

Adecco

Encuesta Desconectar para reconectar

Estudio realizado a través del
panel de clientes y candidatos
del grupo Adecco

Junio de 2022





Índice

Qué encontrarás en este informe

Resumen ejecutivo	3
Capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo	4
Comparación entre países	6
Perfil de país: España	9

Resumen ejecutivo

¿Ha influido la pandemia en el modo de trabajar de los trabajadores?

La pandemia global por la que hemos pasado ha cambiado profundamente el modo en que las personas pensamos en el trabajo. Ha obligado a empresas y trabajadores a adaptarse a nuevas prácticas de trabajo remoto, que se han convertido en parte de la nueva normalidad. La flexibilidad laboral en materia de horarios y lugar de trabajo es una de las principales características de esta nueva normalidad. El 30 % de los participantes en nuestra encuesta trabajan desde casa 3 días a la semana de media. Por supuesto, el teletrabajo no es una opción para todos los puestos. De los que trabajan desde casa, el 86 % ostenta cargos administrativos o de oficina, en comparación con los que trabajan en el sector industrial o de cara al público.

En nuestra encuesta también analizamos el estrés y la ansiedad derivados del trabajo y relacionados con la pandemia y hemos obtenido algunos datos ciertamente interesantes. Hemos visto que el 68 % de los trabajadores sienten estrés o ansiedad en ocasiones o a menudo, aunque la COVID no parece haber influido negativamente sobre este nivel de estrés o carga de trabajo. Sin embargo, para 3 de cada 10 trabajadores sí tuvo un impacto. Las personas que trabajan cara al público, los millenials, la generación X y las mujeres parecen haberse visto más afectadas por la pandemia que cualquier otro segmento.

Uno de los datos más interesantes recogidos a partir de esta encuesta es el hecho de que los trabajadores ya estaban estresados por el trabajo antes de la pandemia y las empresas no eran conscientes de esto hasta que la COVID golpeó. El 59 % de ellas opina que la pandemia ha aumentado el nivel de estrés de sus empleados. Con todo, solo el 25 % de los empleados da por cierto este hecho. Lo que revelan estos datos es que la pandemia ha ayudado a las personas a replantearse la conciliación de su vida personal y laboral, en lugar de aumentar aún más sus ya altos niveles de estrés y ansiedad. Por todo ello, si las empresas quieren mantener el nivel de satisfacción de sus trabajadores es vital que sean conscientes de este cambio de paradigma en los modos de entender y sentir el trabajo.

¿Les resulta fácil a los trabajadores desconectar del trabajo?

La capacidad de mantener una conciliación saludable entre la vida personal y laboral constituye una sólida base tanto para la satisfacción personal como para la profesional. Sin embargo, en un entorno digital hiperconectado, desconectar de nuestro trabajo es más difícil de lo que lo era para las anteriores generaciones. Según nuestra encuesta, el 45 % de los trabajadores sigue trabajando después del horario laboral 3 días a la semana de media y el 60 % mira su correo electrónico fuera del horario laboral 4 días a la semana.

Quizá no resulte sorprendente que sea la generación más joven y con más destrezas tecnológicas (la generación Z) la que más probabilidad tiene de trabajar fuera de su horario laboral: el 61 % trabajó y el 69 % comprobó su correo electrónico. Además, el estudio ha dejado patente que cuanto más trabajaban los trabajadores fuera del horario laboral más estresados estaban y más dificultades tenían para desconectar del trabajo.

Igualmente, cuanta más carga de trabajo sienten tener los trabajadores mayor tiende a ser su nivel de estrés. Este hecho puede repercutir directamente sobre las empresas, ya que la probabilidad de que los trabajadores sometidos a mayores niveles de estrés dejen la empresa en los próximos 2 años es significativamente más elevada. Resulta interesante, sin embargo, observar que las empresas a las que preguntamos parecen anticipar esta probabilidad. Según los resultados, esperan que tanto la rotación de los empleados como las bajas por enfermedad (por causas ajenas a la COVID) aumenten en los próximos meses (+39 % de bajas por enfermedad y +47 % de rotación en los próximos 6 meses). La pregunta que surge entonces es: ¿están las empresas haciendo lo suficiente para garantizar el bienestar de sus empleados y reducir así el estrés y la ansiedad?

¿Están ofreciendo las empresas las iniciativas adecuadas para mejorar el bienestar de sus trabajadores?

La pandemia ha puesto a prueba la capacidad de las empresas para respaldar el bienestar de sus trabajadores. El 73% de las empresas encuestadas considera que las iniciativas para incrementar el bienestar son cada vez más importantes, sobre todo para mejorar el compromiso (39%) y la satisfacción (24%) de los trabajadores. Sin embargo, a la hora de analizar las iniciativas ofrecidas por las empresas para respaldar el bienestar de sus trabajadores (aparte de la flexibilidad de horarios y lugar de trabajo) solo un tercio de las compañías encuestadas ofrecían alguna. Esto parece explicar el motivo por el que el 45% de los trabajadores no se sienten respaldados por su empresa en términos de bienestar.

Estos datos han puesto de relieve la necesidad de las empresas de concentrarse en la mejora de sus iniciativas de bienestar y en el modo en que las comunican internamente. Esto puede ayudar a abordar la preocupante correlación entre la falta de apoyo por parte de la empresa, los mayores niveles de estrés y la voluntad de dejar la empresa en los próximos 2 años.

Más observaciones:

Nuestra encuesta reveló igualmente algunos otros puntos clave dignos de consideración:

- Los trabajadores sin flexibilidad de ubicación para trabajar (que trabajan únicamente desde la oficina) tienen más probabilidad de dejar sus puestos de trabajo en los próximos 2 años (un 29 % frente a un 15 %).
- Los trabajadores que trabajan desde casa tienen menos estrés que los que lo hacen desde la oficina y menos dificultad para desconectar del trabajo.
- Las empresas de menor tamaño son menos favorables al teletrabajo y, por tanto, su probabilidad de perder empleados en los próximos 2 años es mayor (de un 31 % frente a un 24 % de media).
- Los trabajadores con puestos de cara al público sintieron como aumentaba su estrés durante la pandemia, pero el aumento en la carga de trabajo es mayor en los puestos de oficina.
- Cuanto mayor es la empresa, mayor es el aumento de la carga de trabajo.
- El 35 % de los trabajadores en puestos de cara al público tienen previsto dejar su empresa en los próximos 2 años (frente al 23 % de media).

