

Los sentimientos sobre el trabajo actual podrían tener un profundo impacto en la fuerza laboral del mañana

Este reporte, basado en una encuesta realizada en 10 países a empleados, líderes ejecutivos y profesionales de RH, ofrece una visión de lo que los padres, familiares y mentores dicen a los niños y adolescentes sobre lo que deberían valorar en sus trabajos y empleadores — recomendando a las futuras generaciones a dejar que el propósito, y no el dinero, guíen sus elecciones de carrera.

Mejorar el Trabajo Hoy

Conectar el trabajo con propósito con la satisfacción laboral

Ha habido un cambio masivo en la forma en que la gente ve el papel del trabajo en su vida. La pandemia nos obligó a la mayoría de nosotros a reflexionar sobre nuestra trayectoria laboral y a darnos cuenta de que hay cosas mucho más importantes en la vida que el trabajo. Algunas personas están descorazonadas porque el trabajo no cumple sus expectativas y buscan que las organizaciones den un paso adelante y les apoyen, incluso de nuevas formas que nunca antes habían estado en la agenda de RH o del liderazgo, para que puedan tener flexibilidad y medios para dedicar tiempo a lo que más les importa.

A través de esta investigación, hemos descubierto que los empleados de todo el mundo quieren más del lugar de trabajo — quieren que los empleadores hagan de las personas su propósito.

- 76% de los empleados han aumentado sus expectativas sobre cómo les apoya su empresa
- 70% se replantean las características que buscan en un empleo
- 78% cree que su empresa les debe algo más que una indemnización

Ya sea que alguien sienta que tiene ‘solo un trabajo,’ una carrera en crecimiento o una verdadera vocación, todos pueden encontrar satisfacción, un sentido de valor y éxito en el trabajo. Hoy en día tenemos la tecnología necesaria para construir lugares de trabajo con propósito para todos, escuchando activamente lo que la gente dice que quiere y haciendo que la pertenencia sea el centro de la experiencia del empleado.

Hay muchos lugares de trabajo excelentes donde las personas se sientan cuidadas, que pertenecen y que su rol contribuye al éxito. Necesitamos tomar las mejores prácticas de esas organizaciones para poder mejorar el trabajo y generar confianza en los empleos que tendrá nuestros hijos y nietos.



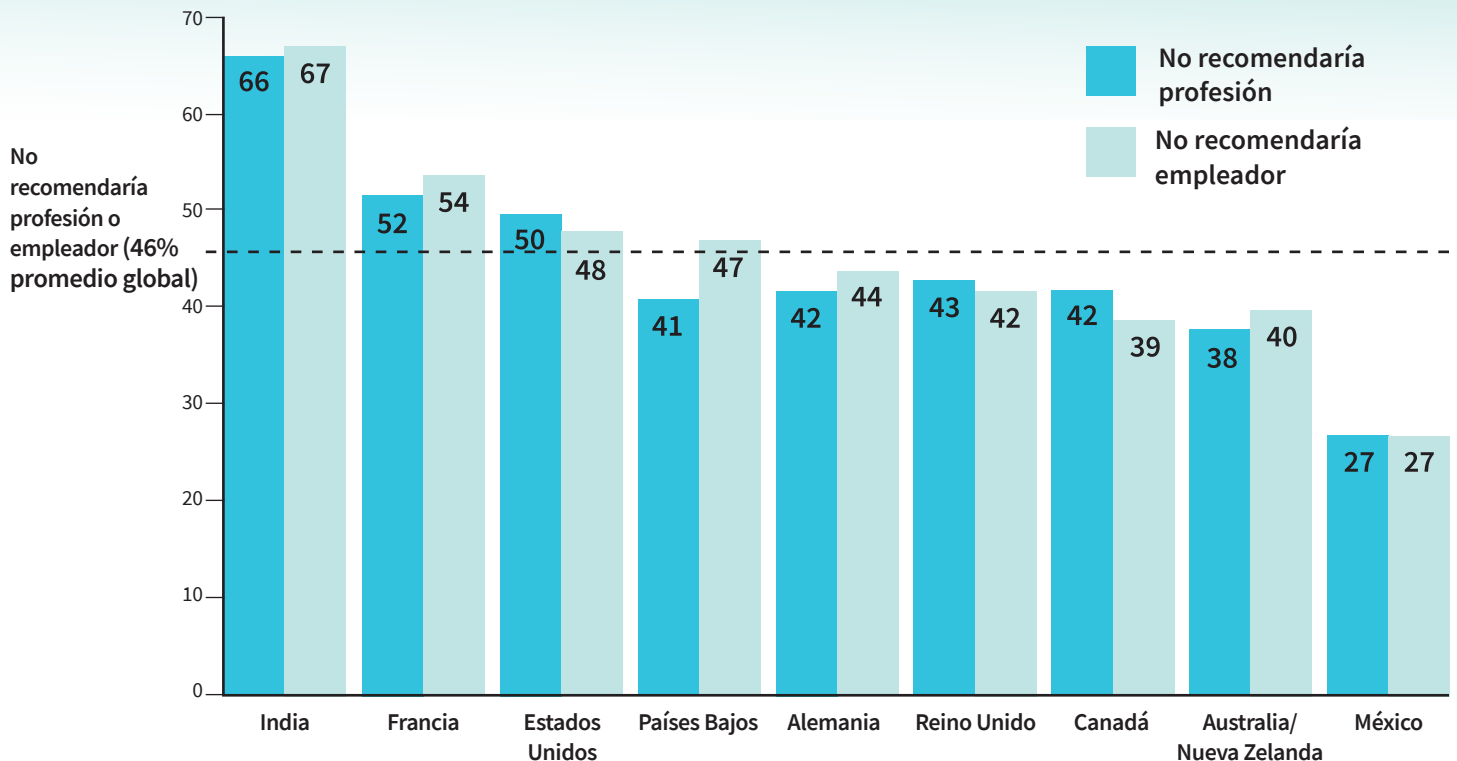
La mitad de los empleados no querrían que sus hijos tuvieran su trabajo

