



# LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN TIEMPOS DE COVID

[www.trabajoycovid.com](http://www.trabajoycovid.com)

# Ficha técnica

## UNIVERSO

Población ocupada asalariada española  
(N=16.713.000)

## MUESTRA

n= 1.001

## MARGEN DE ERROR

±3,16% para un nivel de confianza del 95% en la hipótesis de mayor indefinición p=q=50

## ORIGEN DE LA MUESTRA

Panelistas de NetQuest.

## TIPO DE MUESTREO

Estratificado con aseguramiento de cuotas por: Comunidad autónoma, Sexo y Edad.

## FORMA DE RESPUESTA

Cuestionario aplicado a través de Internet. Escala de respuesta 1-5 (muy negativo - muy positivo)

## PERIODO DE APLICACIÓN

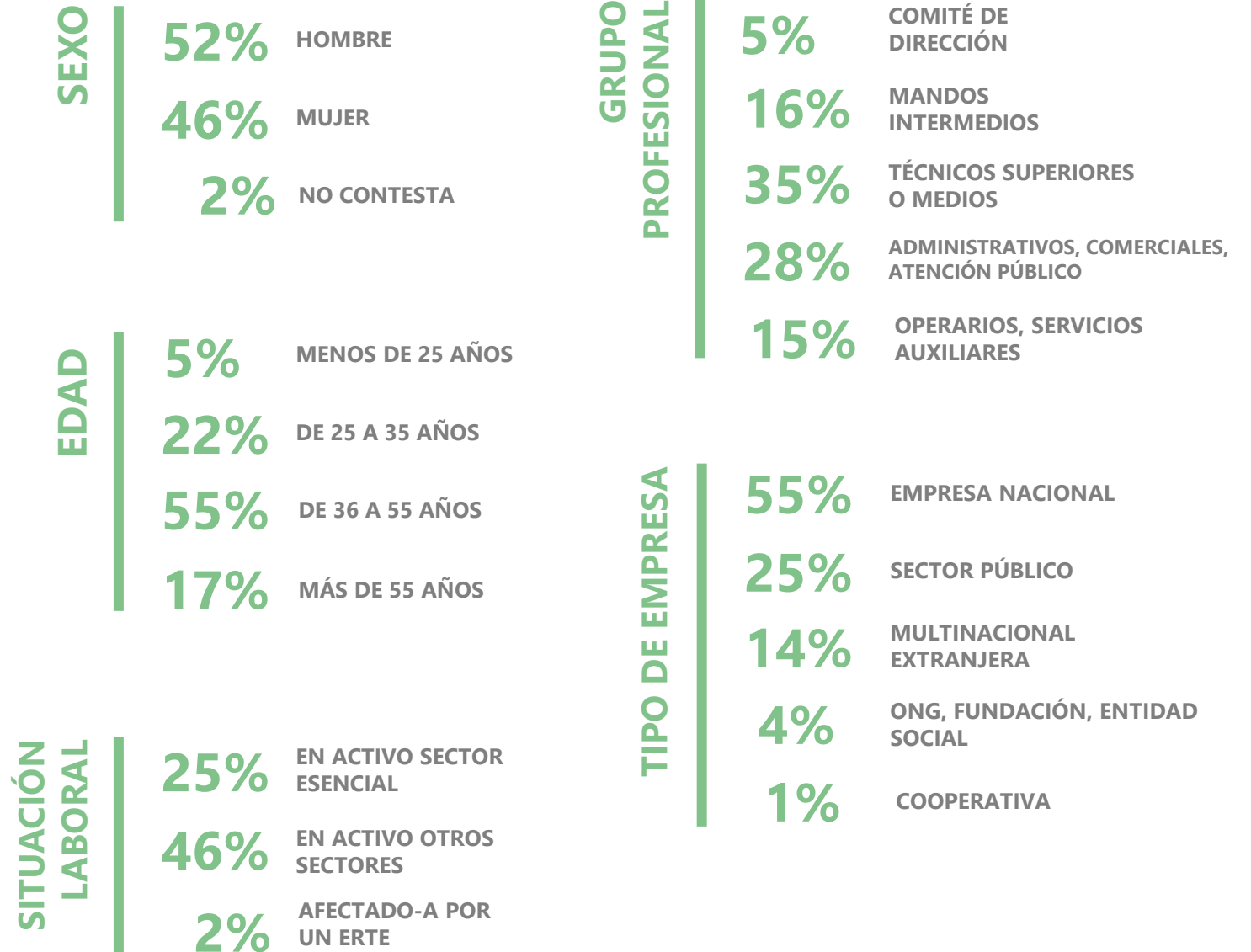
Del 29 de abril al 3 de mayo.

