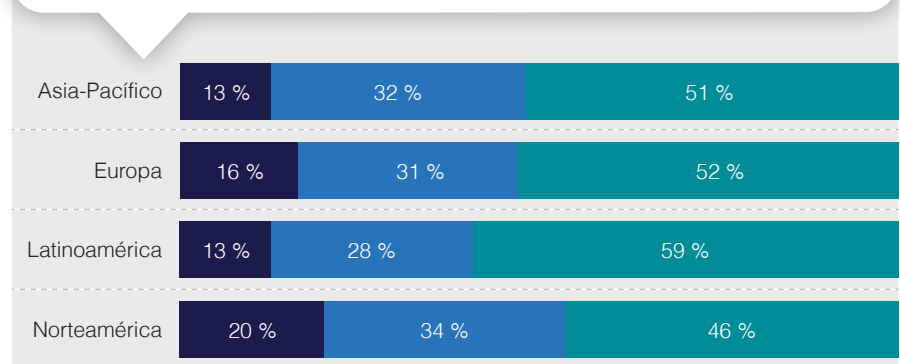
La proporción de trabajadores que afirma que sufre estrés a diario está en tendencia descendente, desde un 19 % en 2021, un 16 % en 2022 y un 15 % en 2023.

De hecho, el estrés cotidiano es ahora menos frecuente que antes de la pandemia. El 16 % de los trabajadores de todo el mundo afirma sufrir estrés a diario.

El estrés en números

Geografía: ningún país es inmune al estrés en el trabajo, pero los trabajadores de Norteamérica lo tienen especialmente mal: uno de cada cinco declara sufrir estrés laboral a diario.

Estrés por región



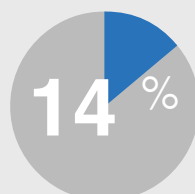
Leyenda: Estrés alto (oscuro azul), Estrés moderado (azul), Estrés bajo (verde)

Nota: Es posible que los números no sumen 100 % debido al promedio y el redondeo.

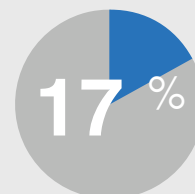


Estrés por género

Género: las mujeres de todas las edades notifican más estrés que los hombres. El rango, o la falta del mismo, no parece desempeñar ningún rol en esta diferencia de género. Las mujeres notifican sufrir más estrés que los hombres en todos los niveles de la jerarquía laboral.



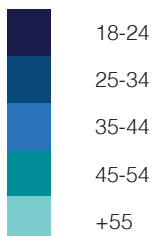
Hombres



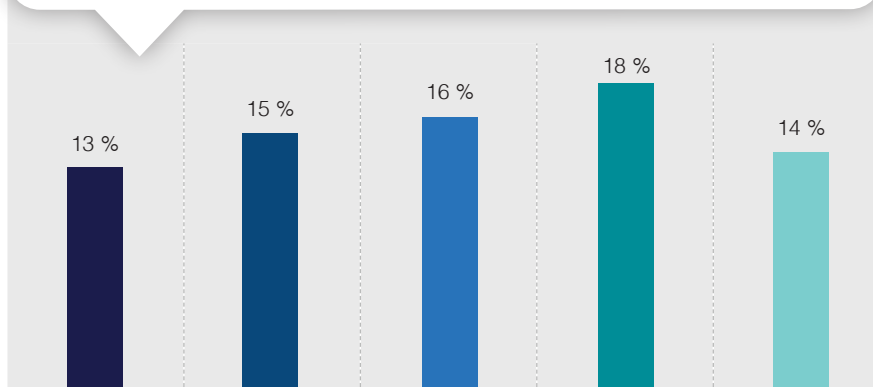
Mujeres

Edad: a medida que los trabajadores envejecen, declaran mayores niveles de estrés diario. La tendencia se invierte a medida que se acercan a la jubilación.

