



flexibilidad

y estabilidad.



randstad

workmonitor 2023.

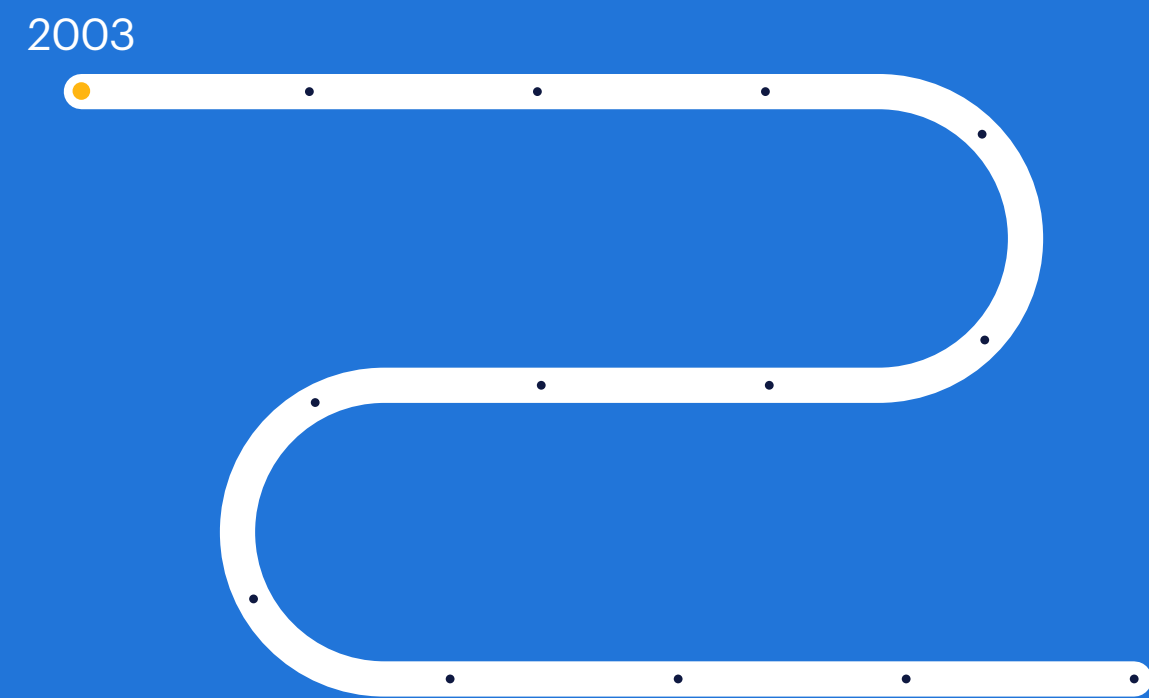
contenido.



- 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

20 años de workmonitor.

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

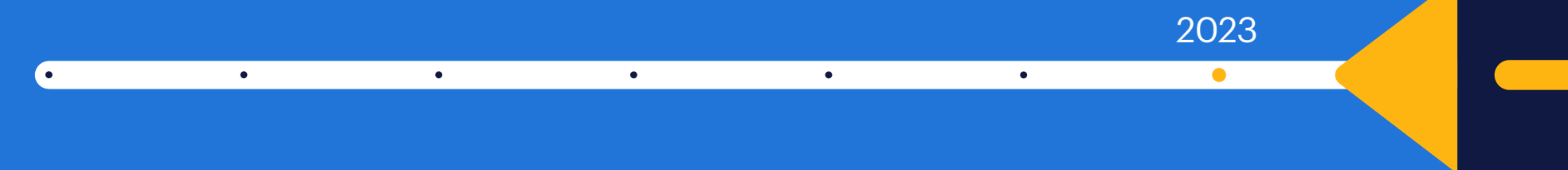
le permite colaborar más y el 61 % que pasa más tiempo trabajando con sus compañeros que cinco años antes.

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.

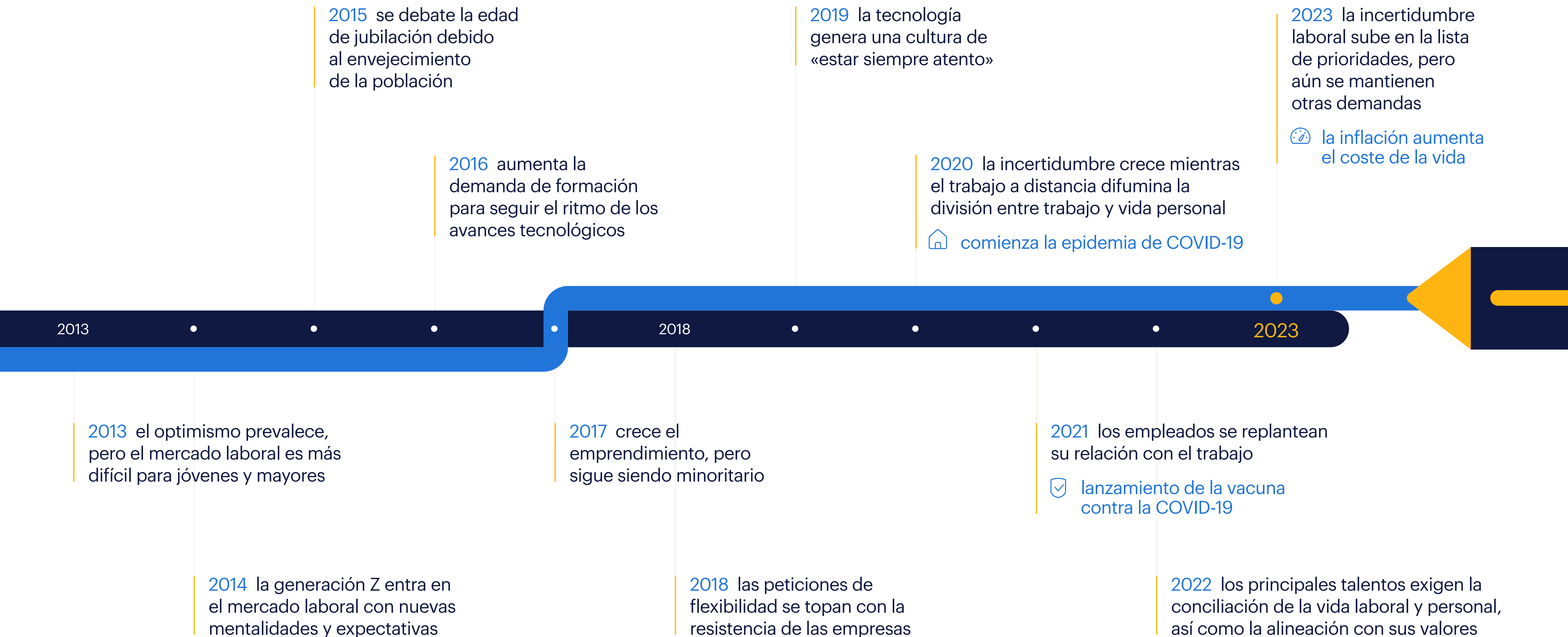
Las competencias digitales y la capacidad de mantenerse al día con la tecnología han sido temas recurrentes a lo largo de los 20 años de investigación.

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 recogido la voz de los trabajadores del mundo para mostrar que las necesidades de las personas son amplias, dinámicas y evolucionan con el mercado laboral y la economía. Es emocionante ver lo mucho que han cambiado en los últimos tres años.

Ha surgido un nuevo contrato social entre empresarios y trabajadores, la generación Z y los milenials dan más importancia a los valores, y las organizaciones vinculan cada vez más la empatía y la experiencia en el lugar de trabajo a la excelencia de la plantilla.

Sorprendentemente, un número cada vez mayor de personas nos dicen que quieren un lugar de trabajo más equitativo, que acoja voces diversas y las capacidades especializadas que cada persona ofrece. Durante dos décadas, hemos sido testigos de cómo esta tendencia cobraba impulso y estimulaba cambios culturales y de valores en organizaciones de todo el mundo. Creo que estos avances contribuyen a crear un mercado laboral más eficiente y eficaz.

En la actualidad, la incertidumbre económica ha añadido una nueva dimensión a las prioridades y expectativas de los trabajadores. Ante la posibilidad de una recesión mundial y el rápido aumento del coste de la vida, los trabajadores también valoran enormemente encontrar un empleo que sea seguro y económicamente estable.

De hecho, casi todos (el 92 %) de los más de 35000 trabajadores adultos encuestados afirmaron que la seguridad laboral es importante para ellos y el 63 % indicó que no aceptaría un trabajo que no le ofreciera esta garantía. Una mayoría (52 %) también se declaró preocupada por el impacto de la incertidumbre económica en su empleo.

Al mismo tiempo, para contrarrestar el efecto de la inflación, una parte considerable de los encuestados busca un segundo empleo o más horas de trabajo en su empleo principal. En el caso de los trabajadores de más edad, las preocupaciones económicas también han llevado a retrasar la jubilación. El año pasado, el 61 % pensaba que se jubilaría antes de los 65; ahora, solo lo piensa la mitad.

Estas preocupaciones prácticas están influyendo, sin duda, en las perspectivas de los trabajadores a nivel mundial, pero hemos descubierto que muchos siguen apreciando los aspectos no económicos de su trabajo. El porcentaje de encuestados que afirman que la conciliación de la vida laboral y personal es importante (93,7 %) es solo ligeramente inferior al de los que consideran importante el salario (93,8 %). De hecho, la mayoría afirmó que no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal. La flexibilidad laboral también fue muy valorada: el 83 % dio prioridad a la flexibilidad en cuanto al horario y el 71 %, a la flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo.

Estas cifras demuestran que la contratación de grandes talentos requiere algo más que un salario y unas prestaciones competitivos. Está claro que los talentos de hoy en día quieren el paquete completo: un empleo seguro, flexible, inclusivo y económicamente estable en un lugar donde sientan que pertenecen.

La buena noticia para los empresarios es que una clara mayoría de los trabajadores considera que obtiene estos beneficios en su puesto actual. Casi dos tercios (63 %) afirman que en su trabajo ganan lo suficiente como para llevar la vida que necesitan y el 78 % dice tener una buena conciliación de la vida laboral y personal. Un porcentaje abrumador (86 %) se siente seguro en su puesto de trabajo.

Otros dos resultados alentadores mostraron que los empresarios van por el buen camino para mantener a sus empleados comprometidos y en crecimiento: el 70 % de los encuestados considera que recibe la formación y las oportunidades de desarrollo adecuadas y el 73 % afirma estar de acuerdo con los valores corporativos de su empresa. Estos factores son de vital importancia para que los trabajadores estén a gusto y, curiosamente, ha sido un tema de debate recurrente durante los 20 años transcurridos desde que publicamos por primera vez el estudio Workmonitor.

el 92 %
considera
que la seguridad
laboral
es importante



el 78 %

goza de una buena conciliación de la vida laboral y personal

Sin embargo, entre las buenas noticias, hay oportunidades para que las empresas mejoren la forma de atraer y retener a su personal. Aunque la mayoría de los trabajadores afirma que su remuneración les permite llevar el estilo de vida que desean, menos de la mitad dice que sus empresas les ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida. A medida que la gente empieza a sentir que su capacidad para seguir el ritmo de la inflación disminuye, con el tiempo puede verse presionada a buscar empleos mejor pagados en otros lugares. Aunque el mercado mundial está superando la «Gran Dimisión» y la «Gran Renuncia», este afán por ganar más puede propiciar que se mantengan unos niveles elevados de dimisiones.

¿Cómo pueden los empresarios superar este reto sin reajustar constantemente sus paquetes salariales? Centrarse en los beneficios no económicos puede ayudar a superar las preocupaciones salariales. Ofrecer más flexibilidad y seguridad laboral es muy atractivo para el talento, especialmente en una época de creciente incertidumbre. Además, ofrecer formación y desarrollo que faciliten el crecimiento profesional redonda en satisfacción a largo plazo y mayor productividad.

A lo largo de nuestros 20 años de investigación, hemos visto cómo cambiaban los sentimientos, cómo iban y venían las tendencias. Tanto en los momentos emocionantes y transformadores como en los más difíciles, debidos principalmente a acontecimientos mundiales, hemos escuchado con atención lo que decían los trabajadores. Así, hemos aprendido, que incluso en momentos de incertidumbre como el actual, las personas muestran una notable resistencia y optimismo de cara al futuro. Durante los altibajos, siempre han mostrado su deseo de trabajar para un empresario equitativo e integrador, que valore las competencias únicas y especializadas.

Confío en que, a medida que la digitalización siga acelerándose y la economía mundial plantee un nuevo reto, el talento de todas partes se adaptará y crecerá para impulsarnos hacia un futuro laboral más emocionante. Por el momento, te invito a profundizar en lo que revelan nuestras últimas conclusiones sobre los sentimientos predominantes y la forma en que las 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 el desfase entre la realidad y los deseos de los trabajadores a nivel mundial y sigue su evolución a lo largo del tiempo.

Se realiza por Internet a personas de entre 18 y 67 años con un empleo de al menos 24 horas semanales (mínimo del 90 %), autónomos o desempleados que se plantean buscar trabajo en el futuro. El tamaño mínimo de la muestra es de 500 entrevistas por mercado. La plataforma Dynata se utiliza con fines de muestreo.

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.



35.000

trabajadores encuestados



34

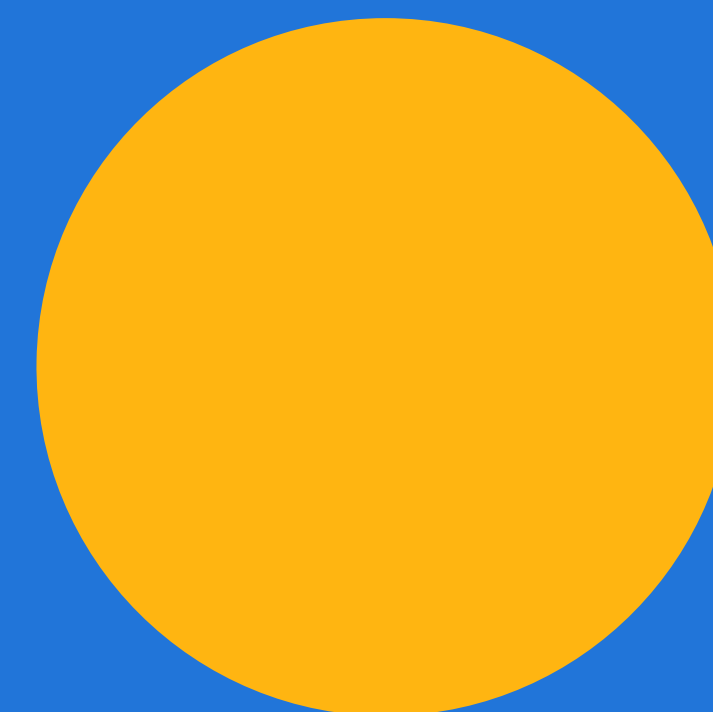
mercados



18-67

franja de edad de los encuestados

principales conclusiones.



principales conclusiones.



1 actitud

conciliación de la vida laboral y personal

Independientemente de si su trabajo es agradable o no, la mayoría (72 %) considera que el trabajo es un elemento importante de su vida. La incertidumbre económica no ha hecho que la gente abandone su deseo por una una conciliación saludable de la vida laboral y personal. Más de la mitad (61 %) no aceptaría un puesto que rompiera ese equilibrio. Este sentimiento era especialmente fuerte entre las personas de 18 a 34 años y bastante más bajo entre los mayores de 55. Una proporción significativa dimitiría si se encontrara en un entorno laboral tóxico (34 %) y una parte aún mayor (48 %) dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida.



dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida

2 expectativas

acudir a los empresarios en busca de ayuda

Las personas que se enfrentan al rápido incremento del coste de la vida se dirigen a los empresarios en busca de ayuda. Se intenta ayudar de varias maneras. La forma de ayuda más deseada es un estipendio mensual por el coste de la vida (41 %), seguida de un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de una revisión anual (39 %). Más de una cuarta parte (28 %) quería ayuda para pagar el coste de la energía, los desplazamientos y otros gastos cotidianos. Casi la mitad afirma que recibe algún tipo de ayuda por parte de su empresa. Algunos recortan gastos gracias a un horario híbrido y flexible, que les permite reducir los gastos de guardería y desplazamiento.



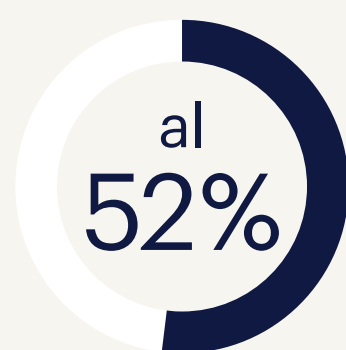
el 45 % afirma que no aceptaría un trabajo si no le ofreciera un horario adaptado

3

seguridad

la seguridad económica y laboral como prioridad

Una posible recesión mundial pesa en la mente de la gente de todo el mundo, lo cual puede repercutir en los empresarios. Un número creciente de trabajadores afirma estar preocupado por la posibilidad de perder su empleo (37 %) y a más de la mitad (52 %) le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral. Afortunadamente, una abrumadora mayoría dijo sentirse segura de algún modo y una cuarta parte afirmó que su situación había mejorado durante los seis meses anteriores a la encuesta. Sin embargo, casi una cuarta parte (23 %) quería aumentar sus horas de trabajo en su empleo actual para ayudar a hacer frente al aumento del coste de la vida.



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

4

no jubilación

los trabajadores de más edad regresan debido a la economía

El debilitamiento de la economía mundial y la elevada inflación llevan a las personas mayores a reincorporarse al trabajo, mientras que otras retrasan su salida del mercado laboral. El descenso significativo del número de personas que creen que podrían jubilarse antes de los 65 años —del 61 % el año pasado a solo el 51 % ahora— indica una preocupación generalizada por el futuro. El 26 % de los mayores de 55 años afirma que retrasará su jubilación. En un mundo ideal, al 33 % de la población activa mundial le gustaría jubilarse a los 60 años y al 8 % le gustaría hacerlo lo antes posible.



el 70 % cree que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea

5

pertenencia

la clave es alinear los valores

Los acontecimientos de los tres últimos años han llevado a muchos a replantearse el valor y la finalidad del trabajo en sus vidas, y la gente tiene claro lo que quiere. El deseo de lograr un sentimiento de pertenencia en el lugar de trabajo —como parte de un equipo o de la organización general para la que trabajan— está motivando las decisiones profesionales de muchos. De hecho, la mayoría (54 %) afirma que dimitiría si no sintiera que pertenece a su empresa. Además, muchos insisten en que es importante que los valores de su empresa coincidan con sus valores personales y el 42 % afirma que no aceptaría un trabajo si no fuera así.



el 57% afirma que su trabajo satisface su necesidad de tener objetivos

temas globales.

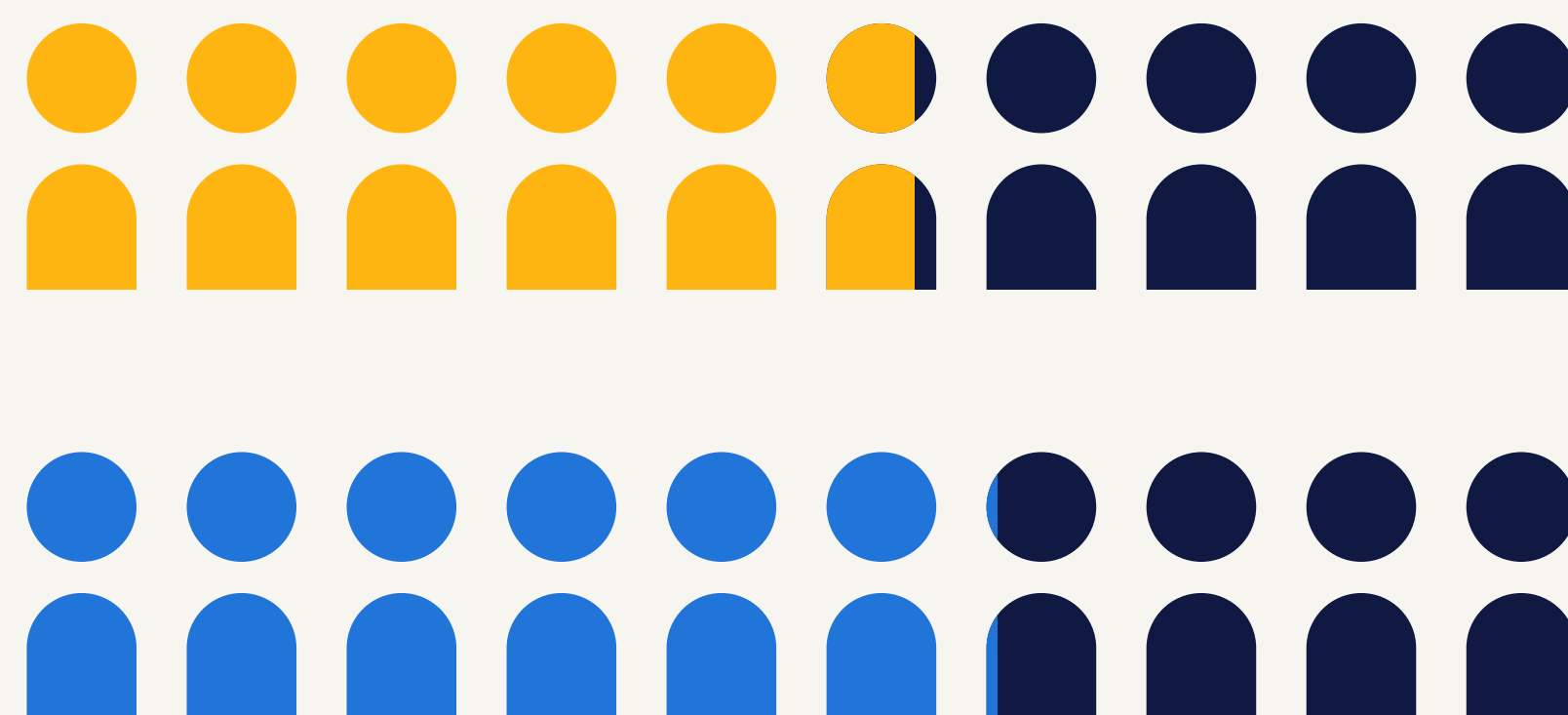
haz clic en cada sección para explorar el tema

1. actitud
2. expectativas
3. seguridad
4. no 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.



el año pasado, de media, el 58 % no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a la conciliación de la vida laboral y personal ahora, el 61 % lo cree



considera importante la conciliación de la vida laboral y personal



dejaría un trabajo si le impidiera disfrutar de su vida



ha caído en el «abandono silencioso»



Nuestra investigación muestra que más de la mitad (61 %) no aceptaría un puesto que fuera perjudicial para su conciliación de la vida laboral y personal.

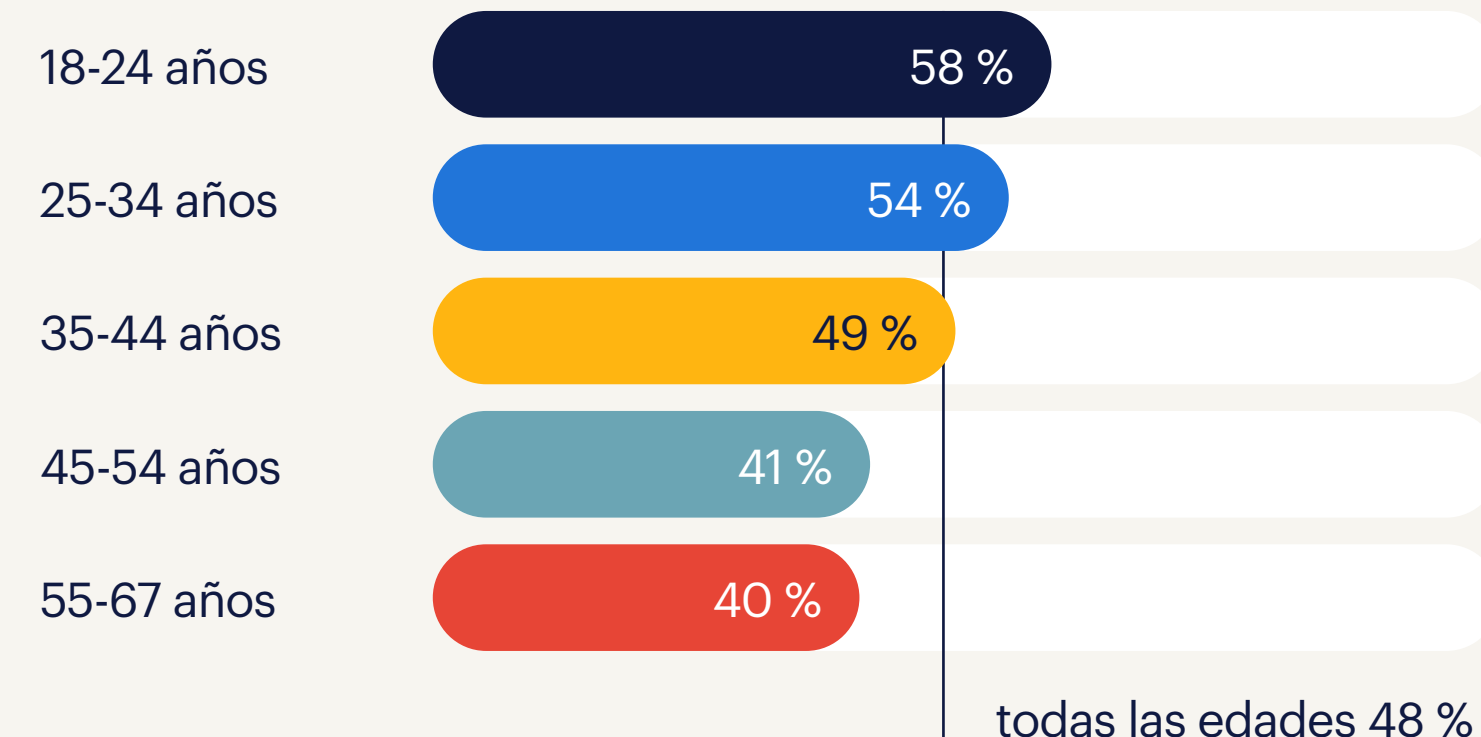
Los menores de 45 años son los que lo expresan de manera más firme, mientras que solo algo más de la mitad de los mayores de 55 son de la misma opinión.

No es sorprendente, ya que nuestro estudio anterior muestra que los trabajadores más jóvenes de los últimos dos años se sienten capacitados para encontrar un trabajo significativo y formar parte de una organización cuyos valores coincidan con los suyos. De hecho, durante la pandemia de 2021, el 67 % de las personas a las que encuestamos afirmaron sentirse más capacitadas para realizar cambios en su conciliación de la vida laboral y personal. Independientemente del grupo de edad, todas las generaciones de la encuesta más reciente siguen considerando que el trabajo es una parte importante de sus vidas, con solo cinco puntos porcentuales de diferencia entre los más jóvenes (74 %) y los mayores (69 %).

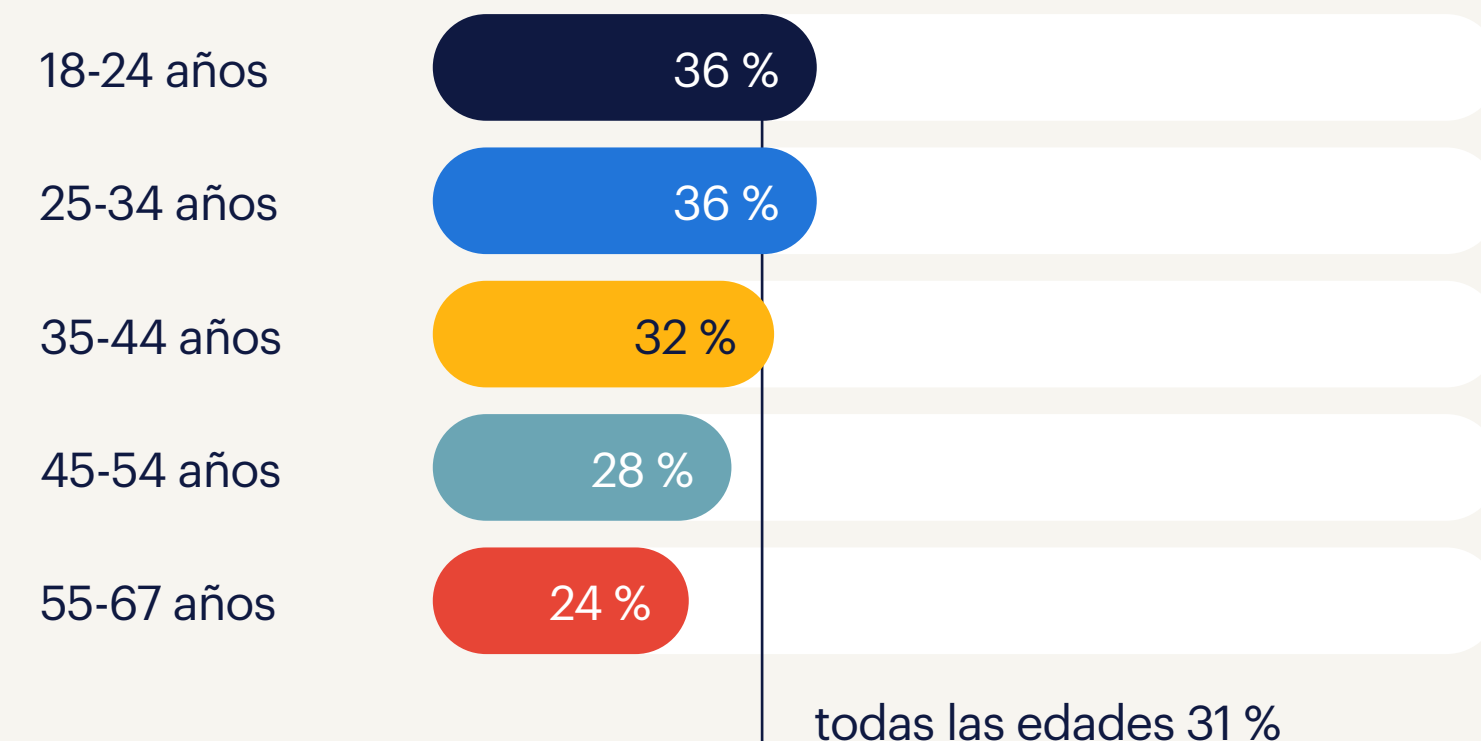
La gente quiere cada vez más trabajos que se adapten a su vida y no al revés. En cuanto a los que deciden dejar su empresa actual, los datos muestran que la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas la salida de un lugar de trabajo tóxico (34 %) o la falta de oportunidades de desarrollo (30 %), sigue siendo el principal motivo de su decisión.

Casi la mitad (48 %) afirma que dimitiría si su trabajo le impidiera disfrutar de su vida y un tercio lo ha hecho porque un trabajo no encajaba con su vida personal. El compromiso de los empleados también se ve afectado, ya que la insatisfacción con el trabajo ha llevado al 31 % al «abandono silencioso», un fenómeno reciente en el que los trabajadores solo hacen lo mínimo en su trabajo.

dejaría un trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida



he caído en el «abandono silencioso»





el 38 %

de la generación Z ha dejado un trabajo que no encajaba con su vida personal

El talento sigue manteniendo la ventaja en la relación trabajador-empresario, aunque cambien las condiciones macroeconómicas.

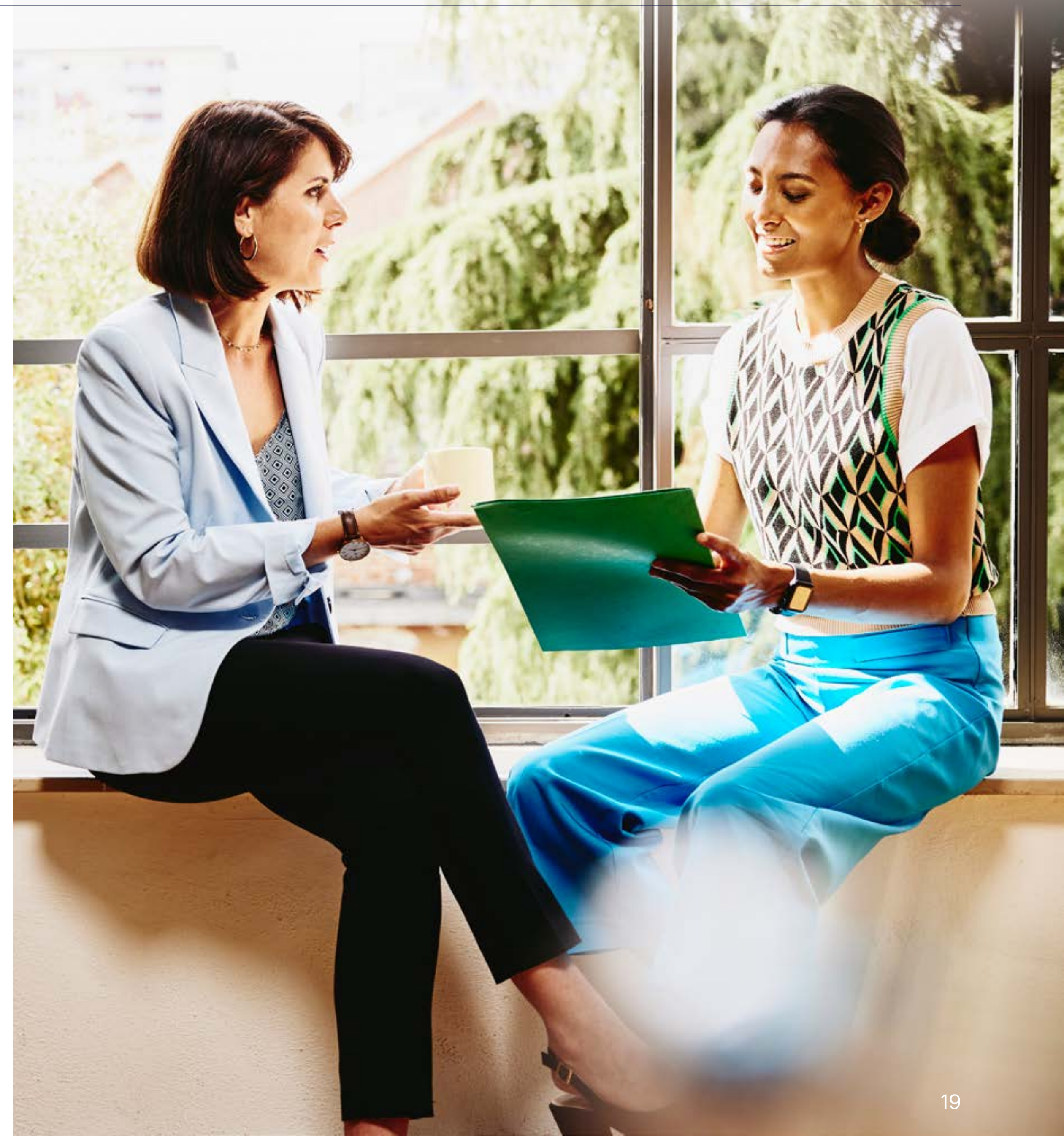
Mientras haya poco desempleo en todo el mundo —ya sea por factores estructurales o cíclicos—, la escasez de talento dictará el grado en que las empresas satisfacen las necesidades y deseos de los trabajadores.

