



Encuesta Regional de Miedos y Esperanzas de la fuerza laboral 2022 de PwC Interaméricas

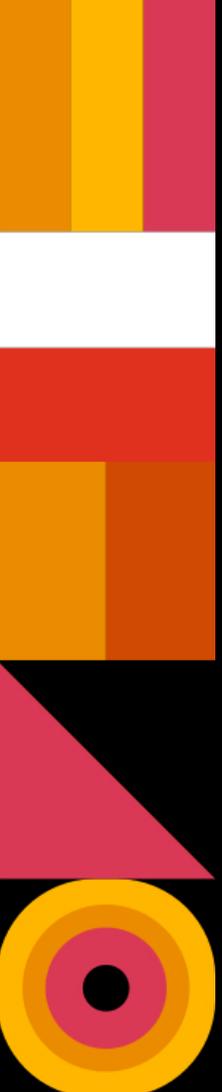
Una encuesta a 155 personas que trabajan
o están activas en el mercado laboral

Contenidos

- 1 La “Gran Renuncia” y la presión salarial
- 2 Empoderamiento y habilidades
- 3 Temas políticos y sociales en el lugar de trabajo
- 4 La demanda por más transparencia
- 5 El futuro de los modelos híbridos de trabajo
- 6 Anexos: Metodología

Acerca de la encuesta

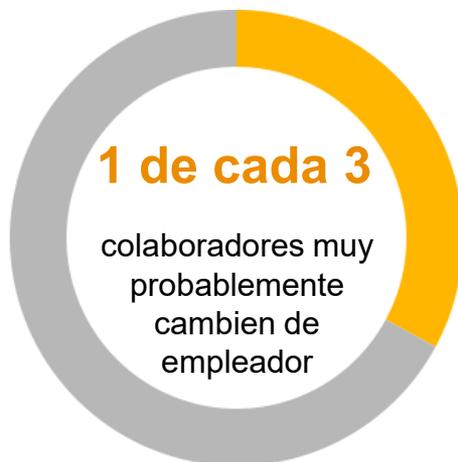
- En el mes de Mayo 2022, PwC Interamericas realizó una encuesta a 155 personas con trabajo o que se encuentran activas en el mercado laboral.
- La muestra fue diseñada para reflejar un rango amplio de industrias, características demográficas y tendencias laborales.
La muestra incluye a los países parte de PwC Interamericas tales como Costa Rica, Honduras, Guatemala, Nicaragua, El Salvador, Panamá y República Dominicana.
- Se incluyen comparaciones en algunos casos de la encuesta regional vs los resultados de la misma realizada a nivel global en marzo 2022



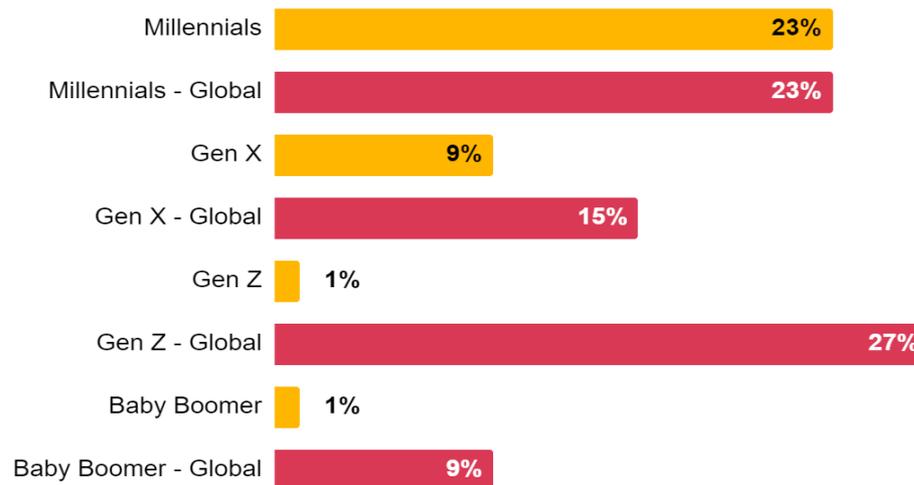
La “Gran Renuncia” y la presión salarial

