ADP Research INSTITUTE

Personas y trabajo 2021: Panorama de la fuerza de trabajo global

Nela Richardson, Ph.D.

Sara Klein

Índice

Resumen ejecutivo

Introducción

Datos y metodología

La confianza del trabajador y la seguridad del trabajo

Trabajo remoto y condiciones del lugar de trabajo

Remuneración y desempeño

Movilidad del trabajador

Género y familia

Conclusión

Puntos de vista de la fuerza de trabajo regional

América Latina

4
6
7
8
14
20
22
26
30
32

Resumen ejecutivo

El informe del ADP Research Institute "Las personas en el trabajo 2021: *Panorama de la fuerza de trabajo global* constituye un punto de partida para comprender la situación que enfrentan los empleados actualmente en cinco dimensiones de la vida laboral: la confianza del trabajador y la seguridad del trabajo; las condiciones del lugar de trabajo; la remuneración y el desempeño; la movilidad del trabajador y el género y la familia.

El informe de este año, que actúa como barómetro de los sentimientos de la fuerza de trabajo global un año después del comienzo de la pandemia de COVID-19, ofrece una visión inigualable del modo en el que trabajadores y empleadores le han hecho frente, y qué siente la fuerza de trabajo con respecto al futuro.

Si bien las actitudes y los comportamientos se ven afectados por el curso local de la pandemia en diferentes partes del mundo y las políticas adoptadas por varios gobiernos, están generándose diversas tendencias globales.

1 Confianza del trabajador: El optimismo se vio sacudido pero persiste

El COVID-19 afectó las opiniones de los trabajadores: a pesar de que la mayoría (86 %) de los trabajadores todavía dice ser optimista con respecto a los próximos cinco años en el lugar de trabajo, el porcentaje es inferior al 92 % del año pasado. Esta disminución es comprensible dado que más de una cuarta parte de los trabajadores (28 %) declara haber sido despedido, suspendido o temporalmente despedido por sus empleadores, y casi uno de cuatro (23 %) se vio obligado a aceptar un recorte salarial. La repercusión en la seguridad laboral y el optimismo es dispar: los trabajadores más jóvenes son los más afectados. Sin embargo, muchos trabajadores piensan que el COVID-19 tendrá una repercusión positiva en temas como la flexibilidad y el desarrollo de habilidades.

2 Las condiciones del lugar de trabajo: Aumenta la cantidad de horas extra no remuneradas y crece el empoderamiento en el trabajo flexible

Las horas extra no remuneradas han aumentado considerablemente a un promedio de 9,2 horas por semana, frente a las 7,3 de hace un año. La cantidad de «tiempo libre» proporcionado a los empleadores es mayor entre los trabajadores híbridos (aquellos que dividen el tiempo de trabajo entre el hogar y la oficina). Al mismo tiempo, los trabajadores se sienten más empoderados para aprovechar las modalidades del trabajo flexible: dos tercios (67 %) lo afirman hoy, frente a poco más de un cuarto (26 %) antes de la pandemia. Casi la mitad (47 %) dice que sus gerentes permiten más flexibilidad de la que ofrece la política de la empresa.

3 Remuneración y desempeño El efecto dominó de la pandemia coloca la precisión de los pagos en la mira

Más de uno de cuatro trabajadores (28 %) declara haber asumido un nuevo rol o cambiado de rol debido a la pérdida de puestos de trabajo en su organización y la mayoría (68 %) recibió un aumento de sueldo o bono por hacerlo. Desafortunadamente, los pagos insuficientes afectaron a más de tres de cinco trabajadores este año (63 %) y los pagos atrasados están aumentando. Incluso cuando el pago es el correcto, la falta de coordinación entre los programas de pago y el vencimiento de las facturas provoca problemas de flujo de caja para una proporción significativa de la fuerza de trabajo (24 %). Los problemas relacionados con la precisión y la puntualidad de los pagos resuenan más cuando las personas están preocupadas por su seguridad financiera o laboral, o cuando trabajan más que nunca y en circunstancias más estresantes.

4 Movilidad del trabajador: Trabajadores en movimiento como resultado de la pandemia

La pandemia ha provocado un cambio tanto en el lugar como en la forma de vivir y trabajar. A menos de un año de declarada, el impacto de la pandemia ya ha provocado que tres cuartos (75 %) de la fuerza de trabajo global hiciera cambios o planificara cambios en sus esquemas de vida, porcentaje que se incrementa al 85 % de la Generación Z (18 a 24 años de edad). Uno de cada siete trabajadores (15 %) está intentando activamente ingresar en una nueva industria que considera más "apta para el futuro". En comparación con el año anterior, el entusiasmo por las actividades puntuales, la opción de trabajo más móvil y flexible de todas, ha experimentado un aumento en la región de Asia Pacífico y América Latina, mientras que se mantiene estable en Europa y disminuye en América del Norte.

5 Género y familia: Las mujeres sienten la presión, y las brechas salariales se mantienen

Dos tercios (67 %) de la fuerza de trabajo global afirma haberse visto obligada a lograr un compromiso entre trabajo y vida personal, debido al impacto de la pandemia, y la investigación apunta a algunas inquietudes de las mujeres y los padres en particular. El 15 % de los padres que trabajar declara que ellos o alguien en su hogar dejaron de trabajar voluntariamente, porcentaje que asciende al 26 % para aquellos con hijos menores de un año. La mitad de los entrevistados (52 %) cree que las disposiciones de los empleadores para los padres que trabajan cesarán en un año. En este contexto, y en comparación con lo que sucede con los hombres, es más probable que las mujeres declaren que el manejo del estrés es un desafío y se sientan menos seguras con respecto a las perspectivas laborales. Las mujeres también tienen menos probabilidades que los hombres de recibir un aumento de sueldo o bonos por asumir un trabajo adicional o cambiar roles, y la brecha es aun mayor en América del Norte.

Introducción

El año pasado fue distinto a todos, tanto para la vida como para el lugar de trabajo, lo que generó la suspensión de las actividades habituales, el cambio de las prácticas laborales, y la reevaluación por parte de empleadores y trabajadores de las normas aceptadas, así como su rápida adaptación a una situación incierta y un mundo que cambia a gran velocidad.

La repercusión del COVID-19 ha sido desigual en términos de pérdida de trabajo y cambio de trabajo. Incluso los trabajadores que han conservado sus puestos de trabajo se enfrentan a una variedad de elecciones y compromisos inesperados y, en algunos casos, a oportunidades.

El cambio repentino al trabajo remoto, el cierre de guarderías o la pérdida de empleos han llevado a muchos trabajadores a reconsiderar sus esquemas de vida, lo que podría generar nuevas opciones de desarrollo profesional. Los empleadores deben volver a considerar cuál es la mejor manera de atraer y retener los mejores talentos.

Los desafíos a corto plazo, que parecían temporales hace un año, bien podrían convertirse en problemas a largo plazo. Intentar darle sentido a estos eventos y comprender el impacto en las empresas y los trabajadores es vital, ya que los empleadores planean un camino a seguir y reafirman un sentido de estabilidad y propósito en un momento en que la tan comentada "nueva normalidad" aún no es clara. El objetivo de este informe es hacer precisamente eso.

Datos y metodología

Personas y trabajo 2021: El estudio Panorama de la fuerza de trabajo global analiza las actitudes de los empleados con respecto al mundo laboral actual y lo que esperan y ansían del lugar de trabajo del futuro.

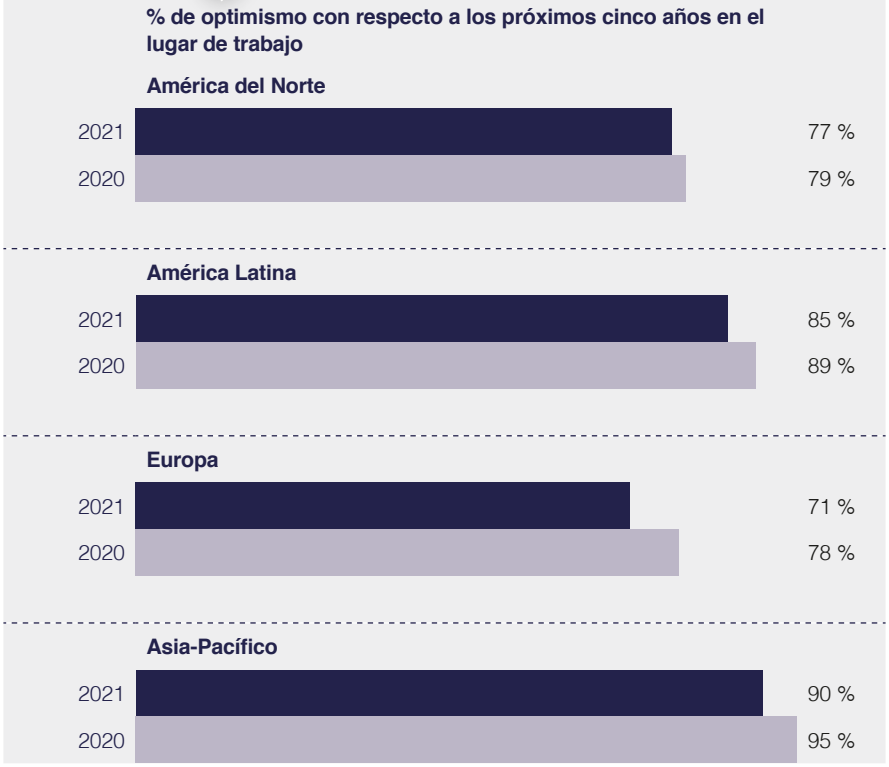
- El ADP Research Institute entrevistó a 32 471 trabajadores de 17 países entre el 17 de noviembre y el 11 de diciembre de 2020, incluidos más de 8567 que trabajaban específicamente en la economía informal.
- 15 307 en Europa (Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido), incluidos 4025 en la economía informal
- 3811 en América del Norte (EE. UU. y Canadá), incluidos 1000 en la economía de actividades puntuales
- 5726 en América Latina (Argentina, Brasil y Chile), incluidos 1525 en la economía informal
- 7627 en la región de Asia-Pacífico (APAC) (Australia, China, India y Singapur), incluidos 2017 en la economía informal
- Dentro de la muestra de trabajadores, identificamos a los trabajadores informales y a los tradicionales. Los trabajadores informales se autoidentifican como temporarios o estacionales, trabajadores independientes, contratistas independientes, consultores, o los que usan una plataforma en línea para conseguir trabajo. Los empleados tradicionales se autoidentifican como aquellos que no están trabajando en actividades informales y, en cambio, tienen un puesto normal o permanente a tiempo completo o a tiempo parcial.
- La encuesta se realizó por Internet y en el idioma local. Los resultados generales se ponderan para representar el tamaño de la población activa de cada país.

