



Informe Especial:
Empleados
Impulsados por
sus Creencias



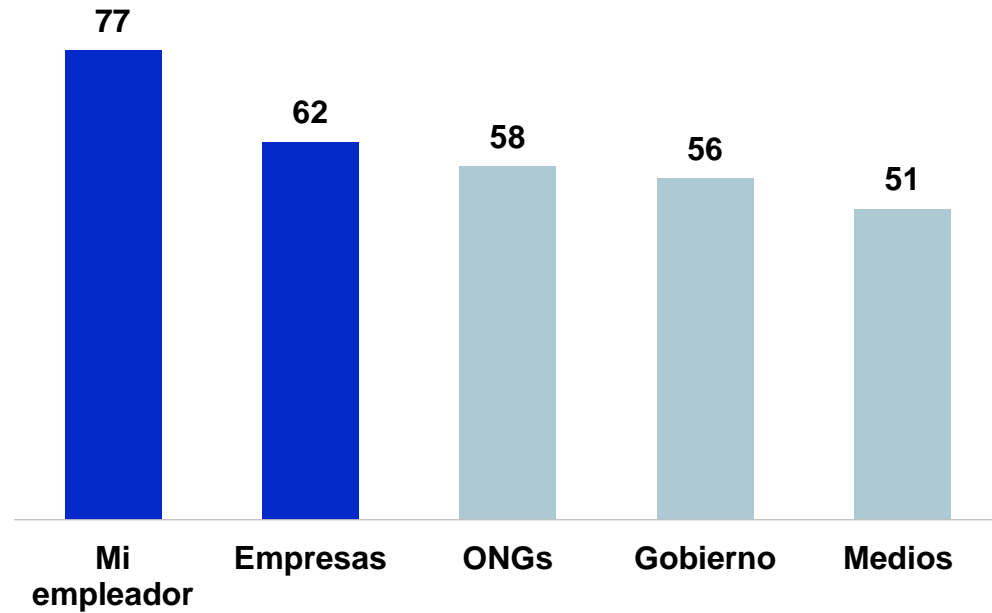
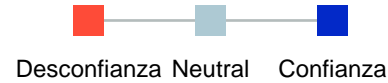
Edelman Trust Barometer 2021



UN ROL CRÍTICO PARA LOS EMPRESARIOS

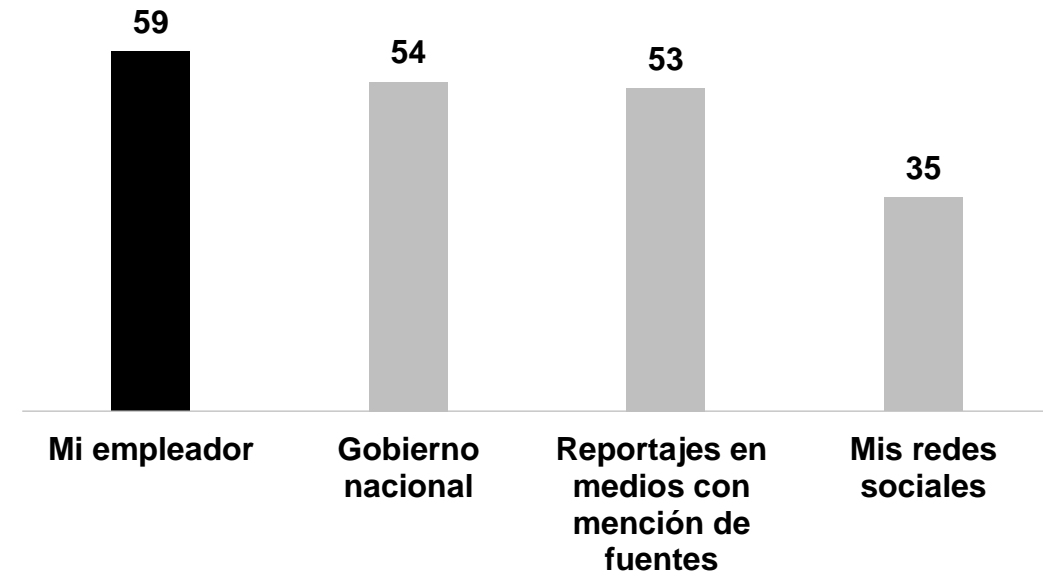
MI EMPLEADOR, INSTITUCIÓN MÁS CONFIABLE

Porcentaje de confianza



MEDIOS PROPIOS DE MI EMPLEADOR, LOS MÁS CREÍBLES

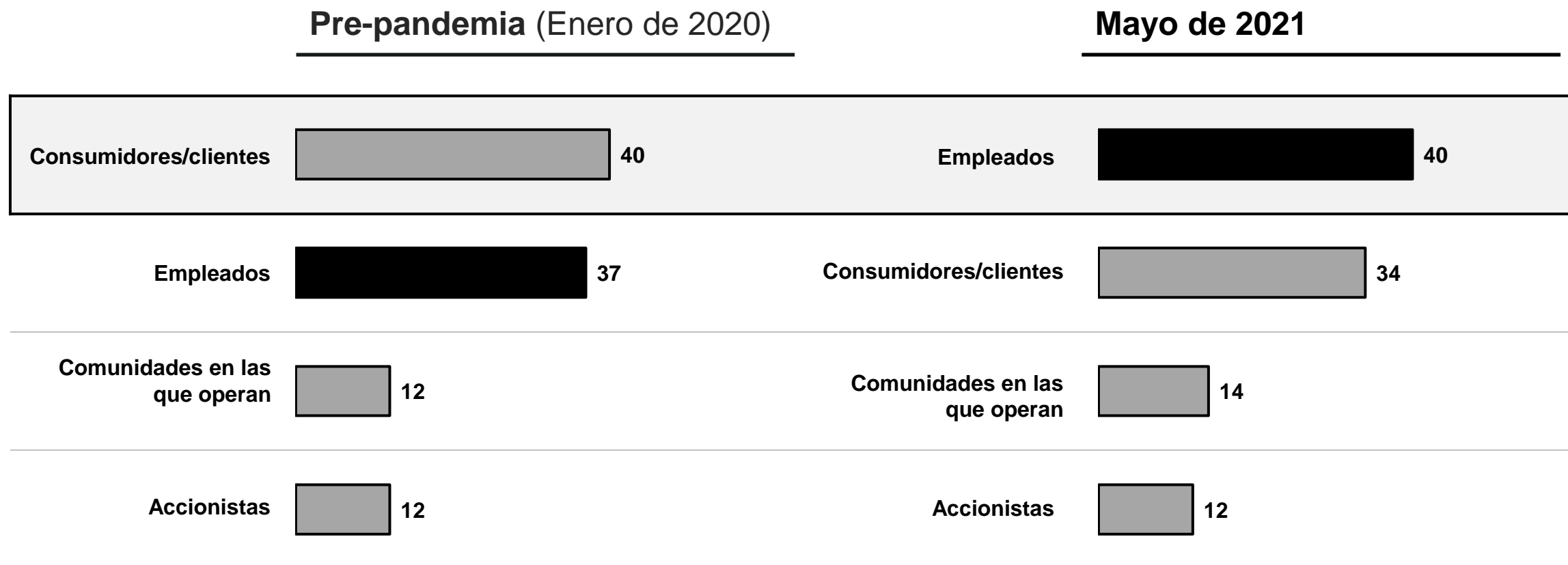
Porcentaje que cree en la información de cada uno de ellos automáticamente, o tras verla dos veces o menos



Actualización de Primavera del Edelman Trust Barometer 2021: Un Mundo Traumatizado. TRU_INS. A continuación encontrará una lista de instituciones. Para cada una de ellas, indique en qué medida confía en que esa institución haga lo correcto. Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, confianza. "Su empleador" se pregunta entre los que tienen empleo (Q43/1). HEAR_TIME1. Cuando ve una información nueva o una noticia en cada una de las siguientes fuentes de información, ¿cuántas veces necesita verla o escucharla repetida en ese mismo tipo de fuente de información antes de creer que es realmente cierta? Pregunta formulada a la mitad de la muestra. "Una o dos veces" es la suma de los códigos 2 y 3. Población general, media de 14 meses. "Comunicaciones del empleador" sólo se pregunta a los que son empleados (P43/1). Traducción realizada con la versión gratuita del traductor www.DeepL.com/Translator

LOS EMPLEADOS SE HAN CONVERTIDO EN EL STAKEHOLDER MÁS IMPORTANTE

Porcentaje que calificó cada grupo como el más importante para que una empresa tenga éxito a largo plazo



Actualización de Primavera del Edelman Trust Barometer 2021: Un Mundo Traumatizado. PPL_RNK. Clasifique los siguientes cuatro grupos de personas en función de su importancia para que una empresa alcance el éxito a largo plazo. Califique al grupo más importante con un 1 y al menos importante con un 4. Pregunta formulada a la mitad de la muestra. Población general, media de 14 mkt.

Empleados Impulsados por sus Creencias

Margen de error - muestra comunicada:

Margen de error de los datos globales de 7 mercados: +/- 1.2%
(n=6,446)

Margen de error de los datos específicos del mercado: +/- 3,1% a
3,4% (n=min 842, varía según el mercado)

Encuesta online en 7 mercados

- 7.000 empleados (1.000 por mercado)
- Brasil, China, Alemania, India, Japón, Reino Unido y Estados Unidos.
- La muestra se ponderó para que fuera representativa de la demografía de los empleados en cuanto a edad, sexo y región, utilizando un análisis histórico de los datos anteriores del Trust Barometer.

Fechas del trabajo de campo: Del 3 al 12 de agosto de 2021

Todos los datos de este informe son un subconjunto de la muestra de empleados recopilada, es decir, los empleados de una organización o empresa.

