

Ahu Yildirmaz | Sara Klein

The Workforce View 2020

Volumen 2 posterior a la
pandemia de COVID-19

Una instantánea inmediatamente posterior
al brote de COVID-19

Durante las últimas semanas en 2019 y las primeras de 2020, entrevistamos a más de 32 000 trabajadores de todo el mundo para conocer sus opiniones, percepciones y experiencias en relación con una amplia variedad de cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Los hallazgos de dichos estudios se plasmaron en el informe titulado «The Workforce View 2020: Volumen 1 previo a la pandemia de COVID-19».

Pero justo entonces la pandemia estalló, desencadenando profundos cambios en el mundo del trabajo y alterando el panorama tanto para los empleadores como para los empleados. En ese momento, se hizo fundamental revisar nuestro estudio para ver en qué medida las actitudes habían cambiado desde entonces.

En mayo de 2020, entrevistamos a más de 11 000 trabajadores en seis de los países para conocer su visión sobre cuestiones clave en el mundo post-COVID-19. Dichos países fueron elegidos por considerarse muestras representativas adecuadas de las regiones de Asia Pacífico, Europa, Norteamérica y Latinoamérica en aquel momento.

Ahora, este Volumen 2 el informe presenta estos hallazgos y los compara con las opiniones de los encuestados de esos mismos territorios a los que entrevistamos en enero de 2020 con el fin de proporcionar una panorámica sólida de las percepciones de los trabajadores inmediatamente antes y después del brote de coronavirus.

Somos conscientes de que los efectos e implicaciones de la pandemia cambian a gran velocidad. Cada semana, en ocasiones cada día, se producen cambios importantes cuyo alcance varía mucho en función de la ubicación, el sector industrial e incluso la empresa. En cualquier caso, arrojar luz sobre estas cuestiones, en esos territorios, durante estos dos periodos debería proporcionar información de gran utilidad para que los empleadores apoyen a sus equipos humanos y, al hacerlo, respalden también a sus negocios en estos tiempos difíciles.

Resumen ejecutivo	4
Introducción	6
Datos y metodología	7
El optimismo persiste	8
La «longevidad» de los puestos de hoy	10
La percepción de discriminación se mantiene	12
El trabajo flexible va al alza	14
Sacrificios salariales	16
La visión sobre la «gig economy»	18
El panorama futuro para los empleadores	20

Resumen ejecutivo — tras la pandemia

La aparición de la COVID-19 ha supuesto una emergencia sanitaria global sin precedentes que ha sometido a la economía a una dura prueba. Aunque hasta la fecha su impacto sobre el mundo laboral ha generado cambios profundos, en otros aspectos las tendencias y los problemas que observábamos antes de la pandemia siguen vigentes en los seis países elegidos para representar a las cuatro regiones de Asia-Pacífico, Europa, Norteamérica y Latinoamérica.

La percepción de los trabajadores en relación con las perspectivas generales del mercado laboral y el panorama del empleo a largo plazo continúan siendo sorprendentemente positivas. Sin embargo, también son conscientes de que, a corto plazo, probablemente será necesario tomar decisiones difíciles en materia de sueldos. La «gig economy» (o economía de los pequeños encargos) sigue resultando igual de atractiva que antes, pero existen también indicios de que los contratistas se enfrentarán probablemente a elecciones difíciles que tendrán que aceptar. Desafortunadamente, sigue habiendo mucho camino por recorrer en la lucha contra la discriminación, pero la crisis podría abrir un nuevo capítulo en la generalización del trabajo flexible. Nos encontramos, por tanto, ante un contexto global incierto.

1. **El optimismo persiste:** La confianza ha caído menos de lo que cabía esperar y, mientras que el 84 % de los trabajadores se siente actualmente optimista en relación con su puesto de trabajo de cara a los próximos cinco años (porcentaje que se reduce con respecto al 86 % anterior a la pandemia), el 75 % mira al próximo año con positividad. De entre los diferentes grupos de edad, los jóvenes son los más optimistas.
2. **La «longevidad» de los puestos de hoy se reduce:** Más de uno de cada cinco trabajadores (22 %) cree que su empleo no existirá en cinco años, un porcentaje que sube hasta uno de cada tres (33 %) en Asia-Pacífico. Sin embargo, la mayoría (65 %) se muestra optimista en relación con la flexibilidad de las oportunidades en el futuro, y dicha proporción apenas ha variado con respecto al dato previo a la crisis.
3. **La discriminación percibida se mantiene:** La proporción general de trabajadores que afirma haberse sentido discriminado por su empleador sigue siendo de uno de cada tres. Mientras que los casos de discriminación percibida han aumentado ligeramente en Asia-Pacífico y Norteamérica con respecto al periodo anterior a la COVID-19, en Europa se han reducido de forma marginal.
4. **El trabajo flexible va al alza:** El teletrabajo comienza a despegar y el 44 % de los empleadores cuenta ahora con políticas de trabajo flexible, porcentaje notablemente superior al 24 % registrado antes de la crisis sanitaria. Sin embargo, más de la mitad de los encuestados (54 %) afirma haberse sentido presionado para acudir al trabajo en algún punto durante la pandemia.
5. **Sacrificios salariales:** La cantidad de horas extraordinarias no remuneradas que los trabajadores realizan ha aumentado una hora de media desde la crisis de la COVID-19. Aunque debido a la crisis de la COVID-19 casi dos de cada cinco trabajadores (38 %) estarían dispuestos a aceptar un recorte salarial si fuera necesario para conservar empleos, uno de cada tres (32 %) se resiste a cualquier posible recorte o aplazamiento en el pago del sueldo, incluso si el objetivo fuese evitar despidos.
6. **Decisiones difíciles en la «gig economy»:** El interés por el trabajo por cuenta propia no ha descendido tras la pandemia; de hecho, ha registrado un ligero incremento. Pese a ello, los trabajadores autónomos están más dispuestos que los trabajadores convencionales a asumir recortes salariales mayores, aplazamientos más prolongados en el pago de sus sueldos o incluso a aceptar resoluciones de contratos para conservar puestos de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Estos son también más propensos a realizar horas extraordinarias no remuneradas y a sentirse presionados para acudir al trabajo durante el confinamiento.

Introducción

Al inicio del brote de COVID-19 a comienzos de 2020, las normas tradicionales que regían la forma de trabajar y las expectativas de los trabajadores de cara al futuro cambiaron drásticamente. Hoy, la incertidumbre es mayor y los retos que plantea el futuro –así como las oportunidades por explorar– son muchos y variados.

Conforme nos adentramos en esta nueva fase, el impacto sobre el crecimiento económico y los niveles del empleo se antojan una incógnita, y las suposiciones en torno a la seguridad del empleo y los ingresos se enfrentan a una dura prueba.

Al mismo tiempo, los empleadores y trabajadores están encontrando soluciones a sus problemas. El teletrabajo ha pasado a ocupar un lugar prominente, la innovación se acelera conforme las empresas cambian rápidamente su forma de trabajar y emergen nuevas redes de apoyo debido a que las personas encuentran nuevas formas de interactuar entre sí.

