



Estudio 2022-2023

Salario Monetario **v/s** Salario Emocional

¿Cuán satisfechos están los colaboradores en las empresas?

Tabla de Contenidos

- | Contexto.
- | Introducción.
- | Sobre el estudio.
 - | Distribución por país.
 - | Distribución demográfica.
 - | Distribución por jerarquías y áreas.
 - | Distribución por industria y tamaño.
- | Análisis de los resultados de la dimensión salario monetario.
- | Doble clic al salario emocional.
- | Percepción sobre los beneficios.
- | Percepción sobre el teletrabajo.
- | Análisis de los resultados de eNPS.
- | Conclusiones.
- | Recomendaciones.

Contexto

El objetivo del presente estudio fue determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores de las empresas en Latinoamérica en relación con el salario monetario que reciben por su trabajo, además de identificar cuáles componentes del salario emocional están recibiendo y qué tan satisfechos están.

En ese ámbito, uno de los efectos de la pandemia en el mundo laboral es que para las personas **ya no solo es importante el dinero que reciben, sino también otros factores que inciden en su experiencia, bienestar y calidad de vida**. Los colaboradores quieren sentirse felices, valorados y reconocidos en su lugar de trabajo.

Antes de entrar en los detalles del estudio, revisemos las definiciones de salario monetario y emocional.

Según [Economipedia](#) el salario monetario es:



La cantidad de dinero percibido por un empleado, la cual figura en nómina, como resultado del trabajo realizado durante un período de tiempo determinado.



Mientras que el [salario emocional](#) según la especialista Marisa Elizundia, creadora del “Barómetro de Salario Emocional”, es:



El término Salario Emocional se refiere a aquellos beneficios emocionales que percibimos del trabajo. Es decir, todos aquellos beneficios no económicos que obtenemos del trabajo adicional a nuestro salario a final de mes y que nos motivan, cambian nuestra percepción del trabajo y nos impulsan al desarrollo personal y profesional.



En este punto es importante que identifiquemos **cuáles son los componentes del salario emocional**:



Autonomía: Libertad para gestionar tu estilo de trabajo, tus proyectos y tu tiempo.



Maestría: La oportunidad de adquirir mayores conocimientos a lo largo del tiempo con el fin de sobresalir.



Pertenencia: Sentirte conectado con el equipo, la organización y los compañeros.



Crecimiento personal: Aprender del entorno laboral para desarrollarte como ser humano.



Creatividad: Explorar, desarrollar y expresar formas originales o diferentes de hacer las cosas.



Crecimiento profesional: Desarrollar habilidades a través de oportunidades laborales y sociales estimulantes.



Dirección: Poder elegir una carrera y tomar decisiones para una trayectoria profesional satisfactoria.



Propósito y significado: La sensación de que tu trabajo contribuye a tus propósitos y a los de la organización.



Disfrute: Tener interacciones sociales divertidas, relajadas, confiables y auténticas en el trabajo.

Asimismo, buscamos identificar la existencia de programas de beneficios en las organizaciones y el nivel de satisfacción de los colaboradores con estos incentivos.



Inspiración: Momentos que te generan un sentimiento de posibilidad y que te dan una nueva perspectiva.

Por otro lado, el estudio también apunta a conocer la aplicación de los modelos de trabajo remoto o híbridos en las compañías de Latinoamérica.

Introducción

Luego de más de dos años de cambios constantes y altos niveles de incertidumbre, no hay duda de que el impacto ha sido significativo en la sociedad, las personas y las organizaciones. El mundo vivió transformaciones importantes que, por ahora, en su mayoría no han sido evaluadas en su real dimensión y solo el tiempo y los hechos podrán demostrar qué tan positivas han sido.

En dicho ámbito, las sociedades y las personas ahora le dan mayor valor a la salud física y emocional, además de la educación, tiempo de ocio, entretenimiento y compartir con la familia, entre muchos otros, como valores que son casi que intransables en la relación de los colaboradores con las empresas.

En consecuencia, **hoy no solo tiene importancia el paquete salarial que ofrece una organización, sino también las iniciativas que ésta emprenda para garantizar la experiencia, bienestar y calidad de vida de los trabajadores.**

Inclusive, ahora muchas personas al analizar las oportunidades de empleo **evalúan el programa de beneficios y el valor agregado que podría tener para la conciliación laboral**, personal y familiar. De ahí que la tendencia es que las compañías coloquen a los colaboradores en el centro de su estrategia de HR.



Snacks

People Analytics

Satisfacción, remuneraciones y salario emocional en tiempos de incertidumbre.

Speaker
Felipe Cuadra
CXO & Co-Founder
Rankmi

Speaker
Manuela Iglesias
Head of People Analytics
Rankmi

 **Revisa nuestra Master Class:**
"People Analytics y salario emocional."

En ese marco, el salario monetario sigue siendo valioso, pero igualmente lo es el salario emocional como complemento ideal para que los colaboradores no solo se sientan valorados y reconocidos, sino que también sean felices en su lugar de trabajo.

Frente a esa necesidad, desde Rankmi consideramos que el presente estudio entrega insumos importantes para que las organizaciones logren incidir positivamente en la experiencia de sus trabajadores y continuar consolidando su capacidad de resiliencia para enfrentar con éxito situaciones futuras.

Sobre el estudio

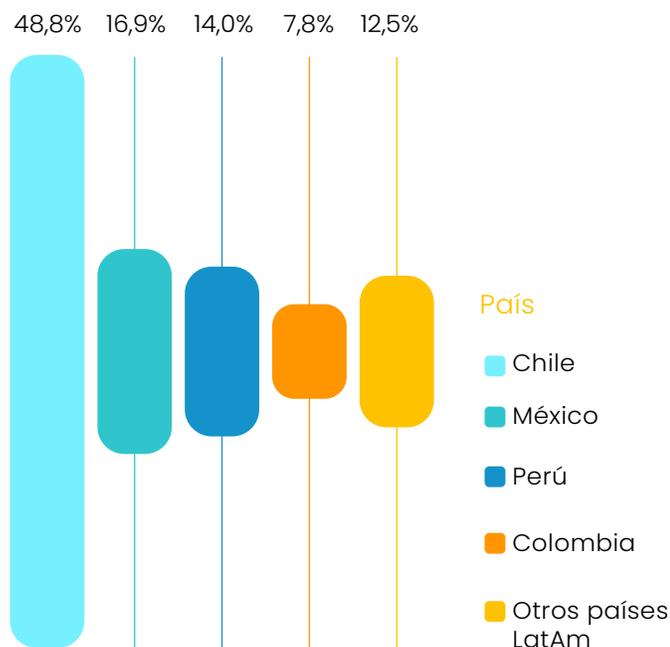
El estudio se basó en una **encuesta confirmada por 22 preguntas** que abordaron las dimensiones, subdimensiones e indicadores a fin de obtener resultados medibles, precisos y comparables.

En la pregunta inicial consultamos si los participantes tienen una relación de dependencia (contrato vigente) o mantienen una relación como independientes con la empresa para la cual laboran, arrojando un 92.8% y un 6.2% respectivamente.

Distribución por país

En total participaron **1.937 personas distribuidas en 17 países de latinoamérica**. Chile reúne la mayor cantidad de participantes con el 48.8%, seguido de México con 16.9%, Perú con 14% y Colombia con 7.8%; mientras que el restante 12.5% es parte de la categoría de otros países.

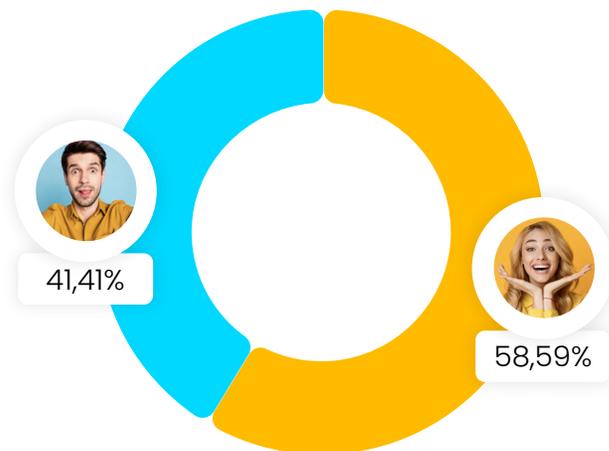
Participantes por país



Distribución demográfica

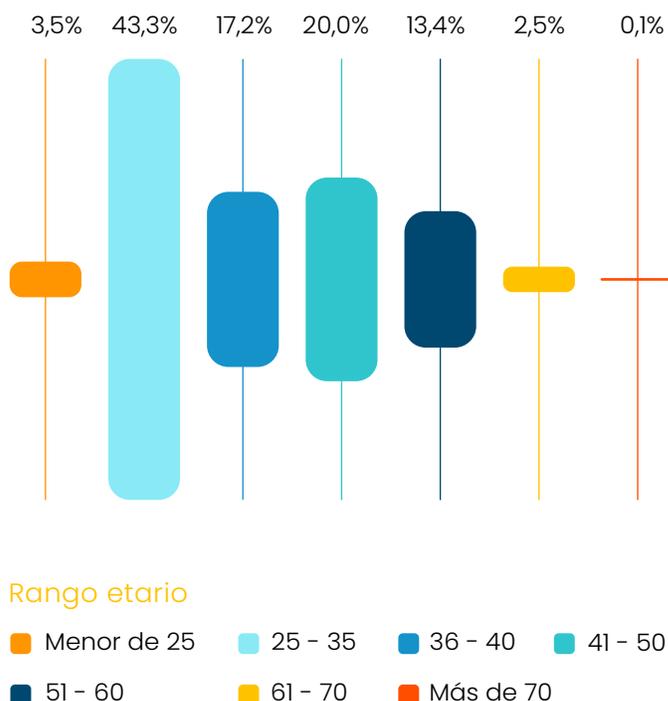
Cuando segmentamos por género, podemos observar cómo el 58.59% de los participantes fueron mujeres y un 41.41% hombres.

Participantes por género



En cuanto a la edad de los encuestados, **el rango etario con mayor participación fue el correspondiente a 25 - 35 años con 43.3%**, seguido de 41 - 50 años con 20% y finalmente entre 36 - 40 años con 17.2%.

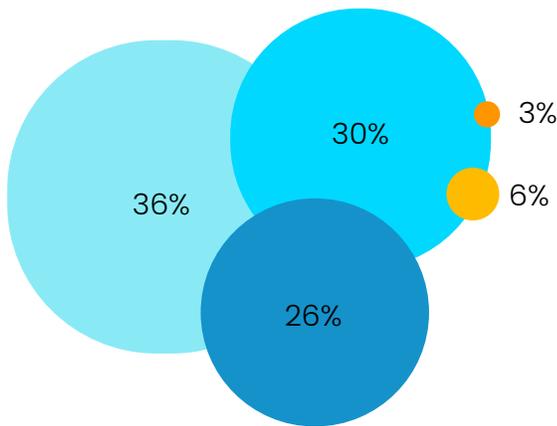
Participantes por rango etario



Distribución por jerarquías y áreas

Al identificar los cargos y las áreas en las cuales trabajan los participantes, podemos determinar que un 36% son profesionales (analistas, generalistas y consultores); un 30% pertenece a mandos medios como jefaturas, supervisores y business partner. Asimismo, el 26% pertenece al segmento de líderes de primera línea como vicepresidentes, directores, gerentes y subgerentes.

Participantes por cargo

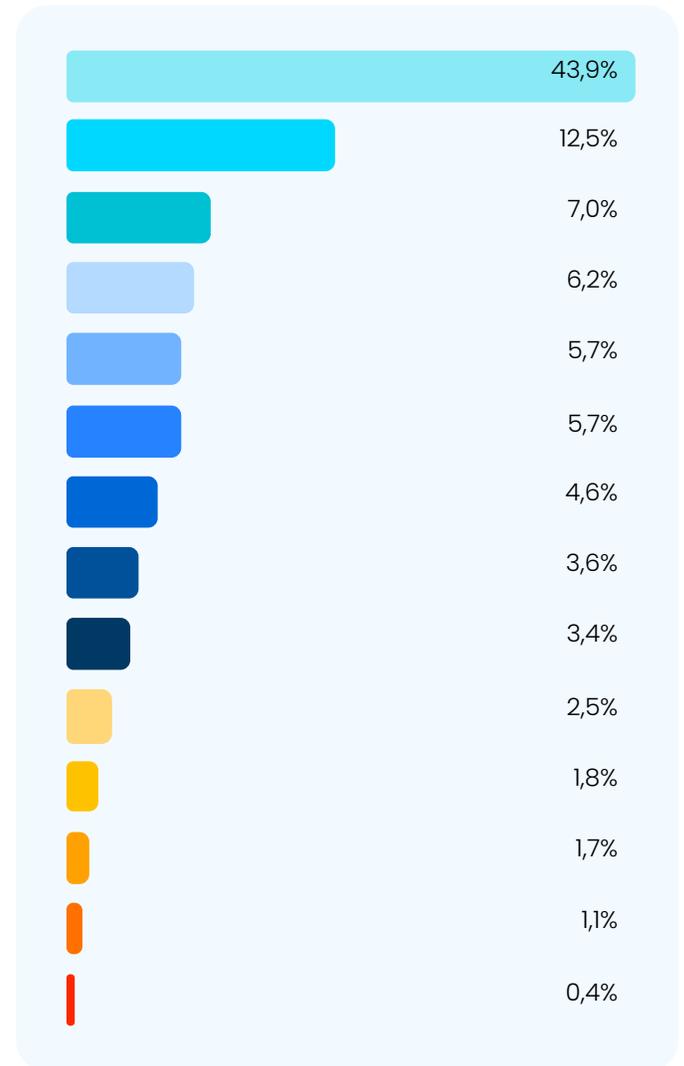


Cargo actual

- Profesional (Analista, Generalista, Consultor)
- Mandos Medios (Jefaturas, Supervisor, Business Partners)
- Líderes de 1º línea (Director, Gerente, VP, Sub Gerente).
- Administrativos y/o operadores.
- Altos mandos (Dueño, CEO, Presidente).

Del total de personas que respondieron la encuesta, un 43.9% trabaja en recursos humanos, desarrollo organizacional y gestión del talento; el 12.5% es parte de los equipos de sistemas, TI e innovación y digital; mientras que un 7% labora en administración y finanzas; además de un 6.2% en operaciones, planificación y estrategia.

Participantes por área



Área

- Recursos Humanos / D.O / Gestión del Talento
- Sistemas / TI / Innovación y Digital
- Administración / Finanzas
- Operaciones / Planificación y estrategia
- Remuneraciones / Payroll
- Comercial / Ventas
- Dirección / Gerencia
- Marketing / Publicidad / Comunicaciones externas
- Capacitación y Aprendizaje
- Reclutamiento y Selección
- Comunicaciones Internas
- Beneficios y Calidad de Vida
- Seguridad, Salud y Medio Ambiente
- Compras / Adquisiciones

Distribución por industria y tamaño

Al revisar los resultados obtenidos es posible establecer en qué sectores trabajan los participantes. Un 19.2% es parte de la industria de tecnología y telecomunicaciones, el 10.2% a comercio, retail (minorista y mayorista); un 9.3% a bancos, financieras, AFP y seguros; un 8.3% trabaja en el área de consultoría, mientras que igual cifra pertenece a alimentos y agroindustria, además del 8% a producción y manufactura.



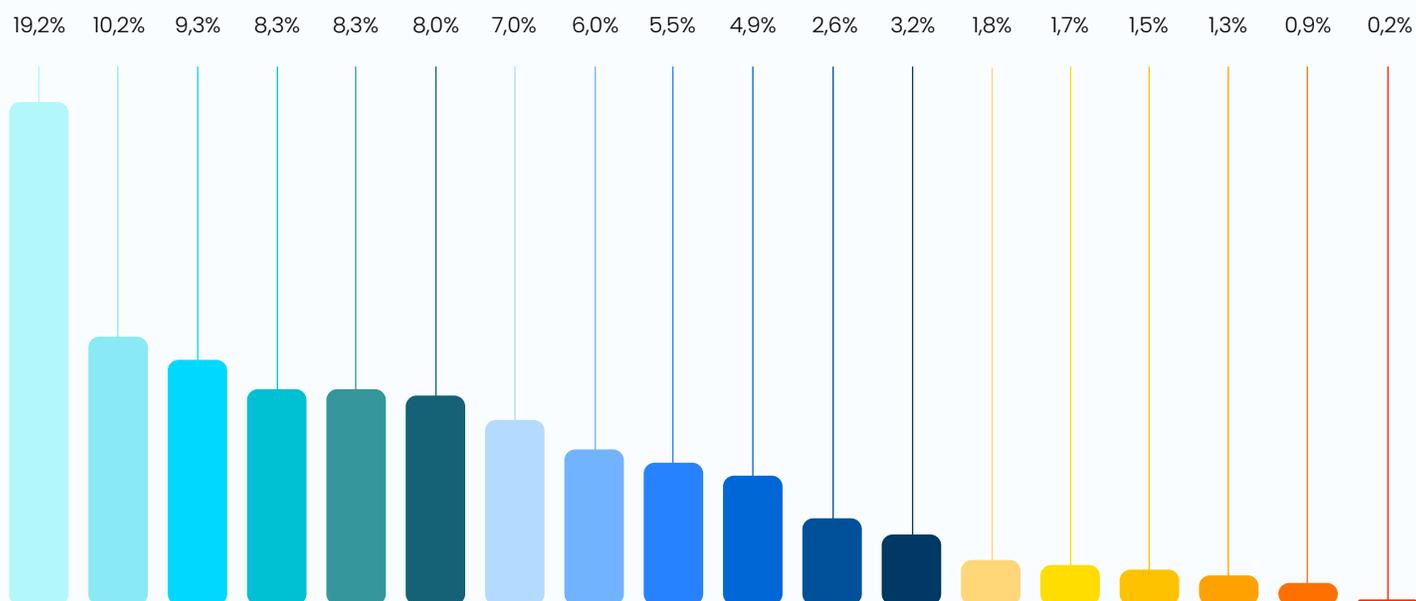
Snacks



Visita nuestro blog:

"El futuro de la analítica de personas en RRHH"

Participantes por Sector o Rubro

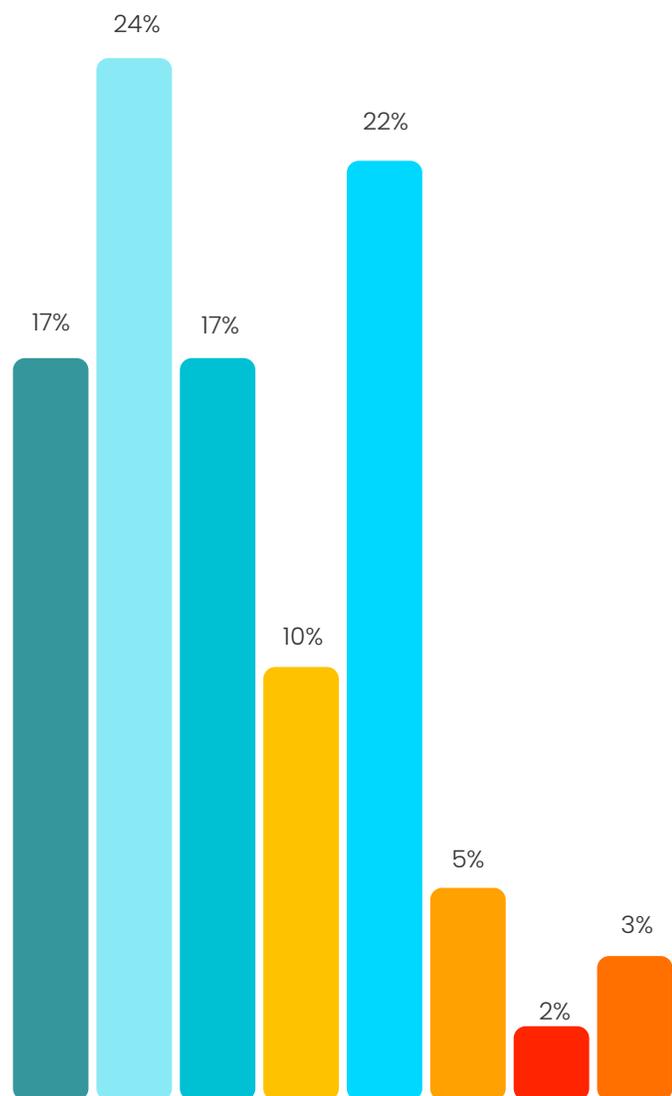


Rubro Organización

- Tecnología / Telecomunicaciones
- Comercio / Retail (Minorista y Mayorista)
- Banco / Financieras / AFP / Seguros
- Consultoría
- Alimentos / Agroindustria
- Producción / manufactura
- Construcción / Ingeniería / Inmobiliaria
- Salud
- Educación
- Transporte / Logística
- Minería
- Administración Pública / Estatal
- Generación y distribución de energía (petróleo, gas, electricidad)
- Turismo / Entretenimiento
- Fundación / Sin Lucro (ONG)
- Medios y Comunicaciones
- Servicios Básicos (agua, sanitario)
- Forestal

En cuanto al tamaño de las empresas, un 24% trabaja en organizaciones que tienen entre 101 - 250 colaboradores, un 22% en empresas en el rango de 1.001 - 5.000 personas; un 17% con menos de 100 trabajadores al igual que las compañías entre 251 - 600 colaboradores. Adicionalmente, un 10% cuenta con una nómina entre 601 - 1.000 personas.

Participantes por tamaño de empresa



Tamaño de la Organización

- Menos de 100
- 101 a 250
- 251 a 600
- 601 a 1.000
- 1.001 a 5.000
- 5.001 a 10.000
- 10.001 a 15.000
- Más de 15.000

Snacks



Benchmark Clima 2022
Una mirada a la experiencia de los colaboradores durante la pandemia

[Link en la Bio](#)



Descarga nuestro Benchmark de Clima 2022:
"Una mirada a la experiencia de los colaboradores durante la pandemia"

Análisis de los resultados de la dimensión salario monetario

Ahora revisemos los resultados en cuanto a la dimensión "salario monetario".

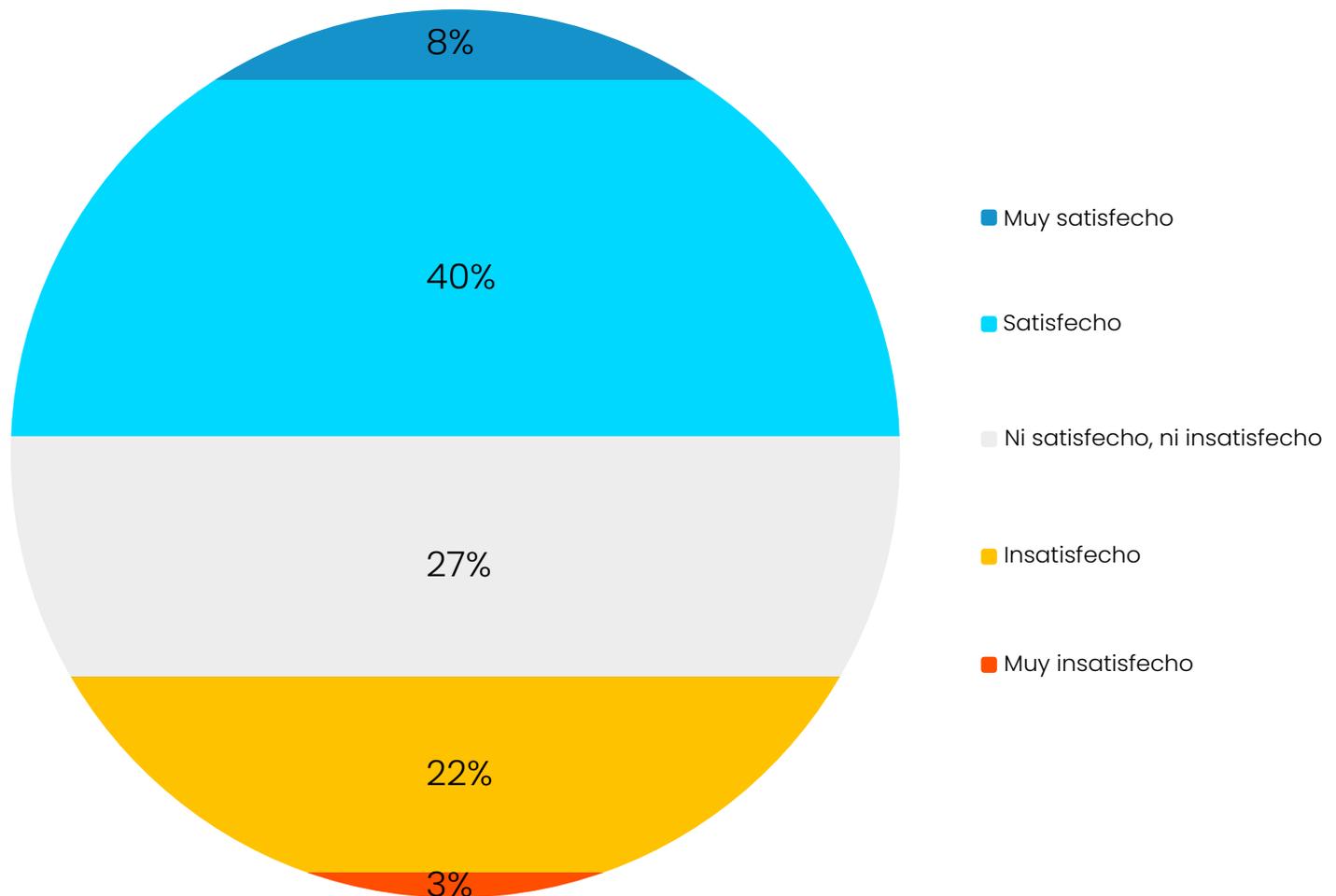
Ante la pregunta sobre cuán satisfechos están los participantes con el salario bruto / base que reciben por su trabajo, el 8% está muy satisfecho, un 40% está satisfecho, el 27% no está satisfecho, ni insatisfecho; un 22% está insatisfecho y

el 3% está muy insatisfecho.

