

## Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo

# 8 de cada 10 españoles han cambiado su percepción sobre los profesionales que trabajaron durante la crisis del COVID-19

- El Grupo Adecco presenta “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo”, un estudio realizado a nivel mundial para analizar el mercado laboral antes, durante y después de la pandemia en 8 países (entre ellos España), ofreciendo predicciones sobre el futuro del mundo del empleo y las nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la crisis del Covid-19.
- Durante la pandemia, los ánimos de los trabajadores en España se han mantenido positivos (un 53% de los encuestados así lo declara). El 32% afirma haber mejorado su motivación laboral durante el confinamiento.
- Tras el uso extendido del teletrabajo durante la pandemia, el 77% de los españoles consultados considera que el modelo ideal es aquel que combina el teletrabajo con el trabajo en la oficina. Un 64% de los trabajadores siente que sus competencias digitales han mejorado en este periodo gracias al teletrabajo.
- 3 de cada 4 españoles están orgullosos del papel que ha desempeñado su sector de actividad durante la pandemia. Son, junto con los de Estados Unidos (77%) los trabajadores que están más orgullosos de su sector. A nivel mundial, son 6 de cada 10 los empleados satisfechos.
- El sector sanitario (79%), los servicios de limpieza (73%) y el sector del retail (68%) son los mejor valorados por los españoles, seguidos de transporte y logística (66%), agricultura (64%) y el sector científico y farmacéutico (62%).
- Solo el 9% de los españoles quiere cambiar de sector tras esta crisis. La educación es la profesión más atractiva para un 13% de los españoles que sí busca cambiar de sector tras la pandemia. Italia y Japón apostarían por la ingeniería y la manufactura y el resto de los países encuestados, por el sector de la consultoría.
- Un 81% de los españoles consultados identifica a su empresa como la más responsable para garantizar un mundo laboral mejor después de la pandemia.
- El 76% de los empleados quiere que sus jefes muestren un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud de apoyo.

**Madrid, 30 de junio de 2020.-** El panorama laboral ha dado un giro de 180° en los últimos meses. Las oportunidades profesionales han cambiado y la actitud ante el trabajo también. Muchos de los sectores menos valorados se han convertido en claves en estos últimos meses y algunos asuntos que carecían de importancia para las empresas son ahora cruciales para mantener la motivación y la productividad de sus empleados.

Consciente de estos cambios y del nuevo paradigma económico y laboral en el mundo, el **Grupo Adecco**, líder mundial en la gestión de recursos humanos, presenta **“Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo”**, un estudio a nivel mundial que recoge datos sobre percepciones laborales en 8 países de los que opera, entre ellos, España. El informe se ha realizado gracias a una encuesta a trabajadores con contratos de al menos 20 horas semanales. El trabajo de campo se realizó en mayo de este año con una muestra total de **8.000 trabajadores de Estados Unidos, Alemania, Italia, España, Reino Unido, Francia, Australia y Japón (1.000 encuestados por cada país)**.

Gracias al estudio, el Grupo Adecco ofrece tendencias sobre cómo será **el futuro del mundo del trabajo** y sobre las nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la pandemia.

En palabras de **Íker Barricat, director general de Adecco España**: *“ahora se habla mucho de la nueva normalidad y de su impacto en el mundo del trabajo. Este cambio repentino y dramático que hemos sufrido todos ha acelerado tendencias como el trabajo flexible, el liderazgo en entornos de incertidumbre o la recapitación/reskilling de trabajadores. En Adecco llevábamos ya mucho tiempo adaptándonos a estas nuevas formas de trabajo, garantizando la seguridad de nuestros empleados y apostando por la innovación tecnológica. Ahora es el momento de poner más en práctica si cabe todos estos aprendizajes para conseguir una fuerza laboral más saludable, más productiva e inclusiva en el futuro, ayudando a nuestros clientes, candidatos y trabajadores”*.

El informe se presenta junto con un **video** que ofrece ejemplos reales de empleados de Adecco de todo el mundo (también de España) sobre cómo se han adaptado a la nueva realidad derivada del COVID-19.

Así, **Jesús Cubero, director de marketing y comunicación de Adecco**, señala que *“con esta campaña hemos pretendido entender cómo ha cambiado el propósito de los trabajadores tras el impacto del COVID-19 y conocer de primera mano sus inquietudes, sus experiencias durante la pandemia y sus deseos a futuro para intentar adaptarnos a ellos de la mejor manera posible”*.

