Publicado en Madrid el 02/09/2021

6 de cada 10 españoles creen que la pandemia ha demostrado que los contratos de horas fijas ya no son relevantes

El Grupo Adecco presenta la segunda edición de "Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo", un informe a nivel mundial que muestra cómo empresas y trabajadores han cambiado sus actitudes y expectativas para poder adaptarse con éxito al periodo de transición, tras los cambios en la manera de trabajar que ha provocado la pandemia

La pandemia de la COVID-19 ha cambiado el mundo para siempre y, como resultado, ha surgido un nuevo paradigma económico y laboral. Conscientes de ello, en mayo de 2020 el Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, lanzó un estudio de mercado en 8 países para proporcionar información sobre las actitudes, comportamientos y perspectivas de los trabajadores sobre el futuro del trabajo.

Fruto de esa investigación original, el Grupo Adecco presenta la segunda edición de “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo”, un informe a nivel mundial que recoge datos sobre las percepciones laborales en 25 países en los que opera, entre ellos España. El estudio se ha realizado gracias a una encuesta a empleados de 18 a 60 años con contratos de al menos 20 horas semanales. El trabajo de campo se realizó entre el 13 de mayo y el 4 de junio de este año 2021 con una muestra total de 14.800 trabajadores.

La segunda edición de “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo” se centra en las perspectivas para 2021 y más allá, para comprender cómo han cambiado las actitudes y expectativas con objeto de que las empresas se adapten con éxito en este período de transición, un año después de que la pandemia cambiara para siempre la forma en que se trabaja.

En esta primera entrega del informe se analizan temas clave para las organizaciones en la actualidad y en el futuro como son la flexibilidad, el trabajo híbrido, la nueva semana laboral, etc.

En palabras de Íker Barricat, director general de Adecco España: “Cada vez es más evidente que no volveremos a la oficina de la misma manera que conocíamos y que el futuro del trabajo es flexible. La pandemia ha acelerado las tendencias existentes hasta el punto de que no se pueden ignorar, y el éxito futuro depende de que las personas nos adaptemos a ellas”.

“Resetting Normal” muestra claramente que "no hay una solución única para todos" cuando se trata de atender las necesidades de los empleados y cada vez vemos más necesario un nuevo estilo de liderazgo que garantice la convivencia exitosa entre los distintos modelos que van a coexistir. Ahora es el momento de empezar a cerrar esta brecha desarrollando y equipando a los líderes y a los trabajadores por igual con las habilidades y capacidades que necesitan para reavivar la motivación y

construir una cultura empresarial cohesiva que mantenga y desarrolle una fuerza de trabajo exitosa, resiliente y saludable. Las empresas que sean capaces y estén dispuestas a reconocer y abordar estas tendencias prosperarán, y las que no lo hagan se quedarán atrás en la carrera por el talento".

Semana laboral: la flexibilidad, imprescindible

Uno de los aspectos clave a contemplar por parte de las organizaciones en la era postpandémica es el fin del horario laboral de 9:00 h a 18:00 h. El seguimiento de los resultados, no de las horas, surge como la nueva forma más efectiva de medir la productividad.

Antes de la COVID-19, la conversación sobre la jornada laboral de 4 días y el fin de las 8 horas diarias o 40 semanales ya estaba sobre la mesa. Las consecuencias de la pandemia hacen factible la implantación de unos horarios flexibles y tanto empresas como empleados son conscientes de las ventajas que puede traer consigo este tipo de reorganización del trabajo. La flexibilidad es el nuevo estándar en la vida laboral y los trabajadores no quieren renunciar a ella.

Mantener la flexibilidad y la autonomía sobre sus propios horarios es clave para los trabajadores, ahora y en el futuro. En España, el 60% de los profesionales que han teletrabajado han mantenido la flexibilidad y el control sobre su horario durante la pandemia. A nivel global, la media se sitúa 7 puntos porcentuales por encima, llegando a un 67%. Además, los noruegos y finlandeses son lo que tienen más flexibilidad (90%) y los turcos los que menos (32%). El 68% de los empleados de Turquía afirma que su horario de trabajo fue completamente establecido por la empresa.

De cara al futuro, el 80% de los profesionales nacionales quiere mantener la flexibilidad sobre su propio horario, mientras que la media mundial refleja que son 3 de cada 4 trabajadores los que lo requieren (76%). Si se extraen los datos por países, Rumanía arroja el dato más alto (88%) y Japón el más bajo (53%).