Nuestra investigación muestra que el cambio de actitud hacia el trabajo es permanente, sobre todo si tenemos en cuenta que las generaciones que se han incorporado recientemente a la población activa son las que tienen mayores expectativas y más ganas de conciliar la vida laboral y la personal.

Por ejemplo, los trabajadores de 18 a 24 años son los más propensos a dejar un trabajo que les impida disfrutar de su vida (58 %), mientras que los de más edad (55 a 67) son los menos propensos, con un 40 %. Del mismo modo, más de un tercio de la generación Z (38 %) ha dejado un trabajo que no encajaba con su vida personal, mientras que solo una cuarta parte del grupo de más edad lo ha hecho.

Lo que muestran estas disparidades entre generaciones es lo mucho que han cambiado las actitudes y las expectativas en pocos años. Tal vez sea la difícil situación de los últimos tres años, los efectos de la economía digital y social compartida o simplemente las diferencias de educación y normas sociales entre los grupos de edad, pero está claro que el nuevo contrato social empieza por los más jóvenes.

¿Qué significa esto para la futura dinámica de poder entre las organizaciones y sus empleados? Está claro que la flexibilidad y un entorno de trabajo atractivo son fundamentales para atraer y retener el talento. Con una parte considerable de la plantilla con un horario híbrido o totalmente a distancia, las políticas y prácticas también deben centrarse en mejorar la vida de los empleados en todo momento. Esto incluye unos horarios y lugares de trabajo flexibles, la garantía de una conciliación razonable de la vida laboral y personal, y más oportunidades de ascenso. Las organizaciones solo pueden convertirse en empresas donde la gente quiere trabajar a través de la implementación de medidas empáticas que tengan en cuenta las necesidades de toda su plantilla.



diferencias notables según las zonas geográficas

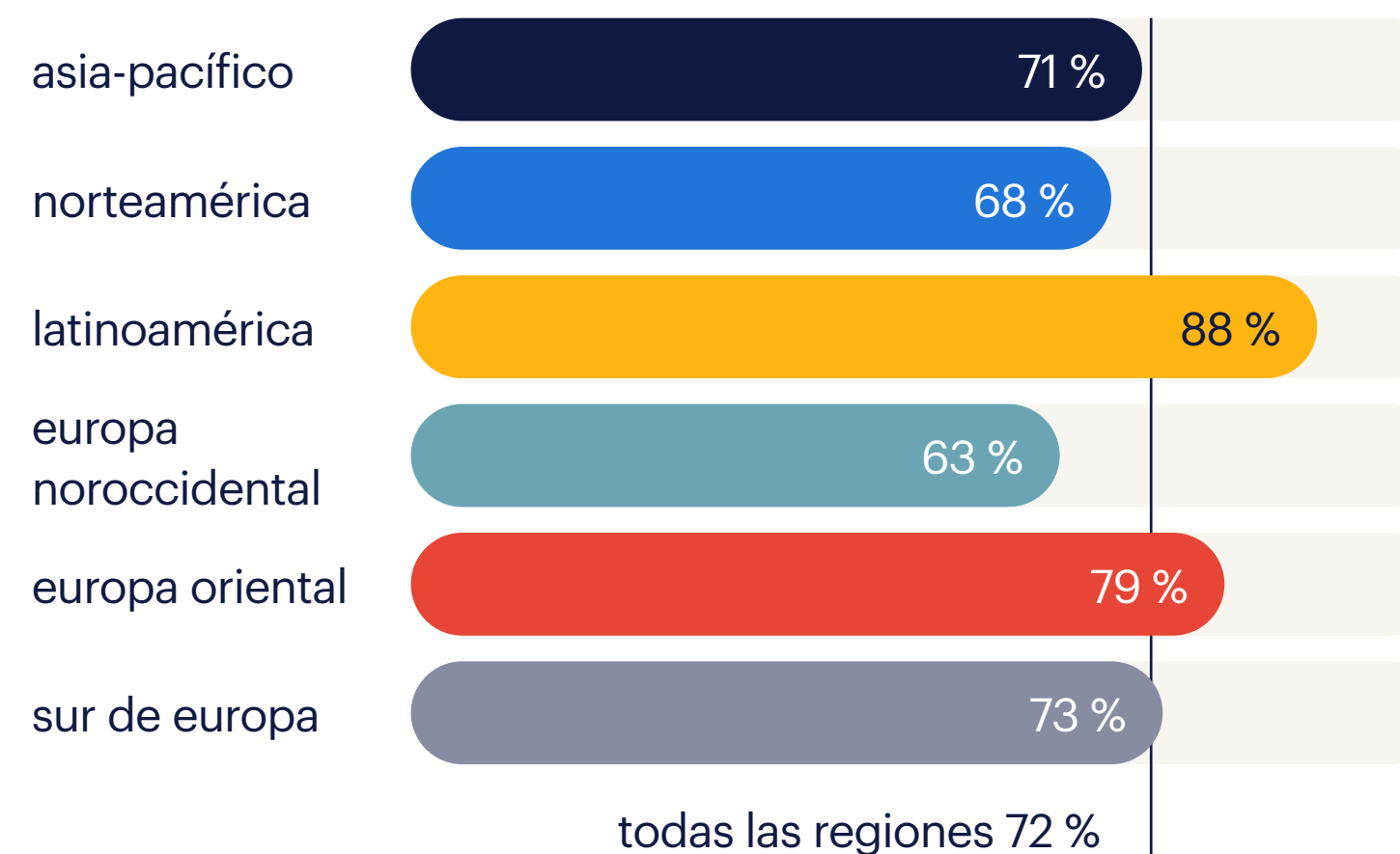
A menudo, se considera que los estadounidenses están sobrecargados de trabajo y estresados por sus empleos, pero nuestros datos muestran que un porcentaje de personas superior a la media (84 %) cree que tiene una buena conciliación de la vida laboral y personal, frente al 78 % de la media mundial. En el otro extremo, Japón registra el porcentaje más bajo, con un 63 %, seguido de Alemania (71 %) y Suiza (72 %).

Alcanzar una buena conciliación de la vida laboral y personal es un objetivo universal valorado por personas de todo el mundo y nuestros datos muestran que, independientemente de dónde se encuentre, la mayoría no aceptaría una oferta de trabajo que crea que puede afectar negativamente a ese equilibrio. Por regiones, los trabajadores de Latinoamérica son los que más insisten en ello (64 %), mientras que los de Norteamérica son los que menos (59 %). A escala mundial, la media es del 61 %.

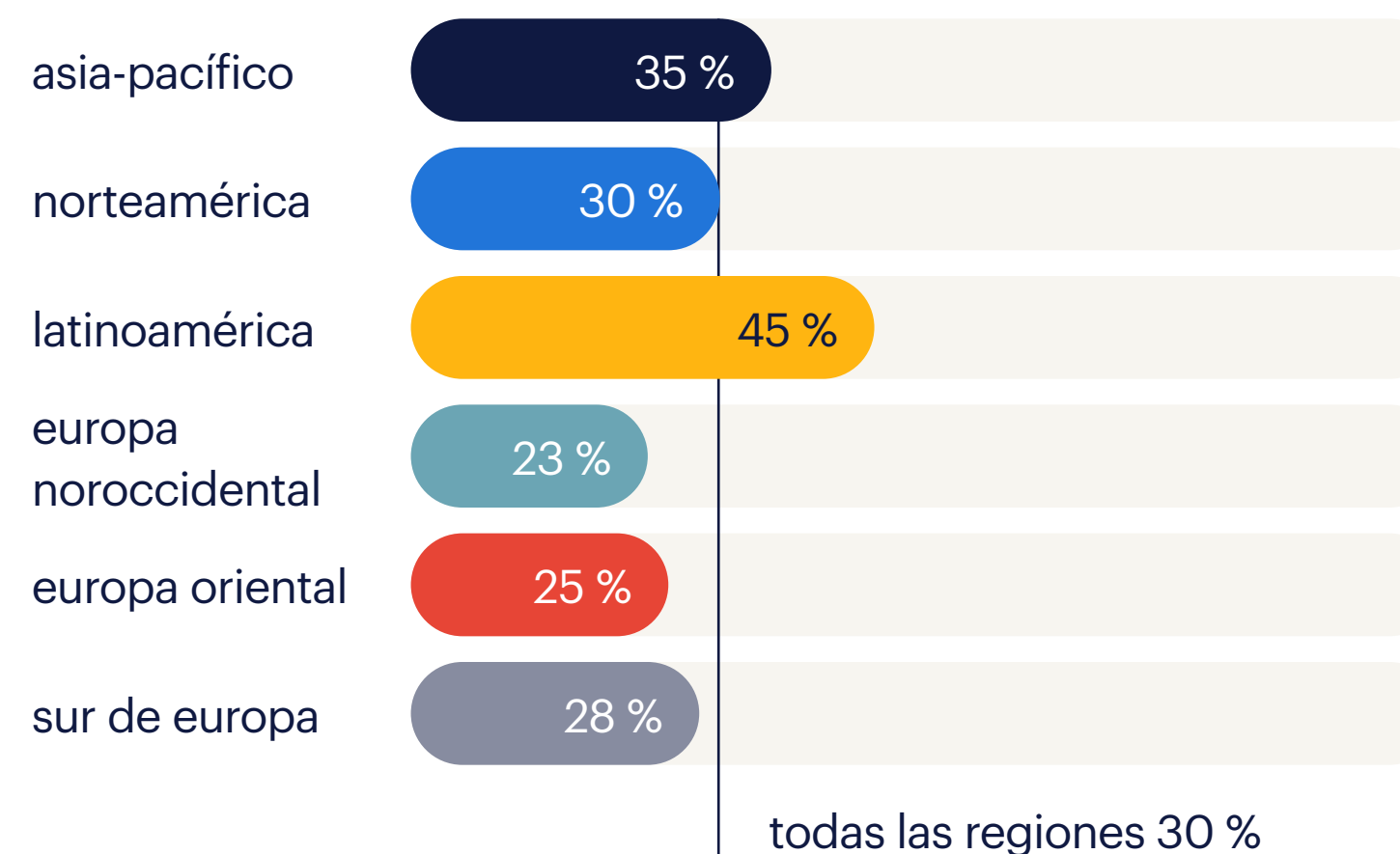
Encontramos mayores diferencias en cuanto a la importancia del trabajo en la vida de las personas. Solo el 63 % de los encuestados en el noroeste de Europa considera que el trabajo es importante, pero el porcentaje de gente que opina lo mismo en Latinoamérica es el 88 %. A escala mundial, la media es del 72 %. Estas dos regiones también estaban muy alejadas en cuanto al porcentaje de personas que han dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso: solo el 23 % en el noroeste de Europa, pero el 45 % en Latinoamérica.

Existe un acuerdo general sobre el impacto positivo de tener un empleo más allá de la remuneración. La mayoría (57 %) cree que le da sentido a su vida, siendo los latinoamericanos los que más lo sienten (63 %) y los del sur de Europa los que menos (52 %).

la importancia del trabajo en la vida



he dejado un trabajo por falta de oportunidades de ascenso



el 61 %

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

tres consejos para responder a las nuevas expectativas de los trabajadores

1

Ahora que los trabajadores se sienten más capacitados para tomar decisiones sobre sus opciones profesionales, asegúrate de crear una propuesta de valor atractiva para los empleados que se ajuste a sus deseos y creencias. Esto implica crear un mecanismo para recoger aportaciones, dar prioridad a las acciones que tengan una mayor repercusión y medir la eficacia de cualquier iniciativa. Recuerda estar siempre atento a las necesidades cambiantes de la gente.

2

Una de las formas más eficaces de mantener a la gente comprometida y motivada es ofrecer trayectorias profesionales claras. Dedica tiempo a mantener conversaciones periódicas con los empleados para comprender su futuro ideal dentro de la organización y qué pasos son necesarios para alcanzar sus objetivos. A continuación, determina qué inversiones son necesarias para la formación y el reskilling laboral a fin de satisfacer las ambiciones de los trabajadores.

3

¿Están de acuerdo los empleados con los valores corporativos? La respuesta debería ser afirmativa si el objetivo es la retención a largo plazo. Si la encuesta revela una amplia disparidad, es hora de evaluar dónde están las diferencias y cómo superarlas. De lo contrario, la dirección debe cambiar el valor corporativo para reflejar la perspectiva de los empleados o ajustar el enfoque de contratación para atraer a candidatos que estén alineados.

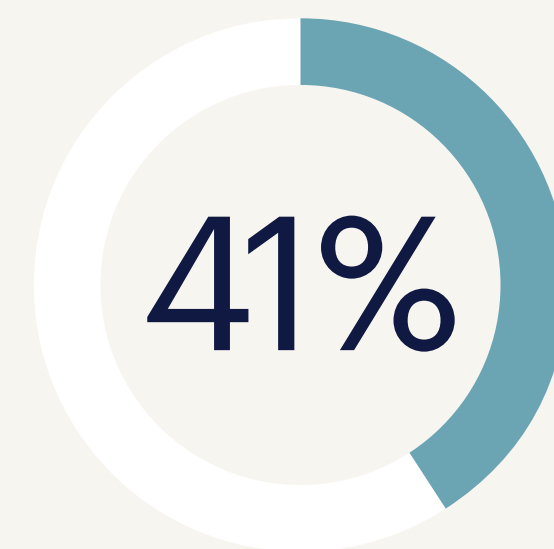
expectativas.

El rápido aumento del coste de la vida influye considerablemente en las expectativas de los trabajadores. Muchos se dirigen a sus jefes en busca de ayuda económica en un momento en que la inflación está reduciendo sus nóminas antes de que lleguen los ajustes salariales. Esto ha dado lugar a la demanda de mayores aumentos con más frecuencia, estipendios mensuales e incluso ayuda para pagar las facturas de energía. Está claro que los trabajadores de todo el mundo quieren que sus empresas estén a la altura una vez más.

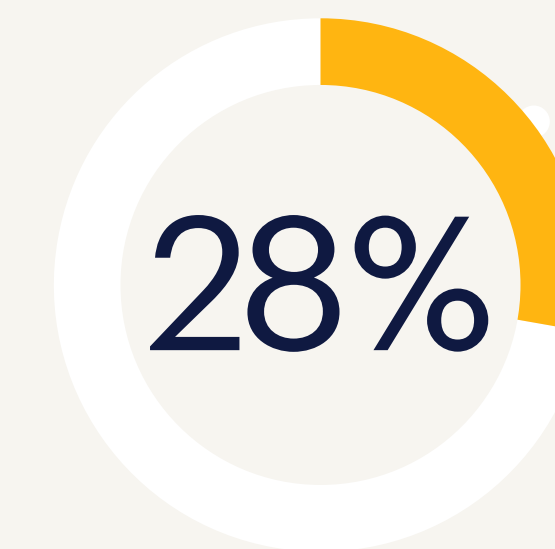
si piensas en el cambiante panorama económico, ¿cuál de los siguientes aspectos te gustaría que te ofreciera tu empresa?



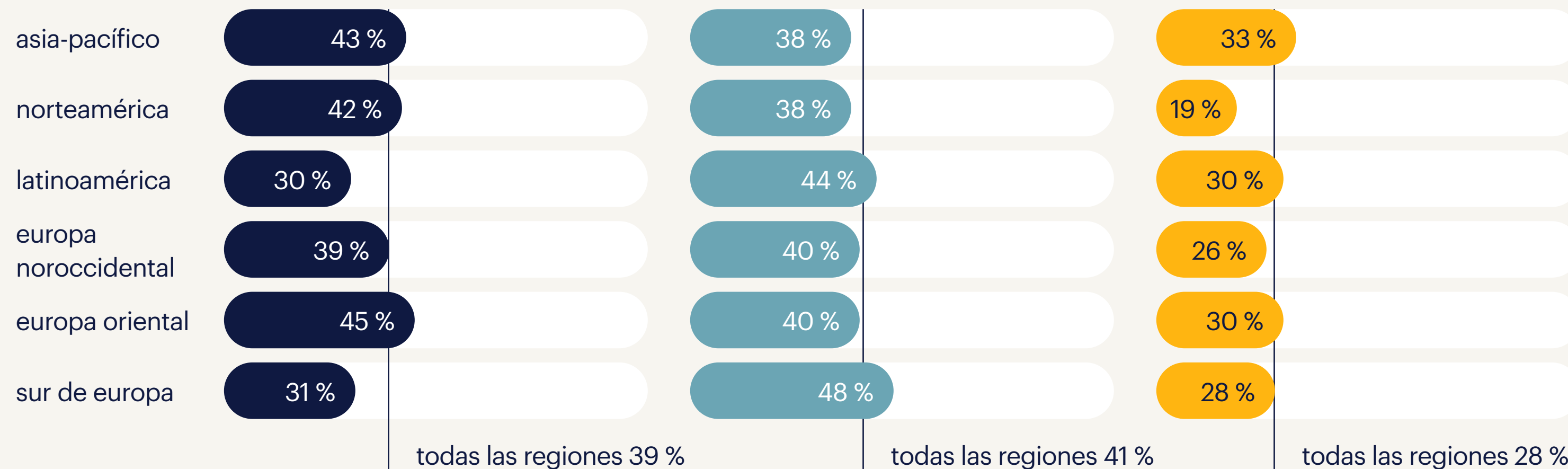
un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales



un aumento mensual para cubrir el coste de la vida



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





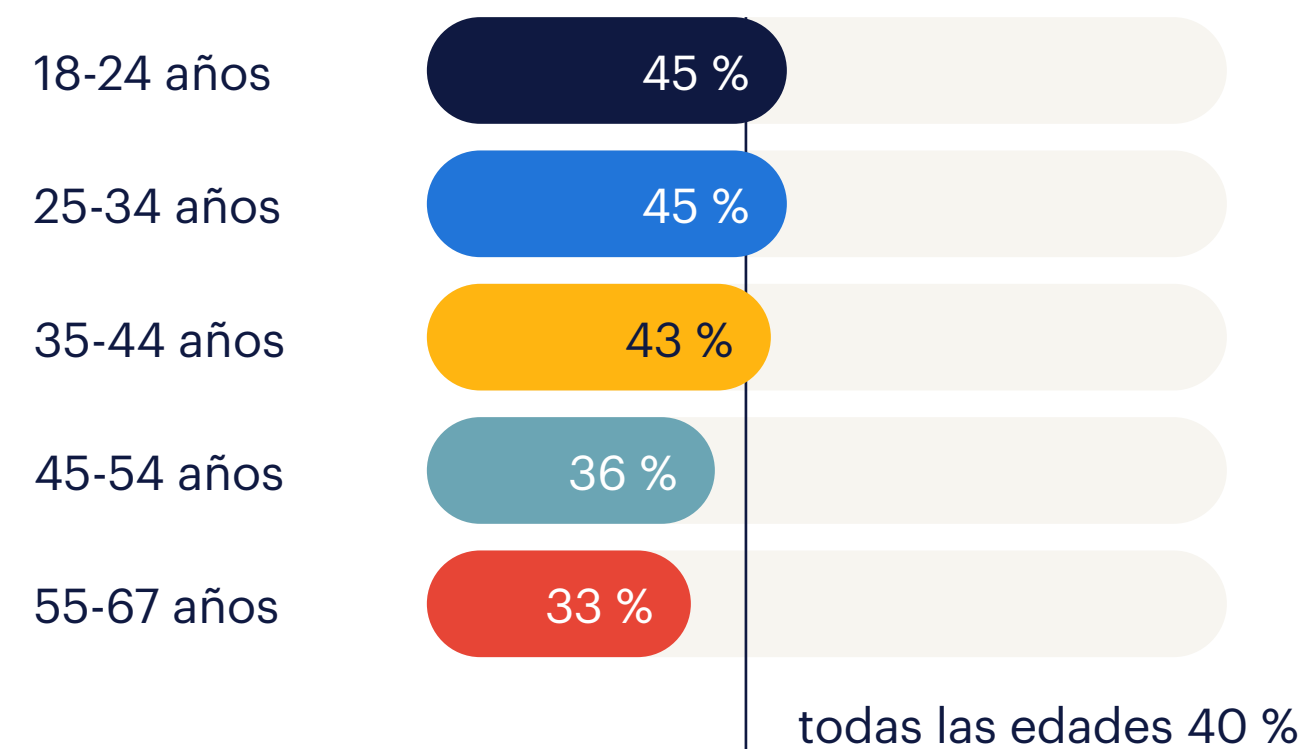
el 45 %

no aceptaría un trabajo si no le ofreciera un horario adecuado

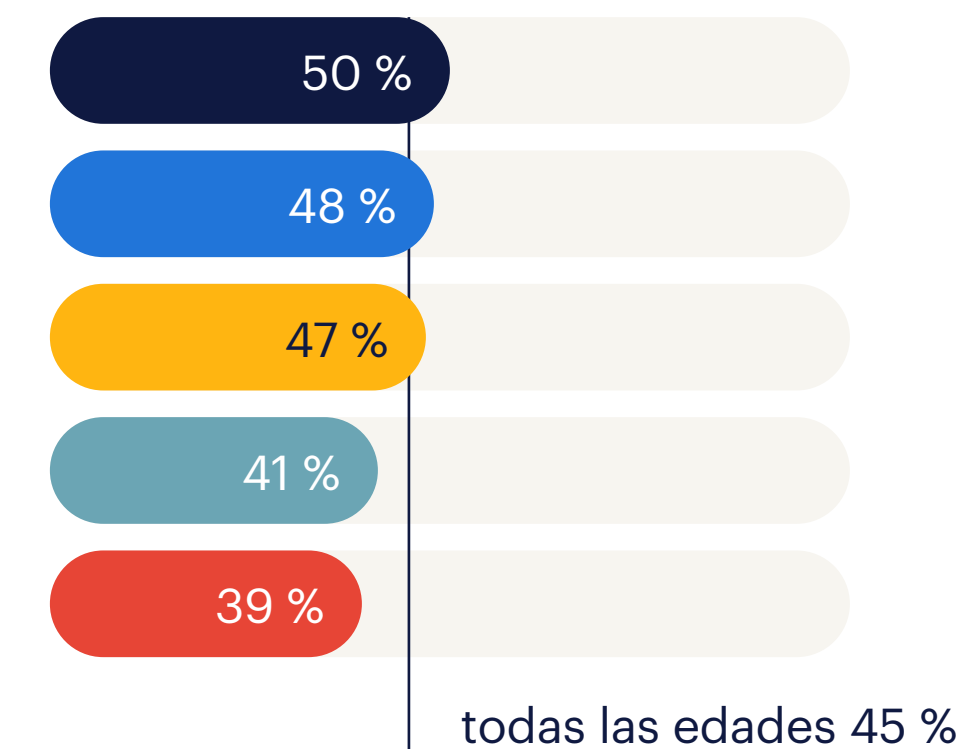
Más allá de la seguridad económica, la flexibilidad laboral —tanto en cuanto al horario como en cuanto al lugar de trabajo— sigue siendo una ventaja muy importante. Aunque en muchos lugares de trabajo se ha impuesto la vuelta a la oficina, el talento está expresando un fuerte deseo de conservar una mayor flexibilidad. Alrededor de dos quintas partes de los encuestados afirman que no aceptarían un trabajo si no les ofreciera un horario adaptado (45 %) o acuerdos a distancia o híbridos (40 %). El 27 % incluso ha renunciado a un puesto que no le ofrecía la flexibilidad que necesitaba.

No aceptaría un trabajo que no me ofreciera flexibilidad...

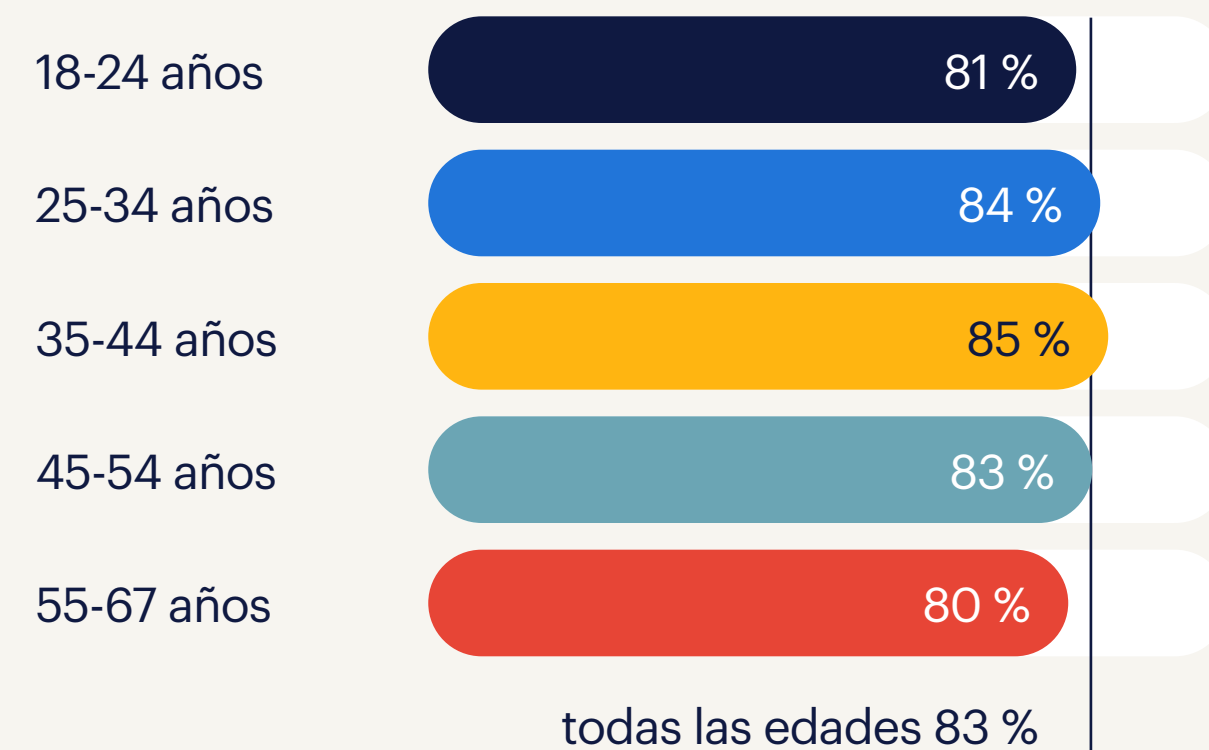
sobre dónde trabajo



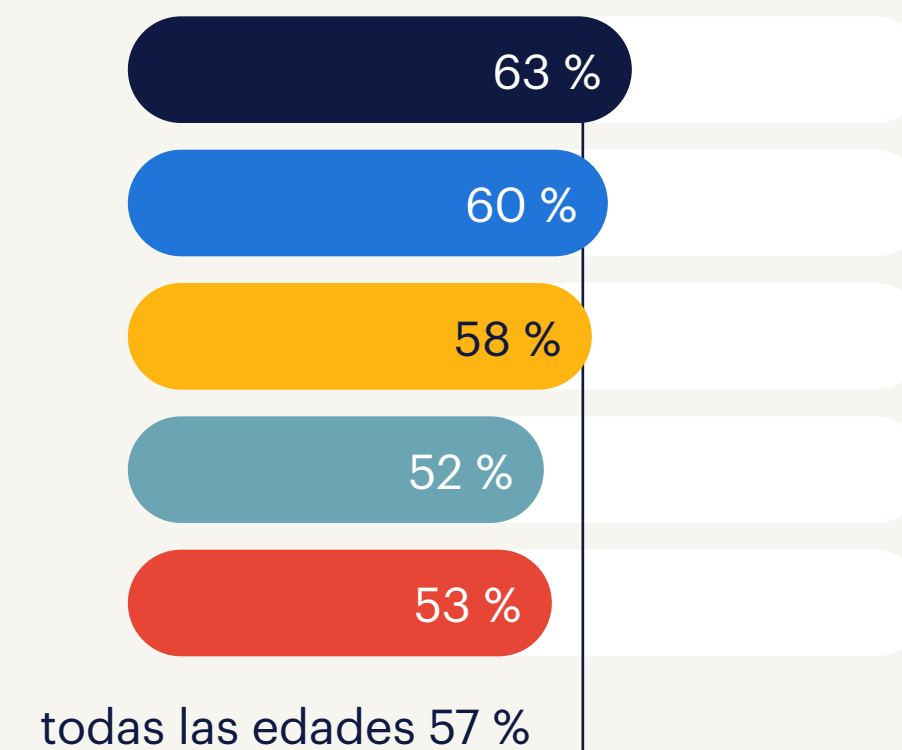
sobre mi horario de trabajo



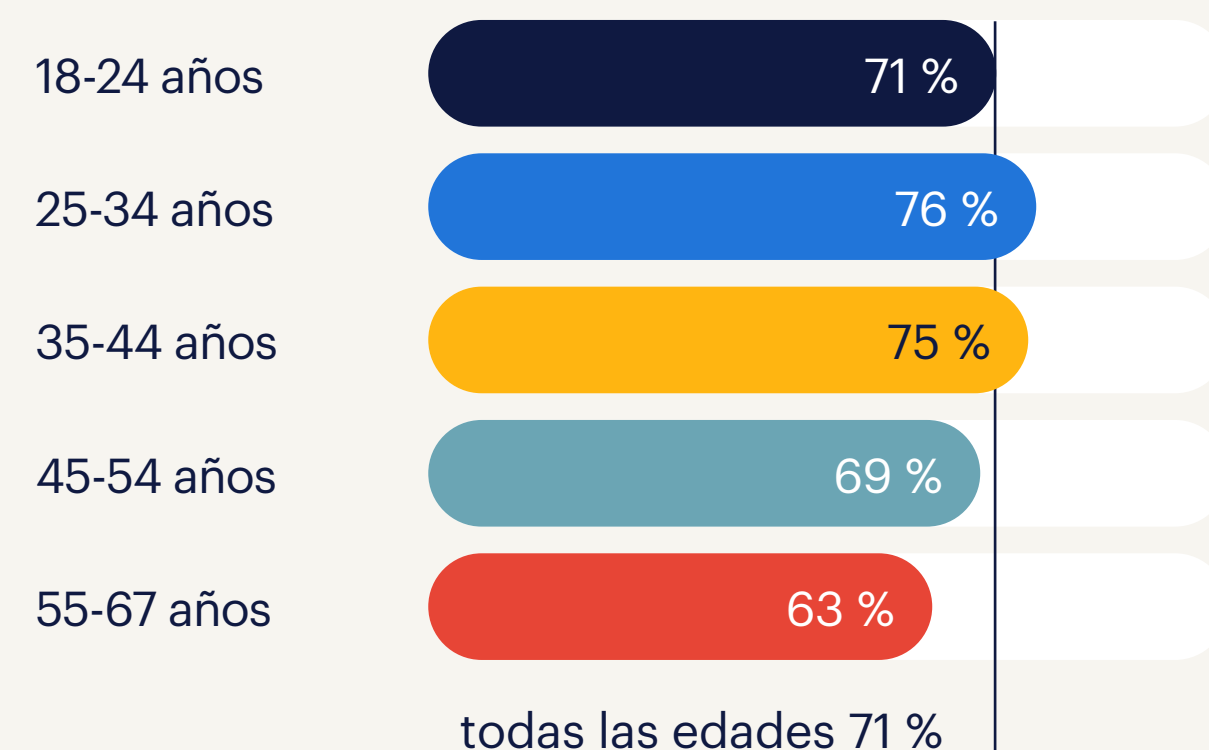
importancia de la flexibilidad en cuanto al horario de trabajo



