



Fotos portada de sección y superior: ©Depositphotos

¿Cuál es la actitud de los trabajadores españoles en el contexto actual?

01-01-2023

Conservadores, vocacionales, acomodados e inconformistas, así se muestran los trabajadores en un ciclo marcado por la incertidumbre. Infojobs ha presentado su 'II Análisis sobre los perfiles actitudinales de los trabajadores en España', elaborado a partir de tres preguntas: ¿cuáles son sus necesidades y preocupaciones?, ¿cuáles son sus aspiraciones? y ¿cómo puede atraerlos la empresa?

Si 2020 y 2021 fueron años marcados por la covid, el común denominador de este 2022 ha sido la incertidumbre. Acontecimientos como la guerra de Ucrania, el crecimiento de la inflación o el incremento del coste energético han tenido un significativo impacto en el panorama económico-social. Todo lo sucedido desde el inicio de la pandemia ha tenido también, como es lógico, su impacto en el mercado de trabajo nacional. A lo largo del último trienio, España ha asistido, por ejemplo, al surgimiento de fenómenos como el teletrabajo, cambios en las prioridades de los trabajadores, la escasez de talento en determinados sectores y la aceleración de la transformación digital.

En este sentido, asistimos a un cambio de paradigma en el que muchas personas se plantean qué lugar ocupa el trabajo y su desarrollo profesional en su proyecto vital; lo cual se traduce también en un punto de inflexión que impacta directamente en el ámbito laboral.

En este contexto, la plataforma española de empleo Infojobs ha presentado el 'II Análisis sobre los perfiles actitudinales de los trabajadores en España'. Este análisis constituye una nueva forma de aproximarse al mercado laboral español, con el objetivo de observar a lo largo del tiempo la evolución de estos perfiles, en relación con los cambios y retos que estamos experimentando en el entorno profesional.

¿Cuáles son sus necesidades y preocupaciones? ¿Cuáles son sus aspiraciones? ¿Cómo podemos atraerlos? Son las tres preguntas principales que aborda el informe de Infojobs, que también recoge la información sociodemográfica de cada uno de los perfiles que

se presentan, ya consolidados tras un año de recorrido.

Conservador (34%)

Un año después, sigue siendo el perfil mayoritario entre los trabajadores españoles. Tiene pocas expectativas de mejora, y es el perfil con una visión más independiente del mundo laboral. Concibe el trabajo de manera muy funcional: es una forma de ganarse la vida. En cambio, está dispuesto a hacer algunos sacrificios a nivel profesional, pero más encaminados a conseguir sus propios objetivos y bienestar. Por eso se centra en los aspectos de trabajo más básicos, como la cercanía (28% de las menciones), el compañerismo o trabajar en una empresa sólida.

Sus principales preocupaciones en torno al ámbito del empleo son la pérdida del mismo y el paro (ambas reciben un 25% de menciones). Por otra parte, el conservador es el perfil que tiene más dificultades para conciliar. En este sentido, las medidas que le permitirían mejorarla, como el teletrabajo (33%) o la jornada intensiva (37%), podrían tener impacto en su desconexión digital, que también es mejorable.

A pesar de contar con cierto nivel formativo, no está muy interesado en seguir aprendiendo, ya que considera que esta aporta poco a sus objetivos profesionales. Así, sus deseos profesionales se encaminan a alcanzar su propio bienestar, poniéndose como meta reducir el nivel de estrés y demandando en mayor medida la jornada de cuatro días (lo que probablemente le conduciría a una mejor conciliación laboral).

Vocacional (28%)

Es el perfil que disfruta de más beneficios en la empresa, y destaca la formación frente al resto de segmentos (especialmente la vinculada a su puesto de trabajo y de idiomas). Es una persona muy implicada e integrada en la empresa y es quien más expectativas de mejora tiene.

Apasionado por su trabajo, es un perfil de alta cualificación, digitalizado y con interés en desarrollarse personal y profesionalmente. Destaca sobre el resto por su mayor cobertura de necesidades básicas y una mayor búsqueda de la autorrealización, siendo el social también un factor muy importante. Es además el perfil más conforme con su trabajo, lo que hace que de entre sus intereses destaque el compañerismo (34%).

De entre sus diversas preocupaciones, sobresale el no percibir un salario acorde a su formación (33%). Dada su implicación en el trabajo y su visión del mismo como una forma de desarrollo no solo profesional sino también personal, entre sus intereses destaca la necesidad de confianza por parte de la compañía (27%) y la capacidad de desarrollo (ascenso o desarrollo personal), con un 21% de las menciones.

Acomodado (22%)

Se trata del perfil con menos beneficios en su puesto de trabajo. Es más conformista y cuenta con pocas expectativas de mejora, aunque no destaca por ser especialmente negativo. El trabajador acomodado es un perfil con una actitud hacia el trabajo más simple. Es decir, entiende el trabajo como una forma de ganar dinero, y sus esfuerzos se centran en hacerlo correctamente, sin ninguna implicación más allá de lo necesario de aquello para lo que ha sido contratado.

Por otra parte, el perfil acomodado parece no haber cubierto todavía sus necesidades más básicas y de seguridad, por lo que se centra en estos aspectos. Es un perfil con estudios más básicos y menos digitalizado, que demanda aspectos como el compañerismo y la cercanía al lugar de trabajo (ambas con un 34% de menciones). Entre sus preocupaciones destaca el retraso de la edad de jubilación (49%) y el paro en edades avanzadas (34%).