Los empleados también reclaman una semana laboral más corta. La desconexión entre las horas trabajadas y las que se entienden necesarias es evidente en todo el mundo. El 74% de los profesionales españoles y el 63% a nivel mundial trabaja más de 40 horas a la semana, y más de la mitad de ellos (58% en España; 57% a nivel global) afirma que podría hacer el mismo trabajo en menos de 40 horas. Los japoneses son los que más trabajan (el 86% lo hace más de 40 horas a la semana), y solo el 38% asegura que podría hacerlo en menos de 40 horas. En el lado contrario se encuentra Australia, donde únicamente el 46% de los profesionales trabaja más de 40 horas semanales y el 70% dice que podría hacer la misma tarea en menos de 40 horas.

Sin embargo, en este último año tan solo el 22% de los empleados de España y el 27% a nivel mundial se ha planteado reducir el número de días a la semana que trabaja. Los rumanos son los que más han pensado en acortar su tiempo de trabajo (43%). En cambio, en Japón solo el 16% ha tenido en cuenta este aspecto.

Además, con el trabajo flexible avanzando de forma generalizada, el contrato de 9 a 18 horas está desactualizado. Los trabajadores piden ser evaluados por sus resultados en lugar de por las horas

dedicadas a trabajar, convirtiéndose en una tendencia que ya estaba en auge en 2020.

Las empresas y los líderes deben adaptarse a esta demanda. Hay un llamamiento para que las empresas revisen los contratos basados en horas y se centren en los resultados. Medir el desempeño de los empleados en función del tiempo que pasan conectados está obsoleto en esta nueva normalidad.

Y muestra de ello son los resultados de este informe, según el cual el 76% de los españoles (y el 72% de los encuestados a nivel mundial) cree que las empresas deben revisar la duración de la semana laboral y las horas que se espera que trabajen los profesionales. Por países, es Rumanía el que más confianza tiene en la reducción laboral en un futuro próximo, con un 86%. Menor es la proporción que se registra en Noruega, donde exclusivamente la mitad del personal laboral aboga por que se estudien y adapten las horas de trabajo.

Además de este dato, hay que añadir que el 77% de los trabajadores en España afirma que los contratos deben centrarse más en satisfacer las necesidades del puesto y menos en el número de horas trabajadas. Esta creencia se mantiene similar si se compara con la media mundial (73%). Los datos de Rumanía son los más altos, con el 86% de los empleados reclamando no priorizar el tiempo trabajado a la hora de establecer los contratos laborales. Los japoneses son los que menos tienen presente esta petición (53%).

El personal laboral está interesado en conservar una mayor autonomía en cuanto a las horas de trabajo y los horarios. Esto ha puesto en duda la relevancia del modelo de contrato basado en las horas de trabajo y está dando lugar a nuevos modelos de medición de la productividad de los empleados.

El 62% de los encuestados españoles piensa que la pandemia ha demostrado que los contratos de horas fijas ya no son relevantes para las nuevas formas de trabajar, al igual que la media mundial, con un 66% de profesionales ofreciendo la misma opinión. Si se analizan los datos por países, se puede comprobar que el porcentaje más alto a nivel mundial se encuentra en Rumanía, donde el 88% de sus profesionales reclaman un modelo de contrato que difiera del tradicional basado en un número de horas prestablecido; y que el porcentaje más bajo llega desde Noruega, donde únicamente el 32% de la población trabajadora apoya esta afirmación.

Preguntados por lo que esperan de su empresa después de la pandemia, el 73% de los españoles (y el 71% a nivel mundial) cree que dotar al personal de libertad para decidir cuándo y cómo trabajar es indispensable. Este dato es todavía mejor en Rumanía, donde el 87% de los ciudadanos encuestados demanda esta flexibilidad a la hora de organizar su jornada laboral. Por el contrario, menos de la mitad de los japoneses comparten esta visión (48%).

Sin embargo, los trabajadores de España no son muy optimistas y únicamente 4 de cada 10 se muestran ilusionados de cara a cumplir sus expectativas, posicionándose 3 puntos porcentuales por encima de la media global (38%). La esperanza de los argentinos es mayor, con un 56% de empleados

esperando mejores perspectivas de cara a una futura flexibilidad horaria duradera. En este sentido, los más pesimistas son los italianos (28%).

De cara al futuro, el 66% de los profesionales de España se muestra firme a la hora de confirmar que la oportunidad de trabajar menos días a la semana es trascendental para su vida laboral después de la pandemia. Esto sitúa a España por encima de la media mundial, que es del 60%. Rumanía presenta el dato más positivo, ya que un 85% de los trabajadores de allí considera imprescindible acortar su tiempo de trabajo por semana. En el lado opuesto destaca el dato de Noruega, donde tan solo el 38% opina que es necesario.

