

# workmonitor Q1

2019.



El 82% de los trabajadores argentinos tiene procesos formales de evaluación de desempeño.

# procesos de evaluación de desempeño.

Mientras que solo un 18% de los colaboradores argentinos refiere no tener una instancia de evaluación de performance en su lugar trabajo, el 82% de los consultados afirma contar con un proceso formal de evaluación de desempeño, según los datos arrojados por el informe del Randstad Workmonitor correspondiente al primer trimestre de 2019.

Al indagar sobre la periodicidad en que son evaluados, los trabajadores argentinos indican tener evaluaciones de desempeño con una frecuencia:

23%  
anual

22%  
mensual

14%  
trimestral

13%  
semanal

40%  
semestral

El estudio también avanza sobre la forma en que los argentinos perciben la instancia de evaluación formal de su desempeño laboral. En este sentido, del estudio surge que si bien el 79% de los colaboradores considera que la evaluación de desempeño es una instancia para que los jefes den una devolución formal de la performance de sus dependientes, el 82% de los trabajadores afirma que estos procesos les permiten mantener una conversación abierta y franca con su superior al ser evaluado.

Según surge de la encuesta, el 57% de los trabajadores argentinos asegura que en su organización se los alienta a dar feedback a sus jefes por fuera de la evaluación de desempeño habitual. Por su parte, el 71% afirma que puede y se siente cómodo proporcionándole feedback a su superior así como recibiendo devoluciones sobre su desempeño. El 65% de los participantes también asegura que en sus lugares de trabajo se los alienta a proporcionar feedback entre colegas en todo momento.

# estilos y formas

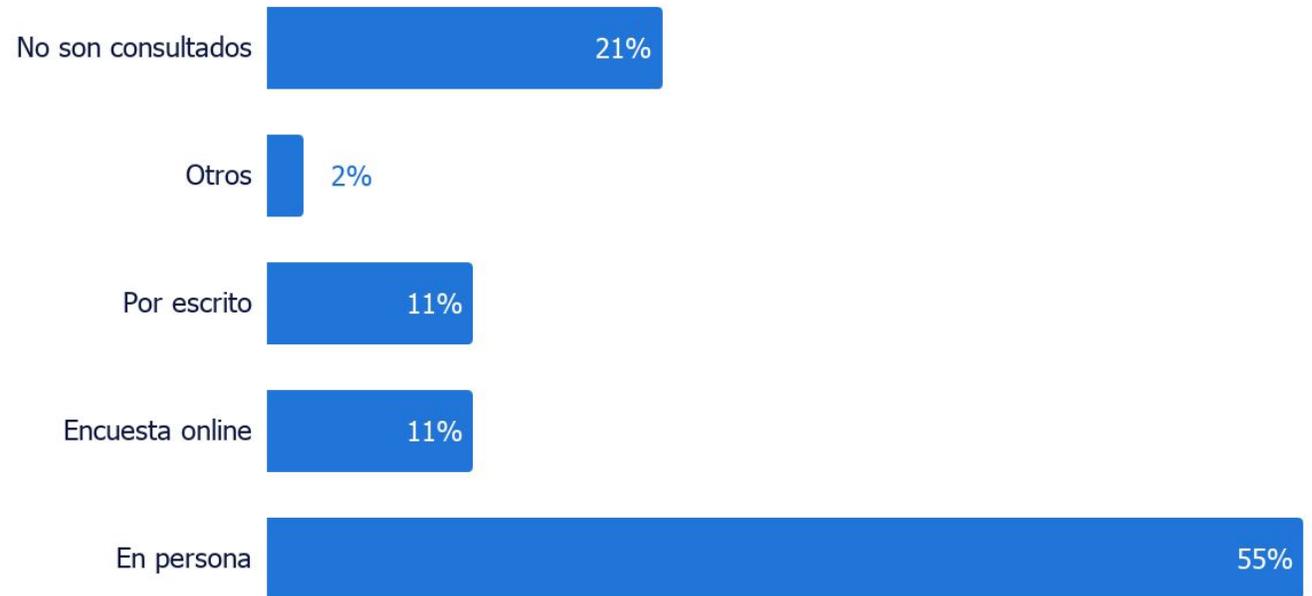


para dar  
feedback.

