

# Adecco

## Encuesta Desconectar para Reconectar

Investigación de Adecco Global  
Communications realizada por  
el Customer Advisory Panel



Mayo de 2022

# Desconectarse del Trabajo

## Objetivos

Explorar si los modos de trabajar han evolucionado con la pandemia.

Identificar la capacidad de los empleados de todo el mundo de desconectarse de su trabajo.

Comprender la capacidad de las empresas para promover el bienestar de sus empleados.

## Temas



Lugar de trabajo



Evolución de la carga de trabajo y del estrés



Capacidad de desconectarse del trabajo



Apoyo de las empresas para el bienestar de sus empleados

## Muestra



## Países incluidos en la muestra\*



Canadá  
30



Bélgica  
49



Alemania  
121



Francia  
110



Gran Bretaña  
184



LATAM\*\*  
159



India  
54



Italia  
101



España  
135



Suiza  
60



EE.UU.  
113

\* Muestra de empresas: no exponemos la muestra de clientes por país, ya que solo la utilizamos de forma agregada a lo largo del informe.

\*\* LATAM = Argentina, Chile, Colombia, México, Perú & Uruguay

# Resumen Ejecutivo

## Desconectarse del trabajo

### ¿Influyó la pandemia en el modo de trabajar de los empleados?

La flexibilidad (de horario y lugar) es parte de la nueva normalidad: 30% de las personas trabajan desde casa un promedio de 3 días a la semana.

El 86% de quienes trabajan desde casa tienen puestos de oficina (vs. puestos industriales o de trato directo con clientes).

El 68% de los empleados sienten estrés o ansiedad a veces/a menudo. El COVID no parece haber tenido un impacto negativo en el nivel de estrés o la carga de trabajo, aunque 3 de cada 10 trabajadores sugirieron que sí. Principalmente, personas que trabajan con clientes, empleados de las generaciones Y y X, y mujeres.

Los empleados ya sentían estrés por el trabajo antes de la pandemia. Sin embargo, las empresas no estaban al tanto de ello hasta la llegada del COVID (el 59% de las empresas cree que con la pandemia aumentó el estrés vs. el 25% de los empleados). Nuestra investigación sugiere que la pandemia contribuyó a reevaluar la vida laboral más que a aumentar el nivel de estrés.

### ¿Los trabajadores pueden desconectarse fácilmente de su trabajo?

El 45% de los empleados trabajan después del horario laboral un promedio de 3 días a la semana.

El 60% revisa su mail después del horario laboral 4 días a la semana. La generación Z, la más joven, tiende más a trabajar después del horario laboral (61% trabaja, 69% revisa sus mails). Esto coincide con que están más estresados y tienen más dificultades para desconectarse del trabajo.

La carga de trabajo tiene un impacto directo en el nivel de estrés de los trabajadores. A mayor nivel de estrés, mayor

probabilidad de que dejen la empresa dentro de los 2 años.

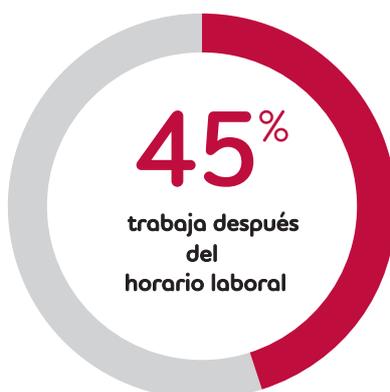
Sin embargo, las empresas parecen estar al tanto de este efecto, ya que están anticipando un aumento tanto en la rotación de empleados como en las licencias por enfermedad (sin incluir COVID) en los meses siguientes (proyección de +39% en licencias por enfermedad y +47% de rotación en los próximos 6 meses).

### ¿Las empresas están dando el apoyo correcto para mejorar el bienestar de sus empleados?

El 73% de las empresas cree que el bienestar de sus empleados se ha vuelto muy importante para mejorar su compromiso (39%) y satisfacción (24%). Sin embargo, al analizar las iniciativas que ofrecen las empresas para ayudar a sus empleados a desconectarse del trabajo y mejorar su bienestar, solo 1/3 de las empresas las ofrecen (sin incluir flexibilidad en el horario y lugar de trabajo).

Esto puede explicar por qué el 45% de los empleados no se sienten apoyados por su empresa en términos de bienestar.

Las empresas deben reforzar sus iniciativas de bienestar y cómo las comunican para compensar la correlación entre la falta de apoyo de la empresa, los altos niveles de estrés y la intención de dejar la empresa en un plazo de 2 años.



# Otros Puntos Destacados

## Comportamientos relacionados al trabajo

### La casa vs. la oficina

Los que trabajan desde casa sintieron menos estrés que al trabajar en la oficina. También les resulta más fácil desconectarse del trabajo. Los empleados que trabajan más días desde casa tienden a darle una mayor importancia a la salud mental.

Los empleados que no tienen flexibilidad respecto al lugar de trabajo (es decir, solo trabajan en la oficina) son más propensos a querer dejar sus trabajos en un plazo de 2 años que aquellos que tienen flexibilidad (29% vs. 15%).

Las empresas más pequeñas están menos a favor de ofrecer "home office", lo que aumenta las probabilidades de que sus empleados se vayan en los próximos 2 años (31% vs. 24% en promedio).

### Carga de trabajo y estrés

Las personas en puestos de trato directo con clientes sufren más estrés, pero es más frecuente que haya un aumento en la carga de trabajo en puestos administrativos/de oficina. Cuanto más grande la empresa, mayor el aumento de la carga. El 35% de los puestos de trato directo con clientes tienen la intención de dejar su empresa en los próximos 2 años (vs. un promedio de 23%).

### Actividades para desconectarse del trabajo

1°

Pasar tiempo con amigos y familia  
(41%)

2°

Mirar TV / Hacer ejercicio  
(29%)

3°

Escuchar música  
(27%)

### Iniciativas que proponen las empresas y que los trabajadores consideran útiles

1°

Ubicación flexible

2°

Horario flexible

3°

Cobertura médica

Estas son las principales iniciativas que proponen las empresas y que los empleados consideran más beneficiosas para su bienestar.

Desde el comienzo de la pandemia, las empresas también ofrecen días libres adicionales, además de apoyo mental y psicológico. Creen que los empleados le dan una importancia especial a los días libres (Top 2).

### TOP 3 de maneras de desconectarse (empleados):





# Índice

## Qué encontrarán en este informe

<b>Espacio y lugar de trabajo</b>	<b>7</b>
<b>Evolución de la carga de trabajo y salud mental</b>	<b>10</b>
Evolución de la carga de trabajo y del estrés Impacto de la carga de trabajo y del estrés	
<b>Capacidad de desconectarse del trabajo</b>	<b>18</b>
Trabajar después del horario laboral Capacidad de conectarse / desconectarse Actividades para desconectarse	
<b>Apoyo de la empresa para el bienestar del empleado, pre y post pandemia</b>	<b>26</b>
Percepción del apoyo para el bienestar Iniciativas de bienestar ofrecidas por las empresas: evolución y utilidad	

Adecco

# Espacio y lugar de trabajo



# Lugar de Trabajo

## ¿Cuántos días trabajan los empleados desde su casa?

¿Trabajan desde casa?



### Puntos principales

Del 30%, el 71% tiene un espacio exclusivo en la casa, especialmente aquellos de la generación X y los baby boomers. El 86% de aquellos que tienen puestos de oficina (Sistemas, Administración, Finanzas, Marketing, RRHH, etc.) trabaja desde casa. Del 70% de aquellos que no trabajan desde casa, la mayoría tiene puestos industriales y de trato directo con clientes (51% y 20% respectivamente).

### Edad

La generación más joven tiende menos a tener un espacio exclusivo para trabajar en casa (71% gen. Z vs. 90% baby boomers).

### Género

Las mujeres tienden más a trabajar desde casa (35% vs. 25% de los hombres).

### Tipo de perfil de trabajo

El 86% de los que trabajan desde casa corresponde a puestos de oficina (IT, Administración, Finanzas), un 7% a puestos de trato directo con clientes y 6% a puestos industriales.

### Tamaño de la empresa

Con la pandemia, las empresas muy grandes y grandes tienden más a trabajar desde la oficina (42% y 38%) en comparación con las pequeñas y medianas (27% y 22%).

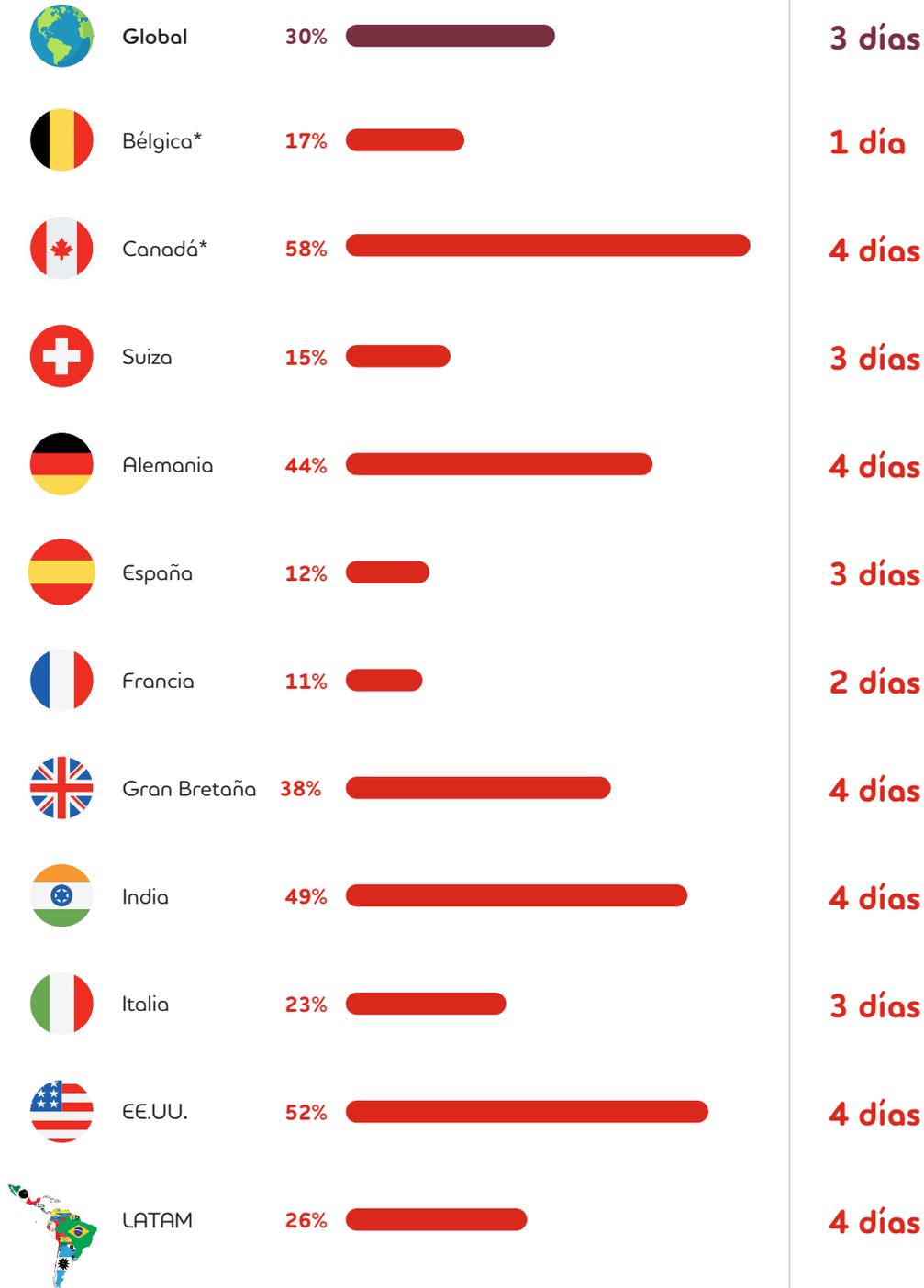
**Empleados:**  
¿Trabajan desde casa?  
¿Cuántos días por semana trabajan desde casa?  
¿Tienen un espacio/habitación exclusiva para trabajar en casa?

# Lugar de trabajo por país

¿Cuántos días por semana se trabaja desde casa en cada país?

Empleados que trabajan desde sus casas:

Promedio\*\*:



De los que trabajan desde casa: cuanto más lo permite el país, más tiempo se trabaja desde casa (todos los países con promedio por encima del 35%, al menos 4 días en casa). Los países donde predominan los puestos de oficina (Sistemas, Administración, Finanzas, Marketing, RRHH, etc.) tienden a tener una mayor tasa de *home office*.

\*Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

\*\*Promedio de días que los empleados trabajan desde casa en la semana.