Trabajo híbrido como nuevo paradigma

Desde el estallido de la crisis de la COVID-19 en el mundo entero, la mayoría de las empresas se han visto forzadas a implantar el teletrabajo. Esta situación ha supuesto un antes y un después, y ahora mismo, el trabajo en remoto ha pasado a ser la primera opción tanto para empleados como para empresas. El mundo ya ha establecido un modelo de trabajo híbrido. Pero ¿cuáles son las consecuencias?

Los últimos 18 meses han demostrado que el trabajo a distancia no conlleva una pérdida de productividad y que es posible una forma de trabajo más inclusiva y flexible. Los trabajadores de todo el mundo exigen flexibilidad y poder decidir cuándo y dónde trabajar.

La nueva normalidad es universalmente híbrida, así lo confirma más de la mitad de los trabajadores españoles que quiere trabajar de forma remota al menos el 40% de su tiempo. A nivel global, el 53% del personal laboral quiere un modelo de trabajo híbrido.

En España, el trabajo híbrido adquiere más importancia si cabe. Casi 6 de cada 10 trabajadores españoles quieren trabajar de manera híbrida tras la pandemia, 6 puntos porcentuales por encima de la media mundial. El resto de los países encuestados también valora la modalidad laboral híbrida, siendo Japón el que más y China el que menos. Así, el 64% de los japoneses quiere trabajar de manera híbrida, mientras que en China solo el 23% escoge esta opción.

Tanto en España como a nivel global, los empleados están de acuerdo en que teletrabajar más que antes de la pandemia será importante para ellos en el futuro. Así lo afirman 7 de cada 10 (71%) en ambos casos.

De hecho, para el 77% de los trabajadores españoles es trascendental que sus gerentes respalden sus necesidades de teletrabajo. El dato es muy similar si se compara con la media de países a nivel global, donde el 76% considera imprescindible obtener el apoyo de sus mandos superiores. Si se desgranan los porcentajes por países, México se sitúa como líder del ranking mundial con el 88% de su mano de obra dando gran importancia al amparo de los altos mandos, y los franceses son los que menos lo tienen en cuenta (67%).

Sin embargo, solo el 48% de los empleados de España, al igual que la media mundial, cree que su empresa permitirá un cierto grado de teletrabajo a largo plazo. Aún más pesimistas son los profesionales en Turquía y en China, donde únicamente el 31% tiene esperanzas de seguir manteniendo la modalidad híbrida en sus empresas. En el lado opuesto, Noruega se posiciona en cabeza, ya que un 56% de sus trabajadores espera poder seguir combinando el trabajo en remoto y la presencialidad.

A pesar de la buena acogida que ha tenido el trabajo a distancia, los empleados también quieren volver a la oficina, pero en sus propios términos. Los datos indican que el 58% de los españoles encuestados declara tener ganas de ver a sus compañeros en persona, en línea con el dato a nivel global (57%). Tras un análisis en profundidad por países, se puede ver que los profesionales rumanos y turcos, ambos con un 74%, son los más emocionados por volver a ver a sus compañeros, en contraposición a lo que sucede en Japón, donde solo 4 de cada 10 echan de menos a sus colegas.

El entusiasmo de la mayoría por reencontrarse con los compañeros en la oficina contrasta con la ansiedad de otros por la vuelta, y ahí España también muestra un índice porcentual similar a la media mundial (42%). La ansiedad por regresar a la oficina es mayor en Rumania (70%) y menor en Dinamarca (26%)[1].

A principios de marzo de 2020 las empresas instauraron el teletrabajo a marchas forzadas y sin experiencia previa, pero, tras un año y medio, los trabajadores se han adaptado de manera óptima y han superado los obstáculos.

Ahora mismo, tanto en España como a nivel mundial, 7 de cada 10 empleados (71%) confiesan tener un espacio y una configuración en casa que les permite trabajar a distancia de manera óptima y sin interrupciones u otras dificultades. Por países, es significativo el dato de Rumanía, donde 9 de cada 10 empleados disponen de un lugar tranquilo y adaptado para teletrabajar, o el de Japón, donde el porcentaje se reduce a la mitad.

Si bien es cierto que el trabajo a distancia ha tenido múltiples beneficios, como por ejemplo la conciliación, la realidad es que también ha puesto en duda la productividad de los empleados y el grado de digitalización de las empresas. La productividad ha pasado la prueba y, desde el año pasado, muchos aspectos han mejorado para los trabajadores, en particular sus habilidades digitales.