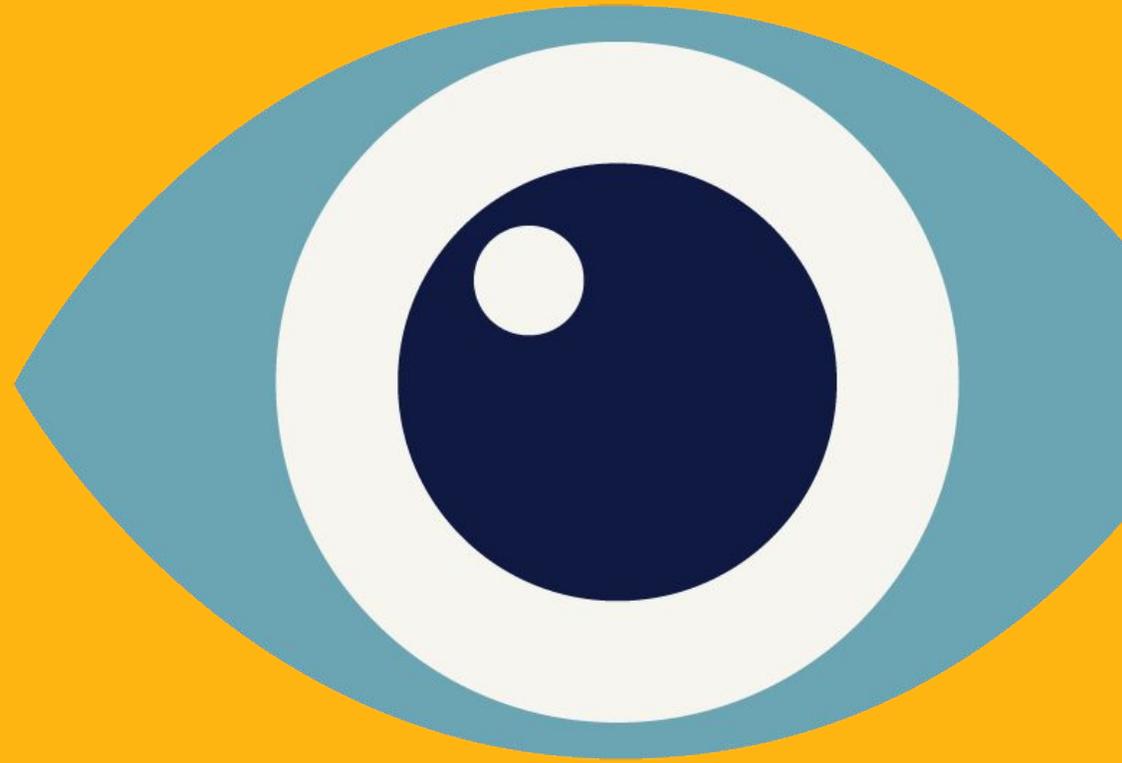
Al profundizar sobre la manera en que los colaboradores comparten sus comentarios y devoluciones, el Randstad Workmonitor revela que en la Argentina el 55% de los consultados da su feedback en persona; el 11% lo hace a través de encuestas online; el 11% recurre al feedback por escrito; 2% utiliza otras vías y el 21% restante no es consultado por feedback dentro de sus organizaciones.

Sobre los datos arrojados por el informe, [Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay](#), sostuvo: "En medio de tantos cambios en el mundo del trabajo, las empresas están hoy pasando de procesos de evaluación tradicionales a herramientas y sistemas más horizontales y periódicos, utilizando el feedback en tiempo real para lograr conversaciones significativas y enfocadas en el desarrollo del talento de su gente. Este nuevo enfoque busca que todos los empleados tengan la oportunidad de recibir y brindar devolución regularmente para mejorar su desempeño, algo que las herramientas de evaluación tradicionales no ofrecen".

