



Flexible.

y estable.



randstad

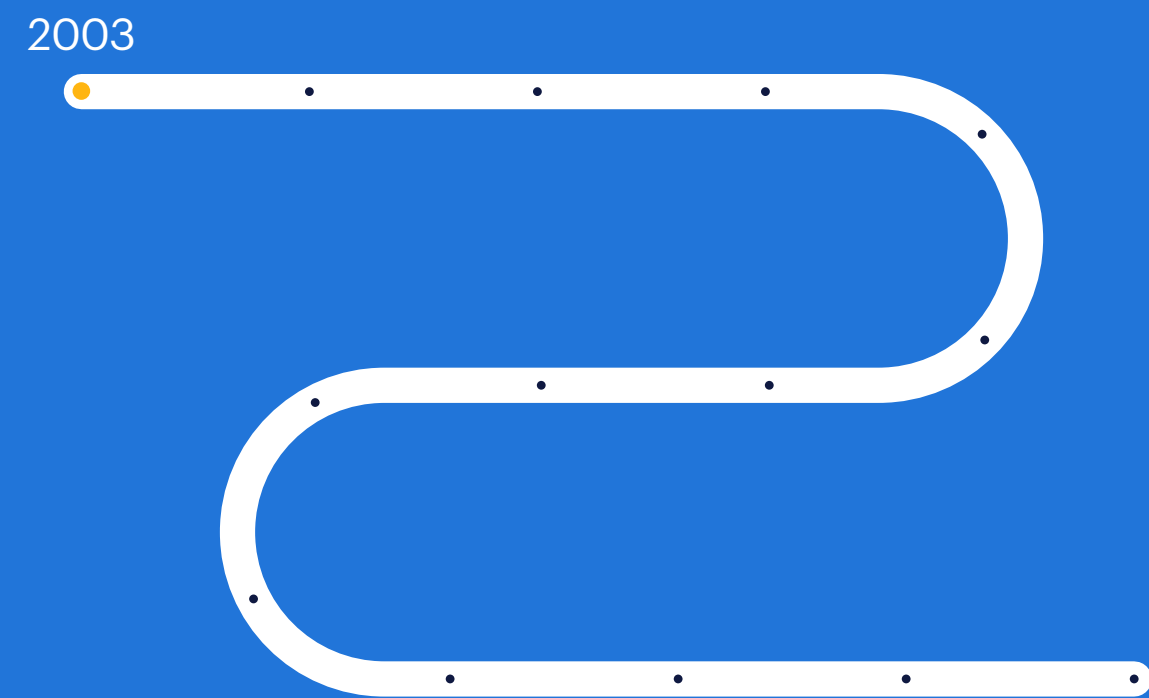
workmonitor 2023.

Contenido.



- 3 20 años de workmonitor
- 6 Prólogo
- 9 Acerca de la encuesta
- 11 Principales conclusiones
- 14 temas globales
- 51 De cara al futuro
- 54 Anexo
- 90 Contacto

Durante dos décadas, Randstad ha sido la voz de los trabajadores a nivel mundial gracias a su investigación Workmonitor, una de las mayores encuestas de este tipo en todo el mundo. A lo largo de los últimos 20 años, ha habido muchos periodos de acontecimientos revolucionarios y emocionantes.



La investigación comenzó en los Países Bajos en 2003 y se amplió al resto del mundo en 2010. En 2003, la recesión de principios de los años 2000 estaba llegando a su fin y los trabajadores tenían un optimismo renovado y ganas de movilidad profesional. Cuatro de cada cinco personas confiaban en poder encontrar un nuevo empleo y el 54 % estaba preparado para un nuevo reto en su carrera profesional.

A través de altibajos, llegamos a la crisis financiera de 2008 y 2009, que hizo caer la confianza al nivel más bajo (un 64 %) hasta la fecha, tan solo un 49 % de los trabajadores estaba preparado para un nuevo reto.

La recuperación posterior propició una mayor prosperidad, pero también generó presiones sobre los empresarios, ya que el 80 % de los trabajadores encuestados afirmaron que necesitaban una mejor conciliación de la vida laboral y personal en 2013.

Ese mismo año, la tecnología, Internet y el auge de los smartphones empezaron a diluir la línea que separa el trabajo de la vida personal y cerca de la mitad afirmó que sus dispositivos personales les ataban a los correos electrónicos del trabajo.

La generación Z empezó a incorporarse al mercado laboral en 2014 y la tecnología empezó a desempeñar un papel aún más importante en la forma de trabajar. El 87 % afirma que la tecnología

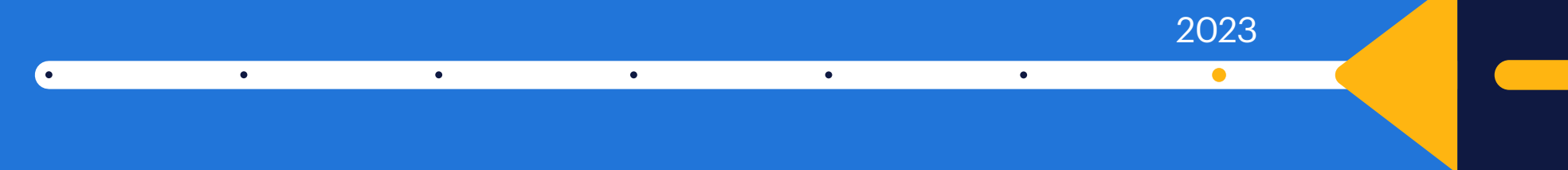
le permite colaborar más y el 61 % que pasa más tiempo trabajando con sus compañeros que cinco años antes.

Unos años más tarde, en 2017, una mentalidad verdaderamente emprendedora se instaló en el mundo laboral y un 57 % deseaba crear su propia empresa, pero temía fracasar: a muchos les preocupaba gestionar pequeñas empresas en una economía cada vez más globalizada.

Las competencias digitales y la capacidad de mantenerse al día con la tecnología han sido temas recurrentes a lo largo de los 20 años de investigación.

En 2019, más de dos tercios dijeron que querían que los empresarios invirtieran más en competencias digitales y, solo un año después, estas mismas competencias se pusieron a prueba a raíz de la epidemia de COVID-19 de 2020. Sin embargo, por suerte, una mayoría significativa (79 %) considera que está bien equipada para realizar su trabajo de forma digital.

Con los retos y las lecciones de la pandemia aún frescos en la mente de los ciudadanos, el aprendizaje, el desarrollo, el bienestar y los valores personales seguirán siendo sin duda consideraciones importantes de cara a sus decisiones profesionales.









Sander van 't Noordende
Director General,
Randstad N.V.

Prólogo.

Durante los últimos 20 años, nuestra investigación Workmonitor ha capturado la voz de la fuerza laboral global para mostrar que las necesidades de las personas son amplias, dinámicas y evolucionan con el mercado laboral y la economía. Es emocionante ver cuánto ha cambiado en los últimos tres años.

Se ha producido un nuevo contrato social entre empresas y trabajadores, la generación Z y los Millenials ponen mayor énfasis en los valores, y las organizaciones vinculan cada vez más la empatía y la experiencia en el lugar de trabajo para alcanzar la excelencia con la fuerza laboral.

Sorprendentemente, un número creciente de personas nos dice que quieren un lugar de trabajo más equitativo, uno que acoja diversas voces y las habilidades especializadas que cada individuo ofrece. Durante dos décadas, hemos sido testigos de cómo esta tendencia gana impulso y estimula cambios culturales y de valores en organizaciones de todo el mundo. Creo que estos desarrollos contribuyen a un mercado laboral más eficiente y efectivo.

Hoy, la incertidumbre económica ha agregado una nueva dimensión a las prioridades y expectativas de los trabajadores. Al enfrentarse a una posible recesión mundial que se avecina y al rápido aumento del costo de vida, los trabajadores ahora también otorgan un gran valor al empleo que es seguro y financieramente estable.

De hecho, el 92% de los más de 35.000 trabajadores encuestados dijeron que la seguridad laboral es importante para ellos. Datos que en Chile, con una muestra de 1.000 trabajadores llega a 95% Y 67% indica que no aceptaría un trabajo que no les brindara esta seguridad. Y 80% también dijo estar preocupado por el impacto de la incertidumbre económica en su empleo, datos que a nivel global llegan al 52%.

Al mismo tiempo, para ayudar a compensar el problema de la inflación, un 38,4% de las personas encuestadas busca un trabajo adicional al actual, un 29% está buscando un nuevo empleo que le permita tener mejores condiciones y un 24% planea incrementar sus horas de trabajo con su actual empleador. Para los trabajadores mayores, las preocupaciones financieras también han llevado a un retraso en la jubilación. El año pasado, el 63 % pensó que se jubilaría antes de los 65 años; ahora solo el 47% piensa esto.

Estas preocupaciones prácticas sin duda están influyendo en la perspectiva de la fuerza laboral global, pero descubrimos que muchos aún aprecian los aspectos no financieros de sus trabajos, al mismo nivel que la renta con el 95% de los encuestados que menciona que el equilibrio entre el trabajo y la vida privada es importante y el 96% considera también relevante el pago. De hecho, el 65% dijo que no aceptaría un puesto si afectara negativamente su balance trabajo - vida personal. La flexibilidad laboral también fue muy valorada, ya que el 84% priorizó horarios flexibles y el 81% desde ubicaciones flexibles.

Estos números muestran que reclutar grandes talentos requiere algo más que salarios y beneficios competitivos, dejando en claro que el talento de hoy quiere el paquete completo: empleo seguro, flexible, inclusivo y financieramente estable en un lugar al que sienten que pertenecen.

Si hablamos de renta y de los apoyos que están prestando algunas empresas para enfrentar el costo de vida, para lograr atraer y retener, el 28% dijo que su trabajo le entrega el salario que necesita para vivir la vida que quiere, vs 31% de la versión anterior en 2022 y 29% menciona que su empleador lo está ayudando a sobrellevar el costo de vida más alto vs un 20% de las empresas a nivel global.

Esto podría explicar el que 48% de los trabajadores está buscando un nuevo empleo, 34% no está en búsqueda activa pero abierto a recibir oportunidades, 16% no está en búsqueda pero planea hacerlo y 1,4% se cambió hace 6 meses.

Si bien el mercado global está superando la “[Gran Renuncia](#)”, y la “Gran Rotación”, este impulso de ganar más puede sostener altas renunciaciones en el mundo laboral.

Además, el 41% dijo tener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, vs 37% de la encuesta previa y 43% menciona sentirse seguro en su trabajo actual, cifra que llega a 47% en el estudio anterior.

el 95 %
considera
que la seguridad
laboral
es importante



el 74 %

tiene un buen
balance vida
laboral-personal

¿Cómo pueden los empleadores superar este desafío sin reajustar constantemente sus paquetes salariales? Centrarse en los beneficios no financieros puede ayudar a superar las preocupaciones salariales. Ofrecer más flexibilidad y seguridad laboral es muy atractivo para el talento, especialmente durante una época de creciente incertidumbre. Además, brindar capacitación y desarrollo que facilite el crecimiento profesional da como resultado una satisfacción a largo plazo y una mayor productividad.

Hablando de resultados más alentadores, vemos un esfuerzo de las empresas en capacitación y sentido de propósito, con 66% de los encuestados que sienten estar recibiendo la capacitación adecuada y las oportunidades de desarrollo que necesitan, y 75% dijo estar alineado con los valores corporativos de su empleador.

Estos factores son de vital importancia para una fuerza laboral próspera y, curiosamente, el deseo de volver a capacitarse y mejorar las habilidades ha sido un tema recurrente durante los 20 años desde que lanzamos por primera vez la investigación Workmonitor.

A lo largo de nuestros 20 años de investigación, hemos visto cambiar los sentimientos, las tendencias van y vienen. A través de tiempos emocionantes y transformadores y cambios difíciles en los eventos mundiales, hemos escuchado atentamente lo que el talento ha estado sintiendo. Incluso cuando los tiempos eran inciertos - como lo son ahora - las personas muestran una notable resiliencia y optimismo para el futuro. A través de altibajos, han expresado su deseo de trabajar para un empleador equitativo e inclusivo, que valore las habilidades únicas y especializadas que ofrecen.

Confío en que, a medida que la digitalización continúa acelerándose y la economía global plantea otro desafío, el talento en todas partes se adaptará y crecerá para impulsarnos hacia un futuro laboral más emocionante. Por ahora, te invito a profundizar en lo que revelan nuestros últimos hallazgos sobre los sentimientos predominantes de los trabajadores en Chile y cómo sus organizaciones pueden satisfacer mejor estas necesidades.

Acerca de la encuesta.



Acerca de la encuesta.

A través de este exhaustivo estudio, queremos escuchar y compartir la voz de los trabajadores sobre lo que quieren y esperan de sus superiores y hasta qué punto están dispuestos a pedirlo.

El estudio conceptualiza y mide la brecha entre la realidad y los deseos de la fuerza laboral global y por país, así como también su evolución en el tiempo.

Se realiza en línea a personas de 18 a 67 años de edad, empleadas durante al menos 24 horas a la semana (mínimo 90%) o cuenta propia/freelancer o desempleado pero considerando buscar un trabajo en el futuro. El tamaño mínimo de la muestra es de 500 entrevistas por mercado, en el caso de Chile fue de 1.000 personas.

El panel de Dynata se utiliza con fines de muestreo.

Esta encuesta se realizó entre el 18 y el 30 de octubre de 2022* en Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Hong Kong, Hungría, India, Italia, Japón, Luxemburgo, Malasia, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Singapur, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos.

El estudio anterior se realizó en febrero y marzo de 2022. Descarga [aquí](#).



35.000

trabajadores encuestados



34

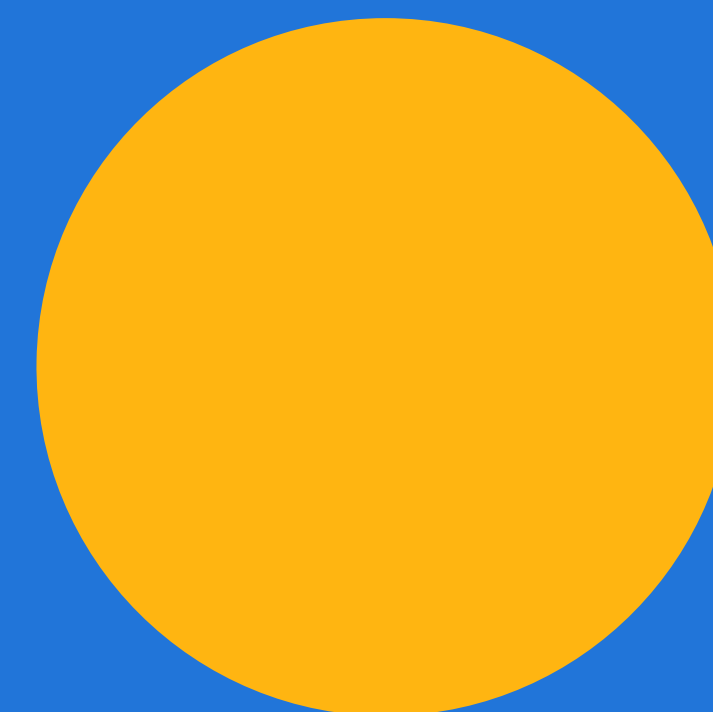
mercados



18-67

Edades de los encuestados

Principales conclusiones.



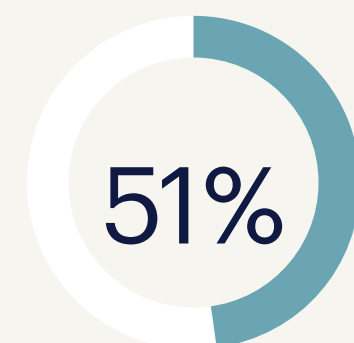
Principales conclusiones.



1 Actitud

Empoderamiento en torno al equilibrio trabajo-vida

El 66% de los trabajadores dice estar comprometido con su empleador, vs 70% de la versión anterior y la mayoría (84%) considera que el trabajo es un elemento importante en su vida. La incertidumbre económica no ha hecho que las personas abandonen su deseo de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Más de la mitad (65%) no aceptaría una posición que rompiera este balance y estos sentimientos fueron particularmente más bajos entre las personas de 55 y 55 años. El 50% ha renunciado a un trabajo debido a un ambiente laboral tóxico vs un 33% de los trabajadores a nivel mundial y el 51% renunciaría a un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida.



renunciaría a un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida.

2 Expectativas

Acudir a los empresarios en busca de ayuda

Para enfrentar el costo de vida en rápido aumento las personas esperan apoyo de sus empleadores en busca de ayuda, y el alivio se busca de varias maneras. La forma de ayuda más entregada en los últimos 6 meses por las empresas es un aumento salarial mensual por costo de vida (23%) seguido de un apoyo para el costo de la energía, viajes u otros gastos diarios (17%), un 14% ha recibido un aumento de sueldo aparte del aumento de sueldo anual y un 10% recibió un pago único por costo de vida. Más de la mitad (51%) dijo que está recibiendo ayuda de alguna manera de su empresa. Algunos están recortando gastos a través de un horario híbrido y flexible, lo que les permite reducir los costos de cuidado de niños y traslados.

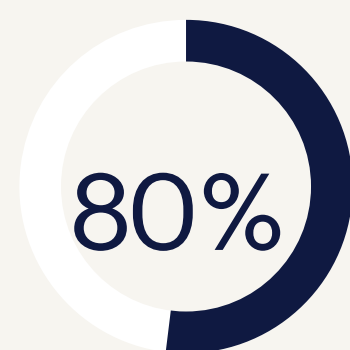


el 60% dice que no aceptaría un trabajo que no ofreciera los beneficios que busca (seguro de salud, permisos especiales, otros).

3 Seguridad

La seguridad económica y laboral es lo más importante

Una posible recesión mundial está pesando en la mente de personas a nivel mundial y esto tiene repercusiones para empresas y personas. El 95% de los trabajadores dijo que la seguridad laboral es importante y un número creciente dijo estar preocupado por perder su trabajo (59% vs 56% del año pasado) y un preocupante 80% está inquieto por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral vs un 52% de los trabajadores a nivel mundial. Afortunadamente, una gran mayoría (80%) dijo sentirse seguro en su trabajo. Si bien el 38% dijo que su situación había mejorado durante los seis meses anteriores a la encuesta, casi una cuarta parte (24%) quiere aumentar sus horas laborales en su trabajo actual para paliar el aumento del costo de vida.



Están preocupados por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral.

4 Jubilación

Los trabajadores de más edad regresan debido a la economía

El debilitamiento de la economía mundial y la alta inflación están llevando a las personas mayores a volver al trabajo, mientras que otros están retrasando su salida del mercado laboral. Hay una disminución significativa en el porcentaje de personas que creía que podrían jubilarse antes de los 60 años (del 42% del año pasado a 31%) y aumenta quienes creen podrán hacerlo antes de los 65 (36% vs 24% de la versión anterior). El 4% dice no poder jubilarse. Para enfrentar el aumento del costo de vida el 18% menciona que tendrá que retrasar su retiro. En un mundo ideal, el 33% dice querer jubilarse antes de los 60 años y 28% antes de los 50. El 68% de los trabajadores dice que el principal factor para retrasar su retiro es su situación financiera.

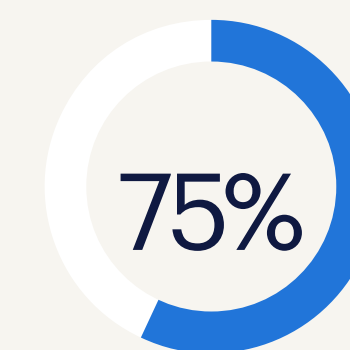


El 68% siente que su posición financiera les impide jubilarse tan pronto como quisieran.

5 Pertenencia

La alineación de valores es clave

Los acontecimientos de los últimos tres años han llevado a muchos a reevaluar el valor y el propósito del trabajo en sus vidas, y la gente tiene claro lo que quiere. El deseo de lograr un sentido de pertenencia en el lugar de trabajo, como parte de un equipo o de la organización general para la que trabajan, está impulsando las decisiones de carrera para muchos. De hecho, la mayoría (65%) dijo que renunciaría si no sintiera que pertenece a su empresa. El 75% siente que los valores y sentido de propósito de su empresa están alineados con los suyos y el 50% no aceptaría un trabajo que no reúna estas condiciones.



la mayoría dijo que su trabajo satisface su necesidad de un sentido de propósito.

temas globales.

Pincha en cada sección para explorar el tema

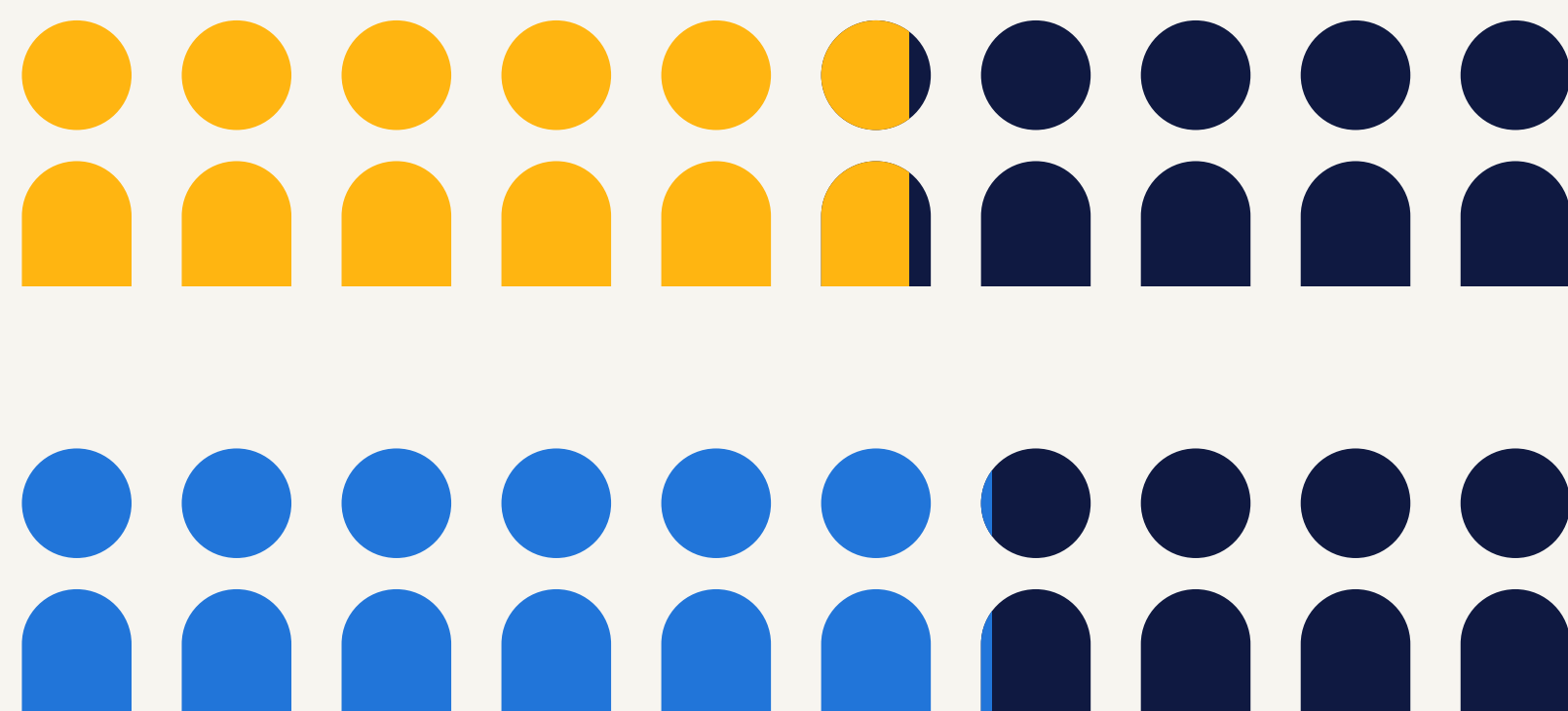
1. Actitud
2. Expectativas
3. Seguridad
4. Retiro-jubilación
5. Pertenencia



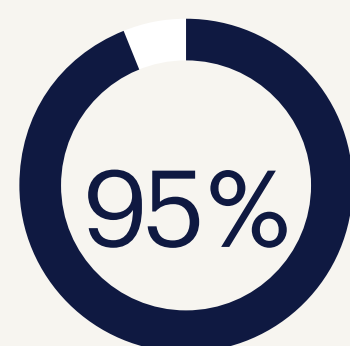
Actitud.

Una de las lecciones más importantes de los últimos años es que la gente de todo el mundo ha cambiado de actitud. En consecuencia, está decidida a hacer que el trabajo se adapte a sus vidas. A pesar de enfrentarse a la incertidumbre económica en el próximo año, la gente se mantiene firme en el tipo de empresario y trabajo que desea en su carrera profesional.

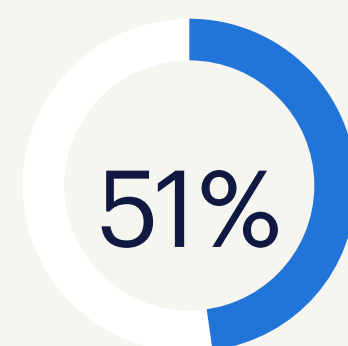
Chile



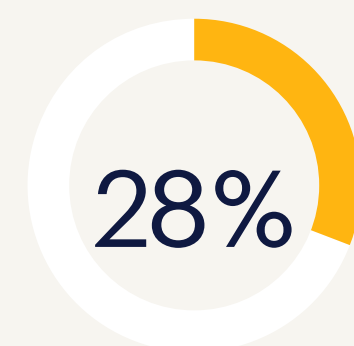
El año pasado y éste, el 65% indica que no aceptaría un trabajo si pensara que afectaría negativamente su equilibrio entre el trabajo y la vida vs el 58% de los trabajadores a nivel global.



Considera importante el balance vida personal-laboral.



Dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida.



Ha "renunciado silenciosamente"* a un trabajo.

*Es el acto de hacer solo lo que exige s



Chile

Nuestra investigación muestra que si bien el 65% de los trabajadores en Chile no aceptaría un trabajo que sea perjudicial para su equilibrio entre la vida laboral y personal, solo el 41% indica que su empleador le ofrece un correcto balance. Este sentimiento de restringir las ofertas laborales a empleadores que afecten la vida personal llegó al 70% en los trabajadores de 35 a 44 años y llega al 57% entre aquellos de 55 a 67 años.

Esto no sorprende, ya que nuestra investigación anterior muestra que los trabajadores más jóvenes durante los últimos dos años se sienten empoderados para encontrar un trabajo significativo y ser parte de una organización cuyos valores se alinean con los suyos. Es más, en medio de la pandemia en 2021, el 67% de las personas que encuestamos dijeron que se sentían más capacitadas para hacer cambios en su equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

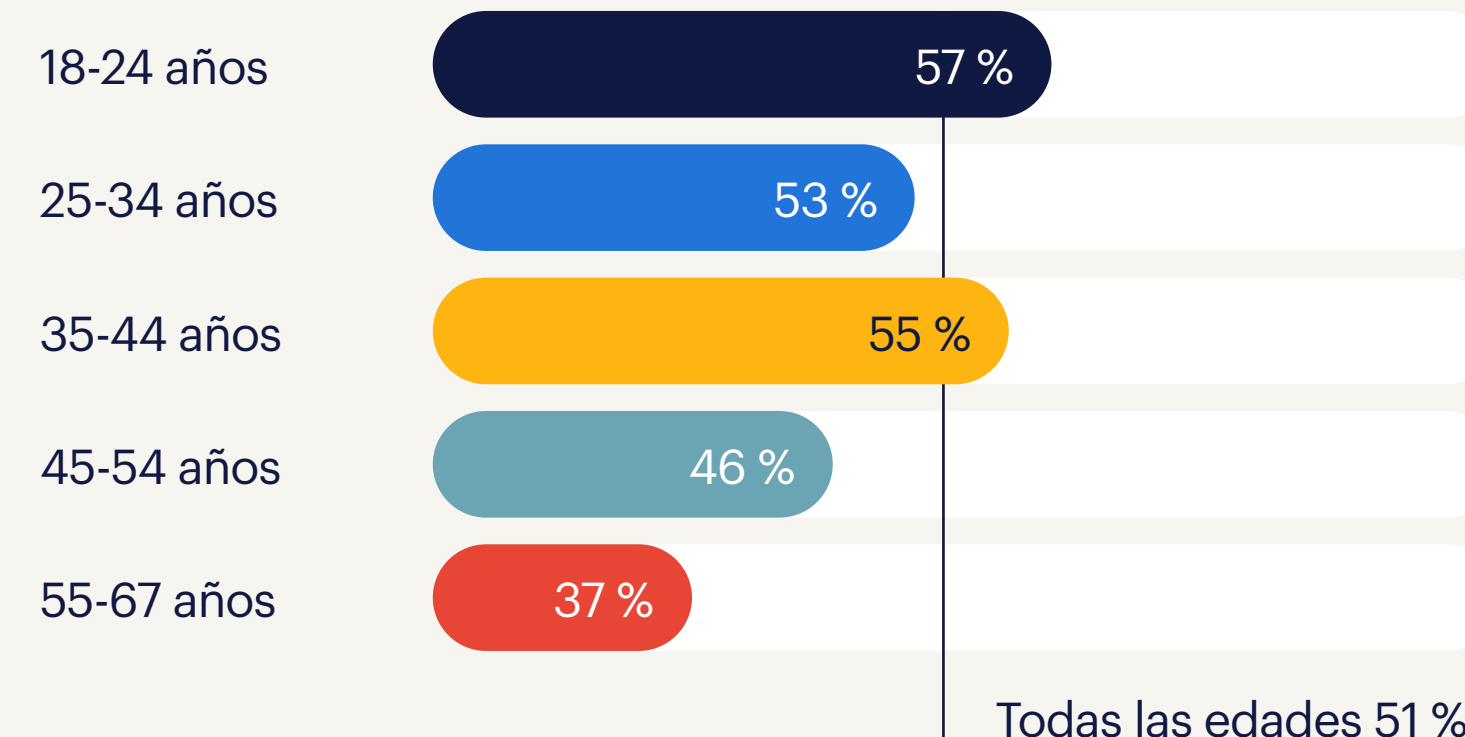
* Lee más acerca de esto [aquí](#).

Pero independientemente del grupo etáreo, todas las generaciones de la presente encuesta continúan sintiendo que el trabajo es una parte importante de sus vidas (84%) llegando al 87% entre quienes tienen 35 a 44 años, al estar en una etapa de mayores responsabilidades familiares y momento clave en el crecimiento y desarrollo profesional.

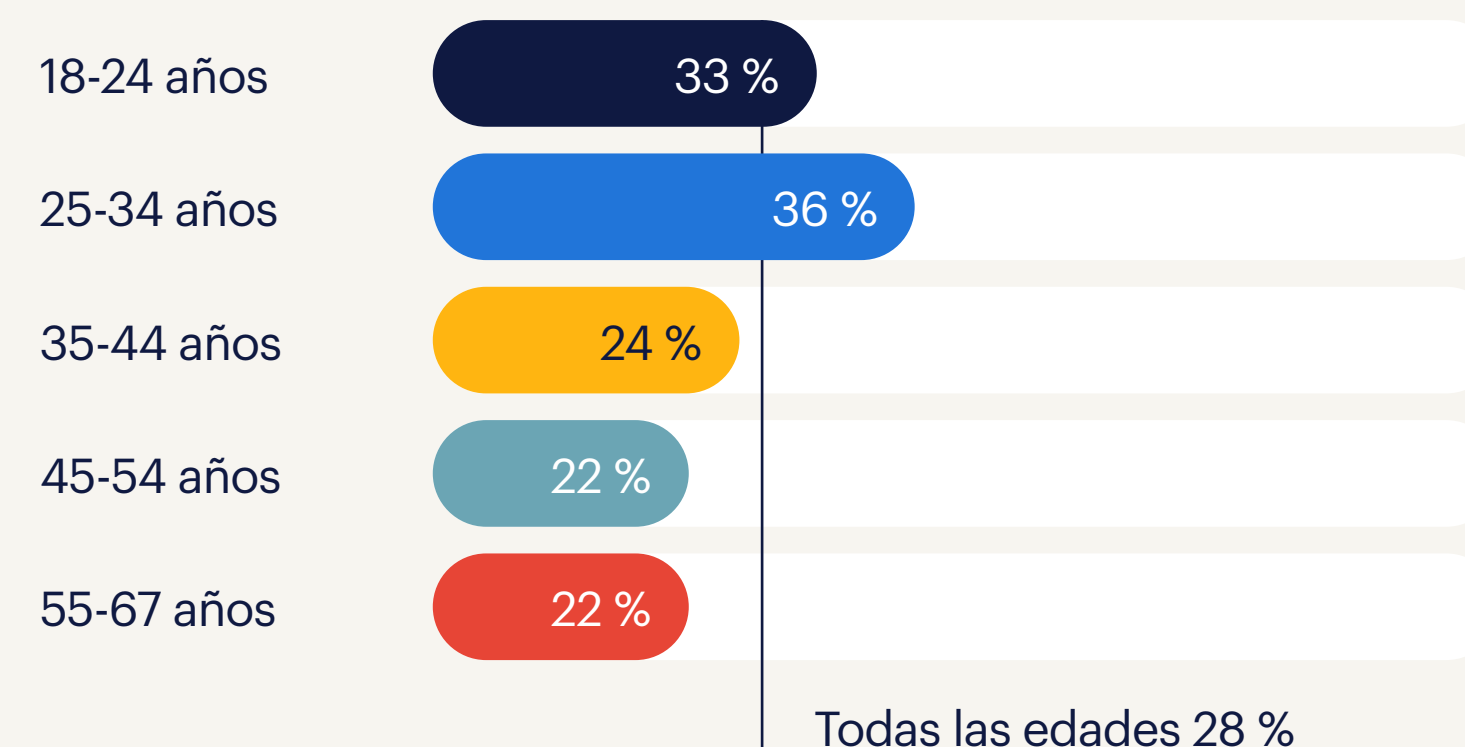
En definitiva, la gente quiere y busca cada vez más trabajos que se adapten a sus vidas en lugar de al revés. Para aquellos que han elegido dejar a su empleador, el 54% lo hizo por motivos de renta, el 50% por un ambiente laboral tóxico, el 48% porque no calzaba con su vida personal, el 47% por falta de oportunidades de desarrollo y el 38% por falta de flexibilidad. El 36% lo hizo sin tener otro trabajo.

Si bien el compromiso de los trabajadores en Chile se mantiene alto (86% vs 72% de los colaboradores a nivel global), el 28% ha "renunciado silenciosamente*", un fenómeno reciente en el que los trabajadores realizan solo el mínimo indispensable en sus trabajos.

Renunciaría a un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida



He "renunciado silenciosamente" a un trabajo





Chile

El talento sigue manteniendo la ventaja en la relación trabajador-empleador incluso cuando cambian las condiciones macroeconómicas.

54 %

de la Generación Y* ha renunciado a un trabajo que no encajaba con su vida persona

Y mientras el [desempleo se mantenga bajo en todo el mundo](#), ya sea por factores estructurales o cíclicos— la escasez de talento está dictando qué tan cerca están las empresas de satisfacer las necesidades y los deseos de la fuerza laboral.

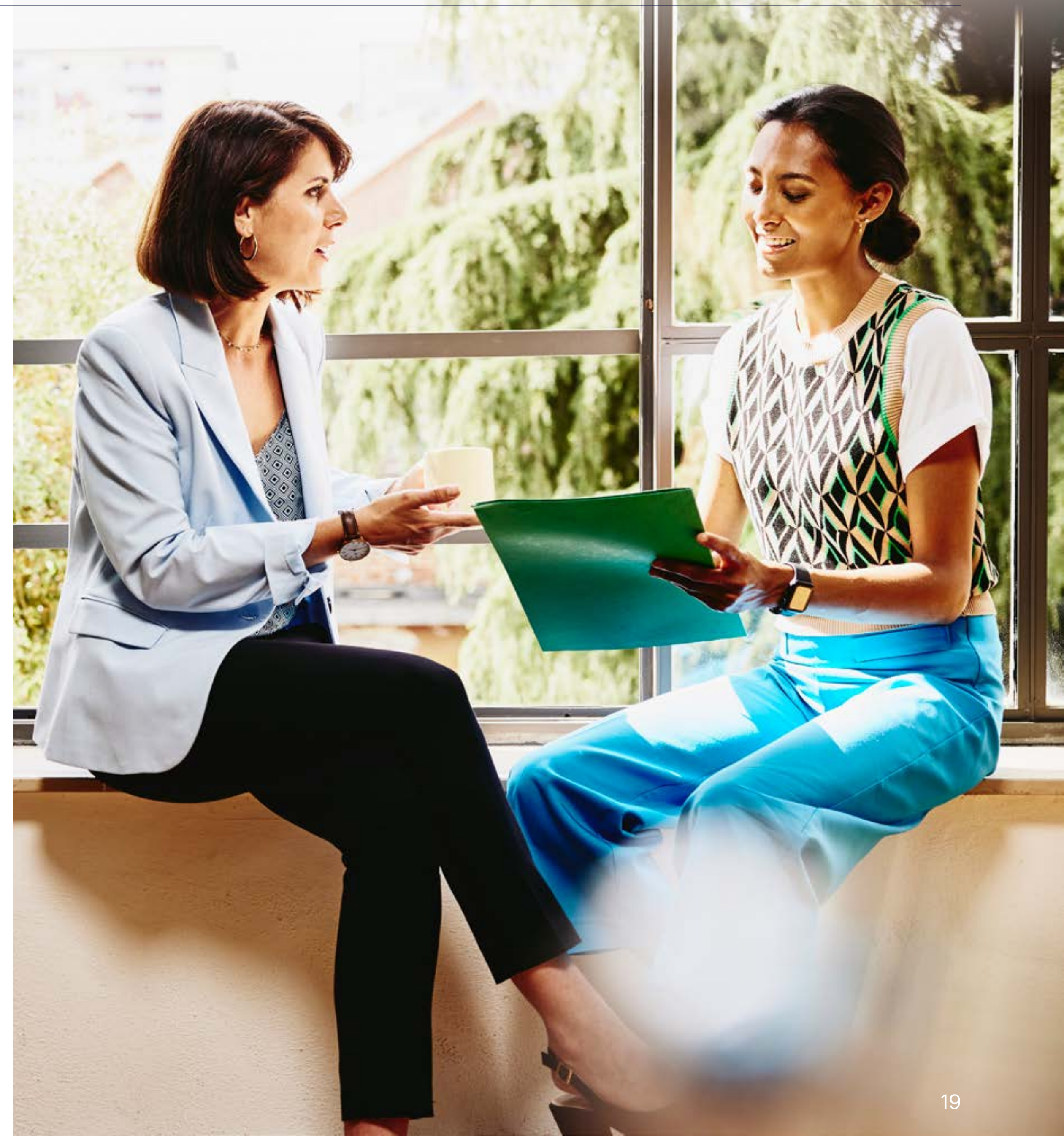
Nuestra investigación muestra que el cambio en las actitudes hacia el trabajo ha cambiado permanentemente, especialmente dado que las generaciones que se han incorporado recientemente a la fuerza laboral tienen las expectativas más altas y el apetito más fuerte por el equilibrio entre la vida laboral y personal.

De hecho, los trabajadores de 18 a 24 años (Generación Z*) dicen que renunciarían a un empleo que les impida disfrutar de sus vidas (57%) y un 44% lo ha hecho. Mientras que este porcentaje llega a 37% en los Baby Boomers*.

*Trabajadores de 55 a 67 años

Lo que muestran estas disparidades entre las distintas generaciones es cuánto han cambiado las actitudes y las expectativas en tan solo unos pocos años. Tal vez sea la difícil situación de los últimos tres años, los efectos de una economía compartida, digital y social o simplemente las diferencias en la educación y las normas sociales entre los distintos grupos etáreos. Lo que está claro es que el nuevo pacto social comienza con los más jóvenes.

Entonces, ¿qué significa esto para la futura dinámica de poder entre las organizaciones y su gente? Claramente, la flexibilidad y un ambiente de trabajo atractivo son clave para atraer y retener el talento. Con una parte considerable de la fuerza laboral en un horario híbrido o totalmente remoto, las políticas y prácticas también deben centrarse en mejorar la vida de los trabajadores en todo momento. Esto incluye horarios y lugares de trabajo flexibles, lo que garantiza un equilibrio razonable entre la vida laboral y personal y más oportunidades de ascenso y desarrollo. Solo a través de medidas empáticas que tengan en cuenta las necesidades de toda su fuerza laboral, las organizaciones pueden garantizar convertirse en un empleador de elección.



