



THE ADECCO GROUP

Oportunidades y Satisfacción Laboral Chile 2021

Informe desde la mirada
de los trabajadores.

Contenido

Introducción	5
Objetivo y Metodología	6
Sobre Adecco	7
Nivel de Ocupación y Desocupación Nacional	8
Ley de Protección al Empleo	10
Teletrabajo, la modalidad del momento	12
Satisfacción o desconformidad en la remuneración de trabajadores	16
Oportunidades de Desarrollo Profesional y Satisfacción	18
Conciliación entre la vida personal y la profesional	22
Palabras de Nuestros Directores	24
Marco Metodológico - Encuesta de Oportunidades y Satisfacción de Adecco	25
Referencias	27





Introducción



Hoy el Grupo Adecco es uno de los mayores empleadores del mundo, con más de 600.000 personas contratadas todos los días. Los más de 30.000 empleados directos de Adecco tenemos un propósito claro:

“Queremos facilitar y asegurar una empleabilidad formal y duradera para todas las personas, y empoderar a las organizaciones para que optimicen su fuerza laboral”

Nuestro propósito tiene dos objetivos:

Para los trabajadores, queremos ser un aliado para encontrar empleo siempre. Ayudamos a las personas a encontrar el empleo que mejor se adapte a sus intereses y competencias. Generemos experiencias de empleo y proponemos itinerarios formativos para poder mejorar la empleabilidad de las personas.

Para las empresas, a través de nuestro amplio abanico de soluciones de RRHH, conseguimos optimizar su fuerza laboral, haciendo así a la empresa más productiva y competitiva, que a su vez les permitirá generar más empleo de calidad.

En Adecco trabajamos para que otros puedan hacerlo.

Kevin Habermehl

Director General Adecco Chile

Objetivo y Metodología

Con este informe, buscamos estimar el estado del mercado laboral desde el punto de vista de las personas, prestando atención a los puntos blandos que permiten que los trabajadores se sientan satisfechos e interesados en sus trabajos, en lugar de un enfoque macroeconómico.

Como expertos en servicios de recursos humanos a nivel mundial, contamos con una serie de servicios a disposición de empresas y trabajadores, para así ayudar en el desarrollo de cada uno, sin olvidar nuestro principal objetivo: hacer que el futuro funcione para todos.

En Adecco Chile hemos querido conocer la realidad laboral actual del país, junto al grado potencial de satisfacción de un trabajador promedio en los diversos rubros. Para ello presentamos el informe de Oportunidades y Satisfacción Laboral presentes actualmente.

Para la realización del informe, se toman en consideración 3 áreas del entorno laboral de las personas: remuneración, oportunidades de empleo y desarrollo profesional, conciliación entre la vida personal y la profesional.

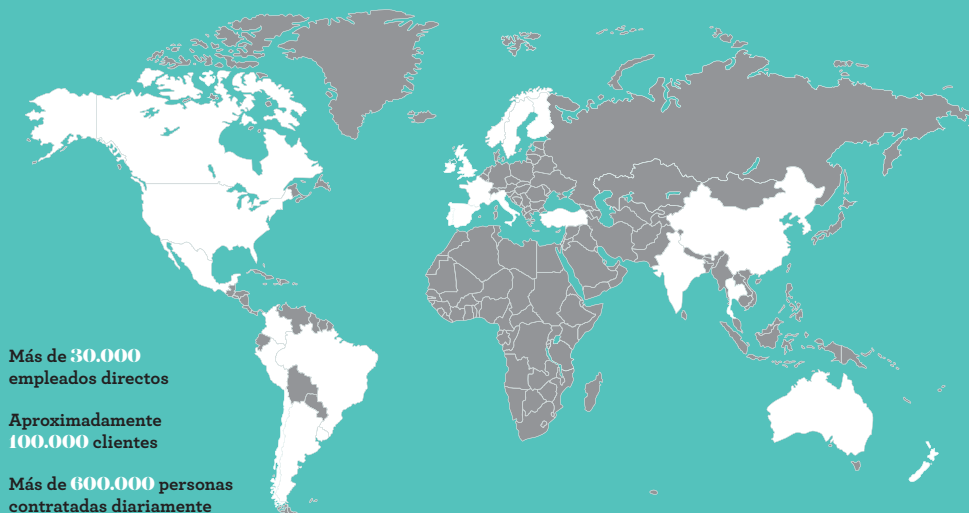
La información corresponde a la recolección de resultados obtenidos durante el primer trimestre del 2021, en base a la Encuesta de Oportunidades y Satisfacción de Adecco; Boletín Complementario N°4 Covid-19 2020-2021 del Instituto

Sobre Adecco

En Adecco creemos en el potencial de las personas. Entregamos las capacidades de talento adecuadas en el momento adecuado, lo que permite flexibilidad y agilidad para los clientes.