## FORMATO DE RESULTADOS

% positivo = % respuestas 4-5  
% negativo = % respuestas 1-2

# Descripción de la muestra.

n = 1001



# ■ ÍNDICE



**IMPACTO COVID-19 EN EMPRESAS  
Y PERSONAS**



**LA RESPUESTA DE LAS EMPRESAS**



**EXPERIENCIA DE TELETRABAJO**



**EFFECTO EN EL COMPROMISO  
CON LAS EMPRESAS**



**APRENDIZAJES Y DEBATES ABIERTOS  
EN GESTIÓN DE PERSONAS**



IMPACTO DEL COVID-19  
EN **EMPRESAS Y PERSONAS**



# Impacto en las empresas

**57%**

LO CONSIDERA  
NEGATIVO

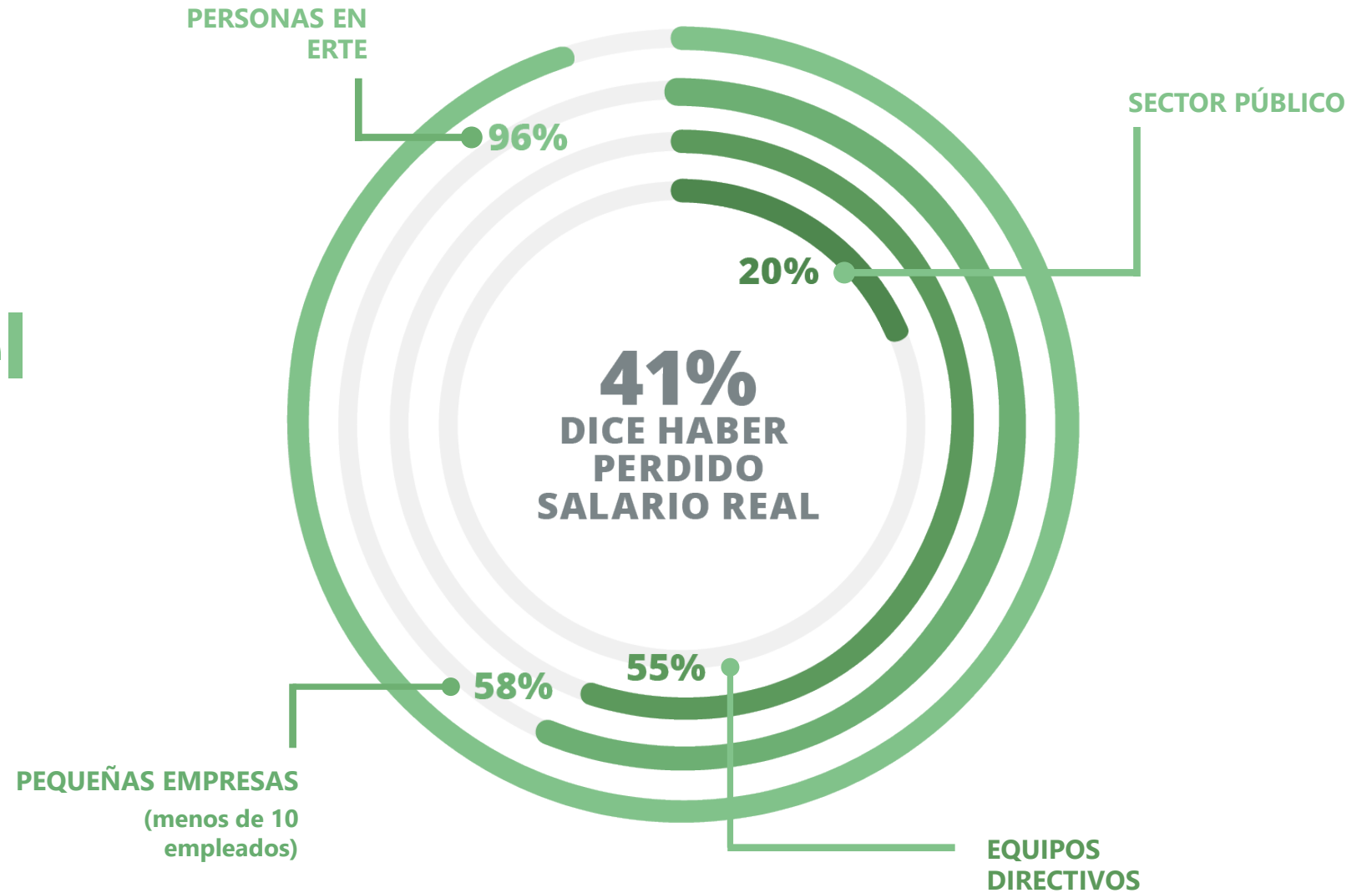
... Y SÓLO EL

**7%**

LO CONSIDERA  
POSITIVO



# Impacto en el poder adquisitivo





# ¿Miedo a perder el empleo?

**SÍ - 19%**

**41%** Personas afectadas por ERTE

**31%** Menores de 25 años

**NO - 53%**

**62%** Mandos intermedios

**73%** En el sector público





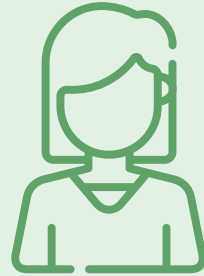
# 66%

Piensa que la  
situación  
económica  
será peor



## 76%

Jóvenes menores de 25



## 75%

Mujeres

