



THE ADECCO GROUP

Resetting Normal: redefiniendo la nueva era de trabajo

Junio 2020



Objetivos de la investigación

- La investigación se diseñó para permitirnos hacer predicciones de cara al futuro sobre el mundo laboral
- Lo hicimos mirando a 3 momentos en el tiempo;

Pre-pandemia

Entender las actitudes y comportamientos laborales clave del pasado reciente para que sirvan de base de comparación ahora

Durante

Cómo el trabajo durante la pandemia ha impactado en el trabajo y las actitudes y por tanto ha influido en las necesidades / deseos futuros

Post-pandemia

Comprender las esperanzas y expectativas de los trabajadores sobre cómo será el mundo laboral después de la pandemia



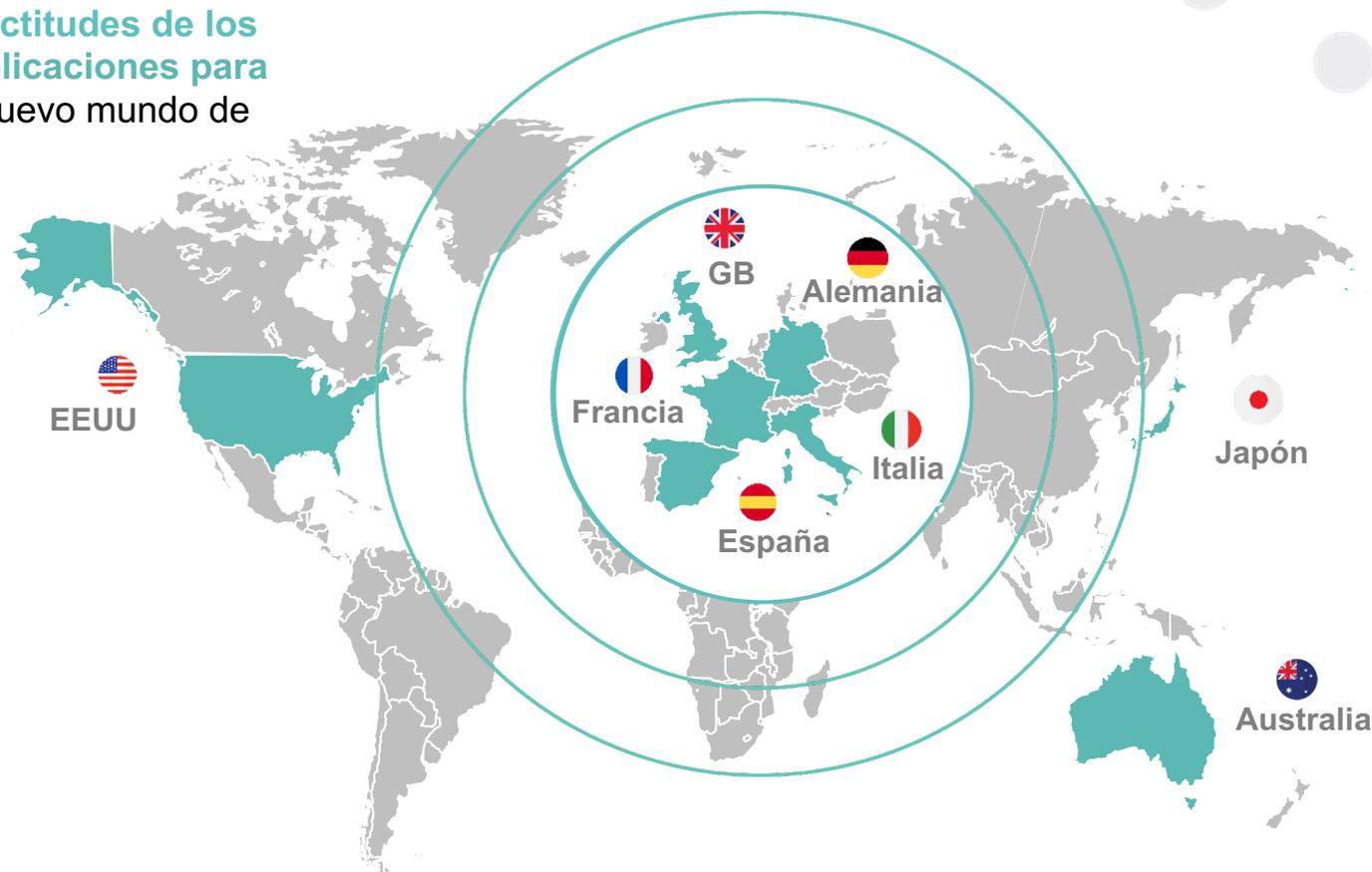
Descripción de la metodología

Esta investigación fue diseñada para entender cómo **las actitudes de los empleados** han cambiado durante la pandemia, y las **implicaciones para las empresas** que necesitan adaptarse con éxito a este nuevo mundo de trabajo.

8000 encuestados
Trabajadores de oficina
(Edad 18-60)

Los encuestados deben tener trabajos de oficina, con contratos de al menos 20 horas. Además, deben haber tenido que alterar su forma de trabajar durante la pandemia, predominantemente trabajando a distancia.

El trabajo de campo se realizó entre el 13 y el 26 de mayo de 2020 en el idioma local.



Encuestamos a 1.000 personas por país (total 8.000)
Todos los encuestados respondieron a una encuesta en línea de 15 minutos.



THE ADECCO GROUP

Ideas clave



De la investigación, cinco temas clave han surgido como los más pertinentes para que las organizaciones los consideren en la era post-pandémica de trabajo

1

El futuro es flexible

El mundo está listo para el "trabajo híbrido"

2

¿Fin del 9-5?

El seguimiento de los resultados, no de las horas, surge como la nueva forma de medir la productividad

3

Reinventando el liderazgo

La inteligencia emocional es el nuevo estándar de oro

4

Nuevas habilidades para una nueva era

La digitalización acelerada y el imperativo de la renovación

5

La ecuación de la confianza

Jefes en los que se confía para cumplir, empleados capacitados para prosperar



THE ADECCO GROUP

Contexto de apertura: La experiencia de la pandemia



La experiencia de la pandemia: Resumen

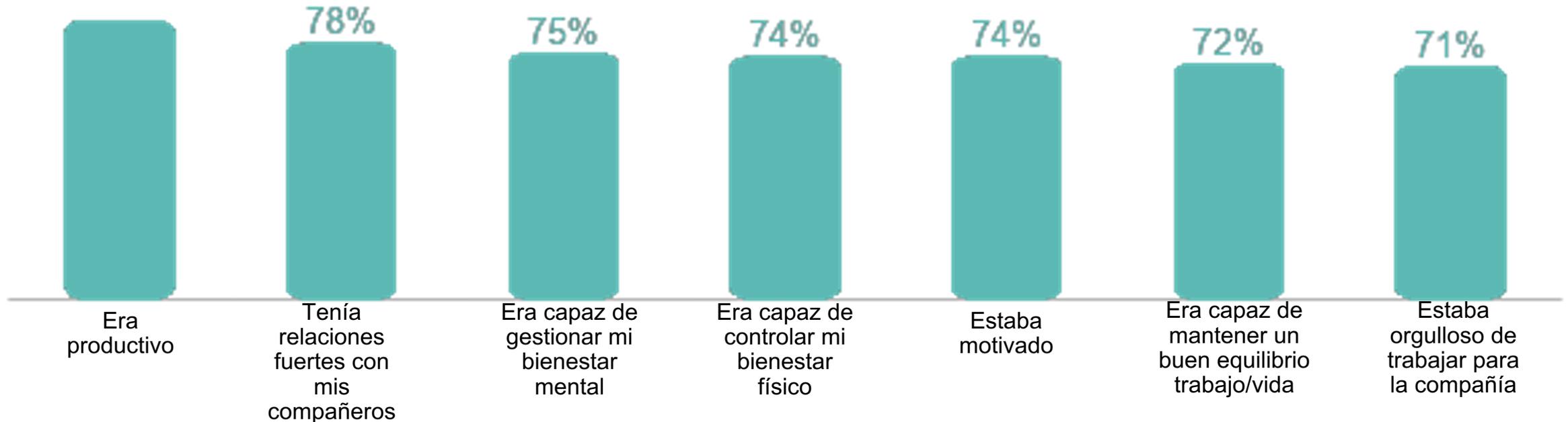
- Antes de la pandemia, la mayoría experimentaba una vida laboral generalmente positiva; estaban motivados, tenían buenas relaciones con sus colegas y eran capaces de manejar su bienestar físico y mental
- En general, **desde que las empresas han pasado a trabajar a distancia, la mayoría de los trabajadores han tenido una experiencia neutra / positiva**
- **El equilibrio entre trabajo y vida** ha mejorado claramente. Y mientras que muchos elementos del trabajo han mejorado, hay **algunos problemas para los empleadores...**
- Áreas como la **colaboración, las relaciones con los colegas y el bienestar mental** se han enfrentado a importantes desafíos que deben ser abordados a medida que las empresas hacen la transición hacia nuevas prácticas de trabajo y "restablecen la normalidad".



Antes de la pandemia, la mayoría de los trabajadores tenían una relación positiva con sus trabajos



% Que están de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre la vida laboral **antes** del brote de Covid-19 (NET Agree)

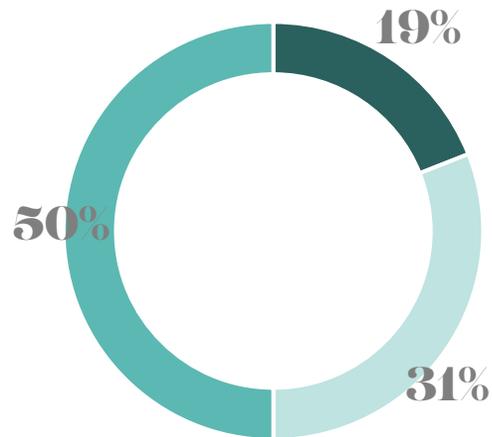


Q3. Pensando en su vida laboral antes de la pandemia, ¿hasta qué punto estaría de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

Durante la pandemia, la satisfacción en el trabajo se mantuvo alta para la mayoría con consistencia a través de los mercados y las diferencias de edad.

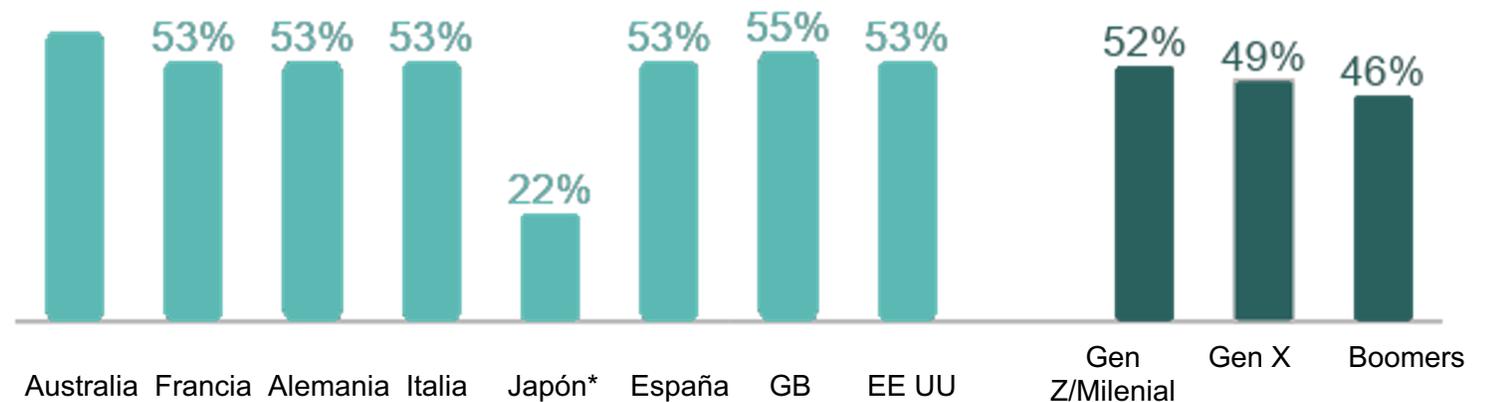


% Que han tenido una experiencia positiva de la vida laboral **durante** la pandemia



■ Negativa ■ Neutra ■ Positiva

% Que han tenido una experiencia positiva sobre su vida laboral **durante** la pandemia

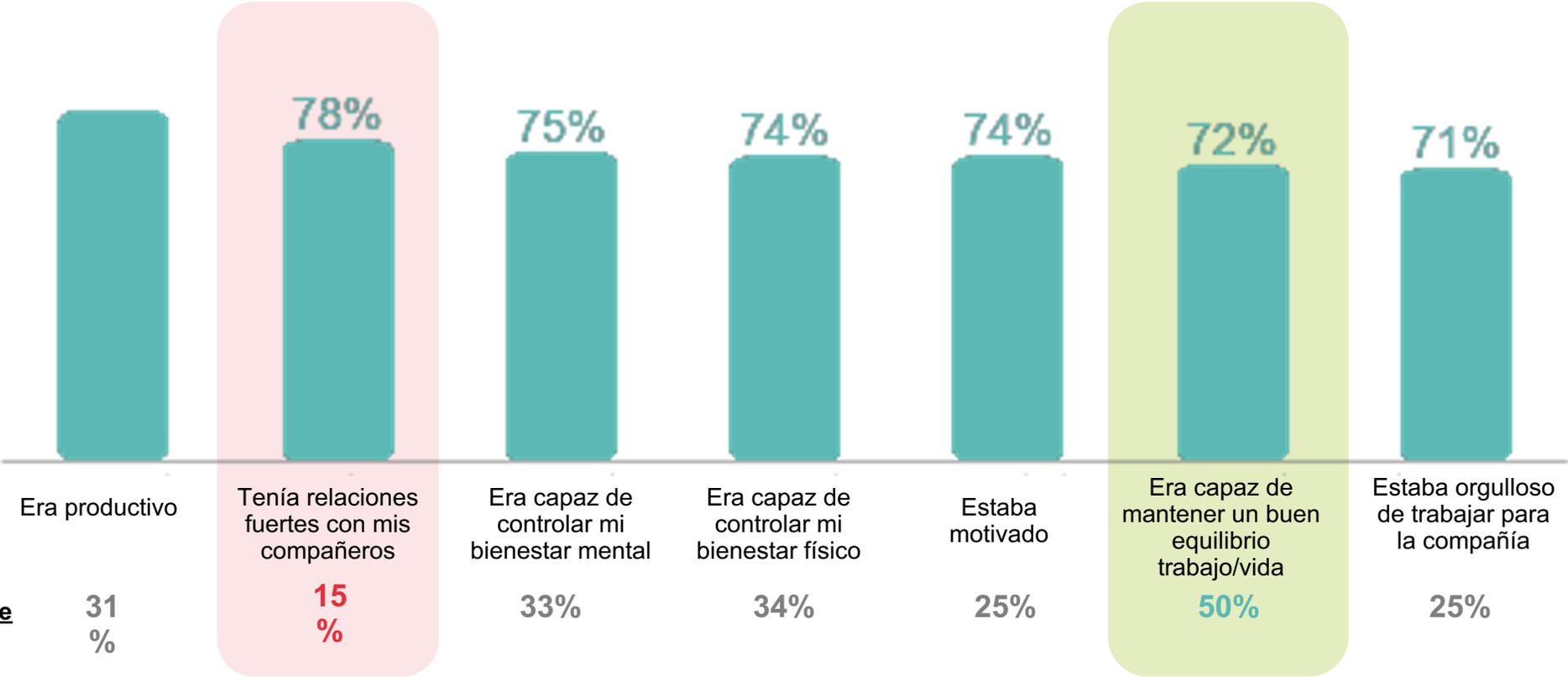


** Las puntuaciones de Japón en las encuestas en línea en general son consistentemente más bajas que las de muchos otros países. Aún más en esta investigación dado que las horas de trabajo son significativamente más largas inherentes a la cultura japonesa (por ejemplo, el 70% trabajó más de 40 horas semanales en Japón vs. el promedio mundial del 48% durante la pandemia)*

Q4. En general, ¿diría que su experiencia de vida laboral durante la pandemia ha sido...? Base: Todos los encuestados (n=8.000)

El equilibrio entre trabajo y vida ha mejorado durante la pandemia, sin embargo los trabajadores sienten que las relaciones con sus compañeros se han debilitado

% Que están de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre la vida laboral **antes** del brote de Covid-19 (NET Agree)



% que dicen que estos aspectos mejoraron **durante** el brote de Covid-19

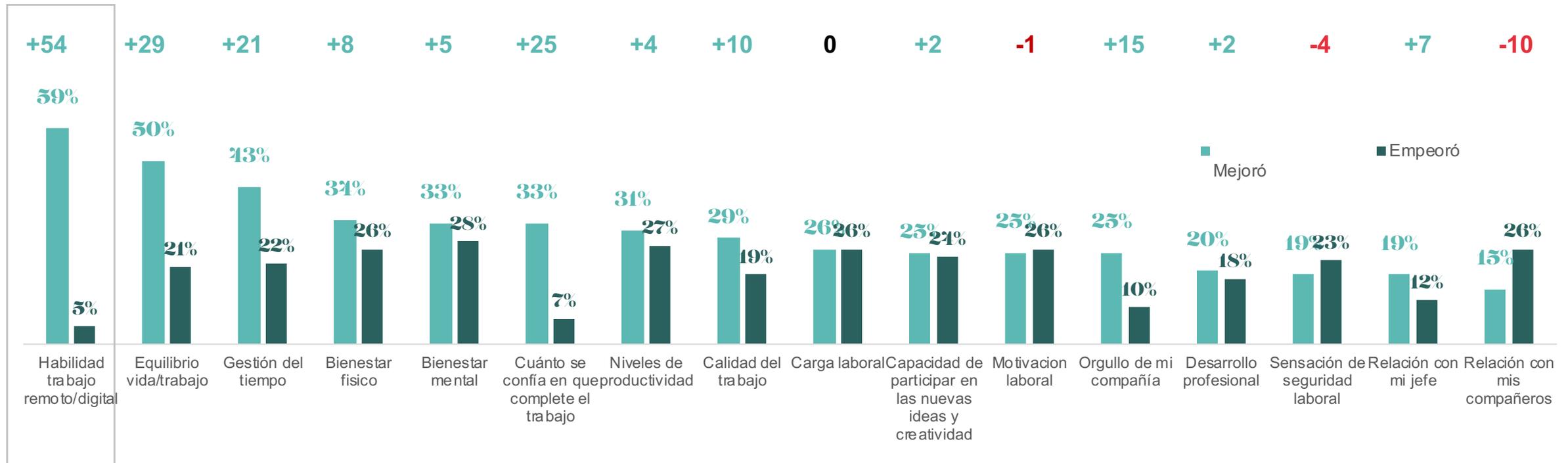
Q3. Pensando en su vida laboral antes de la pandemia, ¿hasta qué punto estaría de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? (NET Agree) Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Better) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

Si bien las aptitudes digitales, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la confianza han mejorado, las experiencias relacionadas con el bienestar, la colaboración, la motivación y las relaciones se han mezclado



% que dicen que los siguientes han mejorado/empeorado **durante** el brote de Covid-19 (NET Better vs. NET Worse)

Diferencia entre mejorar y empeorar



Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Better) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

