

Resetting Normal II: redefiniendo la nueva era del trabajo

4 de cada 10 españoles han sufrido *burnout* durante el último año y piden a las empresas que apliquen medidas para garantizar la salud mental

- El Grupo Adecco presenta la segunda parte de “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo” de 2021, un informe a nivel mundial que muestra cómo empresas y trabajadores han cambiado sus actitudes y expectativas para poder adaptarse con éxito al periodo de transición, tras los cambios en la manera de trabajar que ha provocado la pandemia.
- Según Resetting Normal, la mitad de los empleados tanto en España (50%) como a nivel mundial (49%) son más felices tras los cambios que ha traído consigo la pandemia, especialmente gracias a las facilidades para lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida laboral durante el último año.
- Sin embargo, el 37% de los encuestados españoles (y el 32% a nivel mundial) confiesa que su salud mental empeoró a raíz de la pandemia y 4 de cada 10 trabajadores en España (y a nivel global) reconocen haber sufrido el llamado “síndrome del trabajador quemado” o *burnout*.
- Los empleados esperan que las empresas apliquen medidas adecuadas para contribuir al bienestar en el trabajo. Paradójicamente, tanto el 64% de los profesionales de España como el 57% del mundo cree que sus líderes carecen de habilidades para observar signos de enfermedad mental.
- Muchos empleados están revaluando el papel que tiene el trabajo en sus vidas. En el caso de los españoles, un 68% está conforme con su trabajo en el último año, equiparándose al porcentaje global (67%).
- Las oportunidades de desarrollo son esenciales para los empleados. Menos de la mitad de los encuestados mundiales (48%) se siente satisfecho con las perspectivas de carrera en su empresa. Y solo 4 de cada 10 españoles (42%) están contentos con las posibilidades de conseguir una mejora profesional.
- Las ganas de aprender habilidades nuevas son evidentes: dos terceras partes (68%) de los encuestados en España creen que necesitan formarse y adquirir nuevas aptitudes para mantener su empleabilidad en los años venideros. La media global se sitúa 2 puntos porcentuales por debajo (66%).

Madrid, 9 de diciembre de 2021.- A principios de 2020, la pandemia originada por el virus de la COVID-19 comenzó a acelerar cambios en las prácticas laborales. Por este motivo, y para comprender completamente las expectativas de los líderes y empleados en esta nueva era, el [Grupo Adecco](#), líder mundial en la gestión de recursos humanos, presentó un estudio de mercado en 8 países para proporcionar información sobre las actitudes, comportamientos y perspectivas de los trabajadores sobre el futuro del trabajo.

Fruto de esa investigación original, el Grupo Adecco presenta la segunda parte de “[Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo](#)”, un informe a nivel mundial que recoge datos sobre las percepciones laborales en 25 países en los que opera, entre ellos España. El estudio se ha realizado gracias a una encuesta a empleados de 18 a 60 años con contratos de al menos 20 horas semanales. El trabajo de campo se realizó entre el 13 de mayo y el 4 de junio de este año 2021 con una muestra total de 14.800 trabajadores, lo que lo convierte en una de las [encuestas más completas sobre el mundo del trabajo](#) hasta la fecha.

La segunda edición de “Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo” se centra en las perspectivas para 2021 y más allá, para comprender cómo [han cambiado las actitudes y expectativas](#) con objeto de que las empresas se adapten con éxito en este período de transición. En esta segunda entrega del informe se analizan temas clave para las organizaciones en la actualidad y en el futuro como son el *burnout*, la salud mental y la motivación de los empleados, etc.

En palabras de [Javier Blasco, director del Adecco Group Institute](#): “En vista a los resultados de “Resetting normal”, parece razonable pensar que las preferencias de los trabajadores en el nuevo paradigma laboral han cambiado, y que el reto que tienen las empresas ante sí no tiene precedentes. De cara a afrontar la nueva normalidad, resulta imprescindible que las organizaciones, dentro del nuevo modelo de trabajo híbrido que ya impera, reevalúen sus procedimientos y vean cómo pueden apoyar mejor a sus profesionales y favorecer el bienestar entre todos ellos. Los datos demuestran que, ahora más que nunca, ha llegado la hora de cuidar la salud física y mental de nuestros equipos, de reconectar con los empleados, de ofrecer posibilidades de desarrollo profesional, y de priorizar la flexibilidad laboral y la formación continua.”

