

• Randstad Workmonitor •

Equilibrio entre trabajo y vida privada en jaque

segundo
trimestre
2015

www.randstad.com.ar

 randstad

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.

Acerca de Randstad

Randstad es el segundo grupo más grande a nivel mundial en servicios de RRHH. Con más de 50 años de experiencia en el mercado internacional, cuenta con un equipo de 29.000 empleados que proveen Servicios Integrales de RRHH a empresas clientes en más de 39 países. Esta trayectoria hizo que en la actualidad sus 4.000 oficinas cubran más del 90% del mercado mundial de servicios de recursos humanos. Su facturación global en 2014 superó los 17.200 millones de Euros.

En Argentina, Randstad cuenta con una red de 38 sucursales, donde 300 empleados gestionan una nómina diaria de 11.000 trabajadores que generan valor en las empresas más grandes del país.

Staffing, Professionals, Inhouse y Outsourcing son los servicios que le permiten a la compañía resolver eficientemente todas las necesidades de sus clientes en el campo de los Recursos Humanos.

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

Sobre el Randstad Workmonitor

El Workmonitor es un relevamiento trimestral, que realiza Randstad en 34 países del mundo entre Europa, Asia y América, sobre las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores.

El estudio, a cargo de Survey Sampling International, se desarrolló a través de un cuestionario online sobre una muestra compuesta por personas de ambos sexos, de entre 18 y 65 años que trabajan bajo relación de dependencia más de 24 horas por semana.

En Argentina la muestra está compuesta por 405 casos.

ficha técnica y muestra

- 405 encuestados
- Trabajadores bajo relación de dependencia
- Hombres y mujeres
- Entre 18 y 65 años
- Con al menos 24 horas de trabajo semanales



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.



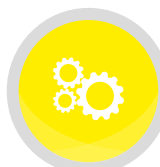
Staffing

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.



