

There are no translations available.

Circular 2288-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el cambio en las prioridades de los trabajadores, “Flexibilidad vs Salario”.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 11 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

Salario mata home office: ¿Cómo han cambiado las prioridades de los trabajadores?

El entorno económico ha reinvertido nuevamente el orden de prioridades para el talento y la flexibilidad laboral ya no es el aspecto más valorado para cambiar de empleo, el motivo principal que llevaría a las personas a buscar una nueva oportunidad laboral es la mejoría de su salario.

De acuerdo con la encuesta *Trabajo Re imaginado 2022* de la firma EY, este año la proporción de personas que cambiaría de empleo en búsqueda de una mejoría salarial superó a quienes

desean un convenio de trabajo flexible, elemento que ocupó el primer lugar de la lista de prioridades en la medición del año pasado.

De esta manera, el 33% de las personas que están buscando una [nueva oportunidad laboral](#) lo hace para mejorar sus ingresos; en contraste, sólo 17% tiene como motivante la flexibilidad laboral, aunque esto puede responder a que más empleados han tenido acceso a una modalidad de trabajo flexible en el último año.

“Los convenios de trabajo flexible fueron —en su mayoría— el factor más importante que derivó en el movimiento de los colaboradores, según la encuesta del año pasado. Ahora son menos impulsores dado que la mayoría ya está trabajando para organizaciones que ofrecen flexibilidad, sólo el 17% está buscando alguna forma de trabajo remoto en una organización diferente, así como un mismo porcentaje dice que los programas de bienestar los impulsarían a mudarse”, indica EY en el estudio.

En una fotografía regional, el 31% de los trabajadores encuestados en Latinoamérica asegura que los incrementos salariales son clave para atender la rotación de personal, esa proporción se eleva al 42% a nivel global.

Sin embargo, la brecha de percepción entre empleadores y colaboradores está presente en esta materia. Sólo el 14% de los líderes empresariales de la región está de acuerdo en que los aumentos de sueldo ayudarán a [disminuir las renunciaciones voluntarias](#).

“Los colaboradores de todo el mundo se sienten empoderados para dejar su trabajo si no se cumplen sus expectativas. A medida que los empleadores han proporcionado enfoques cada vez más flexibles, un salario más alto es ahora la mayor motivación para cambiar de trabajo”, señaló Carolina González Alcántara, socia líder de People Advisory Services en EY Latinoamérica Norte.

La segunda razón de peso que impulsaría a las personas a cambiar de empleo es el crecimiento profesional. En términos generales, el estudio muestra que el 47% de los colaboradores de grandes empresas en Latinoamérica estaría dispuesto a buscar nuevos roles, especialmente por una mejoría salarial y mayores posibilidades de desarrollo de carrera.

Flexibilidad laboral, los líderes ya no la quieren

A pesar del avance que han tenido los esquemas de trabajo flexible, una buena parte de los líderes empresariales quiere retornar al trabajo presencial a tiempo completo. Al menos el 24% de los empleadores planea que sus colaboradores regresen cinco días a la semana a la oficina. Lo que podría producir un choque con las expectativas de los propios empleados, ya que el 88% de los encuestados quiere trabajar en casa por lo menos dos días por semana.

Sin embargo, entre los mismos empleadores hay opiniones encontradas, pues posicionan tanto el trabajo híbrido como la inversión en servicios presenciales como principales [factores que impulsan la productividad](#)

.

“Las organizaciones tienen que trabajar para retener a sus colaboradores, infundir confianza y proporcionar un paquete que considere la compensación total, la trayectoria profesional y la flexibilidad para equilibrar las preocupaciones y los riesgos del mercado”, opina Carolina González.

Entre el talento más propenso a buscar nuevas oportunidades laborales, el 76% son *millennials* y *centennials*, es decir, los más jóvenes. Por otra parte, entre las industrias con más riesgo de pérdida de colaboradores destaca la de tecnología, debido a la escasez de algunos perfiles y la mayor competencia por ellos, y el sector gobierno.

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