LA ANSIEDAD POR PERDER EL EMPLEO SIGUE SIENDO ELEVADA

Porcentaje a quienes preocupa

Me preocupa **perder mi trabajo** por una o varias de estas causas

Recesión inminente
Falta de formación/habilidades
Economía basada en autónomos/trabajo temporal
Automatización
Competidores extranjeros más baratos
Conflictos internacionales
Traslado de puestos de trabajo a otros países
Inmigrantes que trabajan por menos

(neto)
78%
↓ -3 pts
Cambio
Enero 2020 a
Agosto 2021

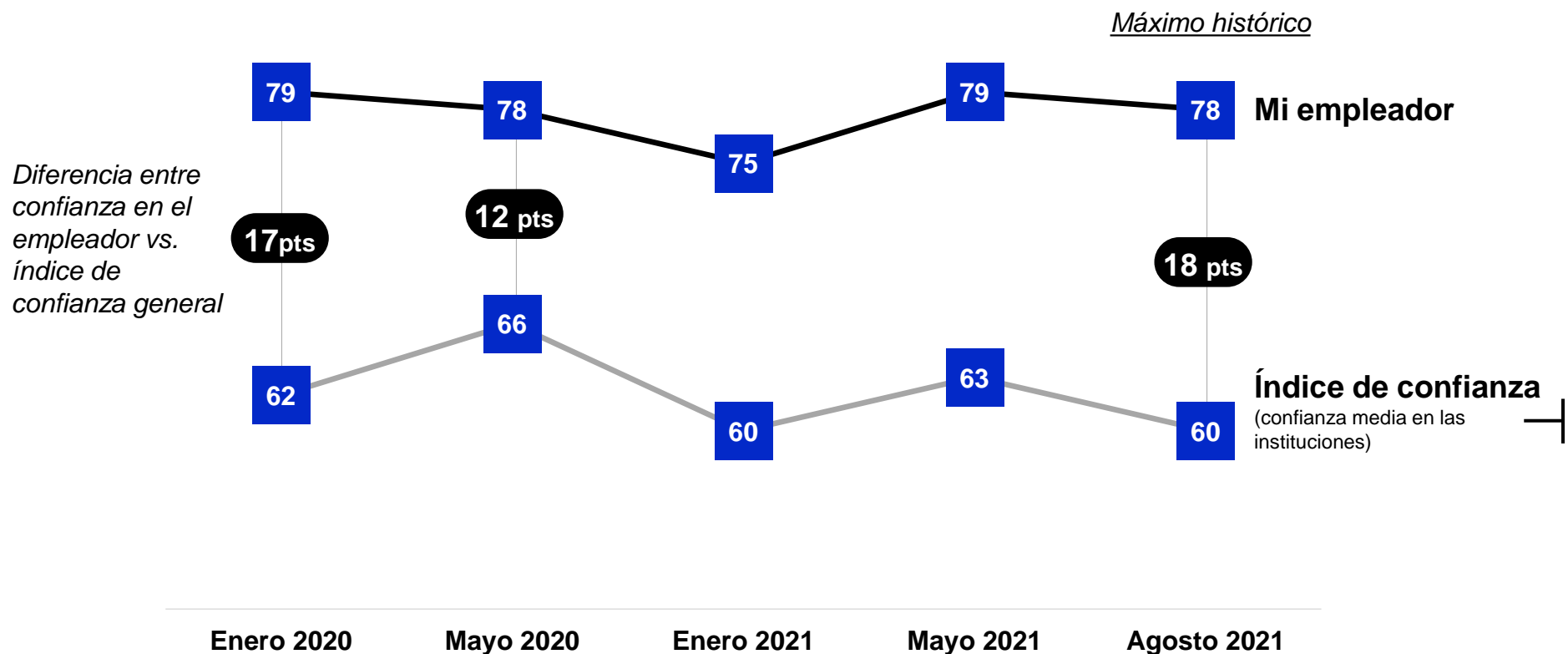
Me preocupa que la **pandemia acelere el ritmo en el que las empresas sustituyan a los trabajadores humanos por IA y robots**

49%

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. POP_EMO. Algunas personas dicen que se preocupan por muchas cosas mientras que otras dicen que tienen pocas preocupaciones. Nos interesa saber qué le preocupa a usted. Concretamente, ¿cuánto le preocupa cada una de las siguientes cosas? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, preocupado. Pregunta realizada a la mitad de la muestra. SOC_AGR. Por favor, indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta formulada a la mitad de la muestra. Promedio de 7 mkt. Todos los datos están filtrados para ser entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1). "Perder mi trabajo" es una red de atributos 1-5, 22-24 en POP_EMO.

LA VENTAJA DE LA CONFIANZA EN LOS EMPLEADORES SE SITÚA EN MÁXIMOS HISTÓRICOS

Porcentaje de confianza entre los empleados



Categoría	Confianza (%)
Empresas	67
ONGs	60
Gobierno	56
Medios	55

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. El Índice de Confianza es el porcentaje medio de confianza en las ONG, las empresas, el gobierno y los medios de comunicación. TRU_INS. A continuación se muestra una lista de instituciones. Para cada una de ellas, indique en qué medida confía en que esa institución haga lo correcto. Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, confianza. "Su empleador" preguntado entre los que tienen empleo (Q43/1). Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para que sean entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

┆

LA PANDEMIA PONE EN VALOR LA CONFIANZA EN LOS EMPLEADORES

┆

LA PANDEMIA ACELERA EL TRASPASO DE PODER A LOS EMPLEADOS

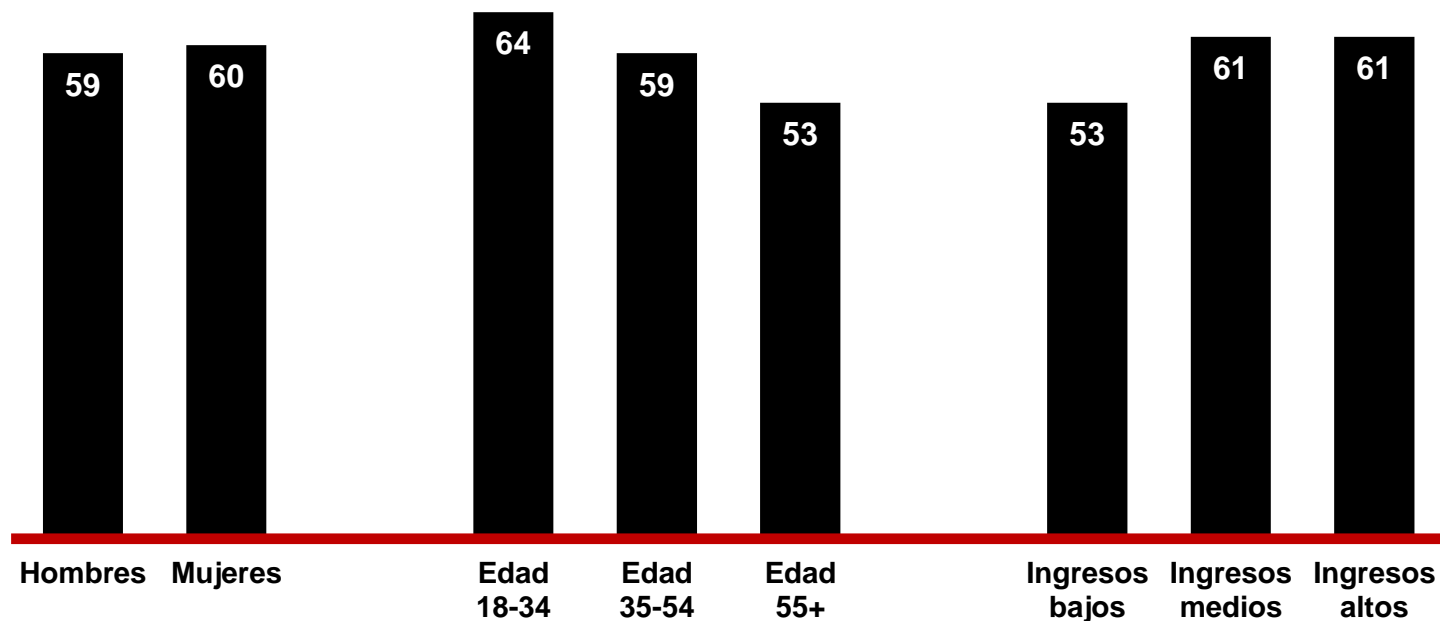
60%

¿Con qué afirmación está más de acuerdo?

Comparado con antes de la pandemia, **nuestros empleados tienen más poder e influencia** para promover cambios en nuestra organización

○

Nuestros empleados tienen *menos* poder e influencia



LOS SOLICITANTES DE EMPLEO ESTÁN SUBIENDO EL LISTÓN

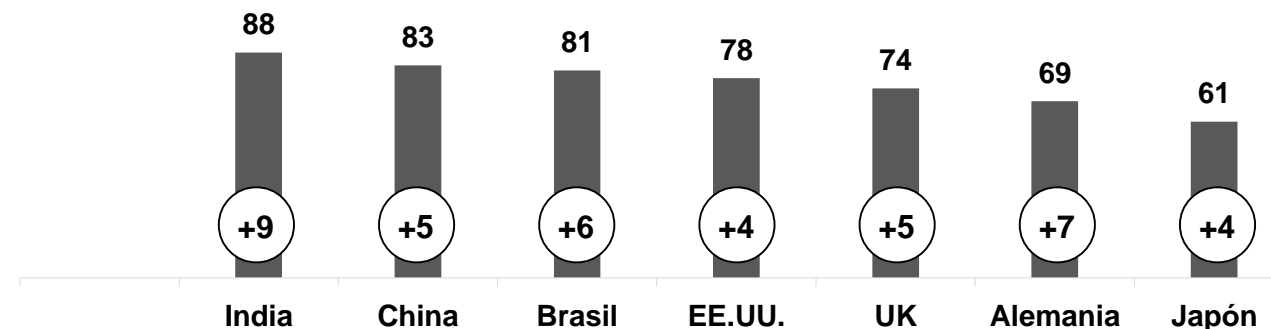
Porcentaje medio que declara que este es un factor decisivo al considerar un trabajo



