

# Tendencias del lugar de trabajo Comparación global-regional-Panamá

## Basado en:

State of the global Workplace:  
2022 Report.  
Gallup

Facilitadora:  
Carmen Rivera  
23 de junio 2022



“

**“Los hechos económicos recientes han demostrado que los negocios son cada vez más desafiantes. Por esto, la necesidad de justificar con cifras cada decisión y medir el impacto de la gestión, nunca ha sido tan importante como hoy”.**

***PwC SaratogaMR Benchmark***

# Fuente de información: Gallup

01

Realizó su primera encuesta internacional en 1938

02

En más de 160 países de los 194 existentes.

03

Comprender los problemas más apremiantes que enfrenta la humanidad y seguir el progreso del desarrollo humano .

04

Negocios y economía  
Gobierno y políticas  
Salud



## América Latina y el Caribe

Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay, Venezuela

# Puntos claves observados América Latina y el Caribe

1

Región con mayor  
porcentaje de  
preocupación diaria

2

Región con más bajo porcentaje de  
trabajadores que están  
satisfechos con sus  
los esfuerzos de sus empresas y país  
para preservar el  
medio ambiente

3

Región con el segundo  
porcentaje más bajo  
de trabajadores que dicen  
que no fueron tratados  
con respeto

“

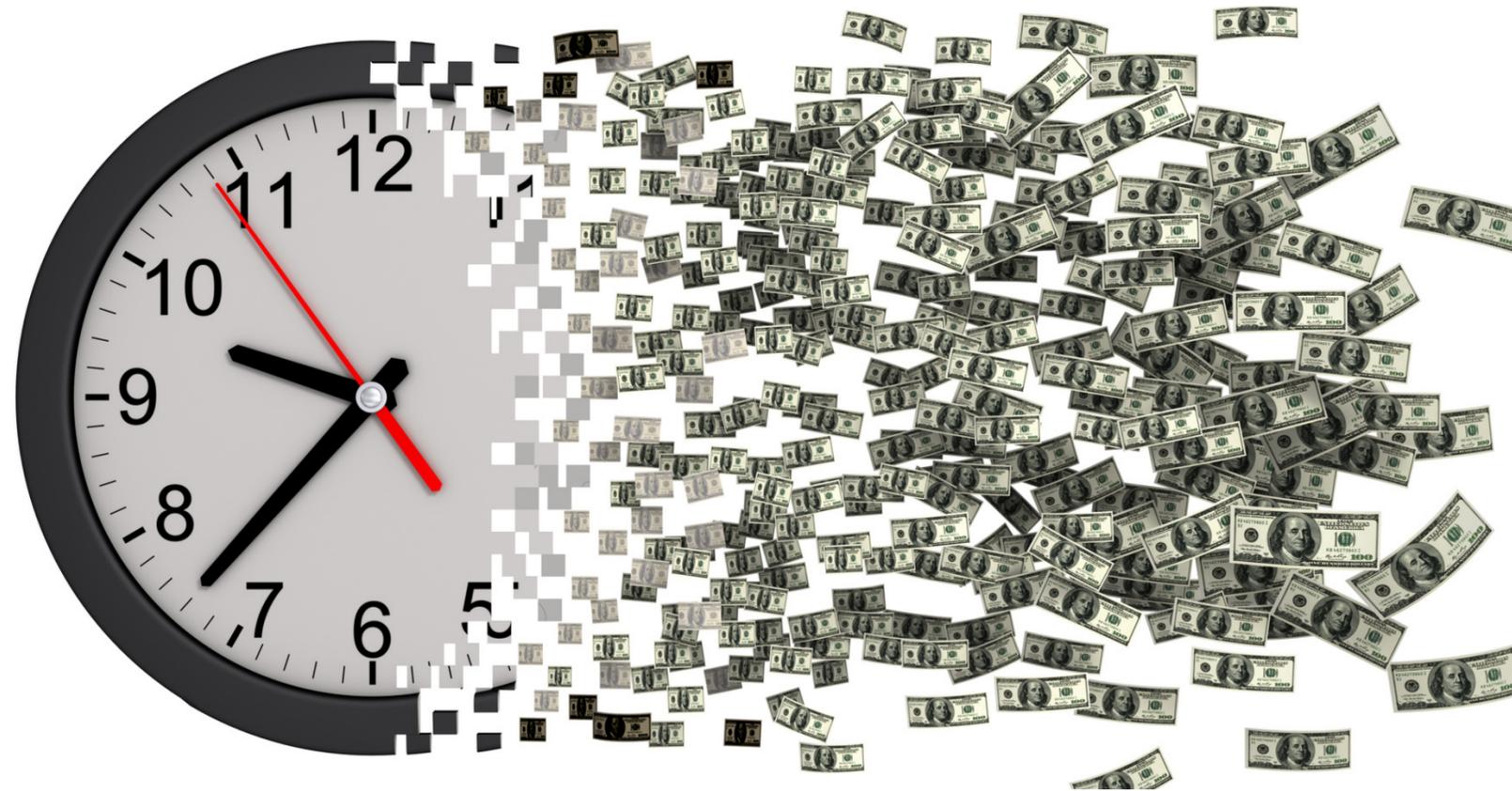
**Ser miserable en el  
trabajo puede traer más  
sufrimiento a la vida de una  
persona que estar desempleada.**

State of the global Workplace: 2022 Report.  
Gallup Inc.



# ¿Cómo se sienten realmente los trabajadores?





**¿Cuántas horas estamos dedicando al trabajo?**

**¿Cómo están percibiendo los trabajadores su vida en el trabajo?**

“

Encuentra un trabajo que disfrutes haciéndolo, y nunca tendrás que trabajar de nuevo en tu vida”

Mark Twain o Confucio





# Trabajo

Según Oxford Languages, es una "actividad que implica un esfuerzo mental o físico realizada para conseguir un propósito o resultado".

Ejercer un esfuerzo mental o físico para conseguir algo rara vez se hace sin estrés, preocupación o incluso dolor,

**o una cuota de sacrificio**

**El estrés**



**La ansiedad**



**Frustración**



**Forman parte de un trabajo de alto rendimiento**

¿QUÉ ESTÁN HACIENDO LOS LÍDERES PARA  
CREAR UN LUGAR DE TRABAJO QUE PROPICIE EL  
COMPROMISO Y EL BIENESTAR?



“

**El bienestar en el trabajo no está reñido con la agenda de nadie.  
Los ejecutivos de todo el mundo deberían querer que los  
trabajadores prosperen. Y para ayudar a los trabajadores a  
prosperar hay que escucharles. Escuchar lo que tienen que decir.**

**State of the global Workplace: 2022 Report.  
Gallup Inc.**



# Signos vitales

-Engagement and wellbeing-

Compromiso y bienestar

# Compromiso

- Mantra de la mayoría de los trabajadores
  - Vivir el fin de semana
  - Ver el reloj correr
  - El trabajo es solo un cheque de pago
- No encuentran que su trabajo sea significativo.
- No creen que sus vidas vayan bien o no se siente esperanzado con su vida futura.

# Compromiso y bienestar general

El 95 % de las personas que prosperan en el trabajo dicen ser tratadas con respeto todo el día y el 87 % dicen sonreír y reír mucho.

- Las unidades de negocio con trabajadores comprometidos tienen un 23% más de beneficios en comparación con las unidades de negocio con trabajadores desanimados.
- Además, los equipos con trabajadores prósperos tienen un absentismo, una rotación y unos accidentes significativamente menores.

# Signos vitales

Compromiso y bienestar

1. ¿Encuentran su trabajo significativo y gratificante?
2. ¿Consideran que su vida va bien?
3. ¿Se sienten esperanzados sobre el futuro?

La mayoría de los trabajadores de todo el mundo contestarían "no" a las tres preguntas.



**El pulso del lugar de trabajo global es bajo, sin embargo sigue latiendo**

Como producto de sus investigaciones, Gallup  
indica que:

# Engagement - Compromiso

“La estrategia comercial depende en gran medida del compromiso de los trabajadores. El compromiso implica la participación entusiasta de los trabajadores tanto en su trabajo como en el lugar de trabajo”.

