

EY Work Reimagined 2022 Survey

Resultados para Chile

Agosto 2022

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. The 'E' and 'Y' are connected at the top. A yellow diagonal bar is positioned behind the logo, extending from the bottom left towards the top right.

Building a better
working world

Encuesta EY Work Reimagined 2022

Con el comienzo de 2022 y el tercer año de una pandemia global, seguimos viendo a empresas y colaboradores reflexionando acerca de todos los aspectos del trabajo. La pandemia del covid-19 ha transformado al mundo entero. A medida que continuamos reimaginando un futuro con enfoques permanentes en proteger la salud y la seguridad, brindar flexibilidad y promover la productividad, la cultura y el bienestar, la pregunta rápidamente pasa a ser *qué es lo que sigue en términos de dónde, cuándo y cómo trabajamos*. Los colaboradores han estado cambiando de trabajo a niveles récord y las empresas luchan por retener y atraer talento crítico y redefinir una nueva experiencia que sea sostenible.

La encuesta EY Work Reimagined 2022 se ha realizado para comprender qué elementos mejorarán la experiencia de los colaboradores en el futuro y cómo varían las preferencias para los diferentes tipos de colaboradores en diferentes ubicaciones, así como el enfoque de las empresas en términos de su estrategia, políticas y prácticas relacionadas con el futuro del trabajo.

Nuestros datos reflejan las respuestas de más de 17.000 colaboradores y 1.500 empresas en 22 países, abarcando 26 industrias diferentes.

	17,101 Colaboradores en total	1,575 Empresas en total
Chile	250	25
Latinoamérica (países encuestados: Chile, Argentina, Brasil, Colombia y México)	1400	200

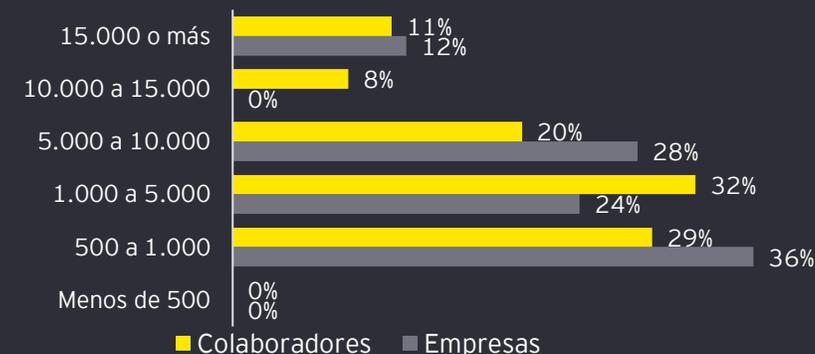
Chile

26 industrias representadas, la mayoría de las empresas son de tecnología, construcción e ingeniería



Chile

El tamaño de las empresas varía entre 500 y más de 15 mil colaboradores



Las nuevas formas de trabajo han generado una nueva normalidad y han dado pie a preguntas relacionadas con el paquete de compensaciones y las oportunidades de carrera

La necesidad de un modelo de trabajo híbrido y flexible llegó para quedarse



de los colaboradores quiere trabajar de forma remota dos días a la semana o más.

LatAm: 88%

Global: 80%

En promedio, los colaboradores en Chile quieren trabajar entre **2 y 3 días** de forma remota (2.9 días).



El porcentaje de colaboradores que quieren entre 0 y 1 día de trabajo remoto, es de un 17% en Chile.

20%

de las empresas en Chile sostiene que todos deben regresar a la oficina cinco días a la semana.

La tensión por la pandemia, las tendencias del mercado laboral y el esquema de trabajo híbrido replantearon temas como el salario y las oportunidades de carrera



de los colaboradores considera que deben hacerse cambios en el paquete de compensación total, debido a las repercusiones de la pandemia.

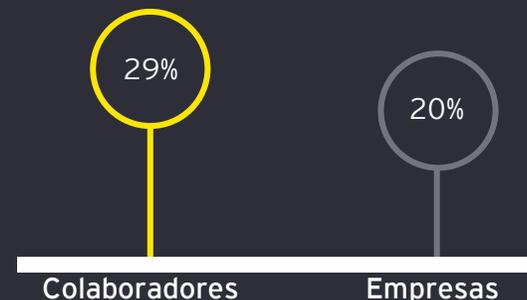
LatAm: 85%

Global: 79%

88%

de las empresas en Chile afirma que se requiere un cambio en el paquete de compensación total en vista de la pandemia.