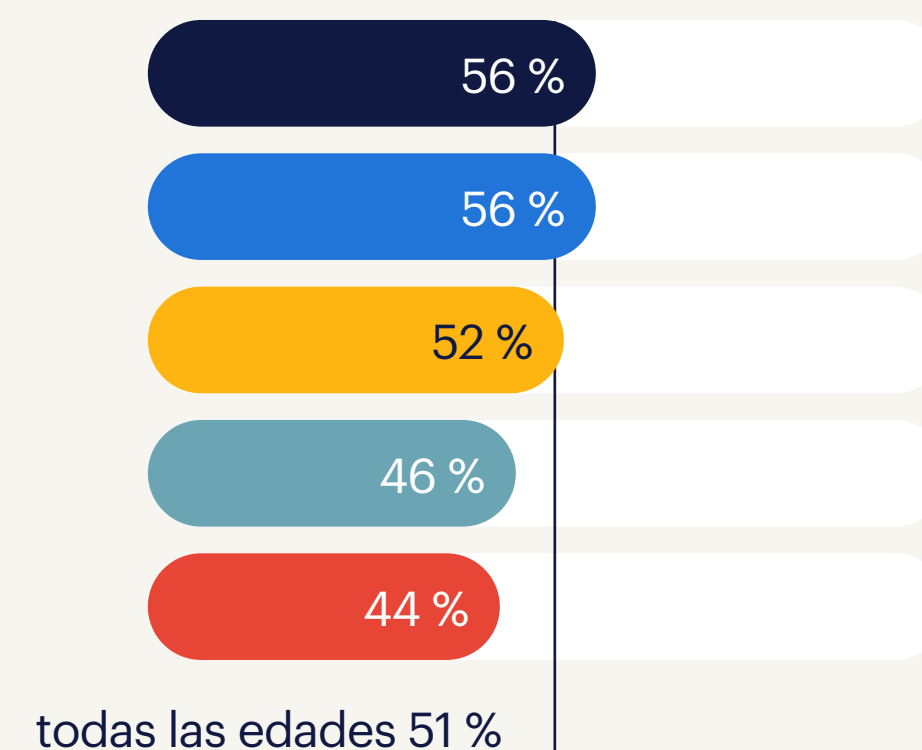
mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo



importancia de la flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo

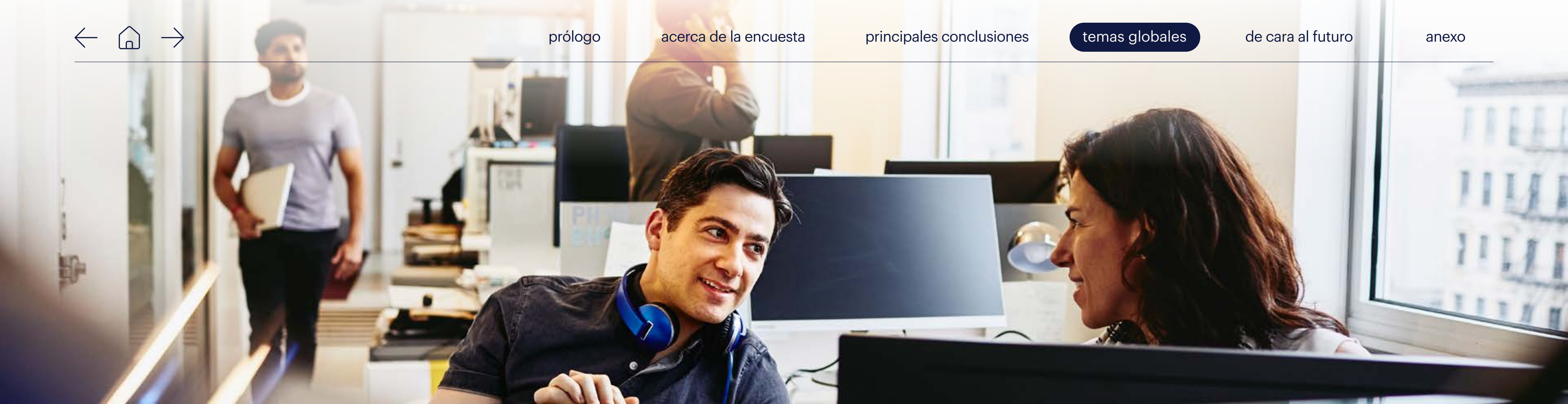


mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo



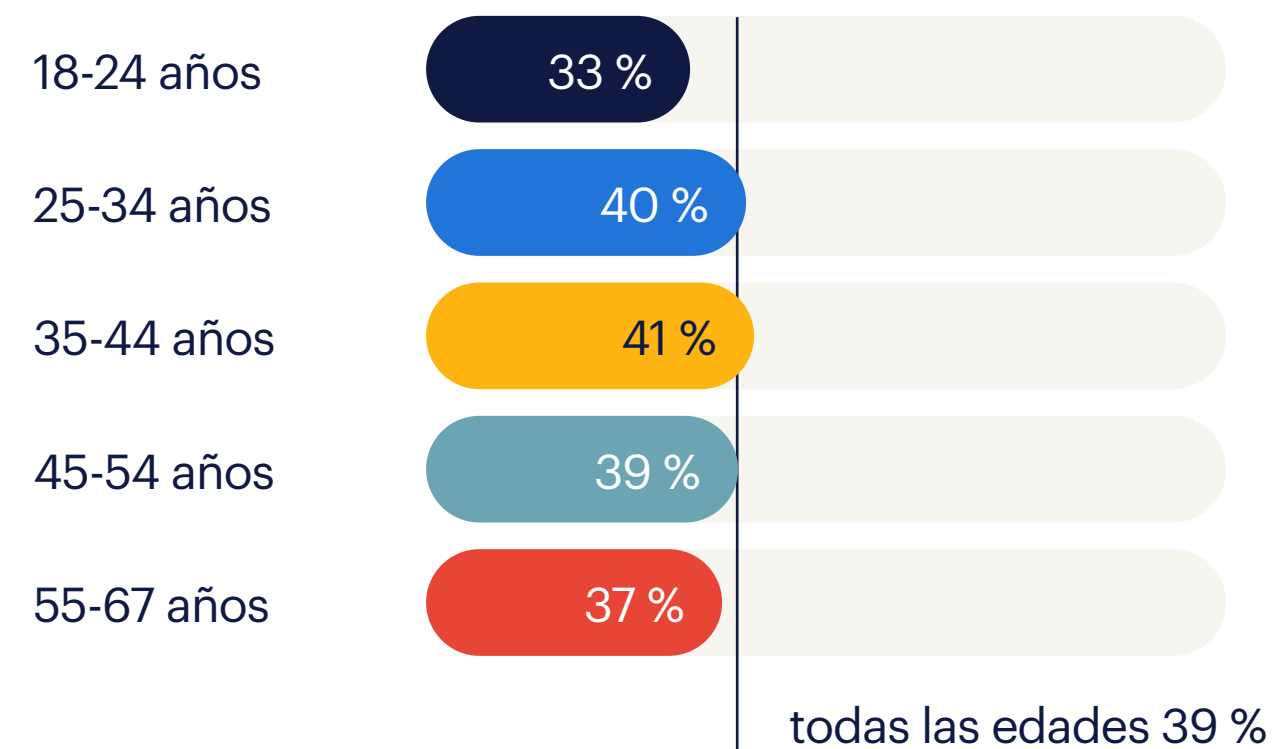
La perspectiva de presentarse en el lugar de trabajo para trabajar de 9:00 a 17:00 se ha vuelto claramente poco atractiva y cada vez son más los trabajadores que prefieren una jornada flexible (83 %) junto con un lugar de trabajo flexible (71 %). Entre los distintos grupos de edad, los trabajadores más jóvenes valoran más la flexibilidad: el 84 % de los que tienen entre 25 y 34 años y el 85 % de los que tienen entre 35 y 44 años afirman que tener la libertad de elegir cuándo trabajar es importante. Las mujeres, que suelen ser las principales cuidadoras del hogar, también valoran más que los hombres la flexibilidad en cuanto al horario (el 85 % frente al 81 %) y al lugar de trabajo (el 72 % frente al 69 %).

Estos datos demuestran que la gente ha ajustado sus expectativas con respecto a los empresarios, que en general, se considera que [han prestado apoyo a sus trabajadores](#) durante la pandemia. Al principio de la crisis, las organizaciones promulgaron una sólida protección en el lugar de trabajo, movilizaron a quienes podían trabajar en casa y prestaron un apoyo sin precedentes a su gente. Tras haberse beneficiado de los ajustes de sus empresas, los trabajadores exprimidos por los altos precios esperan de nuevo encontrar ayuda en sus jefes.

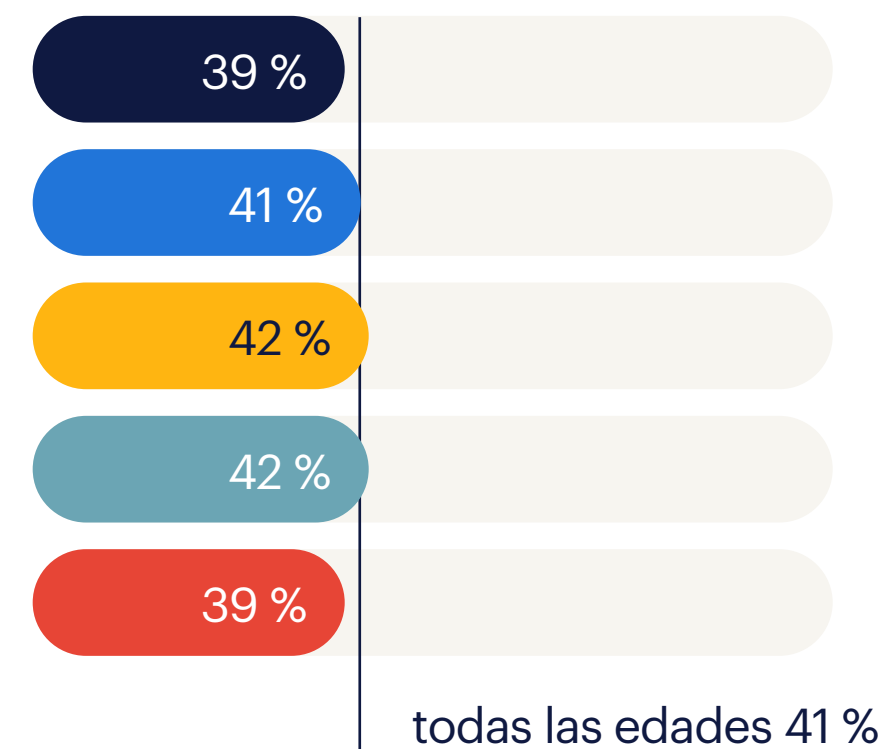


si piensas en el cambiante panorama económico, ¿cuál de los siguientes aspectos te gustaría que te ofreciera tu empresa?

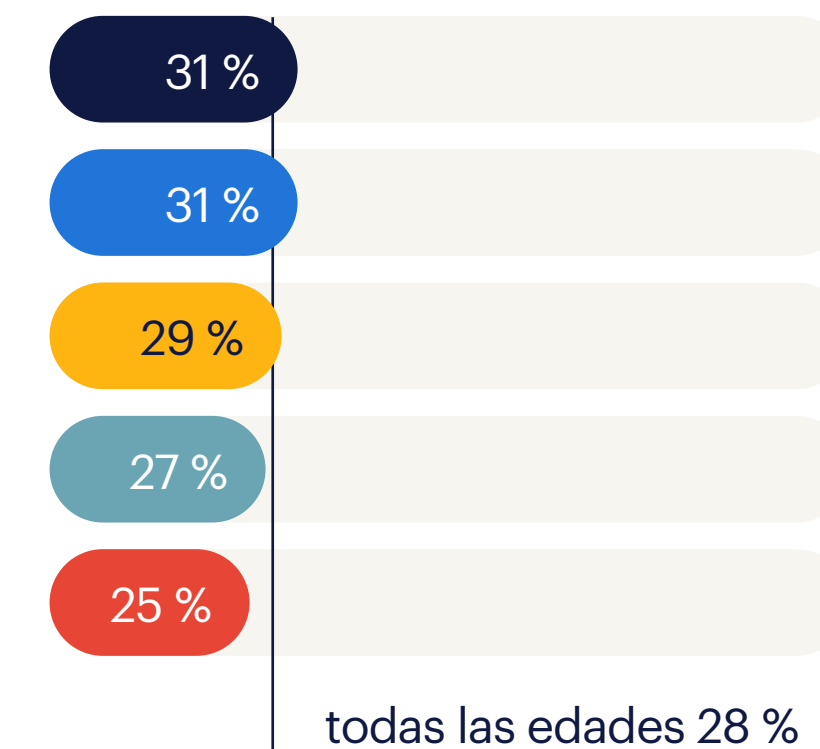
un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales



un aumento mensual para cubrir el coste de la vida



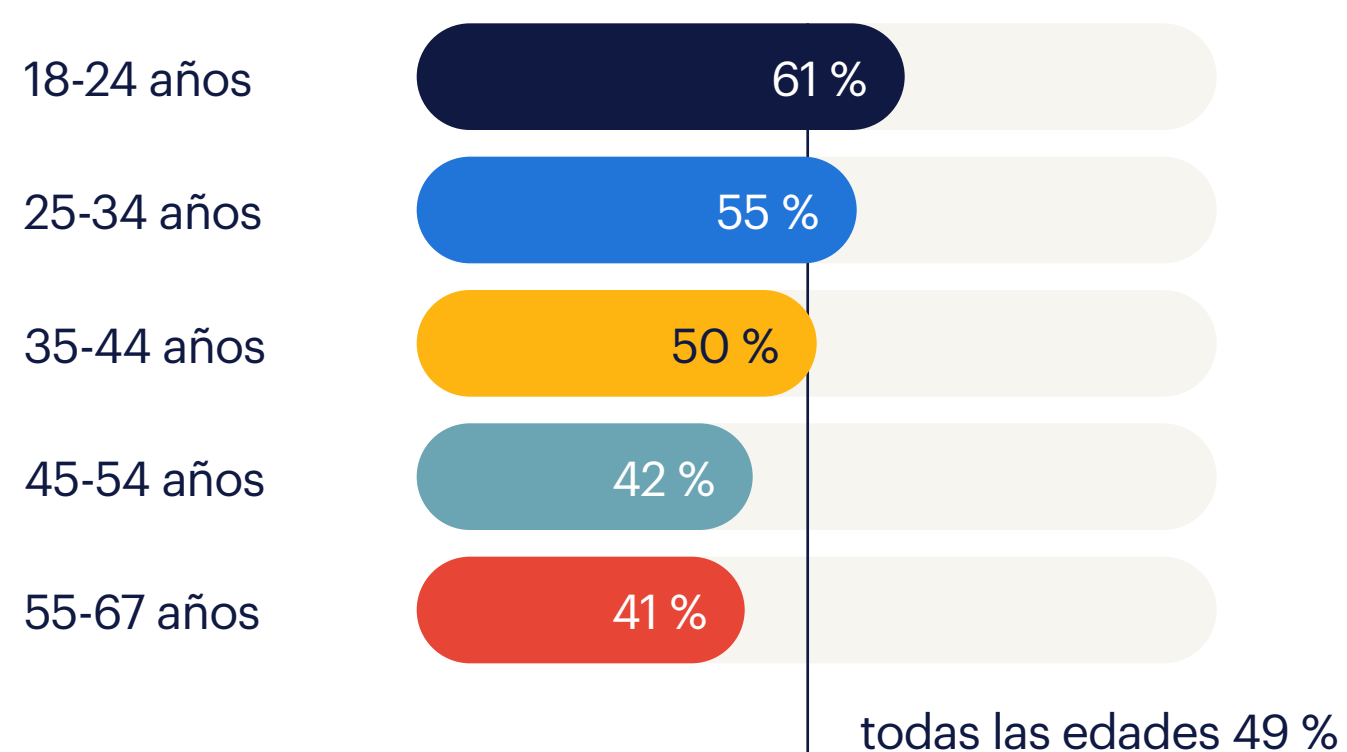
subsídios para cubrir el coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos





El 41 % de los encuestados prefiere un aumento mensual para cubrir el coste de la vida. Le sigue de cerca un aumento de sueldo fuera de la cadencia habitual de las revisiones salariales anuales (39 %).

mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida



Algunos empresarios ya han aumentado la frecuencia de los ajustes. Por ejemplo, una empresa incluso proporcionó revisiones salariales trimestrales el año pasado para hacer frente a la creciente inflación. En Reino Unido, el año pasado, una de cada 20 empresas con 250 empleados o más proporcionó un pago único.

Nuestra encuesta mostró que otros simplemente querían subsidios para cubrir el mayor coste de la energía, los desplazamientos u otros gastos cotidianos (28 %). En todo el mundo, donde los precios de la gasolina y el gas natural se han disparado, esta idea ha ido ganando adeptos a medida que crecía el número de empresas que ofrecían estipendios para combustible, tarjetas regalo y privilegios para trabajar desde casa para compensar los costes energéticos. Alrededor del 15 % de los trabajadores nos dijo que sus empresas se los habían ofrecido en los últimos seis meses.

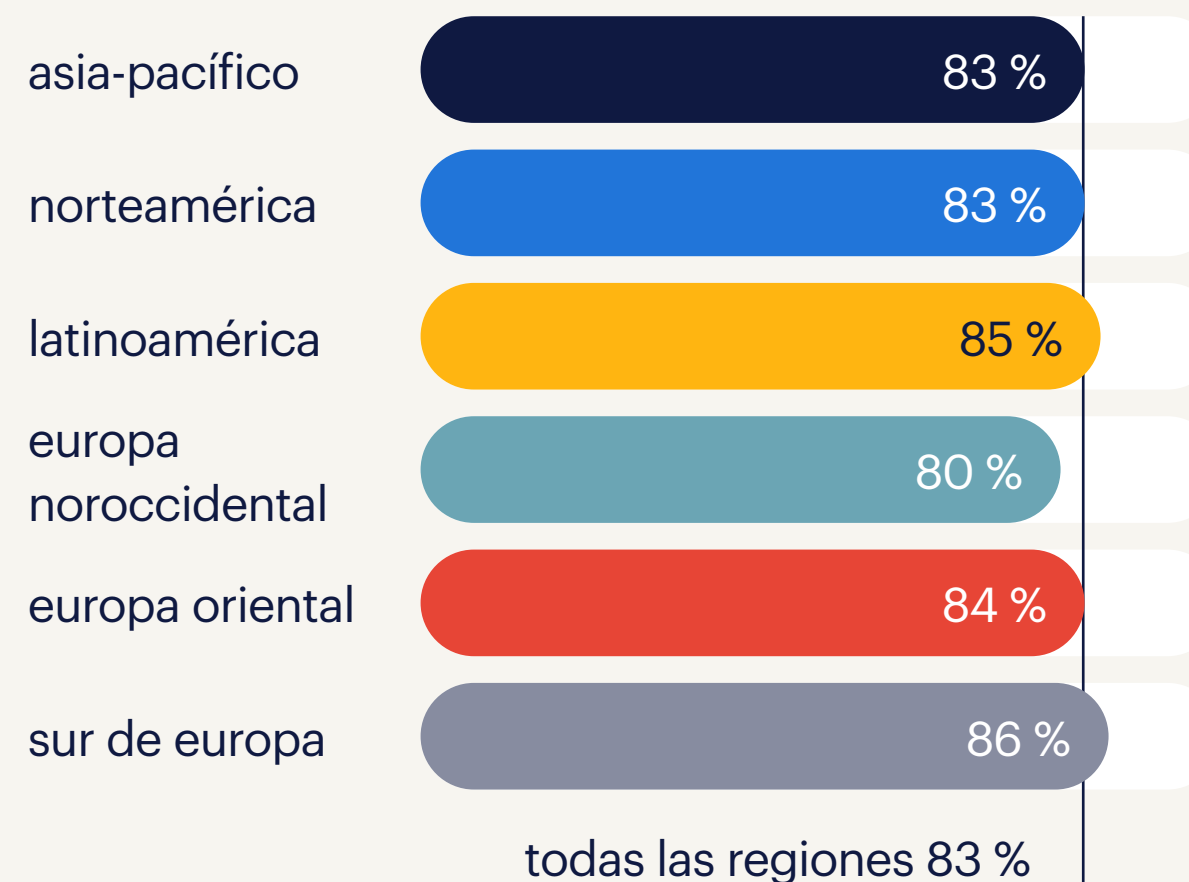
Entre las diferentes generaciones, la de 35 a 44 años es la más interesada en que su salario se ajuste más de una vez al año (41 %). Este mismo grupo, junto con el de 45 a 54 años, es también el más propenso a desear un ajuste mensual de su salario (42 %).

diferencias notables según las zonas geográficas

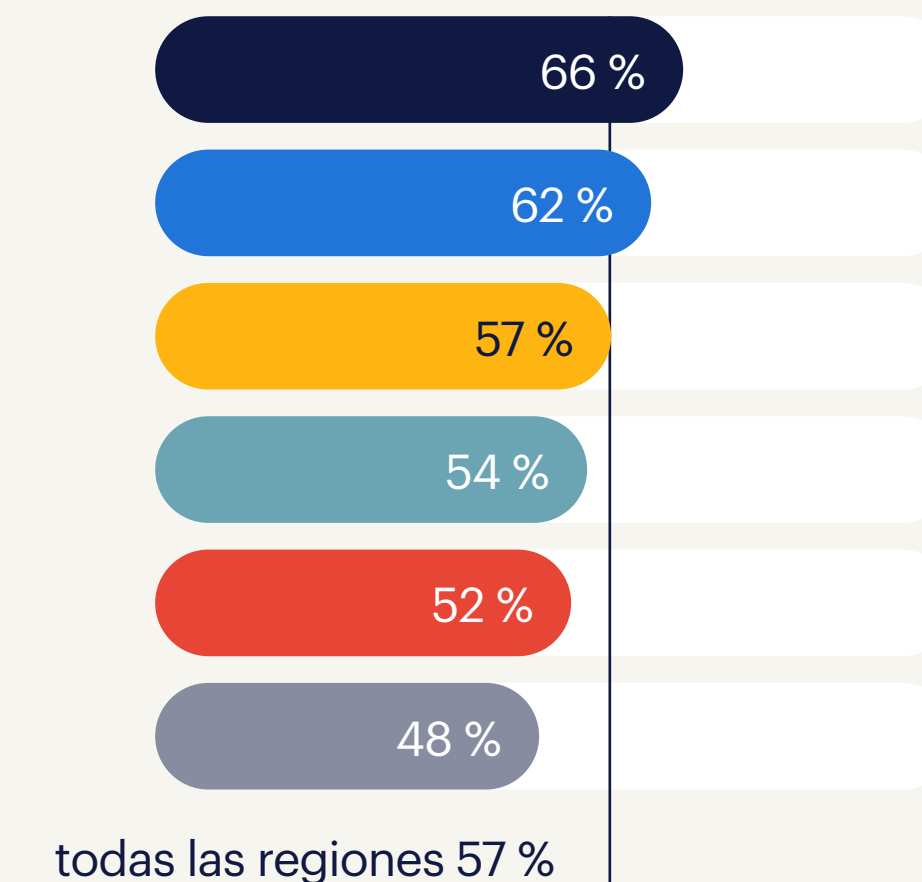
Aunque el trabajo a distancia es importante para siete de cada diez personas, se observaron notables variaciones en todo el mundo. Solo el 61 % de los habitantes del noroeste de Europa opinaban lo mismo, mientras que el porcentaje era del 80 % en Latinoamérica. Del mismo modo, casi todos los encuestados de la India son de la misma opinión (93 %), pero en Hong Kong el porcentaje es tan solo del 62 %.

Dos de cada cinco personas desean que su empresa les dé una paga mensual para cubrir el coste de la vida, algo especialmente importante para los que viven en el sur de Europa, ya que la mitad de los encuestados de esta región expresaron esta opinión. En cambio, solo un poco más de un tercio (38 %) en la región de Asia-Pacífico tenía una opinión similar. Por países, los trabajadores polacos fueron los que más insistieron en un aumento mensual (54 %), pero este incentivo fue el menos deseado en República Checa (28 %).

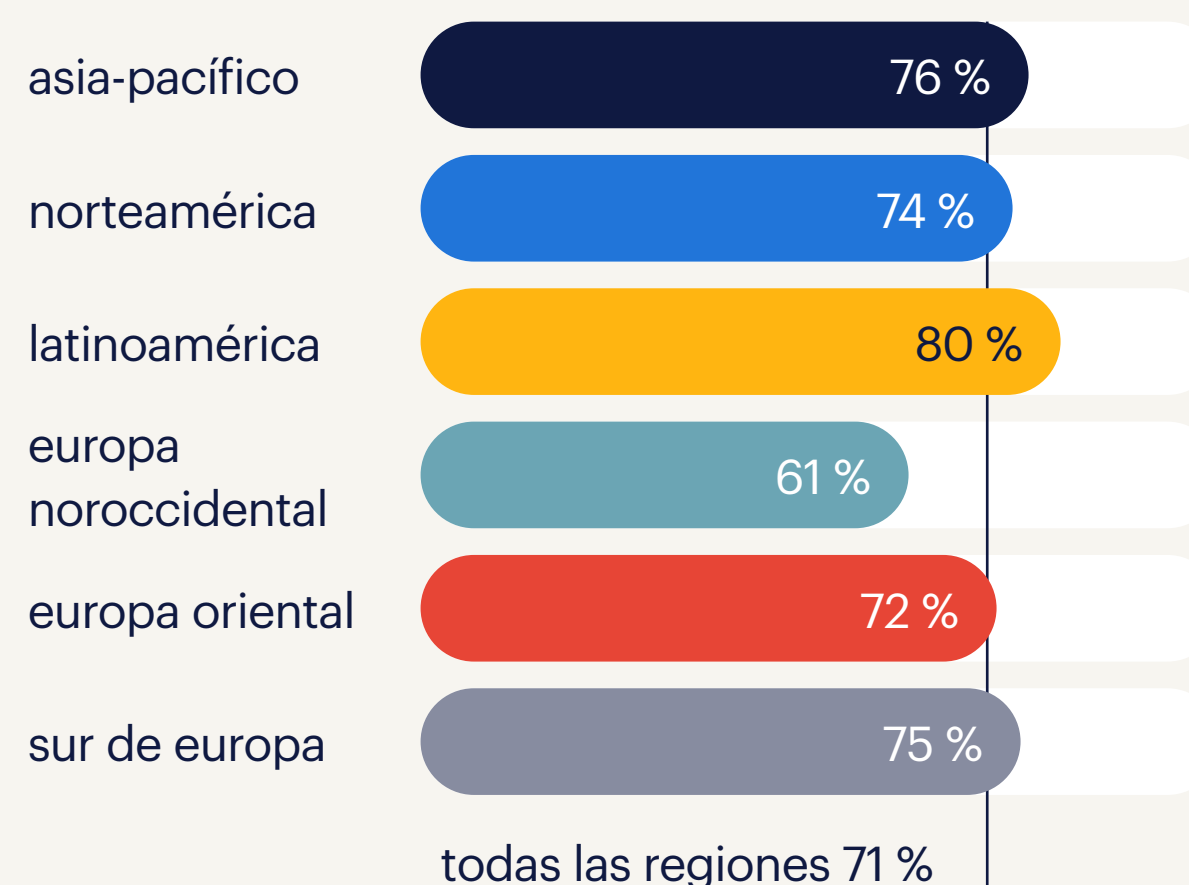
importancia de la flexibilidad en cuanto al horario de trabajo



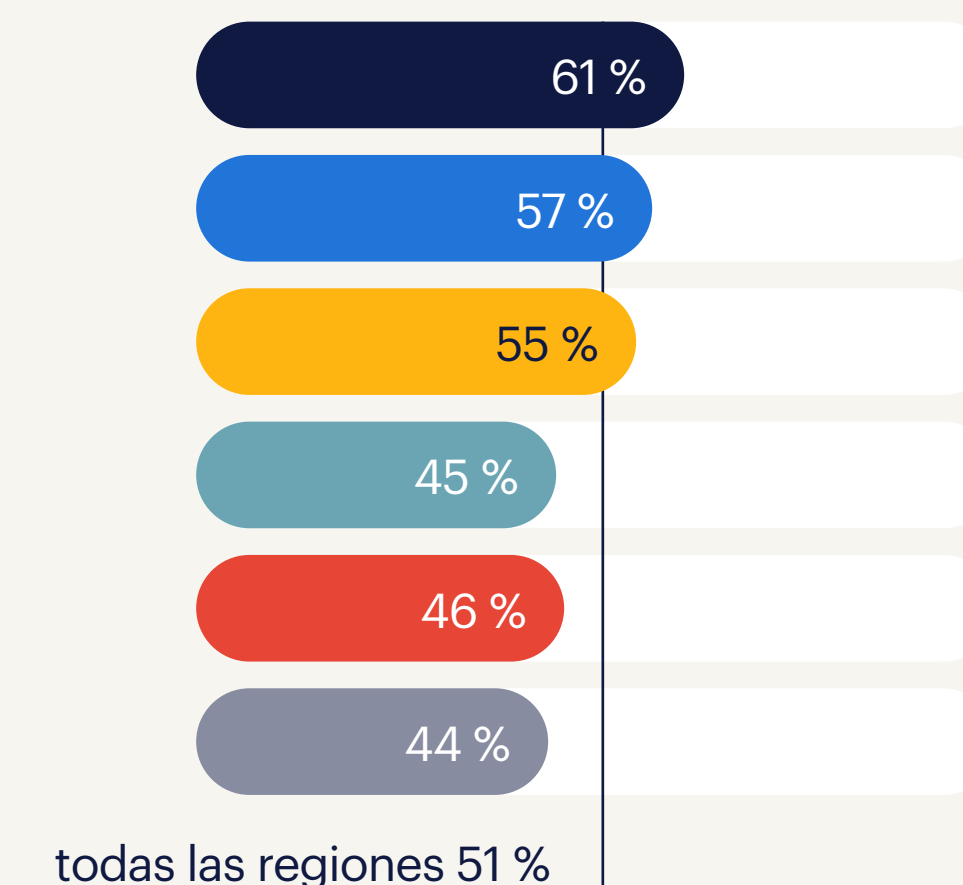
mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al horario de trabajo



importancia de la flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo



mi trabajo ofrece flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo



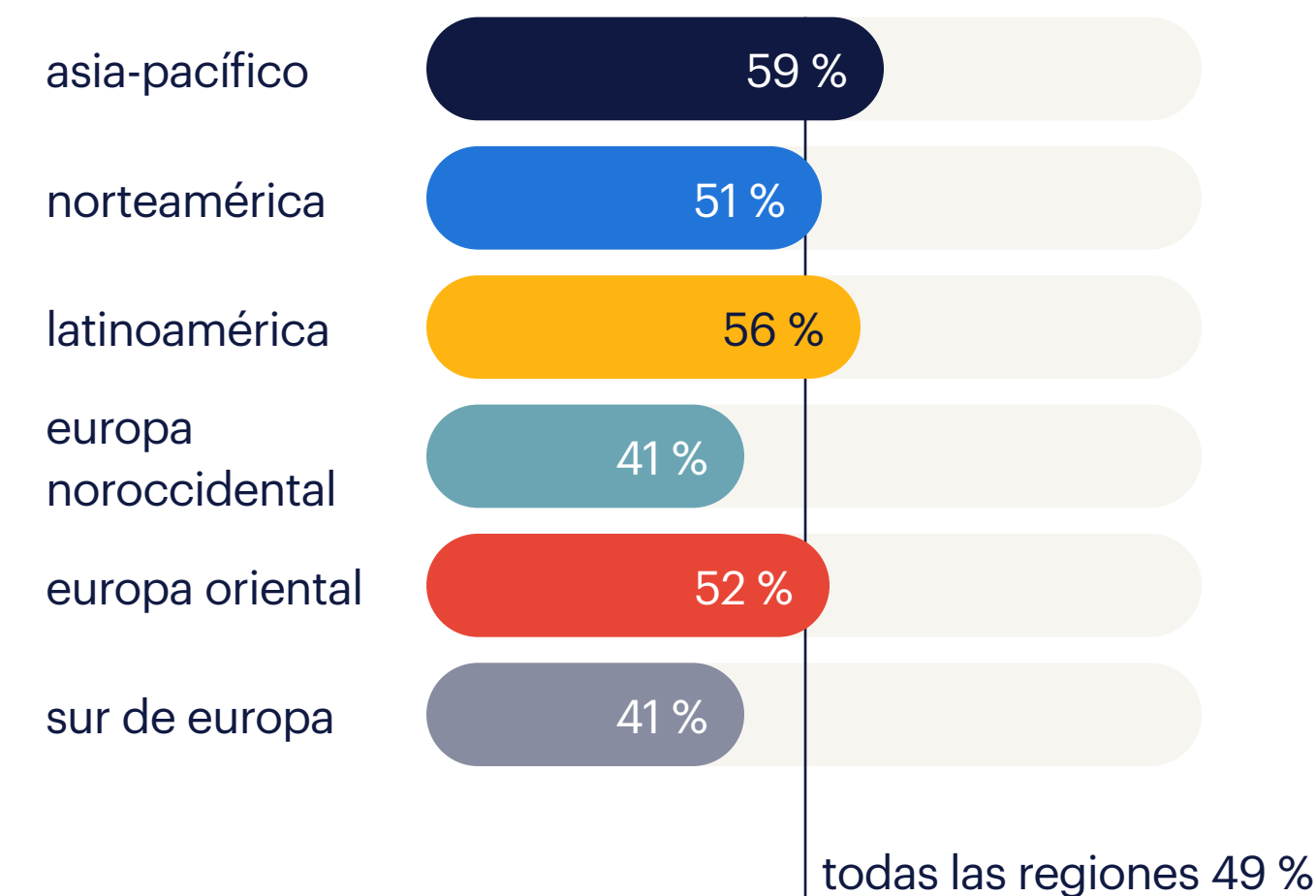


El deseo de que los empresarios ayuden a pagar el aumento del coste de los desplazamientos y del consumo de energía en casa no es elevado entre los trabajadores norteamericanos, ya que menos de uno de cada cinco (19 %) se lo pide a su empresa, que es el porcentaje más bajo de todas las regiones.

Los habitantes del noroeste y el sur de Europa son los que en mayor número (26 % y 28 %, respectivamente) desearían que sus empresas les ayudaran a sufragar estos gastos, en parte porque el porcentaje de personas que han recibido ayudas adicionales es el más bajo en estas dos regiones.

Por países, los trabajadores japoneses y suecos son los menos propensos a recibir ayuda adicional de sus empresas para luchar contra la inflación (ambos con un 30 %), pero una abrumadora mayoría de chinos (89 %) afirma que sí querrían.

mi empresa me ayuda a hacer frente al aumento del coste de la vida



tres consejos para responder a las nuevas expectativas de los trabajadores

1

Los empresarios deben reconsiderar el lugar de trabajo y la jornada laboral para desarrollar mejores políticas. ¿Se pueden realizar algunos aspectos de un puesto de trabajo fuera de la sede de la empresa para conseguir unos horarios más híbridos? ¿Una jornada laboral que no se ciña a un horario de 9:00 a 17:00 daría a los trabajadores mayor flexibilidad sin crear problemas en cuanto a los procesos de trabajo? Piensa con originalidad para ofrecer a los empleados el máximo margen de maniobra.

2

Hay formas de ayudar a reducir los costes de los empleados sin tener que aumentar los salarios. En algunos mercados, las cuentas de ahorro antes de aplicar los impuestos pueden compensar significativamente un aumento de los gastos de transporte. Compartir coche reduce los costes de conducción y transporte público. Ofrecer el trabajo a distancia uno o dos días más a la semana también puede marcar una gran diferencia.