# El bajo compromiso

“

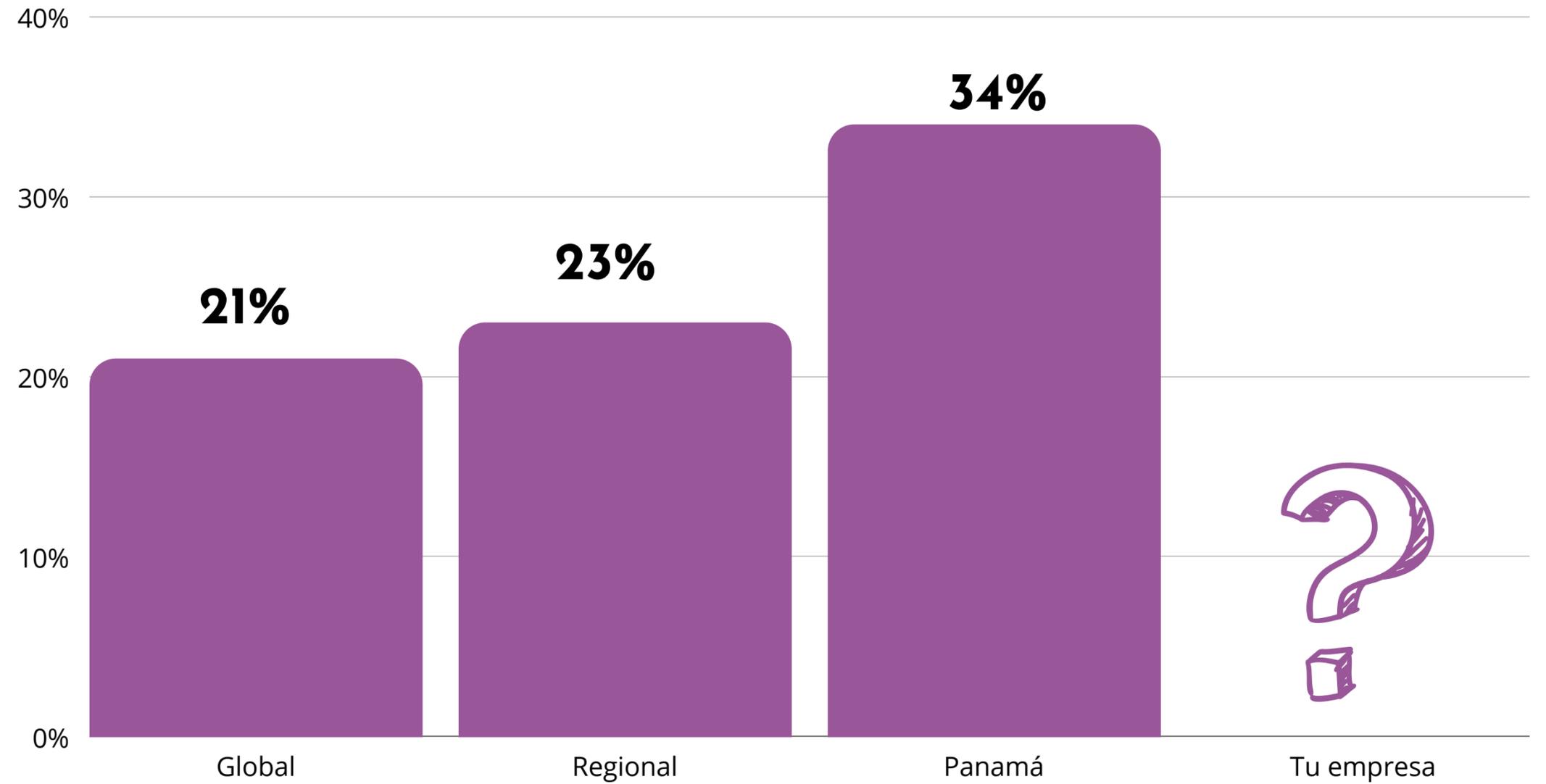
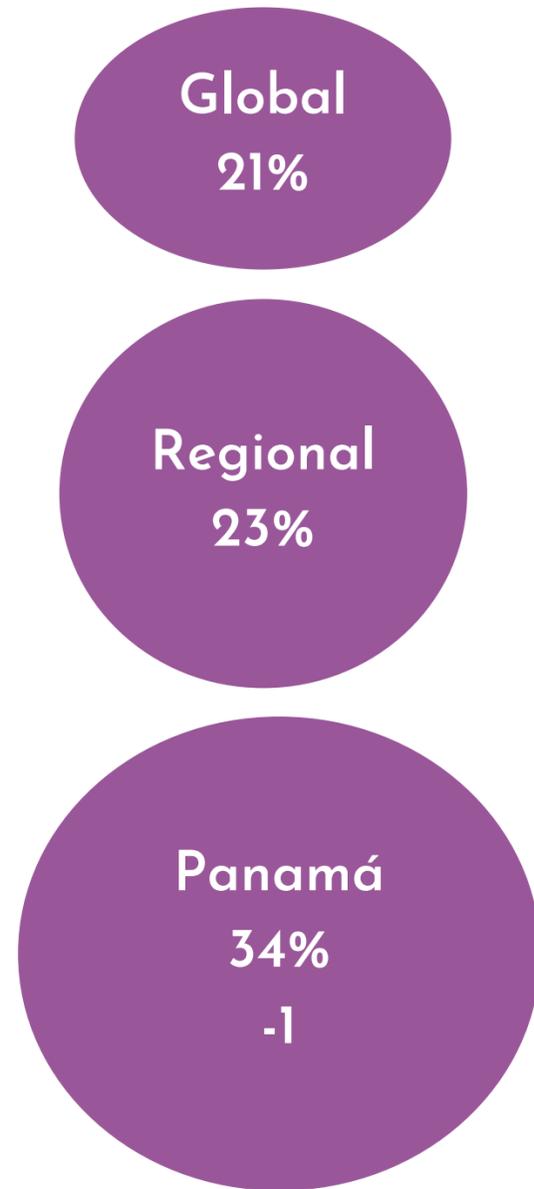
Cuesta a la economía mundial 7,8 billones de dólares y representa el 11% del PIB mundial.

Existe un fuerte vínculo entre el compromiso y los resultados de rendimiento, tales como la retención, la productividad, la seguridad y la rentabilidad, retención, productividad, seguridad y rentabilidad.

Gallup, 2022.

State of the global workplace

# Compromiso



**A nivel mundial, el compromiso y el bienestar de los empleados siguen siendo muy bajos, y esto está frenando un enorme potencial de crecimiento.**

**Compromiso -  
dentro del  
trabajo**

**Bienestar -  
fuera del  
trabajo**

# Falsa dicotomía

La forma en que las personas experimentan el trabajo influye en sus vidas fuera del mismo.

Los trabajadores que experimentan constantemente altos niveles de agotamiento en el trabajo dicen que su trabajo les dificulta cumplir con sus responsabilidades familiares.



# Falsa dicotomía



El bienestar general influye en la vida laboral. Los trabajadores que están comprometidos en el trabajo, pero no que no prosperan, tienen un 61% más de probabilidades de sufrir agotamiento que los que están comprometidos y prosperan.

También tienen un 23% más de probabilidades de acudir a la sala de urgencias.

**Las organizaciones deben pensar en la persona en su totalidad, no sólo en el trabajador.**

Necesitan priorizar el bienestar de los trabajadores como parte de su promesa de marca-empleador.

Los líderes necesitan añadir mediciones de bienestar a sus cuadros de mando ejecutivos.



Cuando los líderes se responsabilizan del bienestar de sus trabajadores, el resultado no es solo una organización productiva, si no individuos, familias y comunidades prósperas.

**¿Cómo se logra el compromiso y el bienestar?**

¿Qué factores son sus garantes?





**Gallup ha identificado 12 elementos claves para generar compromiso en los trabajadores.**

**Estos factores predicen un alto rendimiento del equipo en los resultados críticos del negocio, incluyendo la retención, productividad, seguridad, ventas e ingresos.**

**12 elementos que determinan el engagement**



Patentado por Gallup

- 1. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.**
- 2. Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer bien mi trabajo.**
- 3. En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer cada día.**
- 4. En los últimos siete días, he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo.**
- 5. Mi supervisor, o alguien del trabajo, parece preocuparse por mí como persona.**
- 6. Hay alguien en el trabajo que fomenta mi desarrollo.**
- 7. En el trabajo, mis opiniones parecen contar.**
- 8. La misión o el propósito de mi organización me hace sentir que mi trabajo es importante.**
- 9. Mis asociados o compañeros de trabajo se comprometen a realizar un trabajo de calidad.**
- 10. Tengo un mejor amigo en el trabajo.**
- 11. En los últimos seis meses, alguien del trabajo ha hablado conmigo sobre mis progresos.**
- 12. Este último año, he tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer.**

**Un diagnóstico de clima laboral permite a una empresa diferenciarse, brindando una propuesta única de valor a sus trabajadores (como clientes internos y embajadores de marca), alineado con sus características y necesidades. A la vez que le permitirá contar con adecuados indicadores en la gestión de recursos humanos.**

# Beneficios de un diagnóstico de clima laboral

Tomar decisiones acertadas.  
Invertir adecuadamente los  
recursos (tiempo, dinero,  
personas)

Fomentar el compromiso.