Esto implica que casi la mitad de los participantes está satisfecho con su salario, mientras que los neutrales abren una oportunidad para que las empresas puedan tomar decisiones y mejorar los niveles de satisfacción de estos colaboradores.

Distribución Satisfacción Salario Monetario

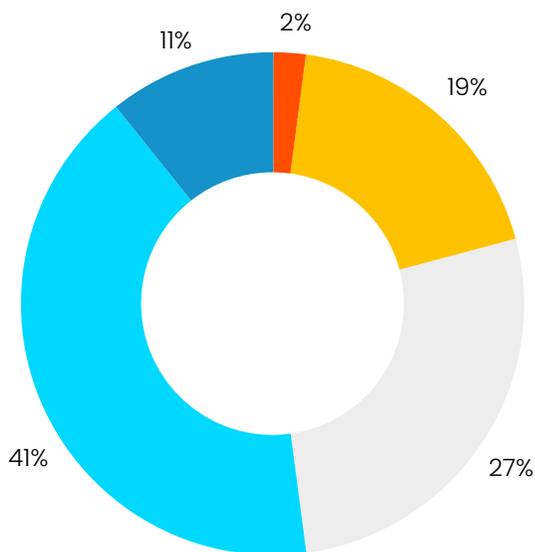
¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?



Distribución por país

Al detallar el nivel de satisfacción en relación con el salario monetario por país, **en Chile los muy satisfechos alcanzan el 11%, mientras que los satisfechos se ubican en un 41%**, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos totalizan el 27%; los insatisfechos se ubican en un 19% y los muy insatisfechos en apenas un 2%. No solo es significativo que el 52% de los chilenos esté satisfecho con su salario, sino también que el porcentaje de neutrales se convierte en una opción de mejora para las organizaciones.

 Distribución Satisfacción Salario Monetario - Chile



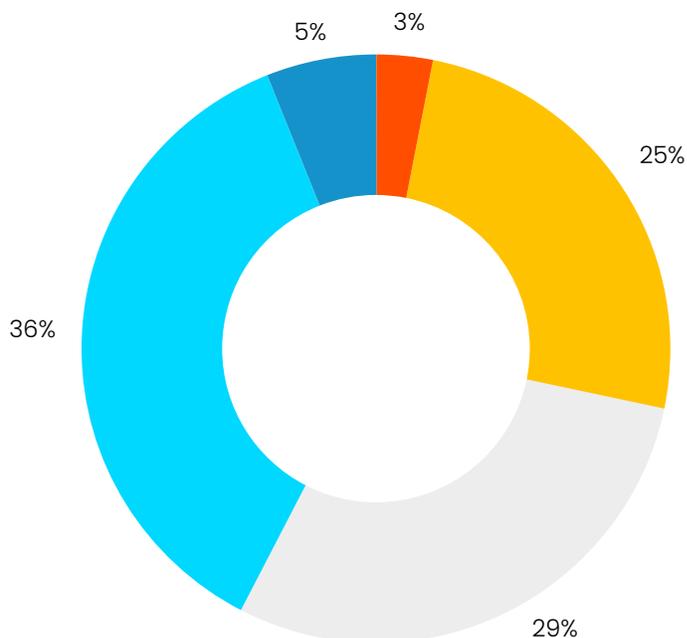
¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

Cuando revisamos **los resultados en México es posible detectar que los muy satisfechos son el 6% y por su parte los satisfechos representan el 36% de los participantes.**

Asimismo, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos totalizan el 29%, los insatisfechos un 25% y los muy insatisfechos el 3%. Estos resultados demuestran que las empresas mexicanas tienen aún mucho por hacer a fin de mejorar la satisfacción de sus colaboradores. En ese objetivo les favorece que los neutrales son una cantidad importante que podrían abordar con acciones concretas.

 Distribución Satisfacción Salario Monetario - México



¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho



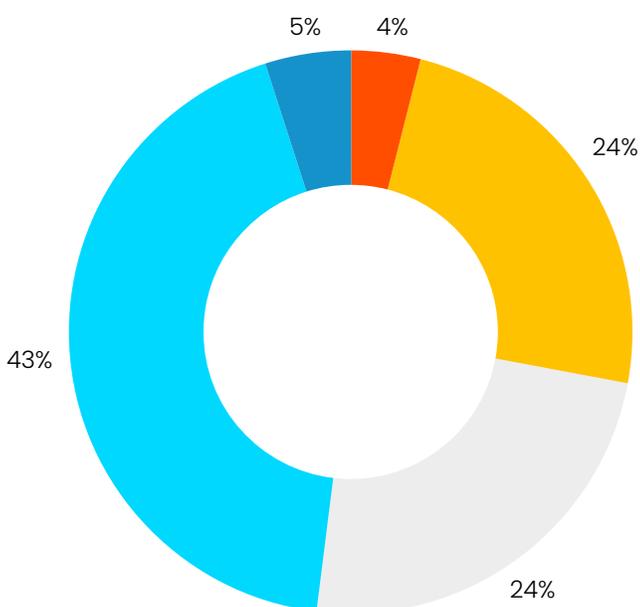
Snacks



Podcast HRBrunch, Cap.10:
¿Por qué debemos invertir en nuestro capital humano?

En cuanto a **Perú los muy satisfechos representan el 5%, los satisfechos el 43%**, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos alcanzan el 24% al igual que los insatisfechos y los muy insatisfechos apenas el 4%. Al igual que en México, las empresas peruanas tienen espacio de mejora al tomar en cuenta el porcentaje de neutrales, quienes con acciones concretas pueden pasar al segmento de los satisfechos.

 Distribución Satisfacción Salario Monetario - Perú

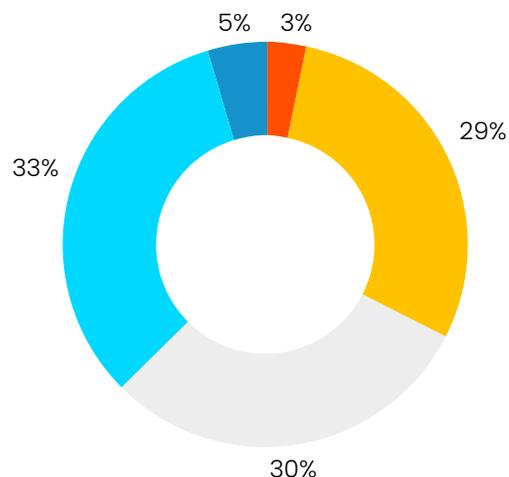


¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

En relación con **los resultados en Colombia, los muy satisfechos son el 5%, los satisfechos se ubican en el 33%**, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos alcanzan el 30%; los insatisfechos un 29% y los muy insatisfechos un 3%. Aquí los resultados son bastante similares a México y Perú, por lo que hay espacio para mejorar tomando en cuenta la cantidad de neutrales.

 Distribución Satisfacción Salario Monetario - Colombia

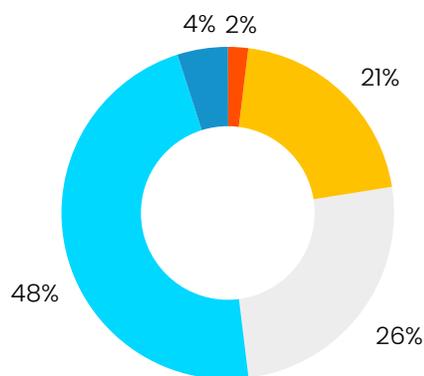


¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

En el segmento de otros países, los muy satisfechos totalizan el 4%, los satisfechos el 48%, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos se ubican en el 26%, los insatisfechos en un 21% y los muy insatisfechos en un 2%. Junto con Chile, al sumar los satisfechos con los muy satisfechos, este segmento logra un nivel de satisfacción superior al 50%.

Distribución Satisfacción Salario Monetario - Otros Países LatAm



¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

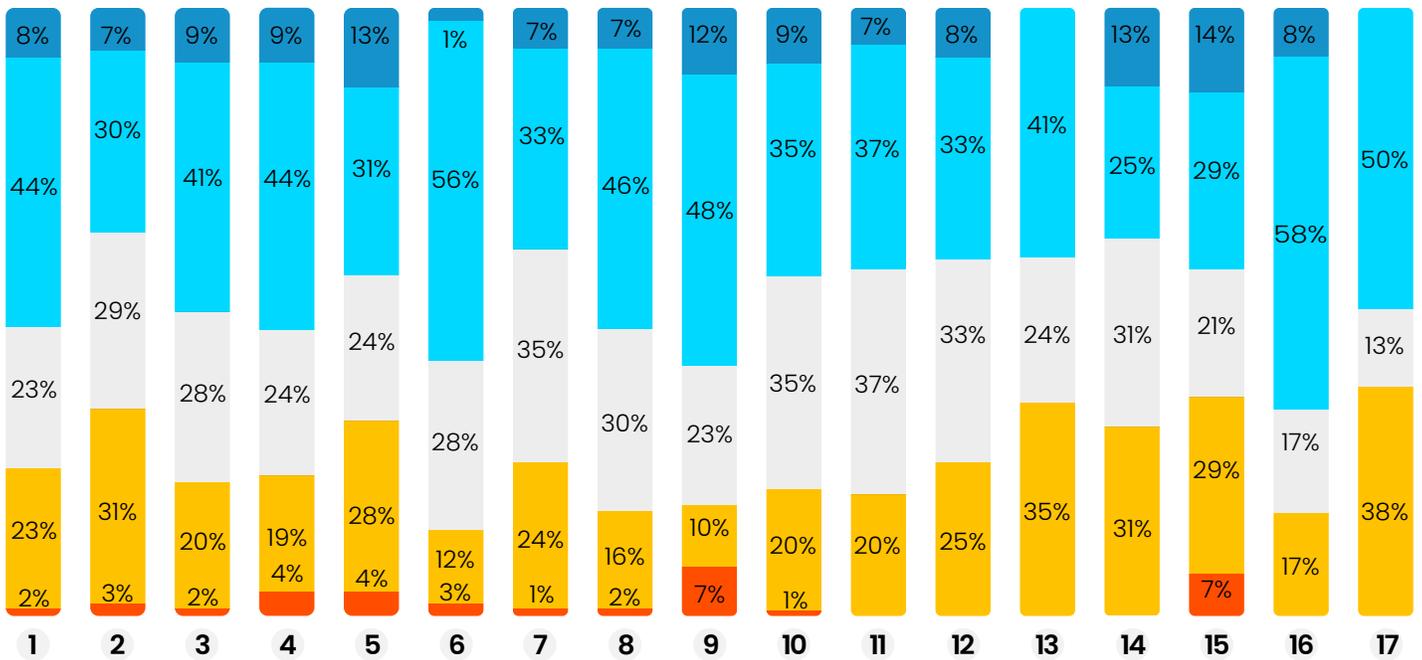
- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

Distribución por rubro

Al detallar la satisfacción en relación con el salario monetario por tipo de industria, tenemos que **la mayor cantidad de colaboradores muy satisfechos está en las fundaciones sin fines de lucro (ONG) con 14%**, mientras que los sectores de alimentos, agroindustria y turismo, le siguen con un 13%.

En cuanto a los sectores con colaboradores satisfechos están medios de comunicación con 58%, producción y manufactura con 56% y servicios básicos con 50%. Cuando verificamos las cifras de quienes no están satisfechos, ni insatisfechos surge minería con 37%, mientras que con 35% aparecen construcción, transporte y logística.

Distribución Satisfacción Salario por rubro



Rubro Organización

- | | | |
|---|--|---|
| 1 Tecnología / Telecomunicaciones | 7 Construcción / Ingeniería / Inmobiliaria | 13 Generación y distribución de energía (petróleo, gas, electricidad) |
| 2 Comercio / Retail (Minorista y Mayorista) | 8 Salud | 14 Turismo / Entretenimiento |
| 3 Banco / Financieras / AFP/ Seguros | 9 Educación | 15 Fundación / Sin Lucro (ONG) |
| 4 Consultoría | 10 Transporte / Logística | 16 Medios y Comunicaciones |
| 5 Alimentos / Agroindustria | 11 Minería | 17 Servicios Básicos (agua, sanitario) |
| 6 Producción / manufactura | 12 Administración Pública / Estatal | |

¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

■ Muy insatisfecho
 ■ Insatisfecho
 ■ Ni satisfecho, ni insatisfecho
 ■ Satisfecho
 ■ Muy satisfecho

Por otro lado, al revisar las respuestas del lado negativo, **las personas insatisfechas se agrupan en servicios básicos con el 38%**, generación y distribución de energía con un 35% y con el 31% aparecen comercio y turismo. En cuanto a los muy insatisfechos destacan educación y fundación sin fines de lucro, ambos con 7%.

Es importante tomar en cuenta la oportunidad que tienen **los sectores con mayor cantidad de neutrales como son minería y transporte**, que son actividades claves de las economías del continente, para mejorar la satisfacción de sus colaboradores. La mayor dificultad está en las industrias que concentran a los insatisfechos, porque, en su mayoría, son sectores que han sido muy golpeados por los más de dos años de incertidumbre producidos por la pandemia.

Distribución por tamaño

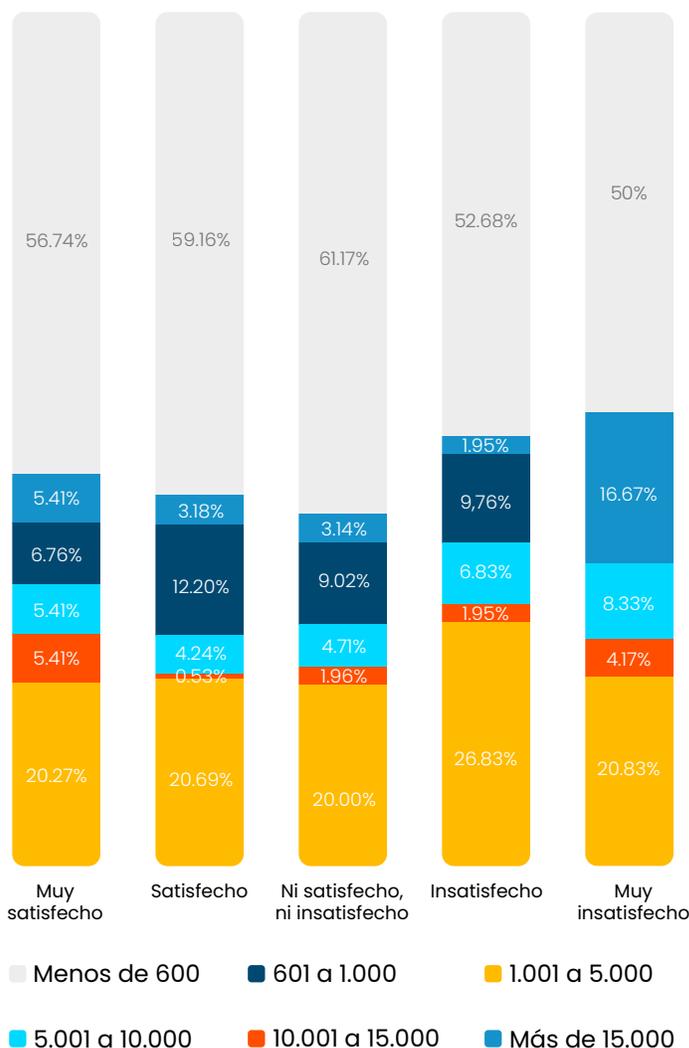
Cuando profundizamos los resultados en cuanto al tamaño de empresa, podemos determinar que los **muy satisfechos se ubican en las empresas con menos de 600 colaboradores con el 56.74% y en aquellas entre 1.001 y 5.000 trabajadores con un 20.27%**. En cuanto a los satisfechos, están en las compañías con menos de 600 personas con el 59.16% y las que tienen entre 1.001 y 5.000 trabajadores con un 20.69%. Al revisar quienes no están satisfechos ni insatisfechos destacan las organizaciones con menos de 600 colaboradores con 61.17% y las que cuentan entre 1.001 y 5.000 que suman 20%.

En relación con **los insatisfechos, en su mayoría están en las empresas con menos de 600 trabajadores con 52.68%** y entre 1.001 y 5.000 personas con el

26.83%. Finalmente, en relación con los muy insatisfechos se concentran en su mayoría en las organizaciones con menos de 600 colaboradores con el 50%, en las empresas entre 1.001 y 5.000 trabajadores con un 20.83% y se suman las compañías con más de 15.000 personas con el 16.67%.

Resalta cómo **las organizaciones con menos de 600 trabajadores concentran la mayor insatisfacción** y eso se traduce en un nuevo desafío, sumado al contexto económico y social, que deben superar estas empresas que han debido adaptarse a la incertidumbre y los cambios.

Distribución Satisfacción Salario por cantidad de colaboradores



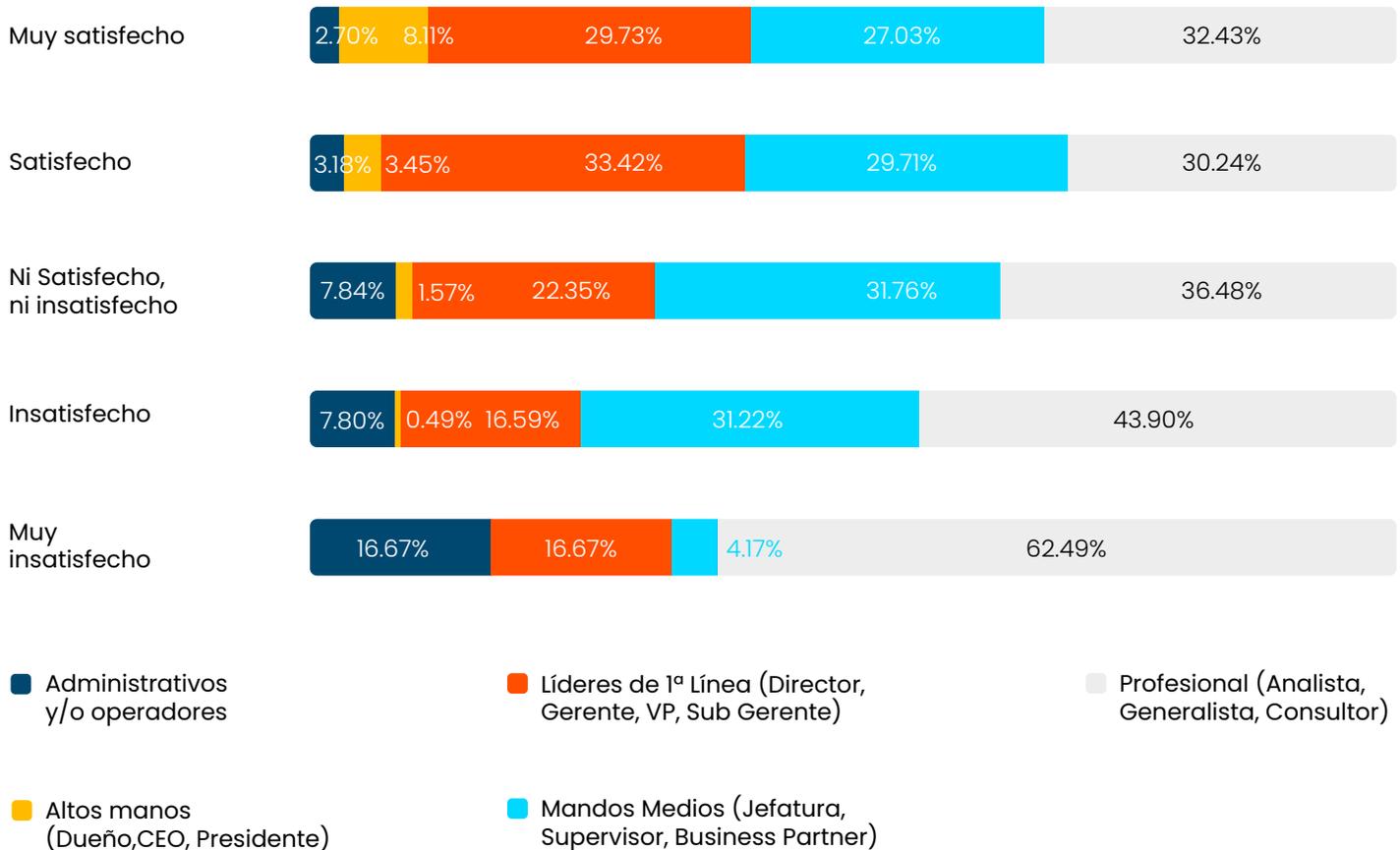
Distribución por cargo

Al segmentar los resultados por cargos, vemos que **los muy satisfechos se ubican en los profesionales (analistas, generalistas y consultores) con el 32.43%**, los líderes de primera línea (Director, gerente, vicepresidente, subgerente) con el 29.73% y los mandos medios (Jefatura, supervisor, business partner) con el 27.03%. Los satisfechos están entre líderes de primera línea con un 33.42%, profesionales con el 30.24% y mandos medios que suman 29.71%. Entre quienes no están satisfechos ni insatisfechos aparecen los profesionales con el 36.48%, mandos medios con un 31.76% y líderes de primera línea con 22.35%.

En referencia a los insatisfechos, los resultados muestran que **se concentran en profesionales con el 43.90% y mandos medios con un 31.22%**; mientras que los muy insatisfechos están entre los profesionales con el 62.49% y líderes de primera línea, adicional a administrativos y operadores, ambos con un 16.67%.

Es interesante ver cómo los colaboradores satisfechos, en su mayoría, están entre los líderes de primera línea y profesionales, lo que era previsible ante el nivel de cargos que ostentan. Aunque hay que destacar que **los líderes de primera línea es el segundo nivel de cargo que surge entre los muy insatisfechos.**

¿Cuán satisfecho estás con el salario bruto / base que recibes por tu trabajo?

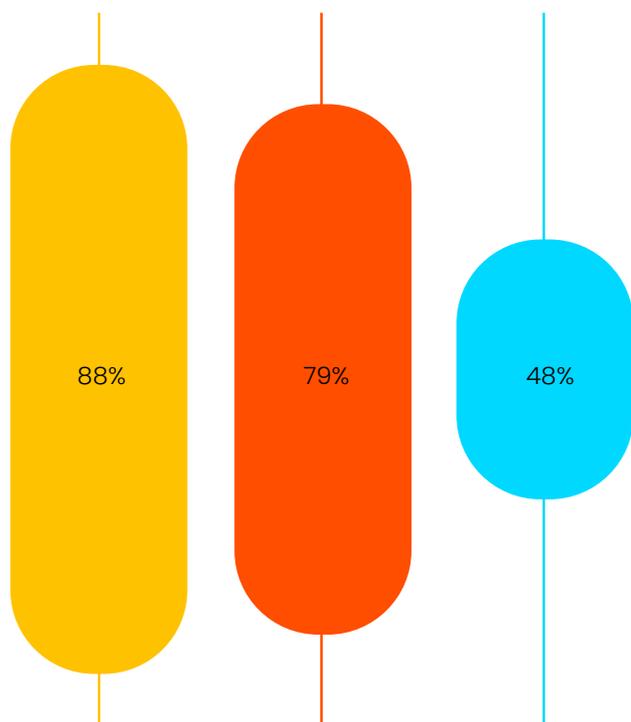


Percepciones y expectativas salariales

Al consultar sobre si la empresa donde trabaja debería aplicar ajustes de salario a partir de algunos conceptos específicos, **un 88% considera que deberían hacerlo por desempeño**, un 79% por variables económicas (inflación y cotización del dólar) y el 48% por antigüedad.

Este resultado es interesante porque, a pesar de que las variables económicas están impactando las aspiraciones monetarias de los colaboradores como consecuencia del contexto actual, aún **el desempeño y la antigüedad siguen siendo valorados por las personas** como factores a tomar en cuenta para los ajustes de sueldo.

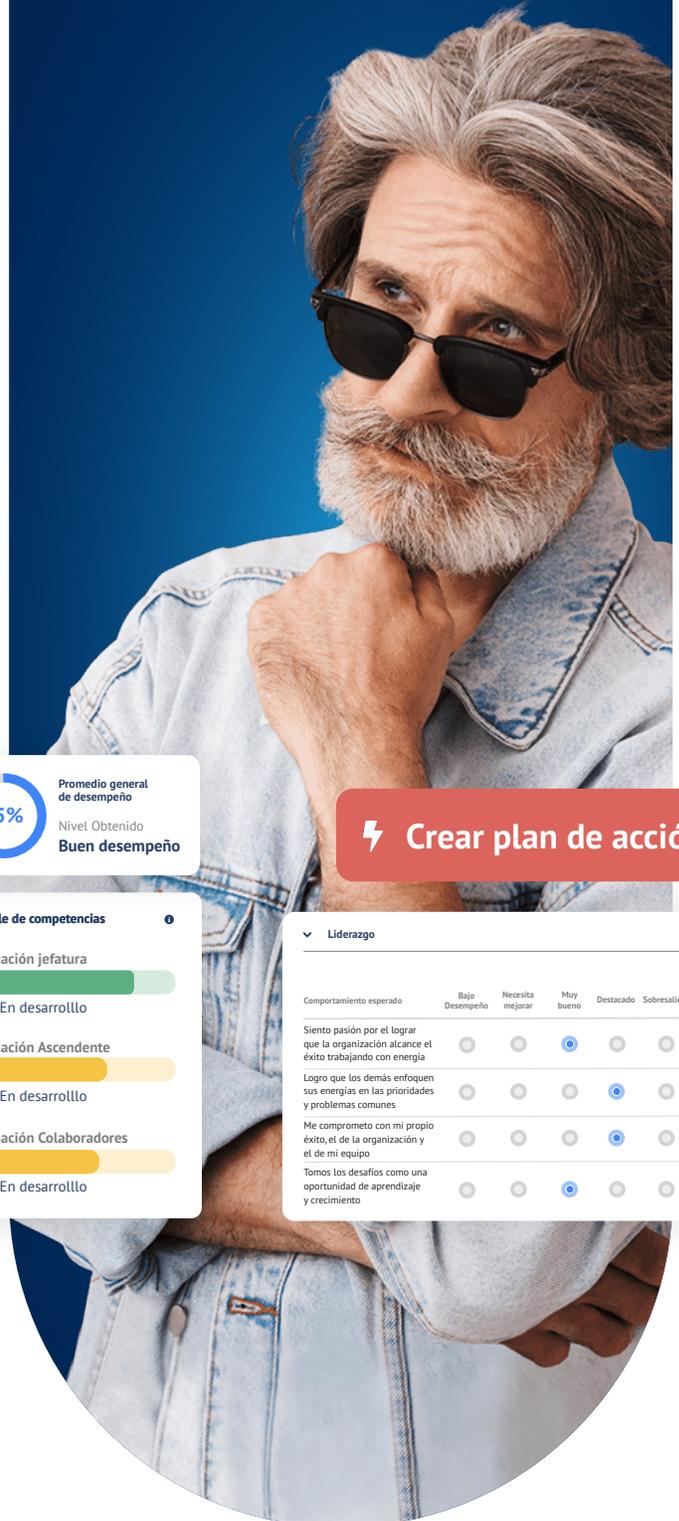
¿Consideras que la empresa donde trabajas debería aplicar ajustes de salario a partir de alguno de estos factores?