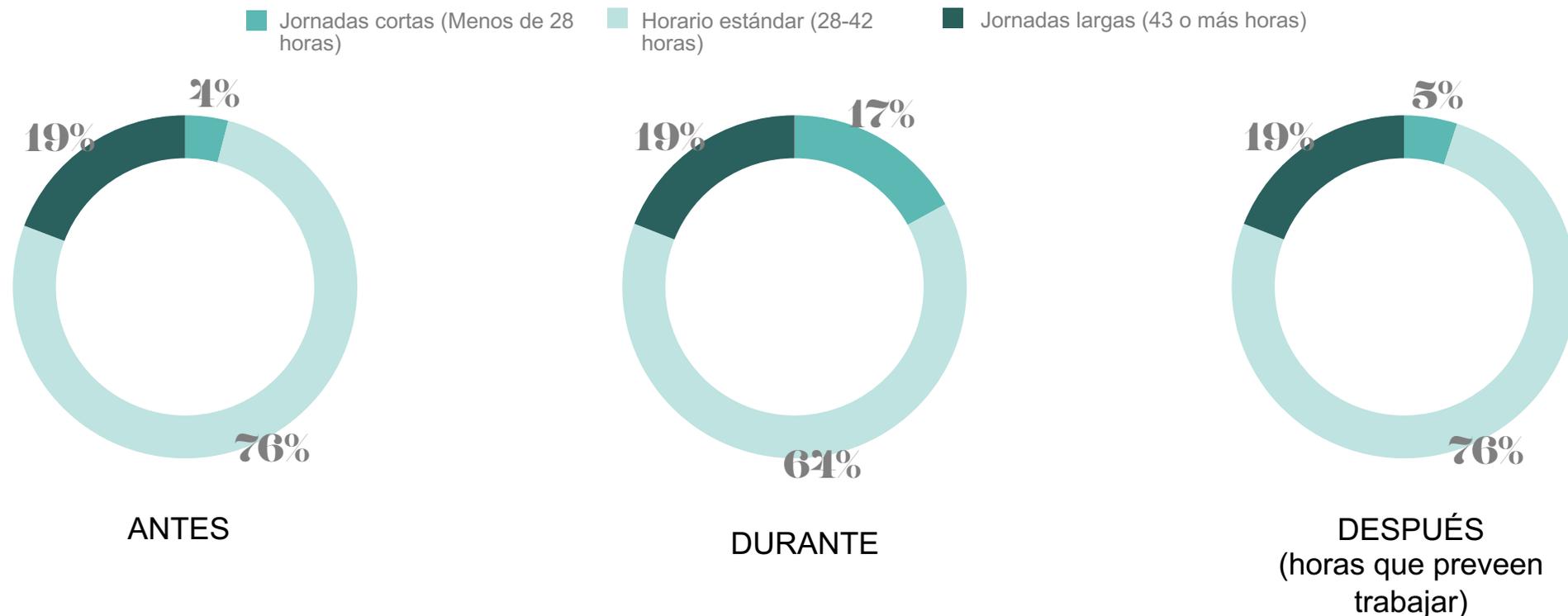


En el futuro, se espera que el equilibrio entre el trabajo y la vida privada vuelva a ser una preocupación

Abordar la colaboración entre equipos remotos es un área que debe mejorarse

Se espera que la reducción de las horas de trabajo sea una faceta temporal de la pandemia

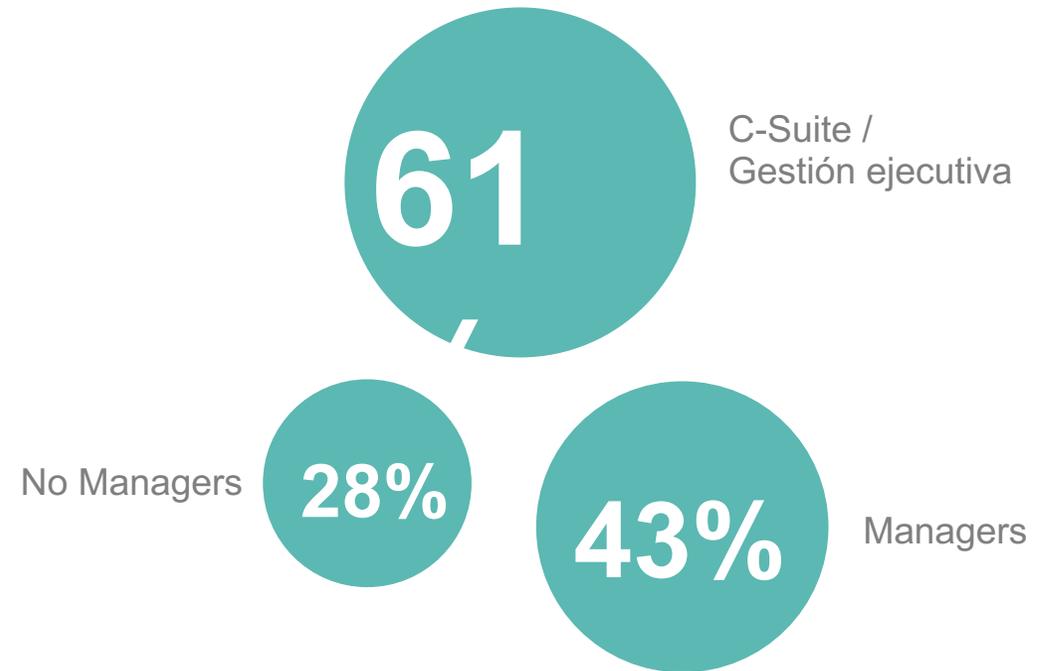
% Que trabajó las siguientes horas antes vs. durante vs. espera trabajar después del brote de Covid-19



Q1. Pensando en antes del período principal de la pandemia de coronavirus, ¿cuántas horas trabajó en una semana promedio? Q9. ¿Ha tomado su compañía alguna de las siguientes medidas específicas en respuesta a la pandemia, que usted conozca? Q10. ¿Cuántas horas diría que ha estado trabajando durante la pandemia en una semana promedio? Base: Todos los encuestados (n=8.000)

Casi 2 de cada 5 esperan que sus horas de trabajo sean excesivamente altas en el futuro, y los de nivel gerencial o superior esperan ser los más afectados.

" Preveo que mis horas de trabajo serán excesivamente altas después de la pandemia"



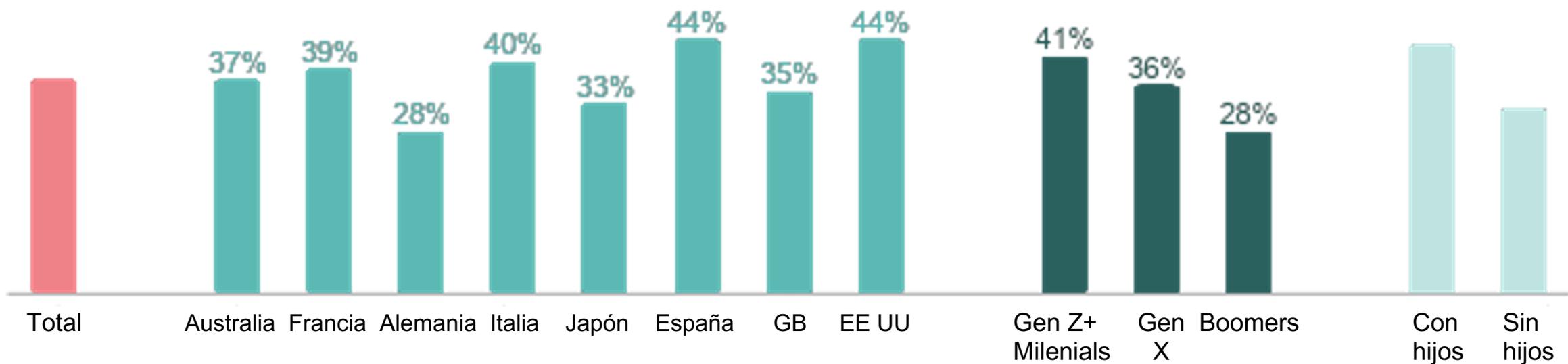
% Que esperan que las horas de trabajo sean excesivamente altas después de la pandemia (NET Agree)

Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro de los trabajos después de la pandemia? (NET Agree; Disagree) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

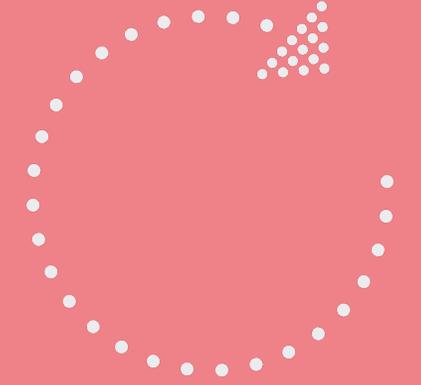
Las generaciones más jóvenes tienden a temer una carga de trabajo excesiva después de la pandemia, así como los que tienen hijos en casa.



% Que esperan que las horas de trabajo sean excesivamente altas después de la pandemia (NET Agree)



Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? Base: Todos los encuestados (n=8.000)



El futuro es flexible:
El mundo está listo para el "trabajo híbrido", ya que las empresas y los empleados piden una mayor flexibilidad tras la COVID-19.



El futuro es flexible: Resumen

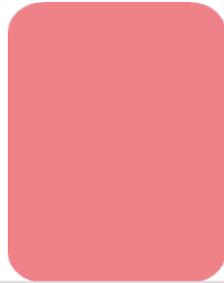
- Los beneficios percibidos de la flexibilidad plantean un desafío para las empresas, **ya que las preferencias de los empleados ya no se ajustan a las normas del pasado**
- **El personal directivo superior está comprando los beneficios del cambio** y reconociendo el valor complementario de un modelo híbrido de oficina/trabajo a distancia
- Esto presenta una **oportunidad para repensar los modelos** operativos para identificar el mejor nuevo equilibrio de trabajo flexible para maximizar el beneficio de sus propios empleados y negocios



El futuro es flexible: Se considera que el aumento de la flexibilidad tiene beneficios universales con un fuerte compromiso por parte de la C-suite y la gestión ejecutiva.

% Que están de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre la flexibilidad **después** de la pandemia (NET Agree)

75%



Los empleados se beneficiarán de tener mayor flexibilidad

73%



Las empresas se beneficiaran generalmente de permitir el aumento de flexibilidad

62%



Mayor flexibilidad en los patrones de trabajo hará los puestos de trabajo accesibles para más gente

C-Suite / Gestión Ejecutiva

77%

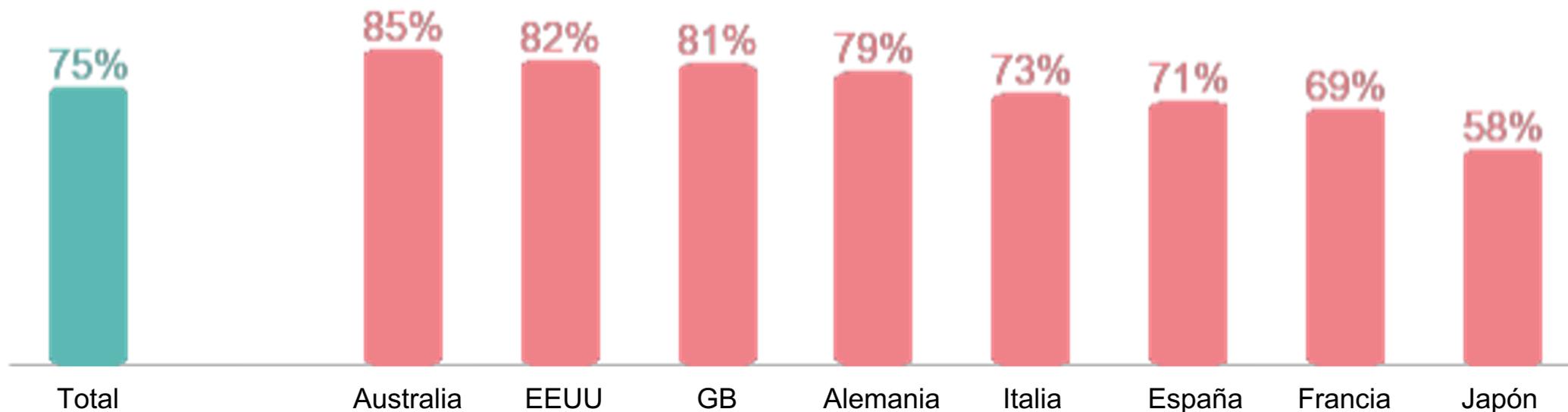
79%

73%

Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Los beneficios de la flexibilidad se perciben en todos los países

% Que están de acuerdo en que los empleados se beneficiarán de una mayor flexibilidad (NET Agree)



Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n=8.000), Australia (n=1.000), Francia (n=1.000), Alemania (n=1.000), Italia (n=1.000), Japón (n=1.000), España (n=1.000), Reino Unido (n=1.000) y EE.UU. (n=1.000)

El nuevo modelo híbrido: mezcla óptima de 50/50 de trabajo remoto vs. trabajo en oficina

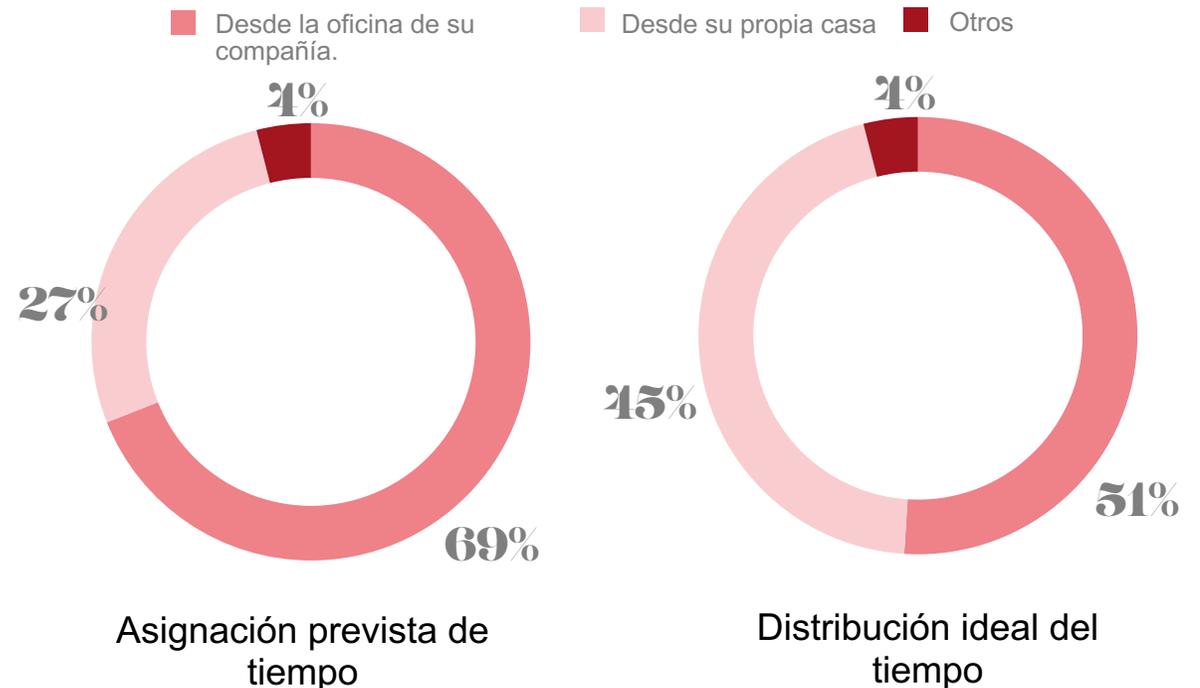
49%

En promedio, los empleados quieren pasar alrededor de **la mitad de su semana laboral a distancia**

75%

de los empleados quieren **flexibilidad entre la oficina y el trabajo a distancia** después de la pandemia

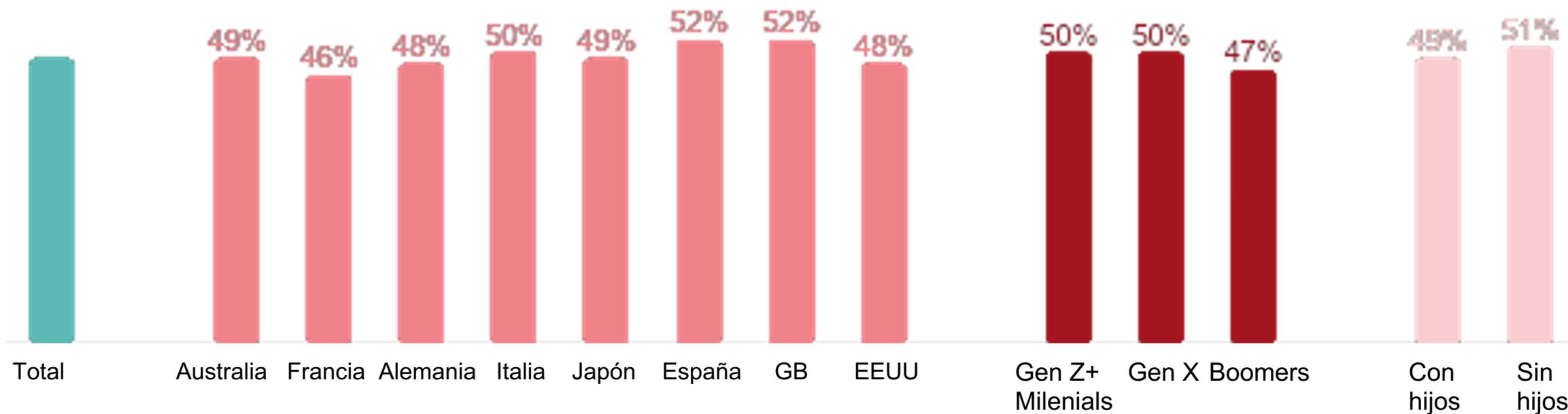
% de la semana laboral que se esperaba pasar vs. que se quería pasar en los siguientes ambientes **después** del brote de Covid-19



Q16. Después de la pandemia, ¿qué proporción de su tiempo espera pasar trabajando en los siguientes lugares? Q17. Si pudiera elegir por sí mismo, ¿qué proporción de su tiempo desearía pasar trabajando en los siguientes lugares en una semana promedio después de la pandemia? (NET Other: Desde la oficina de un cliente + Desde la casa de otra persona (por ejemplo, un miembro de la familia / amigo / colega) + Desde un lugar común (por ejemplo, un café, un espacio público, etc.) + Otro (por ejemplo, una tienda, una fábrica, etc.)
Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Un ideal universal: La división del tiempo entre la oficina y la remota se mantiene a través de las geografías, las generaciones y el estatus parental.

% de la semana laboral que se quieren pasar trabajando a distancia **después** de la pandemia



Q17. Si pudieras elegir por ti mismo, ¿qué proporción de tu tiempo querrías pasar trabajando en los siguientes lugares en una semana promedio después de la pandemia? NET Remote working (Desde la(s) oficina(s) de un cliente + Desde su propio hogar + Desde el hogar de otra persona (por ejemplo, un miembro de la familia / amigo / colega) + Desde un lugar común (por ejemplo, un café, un espacio público, etc.) + Otro (por ejemplo, una tienda, una fábrica, etc.) Base: Todos los encuestados (n=8.000)



Sin embargo, si bien el aumento de la flexibilidad y el trabajo desde el hogar es una aspiración de los trabajadores, las empresas deben garantizar que la colaboración y las relaciones con los colegas no se vean afectadas mientras el trabajo a distancia permanezca

Existe la preocupación de que la colaboración de los equipos pueda verse afectada por el trabajo a distancia

1 de cada 2

Dicen que la colaboración en equipo sufrirá si el trabajo a distancia a tiempo completo se convierte en la norma (51%)

65%

C-Suite /
Gestión ejecutiva

2 de cada 3

Dicen que es importante tener la oportunidad de reunirse con los compañeros cara a cara (63%)

76%

C-Suite /
Gestión ejecutiva

1 de cada 4

Sienten que la capacidad de colaborar en nuevas ideas creativas se ha deteriorado durante la pandemia (24%)

18%

C-Suite /
Gestión ejecutiva

Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Worse)
Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree)
Q20. ¿Qué tan importante será lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)



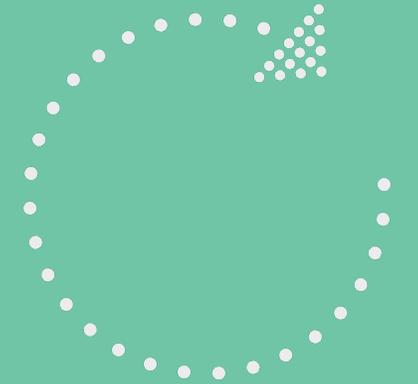
Como resultado 3 de cada 4

Dice que una combinación de trabajo
en la oficina y a distancia será el mejor
camino a seguir (74%)

El futuro es flexible: Las claves del trabajo para llevar

- Está claro que habrá **más flexibilidad en nuestro futuro**, pero la cuestión de cómo **mantenerla a largo plazo** más allá de la pandemia sigue siendo un **desafío clave para las empresas**.
- Con todas las entidades del lugar de trabajo pidiendo mayor flexibilidad, es imperativo que todos se involucren para alinearse con el modelo óptimo. **Escuchar a los empleados** para identificar qué elementos del trabajo flexible han funcionado bien y dónde queda margen de mejora, es **el primer paso para establecer la nueva norma**.
- Para asegurar el éxito, los **líderes** deben considerar **los cambios que deben hacerse** en los estilos de trabajo, el ritmo de comunicación y la organización del equipo **al adoptar un modelo de trabajo híbrido**, y evitar simplemente aplicar las estructuras del pasado.
- Dado que la preferencia es una división equitativa entre el trabajo de oficina y el trabajo a distancia, los dirigentes tendrán que **considerar la funcionalidad y el propósito de la oficina** y la forma en que **el espacio de trabajo compartido puede aportar el mayor valor** a una fuerza de trabajo que puede trabajar y trabajará en cualquier parte del mundo.