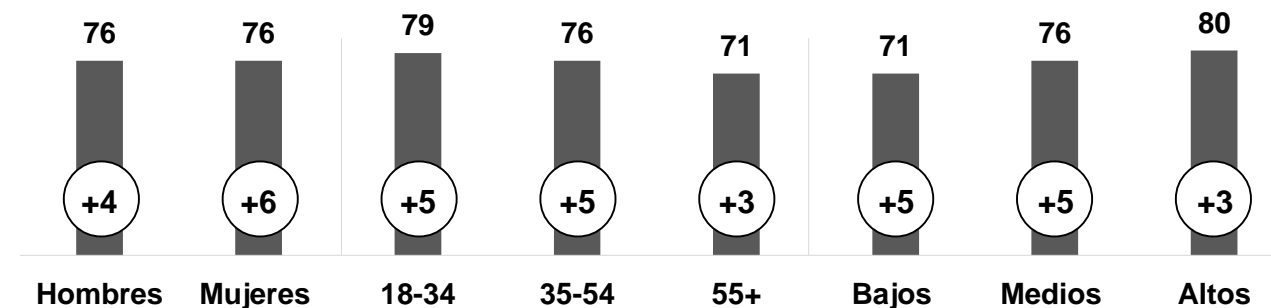
Cambio, Enero 2019 a Agosto 2021

Tengo mayores expectativas de cara a un posible empleador que hace tres años

Mercados

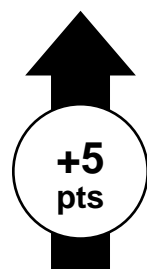


Género | Edad | Ingresos



Media, global 7

76%



Cambio
Enero 2019 a
Agosto 2021

1 DE CADA 5 ABANDONA SU EMPLEO

Porcentaje de personas que dicen haber dejado su trabajo en los últimos seis meses, o que piensan hacerlo en los próximos seis meses

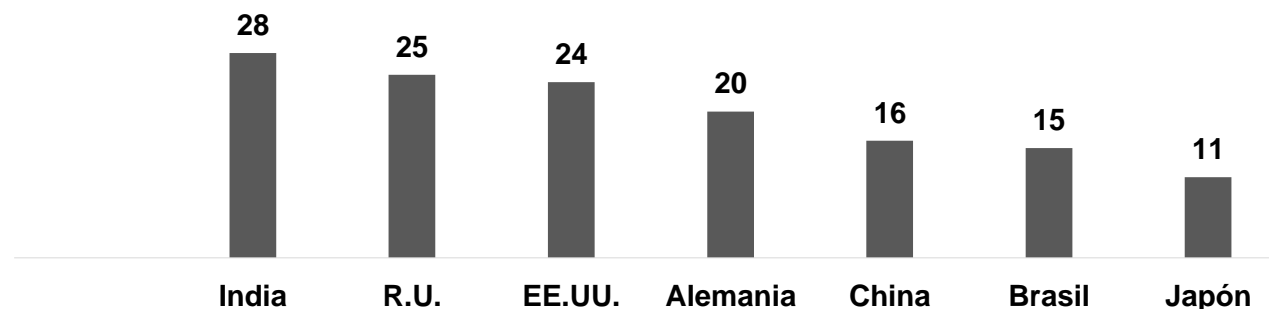
Pienso hacerlo o lo he hecho en los últimos o próximos seis meses

Dejar mi trabajo y **buscar o empezar uno nuevo**

Dejar mi trabajo actual para **crear mi propio negocio**

Jubilarme y dejar de trabajar **bajos**

Mercados

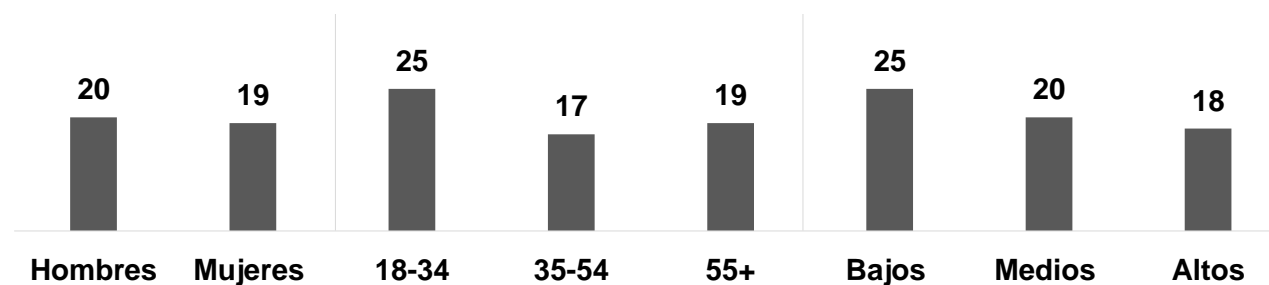


Global 7

20% (neto)

Mayor rotación en los más jóvenes y con ingresos bajos

Género | Edad | Ingresos



EL AGOTAMIENTO SE HA CONVERTIDO EN UN PROBLEMA DE FONDO

Porcentaje que declara

Durante la pandemia, **he aportado más valor a mi empleador** asumiendo más trabajo y responsabilidad

Mi empresa no se toma en serio el **problema del agotamiento de los empleados** ni adopta medidas para evitarlo.

62%

43%

*Entre los que creen que su empresa no aborda el agotamiento, el **25%** ha dejado o dejará su trabajo en los próximos seis meses.*

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. EMP_ENG. Pensando en su empleador actual, ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta realizada a los que son empleados (Q43/1). PER_EMP. ¿En qué medida cree que su empleador está haciendo actualmente cada una de las siguientes cosas? Por favor, indique su respuesta utilizando la escala de 5 puntos que aparece a continuación. Escala de 5 puntos; casilla 3 inferior, no lo hace bien. Pregunta formulada a los que son empleados (Q43/1). JOB_ATT. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral? Neto de los atributos 2, 3, 4 y 6. Promedio de 7 mkt, entre los que dijeron que su empleador no se toma en serio el agotamiento (casilla 3 inferior de PER_EMP). Todos los datos se filtran para que sean entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

LOS QUE SE VAN, BUSCAN VALORES COMPARTIDOS Y MEJOR CALIDAD DE VIDA, MÁS QUE UN SALARIO MAYOR

Porcentaje de personas que están cambiando de trabajo y que dicen que estas son las razones por las que **se van o buscan irse**

Encaja mejor
con mis valores

59%

Encaja mejor
con mi estilo de vida

50%

Mejor salario o
promoción laboral

31%

menos probable que sea un motivo de abandono

Acuerdo neto, por orden de importancia

Quiero un trabajo que me satisfaga más personalmente

Quiero ir donde me sienta más valorados

Quiero algo totalmente nuevo

Quiero más aprendizaje continuo

Quiero una empresa más comprometida socialmente

Quiero una cultura más inclusiva

Quiero una mejor conciliación de la vida laboral y familiar

Quiero un trabajo que me lleve menos al agotamiento

Mi empleador exige que vuelva a la oficina

Quiero un lugar de trabajo más seguro

Demasiado difícil o inseguro para trabajar en el país donde estaba/estoy empleado

Busco ganar más dinero o conseguir mejores beneficios

Busco ascender y avanzar en mi carrera

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. ATT_WHY. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor las razones específicas por las que ha dejado, o quiere dejar, su trabajo actual? Elija hasta tres. Pregunta formulada entre quienes han dejado o piensan dejar su actual situación laboral (JOB_ATT/2-4;6). Promedio de 7. "Se ajusta mejor a mis valores" es una red de atributos 4, 7, 8, 10, 11, 17; "Se ajusta mejor a mi estilo de vida" es una red de atributos 3, 5, 6, 15, 18; "Mejor remuneración o promoción profesional" es una red de atributos 1 y 2. Todos los datos se filtran para que sean entre empleados que trabajan para una organización o empresa (P43/1).

┆

**LOS EMPLEADOS AHORA ESTÁN
MOTIVADOS POR SUS CREENCIAS**

┆

TODAS LAS EXPECTATIVAS LABORALES AUMENTAN; 7 DE CADA 10 ESPERAN OPORTUNIDADES CON IMPACTO SOCIAL

Porcentaje medio de personas que declaran que esta es una expectativa importante o un factor decisivo a la hora de considerar un trabajo



Cambio, Enero 2019 a Agosto 2021

Promoción profesional

82%



Salarios competitivos
Experiencias laborales valiosas y formación
Oportunidades de ascenso

Capacitación personal

77%



Comunicación regular y veraz
Facilidad para que los empleados den su opinión
Incluir a los empleados en el proceso de planificación
El CEO encarna los valores de la organización
Los empleados reflejan la diversidad de los clientes
No promocionará a quienes no estén a la altura de los valores de la empresa

Impacto social

71%

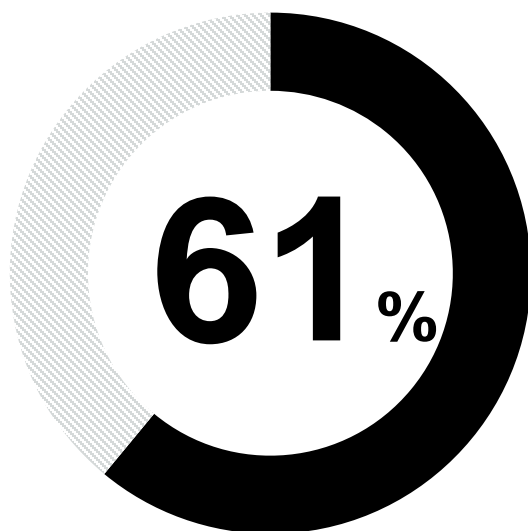


La empresa refleja mis valores
Tiene un gran propósito
Un trabajo significativo que da forma a la sociedad
Oportunidades para abordar los problemas sociales
Dejaría de realizar determinadas prácticas empresariales si los empleados se opusieran
El CEO aborda temas controvertidos que me preocupan

Acuerdo medio,
en orden de
clasificación

6 DE CADA 10 ELIGEN A SU EMPLEADOR SEGÚN SUS CREENCIAS

Porcentaje de personas que eligen a sus empleadores en función de sus valores y creencias



Eligen, abandonan, evitan o consideran a los empleadores en función de sus valores y creencias



Nunca trabajaría en algunos sectores porque son **fundamentalmente inmorales**

No trabajaré en una compañía si **no estoy de acuerdo con su postura en cuestiones sociales**

Las organizaciones en las que decido trabajar son una **forma importante de expresar mis opiniones**

Estoy más interesado en trabajar en una empresa que **se enorgullece de ser socialmente responsable** frente a su éxito en el mercado

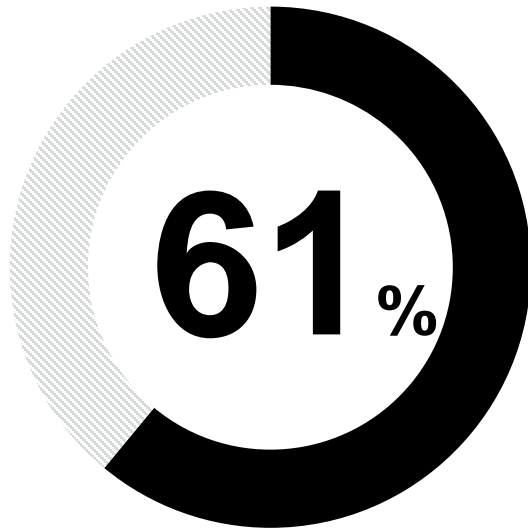
He dejado un trabajo y he cogido otro porque **me gustaban más los valores** de uno que de otro