■ Desempeño ■ Variables económicas ■ Antigüedad

Gestión del Desempeño

Conoce más aquí



Promedio general de desempeño
65%
Nivel Obtenido
Buen desempeño

Detalle de competencias

Evaluación jefatura
77% En desarrollo

Evaluación Ascendente
65% En desarrollo

Evaluación Colaboradores
62% En desarrollo

⚡ Crear plan de acción

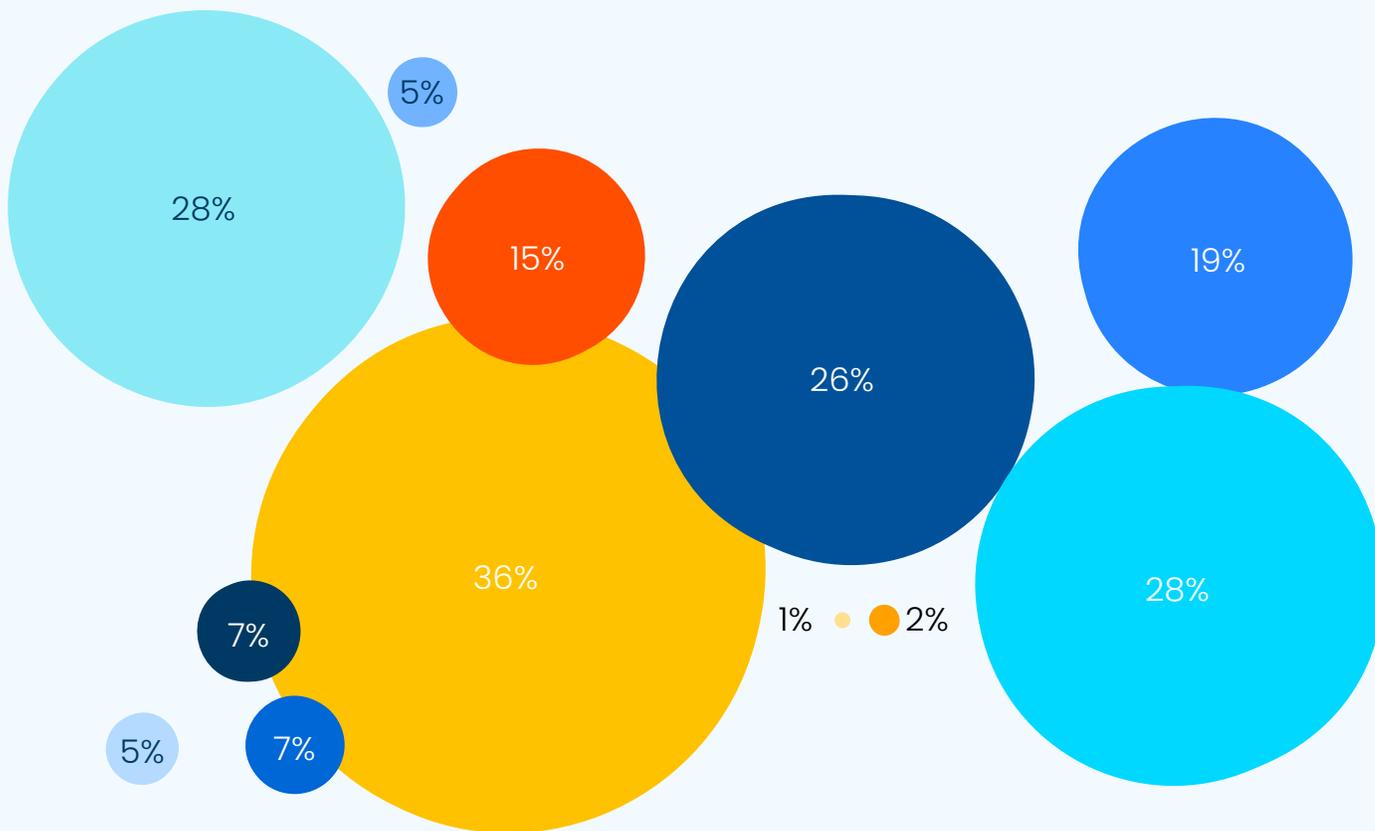
Liderazgo

Comportamiento esperado	Bajo Desempeño	Necesita mejorar	Muy bueno	Destacado	Sobresaliente
Siento pasión por el lograr que la organización alcance el éxito trabajando con energía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logro que los demás enfoquen sus energías en las prioridades y problemas comunes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me comprometo con mi propio éxito, el de la organización y el de mi equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomamos los desafíos como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Al preguntar si reciben remuneraciones extras y/o bonificaciones por su trabajo, **el 36% afirmó que recibe bonificación por desempeño y/o cumplimiento de objetivos**, un 28% respondió que no recibe remuneraciones extras y con igual porcentaje quienes obtienen seguro complementario de salud. Igualmente, un 26% afirma recibir bono

de alimentación, el 19% bono por teletrabajo/internet, un 15% bono de transporte y el 7% afirma recibir bono de antigüedad y viáticos respectivamente. Aquí se abre una oportunidad para que las empresas hagan **un esfuerzo para compensar los ingresos de sus trabajadores**, lo que tendría una importante incidencia en su bienestar y compromiso.

¿En la actualidad recibes algunas de estas remuneraciones extras y/o bonificaciones por tu trabajo?



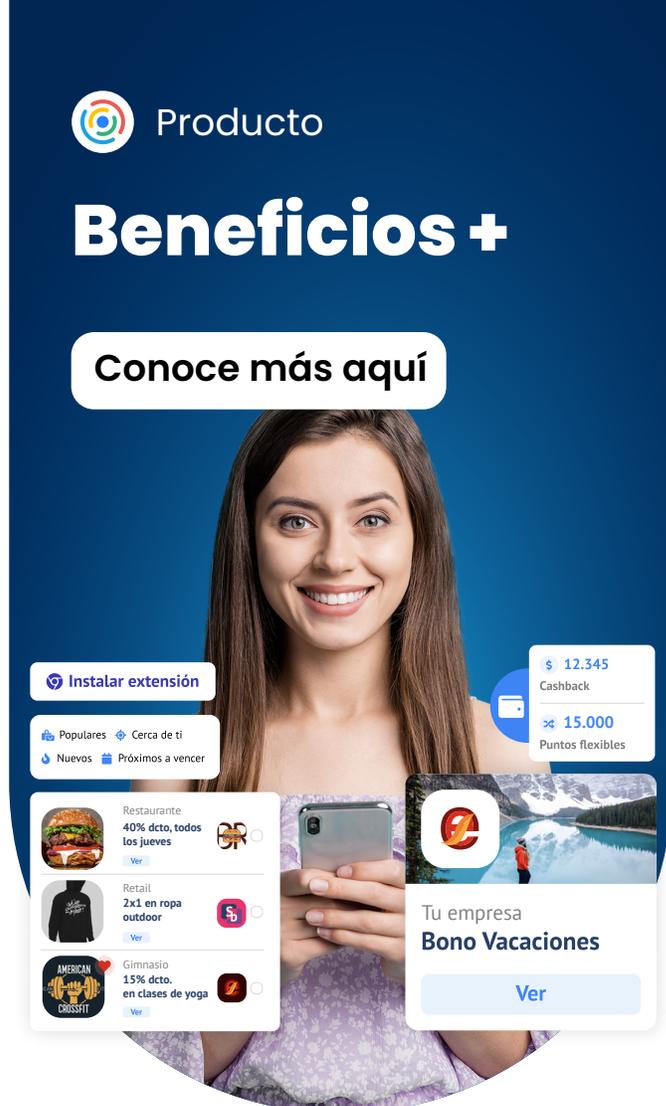
- Desempeño/ cumplimiento de objetivos
- No recibo remuneraciones extras y/o bonificaciones
- Seguro complementario
- Alimentación
- Bono teletrabajo / internet
- Transporte

- Antigüedad
- Viáticos
- Comisiones
- Horas extras
- Prima técnica
- Trabajo durante fines de semana
- Trabajo peligroso

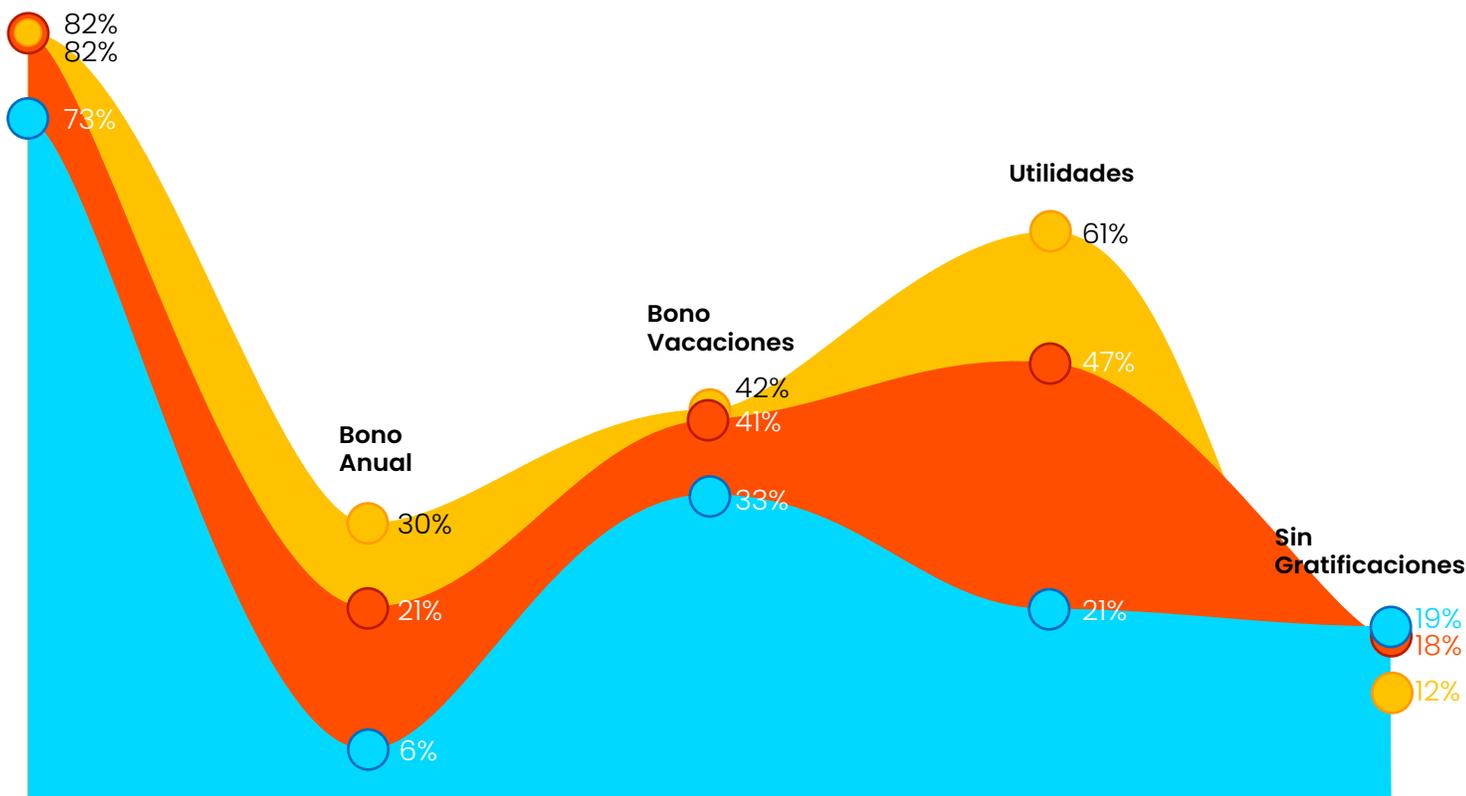
Cuando se les consultó a los participantes si recibían gratificaciones y/o prestaciones adicionales de ley, **el 82% afirmó que recibe aguinaldo, un 47% utilidades, el 41% bono vacacional**, un 21% una bonificación anual y el 18% no recibe gratificaciones. Interesante ver la cantidad de colaboradores que reciben aguinaldo al ser una obligación legal en países como México y Perú, mientras en Chile solo es obligatorio por ley para la administración pública, más no así para el sector privado.

También resaltan que solo el 41% recibe bono vacacional, cuando es una obligación legal en la mayoría de las naciones y el 47% recibe utilidades que es un derecho legal de los trabajadores en [México](#) y [Perú](#).

¿En la actualidad recibes algunas gratificaciones y/o prestaciones adicionales de ley en tu trabajo?



Aguinaldo



Chile LatAm México

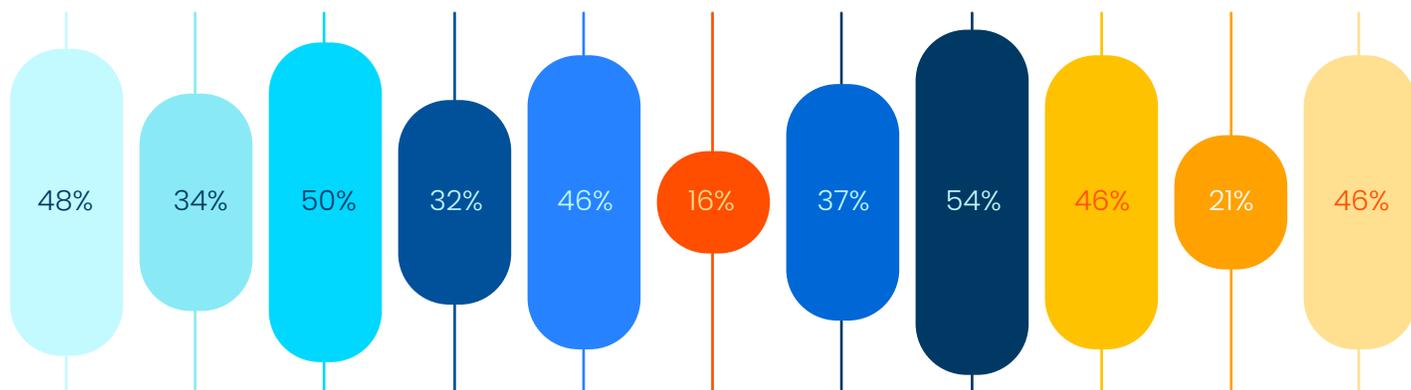
Doble clic al salario emocional

En esta dimensión, la primera interrogante buscó determinar **qué componentes integran el salario emocional que reciben los colaboradores en su organización**. Los resultados muestran que un 54% afirma que puede ser creativo y proponer cambios en el trabajo; el 50% se siente conectado con el equipo, valorado y/o reconocido por la empresa; mientras que un 48% disfruta de las interacciones sociales con sus compañeros, el 46% siente que el trabajo contribuye con su propósito y el de la organización e igual porcentaje respondió que tiene la oportunidad de desarrollar habilidades laborales y sociales, además de sentirse libre para gestionar su estilo, proyectos y tiempo.

Por otro lado, **el 37% siente que tiene la oportunidad de adquirir mayores conocimientos y sobresalir**, un 34% considera que el entorno le ayuda a desarrollarse como persona, un 32% se siente inspirado en el trabajo, el 21% tiene la opción de elegir una carrera y tener trayectoria profesional y el 16% afirma que no recibe un salario emocional.

Aunque es un concepto bastante reciente, llama la atención como los colaboradores logran asociar los componentes del salario emocional con lo que sucede en la empresa en la cual trabajan. Eso permite inferir que las organizaciones podrían **crear y poner en marcha una estrategia que fortalezca el salario emocional**, como un complemento al monetario y así lograr una mayor retención y atracción del talento.

¿Qué componentes integran el salario emocional en tu trabajo?

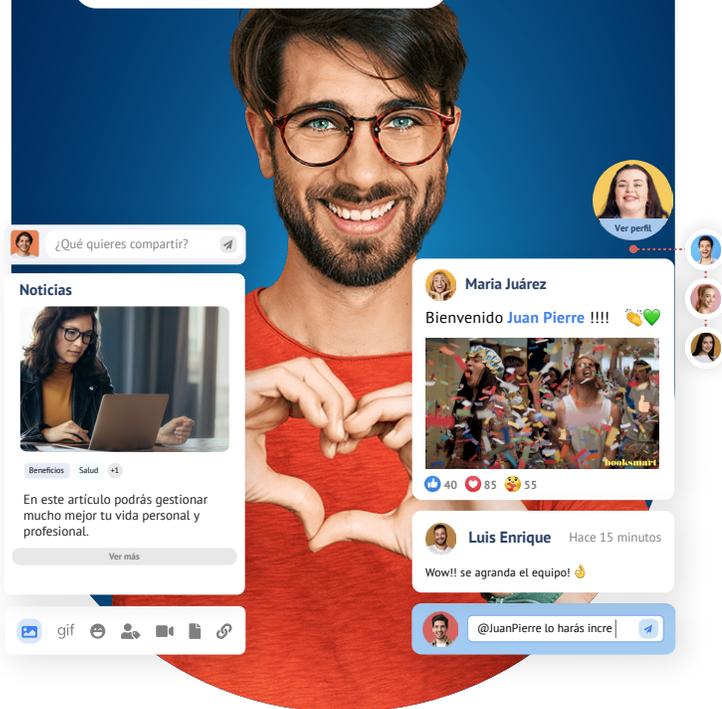


- Disfruto de interacciones sociales con mis compañeros
- El entorno me ayuda a desarrollarme como persona
- Me siento conectado con el equipo, valorado y/o reconocido por la empresa
- Me siento inspirado en el trabajo
- Mi trabajo contribuye con mi propósito y el de la organización

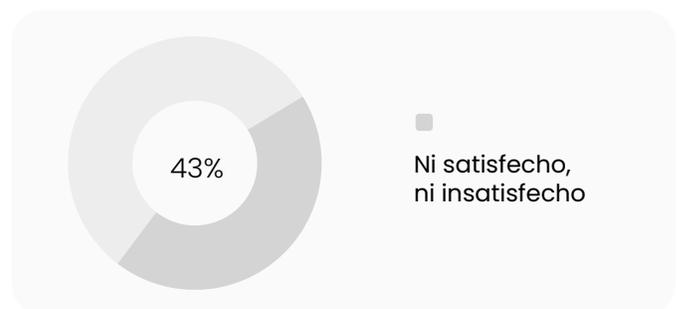
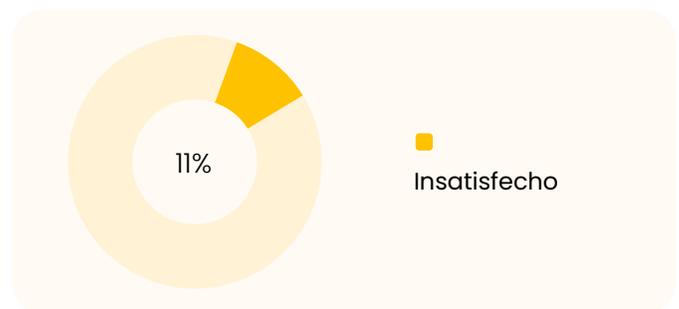
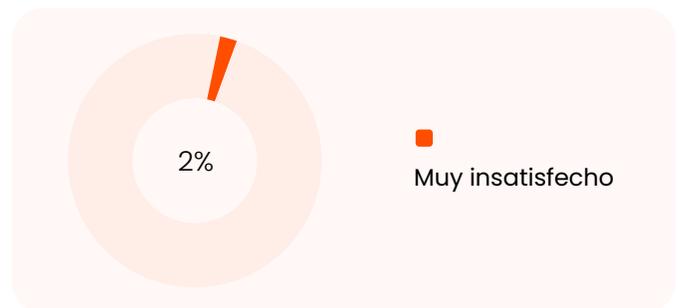
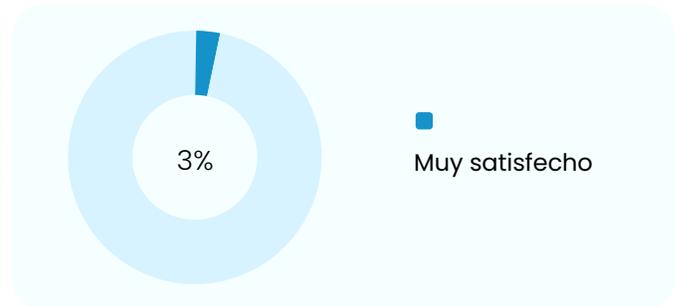
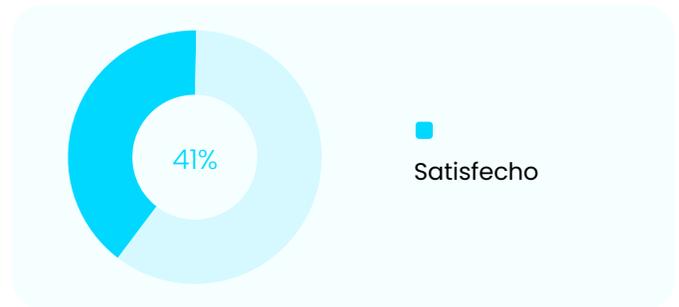
- No recibo un salario emocional
- Puedo adquirir mayores conocimientos y sobresalir
- Puedo ser creativo y proponer cambios en el trabajo
- Soy libre para gestionar mi estilo, proyectos y el tiempo
- Tengo la opción de elegir una carrera y tener una trayectoria profesional
- Tengo la oportunidad de desarrollar habilidades laborales y sociales

Social Hub

Conoce más aquí



Distribución de satisfacción con respecto al Salario Emocional



Posteriormente, se consultó cuán satisfechos están con el salario emocional que les ofrece la organización. El 3% está muy satisfecho, el 41% está satisfecho, **un 43% no está satisfecho, ni insatisfecho**; un 11% está insatisfecho y los muy insatisfechos apenas alcanzan un 2%.

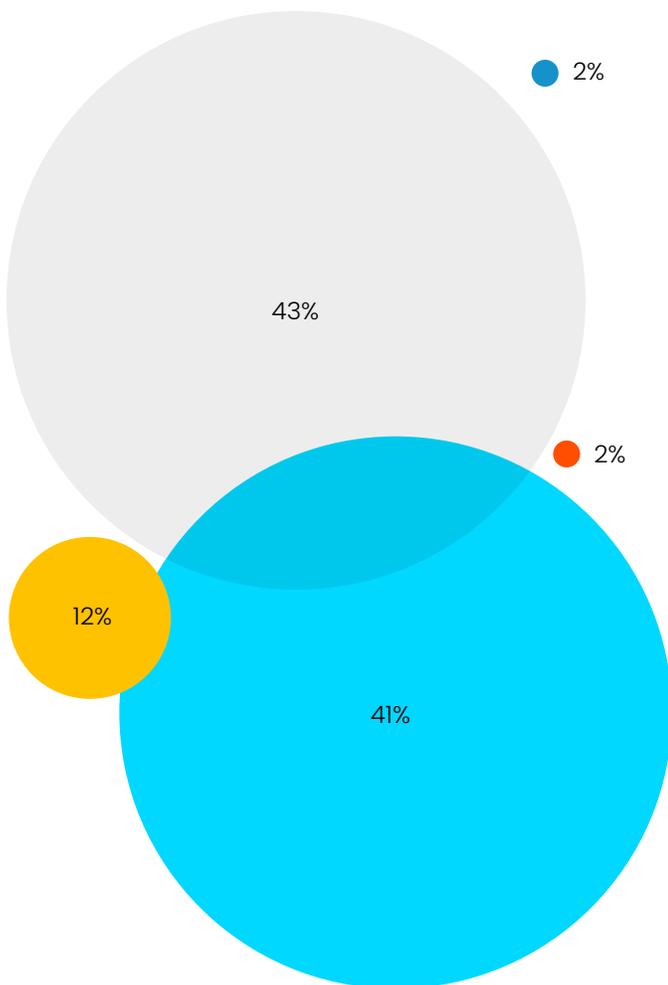
En esta pregunta destaca cómo **los insatisfechos y muy insatisfechos apenas suman un 13%**, frente a un 44% que está satisfecho y muy satisfecho. Eso demuestra que el esfuerzo que hacen las empresas para que los colaboradores se sientan identificados, valorados y comprometidos estaría dando buenos resultados.

Distribución por país

En el caso de Chile los muy satisfechos totalizan 2% y los satisfechos 41%.

Quienes no están satisfechos, ni insatisfechos alcanzan el 43%, los insatisfechos 12% y los muy insatisfechos el 2%. Llama la atención como la sumatoria de los insatisfechos apenas alcanza un 14%, frente a los satisfechos que totalizan 43% y eso indica que a pesar de las dificultades, las organizaciones están haciendo la tarea con sus colaboradores.