Diferencias notables según las zonas geográficas

Los estadounidenses a menudo son percibidos como sobrecargados de trabajo y estresados en sus empleos, pero nuestros datos muestran que un porcentaje superior al promedio (84%) cree que tiene un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, en comparación con el 78% del promedio mundial. En el otro extremo, el 63% de los Japoneses cree tener este balance, seguido de Alemania (71%) y Suiza (72%).

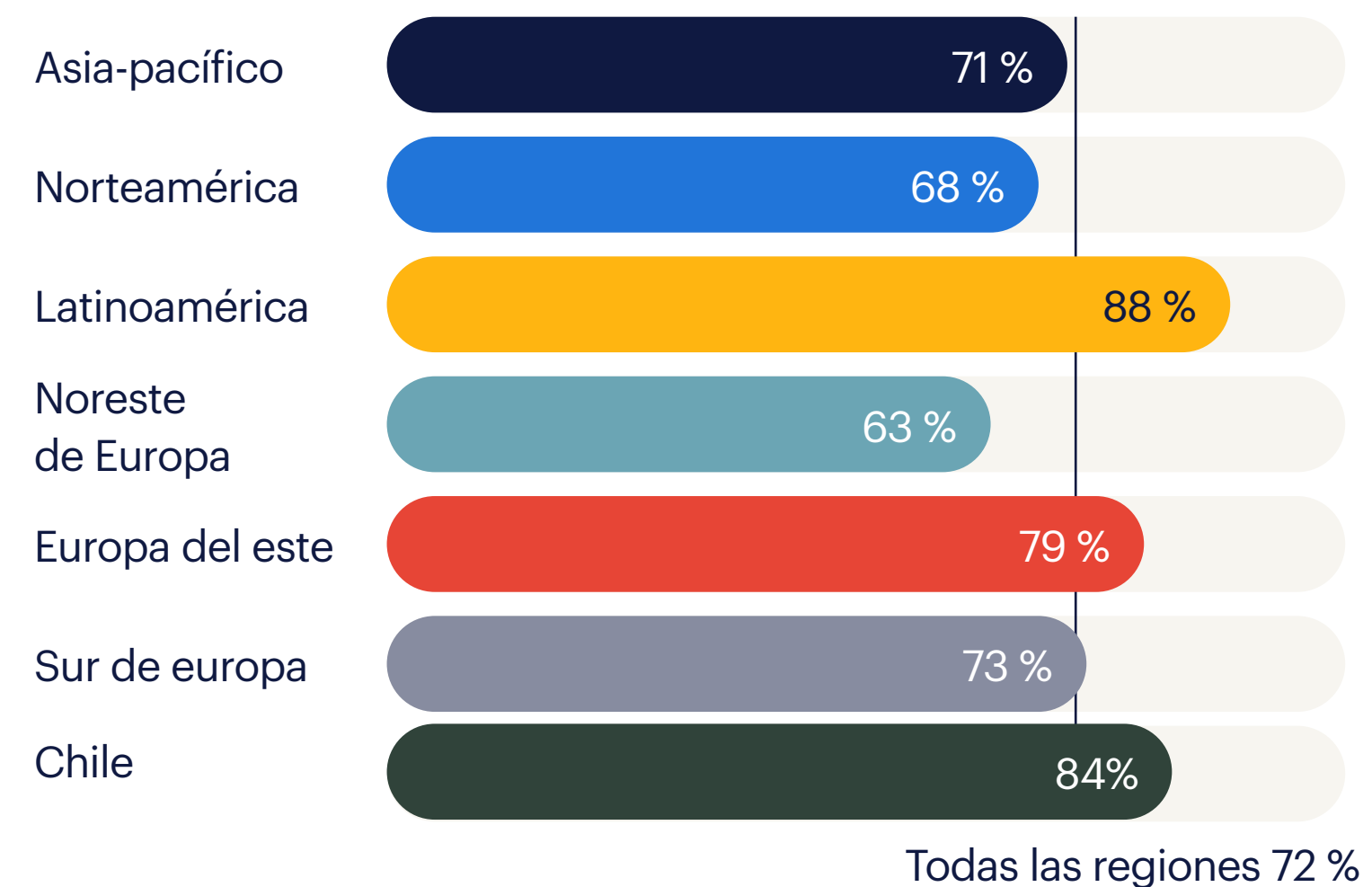
Lograr un buen equilibrio es un objetivo universal valorado a nivel mundial, y nuestros datos muestran que no importa la ubicación, la mayoría no aceptaría una oferta de trabajo que afectara negativamente ese balance. Por región, los trabajadores en América Latina son los más exigentes en esto (64%). Al otro extremo se encuentran aquellos de América del Norte con 59%. El promedio mundial es de 61%.

Encontramos mayores diferencias en cuanto a la importancia del trabajo en la vida de las personas.

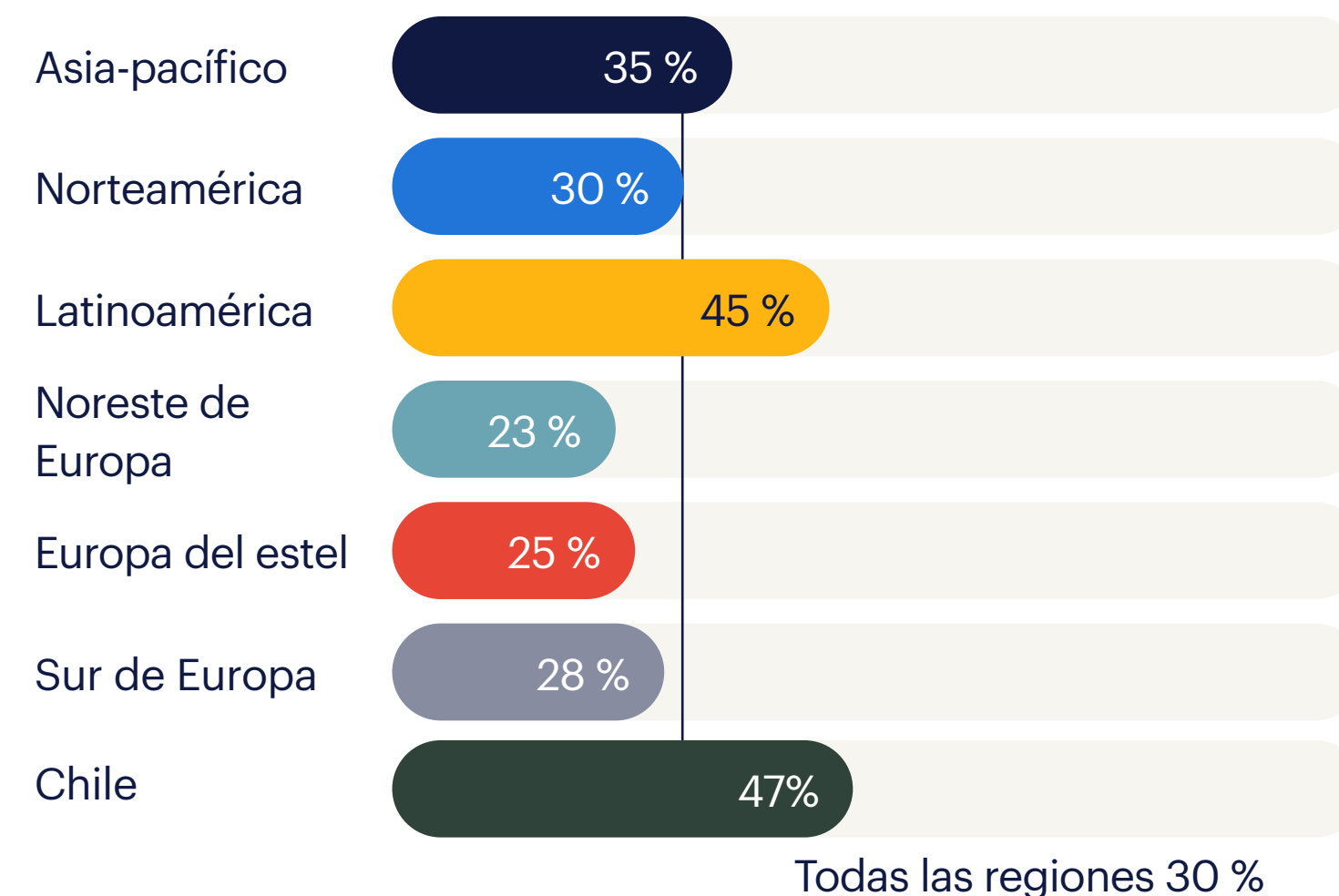
Solo el 63% de los encuestados del Noroeste de Europa sintieron que el trabajo es importante, llegando a 88% en América Latina. A nivel mundial, el promedio es del 72%. Estas dos regiones también estaban muy alejadas en el porcentaje de personas que han renunciado debido a la falta de oportunidades de desarrollo. Solo el 23% de los trabajadores en el Noroeste de Europa lo ha hecho vs 45% de los Latinoamericanos.

Existe un acuerdo general sobre el impacto positivo de tener un trabajo más allá de la remuneración. Un 57% siente les da sentido de propósito, llegando al 63% en América Latina y al 52% en el sur de Europa.

La importancia del trabajo en la vida.



Renuncié a un trabajo debido a la falta de oportunidades de crecimiento.



el 61 %

no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral

Tres consejos para responder a las nuevas expectativas de los trabajadores

1

Con la fuerza laboral sintiéndose más capacitada para tomar decisiones sobre sus opciones de carrera, asegúrate de crear una propuesta de valor convincente para las personas que se alinee con sus deseos, creencias y necesidades. Esto implica crear un mecanismo para recopilar información, priorizar acciones que tengan el impacto más amplio y medir la efectividad de cualquier iniciativa. Recuerda estar siempre atento a las necesidades cambiantes de las personas.

2

Una de las formas más efectivas de mantener a las personas comprometidas y motivadas es proporcionar trayectorias profesionales claras. Hazte el tiempo para regularmente tener conversaciones con el talento para entender su futuro ideal dentro de la organización y qué pasos son necesarios para alcanzar sus metas. Luego determina qué inversiones se necesitan para el reciclaje y la mejora de las cualificaciones para cumplir las ambiciones de la fuerza laboral.

3

¿Los trabajadores están alineados con los valores corporativos? La respuesta debería ser sí, si el objetivo es la retención a largo plazo. Si la encuesta revela una gran disparidad, es hora de evaluar dónde existen las brechas y cómo cerrarlas. De lo contrario, la gerencia necesita cambiar el valor corporativo para reflejar la perspectiva de los trabajadores o ajustar el enfoque de reclutamiento para atraer candidatos que estén alineados.



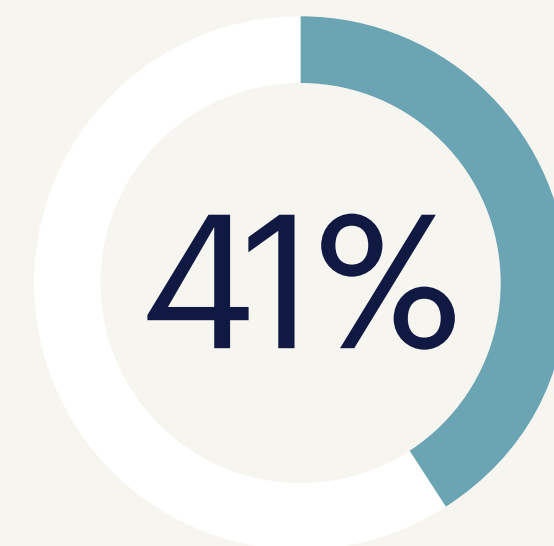
Expectativas.

El rápido aumento del costo de vida está teniendo un impacto significativo en las expectativas de los trabajadores. Muchos recurren a sus empleadores en busca de asistencia financiera en un momento en que la inflación está reduciendo la capacidad adquisitiva más rápido de lo que pueden hacer los ajustes salariales. Esto ha llevado a la demanda de aumentos más significativos con más frecuencia, bonos o apoyos mensuales e incluso ayuda para pagar facturas de energía más altas en el hogar y traslados. Claramente, la fuerza laboral global quiere que sus empresas den un paso adelante una vez más.

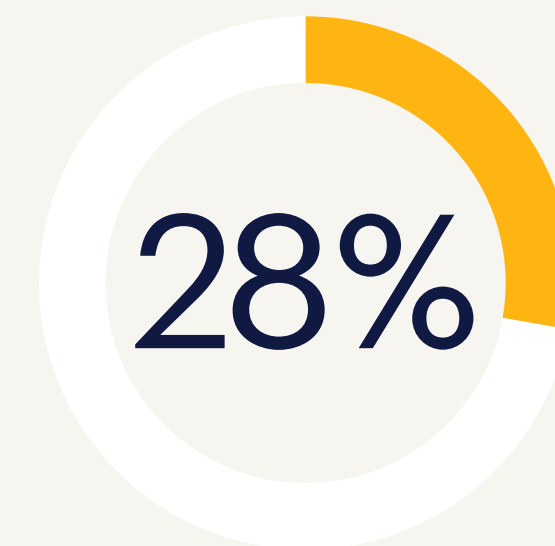
Pensando en el panorama económico cambiante, ¿cuál de los siguientes apoyos desearía de su empleador?



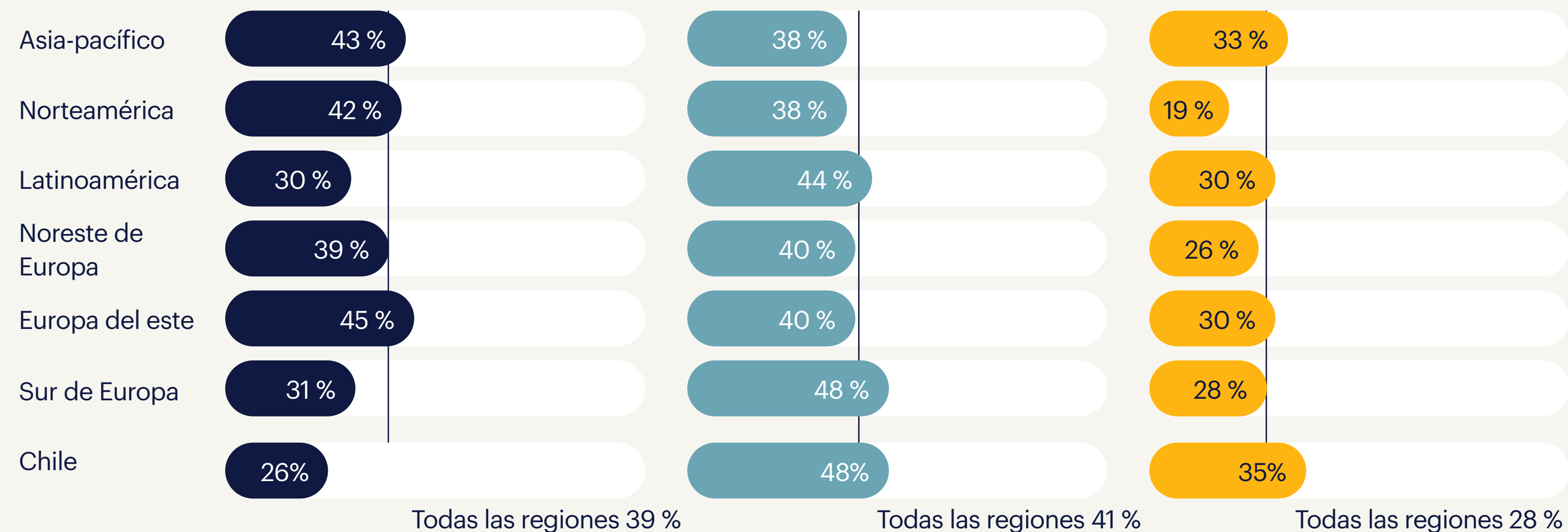
Un aumento en el salario fuera del incremento habitual de revisiones salariales anuales.



Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida.



Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos.





el 42 %

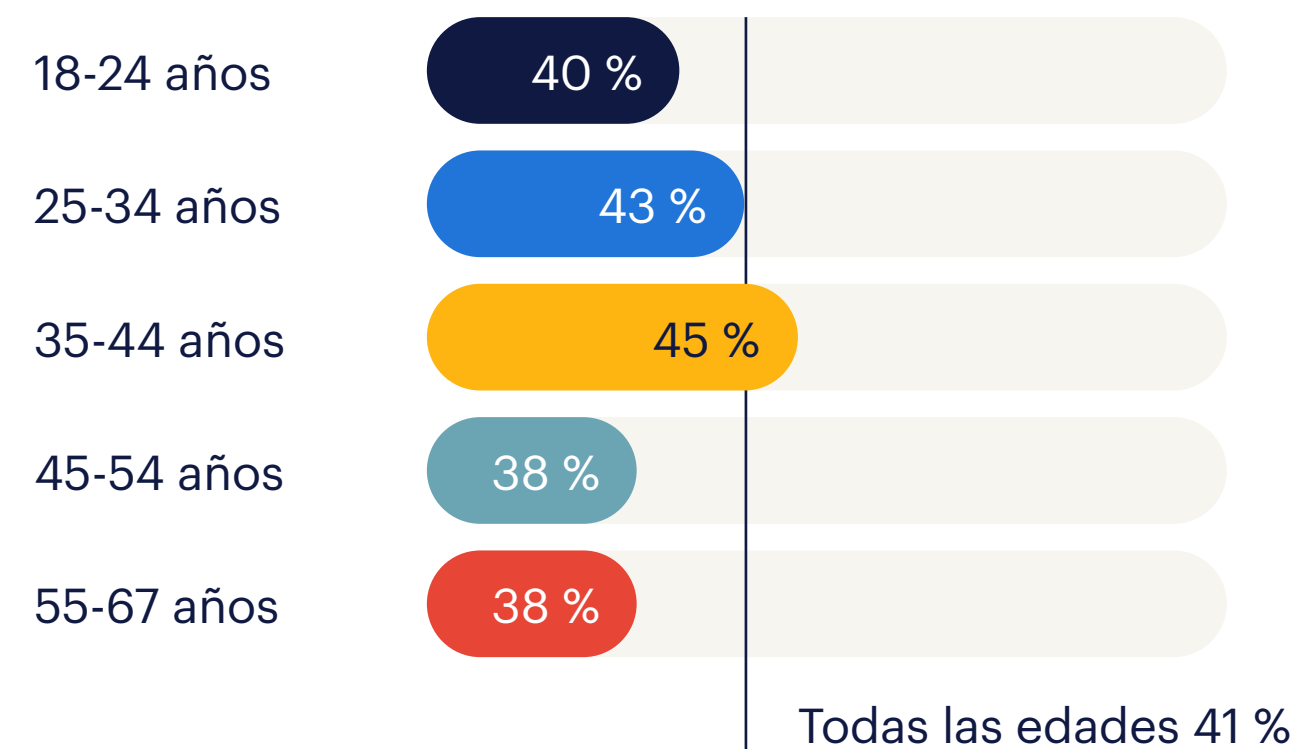
no aceptaría un trabajo si no le ofreciera un horario adecuado

Chile

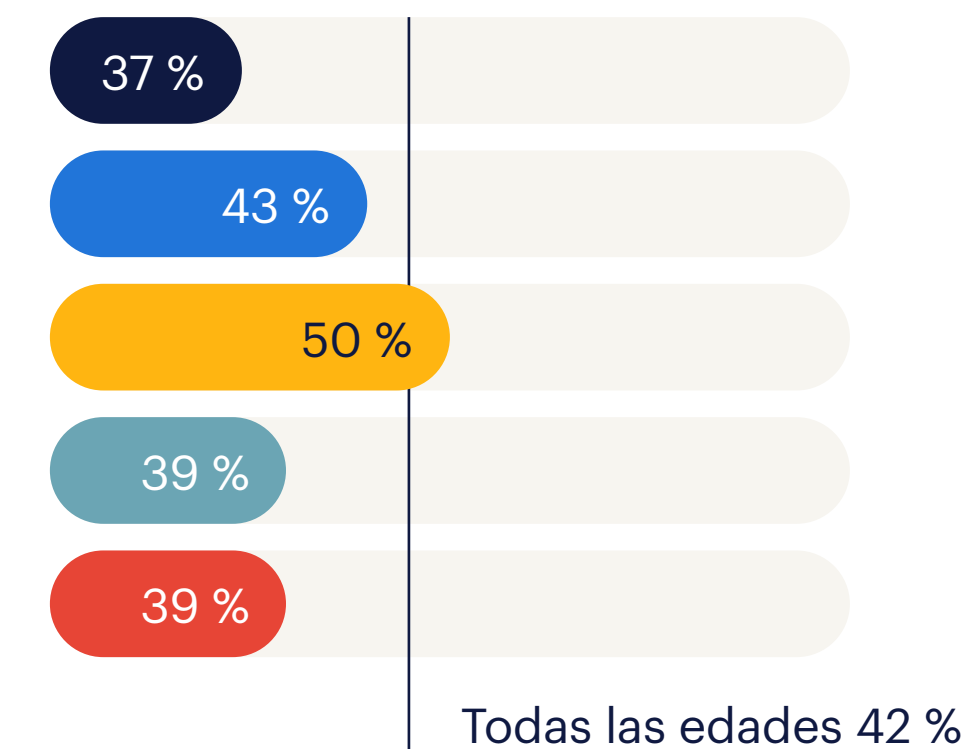
Más allá de la seguridad financiera, la flexibilidad laboral, tanto en el horario como en el lugar donde trabajan, sigue siendo un beneficio especialmente importante. A pesar de que muchos lugares de trabajo han exigido el regreso a la oficina, el talento expresa un fuerte deseo de conservar una mayor flexibilidad. El 42% de los encuestados dijeron que no aceptarían un trabajo si no ofreciera flexibilidad en términos de su horario de trabajo o desde dónde trabaja (41%). El 38% incluso renunció a un puesto que no ofrecía la flexibilidad que necesitaban.

No aceptaría un trabajo que no me entregara suficiente flexibilidad en términos de...

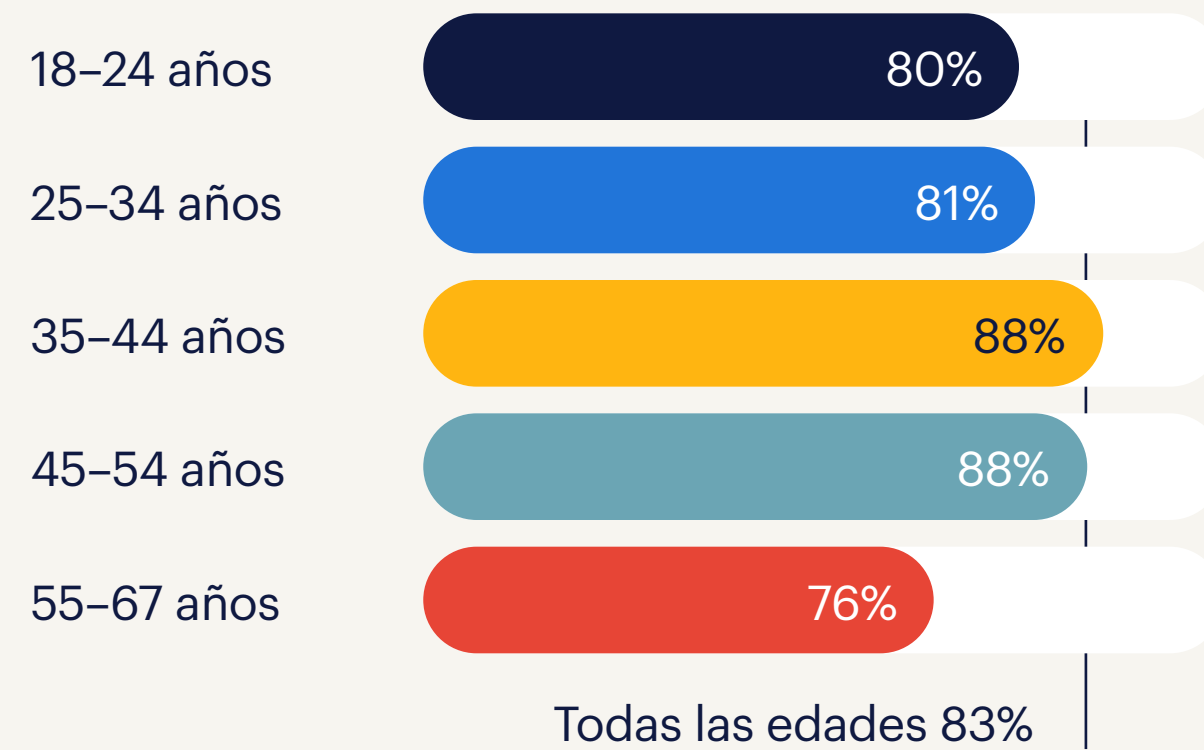
Dónde trabajo



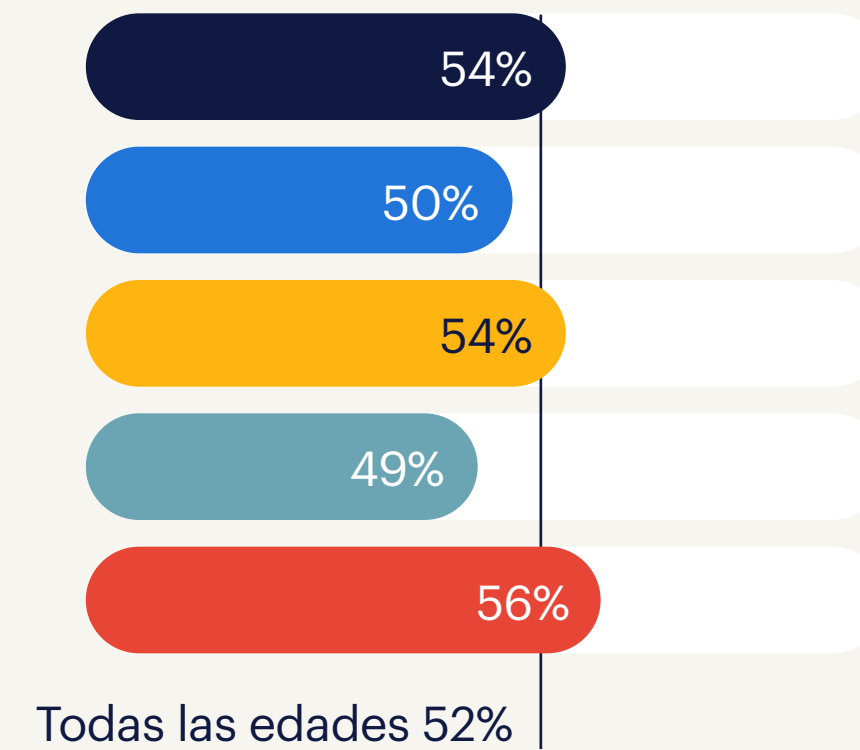
Mi horario de trabajo



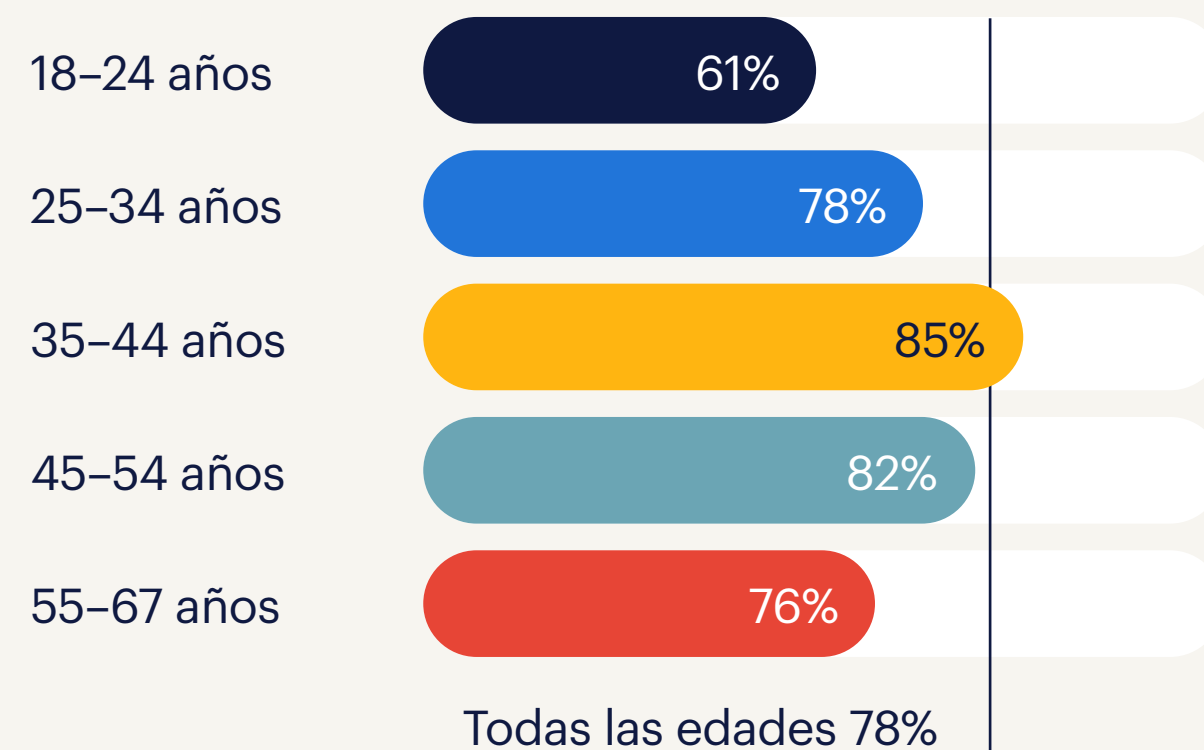
Importancia de la flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo



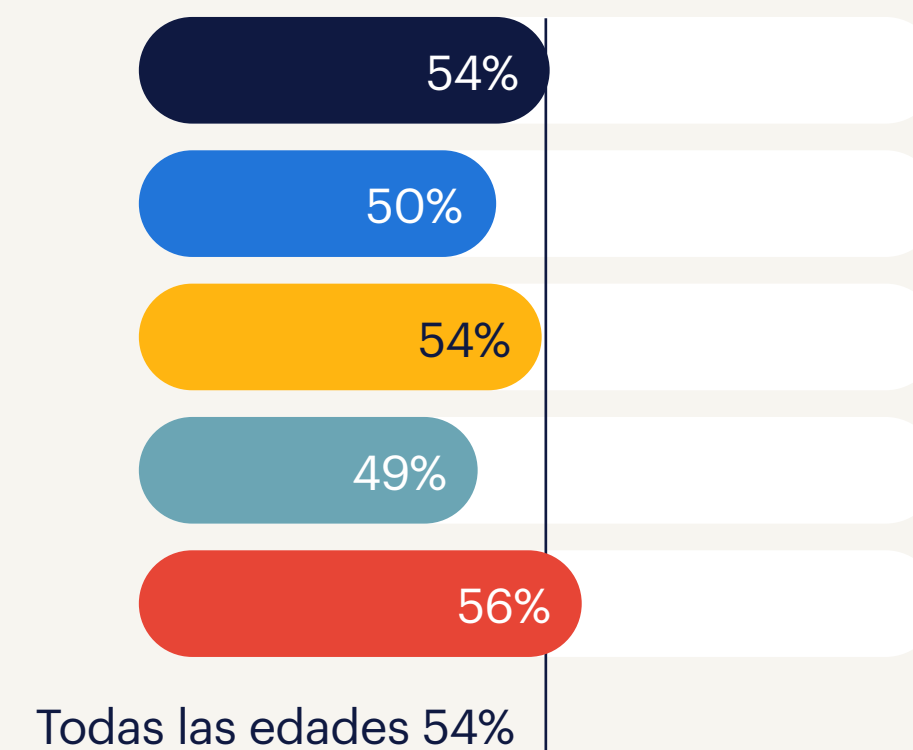
Mi trabajo proporciona flexibilidad en términos de horario de trabajo



Importancia de la flexibilidad en términos del lugar de trabajo



Mi trabajo proporciona flexibilidad en términos del lugar de trabajo



La perspectiva de presentarse en el lugar de trabajo para un empleo de 9 a 5 se ha vuelto claramente poco atractiva, ya que más trabajadores prefieren una jornada laboral flexible (83%) junto con una ubicación flexible (78%). Entre los diferentes rangos etáreos la flexibilidad fue mayormente valorada por los trabajadores entre 35 a 54 años, con 88%, diciendo que tener la libertad de elegir cuándo trabajar es importante, lo cual guarda relación en que es el período en la vida donde se forma familia y la libertad horaria cobra más peso.

Al contrario de lo imaginado, los hombres valoraron más la flexibilidad horaria que las mujeres con 58% vs 45% así como también la ubicación laboral (59 % frente a 49%). Estos resultados muestran que las personas han ajustado sus expectativas acerca de sus empleadores, quienes esperan más de las compañías en las cuales se desempeñan. Al comienzo de la crisis, las organizaciones promulgaron una protección sólida en el lugar de trabajo, movilizaron a quienes podían trabajar en casa y brindaron un apoyo sin precedentes a su gente.

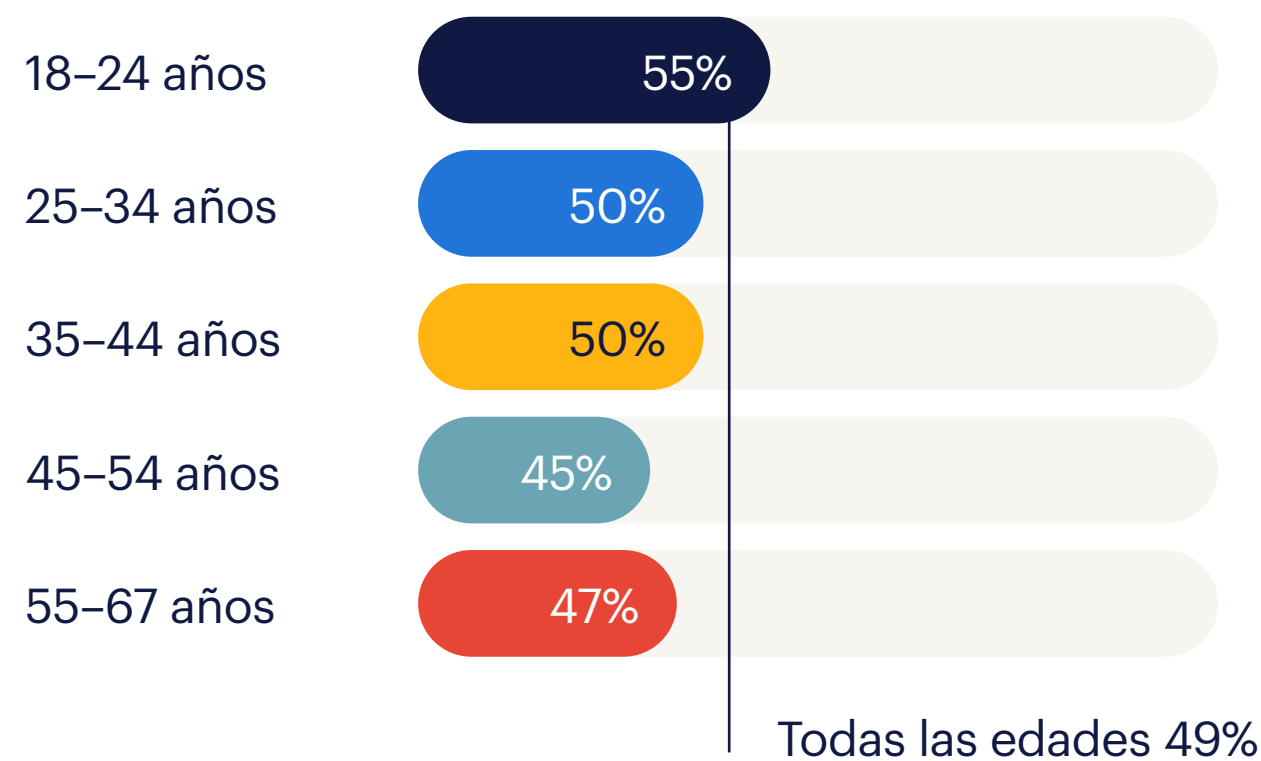
Habiéndose beneficiado de las adaptaciones de su empresa, los trabajadores, presionados por los altos precios en el costo de vida, esperan nuevamente poder encontrar alivio de parte de los empleadores.

Chile

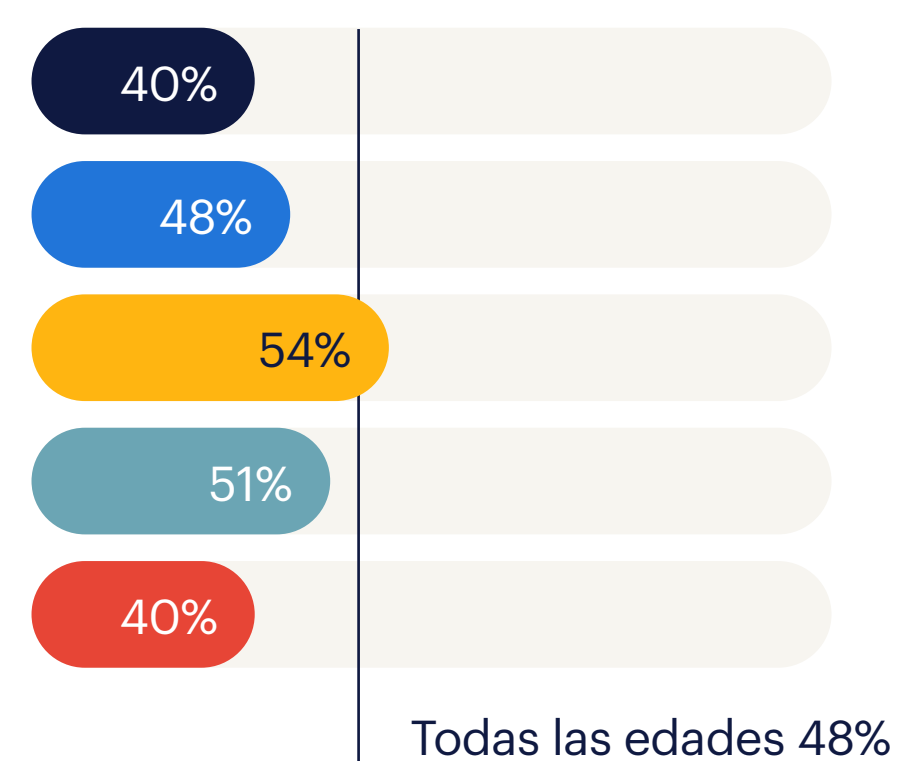
Expectativa

Pensando en el panorama económico cambiante, ¿cuál de los siguientes desearía de su empleador?

