

Nota de prensa

Fecha:

18 de enero del 2023

Más información:

Cristina Riesgo

Teléfono:

+52 (1) (55) 7966 3102

Los trabajadores dan prioridad a la seguridad laboral en medio de la incertidumbre económica, pero no renuncian a temas de flexibilidad y sentido de pertenencia.

- A pesar de los escenarios macroeconómicos, los trabajadores siguen queriendo flexibilidad, alineación de valores y un buen equilibrio entre trabajo y vida personal. De manera global, el 61% de los trabajadores no aceptaría un trabajo si este afecta los factores antes mencionados, y en el caso de México, el número aumenta a un 63%.
- Globalmente, uno de cada cuatro trabajadores ha asumido o está buscando una segunda función para ayudar a gestionar la crisis económica, (31% para el caso de México). Mientras que una quinta parte global y localmente, está considerando renunciar para encontrar un trabajo mejor que le ayude a sobrellevar la situación.
- Casi tres cuartas partes (70% globalmente) creen que su situación financiera les impide jubilarse tan pronto como desearían. Para los mexicanos, la cifra disminuye al 58%.

El último Workmonitor de Randstad, en su vigésima edición, ha encuestado a 35.000 trabajadores en 34 mercados de Europa, Asia Pacífico y América, y ha revelado que más de la mitad (52%) están preocupados por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral. Más de un tercio (37%) de los trabajadores están preocupados por la posibilidad de perder su empleo, porcentaje que se eleva al 43% en el caso de la generación Z, lo que supone un aumento del 10% con respecto al año pasado.

Sin embargo, esto no significa que los trabajadores estén dispuestos a renunciar a ninguna de las expectativas a las que se acostumbraron durante la pandemia, como el trabajo flexible y un buen equilibrio entre vida laboral y personal. Un tercio (33%) de los trabajadores seguiría prefiriendo estar desempleado a ser infeliz en un trabajo y más de dos quintas partes (42%) afirmaron también que dejarían su empleo si su empleador no tuviera en cuenta su petición de mejores condiciones. A pesar de la crisis del coste de vida y de las nuevas preocupaciones por la seguridad en el empleo, estas proporciones se mantienen prácticamente sin cambios con respecto al Workmonitor del año pasado (33% y 43% respectivamente).

demanda constante de flexibilidad y objetivos claros en el trabajo.

La investigación muestra que la pandemia ha dejado un legado duradero en las demandas de flexibilidad de los trabajadores:

- La gran mayoría de los trabajadores mexicanos (86%) afirma que la flexibilidad de horarios es importante en lo que respecta a lo que buscan en un puesto de trabajo, por encima de la política de permisos parentales (75%) y el número de días de vacaciones anuales (82%).
- Un poco más de tres cuartas partes (81%) afirman que la flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo es clave.

Además de las peticiones prácticas, los trabajadores quieren que los valores y objetivos de sus empresas coincidan con los suyos. Más de la mitad (65% de los trabajadores mexicanos) afirma que dejaría un trabajo si no se sintiera a gusto en él, especialmente los millennials (69%). Asimismo, 54% de los mexicanos no aceptarían un trabajo si no se ajustara a sus prioridades sociales y medioambientales.

nuevas fuentes de ingresos

Pero aunque no están dispuestos a renunciar a la flexibilidad, el difícil entorno económico, con el aumento del coste de la vida y la inflación en todo el mundo, ha empujado a los trabajadores a buscar nuevas fuentes de ingresos, como:

- 31% de los mexicanos ha tomado la decisión de asumir o buscar un segundo puesto para ayudar a gestionar la crisis del coste de la vida, cifra que aumenta hasta el (35%) en el caso de la Generación Z, frente a sólo el 25% de los Baby Boomers.
- 25% de los empleados en nuestro país tiene previsto aumentar las horas de trabajo en su empleo actual. Esta proporción es mayor para la Generación Z (30%), y desciende al 19% para los Baby Boomers.
- Una quinta parte de los mexicanos (21%) se plantea renunciar para encontrar un trabajo mejor que le ayude a hacer frente al aumento del coste de la vida. 34% de la Generación Z está considerando esta posibilidad, pero sólo el 12% de los Baby Boomers dice lo mismo.

La crisis económica también está repercutiendo en las expectativas de jubilación de los trabajadores: 42% de los colaboradores mexicanos de la generación baby boomers retrasa su jubilación debido a su situación financiera, contra un 26% globalmente. Asimismo, el 58% de los trabajadores en México afirma que las preocupaciones económicas les impiden jubilarse tan pronto como desearían. Mientras tanto, la edad prevista de jubilación también ha aumentado, ya que globalmente, el año pasado el 61% pensaba que se jubilaría antes de los 65 años, mientras que ahora sólo la mitad está de acuerdo.

el rol de las empresas.