Leyenda

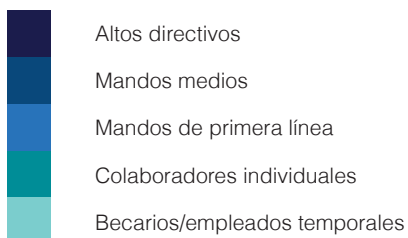


Estrés por edad

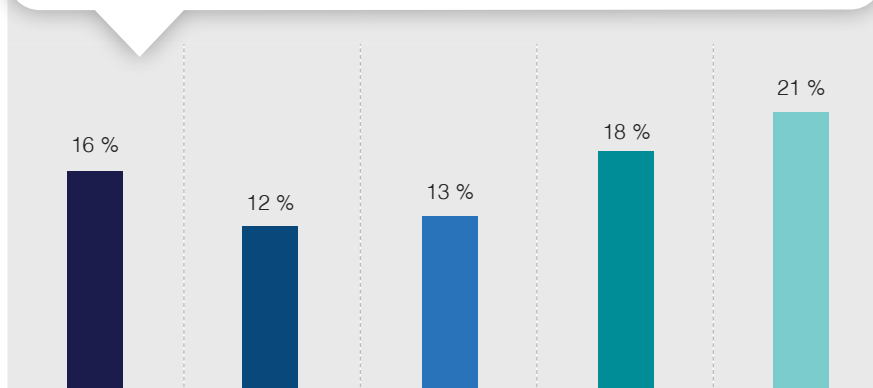


Rango: se podría pensar que, al igual que el estrés aumenta con la edad, también aumenta a medida que se asciende de rango directivo. En cambio, los becarios y los colaboradores individuales declaran los niveles más altos de estrés en el lugar de trabajo.

Leyenda



Estrés por nivel directivo



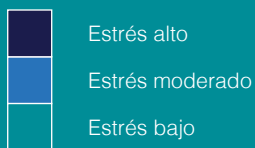
El caso especial de Norteamérica

Los trabajadores de Norteamérica declaran una mayor incidencia del estrés que en otras partes del mundo, una tendencia impulsada por EE. UU. Solo los trabajadores de Alemania declaran una mayor incidencia combinada de estrés alto y moderado.

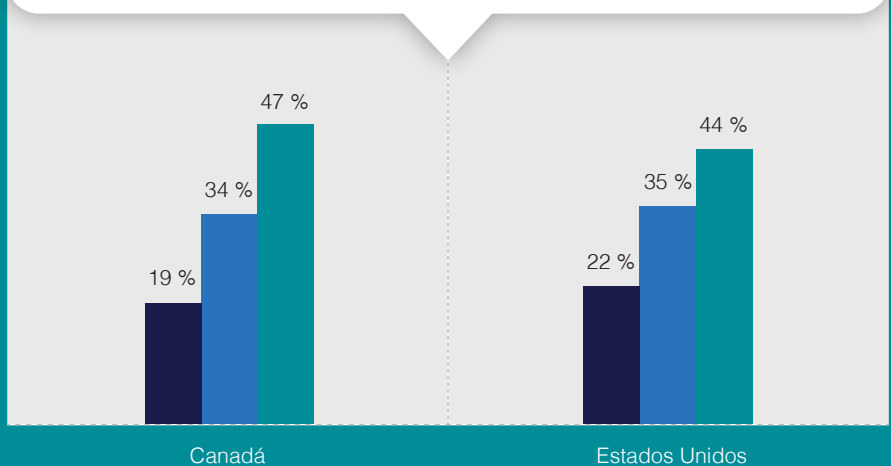
En Norteamérica, los trabajadores muy estresados tienen el doble de probabilidades de sufrir problemas de salud mental que los trabajadores menos estresados.

Estrés en Norteamérica

Leyenda

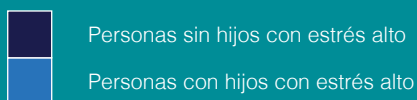


Los padres en Norteamérica, sobre todo los estadounidenses, declaran niveles de estrés significativamente más altos que los trabajadores que no tienen hijos.

