

There are no translations available.

Circular 2281-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre lo que más se valora en el trabajo, “personal operativo vs oficina”.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 03 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

[CAPITAL HUMANO](#)

Personal operativo vs de oficina: ¿Qué es lo que más valora cada uno en un trabajo?

En términos generales, el salario y las prestaciones siguen siendo importantes para todas las personas trabajadoras, pero no son los únicos elementos que consideran relevantes en un empleo y que los llevan a sentirse comprometidas con su empresa.

En el último año, el **balance de la vida laboral-personal** y el crecimiento profesional han sido elementos que han tomado mayor relevancia entre las personas trabajadoras en México, de acuerdo con el estudio *Employer*

Brand Research 2022

de Randstad. Esta es una lectura más de que el salario y las prestaciones no son el único elemento que valora la fuerza laboral.

Sin embargo, cada perfil de empleado es distinto y tiene **prioridades diferentes**. El reporte identificó un cambio de expectativas y comportamiento entre las personas que laboran en oficinas y quienes realizan actividades operativas.

El 69% de los empleados de oficina considera que el **crecimiento profesional** es el factor más importante en un trabajo. En ese sentido, los salarios y prestaciones son ligeramente menos relevantes, aunque ocupan el segundo lugar entre los elementos más valorados. En su [lista de prioridades siguen el ambiente laboral](#), la seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal.

En cambio, para seis de cada 10 trabajadores operativos el factor más relevante es **el salario y las prestaciones**, y el segundo elemento más valorado es la seguridad laboral, seguido por el clima laboral y el crecimiento profesional.

“Los **trabajadores obreros** son menos exigentes cuando se trata del crecimiento profesional, al igual que dan menos importancia a un buen equilibrio entre la vida laboral y personal”, destacó la firma en el estudio.

Pero en términos generales, hay una brecha entre lo que los trabajadores buscan en un trabajo y [la oferta de valor de los empleadores en México](#), pues temas como el buen ambiente laboral, el salario y prestaciones competitivas y el balance vida-trabajo no figuran entre los cinco principales beneficios que proporcionan las empresas.

Esto puede explicar el por qué hay un cambio en la intención de buscar **nuevas**

oportunidades laborales

, donde también se observan diferencias importantes entre los trabajadores de oficina y los operativos.

Por ejemplo, el 24% del personal de oficina tiene la intención de cambiar de empresa en lo que resta del año. Pero el interés en **buscar un nuevo empleo** este año alcanza al 31% de los empleados operativos. El año pasado, el análisis de Randstad también identificó que los trabajadores operativos tuvieron mayor rotación que el administrativo.

¿Por qué atender las prioridades de los trabajadores?

Rosy Barrón, country manager de México para HolmesHR, aseguró que la atención de **las prioridades del talento**

es un asunto que se vincula con indicadores clave del negocio y por eso es importante adoptar una cultura centrada en las personas.

“Si yo pierdo a mi gente por no saberla valorar y no tenerla feliz, eso me cuesta el **35% de su salario anual**

para reemplazarlos”, señaló la ejecutiva durante su ponencia en el *Growing Exceptional Talent 2022* de CompuTrabajo.

Pero además de esto, puede haber un impacto en la productividad entre [las personas que siguen en sus puestos de trabajo sin estar satisfechas](#)

. “Si tenemos a un empleado feliz y contamos con las estrategias para que sienta empatía con la empresa, hablamos de un 31% de mayor productividad y ahí empezamos a ver una diferencia abismal”, subrayó.

En ese sentido, expuso que las organizaciones que no adquieren un **enfoque centrado en las personas** y atienden las prioridades del talento son más propensas a una baja rentabilidad y, en el peor de los casos, al fracaso.

Por otra parte, los especialistas de Randstad recomiendan [fortalecer los planes de carrera](#) , ya

que los empleadores en México tienen una calificación baja en crecimiento profesional y no es el único año que este aspecto aparece entre las principales **prioridades del talento**

.

En el tema de **equilibrio vida-trabajo** la historia no es distinta, éste es un elemento con baja evaluación entre las empresas y el que mayor crecimiento ha tenido entre los cinco factores más valorados por las personas.

El clima organizacional es uno de los puntos más fortalecidos por las organizaciones, pero presenta un margen de mejora que no debe ignorarse. “Un **ambiente de trabajo** agradable también es un factor importante y, afortunadamente, los empleados valoran positivamente a su empresa en este atributo”, se resalta en el estudio.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”