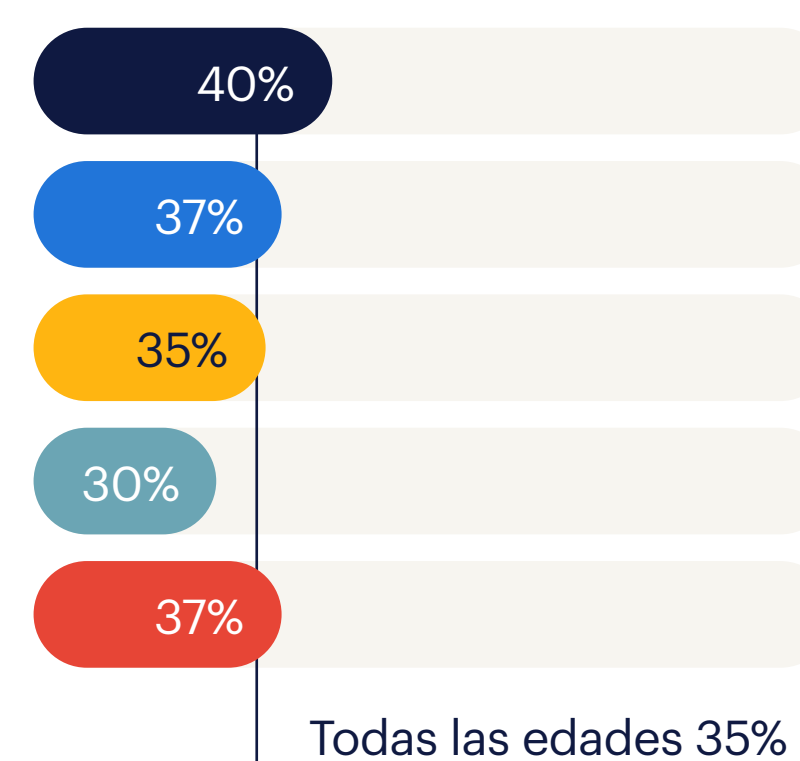
Un aumento en mi salario en línea con la revisión anual*



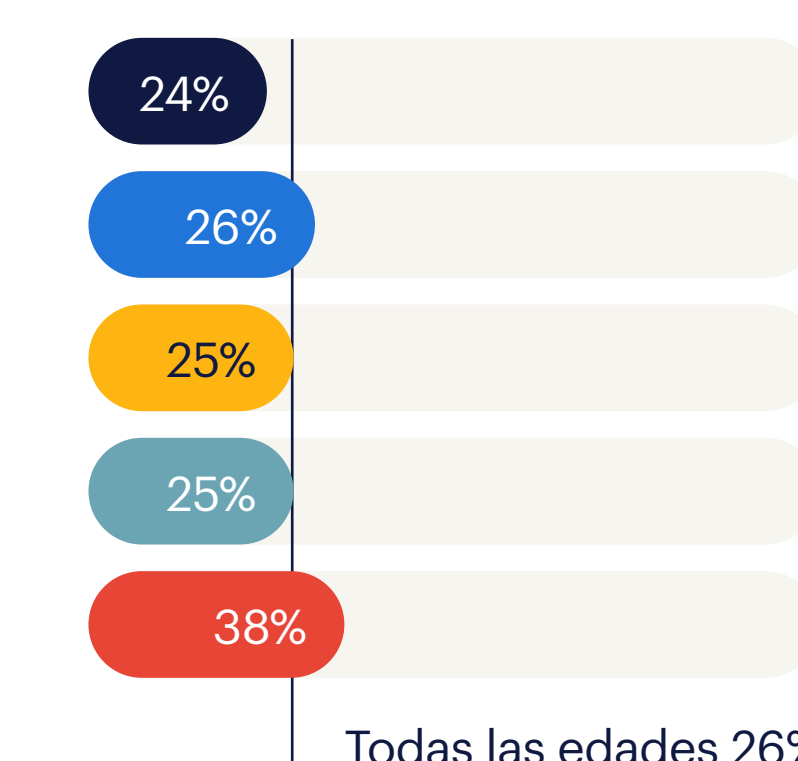
Un aumento salarial mensual por costo de vida*



Subsidios para el costo de energía, viajes u otros gastos diarios*



Un aumento en el salario aparte de la revisión anual habitual*

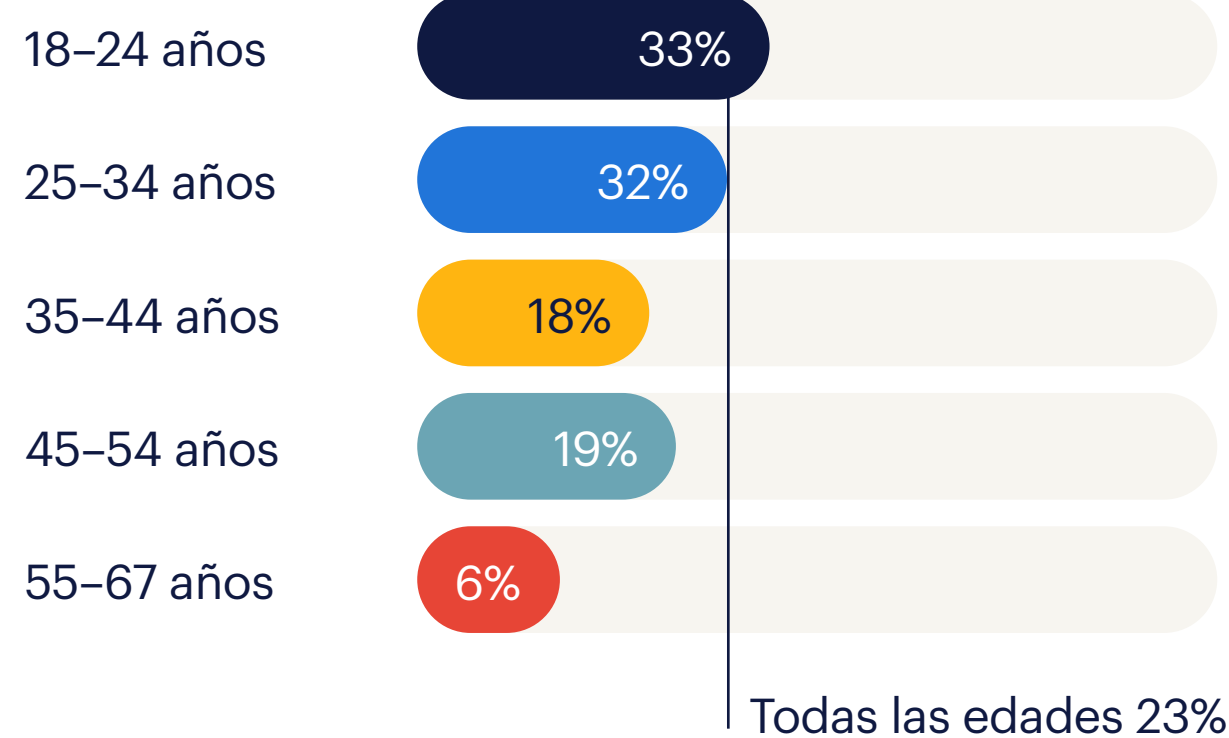


Chile

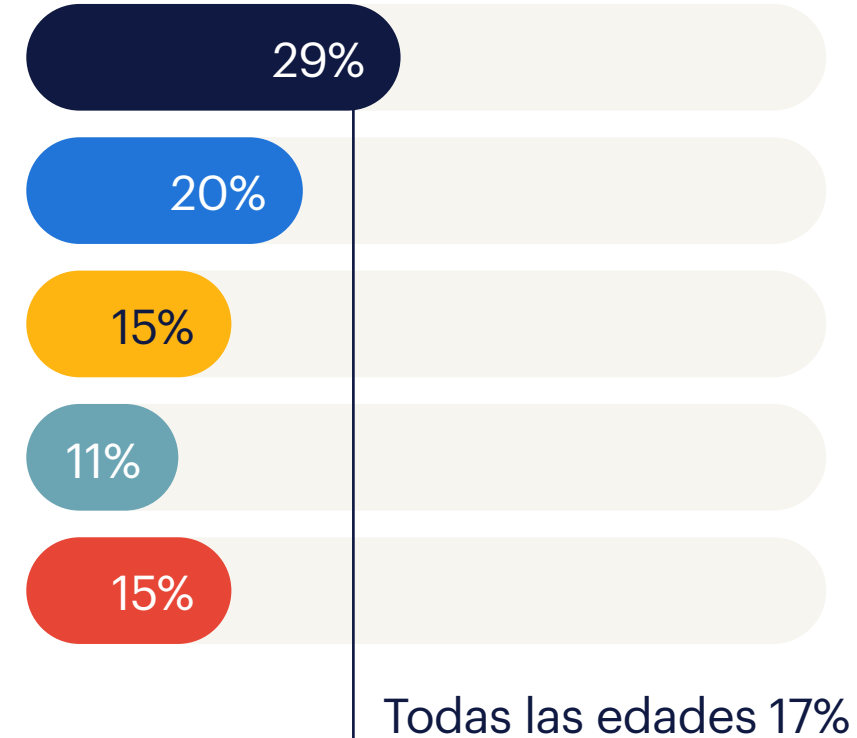
Realidad

En los últimos seis meses, ¿ha proporcionado su empleador alguno de los siguientes?

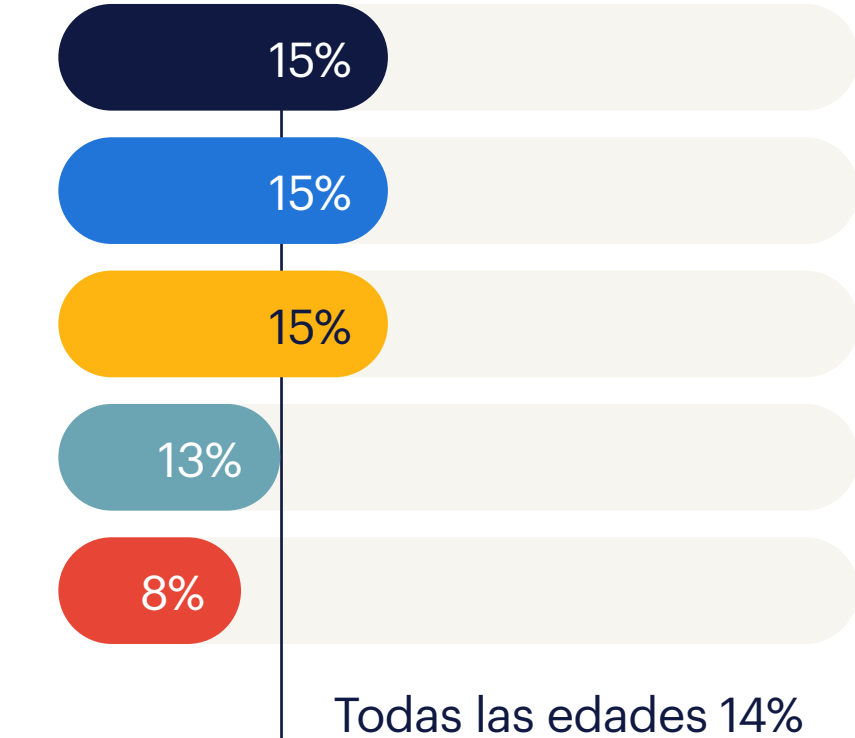
Un aumento salarial mensual por costo de vida.



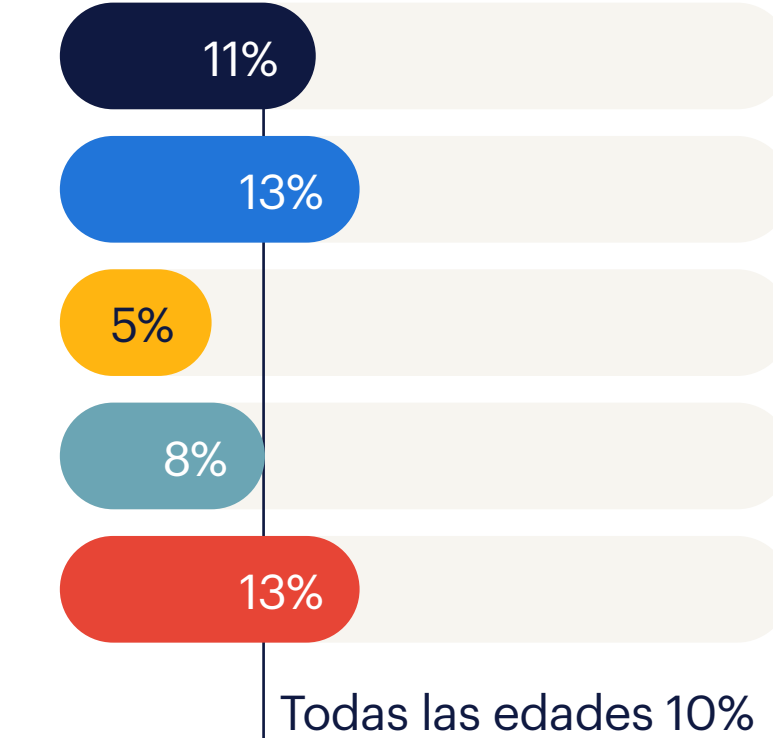
Subsidios para el costo de energía, viajes u otros gastos diarios.



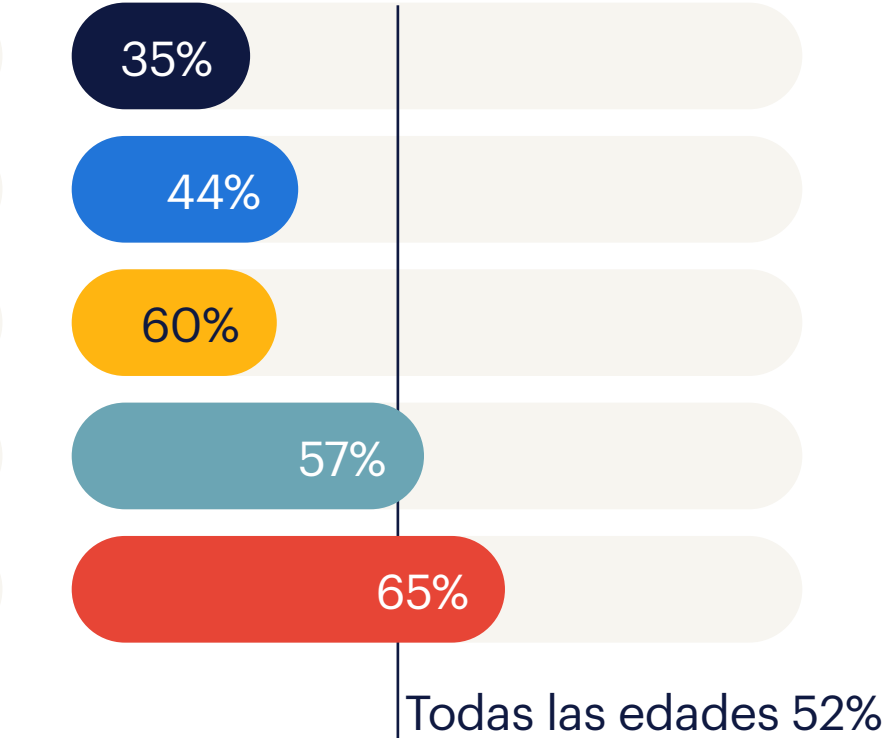
Un aumento en el salario aparte de la revisión anual habitual.



Bono único por costo de vida.



No recibí ningún apoyo.

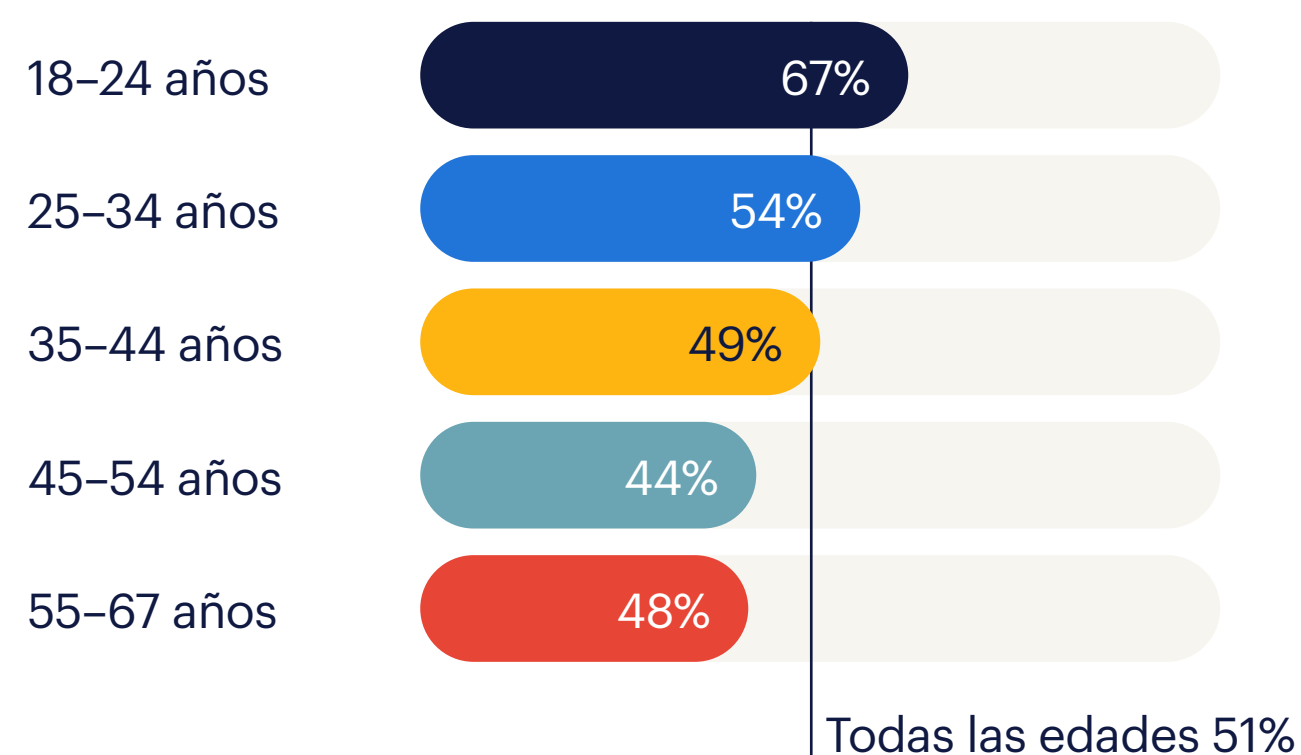


Chile

Expectativa vs realidad

El tipo de alivio más común que se busca es un aumento en el salario en línea con la revisión anual y un aumento salarial mensual por costo de vida con 49% y 48% respectivamente. No obstante el 52% de los encuestados menciona no haber recibido ningún apoyo de su empleador.

Mi empleador me está ayudando a lidiar con el aumento del costo de vida



Algunos empleadores ya han aumentado la frecuencia de los ajustes. En un caso, el año pasado una empresa incluso proporcionó [revisiones de pago trimestrales](#) para ayudar con el aumento de la inflación. En el Reino Unido, el año pasado, 1 de cada 20 empresas con 250 o más empleados proporcionó un [pago único](#).

Si bien el 49% de los trabajadores quisiera un aumento salarial en línea con la revisión anual y al 48% un aumento mensual por costo de vida, el 52% dice no haber recibido ningún apoyo de su empleador. Quienes mencionan haber recibido algún tipo de ayuda en los últimos 6 meses, el beneficio más entregado, con 23% de las menciones, es un aumento salarial mensual por costo de vida.

Nuestra encuesta también mostró que algunos simplemente querían subsidios para compensar el mayor costo de la energía, el transporte u otros gastos diarios (35%). En todo el mundo, donde los precios de la gasolina y el gas natural se han disparado, esta idea se ha popularizado a medida que un número creciente de empleadores ofrece apoyos en combustible, gift cards y permisos extendidos para seguir trabajando desde casa. La realidad en Chile muestra que 17% de los trabajadores han recibido este beneficio en los últimos 6 meses.

Diferencias notables según las zonas geográficas

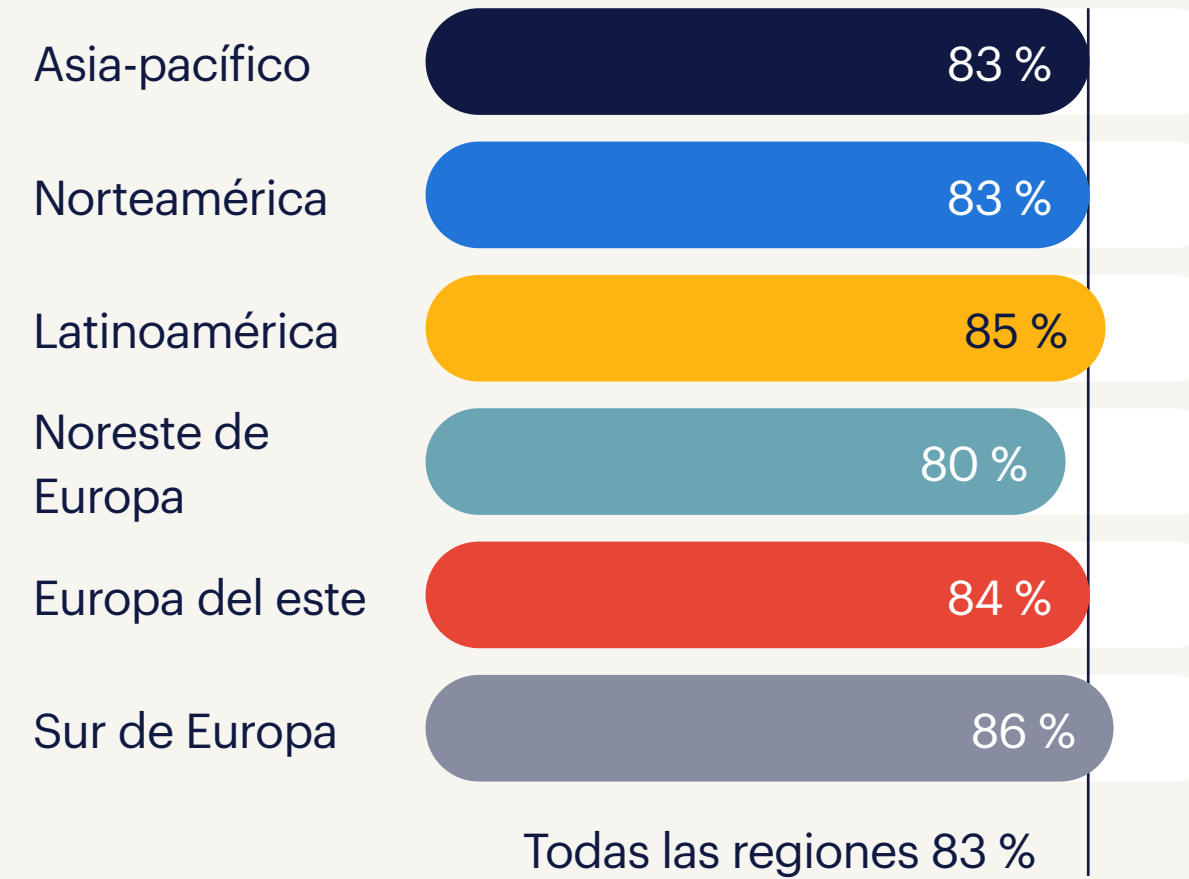
Expectativa vs realidad

Si bien el trabajo remoto es importante para 7 de cada 10 personas, se observaron variaciones notables en todo el mundo. Sólo alrededor del 61% de los trabajadores en el Noroeste de Europa considera importante la flexibilidad en términos del lugar donde se prestan las funciones, mientras que en Latinoamérica la cifra llega al 80%, porcentaje que llega al 93% en India y al otro extremo está Hong Kong con el 63%.

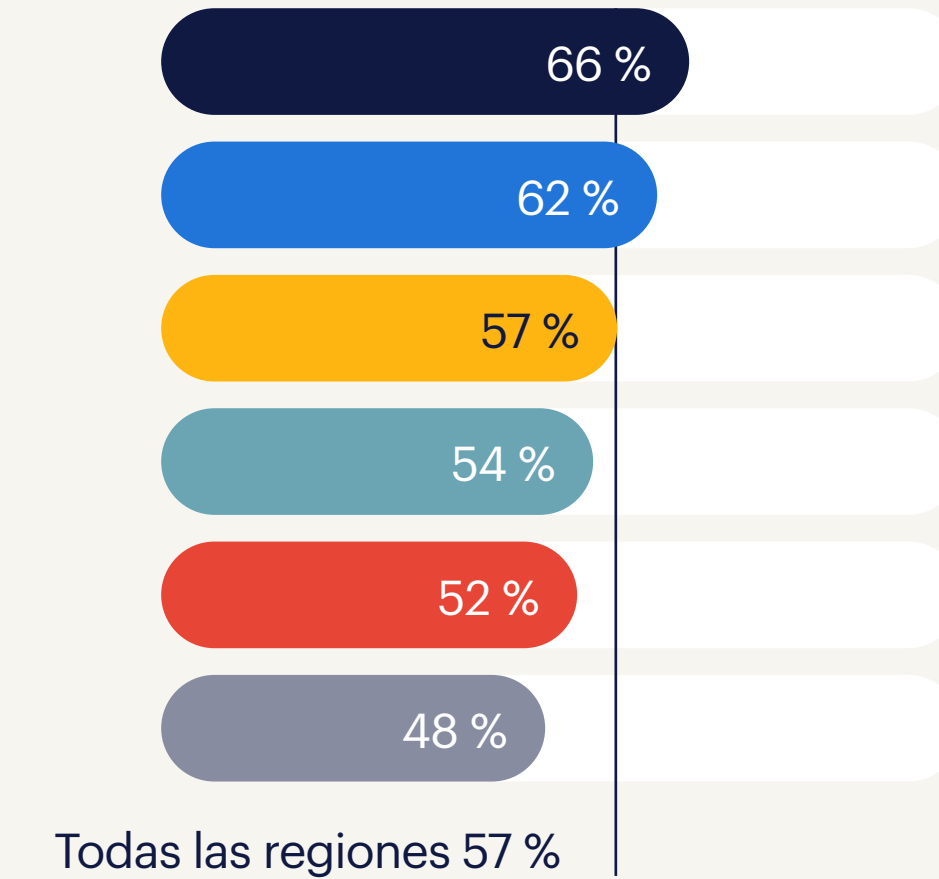
Con 2 de cada 5 personas que desean un apoyo financiero mensual por costo de vida de su empleador, lo cual fue mayormente valorado por los trabajadores del Sur de Europa y no tuvo mayor relevancia para aquellos de Asia Pacífico con 38% de las opciones.

A nivel país, los trabajadores polacos fueron los más enfáticos en valorar un incremento salarial mensual con 54% de las opciones, llegando al 28% en República Checa 28%. En Chile esta cifra llega al 48%.

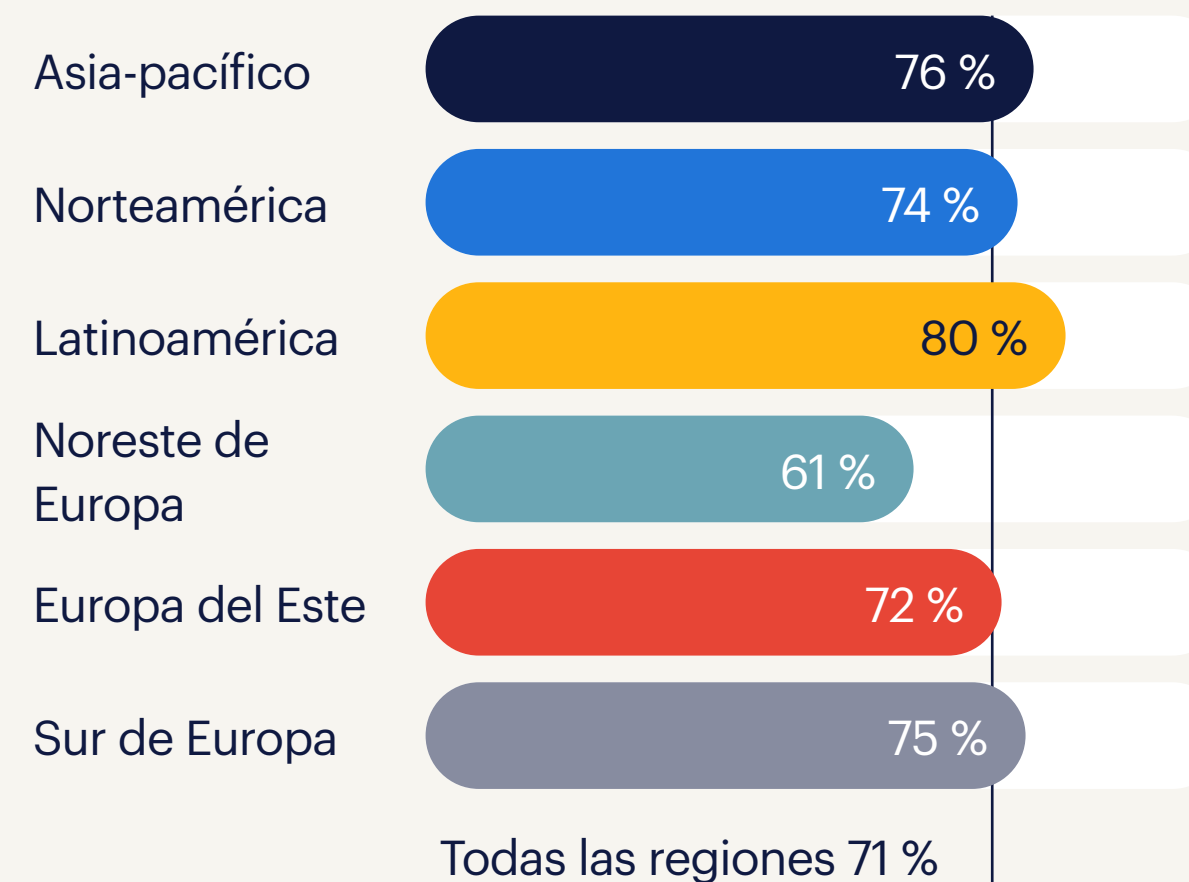
Importancia de la flexibilidad en cuanto al horario de trabajo.



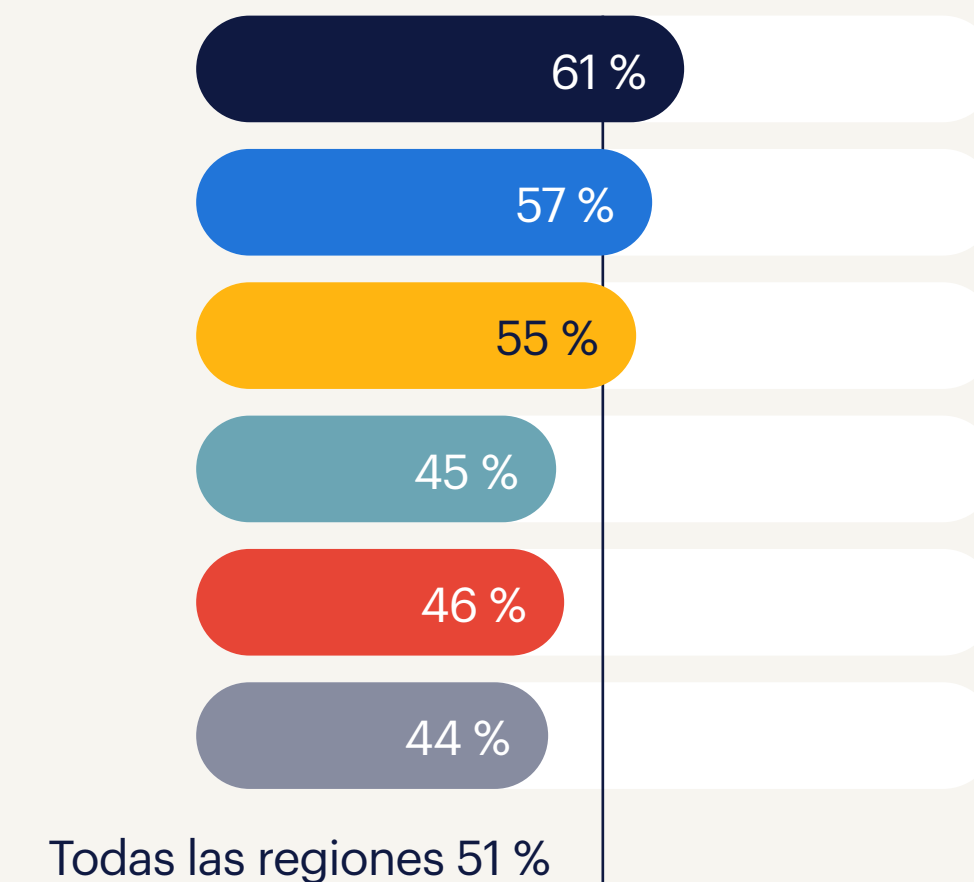
Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo.



Importancia de la flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo.



Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo.





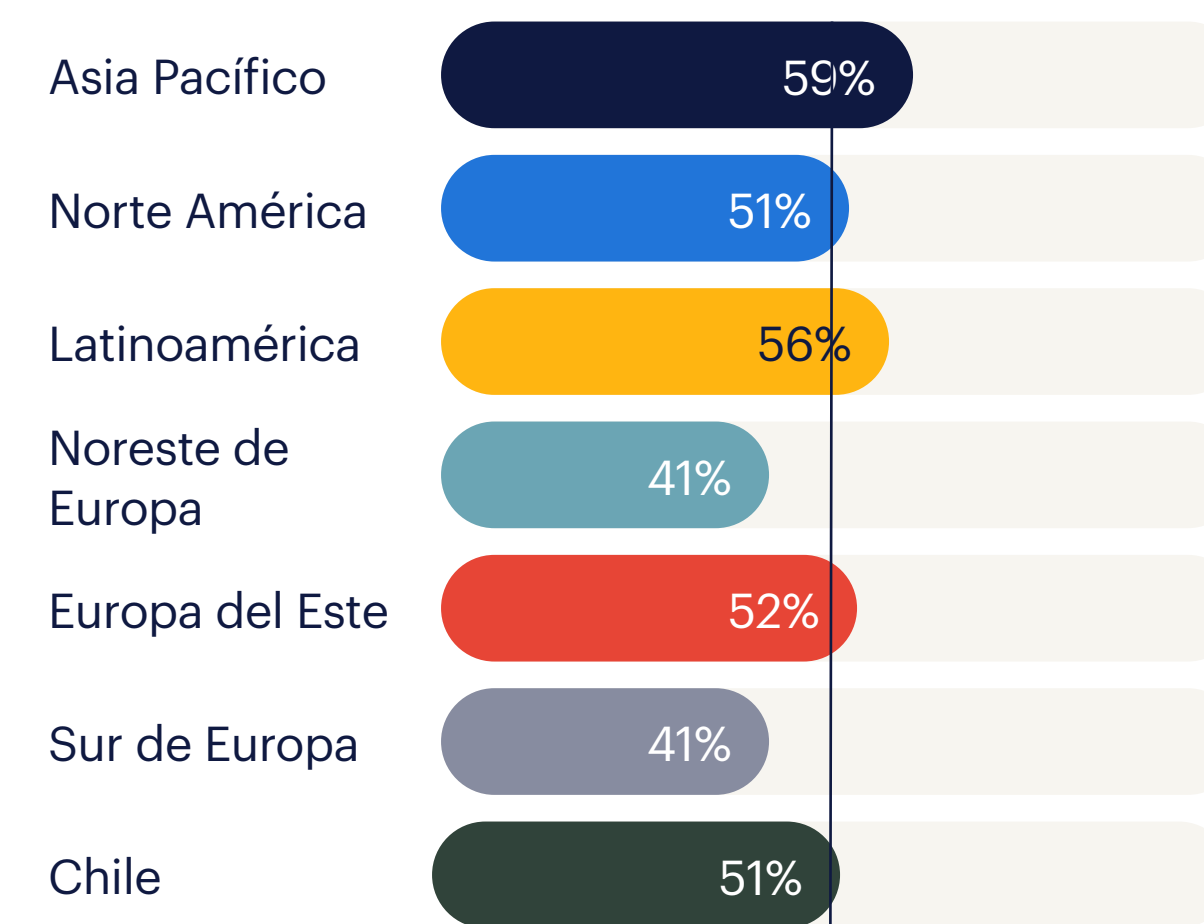
Notables diferencias por geografía

Expectativa vs realidad

Los trabajadores de América del Norte son los que menos expectativas tienen de que su empleador los apoye a cubrir costos de viajes y el uso de energía en el hogar con 19% de las menciones, porcentajes que llegan al 26% en el Noroeste de Europa y al 28% en el Sur del mismo continente. Esto puede explicarse porque el porcentaje de personas que han recibido apoyos adicionales fue el más bajo en estas dos regiones.

A nivel de país, los trabajadores japoneses y suecos son los que menos han recibido apoyo de sus empresas para combatir la inflación (ambos con un 30%). Al otro lado del ranking se encuentra China con un abrumadora mayoría (89%) mencionando haber recibido ayudas financieras.

Mi empleador me está ayudando a lidiar con el aumento del costo de vida.



Todas las regiones 49%

Tres consejos para responder a las nuevas expectativas de los trabajadores

1

Los empleadores deben reconsiderar la ubicación del lugar de trabajo y la jornada laboral para desarrollar mejores políticas. ¿Algunas funciones de un rol podrían ejecutarse de manera remota para habilitar más horarios híbridos? ¿Una jornada laboral que no se adhiere a un horario de 9 a 18 les daría a los trabajadores una mayor flexibilidad sin crear problemas en el flujo de trabajo? Piensa fuera de la caja para proporcionar a tus colaboradores máxima libertad.

2

Hay maneras de ayudar a apalancar los costos de los colaboradores sin tener que aumentar el salario. En algunos mercados, las cuentas de ahorro para viajeros antes de impuestos pueden compensar significativamente un aumento en los gastos de transporte. Establecer acuerdos de viaje compartido reduce los costos de conducción y transporte público. Ofrecer trabajo remoto uno o dos días adicionales a la semana también puede marcar una gran diferencia.

3

No pases por alto la importancia de encuestar y monitorear regularmente el sentir de la fuerza laboral para comprender sus tensiones financieras. La retención es importante ya que las empresas que buscan ralentizar la contratación pueden ser reacias a volver a incorporar personal. El uso de datos de retroalimentación puede ayudar a desarrollar iniciativas efectivas que alivian las preocupaciones presupuestarias de los trabajadores.

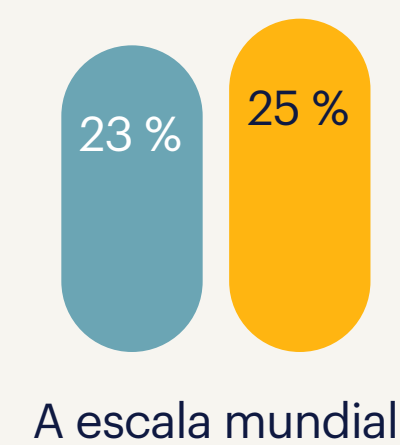


Seguridad.

Ante la creciente incertidumbre económica, no sorprende que la fuerza laboral global se sienta ansiosa por los días que se avecinan. La inestabilidad geopolítica, la inflación y una recesión mundial que se avecina pesan sobre la psique de los trabajadores. De hecho, más de la mitad (52%)* dijo estar preocupado por el impacto de la economía global en su sustento y más de un tercio (37%) preocupado por perder su trabajo**.

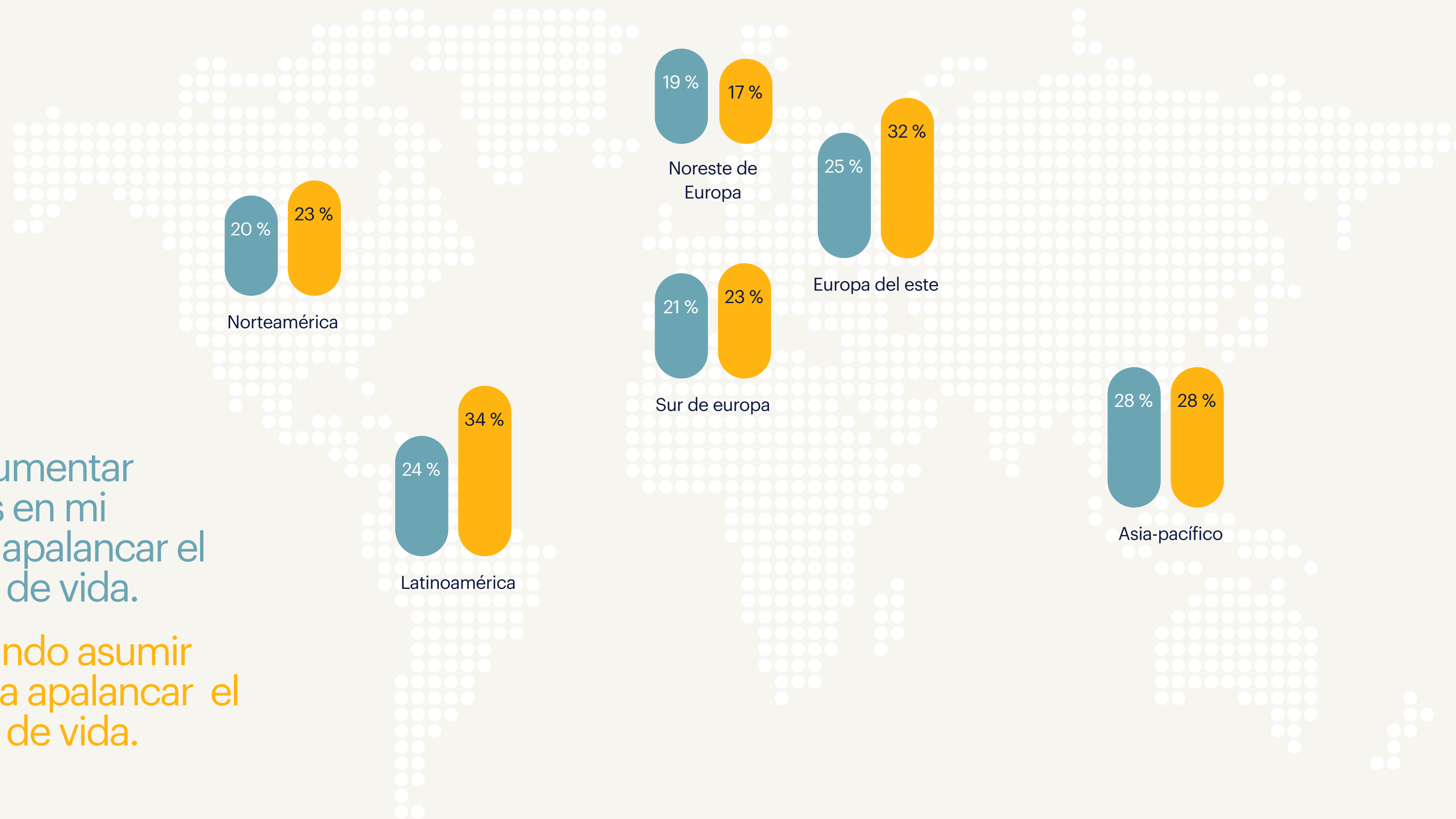
*Llega al 80% en Chile.