Es el perfil menos formado, probablemente porque considera que el trabajo que hace es suficiente y no tiene grandes ambiciones. Esa conformidad, su visión del futuro como escenario de incertidumbre y su situación laboral más precaria hacen que ponga especial interés en conservar su puesto de trabajo.

Inconformista (16%)

Es el perfil más "negativo". Se trata de una persona que sale del periodo de la pandemia desmotivada, frustrada y agotada, aunque con expectativas de mejora en el futuro. Es un perfil abierto a la formación, pero como algo vehicular para conseguir sus retos profesionales y como un *plus* que le permita el reconocimiento, ascenso o cambio de trabajo deseado.

Es un empleado ambicioso, con una implicación relativa en el trabajo, más vinculada a conseguir sus propios objetivos que los empresariales. Da relevancia a aspectos básicos como el salario, pero también busca el reconocimiento y la confianza a través de modelos laborales como el teletrabajo. Por otra parte, tiene una visión más innovadora del mercado laboral, y se muestra muy involucrado con el uso de las nuevas tecnologías, lo cual hace que destaque por la flexibilidad laboral (43%).

Debido a su alta vinculación con las nuevas modalidades laborales (como el teletrabajo) y su inconformismo con su situación laboral actual, tiene preocupaciones particulares que otros segmentos no tienen. Entre ellas sobresalen la falta de motivación por su trabajo (35%) y el trabajar en empresas que funcionan con modelos presenciales (29%).

Inconformistas y conservadores, los más próximos al abandono del empleo

'La gran dimisión' ha sido, sin lugar a duda, uno de los fenómenos laborales que mayor atención ha acaparado a lo largo de este

año. Desde su aparición en Estados Unidos a finales de 2020, esta corriente ha ido poco a poco calando en países como el nuestro. Los últimos informes de la Seguridad Social señalan que más de 30.000 trabajadores españoles han abandonado voluntariamente su puesto de trabajo entre enero y agosto de 2022.

¿Cómo se comporta este fenómeno entre los cuatro perfiles de trabajadores ya abordados? Pues resulta que el inconformista y conservador son los que muestran una mayor intencionalidad de abandonar su puesto de trabajo. Ambos son los perfiles más estancados, pero, a diferencia del acomodado, le dan menos importancia a la estabilidad. Por el contrario, el vocacional es el perfil más alejado de la idea de abandono laboral. Por ello, no destaca ninguna motivación concreta para hacerlo.

El inconformista, un perfil poco cómodo con su situación actual, menciona entre sus motivaciones de abandono: la salud mental (38%) y las condiciones económicas insuficientes (32%). Por su parte, el conservador, pese a su disposición a abandonar su puesto de trabajo, no indica ninguna motivación concreta que le haría tomar esta decisión. Finalmente, el acomodado es un perfil ligeramente alejado de la idea de abandono, aunque si lo hiciera su motivación parece clara: la salud física (31%).

Captación de talento: cómo atraer a dichos perfiles

El conservador, al igual que el resto de segmentos, considera que la solvencia, la flexibilidad y el desarrollo personal son los tres pilares más atractivos para una empresa. Trabaja 100% en la oficina en mayor medida, junto con el acomodado, mientras que el modelo híbrido a conveniencia es el que se repite con menos frecuencia en este grupo. Son el segmento que menos utilidad le otorga a las redes sociales, así como el menos interesado en los perfiles y la información publicada por las empresas a las que opta.

El perfil vocacional tiene un componente que le hace especialmente complicado a la hora de atraer, y es que su intención de cambiar de empleo es reducida. Quiere trabajar en un proyecto que le suponga una motivación extra para satisfacer su enfoque de autorrealización, y continuar aprendiendo, ya que valora el conocimiento y el progreso de sus carreras como no lo hace ningún otro segmento. Dan mucha importancia a las redes profesionales, ya que les resultan útiles a la hora de estar al tanto de las nuevas ofertas que surgen en el mercado.

Tranquilo en su posición actual, el acomodado es el segmento que menos interés tiene en saltar a un nuevo puesto de trabajo. Sus motivos para hacerlo serían la remuneración, la posibilidad de mejorar su nivel de conciliación y la inestabilidad en las condiciones de su empresa actual. Por tanto, las empresas con una potente imagen de estabilidad y solvencia son las mejores posicionadas para atraerlos. Más de la mitad de los acomodados no cuentan con ningún perfil profesional en redes sociales.

Finalmente, el inconformista es el perfil más difícil de retener. Son los más cercanos al teletrabajo y los más reacios al trabajo 100% presencial. El componente económico, el más determinante a la hora de plantearse un cambio en todos los segmentos analizados, es aún más relevante para él. Las redes sociales profesionales son claves para este segmento; les otorgan una gran utilidad, casi tanto como los vocacionales. Se muestran especialmente influenciados por amigos y familiares a la hora de decidirse por una oferta de trabajo.

Noticias Relacionadas

- Convenio colectivo, trabacaciones o retención del talento, entre el top5 de la sección de RRHH
- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: os dejamos seis artículos relacionados
- 'The great resignation', cambios vitales que impactan en el mercado laboral pospandemia
- "La desconfianza hacia el trabajador es el principal freno a la flexibilidad y al teletrabajo"