La “Gran Renuncia” no muestra señales de desaceleración

% de colaboradores que muy probablemente cambien de empleador en los siguientes 12 meses

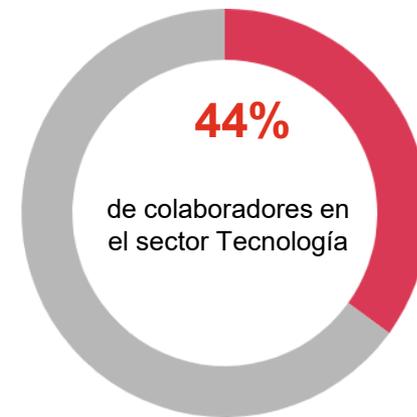
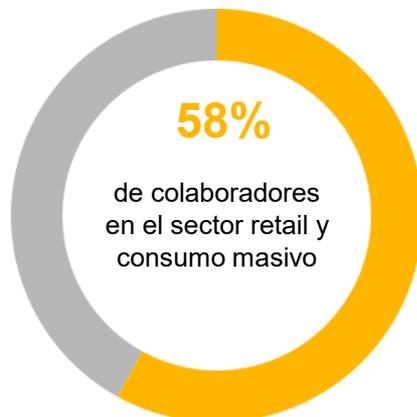


Base: Colaboradores Gen Z (18-25 años) = 8
Base: Colaboradores Millennials (26-41 años) = 82
Base: Colaboradores Gen X (42-57 años) = 58
Base: Colaboradores Baby Boomers (58-76 años) = 7



La presión para aumentar los salarios será intensa en los próximos 12 meses

La presión de aumentos es la más alta en el sector de Retail y Consumo Masivo en la región y en el sector Tecnología a nivel global



Los colaboradores de la región que es probable que estén buscando nuevo trabajo en los siguientes 12 meses tienen más probabilidades de sentirse satisfechos con su actual empleador que a nivel global

Tres predictores conforman una “ecuación de renuncia” para determinar la rotación de los colaboradores

Base: Probable a renunciar (bastante probable y extremadamente probable)= 51

Base: Poco probable a renunciar (poco probable y medio probable)= 74

% de encuestados

■ Probable a renunciar - Región ■ Probable a renunciar - Global



20 puntos porcentuales (p.p) más probable de sentir que **puedo ser verdaderamente quien soy en mi trabajo**



14 puntos porcentuales (p.p) más probable de sentir que **mi jefe considera mi punto de vista cuando toma decisiones**



3 puntos porcentuales (p.p) más probable de sentir que **soy remunerado de manera justa por mi trabajo**

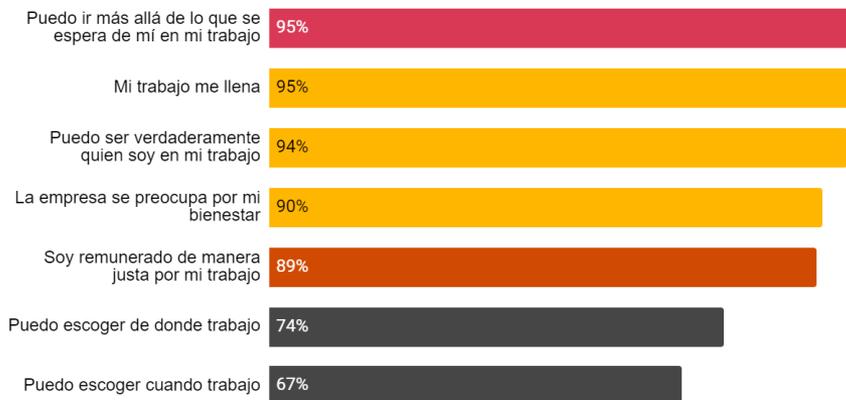
La “Gran Renuncia” y la presión salarial

Si bien el salario es el factor más importante a nivel global, el sentido de pertenencia y confianza son las características más importantes que los colaboradores buscan en un trabajo a nivel de los encuestados de la región