Las decisiones adoptadas por los empleadores hoy podrían tener un impacto duradero sobre los trabajadores y el éxito comercial de sus negocios. Por ello, las percepciones de los trabajadores y la forma en la que los empleadores se preparan para responder a ellas podrían cobrar una importancia mayor que en el pasado. Se trata, de hecho, de dos dinámicas que podrían transformar el mundo laboral para siempre.

La perspectiva del trabajador

La necesidad de estabilidad de los empleados es un factor crucial que transforma las tendencias del ámbito laboral (Yildirmaz y Klein, 2016¹). La aparición de la COVID-19 ha abierto un difícil dilema entre preservar la salud y la seguridad y mantener el bienestar financiero y económico, al que hay que sumar los efectos del aislamiento derivado del distanciamiento social. Si comprendemos la visión que los trabajadores tienen del mundo, podremos desarrollar estrategias que ayuden a los individuos a sentirse preparados para afrontar los cambios que están aconteciendo en el entorno laboral.

La perspectiva del empleador

A día de hoy, son muchas las consideraciones a las que los empleadores deben hacer frente: sectores enteros obligados a suspender su actividad, modelos de negocio rediseñados, la necesidad de mantener la productividad mientras cambian las formas de trabajar –ya sea remotamente o manteniendo la distancia social–, y así un largo etcétera. Por otro lado, las empresas que operan en sectores clave se han visto sometidas a presiones específicas por la sobrecarga de trabajo. En este complejo contexto, conviene centrar la atención en el bienestar de los trabajadores y la conectividad entre equipos humanos. El informe de ADP Research Institute en EE.UU. que lleva por título «A Post-Pandemic Workforce: Tracking Perspectives Amid COVID-19»² (Los equipos humanos tras la pandemia: seguimiento de las perspectivas durante la crisis de la COVID-19) sugiere que los empleadores que están tomando medidas para fomentar la colaboración en remoto y la interacción social, transmiten mensajes positivos y se centran en la seguridad obtendrán probablemente como recompensa la fidelidad de sus trabajadores.

¹ Ahu Yıldirmaz y Sara Klein. *The Evolution of Work: The Changing Nature of the Global Workplace* (2016). (La evolución del trabajo: la naturaleza cambiante del ámbito laboral global)

² ADPRI *A Post-Pandemic Workforce: Tracking Perspectives Amid COVID-19* (Los equipos humanos tras la pandemia: seguimiento de las perspectivas durante la crisis de la COVID-19)

Datos y metodología

El estudio The Workforce View 2020 - Volumen 2 posterior a la pandemia de COVID-19 analiza si los efectos del brote de COVID-19 han influido en las visiones de los empleados sobre el mundo laboral actual y sus expectativas y esperanzas en relación con el futuro.

ADP Research Institute encuestó a 11 428 trabajadores de seis países de todo el mundo entre el 28 de abril y el 14 de mayo de 2020, incluidos más de 3000 trabajadores autónomos.

3808 en Europa (representada por España y Reino Unido)

1909 en Norteamérica (representada por EE.UU.)

1904 en Latinoamérica (representada por Brasil)

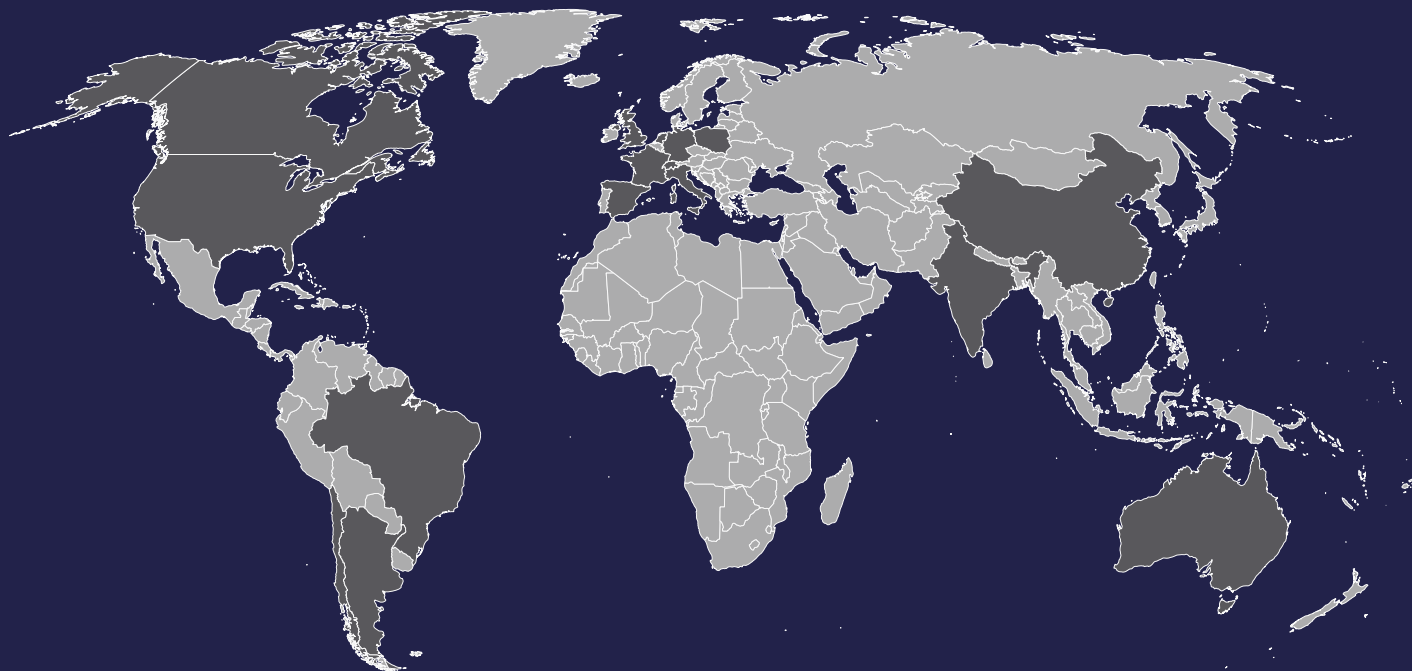
3807 en Asia-Pacífico (representada por China e India)

La razón por la que se eligió a estos países fue que ofrecen una representación adecuada de las muestras regionales según nuestro conocimiento de la evolución de la pandemia de COVID-19 y las políticas públicas nacionales y la respuesta de las empresas a la misma en el momento de iniciarse el estudio.

Posteriormente, comparamos nuestros hallazgos con los resultados del estudio realizado en las mismas seis áreas geográficas con un tamaño de muestra idéntico entre el 29 de octubre de 2019 y el 6 de enero de 2020.

Todos los encuestados se encontraban en activo en el momento de realizarse el estudio. Los trabajadores autónomos, según su propia definición, son aquellos que trabajan de forma contingente, temporal o estacional, a los que se emplea en calidad de freelancers, contratistas independientes, consultores o autónomos, o que utilizan una plataforma en línea para obtener trabajo. Por su parte, los trabajadores tradicionales, también según su propia definición, son aquellos que no trabajan en base a encargos puntuales, sino que desarrollan un puesto regular o permanente a tiempo completo o parcial.

Las encuestas se realizaron a través de Internet en el idioma local. Los resultados generales han sido ponderados a fin de representar el tamaño de la población activa de cada país.