Cubero destaca también que: *“el estudio refleja que más del 81% de los encuestados identifica a su empresa como la responsable de garantizar un mundo laboral mejor después de la pandemia, por ello desde el Grupo Adecco quisimos aportar durante el confinamiento nuestro granito de arena poniendo en marcha **#MovilizaciónPorElEmpleo**: una serie de iniciativas encaminadas a ayudar a aquellas personas laboralmente afectadas por los efectos del COVID-19 a encontrar empleo mediante acuerdos con asociaciones empresariales, a seguir capacitándose con el fin de mejorar su empleabilidad a través de cursos de*

**formación online, a ofrecer cursos de recolocación gratuitos a través de nuestra consultora LHH y a ayudar a los colectivos más desfavorecidos a encontrar un empleo a través de nuestra Fundación”.**

## **1) Sectores más valorados post pandemia**

**La pandemia ha supuesto que la percepción de ciertos segmentos de actividad haya cambiado y muchos sectores, hasta hace unos meses poco valorados, sean ahora los más apoyados tras meses dependiendo de ellos.**

**De los países que han participado en el estudio, España y Estados Unidos son los que perciben todos los sectores de manera más positiva después de la cuarentena, mientras que Francia, Alemania y Japón son más reservados a la hora de valorar al alza.**

**En términos globales, el sector sanitario es el que más valorado está, un 70% de los encuestados afirma que, desde que comenzó la crisis, lo ve de forma más positiva y solo un 4% afirma que su visión ha empeorado en los últimos meses.**

**Los sectores de limpieza, retail o transporte y logística también han mejorado su imagen en todo el mundo: del total de los encuestados, el 59%, el 54% y el 48% respectivamente, tienen una visión más positiva de cada uno de ellos. No puede decirse lo mismo del periodismo, tan solo el 23% de los encuestados afirma valorar más al sector, frente a un 28% que expresa que su percepción de estos profesionales tras la pandemia es más negativa que antes.**

**En España, los sectores más valorados desde el comienzo de la crisis son el sector sanitario, 8 de cada 10 españoles lo valoran mejor que antes de la pandemia; el de la limpieza, con un 73% de los encuestados que expresa su percepción positiva hacia los profesionales de esta industria; y el sector del retail, con un 68% de los encuestados que afirma que lo valora más ahora.**

**El sector del transporte y la logística, el sector de la agricultura y el sector científico y farmacéutico también se encuentran entre los más valorados por los españoles con un 66%, un 64% y un 62% de los encuestados que valoran más que antes a estos profesionales, respectivamente.**

**La valoración del periodismo en nuestro país también es más positiva que la global, un 27% de los encuestados en España afirma haber mejorado su percepción de los profesionales dedicados a esta actividad (4 puntos porcentuales más que el dato global).**

**Países como Francia o Japón, sin embargo, se sitúan por debajo de la media española y global en prácticamente todos los sectores analizados en el informe. Frente al 70% global de mejora en la valoración del sector sanitario, tan solo un 65% de los franceses y un 63% de los japoneses reconocer haber mejorado su visión de estos profesionales.**

**Lo mismo ocurre con el sector de la agricultura (con un 30% de los encuestados en Francia y un 32% en Japón con mejor visión post pandemia frente al 43%**

**mundial) o con el del retail (un 48% en Francia y un 47% en Japón afirman valorar más a sus trabajadores ahora, frente al 54% global).**

**Porcentaje de trabajadores que afirma tener una visión más positiva de los siguientes sectores desde el comienzo de la crisis**

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	R.Unido	EE.UU.
<b>Organizaciones benéficas y de voluntariado</b>	<b>45%</b>	48%	37%	47%	44%	28%	55%	47%	58%
<b>Entretenimiento en el hogar</b> (por ej.: TV, videojuegos, música)	<b>41%</b>	44%	34%	33%	44%	33%	52%	39%	49%
<b>Ciencia y farmacia</b>	<b>50%</b>	57%	36%	39%	45%	48%	62%	52%	60%
<b>Transporte y logística</b> (por ej.: transporte de mercancías, transporte público, taxi)	<b>48%</b>	45%	39%	42%	42%	51%	66%	51%	50%
<b>Educación</b> (por ej.: profesores, académicos, catedráticos)	<b>45%</b>	59%	42%	29%	41%	24%	53%	48%	62%
<b>Servicios de venta y entrega en línea</b> (por ej.: redactores de contenido web, personal almacén)	<b>49%</b>	54%	31%	36%	49%	46%	58%	54%	61%
<b>Venta al por menor</b> (por ej.: cajeros de supermercados / tiendas, personal de planta, personal de almacén)	<b>54%</b>	54%	48%	50%	46%	47%	68%	58%	60%
<b>Medios de comunicación / Periodismo</b>	<b>23%</b>	25%	16%	20%	27%	14%	27%	19%	34%
<b>Sanidad</b> (por ej.: médicos, enfermeras, vigilantes de hospitales)	<b>70%</b>	73%	65%	61%	67%	63%	79%	72%	76%
<b>Servicios de limpieza</b> (por ej.: porteros de hospitales, limpieza industrial, servicios de limpieza de oficinas)	<b>59%</b>	65%	55%	51%	55%	48%	73%	59%	67%
<b>Tecnología</b> (por ej.: I+D+i, innovaciones tecnológicas, desarrollo de programas informáticos)	<b>48%</b>	52%	34%	35%	54%	44%	57%	45%	59%
<b>Agricultura</b>	<b>43%</b>	42%	45%	30%	40%	32%	64%	38%	52%
<b>Ingeniería y manufactura</b>	<b>32%</b>	35%	26%	15%	30%	25%	46%	34%	44%
<b>Hostería</b> (por ej.: hoteles, restaurantes, eventos)	<b>31%</b>	45%	20%	25%	22%	27%	37%	29%	46%
<b>Energía y servicios públicos</b>	<b>31%</b>	33%	29%	22%	23%	25%	42%	29%	42%
<b>Viajes y turismo</b> (por ej.: agencias de viajes, operadores turísticos, hoteles)	<b>21%</b>	29%	16%	15%	21%	13%	26%	23%	28%
<b>Negocios, consultoría y gestión</b>	<b>23%</b>	26%	22%	13%	24%	13%	30%	22%	32%

Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco



Resulta también interesante analizar el sentimiento de orgullo de los encuestados hacia los sectores en los que desarrollan su actividad profesional. De nuevo, España y Estados Unidos son los dos países cuyos trabajadores más valoran sus propios sectores, un 73% de ellos en España y un 77% en Estados Unidos, frente al 62% en términos globales. Japón, con un 36%, vuelve a presentar los valores más bajos del informe.



## Porcentaje de trabajadores orgullosos del papel de su sector durante de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	R.Unido	EE.UU.
1 - Nada orgulloso/a	2%	1%	2%	3%	3%	5%	2%	2%	1%
2	4%	3%	3%	6%	5%	8%	3%	3%	2%
3	25%	22%	25%	28%	22%	42%	19%	23%	17%
4	35%	35%	40%	31%	40%	27%	37%	34%	34%
5 - Muy orgulloso/a	27%	33%	20%	17%	25%	8%	36%	32%	42%
No aplica	7%	5%	10%	14%	5%	10%	3%	6%	3%
Valor neto de trabajadores orgullosos	62%	69%	60%	49%	65%	36%	73%	66%	77%

Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

En términos globales, los trabajadores sanitarios son los más orgullosos, 8 de cada 10 afirman valorar muy positivamente el trabajo de su sector. El sector educativo también valora positivamente su desempeño, 7 de cada 10 trabajadores están orgullosos de su trabajo, al igual que los trabajadores del sector energético y servicios públicos.

El 66% de los trabajadores del sector del transporte y la logística también valoran positivamente su desempeño. Esta cifra es similar a la de los trabajadores orgullosos en el sector tecnológico (65%), en las finanzas (62%), o en los negocios, consultoría y gestión y en el sector retail (ambos 61%).

El sector de servicios de venta y entrega en línea y el sector de la ingeniería y la manufactura son los más críticos. El primero, con un 60% de trabajadores

que reconoce sentirse orgulloso del papel desempeñado en los últimos meses, y el segundo con un 52%.

## 2) Percepciones: antes y durante la pandemia

Para poder comprender el comportamiento del mercado laboral durante la pandemia y poder ofrecer soluciones sobre lo que está por venir, es prioritario realizar un análisis completo del escenario pre pandémico que permita tomar como base de comparación las actitudes y comportamientos laborales que han sido claves en el pasado reciente.

- **Situación previa a la pandemia**

En términos globales, los trabajadores encuestados se encontraban satisfechos con su trabajo antes del comienzo de la pandemia. Tan solo un 26% afirmaba no sentirse motivado y más del 85% de trabajadores consideraba que era productivo en su jornada laboral.

En España, los datos también eran positivos: el 74% de los encuestados estaba motivado, el 89% consideraba ser productivo y el 72% estaba orgulloso de trabajar para su empresa. En nuestro país, un 84% de los encuestados afirmaba llevarse bien con sus compañeros, mientras que en términos globales solo un 78% definía su relación con otros empleados como buena. Además, casi 8 de

### Porcentaje de trabajadores que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su vida laboral antes de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	R.Unido	EE.UU.
Estaba motivado/a	74%	79%	76%	78%	70%	47%	74%	79%	87%
Era productivo/a	85%	90%	88%	86%	91%	47%	89%	91%	95%
Me enorgullece trabajar en mi empresa	71%	82%	72%	69%	71%	37%	72%	79%	86%
Me llevaba bien con mis compañeros de trabajo	78%	85%	81%	77%	82%	47%	84%	84%	87%
Me llevaba bien con mi superior	69%	80%	69%	61%	66%	39%	77%	75%	83%
Conseguía un buen equilibrio trabajo / vida privada	72%	73%	77%	73%	74%	48%	72%	75%	86%
Era capaz de mantener mi bienestar físico	74%	80%	72%	78%	70%	52%	73%	80%	86%
Era capaz de mantener mi bienestar mental	75%	82%	75%	80%	72%	50%	73%	78%	87%