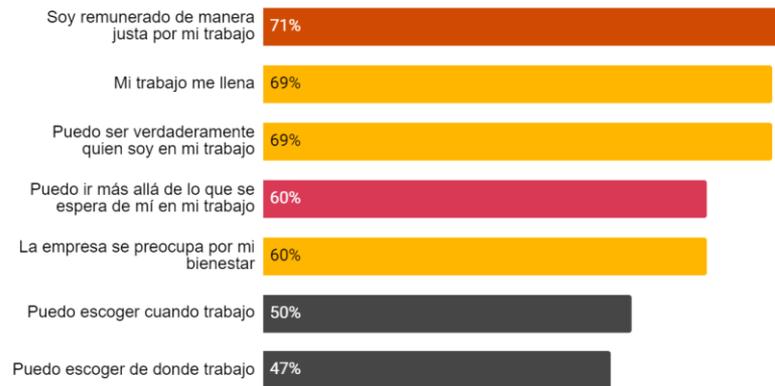
Factores más importantes a la hora de considerar un cambio en el ambiente laboral, % de encuestados*

Compensación Sentido de pertenencia Confianza / competencia Autonomía

Regional



Global



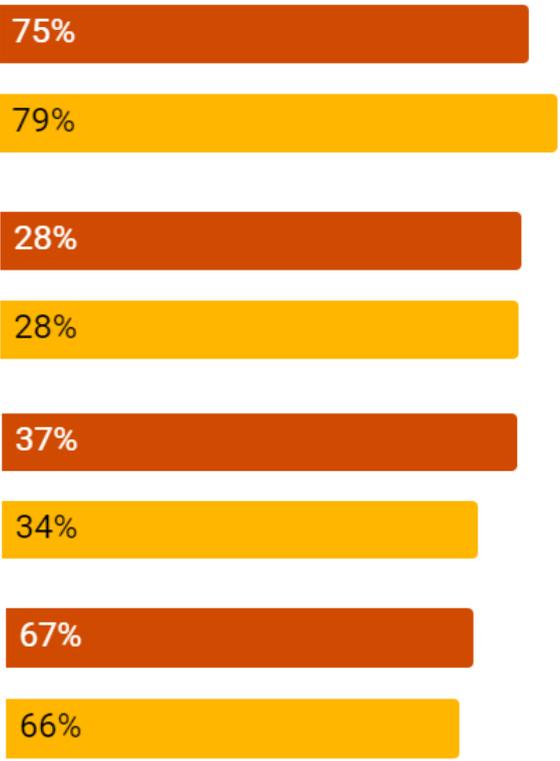
*Encuestados que seleccionaron extremadamente o bastante importante

Hay una paridad importante entre las mujeres y hombres en cuanto a las posibilidades de pedir una promoción o aumento salarial, al igual que en el sentimiento de estar adecuadamente recompensado y escuchados por sus jefaturas

Base: Mujeres = 126
Base: Hombres = 29

% de encuestados

Mujeres Hombres

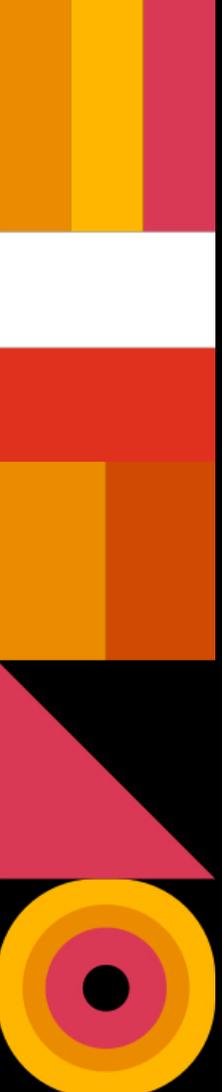


4 puntos porcentuales (p.p) menos probable de sentir **que sus jefaturas los escuchan**

Sin diferencia en puntos porcentuales (p.p)
Misma probabilidad de **pedir por una promoción**

3 puntos porcentuales (p.p) más probable de **pedir un aumento salarial**

1 punto porcentual (p.p) más probable de sentirse **remunerados de manera justa**