La crisis de la COVID-19 ha supuesto un revulsivo en el mundo laboral. De hecho, [la mitad de los empleados tanto en España \(50%\) como a nivel mundial \(49%\) son más felices tras los cambios que ha traído consigo la pandemia](#) en el último año. En Australia y Rumanía se encuentran los profesionales más entusiasmados ante la nueva situación, ya que 7 de cada 10 manifiestan sentirse más satisfechos. Sin embargo, en Noruega (35%) y Japón (20%) no están tan contentos con este nuevo paradigma laboral.

En referencia al equilibrio logrado entre el trabajo y la vida personal, el 51% de los trabajadores nacionales (al igual que la media global, del 50%) confiesa que dicho balance ha mejorado en el último año. Así lo afirman también en Australia, donde, con un 71%, presentan los mejores datos. Noruega, con un 23%, ofrece los peores.

El *burnout* podría ser la próxima pandemia

La salud mental es un factor global y universal que afecta a todas las personas, con independencia de la nacionalidad, la edad y el género. La salud física y mental tanto de los líderes como de los trabajadores se ha deteriorado en comparación con la encuesta “Resetting Normal” de 2020. No en vano, [1 de cada 3 reconocen que su salud física y mental ha ido a peor en este último año](#). Por lo tanto, el bienestar y la salud mental es un reto clave para el futuro de las empresas y los mandos superiores.

En España, el 37% de los trabajadores confiesa que su salud mental empeoró tras la pandemia, lo que supone estar 5 puntos porcentuales por encima si lo comparamos con la media global (32%). Este porcentaje se extiende hasta el 55% de la población en Polonia. En mejor situación se encuentran los encuestados procedentes de China, ya que únicamente el 7% manifiesta haber sufrido un empeoramiento.

En cuanto a la salud física, el 32% de los empleados españoles declara sentirse más débil que hace un año. Este dato vuelve a superar el de la media global (28%). Si se desgranar los porcentajes por países, Grecia, con un 55%, es el país que más ha visto resentirse la salud física de sus trabajadores. En el lado contrario está China con tan solo un 6%.

El *burnout* es una preocupación clave ya que ha sido un problema importante durante el último año. En España, casi 4 de cada 10 profesionales revelan que han sufrido el síndrome del trabajador/a quemado/a durante los últimos 12 meses, en línea con el dato a nivel global (38%).



Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

Los rumanos y turcos son los que más lo han padecido (68% y 54%, respectivamente), mientras que los alemanes y los japoneses, los que menos (27% y 20%, respectivamente).

Además, existe una gran **desconexión** entre cómo se siente el **personal agotado** y las **expectativas** que tiene sobre la forma en la que este problema se abordará en el futuro, especialmente en España, donde únicamente el 14% de los consultados cree que su empresa proporcionará **coaching** para prevenir el **burnout** en el futuro. El porcentaje de media a nivel global es del 17%. En Turquía, con un 38%, se encuentran los profesionales más optimistas. En Japón, los más pesimistas (4%).

A medida que miramos más allá de la pandemia, somos más conscientes de la importancia de disponer de ayudas para la salud mental en el ámbito laboral. Ya era una preocupación creciente antes de la COVID-19, y, de ahora en adelante, **los trabajadores esperan que las empresas apliquen las medidas adecuadas para contribuir al bienestar en el trabajo**. En realidad, se trata de un problema demasiado importante para ser ignorado.

En España, a 4 de cada 10 managers no les ha resultado fácil manejar a sus equipos en temas de salud mental (41%) y agotamiento o **burnout** (43%).



Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

A nivel global, a la mitad de los gerentes les resulta difícil identificar cuándo el personal puede estar padeciendo problemas de salud mental (47%), o exceso de trabajo (49%). Por países, en Rumanía (77% salud mental; 76% *burnout*) y en Australia (60% salud mental; 66% *burnout*) se encuentran los jefes con mayores dificultades a la hora de reconocer estas enfermedades entre sus empleados. En el lado opuesto se sitúan Francia (29% salud mental; 30% *burnout*) y Japón (19% salud mental; 20% *burnout*), donde los mandos superiores dicen tener más facilidades para distinguirlos.

El respaldo de los gerentes resulta necesario a la hora de garantizar el bienestar mental de la plantilla. Y para lograrlo necesitan orientación y apoyo, pero no parece que los líderes estén preparados para ello. Los empleados opinan que **los jefes carecen de habilidades para observar signos de enfermedad mental**. Ciertamente, el **64% de los españoles (y el 57% mundial)** cree que sus managers no cumplen sus expectativas en cuanto a los cuidados para prevenir la salud mental. Es llamativo el caso de países como Japón o Grecia, donde el 81% y el 77% de encuestados, respectivamente, asegura que sus managers no satisfacen sus necesidades de cuidado mental. En cambio, el 65% de los australianos sí se siente satisfecho con sus jefes respecto al cuidado de su bienestar mental.

Quienes sí son capaces de gestionar su bienestar físico (67%) y mental (66%) son los propios trabajadores nacionales, lo que también está muy igualado con la tendencia mundial. Tanto en Estados Unidos como en China, 8 de cada 10 empleados son competentes a la hora de gestionar su salud física y mental. Por el contrario, únicamente lo son 4 de cada 10 japoneses.

Pero, a pesar del grado de autonomía para cuidar cuerpo y mente, **los empleados también demandan ayuda para tener bajo control su estabilidad física y emocional**. El **75% de los encuestados de España (71% a nivel mundial)** afirma que, en el futuro, será importante para ellos poder contar con apoyo de cara a reforzar su salud mental en el trabajo. Aún más alto es el porcentaje en países como Argentina (87%) y México (88%). Por otro lado, solo el 43% de los profesionales japoneses considera que necesitará esta ayuda.

En líneas generales, parece que existe un **optimismo generalizado en cuanto a la prioridad que las empresas podrían dar al bienestar de los equipos** tras la pandemia. Así, el 75% de los españoles, en línea con el 74% de media global, espera que este parámetro sea tenido en cuenta de forma preferencial en un futuro a corto plazo. En cuanto al panorama internacional, los más optimistas son los mexicanos y brasileños (90% y 87%, respectivamente). Los más pesimistas son los japoneses (42%).

Algunos trabajadores ya se replantean su futuro laboral

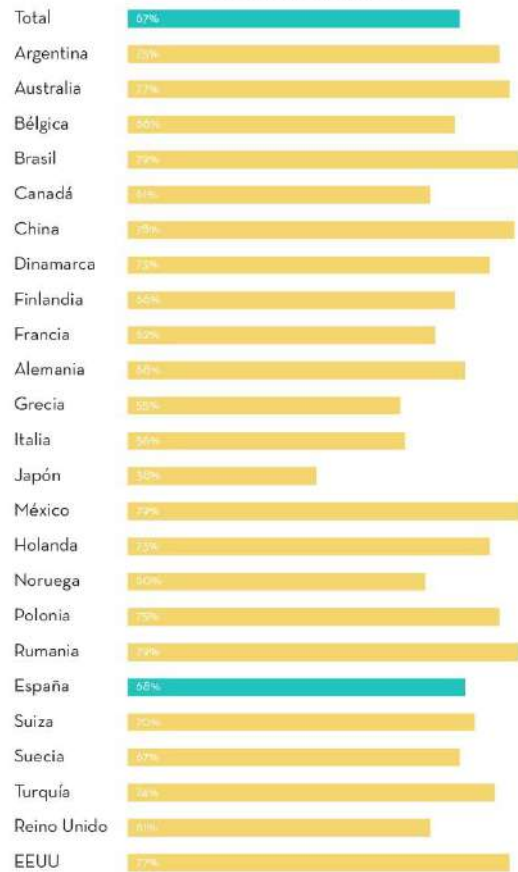
A pesar de los múltiples cambios instaurados en las empresas, y tras la creación de este nuevo hábitat laboral, no parece muy probable que los profesionales vayan a dejar sus puestos de trabajo actuales para optar por otros más adaptados a esta nueva realidad. Aun así, hay algunos síntomas que las organizaciones no deberían pasar por alto, ya que **muchos empleados sí están revaluando el papel que tiene el trabajo en sus vidas**.