La influencia de adultos insatisfechos con su propia empresa o carrera podría alejar a los jóvenes de ciertas profesiones u organizaciones.

Globalmente

46% de los empleados en todo el mundo no recomendaría su **empresa** ni su **profesión** a sus hijos o a cualquier joven importante para ellos

38% ni siquiera le desearía su **trabajo** a su peor enemigo



¿Qué le diremos a nuestros hijos?

Guiando a la “Fuerza Laboral 2030” hacia un trabajo con propósito

¿Qué es más importante: Un buen salario o un trabajo significativo?

52% de los empleados alrededor del mundo le diría a sus hijos que el trabajo significativo es “extremadamente importante,” en comparación con el 50% que diría lo mismo sobre el salario.

La mayoría de las personas en la actualidad se describen a sí mismas como “impulsadas por el dinero,” pero 74% espera que las futuras generaciones hagan las cosas de manera diferente y se comprometan a ejercer una profesión que sea significativa para ellos.

La remuneración siempre será un factor determinante en la elección de un trabajo, pero las futuras generaciones, influenciadas por sus padres, pueden poner el trabajo significativo y el propósito en igualdad de condiciones.

La fuerza laboral global actual también le diría a sus hijos que busquen un trabajo que les proporcione:

tiempo para cuidar y pasar con la familia **41%**

un sentimiento de plenitud **39%**

una trayectoria profesional exitosa **30%**



“Esta investigación nos da una idea de cómo podrían ser las expectativas de la fuerza laboral en 2030 y más allá, incluyendo los puestos de trabajo y los tipos de empresas que podrían no existir a menos que las prácticas de trabajo cambien. Lo que los empleadores decidan hacer a continuación formará el futuro del trabajo tal y como lo conocemos.”

— Dr. Jarik Conrad, SPHR, SHRM-SCP,
vicepresidente de
perspectivas humanas en UKG

45% de los empleados en todo el mundo ya no quiere trabajar, punto

¿La gente odia trabajar, o simplemente odia su trabajo?

La mayoría de los empleados (84%) afirman que seguirían trabajando aunque se ganaran la lotería. Esto indica que las personas desean trabajar por naturaleza y sentirse valoradas, pero luchan por encontrar satisfacción o un sentido de propósito en su rol actual.



Las personas quieren trabajar porque les da dignidad y propósito, pero la forma en que trabajan y la forma en que sienten la cultura de su lugar de trabajo no está alineado con lo que quieren del trabajo. La gente busca un trabajo que les brinde satisfacción y propósito, especialmente después de tres años de vivir y trabajar en condiciones de COVID.