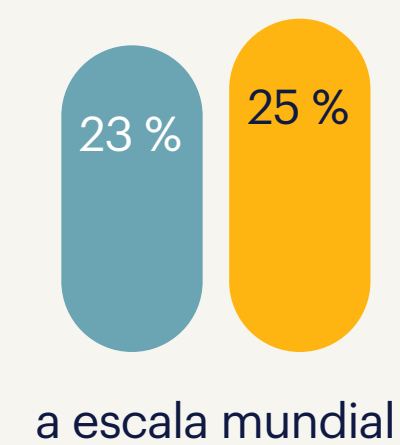
3

No pases por alto la importancia de encuestar periódicamente a los trabajadores para conocer sus preocupaciones económicas. La retención es importante, ya que las empresas que desean ralentizar la contratación pueden mostrarse reacias a volver a contratar personal. Utilizar la información recabada gracias a los comentarios de los empleados puede ayudar a desarrollar iniciativas eficaces que alivien sus preocupaciones presupuestarias.



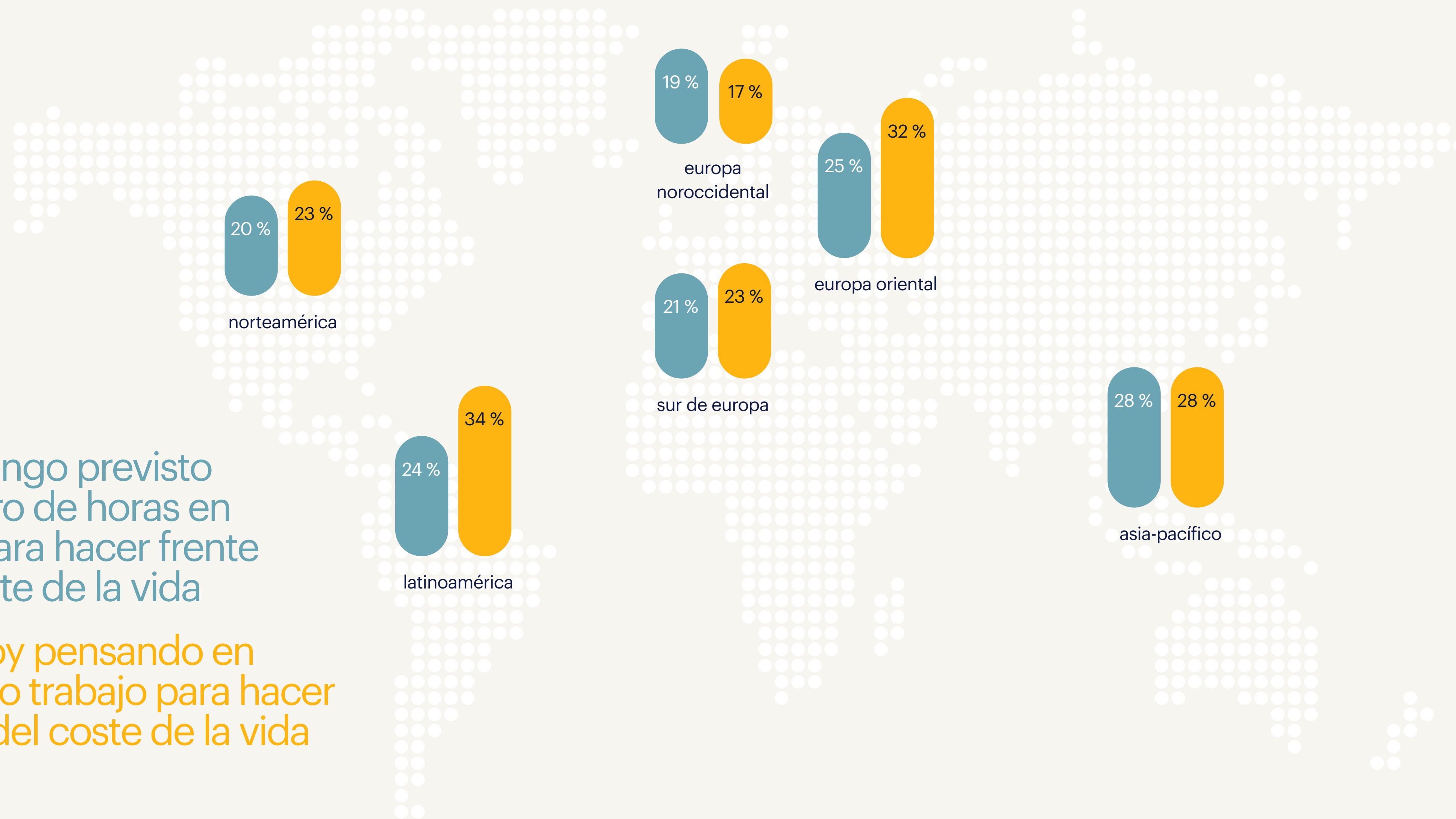
seguridad.

Ante la creciente incertidumbre económica, no es de extrañar que los trabajadores de todo el mundo estén preocupados por el futuro. La inestabilidad geopolítica, la inflación y la inminente recesión mundial pesan sobre la mente de los trabajadores. De hecho, más de la mitad (52 %) afirma estar preocupada por el impacto de la economía mundial en su medio de vida y más de un tercio (37 %), por la posibilidad de perder su empleo.

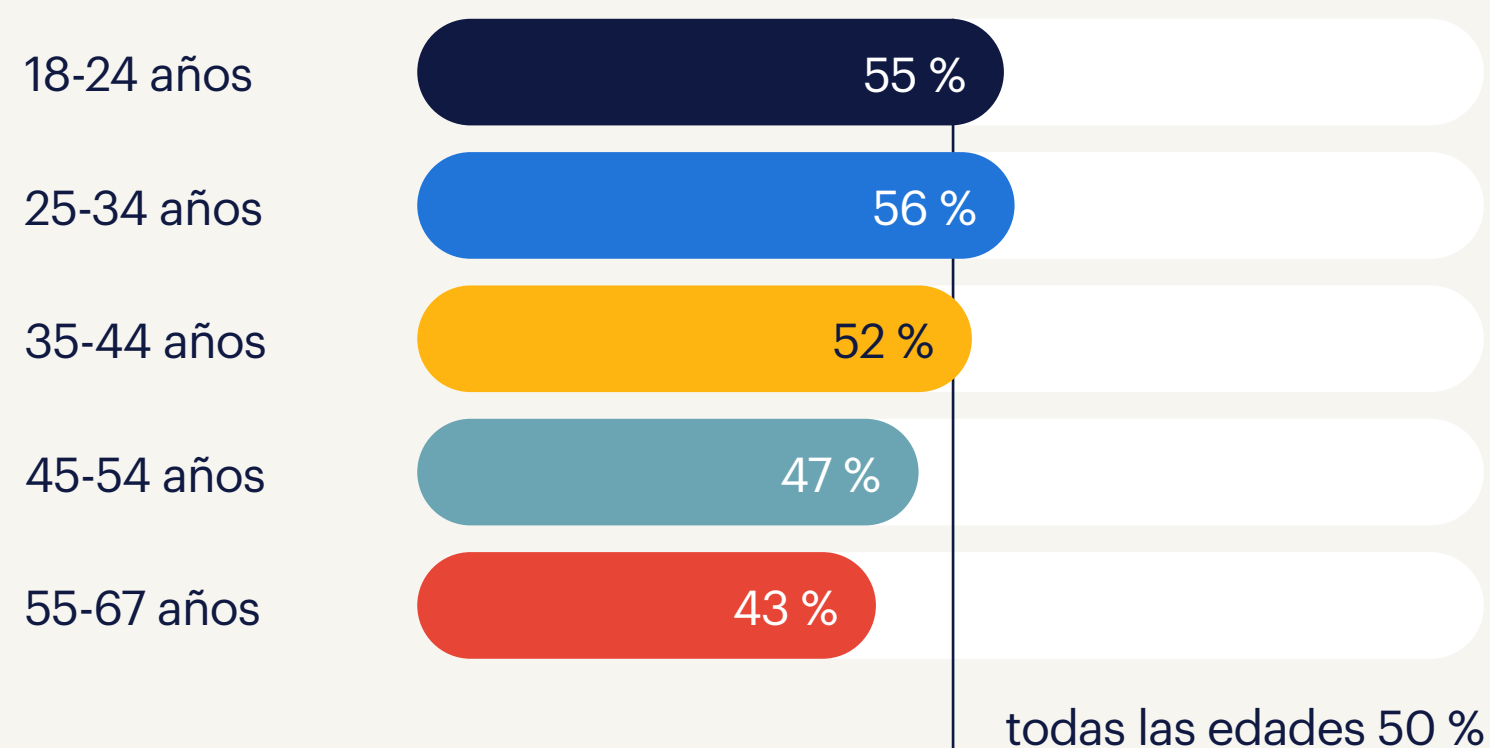


he aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida

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



confío en que, si perdiera mi trabajo, podría encontrar otro rápidamente



el 86% se siente seguro en su puesto actual

Este problema influye en la disposición de muchos trabajadores. Casi todos (92 %) afirman que la seguridad laboral es importante para ellos y el 63 % se niega a aceptar un nuevo puesto si no les ofrece suficiente seguridad.

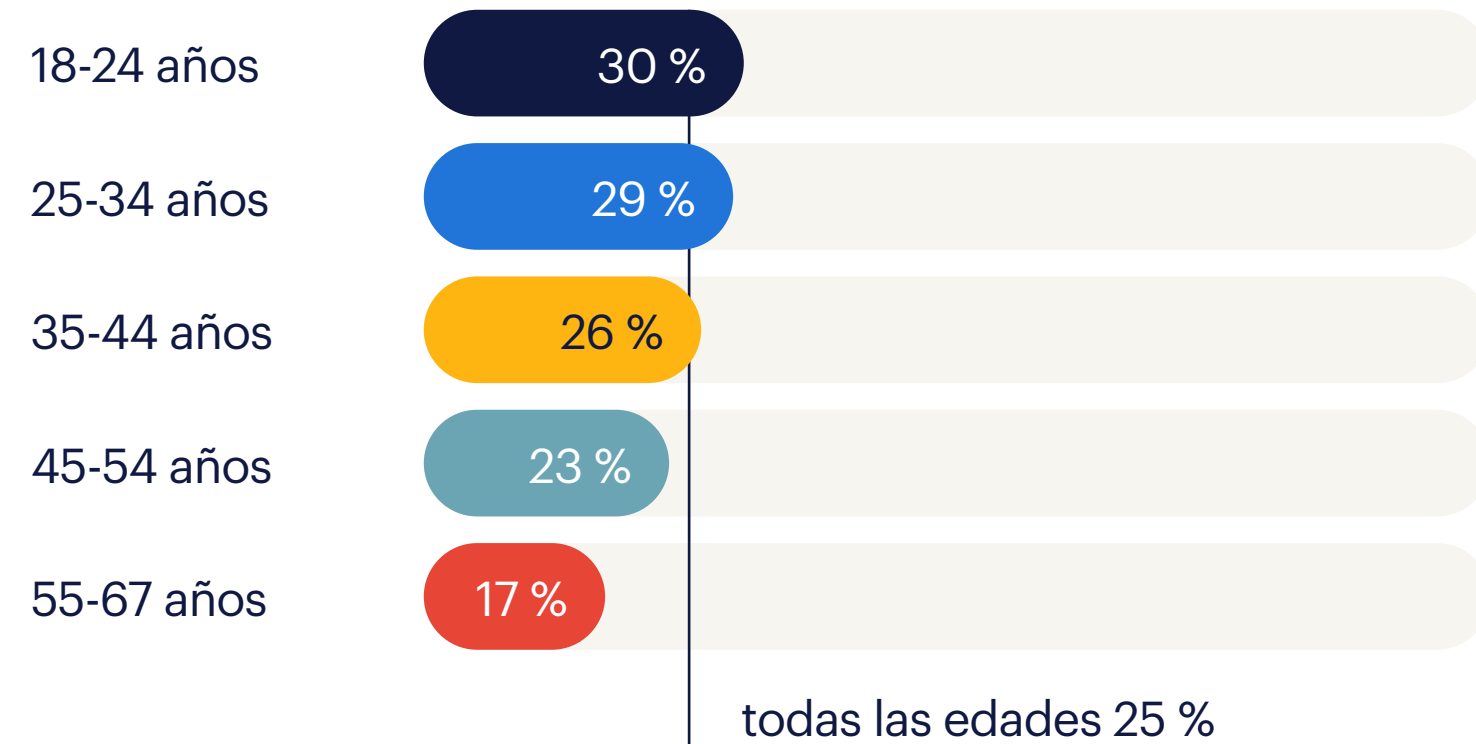
Aun así, la mayoría de los encuestados también expresó su confianza en poder encontrar empleo rápidamente en caso de perderlo (50,4 %) y una abrumadora mayoría afirmó sentirse segura en su puesto actual (86 %), ambas cifras superiores a las de 2022.

La ansiedad crece como consecuencia de una serie de despidos importantes durante el año pasado, que incluyeron muchos puestos de altos cargos en empresas tecnológicas. Otros sectores también anunciaron reducciones de plantilla, entre ellos, la automoción, la banca y los servicios financieros y el comercio electrónico. Ante la disminución de la demanda y las dificultades que atraviesa la cadena de suministro mundial, muchas

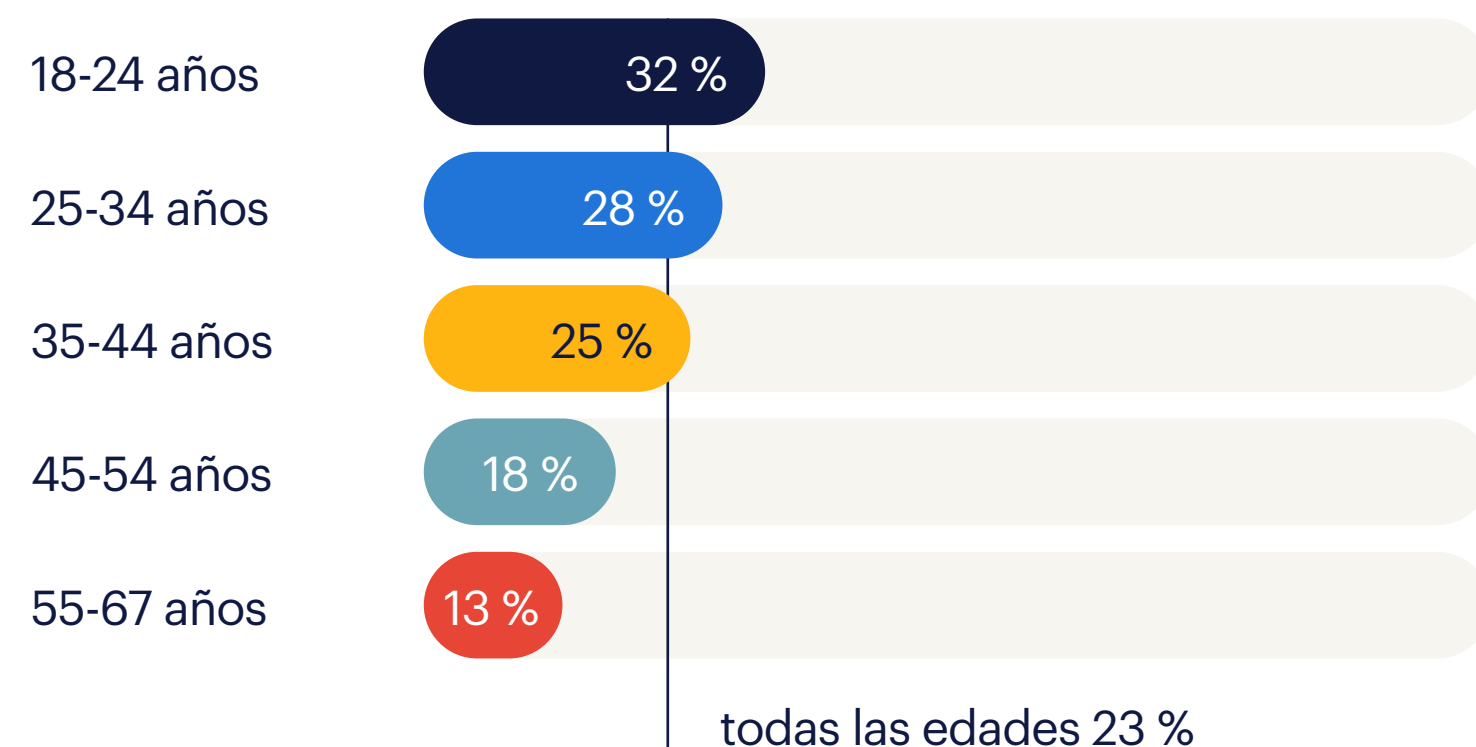
empresas están reduciendo sus plantillas. En algunos sectores, como la Administración, las ONG y las pequeñas empresas emergentes, se están contratando perfiles vitales y muy demandados, pero puede que no ofrezcan el mismo tipo de remuneración o prestaciones que las grandes empresas que ya están establecidas.

La inseguridad crece no solo por los despidos. Muchos sienten que no pueden hacer frente al aumento del coste de la vida. La mayoría de los trabajadores encuestados (58 %) afirma no haber recibido ningún tipo de ayuda económica adicional en los últimos seis meses y solo el 10 % ha recibido una paga única para cubrir el coste de la vida.

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



he aumentado o tengo previsto aumentar el número de horas en mi trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida



En consecuencia, muchas personas buscan complementar sus ingresos regulares, bien asumiendo un segundo trabajo (25 %), o bien aumentando el número de horas trabajadas en su empleo actual (23 %). La generación Z es la más propensa a adoptar ambas medidas: el 30 % desea buscar un segundo trabajo y el 32 %, aumentar su jornada laboral. Ambas cifras son muy superiores a las de la generación de más edad, entre 55 y 67 años, que presenta un 17 % y un 13 %, respectivamente.

Tener un segundo empleo se ha convertido en un salvavidas para algunos trabajadores, pero también en un motivo de preocupación para algunos empresarios. Un informe constató que cada vez más trabajadores necesitaban los ingresos adicionales para cubrir las lagunas de su fuente principal de ingresos, pero que algunos están «sobreempleados» al tener dos trabajos a tiempo completo a la vez sin el conocimiento o consentimiento de sus empresas.

el 25%
busca complementar sus ingresos regulares



uno de cada cinco encuestados por Randstad también afirma haber cambiado o tener previsto cambiar de trabajo por otro mejor remunerado como consecuencia de la inflación, siendo el grupo más joven el más propenso a hacerlo y el de mayor edad el menos propenso.

Una posible razón para que la generación más joven sienta más confianza es que el año pasado disfrutó de un crecimiento salarial más rápido en mercados como Estados Unidos. El salario medio por hora de la generación Z aumentó un 10,6 % con respecto al año anterior, muy por encima del aumento del 4 % de todos los trabajadores en general.

Esta es también la razón por la que la «Gran Renuncia» se aceleró en 2022, ya que los empleados vieron la oportunidad de ganar más dinero, encontrar un trabajo más significativo y/o ganar más flexibilidad laboral. Los hombres son más propensos que las mujeres a considerar la posibilidad de dejar su puesto por más dinero (el 22 % frente al 20 %), así como a aumentar las horas en su trabajo actual (el 24 % frente al 21 %).

La seguridad laboral y económica será, sin duda, uno de los principales problemas para los trabajadores y los empresarios en 2023, ya que las inciertas condiciones económicas hacen que todos se sientan indecisos y preocupados por el futuro. También es probable que estas preocupaciones se traduzcan en un menor número de sustituciones voluntarias y una menor movilidad profesional, ya que alrededor del 10 % espera retrasar el cambio de empleo debido a la volatilidad del panorama.

el 21 %

tiene previsto cambiar de trabajo por otro mejor remunerado como consecuencia de la inflación

diferencias notables según las zonas geográficas

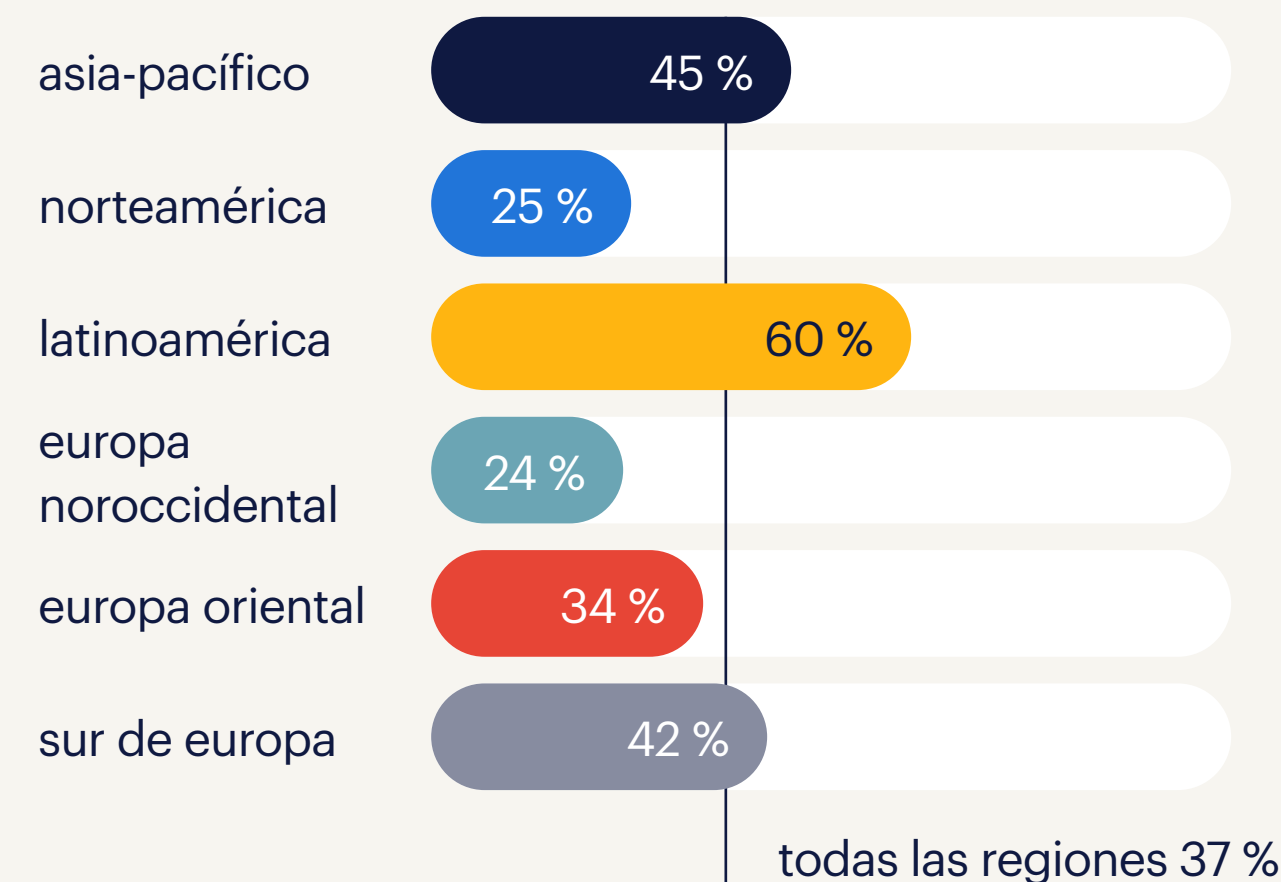
El impacto de la incertidumbre económica y la preocupación por la seguridad laboral varían según las regiones. Los trabajadores de Latinoamérica son los más preocupados por la pérdida de su empleo (60 %), mientras que los del noroeste de Europa son los menos preocupados (24 %). Del mismo modo, la mayoría de los latinoamericanos (74 %) está preocupada por el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral, mientras que solo el 38 % de los trabajadores del noroeste de Europa piensa lo mismo.

Con unos costes elevados que llevan a más personas a buscar empleos mejor pagados, los empresarios de algunos mercados tendrán que plantearse ofrecer más incentivos económicos para que los empleados se queden. Nuestros datos muestran que, en India, el 51 % quiere dimitir y encontrar un trabajo mejor remunerado para poder hacer frente al aumento de los

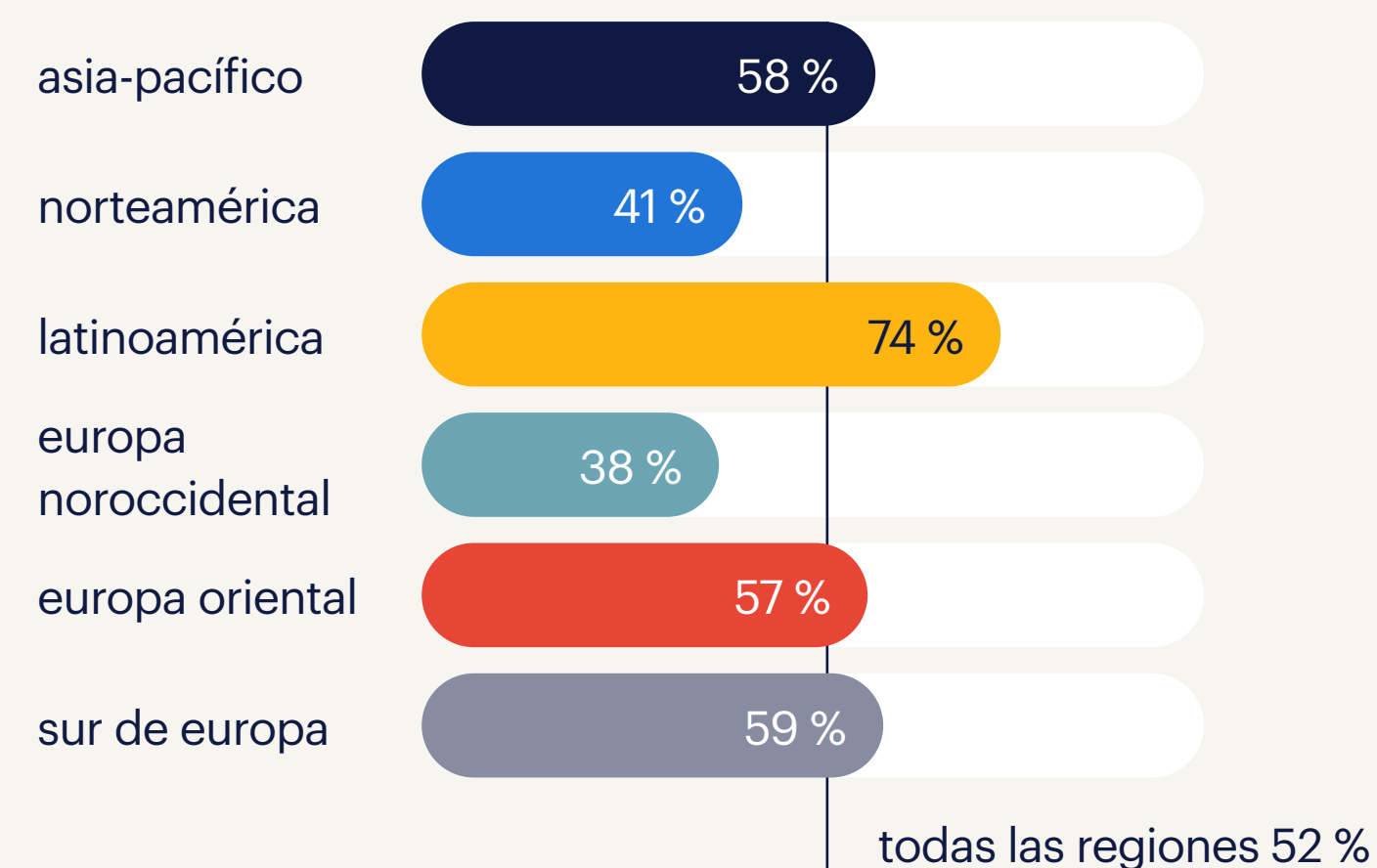
costes. Este es el único mercado en el que la mayoría tiene previsto hacerlo. El siguiente mercado más cercano es Turquía, donde el 31 % de los encuestados tiene previsto dimitir. Los mercados con menor porcentaje de personas que piensan renunciar por un salario más alto son Bélgica (13 %) y Luxemburgo (14 %).

Los trabajadores de India son, con diferencia, los que más confían en poder encontrar otro empleo si se quedan en paro, con un 83 % (a escala mundial, la media es del 50,4 %). Por el contrario, solo el 37 % de los italianos cree que podría encontrar un trabajo rápidamente después de quedarse en paro. Los trabajadores indios también son mucho más propensos a asumir un segundo trabajo que les ayude a hacer frente a los costes más elevados, con un 53 % que lo hace o tiene previsto hacerlo. En Países Bajos, solo el 9 % está interesado en un segundo empleo.

me preocupa perder mi empleo



me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi seguridad laboral



tres consejos para que los trabajadores se sientan más seguros



1

Asegúrate de mantener abiertos los canales de comunicación en ambos sentidos para permitir interacciones tranquilizadoras. La falta de comunicación empática por parte de las empresas y los directivos puede repercutir negativamente tanto en los trabajadores 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 tensiones innecesarias.

2

Aprovecha las prestaciones de salud y bienestar para ayudar a los trabajadores a afrontar mejor el estrés mental y económico durante este periodo de alta inflación. Los programas de asistencia pueden proporcionar un apoyo importante a unos empleados nerviosos y con exceso de trabajo. Los asesores financieros también pueden ayudar a planificar y presupuestar los ahorros para la jubilación y la universidad.

3

Sé compasivo con cualquier medida de ahorro que afecte a los medios de subsistencia, ya sean despidos, recortes de jornada laboral o reducciones salariales. Explica claramente los motivos de tales medidas y estate preparado para apoyar a todos los empleados que puedan perder su empleo, ofreciéndoles servicios de transición profesional junto con la indemnización por despido.

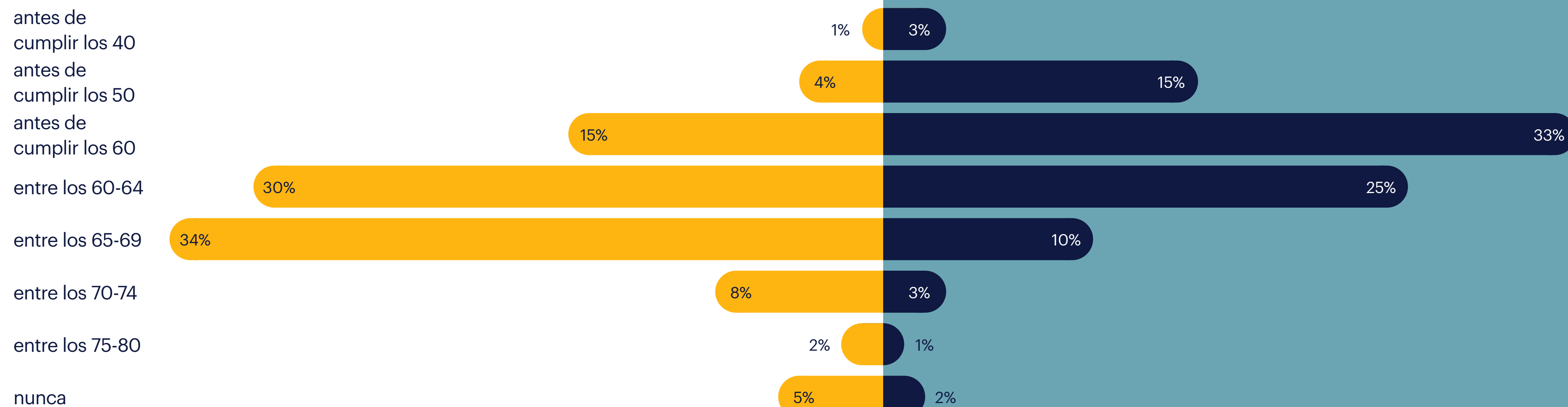


no jubilación.

Un fenómeno singular de los últimos tres años es el aumento de las jubilaciones que se piden antes de lo habitual. Algunas causas son la preocupación por la salud y la seguridad asociadas a la vuelta al trabajo, la «Gran Ilustración» entre los trabajadores y las generosas ayudas públicas que han permitido a algunos abandonar su empleo. Nuestra encuesta de 2022 mostraba que la mayoría creía que podría jubilarse antes de los 65 años, pero nuestra última investigación revela una perspectiva bastante diferente. Está claro que la incertidumbre económica es uno de los factores de este cambio.

según mi situación actual, podré jubilarme

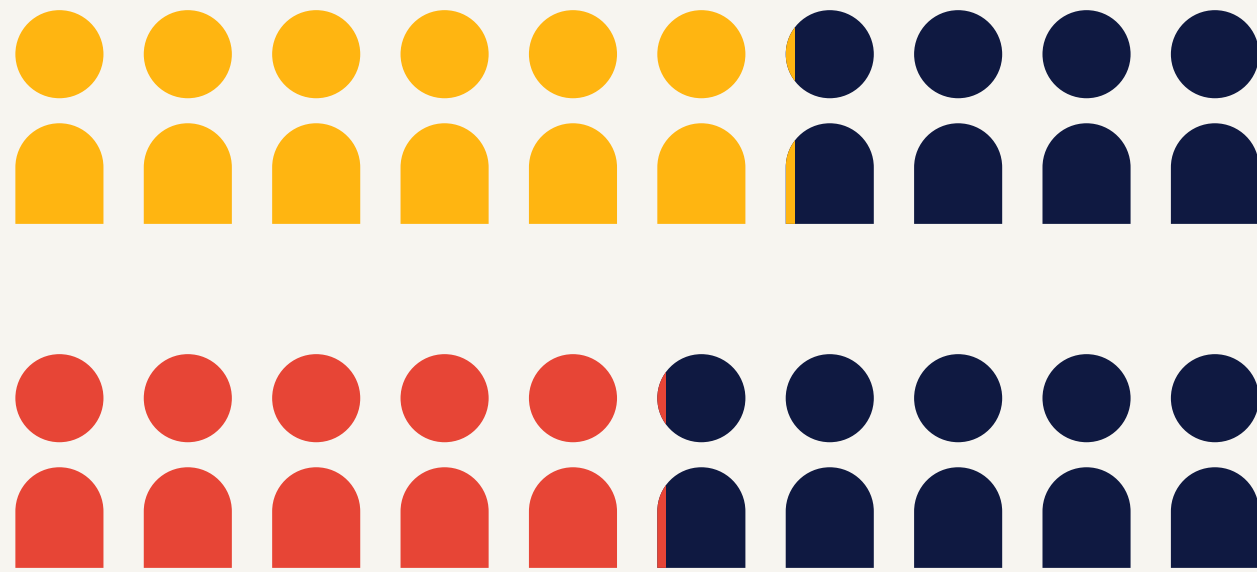
en un mundo ideal, me jubilaría



planea retrasar su jubilación para hacer frente al aumento del coste de la vida



creo que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea



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 % creía que podría abandonar definitivamente la vida laboral antes de cumplir los 65 años. Ahora, sin embargo, la vacilante economía mundial, la elevada inflación y la disminución de las ayudas públicas han hecho que muchos se replanteen esa posibilidad: solo la mitad cree que podrá hacerlo, siendo las finanzas el factor primordial en su reconsideración.