Nuestro enfoque de escala global, conocimiento local y “siempre activo” coincide con los mejores candidatos en una amplia gama de funciones del sector de oficinas, industrial y de servicios. Como socio profesional, apoyamos la empleabilidad de nuestros asociados y estamos comprometidos con su éxito.

Somos la empresa líder mundial en soluciones para la fuerza laboral contando con más de 40 años de experiencia y una red de 23 sucursales a nivel nacional, junto con especialistas en más de 10 rubros, convirtiéndonos en un partner estratégico para nuestros clientes.

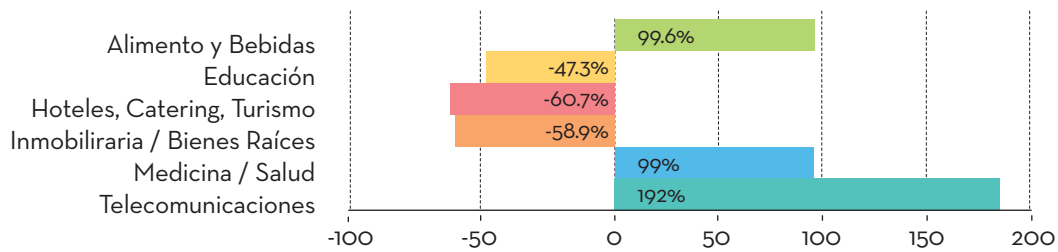




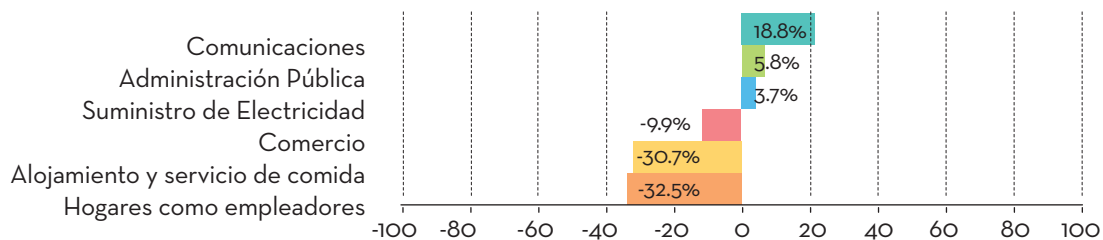
Nivel de Ocupación y Desocupación Nacional

El país ha mostrado un decrecimiento en el porcentaje de desocupación nacional desde el segundo semestre del 2020, donde llegó a un máximo de 13,1%. Pese al estancamiento de los últimos meses, durante el trimestre móvil enero-marzo de 2021 llegó a un 10,4% de desocupación de acuerdo con la información registrada en el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). Por otro lado, la tasa de ocupación informal se situó en 26,7% disminuyendo 2,2 pp. en doce meses.

Adecco Variación 2019-2020



INE Variación 2019-2020



En comparativa, desde Adecco vimos un incremento en nuestras contrataciones durante el 2020, llegando a contratar a 86.848 personas, un 14% más que el año 2019. En los cuales, los rubros que se vieron potenciados con una mayor variación versus el año anterior fueron: alimentos 99%, telecomunicaciones 192% y salud 98%.

“Tras la pandemia se ha reflejado una diferencia sociocultural, donde los intereses de los trabajadores –principalmente operarios– han cambiado. Esto se debe al empoderamiento que han adquirido al desarrollarse una alta demanda de cargos por parte de las empresas, pero con una baja oferta por parte de candidatos.

Este hecho ha llevado a los trabajadores a exigir más beneficios por parte de las empresas (alimentación, transporte, turnos simples, entre otros), negándose a trabajar si no se cumple con lo solicitado. A consecuencia de esto, las empresas se han amoldado a estas variantes, subiendo sus rentas, creando beneficios y bajando las exigencias de los puestos, para así, intentar sobrellevar esta situación”.

Vivianne Torres

Directora de División Logística

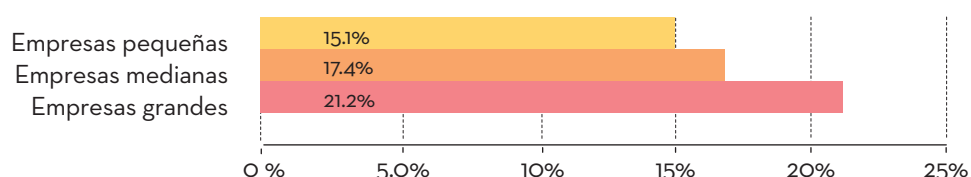
A close-up photograph of a person's hand holding a dark blue pen with gold-colored accents, signing a document. The hand is positioned in the upper left quadrant, with the pen tip touching the paper. The document is white and lies on a dark surface. In the background, another hand is visible, resting on the document. The entire image is overlaid with a semi-transparent teal-green filter. The text 'Ley de Protección al Empleo' is centered in the lower half of the image in a white, serif font.