**Empleados:**  
¿Trabajan desde casa?  
¿Cuántos días por semana  
trabajan desde casa?

# Evolución de la carga de trabajo y salud mental

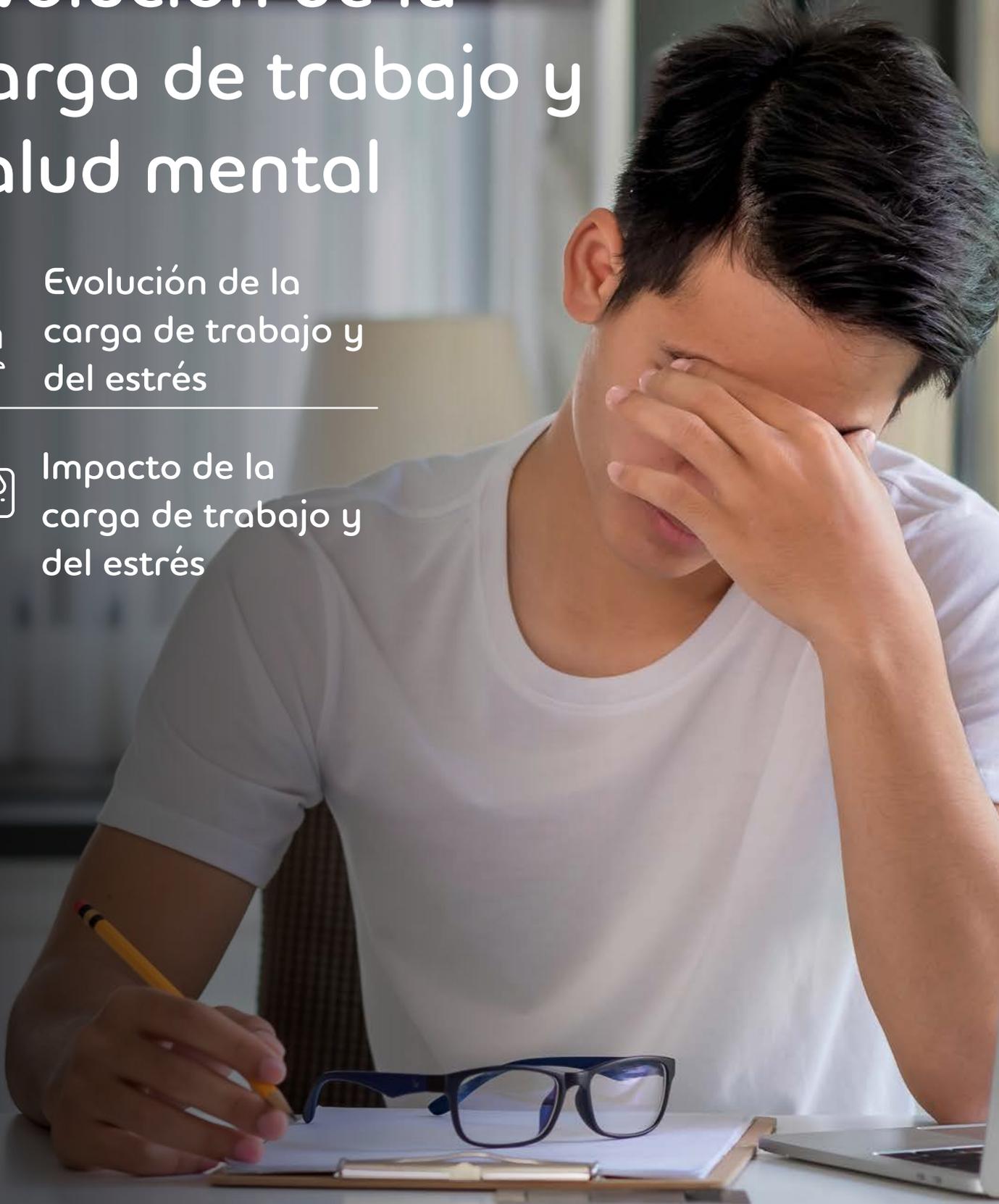


Evolución de la carga de trabajo y del estrés

---



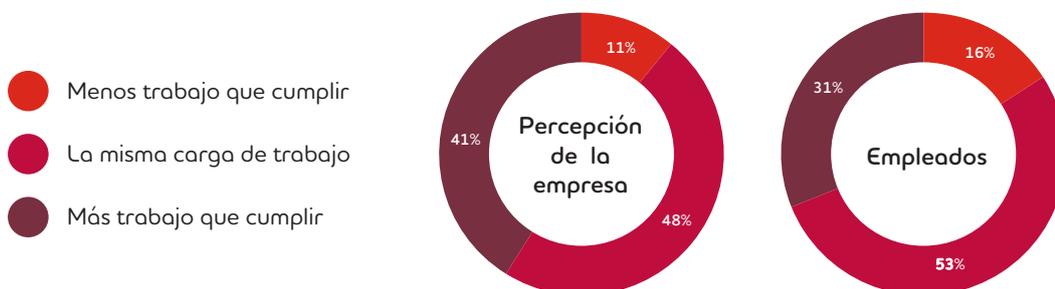
Impacto de la carga de trabajo y del estrés



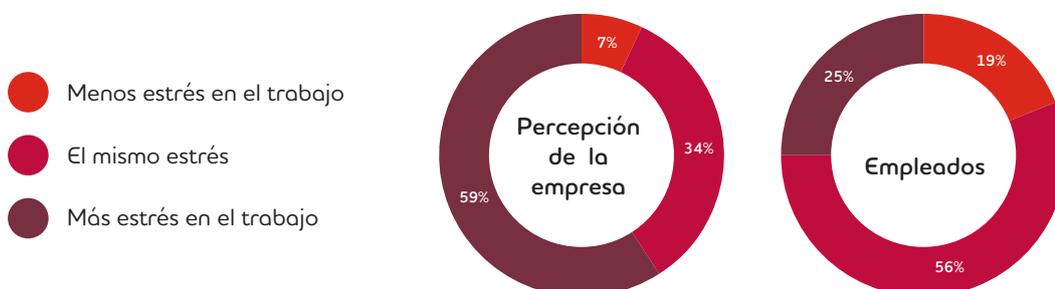
# Evolución de la carga de trabajo y del estrés tras la pandemia

## ¿Cómo influyó la pandemia en la carga de trabajo y en el estrés?

Desde el comienzo de la pandemia, los empleados tienen:



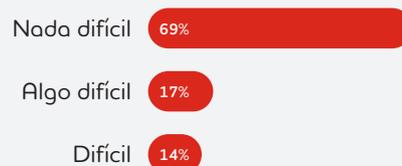
Desde el comienzo de la pandemia, los empleados sienten:



### ¿Con qué frecuencia sienten ansiedad o estrés los empleados?



### ¿Cuán difícil es para los empleados irse a dormir sin pensar en el trabajo?



En general, el 68% de los empleados siente algún grado de estrés, pero no influye en su capacidad de poder dormir sin pensar en el trabajo (69%). Este nivel de estrés no se vio modificado por la pandemia, salvo para el 25% de los empleados que están más estresados ahora que antes.

De los distintos segmentos, los que sienten estrés más frecuentemente en comparación con el promedio son las generaciones más jóvenes (generación Z 77%, generación Y 73%), las mujeres (72%) y los empleados de Italia (79%).

Las empresas sobrestiman la evolución del estrés desde el comienzo de la pandemia: ¡59% versus 25%! También consideran que tienen más trabajo: 41% versus 31%.

#### Empresas:

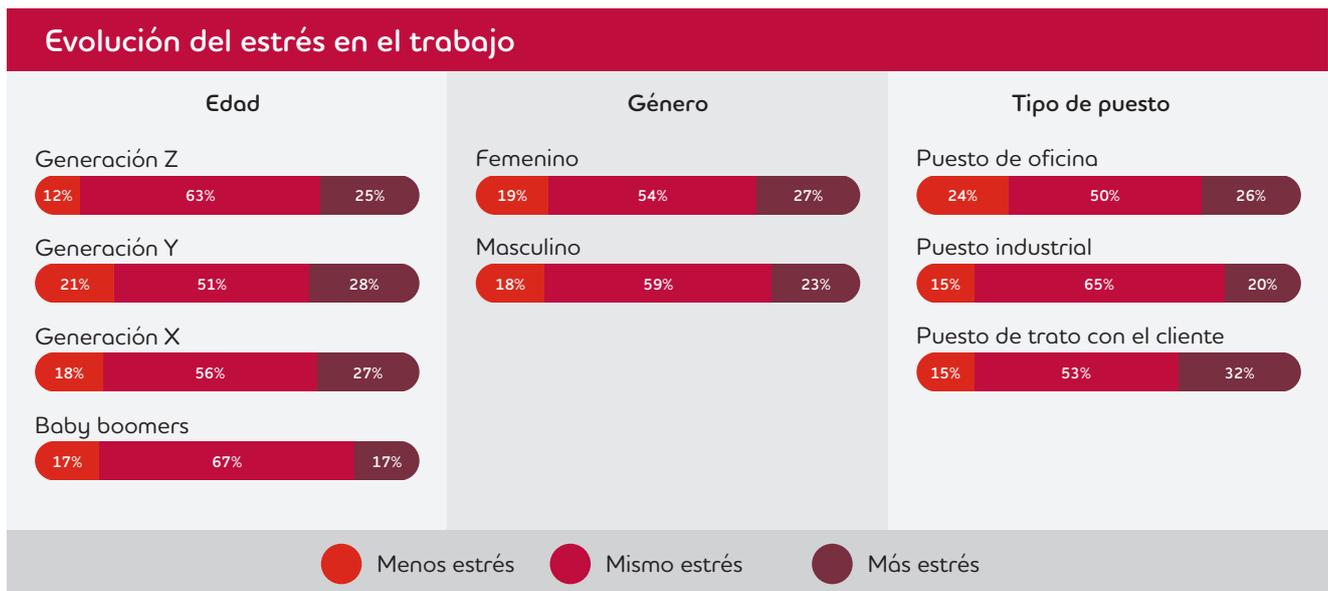
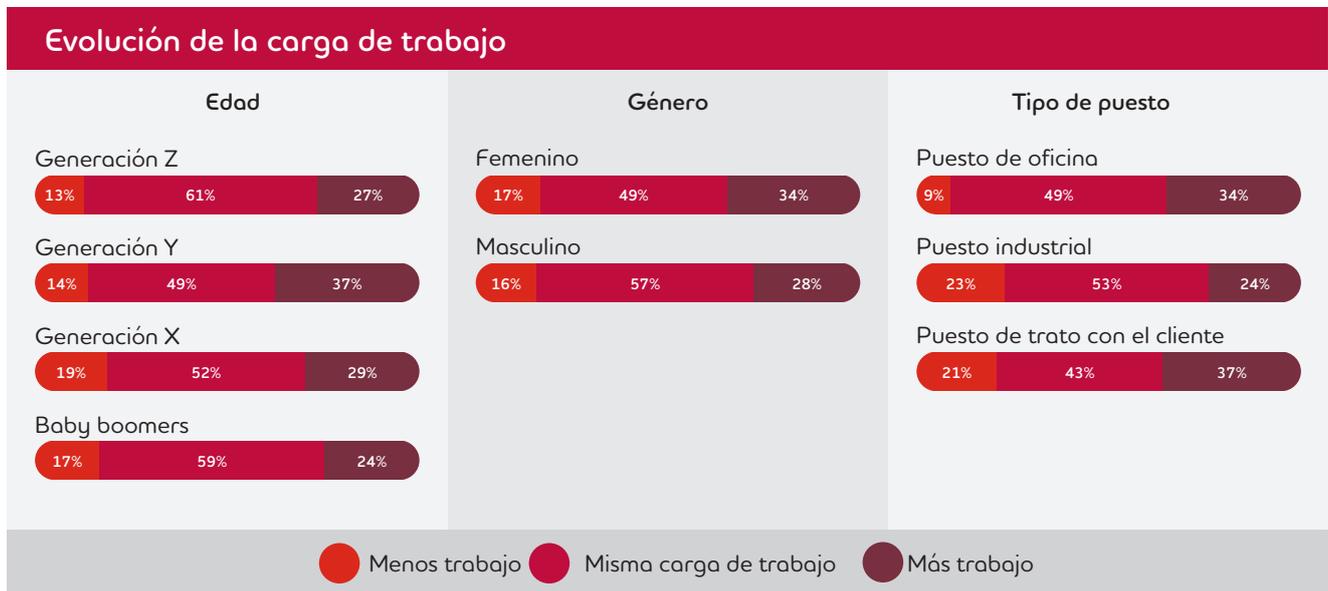
Desde el comienzo de la pandemia, ¿piensan que sus empleados tienen más/menos/el mismo trabajo?  
Desde el comienzo de la pandemia, ¿consideran que sus empleados están más/menos/igual de estresados?

#### Empleados:

Desde el comienzo de la pandemia, ¿tienen más/menos/el mismo trabajo?  
Desde el comienzo de la pandemia, ¿están más/menos/igual de estresados? ¿Con qué frecuencia dirían que sienten ansiedad o estrés? ¿Cuán difícil les resulta dormir por pensar en el trabajo?

# Evolución de la carga de trabajo y del estrés por perfil

¿Cómo influyó la pandemia en la carga de trabajo y en el estrés?  
No tanto...

