



Trabajo reimaginado: ¿cómo nos preparamos para la reinvención del compromiso?

Agosto 2022



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Building a better
working world

Las macro tendencias globales después de la pandemia están dando forma al futuro del trabajo y están acelerando la necesidad de reinventar

Inflación y riesgos geopolíticos



3.5% - +220%

Pronóstico 10% para Latinoamérica.

Venezuela, el único con 3 dígitos (puede llegar cerca del 500%).

El más bajo, Bolivia, se mantiene por debajo del 5%.

(Bloomberg)

Roles abiertos y desafíos de habilidades



74%

Latinoamérica con problemas sobre los roles actuales.

Necesitamos cerrar la brecha para ser más competitivo.

(ManpowerGroup)

Migración y pobreza



33.7%

Más de 200 millones de personas viven por debajo del umbral de la pobreza.

La pobreza principal causa de migración en Latinoamérica.

Gran problema con alto impacto en la fuerza laboral.

(CEPAL)

Tecnología como pieza clave para el crecimiento de la región



< 50%

Menos del 50% de la población tiene acceso a Internet de banda ancha.

La desigualdad es el principal problema para el acceso digital.

37% de penetración de 4G en Latinoamérica.

(CEPAL)

ESG tomando forma en el futuro



Encaminado

Latinoamérica con algo de retraso, siguiendo las tendencias de Europa.

El sector energía lidera el camino y Minería está haciendo grandes inversiones.

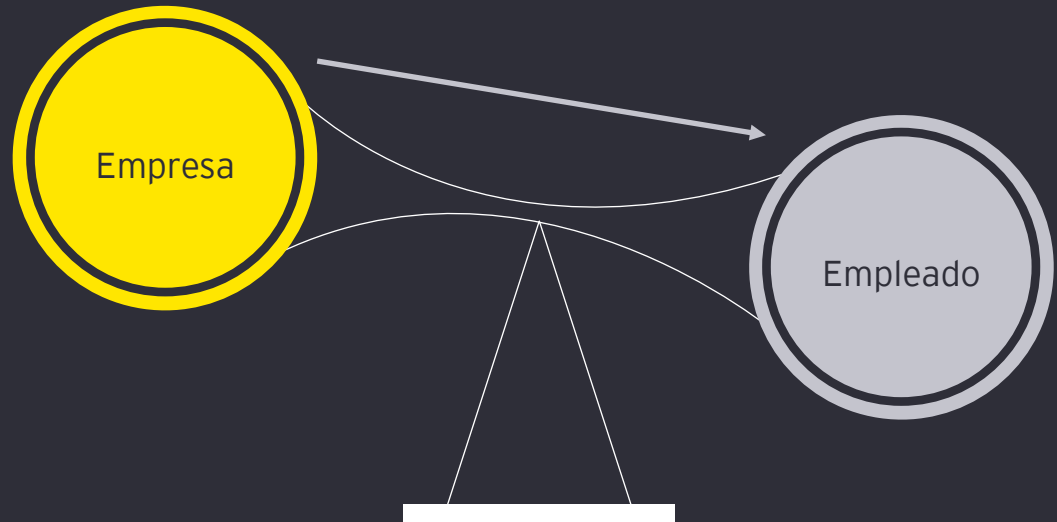
La regulación es clave y está encaminada.

(BNAMERICAS)

Se ha dado un cambio importante en el equilibrio de poder a favor de los empleados

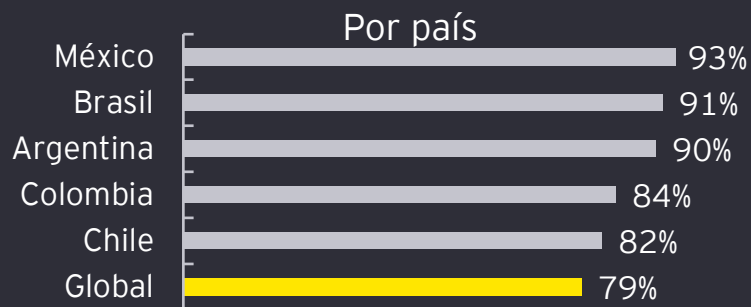
Estos cambios en el mercado laboral significan que el equilibrio de poder está a favor de los empleados.