Promover el bienestar de  
los trabajadores

Implementar una cultura de  
creatividad e innovación

Crear sentido de  
pertenencia

Atracción y retención del  
talento

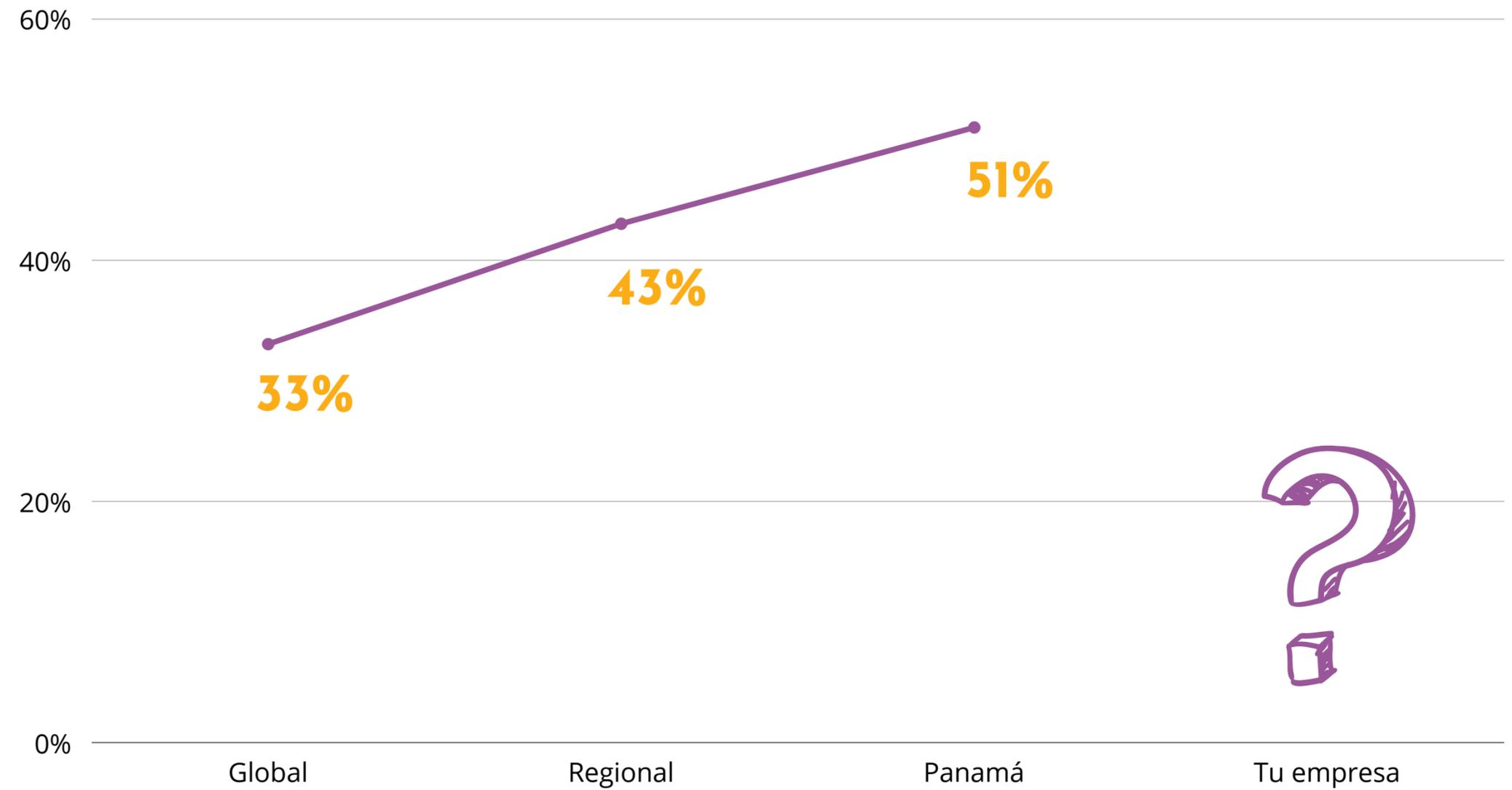
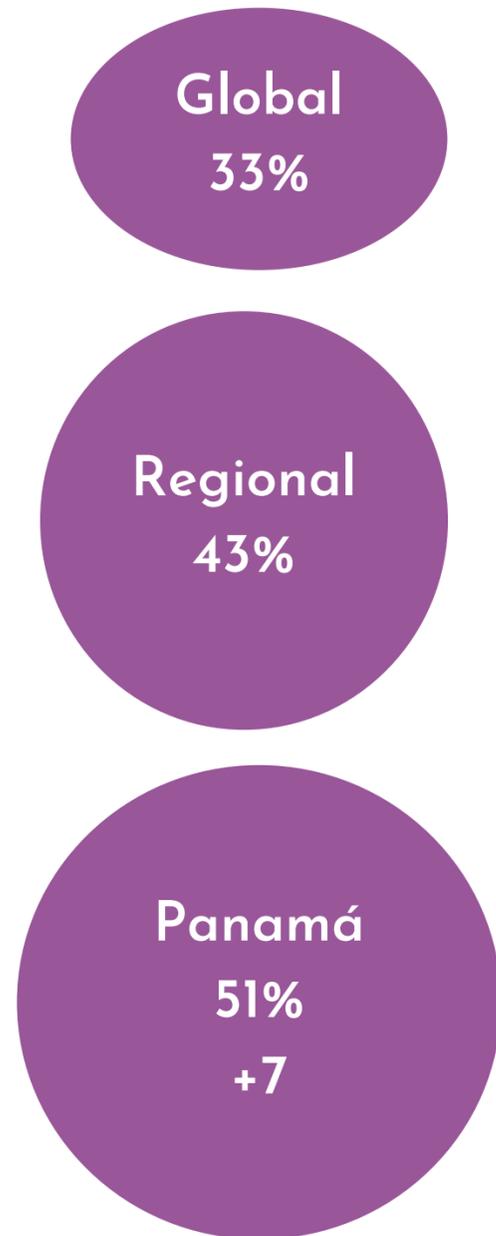
Motivar el alto rendimiento  
y la productividad