El optimismo persiste

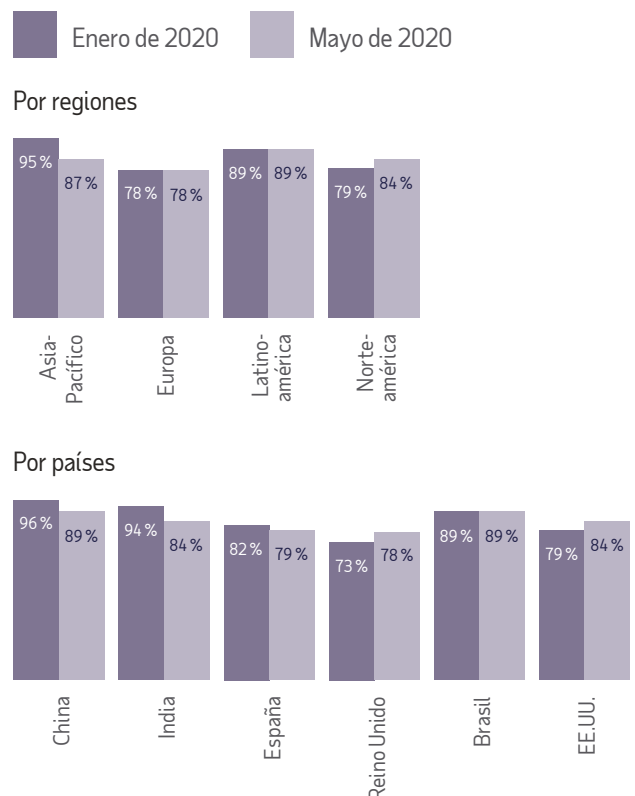
Tal y como puso de manifiesto el Volumen 1 del presente informe, hacia el final de la pasada década los empleados se mostraban muy confiados en relación con el ámbito laboral y sus perspectivas. A comienzos de enero de 2020, el 86 % de los encuestados de las seis regiones objeto de nuestro estudio afirmó sentirse optimista en relación con los próximos cinco años en el ámbito laboral, lo cual puede interpretarse como un indicador positivo de su motivación y productividad.

Los pronósticos y previsiones preliminares para los próximos cinco años siguen sin variar sustancialmente: El 84 % de los encuestados sigue mostrándose optimista a fecha de mayo de 2020. Sin embargo, tal y como pudimos ver a principios de este año, las diferencias regionales son notables.

En Asia-Pacífico, los niveles de optimismo se han reducido en un 8 %, pero dado que su punto de partida era mucho más alto, ahora la región se aproxima más a la media global. Con esta caída, los empleados de Asia-Pacífico han dejado de ser los más optimistas en la tabla de clasificación, posición hasta la que avanza Latinoamérica (representada ahora por Brasil) al subir desde el segundo puesto que registraba antes de la pandemia. Por el contrario, mientras que el optimismo entre los trabajadores europeos no ha registrado variaciones con respecto a enero de 2020, en Norteamérica (representada ahora por EE. UU.) ha experimentado un incremento del 5 %.

Aunque el optimismo a largo plazo se ha reducido, sigue siendo elevado

Optimismo en relación con el ámbito laboral en los próximos cinco años



A corto plazo, los trabajadores se muestran más cautos en sus previsiones, lo cual es lógico si tenemos en cuenta que las medidas de contención del coronavirus siguen estando vigentes en muchas zonas y que resulta difícil realizar pronósticos precisos en relación con el futuro. A esto hay que añadir el hecho de que la entrada y salida de los confinamientos, la reactivación de la actividad empresarial y la reapertura y recuperación de la normalidad está desarrollándose con diferentes plazos y enfoques en los distintos sectores y territorios, e incluso en los diferentes departamentos de las organizaciones.

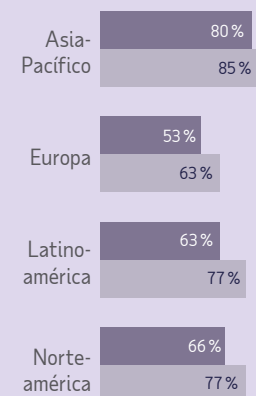
Pese a ello, dos terceras partes de los empleados se muestran optimistas en relación con los próximos seis meses, y tres cuartas partes hacen previsiones positivas de cara al próximo año. Sin embargo, la confianza de los trabajadores europeos va en descenso. Algo más de la mitad de los encuestados de la región se siente confiado de cara a los próximos seis meses, proporción que contrasta con los cuatro de cada cinco empleados que tienen esta misma percepción en Asia-Pacífico. Aunque este patrón coincide con la visión a largo plazo (cinco años) que identificamos antes de la pandemia de COVID, también podría ser un reflejo parcial de que países como China se encuentran más avanzados en lo que respecta a la curva de infecciones y recuperaciones.

Confianza: la visión a corto plazo

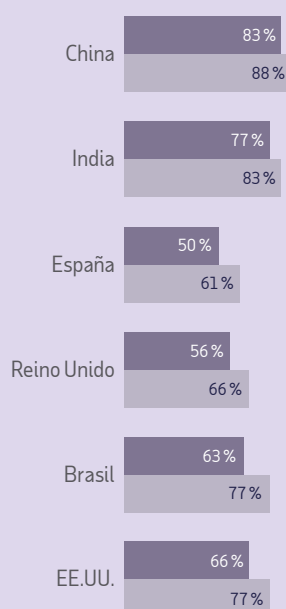
Optimismo sobre el lugar de trabajo para:

■ Próximos 6 meses ■ Próximos 12 meses

Por regiones



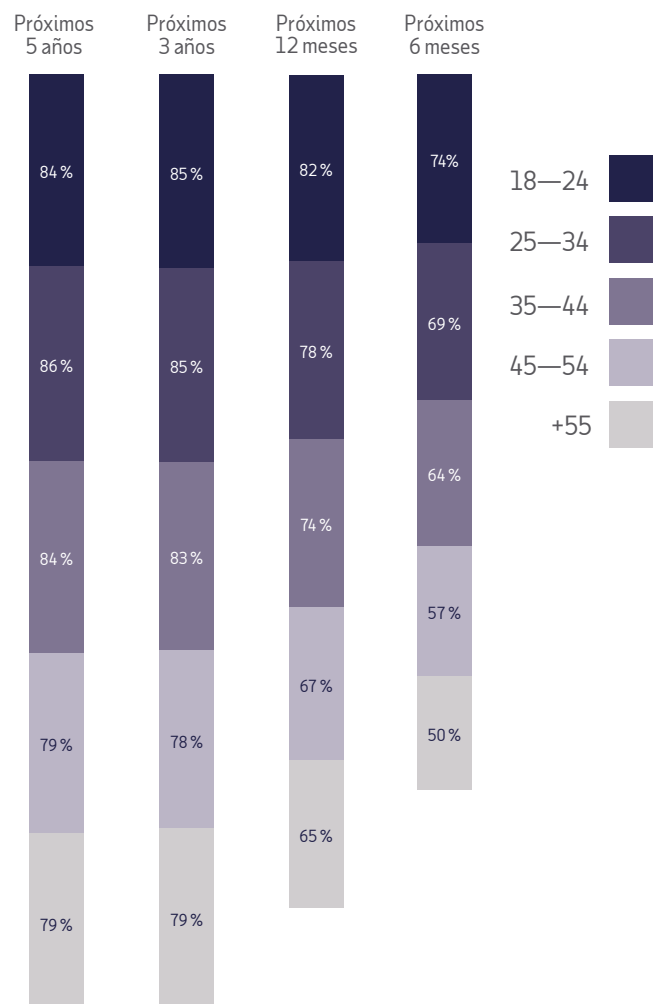
Por países



En enero de 2020, el optimismo en relación con el ámbito laboral presentaba una relación inversamente proporcional a la edad, y cuanto más mayores eran los trabajadores, más bajo su nivel de confianza. A fecha de mayo de 2020, la situación sigue siendo igual, y los trabajadores más jóvenes siguen siendo los más optimistas, especialmente de cara a los próximos seis a doce meses. Tres de cada cuatro trabajadores de entre 18 y 24 años afirman ser optimistas de cara a los próximos seis meses, cifra que contrasta con solo uno de cada dos de aquellos con más de 55. Ese porcentaje de aproximadamente el 25 % se estrecha considerablemente en lo que respecta a las predicciones a más largo plazo, donde la diferencia en las percepciones de los trabajadores más jóvenes y más veteranos en relación con el ámbito laboral de aquí a cinco años es de solo cinco puntos porcentuales.

Análisis por edad (mayo de 2020)

Optimismo sobre el lugar de trabajo para los...



La «longevidad» de los puestos de hoy

Tras haber esbozado este panorama de optimismo, ahora analizaremos cuáles son las previsiones de los trabajadores en lo que respecta a sus actuales puestos. En general, la proporción de trabajadores que no considera que su actual puesto vaya a existir de aquí a cinco años –inferior a una cuarta parte– es similar a la proporción resultante de la encuesta inmediatamente anterior al brote de COVID.

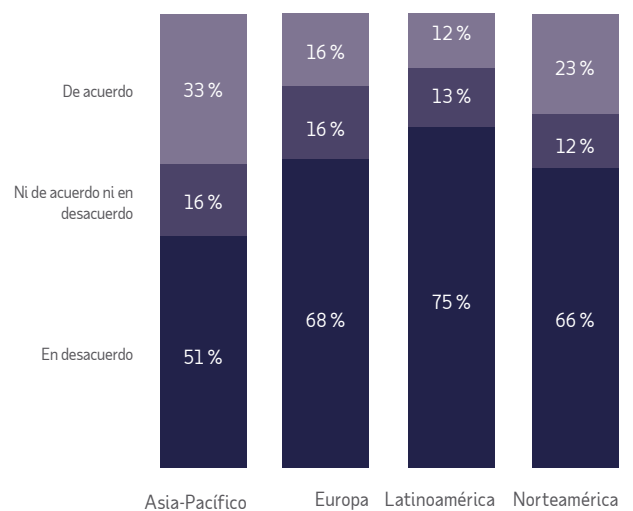
Sin embargo, las diferencias geográficas son muy pronunciadas. Dentro de Asia-Pacífico, el 44 % de los encuestados en India considera que su trabajo dejará de existir de aquí a 2025, porcentaje que supone un incremento de siete puntos porcentuales con respecto a la visión que estos tenían antes de la pandemia de coronavirus. Sin embargo, en China solo el 22 % tiene ahora esta percepción, lo cual supone un descenso de 17 puntos porcentuales con respecto a la anterior encuesta.

Los encuestados en Latinoamérica (en concreto de Brasil) siguen siendo los menos propensos a pronosticar que su trabajo dejará de existir en este plazo, y en esta ocasión solo un 12 % lo considera probable. Y mientras que la visión de los encuestados en Norteamérica (al menos los de EE.UU.) era por lo general similar a la de sus contrapartes europeos, este ha dejado de ser el caso, y ahora registra un incremento de siete puntos porcentuales en la proporción de empleados que cree que su empleo habrá dejado de existir de aquí a cinco años.

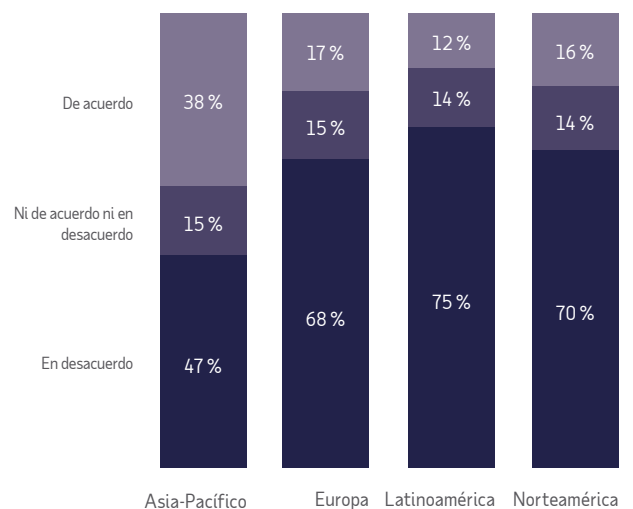
Los empleados de Asia-Pacífico son los más escépticos en cuanto a la longevidad de sus puestos.

El puesto que ocupo hoy no existirá de aquí a cinco años

Mayo de 2020*



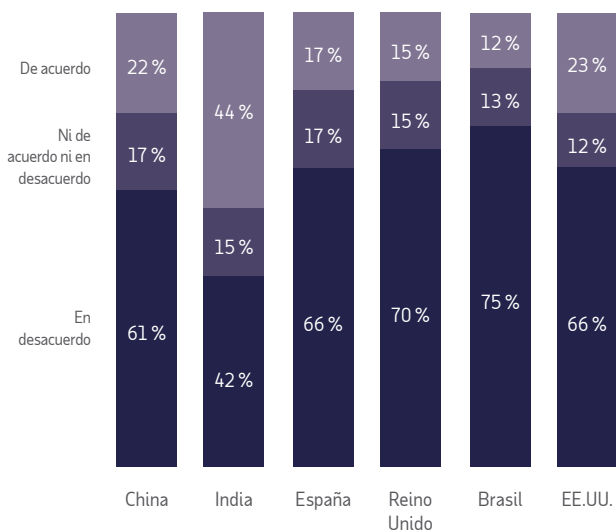
Enero de 2020*



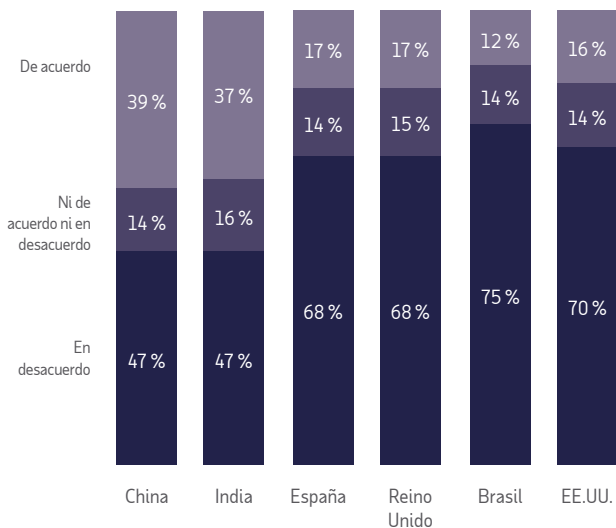
Pero la visión ha cambiado rápidamente en China e India

El puesto que ocupo hoy no existirá de aquí a cinco años

Mayo de 2020*



Enero de 2020*



Sin embargo, esto no quiere decir necesariamente que los trabajadores estén excesivamente preocupados por ello. Dos terceras partes de los trabajadores creen que dispondrán de más opciones en cuanto a la forma y el lugar en los que trabajar de aquí a cinco años, una proporción similar a la que tenía esta misma opinión antes de la pandemia.