**cada 10 trabajadores españoles (77%) defendían que su relación con sus jefes era también positiva.**

Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

**Japón, por el contrario, era el país menos satisfecho con las condiciones laborales pre pandémicas. Todos los marcadores analizados estaban muy por debajo de la media global y, sobre todo, llama la atención la relación de los trabajadores con sus superiores, con tan solo un 39% definiéndola como buena, y el orgullo de los empleados por su empresa, pues solo un 37% valoraba su compañía positivamente.**

- **Situación durante la pandemia**

**Durante la pandemia, los ánimos de los trabajadores en España se han mantenido positivos. En términos globales, la mitad de los encuestados afirmaba ser positivo o algo positivo con la nueva situación de trabajo en la cuarentena. En nuestro país, nos encontramos 3 puntos porcentuales por encima de la media global, con un 53% de trabajadores animados con la nueva situación y tan solo un 17% que no se siente satisfecho con las circunstancias en términos laborales. El 30% restante expresa no sentirse ni más ni menos satisfecho que antes.**

**Además, a la hora de comparar distintos aspectos laborales como la motivación, la productividad o la conciliación, España se encuentra, junto con Reino Unido, Italia y Australia, en el grupo de países más optimistas con trabajadores que afirman que ciertas cuestiones han mejorado en las últimas semanas, como por ejemplo, el equilibrio trabajo/vida privada (un 56% de los trabajadores en Australia afirma que ha mejorado, un 55% lo hace en España y Reino Unido, y un 53% en Italia).**

## Porcentaje de trabajadores que afirma que los siguientes aspectos de su vida laboral mejoraron durante de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	R.Unido	EE.UU.
Motivación en el trabajo	25%	28%	18%	24%	28%	11%	32%	23%	32%
Nivel de productividad	31%	37%	26%	31%	38%	17%	34%	30%	36%
Calidad del trabajo	29%	34%	23%	25%	35%	16%	34%	30%	33%
Orgullo por la empresa	25%	32%	14%	23%	25%	12%	30%	27%	34%
Relación con mis compañeros	15%	22%	12%	10%	14%	7%	16%	21%	21%
Relación con mis superiores	19%	28%	14%	13%	17%	8%	21%	23%	26%
Equilibrio trabajo / vida privada	50%	56%	44%	46%	53%	42%	55%	55%	50%
Bienestar físico	34%	35%	32%	31%	40%	28%	34%	35%	39%

Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

**Mientras que, en términos globales, solo un cuarto de los encuestados defiende que la motivación ha mejorado durante la pandemia, en España encontramos a un 32% que sí lo hace. En relación con la calidad del trabajo, nuestro país también se encuentra por encima de la media global, un 34% afirma que ha mejorado, lo que se traduce en 5 puntos porcentuales más que en términos globales.**

**A pesar de que los trabajadores en España consideran que la pandemia ha ayudado a que la conciliación y el equilibrio de trabajo y vida personal mejorasen (la mitad de los encuestados así lo expresaba), no creen que lo haya hecho tanto con las relaciones con compañeros y con superiores. Los datos pre pandémicos resaltaban la importancia de las relaciones humanas en el lugar de trabajo en nuestro país. En este aspecto, tan solo un 16% y un 21%, respectivamente, afirman que las relaciones entre compañeros y con sus jefes han mejorado en las últimas semanas.**

**De nuevo Japón vuelve a situarse en el último puesto y tan solo un 22% de los encuestados del país nipón afirma que su situación laboral ha mejorado durante la cuarentena. En esta ocasión, comparten preocupaciones con nuestro país y los datos de mejora de relaciones laborales con compañeros y**



superiores se encuentran muy por debajo de los globales, e incluso de los españoles.

### 3) Expectativas post pandemia, un antes y un después en el trabajo

El trabajo durante la pandemia ha influido mucho en las experiencias, comportamientos y actitudes de los trabajadores y, por lo tanto, en sus futuras necesidades y deseos a nivel laboral. Para entender las expectativas de los trabajadores sobre cómo se configurará el mundo laboral post pandémico, es importante también analizar la relación de los empleados y sus empleadores, la propensión hacia el trabajo híbrido, las competencias laborales necesarias y la predisposición a cambiar de empleo y sector de actividad.

- **Confianza en las empresas**

Según los datos globales del informe, las compañías son ahora más fiables a la hora de retomar la vuelta a la normalidad y el 61% de los trabajadores encuestados reconoce que confía en que sus empresas les apoyen de nuevo en futuras crisis.