La confianza del trabajador y la seguridad del trabajo

La encuesta pone al descubierto el alcance del impacto del COVID-19 en la confianza de los trabajadores y las preocupaciones con respecto a la seguridad laboral. El optimismo acerca de los próximos cinco años en el lugar de trabajo ha disminuido desde el año pasado, pero a pesar de todas las presiones de la pandemia y la falta de claridad sobre cuánto más durará su impacto, el estado de ánimo entre los trabajadores sigue siendo muy positivo. El 86 % dice sentirse optimista, frente al 92 % que dijo lo mismo antes del COVID-19.

El optimismo se vio sacudido pero se mantiene

¿Cómo describiría sus niveles de optimismo de cara a los próximos cinco años en el lugar de trabajo?

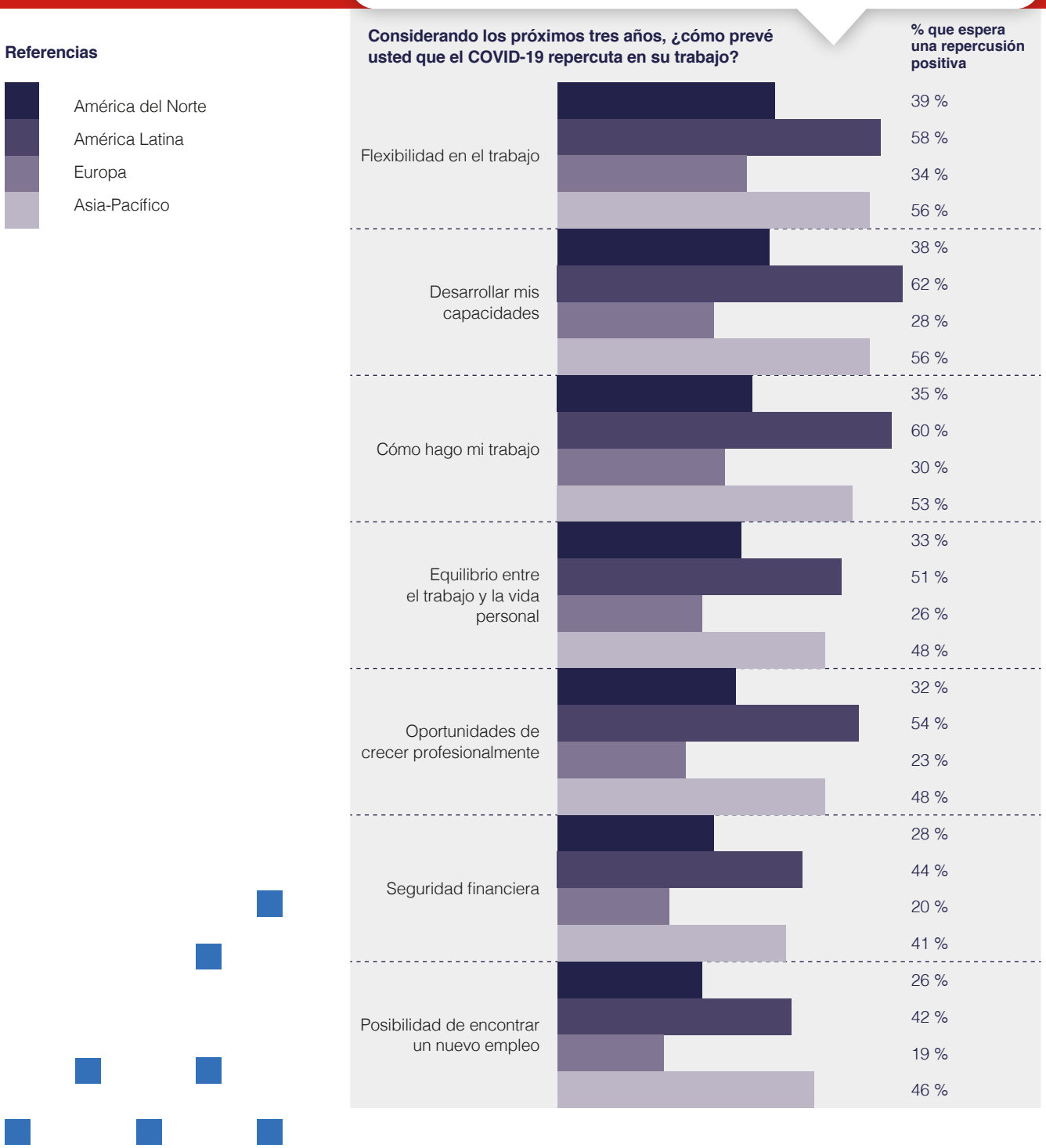


De alguna manera, contrario a toda lógica, existe una actitud optimista debido al COVID-19, y no a pesar de él. Cuando se les preguntó específicamente sobre el impacto esperado de la pandemia en el trabajo en los próximos tres años, los trabajadores se inclinaron más a pensar que sería positivo y no negativo, particularmente en términos de obtener una mayor flexibilidad en el trabajo y desarrollar sus competencias (lo expresó cada uno del 52 %).

Sin embargo, hay diferencias regionales notables en el sentimiento, con optimismo sobre el impacto del COVID-19 en el trabajo generalmente más alto en la región de Asia-Pacífico y América Latina, mientras que en Europa las expectativas de resultados positivos son mucho más bajas.

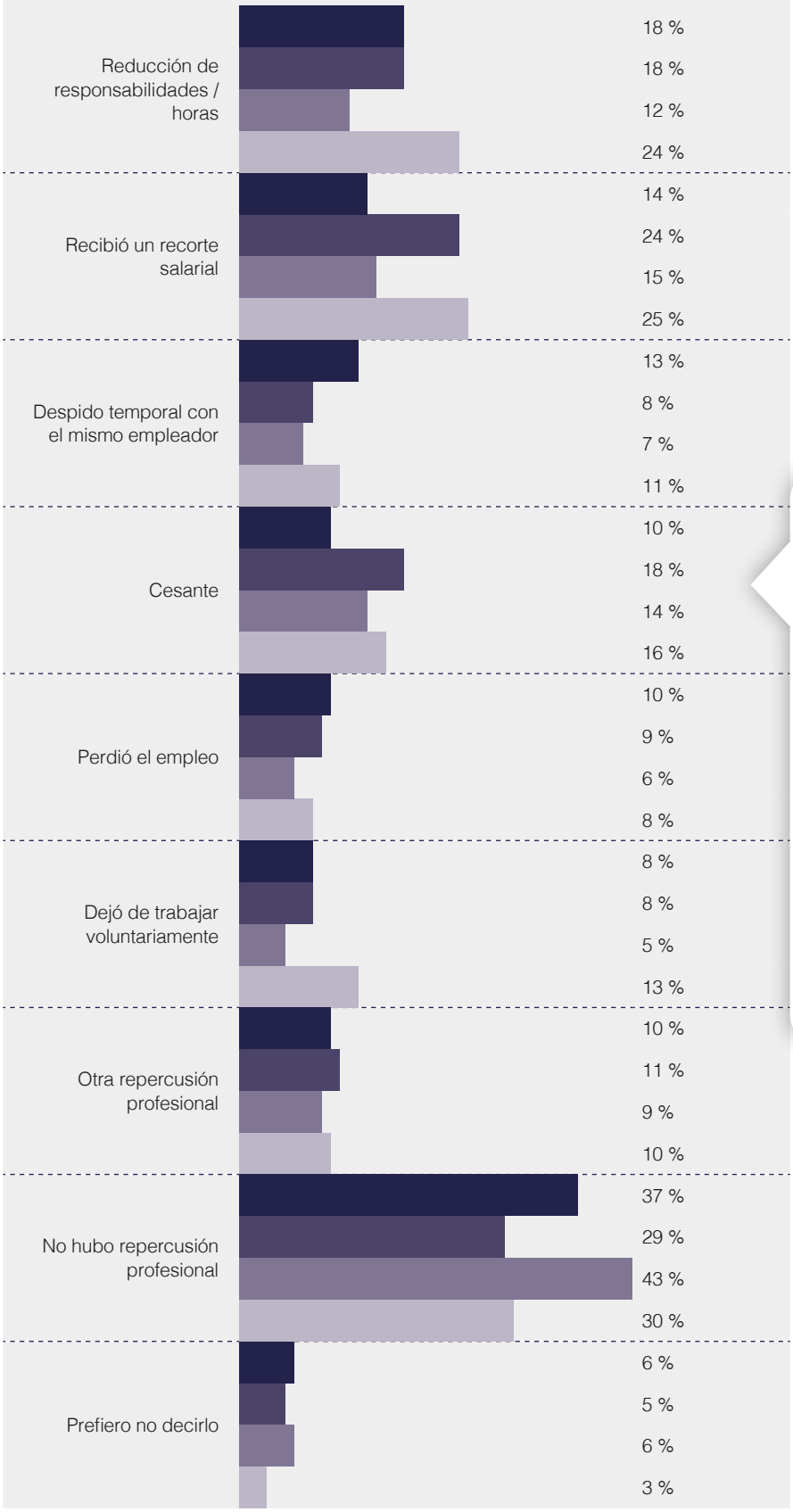
El impacto del COVID-19 en el mundo laboral que tenemos por delante

Estas respuestas sugieren que debajo de la sensación general de optimismo hay una imagen compleja y sutil que desafía un análisis fácil. Esto puede observarse con mayor claridad en la forma en la que la inquietud en torno a la seguridad laboral domina cómo se sienten los trabajadores hoy. El 85 % de los trabajadores afirma haberse preocupado por su trabajo o seguridad financiera, y estos temores, lamentablemente, reflejan la realidad. En un año en el que muchas empresas han tenido que cerrar de forma temporal o permanente, o alterar de manera significativa sus operaciones, los efectos de la interrupción y la incertidumbre en la fuerza de trabajo han sido profundos.