Quizá, en lugar de ver en ello una amenaza, este posible cambio podría plantear oportunidades, por ejemplo, de desarrollar competencias rápidamente o seguir una progresión profesional liberal y no lineal o carreras profesionales multidisciplinares.

* Las cifras podrían no sumar el 100 % como consecuencia del redondeo.

La percepción de discriminación se mantiene

En enero de 2020, uno de cada tres trabajadores informó de que se había sentido discriminado en el trabajo, y las razones más probables son la edad y el género. En mayo, esta proporción no ha variado.

Sin embargo, si profundizamos en los hallazgos, vemos que, mientras que la percepción de discriminación ha subido ligeramente en determinadas zonas, se ha reducido en otras.

Mientras que en Norteamérica esta ha registrado un incremento de seis puntos porcentuales y ahora un 10 % afirma que se debe a cuestiones de género con respecto al 7 % que tenía esta opinión antes de la pandemia, los empleados tienen la percepción opuesta en Europa, donde la percepción de discriminación se ha reducido en cuatro puntos porcentuales.

Al igual que antes de la pandemia, este apartado sigue registrando los niveles más altos en Asia-Pacífico, región donde más de dos de cada cinco afirman estar sufriendo discriminación y que registra un incremento de tres puntos porcentuales.

Conviene señalar que en el Volumen 1 de este informe, nuestra encuesta reveló que muchos trabajadores no se sentirían cómodos denunciando si sufrieran un caso de discriminación en el trabajo, ni tampoco sabrían con quién ponerse en contacto en caso de tener que afrontar un problema de esta naturaleza. Por tanto, los empleadores deben adoptar un enfoque proactivo para asegurarse de que se mantienen alerta sobre esta cuestión. Una vez más, esto es especialmente importante debido a que la lista de posibles razones por las que uno puede sentirse objetivo de actos discriminatorios es larga e incluye la apariencia, los antecedentes educativos, la salud mental, las circunstancias familiares, las diferencias neurológicas, la procedencia, la religión, las discapacidades, el género y la edad.

Flexibilidad para padres y madres

Debido a que las escuelas y guarderías han permanecido cerradas durante periodos prolongados en muchos lugares, los padres y madres se han enfrentado a una presión sin precedentes a la hora de conciliar la vida familiar con la laboral durante toda la semana laborable. Un hecho reseñable a este respecto es que las denuncias por discriminación por el hecho de tener hijos al cargo no han experimentado variaciones importantes con respecto a antes de la pandemia. De hecho, el colectivo integrado por aquellos empleados que son padres o madres son menos propensos que los trabajadores sin hijos a sentirse discriminados por cualquier razón, es decir, ya no solo por tener hijos, sino también por su género u otros factores. En la actualidad, mientras que el 32 % de los padres y madres afirma haberse sentido discriminado en el trabajo, la proporción sube hasta el 36 % entre aquellos empleados que no tienen hijos.

Estos hallazgos resultan muy interesantes a la luz de la mejora en las fórmulas de trabajo flexible, las cuales analizamos en mayor grado de detalle en el siguiente capítulo. Nuestro estudio reveló que los padres y madres no son solo más propensos a afirmar que sus empresas disponen de políticas que facilitan el trabajo flexible que los empleados sin hijos (casi la mitad frente a dos de cada cinco), sino también, y lo que es quizá más importante, que se sienten más capacitados para aprovecharlas (un 28 % frente a un 23 %).

El trabajo flexible va al alza

Al menos a corto plazo, la COVID-19 ha dado un renovado impulso al trabajo flexible con la adopción masiva de opciones de teletrabajo por parte de las empresas, que ha provocado interrupciones en los horarios y las prácticas laborales presenciales tradicionales.

Los empleadores se adaptan deprisa. Mientras que aproximadamente la mitad (44 %) de los empleados afirma que sus empleadores han implantado oficialmente políticas de trabajo flexible, solo uno de cada cuatro (24 %) tenía esta visión hasta hace poco, y la proporción de encuestados que manifiesta que sus directivos lo permiten ha pasado del 19 % al 28 %.

Los encuestados de Asia-Pacífico y Latinoamérica son los más propensos a manifestar que sus empleadores disponen de políticas formales, y mientras que la mitad o más de los encuestados de esta región afirma que este es el caso (proporción que antes era de poco más de una cuarta parte) en Europa solo uno de cada tres coincide con esta visión (lo cual supone un incremento con respecto a la proporción de menos de uno de cada cuatro que lo hacía antes).

El trabajo flexible se convierte en la norma

Por regiones

		Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Mi empresa dispone de una política oficial o escrita que ofrece fórmulas de trabajo flexible	Mayo de 2020	53 %	34 %	50 %	39 %
	Enero de 2020	28 %	23 %	27 %	15 %
Los altos directivos manifiestan que las fórmulas de trabajo flexible están permitidas	Mayo de 2020	37 %	19 %	31 %	22 %
	Enero de 2020	25 %	15 %	19 %	13 %

Por países

		China	India	España	Reino Unido	Brasil	EE.UU.
Mi empresa dispone de una política oficial o escrita que ofrece fórmulas de trabajo flexible	Mayo de 2020	57 %	49 %	34 %	33 %	50 %	39 %
	Enero de 2020	25 %	30 %	25 %	22 %	27 %	15 %
Los altos directivos manifiestan que las fórmulas de trabajo flexible están permitidas	Mayo de 2020	35 %	39 %	17 %	21 %	31 %	22 %
	Enero de 2020	27 %	23 %	14 %	17 %	19 %	13 %

La realidad sobre el terreno

Pese a este avance, sigue quedando mucho camino por recorrer en lo que respecta a capacitar a los trabajadores para que se sientan empoderados para aprovechar las opciones de trabajo flexible a su disposición, y solo una cuarta parte se siente lo suficientemente segura para hacerlo (una proporción que apenas ha variado desde la crisis de la COVID-19).

Una de las causas de ello podría ser la presencia de mensajes contradictorios. Mientras que la aceptación de las fórmulas de trabajo flexibles por parte de las empresas parece mejorar, más de la mitad de los encuestados afirma que en algún punto de la pandemia ha sentido presión de su empleador para acudir al trabajo, incluso cuando las autoridades recomendaban que los trabajadores no esenciales se quedasen en casa. De hecho, existen signos de que incluso cuando los altos directivos y los departamentos de RR.HH. ordenaban que los trabajadores se quedasen en casa, responsables de menor rango tomaban sus propias decisiones. De hecho, el 16 % de los trabajadores afirma que son los managers individuales los que deciden si uno puede o no acogerse a fórmulas de trabajo flexible, con independencia de la política oficial de la empresa.