Casa VS. Oficina

Carga de trabajo y Estrés

Actividades para desconectar del trabajo

- 1 Pasar tiempo con amigos y familiares (**41 %**)
- 2 Ver TV/Hacer ejercicio (**29 %**)
- 3 Escuchar música (**27 %**)

Actividades propuestas por las empresas y que los trabajadores consideraron útiles

- 1 Lugar de trabajo flexible
- 2 Horario flexible
- 3 Seguro médico



Desde la pandemia, las empresas otorgaron más días libres a los trabajadores, además de respaldo mental y psicológico. Pero consideraron que los trabajadores otorgaban más importancia a tener más días libres (2º consideración en importancia) que al seguro médico.

Capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo

Respuestas: 1116 trabajadores y 131 empresas



BEL



CAN



FRA



ALE



GBR



IND



ITA



LATAM



ESP



SUI



EE. UU.

¿Ha influido la pandemia en el modo de trabajar de los trabajadores?

La flexibilidad laboral forma parte ahora de la nueva normalidad:

30 %

trabaja desde casa de media 3 días a la semana.

De ellos,

86 %

del teletrabajo corresponde a trabajos administrativos

Con qué frecuencia sienten los trabajadores estrés o ansiedad:

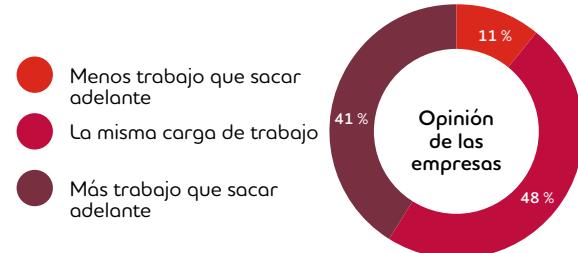


El nivel de estrés en el día a día es elevado con independencia de La Covid. La pandemia no parece haber aumentado los ya altos niveles de estrés.

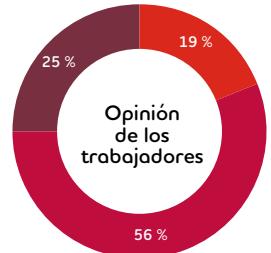
68 %

de los trabajadores están a veces/a menudo estresados en su día a día.

Desde la pandemia, los trabajadores han tenido:



Desde la pandemia, los trabajadores sienten que están:



Los niveles de estrés ya estaban presentes, pero las empresas no eran conscientes.

De los diferentes segmentos, los que tienen estrés más a menudo en comparación con la media son las generaciones más jóvenes (generación Z 77 %, generación Y 73 %), mujeres (72 %) y trabajadores italianos (79 %).

¿Les resulta fácil a los empleados desconectar del trabajo?

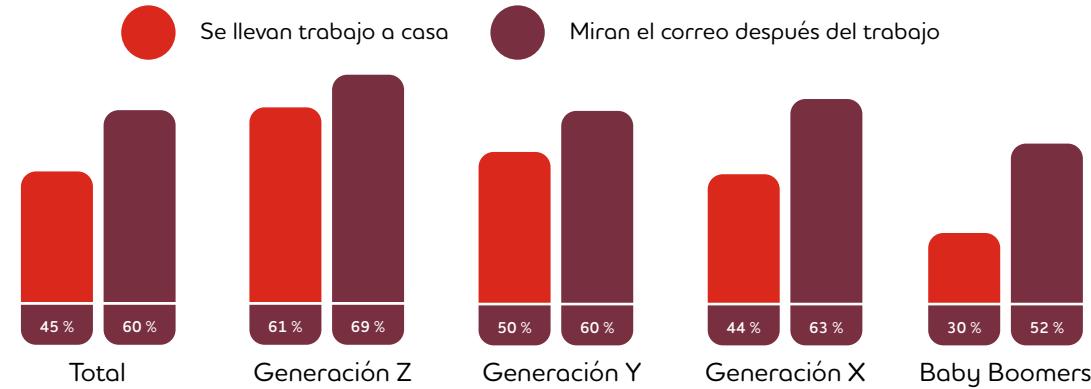
45 %

de los empleados se lleva trabajo a casa
3 días de media a la semana

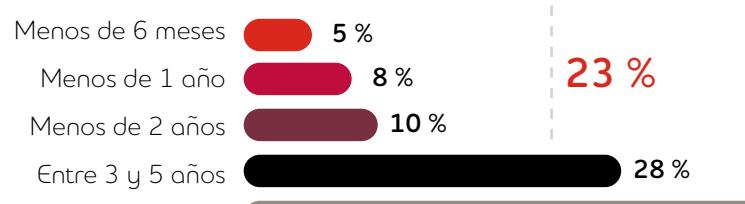
60 %

de los empleados comprueba el correo después del horario laboral normal 4 días de media a la semana

¿Cuántos días a la semana los trabajadores...



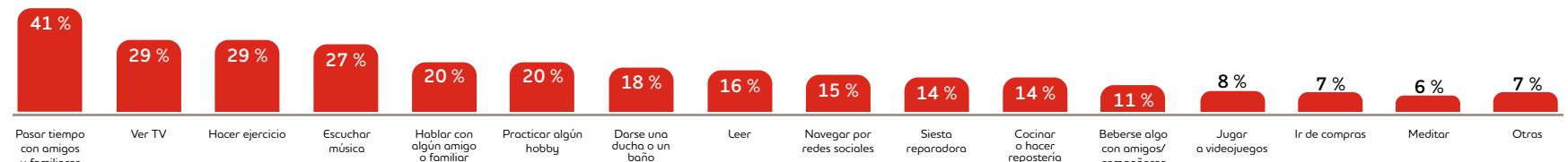
Cuanto más joven es la generación (generación Z), más tienden a trabajar después del horario laboral (61 % trabaja, 69 % mira el correo). Esto coincide con el hecho de que son, además, las generaciones más jóvenes las más estresadas y las que mayor dificultad tienen para desconectar.