InhouseServices

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

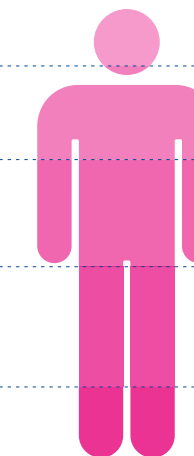
género

51% hombre



49% mujer

edad



12%
55 a 64 años

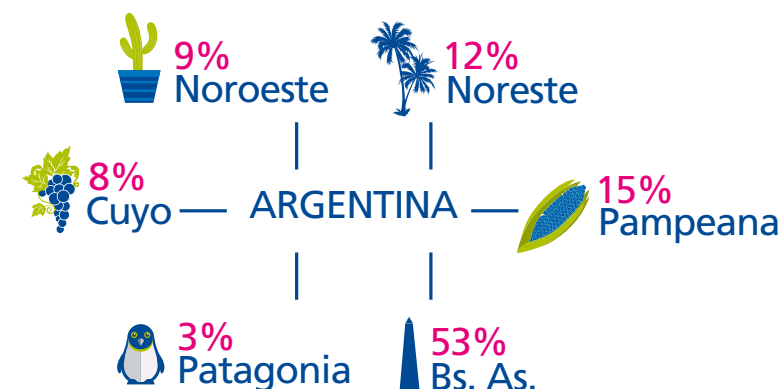
22%
45 a 54 años

22%
35 a 44 años

29%
25 a 34 años

15%
18 a 24 años

región



Equilibrio entre trabajo y vida privada en jaque

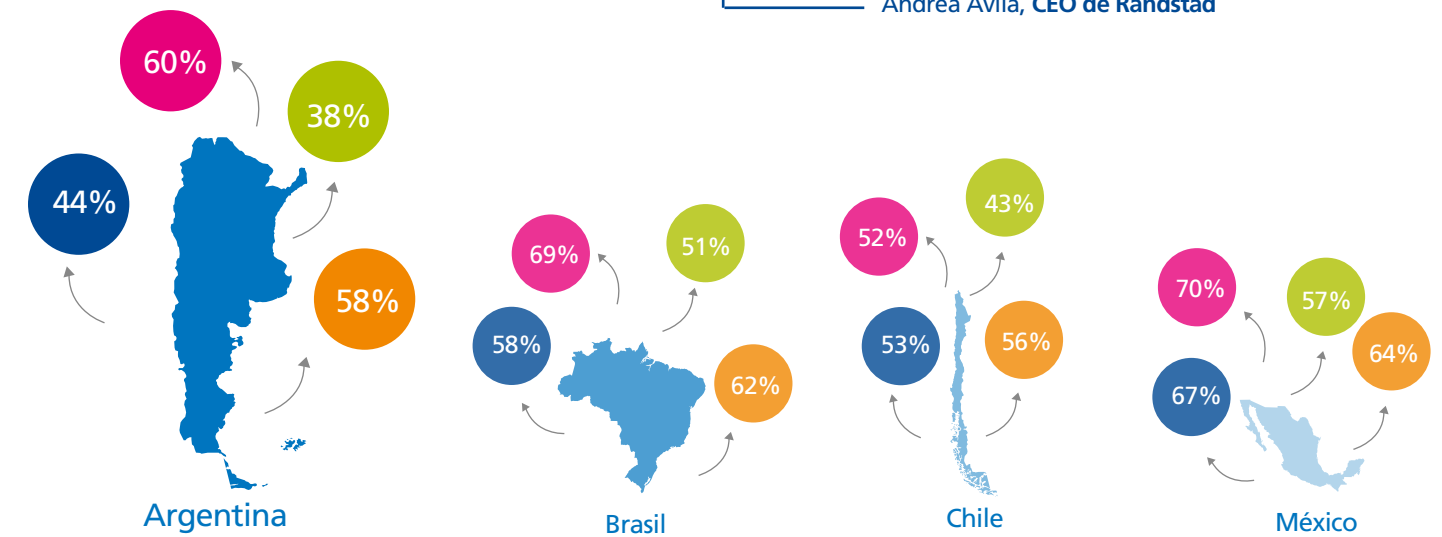
Según se desprende del Randstad Workmonitor, creció el porcentaje de personas que creen necesario atender cuestiones laborales más allá del horario de trabajo. El 44% de los argentinos indicó que su empleador espera que esté disponible aún fuera del horario laboral.

Randstad, el segundo grupo más grande a nivel mundial 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. En contradicción con el necesario equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el 44% de los argentinos considera que su empleador pretende que esté disponible aún fuera del horario de trabajo, lo que supone un aumento significativo respecto del 33% que así lo consideró en marzo de 2012.

A partir de la percepción que tienen de la expectativa de sus empleadores, el 60% de las personas encuestadas indicó que no le importa tener que atender asuntos de trabajo en su tiempo libre, mientras que el 58% refiere que responde llamados o e-mails en forma inmediata estando fuera del horario regular de trabajo. Asimismo, el 38% considera que su empleador espera que esté disponible durante sus vacaciones.

“Los nuevos paradigmas del mundo del trabajo y la tecnología que hoy nos permite estar conectados en cualquier lugar y en todo momento, han causado que la línea que divide las horas de trabajo y el tiempo libre sea cada vez más difusa. Muchas empresas trabajan intensamente para insertar el concepto de work & life balance en su cultura corporativa, ya que forma parte de las buenas prácticas en materia de gestión de las personas, sin embargo, según se desprende de estos resultados, aún hay mucho por hacer para que este tipo de iniciativas se consoliden y logren el tan ansiado y necesario equilibrio”.

