



Diversidad etaria, factor crítico para los argentinos

Randstad Workmonitor

segundo
trimestre
2016

línea de servicios

Focalizamos nuestra propuesta en ofrecerte soluciones que logren una mejora en la productividad y eficiencia. Trabajamos para que tu empresa cuente con las personas que necesita en el momento que las necesita porque nos da orgullo cuando ayudamos a que un cliente crezca.



Staffing

Brindamos apoyo profesional y eficiente para que las compañías dispongan de una plantilla de personal flexible.



Professionals

Reclutamos y seleccionamos a los mejores talentos dentro de una gran variedad de disciplinas y especializaciones, tanto para puestos permanentes como para proyectos específicos.



Outsourcing

Nuestros servicios de externalización de actividades ayudan a las compañías a adaptarse a los cambios constantes que hoy experimentan los mercados al contar con recursos que acompañan la evolución del negocio.



Inhouse Services

Desarrollamos un proceso integral desde el reclutamiento y la selección hasta el planeamiento, la introducción y la gestión de altos volúmenes de personal.



Randstad es uno de los líderes globales más grandes en servicios de RRHH. A través de servicios especializados de Staffing, Professionals, Inhouse y Outsourcing, la compañía resuelve en forma eficiente y flexible todas las necesidades de sus clientes en el campo de los Recursos Humanos.

Con más de 55 años de experiencia en el mercado internacional, cuenta con un equipo de 29.750 empleados que proveen Servicios Integrales de RRHH a empresas clientes en 39 países. Esta trayectoria permitió que en la actualidad sus 4.473 oficinas cubran más del 90% del mercado mundial de servicios de recursos humanos. Su facturación global en 2015 superó los 19.200 millones de Euros.

En Argentina, Randstad tiene una red de 37 sucursales, donde cerca de 300 empleados gestionan una nómina diaria de casi 9.000 trabajadores que generan valor en las empresas más grandes del país.

Para más información, visite: www.randstad.com.ar / www.randstad.com

trabajadores argentinos consideran que la diversidad etaria es crítica para el éxito de una compañía

Así lo indica el Randstad Workmonitor correspondiente al segundo trimestre del año, del que surge que el 59% de los argentinos considera que la retención de los trabajadores mayores (55 años o más) es vital para el éxito de sus compañías. Del mismo modo, el 74% de los encuestados indica que la atracción de jóvenes también es fundamental para lograr compañías exitosas.

Randstad, uno de los líderes globales en servicios de Recursos Humanos, dio a conocer los resultados del segundo trimestre del año correspondientes al Workmonitor, un estudio que releva las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores en 34 países, incluido Argentina. Atraer a los jóvenes es crucial para el éxito de una compañía según 7 de cada 10 empleados argentinos consultados y la retención de los trabajadores mayores (55 años o más) lo es para el 59%. En este sentido, consultados sobre políticas activas para atraer y retener talento en sus empresas, el 63% de los trabajadores indicó que su empleador las lleva a cabo para colaboradores de entre 18 y 30 años, mientras que sólo el 35% afirmó que lo hacen para aquellos de 55 años o más.

El 78% de los encuestados en nuestro país informó que considera que la perspectiva de oportunidades para los trabajadores jóvenes (entre 18 y 30 años) mejorará en los próximos cinco años. En contraposición, apenas el 41% sostuvo que mejorará para los trabajadores mayores (más de 55 años) de aquí a los próximos cinco años.

Andrea Avila, CEO de Randstad, sostuvo: “Si bien es importante que las organizaciones se preocupen, entiendan y atiendan las necesidades de los nóveles trabajadores, especialmente porque las nuevas generaciones traen consigo expectativas que impulsan cambios disruptivos en el mundo del trabajo, no hay que perder de vista lo que necesitan y esperan sus colegas mayores, justamente los colaboradores de más trayectoria y los que más conocen la industria, el negocio y la cultura de la organización. Para las empresas que buscan propiciar un buen clima laboral y políticas de atracción y retención de talento sólidas, es fundamental desarrollar una estrategia de gestión de capital humano que distinga y contemple las necesidades, deseos y realidades de cada una de las generaciones de trabajadores que conviven en ella”.