El nivel de carga de trabajo influye directamente sobre los niveles de estrés de los trabajadores. Cuanto mayores son los niveles de estrés, mayor es la probabilidad de que dejen la empresa en los próximos 2 años.

Sin embargo, las empresas parecen ser conscientes de este efecto, ya que esperan que tanto la rotación de los trabajadores como las bajas por enfermedad (ajena a la COVID) aumenten en los próximos meses. (+39 % bajas por enfermedad y +47 % rotación en los próximos 6 meses).

¿Cómo prefieren los trabajadores desconectar del trabajo?



1^a por generación:

Generación Z

Generaciones Y y X

Baby Boomers



Escuchar música



Pasar tiempo con amigos



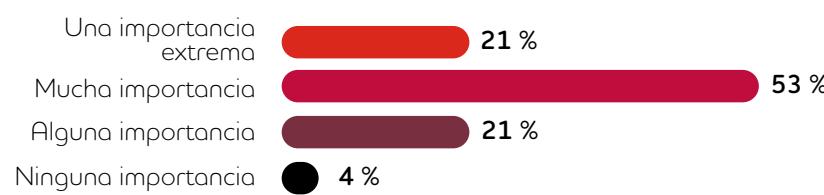
Ver TV

Cuanto más joven es la generación, más utilizan el ejercicio y las siestas reparadoras para desconectar, mientras que las generaciones mayores tienden a ver la televisión y leer más.

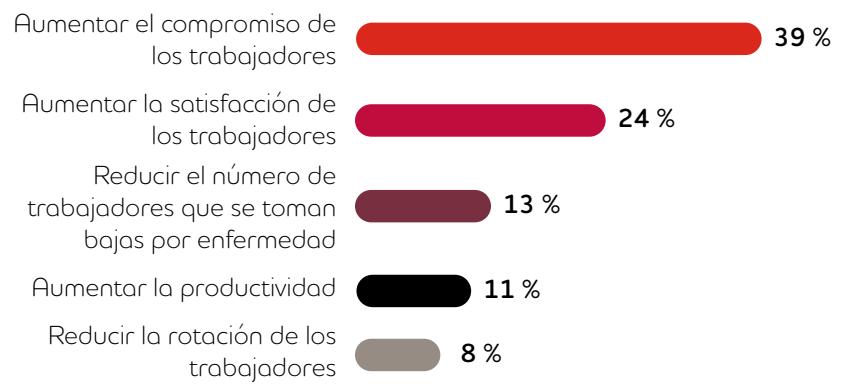
Capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo

¿Están ofreciendo las empresas las iniciativas adecuadas para mejorar el bienestar de sus trabajadores?

Ciencia: ¿Qué importancia ha cobrado el bienestar de sus trabajadores?



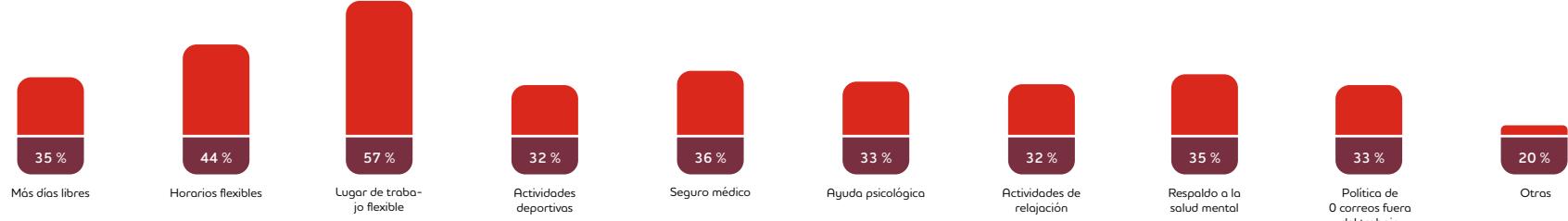
Además de tratar de mejorar la vida de los trabajadores ¿cuál es el motivo principal de tu empresa para implementar medidas de salud mental?



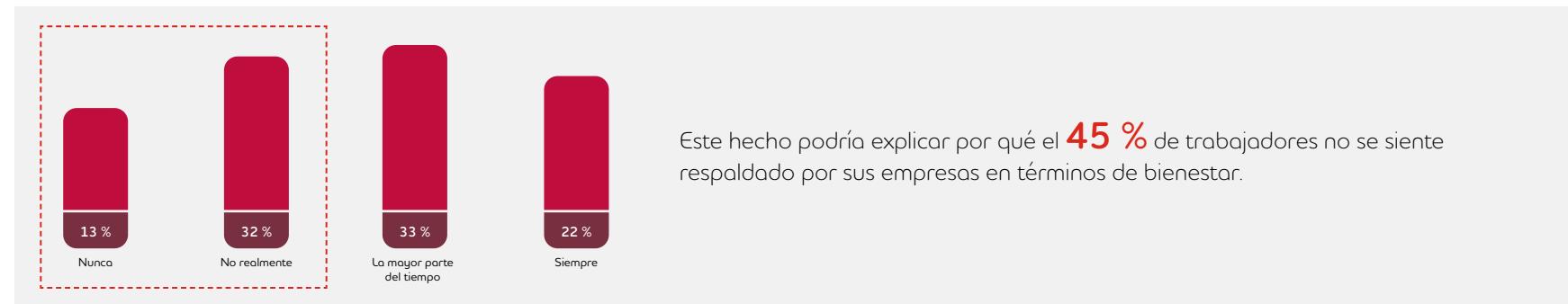
73 % de las empresas considera que el bienestar de sus trabajadores ha cobrado mayor importancia para mejorar el compromiso (39 %) y la satisfacción (24 %) de los trabajadores.