Andrea Avila, CEO de Randstad

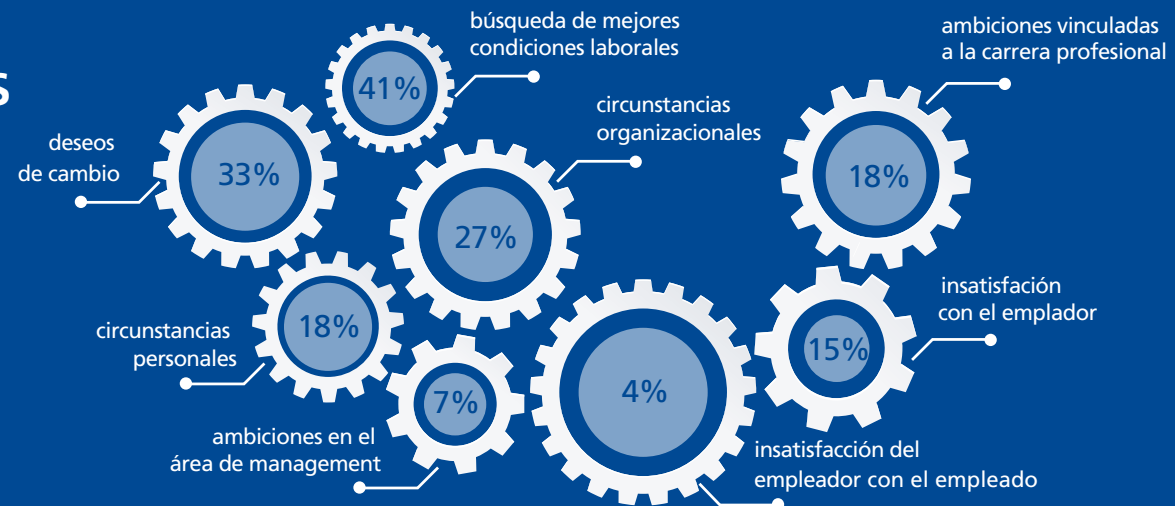


- Mi empleador espera que esté disponible fuera de horario laboral.
- No me molesta atender cuestiones laborales en mi tiempo libre.
- Durante las vacaciones mi empleador espera que esté disponible para recibir llamados y e-mails.
- Fuera de horario atiendo inmediatamente llamados y e-mails de trabajo.

Jefes y empresas demandantes no son sólo patrimonio de la Argentina. Los resultados globales del Randstad Workonitor arrojan que el 57% de los encuestados en 34 países consideran que su

empleador requiere que estén disponibles fuera del horario laboral. Se destacan en los extremos el caso de China, donde así lo cree el 89% y el de Suecia donde lo hace apenas el 40%.

EL 15% DE LOS TRABAJADORES CONSULTADOS CAMBIARON DE EMPLEO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES.



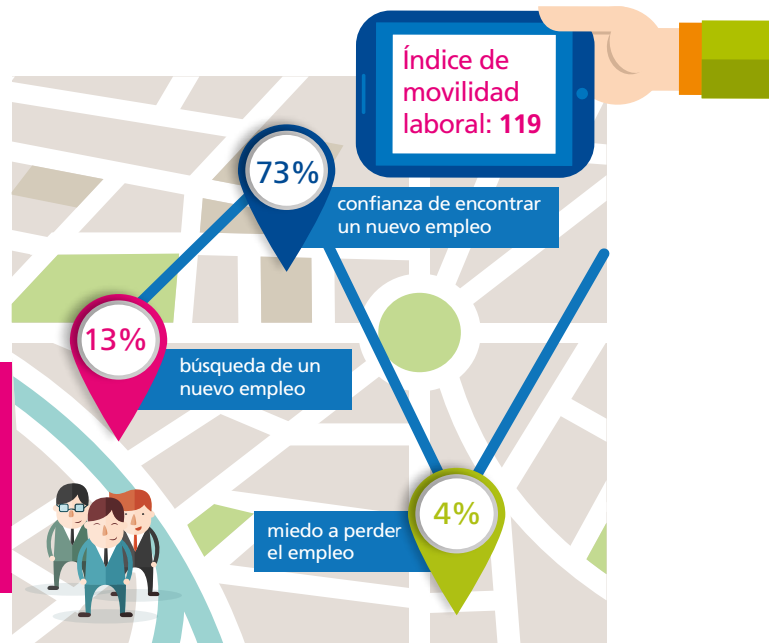
Las principales razones para cambiar de trabajo tienen que ver en primera instancia, con la búsqueda de mejores condiciones laborales (41%) y los deseos de cambio (33%). A estas variables le siguen las circunstancias organizacionales (27%), las circunstancias personales (18%), las ambiciones vinculadas a la carrera profesional (18%), la insatisfacción con el empleador (15%), las ambiciones en el área del management (7%) y finalmente, la insatisfacción del empleador con el empleado (4%).