Estos datos demuestran que los empleadores se han ganado la confianza de sus empleados durante la pandemia. Según los datos globales, **para 8 de cada 10 encuestados la principal responsabilidad de lograr un mejor mundo laboral después de la crisis sanitaria del coronavirus recae en el empleador. El gobierno y la responsabilidad individual quedan relegados a segundo y tercer plano, con un 73% y un 72%, respectivamente.**

Las empresas en situaciones difíciles marcan el camino de esta nueva era laboral. En España, las empresas también se han ganado la confianza de sus empleados durante la pandemia. **Un 88% afirma que sus jefes cumplieron o superaron sus expectativas durante este periodo.** Las empresas son las que más confianza reciben para «restablecer la normalidad» en nuestro país, más que ninguna otra institución. **Un 81% de las personas encuestadas identifica a su empresa como la más responsable para garantizar un mundo laboral mejor después de la pandemia. Un 79% opina que los gobiernos deben actuar. Y un 71% cree que la responsabilidad recae en ellos mismos como individuos.**

Reino Unido y Australia cuentan con el mayor número de encuestados que considera que los empleadores son los responsables de restablecer la normalidad, un 86% y un 85%, respectivamente. Francia y Japón son, por el contrario, los países que menos confían en las empresas, con un 69% y un 74% de encuestados, respectivamente, que opina que son ellas las que deben actuar.

Los franceses, además, son los que menos responsabilidad atribuyen al gobierno, tan solo un 57% de los encuestados considera que los gobernantes sean responsables de restablecer la normalidad, frente al 79% de los españoles, el 80% de los australianos, el 71% de los estadounidenses o el 69% de los alemanes.

## - **Líderes**

**Antes de la pandemia la inteligencia emocional ya era requerida en un buen líder. Ahora la empatía, la confianza y un nuevo enfoque en el bienestar y la creación de cultura son las competencias de liderazgo más importantes en la nueva era del mundo laboral. Según datos globales, el 74% de los empleados quiere que sus jefes muestren un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud de apoyo. En España, el dato se encuentra dos puntos porcentuales por encima, con un 76%. En Francia, por el contrario, tan solo un 63% de empleados valora este estilo de liderazgo como clave para los líderes del futuro post pandémico.**

**Confiar en el personal para hacer el trabajo es el rasgo directivo valorado como el más importante en todos los países (79%), excepto en Japón (59%), donde la capacidad de comunicación a distancia (69%) y el apoyo a la flexibilidad (60%) se califican como los más valiosos.**

**En España, los elementos clave para el futuro del trabajo son los siguientes:**

- **Equilibrio entre el trabajo y la vida personal y contar con confianza para realizar el trabajo, 84% de los encuestados - 4 puntos porcentuales por encima de los datos globales.**
- **Seguridad laboral, 82% de los encuestados - 4 puntos porcentuales por encima de los datos globales.**
- **Flexibilidad en el horario de trabajo, 81% de los encuestados - 6 puntos porcentuales por encima de los datos globales.**
- **Mantener un buen estado de salud, 80% de los encuestados - 7 puntos porcentuales por encima de los datos globales.**

**En países como Estados Unidos, prima más la buena relación con los superiores, así lo afirma un 83% de los encuestados, frente al 72% global o al 77% en España. Japón, por el contrario, apenas valora este factor, solo un 46% de los encuestados nipones expresa que la relación con sus jefes sea clave para el desarrollo de su trabajo.**

## - **Teletrabajo**

**Desde el estallido de la crisis del COVID-19 en el mundo entero, la mayoría de las empresas se vieron forzadas a instaurar el teletrabajo. Esta situación marcó un antes y un después, pues hasta ese momento, y según recoge un estudio llevado a cabo por el Adecco Group Institute, en el último trimestre de 2019, sólo un 7,9% del total de ocupados en España teletrabajaba al menos una vez a la semana desde casa.**

**Ahora mismo, el trabajo en remoto ha pasado a ser la primera opción tanto para empleados como para empresas y el mundo está listo para instaurar el «trabajo híbrido». Así, un 77% de todos los empleados encuestados a nivel global piden mayor flexibilidad en el puesto de trabajo como consecuencia de la crisis del COVID-19 y un 74% afirma que la mejor manera para conseguir avanzar en su puesto de trabajo es, sin duda, el poder combinar el trabajo a distancia con el trabajo en la oficina.**



## Porcentaje de trabajadores que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo post pandemia

La tecnología que facilite un trabajo a distancia más eficaz será de vital importancia

Los empleados se beneficiarán de una mayor flexibilidad en el trabajo de oficina y a distancia

Podré avanzar en mi profesión gracias a una mezcla de trabajo en la oficina y a distancia