La proporción de encuestados que se sienten obligados a acudir presencialmente al lugar de trabajo es casi el doble de alta en Asia-Pacífico que en Europa (un 74 % frente a un 38 %). En España, en cambio, aproximadamente la mitad (45 %) de los encuestados se ha sentido presionada a acudir al trabajo.

La presión de acudir presencialmente al lugar de trabajo registró su máximo al comienzo de la crisis.

Si vives o trabajas en una zona en la que las autoridades recomiendan/han recomendado o exigen/han exigido a los trabajadores no esenciales quedarse en casa en la medida de lo posible, ¿sientes/has sentido alguna presión de tu empleador para seguir acudiendo a la oficina?

Por regiones*

	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Sí, sentí presión al principio pero ya no la siento	40 %	18 %	30 %	22 %
Sí, sentí presión al principio y sigo sintiéndola	24 %	15 %	17 %	17 %
Sí, siento presión ahora pero no la sentí al principio	10 %	4 %	7 %	5 %
No	19 %	54 %	43 %	50 %

Por países*

	China	India	España	Reino Unido	Brasil	EE.UU.
Sí, sentí presión al principio pero ya no la siento	41 %	38 %	21 %	15 %	30 %	22 %
Sí, sentí presión al principio y sigo sintiéndola	27 %	22 %	19 %	12 %	17 %	17 %
Sí, siento presión ahora pero no la sentí al principio	13 %	7 %	4 %	4 %	7 %	5 %
No	12 %	25 %	51 %	57 %	43 %	50 %

Para muchos, este es un problema persistente, que parece ser más grave en el caso de los trabajadores más jóvenes. Aunque la percepción de que las empresas tenían la expectativa de que los empleados acudiesen presencialmente al trabajo parece haber sido más intensa al comienzo de la crisis, conforme las empresas se adaptaban al confinamiento, casi uno de cada cinco trabajadores afirma que continúa experimentando dicha presión en la actualidad. Esto resulta inquietante, ya que tal y como revela un reciente artículo de ADP Research Institute titulado «A Post-Pandemic Workforce: Tracking Perspectives Amid COVID-19» (Los equipos humanos tras la pandemia: un seguimiento de las perspectivas durante la crisis de la COVID-19), uno de cada cuatro trabajadores estadounidenses ha reducido su jornada o dejado de trabajar debido a la preocupación por la exposición al virus.

*No se incluye a aquellos encuestados que afirmaron no vivir en una zona en la que las autoridades no ordenaron quedarse en casa.

Sacrificios salariales

El presentismo ha sido una característica generalizada en el ámbito laboral durante mucho tiempo, y tras la aparición de la COVID-19, los trabajadores están «regalando» a los empleadores incluso más horas que antes.

Los empleados afirman trabajar ahora una media de siete horas extraordinarias no remuneradas por semana, promedio que sube desde las seis horas que decían trabajar cuando se les preguntó por ello antes de la pandemia. En Asia-Pacífico, los empleados manifiestan trabajar una media de nueve horas extraordinarias no remuneradas, casi el doble que los trabajadores de Latinoamérica (representados por Brasil). Sin embargo, un hecho reseñable es que China es el único país en el que el promedio de horas extraordinarias no remuneradas ha caído desde el comienzo de la pandemia. Aunque la causa de ello podría ser el hecho de que las medidas de confinamiento, los cierres provisionales o la reducción de la capacidad de algunas empresas tuvieron lugar antes que en otros países, será interesante ver si otros siguen este mismo patrón.

Casi una quinta parte (19 %) de los trabajadores afirma que ahora trabaja 11 o más horas extraordinarias no remuneradas cada semana, porcentaje que supone un incremento con respecto al 15 % previo a la pandemia. Dicho porcentaje sube hasta el 28 % en Asia-Pacífico, aunque una vez más vuelve a presentar una pronunciada reducción en China. Los encuestados de Norteamérica (representados por EE.UU.) han observado un marcado incremento en el trabajo no remunerado al pasar de 11 horas extraordinarias «gratis» a casi el doble en cuestión de meses.

Las razones que subyacen a este aumento pueden ser varias, desde preocupaciones por la seguridad laboral –que habrían alentado a los trabajadores a esforzarse más para demostrar su valía–, hasta la incapacidad de los empleados para «desconectar» del trabajo al teletrabajar. Sea cual sea la causa, los empleadores deberían identificar si esto ha dado o no lugar a una mejora de la productividad y vigilar su impacto sobre los niveles de estrés y satisfacción laboral.

Trabajo gratuito

¿Cuántas horas a la semana, de media, dirías que trabajas gratis (por ejemplo, horas durante la pausa para la comida, horas por las tardes/noches, etc.)?

	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
	Mediana: (Horas)			
Enero de 2020	8,5	4,8	4,3	4,1
Mayo de 2020	9,4	5,8	5,3	7,1

Salvar empleos

En un contexto en el que muchas empresas han tenido que cerrar o reducir el volumen de sus operaciones, al menos temporalmente, la perspectiva de tener que despedir a sus trabajadores o incluirlos en ERTE ha generado preocupación tanto entre los empleadores como entre los trabajadores. Nuestra encuesta sugiere que muchos trabajadores entienden que ha sido necesario tomar decisiones difíciles durante la pandemia.

Con el fin de salvar el mayor número de puestos posible en plena la pandemia, la opción menos desagradable de entre aplicar recortes salariales, aplazar el pago de los sueldos o no adoptar acción alguna para evitar ceses es la primera, aunque existen importantes diferencias regionales que analizamos a continuación.

Casi dos de cada cinco encuestados afirmó que la aplicación de recortes salariales le parecería una medida apropiada y aceptable por parte de su empleador si tuviera que adoptarse con el objetivo de preservar puestos de trabajo durante el confinamiento. Esta es sin duda la opción preferida en Latinoamérica, donde casi la mitad de los encuestados afirmó que le parecería una medida de protección del empleo aceptable con mucha ventaja frente al aplazamiento del pago de sueldos (que consideró adecuada menos de uno de cada cinco).

Lo que cabría preguntar a continuación sería, entonces, qué nivel de recorte salarial estarían dispuestos a asumir los trabajadores. El recorte máximo que los empleados estarían dispuestos a aceptar para evitar la pérdida de empleos sería, de media, un 15 %, aunque la respuesta más común fue un porcentaje inferior al 10 %. Por otra parte, la mayoría de trabajadores considera que un porcentaje superior al 20 % resultaría inaceptable.

Uno de cada tres empleados consideraría aceptable que su empleador aplazase el pago de su sueldo si fuese necesario para salvar empleos durante la crisis de la COVID-19, y el consenso indica que estos estarían dispuestos a asumir dicho aplazamiento durante un plazo máximo de dos meses. China destaca como el único país donde los empleados son mucho más propensos a considerar el aplazamiento del pago una medida más apropiada que los recortes salariales.

Evidentemente, cada país y sector tiene sus propias necesidades y ha aplicado medidas de ayuda específicas para paliar los efectos de la COVID-19 que motivan estas diferencias en las respuestas. Además, es probable que la solidez de las medidas de protección de los trabajadores que ya se encontraban disponibles y las expectativas de los empleados en cuanto a seguridad laboral antes de la pandemia tengan también un efecto a la hora de afrontar estas nuevas realidades.