que la impulsan. Es por eso, que las estrategias de retención de talento que se establezcan en las compañías deben ser omnicomprensivas para tener éxito. Muchas veces los colaboradores exteriorizan sólo la necesidad de una mejora salarial como la razón por la que buscan el cambio de trabajo, pero detrás aparecen otras variables relevantes a considerar, como la necesidad de una proyección de carrera, la relación con los jefes, el reconocimiento, la necesidad de mayores desafíos y el clima interno de la compañía, entre otros”, afirmó Andrea Avila.

“Si bien la insatisfacción con la remuneración suele tener un peso significativo en la decisión de un cambio laboral, generalmente son múltiples los factores

Movilidad laboral

En este trimestre, la búsqueda activa de un nuevo empleo disminuyó dos puntos porcentuales en relación al trimestre anterior, situándose en el 13%. Por su parte, la confianza de encontrar un nuevo empleo, subió tres puntos llegando al 73%. Finalmente, el miedo a perder el trabajo, se mantuvo estable en torno al 4%. Como resultado de estas variables, el Índice de Movilidad Laboral para Argentina se situó en los 119 puntos, tres puntos más que en el relevamiento del primer trimestre de 2015.



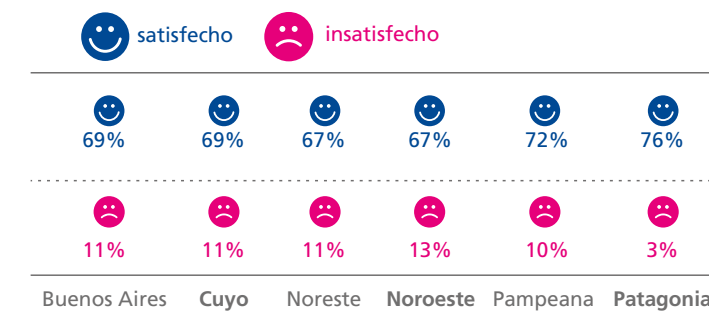
El Índice de Movilidad Laboral se calcula a partir de 3 variables: la confianza que tienen los trabajadores en encontrar otro empleo, el temor a ser despedidos y la búsqueda activa de un empleo nuevo. Se define la movilidad como la expectativa de los trabajadores sobre sus posibilidades de ser empleados 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.

Equilibrio entre trabajo y vida privada en jaque.

Satisfacción laboral

Más allá de los indicadores de balance entre trabajo y vida privada, el 71% de los argentinos dice estar satisfecho con su trabajo, resultado que pone al país por encima de Chile (66%) y por debajo de México (80%) y Brasil (75%). A nivel local, los trabajadores de la Patagonia son los más satisfechos con sus empleos (76%), seguidos por los de la región Pampeana con 72%, Buenos Aires y Cuyo, ambas con 69% y las regiones Noreste y Noroeste con 67%.

El 71% de los trabajadores de entre 45 y 54 años dicen estar satisfechos con su trabajo, al igual que el 70% de los jóvenes de entre 18 y 24 años y el 68% de los empleados de entre 25 y 44 años. Como es de esperarse 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 (74%) y el más bajo nivel de insatisfacción (3%).



Perspectiva del mercado laboral en el mundo

El Índice de Movilidad Laboral Global alcanzó los 110 puntos en el segundo trimestre de 2015, un punto por encima del valor del trimestre anterior.

India continúa siendo el país con mayor Índice de Movilidad Laboral (148%) y Luxemburgo, con 82%, es el país con menor movilidad del mundo.

A nivel regional, el Índice de Movilidad Laboral se mantuvo sin cambios en el período en Chile y México (120% y 129% respectivamente) y aumentó en Argentina (119%) y en Brasil (133%).



escaneá el código QR y seguinos en las redes



 /RandstadArg



 /RandstadArg



 /Randstad-Argentina



 /RandstadArgentina

escaneá el código QR si querés ser contactado por uno de nuestros consultores



www.randstad.com.ar/contactanos/