¿El fin del 9-5 y una forma más efectiva de medir la productividad?
El seguimiento de los resultados, no de las horas, surge como una clara tendencia

Fin del 9 a 5?: Resumen

- Mientras que los lugares de trabajo son importantes, también lo son **los horarios flexibles**
- Los empleados están interesados en **conservar la mayor autonomía en cuanto a las horas de trabajo y los horarios** de que disfrutaron durante la pandemia
- Esto ha puesto en duda la **relevancia del modelo de contrato basado en las horas de trabajo.**
- Están surgiendo **nuevos modelos de medición de la productividad de los empleados**

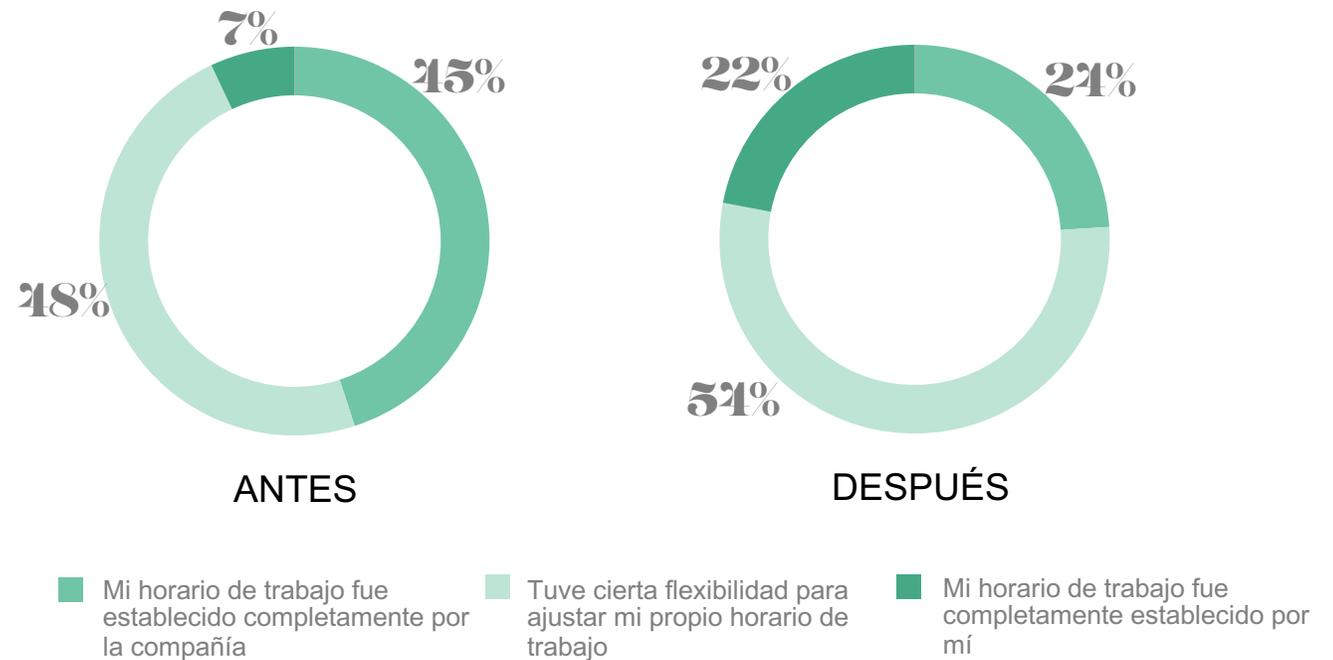


La autonomía sobre los horarios de trabajo se triplicó durante la pandemia...

Dicen que su equilibrio trabajo/vida ha mejorado como resultado de la pandemia

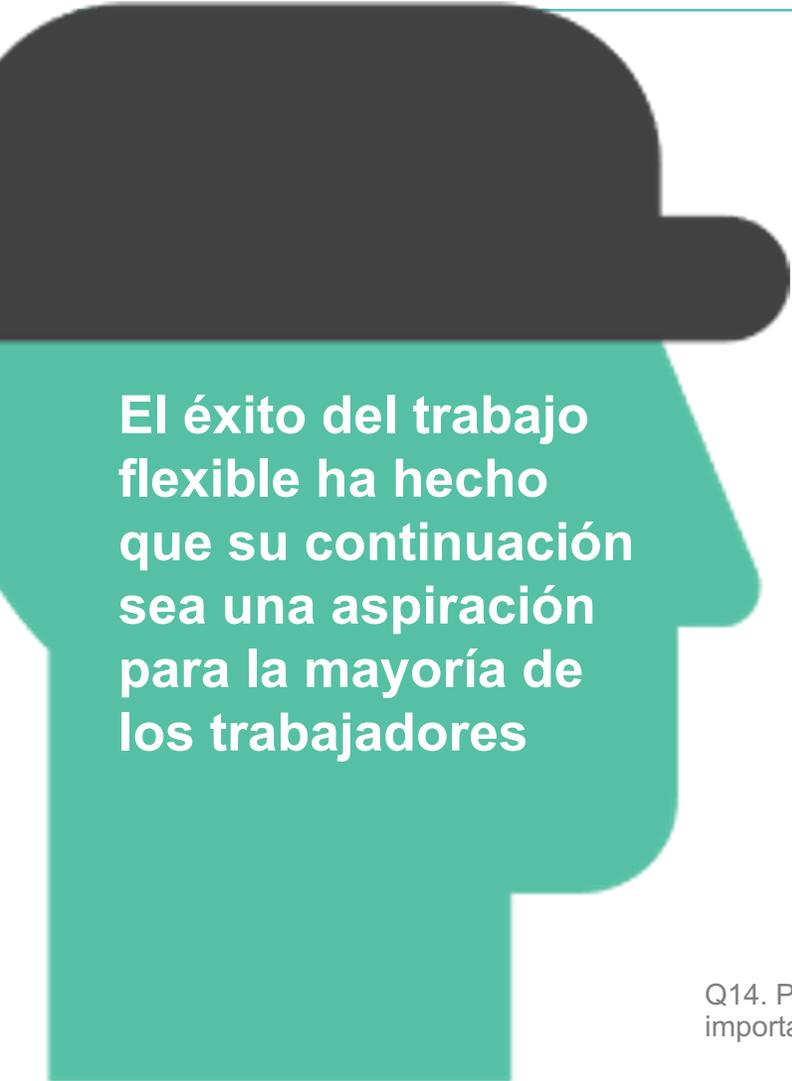
50%

El nivel de flexibilidad en cuanto al horario de trabajo **antes** vs. **durante** el brote de Covid-19



Q2/ Q11. Antes / Durante el período principal de la pandemia, ¿cuál de las siguientes afirmaciones describía mejor su horario de trabajo semanal? Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Better) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

...ha sido un éxito, y los empleados no quieren perder esta autonomía.



El éxito del trabajo flexible ha hecho que su continuación sea una aspiración para la mayoría de los trabajadores

3 de cada 4

Piensa que es importante que los empleados **mantengan la flexibilidad** en cuanto a las horas de trabajo / horario (75%)

E **implementar más flexibilidad** sobre cómo y dónde puede trabajar el personal (77%)

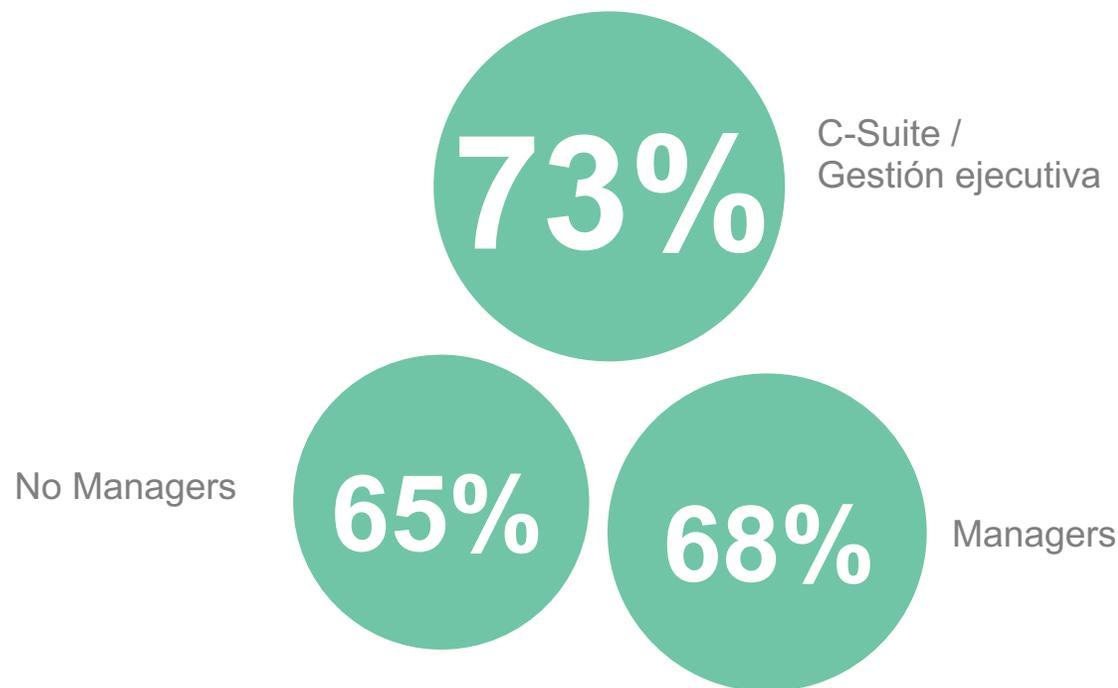
Q14. Pensando en lo que espera de su compañía después de la pandemia, ¿qué tan importante será lo siguiente? Q20. ¿Qué tan importante será lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Específicamente para los padres, la flexibilidad en torno a la atención de los niños es importante para que los gerentes lo apoyen

La administración está a favor y apoya esta necesidad:

2 de cada 3

padres dicen que es importante que su supervisor se adapte a las necesidades de sus hijos después de la pandemia (67%)



Q13. Pensando en el papel de los gerentes después de la pandemia, ¿qué importancia tendrán las siguientes habilidades y comportamientos? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8.000)



¿Podríamos estar en el ocaso del contrato por horas?

Los trabajadores consideran que la estructura de los contratos de los empleados debe revisarse, alejándose de las horas para centrarse más en la producción

Se plantean preguntas sobre los contratos de los empleados y las horas de trabajo

69%

creen que los contratos de los empleados deben **centrarse más en satisfacer las necesidades de la empresa** que las horas trabajadas

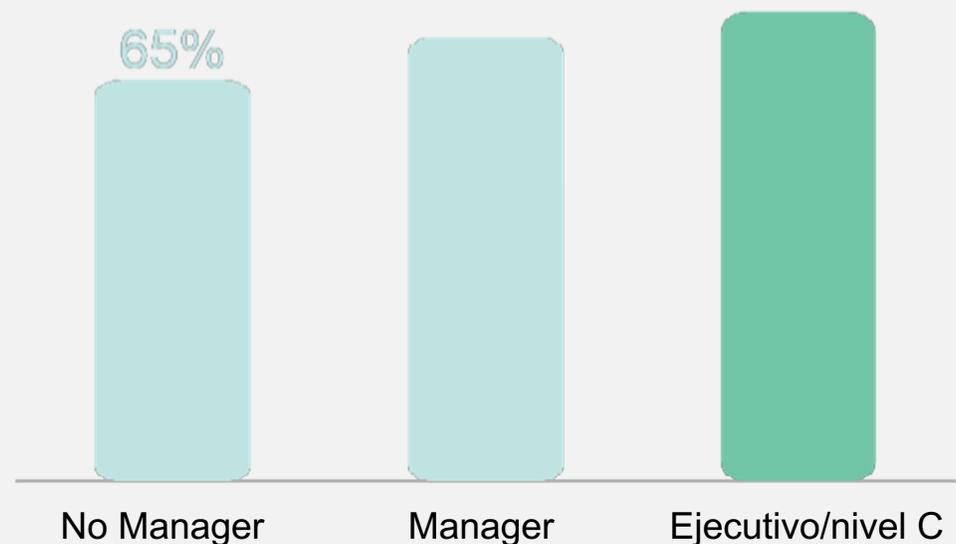
67%

creen que las empresas deben **revisar la duración de la semana laboral** y las horas que se espera que trabajen.

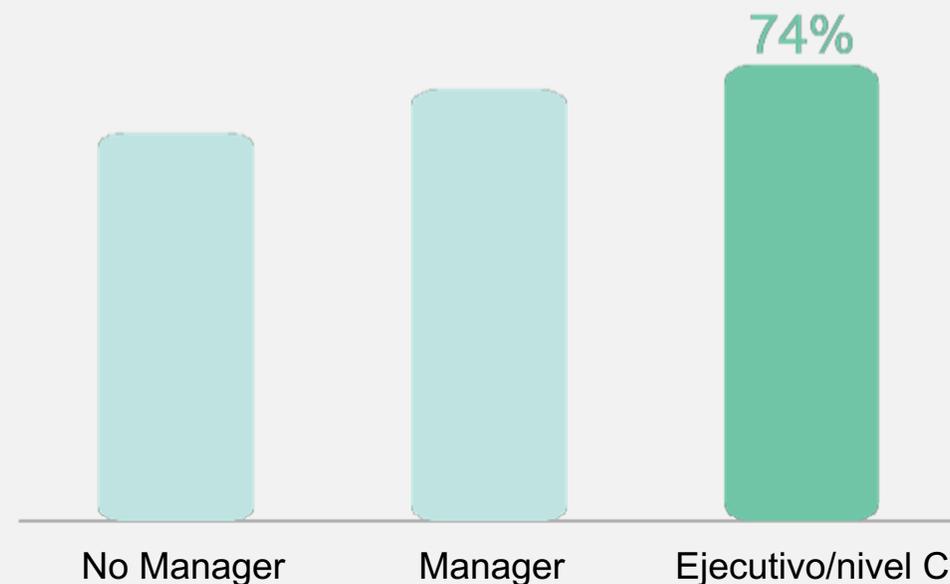
Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Curiosamente, este punto de vista es compartido por aquellos en los niveles C-Suite / Gestión ejecutiva

Los contratos de los empleados deben **centrarse más en la satisfacción de las necesidades de la empresa** que en las horas trabajadas (69%)



Las empresas deben **revisar la duración de la semana laboral** y las horas que se espera que trabajen los empleadores (67%)

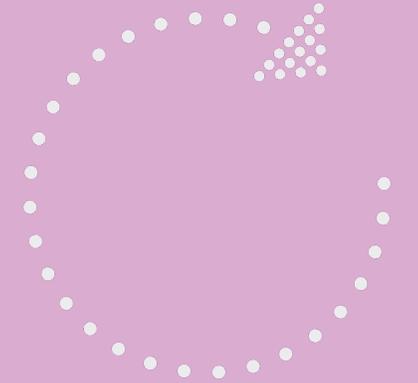


Q19. ¿En qué medida estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Fin del 9-5: La clave del trabajo para llevar

- A medida que la flexibilidad aumenta y los empleados adquieren un mayor control sobre los horarios de trabajo, también buscarán una **mayor autonomía sobre cómo gestionar el tiempo de trabajo**
- A medida que aumenta la importancia del trabajo basado en el conocimiento, la práctica de **compensar a un empleado sobre la base de un conjunto fijo de horas** durante un determinado momento del día, en lugar de los resultados obtenidos, **dejará de ser una referencia para una relación de trabajo.**
- Históricamente, para muchos trabajos, los salarios se han calculado sobre la base de la asistencia y no del impacto. En el futuro, **el concepto de correlación de los resultados con las horas será obsoleto.** Muchos individuos trabajan a un ritmo diferente al de los demás, y los volúmenes de trabajo a menudo no son lineales.
- **Redefinir la medición de la productividad** es complejo y va al corazón de las Relaciones Laborales y la Legislación Laboral. **Un enfoque individualizado debe ser considerado en el futuro.** En una era de trabajo muy diferente a la que se basa en un esquema industrial 9-5, es inevitable que se revise el modelo de medición de la productividad basado en las horas.



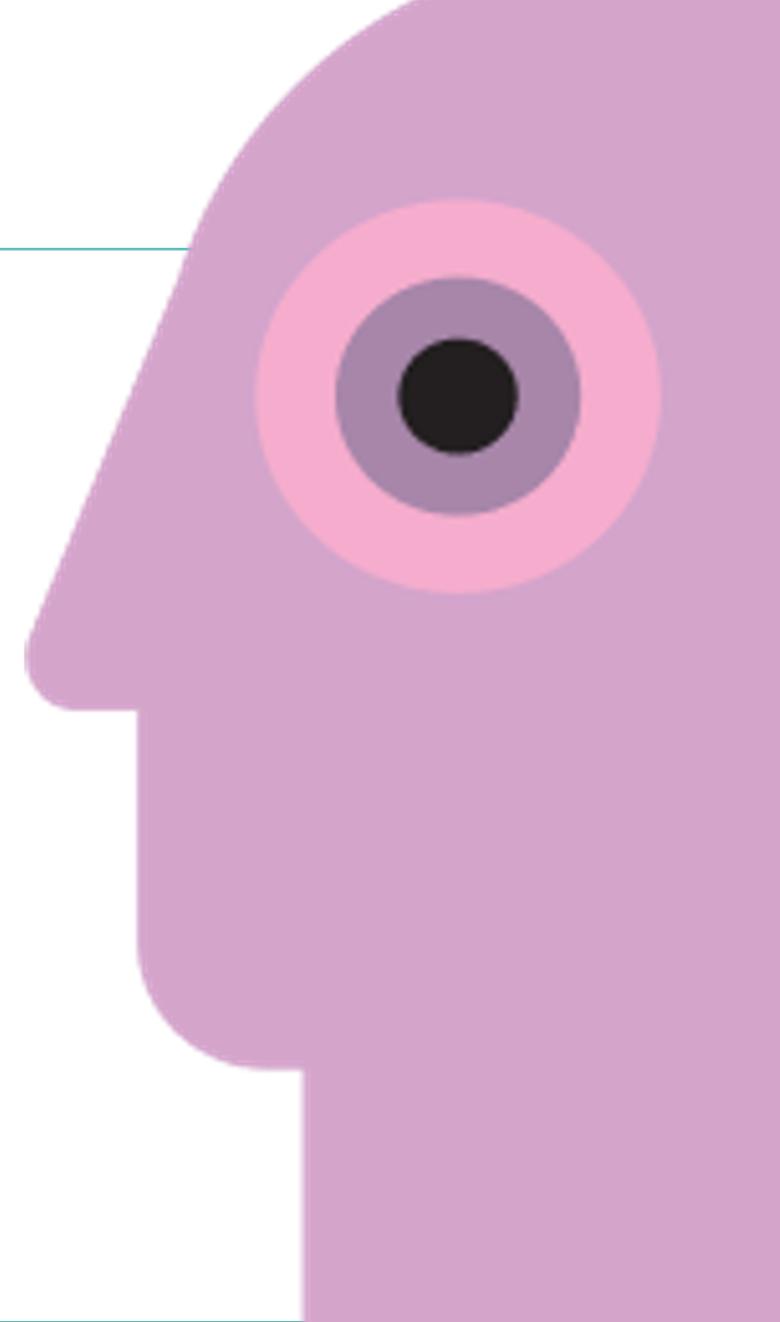


Reinventar el liderazgo: la inteligencia emocional es el nuevo referente de oro, **pero los directivos no están actualmente bien equipados**



Reinventando el liderazgo: Resumen de sección

- **En los líderes de las empresas se tienen grandes expectativas** para que mejoren el mundo del trabajo en el futuro. Con el trabajo a distancia aquí para quedarse, los líderes y las empresas deben **adaptar la forma en que apoyan a su personal**
- La pandemia ha puesto de relieve la magnitud del desafío del liderazgo y la **importancia de apoyar a los gerentes para que cumplan con las nuevas expectativas**, centrándose en las habilidades sociales y la inteligencia emocional
- Mientras que los empleados buscan **un liderazgo emocionalmente inteligente**, los gerentes no están equipados para reinventarse a sí mismos, lo que pone de relieve **una brecha en las habilidades blandas**.



Para apoyar un cambio en las estructuras de trabajo, los empleados están dando importancia a la *confianza* y la *empatía*

Lo que los empleados esperan de la compañía:

70%

sienten que el apoyo a su bienestar mental es importante para ellos después de la pandemia

60%

creen que es importante tener acceso a los recursos y el apoyo adecuados en materia de salud mental

Lo que los empleados esperan del encargado:

74%

dicen que es importante que los gerentes tengan un estilo de liderazgo centrado en la empatía y una actitud de apoyo

73%

creen que era importante para los gerentes promover y alimentar una fuerte moral de equipo

Q13. Pensando en el papel de los gerentes después de la pandemia, ¿qué importancia tendrán las siguientes habilidades y comportamientos? (NET Important) Q20. ¿Qué tan importante será lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Q21. Pensando en los tipos de formación, recursos y apoyo que una empresa puede proporcionar, ¿qué tan importante será lo siguiente después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Con el trabajo a distancia una parte cada vez más importante de la vida laboral, es importante que los responsables encuentren formas eficaces de organizar y coordinar sus equipos virtuales

7 de cada 10 **71%**

Dicen que es importante que los directivos encuentren formas **efectivas de colaborar en nuevas ideas / creatividad** en todas las localizaciones

7 de cada 10 **74%**

Dicen que es importante la **organización y coordinación efectiva de los miembros** del equipo en diferentes lugares por parte de los gerentes (74%)

Q13. Pensando en el papel de los gerentes después de la pandemia, ¿qué importancia tendrán las siguientes habilidades y comportamientos? (NET Important) Q20. ¿Qué tan importante será lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

La confianza es lo primero en la mayoría de los mercados, pero hay una serie de habilidades blandas y cualidades de liderazgo que se esperan de los directivos en el futuro.