La escala del impacto profesional

Pensando en el COVID-19, ¿cómo se vio usted afectado profesionalmente, en caso de haberlo hecho?



Las realidades del impacto profesional

Casi dos tercios de la fuerza de trabajo global (64 %) afirma haberse visto afectado profesionalmente, y más de una cuarta parte (28 %) perdió el empleo, quedó cesante o la despidió temporalmente el empleador. Casi uno de cada cuatro (23 %) recibió un recorte salarial, mientras que una proporción similar (22 %) vio reducidas sus horas o responsabilidades.

Inquietudes acerca de la seguridad laboral

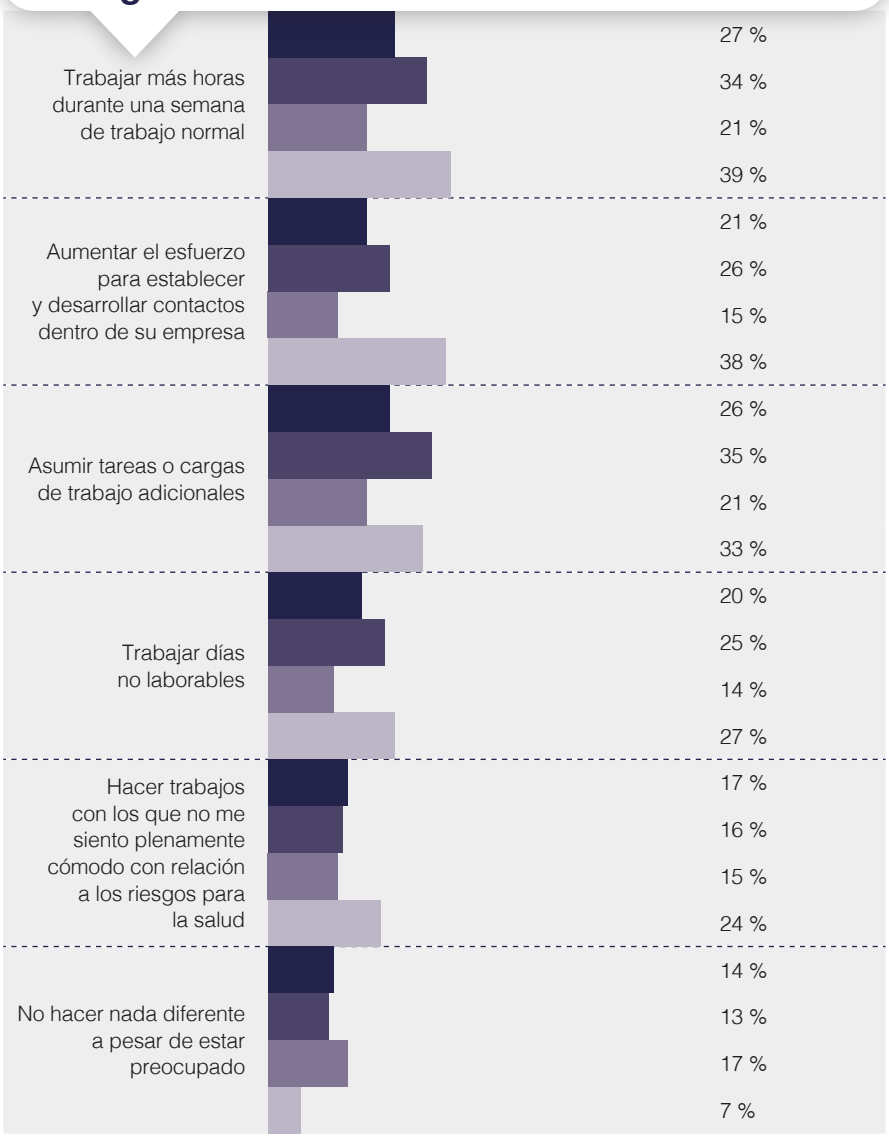
El miedo a la inseguridad laboral ha obligado a tres cuartas partes de los entrevistados (76 %) a hacer las cosas de manera diferente en su función, más comúnmente asumiendo tareas adicionales o asumiendo una carga de trabajo más pesada, o trabajando más horas. Esto es especialmente cierto en la región de Asia-Pacífico y América Latina, más que en América del Norte o Europa.

Tanto para las empresas como para los equipos de RR. HH., este esfuerzo adicional implica consecuencias importantes. Más allá de considerar si los niveles de compensación financiera actuales son apropiados tras las nuevas responsabilidades o los cambios en la función laboral, es posible que también sea necesario abordar el impacto en el bienestar y la motivación de los empleados. Nuestros resultados sugieren que encontrar formas de reducir el estrés y la ansiedad, evitar el agotamiento y crear un sentido de justicia será clave para mantener una fuerza de trabajo mental y físicamente saludable.

Clave

- América del Norte
- América Latina
- Europa
- Asia-Pacífico

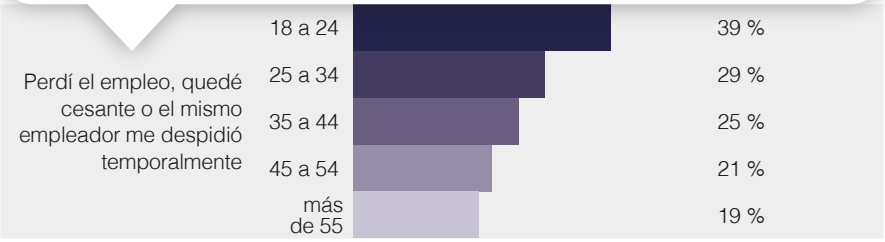
Cambio en el comportamiento debido a sentimientos de inseguridad financiera o laboral



La repercusión en la Generación Z

Los trabajadores más jóvenes son los que más sufren

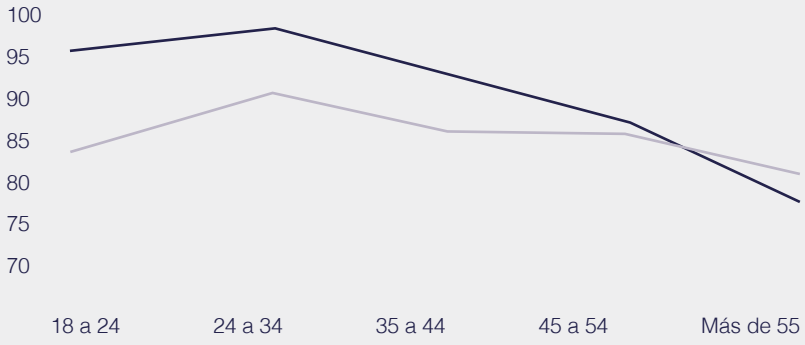
Pensando en el COVID-19, ¿cómo se vio usted afectado profesionalmente, en caso de haberlo hecho?



El optimismo es lo más afectado entre los nuevos integrantes de la fuerza de trabajo

El optimismo con respecto a los próximos cinco años en el lugar de trabajo

(% de optimismo mostrado)



Clave

Ene 2020 — Ene 2021

El grupo de edad más reciente en ingresar a la fuerza laboral, los jóvenes de 18 a 24 años (también conocidos como la Generación Z), ha sido el más afectado, ya que casi cuatro de cada cinco (78 %) ven afectada su vida profesional, y dos de cada cinco (39 %) señalan haber perdido sus trabajos, haber sido despedidos o haber sufrido un despido temporal de su empleador.

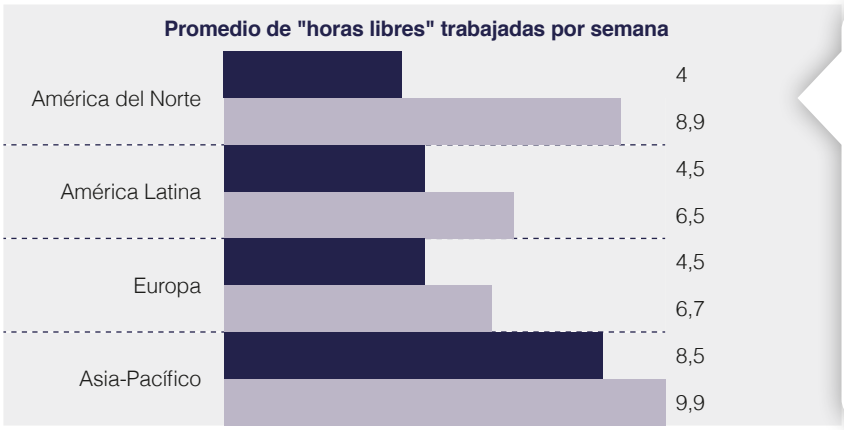
Esto puede ser un reflejo de la desafortunada realidad de que ingresar a la fuerza de trabajo durante una recesión puede causar grandes pérdidas de ingresos iniciales y cambios significativos en las estructuras del mercado laboral local[1], de los cuales puede llevar años recuperarse. Por lo tanto, no sorprende que durante el último año, el optimismo entre la Generación Z haya caído sustancialmente (del 93 % al 83 %), mucho más que en cualquier otra generación.

Los trabajadores más jóvenes también se están esforzando para establecer y desarrollar contactos dentro de sus empresas, donde 3 de cada 10 (30 %) trabajadores de la Generación Z, y 4 de cada 10 (40 %) de los millennials más jóvenes (de 25 a 34 años) lo hacen. Esto concuerda con una tendencia a largo plazo identificada por ADP Research Institute en su estudio Evolution of Work[2], que concluyó que los empleados definen la seguridad laboral por el alcance de su red profesional y la capacidad de aprovechar las relaciones para encontrar trabajos no lineales que pueden ampliar el desarrollo profesional.

1. Rinz, Kevin. "Did Timing Matter? Life Cycle Differences in Effects of Exposure to the Great Recession." US Census Bureau, Center for Economic Studies, 2019.
2. "The Evolution of Work: The Changing Nature of the Global Workplace." ADP Research Institute®, 2016.