Disminuir el ausentismo, la  
rotación y los accidentes

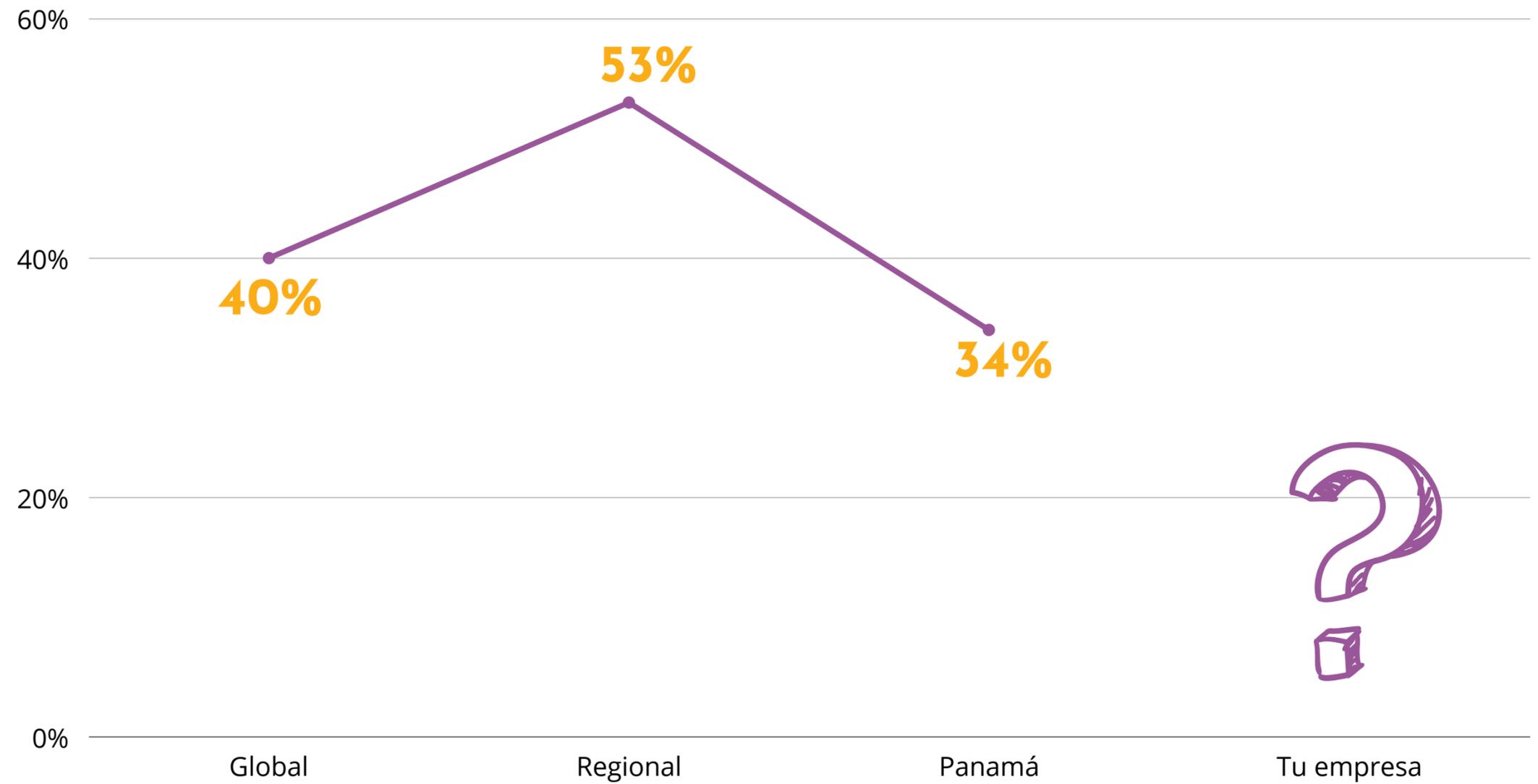
Sostenibilidad del negocio

Incremento en ventas,  
reducción de gastos,  
mayores utilidades