**Llega al 59% en Chile.



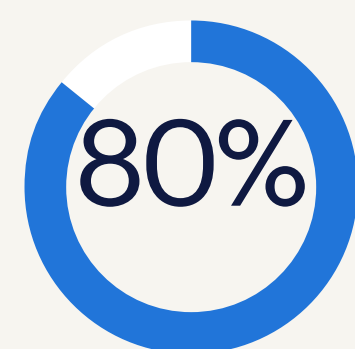
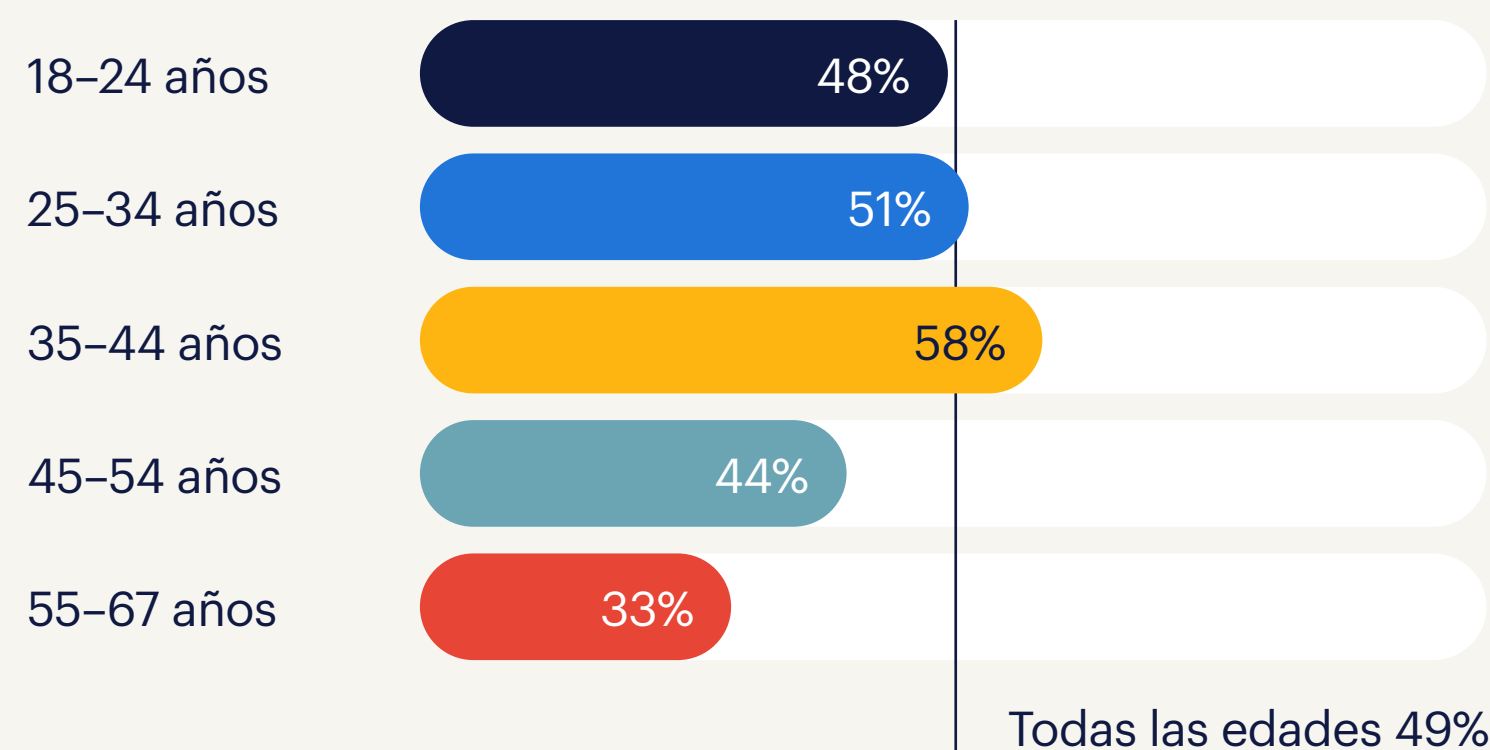
Estoy planeando aumentar mis horas laborales en mi trabajo actual para apalancar el aumento del costo de vida.

Asumí/estoy buscando asumir un segundo rol para apalancar el aumento del costo de vida.



Chile

Estoy seguro de que si perdiera mi trabajo, podría encontrar uno nuevo rápidamente.



Dice que su trabajo actual le entrega seguridad vs 86% de los trabajadores globales.

Este problema está dictando la perspectiva de muchos trabajadores, ya que casi todos (92%) dicen que la seguridad laboral es importante para ellos y el 63% se niega a asumir un nuevo rol si no les brinda suficiente seguridad. Aun así, la mayoría de los encuestados también expresaron confianza en poder encontrar empleo rápidamente si perdieran su trabajo (50%) y una abrumadora mayoría dijo que se siente segura en su puesto actual (86%), ambas cifras más altas que en 2022.

La ansiedad está creciendo como resultado de una [serie de despidos de alto perfil](#) el año pasado, que incluyeron muchos puestos administrativos en empresas de tecnología. Otros sectores también anunciaron reducciones, incluido el [automotriz](#), [banca y servicios](#), y el [e-commerce](#). Con el debilitamiento de la demanda y la cadena de suministro global aún en dificultades, muchos empleadores están redimensionando su fuerza

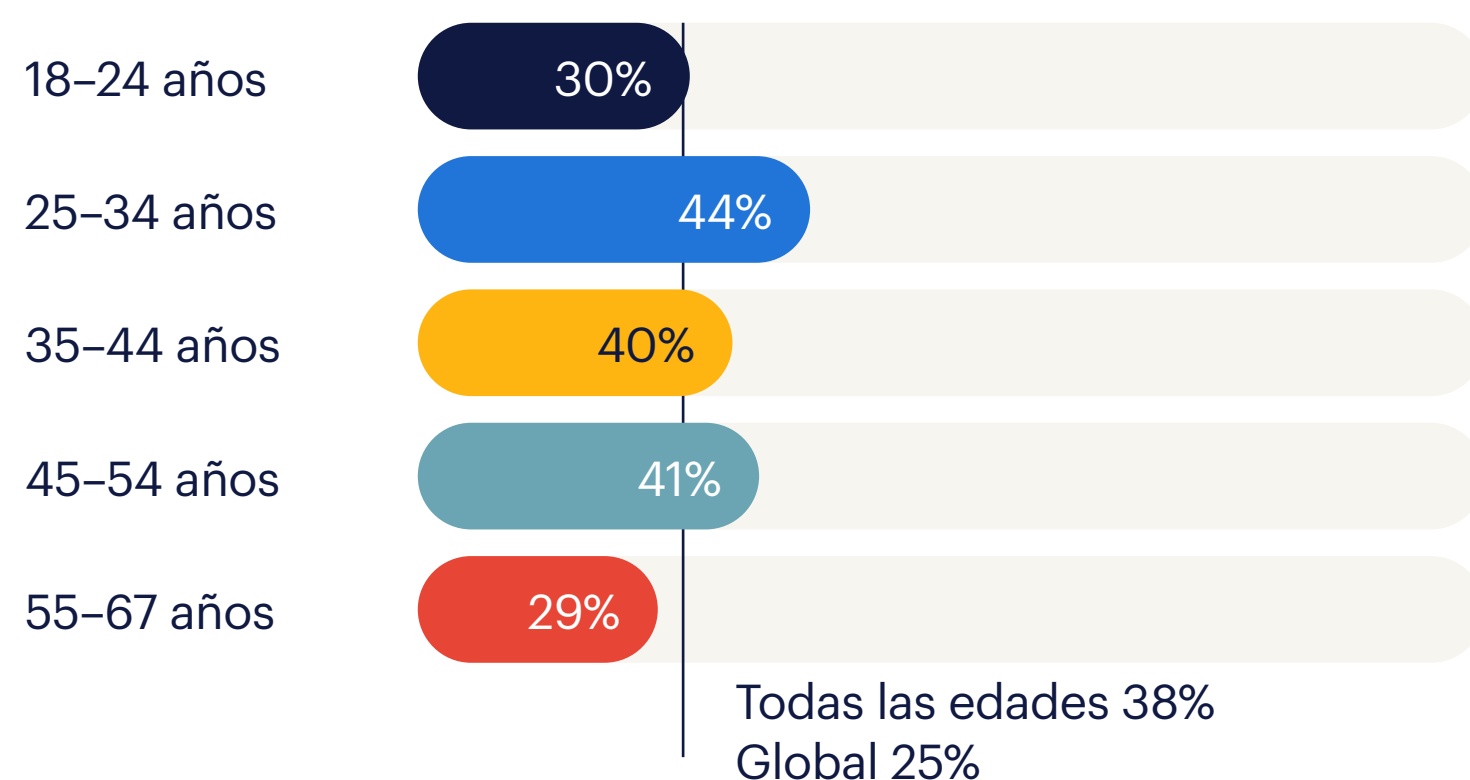
laboral.

La contratación de habilidades críticas y en demanda se está produciendo en algunos sectores, como el [gobierno, las ONG y empresas pequeñas emergentes](#), pero es posible que no ofrezcan el mismo tipo de pago o beneficios que las grandes empresas establecidas.

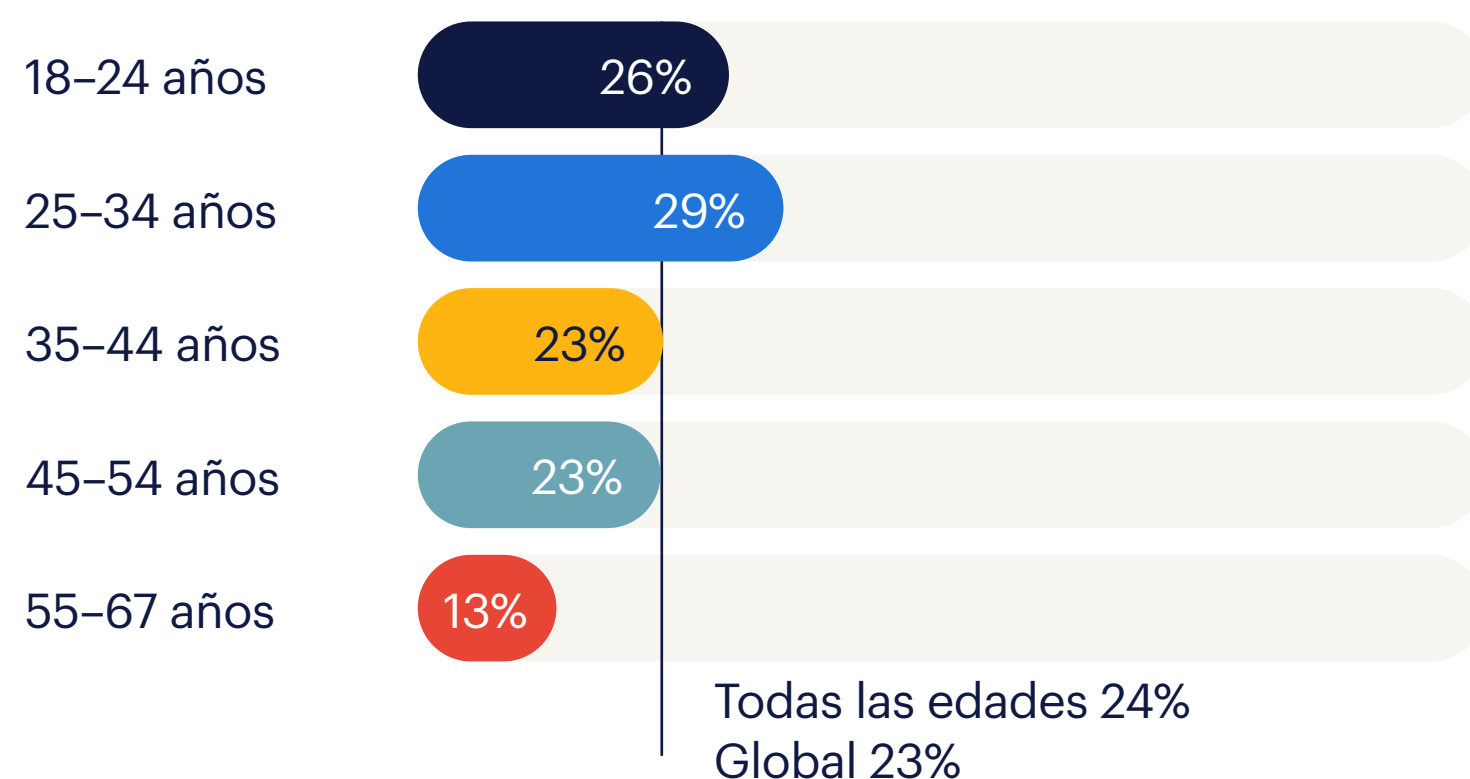
La inseguridad crece no solo por los despidos, muchos sienten que no pueden mantenerse al día con el aumento del costo de vida. La mayoría de los trabajadores globales (58%) encuestados dijeron que no han recibido ningún tipo de apoyo financiero durante los últimos seis meses (cifra que llega a 52% en Chile) y solo el 10% ha recibido un pago único por costo de vida (misma cifra a nivel local)

Chile

Asumí/estoy buscando asumir un segundo rol para para palear el aumento del costo de vida.



Tengo/estoy planeando aumentar mis horas en mi trabajo actual para palear el aumento del costo de vida.



Como resultado, varias personas buscan complementar sus ingresos regulares, ya sea asumiendo un segundo rol (38%) o aumentar el número de horas trabajadas en su trabajo actual (24%). La generación Y es más propensa a realizar ambas acciones: el 44% busca un segundo puesto y el 29% busca aumentar sus horas; ambas cifras son mucho más altas que las de los baby boomers con 29% y 13%, respectivamente.

Tener un segundo empleo se ha convertido en un salvavidas para algunos trabajadores, y en un motivo de preocupación para algunos empleadores también. Un [informe](#) encontró que más trabajadores necesitaban el ingreso adicional para cubrir las brechas en sus principal fuente de ingresos, pero otros están “[sobreempleados](#)” al tener dos trabajos de tiempo completo a la vez sin el conocimiento o consentimiento de sus empleadores.

38%

están buscando complementar sus ingresos regulares

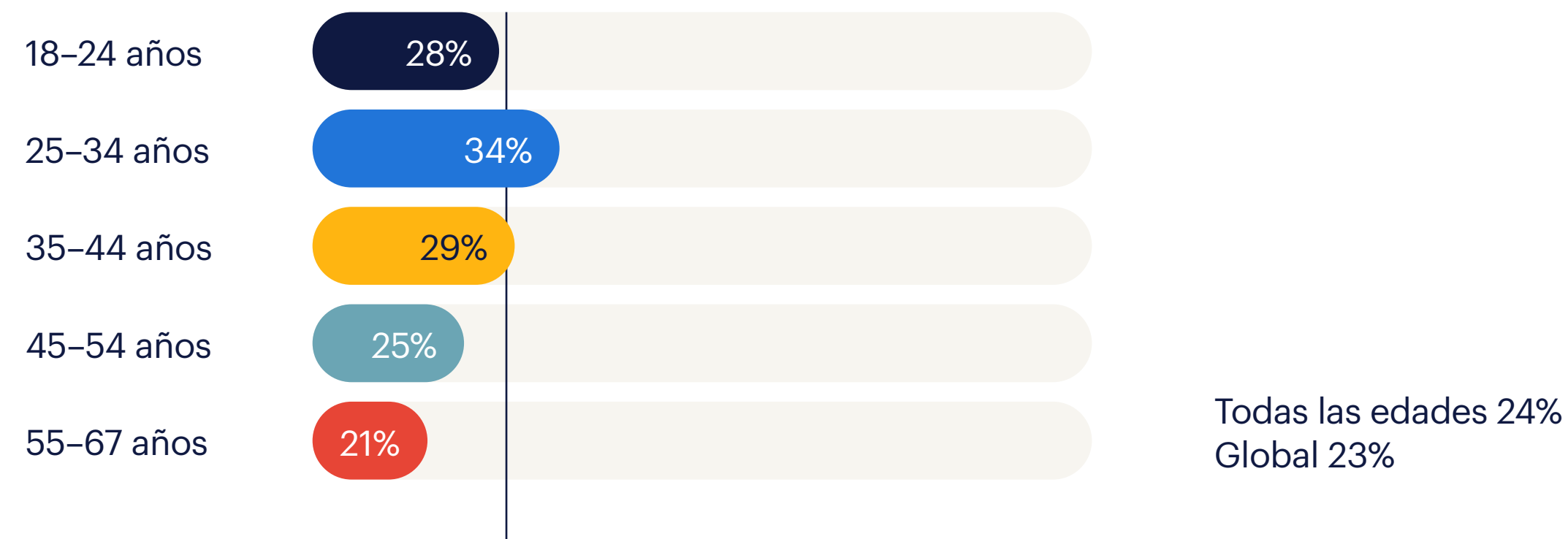


Casi un tercio (29%) de los encuestados también dijo que ha cambiado o está planeando cambiar de trabajo a uno que pague más como resultado de la inflación, siendo el grupo más joven el que tiene más probabilidades de hacerlo y el de mayor edad el que menos probabilidades tiene.

Posiblemente la razón para que las generaciones más jóvenes sientan más confianza es que el año pasado disfrutó del [crecimiento salarial más rápido en mercados como](#) los Estados Unidos, donde la Generación Z vio un incremento salarial de 10,6% en la hora promedio vs un año atrás, muy superior al aumento del 4% para todos los trabajadores. Esta es también la razón por la que la "Gran Rotación" se aceleró en 2022 cuando los trabajadores vieron la oportunidad de ganar más dinero, encontrar un trabajo más significativo y/o obtener más flexibilidad laboral.

La seguridad laboral y financiera seguramente será un tema importante tanto para los trabajadores como para los empleadores en 2023, ya que las condiciones económicas inciertas hacen que todos se sientan vacilantes y cansados sobre el futuro. También es probable que estas preocupaciones den lugar a menos rotaciones voluntarias y movilidad profesional, y alrededor del 10% espera retrasar el cambio de trabajo debido a la volatilidad del panorama.

el 29 %
está planeando cambiar de trabajo a uno que pague más como resultado de la inflación vs 21% de los trabajadores globales.



Diferencias notables según las zonas geográficas

El impacto de la incertidumbre económica y las preocupaciones sobre la seguridad laboral varían entre regiones. Los trabajadores de América Latina están más preocupados por perder sus trabajos, con un 60% de la fuerza laboral sintiéndose así, mientras que sus contrapartes en el Noroeste de Europa lo están menos, con solo un 24% sintiéndose preocupados. Asimismo, una mayoría (74%) en América Latina están preocupados por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral, mientras que solo el 38% en el Noroeste de Europa siente lo mismo.

Dado que los altos costos hacen que más personas busquen trabajos mejor pagados, los empleadores en algunos mercados deberán considerar ofrecer más incentivos financieros para que las personas se queden. Nuestros datos muestran que el 50% de los trabajadores en Chile renunciaría si es que su empleador no considera

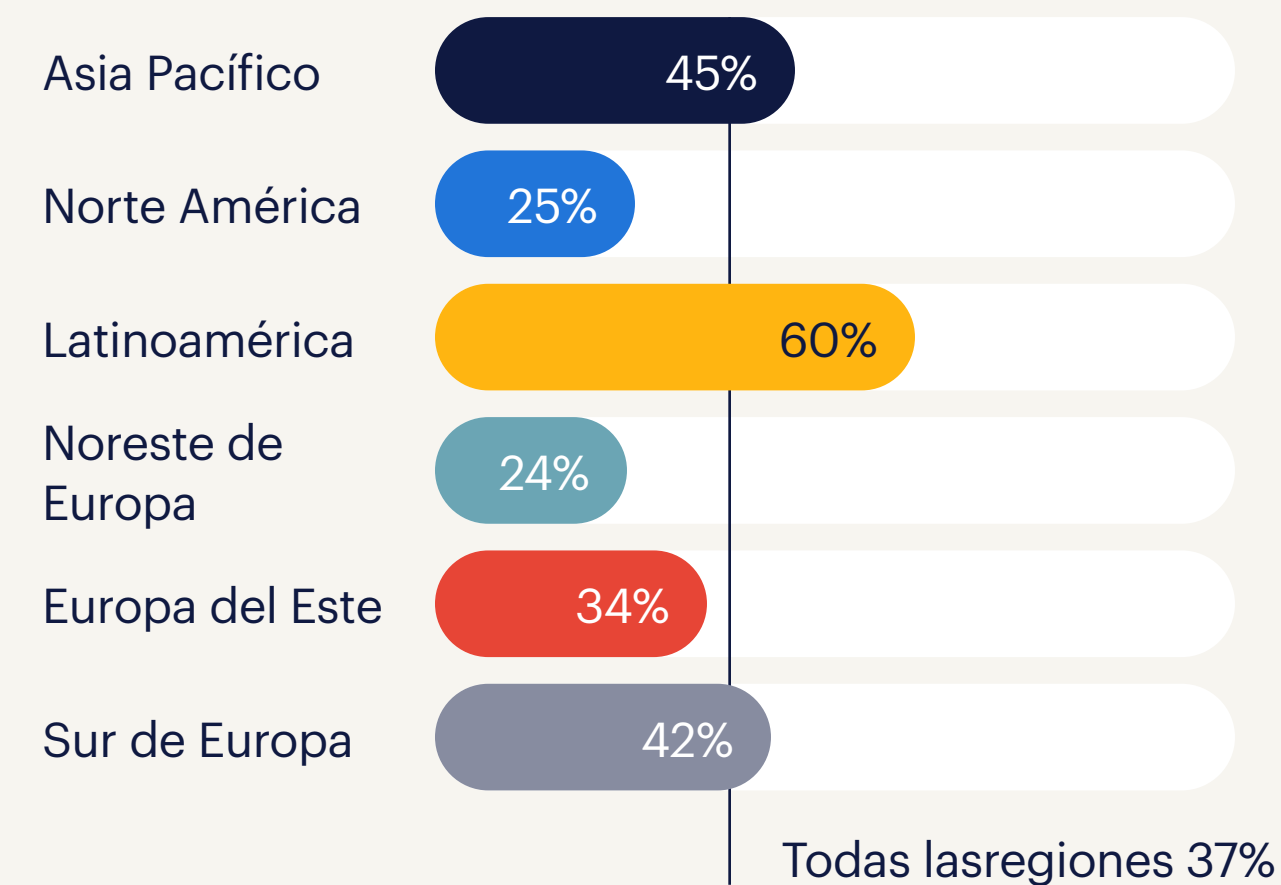
sus requerimientos por mejores condiciones, vs 42% de los trabajadores globales.

El mercado con el menor porcentaje de personas que planean renunciar por salarios más altos es Bélgica (13%) y Luxemburgo (14%).

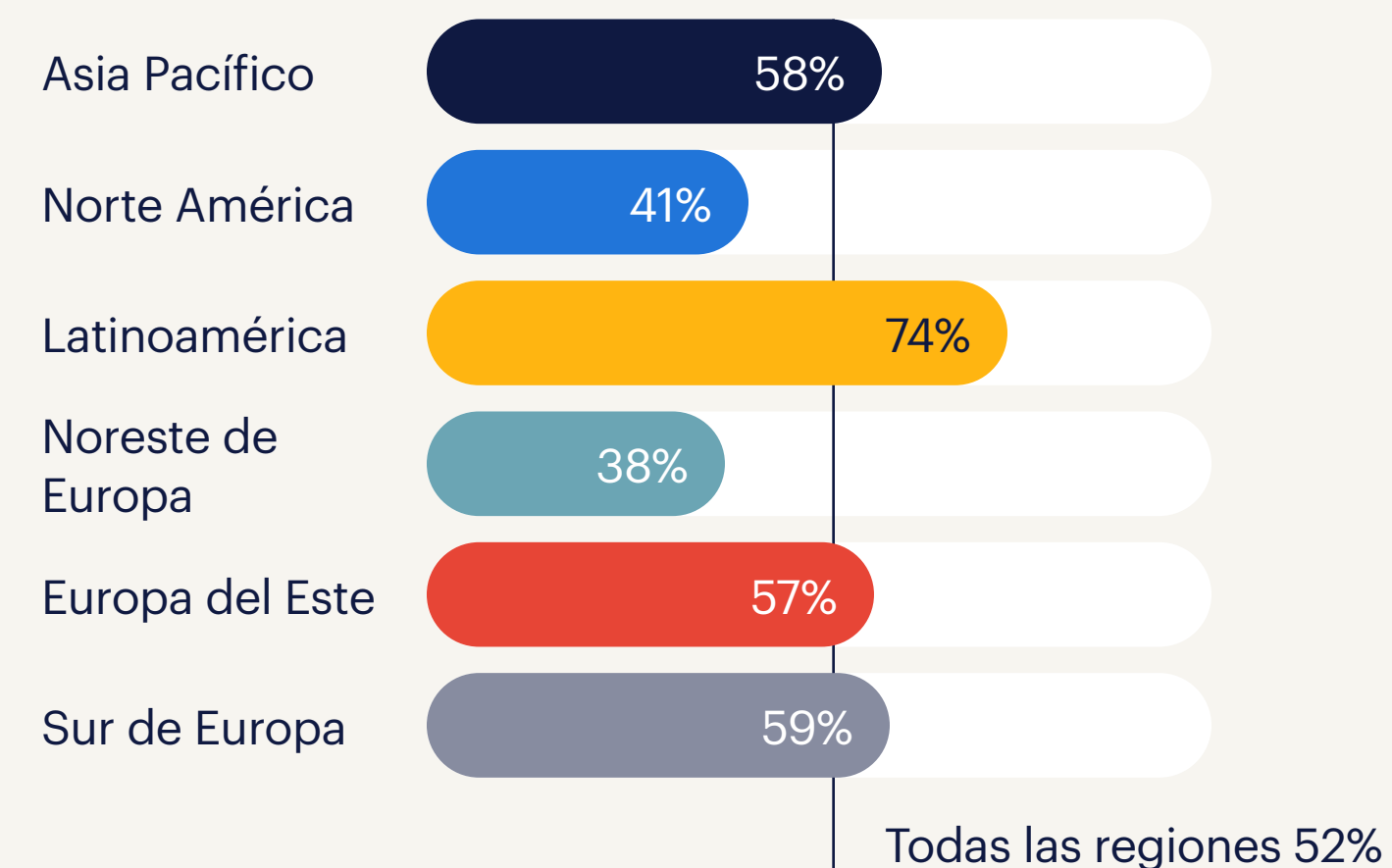
Los trabajadores de la India son los más confiados en encontrar otro trabajo si se quedan desempleados, con un 83% de las respuestas. Chile se posiciona con un 49% y la fuerza laboral global con un 50%. Por el contrario, solo el 37% de los italianos cree poder encontrar un trabajo rápidamente después de estar desempleado.

Los trabajadores indios también están más predispuestos a asumir un segundo rol para ayudarlos con costos más altos, con un 53% que lo hacía o planeaba hacerlo. Solo el 9% en los Países Bajos está interesado en un segundo trabajo. En el caso de Chile este porcentaje llega al 38%

Estoy preocupado(a) por perder mi trabajo.



Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral.



Tres consejos para que los trabajadores se sientan más seguros



1

Asegúrese de mantener los canales de comunicación abiertos en ambos sentidos para permitir interacciones tranquilizadoras. Falta de comunicación empática por parte de empresas y directivos puede tener un impacto negativo tanto en la fuerza laboral como en las operaciones. La claridad y la transparencia, en cambio, hacen que las personas se sientan más seguras sobre su futuro y ayudan a evitar el estrés innecesario.

2

Aprovecha los beneficios de salud y bienestar para ayudar a los trabajadores a sobrellevar mejor el estrés mental y financiero durante este período de alta inflación. Los programas de asistencia al empleado pueden brindar un apoyo importante a una fuerza laboral nerviosa y con exceso de trabajo. Los asesores financieros también pueden ayudar en la planificación y el presupuesto para la jubilación y los ahorros para la universidad.

3

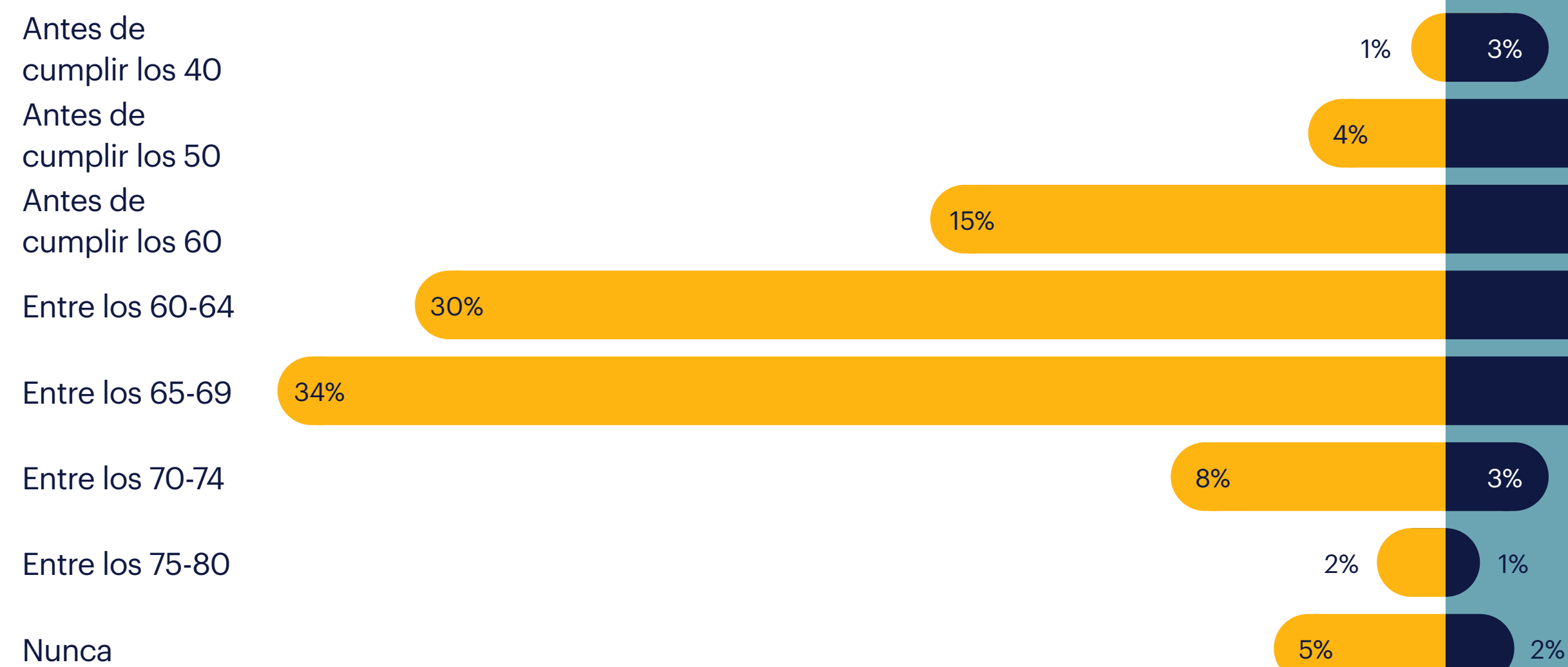
Sé compasivo en cualquier medida de ahorro que afecte los medios de subsistencia, ya sean despidos, reducción de horas de trabajo o reducciones de salarios. Explica claramente el razonamiento detrás de tales acciones y está preparado para apoyar a todas las personas que puedan perder sus empleos proporcionando servicios de transición de carrera junto con la indemnización.



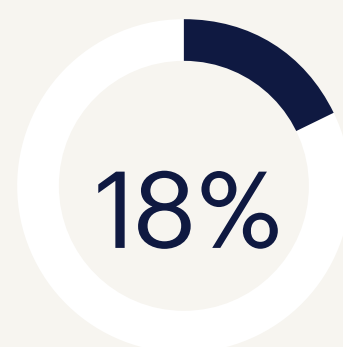
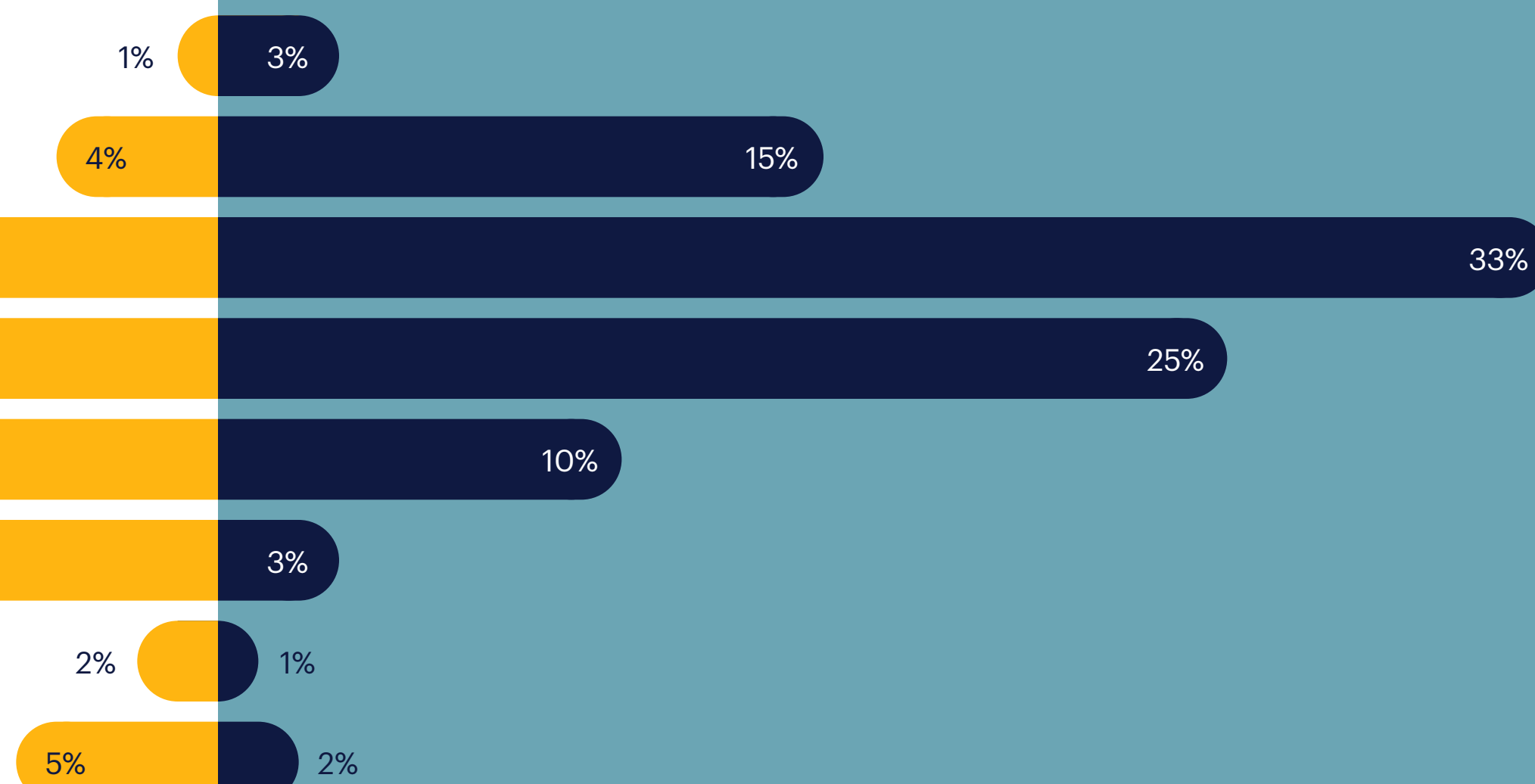
Jubilación.

Un fenómeno único durante los últimos tres años es un [aumento en las jubilaciones](#) que ocurren antes de lo habitual. Algunas causas incluyen preocupaciones de salud y seguridad asociadas con el regreso al lugar de trabajo, el alto volumen de personas que “emprendió” y tuvo buenos resultados y las ayudas gubernamentales que permitió que algunos abandonaran su trabajo. Nuestra encuesta de 2022 mostró que la mayoría creía que podrían jubilarse antes de los 65 años, pero nuestra última investigación revela una perspectiva decididamente diferente, y está claro que la incertidumbre económica es un factor en este cambio.

Según mi situación actual podría jubilar

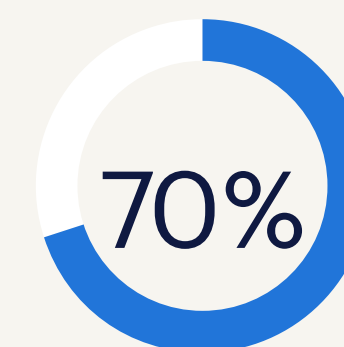


En un mundo ideal, podría retirarme



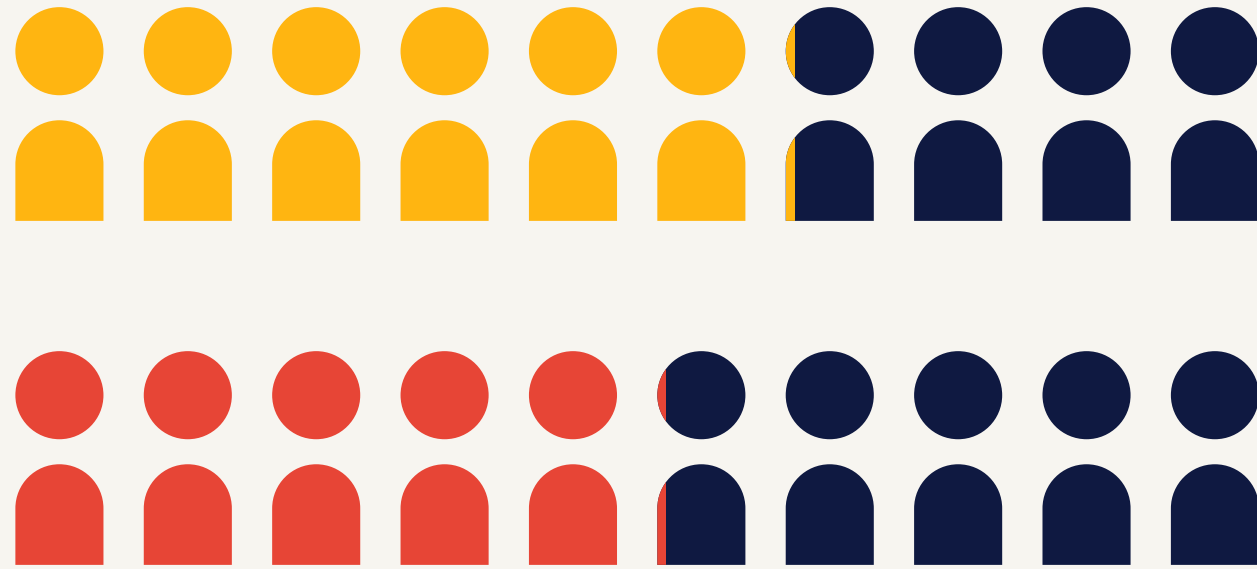
Planea retrasar su jubilación para paliar el aumento del costo de vida.

18% en Chile



Siente que su posición financiera les impide retirarse tan pronto como quieren

68% en Chile



El año pasado, el 61 % pensaba que se jubilaría antes de los 65

Ahora, solo el 51 % lo cree

El año pasado descubrimos que el 61% de los trabajadores globales creía poder dejar la fuerza laboral de forma permanente antes de cumplir los 65 años*. Ahora, sin embargo, una economía global vacilante, una alta inflación y una ayuda gubernamental cada vez menor hacen que muchas personas reconsideren tal medida: solo la mitad cree que podrán hacerlo.

