

Era de insatisfacción laboral: ¿Qué motiva hoy a los trabajadores?

Recopilado por el Staff de El Inversionista

El talento cambió radicalmente después de la pandemia, pero hay una desconexión entre lo que los trabajadores esperan y lo que las organizaciones están dispuestas a ofrecer, afirma especialista

De acuerdo con estimaciones de Hays, empresa de reclutamiento de personal, un poco más de la mitad de las personas trabajadoras está insatisfecha con su empleo, esto se debe principalmente a la compensación, los beneficios y el bienestar. El salario ya no es lo único

que motiva a las personas. Podría ser un título de película, pero es la realidad actual en el mundo del trabajo: vivimos en una era de insatisfacción laboral y la proporción de personas que no está a gusto con su empleo “aumenta exponencialmente”, advierte Hays. Este escenario obedece a un replanteamiento de qué motiva a los colaboradores.

De acuerdo con el informe sobre Análisis de tendencias y salarios 2024 de la firma de reclutamiento, el 55% de los trabajadores en Latinoamérica está desmotivado. El sueldo, los beneficios, el bienestar y el liderazgo encabezan la lista de los elementos que generan más insatisfacción.

“Estamos en una era de insatisfacción laboral, se viene percibiendo sistemáticamente en los últimos tres años. La pandemia de alguna manera llevó a muchas personas a repensar no sólo las carreras profesionales, se hicieron otro tipo de preguntas con respecto a nuevos modelos de trabajo. La insatisfacción es real, alarmante y significativa”, afirma Ramiro Bado, director general de Hays para México. Según la investigación, en la actualidad, el 61% de los empleados manifiesta la intención de cambiar de trabajo.

Y aunque la cifra ha disminuido, se mantiene alta y está ligada a la incertidumbre que se percibe en el contexto económico; la mitad de la fuerza laboral teme perder su empleo. La insatisfacción percibida es un reto para todas las empresas, opina Ramiro Bado. El desafío no es sólo la retención de talento, sino lograr que incrementen el compromiso laboral para alcanzar los objetivos de negocio. “Por tanta insatisfacción, hoy la productividad se va mermando, hablamos mucho de renuncia silenciosa, es un desafío gigante”. Aunque el salario se mantiene como el principal factor de satisfacción en el trabajo, los empleados reportan interés en otros aspectos que no son monetarios. En ese sentido, hay un área de oportunidad para que las empresas naveguen en el escenario de bajo compromiso laboral. El estudio de Hays evidencia que los elementos que más motivan a las personas en el trabajo son:

- Salario más alto.
- Mejores prestaciones.
- Nuevos retos.
- Entorno diverso e inclusivo.

“Las estrategias de retribución abarcan mucho más que el salario, y como el 41% expresa insatisfacción con sus beneficios, las organizaciones tienen una gran oportunidad de abordar algunas de las demandas de sus empleados de más retribución con su estrategia de beneficios”, señala Hays en su informe. Para Ramiro Bado, los empleados son el capital más importante de las empresas, la satisfacción es importante porque el desconecto de la fuerza laboral conduce a más rotación, menos desarrollo, menor productividad y malos resultados. “La productividad y los resultados es una consecuencia de la



satisfacción de las personas y de lo bien que se sienten”, puntualiza.

La realidad del agotamiento y el estrés

El descenso en los niveles de satisfacción en el trabajo no es un fenómeno aislado, a medida que la motivación cae, los empleados reportan mayor estrés y agotamiento, esto plantea retos en productividad, advierte la firma.

De los trabajadores encuestados en Latinoamérica, el 57% aseguran sentirse más estresados en 2024 en comparación con el año pasado, otro 46% refiere que experimenta agotamiento o fatiga por el trabajo.

Ramiro Bado considera que esto está ligado con el retorno a las oficinas, la pérdida de la flexibilidad laboral y los beneficios que tuvo para las personas como un mejor balance vida-trabajo, está generando más sentimientos de frustración.

El talento, subraya el especialista, cambió radicalmente después de la pandemia, pero hay una desconexión “entre lo que los trabajadores esperan y lo que las organizaciones están dispuestas a ofrecer”. Esta desalineación se concentra en los modelos de trabajo y en el salario. “La desconexión es importante y debemos trabajar en beneficios blandos que puedan acompañar a la retención y satisfacción de los empleados”.