He aceptado un trabajo únicamente porque apreciaba su **posición en cuestiones controvertidas**

He dejado mi trabajo únicamente porque mi organización **guardó silencio sobre una cuestión** que tenía la obligación de abordar

LA MAYORÍA ESCOGE SU TRABAJO SEGÚN SUS CREENCIAS EN CASI TODOS LOS PAÍSES Y GRUPOS DEMOGRÁFICOS

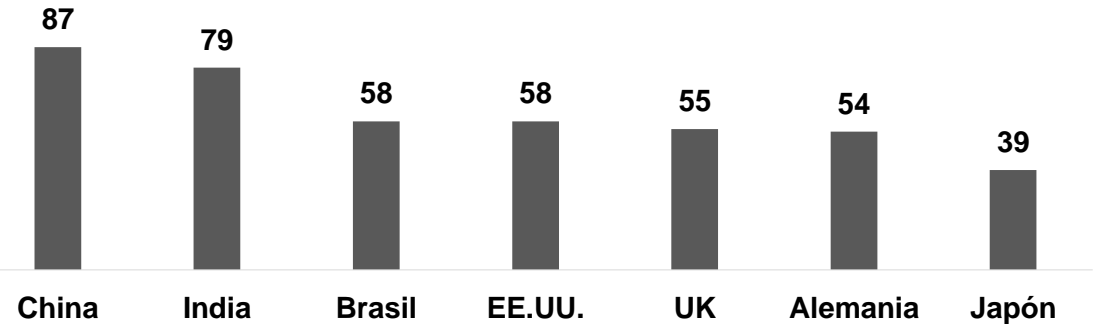
Porcentaje de empleados que eligen su trabajo en función de sus valores y creencias



Eligen, abandonan, evitan o consideran a los empleadores en función de sus valores y creencias

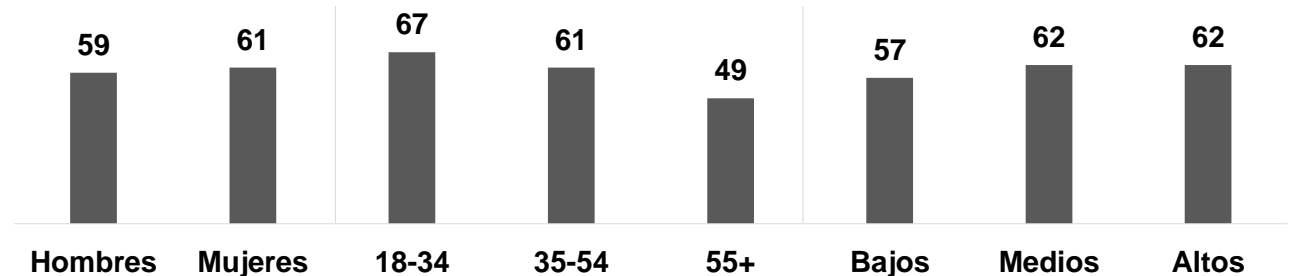
Mercados

La mayoría elige el trabajo en función de las creencias en 6 de 7 países



Género | Edad | Ingresos

Los empleados jóvenes tienden más a elegir su trabajo por sus creencias



AHORA LOS EMPLEADOS SE ATREVEN A IMPULSAR EL CAMBIO

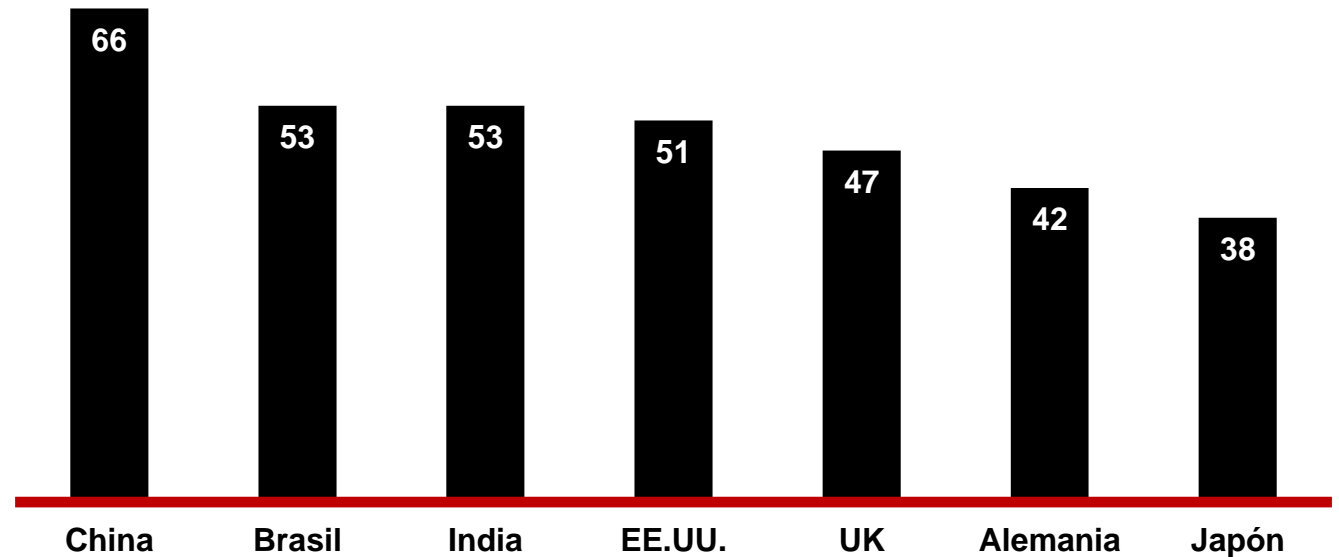
50%

¿Con qué afirmación está más de acuerdo?

Un grupo numeroso de empleados que ejerce una fuerte presión dentro de una empresa **puede conseguir que ésta cambie casi cualquier cosa sobre sí misma**



No se puede obligar a una empresa a cambiar nada que la propia organización no quiera cambiar



EL ACTIVISMO EN EL LUGAR DE TRABAJO SE HA CONVERTIDO EN ALGO HABITUAL

Porcentaje que pasará a la acción

Tomaré medidas
para provocar o motivar
cambios urgentes y
necesarios dentro de mi
organización

76%

Trabajar desde dentro del sistema

Pedir a la alta dirección que haga cambios

Sugerir cambios al jefe directo o a RRHH

Enviar comunicaciones internas a la alta dirección

58

Hacerlo público

Denunciar irregularidades

Hacer una huelga o un paro laboral

Filtrar documentos o correos electrónicos internos

Hacer campaña en las redes sociales

Protestar ante nuestras oficinas o fábricas

40

1 DE CADA 3 HA DEJADO SU TRABAJO PORQUE SU EMPLEADOR NO ADOPTÓ UNA POSTURA CLARA EN MATERIAS IMPORTANTES

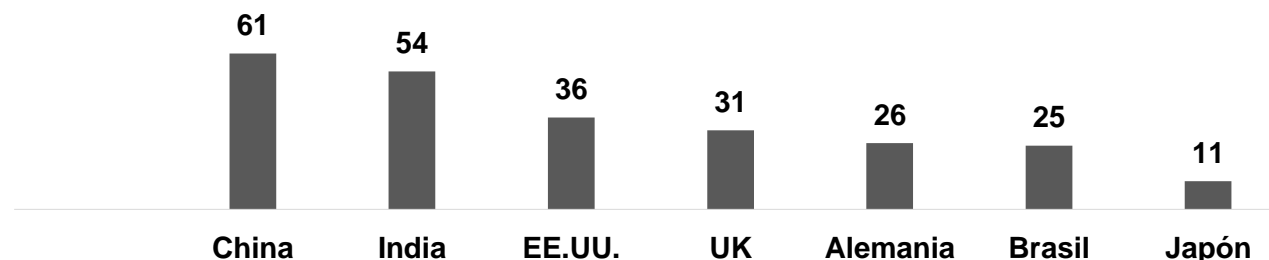
Porcentaje que está de acuerdo

He dejado mi trabajo en una empresa únicamente porque guardó silencio sobre una cuestión social o política que yo creía que tenía la obligación de abordar públicamente

