

El futuro del trabajo después de la COVID-19

El 82% de los líderes empresariales espera facilitar el trabajo a distancia mientras que solo el 48% de los trabajadores cree que será posible

- El Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, de la mano del Adecco Group Institute, ha querido conocer las perspectivas y puntos de vista de líderes empresariales y trabajadores con la encuesta *Workforce Transformation*.
- 8 de cada 10 líderes encuestados (procedentes de Estados Unidos, Francia, España y Bélgica) esperan poder facilitar el trabajo a distancia a sus empleados tras el fin de la crisis sanitaria aunque solo la mitad de los trabajadores considera que eso pueda llegar a ser una realidad.
- En el mismo sentido, 7 de cada 10 líderes creen que será posible contar con horarios más flexibles y adaptados aunque solo el 51% de los trabajadores encuestados piensa que podrá ser efectiva esa flexibilidad.
- Lo que sí creen los trabajadores en mayor medida que los líderes empresariales es que se mantendrán las políticas de apoyo económico a los empleados (42% vs 16% de los directivos).
- El 45% de los líderes empresariales encuestados espera un mundo laboral mejor después de la crisis de la COVID-19, en comparación con los trabajadores: solo un 36% de ellos es optimista, y el 41% de ellos opina que, después de la pandemia, el trabajo será peor que antes.
- Los recién graduados y con pocos años de experiencia (18-30 años) y los trabajadores de 41 a 50 años, miembros de la Generación X, son los más pesimistas, el 25% de ambos grupos considera que el futuro del trabajo será mucho peor que antes. Los empleados de 31 a 40 años y mayores de 50 creen que el trabajo será mucho mejor que antes en el futuro, así opina el 20% de ambos grupos.
- Los líderes empresariales y los trabajadores abordan las habilidades prioritarias de manera diferente, lo que indica un desajuste entre las habilidades necesarias en el futuro y las que se están desarrollando ahora, aunque hay un importante consenso en relación a las competencias digitales: el 56% de los trabajadores y el 54% de los líderes considera el análisis de datos y el data science, las más importantes.
- Si bien el cambio al trabajo remoto ha enfatizado la necesidad de competencias profesionales, esta encuesta muestra que, a medio y largo plazo, el despliegue de tecnología requiere más habilidades interpersonales, como la comunicación, el pensamiento crítico o la creatividad y la originalidad.

Madrid, 16 de diciembre de 2020.- Las consecuencias de la crisis derivada de la COVID-19 ya se aprecian profundamente en el mercado laboral: la tasa de desempleo se ha disparado y está afectando de manera desproporcionada a colectivos más vulnerables como los jóvenes. La pandemia también ha aumentado la sensación de precariedad, especialmente entre los trabajadores con menos formación o con habilidades más básicas. Junto con una aceleración de la velocidad de la automatización y la digitalización, la crisis está aumentando las desigualdades y acelerando el desajuste de habilidades, lo que amenaza la preparación de la población activa y la recuperación económica.

La crisis de la COVID-19 está acelerando la transformación de la economía, de los distintos sectores y de las empresas. La aviación o el turismo se están reduciendo, mientras que el e-Commerce o la sanidad están en auge. Las empresas transforman sus estrategias, digitalizan, automatizan y exploran el potencial de la IA. Los trabajadores, sin embargo, ven un futuro incierto con la desaparición de algunos trabajos y la aparición de otros nuevos que requieren habilidades muy diferentes. Estas dinámicas conllevan el riesgo de aumentar la polarización social y la pérdida de oportunidades.

Las transformaciones complejas requieren que los gobiernos, los agentes sociales, las empresas y los trabajadores estén alineados con la recuperación económica. Todos ellos deben tratar de comprender mejor las necesidades de los demás para poder desarrollar conjuntamente políticas inclusivas y soluciones innovadoras, para potenciar la fuerza laboral hacia una economía post pandémica. Hay que analizar las diferencias en las actitudes sobre el trabajo e identificar las oportunidades para enfrentar el futuro con perspectivas positivas.

El Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, a través del Adecco Group Institute, ha querido conocer de primera mano estas diferentes dinámicas y percepciones y cómo abordarlas, con la encuesta Workforce Transformation. Para ello ha realizado una encuesta a 1.055 trabajadores y 204 líderes empresariales de Estados Unidos, Francia, España y Bélgica representativos del tejido empresarial. El objetivo de la encuesta es comparar las perspectivas y puntos de vista de líderes empresariales y trabajadores. Comenzamos analizando las diferencias en los niveles de optimismo sobre el futuro del trabajo entre líderes empresariales y trabajadores y profundizamos en las prioridades percibidas para la economía post-COVID.

Prioridades y cambios después de la pandemia

Los trabajadores y líderes empresariales tienen diferentes opiniones sobre los aspectos que su empresa debería priorizar después de la pandemia. Así, más del 80% de los trabajadores cree que las empresas deberían dar apoyo financiero para futuras crisis, proporcionar un seguro médico de calidad, y mayor transparencia sobre la seguridad en el trabajo, frente al 30% de los líderes empresariales, que no valoran estos aspectos como principales.

Sin embargo, tanto líderes como trabajadores están de acuerdo en varios aspectos clave: aplicar políticas estrictas de limpieza e higiene, garantizar que el personal tenga el equipo adecuado para teletrabajar y fomentar una buena cultura laboral.

Además, más del 70% de los líderes empresariales tiene otras prioridades como centrarse en el mantenimiento de las operaciones, y apoyar la flexibilidad y el trabajo en remoto. Aquí, los trabajadores creen que esto será una realidad en menor medida: solo el 48% piensa que se mantendrá el trabajo a distancia y solo el 51% ve factible un horario de trabajo más flexible.

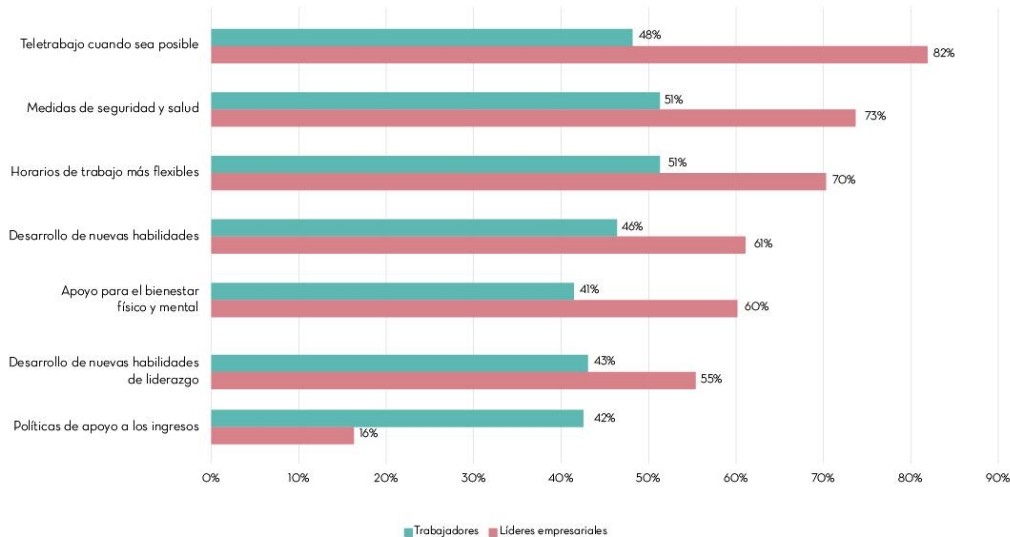
Si tenemos en cuenta los cambios que esperan trabajadores y líderes empresariales en el lugar de trabajo después de la pandemia, también se aprecian diferencias. Los trabajadores quieren mayor atención a la salud y la seguridad, mayor flexibilidad, más teletrabajo y el desarrollo de habilidades. Los líderes empresariales comparten estos puntos, aunque ponen mayor énfasis en el aumento del

trabajo a distancia. Los trabajadores hacen hincapié en que se lleven a cabo políticas de apoyo a sus ingresos a largo plazo.