 Distribución de satisfacción con respecto al Salario Emocional en Chile



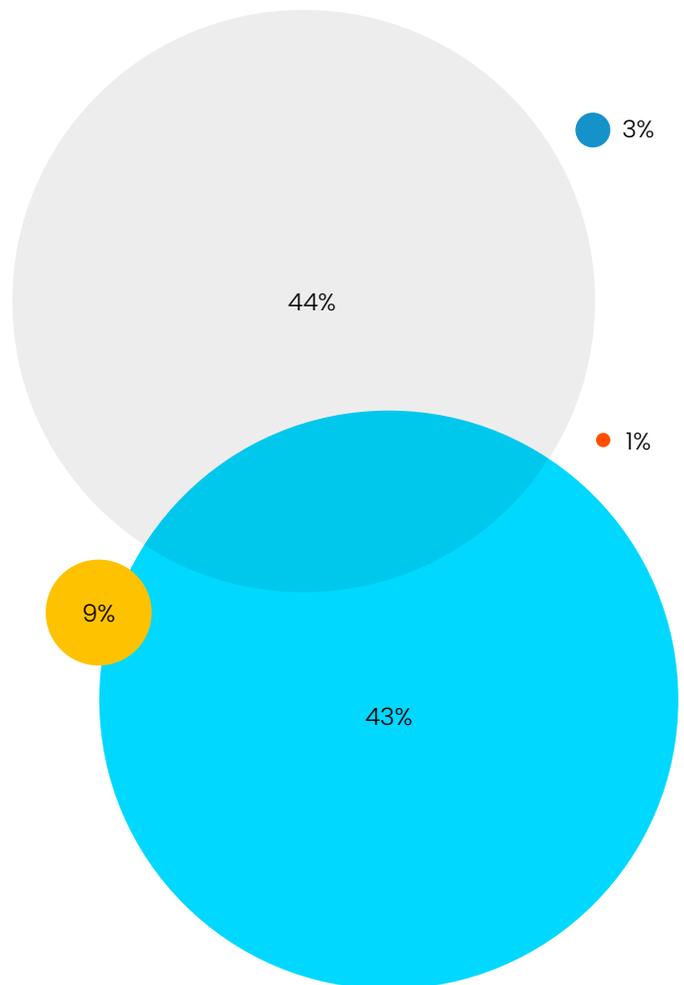
Salario emocional

■ Muy insatisfecho ■ Insatisfecho ■ Satisfecho
■ Ni satisfecho, ni insatisfecho ■ Muy satisfecho

Al revisar los resultados en México, podemos determinar que el 3% está muy satisfecho, mientras los satisfechos se ubican en un 43%,

quienes no están satisfechos, ni insatisfechos totalizan 44%, los insatisfechos son el 9% y los muy insatisfechos el 1%. Los resultados de quienes están satisfechos es resaltante, pero lo es aún más que los neutrales son una opción de mejora a tomar en cuenta.

 Distribución de satisfacción con respecto al Salario Emocional en México

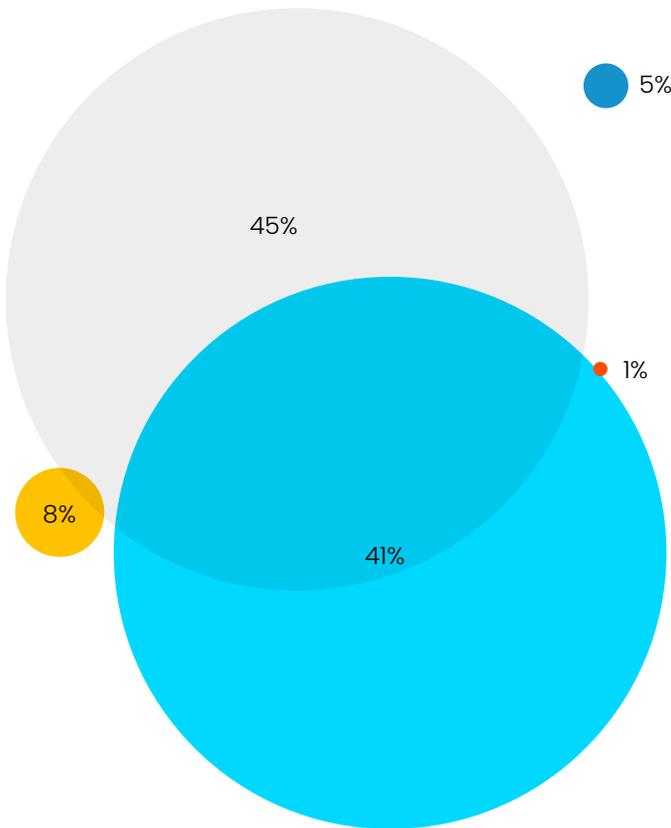


Salario emocional

■ Muy insatisfecho ■ Insatisfecho ■ Satisfecho
■ Ni satisfecho, ni insatisfecho ■ Muy satisfecho

En cuanto a Perú, los muy satisfechos son el 5% y los satisfechos el 41%. **Quienes no están satisfechos, ni insatisfechos cierran en 45%**, los insatisfechos son el 8% y los muy insatisfechos en 1%. Aunque los satisfechos son mayoría, es importante que el segmento de neutrales esté en un 45% y que podrían, en su mayoría, cambiar su percepción si las empresas abordan este desafío.

 Distribución de satisfacción con respecto al Salario Emocional en Perú

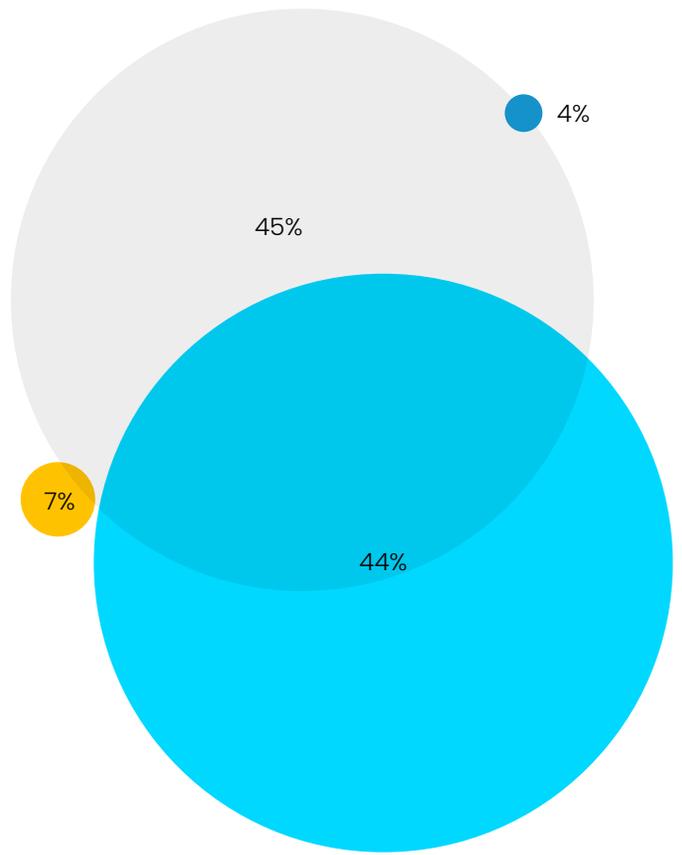


Salario emocional

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Muy satisfecho

En el caso de Colombia, los muy satisfechos representan el 4% y los satisfechos el 44%. Quienes no están satisfechos, ni insatisfechos alcanzan el 45%, los insatisfechos un 7% y no hay personas que estén muy insatisfechas. Al igual que en Perú, aquí el alto porcentaje de neutrales es una oportunidad para mejorar la satisfacción de los colaboradores.

 Distribución de satisfacción con respecto al Salario Emocional en Colombia



Salario emocional

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Satisfecho
- Ni satisfecho, ni insatisfecho
- Muy satisfecho

Snacks



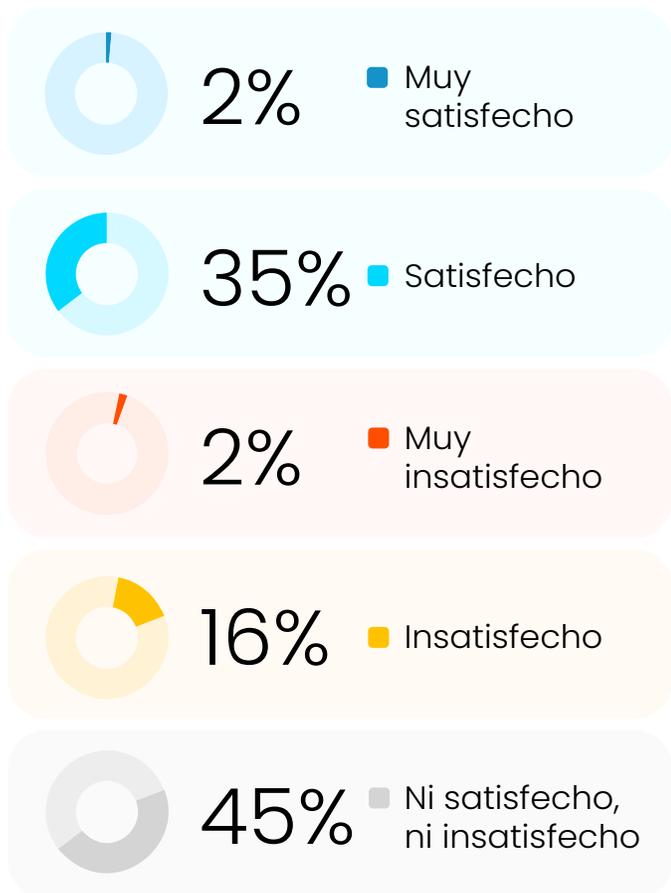
Revisa nuestro blog:

Smart Working ¿Más bienestar y eficiencia para el colaborador?

En cuanto al segmento otros países, los muy satisfechos alcanzan el 2%, los satisfechos 35%, **quienes no están satisfechos, ni insatisfechos suman el 45%**, los insatisfechos el 16% y los muy insatisfechos un 2%. Es el mismo escenario de Perú y Colombia, ya que se evidencia en este grupo que hay

margen para mejorar la satisfacción de las personas en las organizaciones, mediante estrategias que apunten a fortalecer los componentes del salario emocional.

Distribución Satisfacción con Salario Emocional LatAm



Distribución por rubro

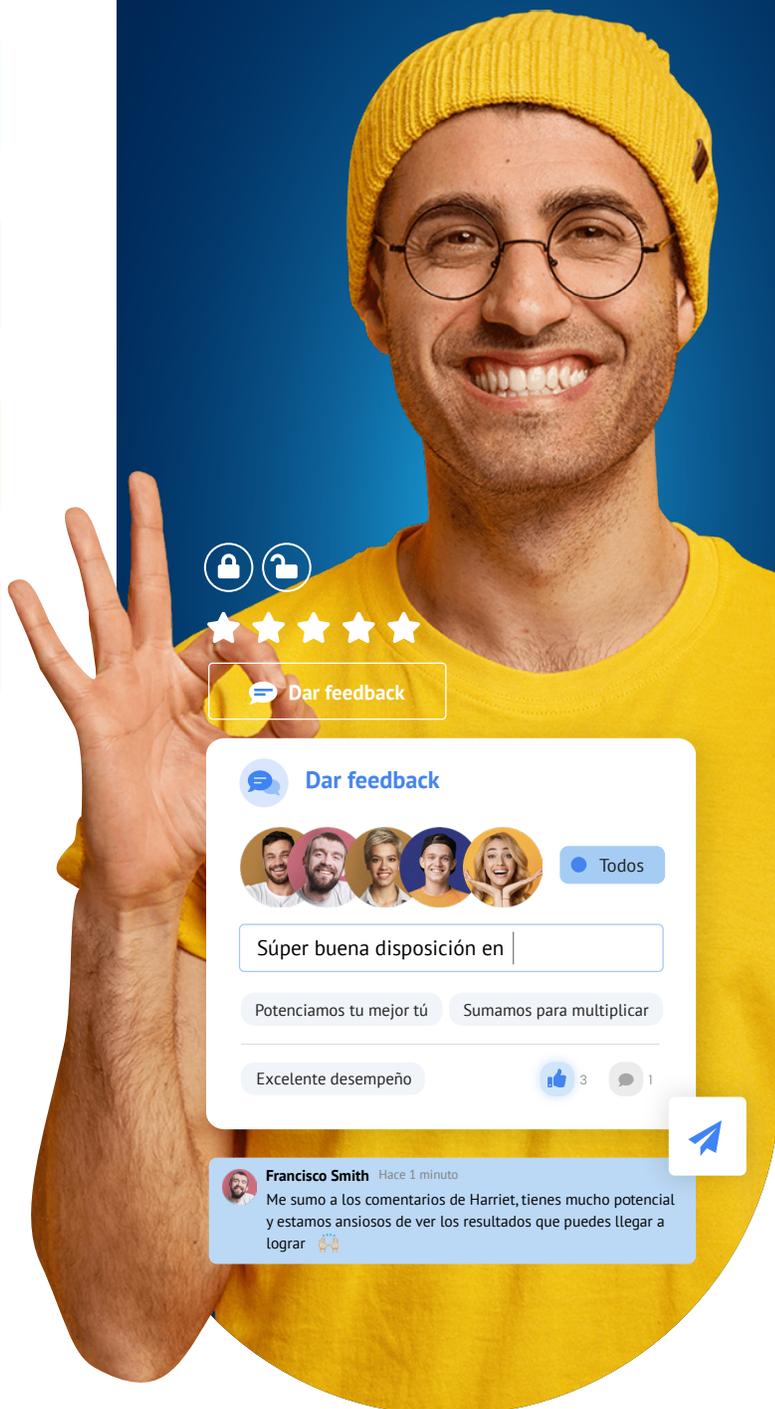
Al detallar los niveles de satisfacción con el salario emocional por tipo de industria o sector, vemos que **la mayor cantidad de colaboradores muy satisfechos está en fundaciones sin fines de lucro (ONG) con 14%**, seguido de turismo con 6% y construcción con 5%.

Cuando revisamos **los colaboradores satisfechos resalta el rubro de generación y distribución de energía con 65%**, consultoría con 55% y fundaciones sin fines de lucro con 50%.

 Producto

Feedback Continuo

Conoce más aquí



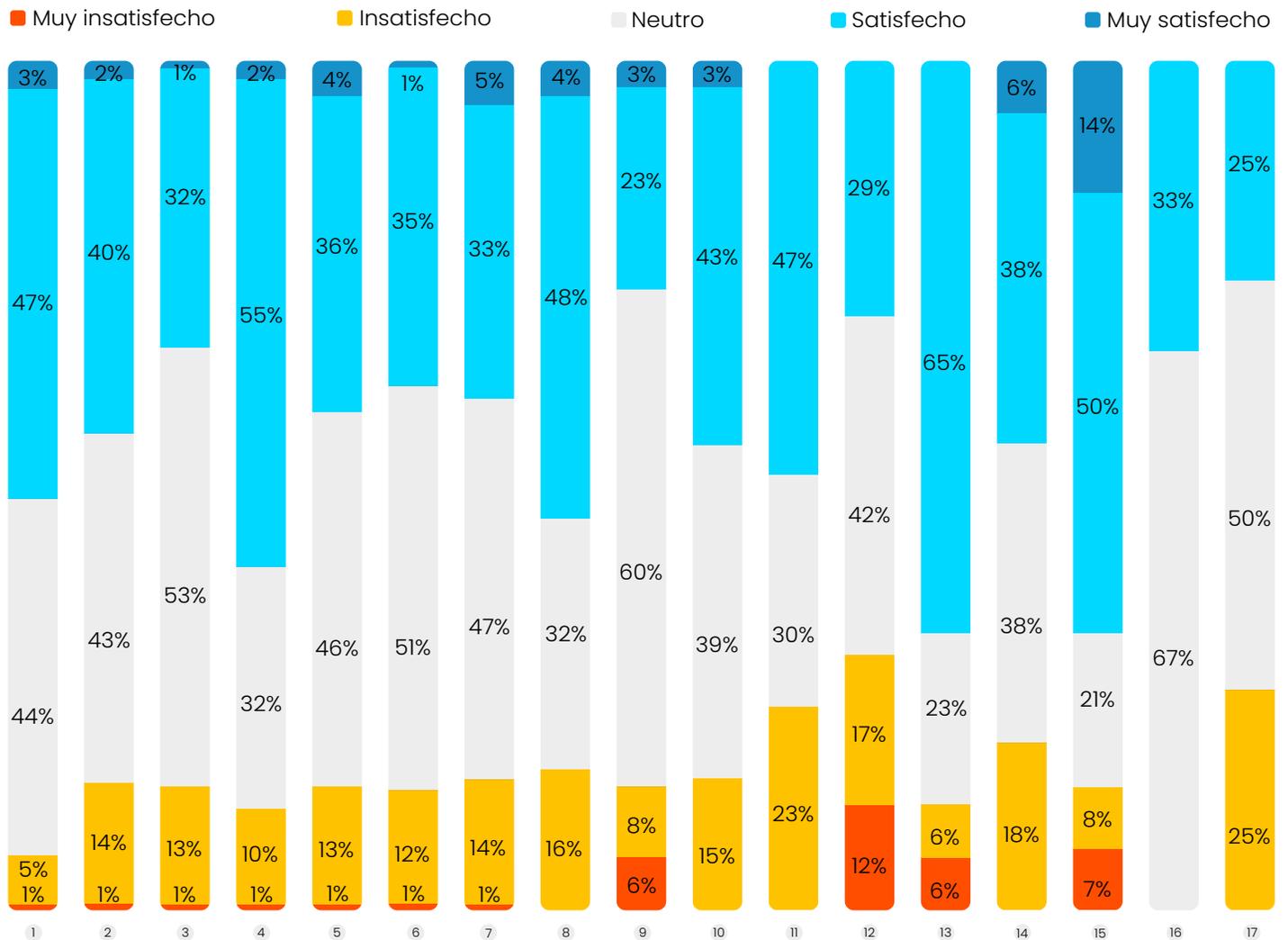
En cuanto a quienes no están satisfechos ni insatisfechos, el mayor porcentaje lo obtiene medios de comunicación con 67%, educación con 60% y bancos y finanzas con 53%.

Mientras que en cuanto a los **insatisfechos aparecen servicios básicos con 25%, minería 23% y turismo con 18%**. Los muy insatisfechos están mayormente en administración pública

con 12%, fundaciones sin fines de lucro con el 7% y con un 6% aparecen educación, además de generación y distribución de energía.

Es clave resaltar que entre los sectores que concentran **la mayor parte de los insatisfechos están minería, turismo y administración pública** que son actividades de gran importancia para las economías de la mayoría de los países participantes.

Satisfacción Salario Emocional por Sector / Rubro



- 1 Tecnología / Telecomunicaciones
- 2 Comercio / Retail (Minorista y Mayorista)
- 3 Banco / Financieras / AFP/ Seguros
- 4 Consultoría
- 5 Alimentos / Agroindustria
- 6 Producción / manufactura
- 7 Construcción / Ingeniería / Inmobiliaria
- 8 Salud
- 9 Educación
- 10 Transporte / Logística
- 11 Minería
- 12 Administración Pública / Estatal
- 13 Generación y distribución de energía (petróleo, gas, electricidad)
- 14 Turismo / Entretenimiento
- 15 Fundación / Sin Lucro (ONG)
- 16 Medios y Comunicaciones
- 17 Servicios Básicos (agua, sanitario)

Percepción sobre los beneficios

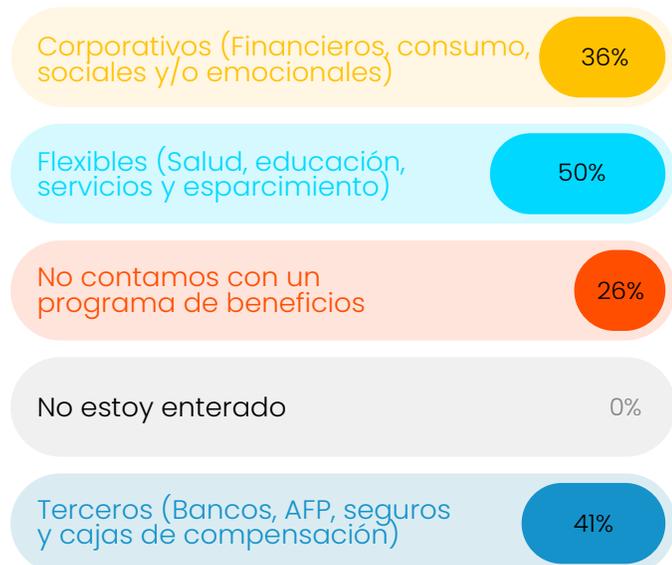
En relación con el programa de beneficios que reciben en la organización para la cual trabajan, **un 50% recibe beneficios flexibles (Salud, educación, servicios y esparcimiento)**, mientras que el 36% recibe beneficios corporativos (Financieros, consumo, sociales y/o emocionales). Asimismo el 41% afirma que obtiene beneficios de terceros (Bancos, AFP, seguros y cajas de compensación). Por otro lado, el 26% respondió que en la empresa no cuentan con un programa de beneficios.

A pesar de que un 26% afirmó que no recibe beneficios de la empresa en la cual trabaja, que un 50% haya afirmado recibir beneficios flexibles habla del esfuerzo que están haciendo la mayoría de las organizaciones, con el fin de **ofrecer incentivos que apuntan a la capacitación, salud y esparcimiento.**

El reto es conocer qué tan efectivos son estos beneficios, como se evidencia en el siguiente resultado.

¿Qué programa de beneficios tiene tu organización?

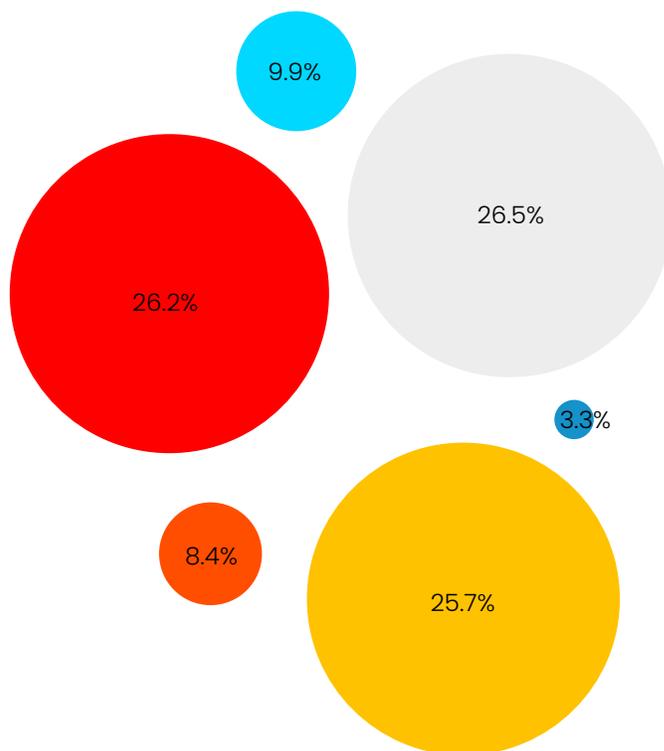
LatAm:



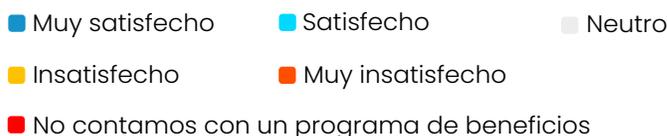
Al consultar sobre el nivel de satisfacción en relación con el programa de beneficios, el 3.3% está muy satisfecho, un 9.9% está satisfecho, **un 26.5% no está satisfecho, ni insatisfecho**; un 25.7% está insatisfecho y el 8.4% está muy insatisfecho. Mientras que aquellos que respondieron que en la empresa en la cual trabaja no hay un programa de beneficios totalizan el 26.2%.

Que apenas un 13.2% de los participantes esté satisfecho del programa de beneficios debe llamar la atención de las compañías, con el fin de **revisar los incentivos que están ofreciendo, cómo se comunican a los colaboradores y qué tanto apuntan a las necesidades de las personas.**

Distribución Satisfacción Beneficios



¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?



Al segmentar las respuestas por país, en Chile los muy satisfechos suman el 3.9%, mientras que los satisfechos el 12.4%, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos alcanzan el 28.2%; los insatisfechos el 27.7%, mientras que los muy insatisfechos totalizan el 7%. **Resalta que el 20.7% afirmó que en su empresa no cuentan con un programa de beneficios.**

 Distribución Satisfacción Beneficios - Chile

¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?



 **Snacks**

Programa de Beneficios laborales: ¿Son realmente aprovechados por los colaboradores?