% Que piensan que es importante que sus gerentes hagan lo siguiente **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japon	España	GB	EEUU
Confiar en el personal para hacer el trabajo	79%	<u>85%</u>	<u>75%</u>	<u>79%</u>	<u>79%</u>	59%	<u>82%</u>	<u>85%</u>	<u>88%</u>
Reforzar las habilidades para comunicarse con el personal a distancia	76%	83%	68%	74%	77%	<u>60%</u>	78%	81%	84%
Apoyar mis necesidades de trabajo flexible / remoto	75%	83%	69%	73%	76%	<u>60%</u>	81%	79%	82%
Liderazgo centrado en la colaboración, la resolución de problemas y la adaptabilidad	74%	81%	64%	77%	77%	55%	79%	78%	82%
Organización y coordinación efectiva de los miembros del equipo en diferentes lugares	74%	81%	66%	72%	75%	56%	79%	79%	82%
Estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud de apoyo	74%	83%	63%	76%	74%	55%	76%	81%	82%

Q13. Pensando en el papel de los directivos después de la pandemia, ¿qué importancia tendrán las siguientes habilidades y comportamientos? (NET Important) Q20. ¿Qué tan importante será lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

Los empleados sienten que su relación con los gerentes ha mejorado - y lo valoran

9 de cada 10 **88%**

Dicen que su relación con su jefe ha mejorado o se ha mantenido igual durante la pandemia (88%):

69% dice que se ha mantenido igual,,
19% dice que ha mejorado

7 de cada 10 **72%**

Dicen que mantener una buena relación con su jefe es importante para ellos (72%)

Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Better) Q20. ¿Qué importancia tendrán los siguientes aspectos para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Sin embargo, no ha sido fácil para los gerentes mantener el apoyo a sus empleados mientras trabajan a distancia, lo que pone de manifiesto una brecha

58%

de los directivos dicen que **no fue fácil** prestar apoyo en la progresión de la carrera de su personal durante la pandemia

47%

dijo que **no fue fácil** asegurar que el personal tuviera el equipo y las plataformas adecuadas para el trabajo a distancia

45%

dijo que **no fue fácil** proporcionar un asesoramiento eficaz al personal sobre el trabajo a distancia

La mayoría cree que la capacitación sobre la gestión del personal en entornos de trabajo remotos es importante después de la pandemia

75%

C-Suite / Gestión ejecutiva

69%

Managers

60%

No Managers

Q12. Pensando esta vez en cómo ha encontrado la experiencia de manejar a otras personas durante la pandemia, ¿qué tan fácil o difícil ha encontrado lo siguiente?
(NET Not easy: B3B) C-Suite / Gestión ejecutiva (n=4,244)

La brecha de las habilidades blandas: La mayoría de los líderes dicen que no ha sido fácil dar a los empleados consejos sobre el bienestar mental

54%

dicen que **no fue fácil** asesorar eficazmente al personal sobre su bienestar mental durante la pandemia

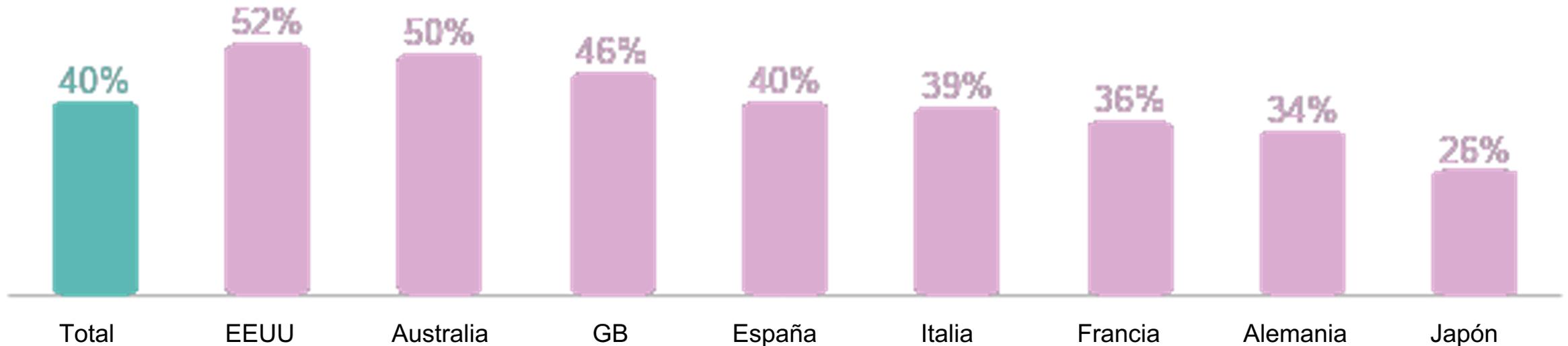
50%

dicen que **no fue fácil** mantenerse al tanto de cómo se sentía su personal durante la pandemia

Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Better) Q20. ¿Qué importancia tendrán los siguientes aspectos para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Cumplir las expectativas de control del bienestar mental de los empleados fue particularmente deficiente en Japón, Francia y Alemania.

% Que dicen que su gerente superó sus expectativas para controlar su bienestar mental (NET Exceeded expectations)



Q8. Pensando en cómo se ha desempeñado su gerente / jefe en las siguientes áreas durante la pandemia, ¿hasta qué punto, si es que lo ha hecho, han cumplido con sus expectativas? (NET Met or exceeded expectations) Base: Todos los encuestados (n=8.000), Australia (n=1.000), Francia (n=1.000), Alemania (n=1.000), Italia (n=1.000), Japón (n=1.000), España (n=1.000), Reino Unido (n=1.000) y EE.UU. (n=1.000)

El imperativo de bienestar holístico: las necesidades de salud mental de los empleados es un área clave que debe abordarse en el futuro

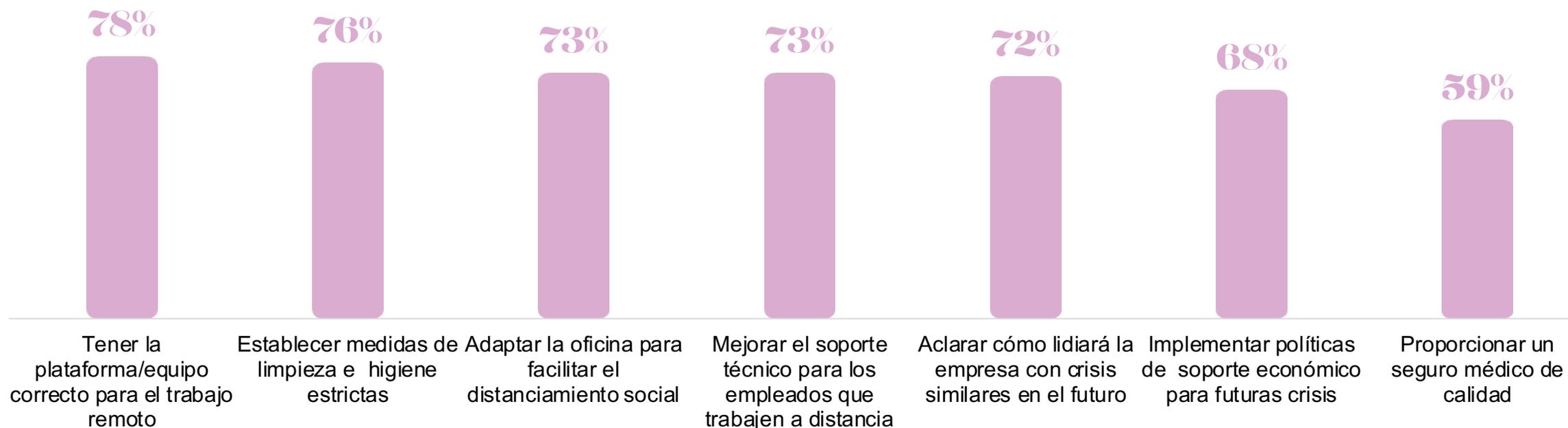


dicen que sus directivos **han cumplido o superado las expectativas** de comprobar su bienestar mental

Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Worse) Q8. Pensando en cómo se ha desempeñado su gerente / empleador en las siguientes áreas durante la pandemia, ¿hasta qué punto, si es que lo ha hecho, han cumplido con sus expectativas? (NET Met or exceeded expectations) Base: Todos los encuestados (8,000)

Brilliant Basics: Es importante que las empresas también se ocupen de las necesidades materiales y de los imprevistos

% Que piensan que es importante que los empresarios hagan lo siguiente después de la pandemia (NET Important)



Q14. Pensando en lo que espera de su compañía después de la pandemia, ¿qué tan importante será lo siguiente? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Brilliant Basics: Es importante que las empresas también se ocupen de las necesidades materiales y de los imprevistos

% Que piensan que es importante que sus gerentes hagan lo siguiente después de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Asegurarse de que el personal tiene el equipo y las plataformas adecuadas para el trabajo a distancia	78%	83%	76%	79%	80%	57%	83%	80%	85%
Aplicar políticas estrictas de limpieza e higiene en el trabajo	76%	83%	74%	66%	77%	54%	83%	83%	86%
Adaptar los espacios de oficina para permitir el distanciamiento social	73%	79%	70%	63%	78%	56%	78%	81%	82%
Mejorar el apoyo técnico para el personal que trabaja a distancia	73%	78%	67%	65%	76%	58%	79%	79%	80%
Aplicar políticas de apoyo financiero para futuras crisis	68%	70%	58%	59%	72%	55%	73%	71%	81%
Proporcionar un seguro médico de calidad	59%	50%	58%	40%	69%	48%	61%	59%	86%

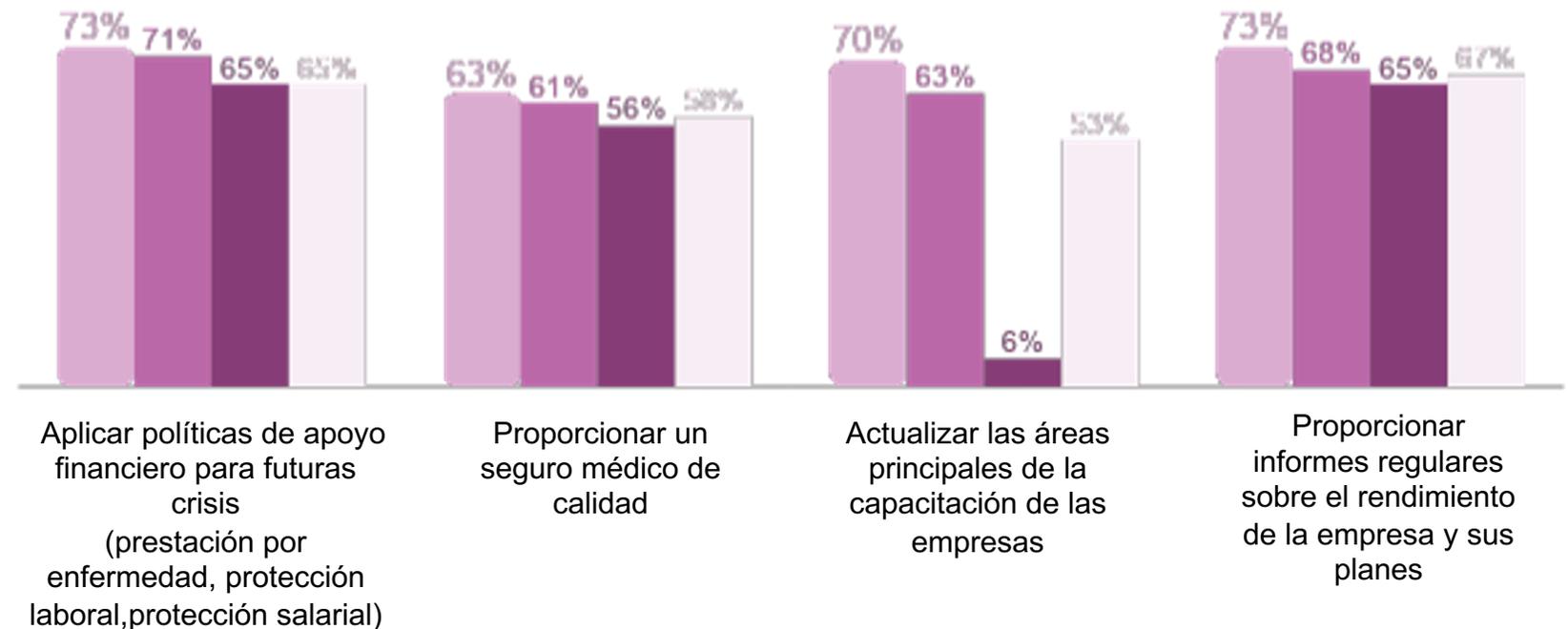
- Los países de habla inglesa y España suelen dar la mayor importancia a una política empresarial sólida que cubra las necesidades materiales y las contingencias después de la pandemia.
- Una prestación de seguro de salud fuerte es particularmente clave en los Estados Unidos dada la dependencia de las empresas para complementar las necesidades de salud en ese país (importante para el 86%). Menos prioritario en Alemania y Japón, donde menos de la mitad lo considera importante.

Q14. Pensando en lo que espera de su compañía después de la pandemia, ¿qué tan importante será lo siguiente? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8.000), Australia (n=1.000), Francia (n=1.000), Alemania (n=1.000), Italia (n=1.000), Japón (n=1.000), España (n=1.000), Reino Unido (n=1.000) y EE.UU. (n=1.000)

Los empleados más jóvenes se centran más en la necesidad de una fuerte política de empresa sobre las necesidades materiales y las contingencias después de la pandemia

% Que piensan que es importante que las empresas hagan lo siguiente después de la pandemia (NET Important)

■ Gen Z ■ Millennial ■ Gen X ■ Baby Boomers



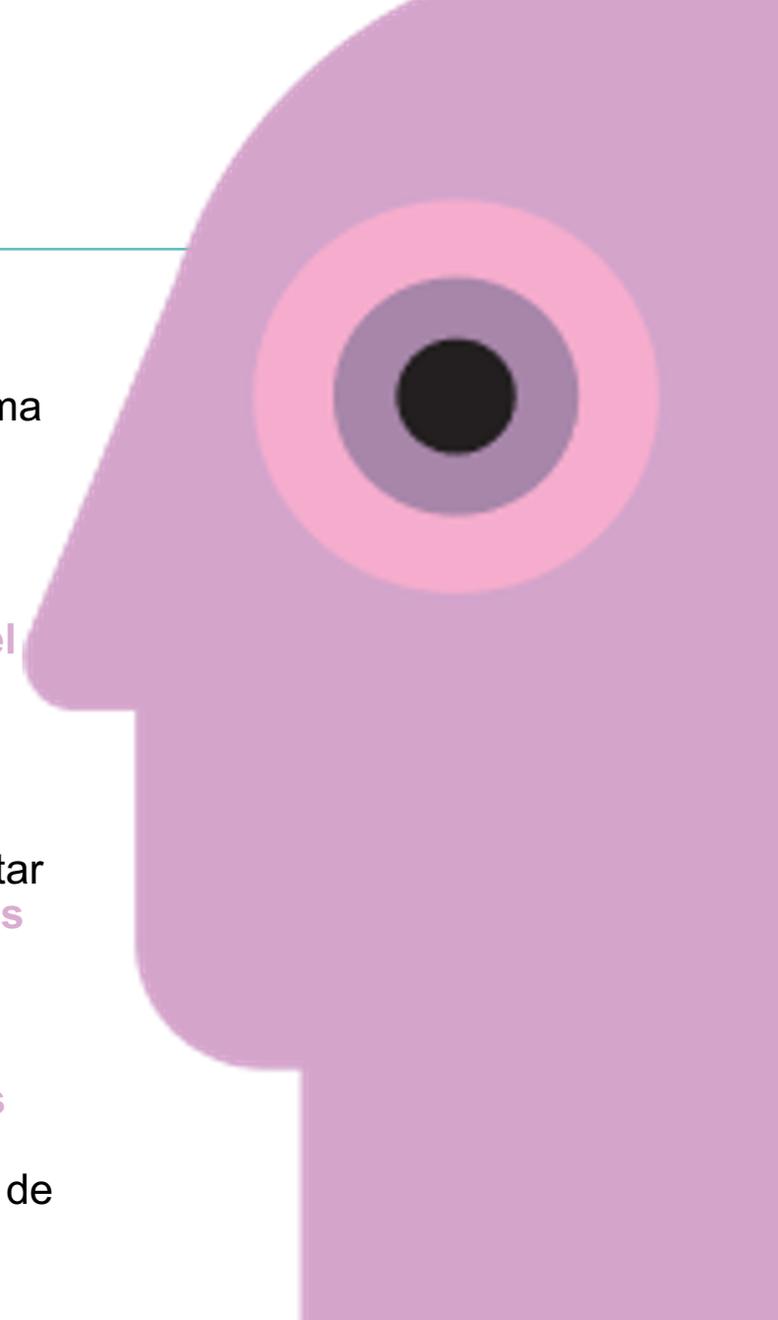
Los trabajadores más jóvenes consideran que las **políticas de calidad de vida**, como el apoyo financiero y el seguro médico, son más importantes que los trabajadores de más edad.

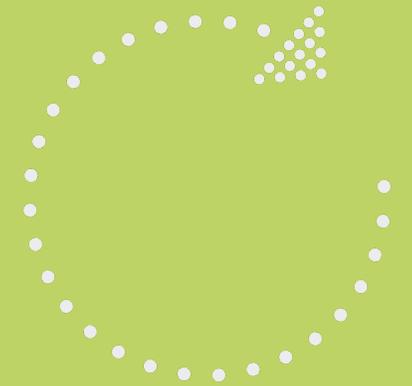
Esto demuestra que las **iniciativas de bienestar** podrían convertirse en un aspecto **cada vez más importante** a ser considerado por una empresa después de la pandemia

Q14. Pensando en lo que espera de su compañía después de la pandemia, ¿qué tan importante será lo siguiente? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

Reinventando el liderazgo: La clave del "takeaway"

- **Los gerentes, líderes y ejecutivos de la C-suite se enfrentan a una curva de aprendizaje empinada** a medida que comenzamos a restablecer las normas y estándares en el lugar de trabajo. Los empleados tienen grandes expectativas de sus líderes y quieren que se les asegure que su bienestar y seguridad sigue siendo la máxima prioridad al salir de la pandemia.
- Lo que hagan los líderes ahora será recordado. Aquellos que puedan demostrar ser ágiles, resistentes y solidarios en los tiempos más difíciles serán los más eficaces para guiar a sus fuerzas de trabajo hacia el nuevo mundo laboral. **Esto jugará un gran papel no sólo en la retención de talento** en el futuro inmediato, sino en **la atracción de talento** en los años venideros.
- **Mantener las relaciones y la colaboración** dentro de **un entorno de trabajo principalmente virtual** será un reto para los líderes. Aunque los empleados pueden estar en cualquier lugar, es importante que se les dé **el apoyo y los recursos para ayudarles a sentir que pertenecen** a algún lugar cuando "se presentan" a trabajar todos los días.
- Es evidente que **existe una "brecha de habilidades blandas" entre las capas de gestión y de C-suite**. El desarrollo del **liderazgo, el entrenamiento y la mejora de las habilidades** es una forma de resolver este desafío. La segunda es reclutar un perfil diferente de líder, más adecuado para la fuerza de trabajo del mañana. Esta es un área de oportunidad, ya que las organizaciones trabajan para ser más resilientes y estar más preparadas para el futuro.





Nuevas habilidades para una nueva era:
La digitalización acelerada y el imperativo de la renovación.