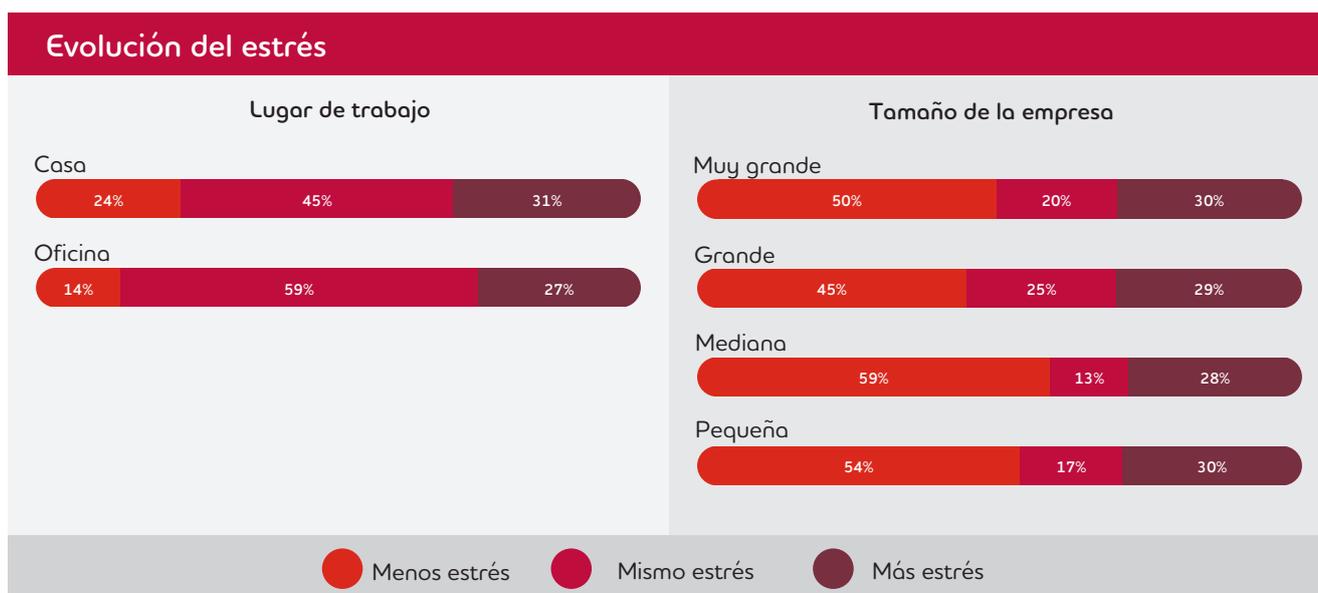
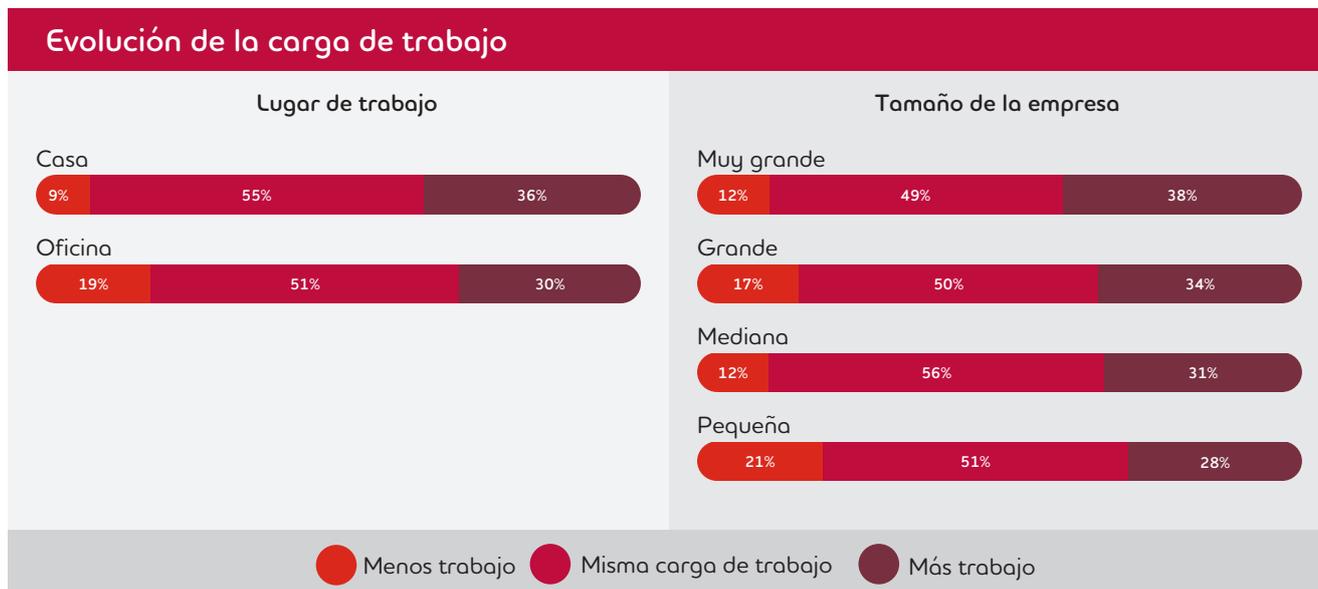


<p>Los empleados de 26 a 55 años (generación Y y generación X) son los más afectados por la pandemia, tanto en términos de carga de trabajo como de estrés.</p>	<p>3 de cada 10 mujeres sienten que su carga de trabajo y estrés aumentaron desde el comienzo de la pandemia.</p>	<p>Aproximadamente 4 de cada 10 empleados en puestos de contacto con el cliente sintieron un aumento de la carga de trabajo debido a la pandemia. Los niveles de estrés parecen haber aumentado de manera proporcional a la carga.</p>
---	---	--

**Empleados:**  
 Desde el comienzo de la pandemia, ¿tienen más / menos / el mismo trabajo? Desde el comienzo de la pandemia, ¿están más / menos / igual de estresados?  
 ¿Con qué frecuencia dirían que sienten ansiedad o estrés?  
 ¿Cuán difícil les resulta dormir por pensar en el trabajo?

# Evolución de la carga de trabajo y del estrés por lugar de trabajo

## ¿Cómo influyó la pandemia en la carga de trabajo y en el estrés?



Los que trabajan desde casa tienden a considerar que tienen más trabajo desde el inicio de la pandemia (36% vs.30%), pero la evolución del nivel de estrés permanece constante (31% vs. 27%).

Cuanto más grande es la empresa, más sienten los empleados que aumentó la cantidad de trabajo. Sin embargo, el nivel de estrés es constante en todas las organizaciones.

Muy grande: >5000 empleados  
 Grande = 1000-4999 empleados  
 Mediana = 50-999 empleados  
 Pequeña = 1 a 49 empleados

**Empleados:**  
 Desde el comienzo de la pandemia, ¿tienen más/menos/el mismo trabajo? Desde el comienzo de la pandemia, ¿están más/menos/igual de estresados? ¿Con qué frecuencia dirían que sienten ansiedad o estrés?  
 ¿Cuán difícil les resulta dormir por pensar en el trabajo?

# Evolución de la carga de trabajo y del estrés por país

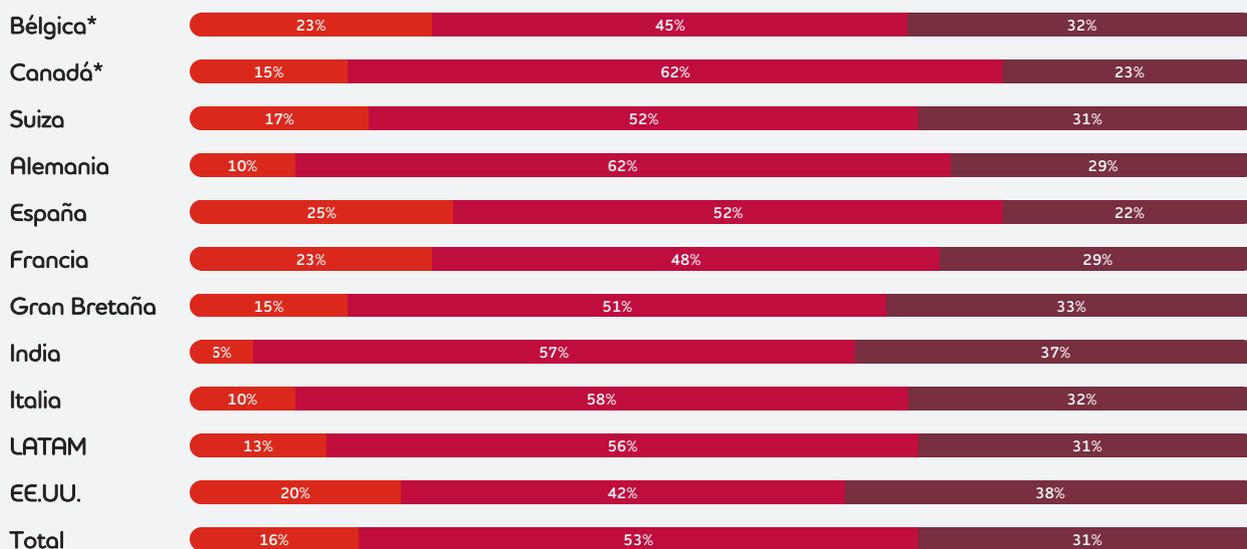
## ¿Cómo influyó la pandemia en la carga de trabajo y en el estrés a nivel mundial?

### Desde el inicio de la pandemia, tienen...

Menos trabajo

Misma carga de trabajo

Más trabajo

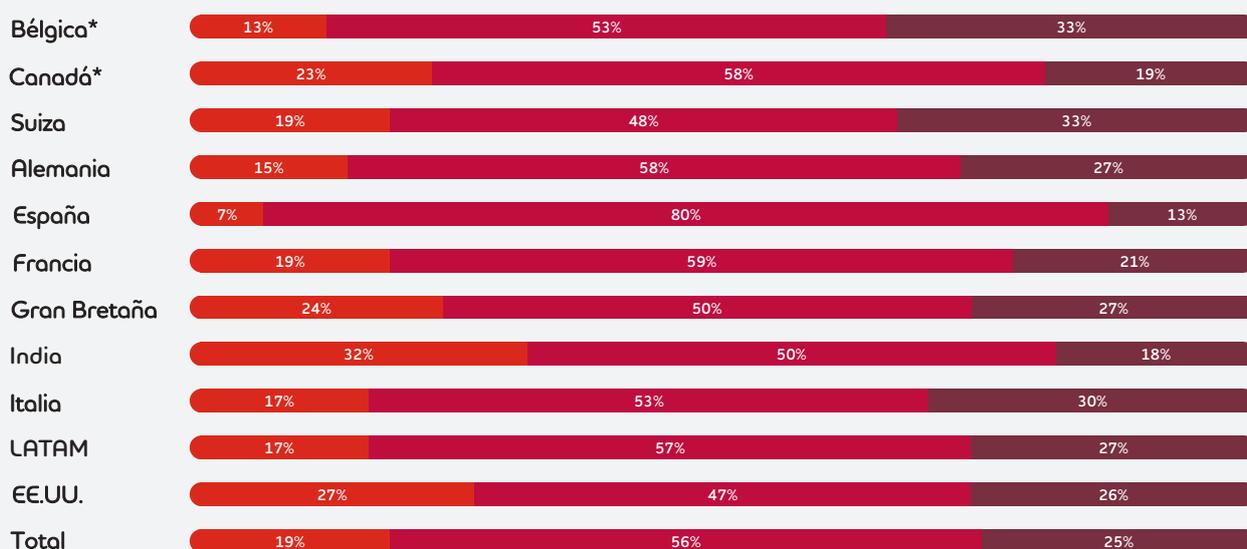


### Desde el inicio de la pandemia, tienen...

Menos estrés

Mismo estrés

Más estrés



Estados Unidos, India y el Reino Unido son los 3 países donde más sienten que aumentó la carga de trabajo desde el comienzo de la pandemia. Sin embargo, los países donde más aumentó el estrés son Bélgica, Suiza e Italia.

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

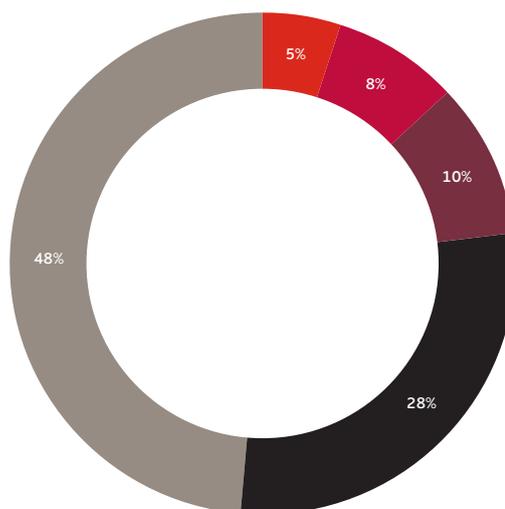
Empleados:

Desde el comienzo de la pandemia, ¿tienen más/menos/el mismo trabajo?  
Desde el comienzo de la pandemia, ¿están más/menos/igual de estresados?

# Impacto de la carga de trabajo y del estrés

¿Cuánto tiempo planean quedarse en la empresa?

- Menos de 6 meses
- Menos de 1 año
- Menos de 2 años
- De 3 a 5 años
- Planeo jubilarme en esta empresa



## Empresas

39%



% de aumento en licencias por enfermedad desde que comenzó la pandemia (no incluye COVID)

47%



% de empresas que esperan un aumento en la rotación de empleados en los próx. 6 meses

## Puntos principales

El 52% de los trabajadores con un contrato por tiempo indeterminado piensan dejar la empresa en los próximos años: 1 de cada 10 piensa hacerlo en el próximo año.

A mayor nivel de estrés, más probabilidades de que el empleado planee irse en los próximos 2 años.

## Edad

El 46% de la generación Z, 20-25% de las generaciones Y y X, y el 17% de los baby boomers piensan quedarse menos de 2 años en sus empresas.

Entre los empleados de la generación Z, 2 de cada 10 piensan irse en un año.

7 de cada 10 baby boomers planean jubilarse en la empresa donde trabajan.

## Género

No se encontraron diferencias significativas.

## Tipo de perfil de trabajo

El 35% de los puestos de contacto directo con el cliente piensan dejar la empresa en los próximos 2 años (versus solo el 23% de los empleados industriales y el 21% para puestos de oficina).

Cabe destacar que con la pandemia, el estrés aumentó en los puestos de contacto directo con el cliente.

### Empresas:

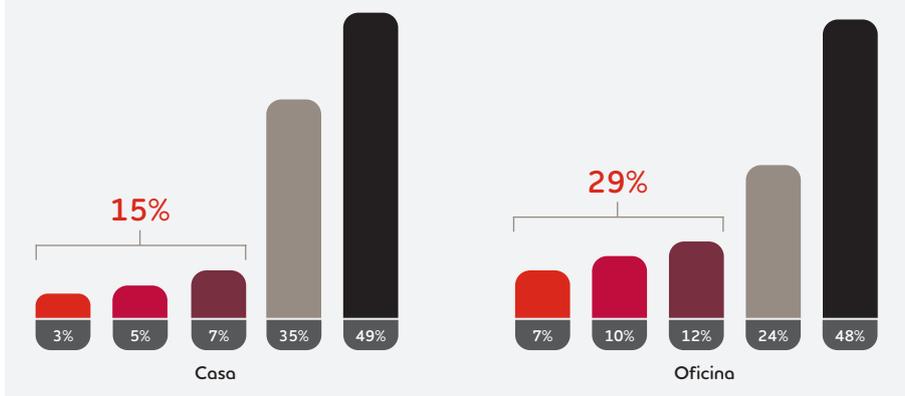
Desde el comienzo de la pandemia, ¿las licencias por enfermedad (sin incluir COVID) aumentaron/permanecieron igual/disminuyeron? En su empresa, ¿esperan que la rotación aumente en los próximos 6 meses (perm.)?

### Empleados:

Si tienen un contrato por tiempo indeterminado, ¿cuánto tiempo piensan permanecer en la empresa?