Número de encuestados:
Global - empresas: 1575, empleados: 17101
LATAM - empresas: 200, empleados: 1400



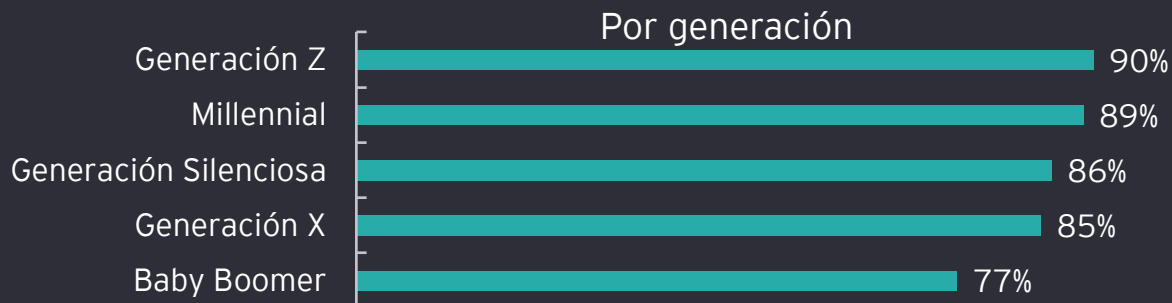
La flexibilidad es una nueva normalidad

- ▶ La mayoría de los empleados en Latinoamérica quiere trabajar de forma remota pero la demanda varía según el país y la generación del empleado.



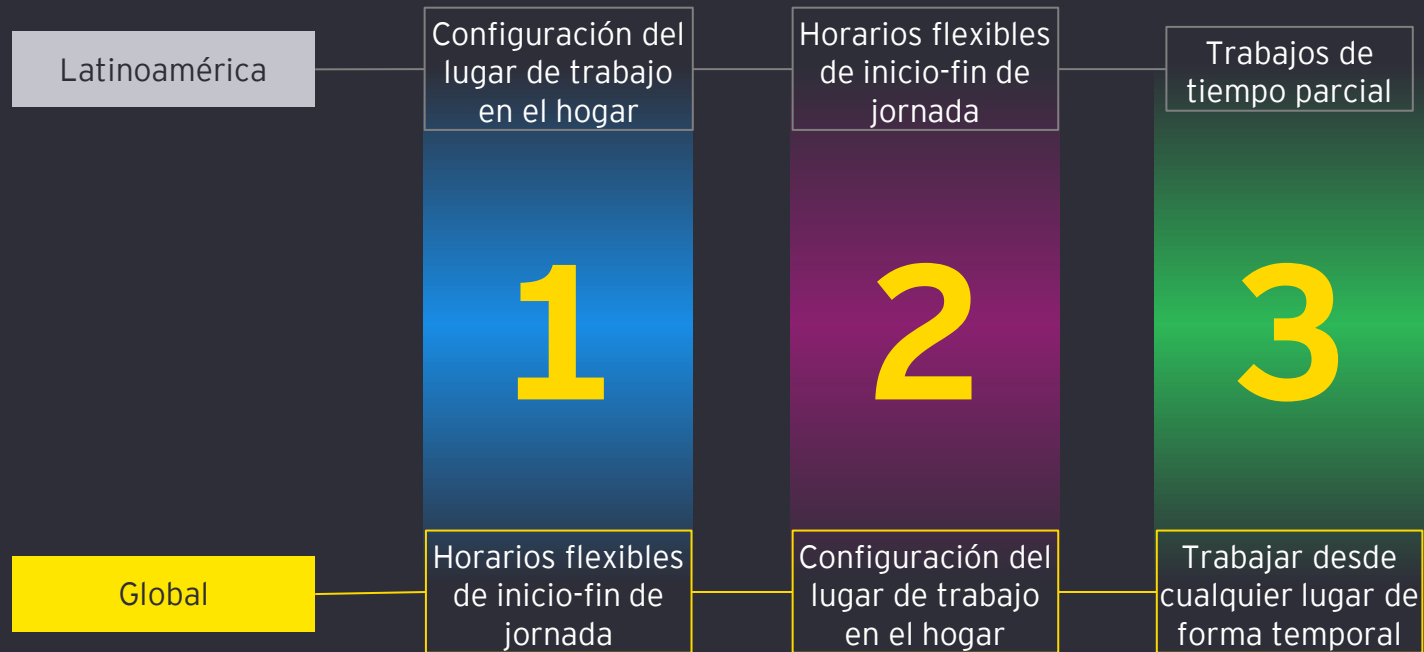
"Quiero trabajar de **forma remota más de 2 días a la semana** cuando regrese al lugar de trabajo"

Número de encuestados:
Global - empresas: 1575,
empleados: 17101
LATAM - empresas: 200,
empleados : 1400



La flexibilidad es una nueva normalidad

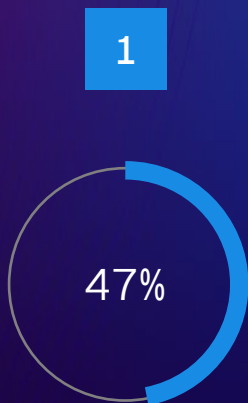
- ▶ ¿Qué nuevas formas de trabajar ha proporcionado su empresa?



