

# PageGroup: casi la mitad de los directivos rechazarían un ascenso si afecta a su calidad de vida



—Según un estudio de PageGroup, los trabajadores le dan una importancia relevante a las condiciones laborales, pudiendo llegar a competir con importancia que se le da al sueldo. En el sondeo “Talent Trends 2024, los candidatos ya no buscan sólo buenas oportunidades por el salario. Factores como la flexibilidad laboral, el bienestar personal y el propósito empresarial están adquiriendo cada vez más relevancia.

En base con opiniones de 50.000 participantes a lo largo del mundo, se concluye que existe una creciente brecha entre las expectativas de los trabajadores y los empleadores. “En toda la región, los líderes de empresas se encuentran ante el desafío de alinear sus estrategias con las nuevas prioridades del talento para atraer y retener a los mejores profesionales”, dice la matriz de la firma de reclutamiento Michael Page.

Entre los principales hallazgos del estudio, se

destaca que casi la mitad de los directivos estarían dispuestos a rechazar un ascenso si éste compromete su bienestar general. “La salud mental y el equilibrio entre la vida personal y laboral se han consolidado como elementos esenciales para la retención del talento de alto nivel”, concluye la empresa.

De esta forma, PageGroup pide a las empresas que “ajusten sus políticas para ofrecer entornos laborales más flexibles y saludables”.

El sondeo destaca que las demandas de flexibilidad varían según los sectores y las organizaciones deben considerar estas diferencias al diseñar sus políticas de trabajo híbrido o remoto. “En un entorno donde la flexibilidad se está convirtiendo en una exigencia, las empresas que no adapten sus prácticas corren el riesgo de perder a los mejores talentos”, advierte PageGroup.

Por otro lado, otro dato revelador para la fir-

ma es el creciente enfoque en el propósito organizacional. “Los colaboradores, en todos los niveles, buscan cada vez más trabajar para empresas cuyas misiones y valores se alineen con los suyos. Las empresas deben demostrar un compromiso auténtico con sus propósitos y valores si desean mantener a su personal comprometido y atraer nuevos talentos”, declaró Macarena Azú, Principal en Page Executive. Dentro de estos propósitos se incluye también la diversidad e inclusión. En el estudio se muestra que los trabajadores ya no se conforman con palabras inspiradoras; si no que esperan acciones concretas que promuevan un entorno inclusivo, donde todos tengan igualdad de oportunidades para crecer.

“Promover la diversidad en los niveles de liderazgo y garantizar que sientan que se toman medidas reales es fundamental para construir una fuerza laboral diversa y comprometida”, resalta la firma.