Empoderamiento y habilidades

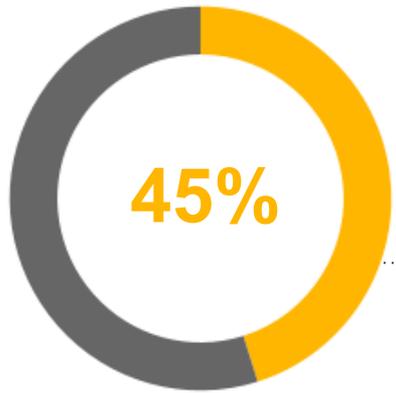
45% de los colaboradores indicaron que en su país existe una escasez de recursos con habilidades especializadas

Base: Colaboradores que indican que hay pocas habilidades en su país (Totalmente de acuerdo y De acuerdo)= 70

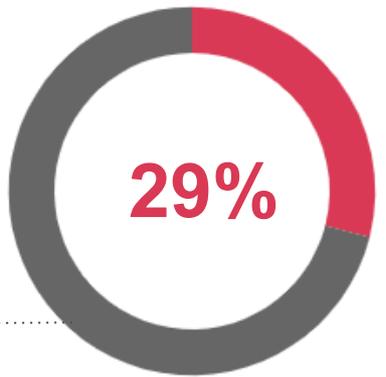
Base: Colaboradores que indican que hay habilidades requeridas en su país (Totalmente en desacuerdo y En desacuerdo)= 19

Colaboradores de la región perciben una mayor escasez de talento en sus países que los colaboradores a nivel global

% más probable a tomar acción con sus empleadores en los siguientes 12 meses



Encuestados de la región que confirman que sus habilidades son escasas en su país

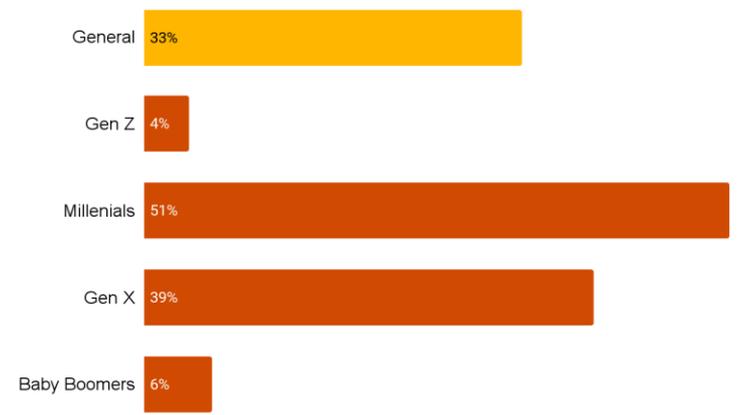


Encuestados a nivel global que confirman que sus habilidades son escasas en su país

Los Millennials representan el porcentaje más alto de preocupación ante la falta de inversión de los empleadores y de oportunidades para capacitarse en temas tecnológicos

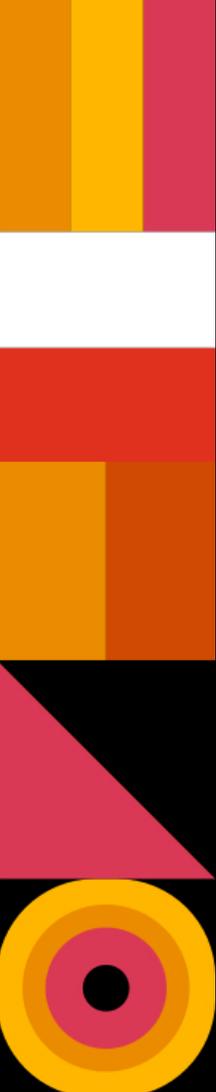
El impacto de la tecnología en el trabajo en los siguientes 3 años, % de encuestados

Preocupados de la falta de oportunidades para trabajar o aprender de colegas con niveles avanzados de conocimiento en habilidades técnicas o digitales