La mayoría de los profesionales de casi todos los países se han sentido satisfechos con su trabajo durante los últimos 12 meses. **En el caso de los españoles, un 68% está conforme con su trabajo en el último año**, equiparándose al porcentaje global (67%). Por países, Brasil y México tienen los empleados más satisfechos con un 79%. En la situación opuesta se encuentran los trabajadores de Japón, donde el 62% ha experimentado cierto grado de descontento con su trabajo en el último año.

Pese a lo anterior, menos de la mitad de los encuestados a nivel mundial (48%) se siente satisfecho con las perspectivas de carrera en su empresa. **En España, solo 4 de cada 10 empleados (42%) están contentos con las posibilidades de desarrollo profesional en sus actuales compañías**. Australia lidera el ranking con un 70%, y a la cola se sitúa Grecia, con un 27%.



Se han sentido satisfechos con su trabajo durante los últimos 12 meses



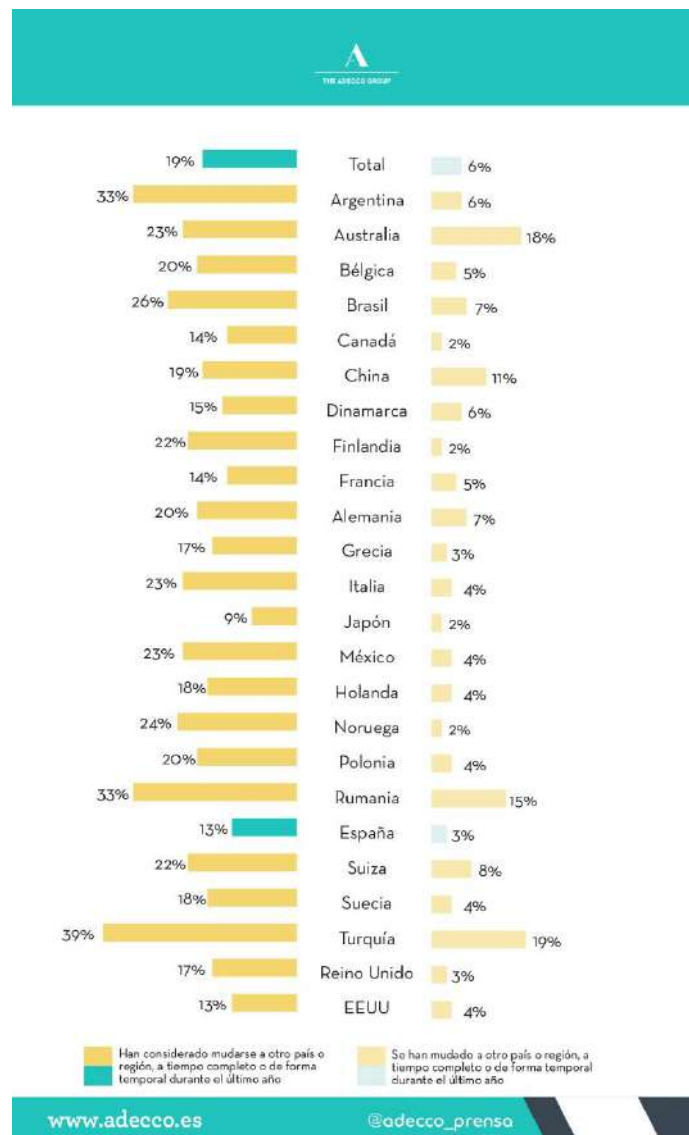
Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

Por el momento, el alboroto mediático sobre una renuncia masiva o un éxodo de trabajadores en masa es exagerado, pero este informe demuestra que la nueva normalidad está haciendo que muchos se replanteen la vida laboral. El 33% de los empleados nacionales declara haber considerado cambiar de carrera profesional en respuesta a los movimientos y cambios generados tras la pandemia. Aunque cerca, España se sitúa por detrás de la media mundial (38%). Con un 65%, Turquía es el país cuyos trabajadores más han considerado el cambio. Y los estadounidenses son los menos proclives a intentarlo (32%).