Trabajo remoto y condiciones del lugar de trabajo

Con las preocupaciones sobre la seguridad en el trabajo que se avecinan, casi la mitad (46 %) de los entrevistados de todo el mundo ha asumido responsabilidades adicionales en el trabajo, fuere para compensar por los colegas que pierden sus roles o, particularmente cuando se trata de trabajadores esenciales, para hacer frente a la carga de trabajo adicional generada por el Covid-19. Más de la mitad (55 %) de los trabajadores esenciales, y un tercio de los trabajadores no esenciales (34 %) han asumido tareas adicionales durante la pandemia. Los trabajadores de América Latina y de la región de Asia-Pacífico tienen casi el doble de probabilidades que sus pares de Europa de haberlo hecho (51 %, 49 % y 28 %, respectivamente), lo que se compara con el hallazgo de que es más probable que hayan experimentado un impacto profesional, como ya se analizó anteriormente.



"Tiempo libre" en aumento

Uno de cada 10 trabajadores (10 %) de todo el mundo ahora trabaja más de 20 horas por semana gratis. Durante el último año, antes de la pandemia, esa cifra se duplicó a 1 de cada 20.

Referencias

Ene 2020

Ene 2021

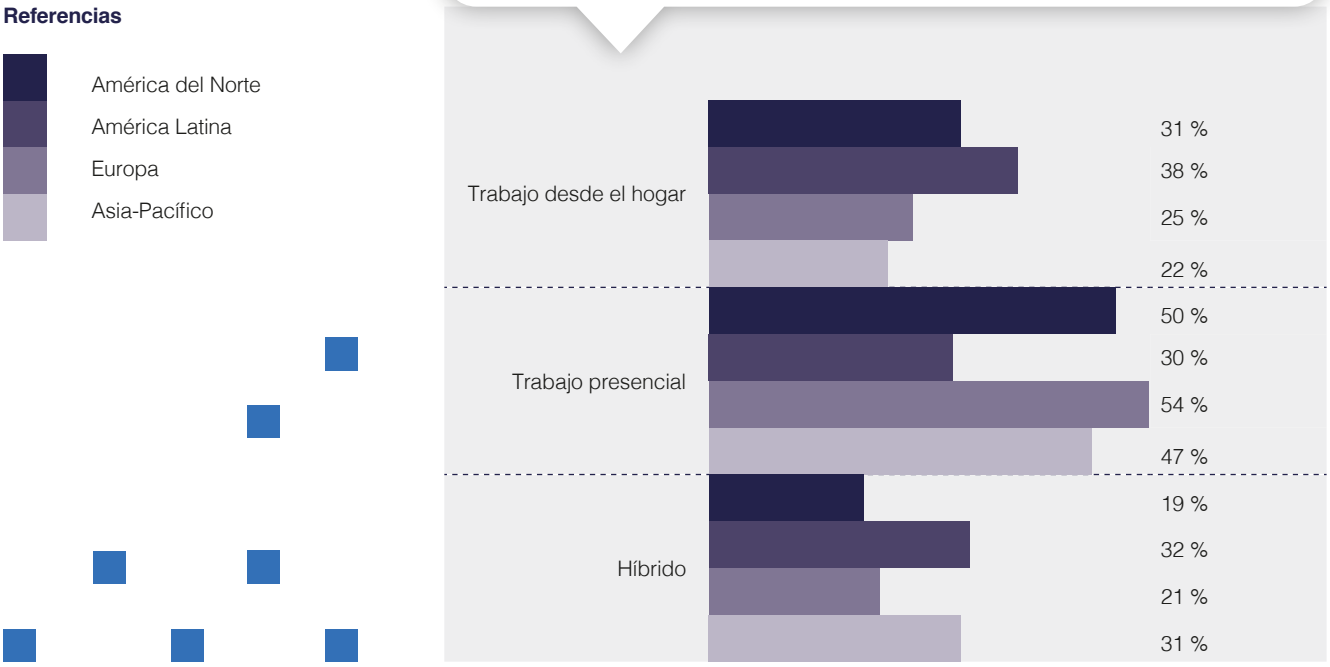
Muchos de los que asumen responsabilidades adicionales han sido recompensados económicamente por su compromiso, sin embargo, es sorprendente ver cuántas horas extra están haciendo los trabajadores sin recibir remuneración. En promedio, la cantidad de tiempo libre que se trabaja cada semana es ahora de 9,2 horas por persona, frente a las 7,3 del año pasado.

Esta cantidad aumentó de manera significativa en cada región: en ninguna región tan rápido como en América del Norte, donde el promedio creció de cuatro horas por semana a casi nueve (8,9). La región de Asia y el Pacífico ocupa el primer puesto en el mundo en términos de la cantidad de horas extra no remuneradas que sus trabajadores brindan a sus empleadores, y alcanza un promedio de casi 10 (9,9) horas.

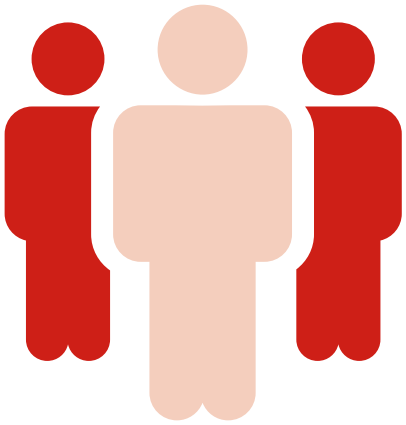
Trabajo en el hogar o presencial

Una de las preguntas que se hacen muchos trabajadores y empresas es cuál de los cambios que repentinamente les ha impuesto la pandemia está aquí para quedarse y cuáles serán solo medidas temporales, las cuales se revertirán cuando la vida vuelva "a la normalidad". Hasta el momento, un área clave de debate es hasta qué punto trabajar desde casa seguirá siendo la norma para muchos, durante toda la semana o parte de ella, y lo que eso podría significar para la productividad, la formación de equipos, el desarrollo del personal y el desarrollo profesional, así como los requisitos de espacio de oficina. La encuesta indica que el 76 % de los trabajadores de todo el mundo están en su lugar de trabajo al menos parte del tiempo.

¿Dónde están trabajando los empleados?



Con respecto a la productividad, las conclusiones de la encuesta revelan datos fascinantes. Contrario a lo que se podría esperar dados los trastornos en los arreglos de vivienda y la necesidad de adaptarse, los que trabajan de forma remota o desde casa no tienen más (de hecho, incluso marginalmente menos) probabilidades que sus colegas en la oficina o en el lugar de informar que mantener la productividad es un gran desafío para ellos (10 % frente al 13 %). También se debe tener en cuenta a aquellos empleadores que están considerando un modelo híbrido pospandémico, en el que los trabajadores regresan al lugar de trabajo durante parte de la semana y trabajan el resto desde casa, ya que más de los que trabajan actualmente de esta manera (15 %) ven el mantenimiento de la productividad como un desafío clave.



Los que trabajan desde casa estiman que están trabajando más horas extra no remuneradas que los que trabajan en el lugar de trabajo o en el lugar (9,4 horas en comparación con 8,7 horas). Pero aquellos que adoptan un modelo híbrido de trabajo en el hogar y presencial creen que son los que más lo están haciendo, con 9,8 horas.

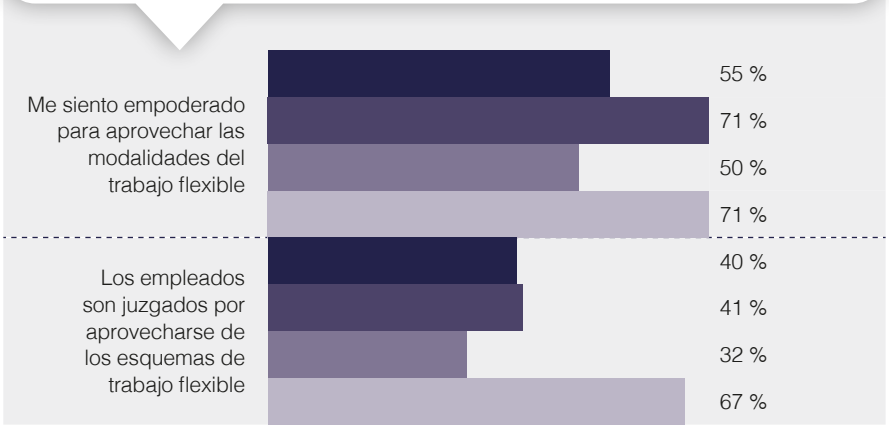
La repercusión en el trabajo flexible

Se ha observado un fuerte aumento en la proporción de trabajadores que dicen sentirse empoderados para aprovechar los acuerdos laborales flexibles de sus empresas: más de dos tercios (67 %) ahora lo dicen, en comparación con poco más de una cuarta parte (26 %) antes de la pandemia. Más aún, casi la mitad (47 %) señala que sus gerentes le permiten mayor flexibilidad de lo que dictan las políticas de la empresa en este tema. Pero puede ser demasiado pronto para llamar a este el momento en el que el trabajo flexible ganó plena aceptación, ya que el estigma persiste. Alrededor de 3 de cada 5 (59 %) se sienten juzgadas por trabajar de manera flexible.