Nuestros hallazgos indican que los trabajadores de Asia-Pacífico son más propensos a considerar estas acciones aceptables si con ellas se salvan empleos, seguidos de cerca por los de Latinoamérica (región representada por Brasil). Sin embargo, esta cuestión se encuentra

con una resistencia generalizada en Europa y Norteamérica, donde la respuesta más común (con un 40 % y un 43 %, respectivamente) es que ninguna medida de este tipo por parte de las empresas sería aceptable para salvar empleos. Por el contrario, solo un 26 % y un 21 %, respectivamente, tienen esta visión en Latinoamérica y Asia-Pacífico. Además, el nivel de recortes salariales que los trabajadores europeos y norteamericanos estarían dispuestos a aceptar es también más bajo.

Un asunto espinoso que hay que tratar con cuidado

Se trata, sin duda, de una cuestión problemática. Pese a que algunos trabajadores reconocen que podría ser necesario hacer sacrificios como medida temporal o de último recurso, las empresas deberían prepararse para encontrarse con una importante resistencia. Cualquier maniobra hacia el recorte o el aplazamiento en el pago de los sueldos tendría un notable impacto negativo sobre los trabajadores, de modo que es recomendable que los empleadores procedan con cautela, asegurándose de no tomar decisiones a la ligera y justificando debidamente cualquier acción. Este enfoque podría pasar por limitar al mínimo absolutamente necesario cualquier medida para asegurar el buen funcionamiento continuado del negocio al tiempo que se mantiene la motivación de los empleados y se respeta el proceso de consulta/comunicación a fin de generar transparencia y mantener la confianza.

Cuando no pueda poder evitarse la adopción de dichas medidas, será incluso más importante pagar a los trabajadores correctamente y a tiempo, y estos agradecerán también que se aumente la frecuencia de pago de sus sueldos. Tal y como puso de manifiesto el Volumen 1 de este informe, los retrasos o las imprecisiones en el pago de los sueldos pueden ocasionar importantes dificultades financieras y tensión emocional a los trabajadores. De hecho, los encuestados manifestaron que los atrasos o errores en el pago de sus sueldos les generaban estrés, retrasos en el pago de sus facturas o les obligaban a pedir prestado dinero a familiares y amigos.

¿Qué sacrificios están dispuestos a hacer los trabajadores?

¿Qué medidas sobre tu puesto te parecerían adecuadas y aceptables para salvar empleos en tu empresa durante la crisis de la COVID-19?

Por regiones*	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Recorte salarial	42 %	32 %	46 %	33 %
Aplazamiento del pago del sueldo	51 %	24 %	18 %	24 %
Despido	11 %	5 %	9 %	7 %
No consideraría apropiada ni aceptable ninguna de las opciones	21 %	40 %	26 %	43 %

Por países*

	China	India	España	Reino Unido	Brasil	EE.UU.
Recorte salarial	34 %	51 %	32 %	33 %	46 %	33 %
Aplazamiento del pago del sueldo	60 %	42 %	25 %	23 %	18 %	24 %
Despido	9 %	13 %	6 %	5 %	9 %	7 %
No consideraría apropiada ni aceptable ninguna de las opciones	20 %	22 %	39 %	42 %	26 %	43 %

*El porcentaje que respondió con «Otros» no se muestra al ser inferior al 5 % en todos los países.

Hasta dónde recortar

En caso de considerar apropiado y aceptable un recorte salarial, ¿cuál sería la reducción máxima que estarías dispuesto a asumir?

Por regiones

Reducción salarial máxima aceptable durante la crisis de la COVID-19	Asia-Pacífico	Europa	Latinoamérica	Norteamérica
Reducción del 10 % o menos	40 %	45 %	25 %	48 %
Reducción de entre el 11 % y el 20 %	32 %	38 %	34 %	29 %
Reducción de entre el 21 % y el 30 %	19 %	12 %	27 %	13 %
Más del 30 %	9 %	5 %	14 %	11 %

Por países

Reducción salarial máxima aceptable durante la crisis de la COVID-19	China	India	España	Reino Unido	Brasil	EE.UU.
Reducción del 10 % o menos	47 %	35 %	45 %	45 %	25 %	48 %
Reducción de entre el 11 % y el 20 %	35 %	30 %	36 %	40 %	34 %	29 %
Reducción de entre el 21 % y el 30 %	13 %	24 %	14 %	10 %	27 %	13 %
Más del 30 %	5 %	12 %	6 %	4 %	14 %	11 %

La visión sobre la «gig economy»

El concepto de «gig economy» (o economía de los pequeños encargos) ha ganado protagonismo en los últimos años, frecuentemente para describir las relaciones laborales que tienen en plataformas como Uber y Deliveroo, que permiten a los individuos trabajar de forma flexible aceptando «pequeños encargos» que se adaptan a su estilo de vida. Sin embargo, la expresión engloba también a equipos humanos más amplios formados por contratistas y trabajadores autónomos a los que se contrata en términos flexibles en una gran variedad de sectores, una fórmula que también ha venido evolucionando al alza durante la última década.

Aunque los roles permanentes, que ya eran con mucha diferencia la opción preferida antes de la pandemia, lo siguen siendo ahora, nuestro estudio revela que el trabajo autónomo tampoco ha perdido atractivo. Antes de la crisis, el 15 % de todos los trabajadores (tanto por cuenta ajena como autónomos) afirmaba que preferiría trabajar por cuenta propia a hacerlo por cuenta ajena si pudiese optar por ambas opciones. En la actualidad, el porcentaje sube hasta el 18 %. Norteamérica (en particular EE.UU.) es la única región en la que el atractivo del trabajo autónomo ha registrado una ligera caída. Allí, mientras que antes del brote de COVID-19 un 21 % de los trabajadores prefería ser autónomo, ahora solo un 16 % se decantaría por dicha opción.

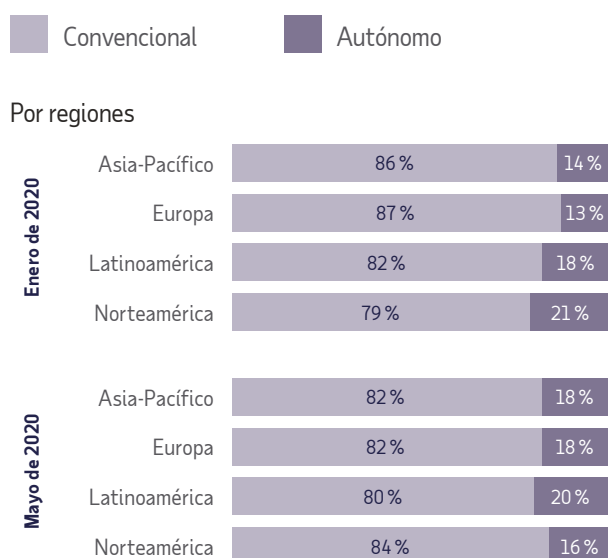
Aunque no todos los trabajadores autónomos optan por esta modalidad por decisión propia, dos de cada cinco la prefieren y tienen buenas razones para ello. Nuestra encuesta antes de la pandemia reveló que los contratistas valoraban el trabajo autónomo por encima del empleo por cuenta ajena por una amplia variedad de razones importantes, entre ellas la flexibilidad, la posibilidad de conciliar vida personal y familiar, disfrutar de su trabajo y decidir el tipo de proyecto en el que trabajan. Quizá, ahora que el teletrabajo se ha convertido en la norma para tanta gente, la posibilidad de disfrutar de más flexibilidad sobre cómo y cuándo trabajar le da un atractivo incluso mayor.