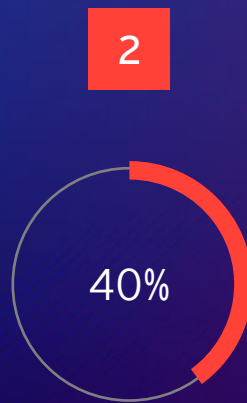
Número de encuestados:
Global - empresas: 1575,
empleados: 17101
LATAM - empresas: 200,
empleados : 1400

Las empresas en Latinoamérica han tomado múltiples medidas para facilitar el trabajo remoto y en la oficina para los empleados

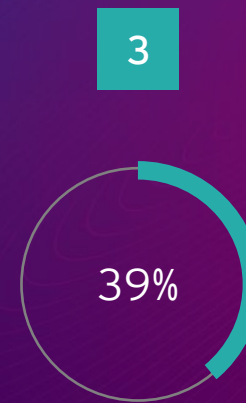
► % de empresas latinoamericanas que ha invertido en:



Tecnología para estimar el número de días en el lugar de trabajo con el objetivo de maximizar la productividad



Tecnología para mejorar el lugar de trabajo

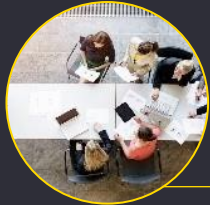


Dar a los empleados la opción de trabajar de forma remota vs. presencial

60% de las empresas en LATAM ha invertido en mejor tecnología para el trabajo remoto, planificación virtual e intercambio de conocimiento para ser más productivos.

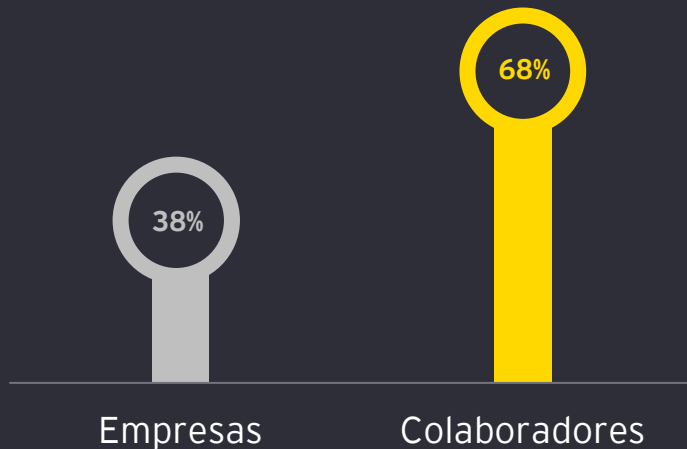
Número de encuestados:
Global - empresas: 1575,
empleados: 17101
LATAM - empresas: 200,
empleados : 1400

Los empleados se sienten más optimistas sobre su productividad, desde el comienzo de la pandemia (versus las empresas)



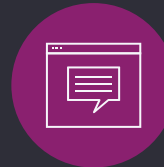
Coinciden en que **la productividad de la empresa ha mejorado** desde el comienzo de la pandemia

Número de encuestados:
Global - empresas: 1575, empleados: 17101
LATAM - empresas: 200, empleados: 1400



El desafío #1 de los empleados latinos para ser productivos es **su familia y el tener un espacio privado limitado**.

Para apoyar la productividad, las empresas implementarán los siguientes cambios en el trabajo remoto y/o híbrido:



Crear plataformas sociales para mantenerse conectados

Latinoamérica	Global
30%	22%



Nuevos horarios de trabajo permitidos

Latinoamérica	Global
37%	30%

Las nuevas formas de trabajo han generado una nueva normalidad y han dado pie a preguntas relacionadas con la compensación y las oportunidades de carrera

La tensión por la pandemia, las tendencias del mercado laboral y el esquema de trabajo híbrido rompieron la ecuación de salario y oportunidades de carrera.