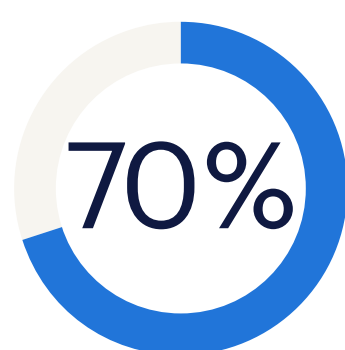
Muchos vuelven a trabajar a medida que se impone la realidad económica, sobre todo porque el aumento de los costes energéticos y domésticos hace mella en sus ahorros y pensiones. De hecho, el 70 % de los encuestados afirma que su situación económica les impide irse tan pronto como quisieran. Una convergencia de acontecimientos económicos preocupantes está llevando a más trabajadores de edad avanzada a reincorporarse al mercado laboral a tiempo completo o parcial.

Por ejemplo, un análisis de los datos del mercado laboral de Reino Unido mostró que, el año pasado, el número de personas de 65 años o más que buscaban trabajo o que ya estaban empleadas alcanzó niveles récord. En Japón, el número de personas de 65 años o más con empleo aumentó por decimoctavo año consecutivo y el 50 % de las personas de 65 a 69 años siguen trabajando.

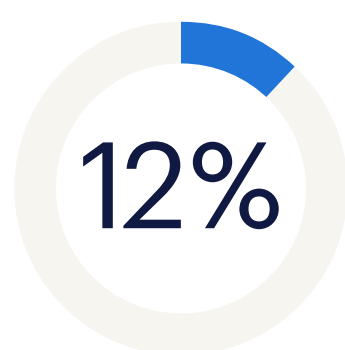
La no jubilación ha ido en aumento, sobre todo en EE. UU. y Reino Unido, entre las personas de 50 y 64 años. La riqueza de los hogares estadounidenses alcanzó la cifra récord de 150,1 billones de dólares en 2021, pero, desde entonces, ha caído tres trimestres consecutivos. Para muchos de los que decidieron jubilarse antes de lo previsto, esto supuso un duro golpe económico. Más allá de las preocupaciones económicas, muchos sienten que se están perdiendo algo tras abandonar el mercado laboral. El 32 % le comentó a Randstad que necesita trabajo en su vida. Para muchos, el empleo es algo más que un sueldo, ya sea por su significado y su finalidad, por la interacción social o por superar los retos que conlleva. Les mantiene conectados y les da un sentimiento de pertenencia.

De hecho, el 6 % afirma que no quiere jubilarse nunca y el 17 % está esperando una meta concreta, que puede ser algo económico o un acontecimiento vital. Casi 1 de cada 8 afirma tener un sentimiento de obligación para con su empresa que le lleva a retrasar su jubilación.

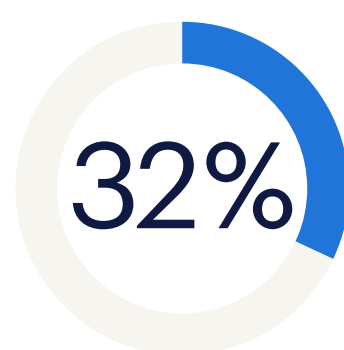
¿cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?



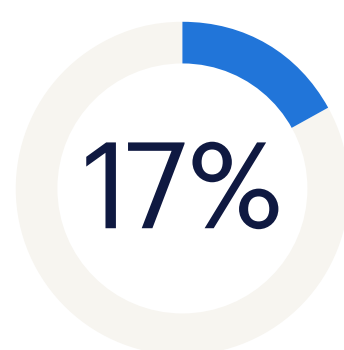
situación económica



siento que mi empresa me necesita



necesito trabajo en mi vida



estoy esperando una meta concreta

Entre los que esperan jubilarse, el 33 % afirma que quiere hacerlo antes de los 60 años. Le siguen el 25 % de las personas, que afirma que pretende dejarlo entre los 60 y los 64 años, y el 10 %, que lo hará después de cumplir entre 65 y 69 años. Algo más del 3 % no descansaría hasta los 70 años o más.

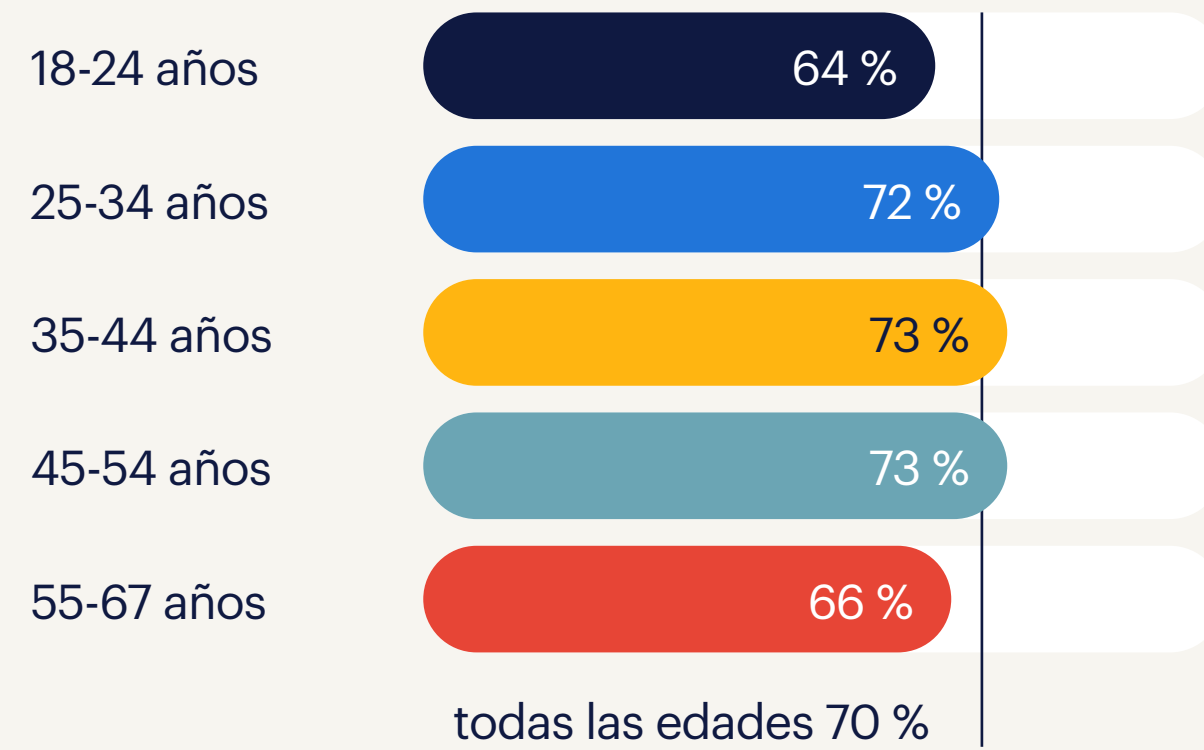
Un resultado notable entre las diferentes generaciones reveló que tanto la generación Z (64 %) como los mayores de 55 años (66 %) son los menos propensos a considerar las limitaciones económicas como una razón por la que no podrán jubilarse cuando quieran. Las generaciones intermedias expresaron mayores niveles de pesimismo sobre la posibilidad de disponer de recursos suficientes para dejar de trabajar a la edad deseada. Las mujeres también expresaron más dudas sobre su futuro económico que los hombres (el 72 % frente al 69 %).

Sin duda, la jubilación se convertirá en un reto aún mayor para los empleados y las empresas para las que trabajan. El impacto del envejecimiento de la población en todo el mundo alcanzará una fase crítica durante esta década, a medida que más millones de personas vayan abandonando el mercado laboral y creando un vacío en las economías de todo el mundo.

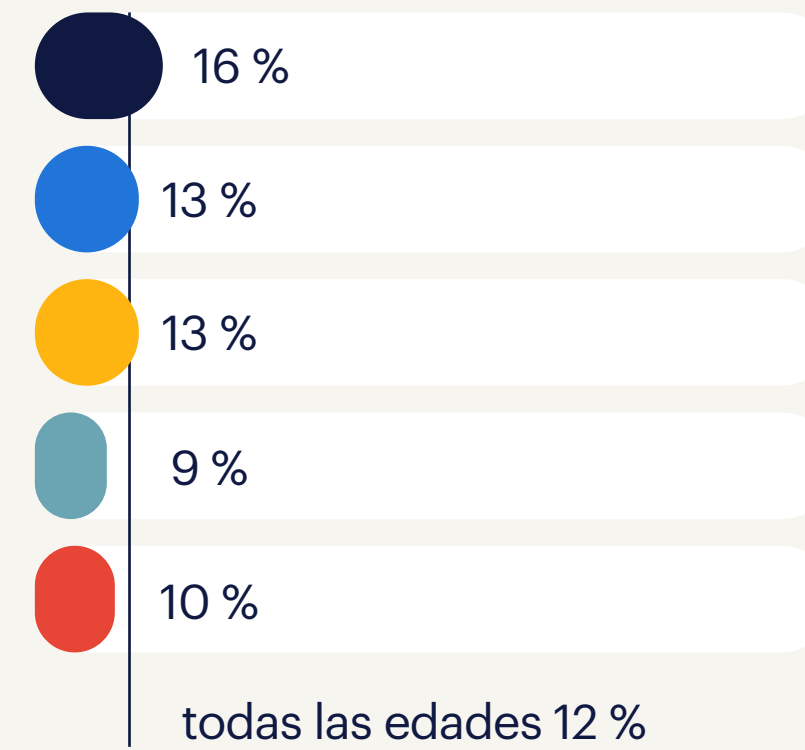
el 33 %
quiere jubilarse antes de los 60

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

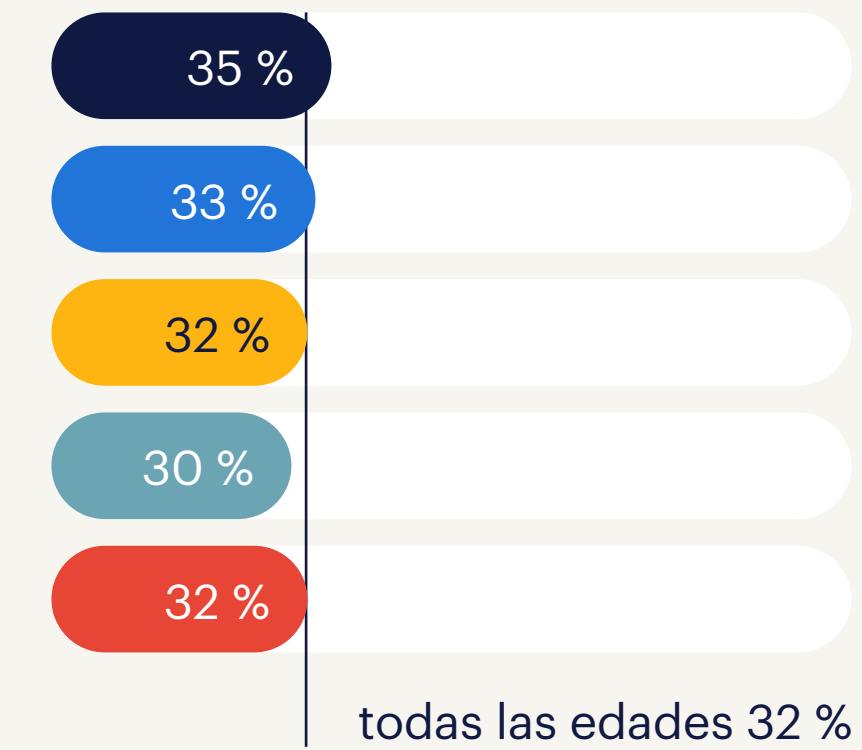
situación económica (por edades)



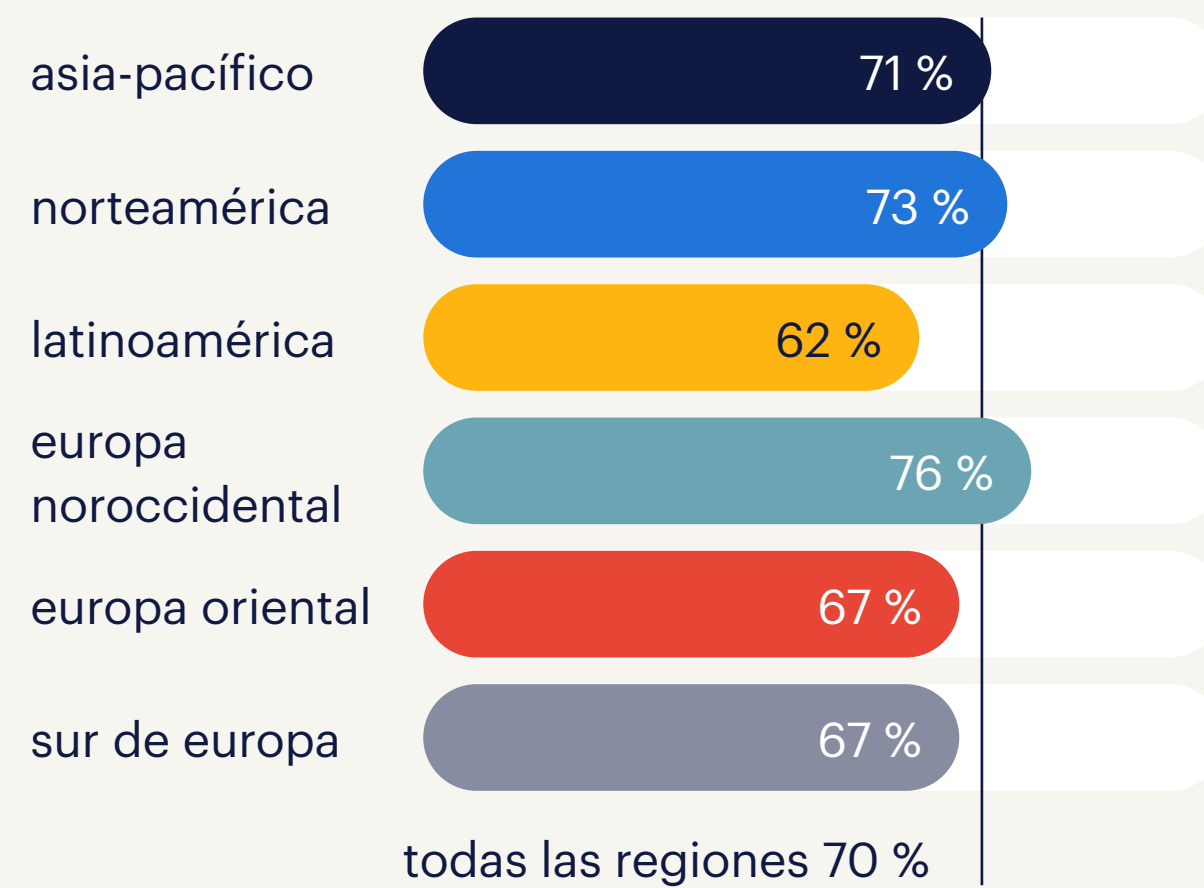
siento que mi empresa me necesita



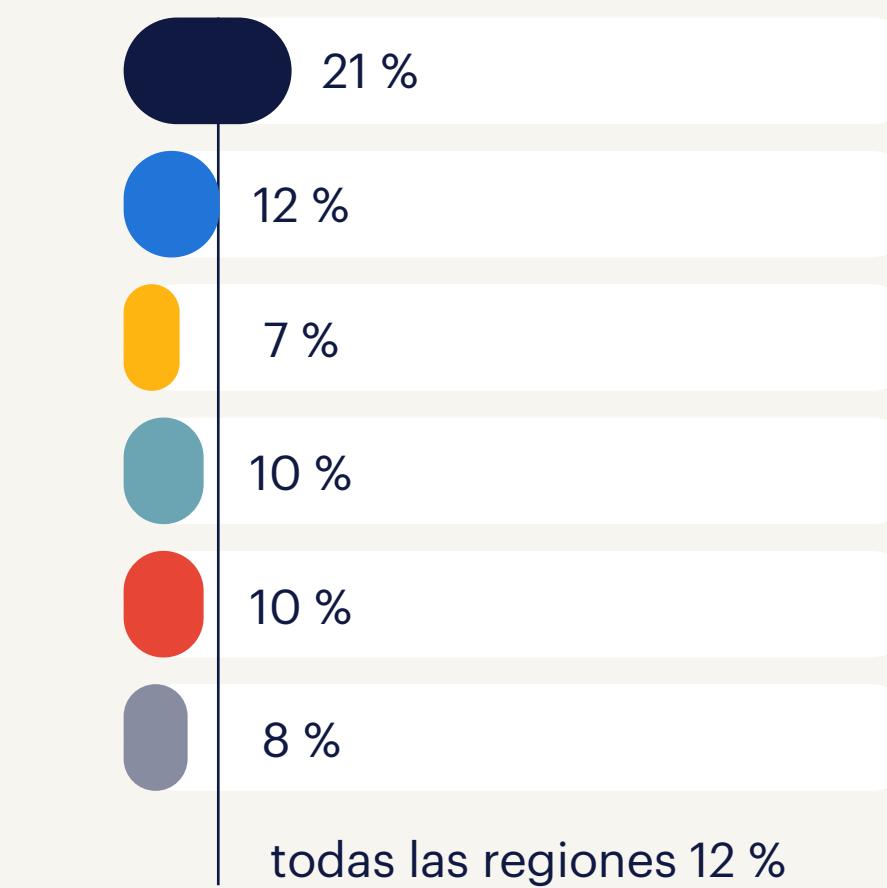
necesito trabajo en mi vida



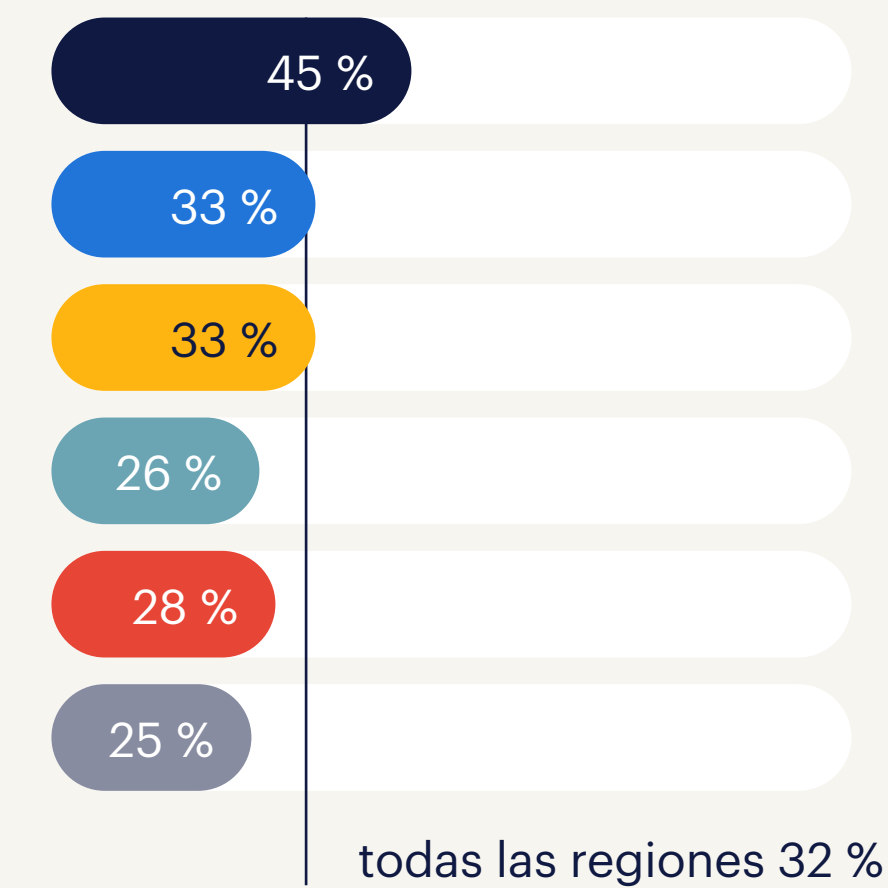
situación económica (por regiones)



siento que mi empresa me necesita



necesito trabajo en mi vida



diferencias notables según las zonas geográficas

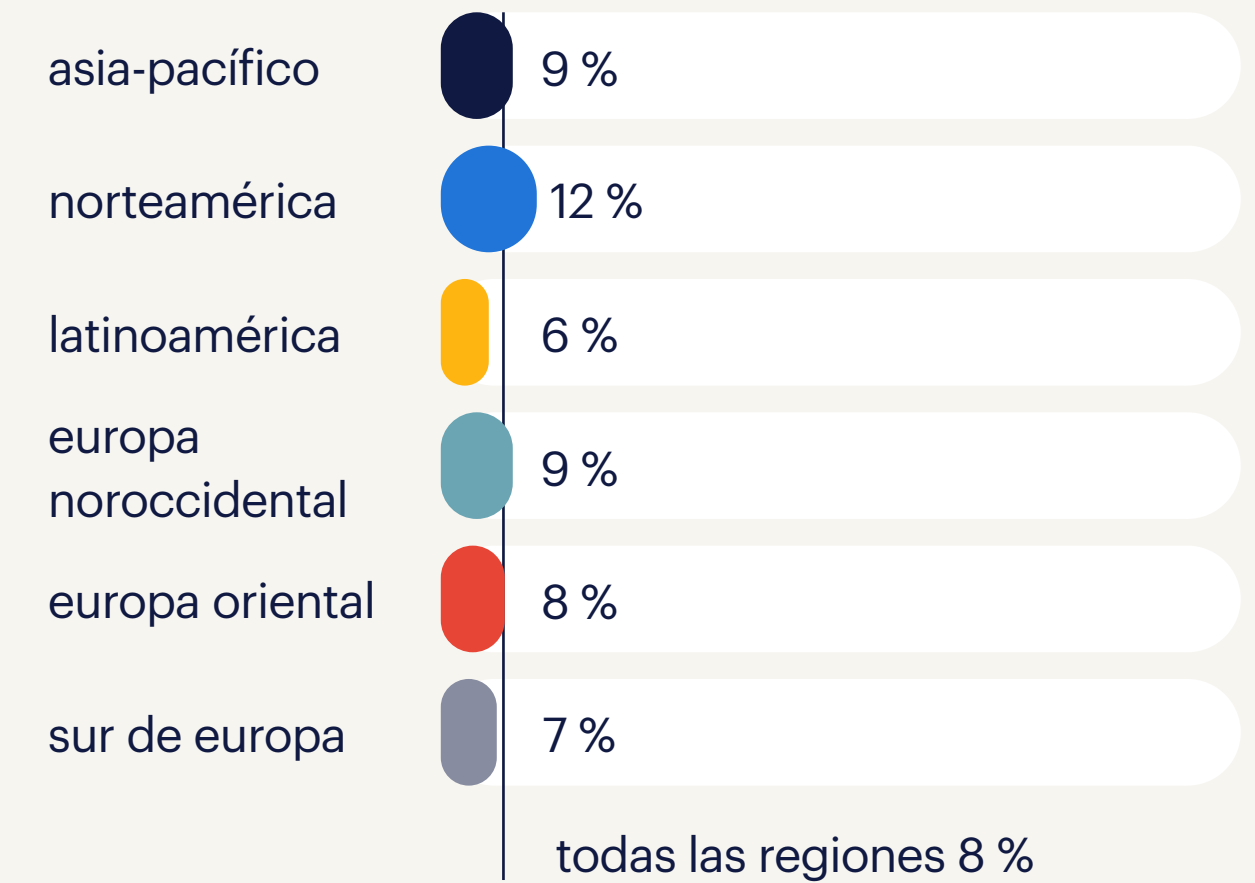
Aunque el 33 % de la población activa mundial quiere jubilarse a los 60 años, en algunos mercados no es así. En Asia-Pacífico, algo más de una cuarta parte piensa que esta es la edad ideal. Un notable 3 % no quiere jubilarse nunca, que es el porcentaje más alto de todas las regiones. En comparación, solo un 0,5 % del sur de Europa no quiere jubilarse y una mayoría desea hacerlo antes de los 60 años. En Latinoamérica, el 26 % quiere jubilarse a los 50 años, un porcentaje significativamente superior al del resto del mundo. En cambio, en el noroeste de Europa, tan solo el 9 % desea lo mismo.

En Japón, solo el 15 % prevé jubilarse a los 60 años. La opción más popular aquí es a los 65 (25 %). Un 8 % afirma que no quiere jubilarse nunca, una cifra más de cinco veces mayor que la media mundial. Por otra parte, menos del 1 % de los encuestados griegos e italianos afirmó que nunca se jubilarían.

Una media global del 8 % desea jubilarse lo antes posible, pero este sentimiento fue significativamente mayor en Reino Unido (14 %). En China, solo el 1,4 % piensa así, que es el porcentaje más bajo de todos los mercados encuestados.

Sin embargo, lo que la gente desea no siempre coincide con lo que cree que puede conseguir. El 34 % cree que no podrá jubilarse hasta los 65 o 69 años, lo que contrasta con la opinión sobre la edad ideal de jubilación, que es antes de los 60 años. Una clara mayoría de los trabajadores neerlandeses (59 %) afirma que no podrá hacerlo hasta que cumpla entre 65 y 69 años. Los encuestados indios se mostraron sorprendentemente optimistas sobre la jubilación anticipada, con un 12 % que cree que estará jubilado a los 50 años.

en un mundo ideal, me jubilaría lo antes posible



tres consejos para que los trabajadores hagan realidad sus planes de jubilación

1

Las opciones de jubilación varían ampliamente según los mercados, la ocupación y la edad, pero las empresas siempre pueden ayudar a sus trabajadores a prepararse mejor mediante la formación, los planes de ahorro incentivados y las aportaciones paralelas a los fondos para la jubilación. Adopta una estrategia global para garantizar que la gente tenga muchas opciones que se adapten mejor a sus necesidades económicas.

2

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

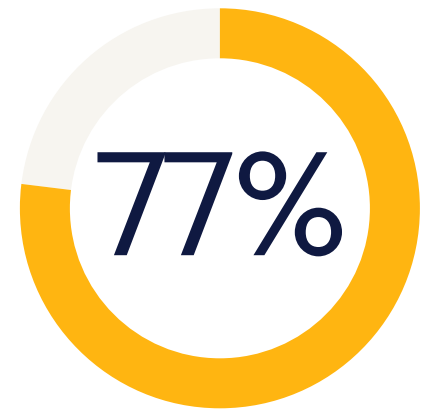
3

Proporciona a los trabajadores de más edad un plan de transición para su eventual jubilación. Debido a que la escasez de talento aumentará en los próximos años debido a los cambios demográficos y las empresas deben implementar puestos flexibles que permitan que las personas que se acercan a la edad de jubilación puedan pasar lentamente de la jornada completa a la parcial y luego jubilarse por completo.



pertenencia.

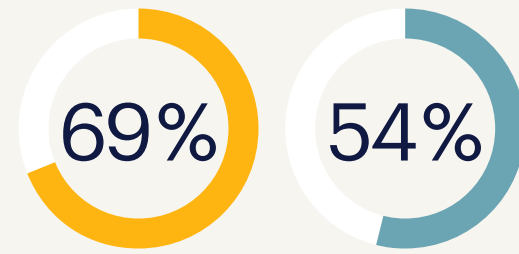
Según nuestro estudio, ahora más que nunca, los trabajadores de todo el mundo quieren formar parte de una organización que ofrezca un lugar de trabajo inclusivo y diverso, cuyos valores coincidan con los suyos y que tenga un claro compromiso social y medioambiental. Con la aceleración del movimiento por la justicia social y el aumento de la concienciación sobre los problemas medioambientales, las personas de todo el mundo creen que la empresa para la que trabajan debe reflejar las causas en las que creen.



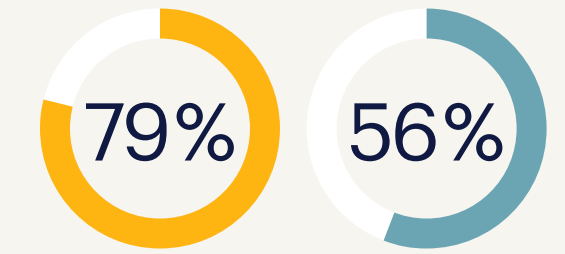
considero que los valores y objetivos de una empresa son importantes (a escala mundial)



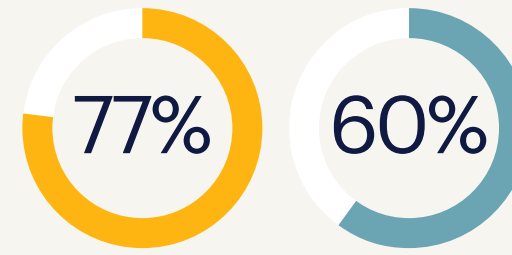
mi trabajo le da sentido a mi vida (a escala mundial)



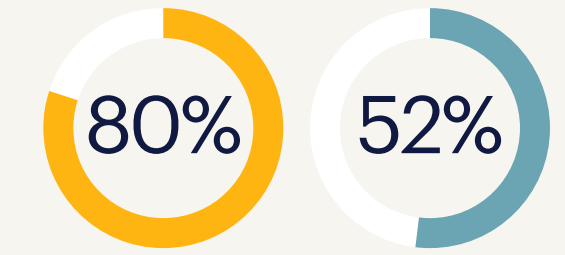
europa noroccidental



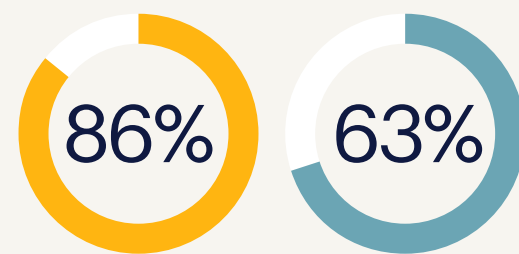
europa oriental



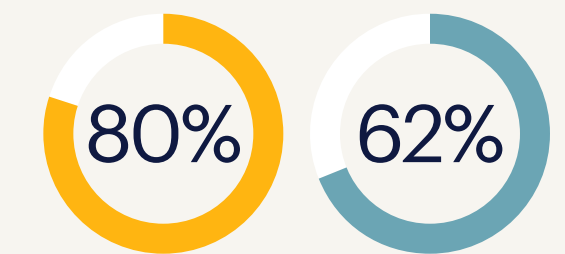
norteamérica



sur de europa



latinoamérica



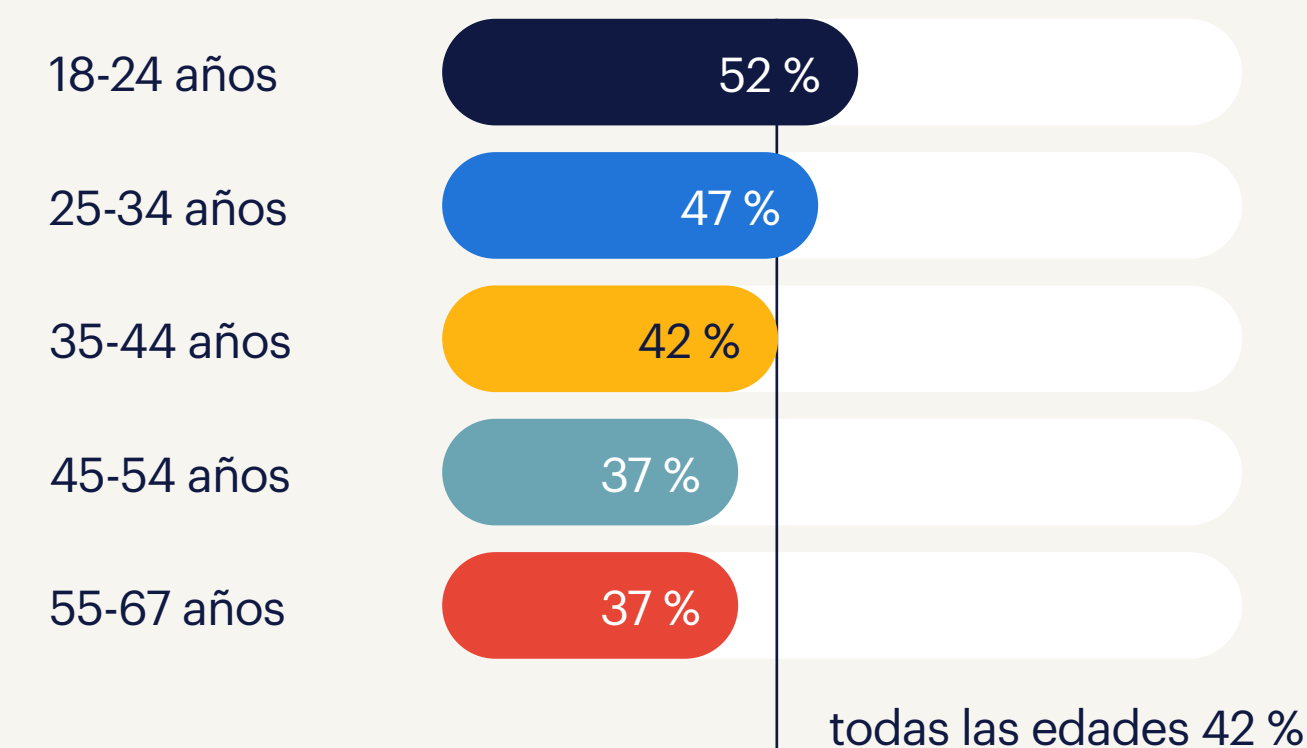
asia-pacífico

El 77% de los encuestados afirma que los valores y objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad, diversidad y transparencia son importantes. 2 de cada 5 (42 %) también afirman que no trabajarían para una empresa cuyos valores no coincidieran con los suyos. El mismo porcentaje afirma que no aceptaría un trabajo en una organización que no hiciera un esfuerzo proactivo por ser más sostenible.