Preocupados que mi empleador no invierta en tecnología innovadora





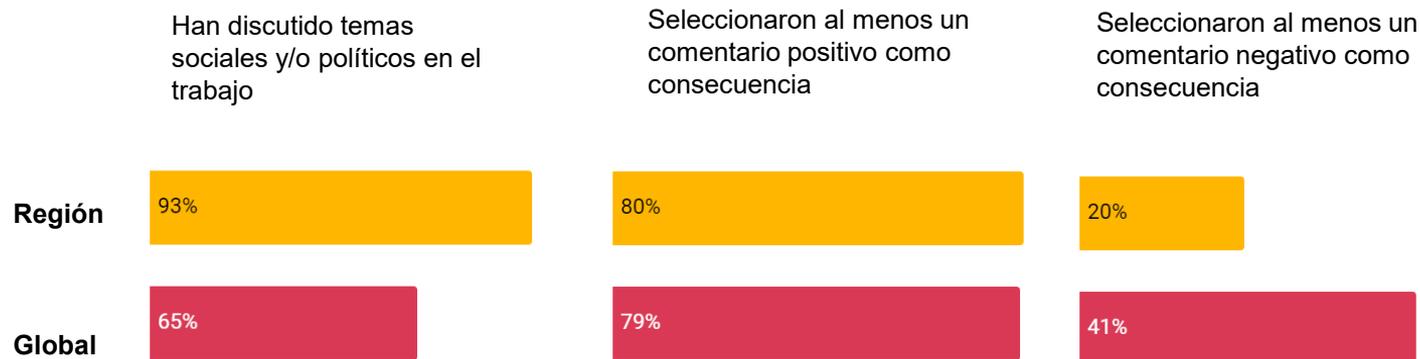
Temas políticos y sociales en el lugar de trabajo

Las discusiones sobre temas políticos y/o sociales son un aspecto del día a día en los ambientes de trabajo de la región

% de colaboradores que reportan tener discusiones con alguna frecuencia de temas políticos y/o sociales en el lugar de trabajo

93%
de colaboradores en la región que han discutido temas sociales y/o políticos en el trabajo

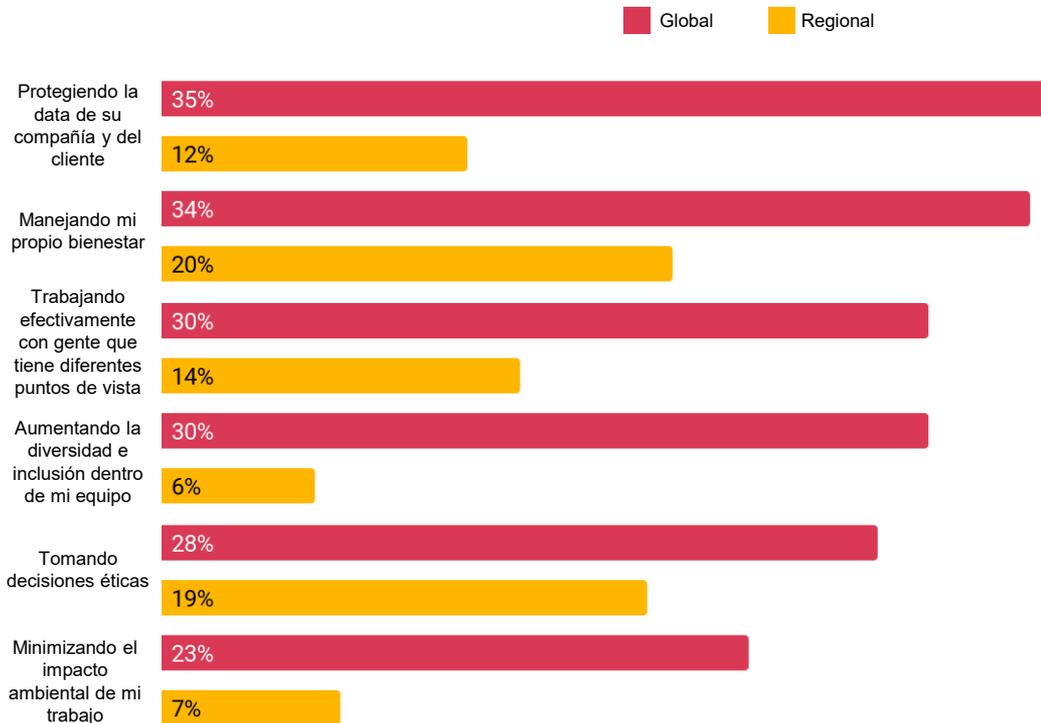
65%
de colaboradores a nivel global que han discutido temas sociales y/o políticos en el trabajo