Ante estas evidentes señales que las empresas están percibiendo a modo de advertencia, ha llegado la hora de que estas reconecten con sus empleados y ofrezcan medidas que flexibilicen el trabajo. Los datos indican cuánto valoran los trabajadores la flexibilidad laboral. El 34% de los empleados nacionales está cambiando o pensando en cambiarse a nuevos puestos de trabajo más flexibles, situándose de esta manera a 7 puntos porcentuales de la media global (41%). Los australianos y los turcos se presentan como los más animados a la hora de cambiar (78% y 83%, respectivamente). Más reacios a moverse se muestran los profesionales de Países Bajos y Japón (26%).

En el último año se ha hecho muy popular la política de las empresas de “trabajar desde cualquier lugar”, ya que varios países han ofrecido permisos de trabajo a teletrabajadores y nómadas digitales. No obstante, los datos demuestran que la mayoría de las personas no ha optado por esta oportunidad de mudarse.

Una cuarta parte de la fuerza laboral mundial (25%) se ha trasladado o ha pensado en trasladarse a otro país o región, ya sea a tiempo completo o de forma temporal. Solo el 16% de los españoles está considerando la mudanza. Lo mismo piensan los empleados de Estados Unidos y Canadá. En cambio, el 58% de los encuestados residentes en Turquía es más propenso a pensar en mudarse o se ha mudado a otro país o región. En Norteamérica encontramos la tendencia a la baja, ya que únicamente el 17% de los estadounidenses y el 16% de los canadienses se movería.



Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

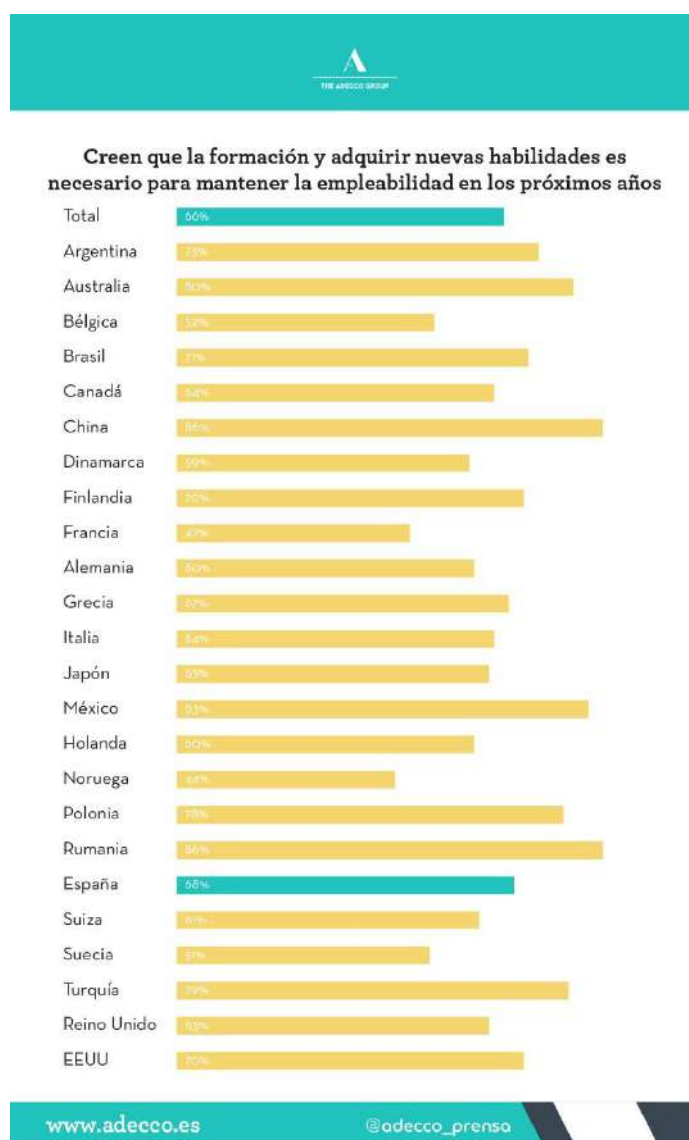
Aunque la pandemia haya traído tiempos de incertidumbre, el 55% de los profesionales de España está convencido de que las compañías iniciarán próximamente una contratación de personal significativa.