En general, las empresas se beneficiarán al permitir una mayor flexibilidad en torno a la oficina y el trabajo a distancia

Los contratos de los empleados deben centrarse más en la satisfacción de las necesidades del puesto y menos en el número de horas trabajadas

Los empleadores deben revisar la duración de la semana laboral y las horas que se espera que trabajen sus empleados

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	R.Unido	EE.UU.
La tecnología que facilite un trabajo a distancia más eficaz será de vital importancia	81%	87%	80%	82%	82%	68%	83%	83%	85%
Los empleados se beneficiarán de una mayor flexibilidad en el trabajo de oficina y a distancia	75%	85%	69%	79%	73%	58%	71%	81%	82%
Podré avanzar en mi profesión gracias a una mezcla de trabajo en la oficina y a distancia	74%	82%	73%	74%	76%	59%	77%	77%	76%
En general, las empresas se beneficiarán al permitir una mayor flexibilidad en torno a la oficina y el trabajo a distancia	73%	85%	70%	77%	60%	55%	76%	79%	80%
Los contratos de los empleados deben centrarse más en la satisfacción de las necesidades del puesto y menos en el número de horas trabajadas	69%	78%	66%	65%	71%	48%	75%	74%	75%
Los empleadores deben revisar la duración de la semana laboral y las horas que se espera que trabajen sus empleados	67%	73%	51%	70%	71%	57%	72%	68%	73%

Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

**En España, la flexibilidad adquiere más importancia si cabe. 8 de cada 10 empleados de nuestro país consideran que es un factor clave para el futuro del trabajo. También son más los que afirman que el modelo ideal es aquel que combina el teletrabajo con el trabajo en oficina, un 77% de los encuestados españoles (3 puntos porcentuales más que el dato global) así lo expresa.**

**El resto de los países europeos también valora la flexibilidad, todos ellos se mueven en porcentajes muy similares a los globales y al español, con un 71% de los franceses, un 77% de los alemanes, un 79% de los italianos y otro 79% de los británicos que lo consideran crucial para el mundo laboral tras la pandemia. Australia y Estados Unidos también valoran este factor al alza con un 82% y un 83% de sus encuestados que, respectivamente, lo incluyen entre los aspectos clave del futuro del trabajo. En Japón, sin embargo, tan solo un 64% de los encuestados defiende que sea imprescindible implantar más flexibilidad laboral.**

Los empleados de Australia, Italia, España y EE.UU. reconocen ciertas mejoras en el trabajo durante la pandemia, mientras que los de Francia, Alemania y Japón afirman haber vivido una experiencia más negativa. Aun así, los datos globales demuestran que, a causa del teletrabajo, las competencias digitales de los empleados en el mundo han mejorado, así lo siente un 59% de encuestados. En España, la sensación de mejora es mayor, un 64% de los encuestados de nuestro país reconoce haber perfeccionado sus competencias digitales. Los franceses son los más negativos, con tan solo un 37% de acuerdo con esta afirmación.

Consideren o no que durante la pandemia han mejorado sus competencias digitales, un 69% de los encuestados afirma que es esencial hacerlo en el futuro post pandémico. En España, el porcentaje aumenta y se convierte en el más alto, con un 79% de las personas encuestadas que así lo desea. Francia y Japón son de nuevo los países que menos importancia le dan a este tipo de formación con un 62% y un 53%, respetivamente.

En nuestro país, además de la formación digital, los empleados demandan una mejora de competencias en las siguientes áreas:

- Gestión del trabajo en remoto, un 78% de encuestados frente al 65% global.
- Desarrollo de *soft skills*, un 73% de encuestados frente al 63% global.
- Uso de plataformas/sistemas corporativos, un 72% de los encuestados frente al 65% global.

El acceso a recursos y clases de bienestar físico o fitness es el menos valorado en España, con un 64% de encuestados que sí lo ve esencial. A pesar de ser el elemento menos demandado en nuestro país, el número de empleados interesados en él continúa siendo superior al global (58%) y lo supera solo el dato de EE.UU., con un 67%.

- Cambio de trabajo y de sector de actividad profesional

Con los cambios de percepción y las nuevas necesidades básicas que surgen tras la pandemia, muchos trabajadores empiezan a plantearse si sus trabajos les llenan y les hacen sentirse orgullosos o si, por el contrario, se sentirían más útiles cambiando de sector.

En términos globales, 8 de cada 10 trabajadores encuestados querrían continuar en la misma empresa, y la mitad de ellos lo haría en su actual puesto de trabajo, mientras que un 30% buscaría mejorar su puesto y sus condiciones actuales. Los italianos son, con un 38%, los más propensos a plantearse un cambio de empleo.