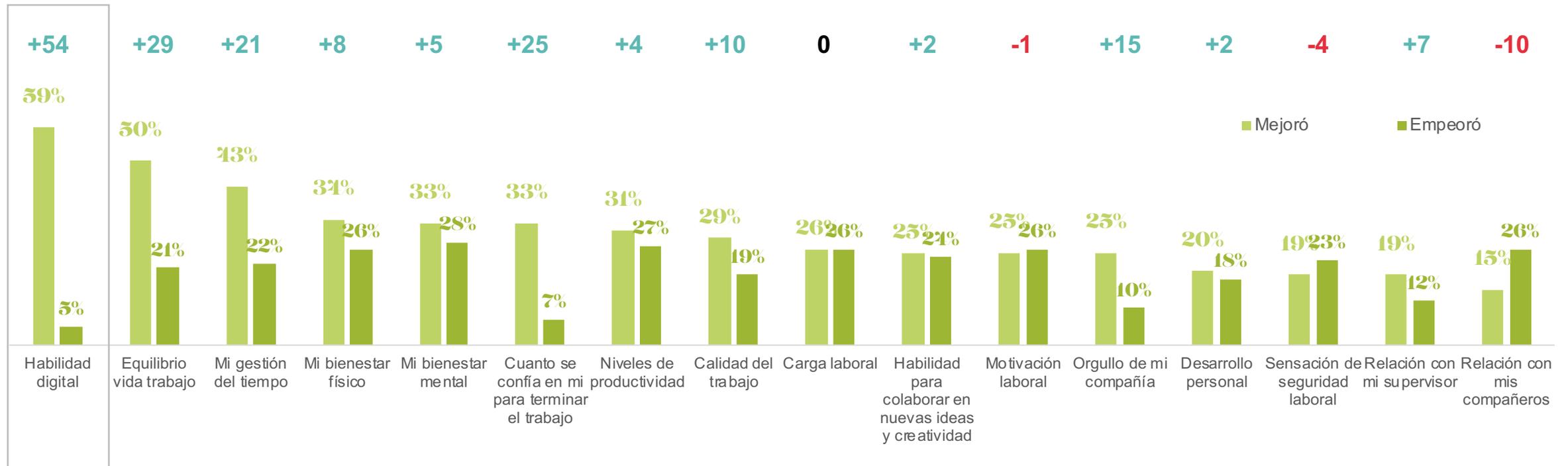
Nuevas habilidades para una nueva era: Resumen de sección

- Hay una **clara necesidad y apetito de una amplia gama de re/capacitación** para equipar mejor la fuerza de trabajo para el nuevo mundo del trabajo.
- **La adquisición de habilidades es en sí misma un motivador clave** para las personas cuando consideran su próximo paso profesional
- **Las habilidades digitales y de programación son imperativos clave** para el futuro del mundo del trabajo
- **Los directivos deben tener las habilidades y la capacidad para apoyar** y sacar lo mejor de sus equipos en el nuevo mundo en el que el trabajo a distancia seguirá siendo una característica destacada.



Los conocimientos digitales han mejorado para seis de cada diez trabajadores con el aumento del trabajo a distancia

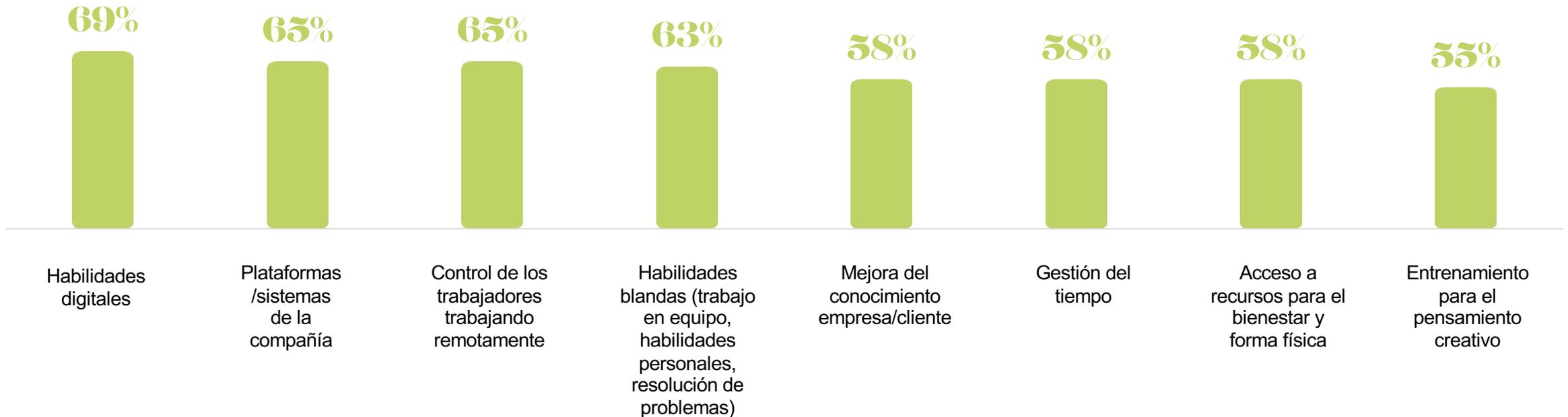
% que dicen que los siguientes han mejorado o empeorado durante la pandemia (NET Better vs. NET Worse)
Diferencia entre mejorado y empeorado



Q6. Pensando en los siguientes aspectos de su propia vida laboral, ¿cuáles cree que han mejorado durante la pandemia y cuáles se han mantenido o han empeorado? (NET Better) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

Es evidente la fuerte necesidad y el apetito por una amplia gama de re / capacitación, en particular las áreas relacionadas con las habilidades digitales y blandas

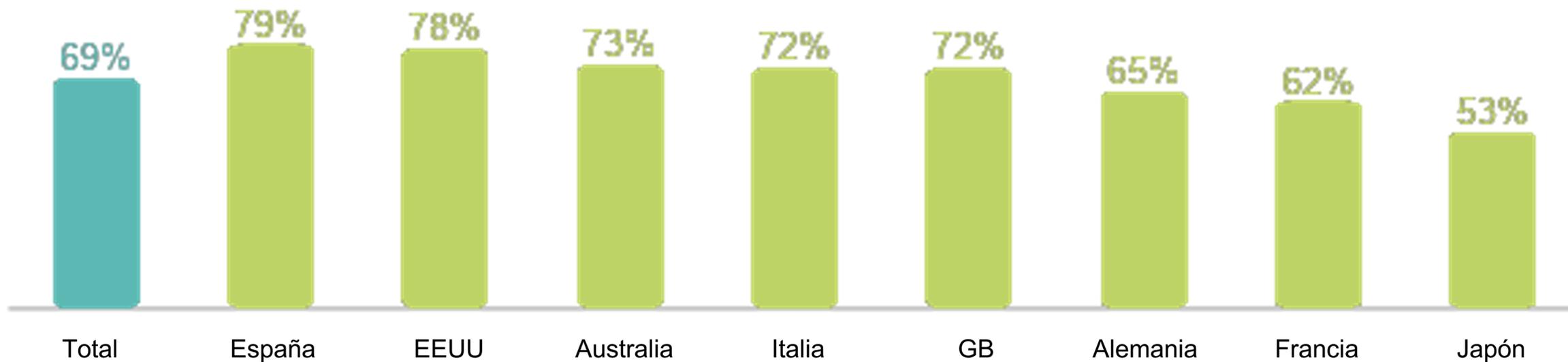
% Califican como importantes después de la pandemia los siguientes tipos de recursos de capacitación y apoyo



Q21. Pensando en los tipos de formación, recursos y apoyo que una empresa puede proporcionar, ¿qué tan importante será lo siguiente después de la pandemia?
(NET Important) (Base: n=8,000)

Los conocimientos digitales se consideran la máxima prioridad en todos los países

% Califican las habilidades de trabajo digital / remoto como importantes después de la pandemia



Q21. Pensando en los tipos de formación, recursos y apoyo que una empresa puede proporcionar, ¿qué tan importante será lo siguiente después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8.000), Australia (n=1.000), Francia (n=1.000), Alemania (n=1.000), Italia (n=1.000), Japón (n=1.000), España (n=1.000), Reino Unido (n=1.000) y EE.UU. (n=1.000)

El desarrollo de habilidades es también una razón clave por la que los trabajadores buscan nuevos puestos

Principales razones para sentirse atraído por un trabajo en un sector diferente

37%

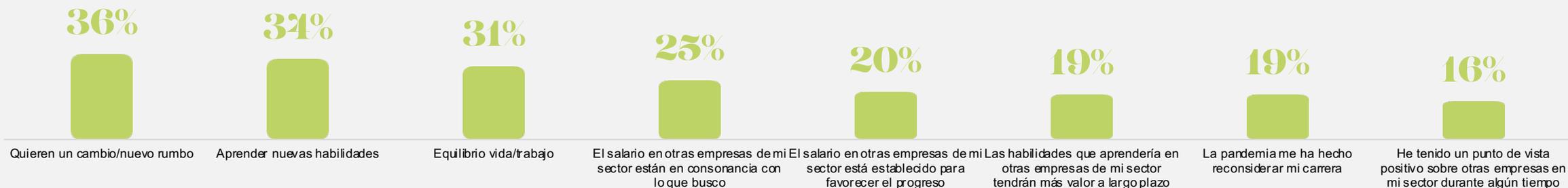
Citaron las habilidades como su principal razón ('Quiero aprender nuevas habilidades' O 'Las habilidades que aprendería tendrían más valor a largo plazo')



Principales razones para sentirse atraído por un trabajo en el mismo sector

43%

Citaron las habilidades como su principal razón ('Quiero aprender nuevas habilidades' O 'las habilidades que aprendería tendrían más valor a largo plazo')



Q28. ¿Cuáles son las principales razones que le atraen al sector [...] [seleccionado en Q27]? La Base: Aquellos que buscan un nuevo puesto en la nueva industria (n=855) Q29. ¿Cuáles son las principales razones que le atraen a un trabajo diferente en la misma industria? Base: Aquellos que buscan un nuevo puesto en la misma industria (n=729)

Habilidades digitales: La clave del "takeaway".

- Las empresas han adoptado acertadamente un enfoque de "respuesta rápida" para garantizar que los trabajadores dispongan de la infraestructura digital y los conocimientos necesarios para trabajar a distancia y mejorar sus habilidades bajo restricciones de cierre. **Pero para facilitar el trabajo híbrido a largo plazo, los empleados deben estar equipados no sólo para sobrevivir, sino para prosperar.**
- Existe un amplio apetito por parte de los empleados de mejorar como individuos a través de la recapitación y ahora es el momento de aprovechar la oportunidad. Aquellas **organizaciones que adopten el aprendizaje permanente** en un continuo constante, en lugar de contratar empleados y esperar que sus habilidades se mantengan actualizadas, **emergerá como las más competitivas en el mercado futuro.**
- La naturaleza acelerada de la evolución de la tecnología significa que las habilidades digitales pierden rápidamente su vigencia, si no se actualizan continuamente. A medida que la digitalización se acelera hacia el futuro, hay un claro caso de negocio para la continua actualización y perfeccionamiento de las habilidades. **Es hora de ver esto como una inversión en capital humano que ofrece un claro retorno de la inversión**, y no como un simple coste para las organizaciones.





La ecuación de la confianza:
Empresas encargadas de
"restablecer la normalidad",
empleados capacitados para
prosperar

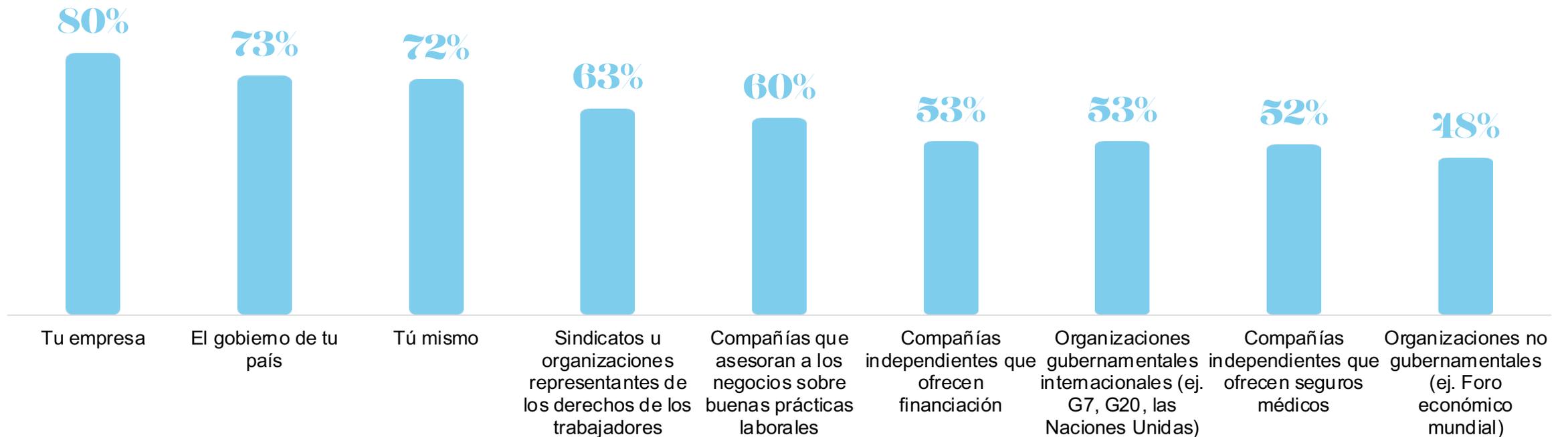
La primacía de la confianza: Resumen de sección

- La responsabilidad principal **de lograr un mejor futuro en el mundo del trabajo se confía principalmente a las empresas**
- También se espera que **los gobiernos, los particulares y los sindicatos desempeñen un papel**
- Mientras que a los empresarios se les confía la tarea de ayudar a crear un mejor mundo laboral en el futuro, también **es importante que los propios empleados se sientan confiados para hacer el trabajo.**



La responsabilidad principal de lograr un mejor mundo laboral después de la Covid-19 recae en la empresa

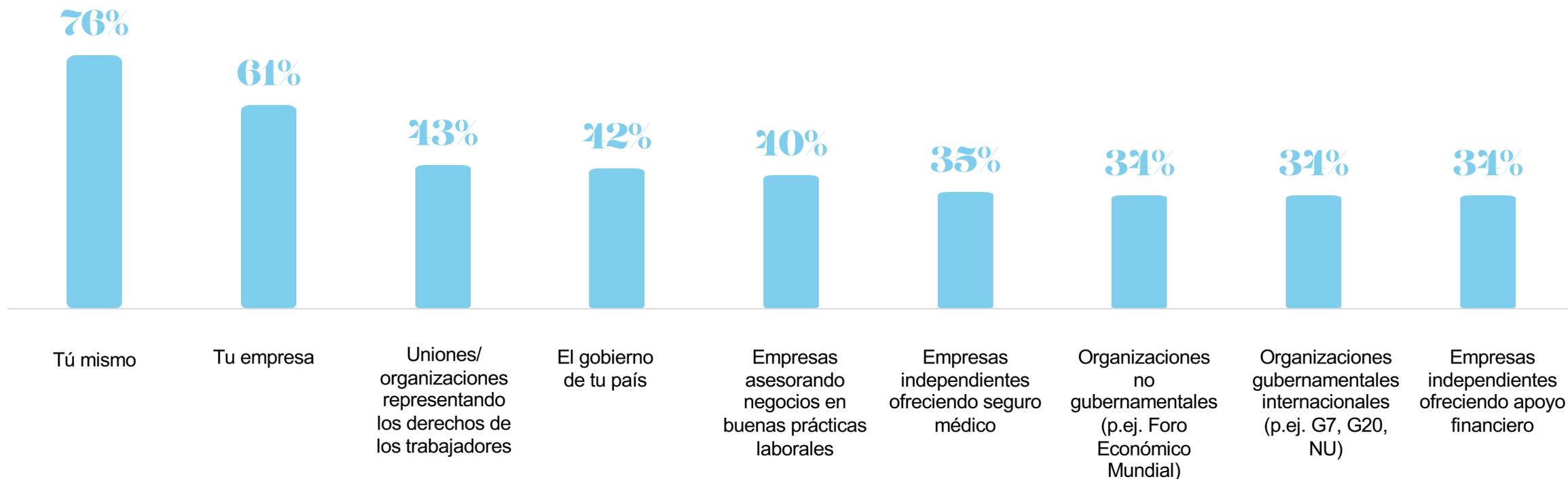
% Que dicen que las siguientes instituciones son responsables de asegurar un mejor mundo laboral después de la pandemia (NET Responsible)



Q22. Pensando en todos los aspectos de la vida laboral, ¿cuán responsables son los siguientes en asegurar un mejor mundo laboral en el futuro después de la pandemia? (NET Responsible) Base: Todos los encuestados (n=8.000)

Los trabajadores también están depositando un gran nivel de confianza en sus empresas para apoyarles durante cualquier crisis futura.

% Que dice que confía en las siguientes instituciones para apoyarlas durante cualquier crisis futura (NET Trust)



Q23. ¿Cuánto confía en lo siguiente para apoyarle durante cualquier crisis futura tal como la pandemia de coronavirus? (NET Trust) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

La confianza y la entrega debe ser recíproca

80%

Dice que su empresa es responsable de asegurar un ámbito laboral mejor **después** del Covid-19

78%

De los empleados dice que sentir que confían en ellos para hacer su trabajo es importante para su vida laboral **después** del Covid-19

61%

Confía en su empresa para apoyarles durante una **crisis futura**

Q20. ¿Qué importancia tendrán los siguientes aspectos para su vida laboral después de la pandemia?(NET Important) Q22. Pensando en todos aspectos de la vida laboral, ¿como de responsables son los siguientes en asegurar un mejor ámbito laboral en el futuro después de la pandemia?(NET Responsible) Q23. ¿Cuánto confía en las siguientes instituciones para apoyarle durante cualquier crisis futura tal como la pandemia de coronavirus? (NET Trust) Base: Todos los encuestados (n=8,000)



Después de la pandemia,
Los trabajadores tienen
una opinión generalmente
positiva de su empresa y
sector.

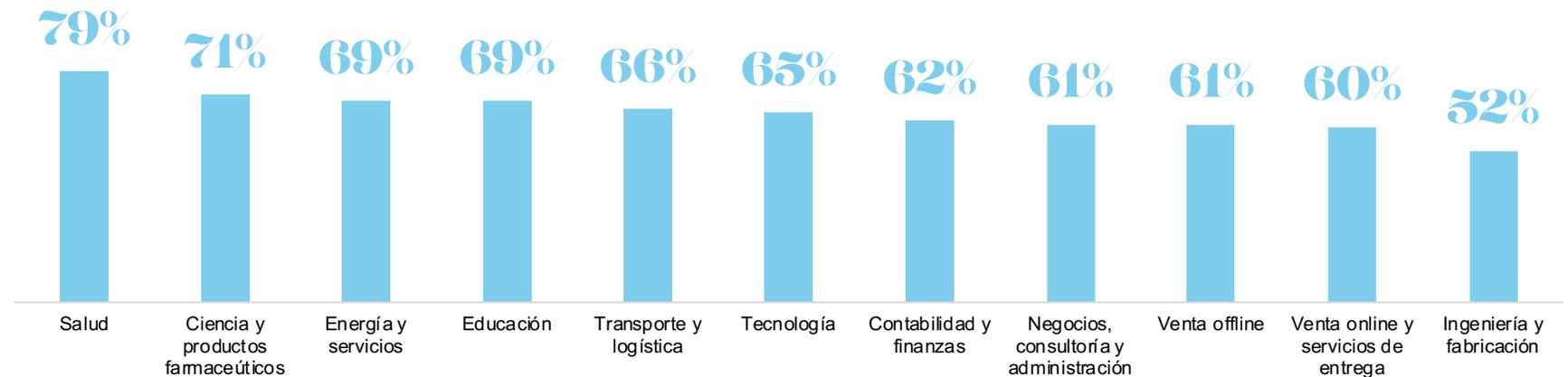
Este es un factor clave de
retención de empleados

Existe un alto grado de orgullo en muchos trabajadores del sector

6 de 10

Dicen que están orgullosos del papel que su sector ha desempeñado durante la pandemia (62%)

% Que dice que están muy orgullosos del papel que su sector ha desempeñado durante la pandemia (NET Proud by industry)