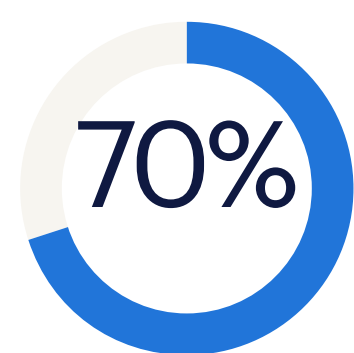
*En Chile el 63% en 2022 y solo el 47% en 2023.

De hecho, muchos están trabajando de nuevo a medida que se establecen las realidades económicas, y el efecto de los altos costos golpean los ahorros, pensiones y planes de retiro. De hecho, el 70% de los encuestados dijo que su posición financiera les impide renunciar tan pronto como quisieran. Una convergencia de acontecimientos económicos preocupantes está impulsando que más trabajadores mayores se mantengan en el mercado laboral o regresen a tiempo completo o parcial. Por ejemplo, un análisis de los datos del mercado laboral del Reino Unido el año pasado mostró que el número de personas mayores de 65 años que buscaban trabajo o que ya tenían un empleo alcanzó [niveles récord](#). En Japón, el número de personas mayores de 65 años con trabajo aumentó por decimoctavo año consecutivo, y el 50% de las personas de 65 a 69 años siguen trabajando.

La retraso de la jubilación ha ido en aumento, especialmente en los [EE.UU. y Reino Unido](#) entre las personas de 50 a 64 años. La riqueza de los hogares estadounidenses alcanzó un récord de 150,1 billones de dólares en 2021, pero desde entonces ha caído e [tres trimestres consecutivos](#). Para muchos que decidieron jubilarse antes de lo planeado, este fue un golpe financiero significativo. Pero más allá de las preocupaciones económicas, muchos sienten que se están perdiendo “algo” después de abandonar el mercado laboral. El 32% dijo a Randstad que necesita el trabajo en su vida (31% en Chile), ya sea por significado y propósito, interacción social o para experimentar los desafíos que conlleva un trabajo. El empleo para muchos es más que un cheque de pago. Nos mantiene conectados y da sentido de pertenencia.

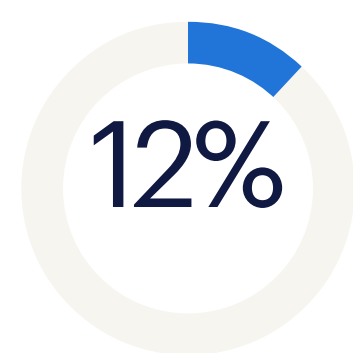
De hecho, el 6% de los trabajadores globales y chilenos dijeron no querer jubilarse en absoluto y el 17% está esperando un hito específico para hacerlo (29% en Chile), que puede ser financiero o un evento de la vida. Un 12% de la fuerza laboral global dijo sentir que su empleador lo necesita, lo que los lleva a retrasar la jubilación (7% de los chilenos) y el 32% menciona que necesita el trabajo en su vida (31% de los chilenos).

¿Cuáles son los factores que te impiden jubilar tan pronto como quieres?



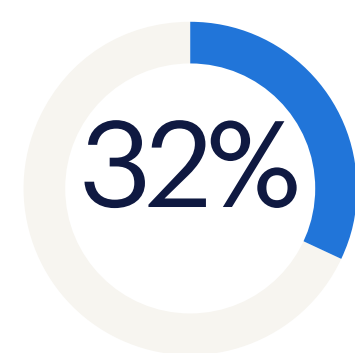
Mi condición financiera

Chile 68%



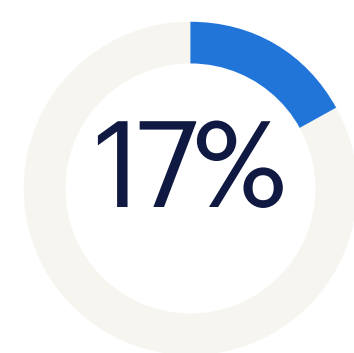
Siento que mi empleador me necesita

Chile 7%



Necesito el trabajo en mi vida

Chile 31%



Estoy esperando un evento específico

Chile 29%

Datos Chile

Entre los que esperan jubilarse, el 33% dijo que quiere hacerlo antes de los 60 años, el 28% antes de los 50, el 16% entre los 60 y 64 años, el 10% entre los 65 y 69, el 6% antes de los 40, el 3% entre los 70 y 74, el 4% nunca y el 2,4% lo antes posible.

El 70% de las mujeres indica que su condición financiera las impide jubilarse cuando quisieran vs el 66% de los hombres. Este mismo motivo es mencionado por más del 70% de las personas entre 35 y 55 años, quienes tienen una posición más pesimista de poder jubilarse por temas económicos.

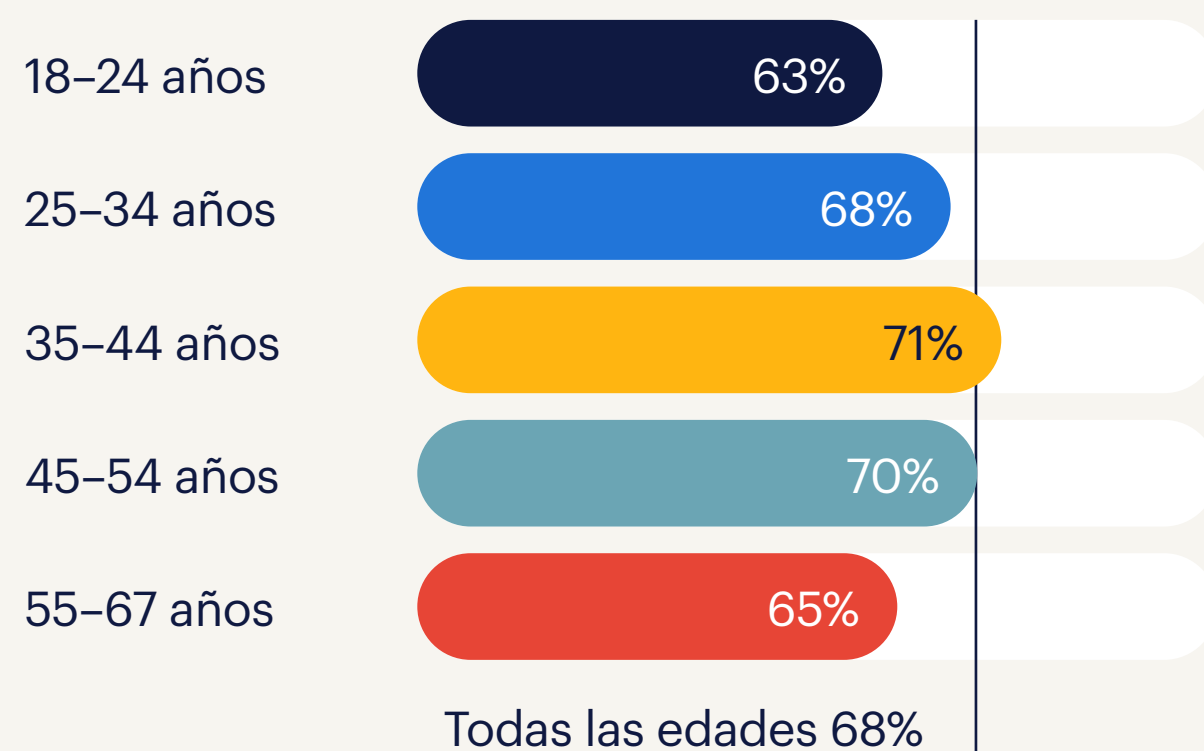
La jubilación seguramente se convertirá en un desafío aún mayor para el talento y las empresas para las que trabaja. El impacto del envejecimiento de la población en todo el mundo alcanzará una etapa crítica durante esta década, ya que millones más abandonarán el mercado laboral creando un vacío en las economías de todo el mundo.

el 33 %
trabajadores en Chile quiere jubilarse antes de 60

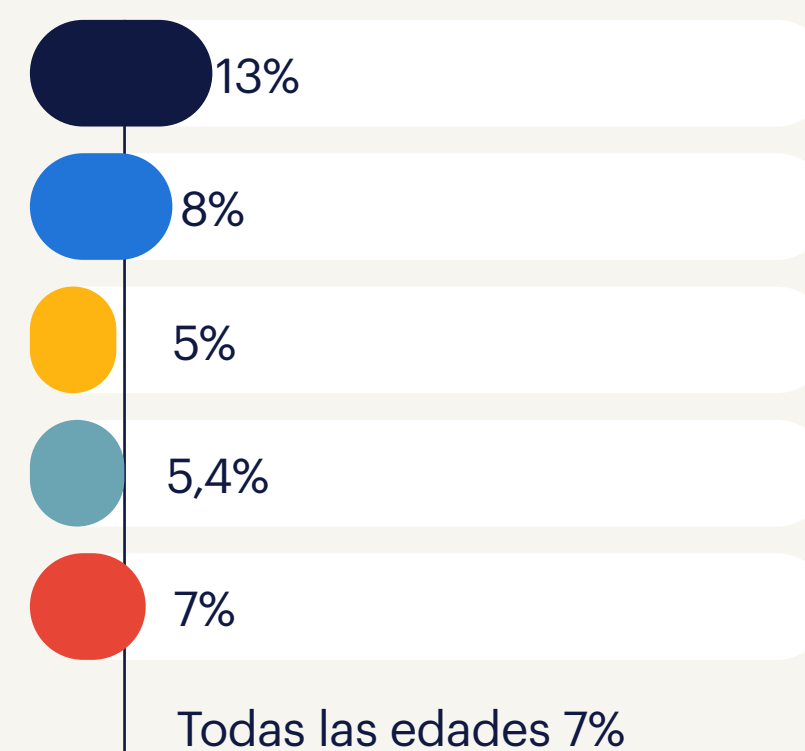
¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?

Datos Chile

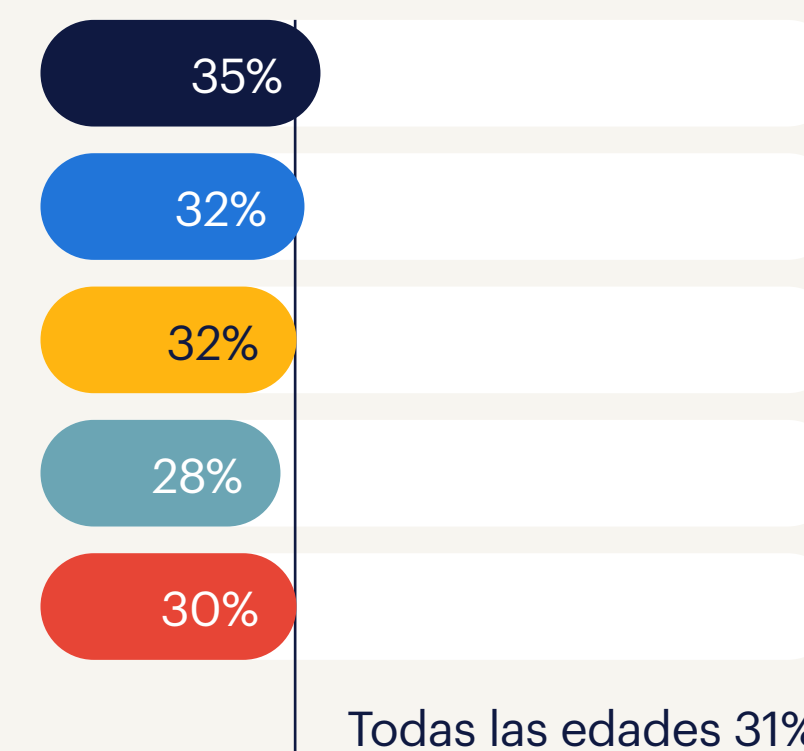
Condición financiera — por edad



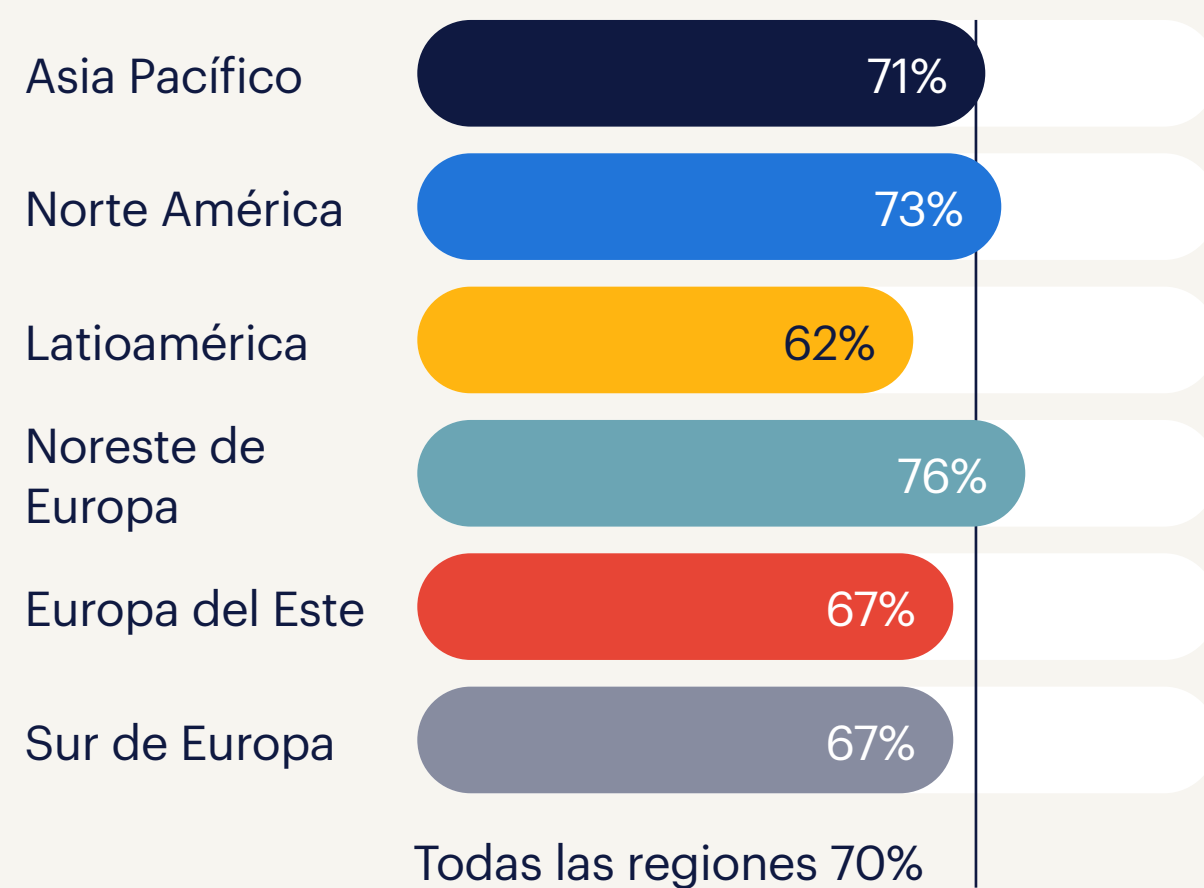
Siento que mi empleador me necesita



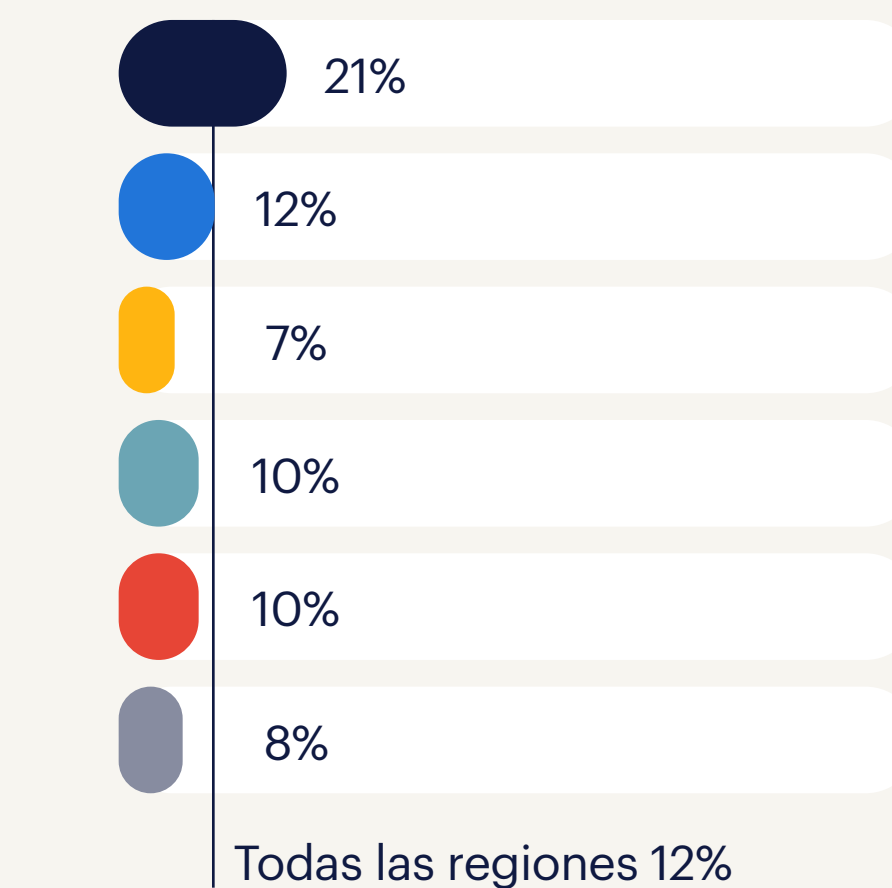
Necesito el trabajo en mi vida



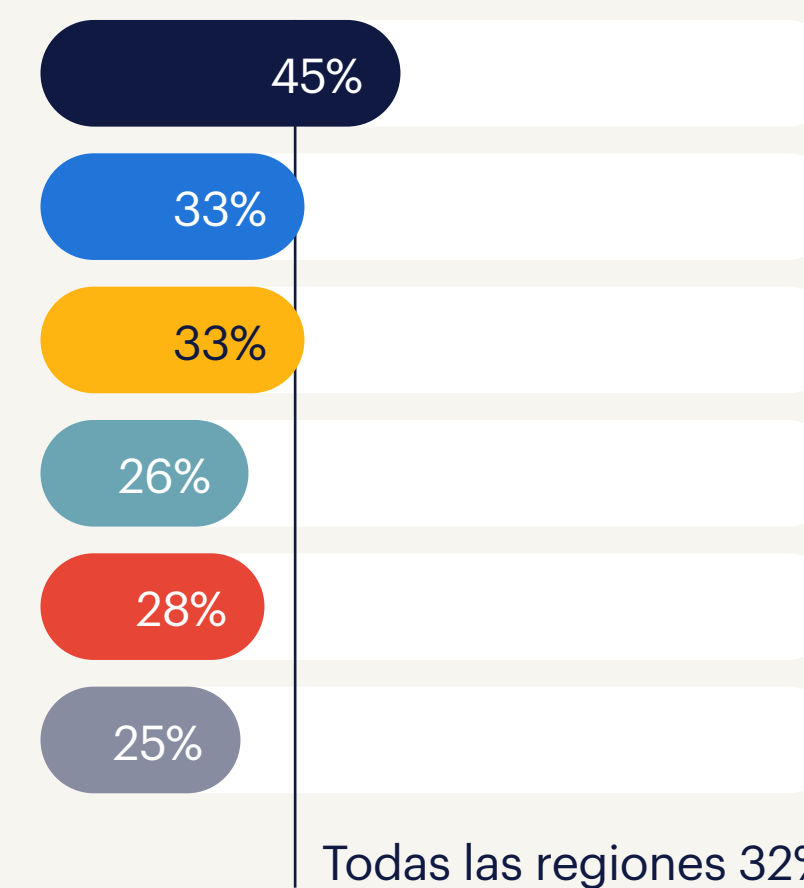
Condición financiera — por zona geográfica



Siento que mi empleador me necesita



Necesito el trabajo en mi vida



Diferencias notables según las zonas geográficas

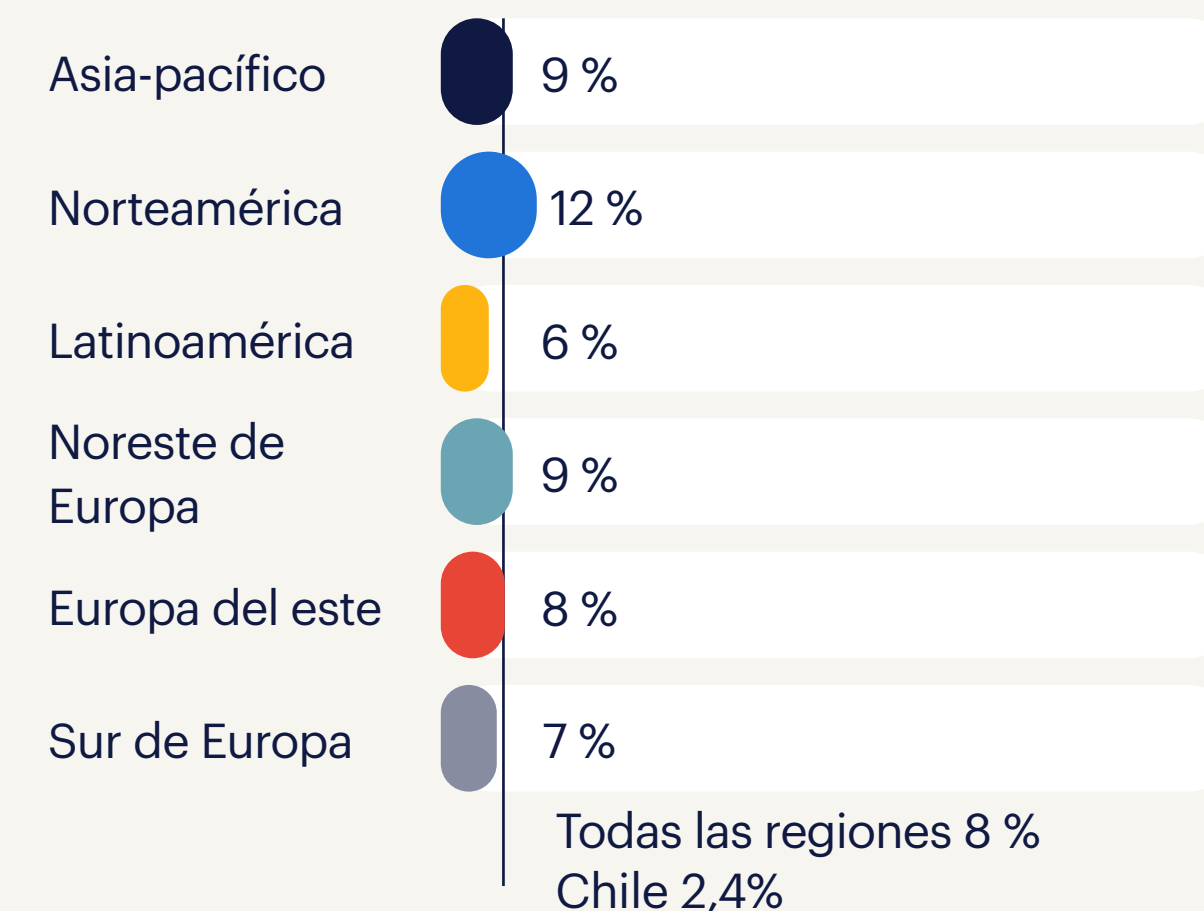
Si bien el 33% de la fuerza laboral mundial quiere jubilarse a los 60 años, este no es el caso en algunos mercados. Solo un poco más de una cuarta parte en Asia Pacífico cree que esta es la edad ideal. Un notable 3% nunca quiere jubilarse, el porcentaje más alto entre todas las regiones. En comparación, solo el 0,5% en el sur de Europa no quiere jubilarse, con una pluralidad queriendo hacerlo a los 60 años. En América Latina, el 26% quiere jubilarse a los 50 años, un porcentaje significativamente más alto que el resto del mundo. Por el contrario, solo el 9% en el noroeste de Europa quiere lo mismo.

En Japón, solo el 15% planea jubilarse a los 60 años, mientras que el 25%, siendo la opción más seleccionada, planea hacerlo a los 65 años. Un sorprendente 8% dijo que no quiere jubilarse nunca, más de cinco veces el promedio mundial. Por otro lado, menos del 1% de los encuestados griegos e italianos dijeron que nunca se jubilarían.

El 8% de la fuerza laboral global quiere jubilarse lo antes posible, siendo en Reino Unido el porcentaje más alto con 14% y China, en el otro lado del balanza con solo 1,4%, el nivel más bajo de todos los mercados encuestados.

Lo que la gente desea, sin embargo, no siempre se alinea con lo que creen que pueden lograr. El 34% cree que no podrá renunciar hasta los 65 o 69 años, lo que contrasta los sentimientos sobre el ideal en edad de jubilación antes de los 60 años. Una clara mayoría (59%) de los trabajadores holandeses dijeron que no podrían hacerlo hasta que alcancen los 65 o 69 años. Los encuestados indios se mostraron sorprendentemente optimistas acerca de la jubilación anticipada, con un 12% que cree que se jubilarán a los 50.

En un mundo ideal, me jubilaría lo antes posible.



Tres consejos para permitir que la fuerza laboral gestione sus planes de jubilación



1

Las opciones de jubilación varían ampliamente según los mercados, la ocupación y la edad, pero los empleadores siempre pueden ayudar a sus trabajadores a prepararse mejor a través de la educación, los planes de ahorro incentivados y las contribuciones equivalentes. Localiza una estrategia global para garantizar que las personas tengan muchas opciones que se adapten mejor a sus necesidades financieras.

2

Las personas de todo el mundo siempre necesitan una mejor educación financiera para poder planificar su jubilación. Las empresas deben considerar cómo impartir este conocimiento como parte de su aprendizaje y estrategia de desarrollo. Ofrecer incentivos adicionales para participar en estos cursos puede tener un gran impacto en el bienestar financiero.

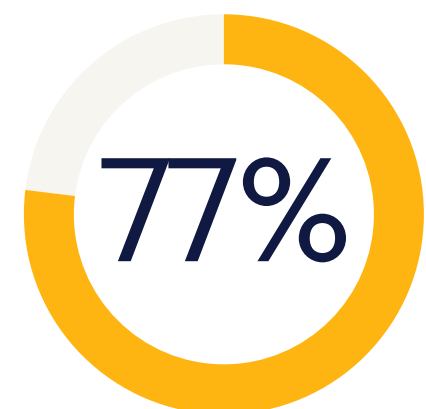
3

Proporciona a los trabajadores mayores un plan de transición para su eventual jubilación. La escasez de talento crecerá en los próximos años debido a la demografía cambiante, y las empresas deben desarrollar funciones flexibles que permitan a las personas cercanas a la edad de jubilación pasar lentamente del tiempo completo al tiempo parcial y luego jubilarse por completo.

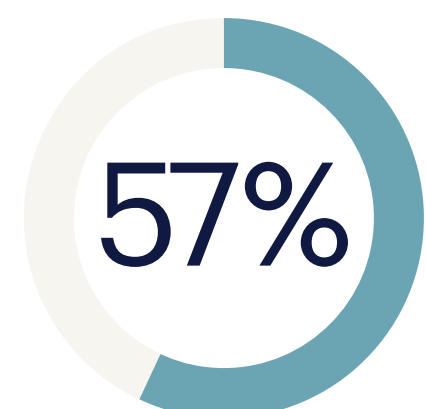


Sentido de Pertenencia.

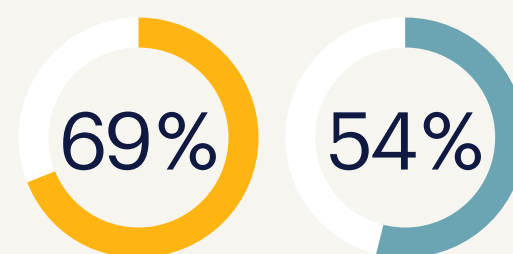
Nuestra investigación encontró que hoy más que nunca, la fuerza laboral global quiere ser parte de una organización que proporcione un entorno inclusivo y diverso, un lugar de trabajo cuyos valores se alineen con los suyos y una empresa que tenga claros compromisos sociales y ambientales. Con la aceleración del movimiento de justicia social y el aumento de la conciencia sobre los problemas ambientales, las personas de todo el mundo creen que la empresa para la que trabajan debe reflejar las causas en las que creen.



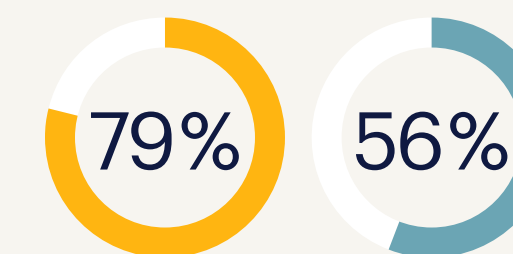
Considera los valores y propósitos importantes
*Global
**Chile: 86%



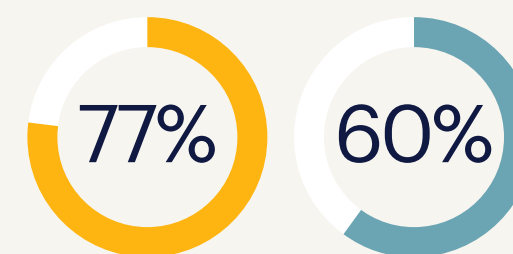
Mi trabajo me da sentido de propósito
*Global
**Chile: 60%



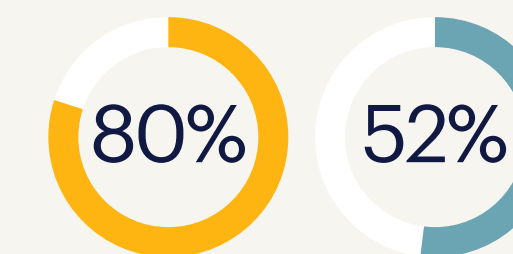
Noreste de Europa



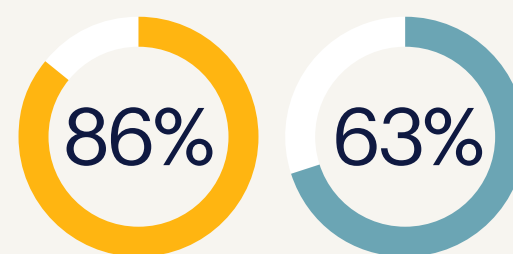
Europa del este



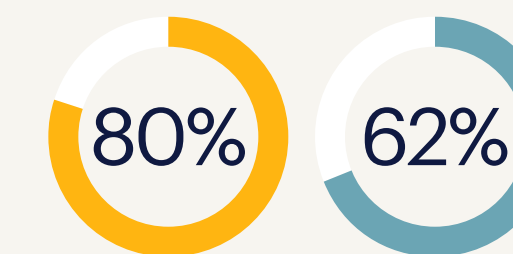
Norteamérica



Sur de Europa



Latinoamérica



Asia-pacífico



El 77% de los encuestados dijo que los valores y el propósito de un empleador con respecto a la sostenibilidad, la diversidad y la transparencia son importantes (86% en Chile).

El 42 % también dijo que no trabajaría para una empresa cuyos valores no se alinearan con los suyos (50% en Chile).

El 44% dijo que no aceptaría un trabajo de una organización que no hiciera un esfuerzo proactivo para ser más sostenible (50% en Chile).

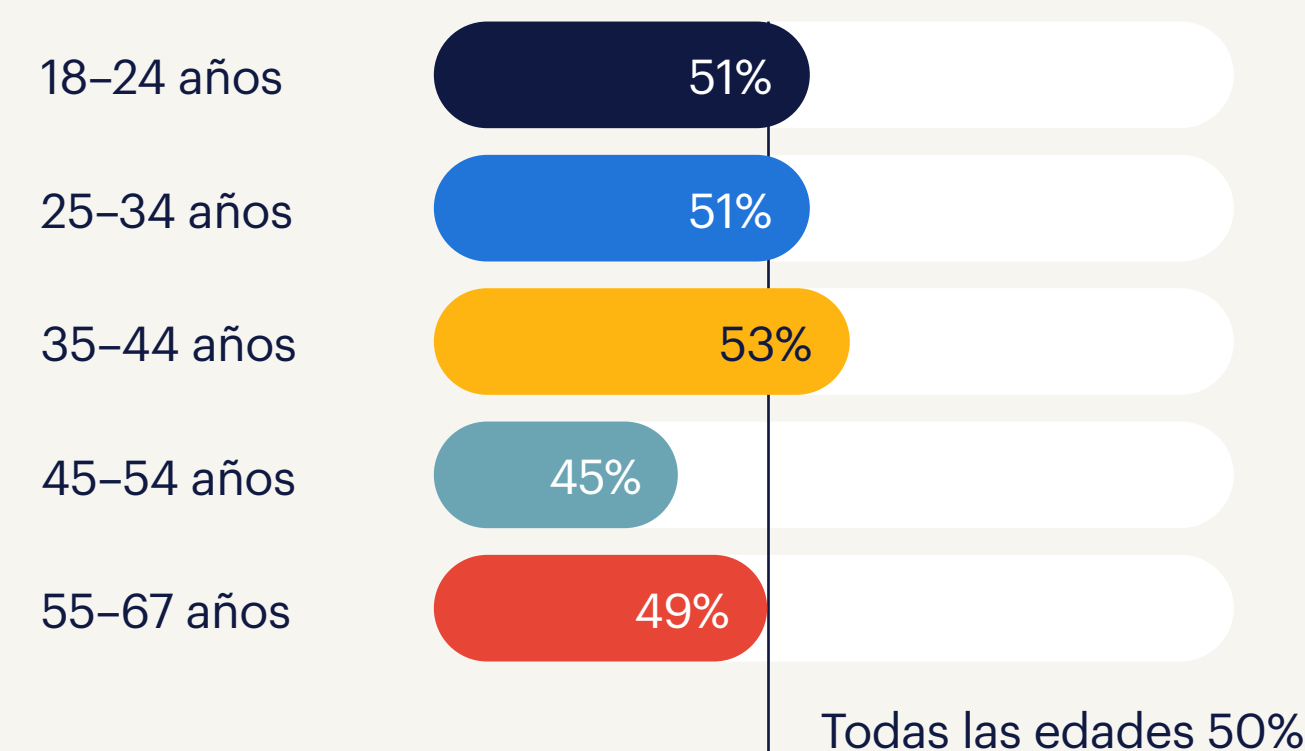
En Chile, el 60% de los trabajadores dijo que su trabajo satisface su necesidad de sentido de propósito. Además el 65 % dijo que dejaría un trabajo si no sintiera que pertenece.

Una lección que surgió durante la pandemia es que la experiencia del talento es crucial para mantener y mejorar la productividad y la satisfacción de la fuerza laboral.

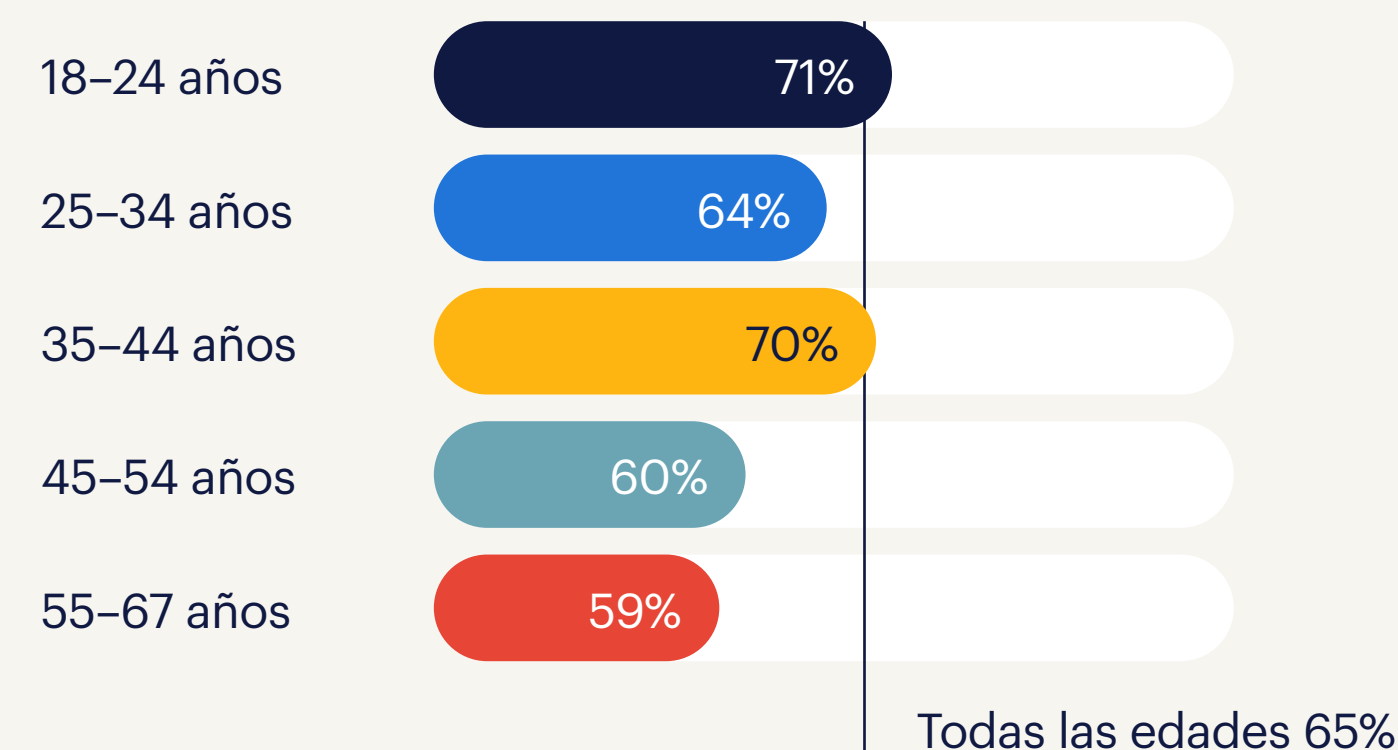
Desde siempre, nuestros datos muestran que, si bien la compensación es importante, las personas también dan mucha importancia a cómo son tratados y cómo se sienten en el lugar de trabajo. Y en la reciente crisis de escasez de talento, la pertenencia se ha vuelto cada vez más importante.

Saber que tienen más opciones de empleo permitió a muchos buscar oportunidades en empresas cuyos valores se alineaban más con los suyos y que ofrecían un sentimiento de pertenencia.

No aceptaría un trabajo en una empresa que no se alinee con mis valores en temas sociales y ambientales.



Renunciaría a un trabajo si no sintiera que pertenezco.





La inclusión y la pertenencia son importantes no solo para el talento sino también para las empresas en las que trabajan. Según Deloitte, la pertenencia puede conducir a un aumento del 56% en el desempeño laboral, una reducción del 50% en el riesgo de rotación, un aumento del 167% en Net Promoter Score y una disminución del 75% en los días de enfermedad.

El deseo de sentirse parte de una organización es especialmente agudo entre los trabajadores más jóvenes. Nuestros datos muestran que el 71% de los que tienen entre 18 y 24 años renunciarían si no sintieran que pertenecen al trabajo, y la tendencia se mueve progresivamente a la baja entre los grupos de mayor edad. El 59% de los encuestados de 55 años o más renunciarían. Esta tendencia también se observa cuando se trata de sostenibilidad. El 55% de los Millennials (de 25 a 35 años) se negaría a trabajar para una empresa que no hiciera un esfuerzo proactivo para ser más sostenible vs el 34% de los Baby Boomers.

De manera similar, la mayoría (51%) de los menores de 25 años no aceptaría un trabajo si los valores de un empleador no se alinean con los suyos en temas sociales y ambientales.

¿Por qué los trabajadores más jóvenes insisten tanto en que los empleadores se alineen con ellos en los valores sociales?

[Numerosas investigaciones](#) muestran que la Generación Z y los Millennials son apasionados por temas como el cambio climático, las redes sociales justicia y sostenibilidad.

Como consumidores, la Generación Z y los Millennials se acercan a empresas alineadas con sus puntos de vista, por lo que es natural que se adhieran a dichos principios con respecto a las opciones de empleo. Ya sea que las empresas estén tratando de vender a compradores más jóvenes o de contratarlos, la lección clara es que la creación de un entorno seguro y un sentido de pertenencia son ejercicios importantes que los empleadores deben emprender. Aquellos que presten atención a esta advertencia probablemente ganarán la guerra por el talento.

Diferencias notables según las zonas geográficas

El sentido de pertenencia es una prioridad para los trabajadores en América Latina más que en otros lugares, con un 60% que dice que dejaría un trabajo si es que no siente que pertenece. Por el contrario, solo el 50% de los del sur de Europa compartían este sentimiento. Los latinoamericanos también tienen una fuerte opinión sobre los valores y el propósito de un empleador con respecto a la sostenibilidad, la diversidad y la transparencia: el 86% dijo que estos eran temas importantes.

