

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.

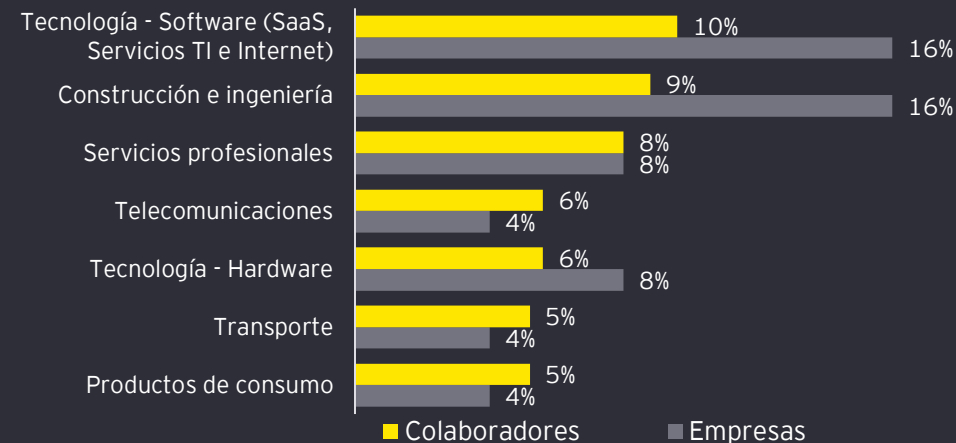
La encuesta EY Work Reimagined 2022 se ha realizado para comprender qué elementos mejorarán la experiencia de los colaboradores en el futuro y cómo varían las preferencias para los diferentes tipos de colaboradores en diferentes ubicaciones, así como el enfoque de las empresas en términos de su estrategia,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

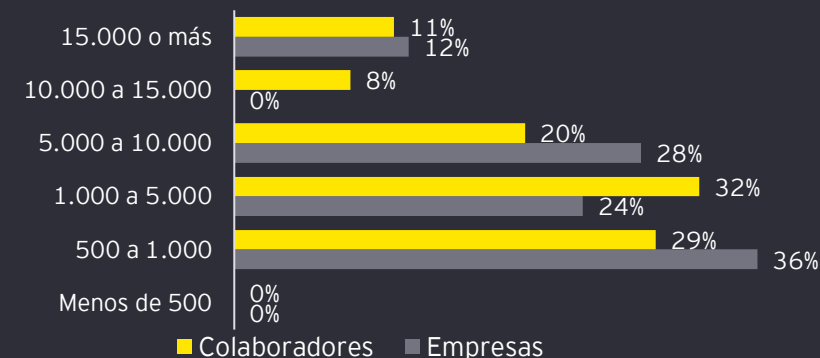
Chile

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.

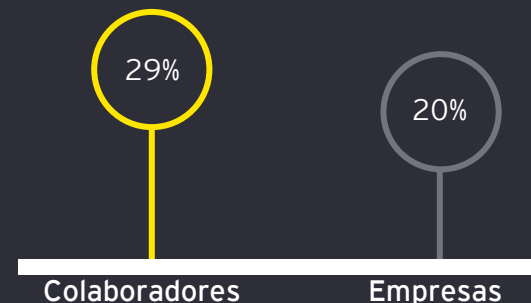
LatAm: 85%

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.

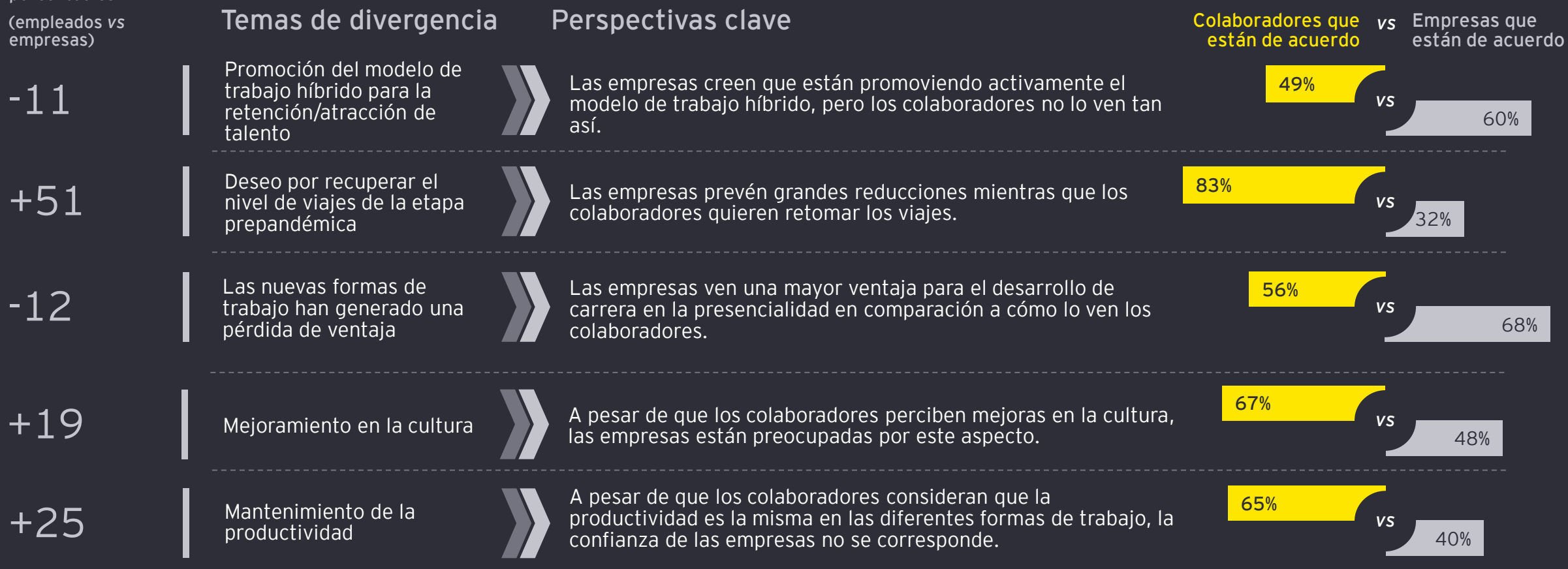
Porcentaje de colaboradores y empresas en Chile que están de acuerdo con que deben realizarse actualizaciones/aumentos de sueldo para hacer frente al problema de rotación de personal