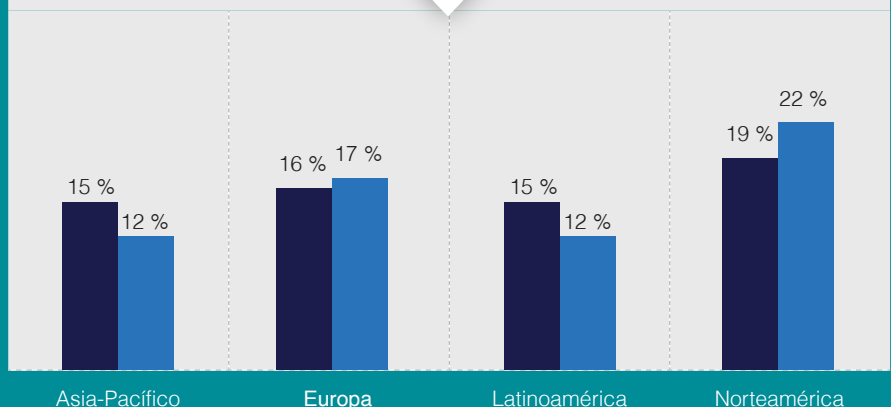


Estrés por estado parental

Leyenda



Y a medida que los niños entran en la adolescencia tardía y en la edad adulta temprana, el estrés declarado por los padres no hace sino empeorar, especialmente en Norteamérica.





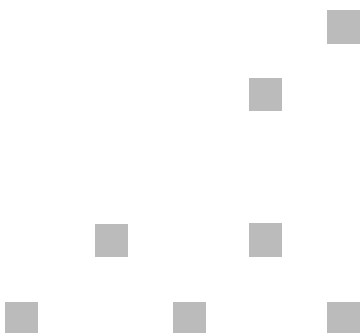
Las empresas tienen margen de mejora

Independientemente de su nivel de estrés, los trabajadores tienen algo en común: la mayoría afirma que su empresa no hace nada por promover la salud mental. Las organizaciones que dieron un paso al frente durante la pandemia parecen haber retirado esa ayuda adicional.

Solo el 21 % de las personas siente que su empresa apoya por completo su bienestar psicológico. Los empleados de nuestra muestra global que se sienten apoyados por sus managers y compañeros tienen menos probabilidad de estar en la categoría de estrés alto.

Las empresas deben tener en cuenta que las personas que declaran un elevado nivel de estrés a menudo consideran que su trabajo se resiente debido a su mala salud mental. Este sentimiento podría deberse a la falta de conversaciones en el trabajo sobre cuestiones de salud física y mental. Los trabajadores más estresados afirman que sus empresas no están preparadas para hablar de salud mental.

Las personas del grupo de estrés bajo afirman que son más propensas a participar en actividades de integración de equipos, a tomarse días libres y a mantener reuniones periódicas con sus managers. No podemos afirmar que exista una dinámica de causa-efecto, pero sí sabemos que existe un vínculo.





Conclusión

Aunque el mercado laboral se ha estabilizado considerablemente en los últimos años, el sentimiento del equipo humano sigue cambiando a medida que colisionan las cambiantes normas laborales, los cambios demográficos que ya llevan mucho tiempo y las tecnologías emergentes vinculadas a la inteligencia artificial. Estos movimientos masivos prometen que el mundo laboral estará marcado por un cambio continuo y rápido en un futuro previsible.

Para las empresas, esta evolución es a la vez una oportunidad y un reto. Las empresas no pueden dar seguridad a los trabajadores preocupados por la estabilidad laboral, la diversidad, la igualdad y la inclusión, el estrés laboral y el sueldo.

En su lugar, **una comunicación transparente** será la clave para navegar por esta transición. Es importante que los empleadores expliquen claramente las iniciativas empresariales y su repercusión en los temas que más preocupan a los trabajadores. Comprender los objetivos de la organización, los parámetros del éxito y su rol en la consecución de los objetivos mantendrá a los empleados comprometidos y motivados, incluso cuando su trabajo —y el mundo— cambien.

Un segundo componente crítico es **alimentar la confianza**. Los acuerdos laborales modernos han proporcionado al equipo humano global más autonomía que nunca, pero esa autonomía se ve socavada por la supervisión de la empresa. El establecimiento de normas claras para el trabajo fuera de la empresa garantizará que se satisfagan las necesidades tanto de los trabajadores como de sus empleadores.