Ley de Protección al Empleo

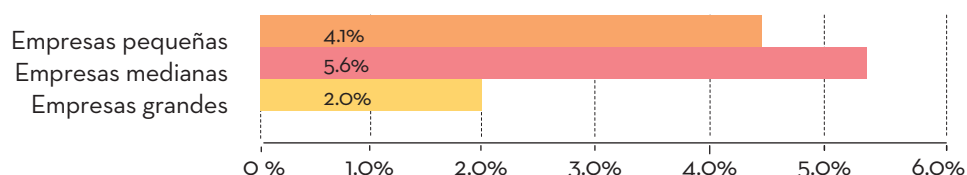
Datos alentadores se pueden observar durante el inicio de este 2021, donde a enero, quince de cada cien empresas (15,6%) registraron trabajadores y trabajadoras suspendidos por efecto de la Ley de Protección al Empleo.

Asimismo, el porcentaje de empresas que piensa que en los próximos tres meses tendrá que despedir trabajadores y trabajadoras se redujo, desde un 24,4% en octubre a un 16,7% en enero.

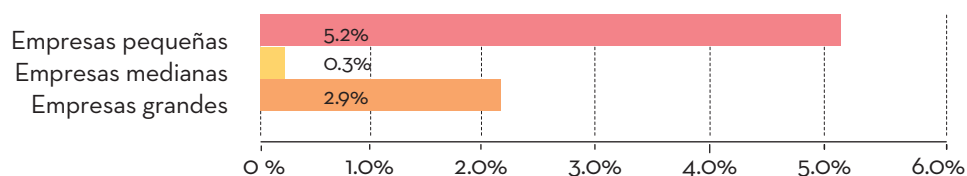
% de Empresas con Trabajadores Suspendidos



% de Empresas con Reducción de Jornada Laboral



% de Empresas con Reducción de Remuneraciones



Sin embargo, los trabajadores afectados por las reducciones representan, en promedio, al 1% o menos entre octubre y enero, siendo en las pequeñas empresas donde el porcentaje es mayor durante todo el período (1,3% en enero). Esto nos entrega señales esperanzadoras para lo que queda del año.

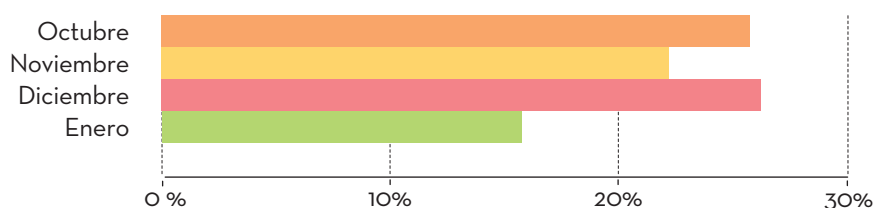
A woman with long blonde hair is sitting on a white plastic chair at a white desk, working on a silver laptop. She is wearing a light-colored button-down shirt with dark stripes on the sleeves and dark pants. She is looking off to the side with a thoughtful expression. The background shows a doorway leading to another room with a closet and some clothes hanging. The entire image has a teal-colored overlay.

Teletrabajo, la modalidad del momento

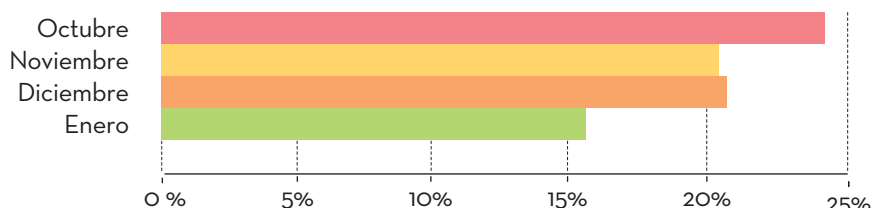
No es nuevo que el teletrabajo se ha transformado en una modalidad de trabajo necesaria durante la pandemia debido a las medidas de confinamiento.

Pese a la disminución del porcentaje de empresas que han implementado esta modalidad a enero del 2021, llegando a un 18,8% versus un 24,1% en diciembre, no deja de ser un dato relevante para el futuro laboral del país, que sin duda marcará una de las tendencias más importantes tras la pandemia del COVID-19.