Además de actuar a nivel individual, los trabajadores también esperan que sus empresas les ayuden a hacer frente a la crisis del coste de vida, ya sea mediante aumentos salariales y/o bonificaciones.

- Globalmente, el 41% de los trabajadores desearía un aumento de sueldo mensual por parte de sus empleadores. Esta cifra disminuye para México en 3 puntos porcentuales (38%).
- Al 39% de los empleados globales, le gustaría un aumento de sueldo fuera de la frecuencia habitual de la revisión salarial anual. Para México la cifra es menor (32%)
- 28% de los encuestados globales desearía subsidios para el coste de la energía, los viajes u otros gastos cotidianos. En relación a este punto 38% de los mexicanos desearían este beneficio por parte de su empleador.

Sander van 't Noordende, CEO de Randstad.

La escasez de talento ha llegado para quedarse. Los empleadores tienen que dar un paso adelante una vez más, ya que el apoyo al coste de la vida se está convirtiendo en un nuevo factor diferenciador en la continua lucha por el talento. Al mismo tiempo, los colaboradores siguen queriendo un empleo flexible y estable que se ajuste a sus propios valores.

Puede que el apogeo de la "Gran Rotación" haya pasado, pero las empresas deben estar a la altura de las expectativas si quieren atraer y retener a sus talentos. Las empresas deben tener la ambición de crear un lugar de trabajo feliz, inclusivo e inspirador en el que las personas sientan que pertenecen a él, y esto significa escuchar las opiniones de los trabajadores y respetar sus valores. En última instancia, las empresas que apoyen a sus empleados en las condiciones económicas más difíciles, cosecharán los frutos en términos de retención cuando los tiempos sean más fáciles".

Datos globales

	2022 Workmonitor	2023 Workmonitor
No aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a mi equilibrio entre vida laboral y personal	58%	61%
Consideran que la flexibilidad horaria es importante	83%	83%
Consideran que la flexibilidad del lugar de trabajo es importante	71%	71%
Consideran que la seguridad laboral es importante	91%	92%
No aceptaría un trabajo en una empresa que no coincidiera con sus valores sociales y medioambientales	43%	42%
No aceptaría un trabajo sin seguridad laboral	61%	63%

Gen Z - 18-24 años

Millennials - 25-34 años

Baby boomers - 55-67 años

sobre randstad

Randstad es el mayor proveedor de servicios de RRHH del mundo y su objetivo es convertirse en el "socio de vida laboral" más valioso del mundo, ayudando al mayor número posible de personas a desarrollar su verdadero potencial a lo largo de su vida laboral. Proporcionamos a las empresas las plantillas de alta

calidad, diversas y ágiles que necesitan, al tiempo que ayudamos a las personas a conseguir empleos gratificantes y a seguir siendo relevantes en el siempre cambiante mundo laboral.

En 2021, ayudamos a más de dos millones de personas a encontrar un empleo adecuado para ellos, asesoramos a 235.000 clientes en sus necesidades de RR.HH., desde la adquisición de talento hasta la gestión total de la plantilla, e impartimos formación a más de 450.000 personas. Utilizamos los datos y la tecnología para ofrecer el asesoramiento adecuado en el momento oportuno y a gran escala, mientras que nuestros consultores, repartidos en casi 5.000 ubicaciones en 38 mercados, ofrecen al talento y a los clientes una atención humana personalizada y dedicada. Es esta combinación de tecnología y sentido humano lo que hace que nuestra oferta sea única.

Randstad se fundó en 1960 y tiene su sede central en Diemen, Países Bajos. En 2021, Randstad contaba con una plantilla media de 39.530 empleados y generó ingresos de 24.600 millones de euros. Randstad N.V. cotiza en Euronext Amsterdam. Para más información, visita www.randstad.com.mx

acerca del randstad workmonitor

El Randstad Workmonitor se lanzó en 2003 y actualmente cubre 34 mercados de todo el mundo. El estudio abarca Europa, Asia-Pacífico y América. El estudio se realiza de forma online entre personas de 18 a 67 años, empleadas al menos 24 horas a la semana (mínimo 90%), empresarios individuales o desempleados pero que se plantean buscar trabajo en el futuro. El tamaño mínimo de la muestra es de 500 entrevistas por mercado. Para el muestreo se utiliza el panel Dynata.

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