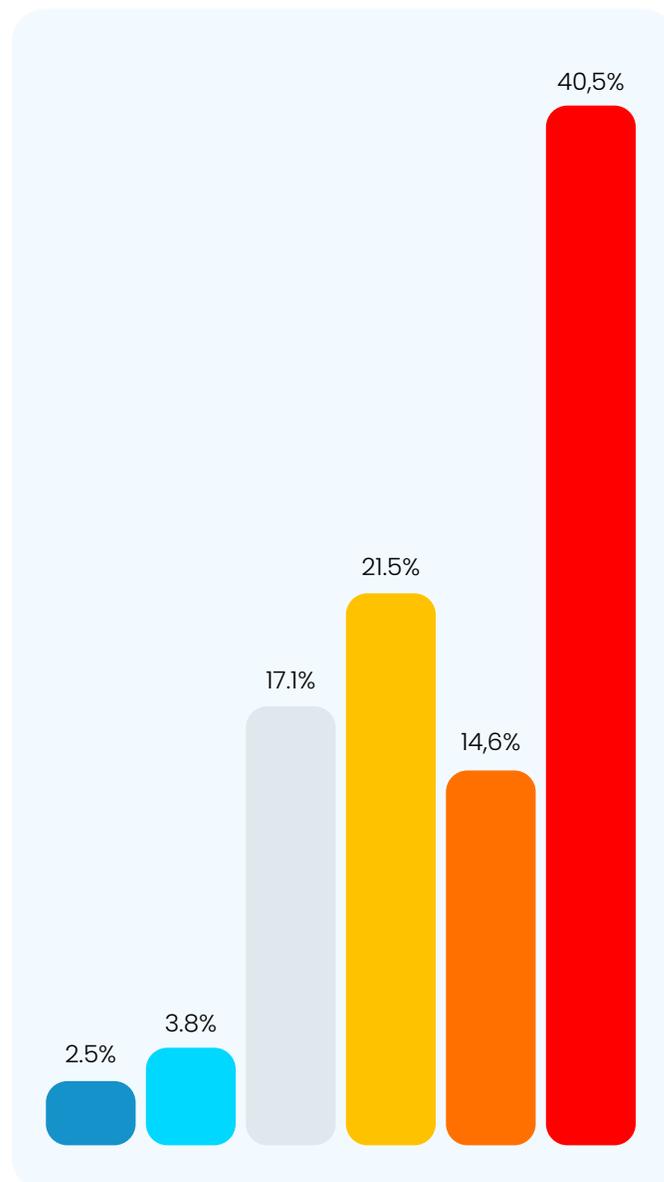


Revisa nuestro blog:
 "Programa de Beneficios laborales: ¿Son realmente aprovechados por los colaboradores?"

En el caso de México, los muy satisfechos son el 2.5%, los satisfechos el 3.8%, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos suman el 17.1%, los insatisfechos alcanzan el 21.5%, los muy insatisfechos el 14.6% y **el 40.5% afirmó que no cuentan con un programa de beneficios.**

 Distribución Satisfacción Beneficios - México

¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?

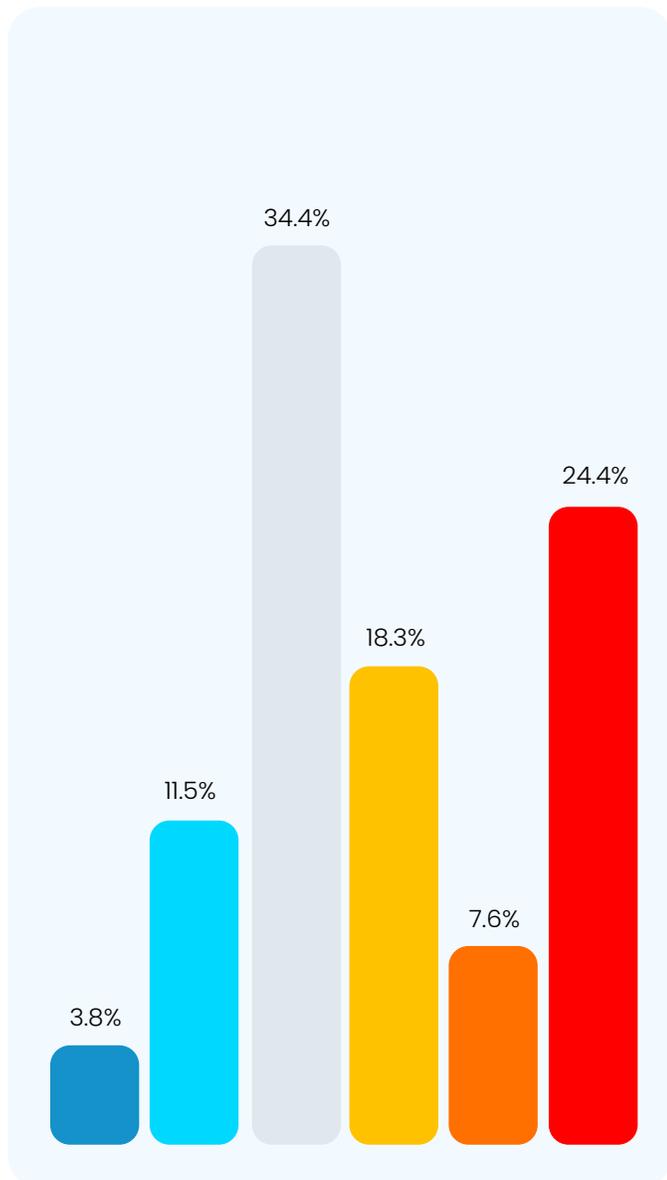


- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutro
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho
- No contamos con un programa de beneficios

En relación con los resultados en Perú, los muy satisfechos representan el 3.8%, los satisfechos el 11.5%, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos alcanzan el 34.4%, los insatisfechos el 18.3% y los muy insatisfechos el 7.6%. Asimismo, **el 24.4% señaló que no cuentan con un programa de beneficios.**

 Distribución Satisfacción Beneficios - Perú

¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?

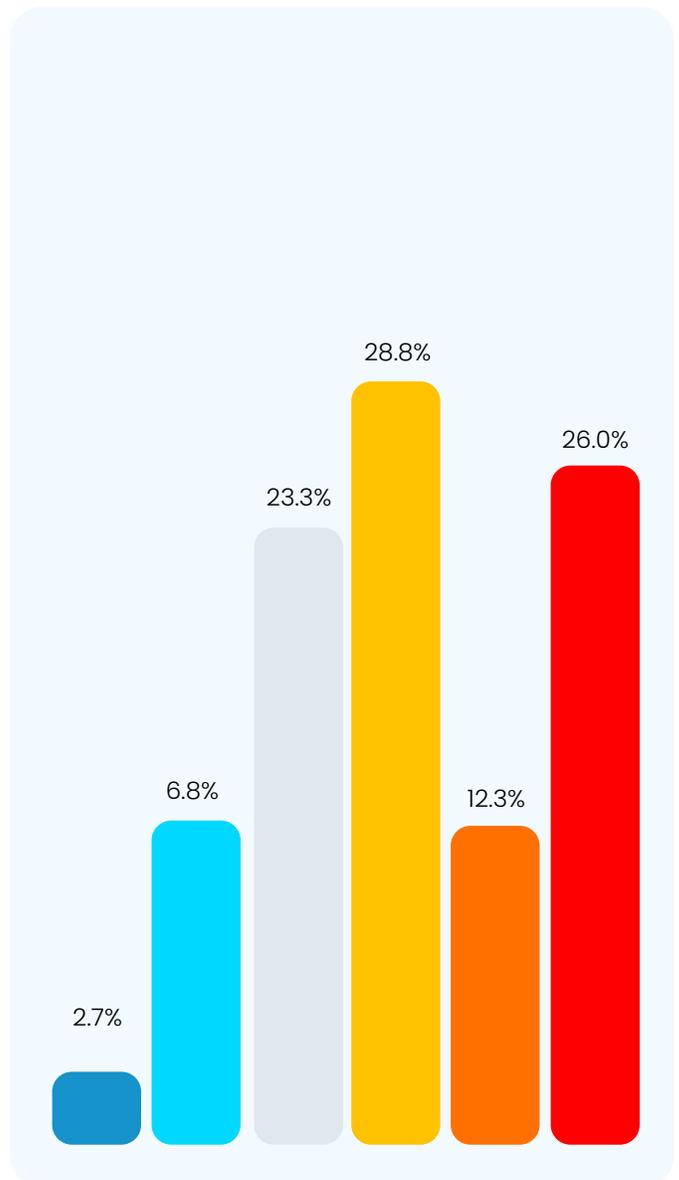


- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutro
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho
- No contamos con un programa de beneficios

En Colombia los muy satisfechos suman 2.7%, los satisfechos el 6.8%, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos son el 23.3%, los insatisfechos el 28.8% y los muy insatisfechos el 12.3%. Por otra parte, el **26% afirmó que no cuentan con un programa de beneficios.**

 Distribución Satisfacción Beneficios - Colombia

¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?



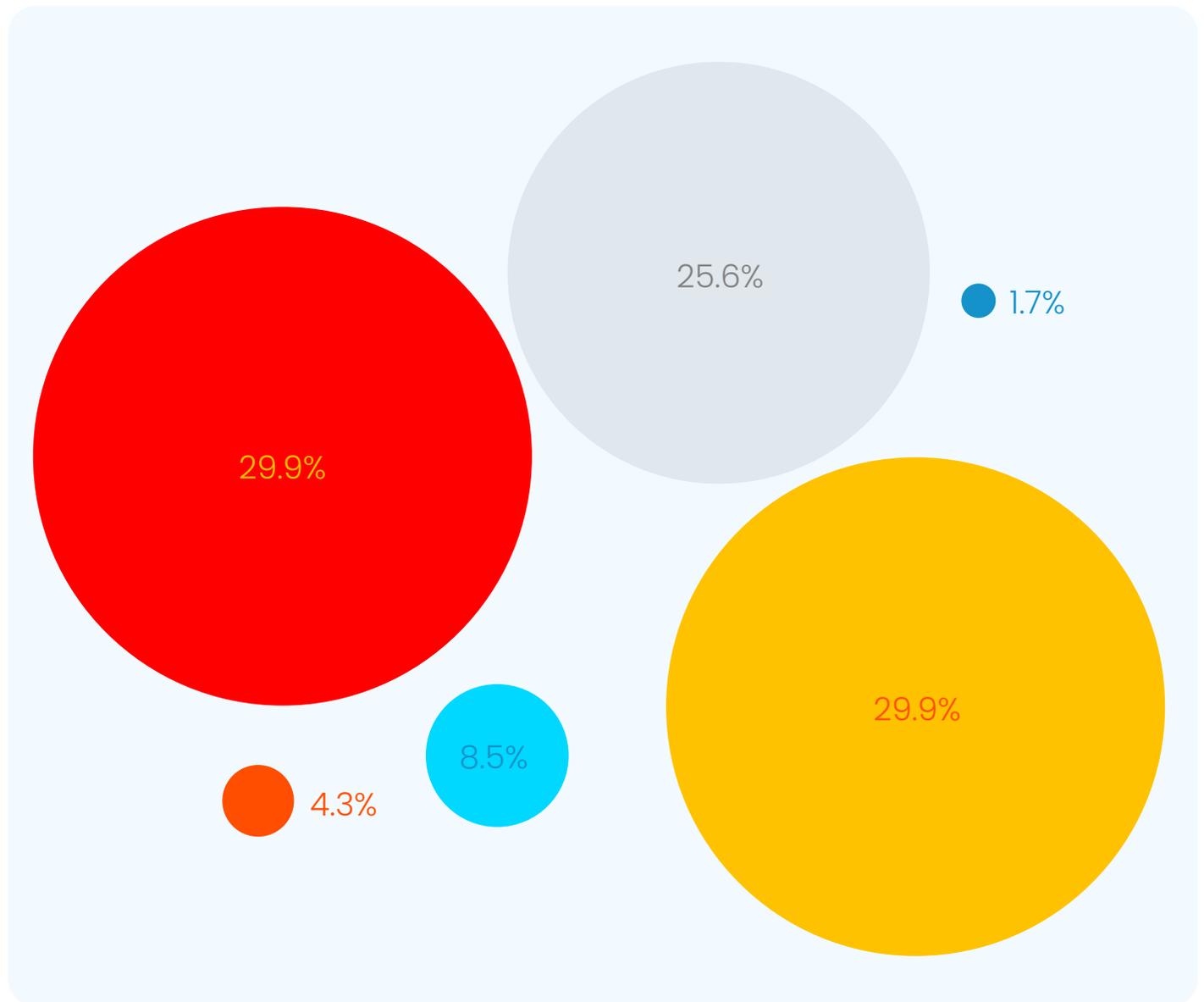
- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutro
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho
- No contamos con un programa de beneficios

En relación con el segmento otros países, los muy satisfechos apenas son el 1.7%, los satisfechos el 8.5%, quienes no están satisfechos, ni insatisfechos suman el 25.6%; mientras que los insatisfechos escalan a 29.9% y los muy insatisfechos son el 4.3%. **Asimismo, el 29.9% señaló que no cuentan con un programa de beneficios.**

Como resultado transversal en todos los países, **los colaboradores satisfechos con el programa de beneficios son una minoría**, lo que podría obligar a las compañías a revisar lo que están haciendo, determinar cuáles son los beneficios menos valorados y cambiar la oferta que hacen a sus trabajadores.

Distribución Satisfacción Beneficios - Otros Países LatAm

¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?

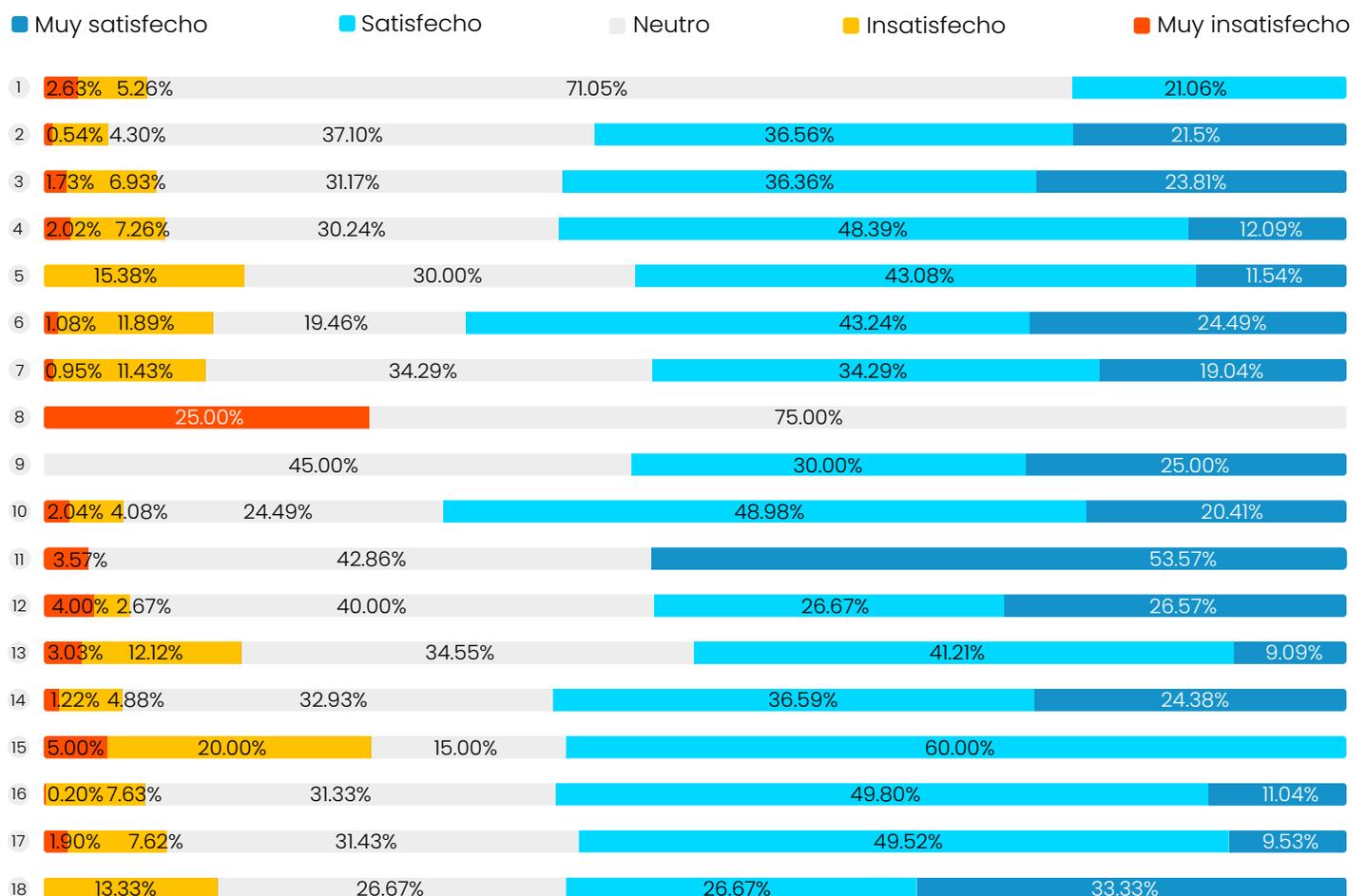


- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutro
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho
- No contamos con un programa de beneficios

Cuando revisamos los resultados según el sector o tipo de industria, es posible observar que **los muy satisfechos están en medios de comunicación con el 53%, turismo y entretenimiento con un 33% y minería suma 26%**. Por su parte, los satisfechos se concentran en tecnología y telecomunicaciones con el 49.80%, transporte y logística con un 49.52% y generación y distribución de energía alcanza el 48.98%. Mientras que quienes no están satisfechos ni insatisfechos aparecen en la industria forestal con 75%, administración pública con el 71.05% y fundaciones sin fines de lucro con el 45%.

Los insatisfechos se agrupan en **servicios básicos (20%), construcción (15.38%) y turismo y entretenimiento (13.33%)**. En cuanto a los muy insatisfechos destacan forestal (25%), servicios básicos (5%) y minería (4%).

A partir de la información obtenida, destaca que sectores como servicios básicos, construcción, minería y turismo necesitan **hacer un mayor esfuerzo por mejorar la satisfacción de sus trabajadores** en cuanto a los beneficios que reciben.



Rubro Organización

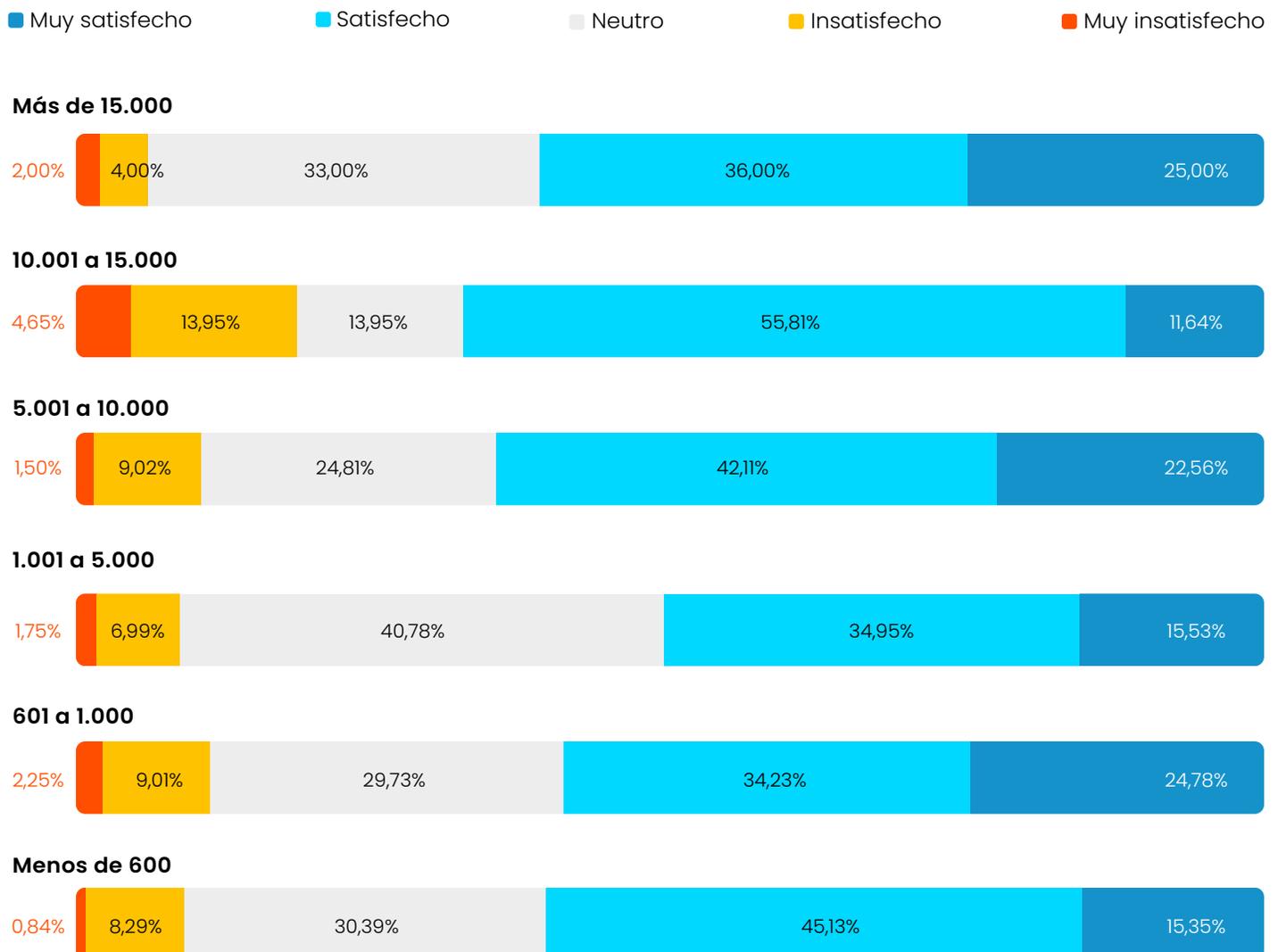
- | | | |
|---|---|--|
| 1 Administración Pública / Estatal | 7 Educación | 13 Producción / manufactura |
| 2 Alimentos / Agroindustria | 8 Forestal | 14 Salud |
| 3 Banco / Financieras / AFP/ Seguros | 9 Fundación / Sin Lucro (ONG) | 15 Servicios Básicos (agua, sanitario) |
| 4 Comercio / Retail (Minorista y Mayorista) | 10 Generación y distribución de energía (petróleo, gas, electricidad) | 16 Tecnología / Telecomunicaciones |
| 5 Construcción / Ingeniería / Inmobiliaria | 11 Medios y Comunicaciones | 17 Transporte / Logística |
| 6 Consultoría | 12 Minería | 18 Turismo / Entretenimiento |

Al revisar los resultados por tamaño de empresa, es posible determinar que **los muy satisfechos se ubican en las organizaciones con más de 15.000 colaboradores con el 25%**, las compañías entre 601 a 1.000 personas con un 24.78% y en aquellas que cuentan entre 5.001 y 10.000 trabajadores suman 22.56%.

Asimismo, los satisfechos están principalmente en las compañías 10.001 a 15.000 trabajadores con 55.81%, menos de 600 colaboradores con el 45.13% y de 5.001 a 10.000 personas alcanza el 42.11%. En relación con quienes no están satisfechos ni insatisfechos, aparecen las empresas entre 1.001 y 5.000 colaboradores con el 40.78%, las de más de 15.000 trabajadores con 33% y las que cuentan con menos de 600 personas con el 30.39%.

Entre **los insatisfechos destacan las organizaciones entre 10.001 y 15.000 trabajadores con 13.95%**, de 5.001 a 10.000 personas con el 9.02% y de 601 a 1.000 con un 9.01%. Del lado de los muy insatisfechos, estos están en su mayoría en las organizaciones entre 10.001 y 15.000 colaboradores con el 4.65% y las compañías entre 601 a 1.000 trabajadores con un 2.25%.

Los resultados muestran que la distribución de los satisfechos, neutros e insatisfechos está balanceada entre todos los tamaños de empresa. Eso demuestra que el desafío no depende de la cantidad de colaboradores, sino de **la variedad en los beneficios que ofrecen y cómo se comunican a los trabajadores.**



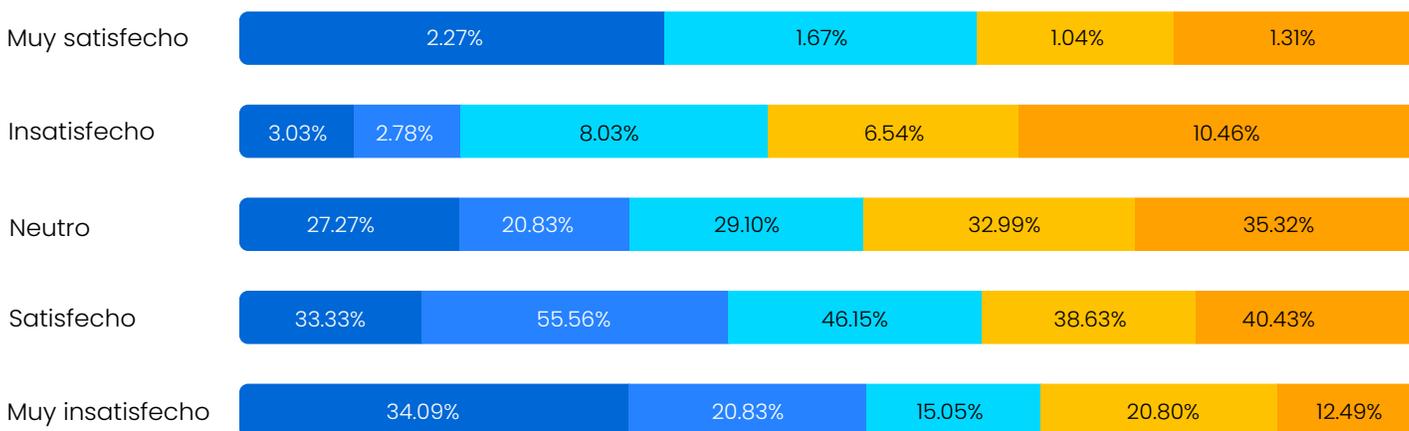
Cuando cruzamos los niveles de satisfacción con los programas de beneficios con el nivel de cargo, **los muy satisfechos están en los administrativos y/o operadores con el 34.09%**, los altos mandos con un 20.83% y los mandos medios suman 20.80%. Mientras que en cuanto los satisfechos, aparecen los altos mandos con el 55.56% los líderes de primera línea con un 46.15% y los profesionales alcanzan el 40.43%. Entre quienes no están satisfechos ni insatisfechos, se concentran mayormente en los profesionales con un 35.32%, los mandos medios con el 32.99% y los líderes de primera línea que totalizan el 29.10%.