1/3 Sin embargo, solo 1/3 de las empresas ofrecen iniciativas de bienestar (aparte de flexibilidad de horarios y de lugar de trabajo).

Actividades de bienestar ofrecidas por las empresas: percepción de los empleados



Proporción de empleados que se siente respaldado por su empresa en términos de bienestar:



Iniciativas de bienestar: percepciones de los trabajadores frente a las de las empresas

Actividades que los trabajadores encuentran útiles para desconectar o mejorar su bienestar

- 1** Lugar de trabajo flexible
- 2** Horarios flexibles
- 3** Seguro médico

VS.

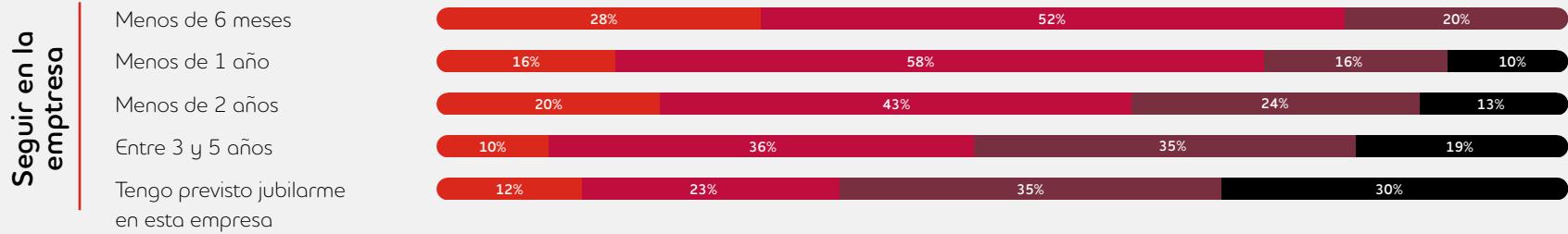
La percepción de las empresas sobre las actividades más utilizadas para desconectar/mejorar el bienestar:

- 1** Horarios flexibles
- 2** Más días libres
- 3** Lugar de trabajo flexible

Estas son las principales iniciativas propuestas por las empresas y las que los trabajadores encuentran beneficiosas para su bienestar.

Desde la pandemia, las empresas están ofreciendo más días libres y apoyo mental y psicológico pero consideran que los trabajadores dan más importancia a tener más días libres (2^a consideración en importancia).

El impacto de la rotación de trabajadores debido a la falta de apoyo en salud mental y bienestar



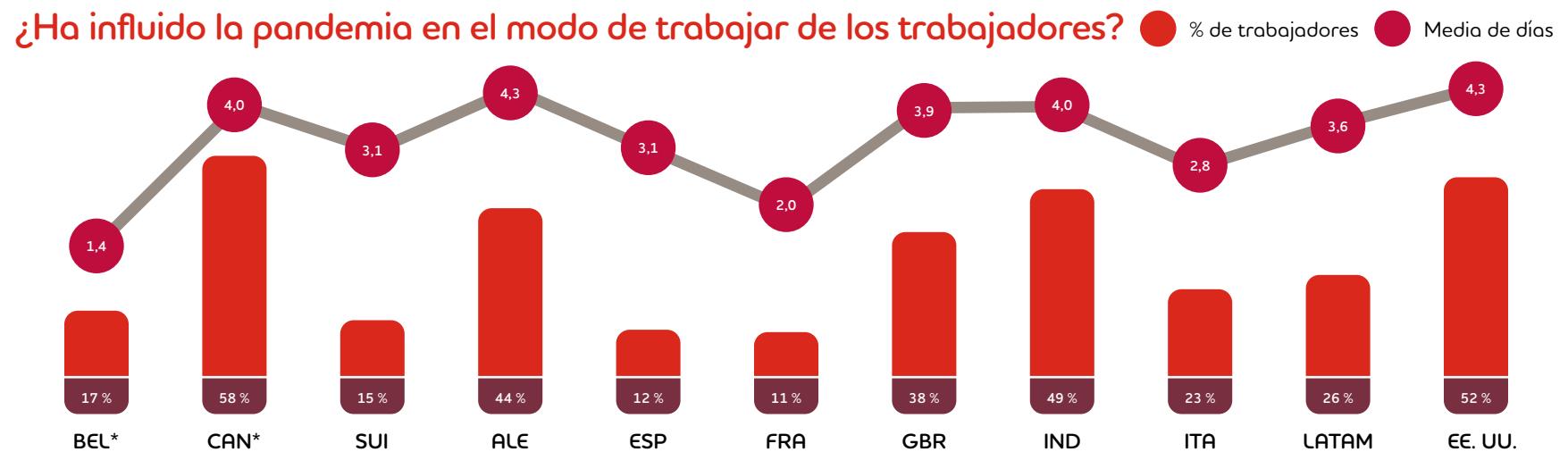
¿Tu actual empleador apoya suficientemente tu bienestar?

● Nunca ● Rara vez ● La mayor parte del tiempo ● Siempre

Las empresas deberían reforzar sus iniciativas de bienestar y la forma en que las comunican para contrarrestar la correlación entre la falta de apoyo mostrado por la empresa, el elevado estrés y la voluntad de dejar la empresa en el plazo de 2 años.

Capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo: comparación por países

La flexibilidad laboral forma parte de la nueva normalidad:



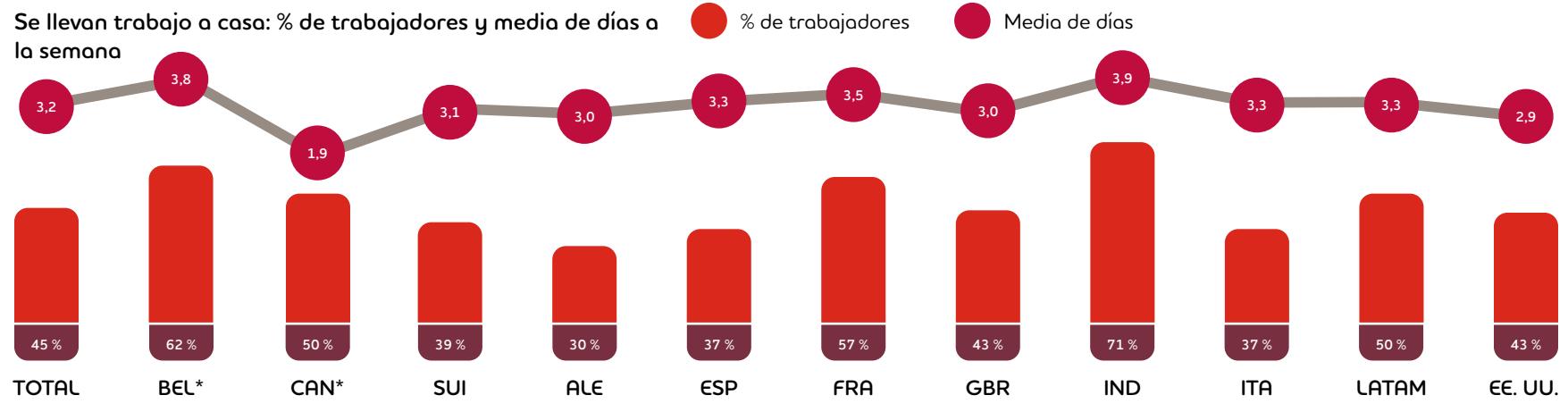
De entre los que trabajan desde casa, cuanto más lo permite el país, mayor es el tiempo dedicado a trabajar desde casa (todos los países por encima del 35 %, la media es al menos de 4 días de trabajo en casa). Además, los países con más puestos de oficina (TI, administración, finanzas, marketing, RR. HH., etc.) tienen más probabilidad de tener una mayor tasa de teletrabajo.

Impacto de la pandemia en la carga de trabajo y los niveles de estrés

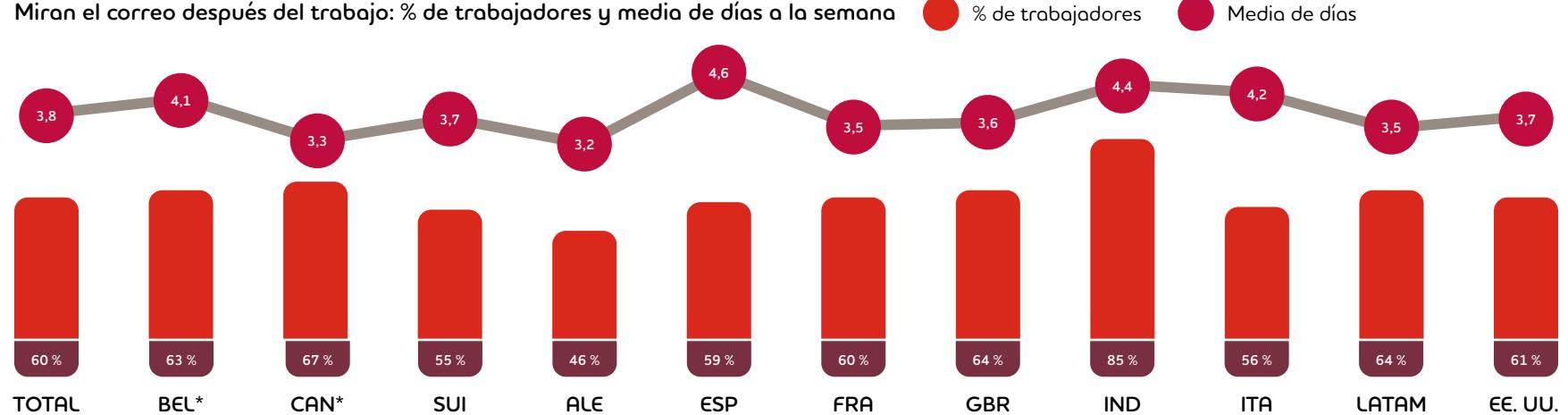
EE. UU., India y Reino Unido son los primeros 3 países en sentir que su carga de trabajo ha aumentado desde la pandemia. Sin embargo, los países donde el estrés ha aumentado desde la pandemia son Bélgica, Suiza e Italia.

¿Les resulta fácil a los trabajadores desconectar del trabajo?