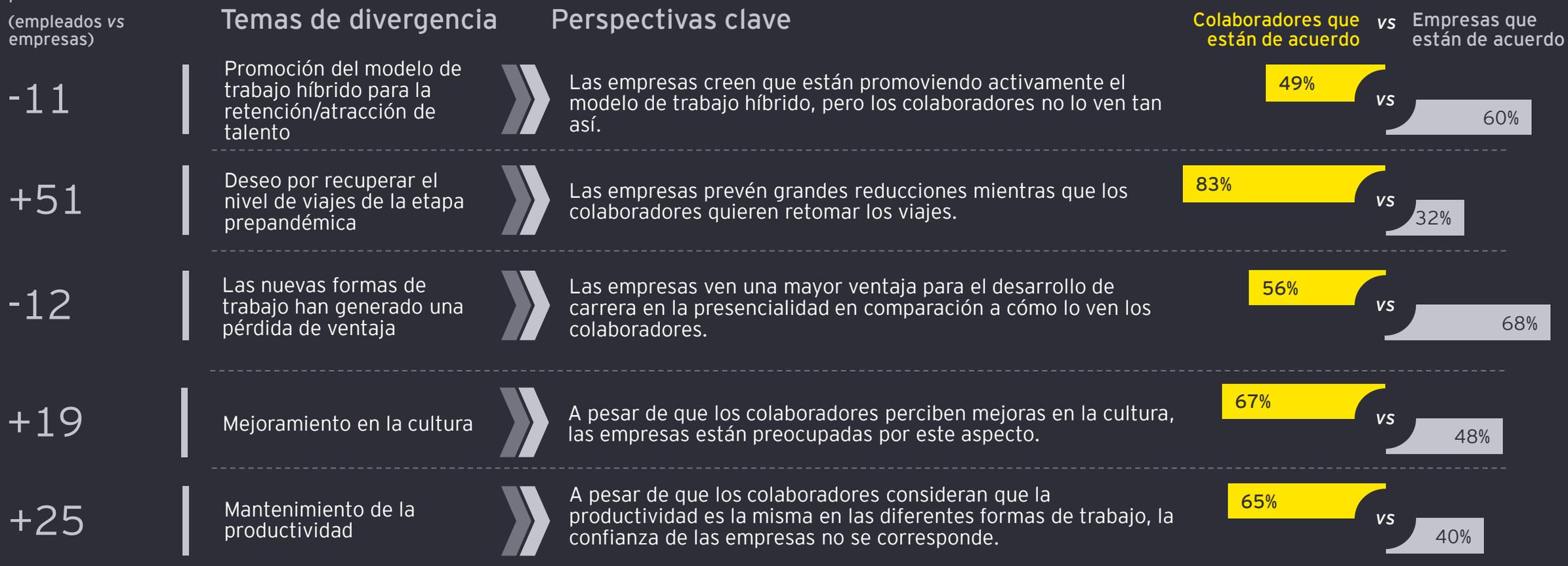
Porcentaje de colaboradores y empresas en Chile que están de acuerdo con que deben realizarse actualizaciones/aumentos de sueldo para hacer frente al problema de rotación de personal



Los colaboradores y las empresas muestran desacuerdo en una variedad de temas relacionados con las nuevas formas de trabajar