En relación con **los insatisfechos, estos están mayormente entre los profesionales con un 10.46%**, los líderes

de primera línea con el 8.03% y los mandos medios con 6.54%. Por otro lado, los muy insatisfechos están en los administrativos y/o operadores con el 2.27%, los líderes de primera línea con el 1.67% y los profesionales con un 1.31%.

Los datos indican que **los más insatisfechos son los profesionales y mandos medios**, quienes quizás son los más exigentes con los tipos de beneficios que reciben de las empresas por los cambios que han sufrido sus prioridades en estos más de dos años de transformaciones. En cuanto a los muy insatisfechos, estos se ubican en el segmento de administrativos y operadores.

¿Cuán satisfecho estás con el programa de beneficios?



Snacks

Revisa nuestro estudio:
"Estado del Trabajo Remoto en América Latina 2020"

- Administrativos y/o Operadores
- Altos mandos (Dueño, CEO, Presidente)
- Líderes de primera línea (Director, Gerente, VP, Sub Gerente)
- Mando medios (Jefatura, Supervisor, Business Partner)
- Profesional (Analista, Generalista, Consultor)

Percepción sobre el teletrabajo

Ante la importancia que ha tomado el trabajo remoto o híbrido en las compañías consultamos cómo estos modelos están siendo aplicados. **El 34.8% afirmó que es parte del modelo laboral de la empresa**, un 22.8% dijo que la naturaleza de la organización no soporta estos modelos de trabajo, el 20.2% dijo que es aplicado según el modelo de negocio de la compañía, un 12.4% afirma que es aplicado de manera libre (a elección del trabajador) y un 5.5% dijo que es parte del programa de beneficios.

Estos resultados demuestran el valor del trabajo remoto o híbrido en las empresas, que antes de la pandemia era ínfimo. Las compañías siguen avanzando hacia **modelos de trabajo más flexibles, porque las prioridades de sus colaboradores han cambiado** y ahora apuntan hacia una mejor conciliación de lo laboral con lo familiar. Esto coincide con los resultados del [#RankmiPulse](#), ya que este es uno de los desafíos que fue identificado para el 2022.



Snacks

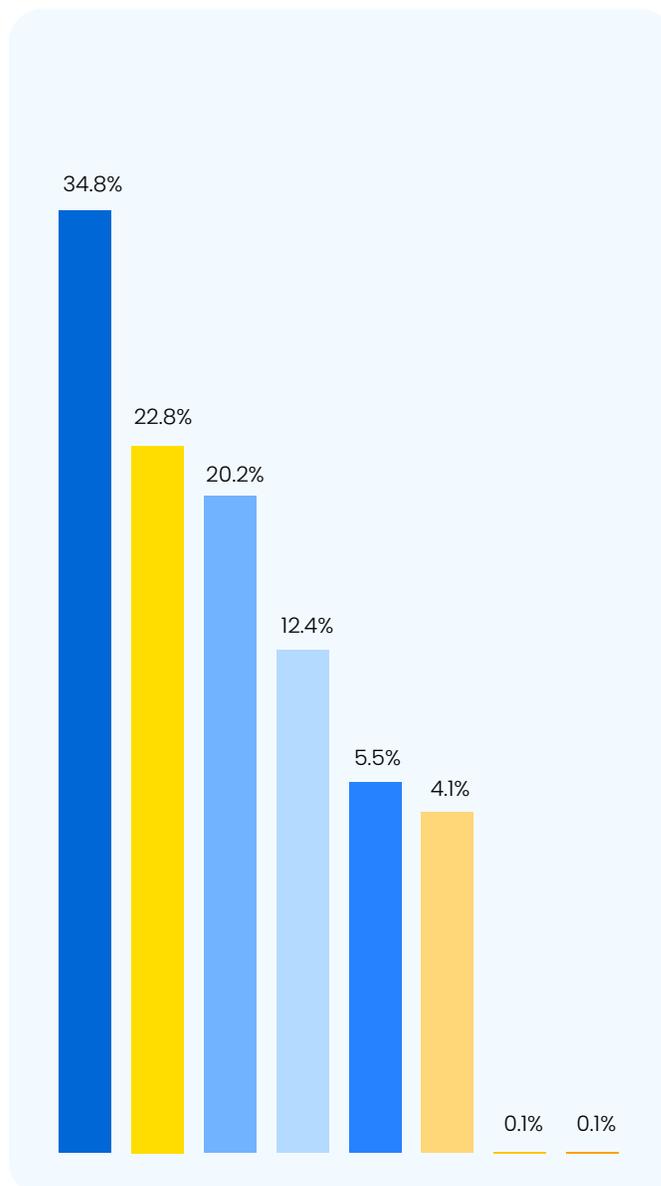


Revisa nuestro blog:

#RankmiPulse: ¿Qué no dejó dormir a Recursos Humanos en 2021 y cuáles serán los desafíos para el 2022?

Distribución modelo de trabajo

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos

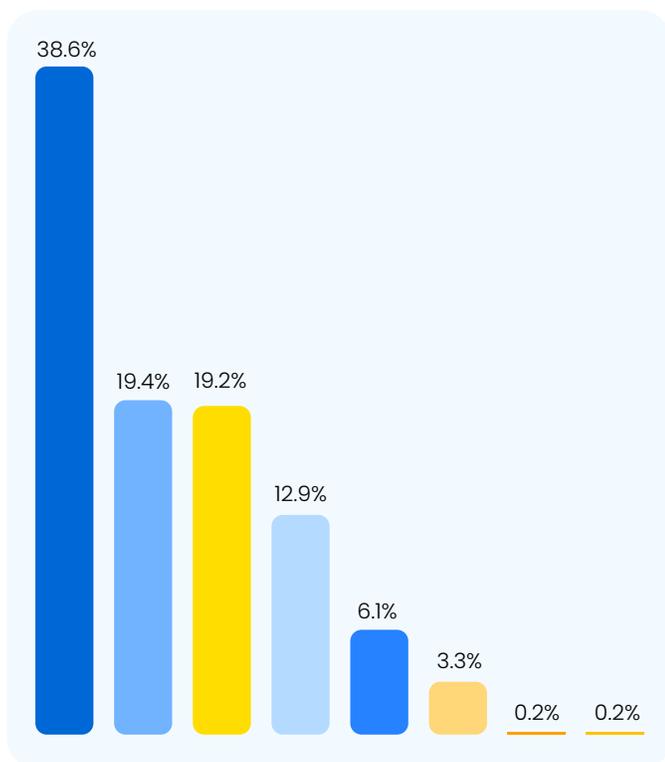


- Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)
- Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa
- Es parte de un programa de beneficios de la empresa
- Es parte del modelo laboral de la empresa
- Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos
- La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo
- Un derecho ganado por los colaboradores
- Una opción que selecciona el trabajador

Ahora revisemos los resultados por país. **En el caso de Chile el 38.6% afirmó que es parte del modelo laboral de la empresa**, el 19.4% dijo que es aplicado según el modelo de negocio de la compañía, un 19.2% dijo que la naturaleza de la organización no soporta estos modelos de trabajo, un 12.9% afirma que es aplicado de manera libre (a elección del trabajador) y un 6.1% dijo que es parte del programa de beneficios.

 Distribución modelo de trabajo - Chile

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos

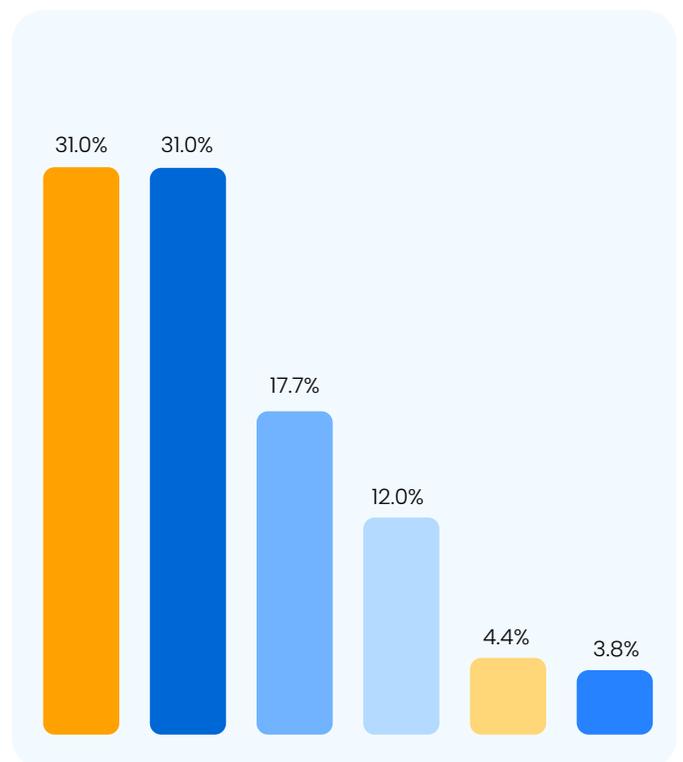


- Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)
- Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa
- Es parte de un programa de beneficios de la empresa
- Es parte del modelo laboral de la empresa
- Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos
- La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo
- Un derecho ganado por los colaboradores
- Una opción que selecciona el trabajador

En México el 31% afirmó que es parte del modelo laboral de la empresa, igual cifra respondieron que la naturaleza de la organización no soporta estos modelos de trabajo, mientras que el 17.7% dijo que es aplicado según el modelo de negocio de la compañía, un 12% afirma que es aplicado de manera libre (a elección del trabajador) y un 4.4% dijo que es parte del programa de beneficios.

 Distribución modelo de trabajo - México

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos

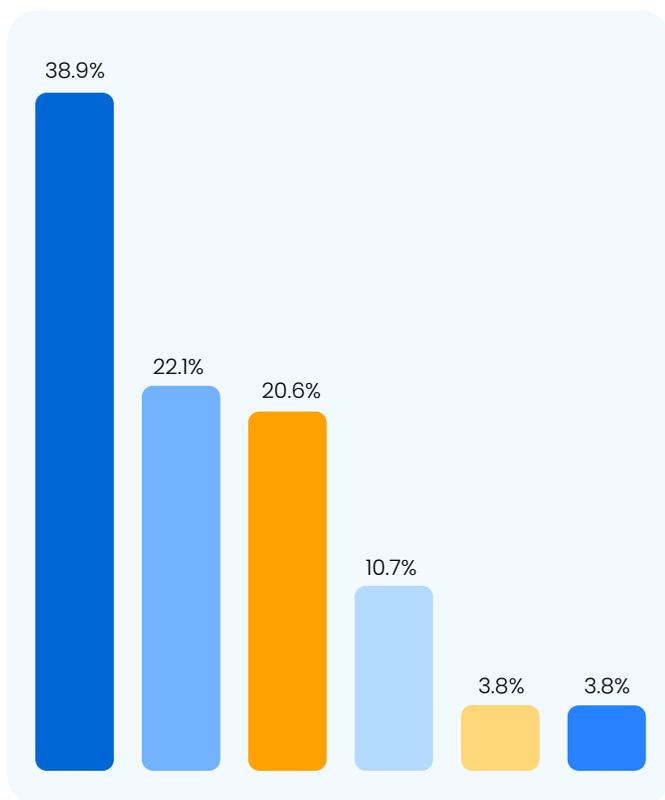


- Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)
- Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa
- Es parte de un programa de beneficios de la empresa
- Es parte del modelo laboral de la empresa
- Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos
- La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo

En cuanto a Perú, los resultados muestran que el **38.9% afirmó que es parte del modelo laboral de la empresa**, el 22.1% dijo que es aplicado según el modelo de negocio de la compañía, un 20.6% dijo que la naturaleza de la organización no soporta estos modelos de trabajo, un 10.7% afirma que es aplicado de manera libre (a elección del trabajador) y con un 3.8% aparecen las opciones de que es un beneficio ganado y que es parte de un programa de beneficios.

 Distribución modelo de trabajo - Perú

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos

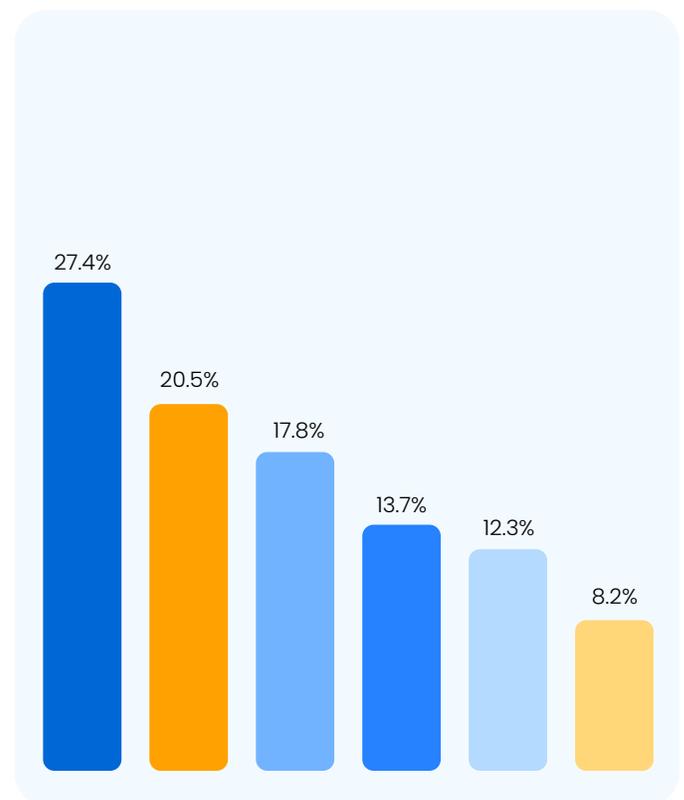


- Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)
- Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa
- Es parte de un programa de beneficios de la empresa

En Colombia el **27.4% afirmó que es parte del modelo laboral de la empresa**, un 20.5% dijo que la naturaleza de la organización no soporta estos modelos de trabajo, el 17.8% dijo que es aplicado según el modelo de negocio de la compañía, un 13.7% dijo que es parte del programa de beneficios y el 12.3% afirma que es aplicado de manera libre (a elección del trabajador).

 Distribución modelo de trabajo - Colombia

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos



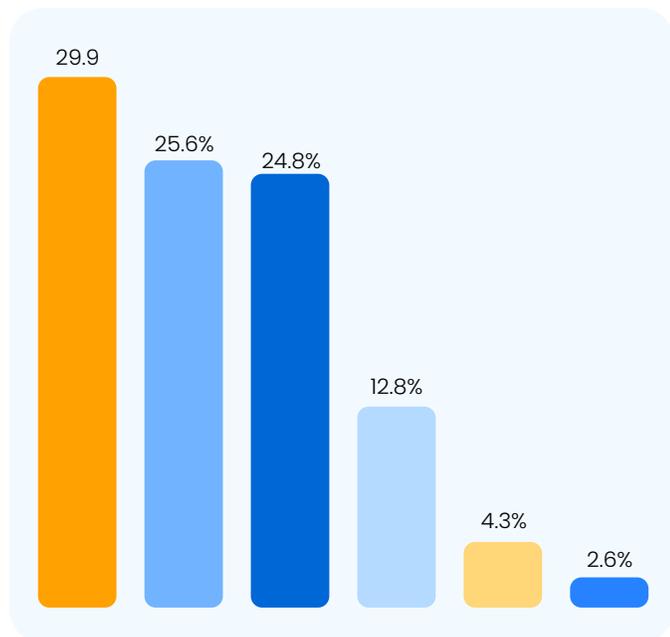
- Es parte del modelo laboral de la empresa
- Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos
- La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo

Finalmente, los resultados en el segmento otros países muestra que **el 29.9% dijo que la naturaleza de la organización no soporta estos modelos de trabajo**, un 25.6% dijo que es aplicado según el modelo de negocio de la compañía, el 24.8% afirmó que es parte del modelo laboral de la empresa y el 12.8% afirma que es aplicado de manera libre (a elección del trabajador).

Al revisar los resultados es palpable como en Chile y Perú son los países donde **el trabajo remoto o híbrido ha avanzado hasta convertirse en parte del modelo laboral de las empresas**. Incluso es destacable que el teletrabajo es parte de los programas de beneficios o es aplicado de manera libre, como evidencia de que los modelos flexibles de trabajo cada vez ganan mayor terreno.

Distribución modelo de trabajo – Otros Países

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos



- Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)
- Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa
- Es parte de un programa de beneficios de la empresa
- Es parte del modelo laboral de la empresa
- Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos
- La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo

Cuando los resultados se cruzan con el tipo de industria o sector, la opción de que **es aplicado de manera libre (Elección del trabajador) obtuvo la mayor cantidad de respuestas en tecnología y telecomunicaciones con un 39.66%**, consultoría con 9.48% y con el mismo porcentaje está banca / financieras / AFP y seguros. La opción de que es aplicado según el modelo de negocio de la empresa, aparecen alimentos / agroindustria con el 14.81%, seguido de comercio / retail que suma 13.76% y finalmente tecnología y telecomunicaciones que totaliza el 10.58%. Quienes respondieron que es parte de un programa de beneficios de la compañía aparecen en tecnología y telecomunicaciones con un 19.23%, seguido de alimentos y agroindustria con 11.54 al igual que comercio / retail con el mismo porcentaje.

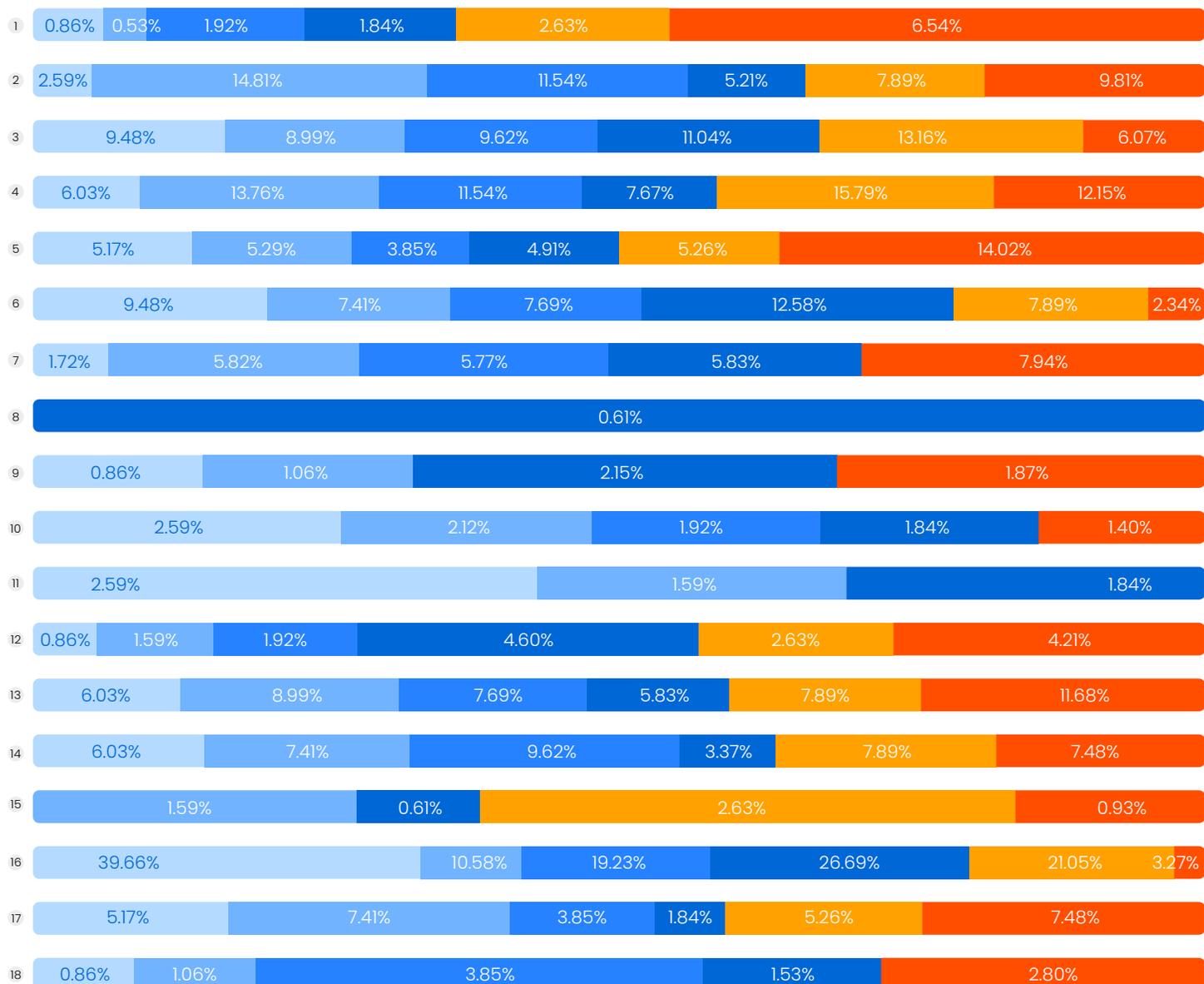
Quienes afirmaron que **es parte del modelo laboral de la empresa están en tecnología y telecomunicaciones con el 26.29%**, consultoría con un 12.58% y banca / financieras / AFP y seguros con el 11.04%. Por su parte, quienes respondieron que es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos, la mayor cantidad de respuestas está en tecnología y telecomunicaciones con el 21.05%, comercio / retail alcanza el 15.79%, así como banca / financieras / AFP / seguros con 13.16%. Finalmente, entre quienes afirmaron que la naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo, destacan construcción / ingeniería / inmobiliaria con el 14.02%, comercio / retail con un 12.15% y producción y manufactura con el 11.68%.

Como era previsible, los sectores donde **el trabajo remoto o híbrido es parte del modelo laboral de las empresas son tecnología y telecomunicaciones, consultoría y banca** que por sus características aceptan esta modalidad. En cambio, industrias como la construcción, comercio y producción son las que, de acuerdo con la naturaleza de la compañía, están impedidas de reducir la presencialidad de sus trabajadores.

Distribución modelo de trabajo por tipo de industria

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos

- Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)
- Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa
- Es parte de un programa de beneficios de la empresa
- Es parte del modelo laboral de la empresa
- Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos
- La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo



Rubro Organización

- | | | |
|---|---|--|
| 1 Administración Pública / Estatal | 7 Educación | 13 Producción / manufactura |
| 2 Alimentos / Agroindustria | 8 Forestal | 14 Salud |
| 3 Banco / Financieras / AFP/ Seguros | 9 Fundación / Sin Lucro (ONG) | 15 Servicios Básicos (agua, sanitario) |
| 4 Comercio / Retail (Minorista y Mayorista) | 10 Generación y distribución de energía (petróleo, gas, electricidad) | 16 Tecnología / Telecomunicaciones |
| 5 Construcción / Ingeniería / Inmobiliaria | 11 Medios y Comunicaciones | 17 Transporte / Logística |
| 6 Consultoría | 12 Minería | 18 Turismo / Entretenimiento |

Al cruzar los resultados con tamaño de empresa, se identifica que la opción de que es aplicado de manera libre (Elección del trabajador) fue seleccionada por quienes laboran en empresas con menos de 600 colaboradores con el 72.42%, seguido de aquellas organizaciones que van desde 1.001 a 5.000 colaboradores con un 13.79%. La opción de que es aplicado según el modelo de negocio de la empresa, fue seleccionada por quienes trabajan en organizaciones con menos de 600 personas, quienes suman el 48.16% y entre 1.001 a 5.000 trabajadores con el 29.10%. Quienes seleccionaron que **es parte de un programa de beneficios de la empresa trabajan en compañías con menos de 600 trabajadores con el 55.77%** y entre 1.001 y 5.000 con un 21.15%.

Asimismo, la opción de que es **parte del modelo laboral de la compañía, fue respaldada por quienes trabajan en empresas con menos de 600 personas**

con un 62.88% y quienes forman parte de organizaciones que van de 1.001 a 5.000 con el 17.79%. En cuanto a la opción de que es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos, en su mayoría son parte de empresas con menos de 600 colaboradores con el 55.27% y de aquellas entre 1.001 y 5.000 con un 23.68%. Finalmente, la opción que indica que la naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo, fue apoyada por quienes trabajan en empresas con menos de 600 trabajadores con el 51.87% y quienes son parte de las organizaciones que cuentan entre 1.001 y 5.000 colaboradores que totalizan el 25.70%.

En cuanto al tamaño de empresa, los resultados son más balanceados y demuestra que **la cantidad de colaboradores no define el uso o no del trabajo remoto o híbrido**, sino que la razón fundamental está en la naturaleza del negocio.

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos

■ Más de 15.000 ■ 10.001 a 15.000 ■ 5.001 a 10.000 ■ 1.001 a 5.000 ■ 601 a 1.000 ■ Menos de 600

Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)



Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa



Es parte de un programa de beneficios de la empresa



Es parte del modelo laboral de la empresa



Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos



La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo

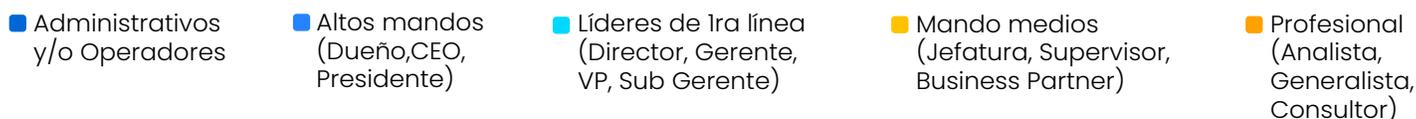


Al cruzar con nivel de cargo, la opción de que es aplicado de manera libre fue apoyada por profesionales con un 43.10% y líderes de primera línea con el 26.72%; mientras que la respuesta de que es aplicado según el modelo de negocio de la empresa fue seleccionada por líderes de primera línea con un 32.80% y profesionales con el 31.75%. Por otra parte, quienes dicen que es parte de un programa de beneficios de la empresa son profesionales que suman el 42.30%, mandos medios con un 30.77% y líderes de primera línea con el 17.31%; asimismo los que seleccionaron que es parte del modelo laboral son profesionales quienes totalizan el 37.12%, mandos medios con un 30.37 y líderes de primera línea con el 24.85%.