El 85% de los profesionales españoles (y el 82% a nivel mundial) asegura que, con el trabajo híbrido ya instalado, su productividad se mantuvo igual o mejoró en los últimos 12 meses. Aun así, el 15% confiesa que la ha empeorado, lo que sitúa a nuestro país 3 puntos por debajo de la media mundial (18%). El país con mejores datos es Australia, donde el 61% del personal laboral mejoró su rendimiento productivo, además de los que lo mantuvieron igual que antes de la pandemia (29%). Japón presenta el dato más negativo, con un 31% de empleados con peores números en cuanto a la productividad conseguida.

Además, el 84% de los trabajadores españoles afirma ser productivo, lo que supone estar 7 puntos

porcentuales por encima de la media a nivel mundial (77%). En este aspecto, México destaca con un 90% de profesionales que confiesan sentirse productivos, mientras que Japón arroja los peores datos, con un 32% únicamente.

En cuanto a las competencias digitales desarrolladas, el 66% de los españoles admite haber mejorado sus habilidades digitales, mientras que la media a nivel mundial es del 63%. Brasil se sitúa a la cabeza y el 77% de sus trabajadores confiesa haber experimentado dicha mejora. En contraposición a lo que ocurre en Francia, donde tan sólo un 43% la reconoce.

Potenciar las destrezas digitales es vital para la empleabilidad. Esta visión la comparte el 77% del personal laboral en España (y el 75% a nivel mundial), que valora la necesidad de esta fortaleza para tener éxito laboral a largo plazo. Con más optimismo, el 89% de los profesionales de Brasil cree que desenvolverse de manera adecuada en el ámbito digital refuerza sus posibilidades de contratación. Al contrario que en Japón, donde exclusivamente el 37% lo ve así.

Otro de los aspectos positivos del trabajo híbrido es que impulsa la igualdad. La mayoría de los trabajadores españoles coincide con la media mundial (75%) al creer que el teletrabajo ofrece oportunidades para crear una mano de obra más diversa e inclusiva, y favorece la inserción laboral de las personas con discapacidad. Por encima de este dato se sitúa Rumanía, donde el 87% de los profesionales apuesta por una mejora en el futuro laboral inmediato de los trabajadores con discapacidad gracias al cambio de filosofía empresarial derivado de la pandemia. Muy por debajo, con la misma opinión, se encuentra el 46% de los japoneses.

Además, 7 de cada 10 empleados españoles esperan que su empresa tenga una posición y determinación fuerte y clara para tratar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo después de la pandemia. En términos globales, la media está 3 puntos porcentuales por debajo (67%). De forma más específica Rumanía presenta el dato más optimista al respecto (90%) y Japón el más pesimista (43%).

Los empleados destacan que tanto ellos mismos (un 75% en España; un 79% a nivel mundial) como las empresas (un 80% en España; un 78% a nivel mundial) se beneficiarán de la flexibilidad y del teletrabajo. Si se analizan estas premisas por cada país, el estado que más resalta el beneficio para las empresas es Rumanía (88%), y el que menos, Japón (58%). Por el contrario, si se tiene en cuenta que el beneficio va destinado al trabajador, son los finlandeses los que, con un 91%, ofrecen mejor dato, mientras que los japoneses de nuevo registran el más negativo (64%).

Viendo estos resultados, parece conveniente pensar que los gobiernos deben centrar todos sus esfuerzos en fomentar la adopción de condiciones laborales flexibles. Así lo piensa el 87% de los españoles y el 79% de los trabajadores a nivel mundial. En esta línea, el mejor dato llega desde Brasil, con un 90% de los profesionales compartiendo dicha opinión. El peor índice lo ofrece Japón (67%).

En vista a los datos de “Resetting normal” parece que, tras la crisis de la COVID-19, el desafío para las empresas no es pequeño: fomentar la diversidad, la igualdad y la inclusión. Además, es necesario disponer de las estructuras y los recursos adecuados que garanticen que esta nueva forma de trabajar,

que ya representa el presente, sea parte fundamental del futuro laboral, sin importar la ubicación física de sus empleados.

Las empresas deben considerar un modelo de trabajo híbrido que logre el equilibrio adecuado entre la oficina y el control remoto para todos sus empleados. Sin embargo, el trabajo presencial seguirá desempeñando un papel importante en la próxima normalidad. Las empresas han de tener en cuenta cómo pueden proporcionar un entorno seguro, cómodo y agradable en la oficina para impulsar la comunicación y las relaciones con los compañeros, y desarrollar un sentido de cultura y moral de equipo, en particular, para aquellos que están ansiosos por regresar a la oficina.

Datos de contacto:
Adecco
+34914325630

Nota de prensa publicada en: Madrid

Categorías: Internacional Nacional Marketing Sociedad E-Commerce Recursos humanos

NotasdePrensa
https://www.notasdeprensa.es