Aquí, es posible que también entren en juego consideraciones relativas a la seguridad laboral. La protección que el trabajo por cuenta ajena presumiblemente proporciona podría verse en cierta medida empañada por el avance del desempleo en muchas regiones. De hecho, algunas personas consideran que trabajar para más de un empleador es una forma de diversificar sus fuentes de ingresos y mitigar el riesgo de desempleo.

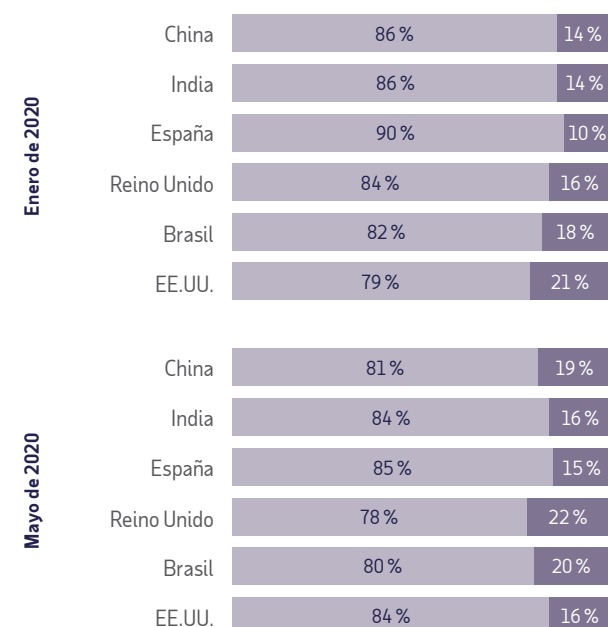
Dicho lo cual, los trabajadores autónomos valoraron más el trabajo por cuenta ajena por razones financieras, como la obtención de unos ingresos y una tasa de remuneración más altos, y por proporcionarles un horario regular o una mayor correspondencia entre las horas trabajadas y cobradas. En tiempos difíciles, estos factores son si cabe más importantes.

El trabajo autónomo conserva su atractivo

Suponiendo que tuvieras la opción y pudieses encontrar un buen trabajo, ¿qué modalidad de empleo preferirías?



Por países



Decisiones difíciles

Los trabajadores autónomos son más propensos a trabajar más horas extraordinarias no remuneradas que los empleados por cuenta ajena (una hora más de media), y tienen también más probabilidades de sentirse presionados para acudir presencialmente al trabajo pese a las instrucciones de las autoridades de quedarse en casa (un 57 % frente a un 53 %). Además, estos son más propensos a aceptar que los empleados tienen que tomar decisiones difíciles, como aplicar recortes salariales o aplazar el pago de los sueldos con el objetivo de salvar empleos.

Nuestro estudio sugiere que la dinámica de la «gig economy» y su encaje en el contexto global del trabajo no se ha visto alterada de forma drástica desde la llegada de la COVID-19, y aún está por ver cómo evoluciona con el paso del tiempo. Existe la posibilidad de que algunos trabajadores autónomos dispongan ahora de menos opciones en cuanto a sus formas trabajar, al menos en el futuro inmediato.

Sin embargo, los niveles de optimismo entre estos se encuentran a la par con los de los trabajadores por cuenta ajena en lo que respecta a los plazos de los próximos seis meses, el próximo año y los próximos cinco años en el ámbito laboral. Es más, ambos grupos confían en la misma medida en que tendrán más opciones en cuanto a cómo y dónde trabajar durante el próximo lustro, lo cual dibuja un panorama alentador para las perspectivas futuras de la «gig economy».

Perspectivas para las empresas

Aunque el impacto inmediato de la COVID-19 ha sido notable, sus repercusiones a largo plazo siguen sin estar claras. Es posible que las cosas nunca vuelvan a ser como antes, pero mientras sigan presentándose obstáculos que superar, existirá la posibilidad de que el mundo del trabajo evolucione en un amplio abanico de direcciones positivas.

Por un lado, es probable que el giro hacia el teletrabajo no se revierta inmediatamente, ni siquiera cuando las oficinas reabran sus puertas, por un lado debido a que las empresas y los empleados se han adaptado, y por otro a los requisitos de distanciamiento social permanentes. La salud y seguridad de todos los trabajadores sigue siendo la principal prioridad. Sin embargo, es posible que siga existiendo incertidumbre en torno a la seguridad financiera durante algún tiempo.

En este contexto, tanto las empresas como los profesionales de RR.HH. se enfrentan al desafío de tener que conjugar múltiples imperativos, en ocasiones encontrados. Esto puede obligarles a tener que tomar decisiones difíciles en relación con los puestos y los sueldos sin que ello perjudique a la moral y motivación de los trabajadores. Por otra parte, la situación podría dar lugar a una normalización permanente del trabajo flexible, pero mediante fórmulas que sean justas para todos y que tengan en cuenta las diferentes necesidades tanto de los consumidores como de las empresas cliente.

Además, es posible que los trabajadores encuentren nuevos apoyos, por ejemplo formando parte de equipos virtuales, desarrollando adicionalmente sus competencias o, en el caso de aquellos que trabajan en primera línea, mejorando sus condiciones.

En el mundo post-COVID-19, podría ser necesario redefinir las estructuras corporativas tradicionales para adaptarlas a las necesidades fundamentales de los trabajadores y a los requisitos de las propias organizaciones. Una mayor alineación entre empleadores y empleados solo puede ser positiva, ya que daría lugar a una cultura de trabajo más dinámica y productiva y a una mayor satisfacción de los equipos humanos.

Pero el éxito de esta empresa pasa por entender las perspectivas de aquellos que se verán afectados personalmente por estos cambios, es decir, los trabajadores. Con frecuencia, las empresas afirman que su personal es su activo más valioso. Si esto es cierto, este año será más importante que nunca tener en consideración las necesidades y opiniones de los equipos humanos.

Acerca de ADP

ADP Research Institute® (ADPRI) es líder intelectual en el ámbito del análisis de mercado laboral, capital humano y desempeño. ADPRI es la fuente preferida por los expertos del sector y los responsables políticos para obtener la información más actualizada, exhaustiva y fiable sobre cuestiones relacionadas con la gestión del capital humano. Nuestro alcance llega hasta algunas de las mentes más brillantes del mundo con el objetivo de ofrecer siempre datos relevantes y útiles a los propietarios de las empresas, los jefes de equipo y los responsables políticos. Gracias a ellos, los líderes de todo el mundo disponen de las conclusiones que necesitan para dejar atrás las estimaciones y conjeturas.

Visite www.adp.com/research para obtener más información.

Acerca de ADP (NASDAQ — ADP)

ADP diseña una forma mejor de trabajar mediante productos innovadores, un servicio excepcional y experiencias únicas que consiguen que tus empleados alcancen su máximo potencial. RR.HH., Gestión del Talento, Registro Horario y Nómina basados en datos y diseñados para las personas.

Más información en www.es-adp.com/wfv2020