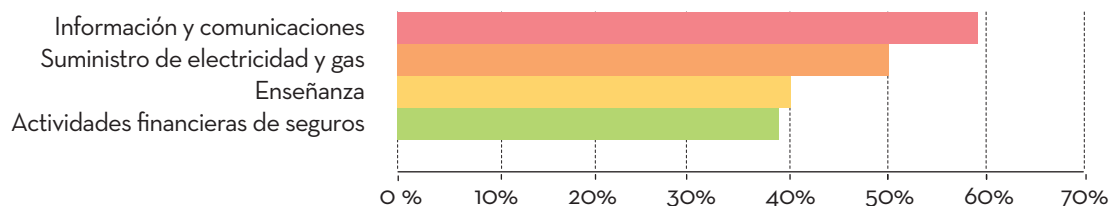
% de Empresas Realizando Teletrabajo



% de Trabajadores Realizando Teletrabajo



Rubros con % de Teletrabajo más alto a Enero 2021



Cabe señalar que, las tendencias también nos arrojan otros datos relevantes sobre los cambios que han comenzado a presentarse y que se impondrán en el futuro laboral. Estos cambios son exigidos tanto por los trabajadores, como por las jefaturas, poniendo como eje central la flexibilidad y la compatibilización del trabajo con la vida personal.

3 de 4

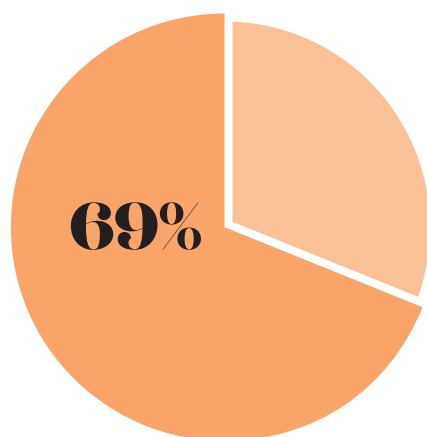
Creen que la capacitación sobre la gestión del personal en entornos de trabajo remotos es importante después de la pandemia (75%) C-Suits / Gestión Ejecutiva

3 de 4

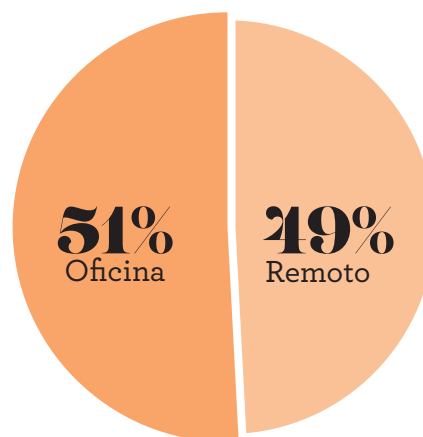
Piensa que es importante que los trabajadores mantengan la flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo/horario (75%)

5 de 10

Han mejorado sus conocimientos digitales con el aumento del trabajo a distancia



Los colaboradores piden mayor flexibilidad en el puesto de trabajo como consecuencia del COVID-19



Consideran los conocimientos digitales como la máxima prioridad en todos los países

Si te interesa profundizar más sobre la redefinición de la nueva era laboral del país y del mundo, te invitamos a descargar el estudio [Reset Normal](#), realizado por The Adecco Group a nivel global, en el cual, se presentan 5 grandes ejes respecto a los cambios fundamentales en las actitudes y expectativas entre los trabajadores y líderes.

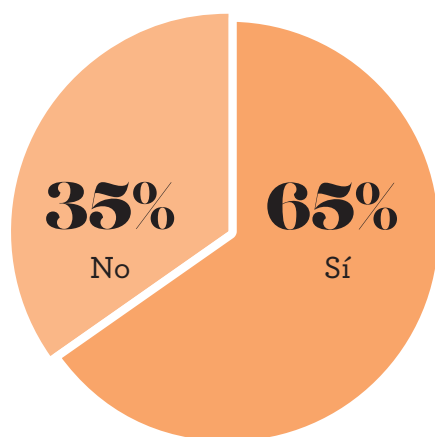


A woman with voluminous curly hair is smiling while sitting at a desk and working on a laptop. She is wearing a bright yellow sweatshirt. The image has a teal overlay, and the text 'Satisfacción o desconformidad en la remuneración de trabajadores' is written in white serif font across the center. In the background, there is a container of 'Focused Fredi' and some papers on the desk.