No muy lejos, por encima, está la media global (65%). Los que más confían en una creación de puestos de trabajo a corto plazo son los australianos (85%), los chinos (80%) y los estadounidenses (80%). Los que menos esperanzas muestran son los japoneses (25%).

La importancia de la formación para mejorar la empleabilidad

Las aptitudes y las oportunidades de desarrollo suponen una parte importante de la revaloración, y son esenciales para las personas y las empresas que desean estar preparadas para el futuro.

Las ganas de aprender habilidades nuevas son evidentes: **dos terceras partes (68%) de los españoles creen que necesitan formarse y adquirir nuevas aptitudes para mantener su empleabilidad** en los años venideros. La media global se sitúa 2 puntos porcentuales por debajo (66%). El país cuyos profesionales más apuestan por la renovación de conocimientos y el aprendizaje continuo es China (86%), mientras que, para los noruegos, con un 44%, es más indiferente.



Fuente: Resetting Normal; redefiniendo la nueva era del trabajo. Grupo Adecco

En la actualidad, más de 6 de cada 10 españoles (62%), al igual que la media global, están **adquiriendo o pensando en adquirir nuevas cualificaciones**. Los brasileños son los que más están estudiando o han considerado estudiar un nuevo curso, cualificación o competencia profesional. Así lo afirma el 88%. Al contrario, menos de la mitad de los franceses (48%) está formándose o ha valorado hacerlo.

Con todo ello, las empresas que deseen posicionarse para tomar ventaja en esta nueva normalidad no deben relajarse y han de mostrarse ágiles en cuanto al desarrollo de habilidades y competencias de sus empleados. Porque para estos es importante contar con el respaldo de sus superiores.

Efectivamente, más de 4 de cada 10 trabajadores nacionales (44%), al igual que la media internacional (43%), afirman que sus empleadores han cumplido sus expectativas en cuanto a **fomentar el tiempo y los recursos para la formación, el upskilling y el reskilling**. Con un 72%, los rumanos son los profesionales más satisfechos con el empuje recibido por parte de sus líderes, y los franceses los que menos (25%).

Hoy en día, los empleados valoran muy positivamente **la formación continua para ir mejorando determinados conocimientos o habilidades que les permitan ser competitivos** en el mercado laboral. **España** se sitúa como uno de los países donde los encuestados dan **mayor importancia a la formación facilitada por su empresa** de cara a desarrollar destrezas específicas en el mundo digital, como el uso de los datos o la codificación (74%). La media global se encuentra 6 puntos porcentuales por debajo (68%). México, con un 88%, lidera el ranking, y en el lado opuesto se encuentra Japón (43%).

La realidad es que muchos trabajadores no creen que la formación esté entre las prioridades de las compañías. De hecho, **tan solo el 26% de los profesionales de España** confía en que sus empresas **inviertan en la formación de habilidades para preparar a sus equipos ante las necesidades del futuro** en el lugar del trabajo. La media global se sitúa en un 23%. Los brasileños son los que más fe tienen (46%), y los griegos los que menos (15%).

SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2020 hemos facturado 1.009 millones de euros. Llevamos 39 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 8 años consecutivos en el top 12 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 129.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.772 menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adeccogroup.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:



Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecgroup.com
patricia.herencias@adecgroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es