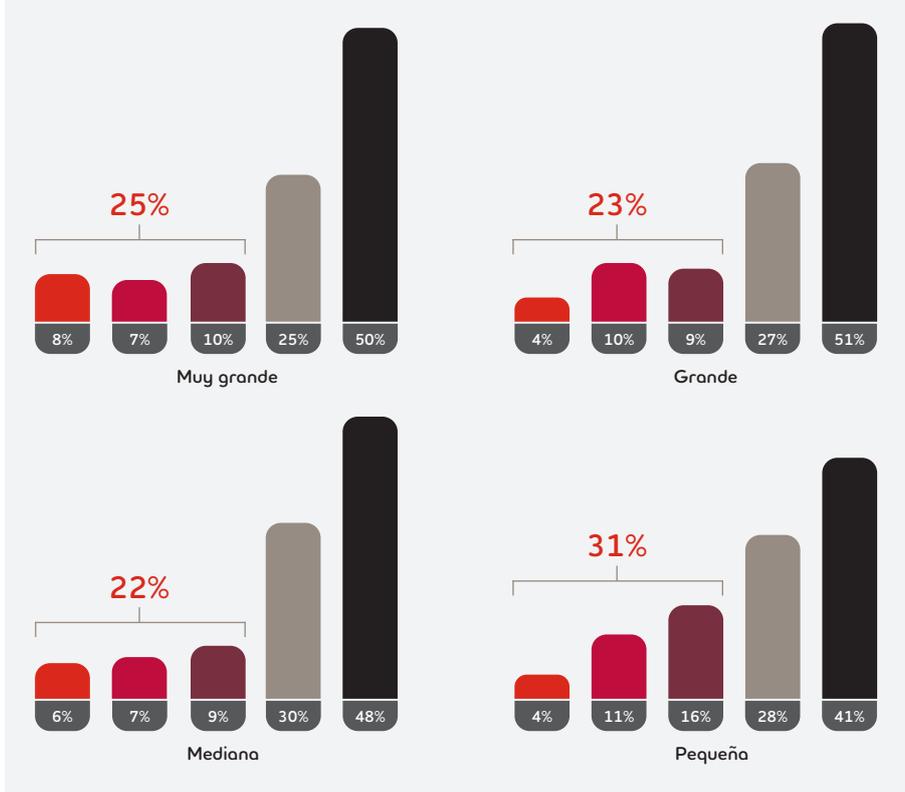
# Impacto de la carga de trabajo y del estrés por lugar de trabajo

## Lugar de trabajo



Los empleados que trabajan desde la oficina son más propensos a querer dejar la empresa en los próximos 2 años (29% vs. 15%).

## Tamaño de la empresa



Los empleados de empresas pequeñas piensan dejar la empresa antes (31% en los próximos 2 años).

Los empleados de empresas muy grandes y grandes proyectan más quedarse allí hasta jubilarse.

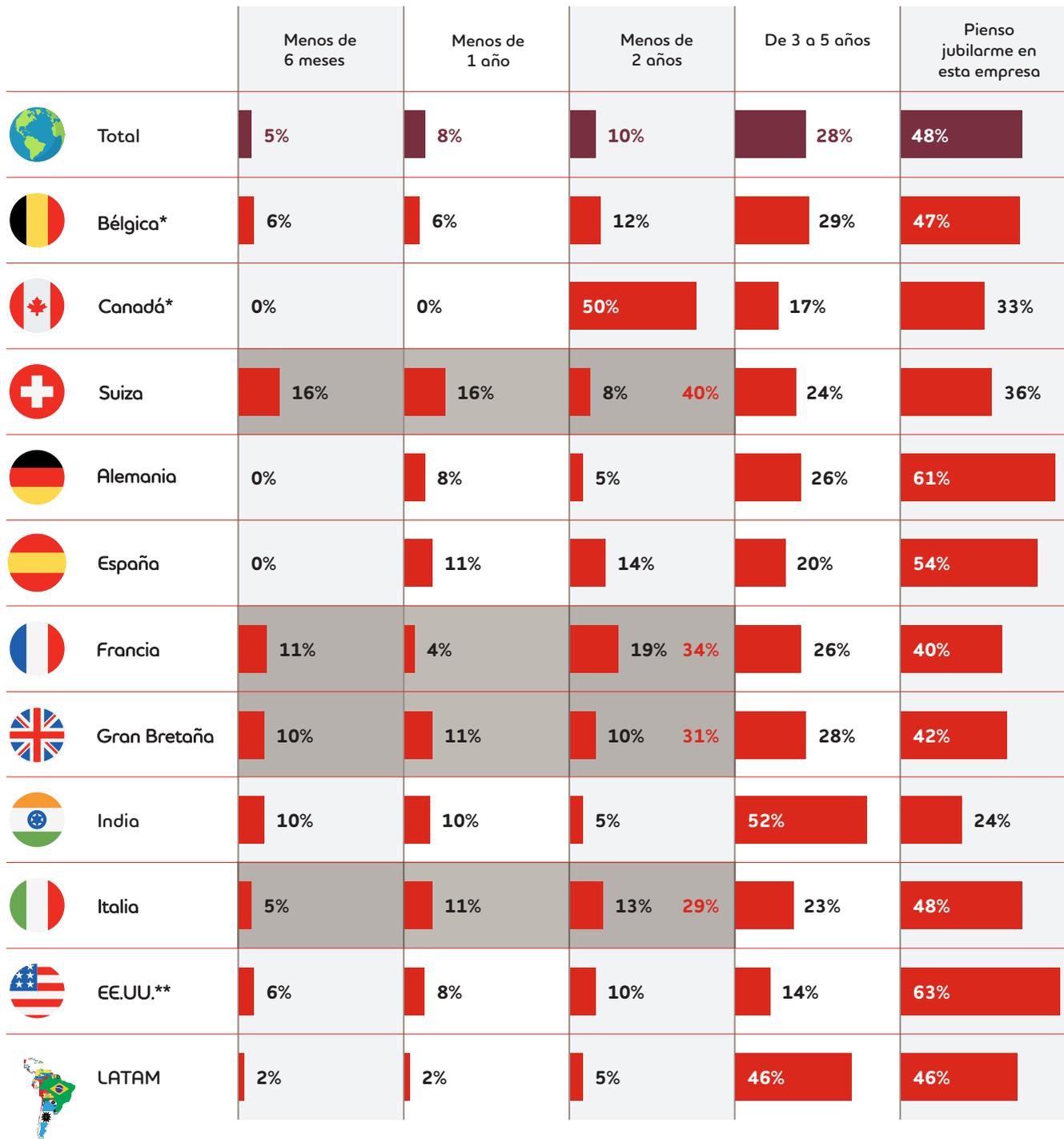
- Menos de 6 meses
- Menos de 1 año
- Menos de 2 años
- De 3 a 5 años
- Planeo jubilarme en esta empresa

Muy grande: >5000 empleados  
 Grande = 1000-4999 empleados  
 Mediana = 50-999 empleados  
 Pequeña = 1 a 49 empleados

**Empleados:**  
 Si tienen un contrato por tiempo indeterminado, ¿cuánto tiempo piensan permanecer en la empresa?

# Impacto de la carga de trabajo y del estrés por país

## ¿Se quedarán los trabajadores "permanentes" en sus empresas en los próximos 6 meses?



La mayoría de los empleados piensan dejar la empresa en los próximos 5 años (52%). Sin embargo, en países como España, Alemania y EE.UU. una mayor proporción de empleados piensa quedarse más tiempo.

Suiza, Francia, Reino Unido e India son los países con mayor proporción de empleados permanentes que piensan irse dentro de los próximos 6 meses (1 de cada 10).

En los próximos 2 años, 4 de cada 10 suizos piensan irse de sus trabajos; en Francia, Reino Unido e Italia son 3 de cada 10.

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

\*\* El 73% de la muestra de EE.UU. tiene más de 40 años.

**Empleados:**

Si tienen un contrato por tiempo indeterminado, ¿cuánto tiempo piensan permanecer en la empresa?

Adecco

# Capacidad de desconectarse del trabajo



Trabajar después del horario laboral



Capacidad de conectarse / desconectarse

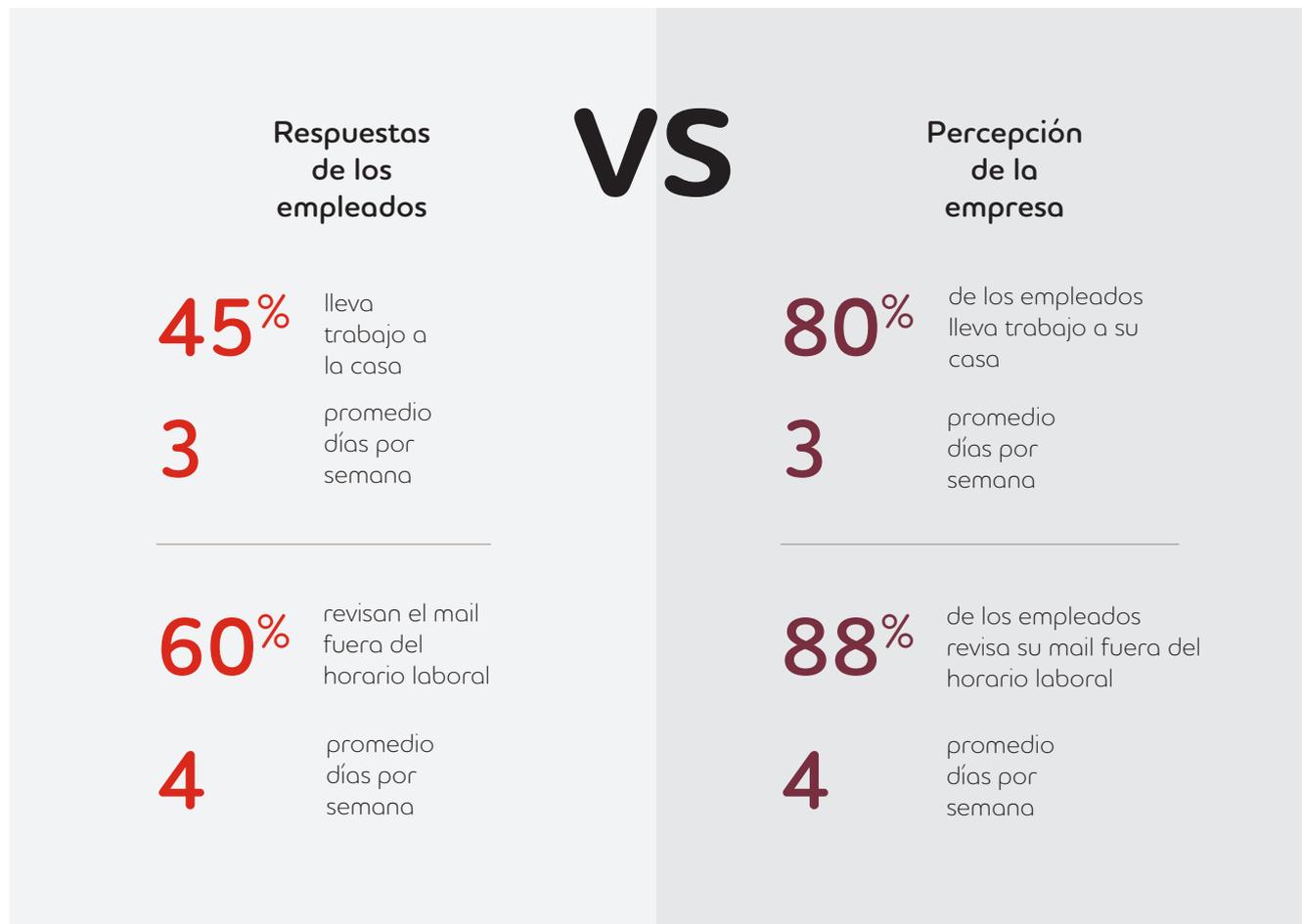


Actividades preferidas para desconectarse



# Trabajar después del horario laboral

## Realidad del empleado vs. Percepción de la empresa



Las empresas sobreestiman la cantidad de empleados que se llevan trabajo a sus casas (80% vs. 45%) y que revisan su mail después del trabajo (88% vs. 60%).