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

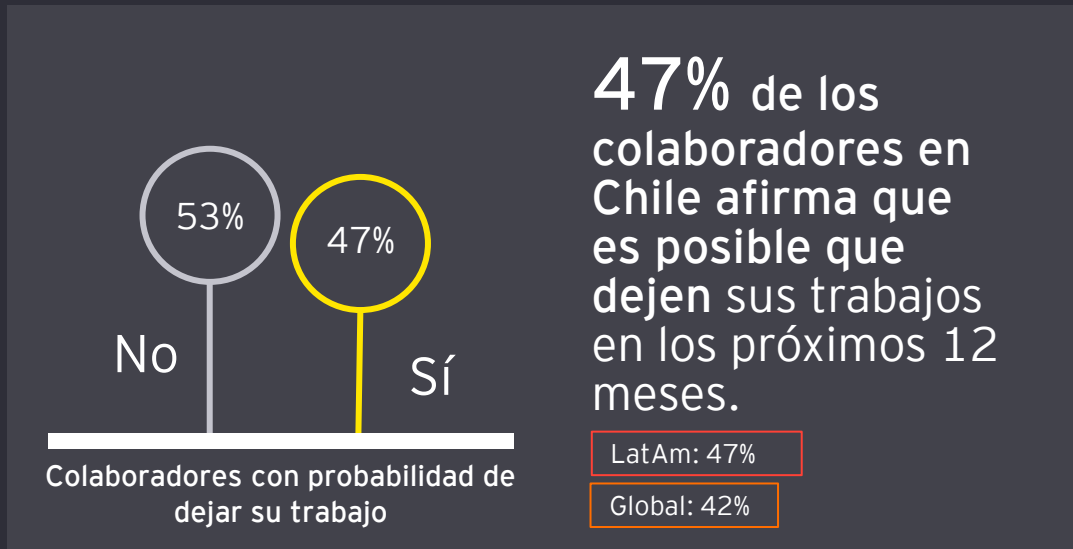
Diferencia en puntos porcentuales

(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.

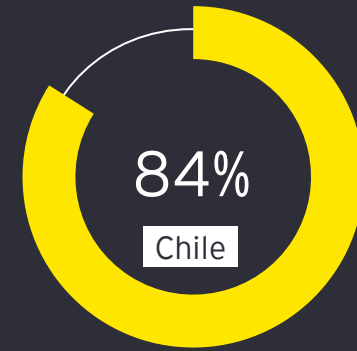
Los colaboradores se enfocan principalmente en el sueldo y el crecimiento en su carrera.

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.

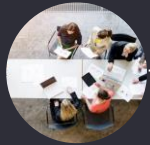


de las empresas concuerda con que la rotación de personal ha aumentado en los últimos 12 meses.

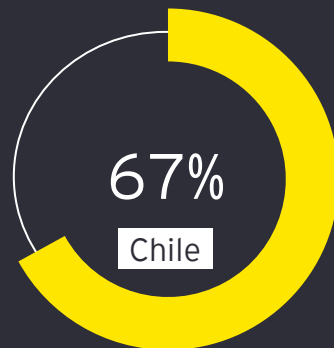
LatAm: 66%

Global: 68%

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



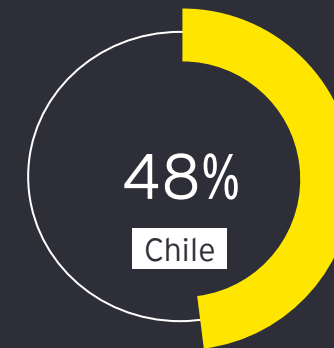
LatAm: 69%

Global: 61%

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



LatAm: 46%

Global: 40%

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



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%

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

	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