Expectativas de cambios duraderos en el lugar de trabajo entre trabajadores y líderes empresariales

Cambios duraderos esperados en el lugar de trabajo



Fuente: Encuesta Adecco Group Institute Workforce Transformation

Las diferencias de edad también importan. Los encuestados de 18 a 30 años quieren una **mayor consideración por parte de los líderes**, o el derecho a que sus voces sean escuchadas. En un reciente estudio con jóvenes líderes en el evento Adecco Group/ BCG FU. SE Digital 2020, todos aceptarían un recorte salarial del 10% para lograr un entorno de trabajo más diverso. Sin embargo, esta encuesta muestra que el compromiso de los líderes empresariales con estos objetivos está disminuyendo en relación con las prioridades que apoyan la transformación digital.

Los encuestados de más de 50 años en su mayoría desean una mayor flexibilidad en sus horarios de trabajo. En un estudio reciente se comprobó que los trabajadores de más edad retrasarían su jubilación para tener horarios de trabajo más flexibles y desplazamientos más cortos. Los trabajadores más jóvenes también valoran la flexibilidad, pero la consideran más como un requisito que como un ideal posterior a la COVID-19. **Uno de cada tres trabajadores Gen Z afirma que no toleraría un horario de trabajo inflexible.** Esto demuestra que estos dos grupos de edad valoran los horarios de trabajo flexibles y desean mantenerlos a medida que salgamos de la pandemia.

A medida que las economías planifican la recuperación, los países y los empleadores tienen una oportunidad sin precedentes para reiniciar sus estrategias. Para hacerlo con éxito, no deben perder de vista a **los trabajadores, los encargados de hacer avanzar las empresas.** Cuanto mejor se adapten los trabajadores, más reforzadas saldrán las empresas y los países de la pandemia, en términos de resultados financieros, pero también de productividad y compromiso para impulsar la recuperación social y económica. Las empresas deben entender las necesidades de los empleados y priorizarlas,

fortaleciendo su propósito y cultura para **reconstruir el optimismo y la motivación**, y así tener éxito en las inciertas condiciones económicas posteriores a la COVID-19.

Los líderes empresariales, más optimistas que los trabajadores

Los líderes empresariales y los trabajadores piensan de manera diferente sobre el futuro del trabajo, también en cuanto a las perspectivas laborales se refiere. La COVID-19 ha acelerado la transformación digital y ha impulsado la automatización, lo que da a los líderes empresariales buenas razones para esperar un futuro de crecimiento impulsado por la tecnología. **El 45% de los líderes empresariales espera un mundo laboral mejor después de la crisis**, en comparación con los trabajadores, pues solo un 36% de ellos es optimista, y el 41% de ellos opina que después de la pandemia el trabajo será peor que antes.

	Mejor que antes	Igual que antes	Peor que antes
Líderes Empresariales	45%	22%	33%
Trabajadores	36%	23%	41%

Fuente: Encuesta Adecco Group Institute *Workforce Transformation*

Mirando hacia el futuro, ¿cómo se espera que sea el trabajo después de la pandemia? Los datos de la encuesta revelan diversos niveles de optimismo entre los diferentes grupos de edad de los trabajadores. Los más preocupados por el futuro del trabajo post-COVID son los trabajadores **recién graduados**.

Los profesionales recién graduados y con pocos años de experiencia (18-30 años) y los trabajadores de 41 a 50 años, miembros de la Generación X, son los más pesimistas, el 25% de ambos grupos considera que el futuro será mucho peor que antes. En la etapa media de sus carreras, los trabajadores están empezando a soportar el peso de la discriminación por edad. Un estudio reciente descubrió que **la Generación X tiene menos probabilidades que otras generaciones de obtener ascensos** en cinco años, ya que los *baby boomers* llevan más tiempo trabajando y los *millennials* están más consolidados en sus carreras. Las mayores oportunidades de ascenso para estas generaciones se alinean con los mayores niveles de optimismo en esta encuesta, para los trabajadores de 31 a 40 años y mayores de 50, así el 20% de ambos grupos cree que el trabajo será mucho mejor que antes en el futuro.