Trabajo después del horario laboral

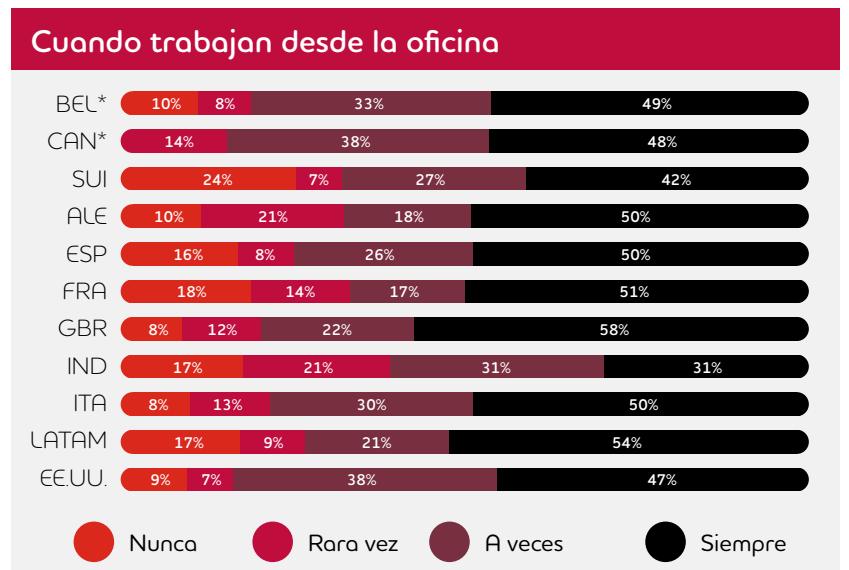
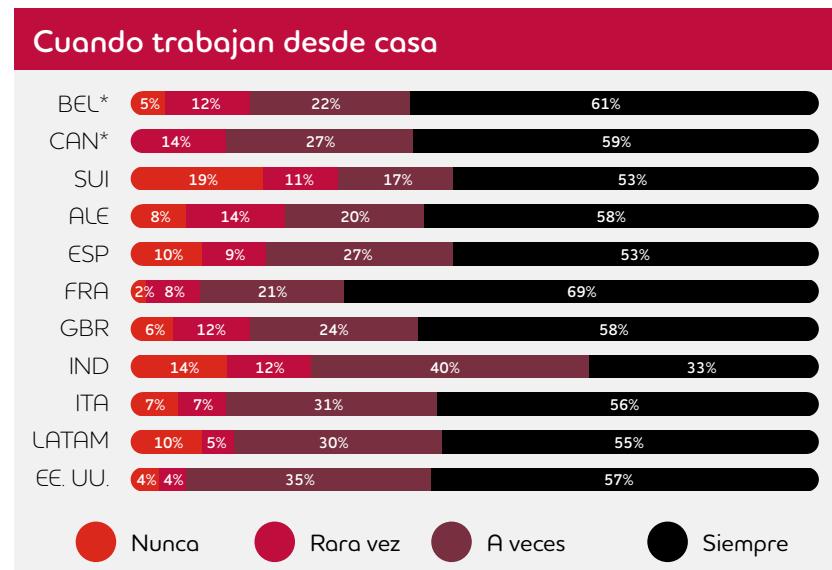


India, Bélgica, Francia y Canadá trabajan más horas después del horario laboral (correo + trabajo).



India sigue siendo el país con el mayor número de días a la semana, seguido de Bélgica y España (a la hora de mirar el correo).

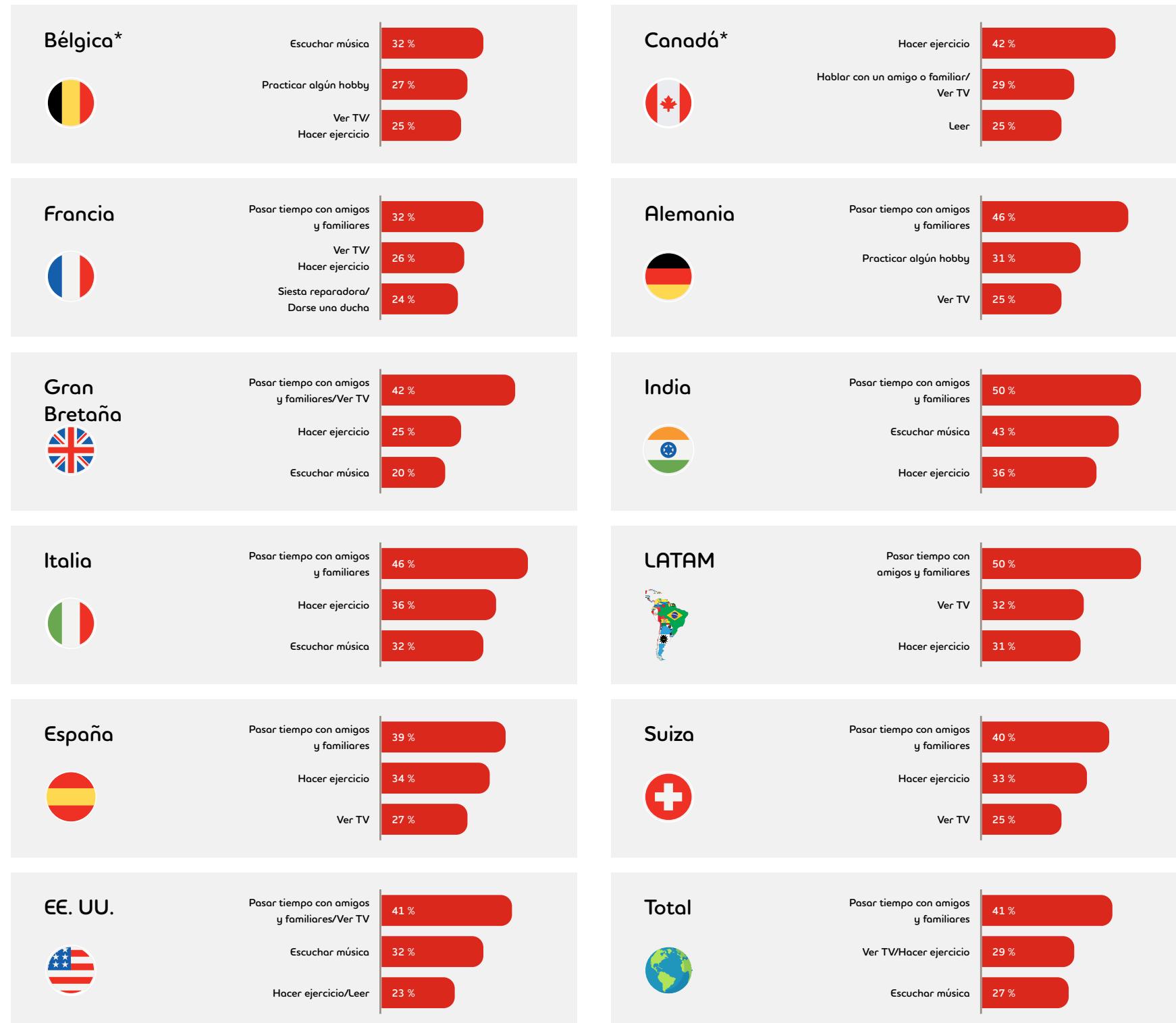
¿Consiguen los empleados cambiar fácilmente entre su vida profesional y la personal?