mi empleador tiene políticas para atraerlos y retenerlos



35%
mayores



63%
jóvenes

la atracción es crucial para el éxito de mi compañía



59%
mayores



74%
jóvenes

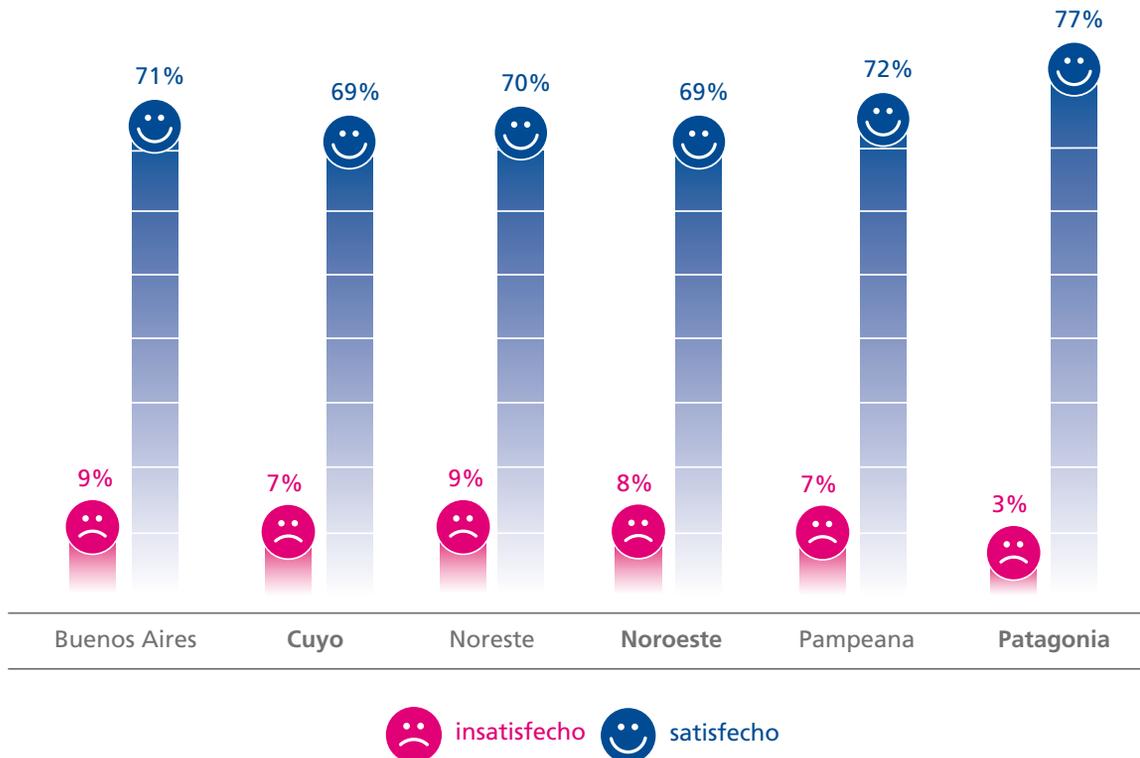
Más allá de las cuestiones generacionales, el Randstad Workmonitor indagó sobre la percepción de los argentinos sobre la brecha de habilidades y su impacto en las empresas. Al respecto, 60% de los consultados indicó que la brecha de habilidades es un problema real para las empresas, mientras que apenas el 40% consideró que es solamente un mito. En el mismo sentido, el 57% de los trabajadores afirmó que cerrar la brecha de habilidades es la prioridad número uno para su empleador.

satisfacción laboral

El 74% de los argentinos dice estar satisfecho con su trabajo, resultado que pone al país por encima de Chile (67%), a la par de Brasil (74%) y por debajo de México (85%).

A nivel local, los trabajadores de la Patagonia son los más satisfechos con sus empleos (77%), seguidos por los de la región Pampeana (72%), Buenos Aires (71%), la región Noreste (70%) y finalmente Cuyo y el Noroeste, ambas con 69%.

