Publicado en Madrid el 30/06/2020

# [8 de cada 10 españoles han cambiado su percepción sobre los profesionales que trabajaron durante la crisis del COVID-19](http://www.notasdeprensa.es)

## 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

 El panorama laboral ha dado un giro de 180º 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 y sobre las nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la pandemia. En palabras de “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 recapacitación/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 vídeo 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, 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”. #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”. 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, 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). Resulta también interesante analizar el sentimiento de orgullo de los encuestados hacia los sectores en los que desarrollan su actividad profesional. De nuevo, 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. En términos globales, 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%. 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 cada 10 trabajadores españoles (77%) defendían que su relación con sus jefes era también positiva. 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. 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, con trabajadores que afirman que ciertas cuestiones han mejorado en las últimas semanas, como por ejemplo, (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). Mientras que, en términos globales, solo un cuarto de los encuestados defiende que ha mejorado durante la pandemia, en España encontramos 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 equilibro 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, 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. 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, 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 durante este periodo. Las empresas son las que más conﬁanza reciben para «restablecer la normalidad» en nuestro país, más que ninguna otra institución. 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 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 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. 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 fututo 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 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. Aunque en España 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.

**Datos de contacto:**

Adecco

914325630

Nota de prensa publicada en: [https://www.notasdeprensa.es/8-de-cada-10-espanoles-han-cambiado-su](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorias: Internacional Nacional Marketing Sociedad Logística Recursos humanos Consumo



[**http://www.notasdeprensa.es**](http://www.notasdeprensa.es)