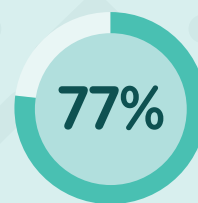
— Dan Schawbel, socio director en Workplace Intelligence

AL MENOS UNA CUARTA PARTE DE LOS EMPRESARIOS ESTÁN HACIENDO BIEN EL TRABAJO

Incluso si ganaran la lotería, 28% de los empleados seguirían trabajando igual number of hours at their same job



Globalmente



de los empleados quieren pasar menos tiempo trabajando y más tiempo haciendo las cosas que les importan

No es un Cuento de Hadas

Con propósito y confianza, 88% de los empleados ansían trabajar*

La investigación de Great Place To Work revela que los empleados de los mejores lugares de trabajo del mundo viven una realidad muy diferente a la del empleado típico.

- 85% cree que su trabajo tiene un significado especial y no es “sólo un trabajo”
- 88% siente que hace la diferencia
- 85% disfruta entornos de trabajo psicológicamente saludables
- 88% ansía ir a trabajar
- 90% siente que pueden ser ellos mismos

En vez de
advertir a sus
seres queridos,

89%

de los empleados en estas compañías “recomienda firmemente” sus organizaciones a amigos y familiares

* Fuente: “[El Poder del Propósito en el Lugar de Trabajo](#)” de Great Place To Work

Great
Place
To
Work®



“Depende de cada líder asegurarse de que cada trabajador, independientemente de su función y ubicación, comprende cómo lo que hace afecta el propósito principal de su organización. Las personas necesitan saber que su trabajo tiene significado y es importante, que ellos importan. Más vale dejarlo claro si quieres ganarte su confianza y mantenerlos a bordo.”

— Michael C. Bush, CEO de Great Place To Work



“Hoy en día se puede encontrar en todo el mundo un trabajo significativo con empleadores solidarios y éticos. Las empresas que entienden el valor de poner la confianza y equidad en su núcleo construyen lugares de trabajo que pueden parecer cuentos de hadas para todos los demás, pero que son totalmente alcanzables en el mundo real.”

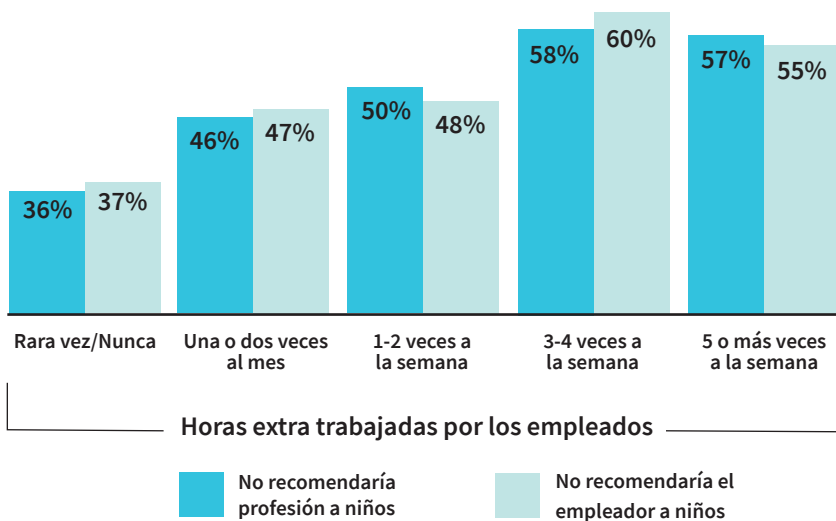
— Sarah Lewis-Kulin, vicepresidente de reconocimiento global de Great Place To Work



Los empleados de tiempo completo (47%) vs. los de tiempo parcial (36%) son más propensos a decir que "ya no quieren trabajar," así como las personas que no tienen equilibrio entre vida personal y laboral (61% vs. 43% que consideran que tienen buen balance de vida y trabajo). En EE.UU., 51% de los empleados comparte esta mentalidad contraria el trabajo, aunque los empleados que ganan \$60K o menos son más tolerantes que los que ganan más.