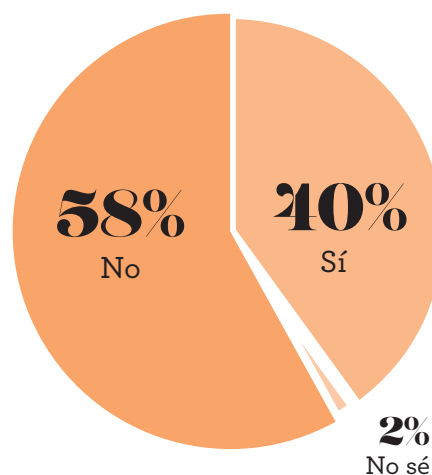
Satisfacción o desconformidad en la remuneración de trabajadores

Con base en los datos entregados por la Encuesta de Oportunidades y Satisfacción de Adecco realizadas durante el primer trimestre del 2021, percibimos que el promedio de sueldo de los encuestados es de \$764.319 y la media es de \$497.530. Esto se ve altamente contrarrestado con el actual sueldo mínimo del país de \$326.500.

Aunque los sueldos señalados son bajos, el 65% de los encuestados afirman haber recibido un aumento de sueldo durante los últimos 2 años, donde el promedio de aumento alcanza un 11,3% y la media un 8%.



¿En los últimos 2 años ha aumentado?



¿Estás satisfecho con las oportunidades de crecimiento en tu empresa, y hay un plan claro disponible para hacerlo?

“Si bien desde el segundo semestre del 2020 a la fecha se ha observado un aumento en las contrataciones masivas para empresas, principalmente de rubros esenciales, aún existen brechas y oportunidades por trabajar respecto a salarios y equiparación de rentas y beneficios respecto al mercado. Cada vez más empresas comienzan a replantearse este tema y poco a poco nos acercamos a ofrecer oportunidades laborales más satisfactorias, muchas de ellas con retribuciones más holísticas que ofrecen una propuesta de valor diferencial, apuntando no solo a lo monetario, sino que, potenciando beneficios emocionales que son altamente valorados también por las personas”.

Carolina Varela
Directora Servicio y Calidad

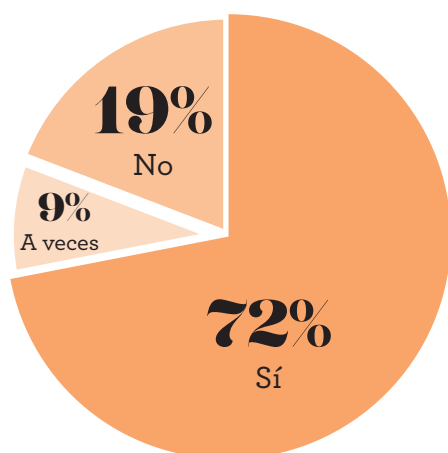
A high-angle photograph of a person's legs and feet as they descend a wide set of concrete stairs. The person is wearing dark clothing and white sneakers with black stripes. The stairs are made of light-colored concrete and are bathed in bright sunlight, creating strong, diagonal shadows. A semi-transparent teal overlay covers the lower two-thirds of the image, providing a background for the white text.

Oportunidades de Desarrollo Profesional y Satisfacción

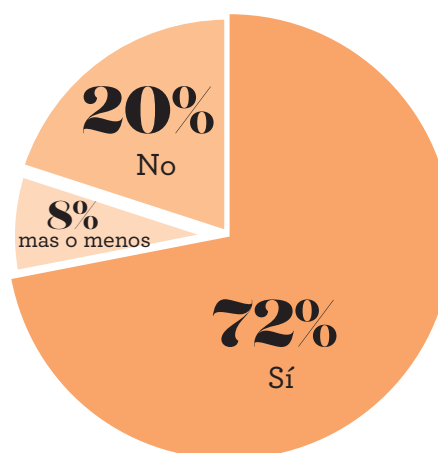
No obstante, pese a la pandemia y a los sueldos poco satisfactorios, los resultados reflejan que los trabajadores se sienten mayormente contentos y satisfechos con sus empresas, jefaturas y equipos. Un ejemplo de esto se refleja en las oportunidades de crecimiento, donde el 58% confirma que se le brinda esta oportunidad, además de contar con el apoyo sus equipos (72%).

Por otro lado, se destaca que las empresas se han encargado de brindar, en su mayoría, las herramientas necesarias (72%) para quienes realizan su trabajo de manera presencial como en teletrabajo, afectando directamente en los resultados de los trabajadores y en su autosatisfacción.

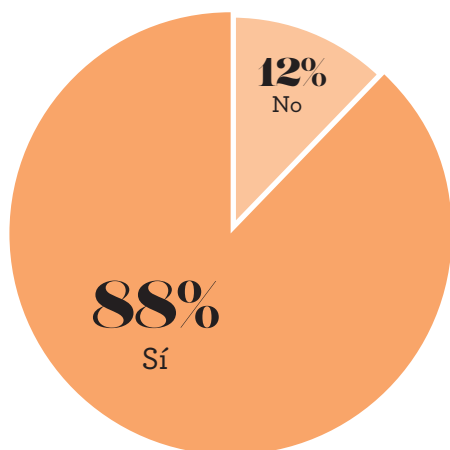
Sin embargo, puntos de oportunidad y de desarrollo para las empresas son la comunicación con sus equipos, ya que, en general, solo la mitad de los encuestados se siente valorado, sabe lo que se espera de ellos y sus objetivos y que se celebran los éxitos individuales y corporativos, mientras la otra mitad se siente abandonada. Es importante recordarnos que los aspectos blandos son igual de necesarios al momento de llegar a nuestros trabajadores.