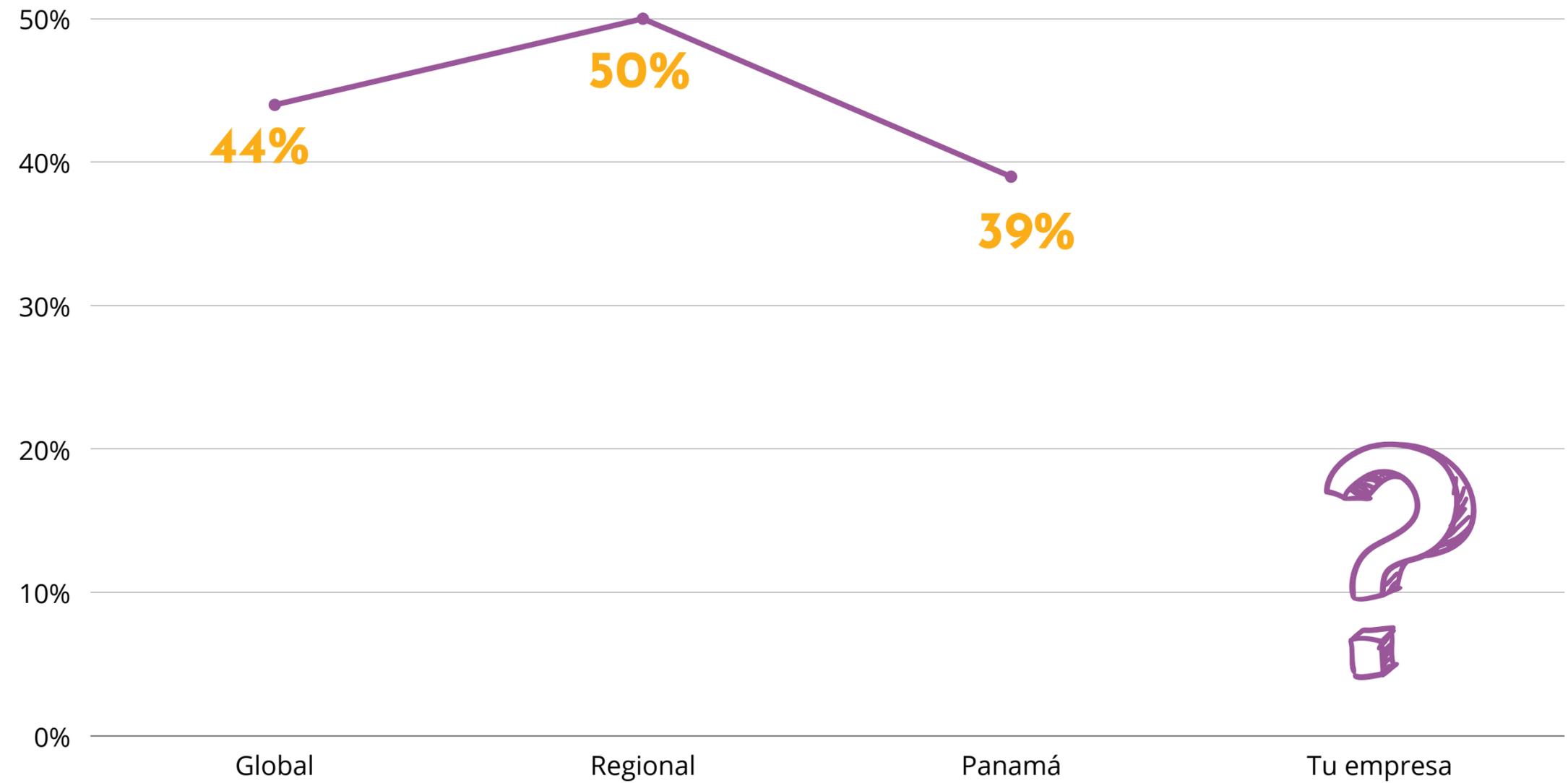
# Bienestar



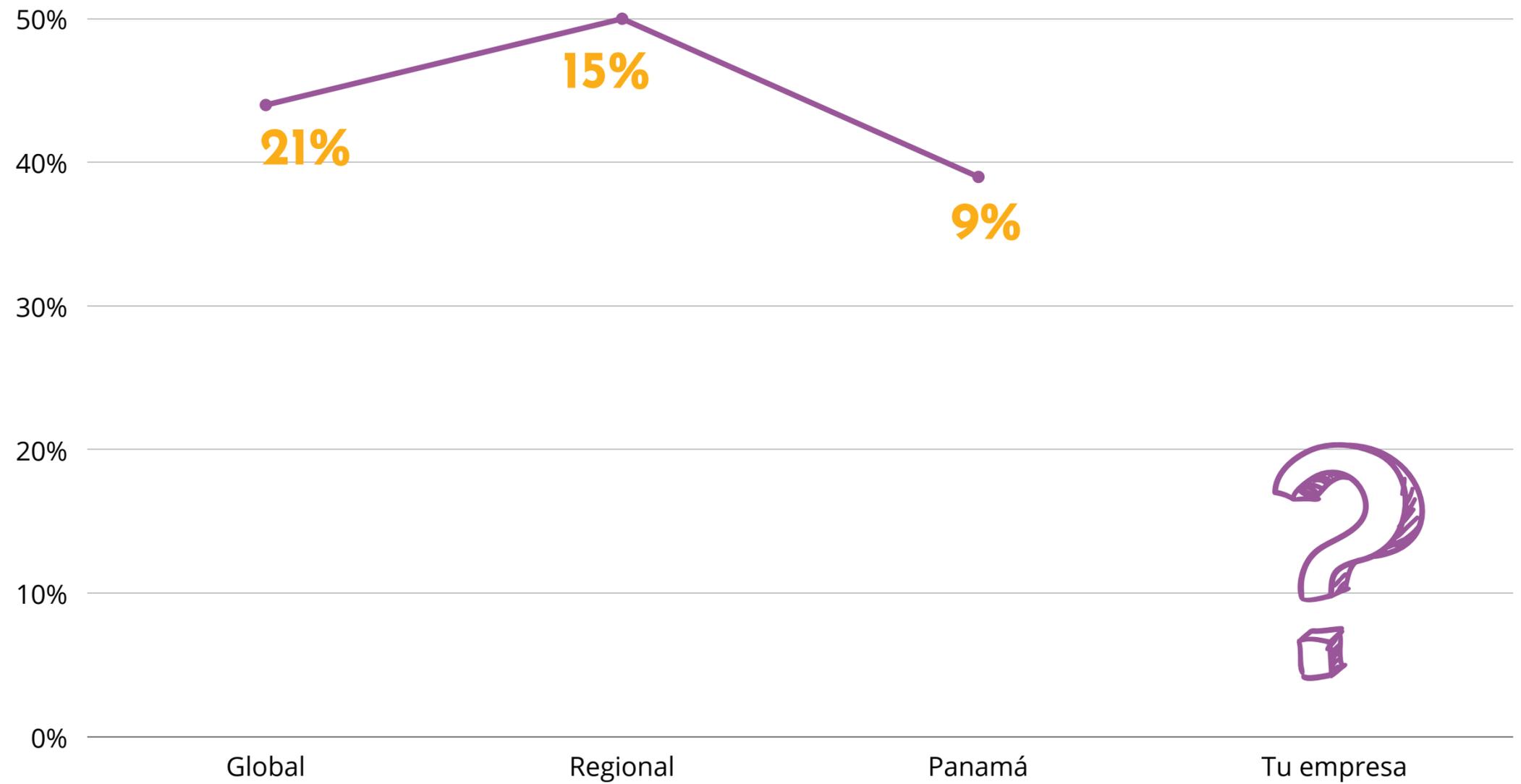
# Preocupación diaria



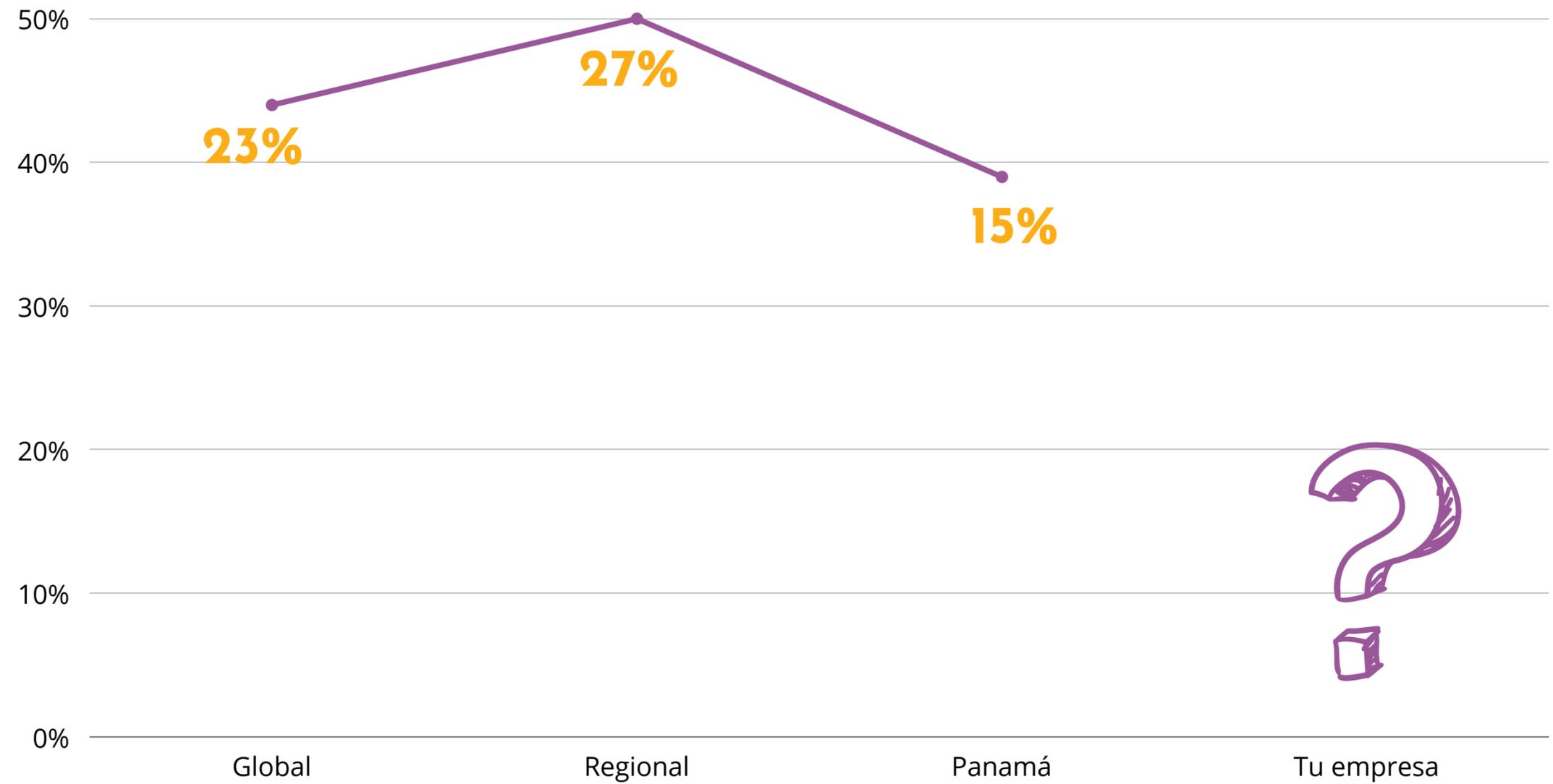
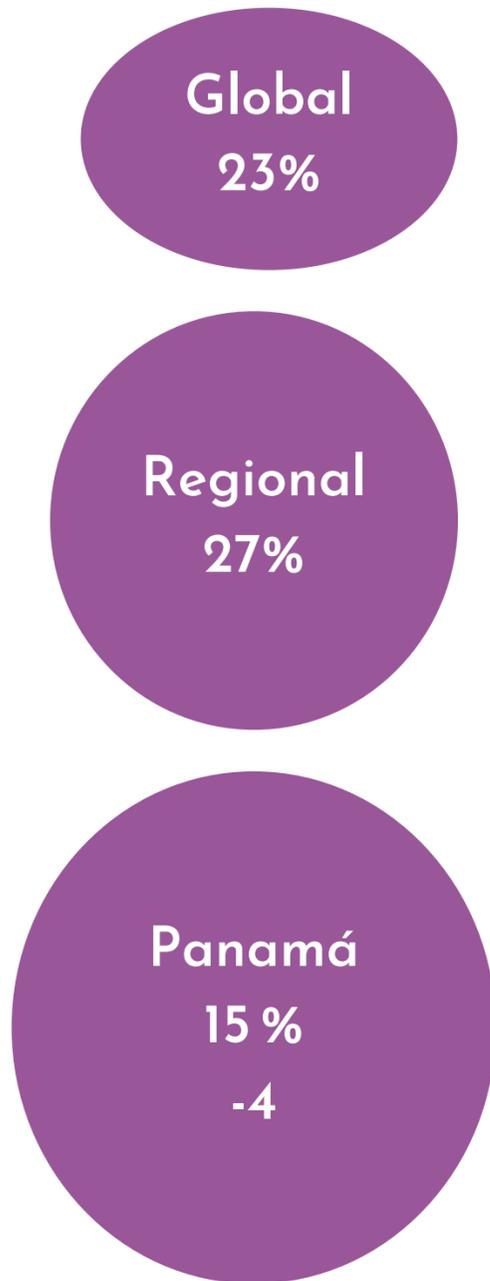
# Estrés diario