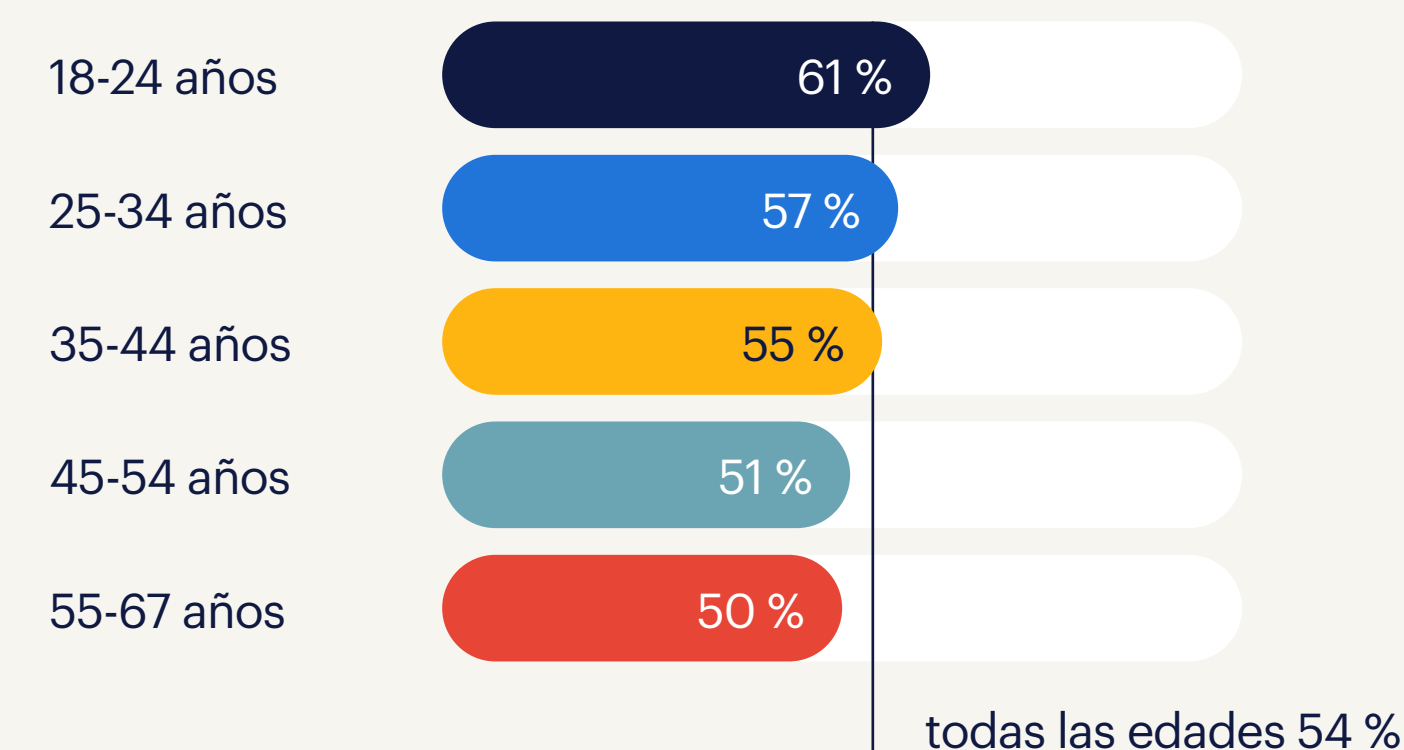
La mayoría (57 %) también afirma que su trabajo le da sentido a su vida, pero casi la misma proporción (54 %) sostiene que dejaría el trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia.

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 los trabajadores. De forma continua, nuestros datos muestran que, aunque la remuneración es importante, las personas también le dan mucha importancia al trato que reciben y a cómo se sienten en el lugar de trabajo. En la reciente crisis de escasez de talento, la pertenencia ha cobrado cada vez más importancia. Saber que tienen más opciones de empleo permitió a muchos buscar oportunidades en empresas cuyos valores se alineaban más con los suyos y que les ofrecían un sentimiento de pertenencia.

no aceptaría un trabajo en una empresa que no estuviera de acuerdo con mis valores sociales y medioambientales



dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia





La inclusión y la pertenencia son importantes no solo para el talento, sino también para las empresas en las que trabajan. Según Deloitte, el sentimiento de pertenencia puede aumentar en un 56 % el rendimiento laboral, reducir en un 50 % el riesgo de rotación, aumentar en un 167 % el Net Promoter Score y reducir en un 75 % los días de baja por enfermedad.

El deseo de sentirse parte de una organización es especialmente acuciante entre los trabajadores más jóvenes. Nuestros datos muestran que el 61 % de las personas entre 18 y 24 años dejaría el trabajo si no tuviera esa sensación de pertenencia. La tendencia se reduce progresivamente entre los grupos de mayor edad. Menos de la mitad de los encuestados de 55 años o más dimitiría.

Esta tendencia también se observa en cuanto a la sostenibilidad. Aproximadamente la mitad (49 %) de la generación Z se negaría a trabajar para una empresa que no hiciera un esfuerzo proactivo por ser más sostenible, pero solo el 35 % de las personas de más edad tiene esa opinión.

Del mismo modo, la mayoría (52 %) de los menores de 25 años no aceptaría un empleo si los valores de la empresa no coincidieran con los suyos en cuestiones sociales y medioambientales, pero solo un tercio (37 %) del grupo de mayor edad opina lo mismo.

¿Por qué los trabajadores más jóvenes insisten tanto en que los empresarios estén de acuerdo con ellos en los valores sociales? Numerosos estudios muestran que a la generación Z y a los milenials les apasionan los temas como el cambio climático, la justicia social y la sostenibilidad.

Como consumidores, la generación Z y los milenials se inclinan por empresas afines a sus puntos de vista, por lo que es natural que se adhieran a estos principios en lo que respecta a las opciones de empleo. Tanto si las empresas intentan vender a los compradores más jóvenes como si intentan contratarlos, la lección clara es que crear un entorno seguro y un sentimiento de pertenencia son ejercicios importantes que los empresarios deben llevar a cabo. Los que tengan en cuenta esta advertencia ganarán con toda probabilidad la guerra por el talento.

diferencias notables según las zonas geográficas

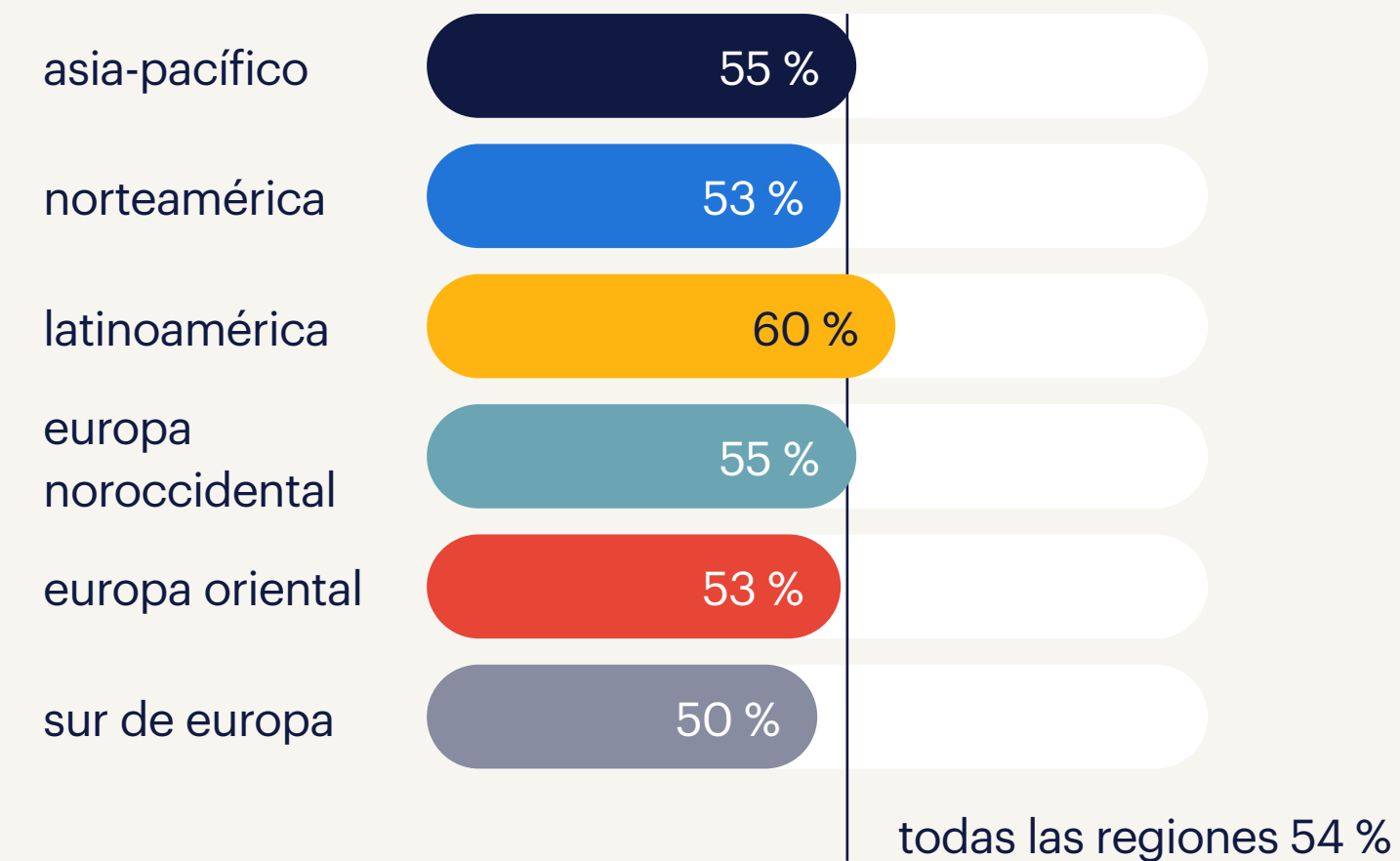
El sentimiento de pertenencia es más prioritario para los trabajadores de Latinoamérica que para los del resto del mundo: el 60 % afirma que dejaría un trabajo si no lo tuviera. Por el contrario, solo el 50 % de los trabajadores del sur de Europa comparte esta opinión. Los latinoamericanos también se sienten muy atraídos por los valores y objetivos de una empresa en relación con la sostenibilidad, la diversidad y la transparencia: el 86 % afirma que se trata de cuestiones importantes. Los habitantes del noroeste de Europa, sin embargo, se muestran menos apasionados, pues solo un 69 % expresó esta opinión.

Aunque la mayoría afirma que los valores de sus empresas coinciden con los suyos, hay excepciones notables entre los distintos mercados. Aunque ambas son economías potentes en Asia, Japón y China tienen trabajadores con opiniones muy dispares sobre el valor de sus empresas.

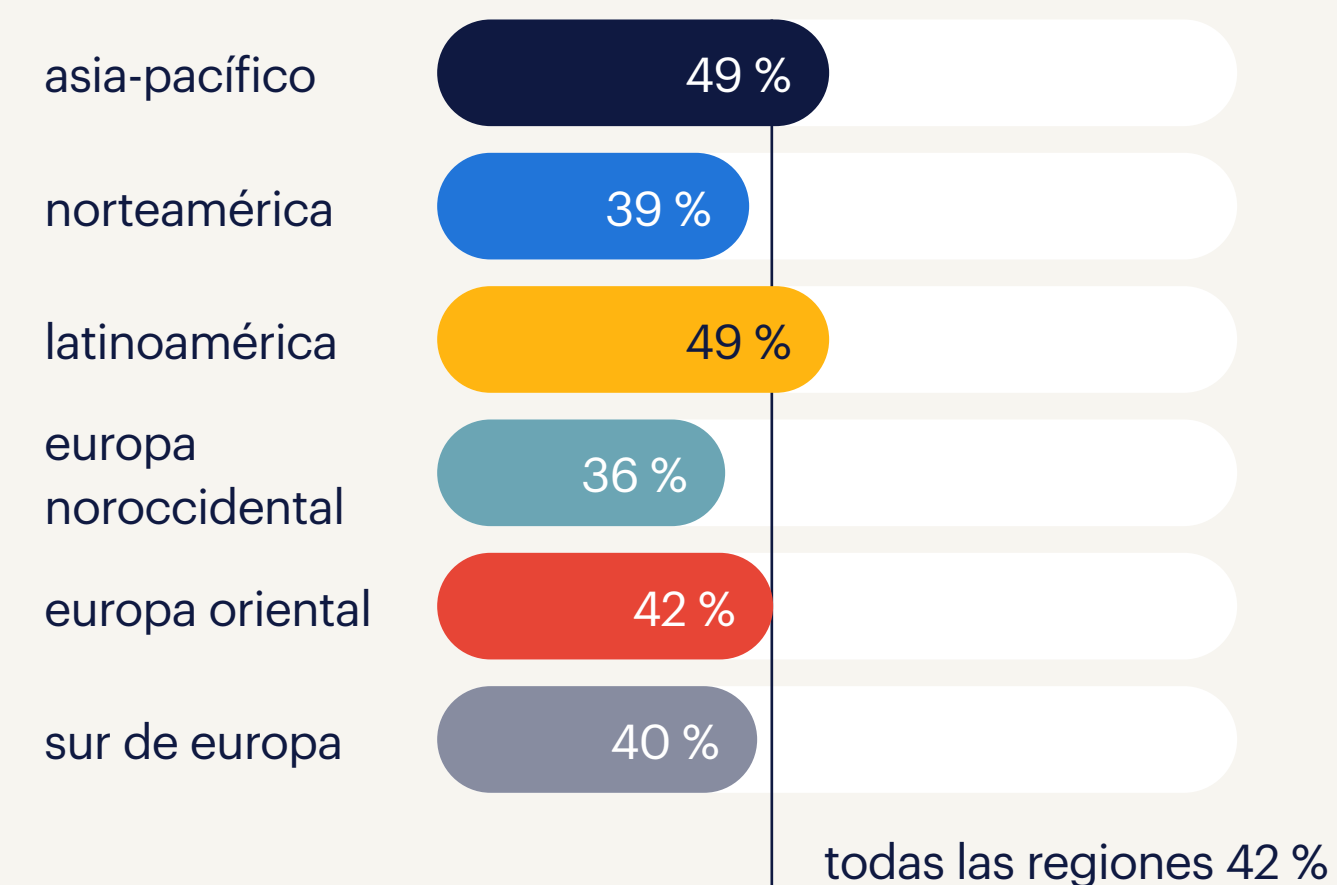
En China, el 89 % afirma que sus empresas comparten valores similares a los suyos, pero apenas una mayoría (51 %) en Japón opina lo mismo.

El sentido del trabajo también ocupa un lugar destacado en la lista de satisfacciones laborales para la mayoría de la gente, y este fue el caso de los de Asia-Pacífico (62 %) y Latinoamérica (63 %). Esto es especialmente cierto en el caso de India, donde el 88 % de los encuestados afirma sentirse motivado por su trabajo. En el otro extremo del espectro, solo el 38 % de los trabajadores japoneses pensaban así. Esta disparidad puede deberse a factores demográficos, ya que Japón tiene la edad media más alta del mundo, 48,6 años, mientras que India es mucho más joven, 28,7 años. Como muestran nuestros datos a escala mundial, los jóvenes tienden a darle más sentido a su trabajo que los mayores.

dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia



no aceptaría un trabajo en una empresa que no estuviera de acuerdo con mis valores sociales y medioambientales



tres consejos para fomentar el sentimiento de pertenencia

1

Reconoce las diferencias entre los empleados, pero destaque también sus puntos en común. La individualidad y la diversidad son claves para la innovación, pero los objetivos y experiencias compartidos ayudan a unir a las personas. Crea grupos de recursos para empleados que ayuden a las personas a avanzar en sus intereses, plantear preguntas y participar en programas de orientación.

2

La comunicación, la empatía y la aceptación son elementos clave para ayudar a los trabajadores a sentirse parte de una organización. Los empresarios deberían hacer hincapié en ellos en su estrategia para crear compromiso en la plantilla. Al animar a las personas a llevar su verdadero yo al trabajo cada día, las empresas proporcionan un entorno seguro y enriquecedor que fomenta la productividad y la creatividad.

3

Planifica actividades de grupo que motiven la interacción social y fomenten el intercambio personal. Ayudar a los equipos a familiarizarse entre sí crea un vínculo que la colaboración laboral no es capaz de reproducir. Aunque esto puede resultar difícil para los trabajadores en remoto, las fiestas virtuales y las actividades divertidas pueden salvar la distancia entre compañeros.

de cara al futuro.

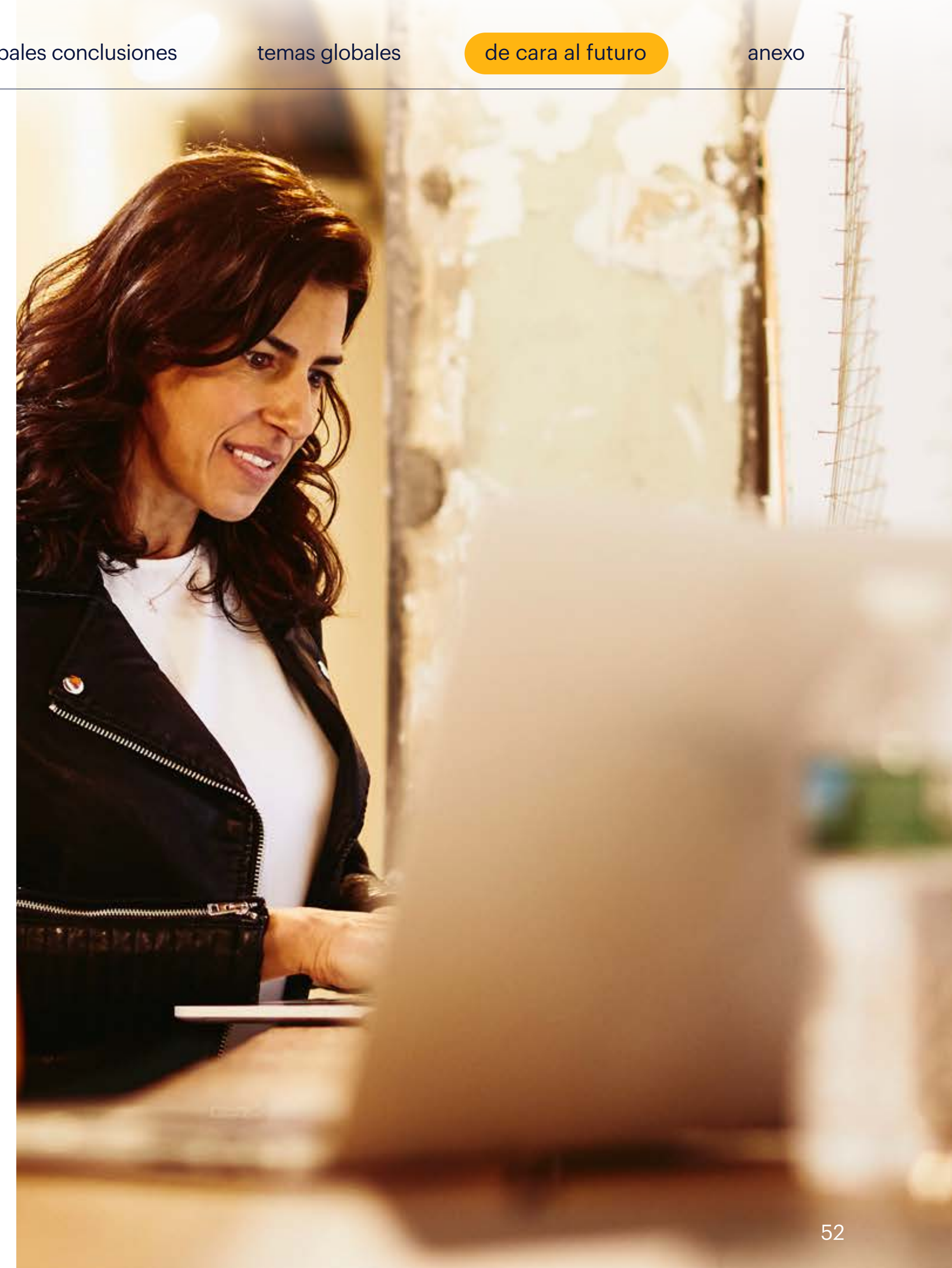


de cara al futuro.

Tres años después del estallido de la pandemia, los trabajadores de todo el mundo se enfrentan a nuevos retos sin precedentes, por lo que la ayuda de los empresarios 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.



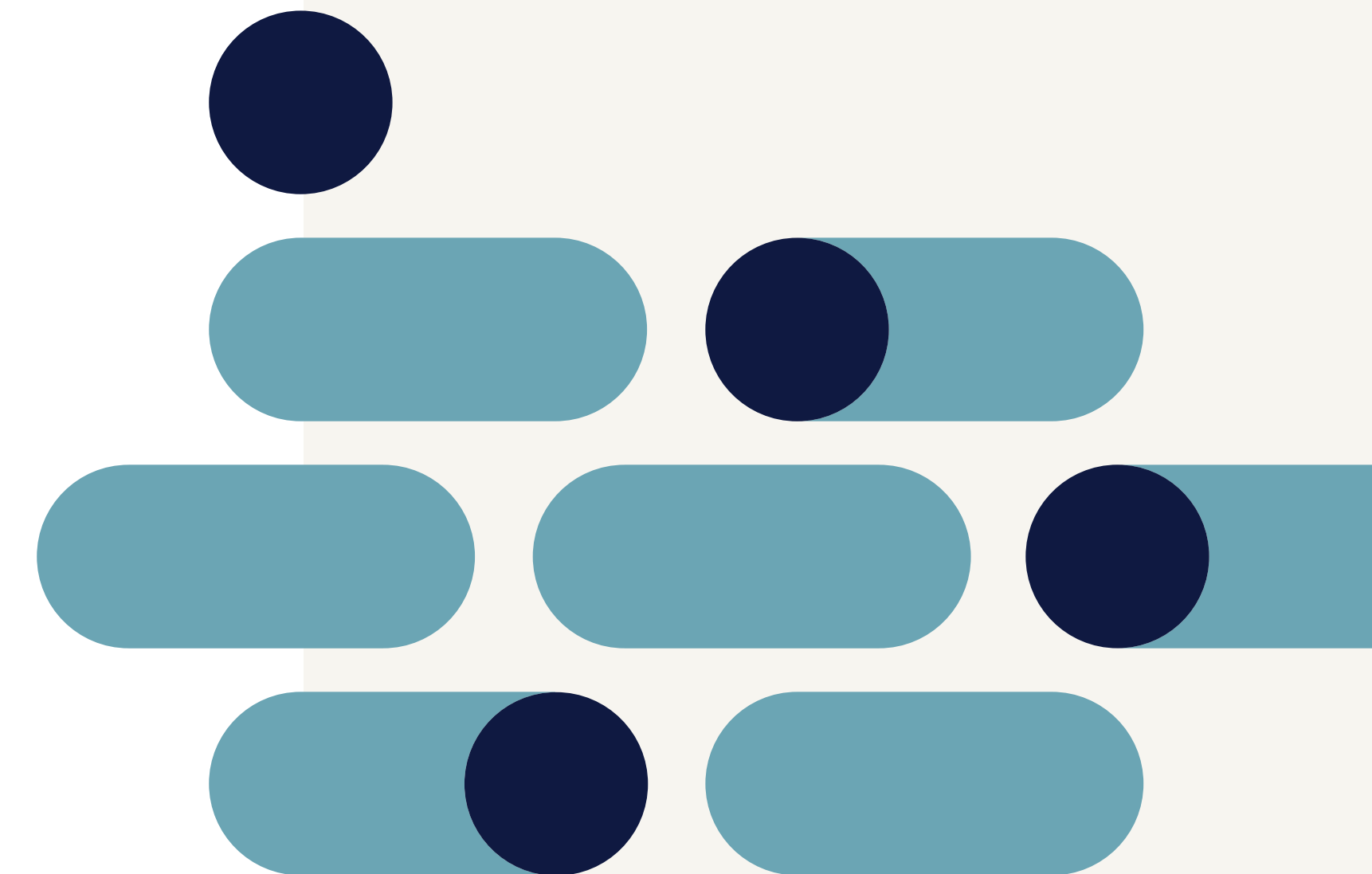
Más allá de la amenaza de la inflación, la incertidumbre económica hace que muchos se sientan inseguros sobre su subsistencia. Las constantes noticias sobre despidos y recortes en el mundo empresarial elevan los niveles de ansiedad entre los trabajadores, lo que repercute tanto en la productividad como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

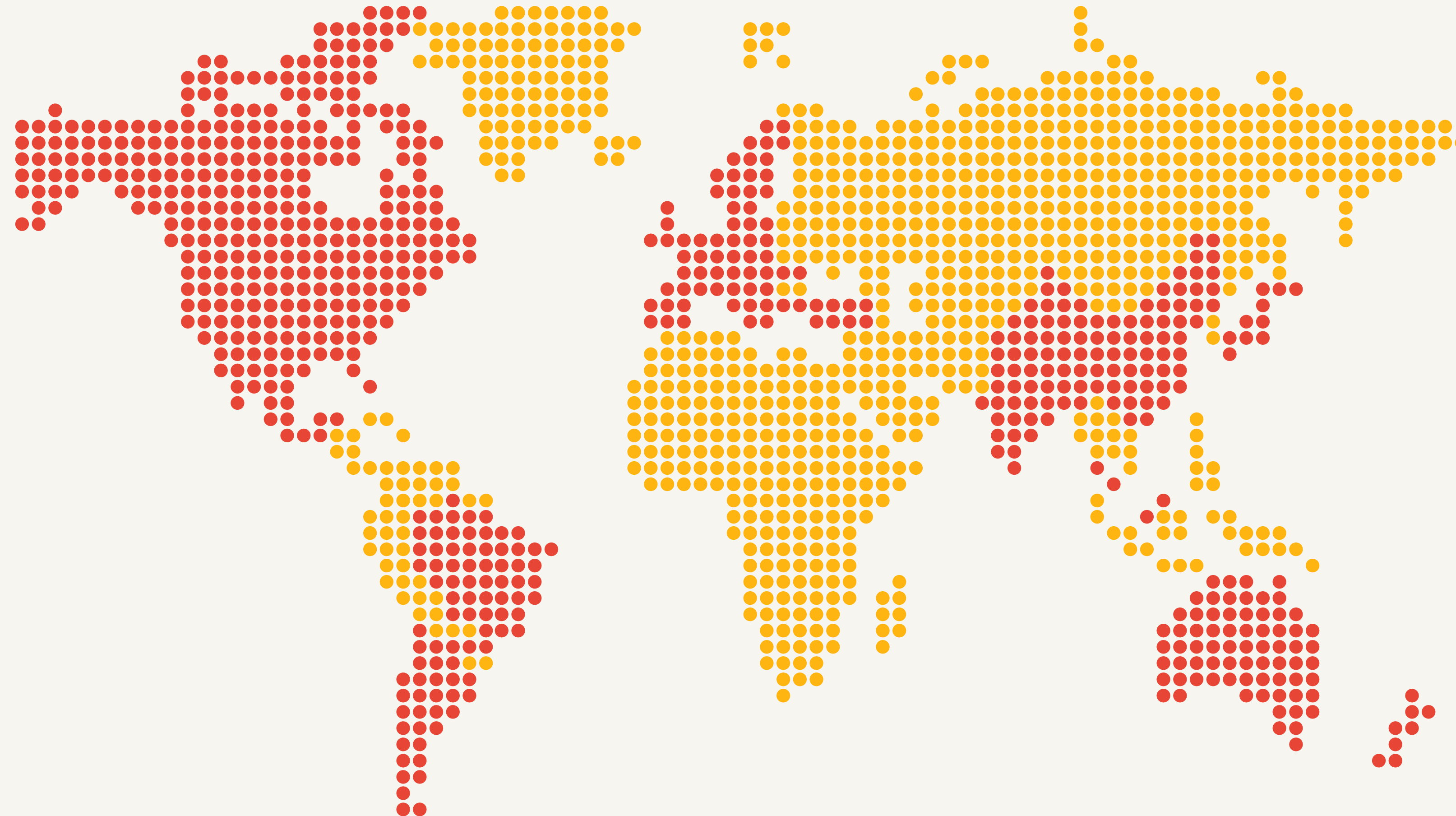


anexo.

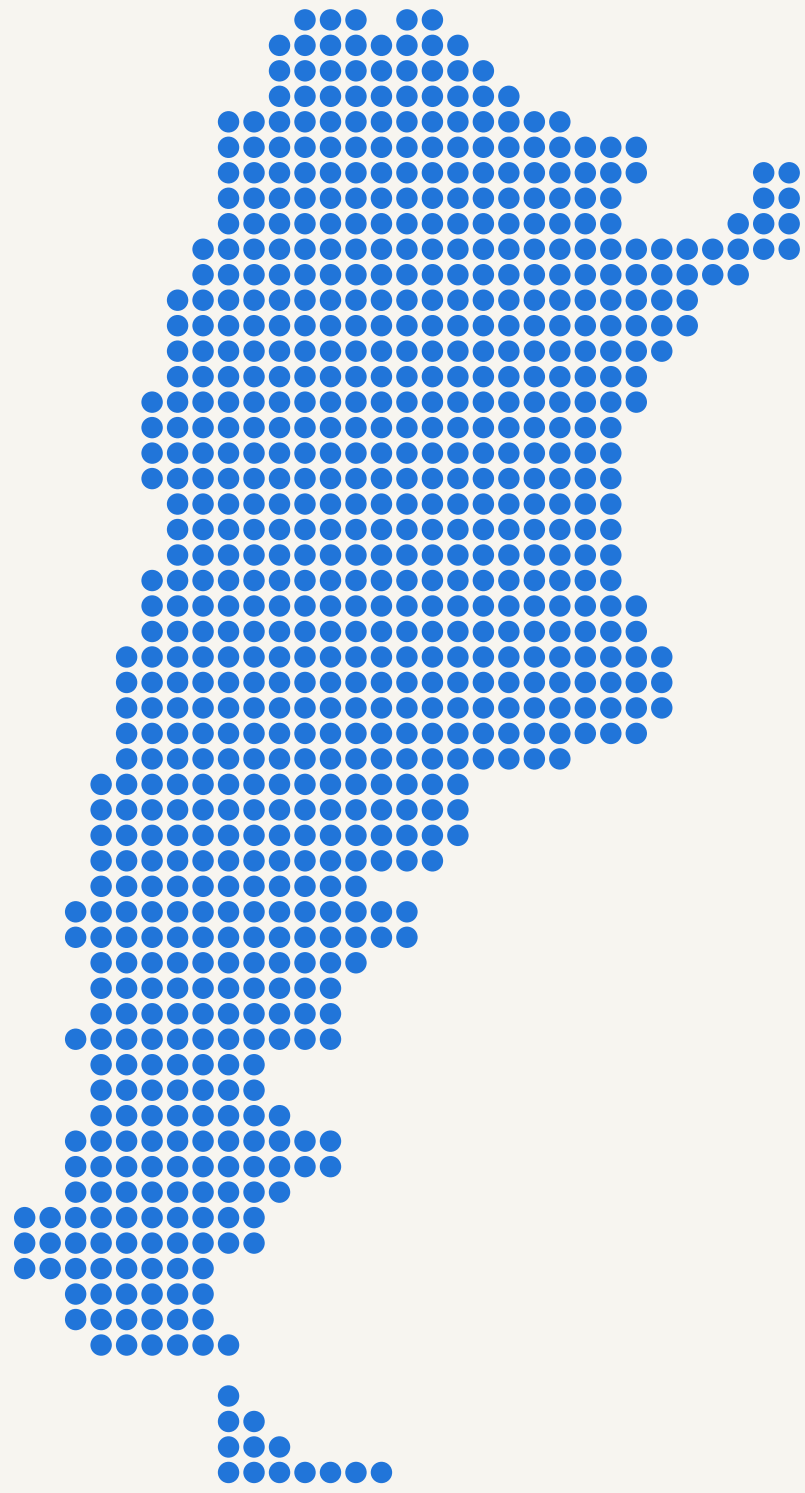


selecciona un mercado.