DEMASIADO TIEMPO EXTRA

Trabajar horas extra más de 2 veces por semana afecta la relación entre empleado y empleador



Mientras que los empleados que hacen demasiadas horas extra están menos dispuestos a recomendar su organización o su trabajo a la siguiente generación, casi 1 de cada 5 (18%) de los empleados que trabajan horas extra más de 5 días a la semana son *muy propensos* a recomendar su trabajo, y 16% dice lo mismo de su profesión, un dato valioso teniendo en cuenta que muchos empleadores dependen de los turnos de tiempo extra para satisfacer las demandas de su negocio.

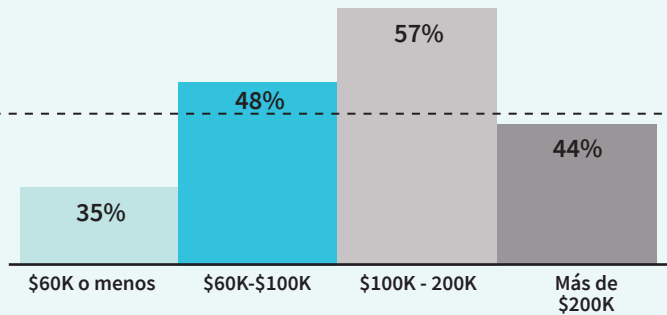
56%

de las personas que se describen a sí mismas como personas que carecen de equilibrio entre trabajo y vida personal no recomendarían su trabajo a la próxima generación, en comparación con el 45% que sí tiene un balance de trabajo y vida personal.



Más Dinero ≠ Satisfacción Laboral

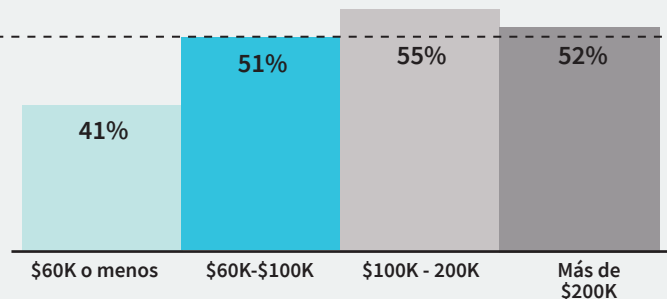
Promedio de EE.UU.
(45%)



Ingreso anual antes de impuestos, empleados de EE.UU.

“Ojalá alguien me hubiera advertido que no aceptara mi trabajo actual.”

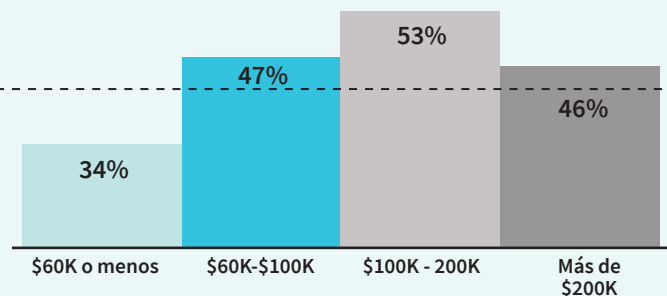
Promedio de EE.UU.
(51%)



Ingreso anual antes de impuestos, empleados de EE.UU.

“Ya no quiero trabajar.”

Promedio de EE.UU.
(44%)



Ingreso anual antes de impuestos, empleados de EE.UU.

“Me arrepiento de haber elegido mi profesión.”

Encontrar un propósito en la vida y en el trabajo es importante

Sólo 23% de los empleados disfruta realmente de su trabajo y les apasiona

La mayoría de la gente tiene una relación transaccional con el trabajo

61%

admite que van a trabajar para cobrar un sueldo, 'pasar lista,' e irse a casa

28%

dice estar en una carrera con metas y ambiciones específicas que desean crecer con el tiempo

11%

siente que su trabajo es su 'vocación'

Si pudieran retroceder en el tiempo, 53% de los empleados en todo el mundo elegirían una profesión completamente distinta, y 40% desearía que alguien les hubiera advertido que no aceptarían su trabajo actual.

64%

de los empleados cambiaría de trabajo ahora mismo si pudiera

Nuevas perspectivas están vinculadas al cambio de prioridades debido a la pandemia

La mayoría de los trabajadores dice que la pandemia les hizo darse cuenta de que hay cosas más importantes en la vida que el trabajo (89%), que están replanteándose las cualidades que buscan en un empleador (70%), y han aumentado las expectativas que tienen sobre cómo les apoya su empresa (76%).