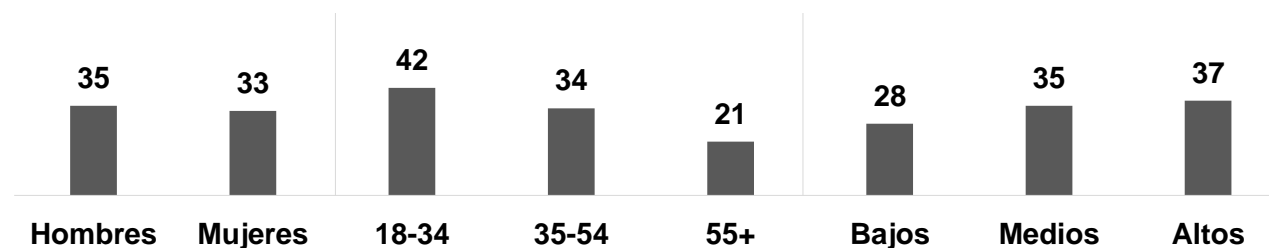
Global 7

34%

Mercados

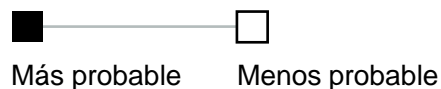


Género | Edad | Ingresos

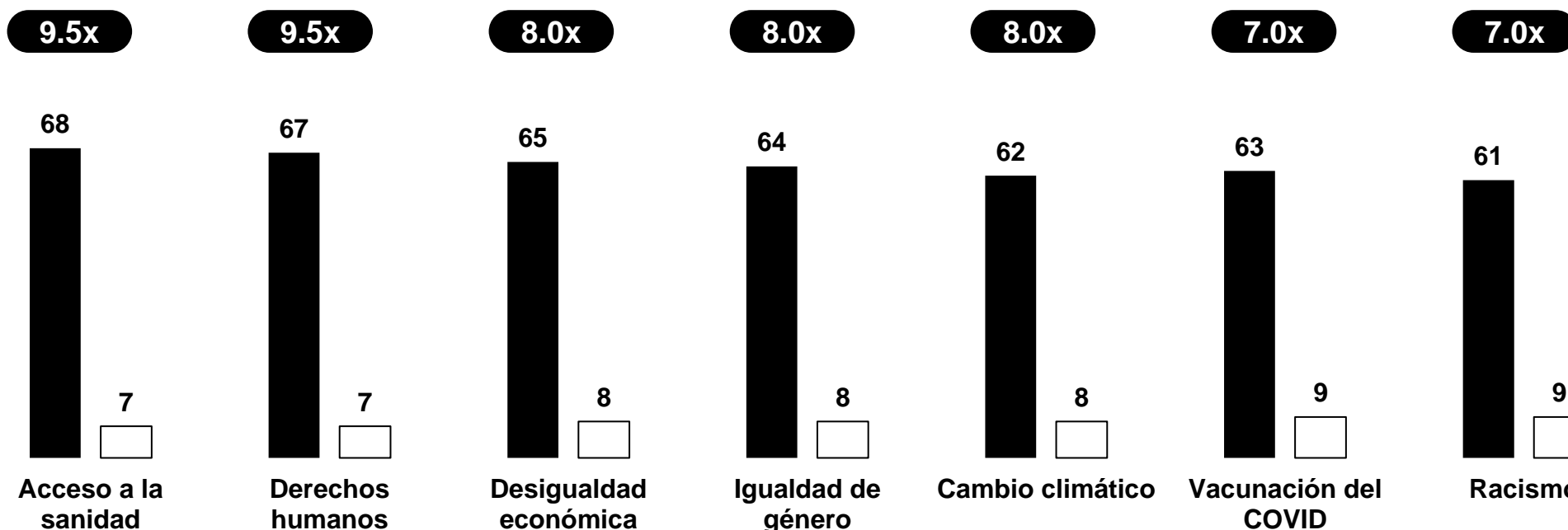


PARA LOS EMPRESARIOS QUE ADOPTAN UNA POSTURA, LA RECOMPENSA SUPERA A LOS RIESGOS

Porcentaje que sería **más o menos probable** que trabajara para una organización que apoyara públicamente y demostrara su compromiso con cada tema



Multiplicador
Mayor o menor probabilidad de trabajar para una organización que adopta una postura sobre cada tema



Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. EMP_RISK. Si una empresa/organización apoyara públicamente y demostrara un compromiso con cada uno de los siguientes aspectos, ¿cómo afectaría eso a su probabilidad de trabajar para esa empresa/organización? Escala de 5 puntos; casilla 2 inferior, menos probable; casilla 2 superior, más probable. Pregunta formulada a la mitad de la muestra. Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para que sean entre los empleados que trabajan para una organización o empresa (P43/1).

┆

EL PODER DE LOS EMPLEADOS IMPULSADOS POR SUS CREENCIAS

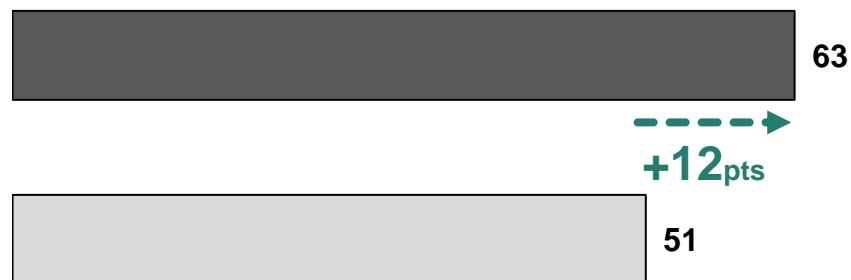
┆

LOS EMPLEADOS IMPULSADOS POR SUS CREENCIAS SON MÁS PROPENSOS AL ACTIVISMO

Para provocar cambios en su empresa, porcentaje que...

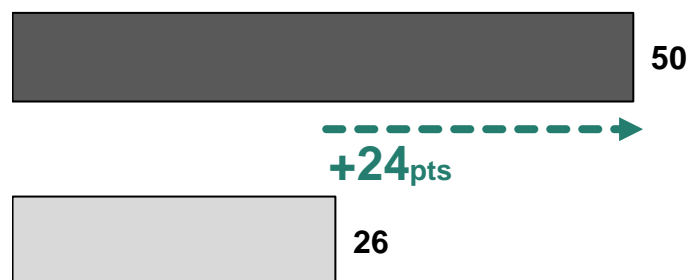
Trabaja desde dentro del sistema

*Pedirá a la alta dirección que haga cambios
Sugerirá cambios al jefe directo o a RRHH
Enviará comunicaciones internas a la alta Dirección*

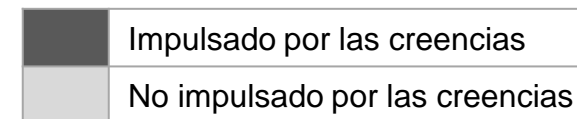


Lo hará público

*Denunciará irregularidades
Hará una huelga o un paro laboral
Filtrará documentos o correos electrónicos internos
Hará campaña en las redes sociales
Protestará ante las oficinas o fábricas*



Los empleados impulsados por sus creencias: eligen, abandonan, evitan o consideran a los empleadores en función de sus valores y creencias



Los empleados impulsados por sus creencias son **18pts** más propensos a participar en el activismo laboral:

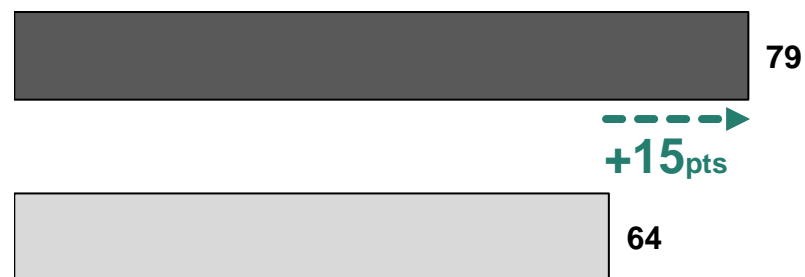
Impulsado por las creencias **83%**

No impulsado por las creencias **65%**

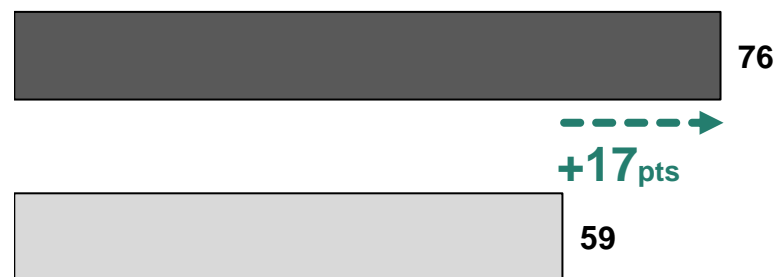
LOS EMPLEADOS IMPULSADOS POR SUS CREENCIAS SON MÁS PROPENSOS A LA RECOMENDACIÓN

Porcentaje que está de acuerdo

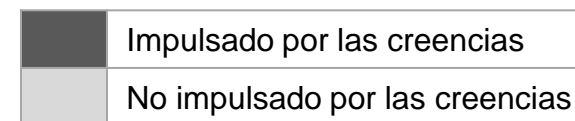
Recomendaría nuestros **productos o servicios** a otras personas



Recomiendo **esta empresa como empleador** a otras personas

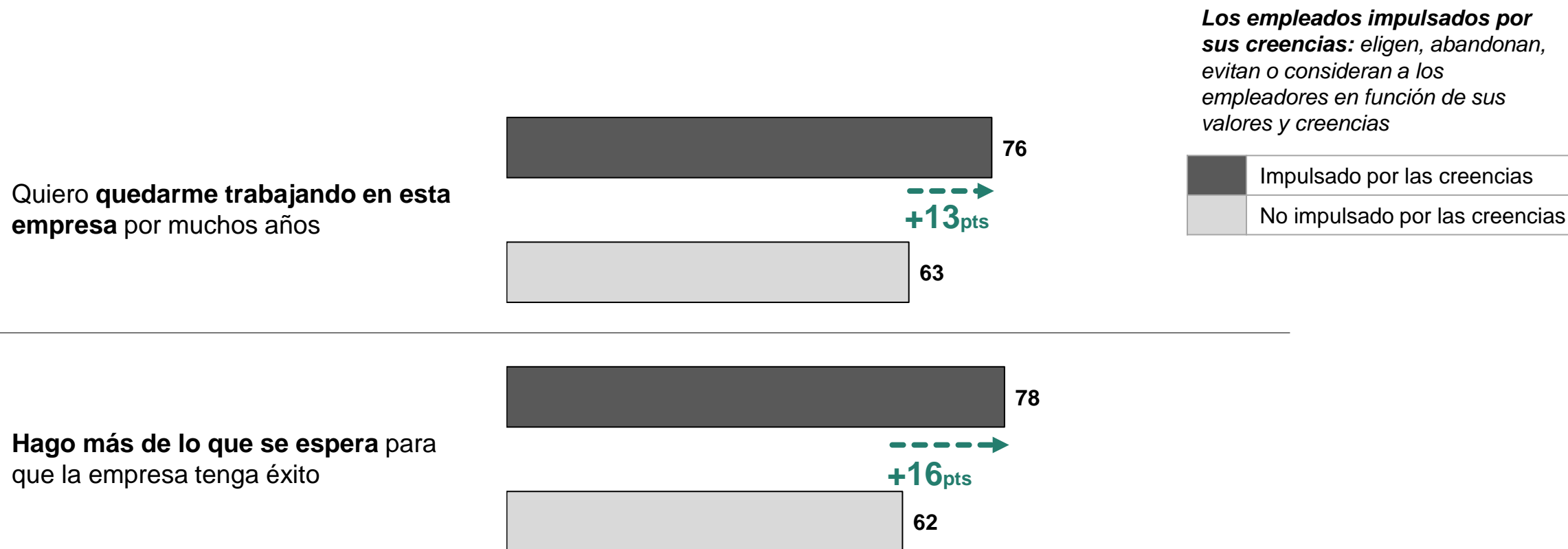


Los empleados impulsados por sus creencias: eligen, abandonan, evitan o consideran a los empleadores en función de sus valores y creencias