- | | | |
|-----------------|---------------|----------------|
| argentina | hong kong SAR | rumanía |
| australia | hungria | 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 | |
| grece | 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)

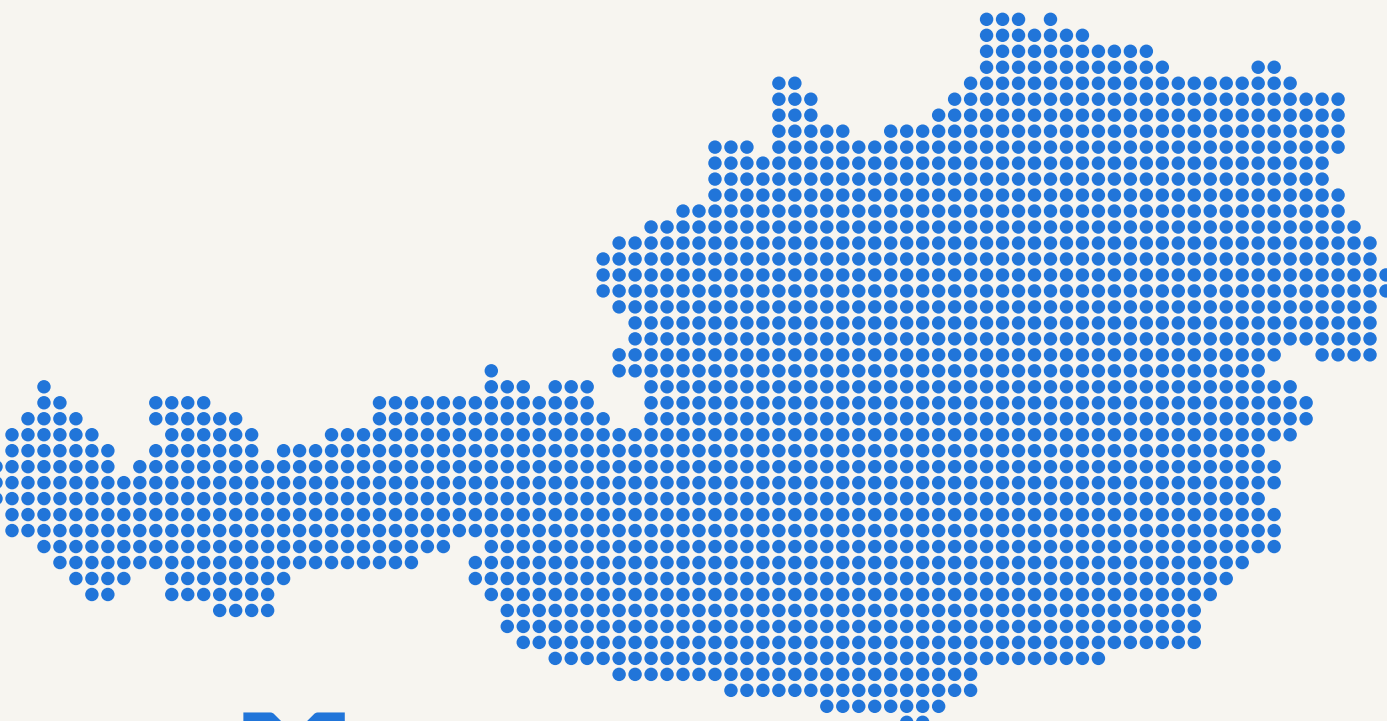
pertenencia

→ 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 %

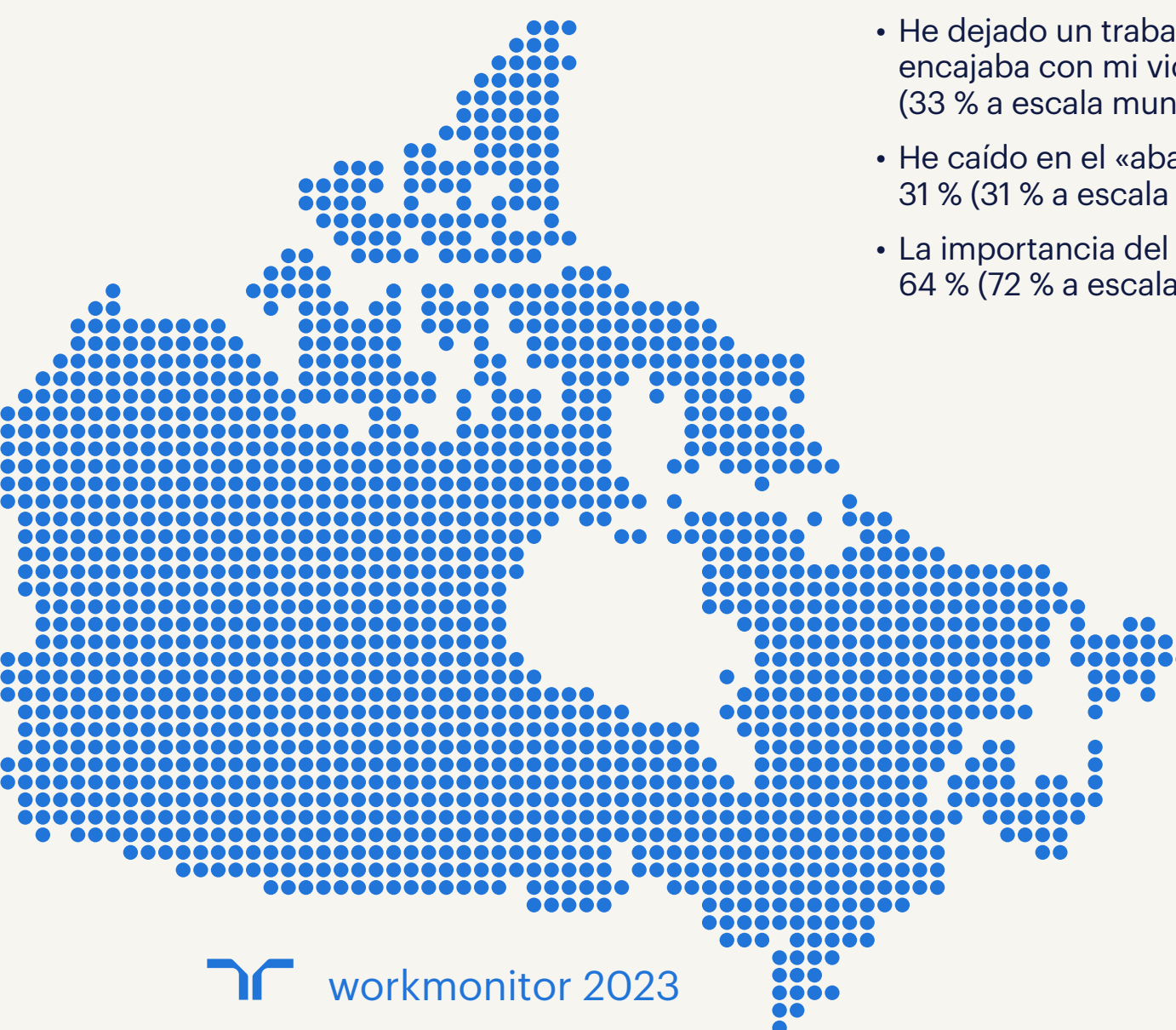
considera que los valores y objetivos de una empresa son importantes (77 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen

canadá.

al 37 %

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

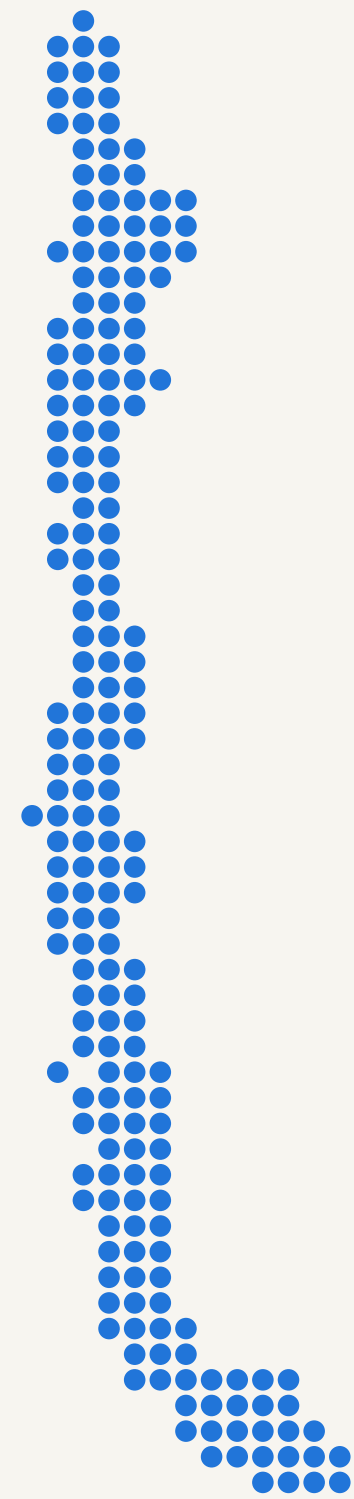
→ el 39 % no aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera sus valores sociales y medioambientales

(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.

el 17 %

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

actitud

- 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: 89 % (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: 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 su trabajo actual para hacer frente al aumento del coste de la vida

(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 72 % 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 61 % 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: 35 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 22 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 11 % (6 % a escala mundial)

pertenencia

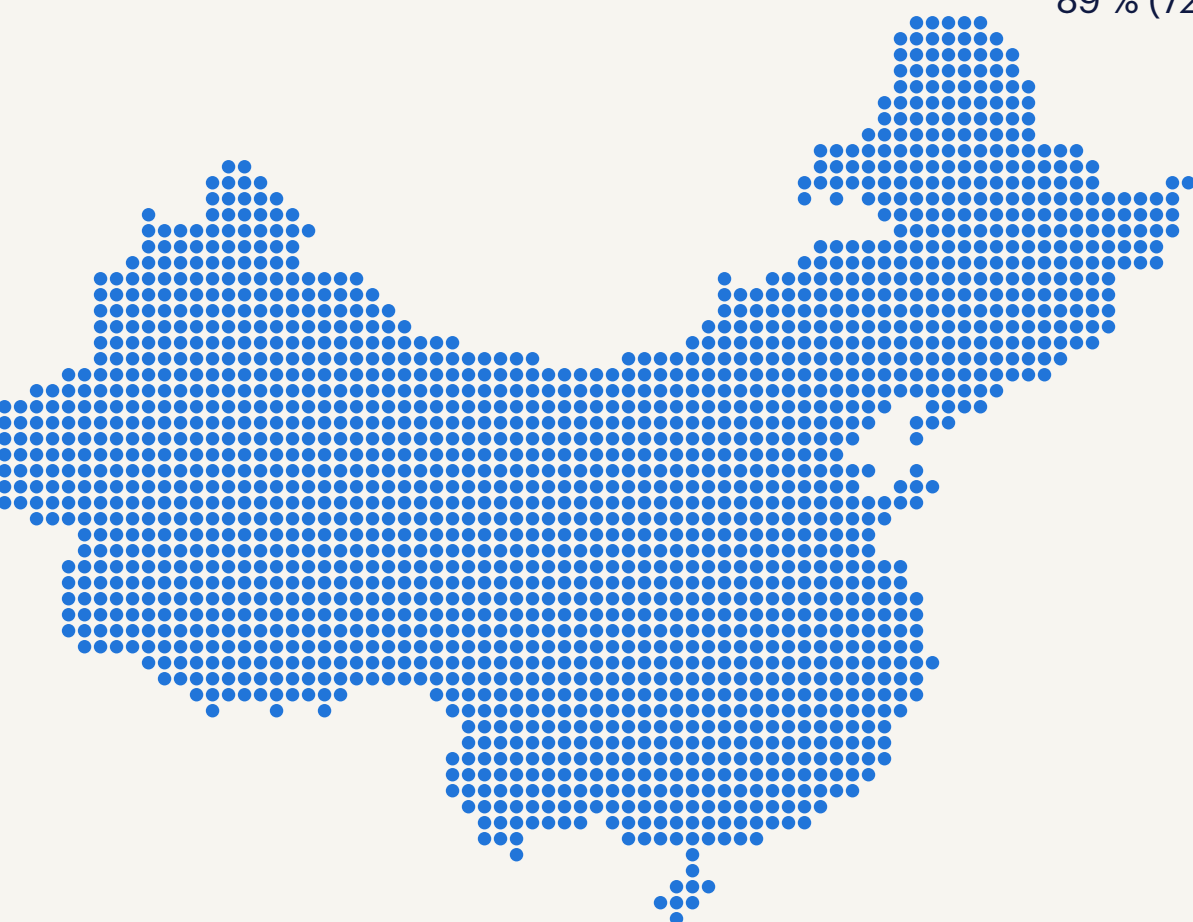
- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 59 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 89 % (77 % a escala mundial)

→ el 59 % 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): 89 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo le da sentido a mi vida: 75 % (57 % a escala mundial)

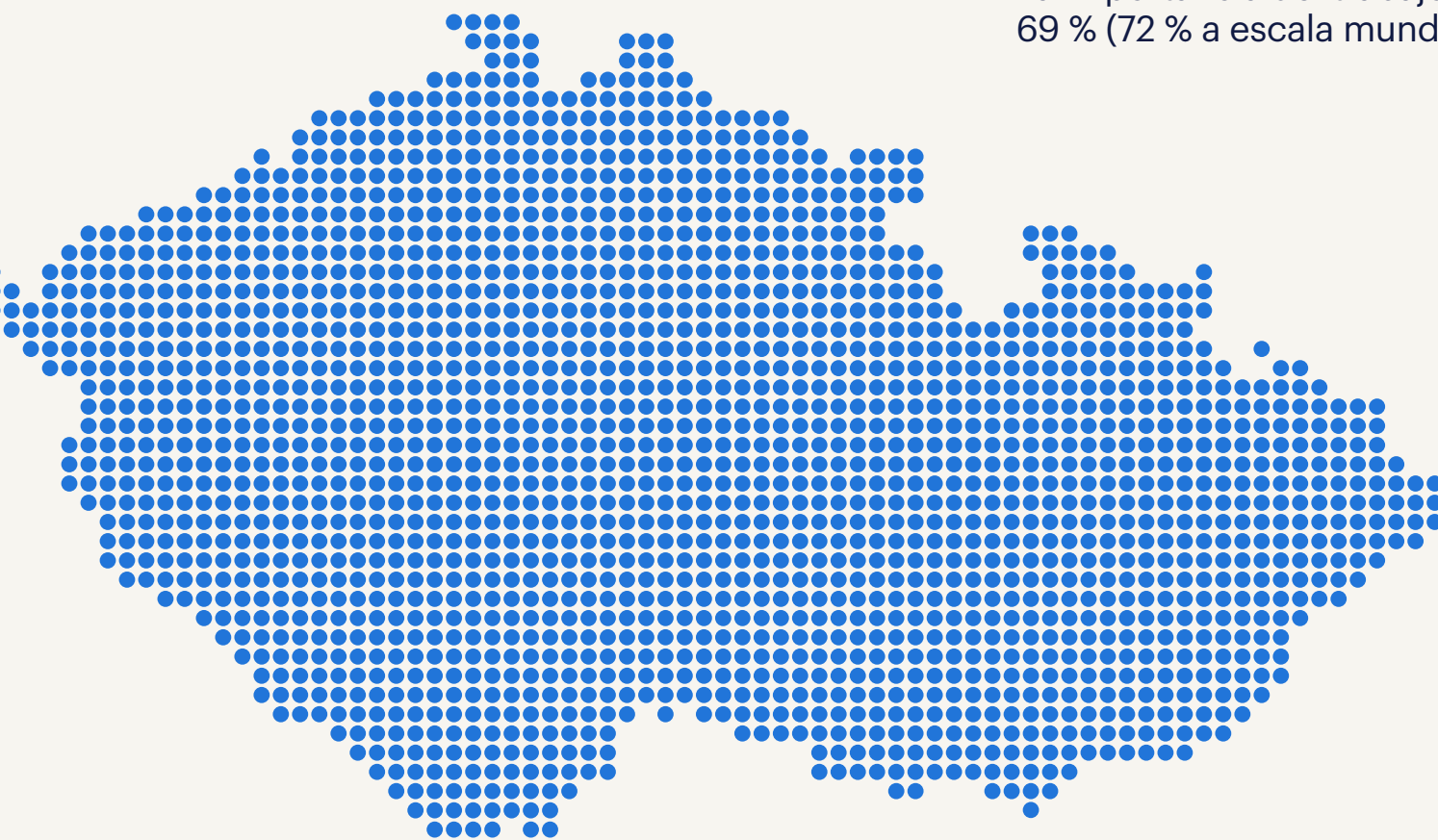
↩ Volver al resumen



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

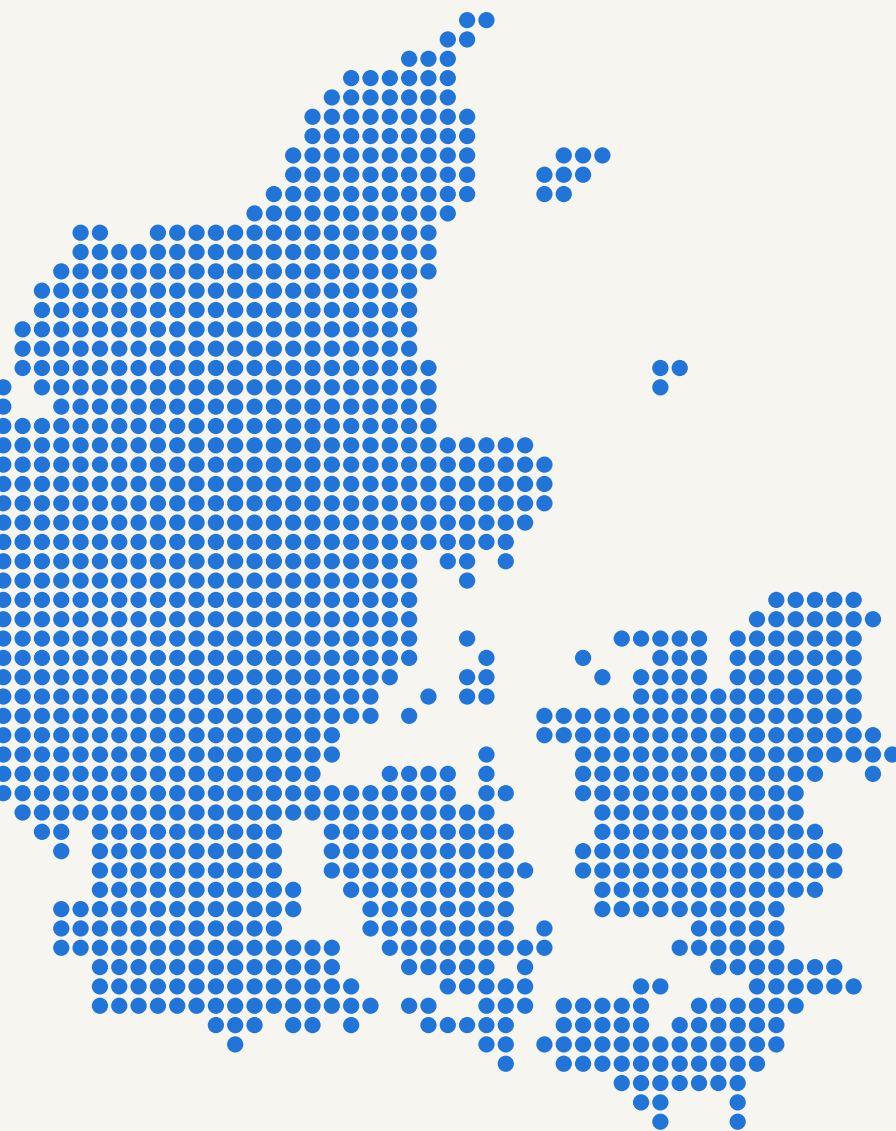
(54 % a escala mundial)

- 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)



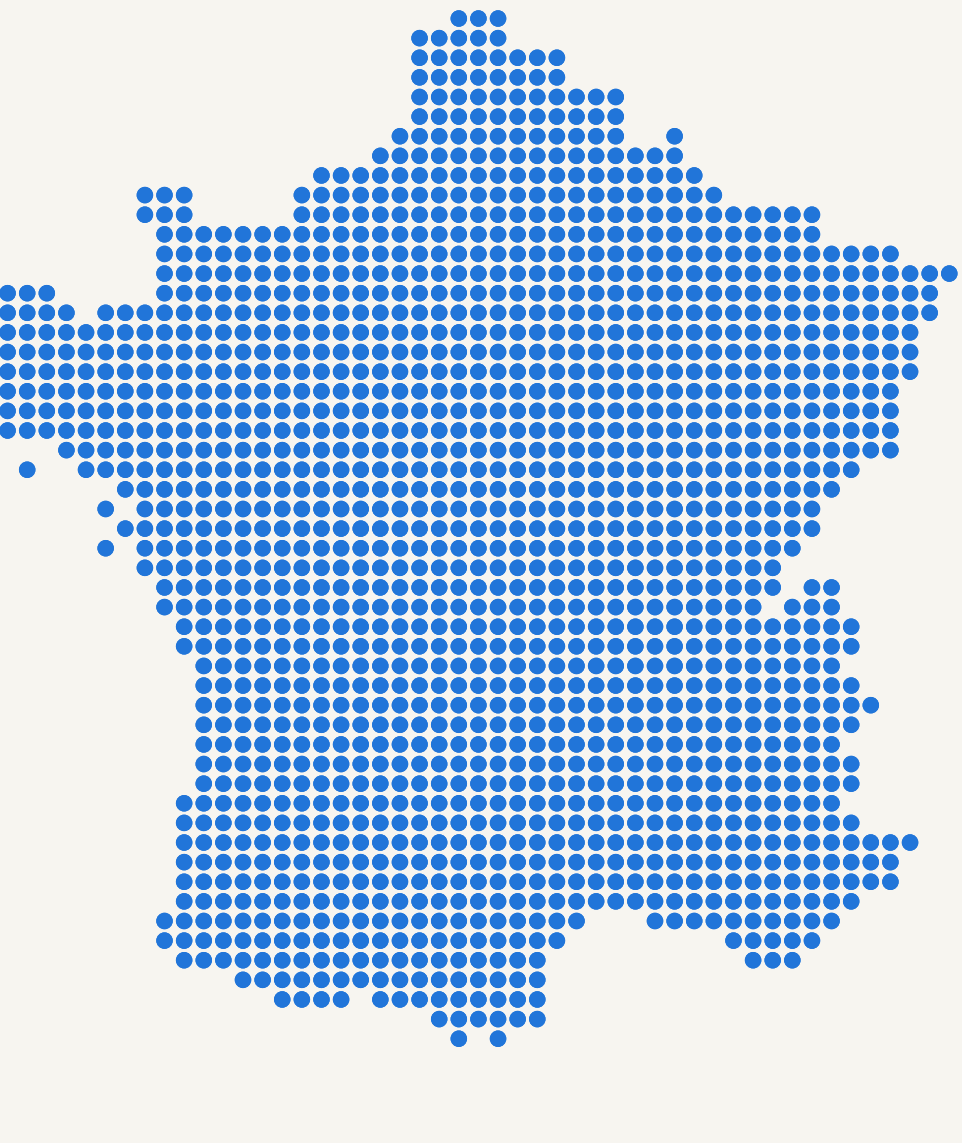
el 19 %

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 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)

→ 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

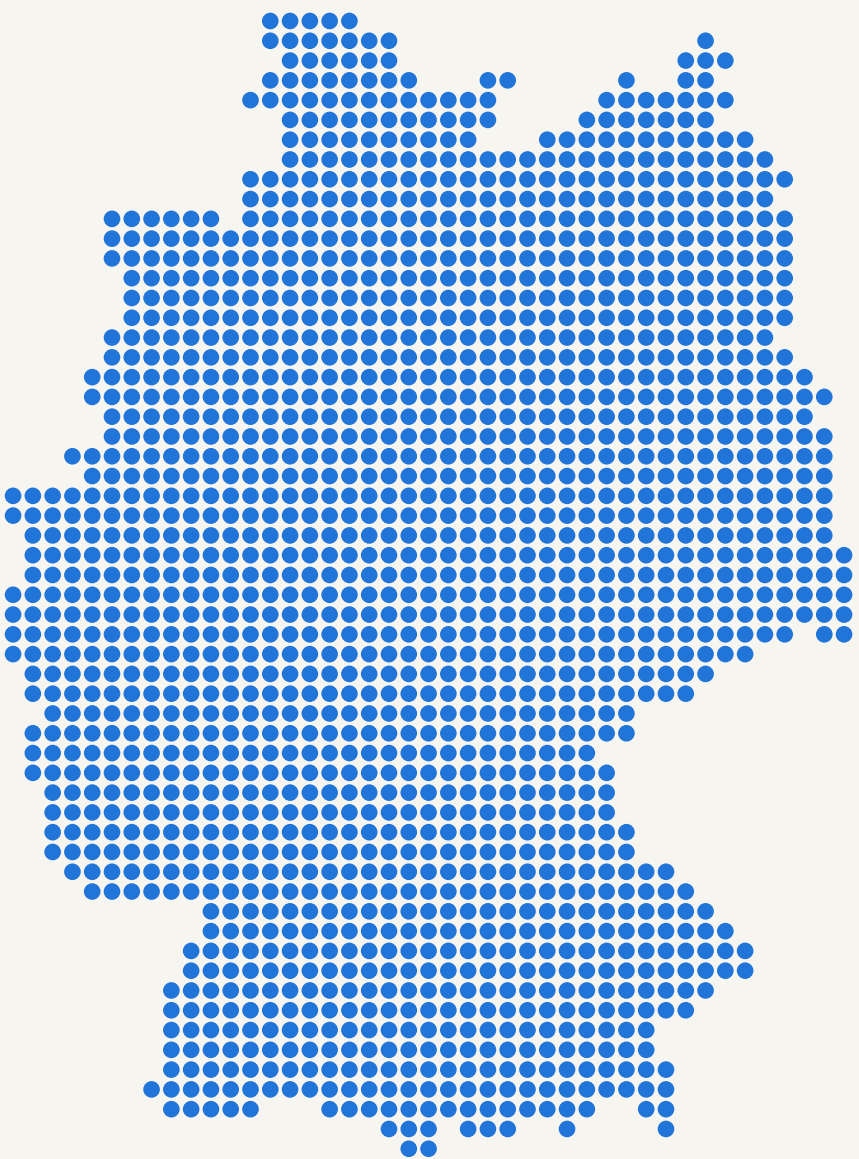
- Siento que mi empresa me necesita: 11 % (12 % a escala mundial)
- Estoy esperando una meta concreta: 8 % (17 % a escala mundial)
- No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

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 (25 % a escala mundial)

↩ Volver al resumen

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)

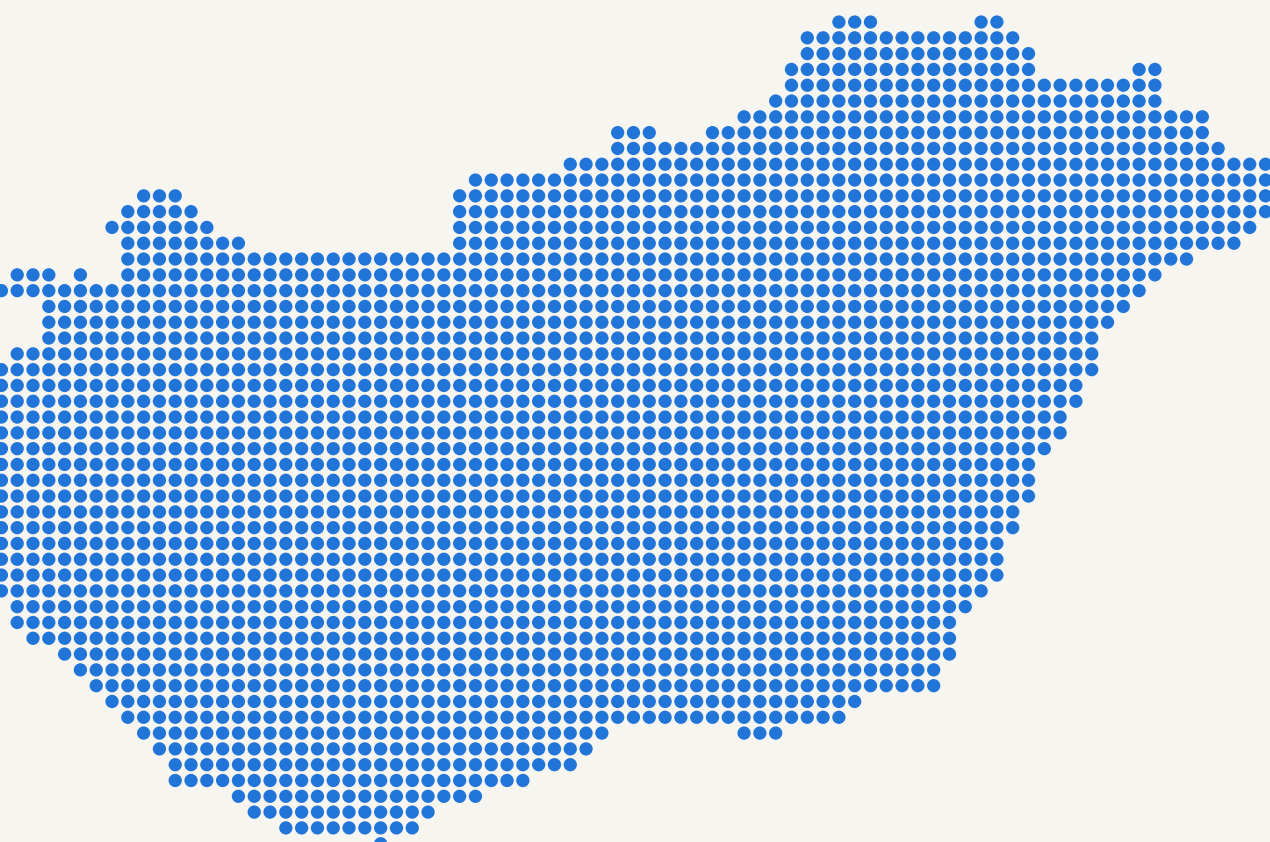
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 47 % (42 % a escala mundial)
- Creo que los valores y objetivos de mi empresa coinciden con los míos (por ejemplo, sostenibilidad, diversidad o transparencia): 67 % (73 % a escala mundial)
- Mi trabajo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

↩ Volver al resumen

hungria.

el 38 %

considera 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: 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 escala mundial)

↩ Volver al resumen

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 % a escala mundial)

↩ 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)

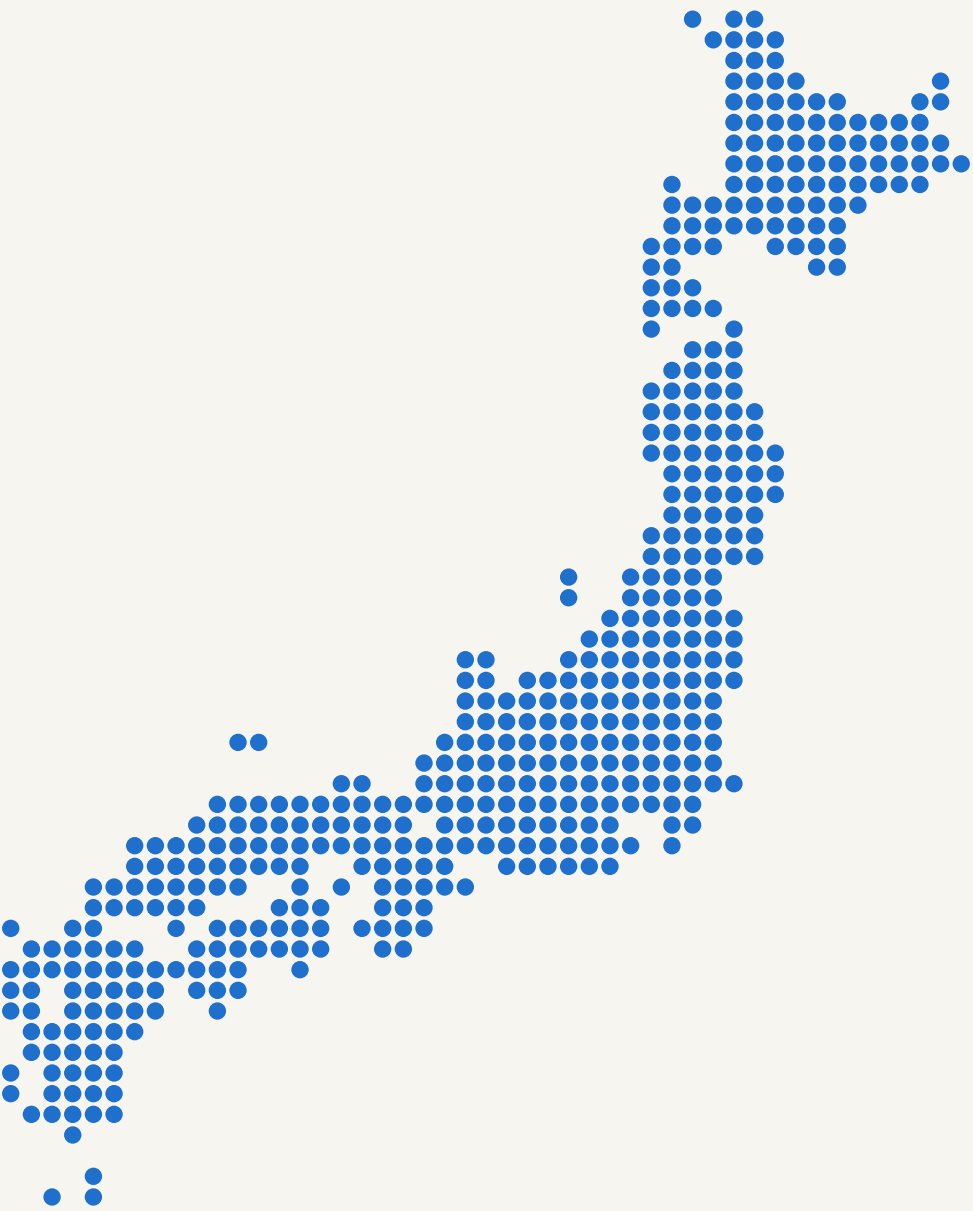
→ el 34 % afirma que necesita trabajo en su vida y por eso retrasa su jubilación (32 % a escala mundial)

- ¿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)