66%

de los empleados en todo el mundo:
"La pandemia me empujó a encontrar o plantearme buscar un trabajo más significativo."

Globalmente, los empleados en India (89%), México (74%), y EE.UU. (69%) están más comprometidos en su búsqueda de un mayor propósito en el trabajo

Dimensionando la Alta Dirección

Si no crees en tu empresa, ¿cómo puedes ser portador de cultura?

En su mayor parte, la Alta Dirección está "actuando su salario"

Un 50% dice estar "lleno de energía" en el trabajo (vs. 23% de los empleados), y 37% está "comprometido." La mayoría (71%) también recomendaría cómodamente su empresa a la siguiente generación de personas que les importan. **Pero eso deja a 1 de cada 10 líderes de la alta dirección que están "contentos" en el mejor de los casos en su función, y cerca de un tercio no querría que sus hijos tuvieran su trabajo (29%) o estuvieran en su profesión (32%).**



1 de cada 3 líderes ejecutivos no le desearía su trabajo ni a su peor enemigo (29%).



50% están **ENERGIZADOS**

"Disfruto de verdad mi trabajo y me apasiona mi carrera. Me preocupa mucho por mi empresa, mis compañeros y nuestros clientes. Me inspira ir siempre más allá sin que me lo pidan."



37% están **COMPROMETIDOS**

"Me gusta mi trabajo y me preocupo por mi carrera. A menudo hago un esfuerzo discrecional para asegurarme de hacer un buen trabajo para mi empresa, apoyar a mi equipo, y atender a nuestros clientes. Me alegra ir más allá en el trabajo cuando sea necesario"



11% están **CONTENTOS**

"Me gusta mi trabajo y lo hago bien, pero he puesto límites entre trabajo y vida. Cuando termina la jornada laboral, suelo desconectarme. Si mi jefe me pide específicamente que haga algo extra, lo hago."

*2% son "pasivos" o están "desconectados"

¿Pero por qué? La salud mental puede ser un factor

40% de los líderes ejecutivos en EE.UU. dice que el **estrés de su trabajo** es tan inmenso que probablemente lo dejarán en los próximos 12 meses y 33% dice que “ya no quieren trabajar.”

Alta Dirección: “Ya no quiero trabajar”

Son sobre todo los líderes jóvenes — *y no sus compañeros próximos a jubilarse* — los que están dispuestos a abandonar la vida laboral

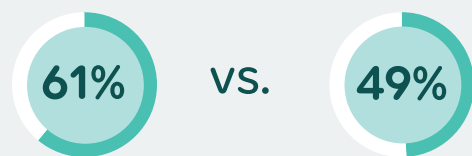
58% Directivos de la Gen. Z

36% Directivos Millennial

33% Directivos de Gen. X

16% Directivos Baby Boomer

La pandemia podría ser la culpable: Dispersó nuestra plantilla, afectó el comportamiento de los empleados y clientes, y dificultó el trabajo del director general en casi todos los sentidos.



Líderes ejecutivos en EE.UU.

vs.

empleados en todo el mundo

“Extraño cómo solíamos trabajar antes de la pandemia.”



Mejorémoslo

Jugando con las nuevas reglas del compromiso

En 2023 y más allá, los empleados no dejarán que los empleadores se conformen con “lo suficientemente bueno.” Quieren un gran lugar para trabajar y es posible que no permanezcan en su empresa mucho más tiempo si no conecta su trabajo con un propósito.

Adaptarse rápidamente. El futuro del trabajo es ahora.

Para satisfacer a los empleados que desean trabajar en organizaciones donde su contribución puede marcar la diferencia, y sentar las bases para atraer a la próxima generación de talento, los empresarios deben tomar medidas. ¡Es urgente!

1. **Conectar a los empleados con un propósito.** Los líderes deben comunicar eficazmente cómo cada empleado forma parte de algo más grande, algo poderoso que tiene un significado duradero. Cuando los empleados tienen algo por lo que trabajar, es probable que no solo se beneficien a sí mismos, sino también a la organización.
2. **Hacer que los empleados se sientan escuchados.** Ya sea a través de encuestas, entrevistas de permanencia, reuniones individuales con gerentes o asambleas de toda la empresa, escuchar a los empleados es una forma fundamental de comprender sus necesidades, deseos e inquietudes y brinda a los gerentes información valiosa para actuar y mejorar la cultura del lugar de trabajo.
3. **Animar a las personas a tomar días, desconectarse y recargar energía:** 85% de los empleados globales afirman que no usan todo su tiempo libre al año y 14% rara vez o nunca lo hacen. A medida que surgen nuevos retos y empeoran los existentes, es más importante que nunca empoderar a las personas para que vivan vidas menos estresantes. Abordar este desequilibrio hoy para cultivar el bienestar de los empleados preparará los lugares de trabajo para la futura generación a la que se le dice que no se conforme.