LOS EMPLEADOS IMPULSADOS POR SUS CREENCIAS SON MÁS FIELES Y COMPROMETIDOS

Porcentaje que está de acuerdo

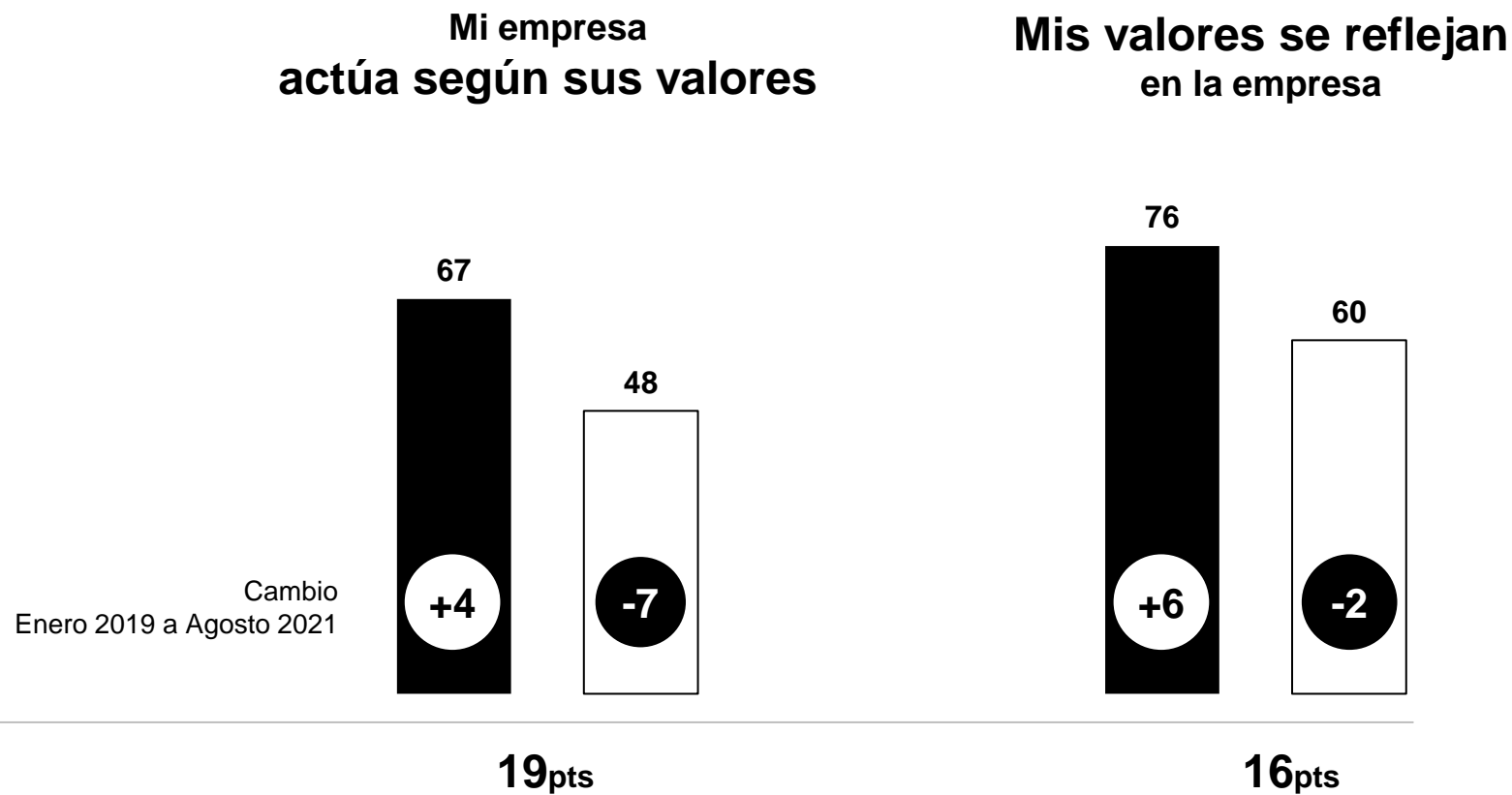


┆ CÓMO CREAR CONFIANZA EN EL EMPLEADOR A TRAVÉS DE UN IMPACTO COMPARTIDO ┆

DISMINUYENDO LA BRECHA EXISTENTE AL HABLAR DE VALORES

Porcentaje de personas que dicen que esta es una expectativa importante o un factor decisivo a la hora de considerar un trabajo, y porcentaje de personas que están de acuerdo en que su empleador está actuando bien en cada una de ellas

■ Expectativa □ Realidad



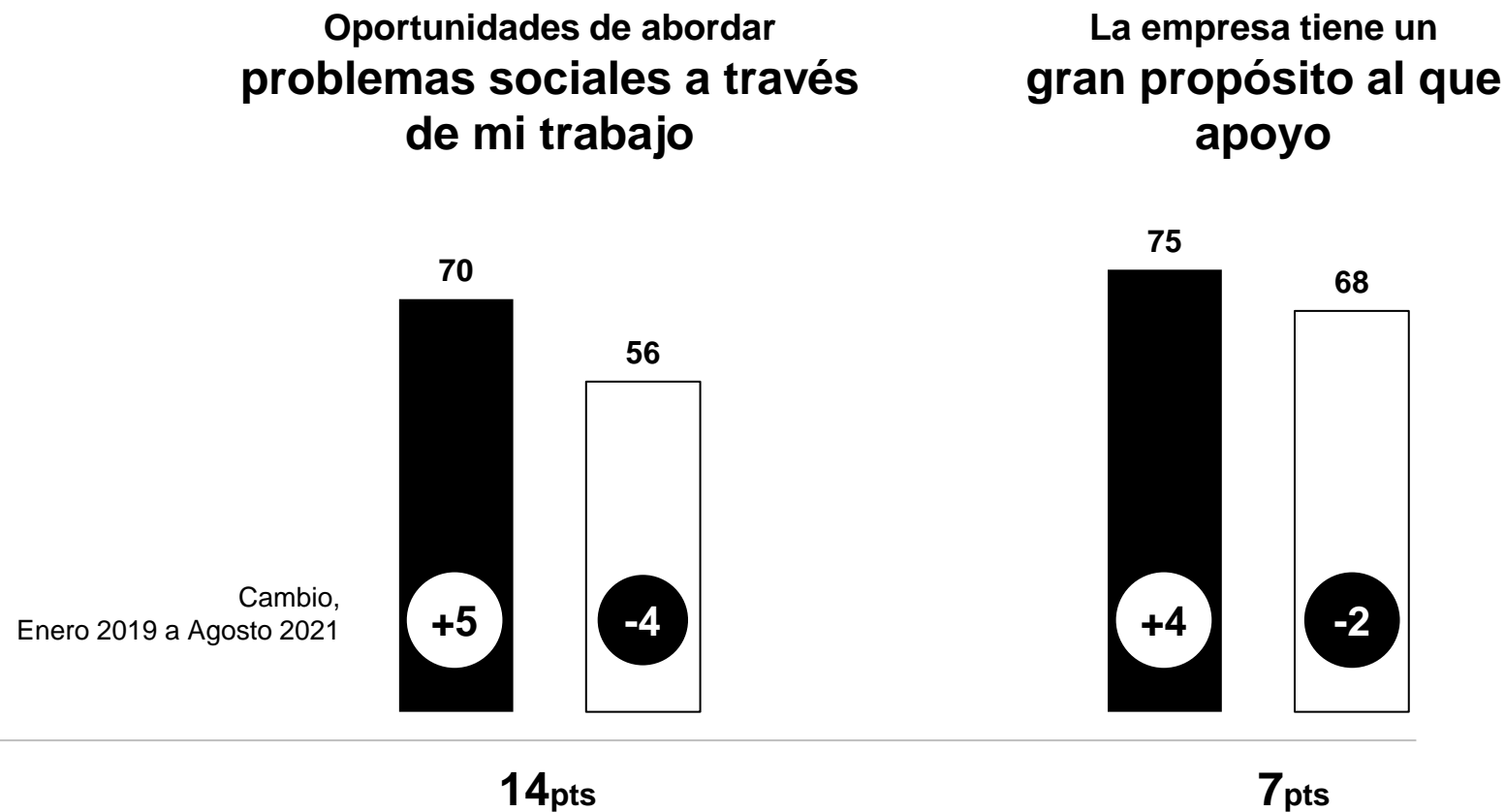
Brecha
expectativa vs. realidad

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. EMP_IMP. Al considerar una organización como posible lugar de trabajo, ¿qué importancia tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos a la hora de decidir si aceptaría o no una oferta de trabajo en ella? Por favor, indique su respuesta a cada punto utilizando la escala que aparece a continuación. Escala de 3 puntos; casilla 2 superior, importante. EMP_VAL. Pensando en su empleador actual, ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta realizada a los que son empleados (P43/1). Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para estar entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

FACILITÁNDOLES TENER UN IMPACTO SOCIAL

Porcentaje de personas que dicen que cada esta es una expectativa importante o un factor decisivo a la hora de considerar un trabajo, y porcentaje de personas que están de acuerdo en que su empleador está actuando bien en cada una de ellas