Referencias

- América del Norte
- América Latina
- Europa
- Asia-Pacífico

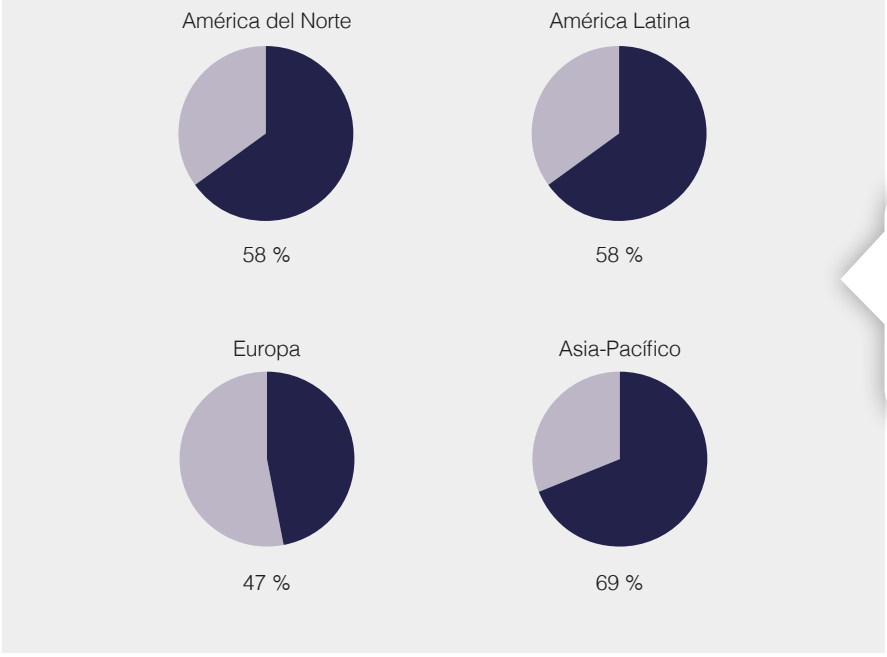
Empoderamiento versus juicio

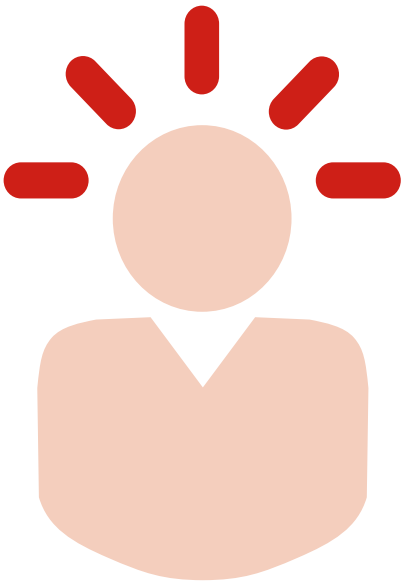


Más de las tres cuartas partes (76 %) afirma que su empresa está tomando las medidas adecuadas de salud y seguridad para proteger al personal de la pandemia, haciendo cambios en los arreglos laborales, implementando medidas de distanciamiento social o proporcionando equipo de protección personal. Más de 6 de cada 10 (63 %) están de acuerdo en que su empleador les ha proporcionado el equipo que necesitan para hacer su trabajo de forma remota, pero esto se eleva a solo el 69 % entre aquellos que trabajan exclusivamente desde el hogar. Parece que todavía hay margen de mejora en algunos sectores, lo que podría poner bajo presión la seguridad y la eficiencia de los trabajadores y aumentar el riesgo de infracciones de seguridad si el personal usa equipo personal con menos características de seguridad para realizar el trabajo.

Los empleadores son muy conscientes de que sus responsabilidades no terminan allí y que su empresa se beneficiará del apoyo a los trabajadores de otras formas. Estas incluyen apoyar su salud mental (algo que dos tercios o el 65 % de los trabajadores señala que están haciendo sus empleadores), brindarles consejos de bienestar financiero (tres de cada cinco o el 59 % dice que lo están haciendo) y reconocerlos por sus aportes (dos tercios o el 67 % dice que sus empleadores lo hacen).

A pesar de todos los avances logrados para favorecer y facilitar el trabajo flexible y remoto durante la pandemia, aún quedan obstáculos por superar: sobre todo, cómo los empleadores supervisan y administran los equipos que trabajan en diferentes lugares y momentos. Más de 6 de cada 10 (62 %) trabajadores comentan que su empleador está supervisando el control del tiempo y la asistencia más de cerca que nunca. Dada la cantidad de trabajo no remunerado que se realiza, pueden entrar en juego cuestiones relacionadas con la percepción de equidad de los empleados. La gestión de estas contradicciones en la forma cambiante en que se está trabajando puede resultar un área clave de enfoque para los gerentes y los equipos de RR. HH. en el futuro.





Mi empleador apoya mi bienestar mental

Remuneración y desempeño

Además de obligar a algunos trabajadores a trabajar más para compensar los empleos perdidos, el efecto dominó del COVID-19 ha tenido repercusiones aún mayores. Para algunos trabajadores (28 %), ha significado asumir un nuevo rol o cambiar el actual, ya que sus empleadores se han visto obligados a adaptar la forma de trabajar o las competencias que necesitan y, en algunos casos, a reestructurar sus operaciones. Nuevamente, son los trabajadores de la Generación Z quienes han tenido que ser más ágiles: más de uno de cada tres (36 %) ha cambiado de rol o ha asumido uno nuevo.

Hay aspectos positivos para algunos. Si bien la mayoría de los trabajadores (55 %) prefirió el rol que estaban desempeñando antes de la pandemia, más de uno de cada tres (36 %), en realidad, prefiere su nuevo rol y responsabilidades. A pesar de todos los desafíos del COVID-19, para algunos trabajadores fue la oportunidad de desarrollar nuevas competencias o de embarcarse en nuevas trayectorias profesionales que encuentran satisfactorias o que desarrollan su potencial de formas imprevistas. La mayoría recibe un reconocimiento económico por sus esfuerzos, ya que casi 7 de cada 10 (68 %) han recibido un aumento de sueldo o un bono, aunque las disparidades preocupantes surgen por género (se las analiza con más detalle a continuación).

Premios por asumir nuevos roles y responsabilidades

"Entre los que asumen una responsabilidad adicional o un nuevo rol, lo que proporcionó el empleador…"

	América del Norte	América Latina	Europa	Asia-Pacífico
He asumido una responsabilidad adicional o un nuevo rol debido a la pérdida de puestos de trabajo por el COVID-19 en mi empresa.	**57 %**	**68 %**	**44 %**	**67 %**
Capacitación extra	34 %	40 %	32 %	46 %
Bonificación	29 %	36 %	32 %	50 %
Aumento salarial	39 %	31 %	31 %	46 %
Mi empleador no proporcionó nada	25 %	22 %	23 %	11 %

La precisión de los pagos es importante

La precisión de los pagos a los trabajadores es más importante que nunca, y casi la mitad (45 %) de los trabajadores está prestando más atención al sueldo que antes de la pandemia.

Más de tres de cada cinco (63 %) integrantes de la fuerza de trabajo afirma haber cobrado menos en algún momento, y uno de cada cinco (20 %) afirma que sucede siempre o con frecuencia. Más de la mitad (54 %) cree que también se le ha pagado de más en algún momento, y una proporción similar (52 %) dice que ha experimentado alguna otra forma de pago incorrecto, como un pago fallido o un código tributario incorrecto. Es preocupante que los trabajadores esenciales se vean afectados de manera desproporcionada, ya que 7 de cada 10 (71 %) informaron que experimentaron un pago insuficiente en comparación con poco más de la mitad (53 %) de los trabajadores no esenciales. Los trabajadores subcontratados también son más propensos a decir que han experimentado errores de pago que aquellos con trabajos independientes (58 % frente al 50 %).

Gracias a la tecnología, la tarea del seguimiento de la remuneración se ha simplificado. Las aplicaciones y herramientas móviles ahora son fácilmente accesibles en muchas partes del mundo, lo que permite a las personas revisar y administrar sus finanzas de manera digital. Una vez más, la adopción de tales herramientas está mucho más avanzada en la región de Asia-Pacífico y América Latina que en Europa o América del Norte, ya que uno de cada dos trabajadores de las dos primeras regiones (51 % y 48 %, respectivamente) adoptó aplicaciones móviles para administrar sus finanzas durante la pandemia, en comparación con uno de cada tres (31 %) en América del Norte y solo uno de cada cinco en Europa (21 %).

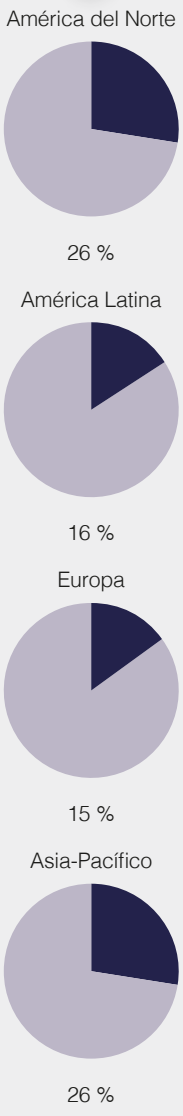
Aumento de pagos atrasados

Los problemas con la nómina posteriores al COVID ya son un lugar común y los pagos atrasados son un problema mayor para los trabajadores esenciales, ya que casi tres cuartas partes (74 %) han recibido pagos atrasados, en comparación con menos de dos tercios (63 %) de los trabajadores no esenciales. De hecho, los casos de pagos atrasados están aumentando en todos los ámbitos, lo que podría poner bajo presión la capacidad de los trabajadores de cumplir con sus obligaciones financieras y cuidar de sus familias. En la actualidad, casi 7 de cada 10 trabajadores (69 %) afirma haber recibido pagos atrasados en algún momento, en comparación con 6 de cada 10 (60 %) antes de la pandemia. Es mucho más probable que los trabajadores de la región de Asia-Pacífico reciban pagos atrasados más que en cualquier otro lugar (76 %, frente al 67 % antes del COVID-19). Y, como se reveló en el estudio del año pasado, las ramificaciones pueden ser significativas, desde causar estrés hasta la imposibilidad de pagar facturas, tener que pedir dinero prestado a familiares y amigos o incurrir en cargos por sobregiro.

La encuesta pone en duda hasta qué punto los pagos más frecuentes ayudan a los trabajadores a administrar sus finanzas. Por ejemplo, a pesar de que generalmente se les paga con más frecuencia que a sus pares de la región de Asia-Pacífico, América Latina o Europa, aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores de América del Norte todavía tiene dificultades para administrar su flujo de fondos porque su programa de pago no coincide con el vencimiento de las facturas.

Presiones por la remuneración

Tengo problemas para administrar el flujo de fondos porque mi cronograma de pago no coincide con la fecha de vencimiento de mis facturas.