3 Preguntas para Predecir si los Empleados se Quedan o se Irán

1. ¿Estás orgulloso del lugar donde trabajas?
2. ¿Encuentras sentido a tu trabajo?
3. ¿Te diviertes en el trabajo?

La investigación de Great Place To Work indica que si los empleados responden “no” a alguna de estas preguntas, probablemente se marcharán.

Great
Place
To
Work®

LEE: [El Poder del Propósito en el Lugar de Trabajo](#)

Un nuevo estudio de
Great Place To Work

The Workforce Institute en UKG

The Workforce Institute en UKG ofrece investigación y educación sobre temas críticos relacionados con el lugar de trabajo a los que se enfrentan organizaciones de todo el mundo. Al reunir un consorcio mundial de líderes intelectuales en RRHH y gestión de personal, el think tank está en una posición única para capacitar a las organizaciones con ideas prácticas para optimizar el lugar de trabajo del siglo XXI, al mismo tiempo que proporciona una voz importante para los empleados, incluyendo los trabajadores de primera línea y por hora. Fundado en 2007, The Workforce Institute centra su investigación y educación, incluyendo libros, podcasts, encuestas, blogs y su lista anual de predicciones sobre el lugar de trabajo, en equilibrar las necesidades y deseos de las diversas poblaciones de empleados con los intereses de las organizaciones con el fin de gestionar el ausentismo, luchar contra el agotamiento, desarrollar horarios de trabajo equitativos y construir líderes fuertes, todo ello para impulsar un desempeño inspirado.

Metodología de la Encuesta

Los hallazgos de la investigación se basan en una encuesta realizada por Walr para Workplace Intelligence en nombre de The Workforce Institute en UKG entre el 16 de septiembre y el 1 de octubre de 2022. En total, 2,200 empleados (incluyendo líderes) de diez países respondieron a preguntas sobre empleo, estrés relacionado al trabajo, salud mental, semanas laborales de cuatro días, compromiso/propósito en el trabajo, incentivos en el lugar de trabajo y cómo se pueden expresar sus sentimientos hacia el trabajo. Se recopilaron respuestas de 600 empleados en Estados Unidos y 200 empleados en cada uno de los siguientes países: Australia/Nueva Zelanda, Canadá, Francia, Alemania, India, México, Países Bajos y Reino Unido. Además, en Estados Unidos, 600 líderes de alta dirección y 600 ejecutivos de recursos humanos respondieron a la misma encuesta, que se personalizó a sus funciones para incluir preguntas centradas en su personal. Todos los participantes de la encuesta eran adultos que trabajaban tiempo parcial o completo para al menos una empresa, por hora o asalariados.

Para información adicional:

www.workforceinstitute.org

Únete a la conversación:

@WF_Institute

Para más información de la investigación, pónganse en contacto con:

Tonya Eckert
tonya.eckert@ukg

Domenic Locapo
domenic.locapo@ukg.com

Los encuestados son reclutados mediante diversos mecanismos y a través de distintas fuentes para formar parte de los paneles y participar en las encuestas de investigación de mercado. Todos los panelistas han pasado un proceso de doble aceptación y completan un promedio de 300 puntos de perfil antes de participar en las encuestas. A los encuestados se les invita a participar por correo electrónico y se les ofrece un pequeño incentivo monetario por hacerlo. Los resultados de cualquier muestra están sujetos a variaciones de muestreo. La magnitud de la variación es medible y se ve afectada por el número de entrevistas y el nivel de los porcentajes que expresan los resultados. En este estudio, las posibilidades son de 95 entre 100 de que el resultado de una encuesta no varíe, más o menos, en más de 0,8 puntos porcentuales del resultado que se obtendría si se hubieran realizado entrevistas a todas las personas del universo representado por la muestra.