## Formas en que los trabajadores argentinos dan feedback



¿cómo se percibe  
el proceso de **dar**  
y recibir feedback?



El estudio de Randstad también revela que para los trabajadores argentinos recibir y dar feedback es considerado como algo **positivo** porque:



---

**46%**

los ayuda a tener una idea clara de sus objetivos y cómo alcanzarlos

---

**40%**

aumenta su motivación

---

**36%**

los hace sentir parte de un equipo

---

**31%**

los ayuda a aprender y desarrollarse

---

**27%**

mejora la comunicación

---

**23%**

hace que desempeñen su trabajo de forma más eficiente

Sin embargo, en ocasiones, el proceso de feedback también puede genera tensiones y percibirse como algo **negativo**. En este sentido, los participantes consultados para el Workmonitor en nuestro país consideran que recibir y dar devolución es algo **negativo** ya que:

32%

es cuesta no tomar el feedback negativo como algo personal

24%

no saben cómo reaccionar

14%

los hace sentir incómodos

14%

los hace sentir vulnerables

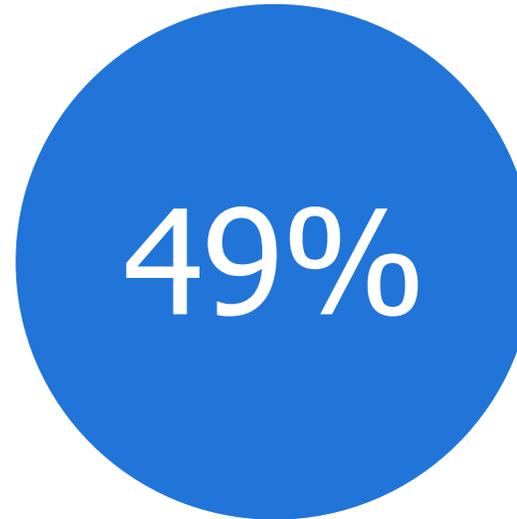
8%

los lleva a una mala comunicación y a un ambiente de trabajo negativo

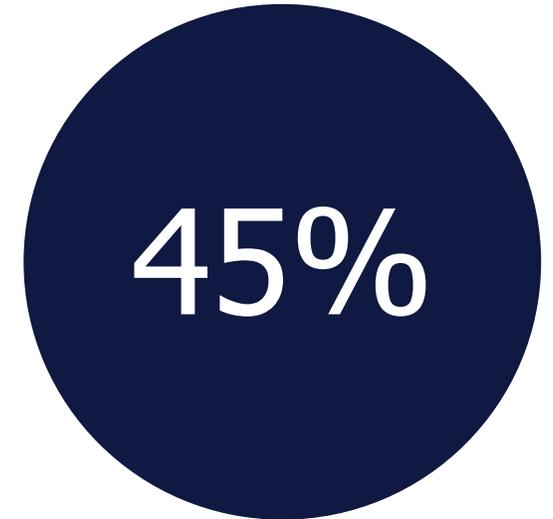
Del estudio de Randstad también surge que en Argentina el 49% de los colaboradores indica que su empleador organiza capacitaciones sobre cómo recibir y dar feedback, valor que supera levemente a la media global que es del 45%.

La revisión anual del desempeño ha sido durante mucho tiempo el único momento en que un empleado era evaluado por su jefe directo. Sin embargo, los cambios en el mundo del trabajo están llevando a relaciones laborales menos estructuradas, donde las evaluaciones de desempeño tradicionales y rígidas están cayendo en desuso y son reemplazadas por variantes más flexibles y dinámicas. En este sentido, el último informe Workmonitor revela que, hoy en día en la Argentina, el 53% de los empleadores utiliza los comentarios en tiempo real como método para evaluar a su fuerza laboral, superando en un 7% a la media global que es del 46%.