Cambiar de la vida profesional a la personal cuando se trabaja en la oficina es más difícil que cuando se trabaja desde casa, especialmente en Francia, India, LATAM y Alemania.

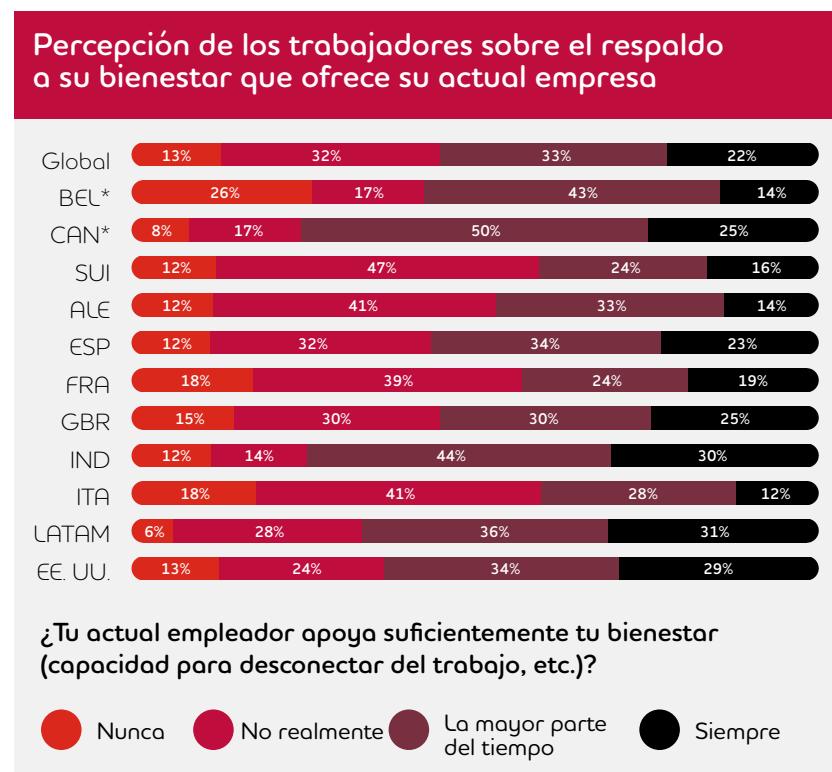
La capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo: comparación por países

Actividades para desconectar del trabajo



Excepto en el caso de Bélgica, cuyos trabajadores prefieren escuchar música y Canadá, que prefieren hacer ejercicio, la primera opción es pasar tiempo con familiares y amigos. En Reino Unido y EE.UU las primeras opciones para desconectar del trabajo son igualmente pasar tiempo con amigos y familiares así como ver la televisión.

¿Están ofreciendo las empresas el apoyo adecuado para mejorar el bienestar de sus trabajadores?



Los trabajadores en Suiza, Italia y Francia perciben que sus empresas no prestan el suficiente respaldo.

Esto podría estar vinculado con:

- Estos 3 países tienen un elevado número de trabajos industriales.
- En Suiza, los empleados tienen mayores dificultades para desconectar.
- En Italia, los empleados que trabajan fuera del horario laboral (trabajan y revisan el correo) pasan un número consecuente de días a la semana haciéndolo.
- Los empleados de Francia están entre los que más trabajo se llevan a casa.

Capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo

¿Están ofreciendo las empresas el apoyo adecuado para mejorar el bienestar de sus trabajadores?

Las 3 principales iniciativas de bienestar ofrecidas por las empresas: percepción del trabajador

Bélgica* 	1 Horarios flexibles 2 Lugar de trabajo flexible 3 Más días libres	Canadá* 	1 Respaldo a la salud mental 2 Ayuda psicológica 3 Lugar de trabajo flexible	Francia 	1 Seguro médico 2 Horarios flexibles 3 Política de 0 correos fuera del trabajo
Alemania 	1 Horarios flexibles 2 Lugar de trabajo flexible 3 Política de 0 correos fuera del trabajo	Gran Bretaña 	1 Respaldo a la salud mental 2 Lugar de trabajo flexible 3 Horarios flexibles	India 	1 Horarios flexibles 2 Lugar de trabajo flexible 3 Seguro médico
Italia 	1 Lugar de trabajo flexible 2 Horarios flexibles 3 Seguro médico	LATAM 	1 Lugar de trabajo flexible 2 Horarios flexibles 3 Seguro médico	España 	1 Horarios flexibles 2 Lugar de trabajo flexible 3 Más días libres
Suiza 	1 Horarios flexibles 2 Más días libres 3 Lugar de trabajo flexible	EE. UU. 	1 Lugar de trabajo flexible 2 Seguro médico 3 Horarios flexibles	Total 	1 Lugar de trabajo flexible 2 Horarios flexibles 3 Seguro médico

Entre las iniciativas de bienestar que las empresas ofrecen a sus trabajadores, las relacionadas con la flexibilidad (horarios y lugar de trabajo), cobertura de seguro médico y apoyo a la salud mental son las más populares en los diferentes países.

Las 3 principales iniciativas que los trabajadores encuentran útiles para su bienestar

Porcentaje (%) de empleados que encuentran útil esa actividad para desconectar del trabajo

Bélgica* 	81 % Más días libres 80 % Seguro médico 77 % Lugar de trabajo flexible	Canadá* 	94 % Respaldo a la salud mental 93 % Lugar de trabajo flexible 93 % Ayuda psicológica	Francia 	84 % Actividades deportivas 82 % Actividades de relajación 75 % Horarios flexibles
Alemania 	92 % Horarios flexibles 84 % Seguro médico 79 % Lugar de trabajo flexible	Gran Bretaña 	80 % Horarios flexibles 77 % Lugar de trabajo flexible 74 % Ayuda psicológica	India 	96 % Lugar de trabajo flexible 91 % Más días libres 86 % Actividades de relajación
Italia 	80 % Más días libres 75 % Horarios flexibles 73 % Actividades de relajación	LATAM 	97 % Seguro médico 87 % Lugar de trabajo flexible 86 % Respaldo a la salud mental	España 	84 % Lugar de trabajo flexible 80 % Respaldo a la salud mental 79 % Más días libres
Suiza 	94 % Actividades de relajación 93 % Horarios flexibles 93 % Actividades deportivas	EE. UU. 	91 % Lugar de trabajo flexible 88 % Horarios flexibles 85 % Seguro médico	Total 	81 % Lugar de trabajo flexible 80 % Horarios flexibles 77 % Seguro médico

En línea con lo que las empresas han desarrollado (flexibilidad en horarios y lugar de trabajo y más días libres), los trabajadores encuentran útil la flexibilidad, pero incluyen el seguro médico entre las 3 principales ventajas de bienestar en términos de utilidad

En Francia, los empleados encuentran útiles las actividades deportivas (1º en importancia).