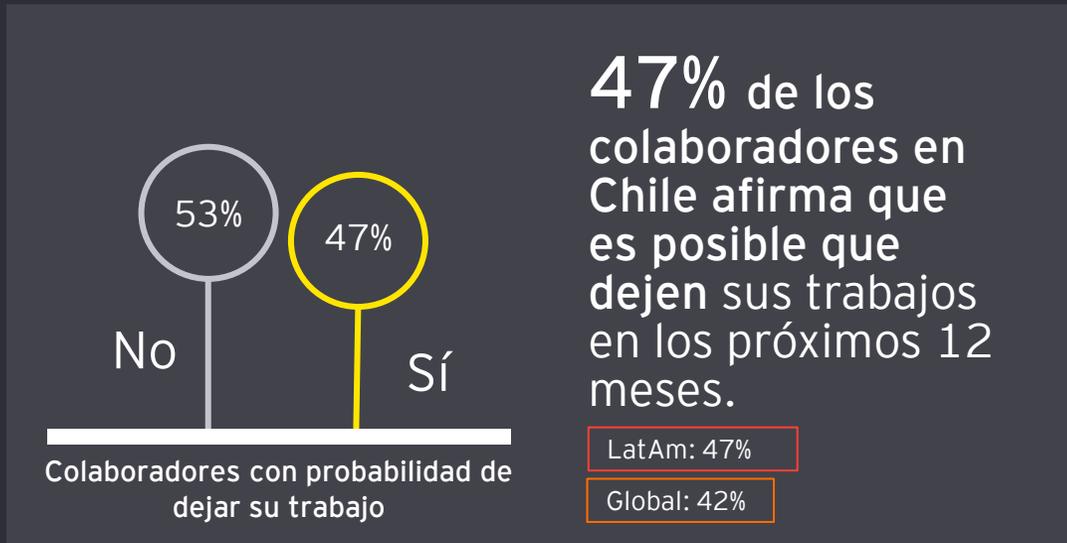
Diferencia en puntos porcentuales

(empleados vs empresas)



Los colaboradores tienen nuevas oportunidades debido a que los mercados laborales tienen menos barreras geográficas. Sus expectativas se guían por una combinación entre salario, cargo y flexibilidad.

Los colaboradores se sienten empoderados



Esta cifra alcanza el **52%** para las empresas de tecnología en Chile.

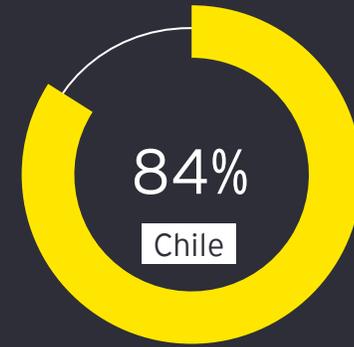
Los colaboradores se enfocan principalmente en el sueldo y el crecimiento en su carrera.

Si consideraras otra oferta laboral, ¿cuáles son las principales razones por las que cambiarías de trabajo?



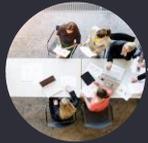
A medida que las empresas experimentan una rotación significativa de personal, se sienten menos optimistas con respecto a la forma en que la pandemia ha afectado su cultura empresarial

Los colaboradores se sienten más empoderados y optimistas con respecto a la cultura empresarial, mientras que las empresas han ido perdiendo ese optimismo.

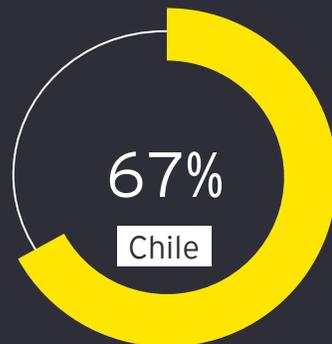


de las empresas concuerda con que la rotación de personal ha aumentado en los últimos 12 meses.

Los colaboradores se sienten optimistas con respecto a la cultura de su empresa



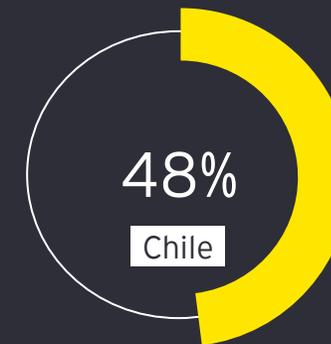
Están de acuerdo con que la cultura de la empresa ha mejorado desde el inicio de la pandemia



Las empresas se sienten menos optimistas con respecto a su cultura



Están de acuerdo con que la cultura de la empresa ha mejorado desde el inicio de la pandemia



El modelo de trabajo híbrido y los paquetes de compensaciones pueden promover la diversidad, la equidad y la inclusión

Las empresas y los colaboradores concuerdan en que aún hay mucho trabajo por hacer en cuanto a diversidad, equidad e inclusión

¿Cuál es la acción más importante que tu empresa debería implementar para mejorar la diversidad y la inclusión?



de los colaboradores afirma que se puede hacer todavía más.

LatAm: 87%

Global: 82%



de las empresas afirma que se puede hacer todavía más.

LatAm: 79%

Global: 79%

	Colaboradores	Empresas
Abordar la equidad salarial	23%	8%
Reconocer los sesgos en el lugar de trabajo	18%	12%
Revisar los criterios de contratación	15%	20%
Hacer que los líderes se comprometan a asegurar que la inclusión es un valor fundamental en la empresa	14%	16%
Promover más programas de patrocinio	12%	12%
Garantizar que exista una cultura segura para expresar las opiniones	10%	12%

Acción más importante

Mayor diferencia entre colaboradores y empresas

La mayor diferencia entre las perspectivas de las empresas y los colaboradores está en el tema de equidad salarial, que es donde se debiese centrar principalmente el enfoque de acuerdo a los colaboradores.