■ Expectativa □ Realidad



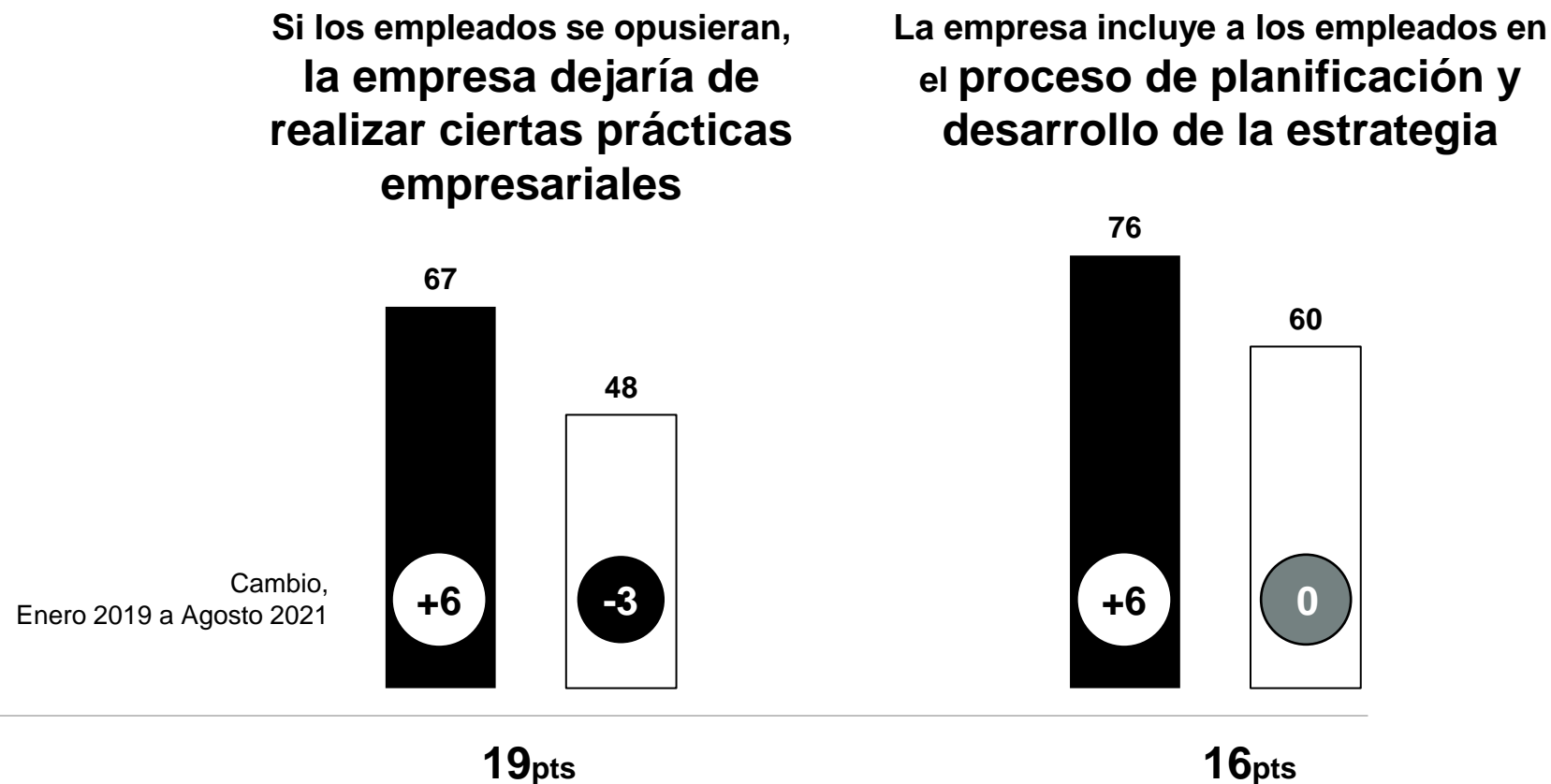
Brecha
expectativa vs. rendimiento

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. EMP_IMP. Al considerar una organización como posible lugar de trabajo, ¿qué importancia tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos a la hora de decidir si aceptaría o no una oferta de trabajo en ella? Por favor, indique su respuesta a cada punto utilizando la escala que aparece a continuación. Escala de 3 puntos; casilla 2 superior, importante. EMP_VAL. Pensando en su empleador actual, ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta realizada a los que son empleados (P43/1). Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para estar entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

COMPARTIENDO EL PODER

Porcentaje de personas que dicen que esta es una expectativa importante o un factor decisivo considerando un trabajo, y porcentaje de personas que están de acuerdo en que su empleador está actuando bien en cada una de ellas

■ Expectativa □ Realidad



Brecha
expectativa vs. realidad

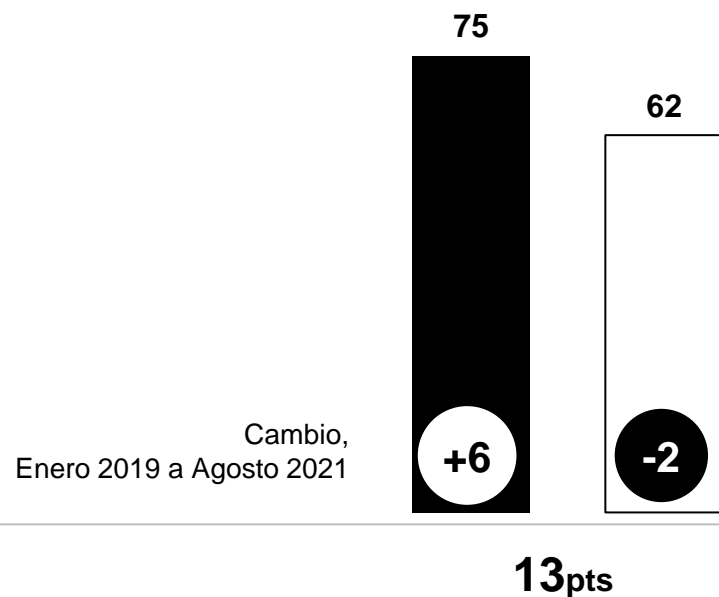
Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. EMP_IMP. Al considerar una organización como posible lugar de trabajo, ¿qué importancia tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos a la hora de decidir si aceptaría o no una oferta de trabajo en ella? Por favor, indique su respuesta a cada punto utilizando la escala que aparece a continuación. Escala de 3 puntos; casilla 2 superior, importante. EMP_VAL. Pensando en su empleador actual, ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta realizada a los que son empleados (P43/1). Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para estar entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

ACELERANDO LOS COMPROMISOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Porcentaje de personas que dicen que esta es una expectativa importante o un factor decisivo al considerar un trabajo, y porcentaje de personas que están de acuerdo en que su empleador está actuando bien en cada una de ellas

■ Expectativa □ Realidad

Los empleados de todos los niveles de la empresa reflejan la diversidad de nuestros clientes y de la comunidad en la que operamos



Brecha
expectativa vs. realidad

	Expectativa		Realidad		Brecha
Japón	59	+6	35	0	24
Brasil	78	+5	59	-7	19
EE.UU.	78	+5	65	-5	13
Alemania	68	+10	57	+3	11
UK	72	+3	61	0	11
India	88	+10	81	+1	7
China	82	+8	79	+6	3

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. EMP_IMP. Al considerar una organización como posible lugar de trabajo, ¿qué importancia tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos a la hora de decidir si aceptaría o no una oferta de trabajo en ella? Por favor, indique su respuesta a cada punto utilizando la escala que aparece a continuación. Escala de 3 puntos; casilla 2 superior, importante. EMP_VAL. Pensando en su empleador actual, ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta realizada a los que son empleados (P43/1). Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para estar entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

ACELERANDO LOS COMPROMISOS DE SOSTENIBILIDAD Y GOBERNANZA

Medio ambiente

El hecho de que la organización sea muy responsable socialmente y esté **concienciada con su impacto medioambiental** me inclinaría a **aceptar una oferta de trabajo allí**

62%

Empleo fiable

Para mí es importante que una organización **ofrezca programas de formación** que me ayuden a mantener **mis conocimientos actualizados**

81%

Gobernanza

Quiero dejar/he dejado mi trabajo actual porque busco una **organización con mejor liderazgo**

Quiere una organización más estable financieramente

Quiere un liderazgo mejor y más competente

La organización gestionó mal una transición

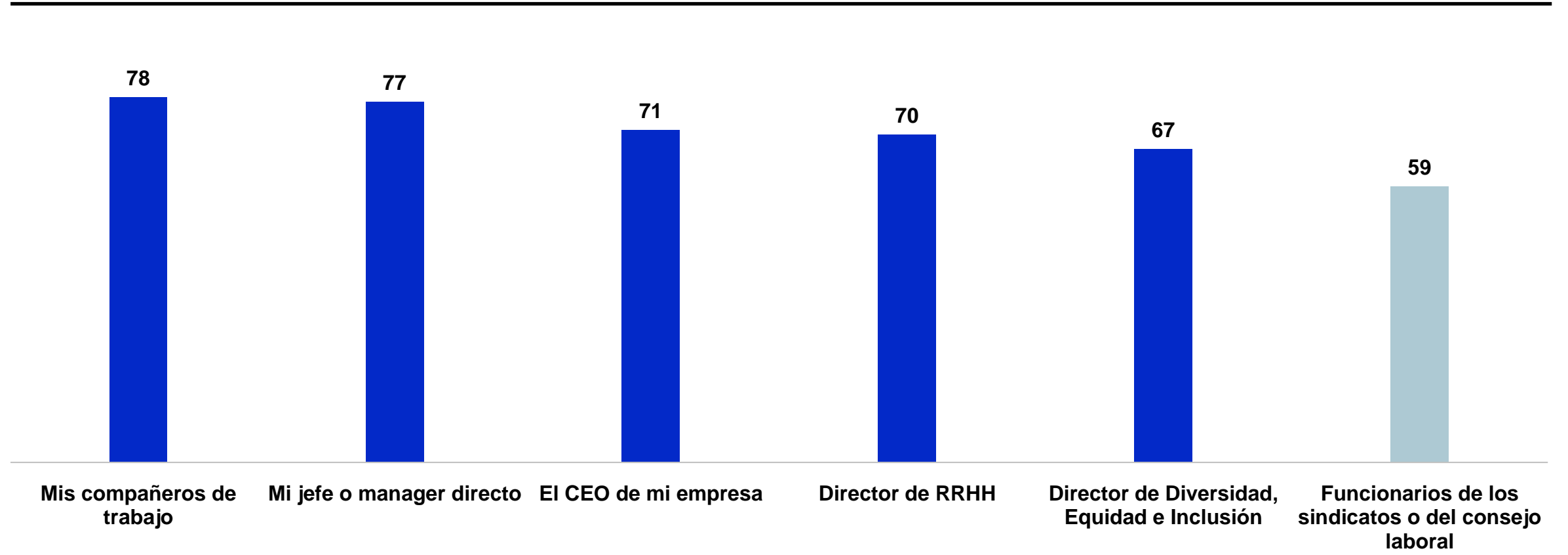
32%_(neto)

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. BIG_SELL. Los puestos de trabajo pueden venir con muchos alicientes para conseguir que firmes con una organización concreta en lugar de con otra. Utilizando la siguiente escala, valore cada uno de los siguientes alicientes en términos de lo convincente que sería cada uno de ellos para conseguir que acepte una oferta de trabajo de una organización en lugar de otra que no podría ofrecerle lo mismo. Escala de 5 puntos, casilla 2 superior, convincente. EMP_IMP. Al considerar una organización como posible lugar de trabajo, ¿qué importancia tiene para usted cada uno de los siguientes aspectos a la hora de decidir si aceptaría o no una oferta de trabajo en ella? Por favor, indique su respuesta a cada ítem utilizando la escala siguiente. Escala de 3 puntos; casilla 2 superior, importante. ATT_WHY. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor las razones específicas por las que ha dejado, o quiere dejar, su trabajo actual? Elija hasta tres. Pregunta formulada entre quienes han dejado o piensan dejar su actual situación laboral (JOB_ATT/2-4;6). Media de 7 mercados. "Gobierno" es una red de atributos 12-14. Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para estar entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1).