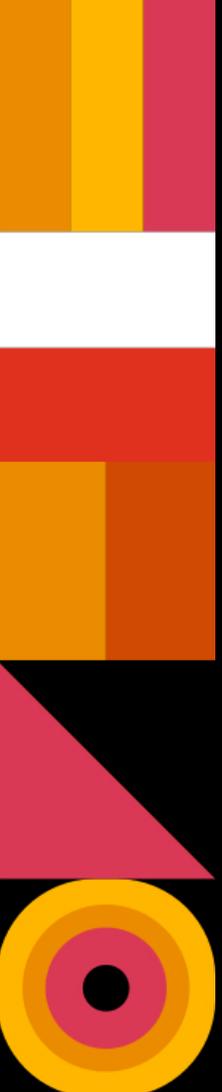


Estas discusiones están sucediendo a pesar del poco esfuerzo activo de parte de las organizaciones para ayudar en asegurar resultados positivos

P. ¿En cuál aspecto su empleador le ha brindado más soporte y recursos para ayudarlo/a? Seleccione el aspecto en el que si le han ayudado.

A nivel regional se percibe un menor apoyo por parte de los empleadores en relación a recibir recursos y apoyo en diferentes aspectos laborales

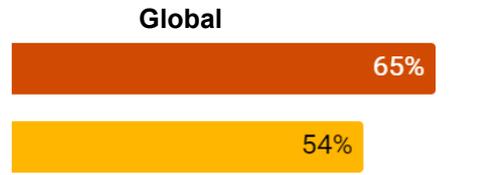




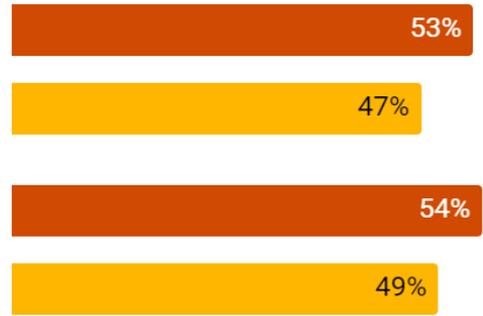
La demanda por más transparencia

Más del 85% de los colaboradores de la región indican que la transparencia de sus empleadores en temas de la sociedad es muy importante para ellos, siendo el bienestar y el impacto ambiental los más importantes

P. ¿Qué tan importante es para ti que tu empleador se transparente en las siguientes áreas (Bienestar, Sostenibilidad y Diversidad e Inclusión)?
(Mostrando solo respuestas de “extremadamente importante” y “bastante importante”)



P. ¿Qué tan seguro/a estás que tu empleador es transparente en las siguientes áreas?
(Mostrando solo respuestas de “extremadamente seguro” y “bastante seguro”)

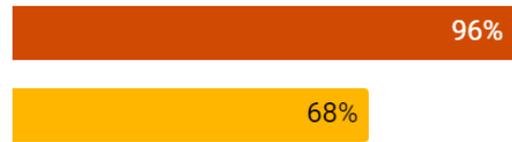


Base: Todos los encuestados=155

% encuestados que indicaron que la transparencia es importante en esta área

% encuestados que están seguros que su empleador es transparente en esta área

El récord que la organización lleva sobre la protección y **bienestar** de los colaboradores