En tercer lugar, las empresas deberían considerar la adopción de un mandato para **gestionar las expectativas de los trabajadores**. A medida que los trabajadores fijos y experimentados se jubilan y surge una nueva generación —imbuida de una perspectiva alterada por la

pandemia—, las empresas deben gestionar las expectativas cambiantes, y a veces ambiciosas, de los trabajadores. Comprender y responder a las diversas opiniones de los empleados sobre el sueldo, la responsabilidad empresarial y el desarrollo profesional exigirá abandonar las políticas rígidas en favor de un enfoque que se adapte a las necesidades de los trabajadores.

Por último, en la era actual de cambios rápidos, las empresas necesitan **desarrollar el capital humano**. Los cambios demográficos y las nuevas tecnologías de IA dejan claro que el mundo laboral se está transformando. Para seguir el ritmo del cambio, las empresas no pueden limitarse a contratar talento para cubrir los puestos de trabajo actuales. También deben desarrollar ese talento y aumentar las competencias para los futuros puestos de trabajo que habrá que cubrir.

Al fomentar un entorno de aprendizaje continuo, las empresas pueden proporcionar recursos para que los trabajadores amplíen sus conocimientos profesionales y adquieran nuevas competencias. La inversión en formación y desarrollo ayudará a las empresas a alcanzar mayores niveles de productividad.

El cambio no es solo un reto. Es una oportunidad de crecimiento.

People at Work 2024: una visión sobre el equipo humano en Europa

Introducción

En comparación con muchas otras partes del mundo, los trabajadores europeos gozan de protección en lo que se refiere a estabilidad laboral y libertad de flexibilidad. Pero la inteligencia artificial, que hace no tanto tiempo era un mero experimento teórico, se ha convertido en una realidad para el mercado laboral. También se avecinan problemas con el sueldo.

Las empresas europeas deberían tener en cuenta las experiencias de los trabajadores de Francia, Alemania, Italia, los Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido a la hora de competir en una reserva de talentos extremadamente móvil y demandada.

La preocupación por la retribución es tan importante en Europa como en el resto del mundo. Solo el 53 % de los trabajadores europeos cree que recibe un sueldo justo por su trabajo, por detrás de Latinoamérica (59 %), Norteamérica (67 %) y Asia-Pacífico (67 %).

No es de extrañar, por tanto, que casi la mitad (48 %) de los trabajadores europeos creen que están mal pagados, una proporción mayor que en Norteamérica (46 %), Latinoamérica (42 %) y Asia-Pacífico (35 %).

Al mismo tiempo, los trabajadores europeos, más que en ningún otro lugar, valoran mucho disfrutar de su trabajo. Más del 60 % de los trabajadores de los Países Bajos sitúan el disfrute del trabajo entre sus tres atributos laborales más importantes, la mayor proporción de todos los países.

Europa dominó esta categoría, con los trabajadores de Alemania (48 %), Suiza (45 %), Francia (44 %), Polonia (42 %), Italia (41 %) y Reino Unido (39 %) valorando el disfrute en el trabajo. Japón es el único país no europeo entre los ocho primeros de esta categoría.

Ahora la inteligencia artificial ha irrumpido en escena, trayendo consigo herramientas impulsadas por IA que tienen el potencial de cambiar la vida de los trabajadores de todo el mundo. Mientras que algunos trabajadores podrían temer por sus puestos de trabajo, otros podrían alegrarse ante la esperanza de que esta tecnología emergente les libere de tareas repetitivas o inoportunas.