Argentina



Global



organiza capacitaciones sobre cómo recibir y dar feedback

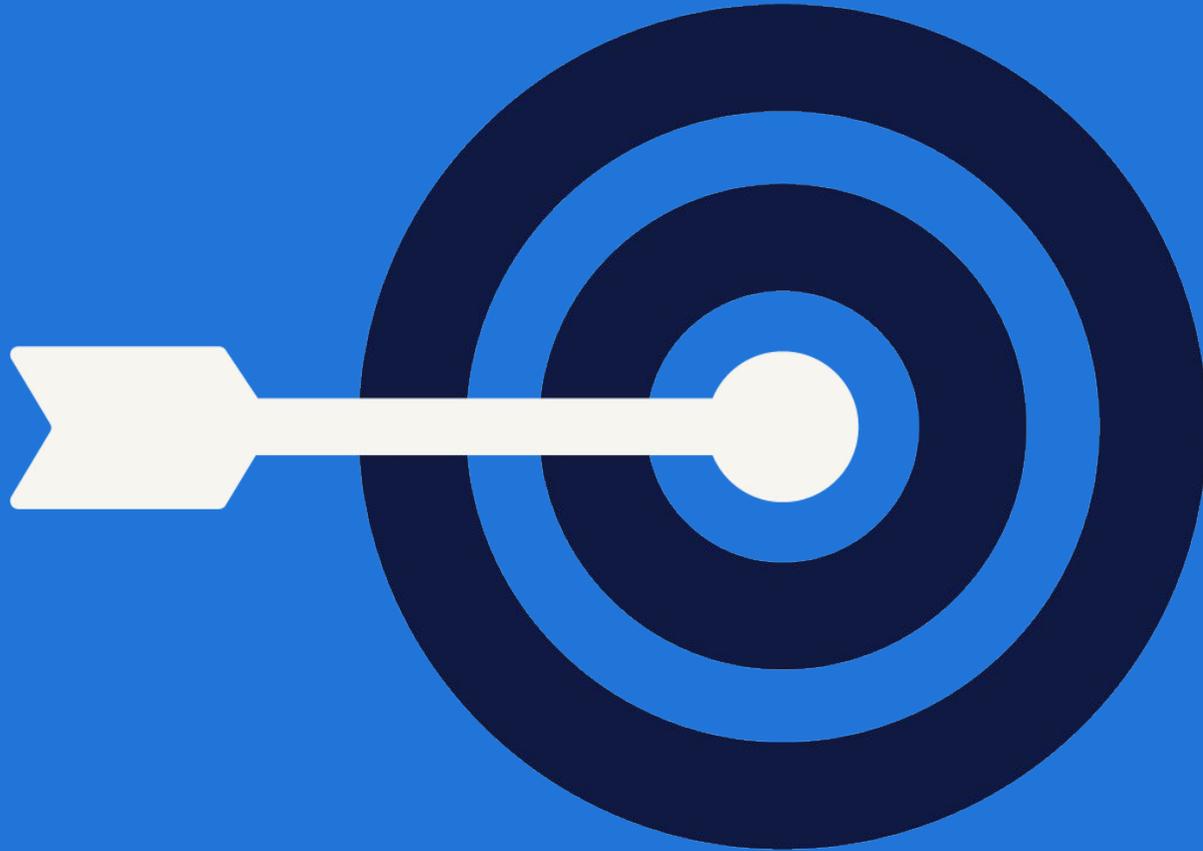
“En Randstad, hace aproximadamente dos años, comenzamos a modificar la evaluación anual de desempeño, migrando hacia un modelo que llamamos “Grandes Conversaciones”, en el que se alienta a los colaboradores a intercambiar regularmente opiniones tanto con sus jefes directos como con sus pares. También organizamos sesiones de capacitación para nuestros empleados para ayudarlos a adaptarse a esta nueva forma de compartir y recibir feedback”.

Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay



human forward





confianza y  
deseos de  
cambio laboral.

## confianza en el mercado laboral.

Durante el primer trimestre del año, la confianza de los trabajadores argentinos en conseguir un nuevo empleo fue del **66%** subiendo 3 puntos porcentuales respecto al último trimestre de 2018.