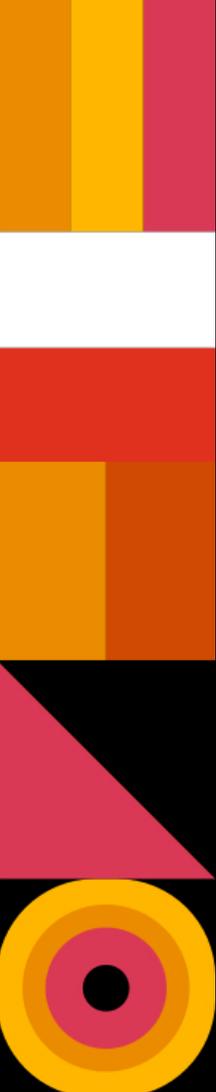


El impacto de la organización en el **ambiente natural** (incluyendo el cambio climático)



El récord de que hace la organización sobre la **diversidad y la inclusión** en el lugar de trabajo



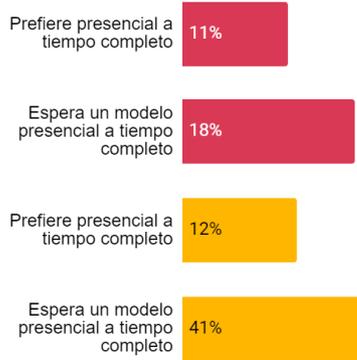


El futuro de los modelos de trabajo híbridos

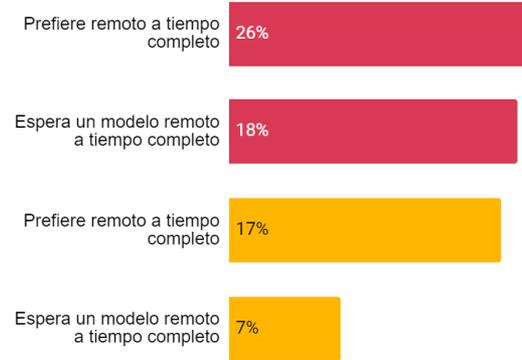
Los colaboradores a nivel regional consideran que sus empleadores regresarán a un modelo de presencialidad total sin embargo prefieren un modelo híbrido

■ Global ■ Regional

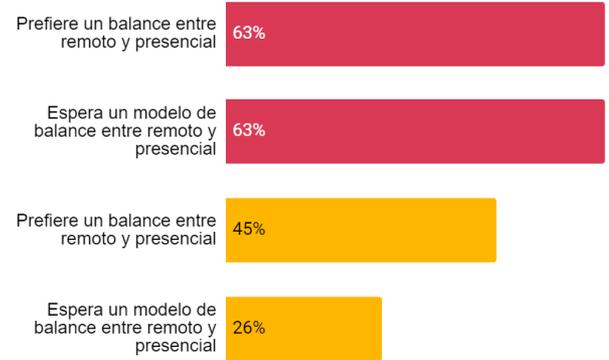
Trabajo Presencial



Trabajo Remoto

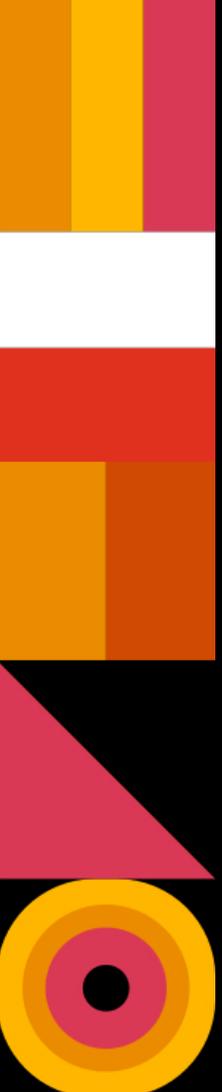


Trabajo Híbrido



P1. Con respecto a su puesto de trabajo actual, ¿cómo preferiría estar trabajando en un año?

P2. Con respecto a su puesto de trabajo actual, ¿cómo piensa que estará trabajando en un año?