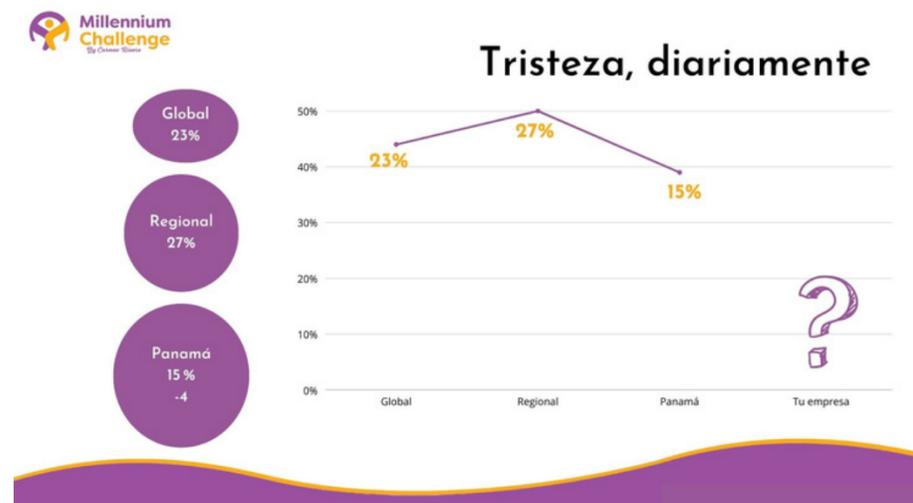
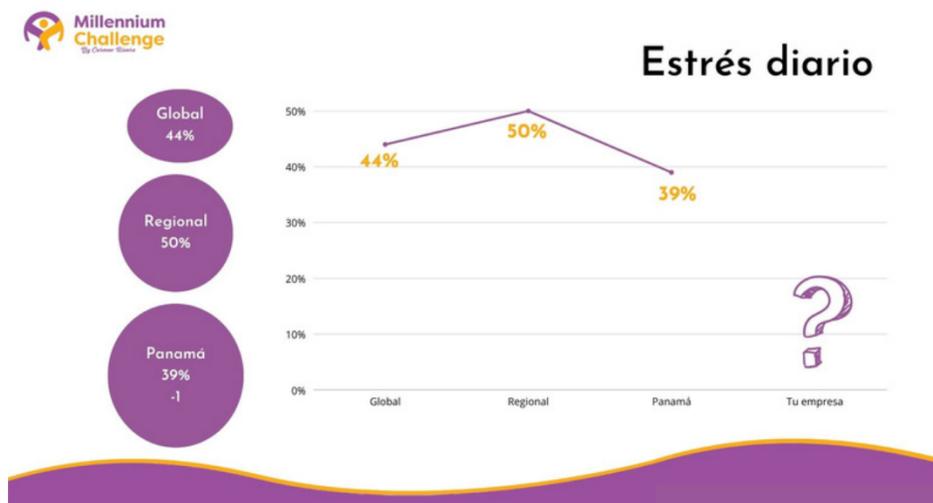
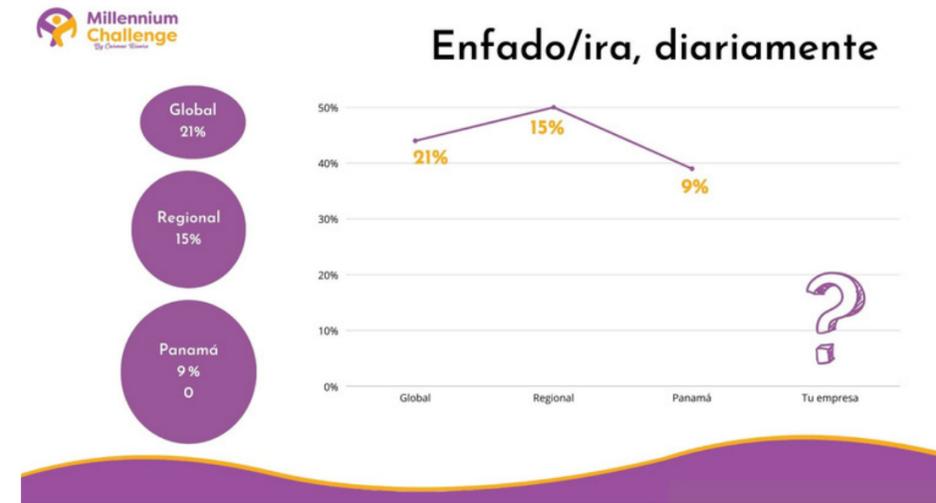
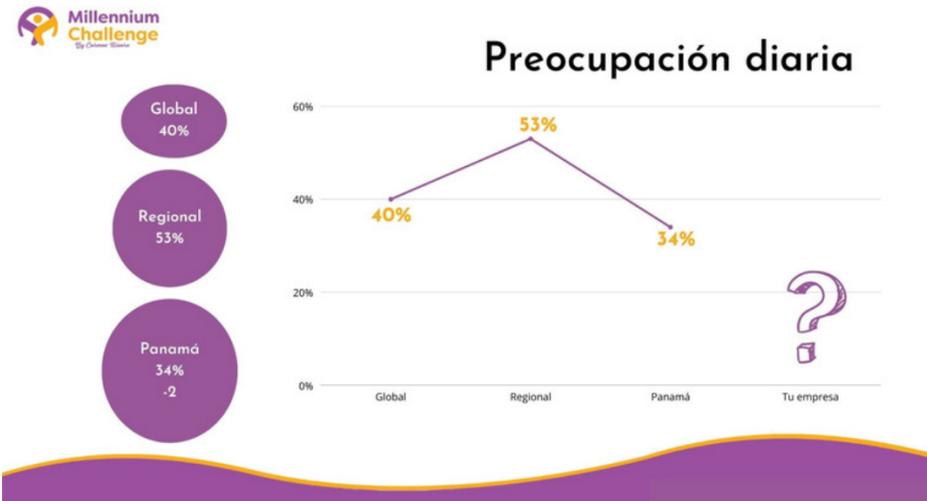
# Enfado/ira, diariamente