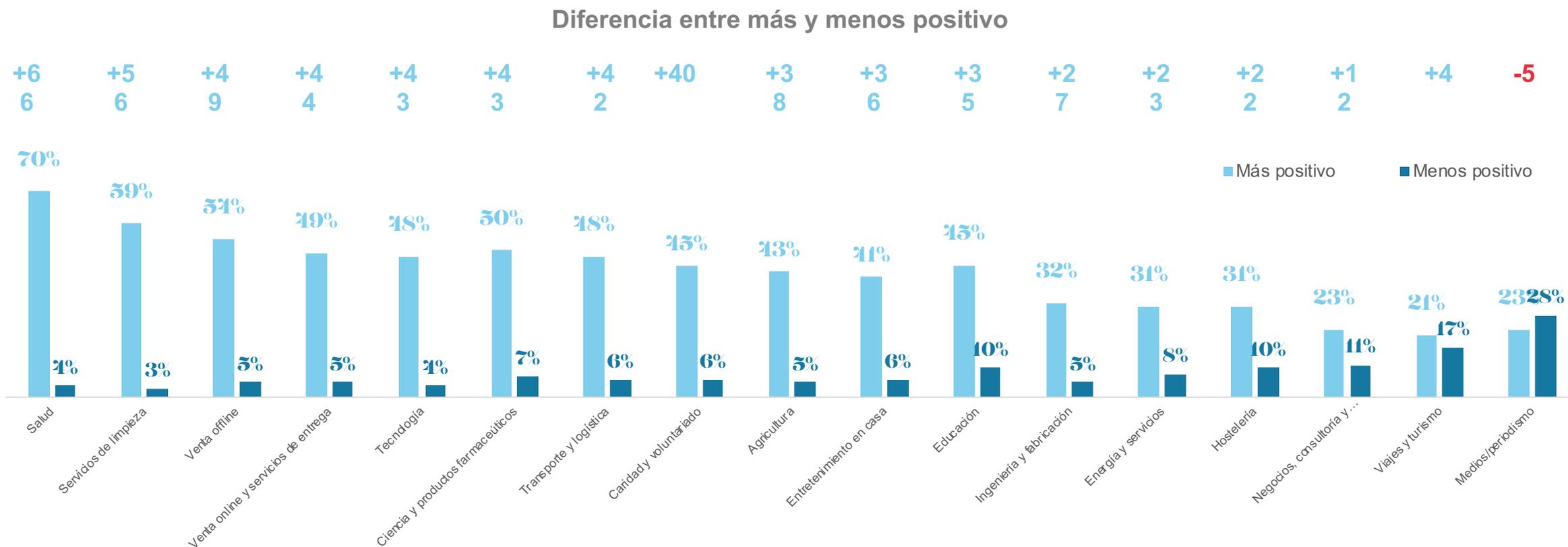


NB: Las industrias con menos de 100 encuestados no están incluidas

Q25. ¿Se siente orgulloso del papel que su sector ha desempeñado durante la pandemia? (NET Proud) Base: Todos los encuestados (8,000)

Desde que la pandemia empezó, la positividad que rodea a casi todos los sectores ha incrementado, particularmente en relación a la salud (los medios y el periodismo es la excepción)

% Que dice que tiene una visión más/menos positiva de los siguientes sectores **desde** el brote de Covid-19 (Top 2 Box vs. Bottom 2 Box)



Q24. A raíz del inicio de la pandemia, ¿ha cambiado su punto de vista del valor que tienen los profesionales de los siguientes sectores en la sociedad? (NET More positive; Less positive) Base: Todos los encuestados (n=8,000)

La mayoría no está buscando cambiar de trabajo en los próximos 12 meses

8 de 10

Dicen que le gustaría permanecer con su empresa/empleador actual

50%

le gustaría permanecer en su trabajo actual

30%

le gustaría progresar en su empresa

2 de 10

Dicen que les gustaría encontrar una empresa nueva

9%

le gustaría encontrar trabajo en el mismo sector

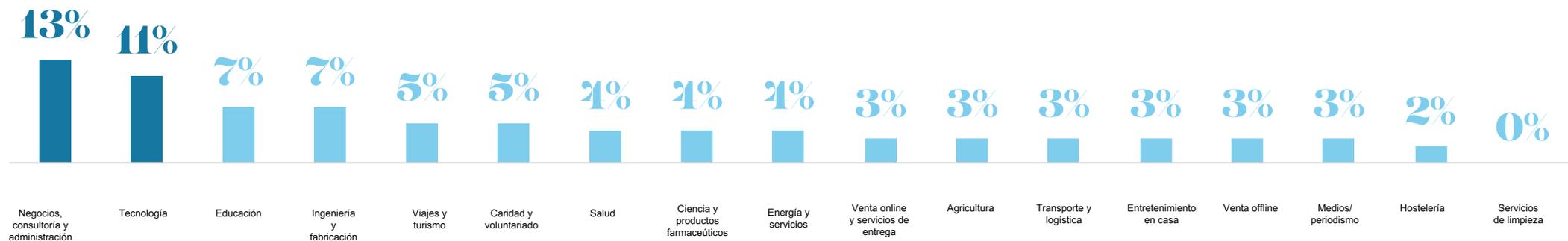
11%

le gustaría encontrar trabajo en un sector diferente

Q26. Pensando en su proyecto profesional en los próximos 12 meses, ¿cuál de las siguientes declaraciones se corresponde mejor con usted? (NET Very proud: T2B)
Base: Todos los encuestados (8,000)

De aquellos que están buscando trabajo en un sector diferente, los negocios y la tecnología son los destinos destacados

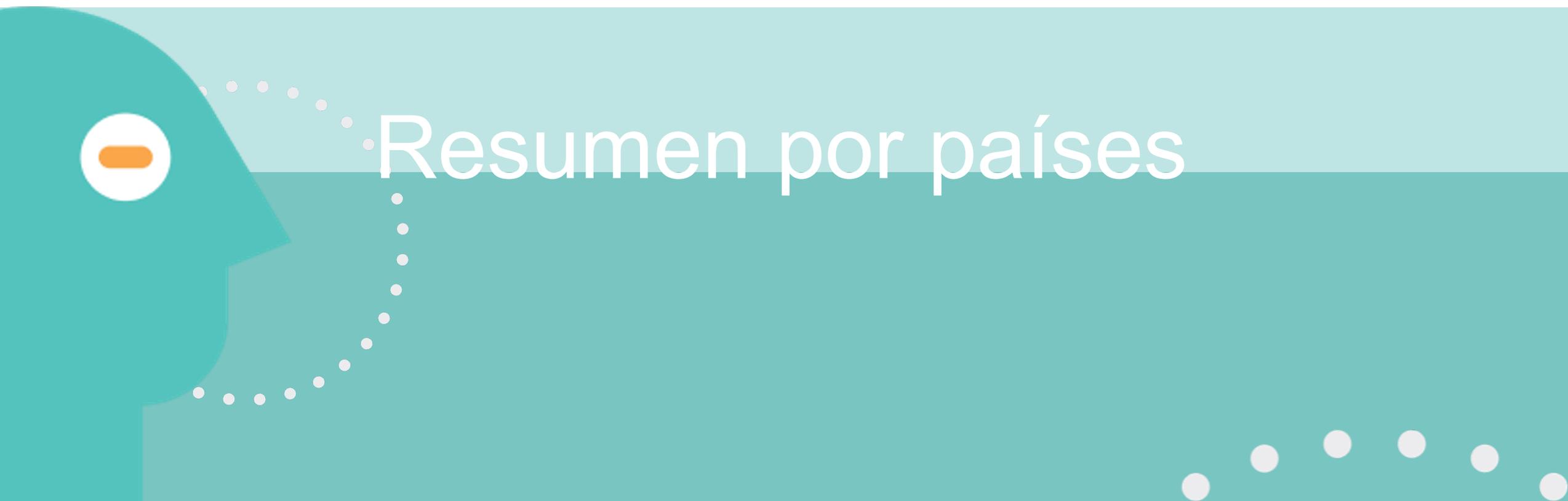
% Que dicen que están considerando cambiar a los siguientes sectores en los próximos 12 meses



Q27. ¿Qué sector es el que más estás considerando en los próximos 12 meses? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en un sector distinto en los próximos 12 meses (n=855)



THE ADECCO GROUP



Resumen por países

Resultados principales en Estados Unidos



Tres cuartos (76%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción ahora en adelante

- La responsabilidad de ofrecer un mejor ámbito laboral futuro para Estados Unidos es compartida entre las empresas y los empleados con el gobierno desempeñando un papel secundario. Comparado con otros países, los trabajadores americanos tienen un particular gran sentido de sus propias responsabilidades:

% Que dicen que los siguientes son responsables -----	Tu Empresa	Tú mismo	Gobierno
	84% (+4)	83% (+13)	71% (-2)

- El 82% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 82% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Seguridad laboral	87%	(+9)
Equilibrio trabajo/vida	87%	(+7)
Confianza para ejecutar el trabajo	86%	(+8)
Buena relación con el jefe	83%	(+11)
Mantener salud física	81%	(+8)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

	78%	(+9)
Habilidades digitales/telemáticas	77%	(+12)
Gestión telemática del personal	75%	(+10)
Soft skills	71%	(+8)
Recursos/apoyo en salud mental	69%	(+9)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, GB, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos EEUU sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)

Resultados principales en Reino Unido

Casi 8 de 10 (77%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción ahora en adelante



- La principal responsabilidad de ofrecer un mejor ámbito laboral futuro para Reino Unido recae en la empresa. El gobierno y los empleados en sí mismos desempeñan un papel secundario:

% Que dicen que los siguientes son responsables -----	Tu Empresa	Tú mismo	Gobierno
	86% (+6)	76% (+4)	78% (+5)

- El 82% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 82% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Equilibrio trabajo/vida	85%	(+5)
Seguridad laboral	82%	(+4)
Confianza para ejecutar el trabajo	82%	(+4)
Mantener salud física	77%	(+4)
Flexibilidad sobre horas/horario	76%	(+1)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	72%	(+3)
Gestión telemática del personal	70%	(+5)
Plataformas/sistemas de empresa	70%	(+5)
Recursos/apoyo en salud mental	68%	(+8)
Habilidades blandas	67%	(+4)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, GB, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos GB sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)

Resultados principales en Francia

Más de tres cuartos (73%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción de ahora en adelante



- Los trabajadores franceses le dan menos importancia a quién es responsable del mundo laboral comparado con otros países. Sin embargo, la empresa y tú mismo están calificados como los más responsables:

% Que dicen que los siguientes son responsables	Tu empresa	Tú mismo	Gobierno
	69% (-11)	69% (-3)	57% (-16)

- El 64% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 63% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Equilibrio trabajo/vida	81%	(+1)
Confianza para ejecutar el trabajo	77%	(-1)
Flexibilidad sobre horas/horario	76%	(+1)
Seguridad laboral	76%	(-2)
Buena relación con el jefe	74%	(+2)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	62%	(-7)
Gestión telemática del personal	59%	(-6)
Plataformas/sistemas de empresa	55%	(-10)
Habilidades blandas	55%	(-8)
Bienestar físico	49%	(-9)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, GB, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos Francia sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)

Resultados principales en Alemania

Tres cuartos (74%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción de ahora en adelante



- La responsabilidad de ofrecer un mejor ámbito laboral futuro para Alemania debería recaer en las empresas, con un papel menos importante del gobierno:

% Que dicen que los siguientes son responsables	Tu empresa	Tú mismo	Gobierno
	82% (+2)	72% (=)	69% (-4)

- El 77% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 76% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Confianza para ejecutar el trabajo	81%	(+3)
Equilibrio trabajo/vida	81%	(+1)
Seguridad laboral	80%	(+2)
Socializar con compañeros telemáticamente	73%	(+10)
Flexibilidad sobre horas/horario	73%	(-2)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	65%	(-4)
Habilidades blandas	58%	(-5)
Plataformas/sistemas de empresa	57%	(-8)
Recursos/apoyo en salud mental	52%	(-8)
Bienestar físico	50%	(-8)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, UK, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos Alemania sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)



Resultados principales en Italia

Tres cuartos (76%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción de ahora en adelante

- La responsabilidad de ofrecer un mejor ámbito laboral futuro para Italia es compartida entre el gobierno y los mismos empleados. Comparado con la puntuación global, muchos menos consideran que la empresa es responsable de ello:

% Que dicen que los siguientes son responsables	Tu empresa	Tú mismo	Gobierno
	78% (-2)	74% (+2)	77% (+4)

- El 77% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 74% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Confianza para ejecutar el trabajo	82%	(+4)
Equilibrio trabajo/vida	81%	(+1)
Seguridad laboral	80%	(+2)
Socializar con compañeros telemáticamente	79%	(+4)
Flexibilidad sobre horas/horario	79%	(+6)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	72%	(+3)
Habilidades blandas	72%	(+8)
Plataformas/sistemas de empresa	66%	(+3)
Recursos/apoyo en salud mental	65%	(+1)
Bienestar físico	63%	(+5)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, UK, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos Italia sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)

Resultados principales en España



8 de 10 (77%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción de ahora en adelante

- La responsabilidad de ofrecer un mejor ámbito laboral futuro para España es compartida entre las empresas y el gobierno. Comparado con la puntuación global, hay una mayor dependencia del gobierno:

% Que dicen que los siguientes son responsables	Tu empresa	Tú mismo	Gobierno
	81% (+1)	71% (-1)	79% (+6)

- El 79% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 76% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Equilibrio trabajo/vida	84%	(+4)
Confianza para ejecutar el trabajo	84%	(+6)
Seguridad laboral	82%	(+4)
Flexibilidad en horas/horario	81%	(+6)
Mantener salud física	80%	(+7)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	79%	(+10)
Gestión telemática del personal	78%	(+13)
Gestión del tiempo	74%	(+16)
Habilidades blandas	73%	(+10)
Plataformas/sistemas de empresa	72%	(+7)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, UK, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos España sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)

Resultados principales en Australia

8 de 10 (82%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción de ahora en adelante



- La responsabilidad de ofrecer un mejor ámbito laboral futuro para Australia recae en la empresa. El gobierno y los empleados en sí mismos comparten un papel secundario:

% Que dicen que los siguientes son responsables	Tu empresa	Tú mismo	Gobierno
	85% (+5)	80% (+8)	80% (+7)

- El 81% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 83% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Confianza para ejecutar el trabajo	86%	(+8)
Seguridad laboral	86%	(+8)
Equilibrio trabajo/vida	86%	(+6)
Flexibilidad en horas/horario	80%	(+5)
Buena relación con el jefe	80%	(+8)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	73%	(+4)
Gestión telemática del personal	71%	(+6)
Plataformas/sistemas de empresa	71%	(+6)
Recursos/apoyo en salud mental	70%	(+10)
Habilidades blandas	69%	(+6)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, UK, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos Australia sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)

Resultados principales en Japón

6 de 10 (59%) dicen que una mezcla de trabajo presencial y telemático es la mejor opción de ahora en adelante

*Nota: Las puntuaciones para Japón en las encuestas online son en general sistemáticamente más bajas que otros muchos países. Aún más en este estudio debido a las horas de trabajo significativamente más largas inherentes a la cultura japonesa (ej: el 70% trabajó más de 40 horas/semana en Japón vs. Media global de 48% durante la pandemia)

- Los trabajadores japoneses tienen menos sentido sobre quién es responsable del mundo laboral en comparación con otros países. Sin embargo, la empresa y el gobierno están clasificados como los más responsables

% Que dicen que los siguientes son responsables -----	Tu empresa	Tú mismo	Gobierno
	74% (-6)	53% (-29)	73% (=)

- El 55% dice que para los dirigentes será importante **centrarse en la colaboración, resolución de problemas y la adaptabilidad** en el nuevo ámbito laboral, mientras que el 55% también dice que **un estilo de liderazgo centrado en la empatía y en una actitud alentadora** son importantes

- Equilibrio trabajo/vida, seguridad laboral y confianza** son los elementos clave para la vida laboral post pandemia

5 aspectos más importantes para su vida laboral después de la pandemia

Equilibrio trabajo/vida	60%	(-20)
Flexibilidad en horas/horario	55%	(-20)
Más trabajo telemático	54%	(-12)
Mantener la salud física	52%	(-21)
Confianza en ejecutar el trabajo	48%	(-30)

- Principales necesidades formativas relacionadas con **habilidades digitales y blandas**

5 aspectos más importantes formativos, de recursos y apoyo después de la pandemia

Habilidades digitales/telemáticas	53%	(-16)
Gestión telemática del personal	49%	(-16)
Recursos/apoyo en salud mental	48%	(-12)
Habilidades blandas	48%	(-15)
Plataformas/sistemas de empresa	47%	(-18)

N..B. () = % PUNTO DE DIFERENCIA VS. GLOBAL entre los 8 países encuestados: EEUU, UK, Italia, España, Francia, Australia, Alemania, Japón. Encuesta con trabajadores administrativos Japón sobre el futuro laboral (n=1,000), Global (n=8,000)



THE ADECCO GROUP

Contactar a

globalbusiness.development@adecgroup.com

media@adecgroup.com

www.adecgroup.com/ResetNormal

Adecco

Adia

BADENOCH
+ CLARK

GENERAL
ASSEMBLY

LHH

modis

pontoon

Spring
SERVICES

Vettery



THE ADECCO GROUP

Resultados adicionales

Aquellos en Japón y Australia eran más propensos a trabajar más horas a la semana antes de la pandemia

% Que trabaja pocas, promedio, muchas horas antes de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
NET Pocas horas laborables = Menos de 28 horas	4%	6%	2%	5%	7%	3%	2%	7%	3%
NET Promedio horas laborables = 28-42 horas	76%	80%	86%	76%	77%	53%	86%	79%	71%
NET Muchas horas laborables = 43 o más horas	19%	15%	12%	18%	15%	44%	11%	14%	26%

Q1. Echando la vista atrás antes del principal periodo de la pandemia por coronavirus, ¿cuántas horas trabajabas de media en una semana? Base: Todos los encuestados(n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Aquellos en Alemania y Japón tenían una mayor flexibilidad para establecer su propio horario laboral, mientras que los de Italia y España tenían que seguir el horario de la empresa

% Que están de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre su vida laboral antes de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Mi horario laboral estaba completamente establecido por la empresa	45%	44%	40%	21%	59%	34%	61%	47%	51%
Tenía algo de flexibilidad para ajustar mi propio horario laboral	48%	51%	52%	65%	40%	47%	37%	46%	44%
Mi horario laboral estaba completamente establecido por mi	7%	5%	8%	13%	1%	19%	1%	6%	5%

Q2. Antes del principal periodo de pandemia, ¿cuál de las siguientes declaraciones describía mejor tu horario de trabajo semanal? Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Aquellos en Australia, GB y EEUU eran más propensos a estar satisfechos con su vida laboral antes de la pandemia, mientras que las puntuaciones de Japón estaban significativamente por debajo del promedio mundial

% Que están de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre su vida laboral **antes** de la pandemia (NET Agree)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Estaba motivado	74%	79%	76%	78%	70%	47%	74%	79%	87%
Era productivo	85%	90%	88%	86%	91%	47%	89%	91%	95%
Me enorgullecía trabajar para la empresa	71%	82%	72%	69%	71%	37%	72%	79%	86%
Tenía relaciones sólidas con mis compañeros de trabajo	78%	85%	81%	77%	82%	47%	84%	84%	87%
Tenía una relación sólida con mi jefe	69%	80%	69%	61%	66%	39%	77%	75%	83%
Era capaz de mantener un buen equilibrio entre trabajo/vida	72%	73%	77%	73%	74%	48%	72%	75%	86%
Era capaz de manejar mi bienestar físico	74%	80%	72%	78%	70%	52%	73%	80%	86%
Era capaz de manejar mi bienestar mental	75%	82%	75%	80%	72%	50%	73%	78%	87%

Q3. Pensando en tu vida laboral antes de la pandemia, ¿hasta qué punto estaría de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? NET Agree Summary Base: Todos los encuestados(n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Los empleados en Australia, Francia y GB fueron más positivos sobre la vida laboral durante la pandemia

% Que estaba satisfecho con su experiencia laboral **durante** la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Muy negativa	2%	1%	2%	1%	2%	5%	3%	3%	2%
Bastante negativa	16%	15%	13%	16%	16%	22%	15%	18%	15%
Ni negativa ni positiva	31%	25%	32%	30%	29%	50%	30%	25%	30%
Bastante positiva	37%	42%	42%	38%	38%	18%	41%	42%	38%
Muy positiva	13%	16%	11%	15%	15%	4%	12%	13%	15%
NET Negativa	19%	16%	15%	17%	18%	28%	17%	20%	17%
NET Positiva	50%	59%	53%	53%	53%	22%	53%	55%	53%

Q4. En general, ¿diría que su experiencia de vida laboral durante la pandemia ha sido...? Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Los empleados en Australia, España, GB y EEUU reconocen mejoras durante la pandemia, mientras que los de Francia y Japón tuvieron una experiencia más negativa

% Que dice que lo siguiente ha ido a mejor **durante** la pandemia (NET Better)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Motivación laboral	25%	28%	18%	24%	28%	11%	32%	23%	32%
Niveles de productividad	31%	37%	26%	31%	38%	17%	34%	30%	36%
Calidad del trabajo	29%	34%	23%	25%	35%	16%	34%	30%	33%
Orgullo en mi empresa	25%	32%	14%	23%	25%	12%	30%	27%	34%
Relación con mis compañeros de trabajo	15%	22%	12%	10%	14%	7%	16%	21%	21%
Relación con mi jefe	19%	28%	14%	13%	17%	8%	21%	23%	26%
Equilibrio trabajo/vida	50%	56%	44%	46%	53%	42%	55%	55%	50%
My bienestar físico	34%	35%	32%	31%	40%	28%	34%	35%	39%