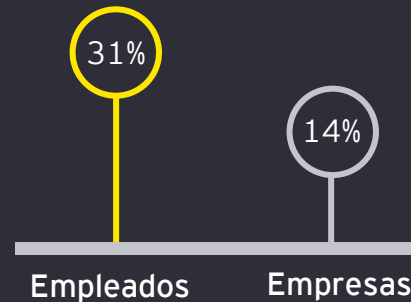
85%

de los empleados considera que deben hacerse cambios en el paquete de compensación total, debido a las repercusiones de la pandemia *vs. 79% globalmente.*

Porcentaje de empleados y empresas que están de acuerdo con que deben realizarse actualizaciones y/o aumentos de sueldo para hacer frente al problema de rotación de personal

89%

de las empresas afirma que se requiere un cambio en el paquete de compensación total en vista de la pandemia *vs. 83% globalmente.*



Las empresas están teniendo problemas para abordar los problemas de **equidad salarial** entre los mercados internos y externos.

Número de encuestados:
Global - empresas: 1575,
empleados: 17101
LATAM - empresas: 200,
empleados : 1400

El enfoque de una organización hacia la compensación total y bienestar es crucial para mejorar la lealtad de los empleados

Impulsores clave para que los **empleados** dejen su empresa actual

1	Aumento en la compensación total -----	2
2	Mejor bienestar general -----	3
3	Ascensos o mejores puestos -----	4
4	Más flexibilidad, trabajo remoto y/o mejor horario -----	5
5	Sentirse valorado y reconocido -----	6

Impulsores clave por las que los empleados se van (identificadas por las **empresas**)

1	Trabajar por cuenta propia y/o comenzar un negocio -----	4
2	Oportunidad de aumento de compensación total -----	1
3	Mejoras en la flexibilidad y/o oportunidad para más trabajo remoto -----	3
4	Mejor puesto y/o avance profesional -----	2
5	Ubicación del otro sitio de trabajo, lugar de trabajo y/o ambiente -----	5

■ Latinoamérica
■ Global

Número de encuestados:
Global - empresas: 1575,
empleados: 17101
LATAM - empresas: 200,
empleados : 1400

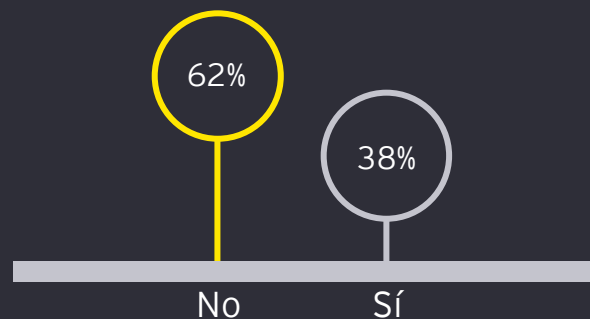
Los empleados tienen nuevas oportunidades, ya que existe demanda de talento y hay menos barreras geográficas

¿La rotación es vista como un riesgo para Latinoamérica? Esto varía según el país



Número de encuestados:
Global - empresas: 1575, empleados: 17101
LATAM - empresas: 200, empleados: 1400

Los empleados de la industria de **Technology Hardware & Software en LATAM** dicen que es probable que se retiren de la empresa actual en los próximos 12 meses:



De este porcentaje, el **49%** es la generación Millennial y Generación Z.

Las expectativas de los empleados están definidas por una combinación de sueldo, rol y flexibilidad

- ▶ Para que los empleados se realicen en estas nuevas experiencias, las empresas creen que necesitan ofrecer:

1 Habilidades de **aprendizaje**, horarios **flexibles** y de ubicación

2 Entorno **inclusivo** y enfoque **orientado al equipo**

3 Inversión en el **bienestar de los empleados**, el reconocimiento y la creación de una **conexión más humana**

El modelo de trabajo híbrido y el tema del paquete de compensación pueden promover los enfoques hacia cultura, la diversidad, la equidad y la inclusión

- ¿Cuál es la acción más importante que tu empresa debería implementar para mejorar la diversidad y la inclusión?

	Global		Latinoamérica	
	Empleado	Empresa	Empleado	Empresa
Abordar la equidad salarial	20%	13%	19%	17%
Hacer que los líderes se comprometan a asegurar que la inclusión es un valor fundamental en la empresa	14%	13%	13%	13%
Revisar los criterios de contratación	13%	17%	16%	15%
Garantizar que exista una cultura segura para expresar las opiniones	13%	14%	13%	14%
Reconocer los sesgos en el lugar de trabajo	13%	10%	15%	7%
Promover más programas de patrocinio	9%	12%	11%	16%

La mayor brecha en las perspectivas de las empresas vs los empleados a nivel **global** es la equidad salarial, donde este es el enfoque número uno para los empleados.