Los jóvenes de 18 a 30 años son pesimistas, ya que se enfrentan a un mayor riesgo de perder su puesto de trabajo debido a la crisis de la COVID-19 y están luchando por afianzarse profesionalmente. De hecho, antes de la crisis, la oportunidad de crecimiento laboral encabezaba las prioridades para el primer trabajo, así lo afirmaba el 36% de los Gen Z y los *millennials* en la encuesta "Way to Work" del Grupo Adecco. Sin embargo, **desde el inicio de la pandemia, uno de cada seis jóvenes dejó de trabajar**, lo que llevó a la OIT a advertir sobre una "generación bloqueada" cuyas perspectivas laborales y su

potencial de ingresos en el futuro se ven perjudicados por las interrupciones en el empleo y la educación en la actualidad.

Habilidades de hoy y de mañana

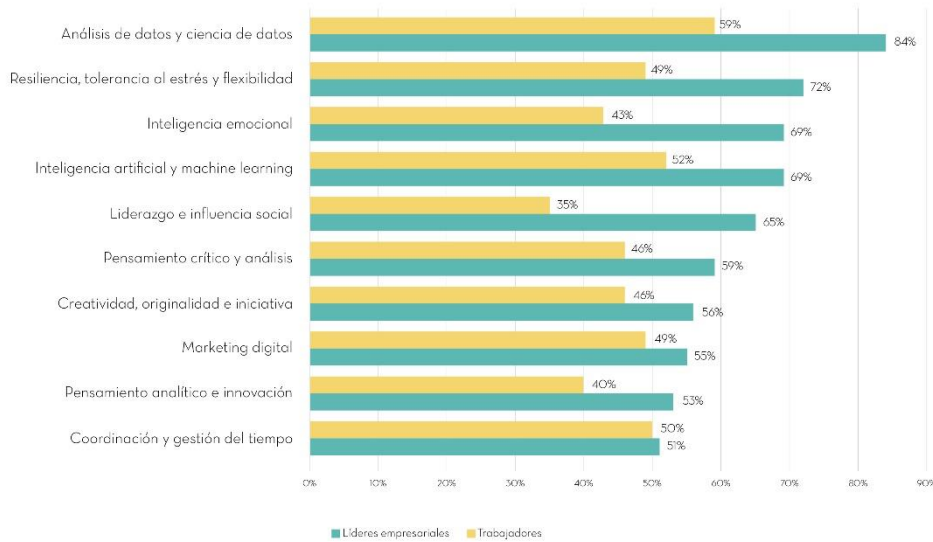
Los líderes empresariales y los trabajadores abordan las habilidades prioritarias de manera diferente, lo que indica un desajuste entre las habilidades necesarias en el futuro y las que se están desarrollando ahora, aunque hay un importante consenso en relación a las competencias digitales.

Así, en este tema crucial, líderes y trabajadores están estrechamente alineados con el valor de las habilidades digitales de alto nivel, como el análisis de datos y el data science, y el 56% de los trabajadores y el 54% de los líderes las considera las más importantes. Sin embargo, como ha demostrado la pandemia, las habilidades sociales relacionadas con la crisis como la resiliencia y la inteligencia emocional también son clave. Los trabajadores parecen subestimar su importancia y el 47% elige las habilidades técnicas como unas de las más importantes, en comparación con el 38% de los líderes empresariales.

Si bien el cambio al trabajo remoto ha enfatizado la necesidad de competencias profesionales, esta encuesta muestra que, a medio y largo plazo, el despliegue de tecnología requiere más habilidades interpersonales, como la comunicación, el pensamiento crítico o la creatividad y la originalidad.



Las diez mejores habilidades para la economía post-COVID



Fuente: Encuesta Adecco Group Institute Workforce Transformation

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años. Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es