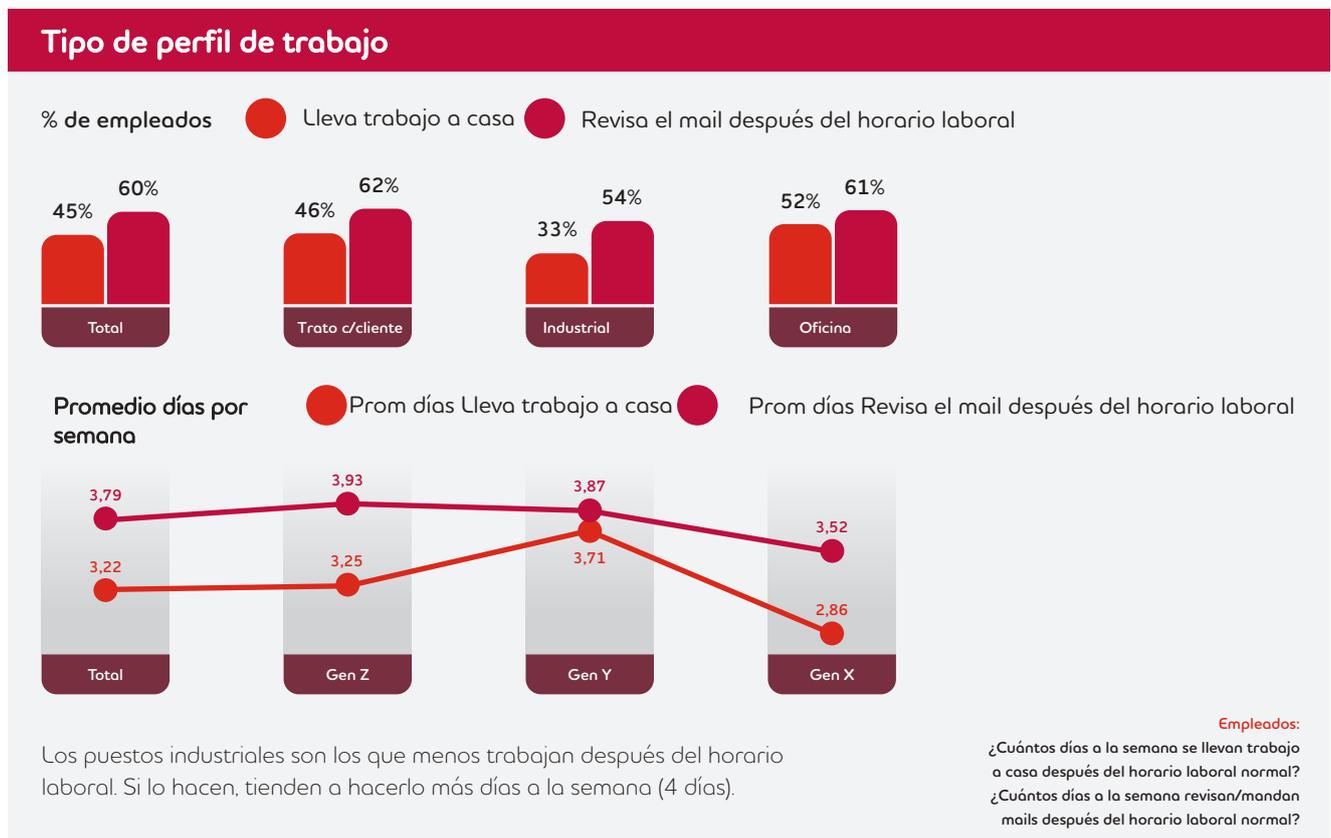
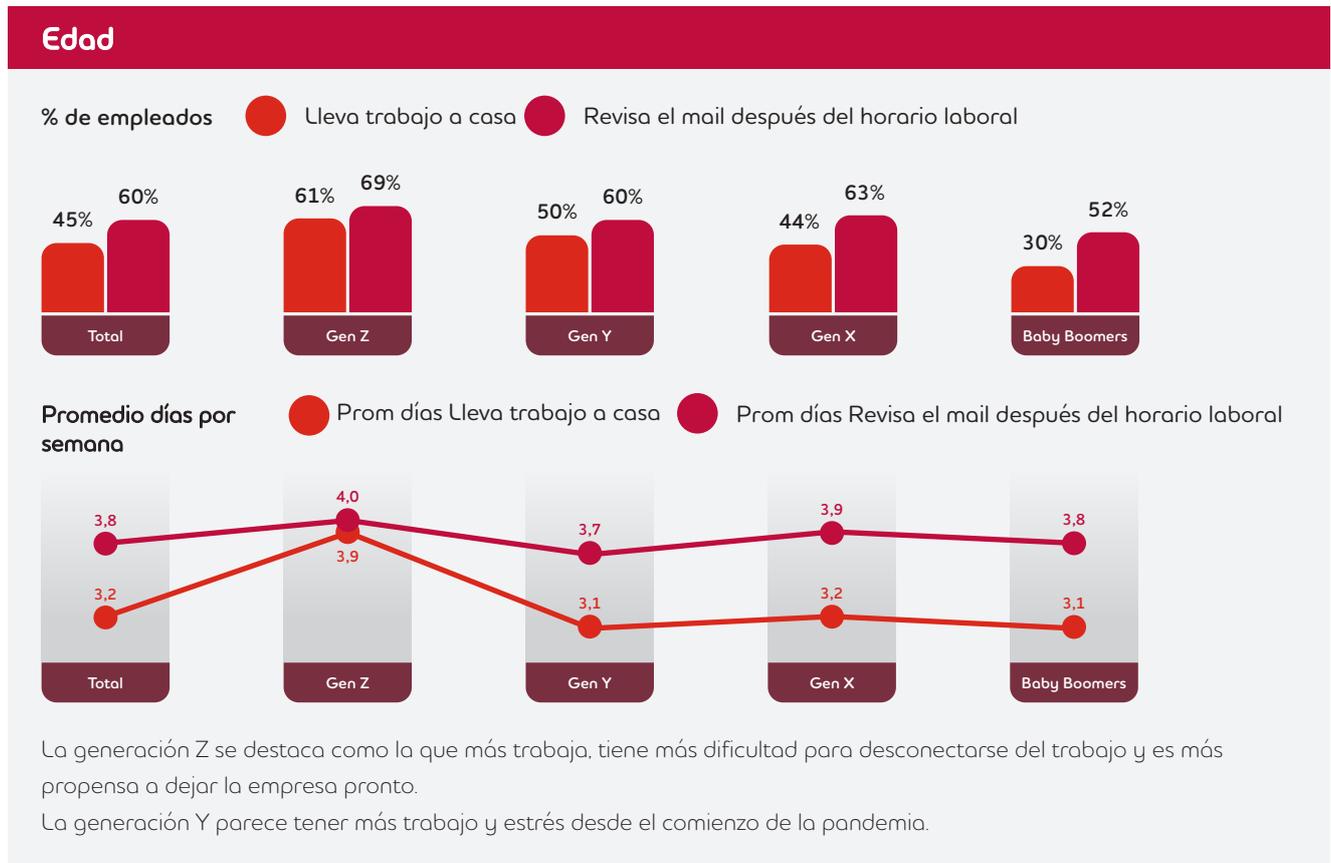
Sin embargo, están alineados en el número promedio de días en que lo hacen: 3 días a la semana los empleados llevan trabajo a sus casas y 4 días revisan su mail después del trabajo.

**Empleados:**

¿Cuántos días a la semana se llevan trabajo a casa después del horario laboral normal?  
¿Cuántos días a la semana revisan/mandan mails después del horario laboral normal?

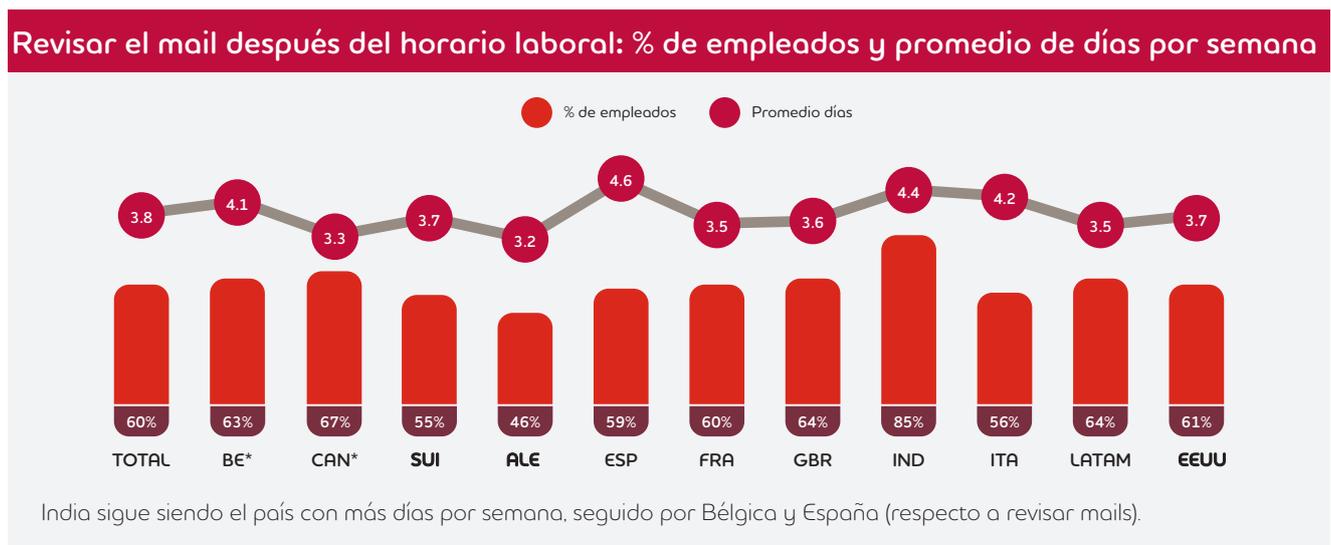
# Trabajar después del horario laboral

## ¿Qué tipo de empleados trabaja más después del horario laboral?



# Trabajar después del horario laboral

¿En qué países es más frecuente que los empleados trabajen después del horario laboral?



\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

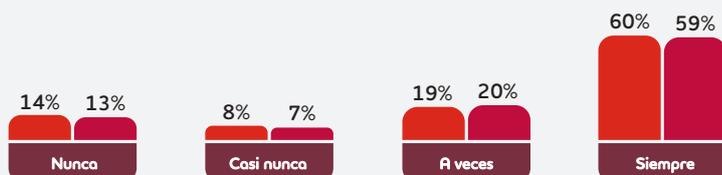
**Empleados:**  
 ¿Cuántos días a la semana se llevan trabajo a casa después del horario laboral normal?  
 ¿Cuántos días a la semana revisan/mandan mails después del horario laboral normal?

# Capacidad de conectarse y desconectarse del trabajo

## ¿Dónde se trabaja influye en el equilibrio entre vida privada y laboral?

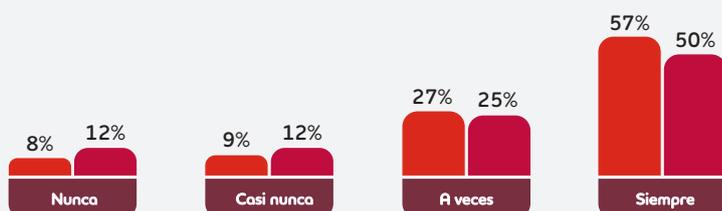
¿A los empleados les resulta fácil (re)comenzar a trabajar? (a la mañana, después del almuerzo, después de una pausa, etc.)

% de empleados ● Desde casa ● Desde la oficina



¿Los trabajadores pasan fácilmente de las actividades profesionales a las personales después del trabajo?

% de empleados ● Desde casa ● Desde la oficina



### Puntos principales

La capacidad de (re)comenzar a trabajar parece ser similar en la casa y en la oficina.

Desconectarse del trabajo parece ser más difícil para quienes trabajan desde la oficina vs. desde su casa (24% vs. 17%).

### Edad

(Re)comenzar a trabajar es igual de fácil para todas las generaciones de todos los países.

Sin embargo, desconectarse del trabajo es más difícil para las generaciones más jóvenes, especialmente si trabajan desde la oficina.

Los empleados de más de 55 años son capaces de cambiar de actividad profesional a personal más fácilmente, independientemente de dónde trabajen.

### Género

No se encontraron diferencias significativas.

### Tipo de perfil de trabajo

Los puestos de oficina comienzan/reconectan más fácilmente (65% desde casa, 62% desde la oficina) en comparación a los puestos industriales y quienes trabajan con clientes.

Empleados:

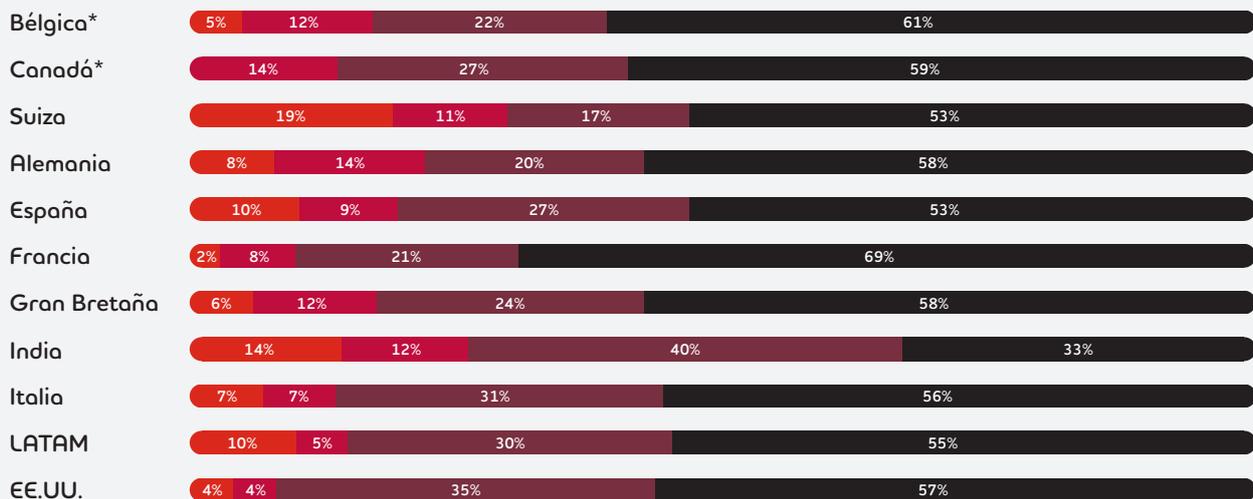
¿Logran (re)comenzar a trabajar (a la mañana, después del almuerzo, después de una pausa, etc.)?  
Cuando dejan de trabajar, ¿pasan fácilmente de las actividades profesionales a las personales?

# Capacidad de desconectarse del trabajo por país

¿Los trabajadores pasan fácilmente de las actividades profesionales a las personales después del trabajo?

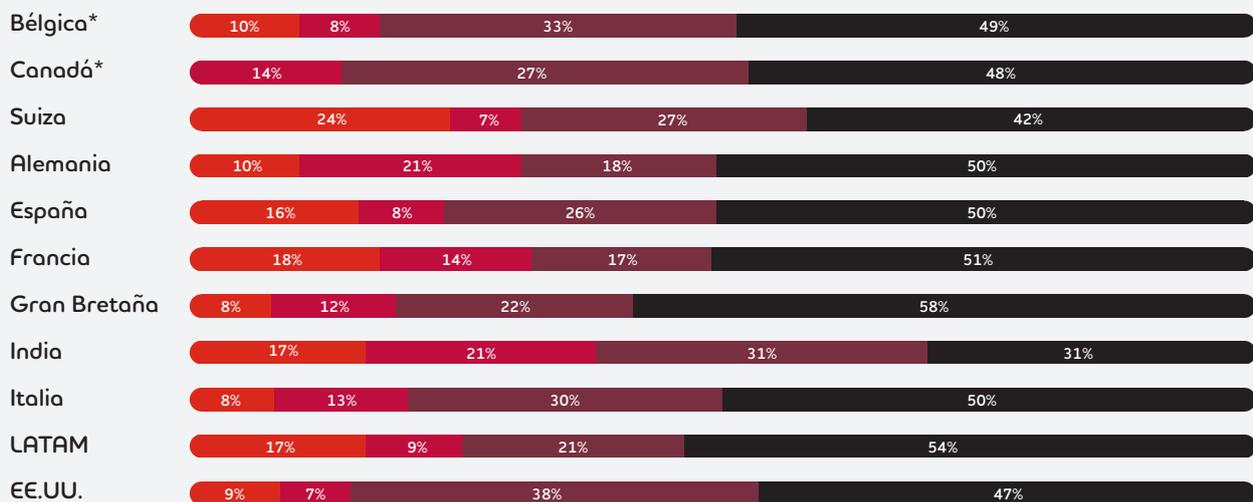
## Al trabajar desde casa

● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Siempre



## Al trabajar desde la oficina

● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Siempre



A nivel mundial, es más difícil para los empleados pasar de la vida profesional a la personal al trabajar desde la oficina versus al trabajar desde casa.