En cuanto a la opción de que se trata de un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos, la mayoría de las respuestas fue de profesionales con el 47.37%, mandos medios con un 28.95% y líderes de primera línea con el 15.79%. Finalmente, quienes afirmaron que **la naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo son mandos medios con el 35.51%**, profesionales quienes suman el 30.38% y líderes de primera línea con el 25.23%.

Los resultados en cuanto al nivel de cargo son similares, porque la aplicación de los modelos de trabajo remoto o híbrido está **relacionado directamente con la naturaleza del negocio.**

En relación con el trabajo remoto o modelos de trabajo híbridos



Es aplicado de manera libre (elección del trabajador)



Es aplicado según el modelo de negocio de la empresa



Es parte de un programa de beneficios de la empresa



Es parte del modelo laboral de la empresa



Es un beneficio ganado con base en el cumplimiento de objetivos



La naturaleza de la empresa no soporta estos modelos de trabajo



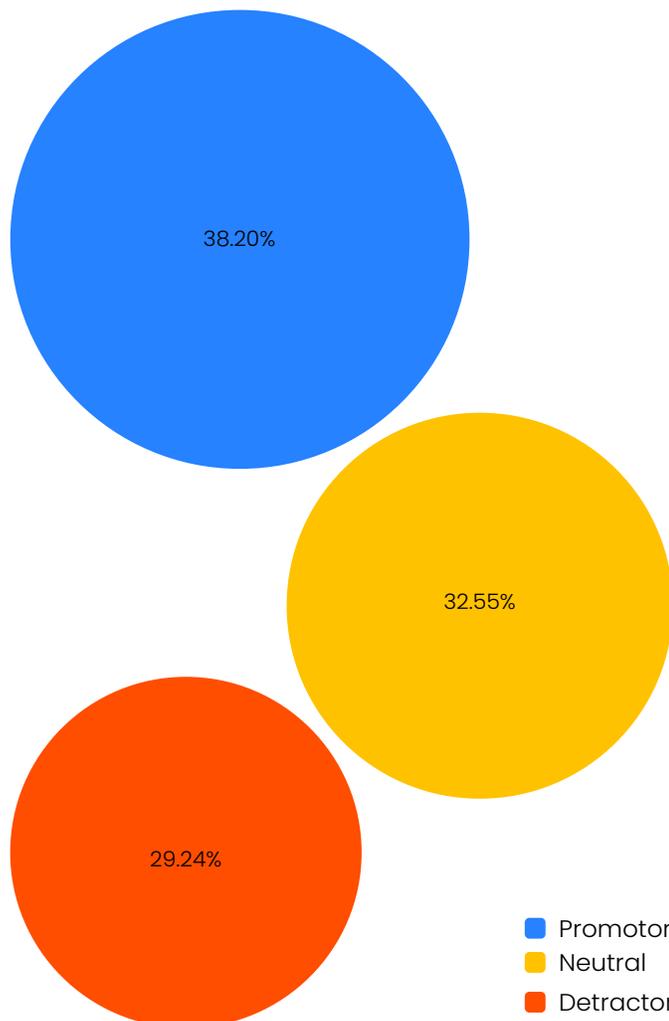
Análisis resultados de eNPS

La última pregunta de la encuesta buscó medir el eNPS (Employee Net Promoter Score) a través de una simple pregunta:

¿Recomendarías tu empresa como lugar para trabajar a un amigo o a una persona cercana?

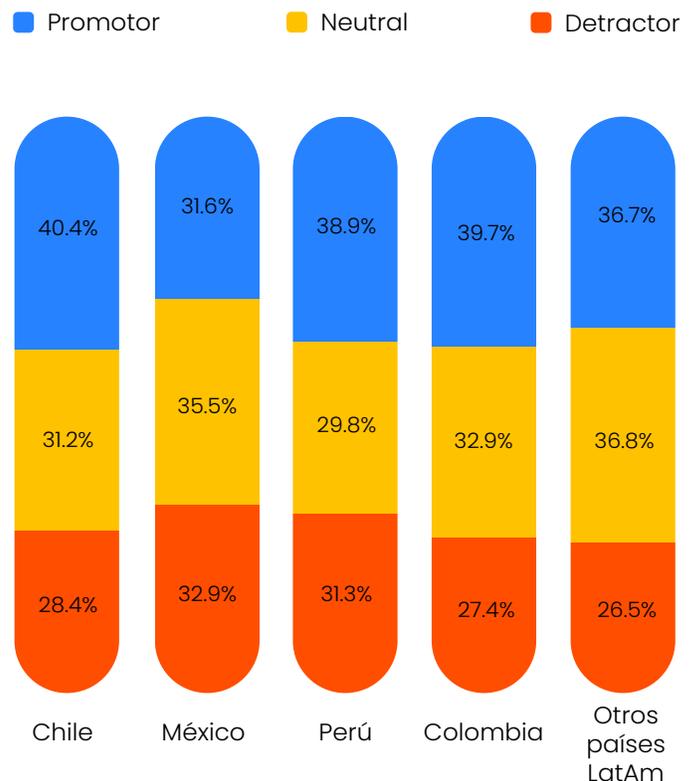
Los resultados generales indican que **el 38.20% sí la recomendaría (Promotores)**, un 32.55% permanece como neutral y el 29.24% no la recomendaría (Detractores).

Distribución poblacional eNPS



Cuando cruzamos los resultados de eNPS por país tenemos que **Chile tiene el mayor porcentaje de promotores (40.4%)**, seguido de Colombia (39.7%) y finalmente Perú (38.9%). En cuanto a los neutrales aparecen otros países Latam (36.8%), México (35.5%) y Colombia (32.9%). Del lado de los detractores surge México (32.9%), Perú (31.3%) y Chile (28.4%).

Distribución eNPS por país





Snacks

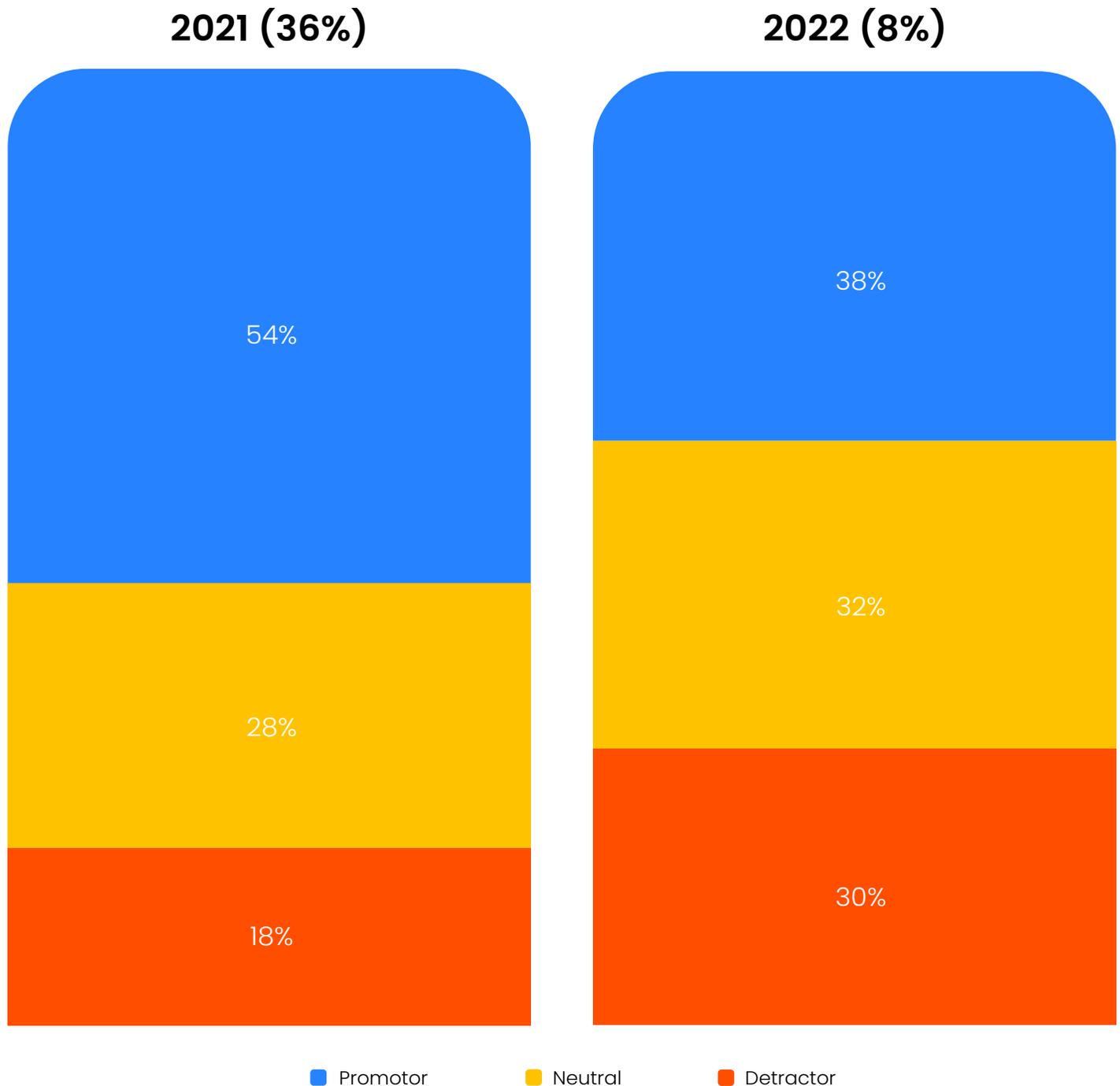




Revisa nuestro Benchmark:
"1er Benchmark eNPS LatAm 2021"

Al comparar los resultados de eNPS del 2022 en relación con el 2021, contenidos en nuestro "[Benchmark eNPS LatAm 2021](#)", se observa una caída significativa como se evidencia en la gráfica a continuación.

eNPS: Medición 2021 vs 2022



Drivers	2021	2022
Remuneraciones	62%	48%
Oportunidades de desarrollo	65%	52%

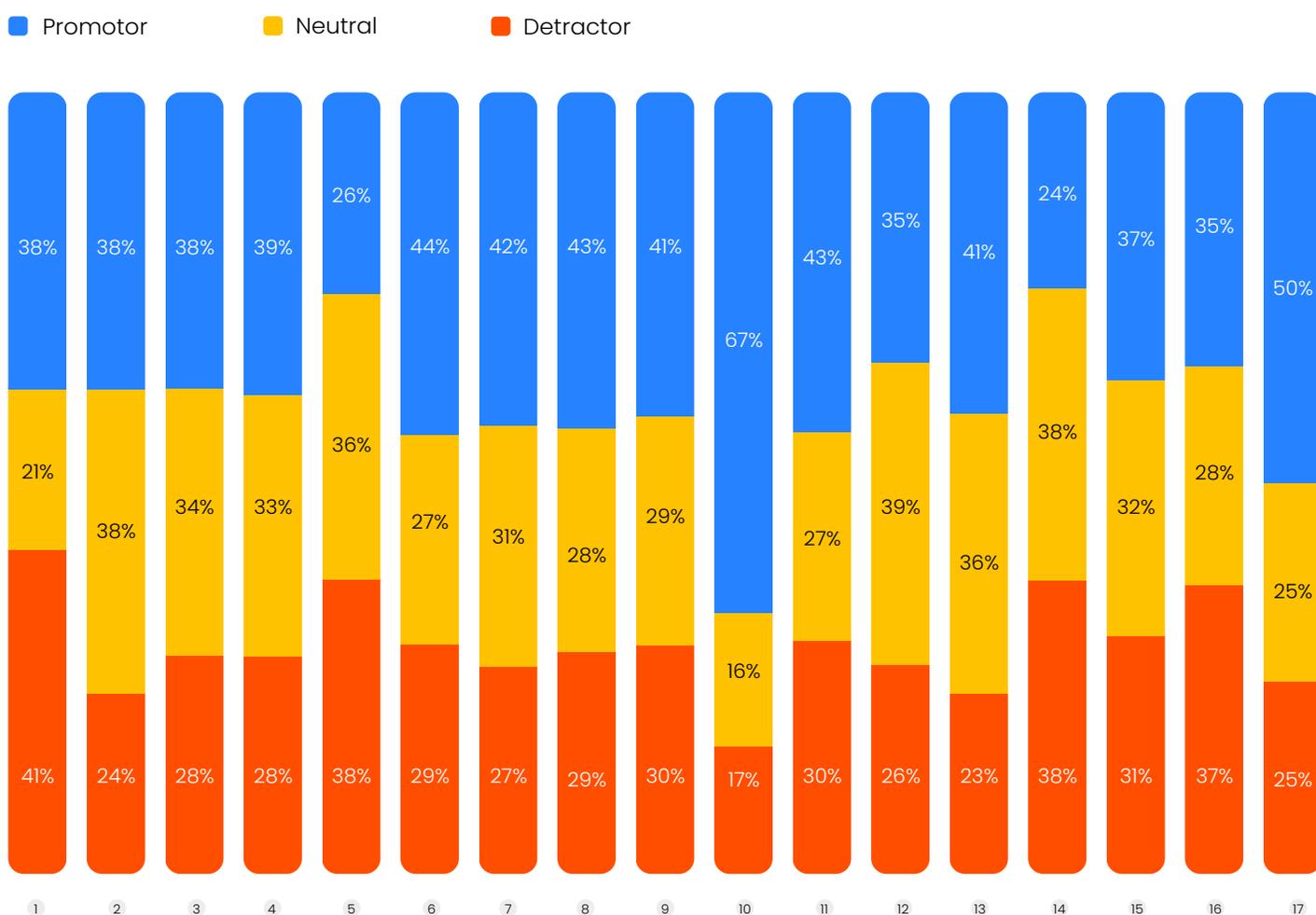
Al comparar los resultados del 2022 en relación con el 2021 se observa una caída significativa, ya que **el eNPS pasó de 36% (2021) a un 8% (2022)** a nivel latinoamericano.

En cuanto a la disminución del eNPS por país, Chile pasó del 40.8% al 12%, **México de un 61.7% a un -1.3%**, Perú pasó del 25.9% a un 7.6%; mientras Colombia cayó de un 73.6% al 12.3%.

Cuando cruzamos el eNPS por tipo de industria o sector, tenemos que **la mayor cantidad de promotores está en medios de comunicación (67%)**, seguido de turismo y entretenimiento (50%) y consultoría (44%).

Los neutrales se ubican en producción y manufactura (39%), servicios básicos (38%) y alimentos y agroindustria (38%). Mientras que la mayor cantidad de detractores están en administración pública (41%), construcción (38%) e igual cifra obtiene servicios básicos.

Distribución eNPS por Sector o rubro



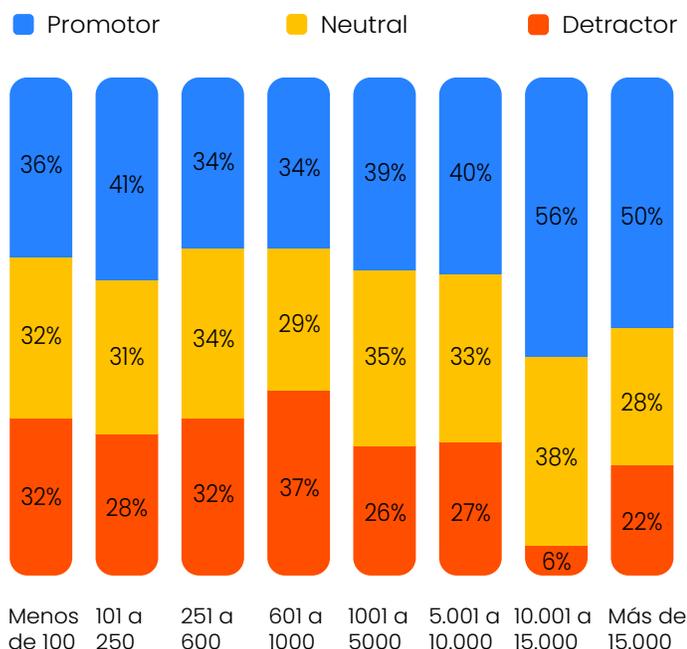
Rubro Organización

- | | | |
|---|--|---------------------------------------|
| ① Administración Pública / Estatal | ⑥ Consultoría | ⑫ Producción / manufactura |
| ② Alimentos / Agroindustria | ⑦ Educación | ⑬ Salud |
| ③ Banco / Financieras / AFP/ Seguros | ⑧ Fundación / Sin Lucro (ONG) | ⑭ Servicios Básicos (agua, sanitario) |
| ④ Comercio / Retail (Minorista y Mayorista) | ⑨ Generación y distribución de energía (petróleo, gas, electricidad) | ⑮ Tecnología / Telecomunicaciones |
| ⑤ Construcción / Ingeniería / Inmobiliaria | ⑩ Medios y Comunicaciones | ⑯ Transporte / Logística |
| | ⑪ Minería | ⑰ Turismo / Entretenimiento |

Cuando profundizamos en los resultados de eNPS por tamaño de industria, **la mayor cantidad de promotores se ubica en las empresas entre 10.001 a 15.000 colaboradores (56%)**, seguido de las compañías con más de 15.000 trabajadores (50%) y finalmente las organizaciones entre 101 y 250 personas (41%).

En cuanto a los neutrales en primer lugar aparecen **las empresas entre 10.001 a 15.000 trabajadores (38%)**, luego surgen las organizaciones entre 1.001 y 5.000 (35%), cerrando las compañías con 251 a 600 personas (34%). Por su parte los detractores están en su mayoría en las empresas entre 601 y 1.000 colaboradores (37%), luego aquellas que cuentan con menos de 100 y las que tienen entre 251 y 600 personas (32%).

Distribución eNPS por Tamaño de la empresa

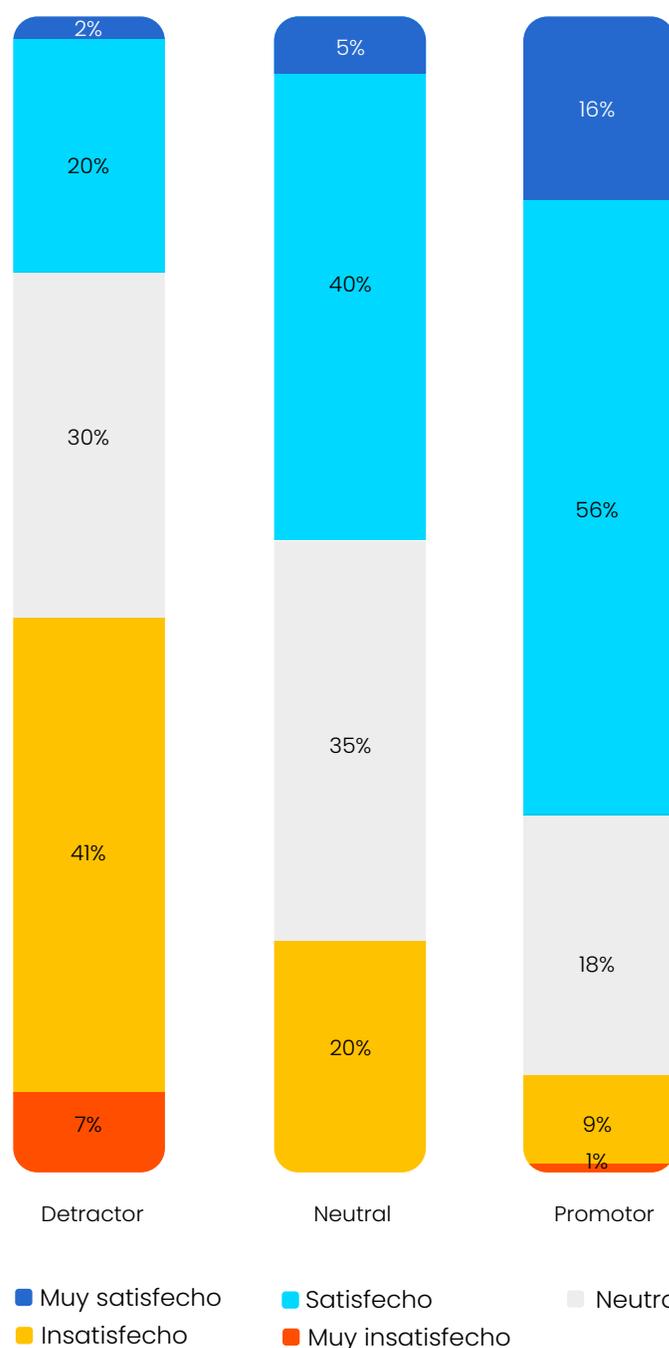


Cuando los resultados de eNPS se cruzan con los niveles de satisfacción con el salario monetario, se obtiene que **los muy satisfechos (16%) y los satisfechos (56%) se ubican en el grupo de promotores**, los que no están

satisfechos ni insatisfechos (35%) están en el grupo de neutrales, mientras que los insatisfechos (41%) y muy insatisfechos (7%) están en los detractores.

Aquí no hay cambios significativos en la tendencia que es casi natural, de que **los satisfechos estén en el lado de los promotores** y los insatisfechos en el segmento de los detractores.

Cruce eNPS Satisfacción Salario Monetario



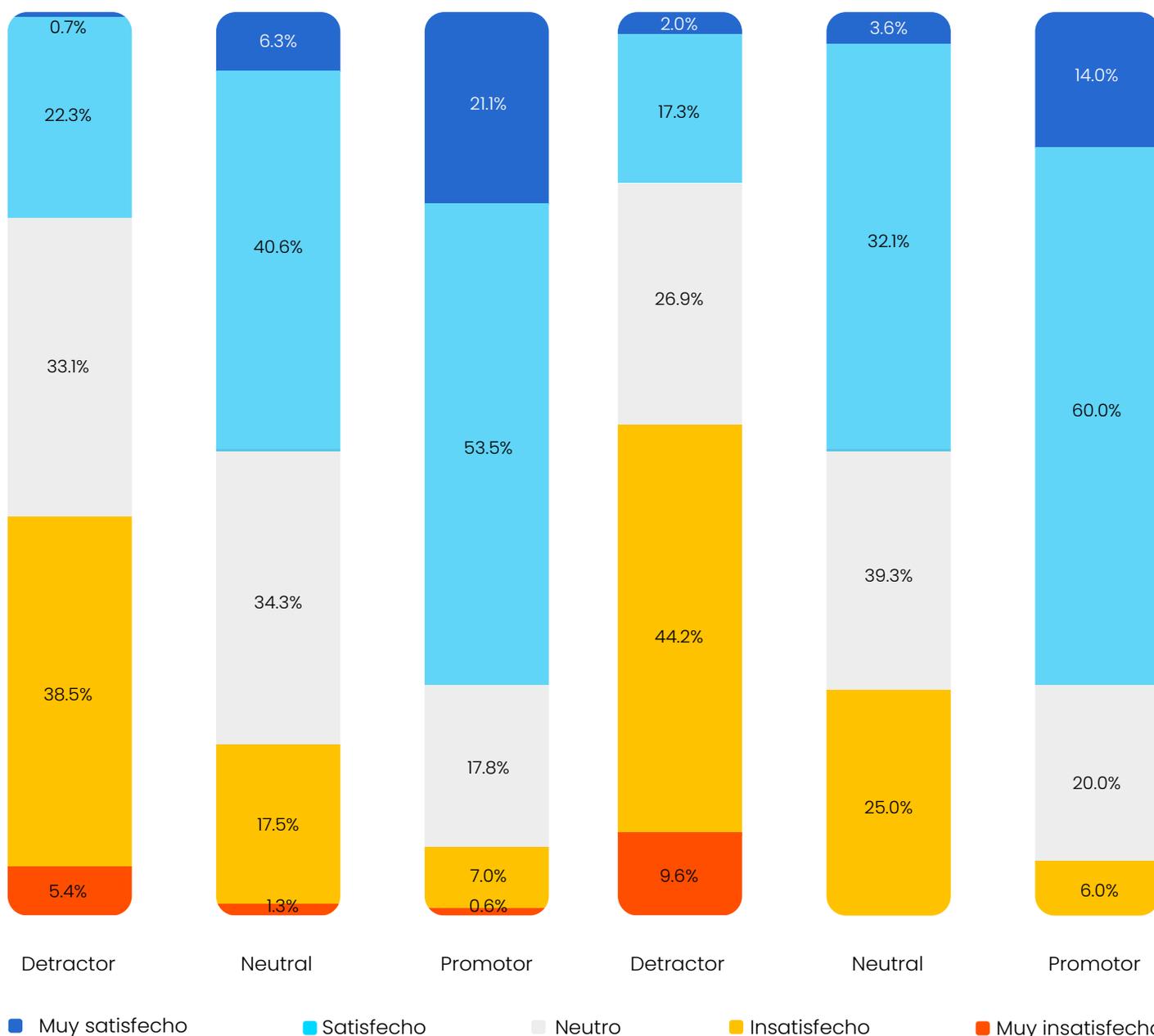
Cuando cruzamos los resultados de eNPS con salario monetario por país, tenemos que **en Chile los muy satisfechos (21.1%) y los satisfechos (53.5%) están en los promotores**, mientras que quienes no están satisfechos ni insatisfechos (34.3%) están en los neutrales. En cuanto a los insatisfechos (38.5%) estos se ubican en los detractores, así como los muy insatisfechos (5.4%).

En el caso de México **los muy satisfechos (14%) y satisfechos (60%) están del lado de los promotores**.

Mientras que quienes no están satisfechos, ni insatisfechos (39.3%) están en el segmento de neutrales. Del lado negativo, los insatisfechos (44.2%) y los muy insatisfechos (9.6%) están entre los detractores.