La gente del noroeste de Europa, sin embargo, fue menos apasionada, con solo el 69%.

Si bien la mayoría dijo que los valores de sus empleadores se alinean con los suyos, hubo valores atípicos notables entre los diferentes mercados.

Si bien ambas son economías poderosas en Asia, Japón y China tienen fuerzas de trabajo muy dispares acerca de sus sentimientos de los

valores de las Compañías para las cuales trabajan.

En China, el 89% dijo que sus empresas comparten valores similares a los suyos, vs el 51% en Japón.

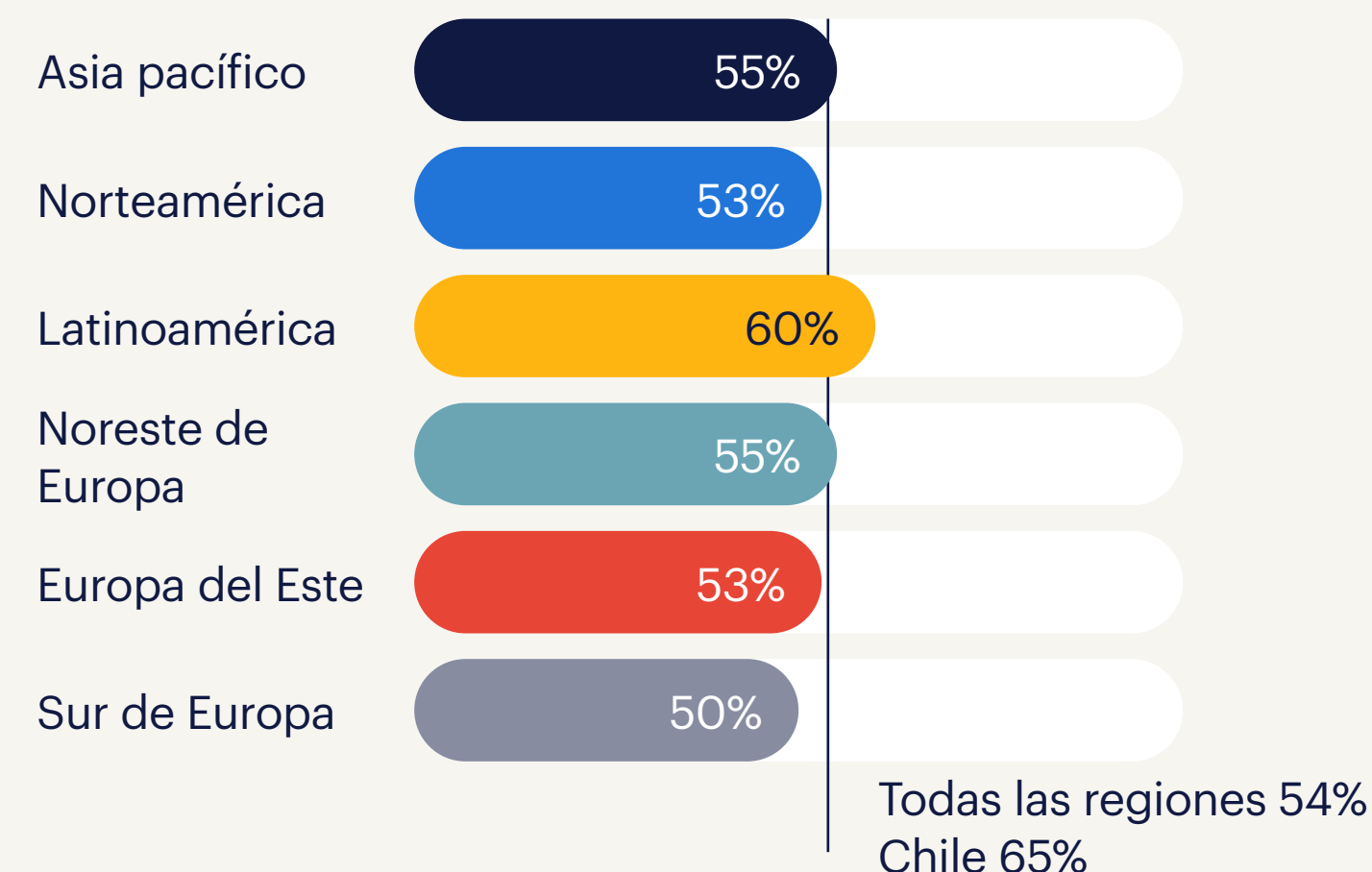
El propósito también ocupa un lugar destacado para la mayoría de las personas, y este fue el caso de aquellos en Asia Pacífico (62%) y América Latina (63%) y del 88% en la India.

En el otro extremo, se encuentran los trabajadores japoneses con solo el 38%

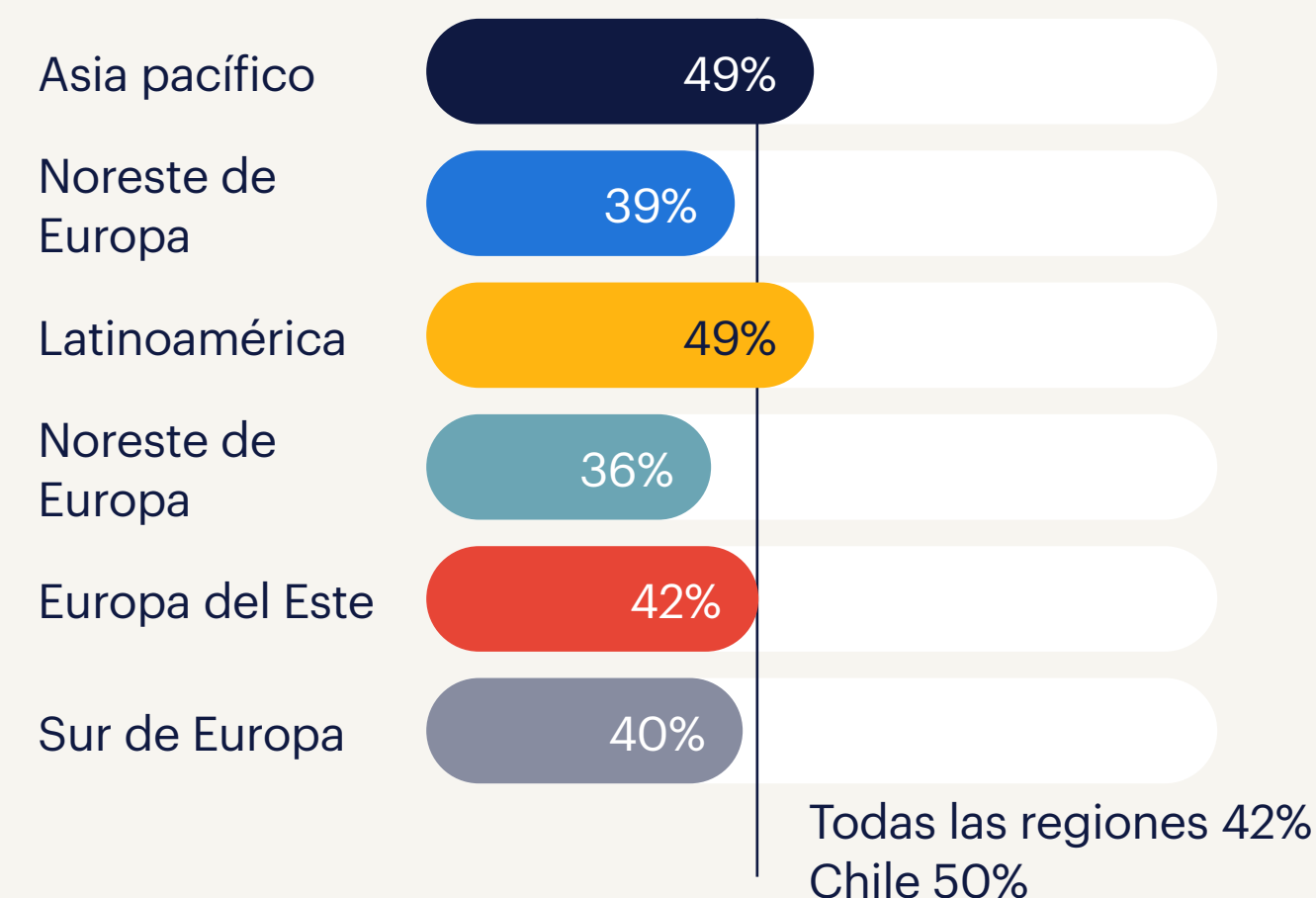
Esta disparidad puede deberse a la demografía, ya que [Japón tiene la edad media más alta del mundo](#) con 48,6 años, mientras que India es mucho más joven, con 28,7 años.

Como muestran nuestros datos globales, las personas más jóvenes tienden a obtener más propósito de su trabajo que sus contrapartes mayores.

Renunciaría a un trabajo si no sintiera que pertenezco.



No aceptaría un trabajo en una empresa que no se alinee con mis valores en temas sociales y ambientales.



Tres consejos para fomentar el sentimiento de pertenencia



1

Reconoce las diferentes necesidades entre tus colaboradores, pero también enfatiza los puntos en común. La individualidad y la diversidad son claves para la innovación, pero las metas y experiencias compartidas ayudan a unir a las personas. Crear grupos de recursos para empleados para ayudar a las personas a promover sus intereses, hacer preguntas, participar y hacerse cargo de soluciones y programas es de gran impacto. Hazlos parte y visibiliza los resultados.

2

La comunicación, la empatía y la aceptación son elementos clave para ayudar a los trabajadores a sentir que pertenecen a una organización y las Compañías deben enfatizar esto en su estrategia de participación de la fuerza laboral. Al animar personas para que traigan su verdadero yo al trabajo todos los días, las empresas brindan un entorno seguro y enriquecedor que promueve la productividad y la creatividad. Busca líderes que promuevan estos ambientes.

3

Planifica actividades grupales que impulsen la interacción social y fomenten el intercambio personal. Ayudar a los equipos a familiarizarse entre sí crea un vínculo que la colaboración laboral no puede replicar. Si bien esto puede ser difícil para los trabajadores remotos, las fiestas virtuales y las actividades divertidas pueden salvar la distancia entre colegas.

De cara al futuro.

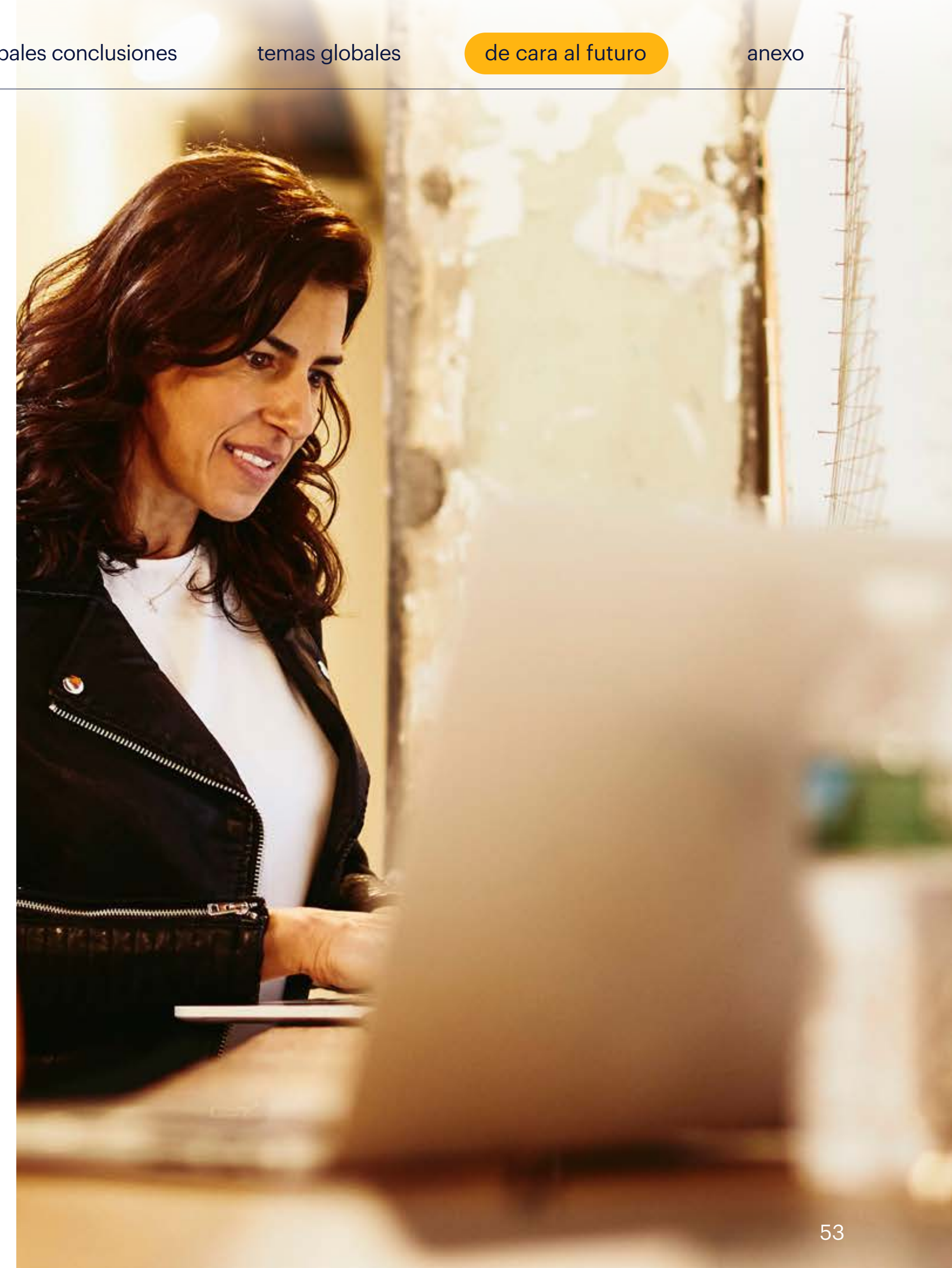


De cara al futuro.

A medida que la fuerza laboral mundial se enfrenta a más desafíos sin precedentes, tres años después del estallido de la pandemia, la ayuda de los empleadores volverá a ser fundamental para el bienestar de las personas.

El elevado coste de la vida, la incertidumbre económica y la inestabilidad geopolítica ocupan la mente de los trabajadores. Al mismo tiempo, siguen queriendo pertenecer a una organización cuyos valores coincidan con los suyos. Está claro que las empresas tendrán que evaluar cómo dirigen y apoyan a su personal durante el próximo año.

En el punto álgido de la pandemia, el apoyo y las garantías de los empresarios fueron cruciales y nuestra investigación demuestra que deben mantener esos esfuerzos. En la medida de lo posible, las organizaciones pueden ayudar a mitigar la inflación mediante iniciativas monetarias y no económicas para compensar el aumento de los costes. Las bonificaciones especiales, los subsidios únicos para cubrir el coste de la vida y las revisiones salariales más frecuentes pueden proporcionar la ayuda que buscan los trabajadores. Ampliar las oportunidades de trabajo a distancia, ofrecer comida gratuita en la oficina y establecer cuentas de ahorro para los desplazamientos son otros ejemplos de apoyo.



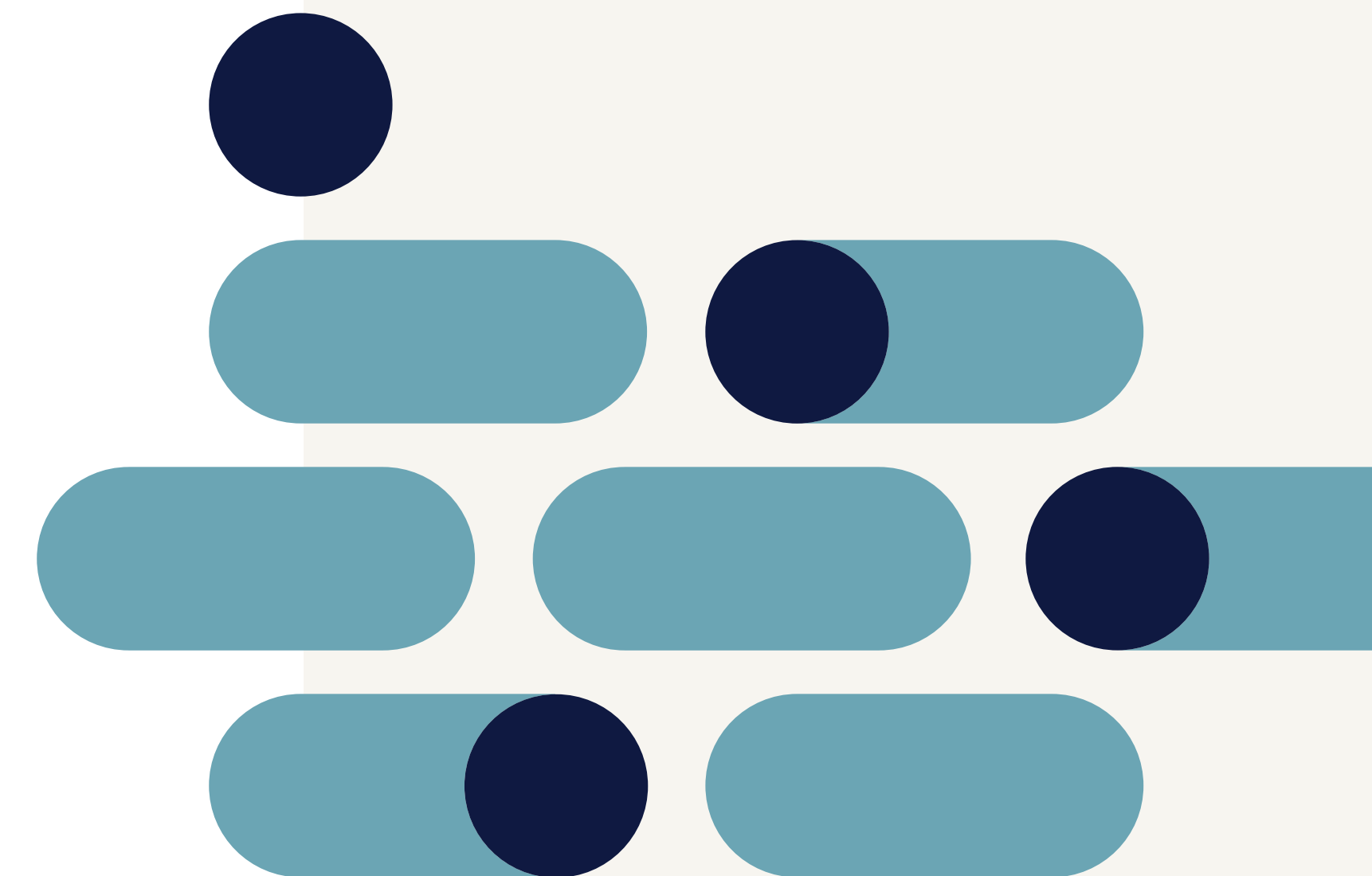
Más allá de la amenaza de la inflación, la incertidumbre económica hace que muchos se sientan inseguros sobre su subsistencia. Las constantes noticias sobre despidos y recortes en el mundo empresarial elevan los niveles de ansiedad entre los trabajadores, lo que repercute tanto en la productividad como en la retención.

Los líderes empresariales deben comunicar de forma proactiva y auténtica sus perspectivas y planes para hacer frente a las presiones de la recesión. Puede que no siempre sean portadores de buenas noticias, pero los que articulan con empatía el apoyo a los trabajadores afectados se ganarán el respeto y la confianza de todos los empleados.

Este planteamiento también debería abordar todas las necesidades del talento, no solo las económicas. Hacer del lugar de trabajo un refugio frente a las preocupaciones externas, en el que las personas tengan un sentimiento de pertenencia, se les ofrezca flexibilidad para desempeñar su trabajo y puedan lograr una buena conciliación de la vida laboral y personal, debe ser una prioridad.

Como señalan nuestros datos, la mayoría de los trabajadores afirma que los valores de su empresa coinciden con los suyos y, en estos tiempos tumultuosos, es más importante que nunca reforzar ese acuerdo. Sin él, las empresas se arriesgan a una amenaza más amplia: la pérdida de su talento más importante.

Esperamos que nuestra investigación haya proporcionado información significativa y práctica sobre los sentimientos de los trabajadores de todo el mundo. Aunque la demanda de talento disminuya, el mandato de mantener a la plantilla comprometida y con energía no se ha relajado en absoluto. En todo caso, las empresas tendrán que movilizar más a su personal para superar los retos que se avecinan. Con las ideas que aquí se ofrecen, esperamos facilitar esta tarea.

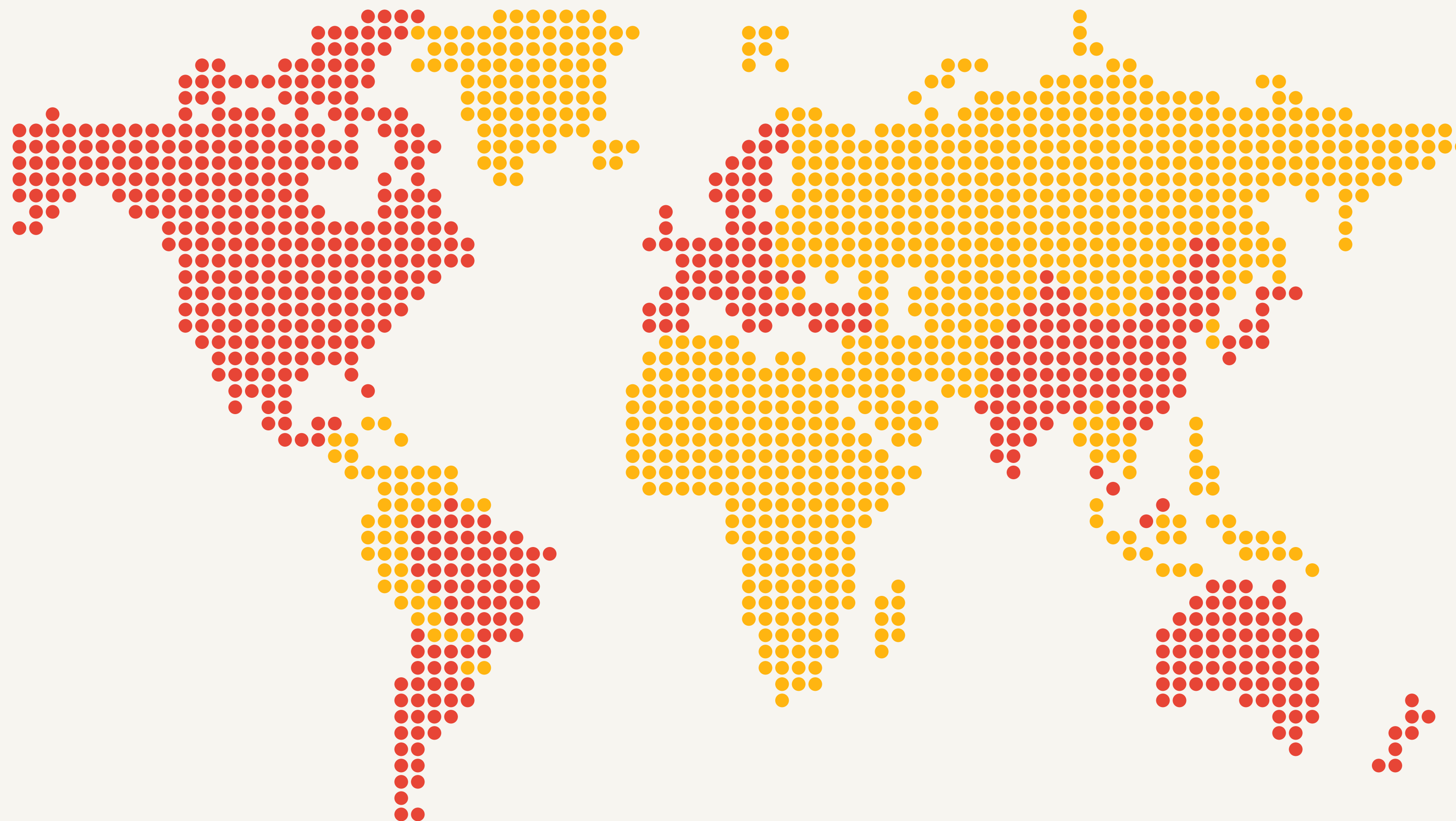


Anexo.

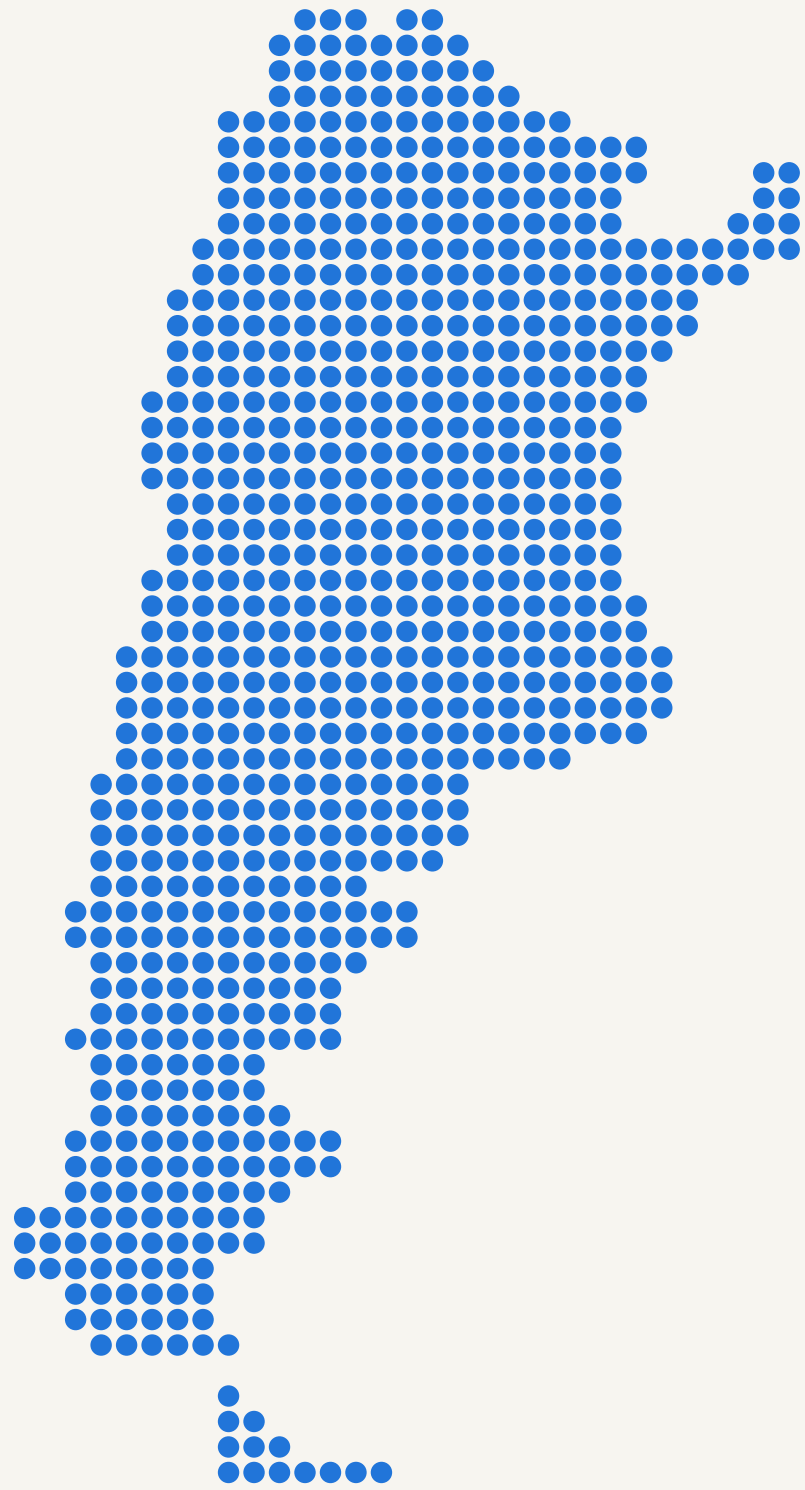


Selecciona un mercado.

- | | | |
|-----------------|---------------|----------------|
| Argentina | Hong kong SAR | Rumanía |
| Australia | Hungría | Singapur |
| Austria | India | España |
| Bélgica | Italia | Suecia |
| Brasil | Japón | Suiza |
| Canadá | Luxemburgo | Turquía |
| Chile | Malasia | Reino Unido |
| China | México | Estados Unidos |
| República Checa | Países Bajos | |
| Dinamarca | Nueva Zelanda | |
| Francia | Noruega | |
| Alemania | Polonia | |
| Grecia | Portugal | |



Argentina.



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 65 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 44 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 45 % (34 % a escala mundial)

→ el 45 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 49 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 34 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 82 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 34 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 49 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 27 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 52 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 50 % (51 % a escala mundial)

→ el 35 % ha dejado un trabajo porque no ofrecía suficiente flexibilidad

(27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 42 % (40 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 44 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 60 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 45 % (50 % a escala mundial)

- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 75 % (52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 71 % (63 % a escala mundial)

- La importancia de la seguridad laboral: 94 % (92 % a escala mundial)

- Mi trabajo me da seguridad: 83 % (86 % a escala mundial)

- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 36 % (25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (18 % a escala mundial)

- El 61 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 64 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

- El 30% afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?

- Siento que mi empresa me necesita: 6 % (12 % a escala mundial)

- Estoy esperando una meta concreta: 30 % (17 % a escala mundial)

- No quiero jubilarme: 6 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 59 % (54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 80 % (77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 45 % (42 % a escala mundial)

→ el 74 % cree que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia)

(73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 56 % (57 % a escala mundial)

al 60 %

le preocupa perder su empleo (37 % a escala mundial)

Australia.

al 39 %
le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral: 39 % (52 % a escala mundial)



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 57 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 48 % (47 % a escala mundial)

→ el 41 % ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico (34 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 28 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 28 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 31 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 65 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 39 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 32 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 21 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 50 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 60 % (57 % a escala mundial)

→ el 56 % afirma que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo (51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 26 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 42 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 46 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 27 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 51 % (50 % a escala mundial)

→ al 39 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 60 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 91 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 89 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 20 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 20 % (18 % a escala mundial)
- El 43 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 75 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- El 29 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 10 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 11 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 7 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 54 % (54 % a escala mundial)

→ el 79 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes (77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 37 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 75 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 59 % (57 % a escala mundial)

Austria.

al 19 %
le preocupa perder
su empleo (37 % a
escala mundial)

actitud

→ el 59 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 45 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 26 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 24 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 33 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 30 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 62 % (72 % a escala mundial)

expectativas

• Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 36 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 33 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 23 % (28 % a escala mundial)

• Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 44 % (49 % a escala mundial)

• Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 53 % (57 % a escala mundial)

→ el 40 % afirma que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

(51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 24 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 34 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 45 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 19 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 54 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 34 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 60 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 94 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 85 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 11 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

• Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 8 % (18 % a escala mundial)

• El 53 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 74 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

- El 25 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 10 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 11 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

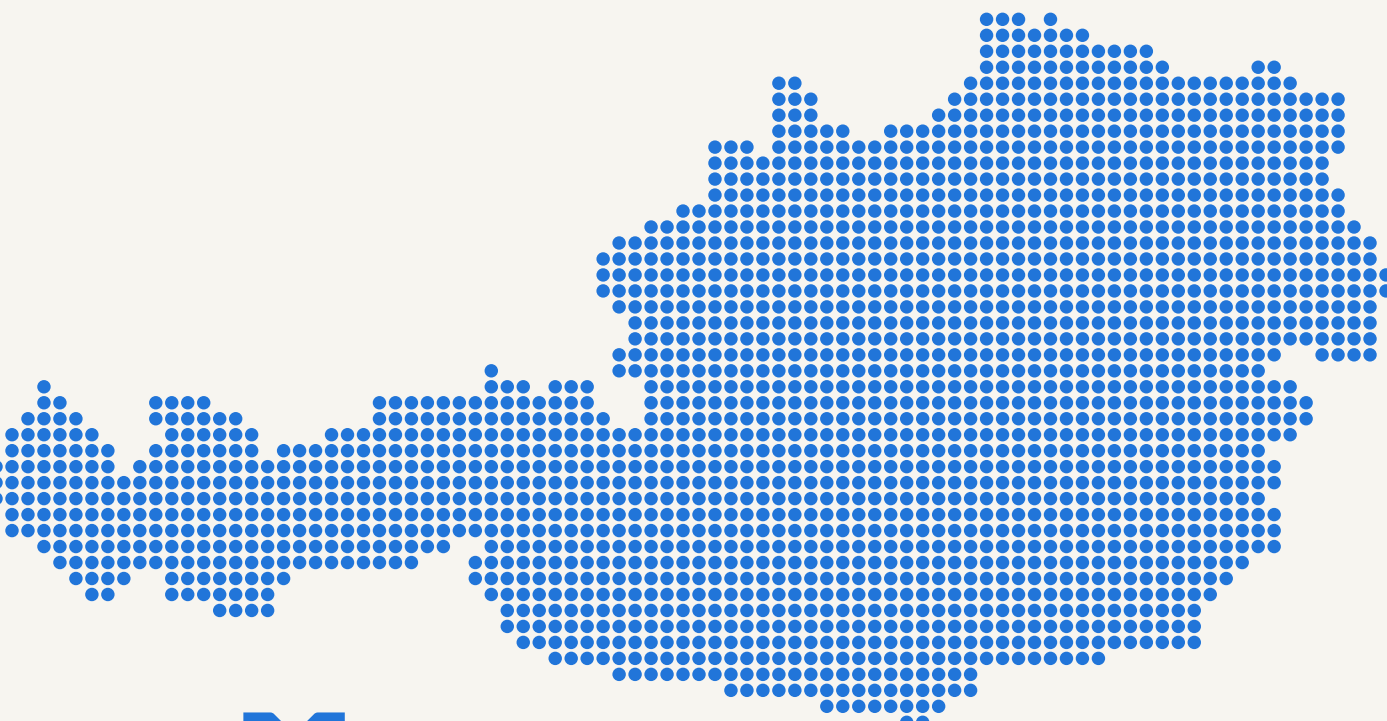
pertenencia

→ el 55 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia

(54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 65 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 36 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 69 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 52 % (57 % a escala mundial)

[↩ Volver al resumen](#)



Bélgica.

actitud

→ el 61 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 44 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 26 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 21 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 27 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 32 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 58 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 35 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 46 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 36 % (28 % a escala mundial)

→ el 43 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 43 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 18 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 37 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 45 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 26 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 47 % (50 % a escala mundial)

→ al 41 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 64 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 93 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 87 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 19 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (18 % a escala mundial)

→ el 53 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 72 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 22 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 8 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 13 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

→ el 51 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia

(54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 72 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 38 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 68 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 49 % (57 % a escala mundial)



al 41 %

le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen

Brasil.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 64 % (61 % a escala mundial)

→ el 53 % dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida

(48 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 35 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 36 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 40 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 25 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 95 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 26 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 41 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 23 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 51 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 62 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 54 % (51 % a escala mundial)

→ el 31 % ha dejado un trabajo porque no ofrecía suficiente flexibilidad

(27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 42 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 48 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 60 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 56 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 63 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 66 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 96 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 88 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 32 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

→ el 24 % planea retrasar su jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida

(18 % a escala mundial)

- El 70 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 57 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 35 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 6 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 26 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 50 % (54 % a escala mundial)

→ el 88 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes

(77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 48 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 77 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 66 % (57 % a escala mundial)



el 88 %

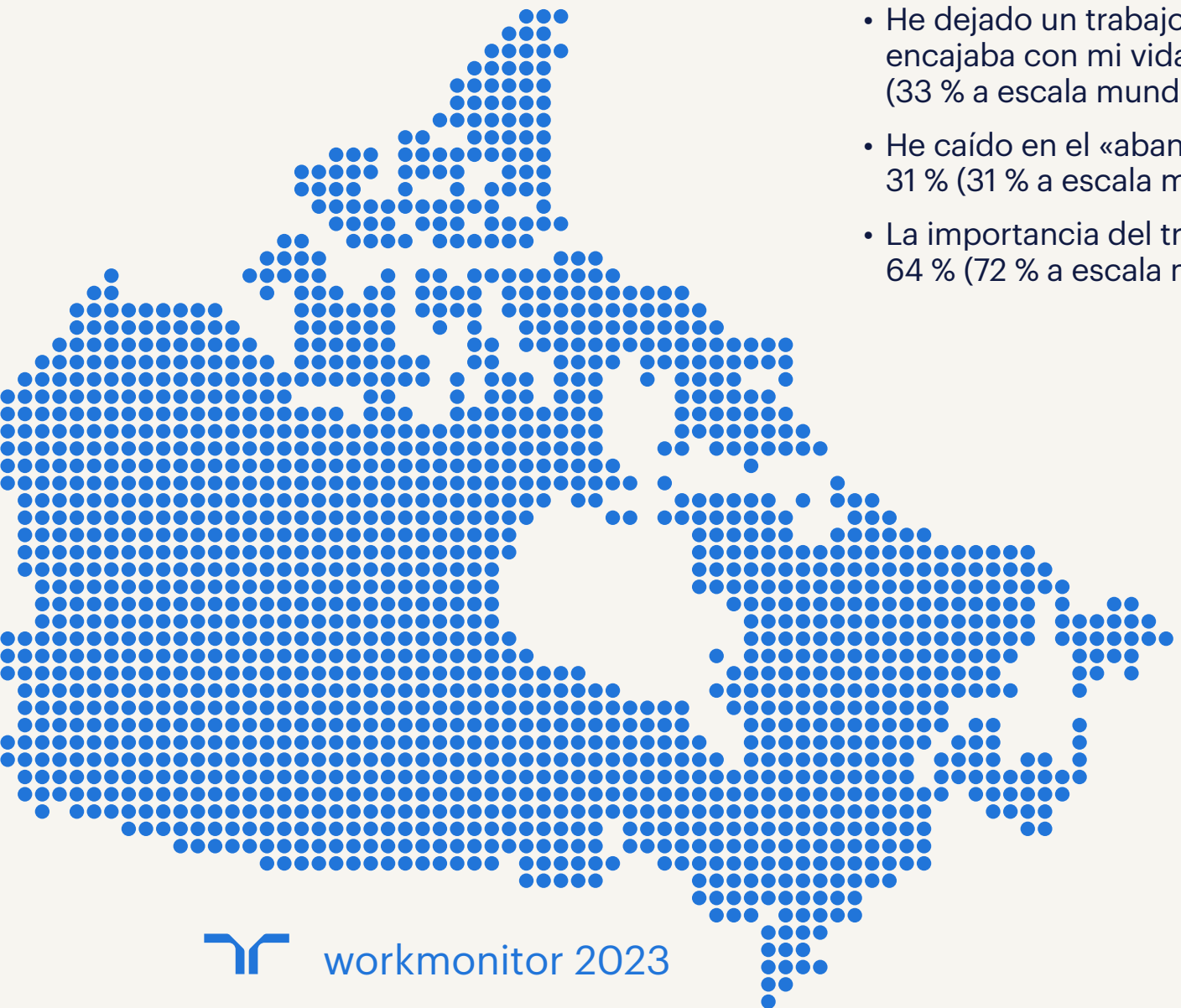
considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes (77 %)

[Volver al resumen](#)

Canadá.

al 37 %

le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 %)



actitud

→ el 59 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 51 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 37 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 30 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 33 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 31 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 64 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 39 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 35 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 22 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 45 % (49 % a escala mundial)

→ el 61 % considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 54 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 27 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 45 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 48 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 22 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 55 % (50 % a escala mundial)

→ al 37 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 62 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 90 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 87 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 23 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

→ el 25 % planea retrasar su jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida

(18 % a escala mundial)

- El 54 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 74 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 31 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32 % global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 9 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 12 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 56 % (54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 76 % (77 % a escala mundial)

→ el 39 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales

(42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 74 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 58 % (57 % a escala mundial)

[Volver al resumen](#)

Chile.



al 59 %

le preocupa perder su empleo (37 % a escala mundial)

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 65 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 51 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 50 % (34 % a escala mundial)

→ El 47 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 48 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 28 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 84 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 26 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 48 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 35 % (28 % a escala mundial)

→ el 51 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 52 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 54 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 38 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 41 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 42 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 59 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 49 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 80 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 67 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 95 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 80 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 38 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (18 % a escala mundial)
- El 47 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 68 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

- El 31 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 7 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 29 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 6 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 65 % (54 % a escala mundial)