Esta situación se ve más pronunciada en Francia, India, LATAM y Alemania.

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

Empleados:

¿Cuántos días a la semana se llevan trabajo a casa después del horario laboral normal?  
¿Cuántos días a la semana revisan/mandan mails después del horario laboral normal?

# ¿Cómo prefieren desconectarse los empleados del trabajo?

## Actividades favoritas



## Puntos principales

Pasar tiempo con amigos es por lejos la actividad más popular (41%), seguida por mirar TV, hacer ejercicio y escuchar música.

## Edad

TOP1 :

Generación Z = escuchar música

Generación Y & X = pasar tiempo con amigos

*Baby boomers* = mirar TV

Cuanto más joven la generación, más usan el ejercicio y las siestas para desconectar.

Cuanto más grandes, más prefieren leer.

## Género

TOP 1 para ambos sexos es pasar tiempo con amigos.

TOP 2 para los hombres es hacer ejercicio y para las mujeres, mirar TV.

## Tipo de perfil de trabajo

No se encontraron diferencias significativas.

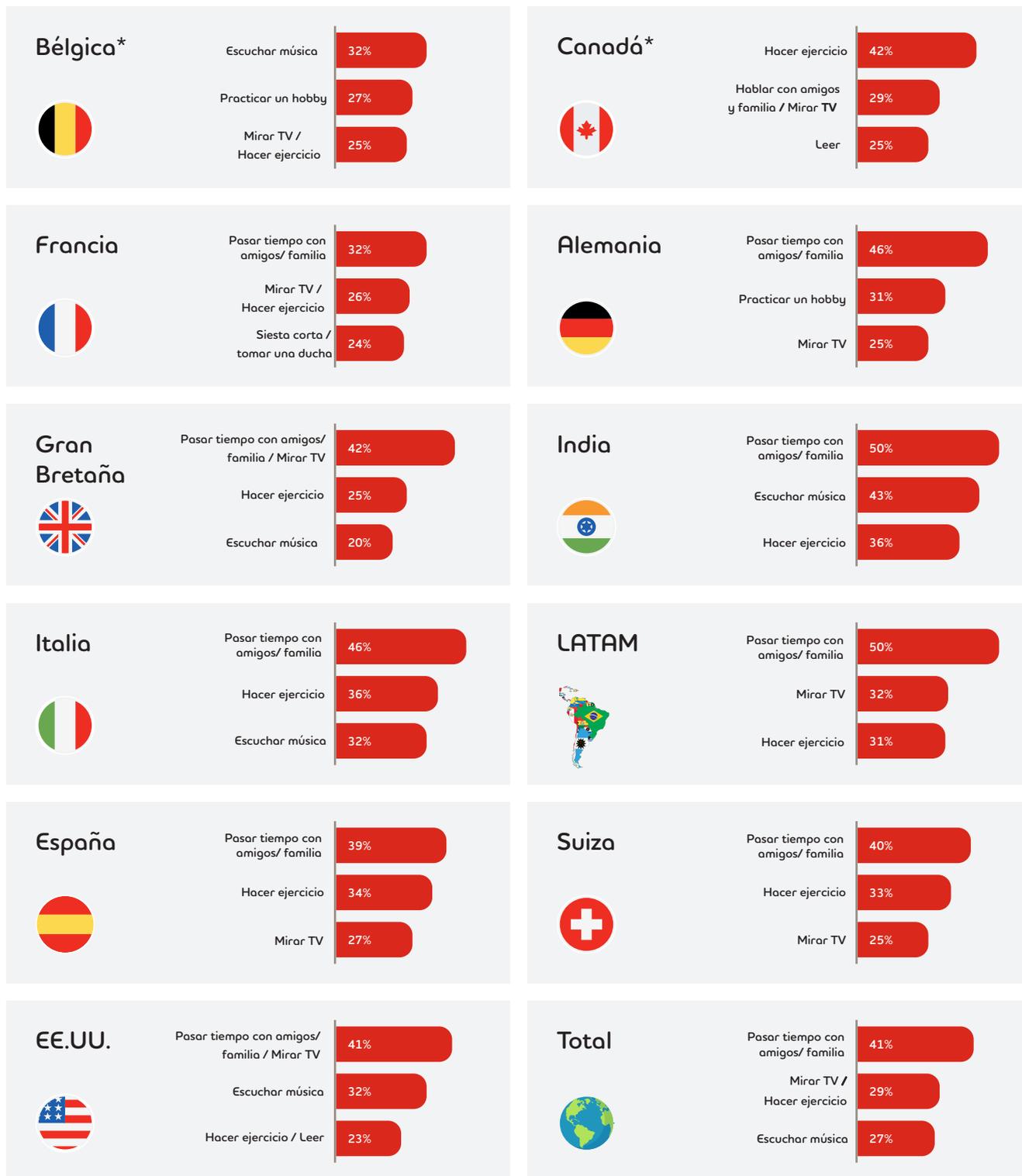
Empleados:

¿Qué actividad prefieren para desconectarse?

Elegir un máximo de 3 opciones.

# ¿Cómo prefieren desconectarse los empleados del trabajo?

## Top 3 de actividades preferidas por país



Pasar tiempo con la familia y con amigos es la actividad más popular para desconectarse del trabajo en la mayoría de los países. En India, Italia, España, LATAM y Suiza, 3 de cada 10 empleados eligen hacer ejercicio. En el Reino Unido y Estados Unidos, en primer lugar está pasar tiempo con amigos y familia y ¡mirar TV!

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

Empleados:  
¿Qué actividad prefieren para desconectarse?  
Elegir un máximo de 3 opciones.

Adecco

# Apoyo de la empresa para el bienestar del empleado, pre y post pandemia



Percepción del apoyo para el bienestar

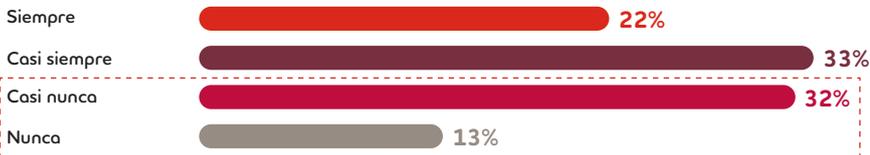


Iniciativas de bienestar ofrecidas por las empresas: evolución y utilidad

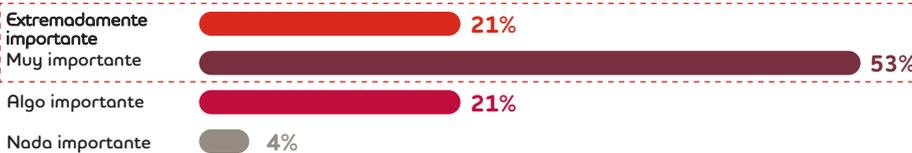
# Percepción del apoyo para el bienestar

## Percepción de los empleados vs. de las empresas

**Empleados: ¿su empleador actual les ofrece suficiente apoyo para su bienestar?**

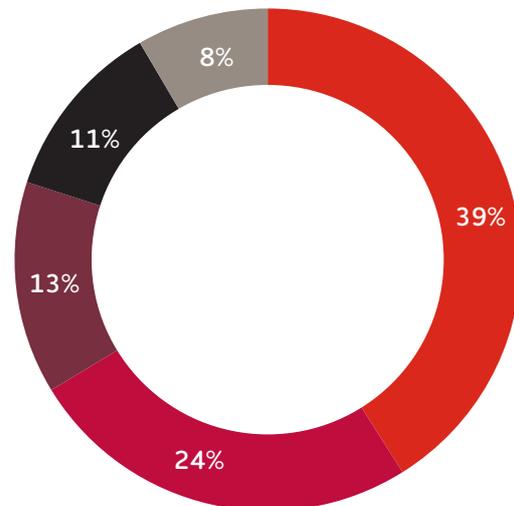


**Empresas: ¿cuán importante se ha vuelto el bienestar de sus empleados para la empresa?**



**Además de intentar mejorar la vida del empleado, ¿cuál es el resultado deseado por la empresa al implementar medidas para la salud mental?**

- Aumentar el compromiso del empleado
- Aumentar la satisfacción del empleado
- Reducir el número de empleados que solicita licencia por enfermedad
- Aumentar la productividad
- Reducir la rotación



El 45% de los empleados considera que su empleador NO apoya lo suficiente su bienestar, mientras que el 74% de los empleadores lo considera altamente importante, especialmente para aumentar el compromiso de los empleados (39%).

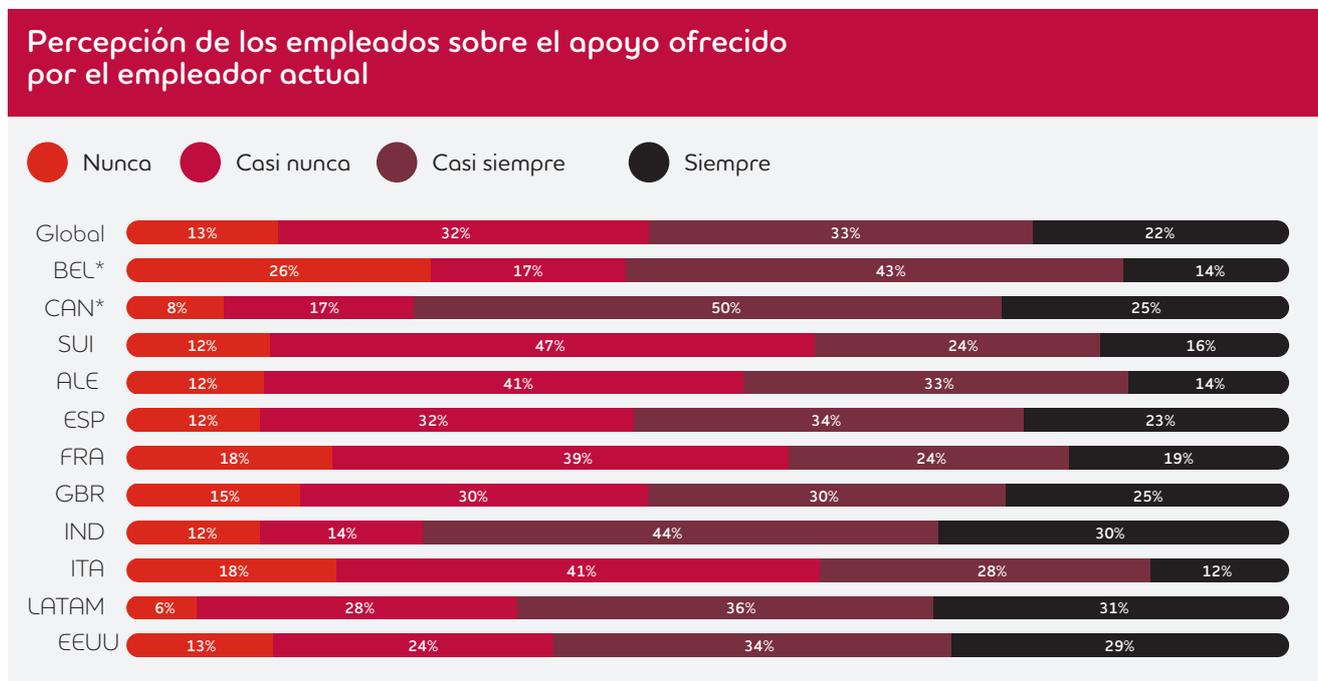
¿Las empresas no ofrecen suficiente apoyo o los empleados no conocen todas las iniciativas de sus empresas?

**Empleados:**  
¿Su empleador actual apoya lo suficiente su bienestar?

**Cientes:**  
¿Qué importancia tiene para su empresa el bienestar de sus empleados? Aparte de intentar mejorar la vida de sus empleados, ¿cuál es el resultado deseado por la empresa al implementar medidas para la salud mental?

# Percepción del apoyo para el bienestar - por país

## País – Percepción de los empleados sobre el apoyo ofrecido por el empleador actual



En Suiza, Italia y Francia perciben que su empleador no apoya su bienestar lo suficiente.