Mientras que en **Latinoamérica**, la equidad salarial es la acción #1 (tanto para las empresas como para empleados).

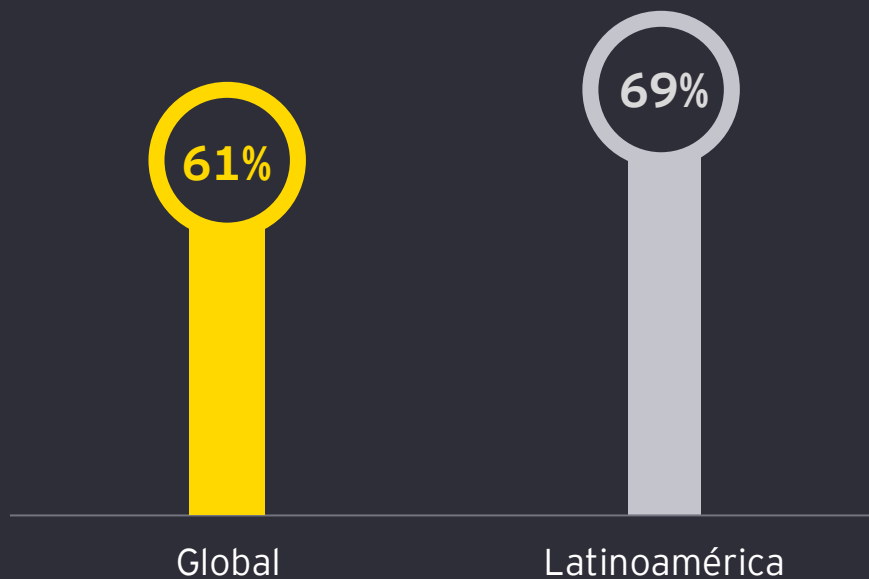
Las mayores brechas se pueden encontrar en el reconocimiento de sesgos en el lugar de trabajo (-8%) y en la promoción de más programas de patrocinio (+5%).

Nivel	Número de encuestados:
1	Global - empresas: 1575, empleados: 17101
Brecha	LATAM - empresas: 200, empleados : 1400

El modelo de trabajo híbrido y el tema del paquete de compensación pueden promover los enfoques hacia cultura, la diversidad, la equidad y la inclusión

- ▶ Los empleados en Latinoamérica son más optimistas sobre la cultura

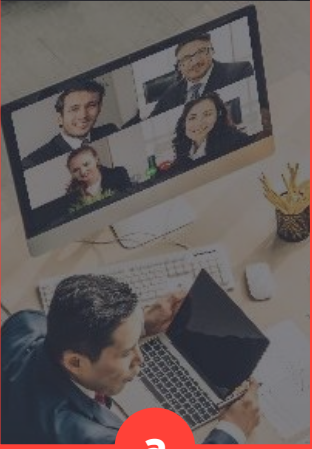
¿Están de acuerdo en que la cultura ha mejorado desde el inicio de la pandemia?



¿Qué acciones deben implementar las empresas con base en lo aprendido?

Hacer que las nuevas formas de trabajo funcionen
áreas de enfoque clave para las empresas

Poner en práctica
modelos de trabajo
híbrido



a

Reinventar el lugar de
trabajo



b

Crear una experiencia
de tecnología de
trabajo (*worktech*)



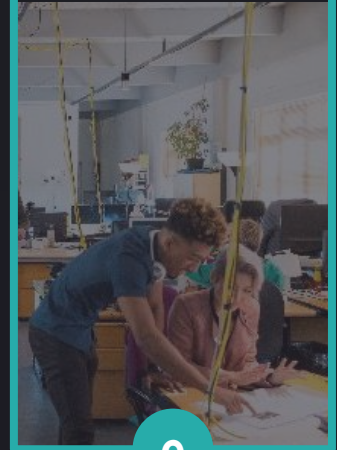
c

Rediseñar y optimizar
los programas y
marcos de carrera y
bienestar



d

Definir la cultura y las
redes
organizacionales



e



Trabajo reimaginado: ¿cómo nos preparamos para la reinvención del compromiso?

Agosto 2022



The better the question. The better the answer.
The better the world works.



Building a better
working world