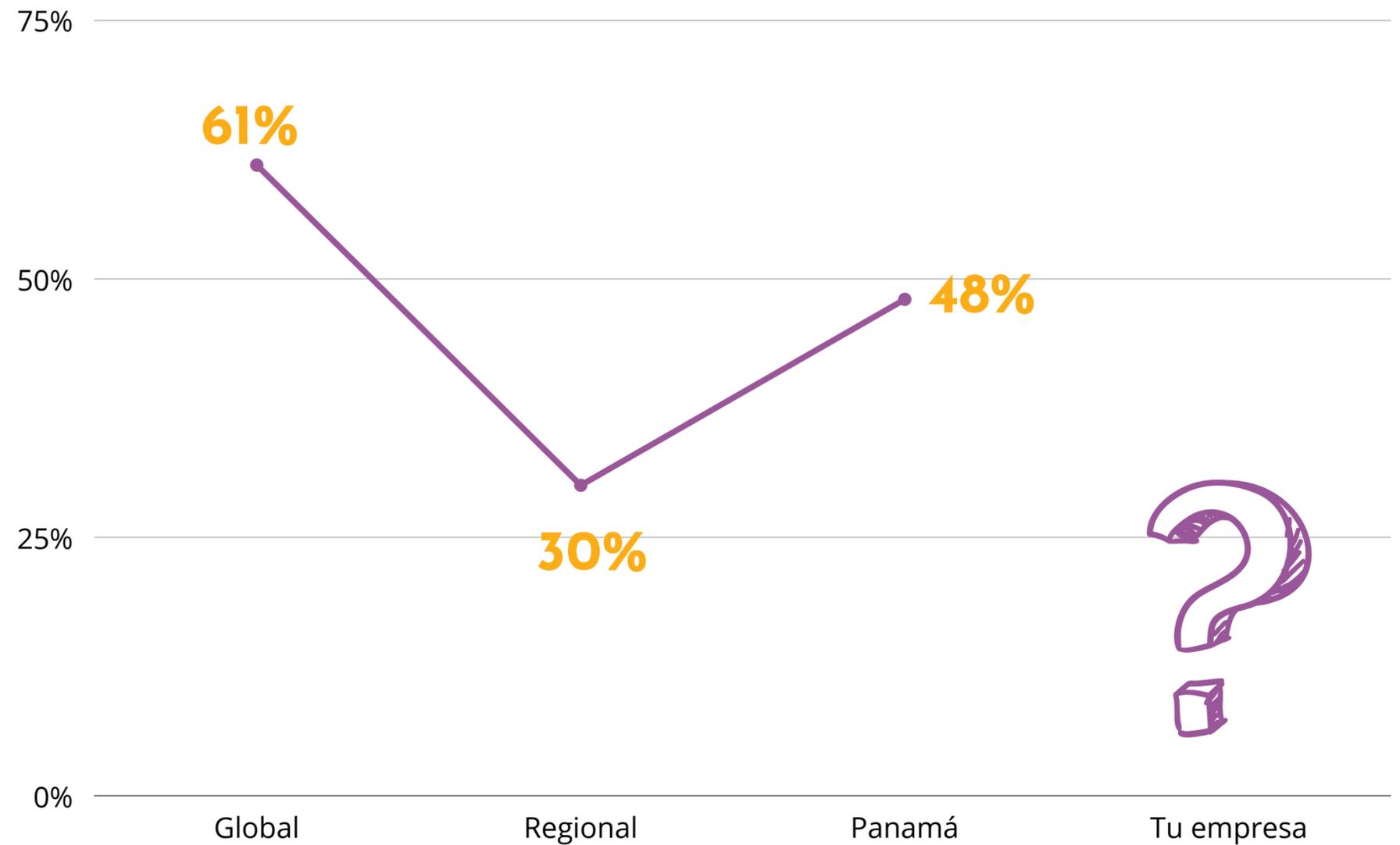
# Tristeza, diariamente



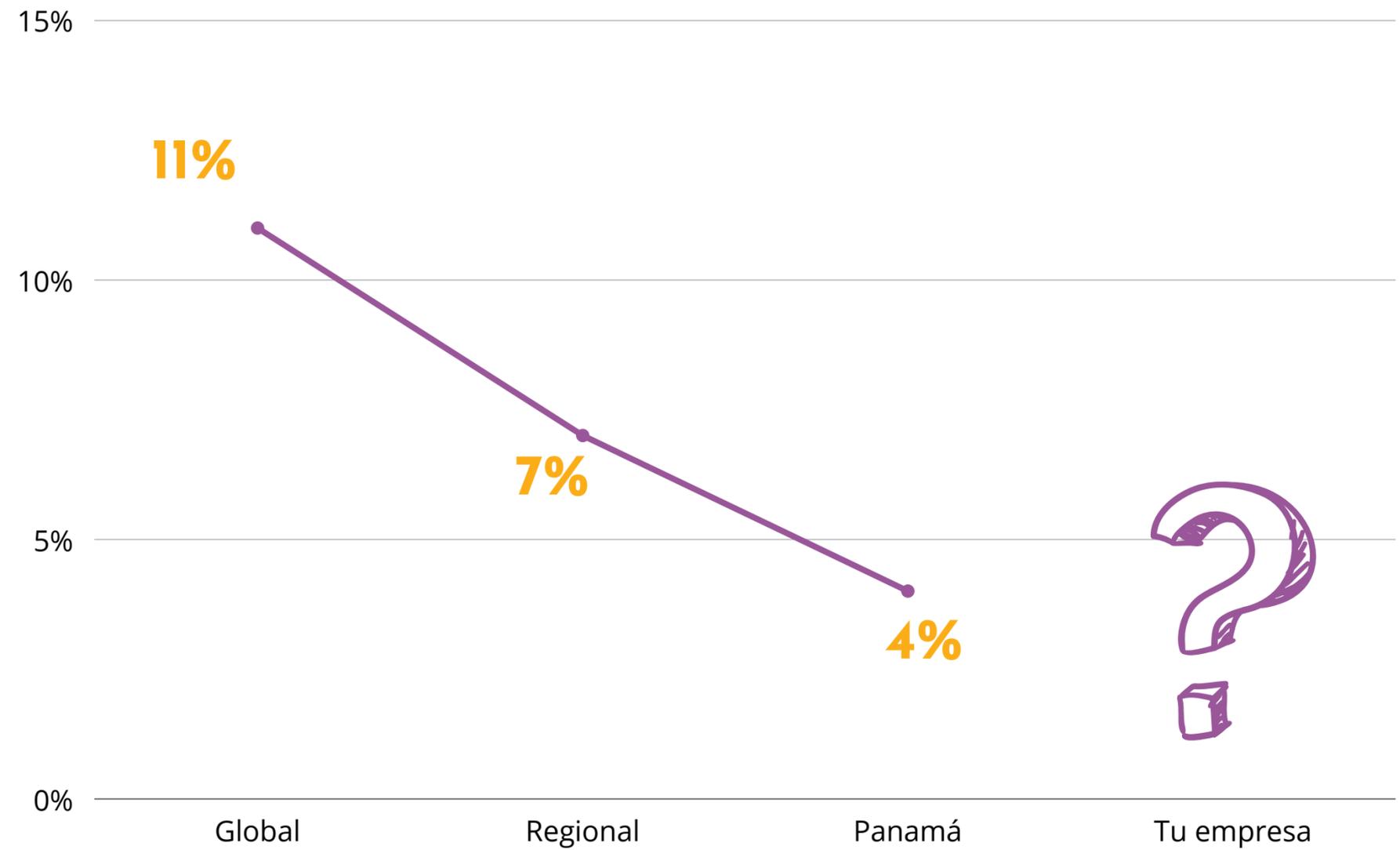
# Bienestar



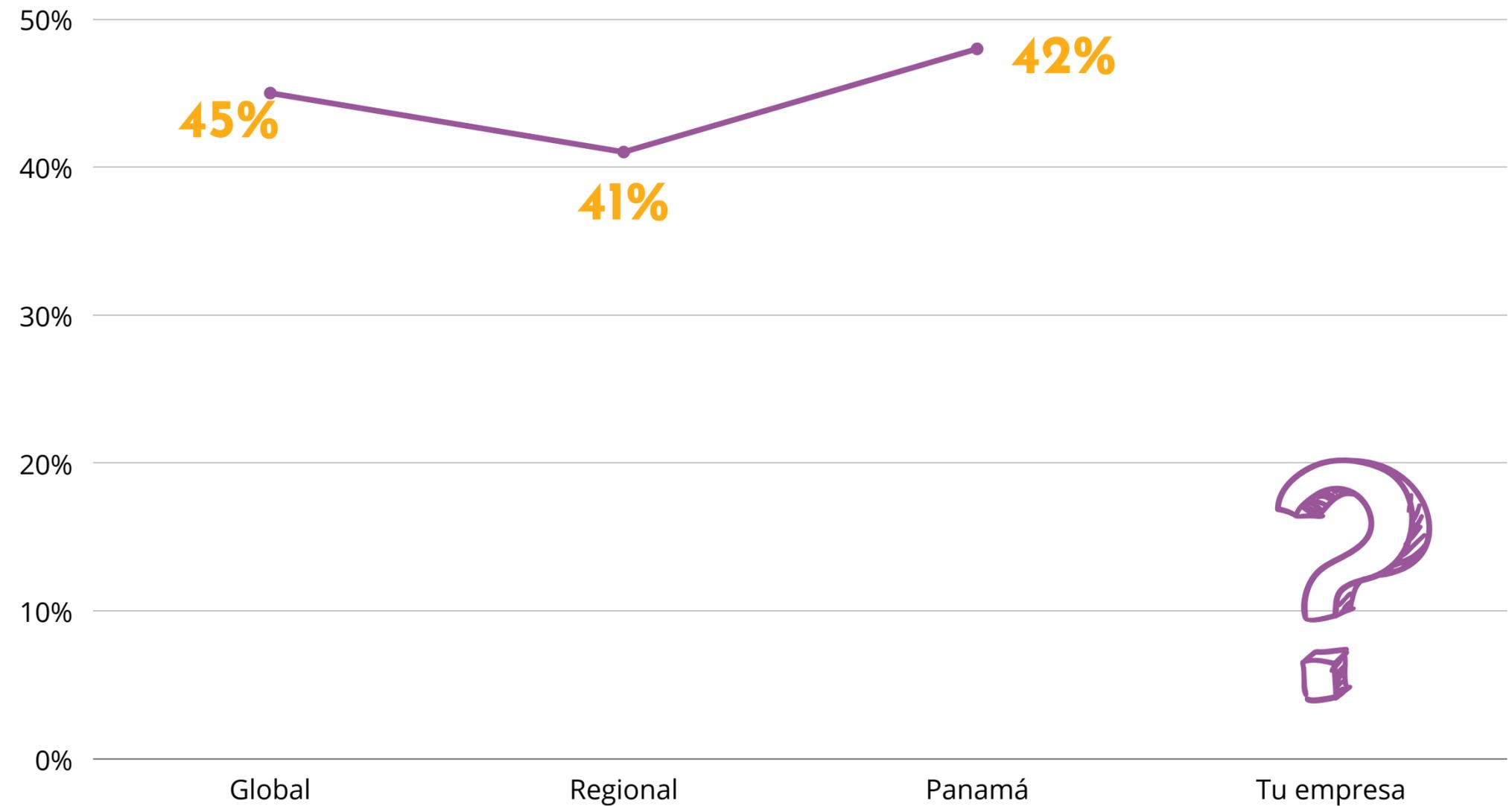
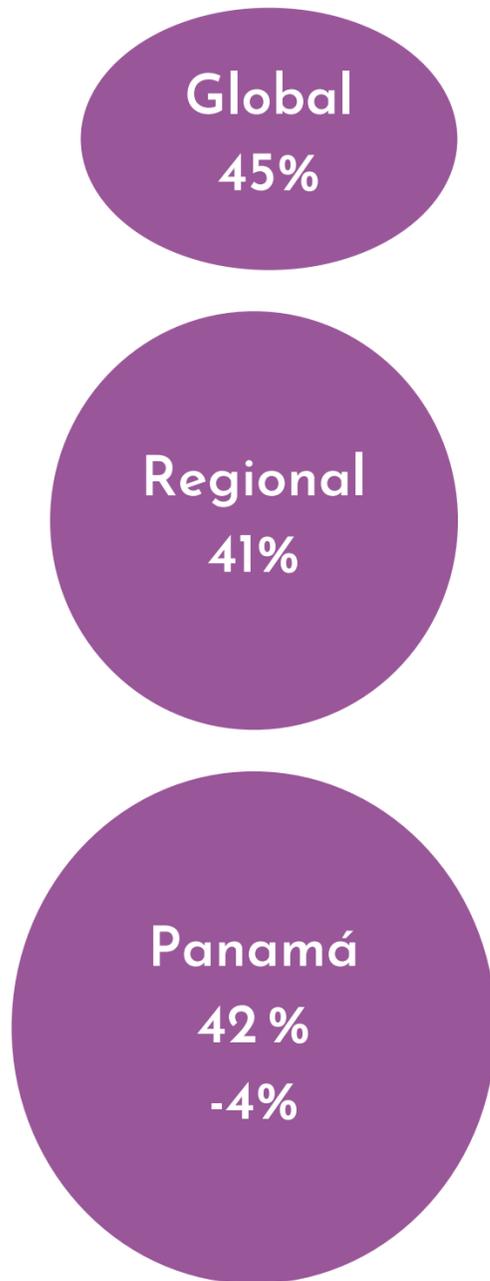
# Satisfacción con los esfuerzos por protección al ambiente