Esto podría estar relacionado con:

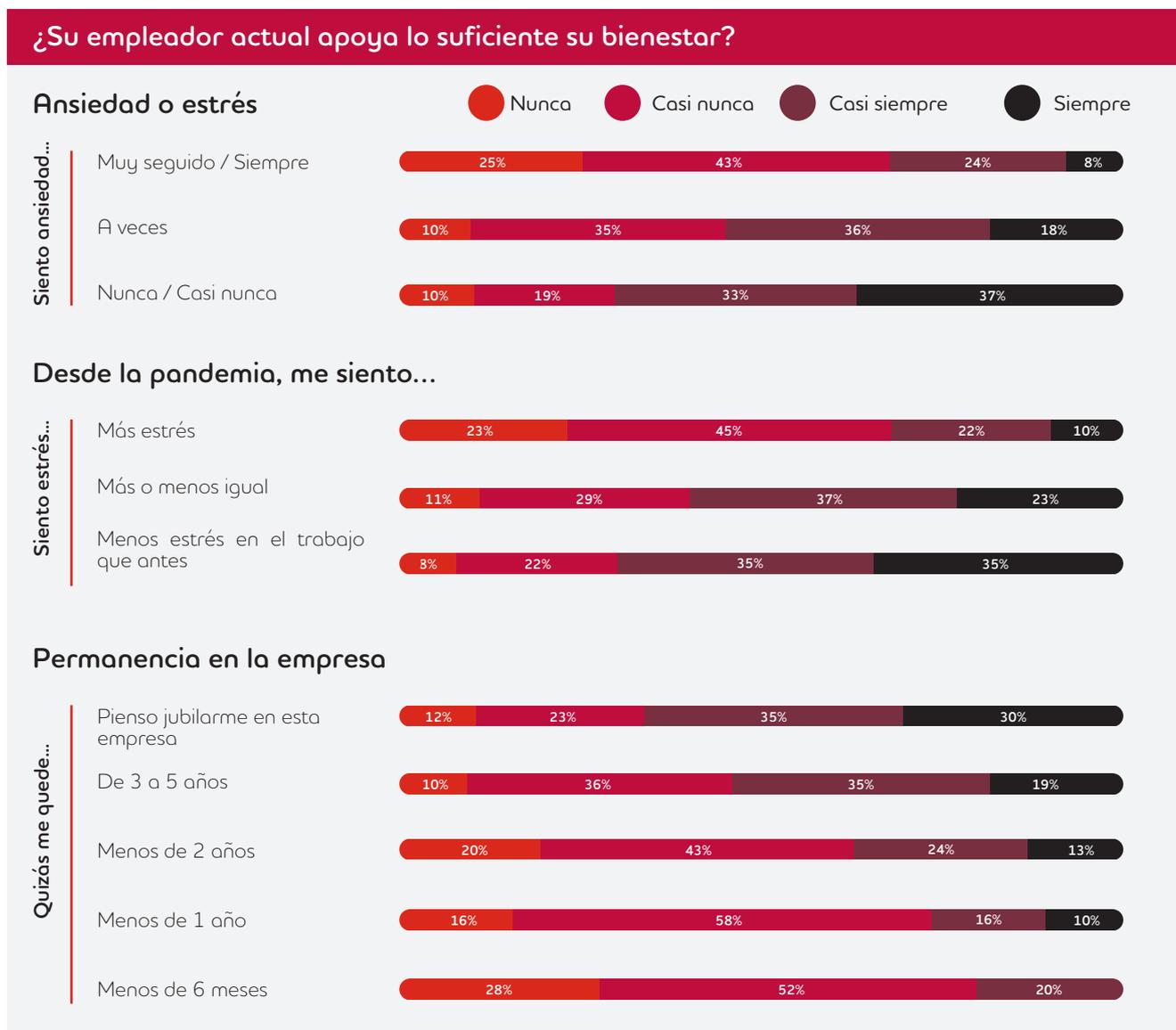
- Estos 3 países tienen un alto número de puestos industriales.
- En Suiza, los empleados tienen más dificultad para desconectarse.
- En Italia, los que trabajan fuera del horario laboral (trabajo, mails) le dedican un número consecuente de días a la semana.
- En Francia los empleados están entre los que más llevan trabajo a su casa.

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

Empleados:  
¿Su empleador actual apoya lo suficiente su bienestar?

# Percepción del apoyo para el bienestar e impacto en el comportamiento

## Impacto en el estrés y en el compromiso con la empresa



De los empleados que sienten ansiedad y los que sienten más estrés desde el comienzo de la pandemia: 7 de cada 10 consideran que su empresa no los apoya lo suficiente.



Entre los que tienen la intención de dejar la empresa en los próximos 6 meses, 8 de cada 10 sienten que su empresa no apoya su bienestar lo suficiente.

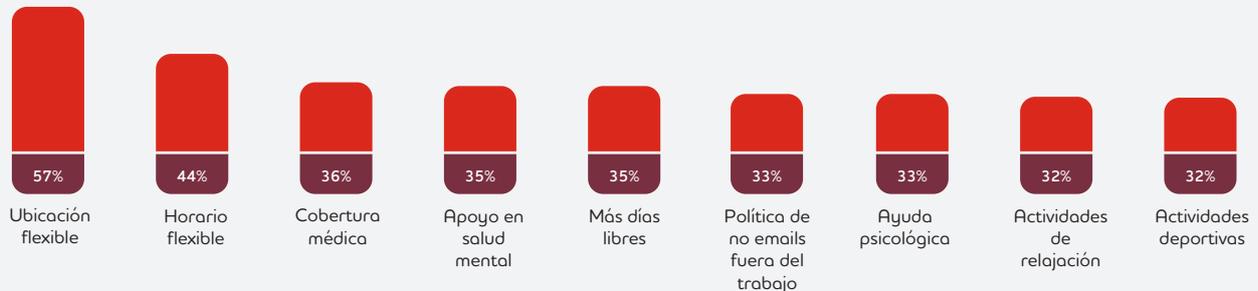
**Empleados:**

- Desde el comienzo de la pandemia, ¿tienen más/menos/el mismo trabajo?
- Desde el comienzo de la pandemia, ¿están más/menos/igual de estresados?
- ¿Con qué frecuencia dirían que sienten ansiedad o estrés?
- ¿Cuán difícil les resulta dormir por pensar en el trabajo?

# Iniciativas de bienestar ofrecidas por las empresas

## Evolución y utilidad de las actividades

### Iniciativas ofrecidas por las empresas: percepción de los empleados



### TOP 3 de iniciativas desarrolladas por las empresas desde el comienzo de la pandemia

- 1 Ubicación flexible
- 2 Horario flexible
- 3 Más días libres, Ayuda psicológica y mental

### Iniciativas que los empleados consideran útiles para desconectarse o mejorar su bienestar:

- 1 Ubicación flexible
- 2 Horario flexible
- 3 Cobertura médica

### Percepción de las empresas sobre las mejores iniciativas para desconectarse/mejorar el bienestar:

- 1 Horario flexible
- 2 Más días libres
- 3 Ubicación flexible

VS

- Solo 1/3 de las empresas ofrece la mayoría de estas iniciativas, salvo la flexibilidad en la ubicación y el horario.
- En países como Francia e Italia este porcentaje es aún más bajo (<30%) lo que puede poner de relieve que quizás los empleados no conozcan las iniciativas de bienestar que ofrecen sus empleadores.
- Más días libres y apoyo psicológico y en salud mental son iniciativas "poco propuestas" en las que invierten las empresas.
- Sorprendentemente, los empleados consideran que la cobertura médica es muy útil (Top 3), mientras que las empresas piensan que tener más días libres es más importante para los trabajadores (Top 2).

#### Empleados:

¿Qué les ofrece la empresa para ayudarlos a desconectarse del trabajo o mejorar su bienestar?  
¿Consideran que lo que ofrece la empresa es útil para desconectarse del trabajo o mejorar su bienestar?

#### Cientes:

¿Sus empleados hacen uso de las iniciativas y beneficios propuestos?  
Clasifique según el interés del empleado.

# Iniciativas de bienestar ofrecidas por las empresas

## Top 3 de iniciativas de bienestar ofrecidas por los empleadores

<p><b>Bélgica*</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Más días libres</p>
<p><b>Canadá*</b></p> 	<p><b>1</b> Apoyo en salud mental</p> <p><b>2</b> Ayuda psicológica</p> <p><b>3</b> Ubicación flexible</p>
<p><b>Francia</b></p> 	<p><b>1</b> Cobertura médica</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Política de no emails fuera del trabajo</p>
<p><b>Alemania</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Política de no emails fuera del trabajo</p>
<p><b>Gran Bretaña</b></p> 	<p><b>1</b> Apoyo en salud mental</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Horario flexible</p>
<p><b>India</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Cobertura médica</p>
<p><b>Italia</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Cobertura médica</p>
<p><b>LATAM</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Cobertura médica</p>
<p><b>España</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Más días libres</p>
<p><b>Suiza</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Más días libres</p> <p><b>3</b> Ubicación flexible</p>
<p><b>EE.UU.</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Cobertura médica</p> <p><b>3</b> Horario flexible</p>
<p><b>Total</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Cobertura médica</p>

De las empresas que tienen iniciativas para el bienestar de sus empleados, las que están relacionadas a la flexibilidad (de lugar y horarios), a la cobertura médica y a la asistencia en salud mental son las más populares en todos los países.

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

**Empleados:**  
¿Qué les ofrece la empresa para ayudarlos a desconectarse del trabajo o mejorar su bienestar?

# Consideración del bienestar por parte de la empresa

## Top 3 de iniciativas desarrolladas por las empresas desde el comienzo de la pandemia - Por país

<p><b>Bélgica*</b></p> 	<p><b>1</b> Ayuda psicológica</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Cobertura médica</p>
<p><b>Canadá*</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Apoyo en salud mental</p>
<p><b>Francia</b></p> 	<p><b>1</b> Más días libres</p> <p><b>2</b> Actividades de relajación</p> <p><b>3</b> Ayuda psicológica</p>
<p><b>Alemania</b></p> 	<p><b>1</b> Apoyo en salud mental</p> <p><b>2</b> Ayuda psicológica</p> <p><b>3</b> Ubicación flexible</p>
<p><b>Gran Bretaña</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Apoyo en salud mental</p>
<p><b>India</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Actividades deportivas</p>
<p><b>Italia</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Ayuda psicológica</p>
<p><b>LATAM</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Más días libres</p>
<p><b>España</b></p> 	<p><b>1</b> Ayuda psicológica</p> <p><b>2</b> Ubicación flexible</p> <p><b>3</b> Apoyo en salud mental</p>
<p><b>Suiza</b></p> 	<p><b>1</b> Horario flexible</p> <p><b>2</b> Actividades de relajación</p> <p><b>3</b> Ubicación flexible</p>
<p><b>EE.UU.</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Más días libres</p>
<p><b>Total</b></p> 	<p><b>1</b> Ubicación flexible</p> <p><b>2</b> Horario flexible</p> <p><b>3</b> Más días libres</p>

La flexibilidad (de lugar y horarios) y tener más días libres son las 3 iniciativas en las que las empresas más se enfocaron desde el comienzo de la pandemia.

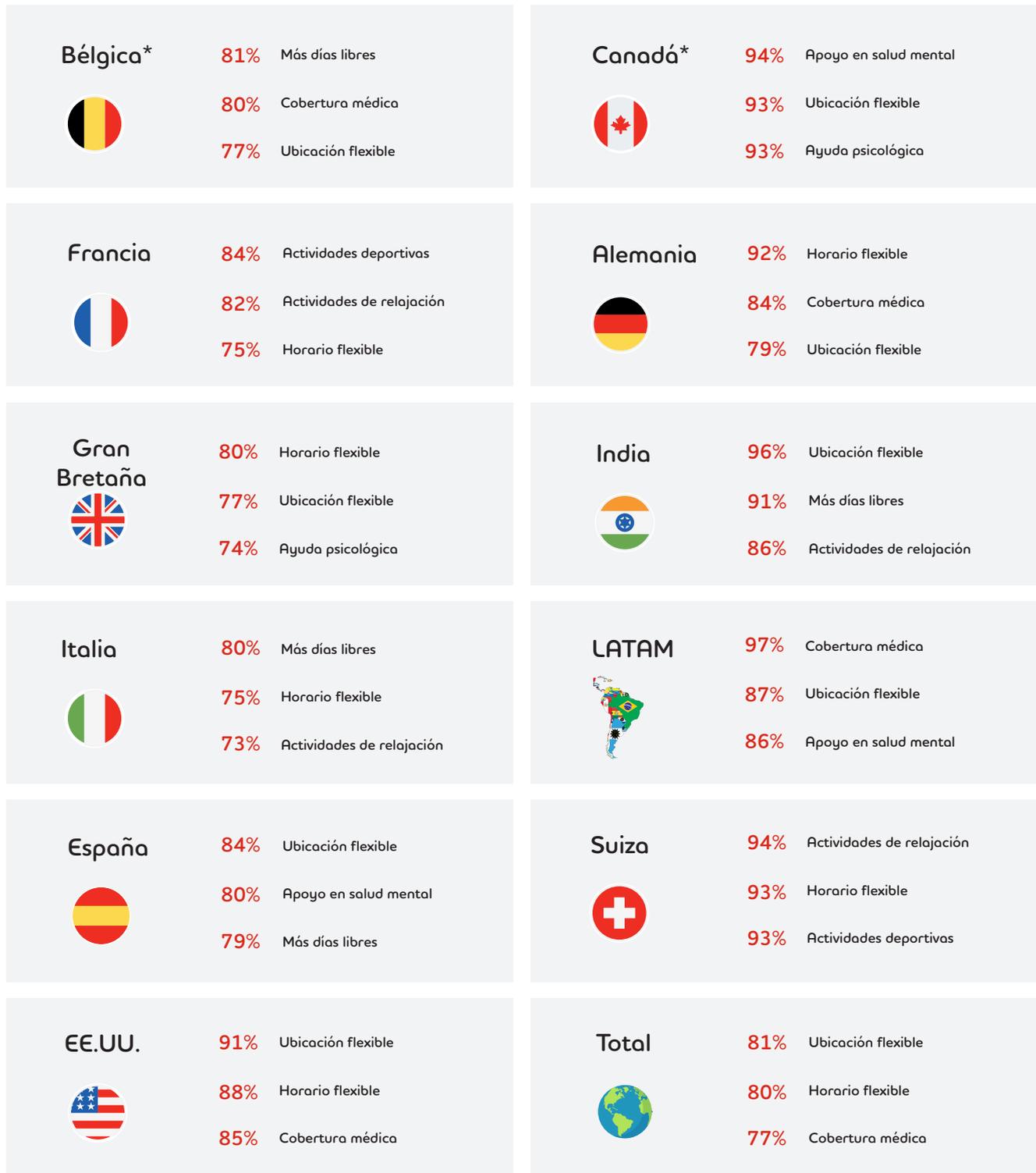
Sin embargo, Bélgica, Alemania, España (Top 1) y Francia e Italia (Top 3) hicieron foco en la asistencia psicológica y de salud mental.

Las actividades de relajación son Top 2 en Francia y Suiza, mientras que India es el único país que desarrolló actividades deportivas.

\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

# Consideración del bienestar en la empresa

## Top 3 de iniciativas que los empleados encuentran útiles para desconectar o para su bienestar - Por país



En línea con lo desarrollado por las empresas (flexibilidad en los horarios y el lugar, y más días libres), los empleados consideran que la flexibilidad es útil pero ubican a la cobertura médica en el Top 3 de iniciativas de bienestar/beneficio en términos de utilidad.

Se prefieren las iniciativas de relajación a la asistencia psicológica y de salud mental como se menciona en 5 países vs. 3.

En Francia, los empleados consideran que las actividades deportivas son las más útiles (Top 1).

% porcentaje de trabajadores que encuentran útil esa actividad para desconectar del trabajo.