El 71% de los trabajadores de entre 45 y 54 años dicen estar satisfechos con su trabajo, al igual que el 72% de los jóvenes de entre 18 y 24 años, el 70% de los empleados de entre 25 y 34 y el 69% de los de 35 a 44 años. Como es de esperar para el rango etario más conservador, las personas de entre 55 y 67 años son los que muestran a la vez el mayor nivel de satisfacción (78%) y el más bajo nivel de insatisfacción (3%).



movilidad laboral

En el primer trimestre del año la búsqueda activa de empleo aumentó dos puntos en relación al cuarto trimestre de 2015, alcanzando al 14% de los trabajadores. Los trabajadores de 25 a 34 años fueron quienes más se movizaron en busca de un nuevo empleo (34%), seguidos por los de 18 a 24 y los de 35 a 44 (ambos grupos con 33%).

En este trimestre, la búsqueda activa de un nuevo empleo disminuyó tres puntos porcentuales en relación al primer trimestre de 2016, situándose en el 11%. Por su parte, la confianza de encontrar un nuevo empleo fue del

68%, mientras que el miedo a perder el trabajo se situó en el 9%. Como resultado de estas variables, el Índice de Movilidad Laboral para Argentina fue 114 puntos, un punto por debajo de la marca del primer trimestre de 2016.



9%
miedo a perder
el empleo



11%
búsqueda de
un nuevo empleo



68%
confianza de encontrar
un nuevo empleo



El Índice de Movilidad Laboral se calcula a partir de 3 variables: la confianza que tienen los trabajadores en encontrar otro empleo, el temor a ser despedidos y la búsqueda activa de un empleo nuevo. Se define la movilidad como la expectativa de los trabajadores sobre sus posibilidades de ser empleados en otros lugares u otros puestos en los 6 próximos meses. El índice de Movilidad acumulado de todos los países participantes juntos funciona como el índice de base.

razones para cambiar de empleo

Las principales razones para cambiar de trabajo tienen que ver en primera instancia con la búsqueda de mejores condiciones laborales (42%) y los deseos de cambio (31%). A estas variables le siguen las causas organizacionales (25%), las circunstancias personales (23%), las ambiciones vinculadas a la carrera profesional (17%), la insatisfacción con el empleador (15%), las ambiciones en el área del management (9%) y finalmente, la insatisfacción del empleador con el empleado (6%).

razones para cambiar de empleo

42%

mejores condiciones de empleo

31%

deseos personales de cambio

25%

causas personales

23%

causas organizacionales

17%

ambiciones vinculadas a la carrera profesional

15%

insatisfacción con empleador

9%

ambiciones en el área de management

6%

insatisfacción del empleador con mi trabajo

EL 17% DE LOS
TRABAJADORES
CONSULTADOS
CAMBIARON DE
EMPLEO EN LOS
ÚLTIMOS 6 MESES.

Argentina es el país con menor índice de movilidad laboral en la región

El Índice de Movilidad Laboral Global alcanzó los 109 puntos en el segundo trimestre de 2016, manteniéndose estable respecto del trimestre anterior.

India continúa siendo el país con mayor Índice de Movilidad Laboral (149) y Luxemburgo, con 82, es el país con menor movilidad del mundo.

A nivel regional, el mayor Índice de Movilidad Laboral los alcanzó Brasil (124) seguido de México (122), Chile (118) y, por último, Argentina (114).



94
Alemania



118
Chile



107
Grecia



102
Japón



110
Portugal



114
Argentina



120
China



95
Holanda



82
Luxemburgo



97
República Checa



106
Australia



101
Dinamarca



125
Hong Kong



137
Malasia



116
Singapur



90
Austria



100
Eslovaquia



96
Hungría



122
México



103
Suecia



97
Bélgica



107
España



149
India



100
Noruega



102
Suiza



124
Brasil



114
EEUU



106
Inglaterra



105
Nueva Zelanda



120
Turquía



109
Canadá



108
Francia



106
Italia



111
Polonia



/RandstadArg



/RandstadArg



/Randstad-Argentina



/RandstadArgentina