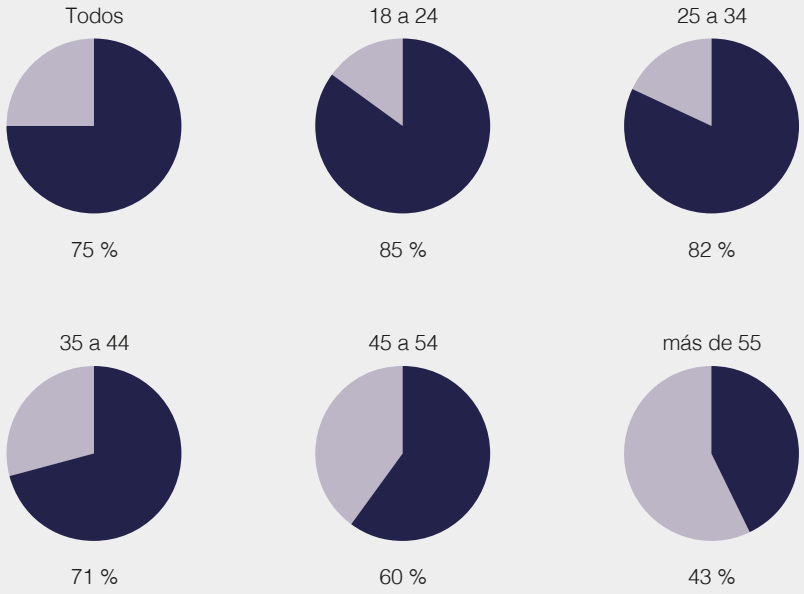


Movilidad de los trabajadores

La encuesta sugiere que las personas están listas para trasladarse, tanto en relación con el lugar donde viven como con el lugar donde trabajan. Ya se están tomando decisiones importantes en torno a los arreglos de vivienda de los trabajadores, y tres cuartas dicen que deben (o planean) cambiar dónde o cómo viven como resultado del COVID-19. Esto podría tener repercusiones a largo plazo para los trabajos que realizan las personas, y cómo y dónde trabajan. Es mucho más probable que los trabajadores esenciales hayan dado o estén considerando tales pasos que los trabajadores no esenciales (83 % frente al 66 %), al igual que los de la región de Asia-Pacífico y América Latina en comparación con sus pares de América del Norte o Europa.

Los trabajadores reconsideran sus arreglos en materia de vivienda

He cambiado o planifico cambiar mis arreglos en materia de vivienda como resultado de las repercusiones del COVID-19 en la vida laboral



Si los trabajadores perdieran su trabajo, existe una confianza razonable con respecto a las perspectivas de encontrar uno nuevo: poco más de la mitad de los trabajadores de todo el mundo cree que podría encontrar otro trabajo que ofrezca el mismo o mejor sueldo (52 %), flexibilidad (53 %) o satisfacción laboral (56 %). Es más, uno de cada siete trabajadores (15 %) está intentando activamente preparar su trabajo para el futuro cambiando el rol o el sector en el que trabaja. La Generación Z está liderando el camino en este sentido, ya que uno de cada cinco trabajadores (20 %) es proactivo con respecto a hacer cambios.

La economía informal

La movilidad de los trabajadores también influye al considerar si son preferibles los roles empleados o el trabajo informal, en términos de libertad de elección sobre cómo y dónde trabajar. La economía informal ya estaba en crecimiento antes de la pandemia. Sin embargo, la llegada del COVID-19 ha renovado el escrutinio en torno a los beneficios y los inconvenientes del trabajo informal, ya que aquellos que han perdido su empleo sopesan si buscar un trabajo por contrato o un empleo tradicional, y la demanda de trabajadores por encargo en áreas como las entregas aumenta durante los confinamientos.

Más de la mitad (54 %) de la fuerza de trabajo global dice estar más interesada en el trabajo por contrato desde la llegada de COVID-19, las principales razones son que creen que hay nuevas oportunidades para realizar trabajos por contrato (lo afirma el 35 %) o porque han aprendido nuevas competencias que pueden aplicar al trabajo por contrato (32 %).

A pesar de este mayor interés, si pudieran elegir, y suponiendo que pudieran encontrar un buen trabajo, la mayoría de los trabajadores (83 %) seguiría optando por un trabajo tradicional permanente en lugar de un trabajo por contrato, una proporción que se mantiene relativamente sin cambios desde el año pasado. Los trabajadores de América Latina están más entusiasmados que los de otras partes del mundo.

América del Norte es la única región donde el interés por el trabajo informal ha disminuido, lo que valida una tendencia que identificamos por primera vez en nuestra encuesta de mayo de 2020.

Proporción de trabajadores que elegirían un trabajo por contrato en lugar de un rol de empleado

Asumiento que tuviera la elección y pudiera tener un buen trabajo, preferiría un trabajo por contrato.

La seguridad en el empleo es una consideración clave cuando los trabajadores evalúan si realizar un trabajo informal o un empleo tradicional, pero hay poco acuerdo en cuanto a qué estructura ofrece mayor estabilidad profesional.
De aquellos que dicen que ahora están más interesados en el trabajo por contrato de lo que lo estaban antes de la pandemia, el 30 % señala que las preocupaciones relacionadas con la seguridad laboral del empleo tradicional son un factor importante.
Por el contrario, de aquellos que dicen que ahora están menos interesados en el trabajo por contrato, el 35 % señala que las preocupaciones relacionadas con la seguridad laboral del trabajo en actividades informales son un factor importante. Sin duda, las opiniones están divididas.

Los trabajadores mayores son los más abiertos a la idea de cambiar a un trabajo por contrato (29 % de los mayores de 55 años y 22 % de los de 45 a 54 años), seguidos por la Generación Z (19 %).

Género y familia

Una de las características que define a la pandemia de COVID-19 es la forma en que ha exacerbado el conflicto entre el trabajo y la vida personal. Mientras que antes del COVID las ideas sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se centraban en garantizar que el trabajo no se apoderara de la vida personal de los trabajadores, ahora el problema incluye la gestión de riesgos y responsabilidades en términos de salud y seguridad. Las personas se ven obligadas a reconsiderar la interacción entre sus relaciones con parientes y amigos, su propio bienestar físico y mental y sus prácticas laborales.

Dos tercios (67 %) de la fuerza de trabajo global comentan que se han visto obligados a elegir o hacer un compromiso entre su trabajo y su vida personal debido al impacto de la pandemia.

Esto ha sido el origen de algunas decisiones difíciles. Dos tercios (67 %) de la fuerza de trabajo global comentan que se han visto obligados a elegir o hacer un compromiso entre su trabajo y su vida personal debido al impacto de la pandemia. Esto podría traducirse en tener que elegir entre trabajo y salud al continuar saliendo a trabajar o entre trabajo y familia debido a las dificultades para ver o cuidar a familiares o niños que estudian en el hogar durante los confinamientos.

Para muchas personas, tener que lidiar con sus diversas necesidades personales y, al mismo tiempo, cumplir con sus requisitos laborales ha sido complicado y las dificultades son notablemente constantes en todo el mundo. El mayor desafío fue conservar la salud, seguido por la necesidad de satisfacer las necesidades laborales y familiares, controlar el estrés, mantener la productividad y gestionar las cargas de trabajo.

¿Cuál ha sido su mayor reto o dificultad en el trabajo desde que empezó el COVID-19?*	América del Norte	América Latina	Europa	Asia-Pacífico
Conservar la salud	20 %	18 %	22 %	22 %
Equilibrar el trabajo y las necesidades familiares	15 %	22 %	12 %	17 %
Gestionar el estrés	19 %	15 %	15 %	11 %
Mantener la productividad	9 %	13 %	10 %	14 %
Gestionar la carga de trabajo	7 %	8 %	10 %	10 %

*No se muestran las respuestas con menos del 10 % de menciones en todas las regiones.

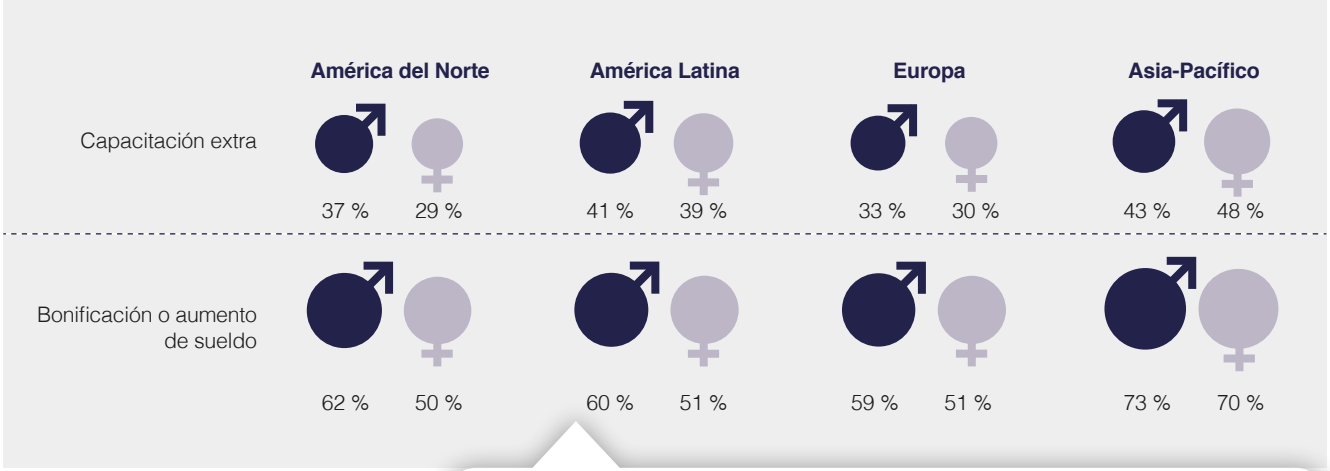
Lidiar con una variedad de desafíos

Las mujeres están sintiendo la presión

Cabe señalar que en todas las regiones, excepto en la de Asia-Pacífico, el manejo del estrés es un desafío mayor para las mujeres que para los hombres, algo a lo que los empleadores deben prestar especial atención.