Más allá del salario, las empresas deben enfocarse en generar confianza y crear una experiencia sustentable para su gente

Confianza

58%

Los colaboradores confían en sus empresas y se sienten apoyados por ellas.

Esto es importante ya que, como lo han demostrado constantemente las investigaciones, **la confianza será la principal moneda de cambio** en los negocios y puede atraer el apoyo de los colaboradores.

Las empresas deben asegurarse de que se entienda perfectamente su enfoque con respecto a la salud y la seguridad, los motivos por los que sus colaboradores deben asistir a la oficina o la manera en que se conforma el paquete de compensaciones.



Experiencia de personal

48%

- ▶ Casi la mitad de los colaboradores cree que sus empresas ofrecen una experiencia laboral sustentable que les permite prosperar con las nuevas formas de trabajo.
- ▶ Esto resalta cuán importante es que las empresas integren este aspecto a sus **planes transformadores de tecnología, lugar de trabajo y talento** para poder lograr ser sustentables en el futuro.



¿Qué acciones deben implementar las empresas con base en lo aprendido?

Hacer que las nuevas formas de trabajo funcionen: áreas de enfoque clave para las empresas



- a** Poner en práctica modelos de trabajo híbrido
Estructurar las categorías laborales y los enfoques hacia las nuevas áreas de trabajo con procesos fiscales, de nómina y reglamentarios que cumplan con la normativa.



- b** Reinventar el lugar de trabajo
Integrar planes para el lugar de trabajo con oficinas y redes de espacios habilitados con instalaciones y tecnología de punta.



- c** Crear una experiencia de tecnología de trabajo (*Worktech*)
Ofrecer herramientas de colaboración, productividad y aprendizaje para que el personal se acerque a la experiencia tecnológica en el trabajo.



- d** Rediseñar y optimizar los programas y marcos de carrera
Actualizar todo el paquete de compensaciones y la progresión de carrera para reflejar lo aprendido en la pandemia y retener y atraer más talento.



- e** Definir la cultura y las redes organizacionales
Definir los comportamientos clave e identificar la red de factores que influyen en el mundo físico y digital.

La unión de todo

1

La flexibilidad y el trabajo híbrido son la nueva normalidad y permiten ampliar las opciones de horario y los lugares desde donde trabajan los colaboradores.

2

Los colaboradores no tienen miedo a dejar sus trabajos para sacar provecho a mayores oportunidades de carrera y se han replanteado los salarios, lo que ha generado presión en el mercado laboral.

3

No obstante, las empresas están renuentes a reajustar las oportunidades salariales y de carrera para retener talento, ya que tienen inquietudes con respecto al aumento de la inflación o el costo laboral y las complejidades de las estructuras organizacionales anteriores.

4

Las empresas deben abordar el tema de la equidad salarial, incluso si cuentan con una buena cultura y productividad. El paquete total de compensaciones, incluida la flexibilidad, es el factor más importante para la retención y atracción de talento y para la diversidad, equidad e inclusión.

5

Es necesario generar confianza y crear una experiencia sólida para sustentar estas nuevas formas de trabajo.

EY | Construyendo un mejor entorno de negocios

EY existe para construir un mejor entorno de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Con la ayuda de los datos y la tecnología, diversos equipos de EY en más de 150 países proporcionan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

Al trabajar en las áreas de auditoría, consultoría, derecho, estrategia, impuestos y transacciones, los equipos de EY plantean mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los complejos problemas a los que se enfrenta el mundo actual.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas integrantes de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas bajo la ley de protección de datos, ingresar a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ejercen el Derecho donde lo prohíbe la legislación local. Para obtener más información acerca de nuestra organización, favor de ingresar a ey.com/mx.

Ernst & Young LLP es una firma integrante de Ernst & Young Global Limited que proporciona servicios a clientes localizados en los Estados Unidos.

© 2022 EYGM Limited.
Todos los derechos reservados.

2202-3977558
ED None

Este material ha sido elaborado únicamente con el fin de ofrecerle información general y no deberá ser utilizado como asesoría contable o fiscal ni como otro tipo de asesoría profesional. Consulte a sus asesores para una asesoría específica.

ey.com