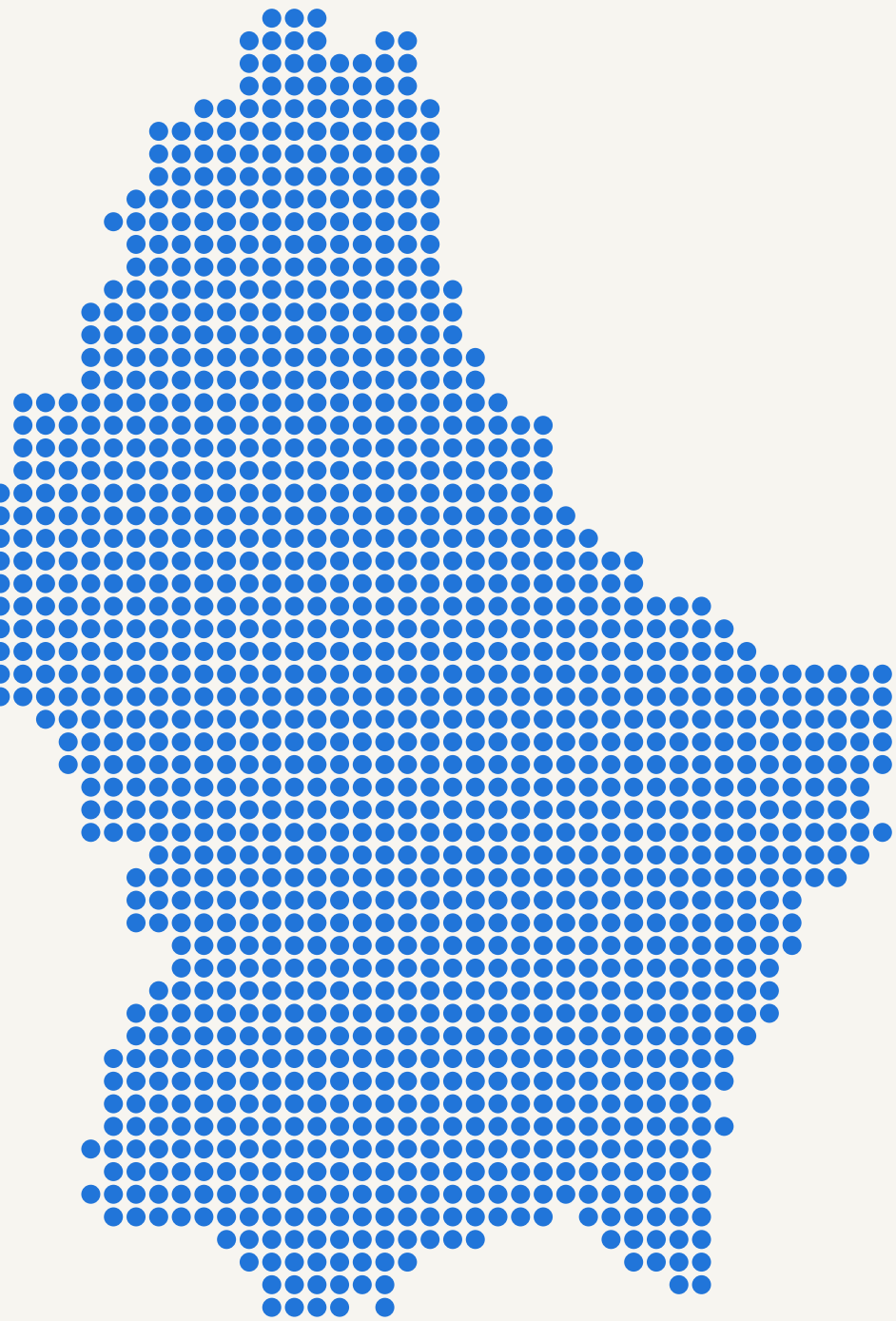


el 17 %

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 %

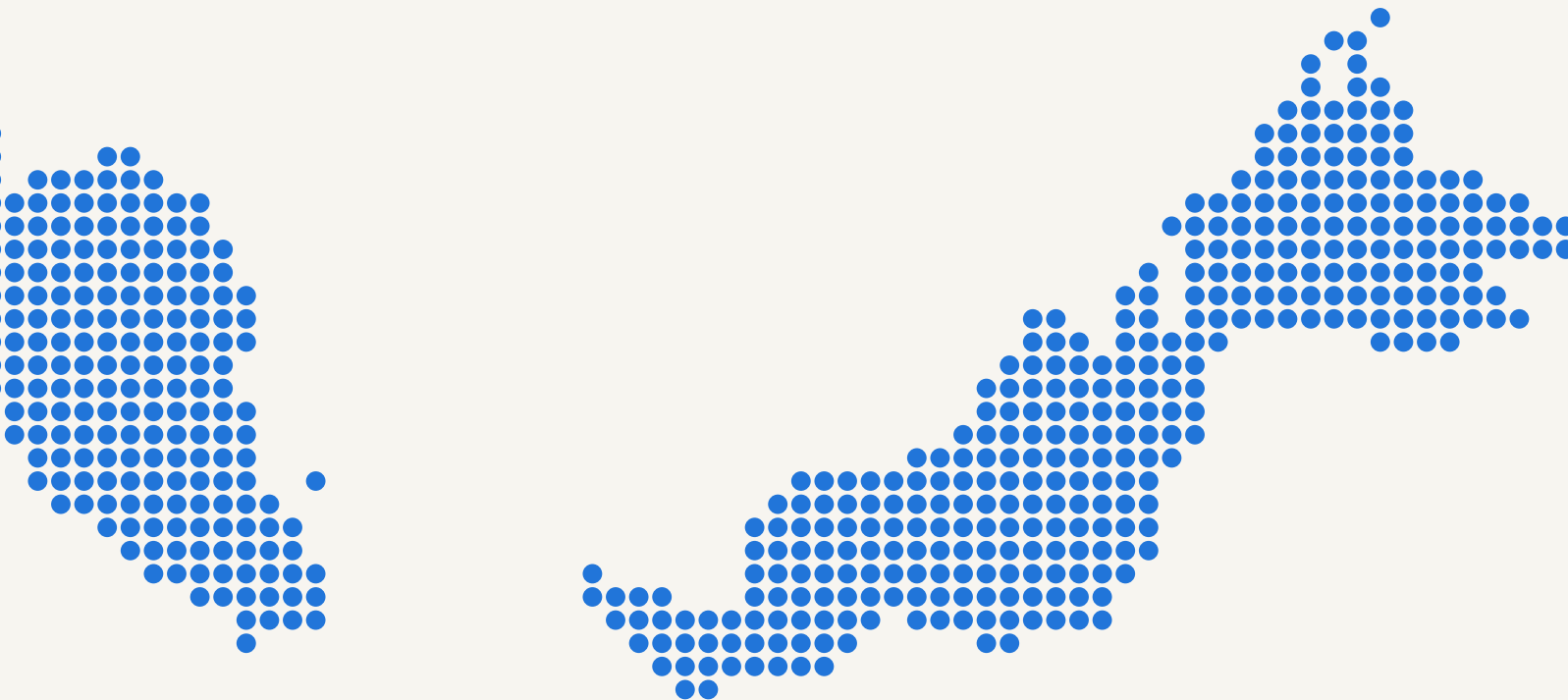
le preocupa el impacto de la incertidumbre económica en su seguridad laboral (52 % a escala mundial)

↩ 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.

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)

el 51 %

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



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)

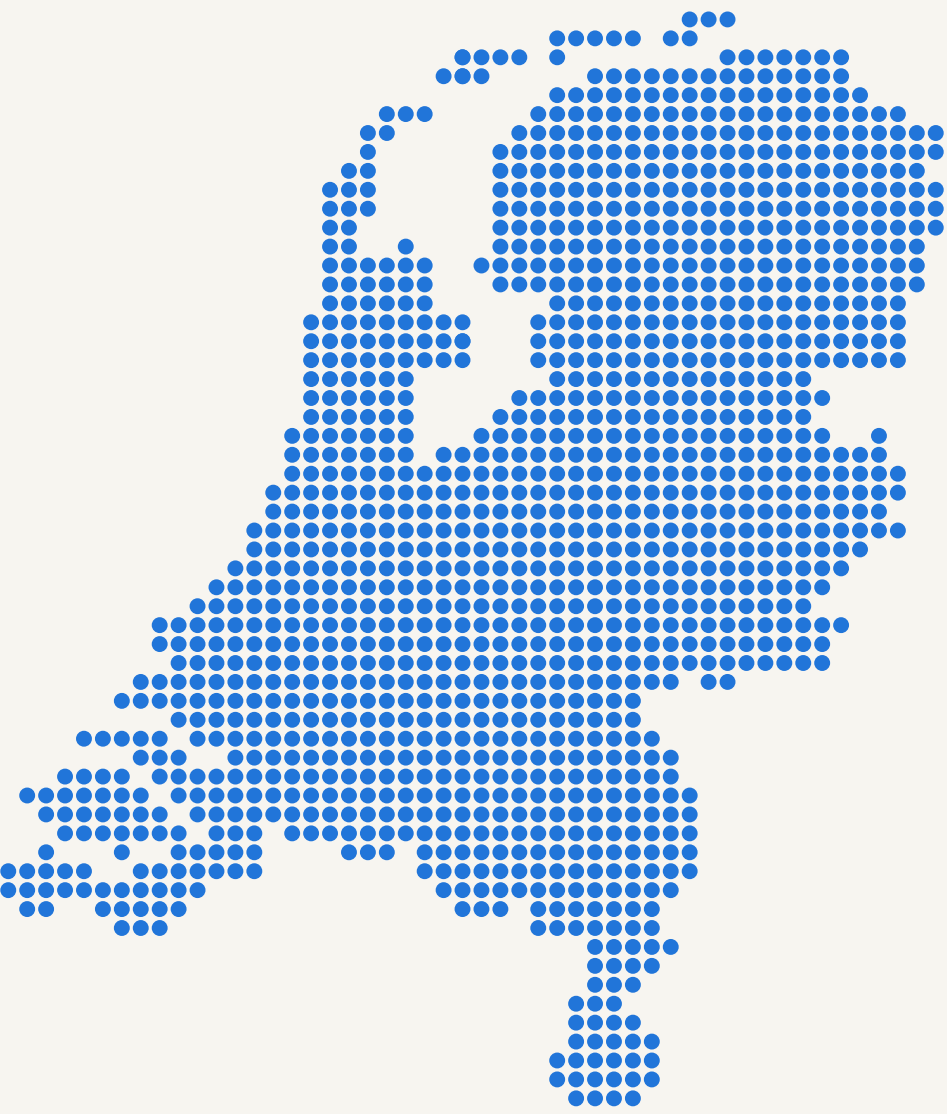
• La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 67 % (77 % a escala mundial)

→ 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)

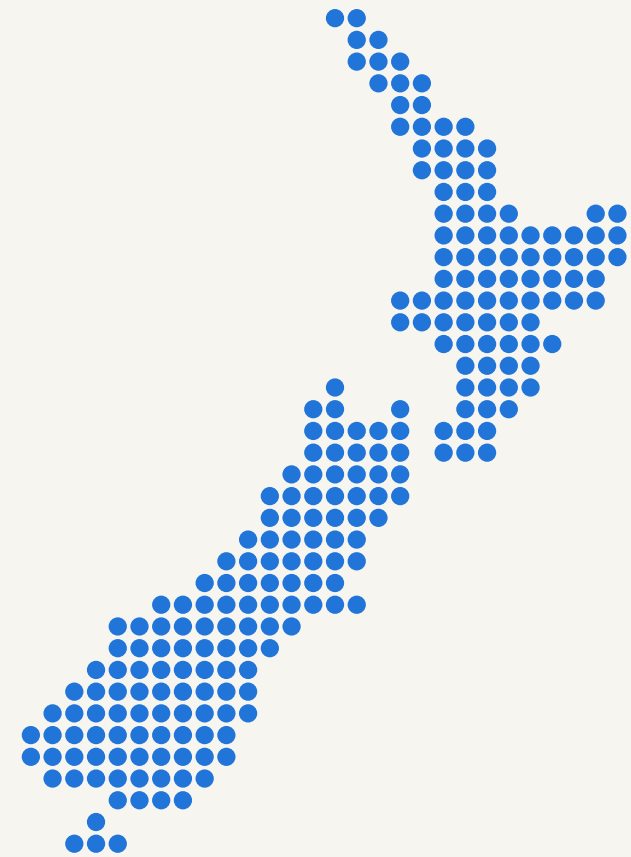
→ el 79 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- 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 (52 % a escala mundial)

↩ 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)

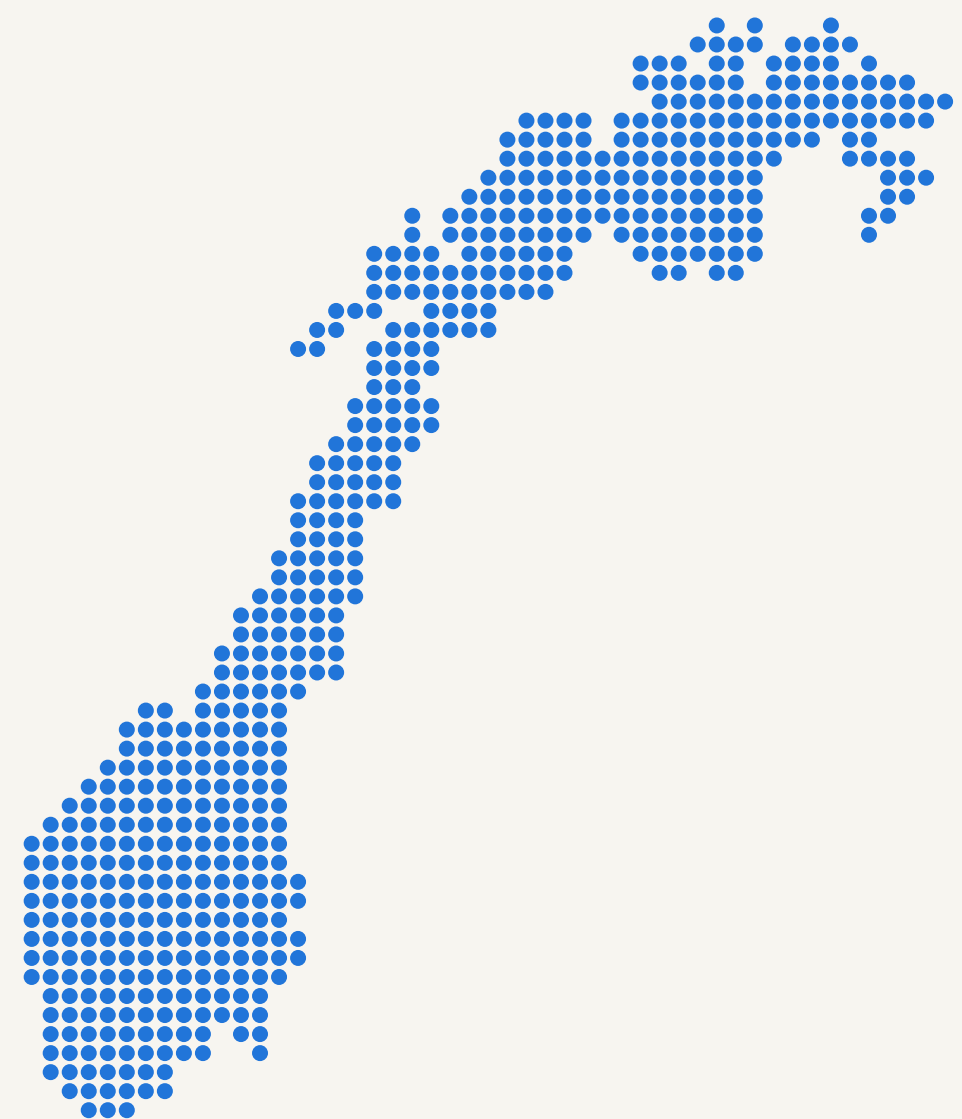
→ el 70 % afirma que su situación económica le impide jubilarse tan pronto como desea (70 % a escala mundial)

- 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 %

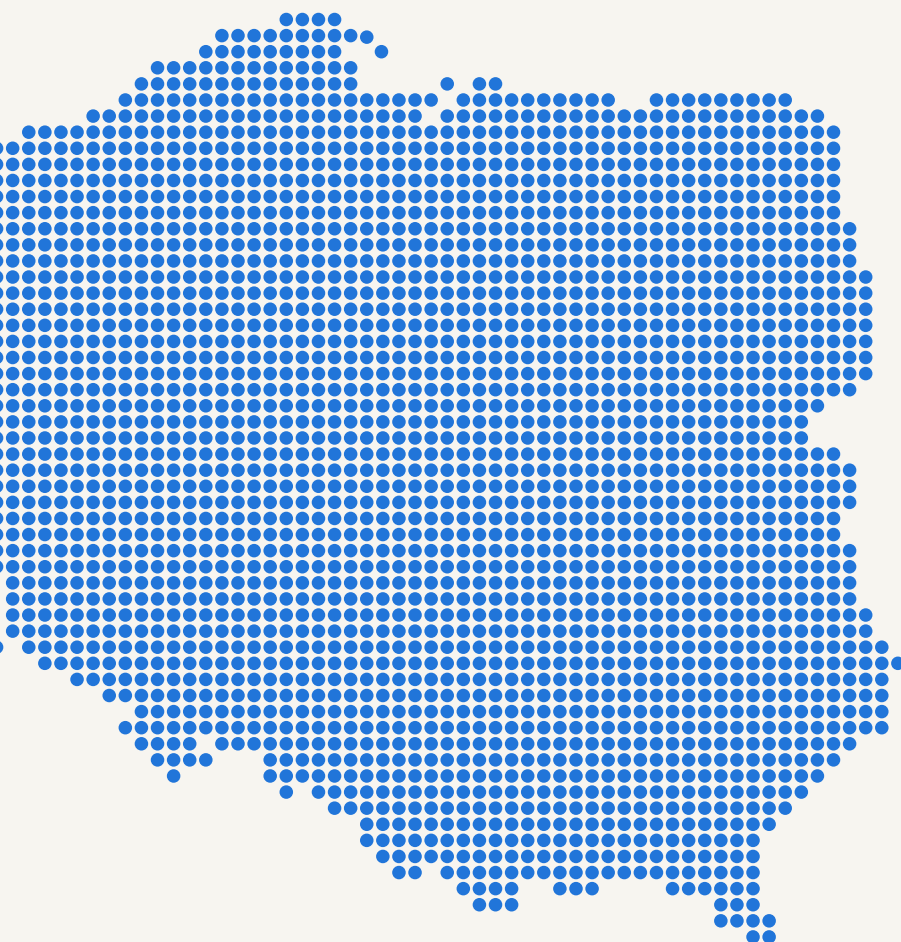
dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia (54 % a escala mundial)

[Volver al resumen](#)

polonia.

el 43 %

ha caído en el «abandono silencioso» (31 % 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: 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)

↩ Volver al resumen

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)

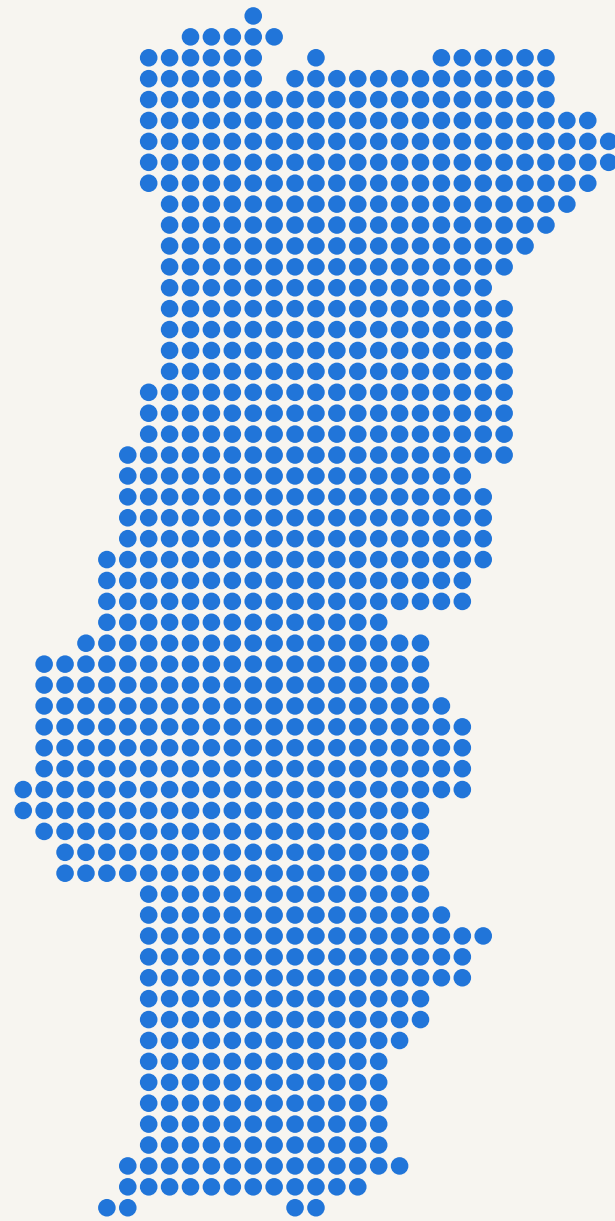
- ¿Cuáles son los factores que me impiden jubilarme tan pronto como deseo?
 - Siento que mi empresa me necesita: 4 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 13 % (17 % a escala mundial)
 - No quiero jubilarme: 4 % (6 % a escala mundial)

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.

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)

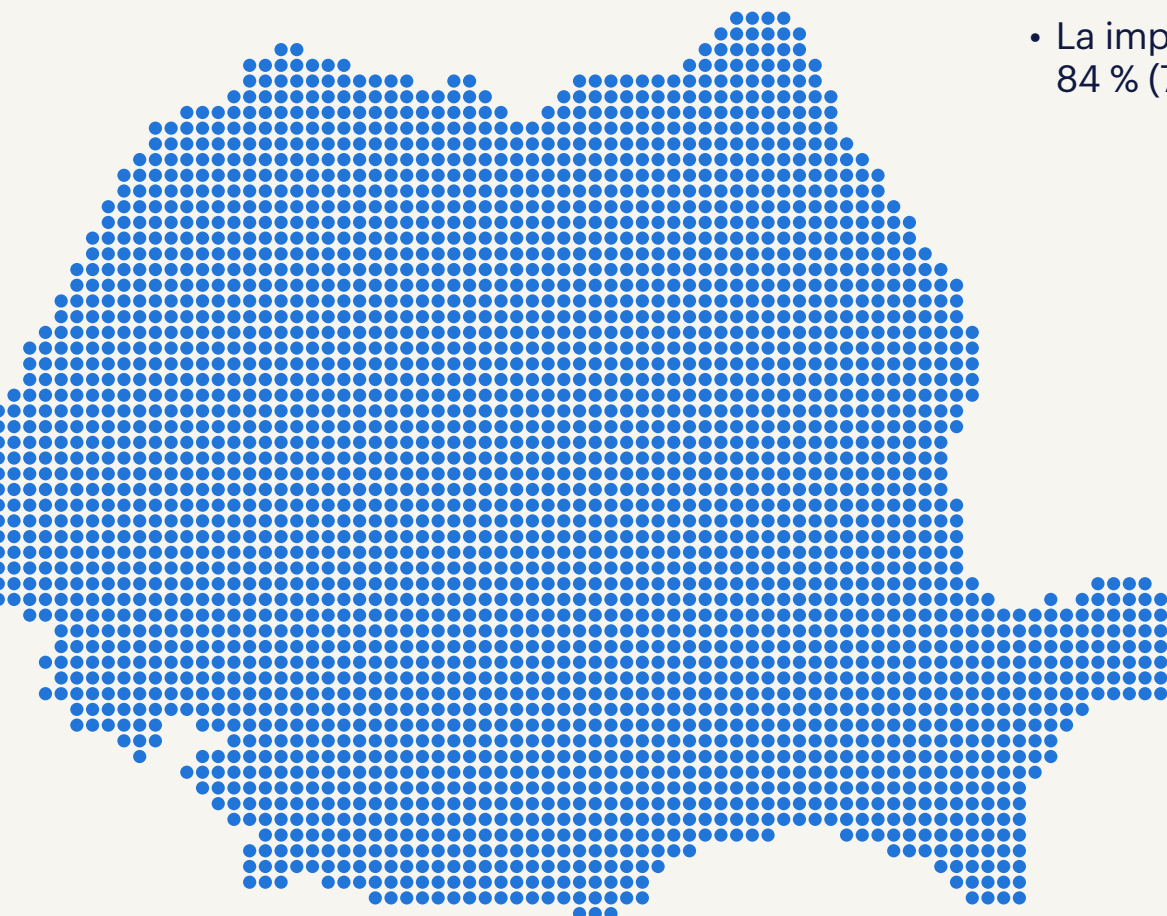
pertenencia

- 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)

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)



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 impidiera 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 51 %

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

→ 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 % (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 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: 15 % (12 % a escala mundial)
 - Estoy esperando una meta concreta: 21 % (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: 77 % (77 % a escala mundial)
- No aceptaría un trabajo en una empresa que no compartiera mis valores sociales y medioambientales: 46 % (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: 57 % (57 % a escala mundial)



españa.

al 56 %

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

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

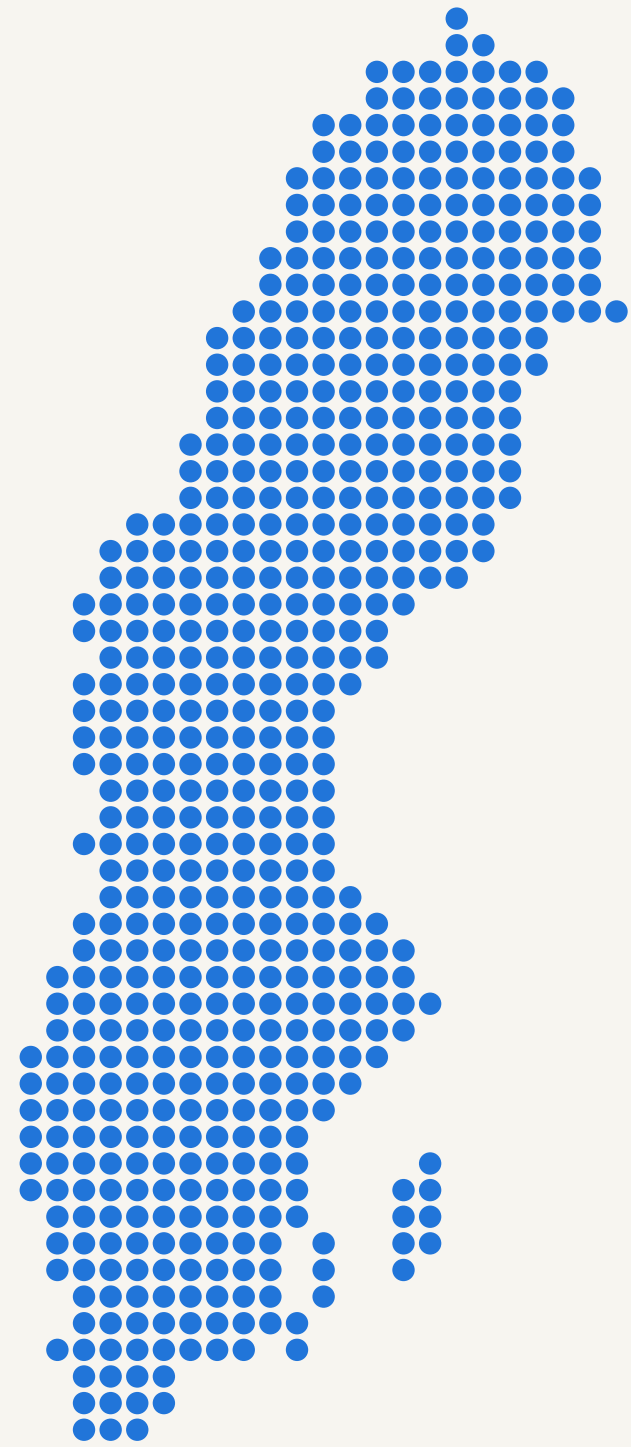
- Dejaría un trabajo si no tuviera un sentimiento de pertenencia: 54 % (54 % a escala mundial)
- La importancia de los valores y objetivos de la empresa: 75 % (77 % a escala mundial)

→ 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)

- 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)

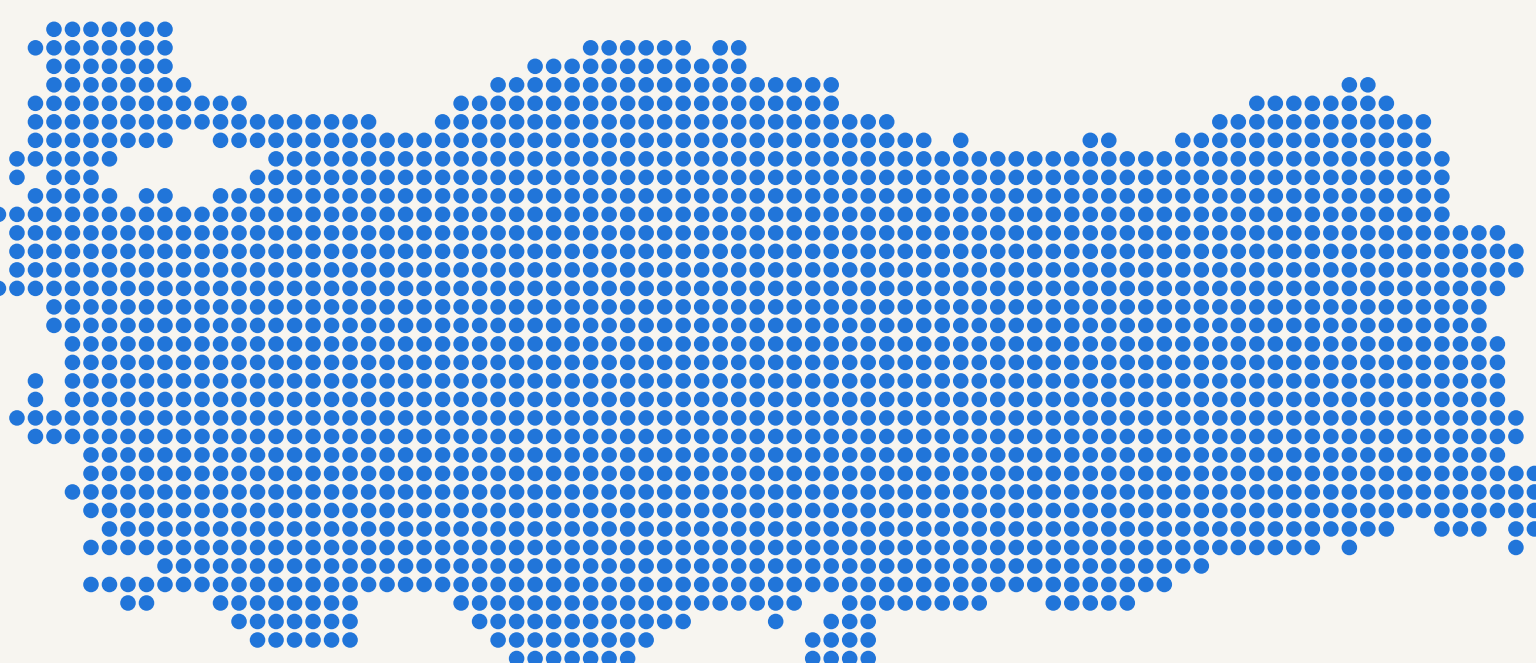
→ el 68 % afirma que su trabajo le da sentido a su vida

(57 % a escala mundial)

[Volver al resumen](#)

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)



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)

el 58 %

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](#)



prólogo

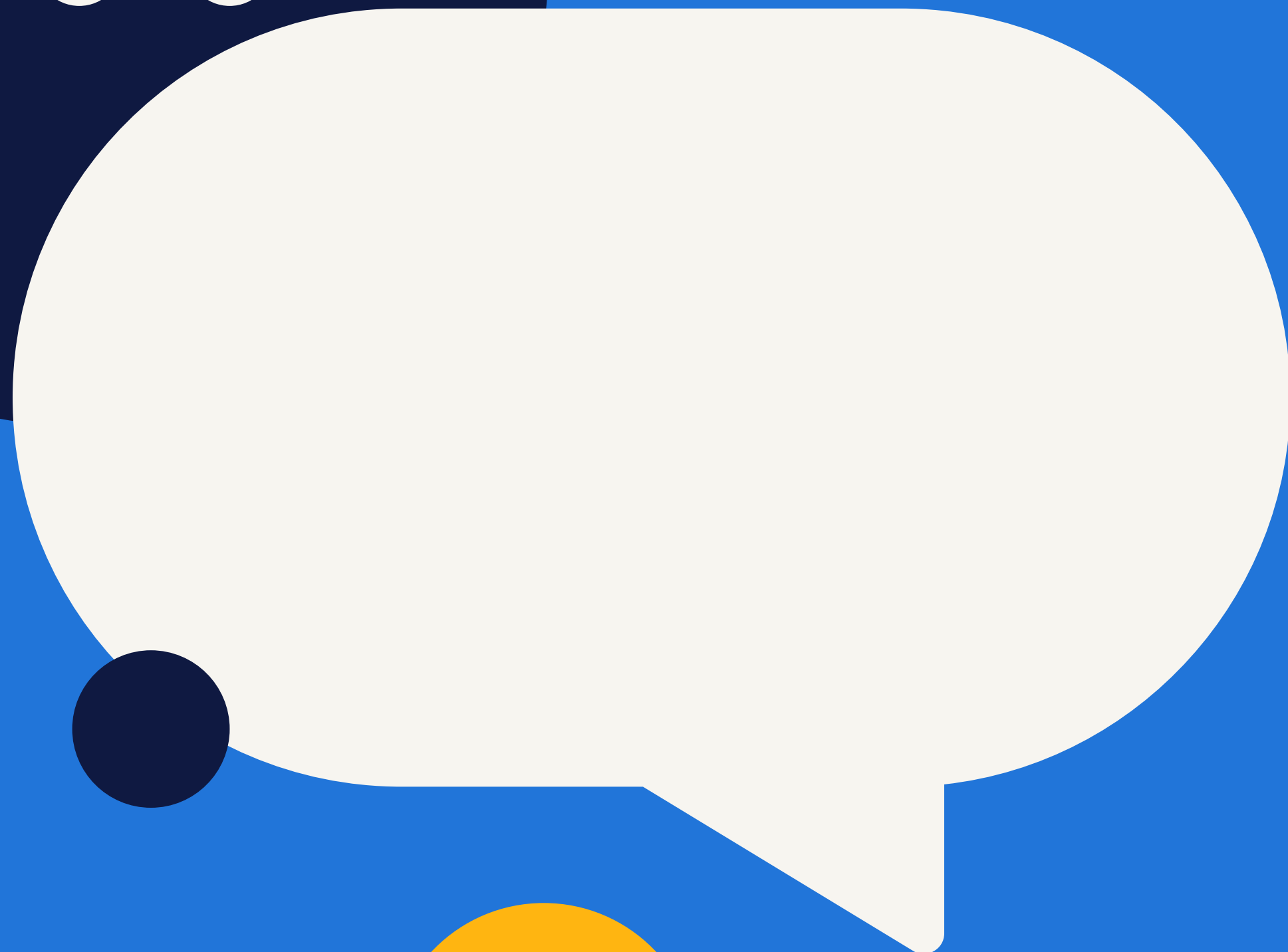
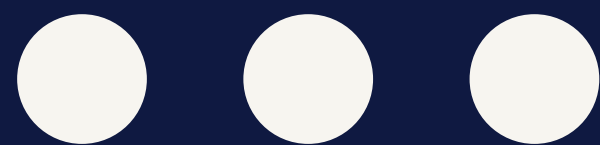
acerca de la encuesta

principales conclusiones

temas globales

de cara al futuro

anexo



website
randstad.es



randstad