Tan solo 2 de cada 10 trabajadores en el mundo afirman sentir la necesidad de cambiar de trabajo tras la experiencia durante la pandemia. De ese 20%, un 9% buscaría nuevas oportunidades en el mismo sector, mientras que un 11% estaría dispuesto a cambiar de actividad.

En términos globales, para aquellos que cambiarían de actividad, la gestión y la consultoría y la tecnología son los destinos más deseados. El periodismo, la



hostelería y la limpieza, son los sectores menos atractivos para los empleados que valoran dar un giro en su carrera.

La situación en España no varía mucho en comparación con la global. Tan solo un 9% de los encuestados cambiaría de trabajo y de sector, mientras que, del 91% restante que no cambiaría, el 7% sí que lo haría de puesto. El 51% se quedaría en el mismo sector y el 34% buscaría ascender en la misma empresa.

**El sector más atractivo para aquellos que se plantean cambiar de actividad en España, es, sin embargo, el sector educativo, que en términos globales solo resulta interesante para un 7% de los encuestados. En Francia, se decantan más por el sector de la consultoría, al igual que en Australia, Alemania, Reino Unido y Estados Unidos. En Italia y Japón optarían por la ingeniería y manufactura.**

Tan solo un 16% del total de los encuestados afirma que la pandemia le ha hecho replantearse su carrera y únicamente un 10% de ellos cambiaría de sector porque valora positivamente el desempeño de otros diferentes al suyo después de la crisis.

En España los datos no distan mucho de los globales, tan solo **un 18% afirma que la pandemia le ha hecho replantearse su carrera** y, de nuevo, únicamente un 10% cambiaría de sector de actividad.

En términos globales, las razones que más motivan el cambio de sector son las siguientes: darle un giro a mi carrera profesional (40% de los encuestados), adquirir nuevas habilidades (29%), mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal (25%) y por la valoración positiva del sector al que querrían cambiarse (22%).

Las razones más repetidas entre **aquellos españoles que le darían un giro completo a su carrera profesional** cambiando de sector son las siguientes:

- Darle un giro a su carrera - 48% de los encuestados, 2 puntos porcentuales por encima de la media global.
- Mejorar el equilibrio entre trabajo y vida personal - 27% de los encuestados, 8 puntos porcentuales por encima de la media global.
- Valoración positiva del sector al que querrían cambiarse - 24% de los encuestados, 9 puntos porcentuales por debajo de la media global.
- Adquirir nuevas habilidades - 20% de los encuestados, 2 puntos porcentuales por debajo de la media global.
- **Cambio de trabajo, pero no de sector de actividad profesional**

En términos globales, tan solo un 19% afirma que la pandemia le ha hecho replantearse su carrera y únicamente un 7% cambiaría de empleo porque valora positivamente a otras empresas de su sector tras de la pandemia.

**Los trabajadores españoles, junto con los australianos, fueron los que más sufrieron el impacto de la crisis sanitaria, lo que podría llevarlos a un cambio de carrera. En nuestro país, así lo afirma un 24% de los encuestados. Los**



**italianos y los japoneses, por el contrario, afirman no sentirse tan impactados y se plantean, en menor medida, el giro en sus carreras profesionales.**

**Según los datos globales, los trabajadores que cambiarían de empleo, pero sin dar un salto de sector en el que desarrollan su actividad profesional defienden que lo harían, de nuevo y, sobre todo, por darle un giro a su carrera y por adquirir nuevas habilidades.**



## Porcentaje de trabajadores que plantea cambiar de trabajo en el mismo sector por las siguientes razones:

- La pandemia me ha hecho reconsiderar mi carrera
- He desarrollado una visión muy positiva de otras empresas de mi industria durante la pandemia
- Llevo un tiempo valorando positivamente el papel de otras empresas de mi sector
- Otras empresas de mi sector parecen más seguras desde la pandemia
- Desde hace un tiempo, otras empresas de mi sector parecen más seguras
- Me ha impresionado con el impacto positivo que otras empresas de mi industria han tenido en la sociedad durante la pandemia
- Me ha impresionado el impacto positivo que otras empresas de mi industria han tenido en la sociedad durante algún tiempo
- Otras empresas de mi industria parecen ofrecer más flexibilidad a largo plazo en cuanto a las horas de trabajo
- Otras empresas de mi sector parecen ofrecer más flexibilidad a largo plazo en cuanto al trabajo en remoto
- Me convertiré en un miembro más valioso de la sociedad si trabajo en otras empresas de mi sector
- Creo que el sueldo en otras empresas de mi sector mejorará en el futuro
- Creo que el sueldo en otras empresas de mi sector se ajusta con lo que estoy buscando
- Las habilidades que aprendería en otras compañías de mi sector tendrían más valor a largo plazo
- Estoy buscando un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada
- Quiero un cambio / nueva dirección
- Quiero aprender nuevas habilidades
- Creo que otras empresas de mi sector ofrecen condiciones de trabajo seguras
- Otro - por favor, especifique