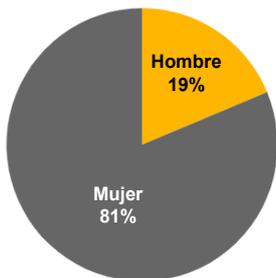
Apéndices: Metodología

Perfil demográfico

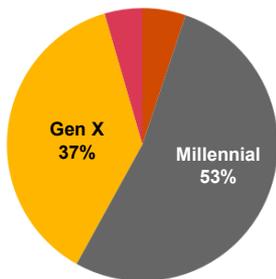
22

Tamaño de muestra promedio por país

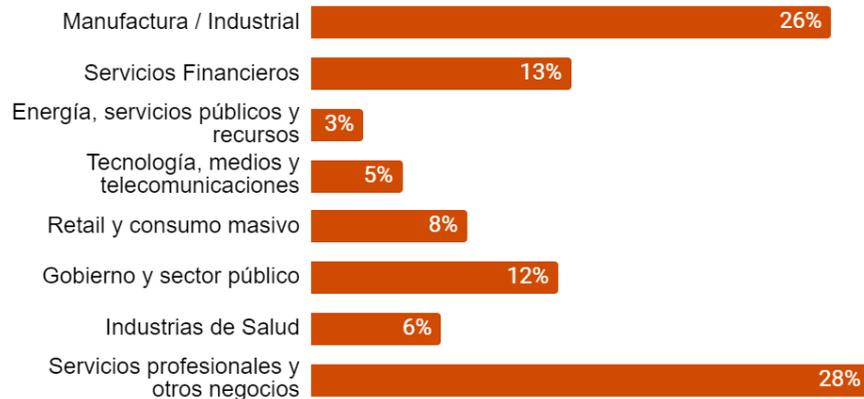
Género



Edad¹



Composición de la muestra por industria

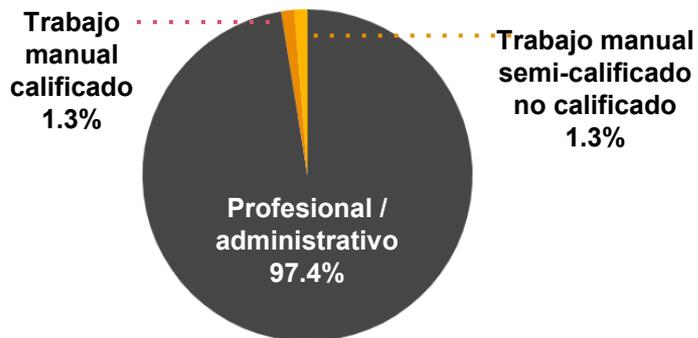


Perfil demográfico (continuación)

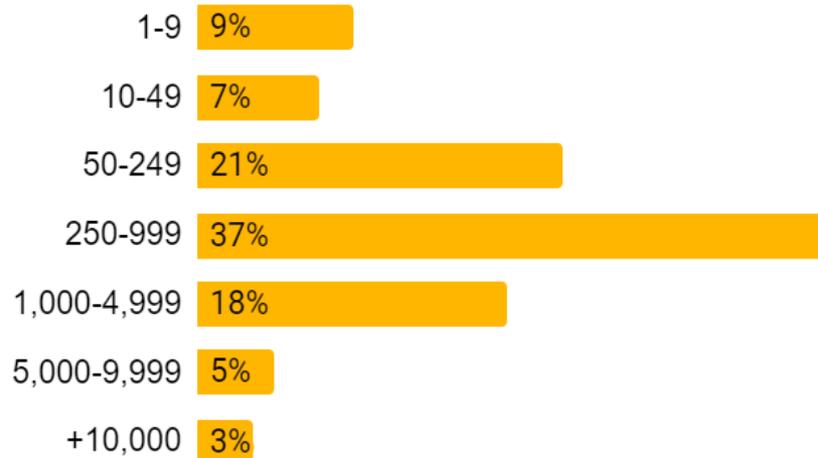
90%

Trabajan tiempo completo

Tipo de trabajo



Tamaño de la organización



Todas las personas que respondieron tenían empleo (a tiempo completo, tiempo parcial o por contrato / temporal) o temporalmente se encuentran sin trabajo. La muestra no considera a personas con trabajos propios o fuera del mercado laboral..

Contactos

Luis Garrido - luis.garrido@pwc.com

Jorge DeMezerville - jdemezerville@pwc.com

Stephanie Mora - stephanie.x.mora@pwc.com