Esto podría deberse a muchos motivos, uno de las cuales es la pesada carga que muchas mujeres están asumiendo por el cuidado de los niños y la educación en el hogar, hecho que se ha informado ampliamente en muchos países. No obstante, al mismo tiempo, las conclusiones de la encuesta apuntan a otras potenciales causas de estrés entre las mujeres: menos seguridad en cuanto a las perspectivas laborales que los hombres, y la sensación de estar comparativamente subestimadas en el trabajo.

Las mujeres tienen menos confianza que sus colegas masculinos con relación a su capacidad para encontrar un nuevo trabajo que ofrezca una remuneración y una flexibilidad comparables a las del actual. Las conclusiones de la encuesta también muestran que los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de obtener una bonificación o un aumento de sueldo por asumir responsabilidades adicionales o un nuevo rol.



Referencias

Hombre

Mujer

Hay una división de géneros en la forma en la que los trabajadores han sido recompensados por asumir más trabajo o cambiar roles

¿Qué proporcionó su empleador -si lo hizo- cuando usted asumió su responsabilidad adicional o su nuevo cargo?

Los desafíos de los padres que trabajan

Los padres que trabajan no son ajenos a los desafíos de equilibrar el trabajo y la vida personal, y, en este sentido, la pandemia ha tenido importantes aspectos positivos y negativos para este grupo.

El COVID-19 obligó a las empresas a ofrecer acuerdos de trabajo flexibles. Nuestro informe anterior al COVID llegó a la conclusión de que, independientemente de las intenciones del empleador, el gerente puede ser el factor decisivo en la flexibilidad de la que disfruta el trabajador. Esta última encuesta sugiere que esta situación se mantiene y que los gerentes pueden ser más flexibles con los padres que trabajan. La mitad de los trabajadores que son padres (51 %) señala que su gerente le permite una flexibilidad mayor que la permitida por las normas de la empresa, mientras que dos de cada cinco (42 %) trabajadores que no son padres señalan lo mismo. Lamentablemente, una proporción significativa (el 18 % de los padres y el 25 % de los que no lo son) comenta que sus gerentes en realidad permiten menos flexibilidad que la establecida por la empresa. Sin duda, los empleadores y los equipos de RR. HH. tienen un papel que desempeñar aquí para garantizar que los gerentes apliquen consistentemente las políticas y las implementen según lo previsto.

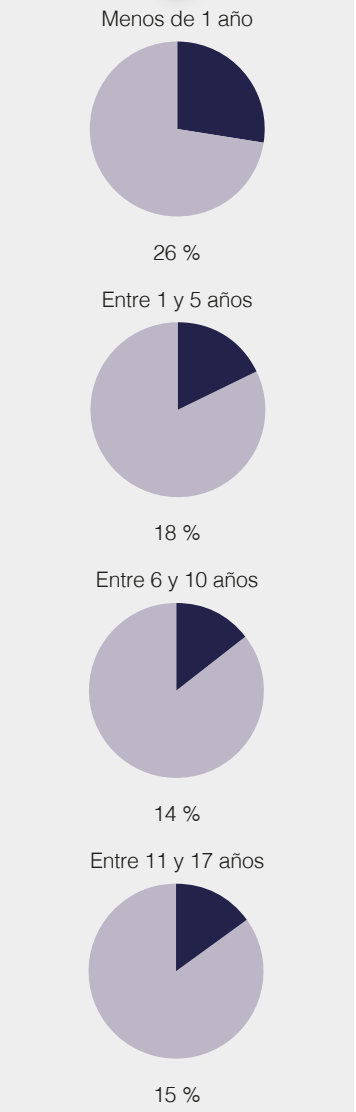
Es alentador que hombres y mujeres se sientan igualmente empoderados para aprovechar los acuerdos laborales flexibles en su función actual, aunque en América del Norte los hombres son más proclives que las mujeres a sentirse así. Esto podría deberse a que tienen muchas más probabilidades que las mujeres de obtener más flexibilidad de su gerente de lo que permite la política de la empresa (el 45 % de los hombres norteamericanos lo dice, en comparación con solo el 36 % de las mujeres).

La mayoría de los empleados (71 %) señala que sus empleadores también se han adaptado a las necesidades de los padres que trabajan y lidian con el cuidado de los niños o el cierre de escuelas. Si bien el panorama es prometedor, la realidad indica que muchos empleados creen que existen límites para la ayuda que reciben los padres que trabajan. La mitad de los entrevistados (52 %) cree que las disposiciones de los empleadores para los padres que trabajan cesarán en un año.

Sin esto, se corre el riesgo de que más padres puedan abandonar la fuerza de trabajo. Poco más de uno de cada cuatro padres con hijos menores de un año dice que él o un miembro de su hogar ya ha dejado de trabajar voluntariamente debido al impacto del COVID. Incluso entre los padres de niños mayores y adolescentes de 11 a 17 años, más de uno de cada siete ha abandonado el trabajo "por elección". Esta pérdida de talento será una preocupación real para los empleadores y los responsables de las tomas de decisiones.

Proporción de hogares donde alguien ha abandonado "voluntariamente" la fuerza de trabajo

Edad de los niños



Conclusión

El COVID-19 implicó un alto costo para muchas empresas y trabajadores de todo el mundo, pero si bien las conclusiones de la encuesta revelan el alcance del impacto, también ofrecen esperanza para el futuro. En un momento de extraordinarios trastornos económicos, profesionales y personales, tanto los trabajadores como los empleadores han dado un paso al frente, haciendo un mayor esfuerzo y brindando un apoyo adicional.

En algunos aspectos, la pandemia produjo cambios irreversibles en el mundo laboral. Tanto empleados como empleadores necesitarán comprensión, adaptabilidad y cooperación mutuas para establecer qué aspectos funcionan bien y deberían cambiar para siempre, y qué aspectos deben revertirse lo antes posible. Mientras esto sucede, la Generación Z está ingresando a la fuerza de trabajo, en un contexto en el que la educación y las perspectivas laborales se han visto afectadas, pero también en el que existen nuevas ideas y expectativas que podrían cambiar el status quo aún más. Ahora más que nunca, las empresas deben pensar en el futuro y cómo pueden adaptarse a los cambios monumentales en las expectativas, necesidades y deseos de los trabajadores.

En este escenario, el rol de los profesionales de RR. HH. dentro de las empresas es fundamental para el desempeño de la empresa después del COVID, como coordinadores de una variedad de necesidades, a veces contrarias, tanto entre la fuerza de trabajo y los empleadores, como entre los mismos trabajadores. Sin embargo, estos son problemas que se aplican a toda la empresa: está lejos de ser competencia exclusiva de RR. HH. El liderazgo desde la cúpula será tan importante como escuchar y aprender en todos los niveles. Una cultura organizativa dinámica jugará un papel vital en la creación de las condiciones adecuadas para que los trabajadores y toda la empresa sobrevivan y prosperen.

Mientras los empleadores lidian con las dificultades económicas y comerciales, los problemas relacionados con la confianza de los trabajadores y la seguridad laboral, las condiciones del lugar de trabajo, el sueldo y el desempeño, la movilidad y las preocupaciones de género y familiares continuarán repercutiendo de manera significativa en el mundo del trabajo y las personas que lo integran. Incluso una vez que la pandemia se extinga, es probable que el efecto dominó continúe sintiéndose durante muchos meses y años.

Personas y trabajo 2021: Panorama de la fuerza de trabajo en América Latina

Introducción

La pandemia de COVID-19 ha golpeado a América Latina de manera excepcional tanto en términos económicos como de salud pública, según las Naciones Unidas[1], y el FMI anticipa que la recuperación en la región en términos del PIB per cápita puede llevar más tiempo que en otras partes del mundo[2]. Sin embargo, aunque los riesgos de la pandemia son importantes aquí, las conclusiones de la encuesta revelan varios ejemplos excelentes de iniciativas de trabajadores y empleadores que traen esperanza para el futuro.

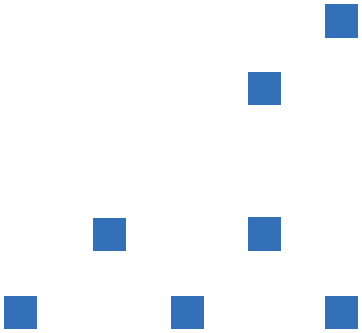
La confianza del trabajador y la seguridad del trabajo

La región todavía muestra altos niveles de optimismo acerca de los próximos cinco años en el lugar de trabajo, similar a hace un año, y esto se puede ver más claramente en Brasil, donde el 86 % de los trabajadores se siente optimista. En general, los trabajadores de la región están más inclinados a creer que el COVID-19 tendrá un efecto positivo en el mundo del trabajo en los próximos tres años de diversas formas, como oportunidades para el desarrollo profesional y la flexibilidad, y los brasileños son los más optimistas de todos. La confianza en las perspectivas de encontrar un nuevo trabajo con igual o mejor sueldo es mayor aquí también que en el resto de la región (en Brasil, el 55 % tiene confianza, frente al 42 % en Chile, y el 39 % en Argentina).

El optimismo decae levemente pero se mantiene firme

1. The United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (UNECLAC), 2020.
2. International Monetary Fund, 2021.

Eso es a pesar de que dos tercios de los trabajadores de América Latina sienten el impacto profesional del COVID-19 (66 %), cifra que asciende a casi 7 de cada 10 (68 %) trabajadores de Brasil, la segunda proporción más alta del mundo. Dentro de América Latina, existen diferencias en las tasas de pérdida de empleo y cesantías. Un tercio (33 %) de los trabajadores brasileños perdió su empleo, fue despedido o suspendido temporalmente por su empleador, y Chile se ubica no muy atrás (30 %), comparado con la quinta parte de los argentinos (21 %). Sin embargo, los casos de recortes salariales fueron relativamente similares en las tres naciones latinoamericanas estudiadas, donde poco menos de una cuarta parte (24 %) de los trabajadores tuvo que aceptar uno. Probablemente, por estas razones, más de las tres cuartas partes de los trabajadores de América Latina (78 %) afirman que han comenzado a hacer las cosas de manera diferente en su trabajo, por preocupaciones laborales o de seguridad financiera.