Q6. Pensando en los siguientes aspectos de tu propia vida laboral, ¿cuales sientes que han mejorado durante la pandemia, y cuales han permanecido igual o empeorado? (NET Better) Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Los empleados en Australia, España, GB y EEUU reconocen mejoras durante la pandemia, mientras que los de Francia y Japón tuvieron una experiencia más negativa

% Que dice que lo siguiente ha ido a mejor **durante** la pandemia (NET Better)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Mi bienestar mental	33%	32%	32%	31%	38%	29%	37%	30%	34%
Mi desarrollo profesional	20%	25%	16%	12%	22%	8%	27%	21%	30%
Cuánta confianza tienen en mi para hacer el trabajo	33%	43%	25%	27%	40%	14%	37%	37%	38%
Mi carga de trabajo	26%	28%	26%	23%	23%	19%	22%	30%	33%
Mi gestión del tiempo	43%	42%	42%	39%	60%	32%	51%	34%	42%
Habilidad para colaborar en nuevas ideas/creatividad	25%	26%	26%	20%	31%	14%	32%	23%	30%
Mi sentido de la seguridad laboral	19%	23%	11%	16%	23%	5%	32%	17%	25%
My habilidades digitales/telemáticas	59%	66%	37%	57%	70%	56%	64%	61%	65%

Q6. Pensando en los siguientes aspectos de tu propia vida laboral, ¿cuales sientes que han mejorado durante la pandemia, y cuales han permanecido igual o empeorado? (NET Better) Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Los empleados en Australia, Italia, GB y EEUU se sintieron mejor equipados para lidiar con la pandemia comparados con los de Japón

% que está de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre cuán bien equipados estaban durante la pandemia (NET Agree)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Tuve que hacer cambios importantes en mis formas habituales de trabajo para adaptarme a la pandemia	60%	62%	60%	49%	60%	61%	57%	63%	69%
Tenía claras las horas / días que debía trabajar	71%	83%	66%	84%	70%	42%	68%	76%	80%
Tenía clara la naturaleza del trabajo / tareas que se esperaban de mí.	74%	81%	74%	83%	73%	38%	78%	80%	84%
Fui formado lo suficiente como para usar cualquier plataforma / sistema online para hacer mi trabajo de manera efectiva	59%	73%	57%	51%	64%	24%	60%	67%	74%
Fui capaz de usar plataformas y sistemas para comunicar con otros de manera efectiva	75%	85%	76%	76%	80%	43%	76%	81%	85%
Tenía toda la tecnología, herramientas y plataformas necesarias para continuar mi trabajo sin problemas.	67%	75%	68%	72%	72%	34%	66%	71%	76%

Q7.Pensando en cuán bien equipado estaba durante la pandemia, ¿hasta qué punto estaría de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente? NET Agree Base: Todos los encuestados(n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Sin embargo, Australia, GB y EEUU lideran los mercados al observar a quienes superaron las expectativas

% Que dice que sus jefes han excedido sus expectativas en lo siguiente (NET Met or exceeded expectations)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Orientación clara y comunicación frecuente sobre cambios / planes para la continuidad del negocio durante la pandemia	85%	90%	83%	87%	82%	78%	85%	89%	90%
Apoyo de tu adaptación laboral	86%	94%	80%	85%	82%	80%	86%	89%	94%
Flexibilidad en tus necesidades de cuidado de niños*	89%	91%	91%	86%	88%	83%	87%	88%	93%
Comprobación de tu bienestar mental	78%	81%	74%	76%	72%	78%	76%	80%	84%
Provisión de recursos / apoyo	85%	91%	82%	87%	78%	80%	84%	88%	92%
Apoyo de tu desarrollo profesional	79%	82%	76%	77%	75%	75%	83%	78%	88%
Comunicar sobre el desempeño del negocio	86%	89%	83%	87%	81%	82%	84%	89%	91%
Adaptarse a los desafíos de la pandemia	88%	93%	86%	88%	85%	83%	88%	91%	94%

*Esta declaración fue mostrada solamente a los encuestados que tienen hijos

Q8. Pensando en cómo ha actuado su jefe / empleador en las siguientes áreas durante la pandemia, ¿en qué medida, si es que lo han hecho, han cumplido con sus expectativas? (NET Met or exceeded expectations) Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Aquellos en Australia y EEUU dicen que sus empresas tenían más probabilidades de tomar medidas para responder al brote, mientras que hubo una respuesta menor en Japón

% Que dice que su empresa tomó las siguientes medidas en respuesta a la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Se cambiaron las horas de trabajo de algunos o todos los empleados	44%	43%	45%	44%	47%	44%	44%	37%	45%
Se congelaron las nuevas contrataciones / contratistas	28%	39%	17%	30%	26%	10%	34%	29%	36%
Se puso a algunos miembros del personal de baja / suspensión temporal de los compromisos de trabajo.	22%	17%	26%	18%	26%	10%	21%	34%	23%
Se le pidió al personal que aceptara recortes salariales	10%	18%	5%	8%	7%	6%	12%	10%	17%
Se despidió personal / hicieron despidos	10%	20%	5%	7%	4%	5%	11%	12%	17%
Se pidió a los empleados que usaran vacaciones como baja por enfermedad prolongada	15%	21%	18%	7%	32%	10%	13%	9%	12%
Se retrasaron los ascensos / aumento de sueldo	20%	31%	15%	17%	19%	6%	23%	24%	25%
Se detuvieron / retrasaron los pagos a proveedores	7%	7%	5%	6%	8%	4%	10%	7%	8%
Se cambiaron los productos / servicios que daban	15%	17%	17%	15%	10%	10%	17%	14%	16%
Se redujo la producción	19%	14%	22%	19%	28%	16%	17%	16%	19%
Se prolongó la baja por enfermedad	10%	11%	16%	6%	9%	6%	8%	11%	18%

Q9. ¿Tu empresa ha tomado alguna de las siguientes medidas específicas en respuesta a la pandemia que tengas conocimiento? Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Aquellos en Japón y España fueron más propensos a trabajar más horas semanales durante la pandemia, en EEUU trabajaron menos horas de las esperadas

% Que trabaja pocas, promedio, muchas horas durante de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
NET Pocas horas laborables = Menos de 28 horas	17%	16%	21%	14%	19%	10%	13%	19%	22%
NET Promedio horas laborables = 28-42 horas	64%	67%	64%	70%	59%	66%	62%	67%	60%
NET Muchas horas laborables = 43 o más horas	19%	16%	15%	16%	22%	24%	25%	14%	18%

Q10. ¿Cuántas horas diría que ha estado trabajando durante la pandemia en una semana promedio? Base: todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Aquellos en Alemania y Francia tenían una mayor flexibilidad para establecer su propio horario laboral, mientras que los de Italia tenían que seguir el horario de la empresa

% Que está de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre su vida laboral **durante** la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Mi horario laboral estaba completamente establecido por la empresa	24%	25%	16%	14%	35%	25%	26%	24%	28%
Tenía algo de flexibilidad para ajustar mi propio horario laboral	54%	59%	51%	63%	52%	49%	53%	53%	54%
Mi horario laboral estaba completamente establecido por mi	22%	16%	33%	23%	13%	26%	21%	22%	18%

Q11: Durante el periodo de pandemia, ¿cuál de las siguientes declaraciones describe mejor tu horario de trabajo semanal? Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italia (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), UK (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

Sin embargo, aquellos en Japón fueron más propensos a decir que había sido una experiencia difícil.

% de gerentes que dicen que ha sido difícil lidiar con lo siguiente **durante** la pandemia (NET Difficult)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Fomentar una buena cultura laboral.	15%	14%	15%	18%	12%	26%	16%	13%	9%
Mantenerse al corriente de cómo se siente su personal	16%	16%	15%	17%	13%	30%	18%	15%	10%
Brindar al personal de asesoramiento efectivo sobre trabajo a distancia	12%	11%	12%	15%	10%	24%	13%	10%	7%
Asegurar que el personal tenga los equipos / plataformas adecuados para trabajar a distancia	13%	12%	13%	16%	12%	18%	14%	12%	8%
Brindar al personal de asesoramiento efectivo sobre su bienestar mental.	16%	13%	16%	19%	13%	30%	20%	13%	11%
Apoyar y guiar al equipo para que se concentre en alcanzar los objetivos de negocio	13%	12%	13%	14%	12%	25%	15%	9%	9%
Proporcionar retroalimentación al personal	12%	9%	11%	15%	10%	22%	15%	9%	7%
Apoyar el desarrollo profesional de mi personal	19%	20%	19%	23%	17%	30%	17%	19%	14%

Q12. Pensando esta vez en cómo ha encontrado la experiencia de dirigir a otras personas durante la pandemia, ¿qué tan fácil o difícil ha encontrado lo siguiente? (NET Difficulty) Base: C-Suite / Exec management (n=4,244), Australia (n=568), Francia(n=558), Alemania (n=489), Italia (n=401), Japón (n=389), España (n=627), GB (n=646) y EEUU(n=566)

La confianza en el personal, las habilidades sólidas en comunicación a distancia y el apoyo a las necesidades flexibles del personal se consideran requisitos clave de la gerencia

% Que piensa que es importante que sus jefes hagan lo siguiente **después** de la pandemia? (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Confiar en el personal para hacer el trabajo	79%	85%	75%	79%	79%	59%	82%	85%	88%
Habilidades sólidas para comunicarse con el personal a distancia	76%	83%	68%	74%	77%	60%	78%	81%	84%
Apoyar mis necesidades laborales telemáticas / flexibles	75%	83%	69%	73%	76%	60%	81%	79%	82%
Un estilo de liderazgo centrado en la colaboración, la resolución de problemas y la adaptabilidad	74%	81%	64%	77%	77%	55%	79%	78%	82%
Organización y coordinación efectiva de los miembros del equipo en diferentes ubicaciones.	74%	81%	66%	72%	75%	56%	79%	79%	82%
Un estilo de liderazgo centrado en la empatía y una actitud alentadora	74%	83%	63%	76%	74%	55%	76%	81%	82%

Q13. Pensando en el papel de los gerentes después de la pandemia, ¿cuán importantes serán las siguientes habilidades y comportamientos? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

La empatía y la moral enriquecedora se valoran relativamente alto en Australia, Alemania y el Reino Unido.

% Que piensa que es importante que sus jefes hagan lo siguiente **después** de la pandemia? (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Promover y propiciar una moral y cultura sólida	73%	83%	68%	76%	74%	49%	75%	80%	82%
Proporcionar orientación y asesoramiento sobre trabajo remoto efectivo	71%	78%	66%	68%	71%	54%	78%	77%	78%
Encontrar maneras efectivas de colaborar en ideas nuevas/creatividad en todas las ubicaciones	71%	80%	63%	68%	73%	53%	76%	77%	80%
Mantener al personal comprometido con los valores y la cultura de la empresa	69%	77%	66%	64%	70%	45%	76%	76%	79%
Flexibilización sobre mis necesidades de cuidado infantil*	67%	70%	62%	64%	71%	53%	73%	72%	71%

* Esta declaración solo se mostró a los encuestados que tienen hijos

Q13. Pensando en el papel de los jefes después de la pandemia, ¿cuán importantes serán las siguientes habilidades y comportamientos? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU. (n = 1,000)

Asegurar que en el futuro el personal tenga los equipos / plataformas adecuados para el trabajo a distancia, ha sido calificado como una obligación clave de las empresas

% Que cree que es importante que su empresa haga lo siguiente **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Asegurar que el personal tenga los equipos / plataformas adecuados para trabajar a distancia	78%	83%	76%	79%	80%	57%	83%	80%	85%
Implementar más flexibilidad en cómo y dónde puede trabajar el personal	77%	82%	71%	77%	79%	64%	80%	79%	83%
Implementar políticas estrictas de limpieza e higiene en el trabajo	76%	83%	74%	66%	77%	54%	83%	83%	86%
Invertir en tecnología para facilitar mejores formas digitales de trabajo	75%	79%	69%	73%	78%	59%	79%	78%	82%
Adaptación de espacios de oficina para permitir el distanciamiento social.	73%	79%	70%	63%	78%	56%	78%	81%	82%
Mejora del soporte informático para el personal que trabaja de forma remota	73%	78%	67%	65%	76%	58%	79%	79%	80%

Q14. Pensando en lo que espera de su empresa después de la pandemia, ¿qué importancia tendrá lo siguiente? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n=8,000), Australia (n=1,000), Francia (n=1,000), Alemania (n=1,000), Italy (n=1,000), Japón (n=1,000), España (n=1,000), GB (n=1,000) y EEUU (n=1,000)

7 de 10 dicen que es importante que las empresas sean claras sobre cómo enfrentarán crisis similares en el futuro

% Que cree que es importante que su empresa haga lo siguiente **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Ser claros sobre cómo la empresa enfrentará crisis similares en el futuro	72%	77%	64%	71%	72%	60%	74%	75%	81%
Implementación de políticas de apoyo financiero para crisis futuras (por ejemplo, aumento de sueldo por enfermedad, protección laboral, protección de ingresos, etc.)	68%	70%	58%	59%	72%	55%	73%	71%	81%
Proporcionar actualizaciones periódicas sobre el rendimiento y los planes de la empresa	67%	73%	51%	64%	66%	53%	70%	74%	82%
Actualización de las áreas de enfoque de formación de la empresa.	61%	66%	54%	53%	69%	42%	70%	66%	70%
Proporcionar un seguro de salud de calidad	59%	50%	58%	40%	69%	48%	61%	59%	86%

Q14. Pensando en lo que espera de su empresa después de la pandemia, ¿qué importancia tendrá lo siguiente? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB(n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Aquellos en Japón y EEUU creen que van a trabajar muchas horas después de la pandemia, mientras que los de Francia y España son más propensos a trabajar las horas promedio

% Que cree que trabajará pocas, promedio, muchas horas **después** de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
NET Pocas horas laborables = Menos de 28 horas	5%	7%	3%	5%	9%	2%	3%	8%	5%
NET Promedio horas laborables = 28-42 horas	76%	79%	84%	78%	76%	56%	83%	79%	70%
NET Muchas horas laborables = 43 o más horas	19%	14%	13%	16%	15%	42%	14%	14%	25%

Q15. ¿Cuántas horas crees que terminarás trabajando en una semana promedio después de la pandemia? Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB(n = 1,000) y EEUU (N = 1,000)

La expectativa de dónde trabajarán los empleados después de la pandemia es congruente en todos los mercados

% de la jornada semanal que los empleados esperan pasar en los siguientes entornos **después** de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Desde la (s) oficina (s) de su empresa	69%	70%	69%	71%	67%	73%	69%	66%	70%
Desde la (s) oficina (s) de un cliente	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%
Desde tu propia casa	27%	26%	27%	25%	29%	22%	27%	31%	26%
Desde la casa de otra persona (por ejemplo, miembro de la familia / amigo / compañero)	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	1%
Desde un lugar común (p.ej. cafetería, espacio público, etc.)	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
Otros (p.ej. tienda, fábrica, etc.)	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%

Q16. Después de la pandemia, ¿qué proporción de su tiempo espera pasar trabajando en los siguientes lugares? Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (N = 1,000)

Del mismo modo, los empleados de todos los mercados tienen una opinión similar en relación a dónde les gustaría pasar su jornada semanal

% de la jornada semanal que los empleados quieren pasar en los siguientes entornos **después** de la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Desde la (s) oficina (s) de su empresa	51%	51%	54%	52%	50%	51%	48%	48%	52%
Desde la (s) oficina (s) de un cliente	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%
Desde tu propia casa	45%	46%	42%	44%	46%	43%	48%	49%	44%
Desde la casa de otra persona (por ejemplo, miembro de la familia / amigo / compañero)	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%
Desde un lugar común (p.ej. cafetería, espacio público, etc.)	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%
Otros (p.ej. tienda, fábrica, etc.)	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%
NET entorno remoto	49%	49%	46%	48%	50%	49%	52%	52%	48%

Q17. Si pudiera elegir por sí mismo, ¿qué proporción de su tiempo le gustaría pasar trabajando en los siguientes lugares en una semana promedio después de la pandemia? Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000) , GB (n = 1,000) y EEUU (N = 1,000)

Mirando hacia el futuro después de la pandemia, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor cómo espera que sea el mundo del trabajo en general?

% Que piensa que el mundo del trabajo será mejor o peor en el futuro

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Mucho peor que antes	9%	4%	12%	4%	17%	4%	20%	6%	4%
Un poco peor	23%	18%	24%	21%	29%	16%	32%	23%	22%
Lo mismo	38%	30%	42%	50%	33%	56%	28%	32%	31%
Ligeramente mejor	25%	39%	19%	23%	18%	22%	17%	31%	30%
Mucho mejor que antes	6%	10%	3%	3%	3%	2%	4%	8%	13%
NET Peor	32%	22%	36%	25%	46%	20%	52%	29%	27%
NET Mejor	30%	49%	22%	26%	21%	24%	21%	39%	43%

Q18. Mirando hacia el futuro después de la pandemia, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor cómo espera que sea el mundo del trabajo en general? Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (N = 1,000)

La tecnología que facilita el trabajo remoto se considera una prioridad en todos los países

% Que está de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre el mundo del trabajo futuro **después** de la pandemia (NET Agree)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
La tecnología que facilita un trabajo remoto más efectivo será cada vez más importante	81%	87%	80%	82%	82%	68%	83%	83%	85%
Los empleados se beneficiarán de tener una mayor flexibilidad en la oficina y el trabajo remoto	75%	85%	69%	79%	73%	58%	71%	81%	82%
Una combinación de trabajo remoto y presencial en la oficina será la mejor manera de avanzar en mi profesión	74%	82%	73%	74%	76%	59%	77%	77%	76%
Las empresas generalmente se beneficiarán al permitir una mayor flexibilidad en la oficina y el trabajo remoto	73%	85%	70%	77%	60%	55%	76%	79%	80%
Los contratos de los empleados deberían centrarse más en satisfacer las necesidades del puesto y menos en la cantidad de horas trabajadas	69%	78%	66%	65%	71%	48%	75%	74%	75%
Los empleadores deben revisar la duración de la jornada semanal y las horas que esperan que trabajen los empleados	67%	73%	51%	70%	71%	57%	72%	68%	73%

Q19. ¿Hasta qué punto estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes declaraciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Más de un tercio espera que las horas de trabajo se incrementen excesivamente después de la pandemia siendo Italia, España y EEUU los que están más preocupados

%Que está de acuerdo con las siguientes declaraciones sobre el mundo del trabajo futuro **después** de la pandemia (NET Agree)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Mi empresa está bien equipada para enfrentar crisis similares a la pandemia en el futuro	63%	78%	57%	68%	61%	44%	63%	65%	70%
La pandemia ha demostrado que los contratos con horas establecidas ya no son relevantes para las formas modernas de trabajo	62%	74%	60%	61%	63%	47%	60%	68%	68%
Una mayor flexibilidad en los patrones laborales hará que los trabajos en mi profesión sean accesibles para más personas en comparación con antes de la pandemia	62%	71%	53%	64%	58%	45%	64%	72%	72%
La colaboración de equipo se verá afectada si el trabajo remoto se normaliza	51%	52%	55%	53%	52%	36%	56%	51%	51%
Espero que mis horas de trabajo sean excesivamente altas después de la pandemia	37%	37%	39%	28%	40%	33%	44%	35%	44%

Q19. ¿Hasta qué punto estaría de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes declaraciones sobre el futuro del trabajo después de la pandemia? (NET Agree) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU(n = 1,000)

Poder mantener un buen equilibrio trabajo / vida después de la pandemia es lo más importante para los trabajadores en todos los países

% Que piensa que lo siguiente será importante para su vida laboral **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Ser capaz de mantener un buen equilibrio trabajo / vida	80%	86%	81%	81%	81%	60%	84%	85%	87%
Tener confianza para hacer el trabajo	78%	86%	77%	81%	80%	48%	84%	82%	86%
Tener seguridad en que mi trabajo es seguro	78%	86%	76%	80%	82%	45%	82%	82%	87%
Retener / tener flexibilidad en mi horario de trabajo / horario	75%	80%	76%	73%	79%	55%	81%	76%	79%
Tener las oportunidades adecuadas para mantener mi salud / estado físico	73%	78%	69%	70%	79%	52%	80%	77%	81%
Mantener una buena relación con mi jefe	72%	80%	74%	73%	72%	46%	77%	75%	83%

Q20. ¿Qué importancia tendrá lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

7 de 10 dicen que contar con el apoyo adecuado para su bienestar mental es importante para su vida laboral futura siendo España, Italia y EEUU los más abiertos al respecto