Por su parte, la búsqueda activa de un nuevo empleo en Argentina subió 0,5 puntos porcentuales en relación al trimestre anterior, situándose en el **12,6%**.

Como resultado de estas variables, el índice de Movilidad Laboral para Argentina fue de 120 puntos, superando en 4 puntos la marca correspondiente al último trimestre del 2018.

Confianza en encontrar un nuevo empleo en la Argentina



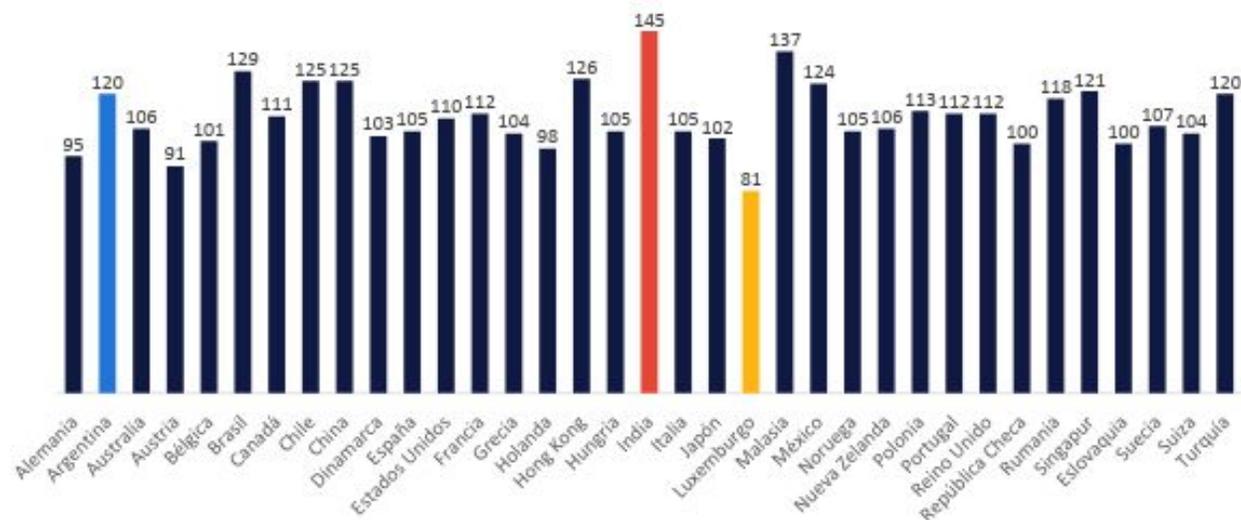
el índice de  
movilidad laboral  
global se mantiene  
sin cambios.



# Índice de movilidad laboral.

el Índice de Movilidad Laboral Global se mantiene estable en 111 puntos desde el tercer semestre de 2018.

Índice de Movilidad Laboral



A nivel regional, Argentina es el país que muestra el menor Índice de Movilidad Laboral con 120 puntos, seguido por México con 124. Lideran la tabla, Chile con 125 puntos y Brasil con 129.

Siguiendo la tendencia observada en los trimestres anteriores, India continúa siendo el país con mayor Índice de Movilidad Laboral con 145 puntos y, en el extremo opuesto encontramos a Luxemburgo, con tan solo 81 puntos.

El Índice de Movilidad Laboral se calcula en cada país a partir de 3 variables: la confianza que tienen los trabajadores en encontrar otro empleo, el temor a ser despedidos y la búsqueda activa de un empleo nuevo. Se define la movilidad como la expectativa de los trabajadores sobre sus posibilidades de ser empleados en otros lugares u otros puestos en los 6 próximos meses. El Índice de Movilidad acumulado de todos los países participantes juntos funciona como el índice de base.