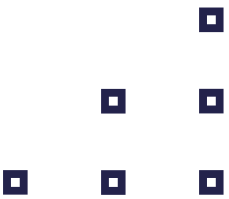


Condiciones del lugar de trabajo

Para los que trabajan, la carga de trabajo parece estar acumulándose. La cantidad de horas extra no remuneradas ha aumentado significativamente, y el promedio en la región ahora es de 6,5 horas extra por semana, frente a las 4,5 anteriores a la pandemia. Los trabajadores de Chile están regalando la mayor cantidad de "tiempo libre" en la región: 6,8 horas, en comparación con las 6,5 horas de Brasil, y las 6,2 horas de Argentina. América Latina podría tener la proporción más baja de trabajadores de cualquier región que trabajan más de 10 horas extra no remuneradas por semana (16 % en comparación con el 30 % de todo el mundo), pero es notable que la proporción de trabajadores que lo hacen haya aumentado más del doble desde el año pasado (del 7 %).

Los empleadores de la región tienen más probabilidades que los de América del Norte o Europa de proporcionar a los trabajadores el equipo que necesitan para trabajar de forma remota (63 %) o para tomar las medidas adecuadas de salud y seguridad (75 %), con Brasil a la cabeza. El apoyo a la salud mental de los trabajadores y la provisión de asesoramiento sobre bienestar financiero también es más frecuente en Brasil, aunque, en términos generales, toda la región es comparativamente proactiva en estos aspectos también. Por ejemplo, más de la mitad de los trabajadores latinoamericanos (52 %) afirma que su empleador brinda asesoramiento sobre solidez financiera, comparado con el 46 % en América del Norte y el 33 % en Europa, y solo los empleadores de la región de Asia-Pacífico son más proactivos.

Alrededor de 4 de cada 10 (40 %) trabajadores latinoamericanos informan que su gerente les permite tener más flexibilidad en la forma en que trabajan de lo que estipula la política de su empresa, pero el 14 % dice tener menos flexibilidad, porcentaje que aumenta al 18 % para los trabajadores de Chile. Una alta proporción en la región se siente empoderada para aprovechar las oportunidades laborales flexibles, especialmente en Argentina (donde casi tres cuartos o el 74 % de los trabajadores lo afirman). En la región, en general, esa sensación de empoderamiento también es más alto entre los que son padres que entre los que no lo son (77 % frente al 66 %).



Remuneración y desempeño

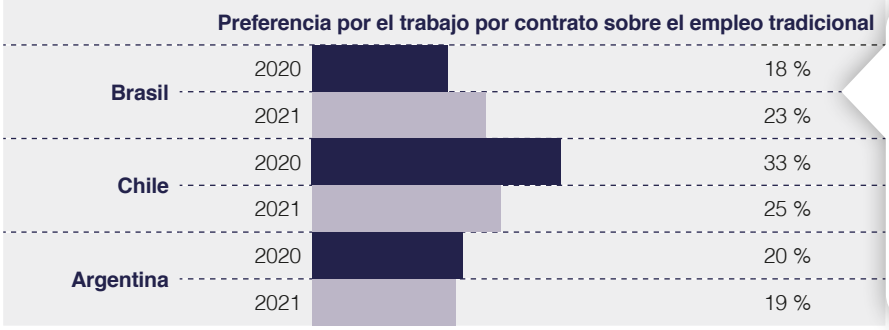
Los trabajadores de Chile tuvieron más probabilidades de recibir un aumento de sueldo o una bonificación por asumir responsabilidades adicionales o nuevos roles debido a la pérdida de puestos de trabajo en sus empresas a causa del COVID. Seis de cada 10 lo hicieron (61 %), en comparación con el 56 % de Brasil y el 54 % de Argentina. Los brasileños tuvieron más probabilidades que sus pares de otras partes de América Latina de recibir capacitación para prepararlos para este cambio (el 42 % lo hizo).

Los pagos incorrectos a los trabajadores pueden ser problemáticos en algunas partes de América Latina. Por ejemplo, los trabajadores de Argentina y Chile se encuentran entre los tres principales países de todo el estudio mundial donde es más probable que los trabajadores hayan experimentado un pago insuficiente (78 % y 70 %, respectivamente), mucho más que en Brasil (59 %). La situación es similar en lo que respecta a la morosidad, pero los argentinos son quienes sufren más. Es más probable que los trabajadores chilenos hayan comenzado a revisar sus paquetes salariales más de cerca desde la pandemia, y la mitad lo ha hecho. Sin embargo, tienen una tendencia menor que sus pares de Brasil o Argentina a implementar herramientas digitales como aplicaciones móviles para vigilar sus finanzas (40 % frente al 47 % y al 49 %, respectivamente).

Movilidad de los trabajadores

Tres cuartas partes de los trabajadores latinoamericanos han asumido más responsabilidades o cambiado de rol debido a la pérdida de empleos relacionada con el COVID-19 (74 %). En su mayor parte, los trabajadores dijeron que se sentían extremadamente o muy bien equipados para manejar esas nuevas tareas, y son los trabajadores de Argentina quienes demuestran más confianza (75 %). Sin embargo, en toda la región, los trabajadores en esta situación tendieron a decir que preferían la forma en que trabajaban antes de la pandemia que en el transcurso de esta (51 % frente al 39 %).

La preferencia por el trabajo por contrato en Chile se encuentra entre las más fuertes del mundo, donde una cuarta parte (25 %) de los trabajadores afirman que lo elegirían en lugar de un trabajo tradicional, aunque esa proporción se ha reducido en un tercio (33 %) el año pasado, y le sigue Brasil con el 23 %. En el nivel regional, el interés por el trabajo informal está creciendo más rápidamente en Brasil, donde el 55 % de los trabajadores señala que ahora está más interesado que antes de la pandemia, producto de haber aprendido nuevas competencias que puede aplicar a este tipo de trabajo, junto con la expectativa de más oportunidades disponibles y una mayor apreciación de los beneficios.



Preferencia por el trabajo informal

Género y familia

La pandemia afectó la vida personal de los trabajadores, así como su vida profesional, y más de 6 de cada 10 (63 %) declara haber tenido un impacto en términos de obligarlos a tomar decisiones y compromisos. Los trabajadores de Chile son los más propensos a decirlo, ya que casi 7 de cada 10 (69 %) señaló que habían tenido que elegir entre su trabajo y su familia o su trabajo y su salud, mientras que menos de seis de cada 10 (58 %) lo dijo en Argentina.

En los tres países, equilibrar las necesidades laborales y familiares fue el mayor desafío de la pandemia (según lo expresó el 22 %), más que mantenerse sano (18 %), que era el problema número uno a nivel mundial. Como era de esperar, los padres tuvieron muchas más probabilidades que los no padres de tener dificultades para equilibrar las necesidades laborales y familiares (26 % frente al 17 %, respectivamente). Sin embargo, cuando se trata de satisfacer las necesidades de los padres que trabajan y que luchan con el cierre de escuelas o guarderías durante la pandemia, Argentina está a la zaga de sus pares latinoamericanos y de la mayoría del resto del mundo, ya que el 18 % de los trabajadores dice que su empleador nunca lo ha hecho.

Elecciones y compromisos personales frente a los profesionales

Teniendo en cuenta el impacto del COVID-19 en su trabajo y su vida personal, ¿siente que se ha visto obligado a tomar una decisión o lograr un compromiso entre… (Seleccione todas las opciones que correspondan)	Brasil	Chile	Argentina
Trabajo yfamilia	39 %	42 %	33 %
Trabajo y salud	38 %	44 %	37 %
Otra elección o compromiso entre trabajo y vida personal	1 %	1 %	1 %
No, no he sido obligado(a) a hacer una elección o compromiso entre trabajo y vida personal	37 %	31 %	42 %

¿Qué significa esto para los empleadores?

Los desafíos impuestos por el COVID-19 están bien documentados, pero la respuesta de una gran cantidad de empleadores y trabajadores latinoamericanos parece positiva. Muchos empleados van más allá en términos de asumir más responsabilidades y carga de trabajo, aunque estos pasos no siempre son fáciles. Al mismo tiempo, muchos empleadores parecen estar tomando medidas proactivas para garantizar que el personal se sienta apoyado tanto en el trabajo como en su vida personal en términos de salud mental o bienestar financiero.

Si bien las dificultades están lejos de terminar, esto sugiere que existe una base sólida sobre la que los empleadores pueden construir en los meses y años venideros para retener el talento, impulsar la productividad y aprovechar cualquier oportunidad que surja por la crisis.

Acerca del Instituto

El ADP Research Institute® (ADPRI) es el líder intelectual mundial de la investigación de Labor Market and People and Performance. ADP le paga a uno de cada seis trabajadores de los Estados Unidos y presta servicios a más de 740 000 clientes de todo el mundo. Nuestra inigualable experiencia en el análisis de datos de la fuerza de trabajo y la gestión de talentos, combinada con el acceso a conjuntos de datos integrales del capital humano, le permiten al Instituto realizar investigaciones únicas y de vanguardia sobre todos los aspectos del mundo del trabajo. ADPRI es la fuente a la que recurren los expertos de la industria y los diseñadores de políticas para obtener la información más actualizada, integral y precisa relacionada con la gestión del capital humano. Nuestro alcance se extiende a algunas de las mentes más brillantes del mundo para asegurarnos de que siempre proporcionaremos datos relevantes y accionables a propietarios de empresas, a líderes de equipos y a diseñadores de políticas, eliminando conjeturas y brindándoles a los líderes las perspectivas que necesitan. Para obtener más información, visite www.adpri.org

Acerca de ADP (NASDAQ – ADP)

ADP diseña una mejor forma de trabajar mediante productos innovadores, un servicio excepcional y experiencias únicas que consiguen que sus empleados alcancen su máximo potencial. Los equipos de Recursos Humanos, Talento, Nómina y Conformidad tendrán a su alcance la información que necesitan gracias a un diseño pensado para las personas.

Para obtener más información, visite www.adp-ar.com

ADP, el logotipo de ADP y ADP Research Institute son marcas registradas de ADP, Inc.
Todas las demás marcas son propiedad de sus respectivos propietarios.
Copyright © 2021 ADP, Inc.

WF697691 | OMG162389 | 04/2021