Capacidad de los trabajadores para desconectar del trabajo

España: 135 respuestas



¿Ha influido la pandemia en el modo de trabajar de los empleados?

La flexibilidad laboral forma parte de la nueva normalidad:

Casa VS. Oficina

12 % trabaja desde casa de media 3,1 días a la semana.

De ellos, 64 % de los trabajadores desde casa desarrollan trabajos de oficina (administración, TI...)

De los trabajadores españoles que respondieron, el 52 % trabaja en la industria, el 21 % en oficinas (TI, administración, finanzas...) y el 11 % en puestos de cara al público.

El 35 % lleva trabajando al menos 20 años.

¿Ha impactado sobre la carga de trabajo y el estrés de los trabajadores?



2 de cada 10 considera que la pandemia ha traído consigo más trabajo...

1 de cada 10 siente que la COVID ha traído más estrés, sobre todo para los puestos de cara al público (4 de cada 10), y las generaciones X e Y.

¿Les resulta fácil a los empleados desconectar del trabajo?

37 % de los trabajadores se lleva trabajo a casa
3,3 días de media a la semana

59 % de los trabajadores comprueba el correo después del horario laboral normal
4,6 días de media a la semana

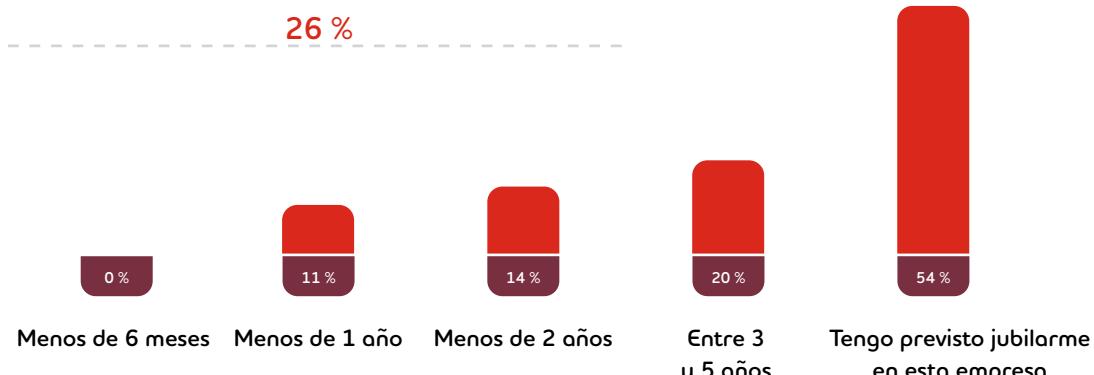
Cuando dejan de trabajar, los que trabajan en casa pasan a su vida personal con la misma facilidad que los que trabajan en la oficina (81 % frente a 78 %)



6 de cada 10

trabajadores sienten estrés o ansiedad en ocasiones/a menudo.

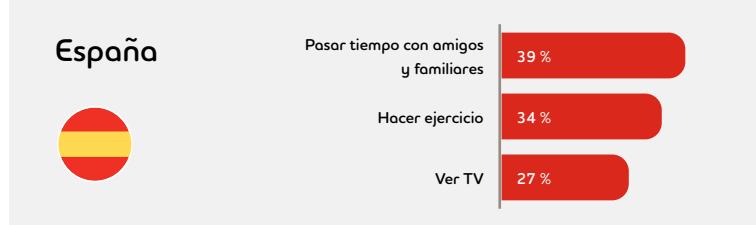
Impacto de la carga de trabajo y el estrés



3 de cada 10

empleados españoles están pensando en dejar su empresa en los próximos 2 años.

Actividades para desconectar del trabajo



VS.
Tendencias



¿Están ofreciendo las empresas las herramientas adecuadas para mejorar el bienestar de sus trabajadores?

1/3

de las empresas tan solo ofrece tales iniciativas (aparte de flexibilidad en horarios y lugar de trabajo)

43 % de los trabajadores españoles no se siente respaldado por sus empresas en términos de bienestar (frente al 45 % de la media)

Principales 3 actividades de bienestar ofrecidas por su empresa

Principales 3 actividades/ventajas desarrolladas por las empresas desde la pandemia

Principales 3 actividades que los trabajadores encuentran útiles para desconectar o su bienestar

- 1 Horarios flexibles
- 2 Lugar de trabajo flexible
- 3 Más días libres

- 1 Ayuda psicológica
- 2 Lugar de trabajo flexible
- 3 Apoyo a la salud mental

- 84 % Lugar de trabajo flexible
- 80 % Apoyo a la salud mental
- 79 % Más días libres

Desde la pandemia, las empresas españolas han desarrollado iniciativas de apoyo psicológico y mental alineadas con las expectativas de los trabajadores sobre salud mental. Aún con ello, las empresas deberían escuchar más a sus trabajadores o comunicar de manera más eficaz sus iniciativas para mejorar el apoyo en cuestiones de bienestar que reciben los empleados.

Gracias

EQUIPO GLOBAL DE EXPERIENCIA CLIENTE
EQUIPO GLOBAL DE COMUNICACIÓN

Adecco