 Cruce eNPS con Satisfacción Salario Monetario - Chile

 Cruce eNPS Satisfacción Salario Monetario - México

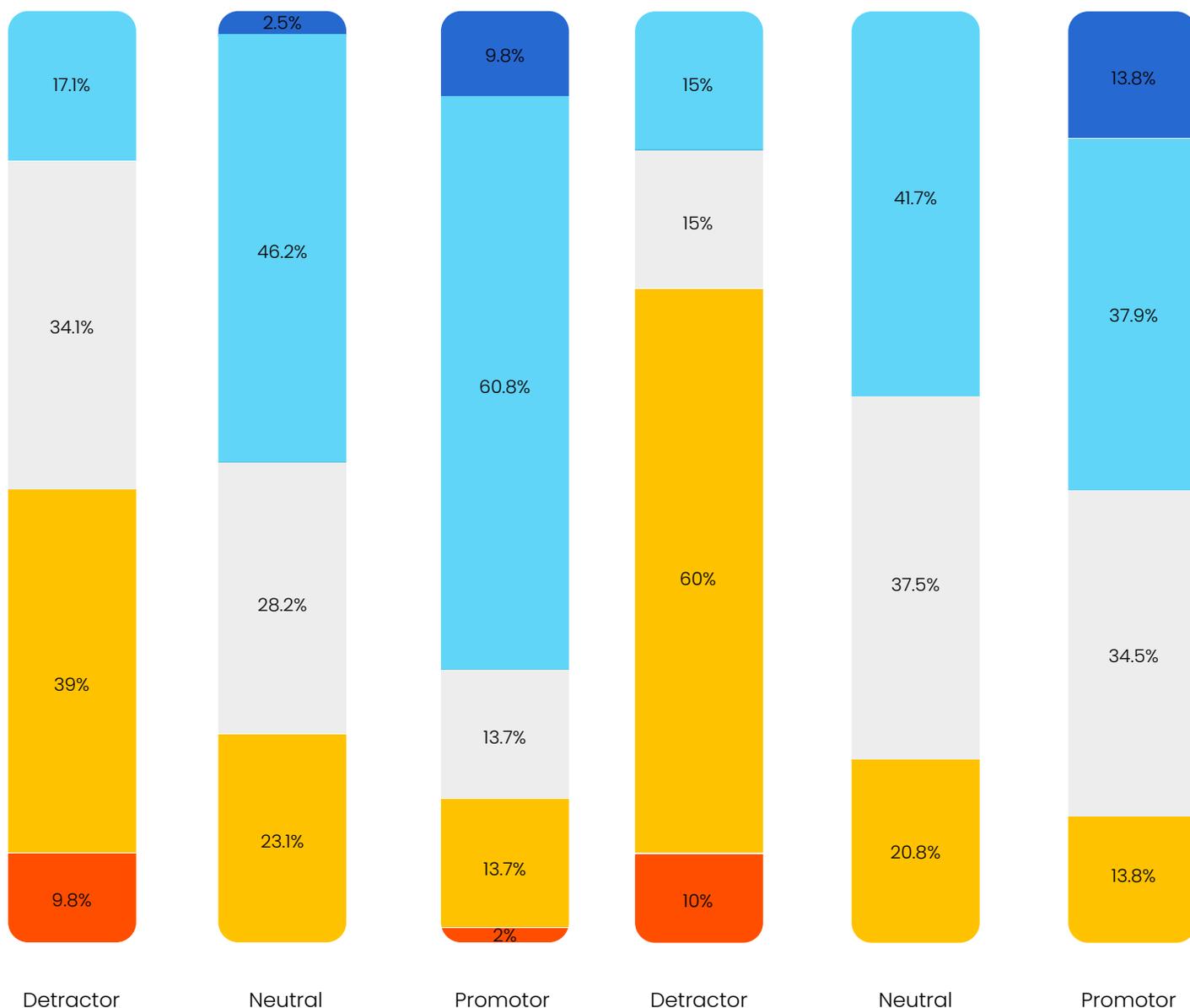


En cuanto a Perú **los muy satisfechos (9.8%) y los satisfechos (60.8%) están en los promotores**; mientras que en el lado de los detractores se ubican aquellos que no están satisfechos, ni insatisfechos (34.1%), los insatisfechos (39%) y los muy insatisfechos (9.8%).

En cuanto a los resultados **en Colombia los muy satisfechos (13.8%) están en los promotores**, mientras que los satisfechos (41.7%) y quienes no están satisfechos, ni insatisfechos (37.5%) están en los neutrales. Por su parte, los insatisfechos (60%) y los muy insatisfechos (10%) están en el grupo de los detractores.

 Cruce eNPS con Satisfacción Salario Monetario - Perú

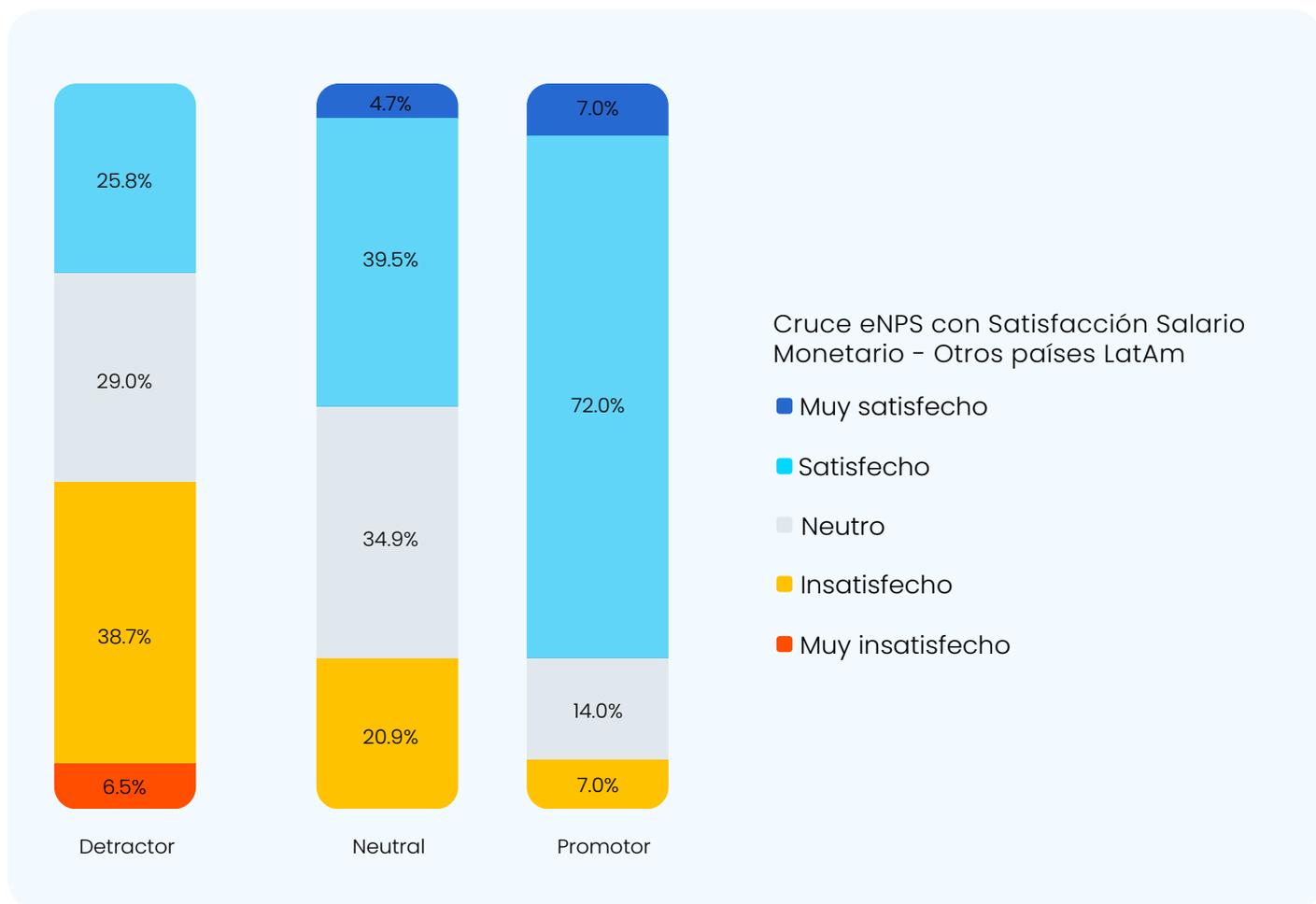
 Cruce eNPS con Satisfacción Salario Monetario - Colombia



■ Muy satisfecho
 ■ Satisfecho
 ■ Neutro
 ■ Insatisfecho
 ■ Muy insatisfecho

Al abordar el cruce de eNPS con salario monetario en otros países Latam, **los muy satisfechos (7%) y los satisfechos (72.0%) están en los promotores;** quienes no están satisfechos, ni insatisfechos (34.9%) están en los neutrales. Del lado negativo en los detractores están los insatisfechos (38.7%) y los muy insatisfechos (6.5%).

En cuanto a los resultados por país, **la única variación resaltante es Colombia** donde los satisfechos están en el **segmento de los neutrales**, distinto a la tendencia en el resto de las naciones. Ese resultado es importante de analizar ya que se percibe que otros factores pudieran estar afectando a los satisfechos, quienes son neutrales ante la pregunta si recomendaría a la compañía como un lugar para trabajar.



Es importante destacar que al cruzar eNPS con el salario monetario las correlaciones fueron positivas y significativas.

País	Correlación
 Chile	0.456
 México	0.436
 Perú	0.467
 Colombia	0.535
 Otros países	0.433

Conclusiones

Tomando como base los resultados y el análisis de la información obtenida, presentamos a continuación las conclusiones más importantes:

1 En cuanto a los niveles de satisfacción en relación con el salario monetario es destacable que a nivel LatAm el **48% está entre muy satisfecho y satisfecho**. Pero al discriminar por nación, Chile y el grupo de otros países son los que acumulan los mayores porcentajes al sumar los muy satisfechos y satisfechos ambos con 52%. Por otro lado, Colombia saca los mayores porcentajes entre quienes no están satisfechos ni insatisfechos con el 30%, pero también lidera con 32% al sumar los muy insatisfechos e insatisfechos.

2 Cuando cruzamos los resultados de la satisfacción con el salario monetario dependiendo de los cargos de los participantes, claramente **los menos satisfechos son quienes ocupan puestos como profesionales y mandos medios**. En cuanto a la satisfacción en relación con el salario monetario por tipo de industria, es preocupante que los insatisfechos sean parte de sectores que son claves en la mayoría de las naciones de Latinoamérica cómo, por ejemplo, servicios básicos, comercio, turismo y generación y distribución de energía. En relación con el tamaño de empresa, las compañías medianas son las que suman la mayor cantidad de insatisfechos.

3 Cuando se consultó si las organizaciones deberían aplicar ajustes de salario a partir de algunos conceptos específicos, **un 88% señaló que deberían hacerlo por desempeño, un 79% por variables económicas** y el 48% por antigüedad. Este resultado demuestra que el contexto económico actual está impactando en las aspiraciones salariales de los colaboradores. Y por otro lado, a pesar del golpe inflacionario, aún la mayoría de las personas sigue valorando la importancia del desempeño y la antigüedad en los ajustes salariales.

4 Al preguntar por el pago de remuneraciones extras resalta que **un 36% afirmó recibir un bono por desempeño, mientras que el 28% dijo no recibir remuneraciones extras**. Otro resultado interesante es que el 28% recibe seguro complementario de salud, el 16% recibe bono de alimentación, un 19% bono por teletrabajo/internet y el 15% bono de transporte.

Conclusiones

5 En cuanto a las gratificaciones y/o prestaciones adicionales de ley, resalta que el 82% recibe aguinaldo/bonos por navidad y fechas patrias, mientras que un 47% recibe utilidades siendo este un derecho de los trabajadores en países como, por ejemplo, México y Perú. Asimismo, es resaltante como solo **el 41% de los participantes dijo recibir bono vacacional**, cuando eso es un derecho de los trabajadores en la mayoría de las naciones. En este punto hay que resaltar que más del 90% de quienes respondieron la encuesta están contratados o sea que pertenecen al sector formal de la economía, lo que implica que deberían recibir todos los beneficios legales.

6 En relación con el salario emocional, los resultados demuestran que **los colaboradores identifican cuáles son los componentes del salario emocional** y al medir el nivel de satisfacción, la sumatoria entre los muy satisfechos y satisfechos totaliza un 44%, similar a quienes no están satisfechos ni insatisfechos. Cuando se detallan los resultados por país, Colombia suma 48% entre quienes están muy satisfechos y satisfechos. En el caso de quienes no están satisfechos ni insatisfechos Perú, Colombia y el grupo de otros países aparecen cada uno con 45%. Del lado negativo, al sumar los insatisfechos y muy insatisfechos, el grupo de otros países suma 18%.

7 Cuando los resultados del nivel de satisfacción se cruzan con el sector o tipo de industria, **la mayor cantidad de muy satisfechos está en las fundaciones sin fines de lucro (ONG) con 14%**, el mayor porcentaje de satisfechos con el 65% está en generación y distribución de energía. Mientras que el segmento entre quienes no están satisfechos, ni insatisfechos con el 67% está en los medios de comunicación. La mayor cantidad de insatisfechos con el 25% está en el sector de servicios básicos y los muy insatisfechos con el 13% están en la administración pública.

8 Al indagar sobre el programa de beneficios que les ofrecen las empresas a los participantes, **un 26% dijo que en la empresa en la cual trabaja no contaba con un programa de beneficios**, lo que abre una oportunidad tremenda para que las empresas diseñen una estrategia que les permita no solo ofrecer, sino acercar los beneficios a sus trabajadores tomando en cuenta que de esa forma inciden en su bienestar y calidad de vida. De los colaboradores que sí cuentan con un programa de beneficios, el 50% respondió que eran incentivos flexibles (Salud, educación, servicios y esparcimiento).

Conclusiones

9 Cuando se consultó a nivel Latam la satisfacción de las personas en relación con el programa de beneficios que recibe, **apenas el 3.3% está muy satisfecho y el 9.9% está satisfecho**. La mayoría de los encuestados no está ni satisfecho ni insatisfecho con un 26.5%, los insatisfechos suman el 25.7% y los muy insatisfechos se ubican en 25.7%. Esto implica que las organizaciones deberían revisar qué están haciendo con respecto a la entrega de beneficios y quizás adaptarse a la tendencia de la personalización de los mismos, a fin de impactar de forma más directa en el bienestar y compromiso de las personas.

11 Cuando se analizan **las respuestas que indican que las empresas no cuentan con un programa de beneficios, México tiene el mayor porcentaje con 40.5%**, seguido del grupo de otros países con 29.9%, Colombia con el 26% y Perú con el 24.4%. Este dato es importante tomando en cuenta que una de las **tendencias** más destacadas de la Gestión de Personas en este 2022, es la necesidad de incidir en el bienestar y calidad de vida de las personas, tarea en la cual los beneficios son un factor importante, ya que contribuyen a la conciliación laboral, personal y familiar.

10 Al detallar por país, nos encontramos que **Chile tiene el mayor porcentaje entre muy satisfechos y satisfechos con 16.3**. En el segmento entre quienes no están satisfechos ni insatisfechos resalta Perú con 34.4%, mientras que Colombia reúne a la mayor cantidad de insatisfechos y muy insatisfechos con el 40.8%.

12 En cuanto a la satisfacción con los programas de beneficios, **los sectores con más insatisfechos son servicios básicos, construcción, minería y turismo** que en su mayoría son claves en las economías latinoamericanas. En cuanto al tamaño de las compañías los resultados son muy similares, lo que indica que el desafío no está marcado por la cantidad de colaboradores, sino por otros factores internos y externos como los tipos de beneficios disponibles, la eficiencia en la comunicación de los beneficios y el impacto de la inflación, entre otros.



rankmi

Cashback de Beneficios+

Powered by **WANA CASH**

Descubre más aquí

Conclusiones

13 Al abordar los resultados de la pregunta sobre la aplicación de los modelos de trabajo remoto o híbrido en las empresas, **el 34.8% afirmó que ya es parte del modelo laboral**, un 12.4% afirmó que es aplicado de manera libre, o sea, a elección del trabajador y un 5.5% señaló que es parte del programa de beneficios. Esto confirma la hipótesis que señala que el teletrabajo o los modelos que mezclan lo remoto con lo presencial, pasaron de ser una alternativa ante la pandemia a convertirse en una parte importante del modelo de la mayoría de las organizaciones.

15 En relación con la aplicación del trabajo remoto o híbrido, como era de esperarse, sectores como tecnología y telecomunicaciones, consultoría y banca son las que en su mayoría lo han asumido como parte del modelo laboral. Del otro lado, **los sectores que por su naturaleza no pueden abandonar el presencialismo son construcción, comercio y producción**. Además, se comprobó que la cantidad de colaboradores no tiene gran incidencia en la aplicación del modelo de trabajo remoto o híbrido.

14 Al revisar los países donde el trabajo remoto o híbrido es parte del modelo laboral de las organizaciones, **Perú obtiene el mayor porcentaje con 38.9%, seguido de Chile con 38.6%** y México con el 31%. Eso coincide con los resultados de nuestro [#RankmiPulse](#), ya que uno de los desafíos claves para este año es la implementación de modelos de trabajo remoto o híbrido en la mayoría de los países.

16 En relación con los resultados de la pregunta que buscó medir el eNPS (Employee Net Promoter Score), se observa que los **promotores alcanzaron el 38.20%, los neutrales totalizaron el 32.55% y los detractores se ubican en el 29.4%**.

Conclusiones

17 Cuando revisamos los resultados por país y los comparamos con los datos que arrojó el “Benchmark eNPS LatAm 2021”, **hay una clara tendencia de disminución de quienes recomendarían su empresa para trabajar.** A nivel latinoamericano se evidencia una caída significativa de un eNPS de 36% (2021) a apenas un 8% (2022). Cuando revisamos el eNPS por país nos encontramos que Chile pasó del 40.8% al 12%, México de un 61.7% a un -1.3%, Perú pasó de un 25.9% a un 7.6; mientras Colombia cayó de un 73.6% a un 12.3%.

19 Al revisar los países con el aumento más significativo en los neutrales se observa que **México tuvo el salto más pronunciado al pasar del 8% al 35.4%**, seguido de Colombia que pasa del 22% al 32.9% este año y finalmente Chile que pasó del 21% al 31.2%. El más fuerte incremento en los detractores se evidencia en Colombia que escaló a un 27.4% cuando en el 2021 apenas obtuvo un 2%, seguido de México con el 32.9% este año y en el 2021 fue de 15% y finalmente Perú con un 31.3% en esta oportunidad y 21% en el 2021.

18 Chile obtuvo este año un 40.4% de promotores, versus un 60% en el 2021; México totaliza en los promotores un 31.6%, pero en el 2021 estos se ubicaban en el 77%, Perú obtuvo un 38.9% que contrasta con el 47% de 2021, Colombia con un 39.7% en comparación con el 76% del año pasado y finalmente el grupo de otros países en el 2022 tiene un 36.8% de promotores, en contraste con el 52% del 2021.

20 Cuando detallamos los resultados por sector o tipo de industria, **los medios de comunicación (67%), turismo y entretenimiento (50%) y consultoría (44%) tienen la mayor cantidad de promotores.** En el caso de los neutrales, los resultados señalan a producción y manufactura (39%), servicios básicos (38%) y alimentos y agroindustria (38%). En el lado de los detractores, la mayoría está en administración pública (42%), construcción (38%) y servicios básicos con el mismo porcentaje.

Conclusiones

21 Al profundizar en el eNPS por tamaño de industria, **la mayor cantidad de promotores (56%) se ubica en las empresas que cuentan entre 10.001 a 15.000 colaboradores**, que también concentran la mayor cantidad de neutrales (38%). Entre los detractores, en primer término aparecen las empresas que van desde 601 hasta los 1.000 colaboradores (37%).

23 Al disgregar por país, **en Chile los muy satisfechos (21.1%) y los satisfechos (53.3%) están en los promotores**. Igual tendencia se evidencia en México (14% - 60%), Perú (9.8% - 60.8%) y otros países (7% - 72.1%). Caso contrario se presenta en Colombia donde los muy satisfechos (13.8%) están en los promotores, pero los satisfechos (41.7%) están en los neutrales. Es bueno destacar que en el caso de Chile, Perú y Colombia podría estar influyendo no solo el impacto de la inflación, sino asimismo la coyuntura política particular de cada país.

22 Al cruzar los resultados del eNPS con la satisfacción en relación con el salario monetario, **los muy satisfechos (16%) y los satisfechos (56%) se ubican en los promotores**, mientras que quienes no están satisfechos ni insatisfechos (35%) están en el grupo de los neutrales y como es lógico los insatisfechos (41%) y los muy insatisfechos (7%) están en el lado de los detractores. Esto demuestra que el eNPS está muy encadenado con el salario monetario, sobre todo en el contexto inflacionario y de incertidumbre que hay en la actualidad.

Conclusión final

Como conclusión final, el contexto actual, que es diferente al que se presentó en el 2020 y 2021, estaría condicionando los niveles de satisfacción de la mayoría de las personas en relación con su lugar de trabajo. Eso por supuesto tiene repercusiones en diferentes ámbitos, entre los cuales resalta la retención y atracción del talento que necesita la organización.

Recomendaciones

A partir de los resultados y las conclusiones del estudio, **ofrecemos las siguientes recomendaciones a las empresas latinoamericanas:**

- 1 En el contexto actual, las empresas deben revisar la posibilidad de **ajustar el salario monetario ante su directa incidencia en el eNPS, compromiso, bienestar y la retención de talento**. Sobre todo, es prudente tomar en cuenta que el 79% consideró que esos ajustes deberían ser por variables económicas como la inflación, lo que evidencia que el contexto económico está incidiendo en el bienestar y calidad de vida de las personas.
- 2 No solo es prudente la revisión de los salarios de sus colaboradores, sino también **buscar alternativas que les permitan superar los efectos de la inflación** y ahí los programas de beneficios pueden ser muy útiles, siempre y cuando la estrategia incluya la más amplia difusión a fin de que las personas aprovechen esos incentivos y eso repercuta en su bienestar. Se trata de cuidar a las personas como el principal activo de las marcas.
- 3 En el caso de aquellas organizaciones que sí cuentan con programas de beneficios, es pertinente verificar su efectividad y aplicar los cambios que sean necesarios, entre ellos, **personalizar los beneficios para que apunten directamente a las necesidades de las personas**. De poco sirve un [programa de beneficios](#) que no es aprovechado por los colaboradores y en eso la tecnología tiene mucho que aportar.
- 4 En relación con el salario emocional, aunque se trata de una tendencia de reciente aplicación, es recomendable que las compañías lo vean como **una oportunidad para motivar a los trabajadores a modo de que se sientan valorados, reconocidos y felices en su lugar de trabajo**. Los resultados indican que los participantes están identificados con los componentes del salario emocional, por lo que es recomendable que las empresas se enfoquen en motivar a los colaboradores y lograr que el salario emocional incida en el eNPS, entre otros indicadores.
- 5 La información obtenida en relación con el salario emocional indica que las personas buscan **espacios para ser creativos, estar conectados con el equipo, disfrutar de interacciones sociales y que su trabajo contribuya con su propósito y el de la organización**, entre otros. Impulsar este tipo de acciones motivadoras solo implica, en su mayoría, tiempo, creatividad y esfuerzo.

Recomendaciones

6 En relación con los modelos de trabajo remoto o híbrido, dependiendo de si el modelo de negocio lo permite, las empresas podrían **fortalecer estas formas de trabajo que contribuyen a la conciliación laboral y familiar**, ya que las personas no solo siguen siendo productivas, sino que además cuentan con mayor tiempo para compartir en familia. En este tema, sería oportuno que las compañías enfoquen su esfuerzo en hacer confortable el trabajo remoto para las personas, proporcionando, por ejemplo, herramientas que les permitan trabajar más concentrados y comunicados.

7 Tomando en cuenta que los resultados del eNPS difieren de la medición que realizamos en el 2021, es importante que las empresas revisen no solo los factores internos que podrían estar incidiendo en la disminución de los niveles de satisfacción, sino también identificar y adaptarse a los condicionantes externos que pueden generar incertidumbre, a partir de entender que el contexto actual es diferente al del año pasado.

8 Al profundizar en la información obtenida sobre el eNPS, es posible recomendar que los sectores que deben hacer un gran esfuerzo para mejorar este indicador, son los que están en el segmento de neutrales como producción y manufactura, servicios básicos y alimentos y agroindustria. El trabajo es mucho mayor en

aquellos sectores con la mayor cantidad de detractores como administración pública, construcción y servicios básicos.

9 Si tomamos en cuenta el tamaño de empresa, recomendamos que las compañías entre 10.001 - 15.000 colaboradores y aquellas que tienen entre 1.001 - 5.000 y de 251 a 600 personas, presentes en el segmento de neutrales, hagan su mayor esfuerzo para aumentar la satisfacción de sus trabajadores. El desafío es mayor en las empresas entre 601 - 1.000, 251- 600 y menos de 100 trabajadores, ya que concentran la mayor cantidad de [detractores](#).

10 En relación con la incidencia del salario monetario en el eNPS recomendamos abordar las necesidades de quienes no están satisfechos ni insatisfechos y que se agrupan en su mayoría en el segmento de neutrales. Este reto es transversal a todos los países porque cada uno supera el 30% de neutrales.

11 Quizás la recomendación más importante es que las empresas sigan adaptándose no solo a los cambios en el mercado laboral, sino también al contexto actual marcado por la inflación e incertidumbre. Invertir en las personas para que tengan más bienestar se traducirá en un mayor engagement, mejor desempeño, además de impactar en la retención y atracción de talento que son parte de las tendencias de este 2022. Todo en su conjunto se reflejaría en la marca empleadora.

| Recomendaciones

Desde Rankmi consideramos que estas recomendaciones serían de gran ayuda, en el marco de la necesaria adaptación de las empresas al contexto actual y sobre todo a los cambios en el mercado laboral.

Build a people- centric culture

Descubre nuestras soluciones



Performance



Experience



Talent
Management



People
Management



hablemos@rankmi.com



Solicita una demo