→ el 86 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes

(77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 50 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 75 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 60 % (57 % a escala mundial)

[↩ Volver al resumen](#)

China.

actitud

89 % (72 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 52 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 47 % (48 % a escala mundial)

→ el 17 % ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico

(34 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 26 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 22 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 20 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida:

el 17 %

ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico (34 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 41 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 46 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 48 % (28 % a escala mundial)

→ el 89 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 81 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 79 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 19 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al

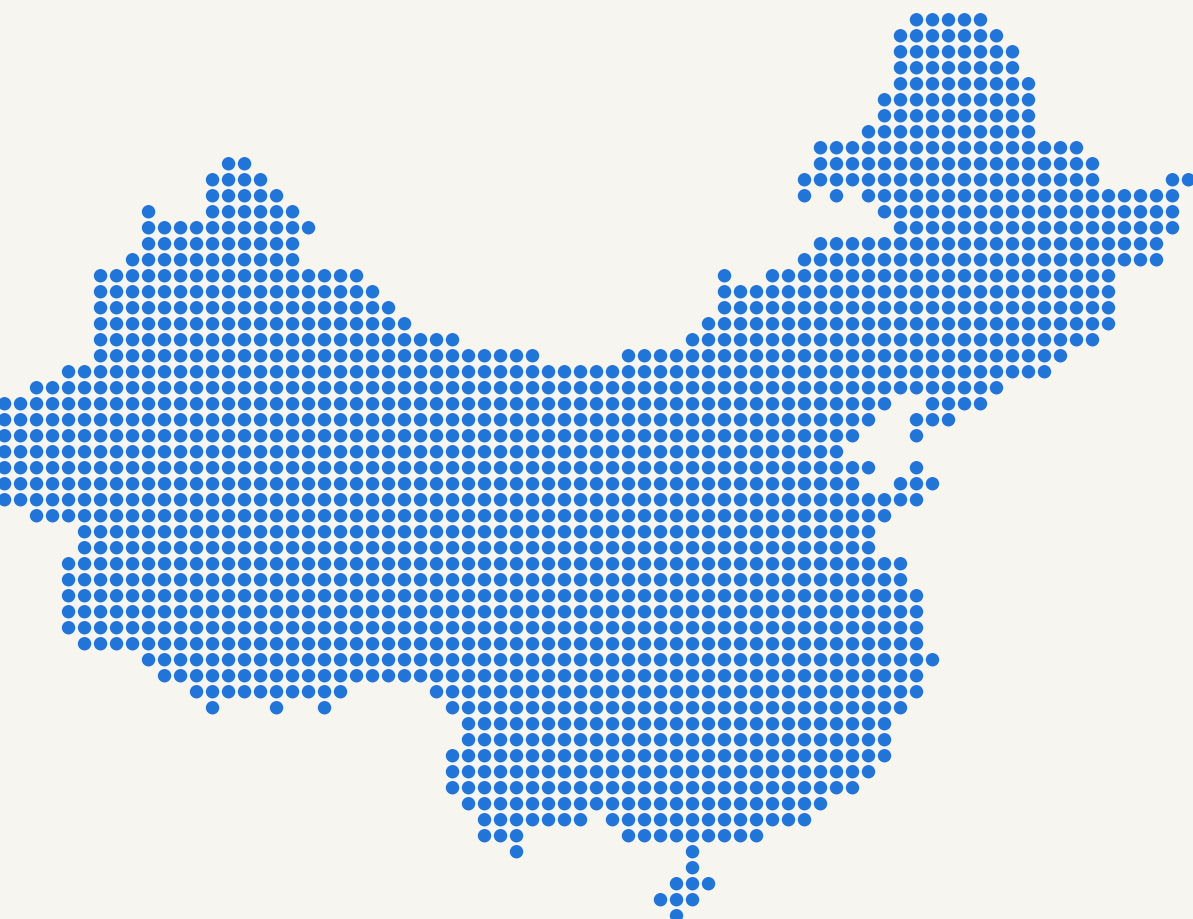
lugar de trabajo: 52 % (40 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 49 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 50 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 53 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 67 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 51 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 90 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 95 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 20 % (25 % a escala mundial)

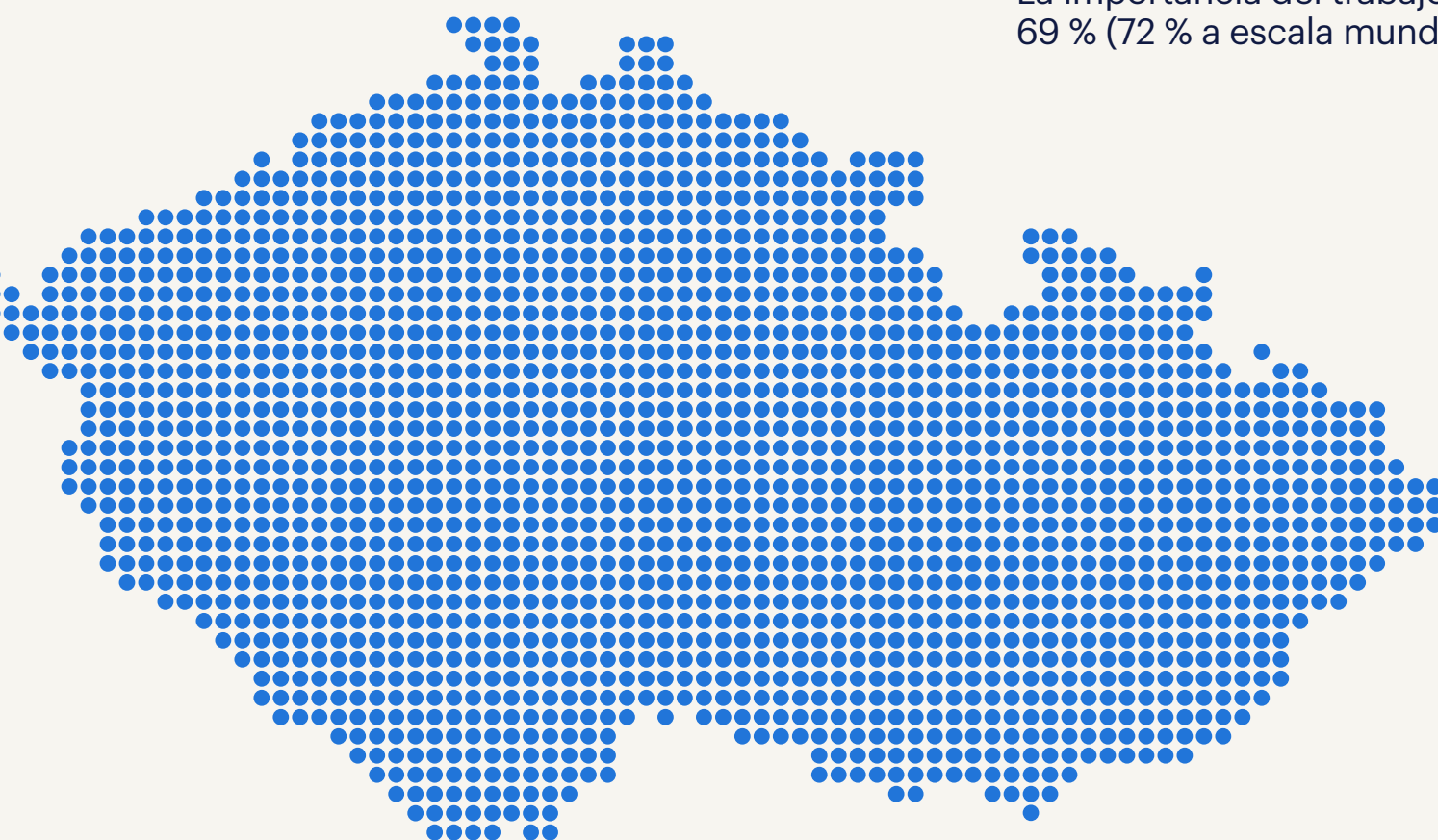
→ el 37 % ha aumentado o tiene previsto aumentar el número de horas en



República Checa.

el 34 %

afirma que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo (51 % a escala mundial)



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 53 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 38 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 34 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 21 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 29 % (33 % a escala mundial)

→ el 36 % ha caído en el «abandono silencioso» (31 % a escala mundial)

- La importancia del trabajo en la vida: 69 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 50 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 28 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 29 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 43 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 44 % (57 % a escala mundial)

→ el 34 % afirma que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

(51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 21 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 28 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 31 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 38 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 52 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 45 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 60 % (63 % a escala mundial)

→ el 94 % considera que la seguridad laboral es importante

(92 % a escala mundial)

- Mi trabajo me da seguridad: 86 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 26 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 14 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 10 % (18 % a escala mundial)

→ el 38 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 68 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 24 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 8 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 21 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 6 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 50 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 64 % (77 % a escala mundial)

→ el 30 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales

(42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 68 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 51 % (57 % a escala mundial)

Dinamarca.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 66 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 46 % (48 % a escala mundial)

→ el 41 % ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico

(34 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 19 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 43 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 31 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 61 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 52 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 32 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 18 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 32 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 55 % (57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 45 % (51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 31 % (27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 38 % (40 % a escala mundial)

→ el 50 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 24 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 56 % (50 % a escala mundial)

→ al 35 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 66 % (63 % a escala mundial)

- La importancia de la seguridad laboral: 87 % (92 % a escala mundial)

- Mi trabajo me da seguridad: 89 % (86 % a escala mundial)

- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 16 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 11 % (18 % a escala mundial)

→ el 19 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 70 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- El 24 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?

- Siento que mi empresa me necesita: 9 % (12 % a escala mundial)

- Estoy esperando una meta concreta: 8 % (17 % a escala mundial)

- No quiero jubilarme: 9 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

→ el 65 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia

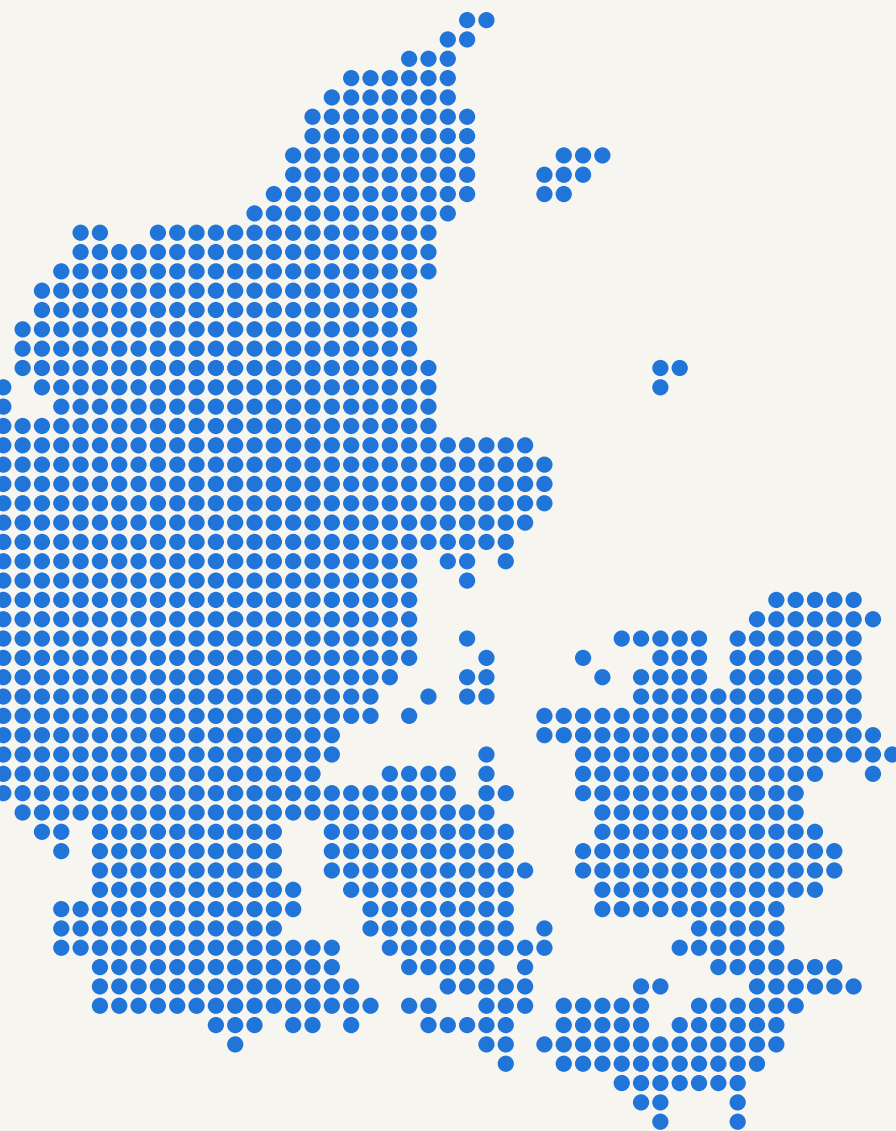
(54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 61 % (77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 36 % (42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 75 % (73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 62 % (57 % a escala mundial)



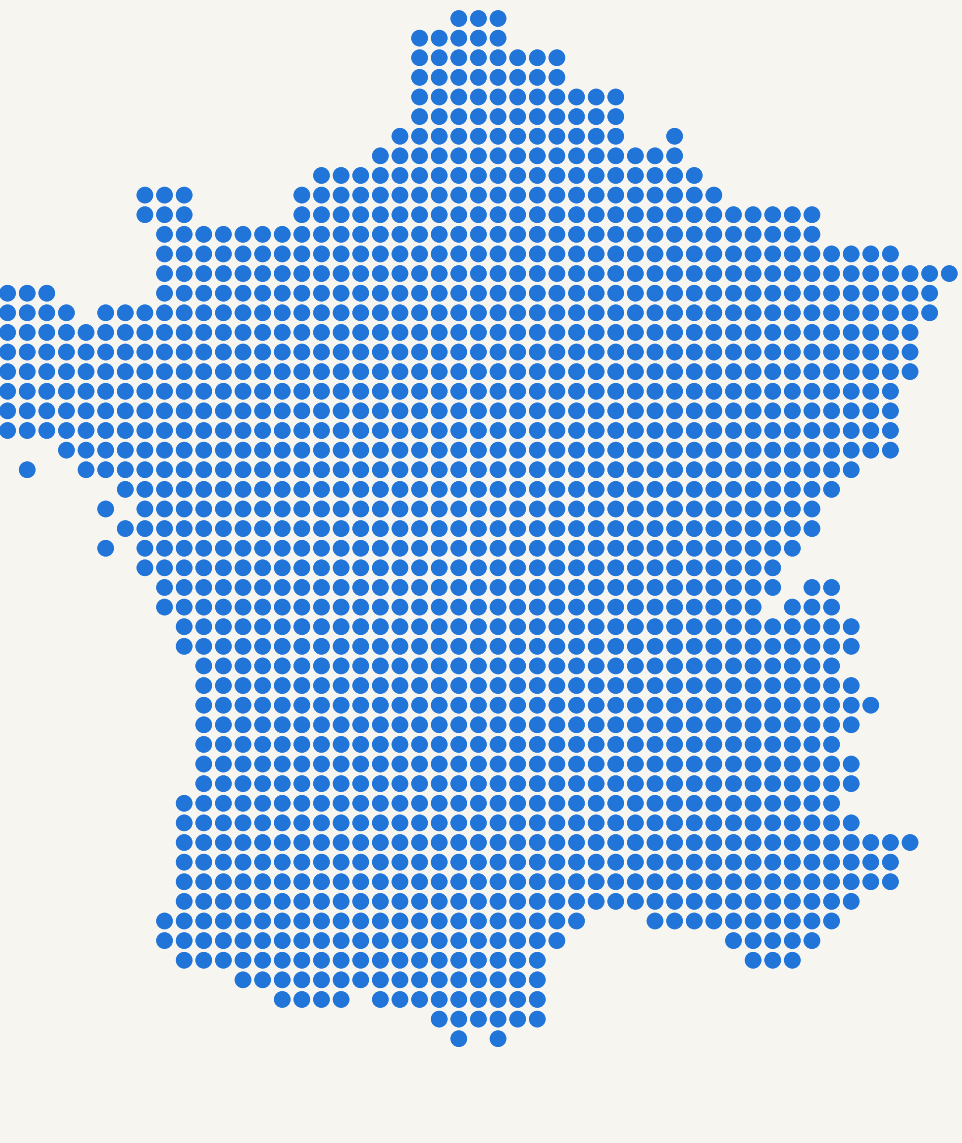
el 19 %

cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

Francia.

el 42 %

considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida (49 % a



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 57 % (61 % a escala mundial)

→ el 48 % dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida

(48 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 24 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 22 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 34 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 28 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 59 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 30 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 48 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 24 % (28 % a escala mundial)

→ el 42 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 46 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 21 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 40 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 44 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 24 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 44 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 41 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 57 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 88 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 83 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 22 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 21 % (18 % a escala mundial)

→ el 67 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 70 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 25 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 8 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 15 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 55 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 76 % (77 % a escala mundial)

→ el 43 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales

(42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 65 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 50 % (57 % a escala mundial)

[Volver al resumen](#)

Alemania.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 61 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 43 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 21 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 18 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 25 % (33 % a escala mundial)

→ el 31 % ha caído en el «abandono silencioso»

(31 % a escala mundial)

- La importancia del trabajo en la vida: 62 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 28 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 34 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 30 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 48 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 53 % (57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 43 % (51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 21 % (27 % a escala mundial)

→ el 49 % no aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

(40 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 46 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 25 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 52 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 40 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 65 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 92 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 85 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 17 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 19 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 9 % (18 % a escala mundial)
- El 39 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 77 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

- El 27 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo

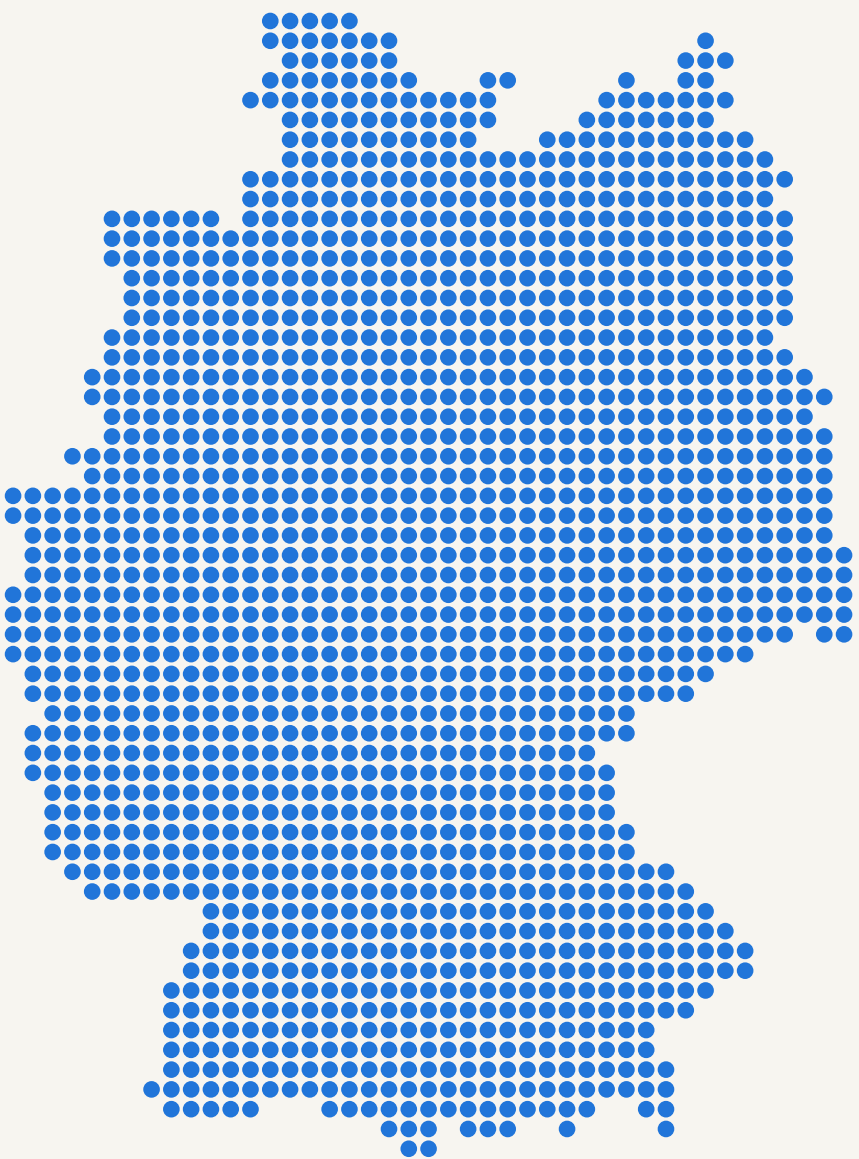
- Siento que mi empresa me necesita: 11 % (12 % a escala mundial)
- Estoy esperando una meta concreta: 8 % (17 % a escala mundial)
- No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 49 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 66 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 36 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 69 % (73 % a escala mundial)

→ el 52 % cree que su trabajo le da sentido a su vida

(57 % a escala mundial)



el 77 %

afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

Grecia.



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 56 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 46 % (48 % a escala mundial)

→ el 41 % ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico

(34 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 29 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 32 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 27 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 82 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 30 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 41 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 24 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 41 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 42 % (57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 40 % (51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 28 % (27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 31 % (40 % a escala mundial)

→ el 34 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 51 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 45 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 67 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 61 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 93 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 87 % (86 % a escala mundial)

→ el 40 % ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida

(25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 22 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

→ el 16 % planea retrasar su jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida

(18 % a escala mundial)

- El 44 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 61 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 28 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?

- Siento que mi empresa me necesita: 5 % (12 % a escala mundial)

- Estoy esperando una meta concreta: 29 % (17 % a escala mundial)

- No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 48 % (54 % a escala mundial)

→ el 84 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes

(77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 44 % (42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 66 % (73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 57 % (57 % a escala mundial)

el 40 %

ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida

Hong Kong SAR.

el 70 %

considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes (77 % a escala mundial)



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 62 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 58 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 40 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 39 % (30 % a escala mundial)

→ el 45 % ha dejado un trabajo porque no encajaba con su vida personal (33 % a escala mundial)

- He caído en el «abandono silencioso»: 43 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 67 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 54 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 37 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 31 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 57 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 58 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 48 % (51 % a escala mundial)

→ el 33 % ha dejado un trabajo porque no ofrecía suficiente flexibilidad (27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 38 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 43 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 53 % le preocupa perder su empleo (37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 52 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 59 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 59 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 85 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 78 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 21 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 29 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 21 % (18 % a escala mundial)

→ el 66 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

- El 73 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 50 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 23 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 21 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 7 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 48 % (54 % a escala mundial)

→ el 70 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes (77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 47 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 67 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 52 % (57 % a escala mundial)

Hungría.

el 38 %

considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo (51 % a

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 59 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 37 % (48 % a escala mundial)

→ el 37 % ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico (34 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 21 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 30 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 29 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 75 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 50 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 40 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 35 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 45 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 44 % (57 % a escala mundial)

- El 38 % considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo (51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 27 % (27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 31 % (40 % a escala mundial)

→ no aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 34 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 34 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 45 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral - 58 % (52% global)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 64 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 95 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 81 % (86 % a escala mundial)

→ el 34 % ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida (25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 30 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 8 % (18 % a escala mundial)
- El 31 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 80 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- El 18 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?

- Siento que mi empresa me necesita: 10 % (12 % a escala mundial)
- Estoy esperando una meta concreta: 22 % (17 % a escala mundial)
- No quiero jubilarme: 3 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

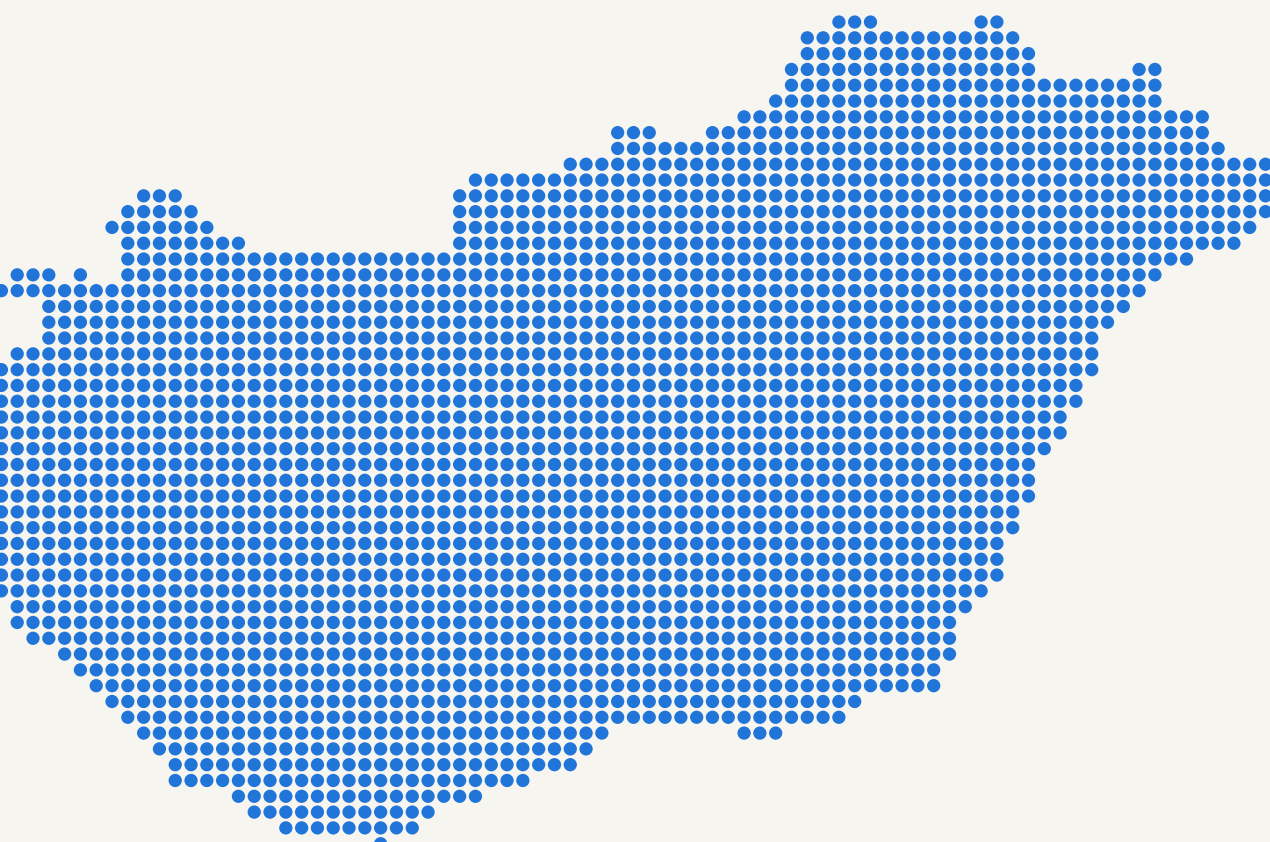
→ el 51 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia (54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 75 % (77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 35 % (42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 65 % (73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 48 % (57 % a escala mundial)



India.



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 77 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 75 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 59 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 63 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 61 % (33 % a escala mundial)

→ el 56 % ha caído en el «abandono silencioso» (31 % a escala mundial)

- La importancia del trabajo en la vida: 90 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 46 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 37 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 36 % (28 % a escala mundial)

→ el 87 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 86 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 85 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 59 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 77 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 74 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 70 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 83 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 80 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 75 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 97 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 93 % (86 % a escala mundial)

→ el 53 % ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida (25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 44 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 27 % (18 % a escala mundial)

→ el 75 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

- El 68 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 66 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 45 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 22 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 3 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 80 % (54 % a escala mundial)

→ el 98 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes (77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 79 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 87 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 88 % (57 % a escala mundial)

el 56 %

ha caído en el «abandono silencioso» (31 % a

Italia.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 58 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 36 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 32 % (34 % a escala mundial)

→ el 26 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 33 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 25 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 77 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 31 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 47 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 32 % (28 % a escala mundial)

→ el 42 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 48 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 44 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 23 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 33 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 35 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 34 % (37 % a escala mundial)

→ el 37 % confía en que, si perdiera su trabajo, podría encontrar otro rápidamente

(50 % a escala mundial)

- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 54 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 66 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 91 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 84 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 22 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 26 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (18 % a escala mundial)

→ el 38 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 55 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 27 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 9 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 27 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 48 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 79 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 35 % (42 % a escala mundial)
- El 66% cree que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos, por ejemplo, en temas de sostenibilidad, diversidad o transparencia (73 % a escala mundial)

→ el 50% cree que su trabajo le da sentido a su vida

(57 % a escala mundial)

el 37 %

confía en que, si perdiera su trabajo, podría encontrar otro rápidamente (50 %)

↩ Volver al resumen

Japón.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 48 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 38 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 19 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 13 % (30 % a escala mundial)

→ el 17 % ha dejado un trabajo porque no encajaba con su vida personal (33 % a escala mundial)

- He caído en el «abandono silencioso»: 11 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 48 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 34 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 32 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 28 % (28 % a escala mundial)

→ el 30 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 55 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 45 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 16 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 29 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 33 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 35 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 51 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 41 % (52 % a escala mundial)

→ el 44 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera seguridad laboral (63 % a escala mundial)

- La importancia de la seguridad laboral: 85 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 75 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 17 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 11 % (18 % a escala mundial)
- El 49 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 63 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

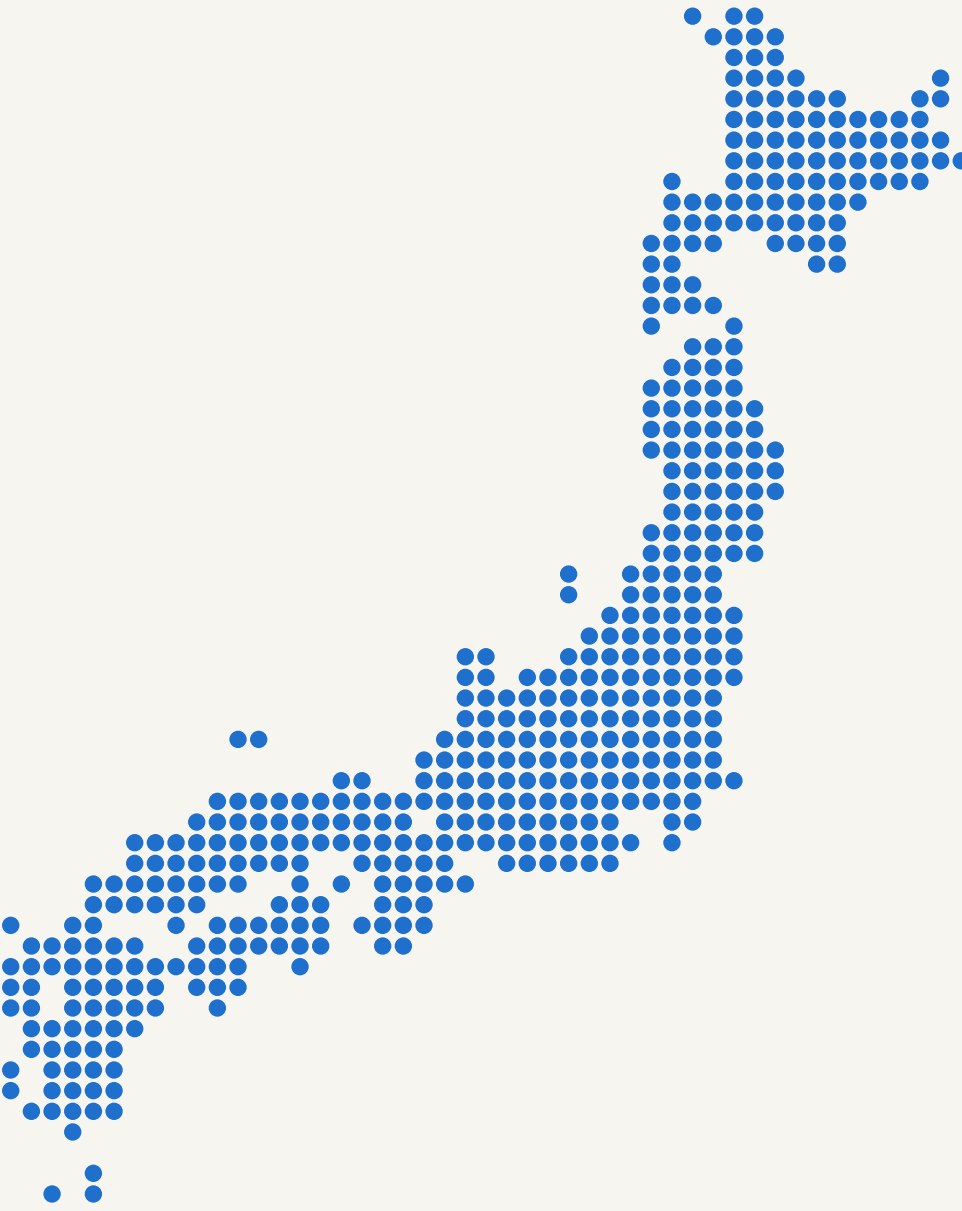
→ el 34 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32 % a escala mundial)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 11 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 15 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 12 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 23 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 63 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 36 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 51 % (73 % a escala mundial)

→ el 38 % cree que su trabajo le da sentido a su vida (57 % a escala mundial)

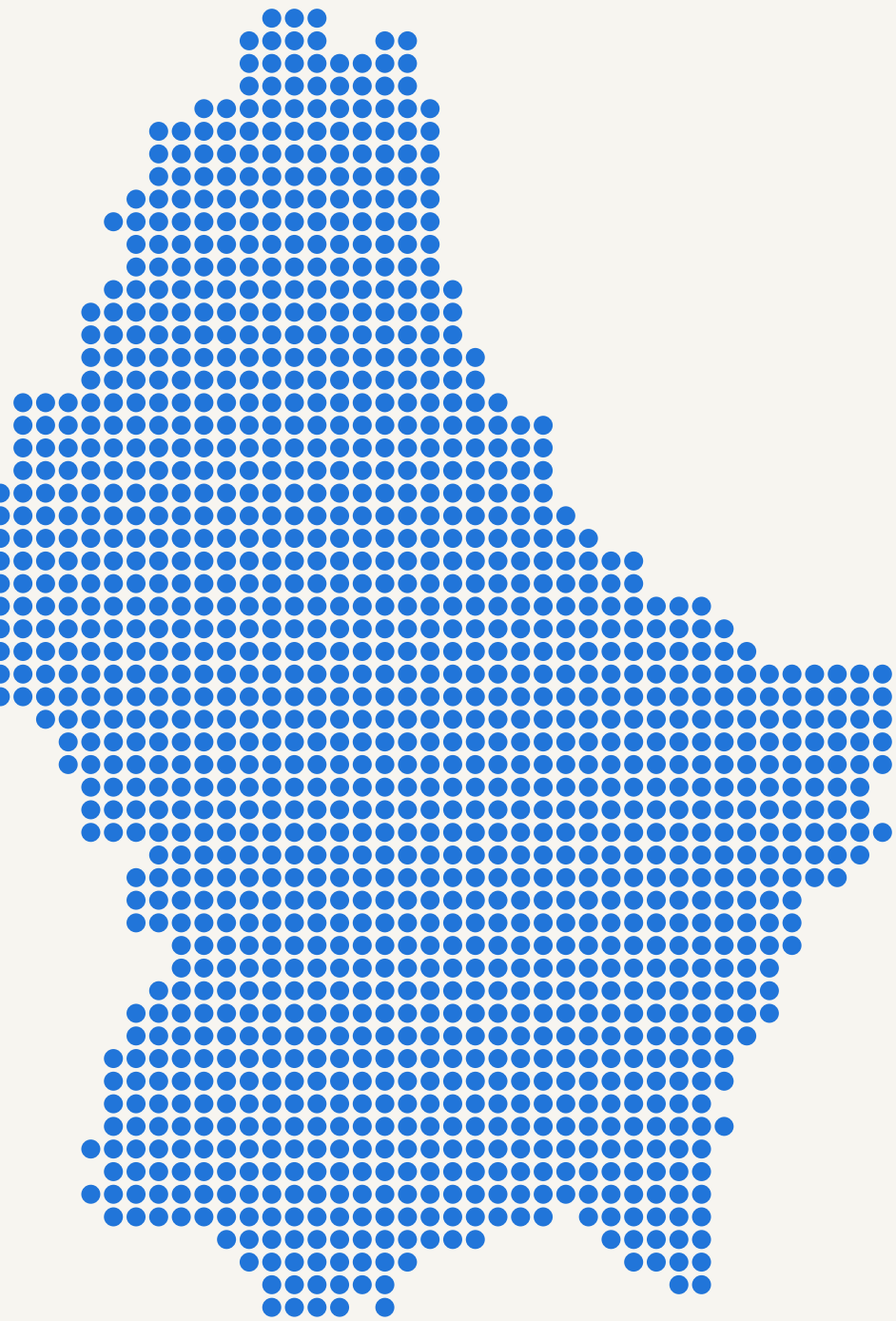


el 17 %

ha dejado un trabajo porque no encajaba con su vida personal (33 % a nivel mundial)

[↩ Volver al resumen](#)

Luxemburgo.



actitud

→ el 46 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 42 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 29 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 26 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 29 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 25 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 70 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 40 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 50 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 41 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 43 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 57 % (57 % a escala mundial)

→ el 39 % considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

(51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 21 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 34 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 42 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 14 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 48 % (50 % a escala mundial)

→ al 21 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 58 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 92 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 87 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 10 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 14 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 13 % (18 % a escala mundial)

→ el 82 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 78 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 31 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 14 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 10 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 8 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

→ el 45 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia

(54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 72 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 36 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 70 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 56 % (57 % a escala mundial)

al 21 %

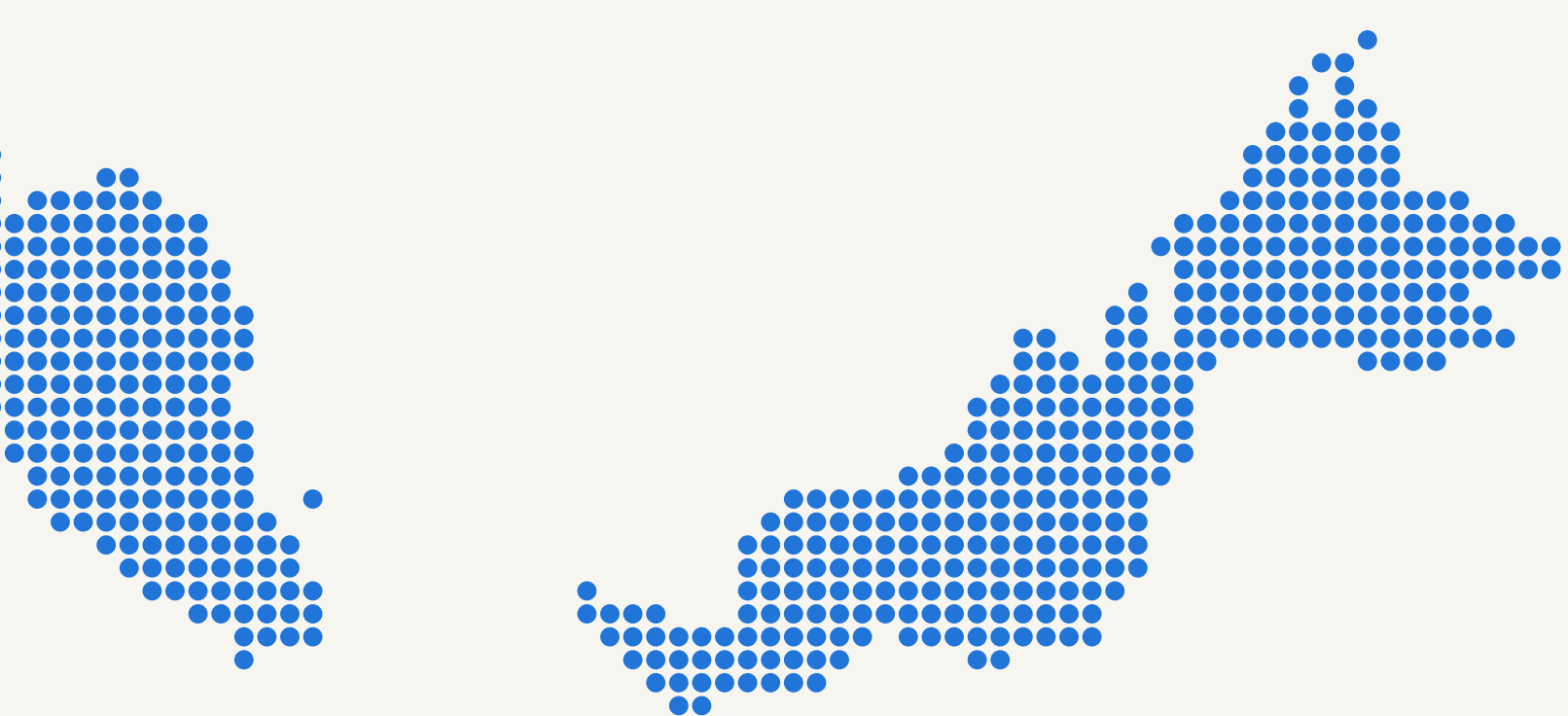
le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 % a escala mundial)