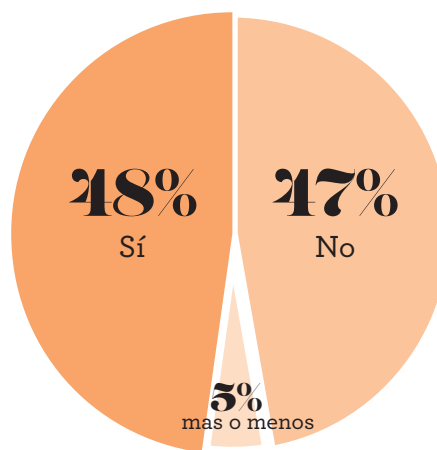
¿Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?



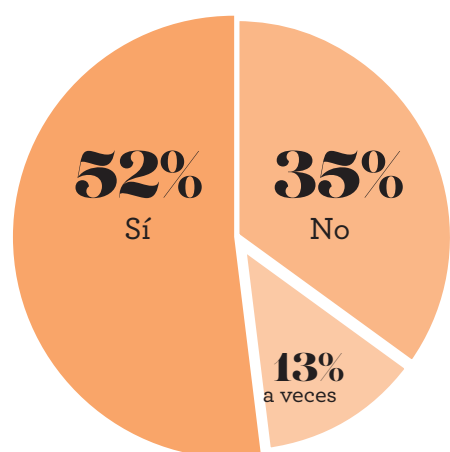
¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer bien tu trabajo?



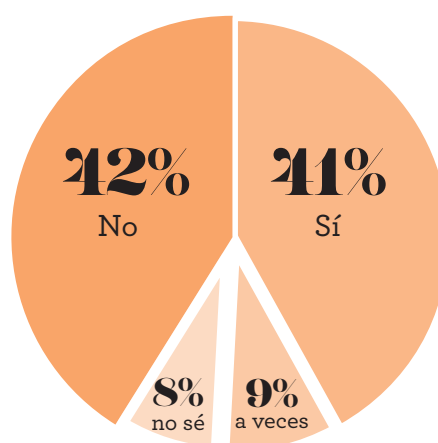
Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución?



¿Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?



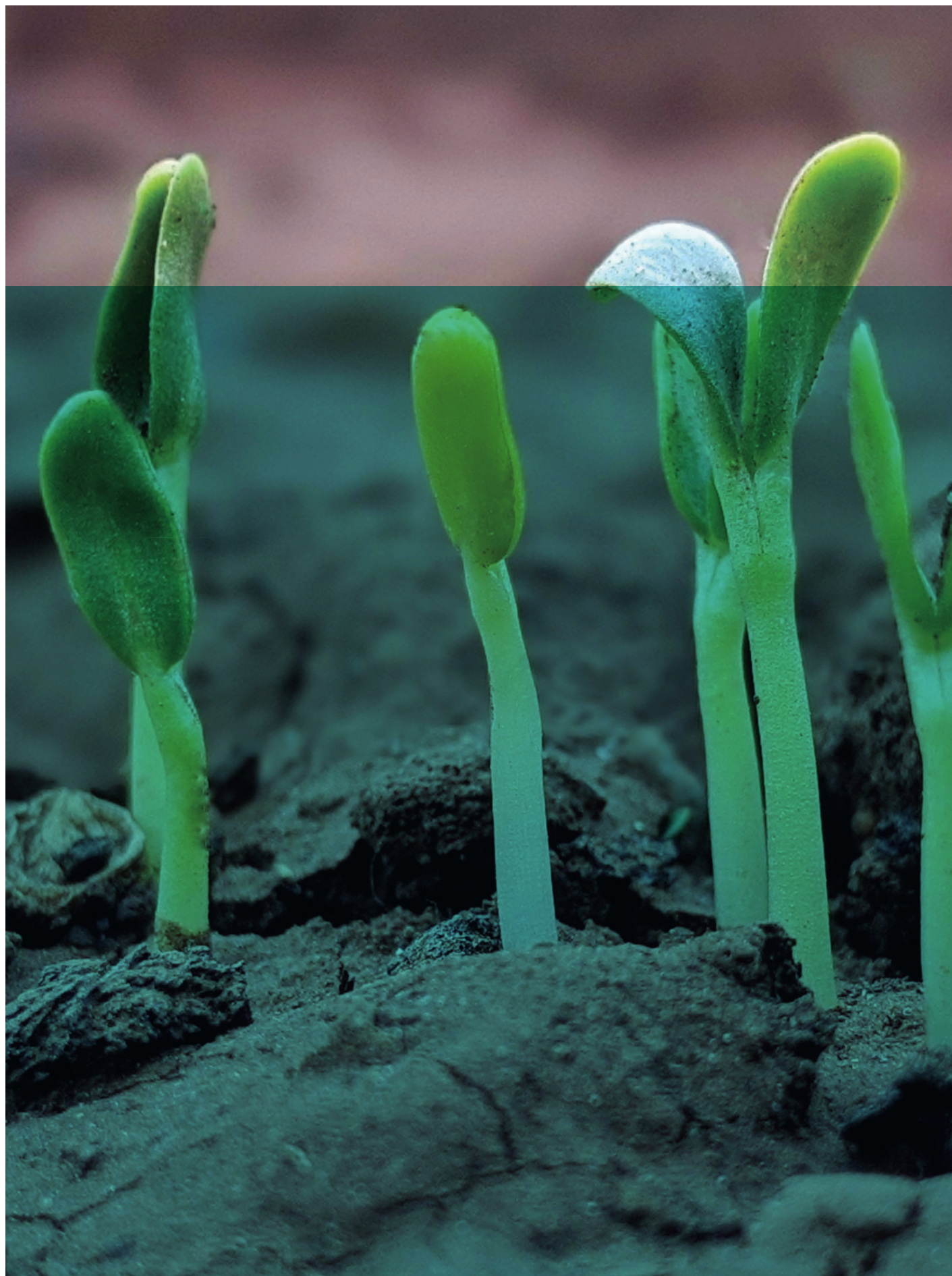
¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?