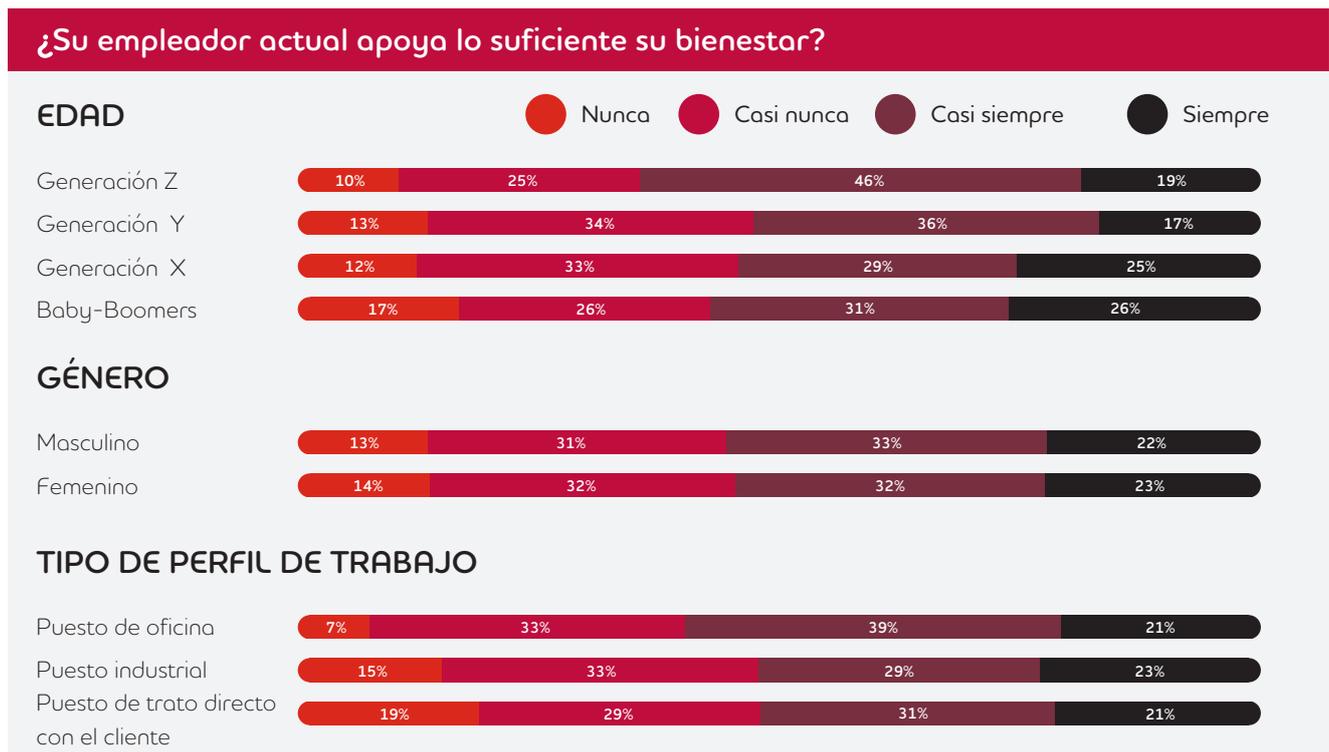
\* Las muestras de Canadá (30) y de Bélgica (49) son pequeñas (<50). Sugerimos interpretar los resultados con cuidado.

Adecco

# Apéndice



# Percepción del apoyo para el bienestar por segmento



## Top 3: Iniciativas que los empleados consideran útiles para desconectar/mejorar su bienestar

EDAD	1	2	3
Generación Z	Cobertura médica	Actividades deportivas	Ubicación flexible
Generación Y	Ubicación flexible	Cobertura médica	Horario flexible
Generación X	Horario flexible	Ubicación flexible	Política de no mails fuera del t.
Baby-Boomers	Horario flexible	Ayuda psicológica	Ubicación flexible

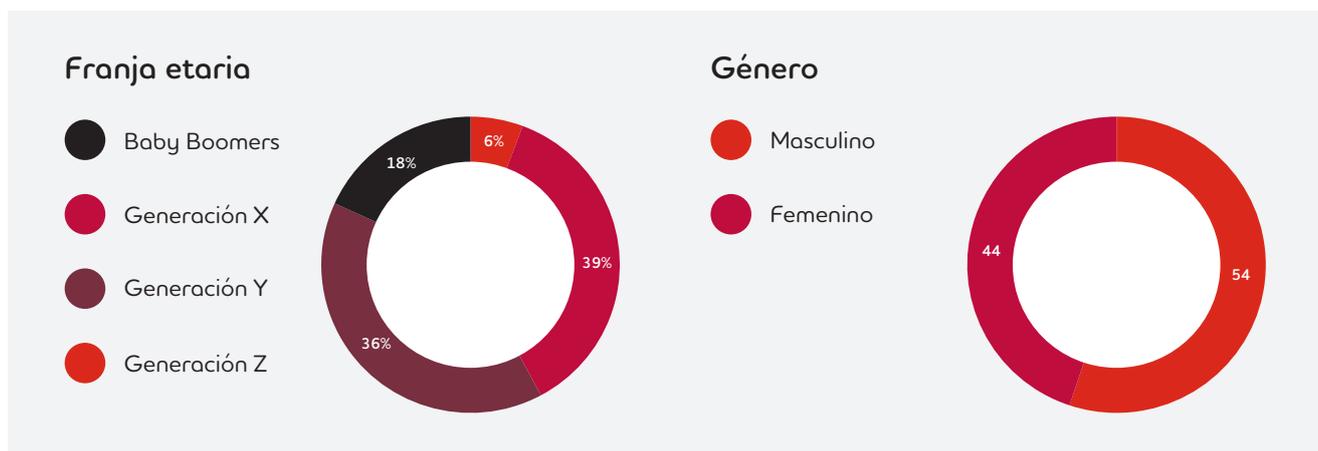
GÉNERO	1	2	3
Masculino	Horario flexible	Cobertura médica	Ubicación flexible
Femenino	Ubicación flexible	Salud mental	Horario flexible

TIPO DE PERFIL DE TRABAJO	1	2	3
Puesto de oficina	Ubicación flexible	Horario flexible	Cobertura médica
Puesto industrial	Horario flexible	Cobertura médica	Actividades de relajación
Puesto de trato directo con el cliente	Política de no mails fuera del t.	Cobertura médica	Actividades de relajación

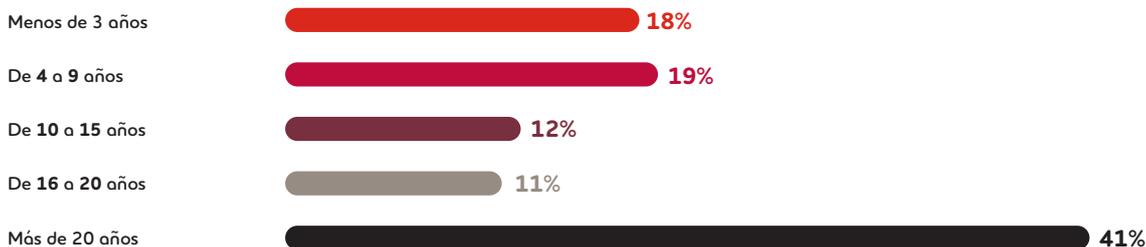
**Empleados:**  
 ¿Su empleador actual apoya lo suficiente su bienestar?  
 ¿Consideran que lo que ofrece la empresa es útil para desconectarse del trabajo o mejorar su bienestar?

# Datos demográficos

## Situación actual del empleado

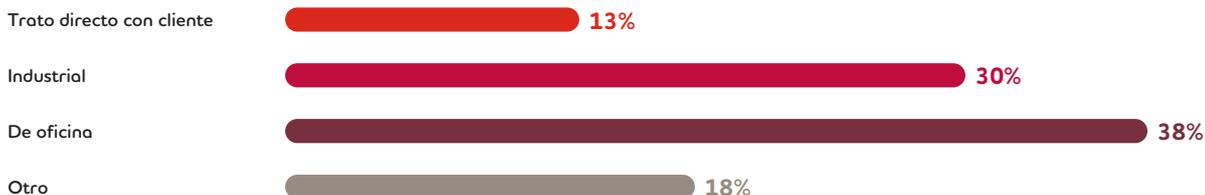


## Años en actividad:



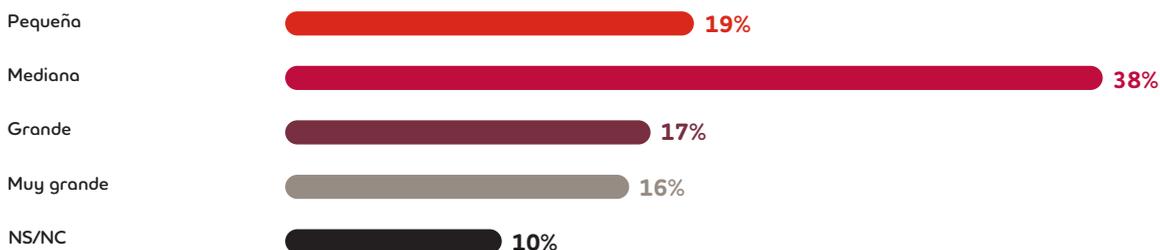
## Tipo de trabajo:

Puestos de trato con el cliente = Retail, Restaurants, Hoteles...  
 Puestos industriales = logística, depósitos, fabricación...  
 Puestos de oficina = Sistemas, administración, finanzas, marketing, RRHH...

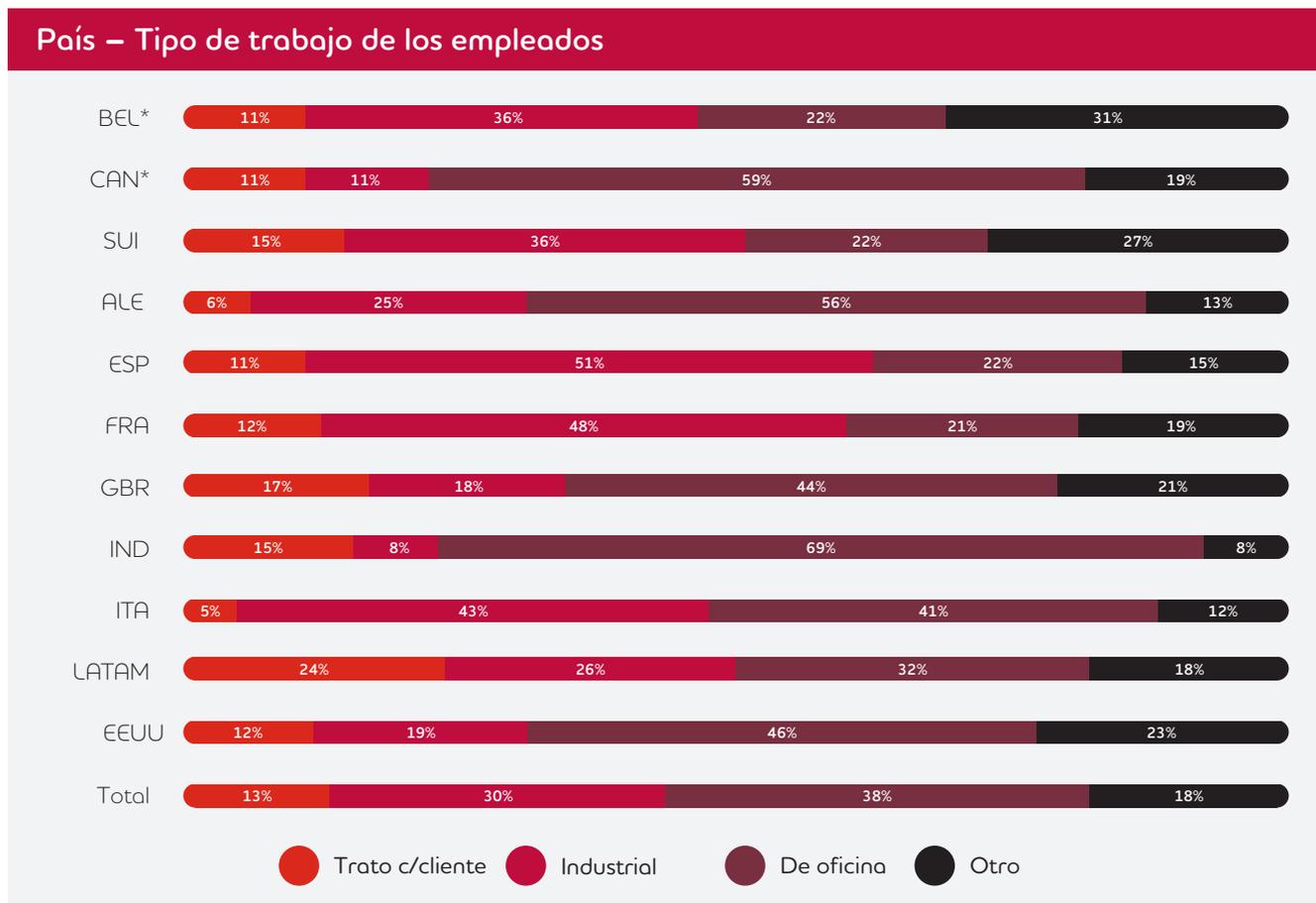


## Tamaño de la empresa:

Muy grande: >5000 empleados Grande = 1000-4999 empleados Mediana = 50-999 empleados Pequeña = 1 a 49 empleados



# Datos demográficos



Puestos de trato con el cliente = Retail, Restaurants, Hoteles...

Puestos industriales = logística, depósitos, fabricación...

Puestos de oficina = Sistemas, administración, finanzas, marketing, RRHH...



# ENCUESTA DESCONECTAR PARA RECONECTAR

En caso de tener preguntas o dudas, contactar a:



**EQUIPO DE CX**

**Lola Beato**

Project & Research Manager



**EQUIPO DE COMUNICACIONES**

**Cristina Pla Fraile**

Research owner & Requestor

# Gracias

EQUIPO GLOBAL CUSTOMER EXPERIENCE  
EQUIPO ADECCO GLOBAL COMMUNICATIONS

# Adecco