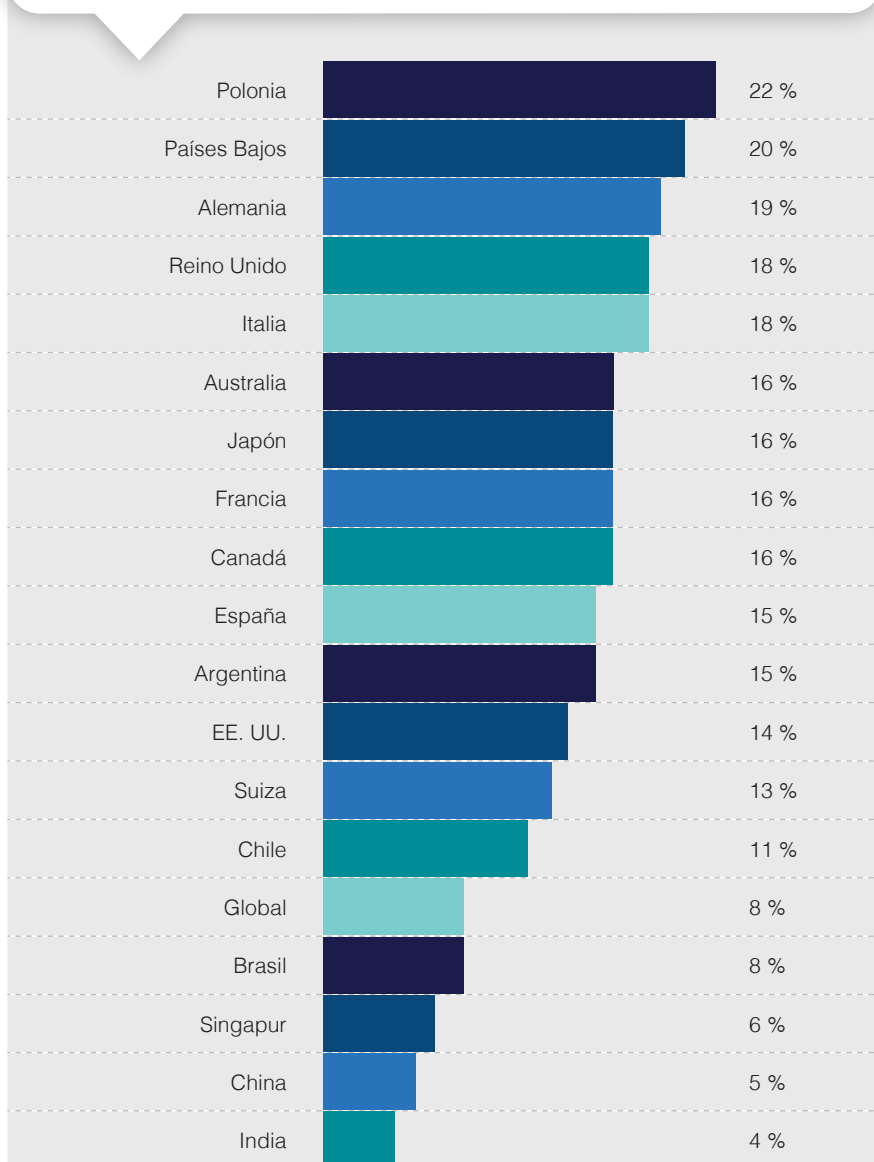
Es un cambio sísmico, pero muchos trabajadores europeos están respondiendo a la IA con un encogimiento de hombros colectivo.

Casi el 18 % de los trabajadores del continente afirma que la IA no tendrá ninguna repercusión en sus puestos de trabajo en los próximos dos o tres años. Es una cifra enorme si se compara con otras regiones y más del doble de la cuota mundial, del 8 %.

La IA no tendrá ningún efecto en mi puesto



La IA no tendrá ningún efecto en mi puesto



Los países europeos tienen poblaciones considerables que parecen indiferentes ante el auge de la inteligencia artificial. En Polonia, el 22 % de los encuestados afirma que la tecnología no afectará a su trabajo, el mayor porcentaje de todos los países. Países Bajos, Alemania, Reino Unido e Italia completan los cinco primeros puestos.

Esta actitud despreocupada hacia una tecnología definitoria podría tener su origen en una falta de concienciación.

A nivel mundial, el 7 % de los encuestados afirma no tener suficientes conocimientos sobre inteligencia artificial para saber cómo podría afectar a sus puestos de trabajo. Pero esta cuota se duplica con creces en Europa, hasta el 15 %. Y echemos un vistazo a los Países Bajos: el 23 % de los trabajadores afirma no saber lo suficiente sobre la IA como para tener una opinión.

Esta falta de concienciación podría ser un fallo de las empresas y los sindicatos europeos, que podrían no estar haciendo lo suficiente para mantener a su personal informado sobre lo que podría vecinarse sobre ellos.