APROVECHANDO EL PODER DE LAS VOCES DE CONFIANZA

Porcentaje de confianza, entre los empleados

Desconfianza Neutral Confianza



Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. TRU_PEP. A continuación hay una lista de grupos de personas. Para cada uno de ellos, indique en qué medida confía en que ese grupo de personas haga lo correcto. Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, confianza. Todos los atributos se preguntan entre los que están empleados (P43/1), excepto "Funcionarios de sindicatos o consejos laborales". Todos los datos se filtran entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (P43/1).

LOS CEOS DEBEN ENCARNAR LOS VALORES DEL EMPLEADOR

Porcentaje de aumento de la probabilidad de confiar en el empleador, mostrando el top 5 (análisis de regresión logística)

<i>Quando los empleados sienten...</i>	Mayor probabilidad de confianza
que las acciones del CEO encarnan los valores de la organización	+6.11%
que tienen un entorno de trabajo seguro	+4.92%
que son valorados por su empleador	+4.70%
que la Dirección siempre dice la verdad a los empleados	+4.64%
que la Dirección se comunica regularmente con los empleados	+4.32%

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. Análisis de elección discreta; los resultados mostrados son efectos marginales sobre la probabilidad de confiar. EMP_VAL. Pensando en su empleador actual, ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, de acuerdo. Pregunta realizada a los que son empleados (P43/1). TRU_INS. A continuación hay una lista de instituciones. Para cada una de ellas, indique en qué medida confía en que esa institución haga lo correcto. Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, confianza. "Su empleador" preguntado entre los que tienen empleo (Q43/1). Promedio de 7 mkt. Todos los datos se filtran para ser entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (Q43/1). Para una explicación completa de cómo se han calculado estos datos, véase el Apéndice Técnico.

LOS CEOS ESTÁN PRESIONADOS POR LOS CONSUMIDORES, LOS INVERSORES Y LOS EMPLEADOS PARA ADOPTAR UNA POSTURA FRENTE A CUESTIONES SOCIALES

Consumidores impulsados por sus creencias

*Porcentaje de personas que eligen, cambian, evitan o boicotean una **marca** en función de su postura sobre cuestiones sociales*

64%

Fuente: Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: La Confianza, el Nuevo Valor de Marca

Empleados impulsados por sus creencias

*Porcentaje de personas que eligen, abandonan, evitan o consideran a sus **empleadores** en función de sus valores y creencias*

61%

Porcentaje de inversores estadounidenses que están de acuerdo

Los líderes empresariales tiene la obligación de utilizar su poder e influencia para abogar por un cambio positivo en la sociedad

92%

Fuente: Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2020: Inversores Institucionales

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: La Confianza, el Nuevo Valor de Marca. Segmentos de compradores basados en creencias. Promedio de 14 mkt. Véase el Apéndice Técnico para una explicación completa de cómo se midió a los compradores impulsados por las creencias.

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. Segmentos de empleados motivados por sus creencias. Promedio de 7 millones de dólares. Todos los datos se filtran para que sean de empleados que trabajan para una organización o empresa (P43/1). Véase el Apéndice Técnico para una explicación completa de cómo se midió a los empleados impulsados por las creencias.

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2020: Inversores Institucionales. US4. Por favor, indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Se muestra T2B. Estados Unidos n=100

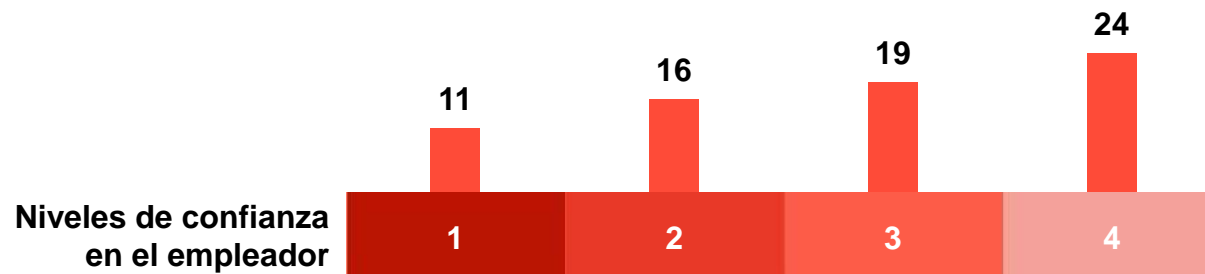
EL ROL FUNDAMENTAL DE LA CONFIANZA EN EL EMPLEADOR EN UNA SOCIEDAD CON MÚLTIPLES STAKEHOLDERS

Confianza media en las instituciones (índice de confianza) para cada nivel de confianza en el empleador

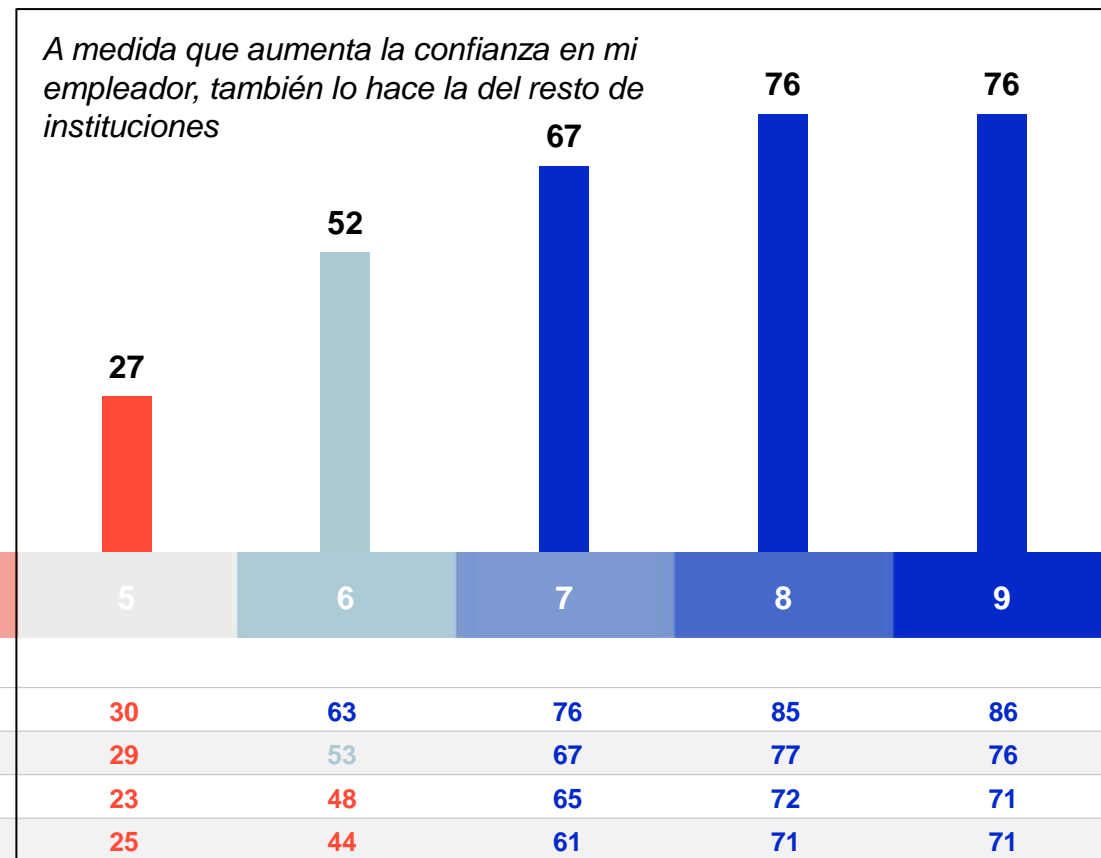


Desconfianza Neutral Confianza

Índice de Confianza



A medida que aumenta la confianza en mi empleador, también lo hace la del resto de instituciones



	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Empresas	12	18	20	24	30	63	76	85	86
ONGs	18	19	22	26	29	53	67	77	76
Gobiernos	4	12	17	21	23	48	65	72	71
Medios	11	15	16	25	25	44	61	71	71

Informe Especial del Edelman Trust Barometer 2021: El Empleado Impulsado por sus Creencias. El Índice de Confianza es el porcentaje medio de confianza en las ONG, las empresas, el gobierno y los medios de comunicación. TRU_INS. A continuación se muestra una lista de instituciones. Para cada una de ellas, indique en qué medida confía en que esa institución haga lo correcto. Escala de 9 puntos; casilla 4 superior, confianza. "Su empleador" preguntado entre los que tienen empleo (P43/1). Los datos muestran la puntuación de confianza de las 4 casillas superiores (6-9) para cada nivel de confianza "empleador" de 1 a 9. Todos los datos se filtran para que sean entre los empleados que trabajan para una organización o corporación (P43/1).

UN NUEVO PACTO SOCIAL ENTRE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

1

Los empleados primero

Los consumidores, los inversores y los empleados están de acuerdo en que los empleados son ahora su grupo de interés más importante e influyente. Satisfacer sus expectativas genera apoyo y fidelidad. Los empleadores que no lo hacen se arriesgan al activismo y a una mayor rotación de personal.

2

Comparte el poder

Los empleados saben que ahora tienen más poder y demandan más participación. Practica la planificación estratégica ascendente para crear más involucración.

3

Adopta una postura

Poder tener más impacto en la sociedad es una expectativa importante para la mayoría de los solicitantes de empleo. Centra tu estrategia empresarial y tu marca de empleador en torno a tus compromisos en cuestiones sociales críticas como la sanidad, el medio ambiente y la diversidad, equidad e inclusión.

4

Mejora tu fuerza laboral

Un mandato social más amplio no exime a los empresarios de la necesidad urgente de formar a los trabajadores para los empleos del futuro. Capacitar a los trabajadores para prosperar en la era de la automatización y la IA es una ventaja competitiva y genera confianza entre los empleados.