% Que piensa que la siguiente formación, recursos y apoyo serán importantes para su vida laboral **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Sentir que tengo el apoyo adecuado disponible para mi bienestar mental	70%	75%	69%	66%	75%	46%	79%	73%	79%
Sentir que mi desarrollo profesional todavía recibe suficiente atención	67%	72%	68%	59%	74%	37%	77%	72%	75%
Trabajar a distancia más que antes de la pandemia	66%	71%	61%	64%	67%	54%	68%	71%	71%
Ser capaz de socializar a distancia con compañeros (por ejemplo, a través de la intranet de la empresa, chats de equipo, actividades, etc.)	63%	65%	64%	73%	63%	44%	68%	60%	66%
Tener la oportunidad de ver a mis compañeros cara a cara	63%	67%	63%	64%	62%	45%	66%	65%	70%

Q20. ¿Qué importancia tendrá lo siguiente para su vida laboral después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Las habilidades digitales / telemáticas se consideran la máxima prioridad en todos los países en relación a las necesidades de formación después de la pandemia

% Que piensa que la siguiente formación, recursos y apoyo serán importantes para su vida laboral **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Apoyo / formación relacionada con habilidades digitales / telemáticas	69%	73%	62%	65%	72%	53%	79%	72%	78%
Apoyo / formación en plataformas / sistemas de empresa	65%	71%	55%	57%	72%	47%	72%	70%	77%
Formación en gestión de personal en entornos de trabajo remotos	65%	71%	59%	50%	68%	49%	78%	70%	75%
Formación / recursos sobre habilidades blandas (por ejemplo, trabajo en equipo, habilidades personales, resolución de problemas, etc.)	63%	69%	55%	58%	65%	48%	73%	67%	71%
Acceso a recursos / apoyo en salud mental	60%	70%	45%	52%	61%	48%	67%	68%	69%

Q21. Pensando en los tipos de formación, recursos y apoyo que una empresa puede proporcionar, ¿qué importancia tendrá lo siguiente después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

En general, los gerentes en Australia y EEUU consideraron que era más fácil lidiar con ciertos aspectos del trabajo como resultado de la pandemia

% Que piensa que la siguiente formación, recursos y apoyo serán importantes para su vida laboral **después** de la pandemia (NET Important)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Formación / recursos para mejorar mi conocimiento de los clientes / sector en el que trabajo	58%	68%	46%	48%	63%	40%	72%	63%	68%
Apoyo / formación en gestión del tiempo	58%	64%	47%	46%	63%	46%	74%	60%	67%
Acceso a recursos / clases sobre bienestar físico / fitness	58%	63%	49%	50%	59%	46%	64%	62%	67%
Habilidades / formación en pensamiento creativo	55%	61%	43%	46%	59%	42%	66%	58%	67%

Q21. Pensando en los tipos de formación, recursos y apoyo que una empresa puede proporcionar, ¿qué importancia tendrá lo siguiente después de la pandemia? (NET Important) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU(n = 1,000)

Los trabajadores en Australia y el Reino Unido le dan más importancia a su empresa que otros países, mientras que España y Australia se fijan en el gobierno más que otros

% Que dice que las siguientes instituciones son responsables de garantizar un mundo laboral mejor **después** de la pandemia (NET Responsible)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
El gobierno de tu país	73%	80%	57%	69%	77%	73%	79%	78%	71%
Organizaciones gubernamentales internacionales (p.ej. G7, G20, NU)	53%	54%	41%	41%	53%	56%	64%	59%	53%
Organizaciones no gubernamentales (p.ej. Foro Económico Mundial)	48%	51%	39%	37%	47%	39%	61%	52%	57%
Tu empresa	80%	85%	69%	82%	78%	74%	81%	86%	84%
Empresas independientes ofreciendo apoyo financiero	53%	51%	46%	41%	53%	49%	63%	55%	62%
Empresas independientes ofreciendo seguro médico	52%	51%	50%	37%	56%	51%	53%	49%	65%
Empresas asesorando negocios en buenas prácticas laborales	60%	67%	50%	55%	58%	48%	70%	67%	69%
Tu mismo	72%	80%	69%	72%	74%	53%	71%	76%	83%
Uniones/organizaciones representando los derechos de los trabajadores	63%	62%	55%	64%	64%	56%	72%	69%	64%

Q22. Pensando en todos los aspectos de la vida laboral, ¿cuán responsables son los siguientes en asegurar un mejor mundo laboral en el futuro después de la pandemia? (NET Responsible) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Los trabajadores estadounidenses son generalmente los que más confianza tienen en las instituciones así como en ellos mismos, mientras que los franceses y los alemanes tienden a confiar menos en las instituciones.

% Que dice que confía en las siguientes instituciones para apoyarlos durante cualquier crisis futura (NET Trust)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
El gobierno de tu país	42%	63%	34%	54%	43%	23%	35%	42%	44%
Organizaciones gubernamentales internacionales (p.ej. G7, G20, NU)	34%	42%	27%	28%	34%	20%	38%	41%	44%
Organizaciones no gubernamentales (p.ej. Foro Económico Mundial)	34%	42%	31%	29%	31%	19%	36%	40%	47%
Tu empresa	61%	70%	54%	66%	59%	39%	60%	68%	73%
Empresas independientes ofreciendo apoyo financiero	34%	36%	31%	30%	32%	22%	39%	35%	47%
Empresas independientes ofreciendo seguro médico	35%	35%	34%	29%	37%	27%	37%	35%	47%
Empresas asesorando negocios en buenas prácticas laborales	40%	46%	35%	36%	38%	23%	44%	45%	53%
Tu mismo	76%	85%	75%	77%	80%	35%	81%	84%	89%
Uniones/organizaciones representando los derechos de los trabajadores	43%	48%	39%	46%	39%	25%	41%	51%	52%

Q23. ¿Cuánto confía en lo siguiente para apoyarle durante cualquier crisis futura tal como la pandemia de coronavirus? (NET Trust) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Los servicios de salud y limpieza han recibido el aumento más significativo de las percepciones positivas en comparación con otros sectores.

% Que dice que tiene una visión más positiva de las siguientes industrias **desde** la pandemia (NET More positive)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Salud (por ejemplo, médicos, enfermeras, vigilantes de hospitales)	70%	73%	65%	61%	67%	63%	79%	72%	76%
Servicios de limpieza (por ejemplo, porteros de hospitales, limpieza industrial, servicios de limpieza de oficinas)	59%	65%	55%	51%	55%	48%	73%	59%	67%
Tecnología (p.ej. IA, nuevas innovaciones tecnológicas, desarrollo de software)	48%	52%	34%	35%	54%	44%	57%	45%	59%
Agricultura	43%	42%	45%	30%	40%	32%	64%	38%	52%
Ingeniería y fabricación	32%	35%	26%	15%	30%	25%	46%	34%	44%
Hostelería(p.ej. hoteles, restaurantes, eventos)	31%	45%	20%	25%	22%	27%	37%	29%	46%
Energía y servicios	31%	33%	29%	22%	23%	25%	42%	29%	42%
Viajes y turismo (p.ej. agencias de viajes, operadores turísticos, hoteles)	21%	29%	16%	15%	21%	13%	26%	23%	28%
Negocios, consultoría y gestión	23%	26%	22%	13%	24%	13%	30%	22%	32%

Q24. A raíz del inicio de la pandemia, ¿ha cambiado su punto de vista del valor que tienen los profesionales de los siguientes sectores en la sociedad? (NET More positive) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

España y EEUU son más propensos a ver todos los sectores de una manera más positiva después de la pandemia, mientras que Francia, Alemania y Japón son más reservados

% Que dice que tiene una visión más positiva de las siguientes industrias **desde** la pandemia (NET More positive)

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Caridad y voluntariado	45%	48%	37%	47%	44%	28%	55%	47%	58%
Entretenimiento en el hogar (p.ej. TV, videojuegos, música)	41%	44%	34%	33%	44%	33%	52%	39%	49%
Ciencia y productos farmacéuticos	50%	57%	36%	39%	45%	48%	62%	52%	60%
Transporte y logística (p.ej. mercancías, transporte público, taxi).	48%	45%	39%	42%	42%	51%	66%	51%	50%
Educación (p.ej. profesores, académicos, catedráticos)	45%	59%	42%	29%	41%	24%	53%	48%	62%
Venta online y servicio de entrega (p.ej. redactores de contenido web, personal de almacén)	49%	54%	31%	36%	49%	46%	58%	54%	61%
Venta offline (por ejemplo, cajeros de supermercados / tiendas, personal de planta, personal de almacén)	54%	54%	48%	50%	46%	47%	68%	58%	60%
Medios / periodismo	23%	25%	16%	20%	27%	14%	27%	19%	34%

Q24. A raíz del inicio de la pandemia, ¿ha cambiado su punto de vista del valor que tienen los profesionales de los siguientes sectores en la sociedad? (NET More positive) Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Los trabajadores en EEUU y España son los que más orgullosos están de su propio sector

% Que dice que está orgulloso del papel que ha desempeñado su industria durante la pandemia

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
1 - Para nada orgulloso	2%	1%	2%	3%	3%	5%	2%	2%	1%
2	4%	3%	3%	6%	5%	8%	3%	3%	2%
3	25%	22%	25%	28%	22%	42%	19%	23%	17%
4	35%	35%	40%	31%	40%	27%	37%	34%	34%
5 - Muy orgulloso	27%	33%	20%	17%	25%	8%	36%	32%	42%
No aplica	7%	5%	10%	14%	5%	10%	2%	6%	3%
NET Proud	62%	69%	60%	49%	65%	36%	73%	66%	77%

Q25. ¿Se siente orgulloso del papel que su sector ha desempeñado durante la pandemia? Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

Los empleados italianos tienen menos probabilidades de permanecer en sus trabajos actuales, mientras que los empleados franceses y alemanes se inclinan menos por progresar en su empresa

% Que tiene los siguientes proyectos profesionales en los próximos 12 meses?

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Me gustaría permanecer en mi trabajo actual	50%	49%	57%	63%	38%	48%	51%	46%	52%
Me gustaría progresar en mi empresa actual/empleador	30%	31%	24%	19%	38%	30%	34%	30%	32%
Me gustaría encontrar un trabajo diferente pero en el mismo sector	9%	10%	8%	9%	10%	10%	7%	12%	8%
Me gustaría encontrar un trabajo diferente pero en sector distinto	11%	11%	11%	9%	13%	12%	9%	13%	8%

Q26. Pensando en su proyecto profesional en los próximos 12 meses, ¿cuál de las siguientes declaraciones se corresponde mejor con usted? Base: Todos los encuestados (n = 8,000), Australia (n = 1,000), Francia (n = 1,000), Alemania (n = 1,000), Italia (n = 1,000), Japón (n = 1,000), España (n = 1,000), GB (n = 1,000) y EEUU (n = 1,000)

No hubo motivaciones significativas para que las personas cambiaran de trabajo a sectores diferentes en todos los mercados

% Que dice que está considerando cambiar a los siguientes sectores en los próximos 12 meses

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Salud (por ejemplo, médicos, enfermeras, vigilantes de hospitales)	4%	7%	3%	1%	4%	7%	3%	5%	4%
Servicios de limpieza (por ejemplo, porteros de hospitales, limpieza industrial, servicios de limpieza de oficinas)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Tecnología (p.ej. IA, nuevas innovaciones tecnológicas, desarrollo de software)	11%	13%	6%	13%	11%	13%	10%	9%	16%
Agricultura	3%	3%	2%	2%	5%	6%	4%	2%	0%
Ingeniería y fabricación	7%	2%	7%	4%	10%	12%	10%	7%	5%
Hostelería(p.ej. hoteles, restaurantes, eventos)	2%	2%	3%	1%	2%	1%	0%	4%	3%
Energía y servicios	4%	3%	8%	5%	3%	3%	1%	4%	4%
Viajes y turismo (p.ej. agencias de viajes, operadores turísticos, hoteles)	5%	9%	5%	8%	8%	4%	4%	3%	3%
Negocios, consultoría y gestión	13%	18%	17%	17%	9%	9%	9%	14%	14%

Q27. ¿Qué sector es el que más está considerando en los próximos 12 meses? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en un sector distinto (n=855), Australia (n=110), Francia (n=107), Alemania (n=93), Italy (n=130), Japón (n=115), España (n=89), GB(n=132) y EEUU (n=79)

No hubo motivaciones significativas para que las personas cambiaran de trabajo a sectores diferentes en todos los mercados

% Que dice que está considerando cambiar a los siguientes sectores en los próximos 12 meses

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Caridad y voluntariado	5%	5%	7%	9%	5%	4%	2%	6%	6%
Entretenimiento en el hogar (p.ej. TV, videojuegos, música)	3%	0%	2%	2%	3%	5%	2%	2%	6%
Ciencia y productos farmacéuticos	4%	3%	5%	5%	4%	4%	8%	4%	1%
Transporte y logística (p.ej. mercancías, transporte público, taxi).	3%	3%	4%	2%	3%	1%	4%	4%	3%
Educación (p.ej. profesores, académicos, catedráticos)	7%	5%	8%	6%	9%	6%	13%	6%	4%
Venta online y servicio de entrega (p.ej. redactores de contenido web, personal de almacén)	3%	3%	1%	4%	4%	4%	2%	5%	3%
Venta offline (por ejemplo, cajeros de supermercados / tiendas, personal de planta, personal de almacén)	3%	1%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	5%
Medios / periodismo	3%	4%	1%	0%	3%	3%	6%	3%	4%
Otro - Por favor especificar	17%	21%	21%	17%	15%	14%	16%	17%	20%

27. ¿Qué sector es el que más está considerando en los próximos 12 meses? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en un sector distinto (n=855), Australia (n=110), Francia (n=107), Alemania (n=93), Italy (n=130), Japón (n=115), España (n=89), GB(n=132) y EEUU (n=79)

Los empleados estadounidenses han recibido un mayor impacto como resultado de la pandemia a la hora de plantearse un cambio de profesión. Es probable que los trabajadores alemanes busquen un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal

% Que dice que planea cambiarse a un trabajo nuevo en un sector diferente por las siguientes razones

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
La pandemia me ha hecho reconsiderar mi carrera	16%	15%	17%	16%	16%	11%	18%	17%	24%
He desarrollado una visión muy positiva de este sector durante la pandemia	10%	7%	11%	11%	8%	10%	10%	11%	14%
He tenido una visión positiva de este sector durante algún tiempo	22%	16%	24%	25%	27%	26%	24%	16%	16%
Este área de trabajo parece como más segura desde la pandemia	11%	11%	5%	16%	13%	9%	12%	9%	14%
Este área de trabajo me ha parecido como más segura desde la pandemia	12%	11%	10%	18%	9%	10%	12%	11%	14%
Me ha impresionado el impacto positivo que ha tenido en la sociedad durante la pandemia.	8%	11%	7%	6%	10%	12%	2%	7%	8%
Me ha impresionado el impacto positivo que ha tenido en la sociedad durante algún tiempo	9%	7%	2%	14%	6%	12%	7%	14%	9%
Este sector parece ofrecer más flexibilidad a largo plazo con respecto a las horas de trabajo.	11%	10%	9%	17%	11%	9%	7%	10%	16%
Este sector parece ofrecer más flexibilidad a largo plazo con respecto al trabajo a distancia	10%	10%	6%	15%	7%	8%	13%	11%	13%

Q28. ¿Cuáles son las principales razones que lo atraen al sector [...] [seleccionado en Q27]? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en un sector distinto (n=855), Australia (n=110), Francia (n=107), Alemania (n=93), Italy (n=130), Japón (n=115), España (n=89), GB(n=132) y EEUU (n=79)

Un cambio de rumbo y desarrollar nuevas habilidades se mencionan como las principales razones para cambiarse a un sector diferente en la mayoría de los mercados

% Que dice que planea cambiarse a un trabajo nuevo en un sector diferente por las siguientes razones

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Me convertiré en un miembro más valioso para la sociedad si trabajo en este sector	11%	18%	7%	10%	10%	10%	9%	14%	11%
Creo que el sueldo / salario en este sector está establecido para favorecer el progreso	12%	10%	13%	18%	5%	13%	15%	14%	10%
Creo que el salario / salario en este sector está en consonancia con lo que estoy buscando	13%	12%	9%	13%	15%	11%	15%	11%	19%
Las habilidades que aprendería en este sector tendrían más valor a largo plazo	16%	25%	13%	17%	15%	18%	10%	18%	11%
Estoy buscando un mejor equilibrio trabajo / vida	25%	25%	29%	15%	25%	23%	27%	27%	32%
Quiero un cambio / nuevo rumbo	40%	46%	34%	47%	36%	27%	48%	38%	46%
Quiero aprender nuevas habilidades	29%	35%	26%	33%	25%	35%	20%	30%	28%
Creo que este sector ofrece condiciones de trabajo seguras	11%	6%	14%	23%	11%	8%	17%	8%	5%
Otro – por favor especificar	5%	3%	4%	5%	5%	2%	8%	8%	5%

Q28. ¿Cuáles son las principales razones que lo atraen al sector [...] [seleccionado en Q27]? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en un sector distinto (n=855), Australia (n=110), Francia (n=107), Alemania (n=93), Italy (n=130), Japón (n=115), España (n=89), GB(n=132) y EEUU (n=79)

Los empleados australianos y españoles recibieron un mayor impacto de la pandemia, lo que les llevó a un cambio de profesión.

% Que dice que planea cambiarse a un trabajo nuevo en el mismo sector por las siguientes razones

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
La pandemia me ha hecho reconsiderar mi carrera	19%	27%	19%	20%	10%	10%	24%	20%	23%
He desarrollado una visión muy positiva de otras empresas en mi sector durante la pandemia	7%	9%	2%	6%	7%	5%	7%	10%	9%
He tenido una visión positiva de otras empresas en mi sector durante algún tiempo	16%	15%	11%	21%	12%	13%	24%	14%	18%
Otras empresas en mi sector me parecen más seguras desde la pandemia	10%	11%	6%	8%	8%	8%	15%	8%	15%
Otras empresas en mi sector me han parecido más seguras durante algún tiempo	14%	14%	9%	18%	10%	18%	18%	12%	14%
Me ha impresionado el impacto positivo en la sociedad que otras empresas de mi sector han tenido durante la pandemia	8%	8%	2%	7%	7%	8%	10%	9%	10%
Me ha impresionado el impacto positivo que otras empresas de mi sector han tenido en la sociedad durante algún tiempo	8%	7%	6%	4%	5%	12%	10%	10%	6%
Otras compañías en mi industria parecen ofrecer más flexibilidad a largo plazo con respecto a las horas de trabajo.	13%	12%	7%	12%	16%	13%	22%	10%	18%

Q29. ¿Cuáles son las principales razones que lo atraen a un trabajo diferente en el mismo sector? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en el mismo sector (n=729), Australia (n=95), Francia (n=81), Alemania(n=89), Italia (n=102), Japón (n=98), España (n=68), GB (n=118) y EEUU (n=78)

Un cambio de rumbo y desarrollar nuevas habilidades se mencionan como las principales razones para reconsiderar sus trabajos en la mayoría de los mercados

% Que dice que planea cambiarse a un trabajo nuevo en el mismo sector por las siguientes razones

	Total	Australia	Francia	Alemania	Italia	Japón	España	GB	EEUU
Otras empresas en mi sector parecen ofrecer más flexibilidad a largo plazo con respecto al trabajo a distancia	15%	16%	11%	15%	13%	19%	19%	14%	12%
Me convertiré en un miembro más valioso para la sociedad si trabajo en otras empresas de mi sector.	11%	13%	6%	7%	10%	14%	10%	10%	15%
Creo que el sueldo / salario en otras empresas de mi sector está establecido para favorecer el progreso	20%	31%	11%	16%	11%	13%	35%	19%	26%
Creo que el salario / salario en otras empresas en mi sector está en consonancia con lo que estoy buscando	25%	31%	20%	27%	21%	13%	41%	23%	29%
Las habilidades que aprendería en otras empresas de mi sector tendrían más valor a largo plazo	19%	23%	25%	9%	18%	15%	22%	19%	24%
Estoy buscando un mejor equilibrio trabajo / vida	31%	26%	25%	25%	37%	31%	32%	36%	38%
Quiero un cambio / nuevo rumbo	36%	46%	37%	34%	36%	26%	37%	36%	33%
Quiero aprender nuevas habilidades	34%	40%	42%	29%	32%	34%	35%	30%	29%
Creo que otras empresas en mi sector ofrecen condiciones de trabajo seguras	13%	14%	14%	15%	14%	13%	22%	6%	10%
Otro – por favor especificar	5%	5%	11%	10%	2%	1%	1%	5%	3%

Q29. ¿Cuáles son las principales razones que lo atraen a un trabajo diferente en el mismo sector? Base: Encuestados que planean tener un trabajo diferente en el mismo sector (n=729), Australia (n=95), Francia (n=81), Alemania (n=89), Italia (n=102), Japón (n=98), España (n=68), GB (n=118) y EEUU (n=78)