Aspectos destacados por país

1 Francia

En Francia, muchos encuestados no valoran positivamente los esfuerzos de sus empresas en materia climática. No están satisfechos con los avances en materia de emisiones de carbono (18 %, el mayor porcentaje a escala mundial), contaminación del agua (18 %, solo superado por Argentina) y eficiencia energética (20 %, el mayor porcentaje de todos los países). También tienen preocupaciones personales, ya que el 43 % afirma que su trabajo se resiente debido a una mala salud mental. Es la mayor proporción de Europa y una de las mayores del mundo (India tiene el 48 %). Más de la mitad de los trabajadores afirman recibir menos salario del que les corresponde por el trabajo que realizan (solo superados por Argentina, con un 53 %). Un porcentaje aún mayor, el 67 %, afirma que sus nóminas se quedan cortas con regularidad (frente al 50 % en Europa y el 40 % a escala mundial).

2 Alemania

En Alemania, solo el 16 % de los trabajadores está de acuerdo con la afirmación “no siento que mi trabajo sea estable”, un porcentaje pequeño que empata con el de China. Sin embargo, muchos trabajadores (27 %) no confían en tener las competencias necesarias para progresar en su carrera (en comparación con Europa, con un 20 %, y el resto del mundo, con un 18 %). Solo el 28 % afirma que su empresa invierte en las competencias necesarias para progresar, el porcentaje más bajo de Europa, por lo que no es de extrañar que los alemanes estén estresados. Solo el 5 % afirma que nunca siente estrés en el trabajo, el porcentaje más bajo de todos los países.

3 Países Bajos

Disfrutar del trabajo es un atributo apreciado en los Países Bajos, con un 60 % de encuestados que valoran el disfrute de una jornada laboral. Ningún otro país se le acerca (Japón llega al 50 % y Alemania al 48 %). Los trabajadores de los Países Bajos no solo valoran el disfrute en el trabajo, sino que el 80 % está muy satisfecho con él. De hecho, Países Bajos podría tener la mano de obra más satisfecha del mundo. Un gran número de personas se declaran satisfechas con la estabilidad laboral (86 %), y solo son superadas por India en satisfacción salarial (70 %). En Europa, los Países Bajos están a la cabeza en todas las categorías de satisfacción. La gente se siente reconocida por su trabajo y se considera justamente remunerada.

4 Polonia

Los trabajadores de todo el mundo dan gran prioridad al sueldo, pero el porcentaje de polacos que lo valoran (68 %) es mayor que en cualquier otro país europeo y el tercero a escala mundial, por detrás de Singapur (71 %) y Argentina (70 %). Tal vez por eso los trabajadores polacos son los que menos horas extraordinarias no remuneradas hacen en todo el continente: unas cinco horas, en comparación con las casi siete de Europa. El año pasado, los trabajadores polacos recibieron la mayor subida salarial anual de la región (5 % frente al 3 % europeo). Este año, la mayoría (56 %) espera otra.

5 España

El 63 % de los trabajadores en España valora el sueldo. Es una cifra saludable (es el 61 % en Europa), pero lo que realmente diferencia a España es la estabilidad laboral, que valora el 42 % de los trabajadores frente al 35 % de la región. Los trabajadores españoles tienen menos probabilidades de sentir que se reciben un salario justo (49 %) en comparación con el conjunto de Europa (52 %) y a nivel mundial (66 %). De hecho, menos de la mitad (48 %) afirma que recibe una remuneración justa por lo que hace. Y casi la mitad (47 %) se ve obligada a trabajar desde la oficina o el lugar de trabajo todos los días (es el 41 % en Europa y el 28 % a escala mundial).

6 Suiza

Los trabajadores suizos hacen la mayor cantidad de horas extraordinarias no remuneradas de Europa: 9,2 horas semanales (la media europea es de 6,8 horas). Aun así, tienen la menor proporción de trabajadores que sienten que reciben menos salario del que les corresponde (44 %). Muchos trabajadores de Suiza (27 %) afirman disfrutar de una gran flexibilidad en el trabajo, y este pequeño país tiene la menor proporción de trabajadores a los que se exige presentarse todos los días en el lugar de trabajo (31 % frente al 41 % de Europa). Pero si los trabajadores, por alguna razón, quieren abandonar Suiza, el 43 % de ellos piensa que sería posible trasladarse al extranjero y permanecer en su empresa actual.