[Volver al resumen](#)

Malasia.

el 81 %

cree que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos, por ejemplo, en temas de sostenibilidad, diversidad o transparencia (73 % a escala mundial)



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 64 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 49 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 33 % (34 % a escala mundial)

→ el 38 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 39 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 24 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 83 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 41 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 45 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 40 % (28 % a escala mundial)

→ el 60 % afirma que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 69 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 63 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 33 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 49 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 60 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 44 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 76 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 59 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 91 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 86 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 41 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 36 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 32 % (18 % a escala mundial)

→ el 84 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 80 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 45 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 17 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 35 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 2 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 56 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 87 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 48 % (42 % a escala mundial)

→ el 81 % cree que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia)

(73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 69 % (57 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen

México.

el 51 %

ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso (30 % a

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 63 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 51 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 43 % (34 % a escala mundial)

→ el 51 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 42 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 28 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 91 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 32 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 38 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 36 % (28 % a escala mundial)

→ el 70 % afirma que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 62 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 61 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 39 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 43 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 46 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 61 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 51 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 77 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 68 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 96 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 89 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 31 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 25 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 19 % (18 % a escala mundial)
- El 66 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 58 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

- El 36 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 9 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 36 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 6 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 65 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 90 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 54 % (42 % a escala mundial)

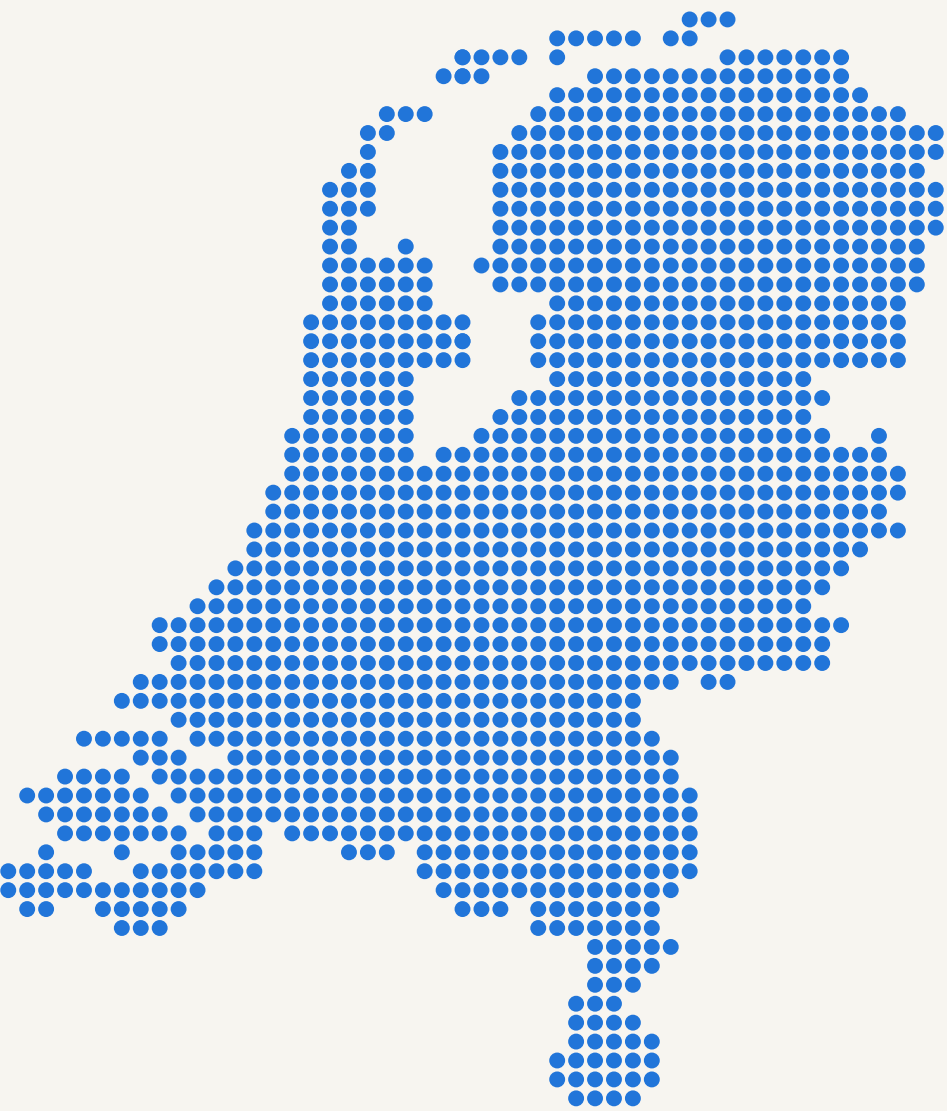
→ el 83 % cree que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia)

(73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 70 % (57 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen

Países Bajos.



actitud

→ el 61 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 40 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 22 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 22 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 27 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 19 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 60 % (72 % a escala mundial)

expectativas

• Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 40 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 47 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 24 % (28 % a escala mundial)

• Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 43 % (49 % a escala mundial)

• Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 56 % (57 % a escala mundial)

• Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 53 % (51 % a escala mundial)

• He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 21 % (27 % a escala mundial)

• No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 37 % (40 % a escala mundial)

→ el 48 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 16 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

• Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 58 % (50 % a escala mundial)

• Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 33 % (52 % a escala mundial)

• No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 57 % (63 % a escala mundial)

• La importancia de la seguridad laboral: 90 % (92 % a escala mundial)

• Mi trabajo me da seguridad: 92 % (86 % a escala mundial)

• He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 9 % (25 % a escala mundial)

• He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

• Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 11 % (18 % a escala mundial)

→ el 29 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

• El 81 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

• El 22 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)

• ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?

- Siento que mi empresa me necesita: 8 % (12 % a escala mundial)
- Estoy esperando una meta concreta: 6 % (17 % a escala mundial)
- No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

• Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 58 % (54 % a escala mundial)

• La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 67 % (77 % a escala mundial)

→ el 26 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales

(42 % a escala mundial)

• Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 78 % (73 % a escala mundial)

• Mi trabajo le da sentido a mi vida: 41 % (57 % a escala mundial)

al 16 %

le preocupa perder su empleo
(37 % a escala mundial)

Nueva Zelanda.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 60 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 49 % (48 % a escala mundial)

→ el 45 % ha dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico

(34 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 34 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 32 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 33 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 66 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 46 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 38 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 31 % (28 % a escala mundial)

→ el 45 % afirma que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 57 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 51 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 27 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 40 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 46 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 24 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 54 % (50 % a escala mundial)

→ al 39 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 64 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 91 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 88 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 23 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 21 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (18 % a escala mundial)
- El 35 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 79 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

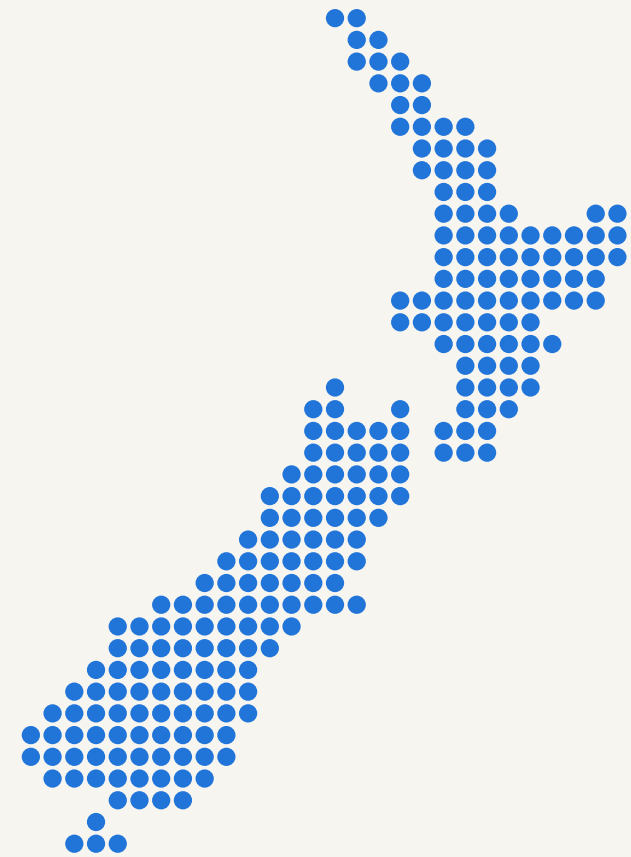
- El 31 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 10 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 9 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 6 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 59 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 79 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 39 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 75 % (73 % a escala mundial)

→ el 61 % afirma que su trabajo le da sentido a su vida

(57 % a escala mundial)



al 39 %

le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

↩ Volver al resumen

Noruega.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 61 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 42 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 26 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 25 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 29 % (33 % a escala mundial)

→ el 36 % ha caído en el «abandono silencioso» (31 % a escala mundial)

- La importancia del trabajo en la vida: 73 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 37 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 39 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 22 % (28 % a escala mundial)
- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 37 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 53 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 44 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 23 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 37 % (40 % a escala mundial)

→ el 41 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 25 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 46 % (50 % a escala mundial)

→ al 40 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 68 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 88 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 89 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 25 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 13 % (18 % a escala mundial)
- El 37 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

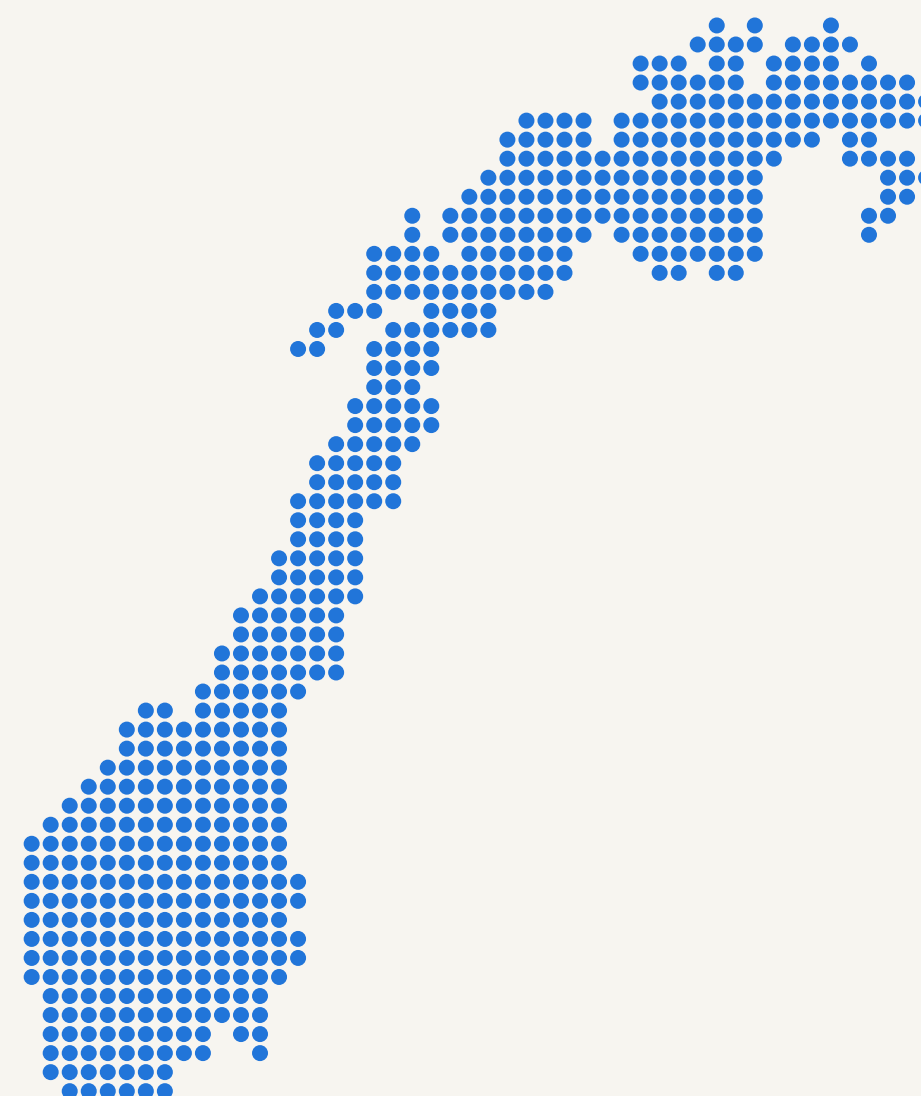
→ el 70 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- El 36 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 15 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 8 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 6 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

→ el 61 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia (54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 69 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 41 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 80 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 63 % (57 % a escala mundial)



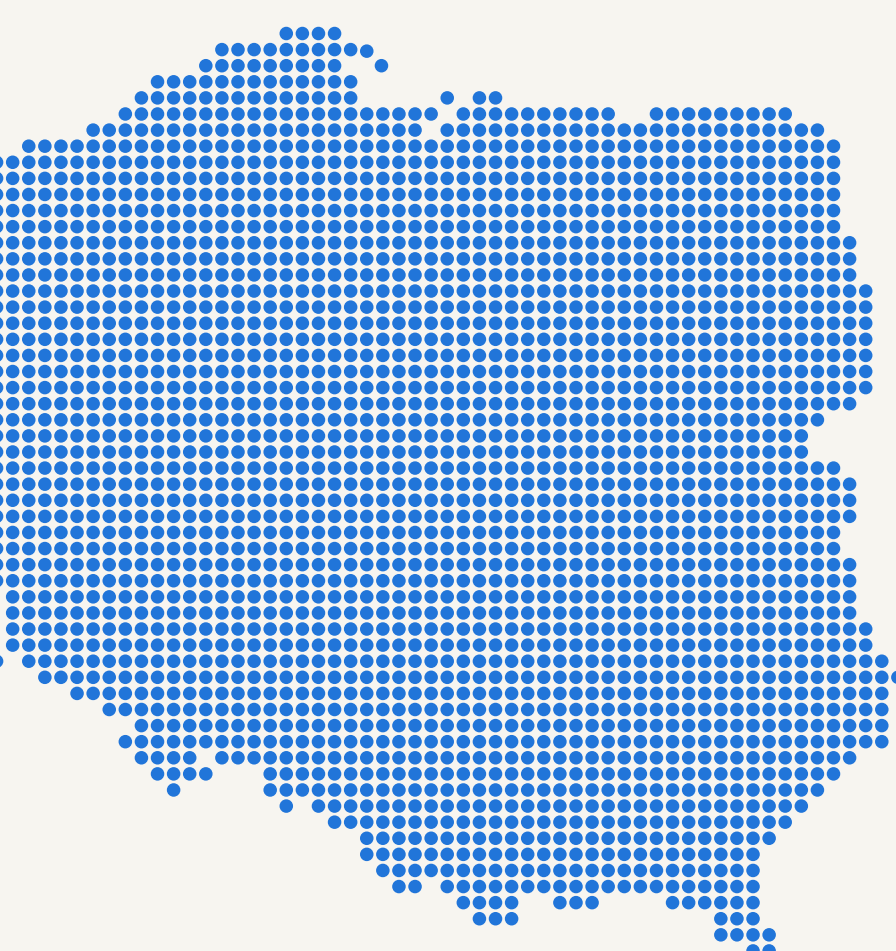
el 61 %

dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia (54 %)

Polonia.

el 43 %

ha caído en el «abandono silencioso»



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 57 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 45 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 28 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 26 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 25 % (33 % a escala mundial)

→ el 43 % ha caído en el «abandono silencioso» (31 % a escala mundial)

- La importancia del trabajo en la vida: 78 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 46 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 54 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 22 % (28 % a escala mundial)

→ el 47 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 55 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 48 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 22 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 32 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 39 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 32 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 44 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 55 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 66 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 94 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 83 % (86 % a escala mundial)

→ el 31 % ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida (25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

→ el 19 % planea retrasar su jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida (18 % a escala mundial)

- El 53 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 62 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 26 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 10 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 21 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 10 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 45 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 77 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 41 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 70 % (73 % a escala mundial)

→ el 46 % cree que su trabajo le da sentido a su vida (57 % a escala mundial)

Portugal.

actitud

→ el 68 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 39 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 34 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 34 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 35 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 41 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 80 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 34 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 52 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 27 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 31 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 48 % (57 % a escala mundial)

→ el 39 % considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

(51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 26 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 38 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 39 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 48 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 44 % (50 % a escala mundial)

→ al 64 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 67 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 95 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 85 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 24 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 16 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 10 % (18 % a escala mundial)
- El 37 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 80 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

→ el 22 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación

(32 % a escala mundial)

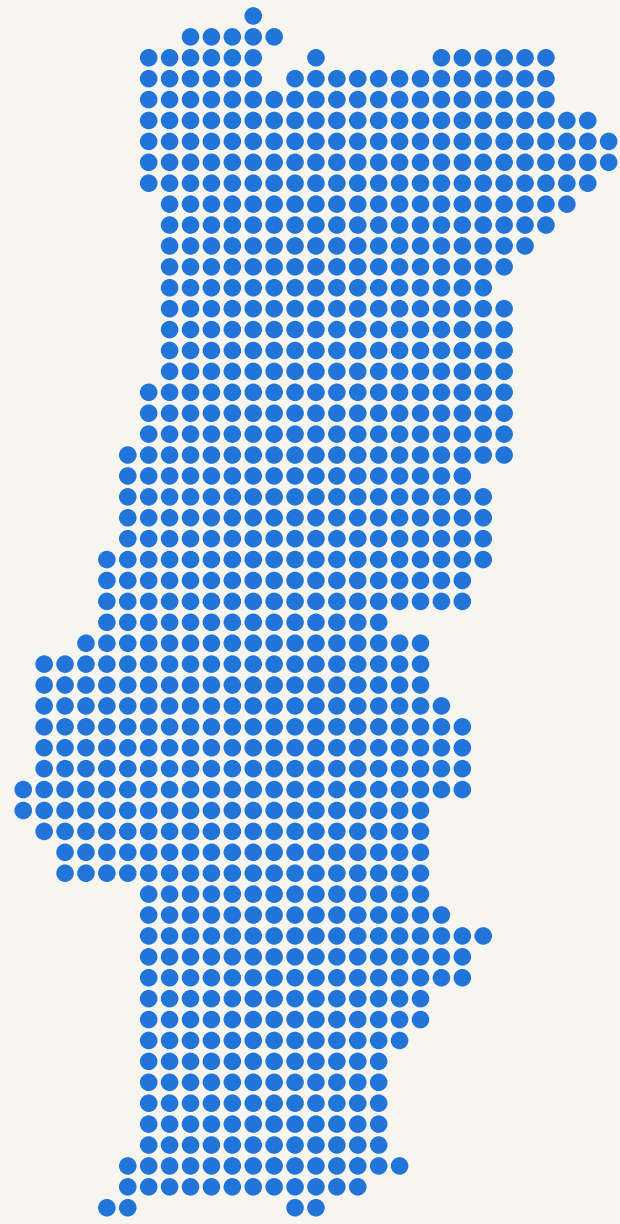
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 4 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 13 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 44 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 88 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 41 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 64 % (73 % a escala mundial)

→ el 49 % cree que su trabajo le da sentido a su vida

(57 % a escala mundial)



el 39 %

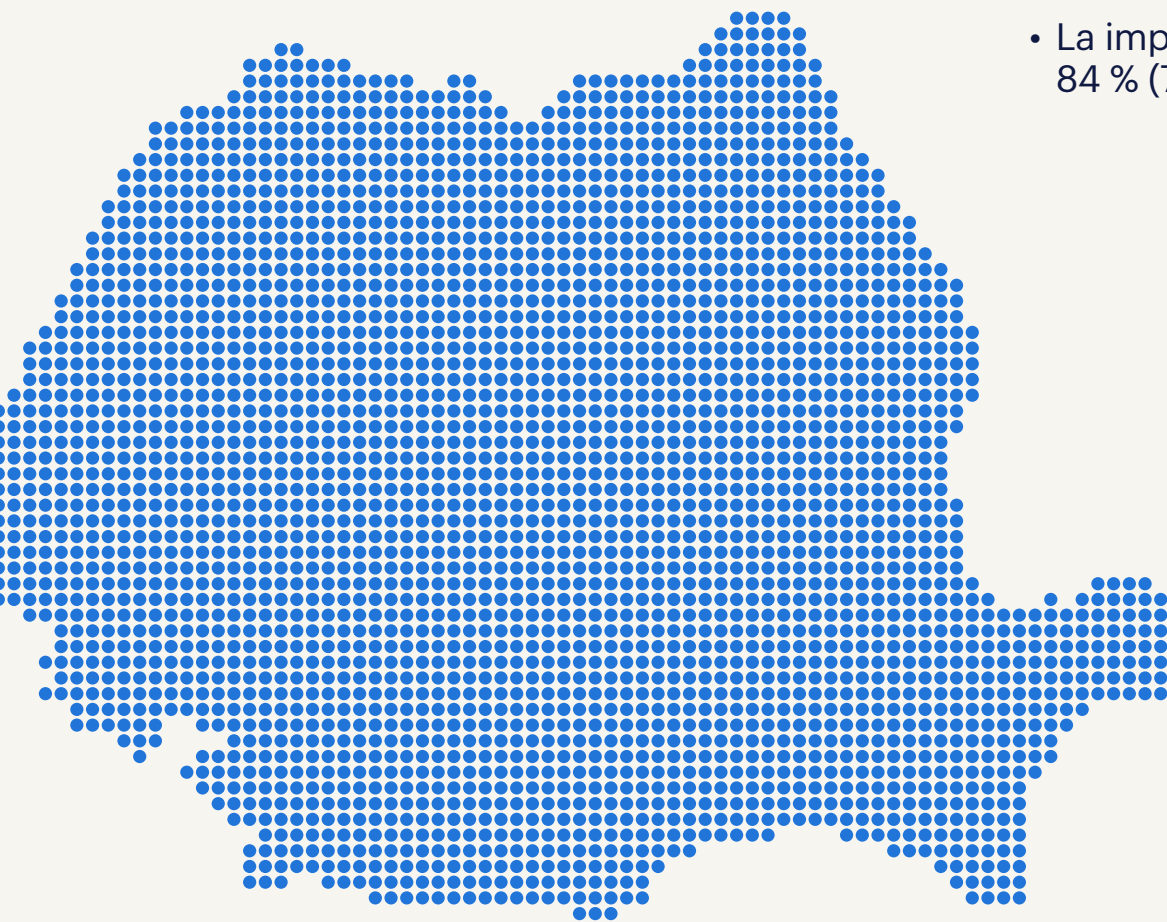
considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo (51 % a escala mundial)

[↩ Volver al resumen](#)

Rumanía.

el 39 %

ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida (25 % a escala mundial)



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 71 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 59 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 23 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 31 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 37 % (33 % a escala mundial)

→ el 41 % ha caído en el «abandono silencioso» (31 % a escala mundial)

- La importancia del trabajo en la vida: 84 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 32 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 32 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 28 % (28 % a escala mundial)

→ el 57 % considera que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 54 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 53 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 29 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 41 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 48 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 33 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 58 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 59 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 77 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 96 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 8 % (86 % a escala mundial)

→ el 39 % ha aceptado o está pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida (25 % a escala mundial)

- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 23 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 14 % (18 % a escala mundial)

→ el 69 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

- El 62 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 29 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 11 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 15 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 11 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 56 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 87 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 48 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 72 % (73 % a escala mundial)

→ el 68 % afirma que su trabajo le da sentido a su vida (57 % a escala mundial)

Singapur.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 63 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impediría disfrutar de mi vida: 55 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 36 % (34 % a escala mundial)

→ el 38 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 34 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 35 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 63 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 46 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 37 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 32 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 53 % (49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 59 % (57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 57 % (51 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 29 % (27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 48 % (40 % a escala mundial)

→ el 51 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(45 % a escala mundial)

seguridad

(23 % a escala mundial)

→ al 48 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 43 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 64 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 61 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 90 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 80 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 28 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 20 %

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 32 % (18 % a escala mundial)
- El 58 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 71 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

→ el 43 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación

(32 % a escala mundial)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita:

el 51 %

no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo (45 % a escala mundial)



España.

al 56 %

le preocupa perder su empleo (37 % a

actitud

→ el 66 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 46 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 32 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 31 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 42 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 29 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 71 % (72 % a escala mundial)

expectativas

• Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 32 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 53 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 33 % (28 % a escala mundial)

• Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 49 % (49 % a escala mundial)

• Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (57 % a escala mundial)

• Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 48 % (51 % a escala mundial)

→ el 31 % ha dejado un trabajo porque no ofrecía suficiente flexibilidad

(27 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 40 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 45 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 56 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 43 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 73 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 63 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 94 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 85 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 17 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 21 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

• Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 14 % (18 % a escala mundial)

→ el 32 % cree que podrá jubilarse antes de los 65

(51 % a escala mundial)

- El 69 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 24 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 11 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 18 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

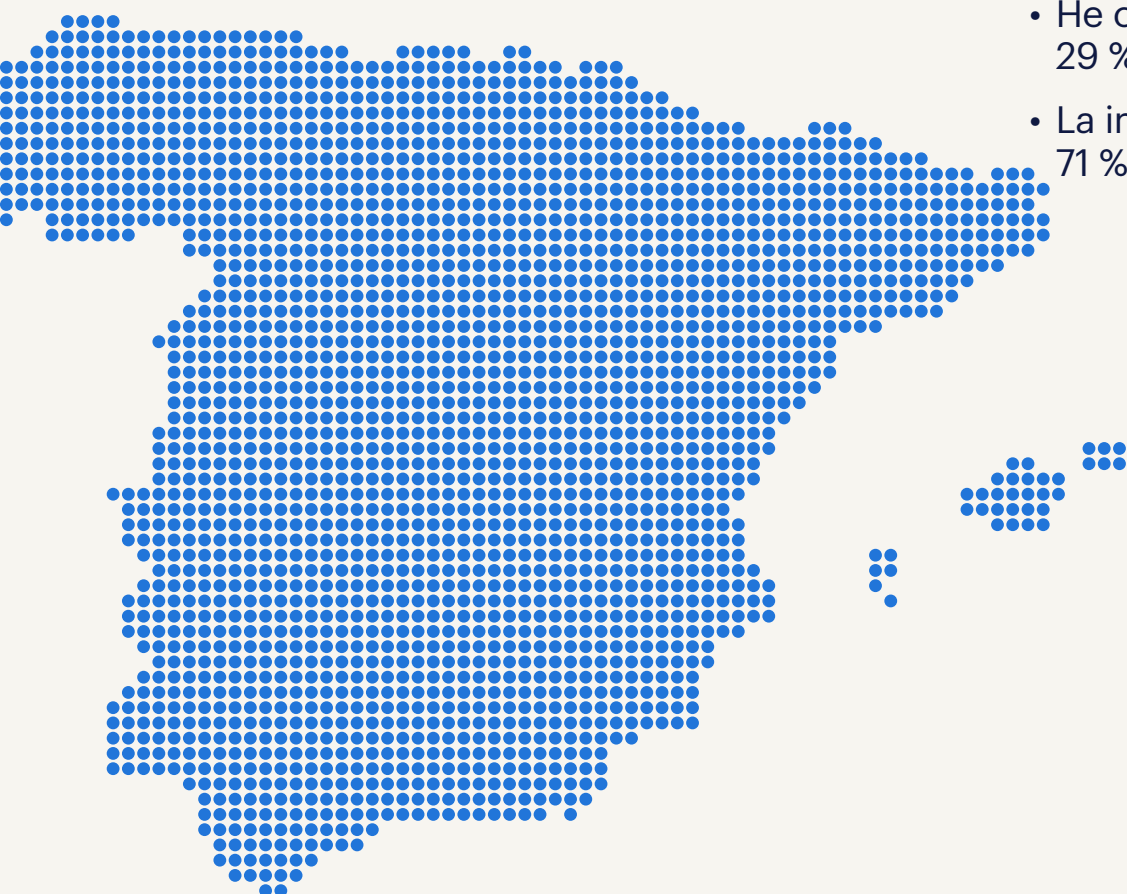
• Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 54 % (54 % a escala mundial)

• La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 75 % (77 % a escala mundial)

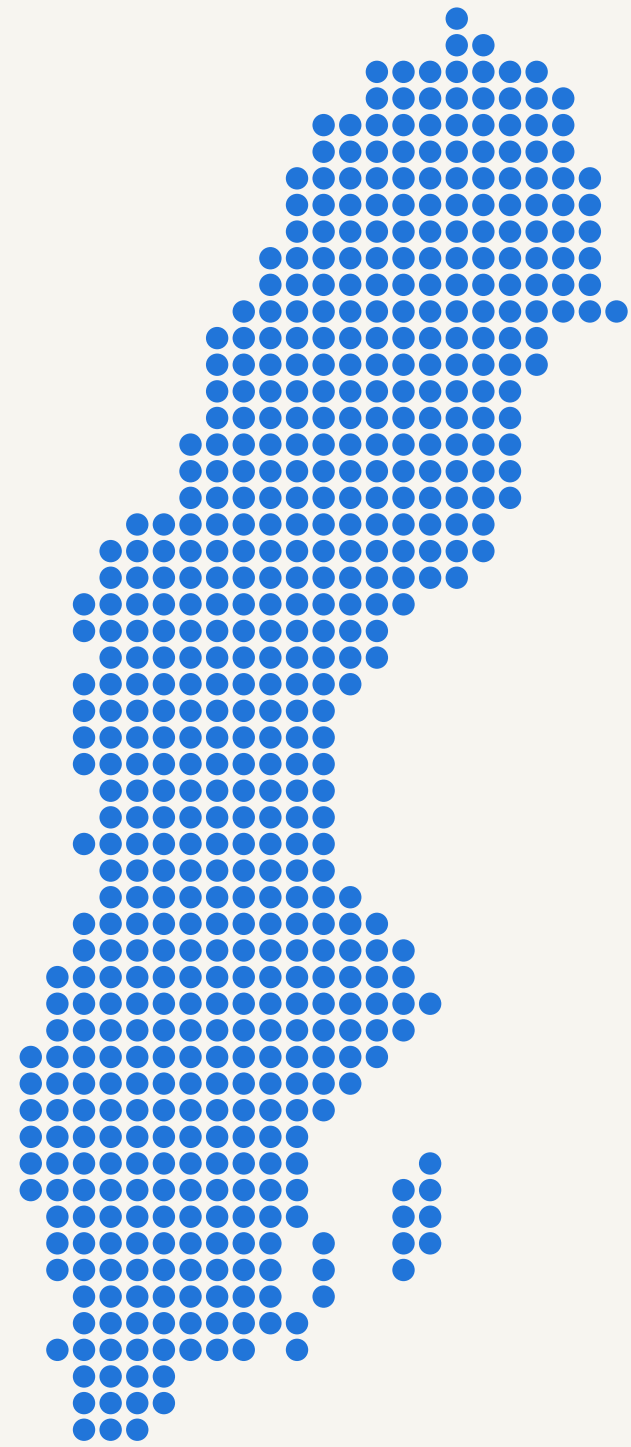
→ el 38 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales

(42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 69 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 53 % (57 % a escala mundial)



Suecia.



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 59 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 52 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 40 % (34 % a escala mundial)

→ el 24 % ha dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso

(30 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 33 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 38 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 66 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 56 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 43 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 21 % (28 % a escala mundial)

→ el 30 % afirma que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 40 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 21 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 33 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 40 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 24 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 50 % (50 % a escala mundial)

→ al 35 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 66 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 90 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 88 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 22 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 22 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 17 % (18 % a escala mundial)
- El 33 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 78 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

→ el 27 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación

(32 % a escala mundial)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 10 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 7 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 54 % (54 % a escala mundial)

→ el 70 % considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes

(77 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 37 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 75 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 56 % (57 % a escala mundial)

el 30 %

afirma que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida (49 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen

Suiza.

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 66 % (61 % a escala mundial)

→ el 50 % dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida

(48 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 33 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 23 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 34 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 29 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 64 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 22 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 40 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 20 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 42 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 55 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 41 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 23 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 37 % (40 % a escala mundial)

→ el 48 % no aceptaría un trabajo si no le ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 23 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 49 % (50 % a escala mundial)

→ al 36 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 59 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 93 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 85 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 15 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 17 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 13 % (18 % a escala mundial)
- El 52 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 79 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

(70 % a escala mundial)

- El 25 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 7 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 8 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 3 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

→ el 57 % dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia

(54 % a escala mundial)

- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 75 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 42 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 71 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 55 % (57 % a escala mundial)

al 36 %

le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 % a escala mundial)



Turquía.

actitud

→ el 73 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

(61 % a escala mundial)

el 73 %

no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal (61 % a escala mundial)

- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 54 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 37 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 28 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 27 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 27 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 88 % (72 % a escala mundial)

expectativas

• Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 50 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 42 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 35 % (28 % a escala mundial)

→ el 70 % afirma que su empresa le ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida

(49 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 65 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 59 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 30 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 45 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 51 % (45 % a escala mundial)

seguridad

- Me preocupa perder mi empleo: 34 % (37 % a escala mundial)
- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 51 % (50 % a escala mundial)

→ al 69 % le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral

(52 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 70 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 93 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 84 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 26 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 35 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

→ el 29 % planea retrasar su jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida

(18 % a escala mundial)

- El 86 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 61 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)
- El 49 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 14 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 22 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

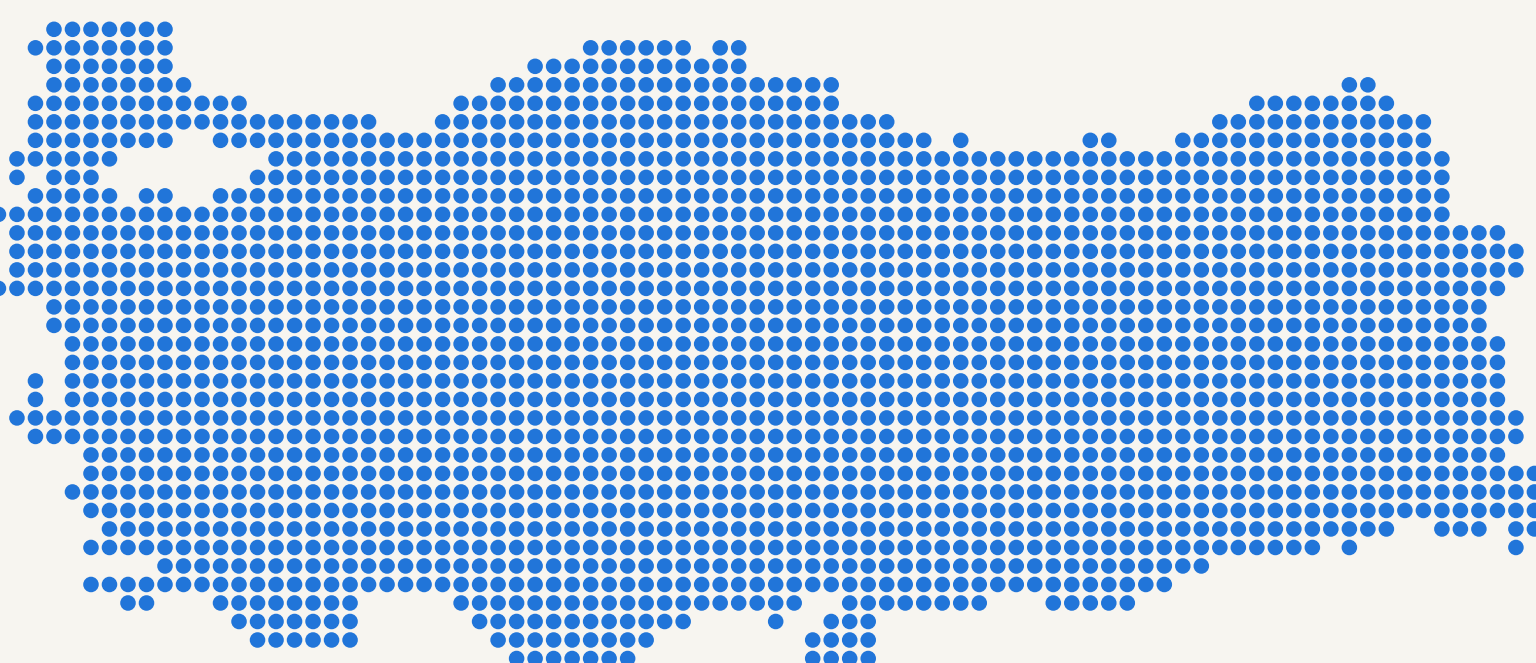
pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 66 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 93 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 59 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 78 % (73 % a escala mundial)

→ el 68 % afirma que su trabajo le da sentido a su vida

(57 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen



Reino Unido.



actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 60 % (61 % a escala mundial)
- Dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida: 46 % (48 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 33 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 27 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 28 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 31 % (31 % a escala mundial)

→ el 58 % afirma que el trabajo es importante en su vida (72 % a escala mundial)

afirma que el trabajo es importante en su vida (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:
 - Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 42 % (39 % a escala mundial)
 - Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 38 % (41 % a escala mundial)
 - Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 27 % (28 % a escala mundial)
- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 44 % (49 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 58 % (57 % a escala mundial)
- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 53 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 26 % (27 % a escala mundial)

→ el 44 % no aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo (40 % a escala mundial)

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 46 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 28 % le preocupa perder su empleo (37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 47 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 45 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 63 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 91 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 87 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 21 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 18 % (18 % a escala mundial)
- El 41 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)

→ el 78 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- El 27 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32% global)
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 9 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 10 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 5 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 53 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 73 % (77 % a escala mundial)

→ el 36 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales (42 % a escala mundial)

- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 71 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 55 % (57 % a escala mundial)

Estados Unidos.

el 62 %

considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo (57 % a escala mundial)

actitud

- No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi conciliación de la vida laboral y personal: 58 % (61 % a escala mundial)

→ el 48 % dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida

(48 % a escala mundial)

- He dejado un trabajo debido a un lugar de trabajo tóxico: 34 % (34 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: 30 % (30 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no encajaba con mi vida personal: 30 % (33 % a escala mundial)
- He caído en el «abandono silencioso»: 29 % (31 % a escala mundial)
- La importancia del trabajo en la vida: 70 % (72 % a escala mundial)

expectativas

- Las acciones que los empleados desearían de las empresas en el contexto de un panorama económico cambiante:

- Un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales: 43 % (39 % a escala mundial)
- Un aumento mensual para cubrir el coste de la vida: 39 % (41 % a escala mundial)
- Subsidios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos: 18 % (28 % a escala mundial)

- Mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida: 55 % (49 % a escala mundial)

→ el 62 % considera que su trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo

(57 % a escala mundial)

- Mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 58 % (51 % a escala mundial)
- He dejado un trabajo porque no me ofrecía suficiente flexibilidad: 28 % (27 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo: 42 % (40 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad en cuanto al horario de trabajo: 45 % (45 % a escala mundial)

seguridad

→ al 27 % le preocupa perder su empleo

(37 % a escala mundial)

- Confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente: 56 % (50 % a escala mundial)
- Me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral: 42 % (52 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera seguridad laboral: 61 % (63 % a escala mundial)
- La importancia de la seguridad laboral: 89 % (92 % a escala mundial)
- Mi trabajo me da seguridad: 89 % (86 % a escala mundial)
- He aceptado o estoy pensando en aceptar un segundo trabajo para hacer frente al aumento del coste de la vida: 23 % (25 % a escala mundial)
- He aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida: 20 % (23 % a escala mundial)

no jubilación

- Planeo retrasar mi jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida: 25 % (18 % a escala mundial)
- El 45 % cree que podrá jubilarse antes de los 65 (51 % a escala mundial)
- El 72 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

→ el 34 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación

(32 % a escala mundial)

- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 13 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 15 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 7 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 51 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 78 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 40 % (42 % a escala mundial)

→ el 78 % cree que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia)

(73 % a escala mundial)

- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 61 % (57 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen



Randstad

Para mayor información escríbenos a comunicaciones@randstad.cl
Si quieres cotizar nuestros servicios
déjanos tus datos aquí o
llámanos al +56 9 6609 2618