

Expansión & EMPLEO

Por qué los españoles no se apuntan a la 'gran dimisión'

TENDENCIAS/ A pesar de la frustración general, España es un país de satisfechos con su sueldo y su trabajo en el que sólo un 5% muestra un riesgo alto de abandonar su empleo sin antes encontrar otro.

Tino Fernández, Madrid

España, ya se sabe, es diferente. Y lo es también en la permanencia de profesionales en las empresas, o en lo que se refiere a una cierta resistencia a cambiar de compañía o de trabajo. Somos campeones europeos (y apuntamos alto en la clasificación mundial) en resistencia a cambiar de empleo o de empresa, algo que choca con la actitud emprendedora y con las tendencias que dicen que tendremos varios trabajos en nuestra vida. Así, flojeamos en movilidad laboral o en ganas y en valor para cambiar de empresa o de puesto.

En pleno fenómeno de la *gran dimisión* o *gran desbandada* laboral, ya a finales de 2021 las cifras del Ministerio de Seguridad Social señalaban que el número de bajas voluntarias presentadas entre 2020 y 2021 estaba por debajo de las cifras prepandémicas.

Los datos de dimisiones o bajas voluntarias que se manejaban entonces mostraban la diferencia de la *gran desbandada* que se da, por ejemplo, entre profesionales españoles y estadounidenses, donde este fenómeno es abrumador (solo en Estados Unidos, cerca de 50 millones de personas renunciaron a su puesto de trabajo en 2021, como reacción a la congelación de los salarios reales a pesar del aumento del coste de la vida).

Ahora, un estudio de Adecco sobre el *efecto contagio* de la *gran renuncia* en 16 países del mundo ofrece datos que evidencian que aquí también somos diferentes.

La investigación se centra en varios aspectos del mercado laboral que motivan a un trabajador para postularse a una empresa en particular, como son la política salarial, la salud y bienestar de los trabajadores, el ambiente laboral, las oportunidades de empleo y desarrollo profesional, la cultura corporativa, el estilo de liderazgo, y la flexibilidad que ofrece una compañía. En este contexto se plantea la pregunta de si se producirá en cada país una fuga de talento ante la insatisfacción de las expectativas de los trabajadores.

Ante la duda de cómo se sienten de bien o mal remunera-



En España hay un gran nivel de reticencia hacia la posibilidad de cambiar de trabajo a pesar del fenómeno global de la 'gran dimisión'.

dos, el 48% de los consultados a nivel mundial considera que su salario está por debajo del mercado. Uno de cada diez trabajadores encuestados no está satisfecho con su trabajo y su remuneración, lo que podría aumentar el riesgo de que abandone su organización.

Reticentes...

En todos los países encuestados, independientemente de la franja de edad o el sector en el que el trabajador opere –y también así percibido por las empresas– lo más importante al elegir en qué empresa trabajar sigue siendo el salario. Tras esta opción, el resto de aspectos varía en función de cada región y empiezan las diferencias entre trabajadores y empleadores.

España es diferente, y sólo el 38% de los profesionales cree que no está justamente remunerado. Incluso ese porcentaje de trabajadores manifiesta estar bastante satisfecho con el puesto por otras razones (seguridad, ambiente laboral, o desarrollo personal), por lo que el riesgo de que esa *gran dimisión* se produzca en nuestro país parece muy improbable, y sólo el 5% tiene riesgo alto de abandonar su empleo sin haber encontrado otro antes.

Los alemanes son los que menos satisfechos están con su sueldo: así lo afirma el 61%

En España, sólo un 38% de los profesionales cree que no está justamente pagado

En todos los países es el salario lo que determina en qué empresa se quiere trabajar

de los encuestados, y con su empleo. Así, en Alemania, además de Suiza y Estados Unidos, uno de cada 10 trabajadores de media no están satisfechos con su actual puesto ni con su salario, siendo más propensos a dejar su trabajo actual (se trata de un fenómeno que se materializa desde hace meses en Estados Unidos).

En el otro extremo, los australianos son los que más satisfechos se muestran con su remuneración actual, ya que sólo el 29% piensa que su salario está por debajo del mercado.

La encuesta de Adecco pone de manifiesto las diferencias y similitudes en las aspiraciones de los empleados y la percepción que las empresas tienen de ellas.

A nivel global, tanto los trabajadores como las compañías encuestadas coinciden en los tres factores clave a la hora

de elegir una empresa por un candidato: El salario sigue siendo, con diferencia, el más importante (53%), seguido del ambiente laboral (36%) y del desarrollo profesional (25%).

Por qué cambiar

Para los españoles en cambio, los factores más importantes a la hora de elegir una organización son, en este orden, el salario; la salud, la seguridad y el bienestar; el ambiente laboral; un horario flexible; y el desarrollo profesional.

Analizando cada factor en detalle, el salario, incluida una posible cobertura de salud, está en el *top* de las aspiraciones en todos los países y grupos de edad, desde la *Generación Z* hasta los *baby boomers*. El 53% de los encuestados a nivel mundial lo nombraron su principal criterio a la hora de elegir un empleo. Y el 80% de las empresas mencionan el salario como la principal prioridad de los trabajadores.

En segundo lugar, las empresas encuestadas en los 16 países asumen que un buen ambiente de trabajo es casi tan importante para los empleados como las oportunidades de carrera.

Los profesionales también consideran importante el bienestar general y la protección de la salud, lógicamente un factor al alza desde el estallido

de la pandemia de coronavirus.

En comparación con otros países, para los profesionales españoles el bienestar, la salud y la seguridad son clave a la hora de elegir en qué empresa trabajar, y ocupa el segundo puesto.

A nivel mundial se otorga gran importancia a la flexibilidad en el desempeño del trabajo (en tiempo y en ubicación). España considera la flexibilidad como el cuarto factor más importante.

Marcharse o no

Sobre la posibilidad de una *gran dimisión* de los trabajadores españoles como se está dando en otros países, Rubén Castro, director de Adecco Staffing, cree que “en este momento hay mucho movimiento en el mercado de trabajo; tenemos la tasa de paro más baja desde 2008, se está creando empleo y hay nuevas posibilidades para los trabajadores, por lo que es normal que haya mayor rotación entre compañías. Pero este fenómeno es normal en momentos de creación de empleo. Que en nuestro país los trabajadores vayan a dejar su puesto de trabajo sin tener antes otra alternativa es un fenómeno que nunca antes se ha visto y que no parece que vaya a producirse a gran escala”.

Sectores más buscados

La investigación de Adecco que contempla el 'efecto contagio' de una gran renuncia en 16 mercados internacionales (Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Chile, Colombia, Estados Unidos, España, Francia, Gran Bretaña, India, Italia, México, Perú, Suiza y Uruguay), revela cuáles son los sectores preferidos de los profesionales para emplearse y cambiar de trabajo en este tiempo de 'gran dimisión'. La industria elegida por el 14% de los encuestados es logística y transporte, seguida de cerca por tecnologías de la información y software. El estudio concluye además que la generación de más edad se centra menos en sectores específicos, mientras que las mujeres se sienten más atraídas por las empresas públicas. Por lo que se refiere a la industria preferida por los españoles, al igual que ocurre a nivel mundial, logística y transporte está en el podio. El 58% de los encuestados en España elige este sector, seguido del comercio minorista (17%) y cierra el 'top 3' la automoción (8%). La industria automovilística es la primera seleccionada por los empleados alemanes e italianos. Sin embargo, en Bélgica, Reino Unido y Suiza buscan trabajos más estables y seguros y se decantan por el sector público. En India y Estados Unidos triunfan las empresas de tecnologías de la información y software principalmente.