7 Reino Unido

En comparación con sus homólogos europeos, en el Reino Unido hay más trabajadores que piensan que se les paga lo justo por su rol (58 %) y por sus competencias (57 %), pero ambas cifras están muy por debajo de las medias mundiales (el 66 y el 65 % respectivamente). Y el 15 % de los trabajadores del Reino Unido no están contentos con su trabajo, el porcentaje más alto de todos los países europeos, solo superado por Japón (19 %).

En profundidad: Italia

Los trabajadores italianos se quejan de algo

interesante: sus cargos. Más del 16 % de los trabajadores se declaran insatisfechos con sus títulos, el grupo más numeroso de todos los países. A escala mundial, solo el 7 % de los trabajadores se queja de lo mismo; en Europa, el porcentaje es de aproximadamente el 10 %.

De hecho, los trabajadores italianos están descontentos con muchas cosas. Al igual que la península, Italia es un caso atípico en nuestra encuesta, con grandes bloques de trabajadores que expresan un sentimiento negativo sobre varios temas. Tanto a escala regional como mundial, Italia está a la cabeza en insatisfacción laboral.

El crecimiento económico es constante en esta nación mediterránea, pero la deuda pública en porcentaje del PIB es elevada y va en aumento. Entre los países de la OCDE, Italia tiene uno de los índices de crecimiento más bajos y las tasas de deuda pública más elevadas. Se está llevando a cabo un esfuerzo de privatización. La inflación disminuye, pero sigue siendo elevada.

Entre los superlativos mundiales de Italia:

- Más del 30 % de los trabajadores italianos están insatisfechos con su progresión profesional, la mayor proporción de todos los países con diferencia y más del doble de la media mundial (12 %).
- Más del 16 % se queja de la flexibilidad de su horario, la mayor proporción de todos los países. (La media global: 12 %).
- El 14 % no está satisfecho con la flexibilidad de su lugar de trabajo. Solo Japón tiene una proporción mayor (16 %).

Los trabajadores italianos están más insatisfechos que los del resto de Europa con su estabilidad laboral, su sueldo y la cultura de su empresa. Han visto incrementos salariales inferiores a los de cualquier otro equipo humano en Europa. Y una gran parte de ellos afirman no sentirse apoyados por los managers. El 64 % sufre estrés alto en el trabajo, una cifra récord en Europa, y también son los más propensos a afirmar que sus managers no apoyan su salud mental. No se sienten reconocidos y son más propensos a decir que se sienten inseguros en el trabajo.

Las cifras

87 %

Los **Países Bajos** tienen la proporción más grande del mundo de trabajadores que solo tienen una fuente de ingresos.

83 %

La mayoría de los trabajadores de los **Países Bajos** están satisfechos con su puesto de trabajo, la mayor proporción a escala mundial.

58 %

Más de la mitad de los trabajadores del **Reino Unido** declara que su empresa apoya su bienestar mental, la mayor proporción de Europa.

46 %

Menos de la mitad de los trabajadores de **Francia** piensan que se les paga lo justo por su trabajo, muy por detrás de las medias europea (53 %) y mundial (67 %).

37 %

El porcentaje de trabajadores en **Europa** que afirma que su empresa ofrece opciones de trabajo compartido. Comparémoslo con **Asia-Pacífico** (67 %), **Latinoamérica** (60 %) y **Norteamérica** (51 %).

36 %

Más de un tercio de los trabajadores de la generación Z en **España** tienen dos fuentes de ingresos.

34 %

Polonia tiene el mayor porcentaje de personas que declaran que las competencias en idiomas serán importantes para su rol en el futuro cercano.

26 %

Más de un cuarto de los trabajadores de **Polonia** han considerado cambiar de sector durante el pasado año, la mayor proporción de todos los países.

21 %

El porcentaje de empleados de los **Países Bajos** que nunca siente estrés en el trabajo.



Acerca 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.

Acerca 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. Los equipos de Recursos Humanos, Talento, Tiempo y Nómina tendrán a su alcance la información que necesitan gracias a un diseño pensado para las personas. Más información en es.adp.com

ADP y el logotipo de ADP son marcas registradas de ADP, Inc.
Todas las demás marcas son propiedad de sus respectivos propietarios.
Copyright © 2024 ADP, Inc.