

hub sustentabilidad



Estudio Better Work 2024: “En Chile solo un 39% de los colaboradores está comprometido”

El informe, realizado por Betterfly y Critería, arrojó también que lo que menos impacta en el compromiso es la compensación económica.

BÁRBARA PEZOA GUTIÉRREZ

En un entorno laboral cada vez más competitivo y dinámico, el compromiso organizacional se ha vuelto un tema central para las empresas en todo el mundo. Betterfly, en colaboración con Critería, publicó el Estudio Better Work 2024, que analiza el estado actual del compromiso de los colaboradores en seis países de Latinoamérica: Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú.

Roberta de Oliveira, directora de Experiencia en Betterfly, explica que la salud mental en declive, la rotación y el ausentismo laboral son parte de las grandes problemáticas que los líderes de recursos humanos intentan comprender y con las que se enfrentan en el día a día. “Estas problemáticas se han profundizado luego de la pandemia, y se traduce en una crisis del compromiso de los empleados hacia sus empresas”, asegura.

Ante esta situación, ahora la pregunta que se busca responder, postula, es “¿Cómo logramos aumentar el compromiso? Por lo mismo, en esta segunda edición de Better Work, decidimos volver a lo esencial: escuchar. Quisimos entender cómo las personas viven su relación con el trabajo, cómo esta impacta en el compromiso con las organizaciones y cuáles son los factores que determinan en un mayor compromiso”.

Indicadores claves

El compromiso organizacional, según el informe, se mide a través de seis dimensiones claves: permanencia, legado, orgullo, recomendación, prestigio y disfrute. “Cada una de estas dimensiones explica, en parte, un modo de vincularse que da cuenta del compromiso laboral y creamos un indicador”, señala de Oliveira.

El análisis del Estudio Better Work

2024 muestra que, en promedio, el 50% de los colaboradores en la región está altamente comprometido. Sin embargo, existen importantes diferencias entre países y segmentos, con Brasil y Ecuador presentando los niveles más altos de compromiso, mientras que Chile, Perú y Colombia se encuentran por debajo del promedio regional. “En Chile solo un 39% de los colaboradores está comprometido. Los colaboradores en nuestro país, junto con los de Perú, perciben una menor tasa de entrega de beneficios, acompañado de pocos esfuerzos de comunicación, lo que resulta en un menor uso de los mismos y se traduce en menor compromiso”, detalla De Oliveira.

“No es casualidad que Brasil y Ecuador presenten mayores niveles altos de compromiso laboral. Estos países también muestran una mayor satisfacción con los factores organizacionales que impulsan el compromiso: mejores beneficios, un clima laboral más positivo y un propósito empresarial más claro y alineado con los colaboradores, en comparación con el resto de Latam”, explica Cristián Munita, director general de Critería.

“Hoy, un 24% de quienes trabajan en empresas de más de 100 colaboradores no recibe beneficios. Aún queda mucho por mejorar y hay una gran oportunidad, ya que cuando una empresa tiene beneficios, sus colaboradores están un 42% más comprometidos”, destaca la directora de Experiencia de Betterfly.

En relación a la fórmula para diseñar un plan de beneficios, Better Work 2024 da indicios de que una estrategia que podría tener éxito es equilibrar lo que prefieren los equipos y lo que más traccione el compromiso, y es ahí donde tener elementos especiales y únicos, ajustados a las necesidades de cada colaborador, es lo más relevante. “El



Roberta de Oliveira, directora de Experiencia en Betterfly.

problema es que menos de un tercio de los colaboradores de Latam declara que los reciben. Incluso en Chile esa cifra llega a un 19%”, asegura De Oliveira.

Cristián Munita agrega que uno de los principales hallazgos del estudio es que conocer qué profundizar en la gestión de beneficios, y no solo en el diseño de la oferta, es esencial. Asimismo, agrega que tanto la comunicación de estos beneficios y la personalización de ellos según los intereses y necesidades de cada empleado, también cumple un rol fundamental. “Ofrecer una amplia gama de beneficios que los trabajadores desconocen solo incrementa el costo laboral, sin generar un impacto positivo en el compromiso o la satisfacción laboral”, puntualiza.

Y Roberta de Oliveira suma a este punto que cuando los equipos tienen beneficios, pero las empresas no los comunican e incentivan, el compromiso no aumenta y es equivalente al de una empresa que no invierte en beneficios. “El estudio demuestra que un 34% de los trabajadores en Latam señala recibir información sobre sus beneficios muy frecuentemente, mientras que en Chile esa cifra llega a un 16%. En el caso de Chile, solo un 20% de los colaboradores declara

usar sus beneficios con mucha frecuencia, la mitad que el promedio de la región (41%). Cuando la empresa cuenta con beneficios e incentiva su uso, el compromiso se duplica”, comenta.

Beneficios y clima laboral

Esta investigación también entrega luces de cuáles son los beneficios ofrecidos por las empresas que tienen un impacto significativo en el compromiso de los colaboradores. En particular, los beneficios relacionados con la protección (seguros médicos y de vida) y la flexibilidad (opciones de teletrabajo y horarios flexibles) son los más valorados.

El clima laboral es otro factor crucial para el compromiso. El informe revela que un buen ambiente de trabajo, caracterizado por el apoyo para mejorar el desempeño y una buena relación con los líderes, es fundamental para mantener altos niveles de compromiso. En este sentido, las empresas que promueven un clima laboral positivo, tienen una mayor probabilidad de retener a sus colaboradores más comprometidos.

Como dato relevante, De Oliveira destaca también que el estudio da cuenta de que lo que menos impacta en el compromiso es la compen-

sación económica, que si bien es fundamental, pasa a ser un factor higiénico, es decir, que cuando no está duele, pero que cuando está no genera una diferencia.

Estrés y compromiso

El estrés laboral es un factor que afecta negativamente el compromiso de los colaboradores. Según el informe, el 38% de los trabajadores en la región reporta estar estresado o muy estresado, lo que impacta directamente en su nivel de identificación con la empresa. El estrés es más prevalente entre las mujeres, los trabajadores presenciales y aquellos con mayores responsabilidades, lo que destaca la necesidad de implementar políticas de bienestar laboral para mitigar sus efectos.

“Hay una correlación directa entre el estrés y el compromiso. Mientras que un colaborador estresado está comprometido en un 42%, uno que no presenta estrés laboral está comprometido en un 55%. Aquí los beneficios juegan un papel fundamental y son parte crucial para crear una estrategia efectiva: un 41% de los colaboradores que no tienen beneficios declara sufrir de estrés laboral, versus un 33% de quienes tienen buenos beneficios”, dice De Oliveira. ●