# sobre el Randstad workmonitor.

El **Workmonitor** es un relevamiento trimestral, que realiza Randstad en 34 países del mundo entre Europa, Asia, América y Oceanía sobre las expectativas, estados de ánimo y comportamientos de los trabajadores. Además de la movilidad laboral, la encuesta aborda cuestiones como la satisfacción de los empleados y la motivación personal en relación al empleo, así como diversas temáticas vinculadas al mundo del trabajo en las organizaciones.

El estudio, a cargo de Survey Sampling International (SSI), se desarrolla a través de un cuestionario online sobre una muestra compuesta por personas de ambos sexos, de entre 18 y 65 años que trabajan en posiciones remuneradas bajo relación de dependencia (no autónomos) más de 24 horas por semana.

En Argentina la muestra está compuesta por 405 casos. El estudio de campo del último trimestre se realizó entre el 23 de octubre y el 8 de noviembre de 2018.



randstad en números.

#1 en servicios de capital humano global.

---

59

años de  
experiencia

---

4.858

oficinas en el mundo

---

37.930

empleados internos  
en el mundo

---

39

países en el  
mundo

---

352

empleados en  
Argentina

---

33

sucursales



# nuestros servicios.

- **staffing**

Desde hace más de 50 años nos dedicamos a brindar personal temporario especializado, para posiciones permanentes y dotaciones de gran volumen. Esta experiencia y resultados probados nos diferencian en el mercado.

- **inhouse**

un servicio único en el mercado que brinda soluciones de personal calificado en altos volúmenes. además brindamos el servicio dentro de la planta a fin de customizar procesos en relación a las necesidades específicas de nuestros clientes.

- **professionals**

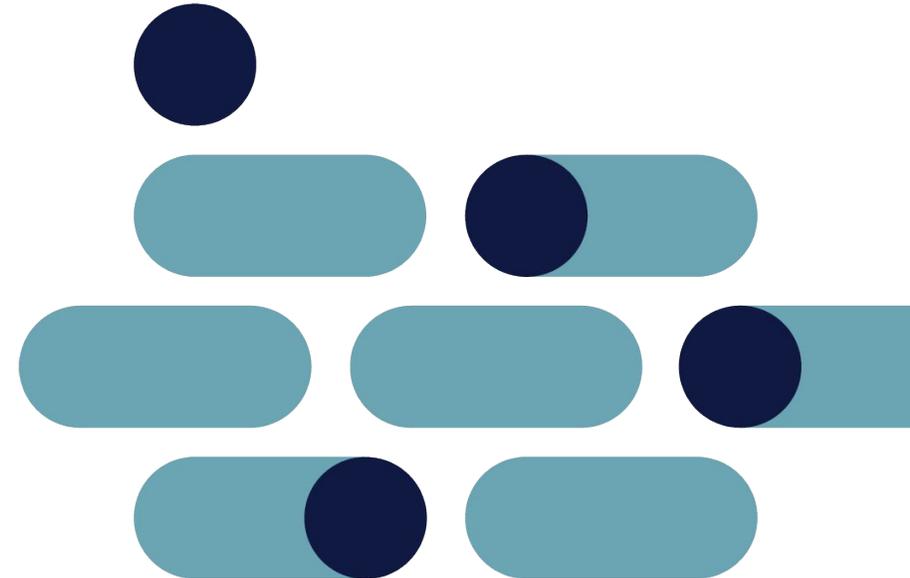
Somos líderes mundiales en selección y reclutamiento de profesionales para posiciones de alto rendimiento. nos especializamos en sales & marketing, finance & administration, ingeniería y IT.

- **RPO**

recruitment process outsourcing es la transferencia de una o varias etapas del proceso de selección, desde el cliente a Randstad. RPO pone a disposición del cliente un consultor RPO especializado en gestionar los procesos de reclutamiento para el cliente, con foco exclusivo, rapidez, eficiencia y calidad.

- **outsourcing**

Este servicio ofrece expertos en actividades auxiliares, pudiendo la empresa enfocar sus recursos en el core de su negocio. brindamos soluciones de outsourcing en las áreas de agronegocios, trade marketing y soluciones de productividad.



randstad

human forward.