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	R.Unido	EE.UU.
La pandemia me ha hecho reconsiderar mi carrera	19%	27%	19%	20%	10%	10%	24%	20%	23%
He desarrollado una visión muy positiva de otras empresas de mi industria durante la pandemia	7%	9%	2%	6%	7%	5%	7%	10%	9%
Llevo un tiempo valorando positivamente el papel de otras empresas de mi sector	16%	15%	11%	21%	12%	13%	24%	14%	18%
Otras empresas de mi sector parecen más seguras desde la pandemia	10%	11%	6%	8%	8%	8%	15%	8%	15%
Desde hace un tiempo, otras empresas de mi sector parecen más seguras	14%	14%	9%	18%	10%	18%	18%	12%	14%
Me ha impresionado con el impacto positivo que otras empresas de mi industria han tenido en la sociedad durante la pandemia	8%	8%	2%	7%	7%	8%	10%	9%	10%
Me ha impresionado el impacto positivo que otras empresas de mi industria han tenido en la sociedad durante algún tiempo	8%	7%	6%	4%	5%	12%	10%	10%	6%
Otras empresas de mi industria parecen ofrecer más flexibilidad a largo plazo en cuanto a las horas de trabajo	13%	12%	7%	12%	16%	13%	22%	10%	18%
Otras empresas de mi sector parecen ofrecer más flexibilidad a largo plazo en cuanto al trabajo en remoto	15%	16%	11%	15%	13%	19%	19%	14%	12%
Me convertiré en un miembro más valioso de la sociedad si trabajo en otras empresas de mi sector	11%	13%	6%	7%	10%	14%	10%	10%	15%
Creo que el sueldo en otras empresas de mi sector mejorará en el futuro	20%	31%	11%	16%	11%	13%	35%	19%	26%
Creo que el sueldo en otras empresas de mi sector se ajusta con lo que estoy buscando	25%	31%	20%	27%	21%	13%	41%	23%	29%
Las habilidades que aprendería en otras compañías de mi sector tendrían más valor a largo plazo	19%	23%	25%	9%	18%	15%	22%	19%	24%
Estoy buscando un mejor equilibrio entre trabajo y vida privada	31%	26%	25%	25%	37%	31%	32%	36%	38%
Quiero un cambio / nueva dirección	36%	46%	37%	34%	36%	26%	37%	36%	33%
Quiero aprender nuevas habilidades	34%	40%	42%	29%	32%	34%	35%	30%	29%
Creo que otras empresas de mi sector ofrecen condiciones de trabajo seguras	13%	14%	14%	15%	14%	13%	22%	6%	10%
Otro - por favor, especifique	5%	5%	11%	10%	2%	1%	1%	5%	3%

**Aunque en España la primera razón que motiva el cambio es también el dar un giro a la carrera profesional (37% de los encuestados, 1 punto porcentual por encima de la media global), los siguientes valores más repetidos están más relacionados con las condiciones laborales:**

- **El salario en otras empresas del sector va más en línea con lo que busco - 41% de los encuestados, 16 puntos porcentuales por encima de la media global.**
- **El salario en otras empresas de mi sector mejorará en el futuro - 35% de los encuestados, 16 puntos porcentuales por encima de la media global.**

**La seguridad de otras compañías de la competencia tras la crisis también es una razón de peso para un 15% de españoles y norteamericanos. En Francia, sin embargo, tan solo un 6% de los encuestados se preocupa por este aspecto y hacen más referencia a la valoración positiva de otras empresas (11%) como razón primordial para el cambio.**

### **SOBRE EL GRUPO ADECCO**

**Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2019 hemos facturado 1.163 millones de euros. Llevamos 38 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 7 años consecutivos en el top 10 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work, siendo la única empresa de RRHH en el último ranking del 2020. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 129.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.772 menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos.**

**A través de nuestra Fundación, en el año 2019 hemos orientado y acompañado a 22.750 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).**

**Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros**

[www.adecgroup.es](http://www.adecgroup.es)

**Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:**

**Miriam Sarralde / Ana Maillo  
Trescom Comunicación**

**Tlf: 91.411.58.68**

[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)

[ana.maillo@trescom.es](mailto:ana.maillo@trescom.es)

16





**Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Ángela Castillo**  
**Dpto. Comunicación Grupo Adecco**

**Tlf: 91.432.56.30**

[luis.perdiguero@adecgroup.com](mailto:luis.perdiguero@adecgroup.com)

[patricia.herencias@adecgroup.com](mailto:patricia.herencias@adecgroup.com)

[angela.castillo@adecco.com](mailto:angela.castillo@adecco.com)