¿Esta empresa se toma el tiempo para celebrar el éxito?

“La pandemia ha acelerado procesos en las organizaciones. El teletrabajo es uno de los más evidentes, y ha conllevado importantes cambios en las formas de trabajar y en las relaciones laborales, desafiando a los líderes a otorgar más autonomía a los equipos, a enfocarse en la primacía de los resultados por sobre el tiempo trabajado, a potenciar el diálogo interpersonal y a desarrollar al máximo los talentos y capacidades de cada persona. Por su parte, los trabajadores han debido modificar su forma de vida, horarios, etc., para atender la cotidianeidad, exigiendo flexibilidad para poder cumplir tanto con sus responsabilidades laborales como personales”.

Catalina Hurtado
Directora Recursos Humanos



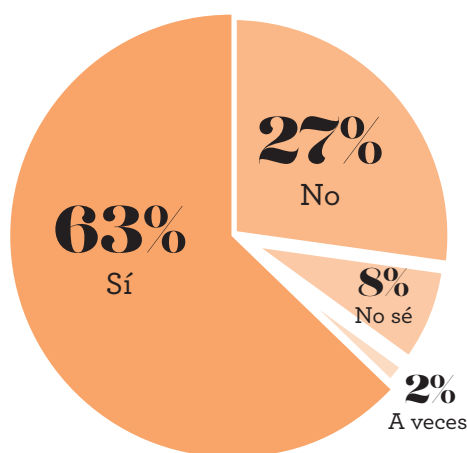


Conciliación entre la vida personal y la profesional

Sin duda alguna, este es un tema polémico y altamente debatible, pero si sintetizamos los resultados de la encuesta, contamos con opiniones divididas. Por un lado, tenemos una gran cantidad que señala poder compatibilizar estos dos mundos, algunos más y otros menos; otros pocos destacan la importancia de la autogestión para lograr el equilibrio deseado, un punto bastante interesante a analizar.

Por otro lado, también contamos con un gran grupo que dice no poder generar este equilibrio, tanto por los horarios, carga laboral y tiempos de trayecto; algunos comentan que la pandemia ha vuelto borrosa esta línea, generando un desequilibrio en el día a día. Este último punto puede ser trabajado con la ayuda de las empresas al marcar horarios fijos de descanso, otorgando flexibilidad, pero también con la autogestión y organización de cada trabajador.

Ambas son realidades que viven los trabajadores chilenos en la actualidad, aun así, el 63% se siente protegido por sus empleadores y el 58% recomendaría completamente a su empresa.



¿Crees que la empresa fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?



¿Qué probabilidades hay de que le recomiendes esta empresa a un amigo?

“Aún frente a las adversidades en el entorno laboral actualmente, podemos notar un panorama de mayor alineación entre los propósitos de los colaboradores y las empresas, las cuales están poniendo mayor énfasis en el bienestar de sus trabajadores, en el desarrollo de esquemas de trabajo más flexibles y foco en vínculos más cercanos. La preocupación por el bienestar causa un sentimiento de pertenencia más grande y mayor compromiso por parte de los trabajadores. Se espera que las organizaciones transformen el vínculo con su talento, para desarrollar relaciones más cercanas, empáticas y que pongan en el centro al activo más importante: las personas.”