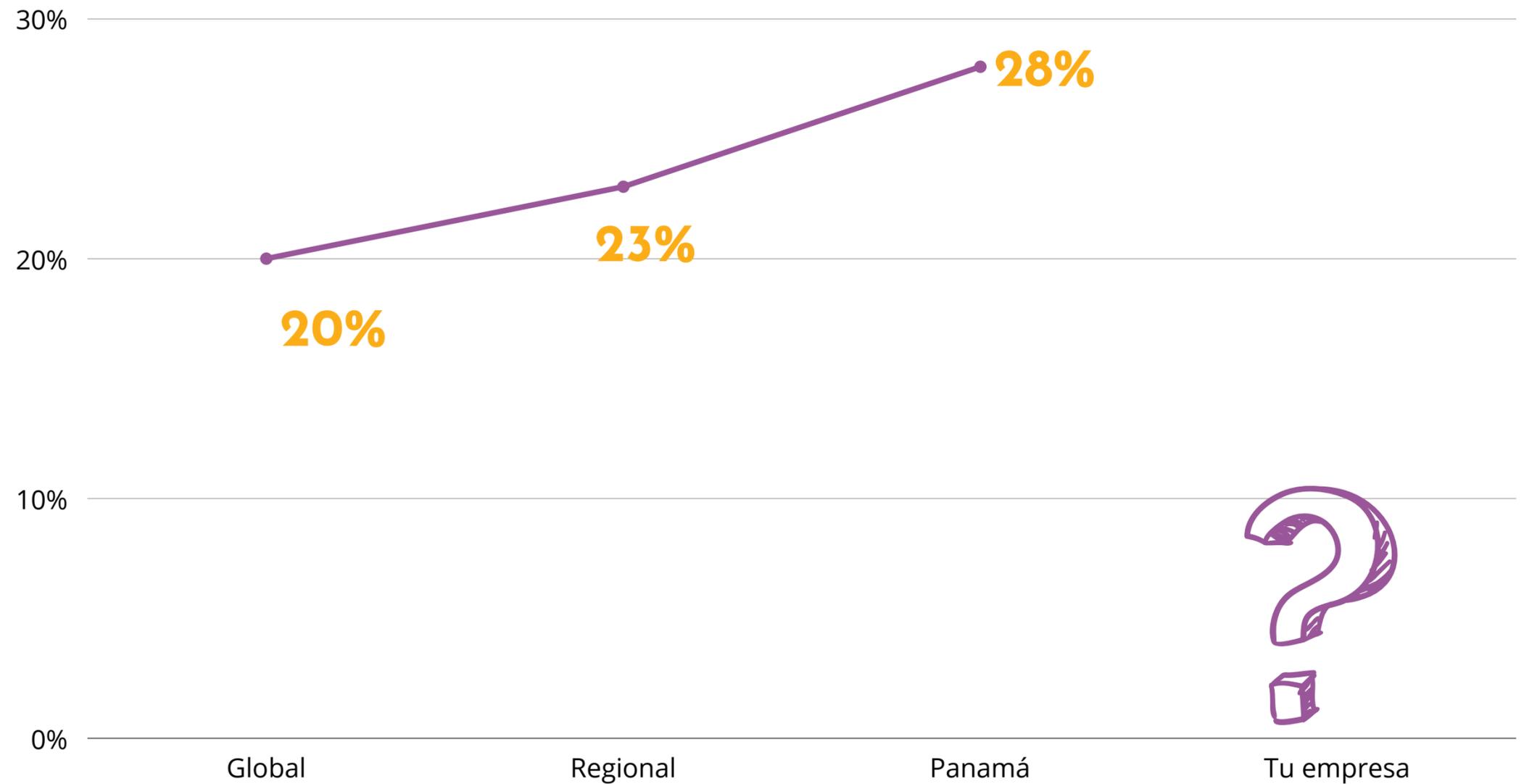
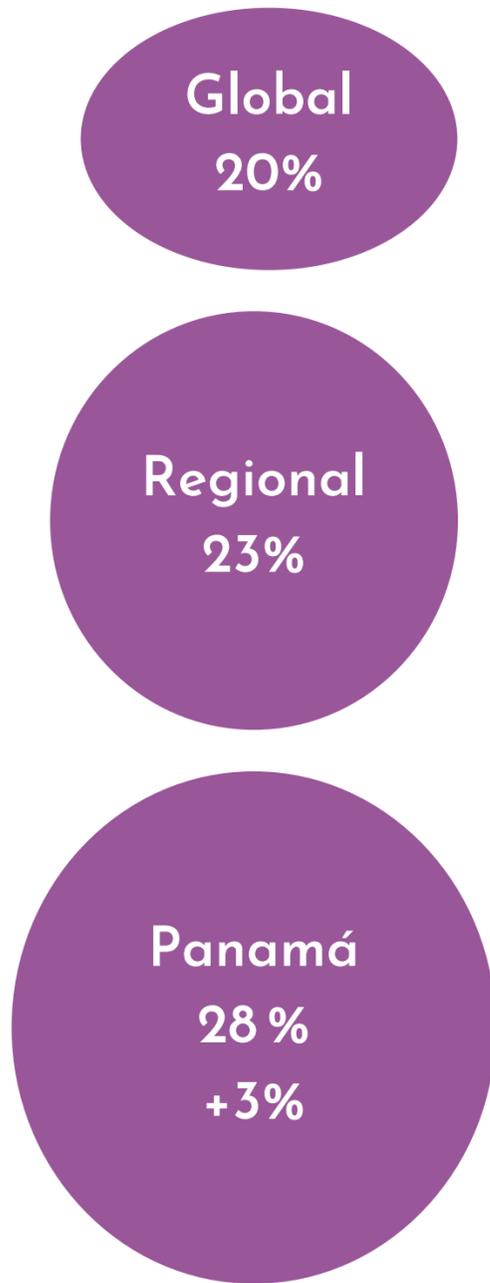
# Respeto en el trato (Social)-No



# Es un buen momento para encontrar trabajo



# Considerando moverse del lugar donde viven (Relocation)



# Las exigencias y deseos de los trabajadores han cambiado

## En el pasado

- Mi sueldo
- Mi satisfacción
- Mi jefe
- Mi revisión anual
- Mis debilidades
- Mi trabajo

## En el presente/Futuro

- Mi propósito
- Mi desarrollo
- Mi coach
- Mis feedback
- Mis fortalezas
- Mi vida

“

“La medición es el pilar fundamental para determinar dónde te encuentras hoy y dónde necesitas estar mañana”.

*PwC SaratogaMR Benchmark*

**Ingresa a mi página Web y descarga el tema del mes**



**<https://web.millennium-challenge.com/>**



# ¡Gracias!



**Millennium  
Challenge**  
*By Carmen Rivera*