Catalina Hurtado
Directora Recursos Humanos

Conclusión



El mercado y las condiciones de los trabajadores se ha visto fuertemente influenciado por la pandemia; es un hecho que a esta altura son cambios probablemente definitivos en su mayoría. Un punto para resaltar es que, algunas empresas por su giro se vieron beneficiadas, mientras que otras, muy por el contrario, se vieron perjudicadas. Lo mismo ha ocurrido con algunas funciones que se consideraron esenciales por sobre otras y la obligación de recurrir al teletrabajo cuando las condiciones del cargo lo han permitido. Estas variantes repentinas han obligado a las empresas a replantear sus estrategias, adaptándose en tiempos muy acotados y, generando al mismo tiempo, nuevas reglas para el mercado laboral.

Si algo hemos aprendido de esta inesperada situación en la que nos hemos visto envueltos el último año y medio, es que debemos estar preparados para los cambios, los cuales son constantes e inciertos. Debemos contar con la capacidad de adaptarnos a cada situación y apoyarnos con expertos cuando lo amerite, para así, sortear estas adversidades.

Desde Adecco Group creemos que las soluciones flexibles en materias de recursos humanos que ofrecemos son una alternativa válida para acompañar a muchas compañías en este proceso y transformación que están enfrentando. Nuestro posicionamiento privilegiado en el corazón de la actividad laboral de muchos rubros de la economía chilena y mundial nos otorga la posibilidad de estar constantemente actualizados con las últimas tendencias, buenas prácticas y modelos de trabajo, que han permitido a las empresas mantener su continuidad operacional de manera eficiente.

Xavier Michel

Director Comercial Adecco Chile

Marco Metodológico Encuesta de Oportunidades y Satisfacción de Adecco

Para la realización de la encuesta, se toman en consideración 3 áreas del entorno laboral de las personas: remuneración, oportunidades de empleo y desarrollo profesional, conciliación entre la vida personal y la profesional.

Para la recolección de datos, se realizó una encuesta digital y anónima a 1.000 personas a nivel nacional; hombres y mujeres de rango etario transversal; y cargos transversales, por un periodo de 3 meses.

Encuesta:

Remuneración:

1. Nivel del salario medio promedio
 - ¿Cuál es tu rango salarial actualmente?
 - ¿Cuánto ha aumentado en los últimos 2 años?
-

Oportunidades de Empleo y Desarrollo Profesional:

1. ¿Estás satisfecho con las oportunidades de crecimiento en tu empresa, y hay un plan claro disponible para hacerlo?
 2. ¿Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?
 3. ¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer bien tu trabajo?
 4. Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución?
 5. ¿Tu equipo/departamento apoya tu trabajo y te inspira a mejorar?
 6. ¿Qué opinas sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre trabajo y vida privada?
 7. ¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?
 8. ¿Esta empresa se toma el tiempo para celebrar el éxito?
-

Conciliación entre la Vida Personal y la Profesional:

1. ¿Crees que la empresa fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?
 2. ¿Qué opinas sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre trabajo y vida privada?
 3. ¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?
-

Recomendación:

1. ¿Qué probabilidades hay de que le recomiendes esta empresa a un amigo?

Referencias

1. **Instituto Nacional de Estadísticas.** (2021). *Boletín Estadístico: Empleo Trimestral* (Pp. 1 - 4). INE.
Retrieved from <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-diciembre-2020-enero-2021-febrero-2021.pdf>
2. **Instituto Nacional de Estadísticas.** (2021). *Boletín Estadístico: Empleo Trimestral* (Pp. 1 - 4). INE.
Retrieved from <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-diciembre-2020-enero-2021-febrero-2021.pdf>
3. **Instituto Nacional de Estadísticas.** (2021). *Boletín Complementario N°4 Remuneraciones y costo de la mano de obra* (Pp. 3 - 12).
Retrieved from [https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn-covid-19-\(octubre-2020-a-enero-2021\).pdf?sfvrsn=212d507e_6](https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn-covid-19-(octubre-2020-a-enero-2021).pdf?sfvrsn=212d507e_6)
4. **Instituto Nacional de Estadísticas.** (2021). *Boletín Complementario N°4 Remuneraciones y costo de la mano de obra* (Pp. 3 - 12).
Retrieved from [https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn-covid-19-\(octubre-2020-a-enero-2021\).pdf?sfvrsn=212d507e_6](https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn-covid-19-(octubre-2020-a-enero-2021).pdf?sfvrsn=212d507e_6)