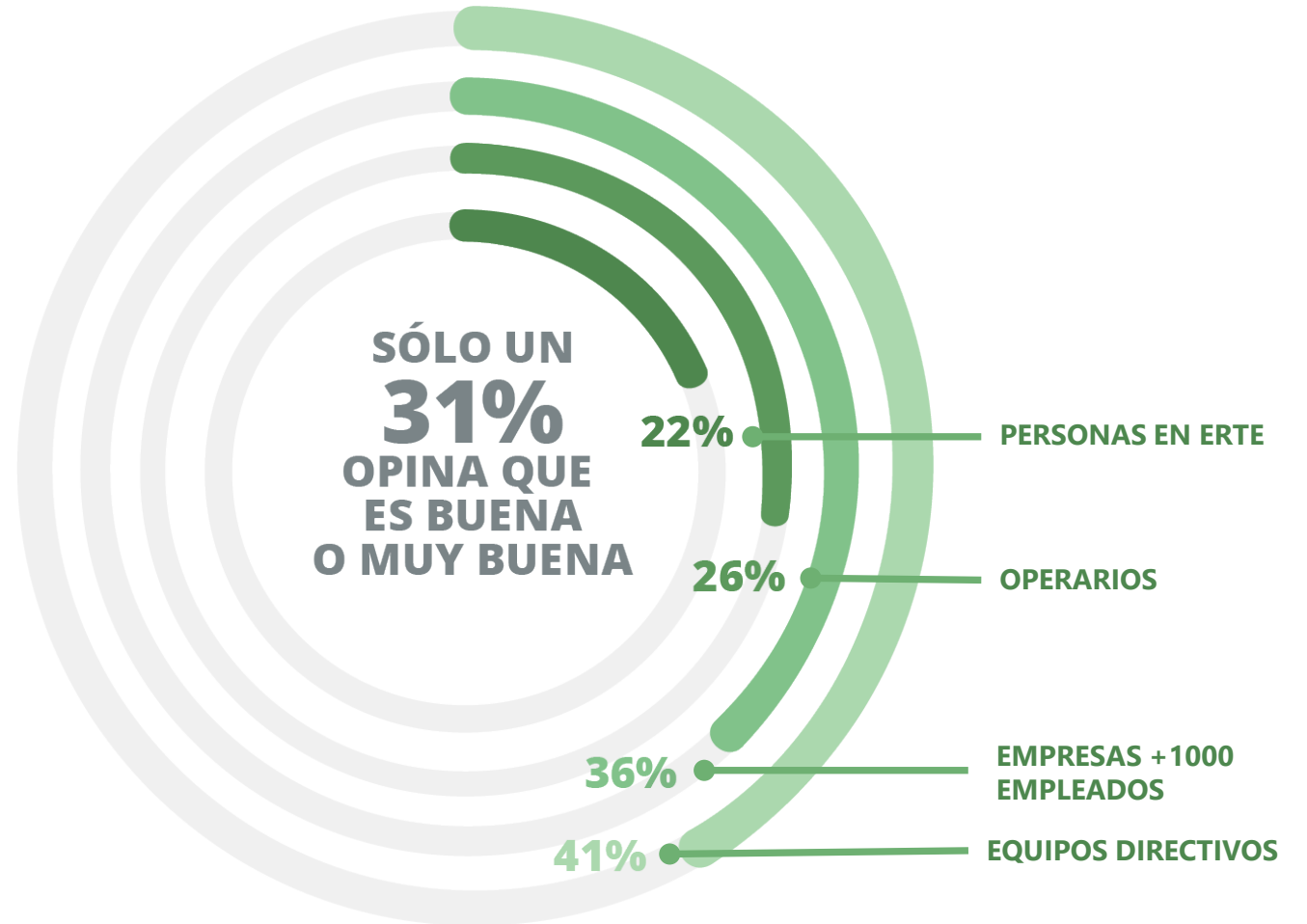


## 56%

Equipos directivos



## ¿Cuál ha sido la capacidad de adaptación de las empresas?





# Impacto negativo en el estado de ánimo, especialmente en las personas afectadas por ERTE

SÓLO EL  
**28%**  
MANIFIESTA QUE ES  
BUENO O MUY BUENO

**17%**  
EN PERSONAS  
AFECTADAS POR ERTE



## Deterioro de la satisfacción y motivación en el trabajo

### ▪ BUENA O MUY BUENA:



ANTES DEL COVID



DURANTE EL CONFINAMIENTO



De 54% a 29%  
En menores de 35 años.

De 69% a 43%  
En el sector público.

### ▪ MUY MALA:



ANTES DEL COVID



DURANTE EL CONFINAMIENTO



De 16% a 51%  
En afectados por un ERTE.

De 7% a 20%  
En equipos directivos.

De 22% a 39%  
En menores de 35 años.



## Un 23% se plantea cambiar de trabajo. Por colectivos:

**39%**

En el caso de afectados por ERTE.

**33%**

De los menores de 25 años.

**30%**

De los mandos intermedios.

**13%**

En los mayores de 55 años.

**17%**

En sectores esenciales.

**28%**

De las mujeres.

**13%**

En sector público.

**19%**

De los hombres.

**Aflora la  
necesidad de  
reinventarse.**



# RESPUESTA DE LAS EMPRESAS



## Interés sincero por la situación personal de los empleados/as

# 50%

### POSITIVO

Porcentaje de respuestas positivo o muy positivo (4-5)

34%

“PRIMERA LÍNEA”  
ASALARIADOS EN SECTORES ESENCIALES  
QUE NO HAN TELETRABAJADO

42%

EMPRESAS DE MAS DE  
1000 EMPLEADOS

43%

DE LAS PERSONAS  
AFECTADAS POR UN  
ERTE

43%

DE LOS MENORES  
DE 35 AÑOS

50%

DE LOS MAYORES  
DE 55 AÑOS

56%

EN SECTORES ESENCIALES  
QUE SÍ HAN TELETRABAJADO

60%

EMPRESAS DE MENOS DE 10  
EMPLEADOS



# Valoración de la gestión de las organizaciones:

Las personas en “primera línea” valoran más negativamente la gestión de la situación por parte de las organizaciones.

\*PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVO O MUY POSITIVO (4-5).







# LA EXPERIENCIA DEL **TELETRABAJO**



## Cambio radical de situación del teletrabajo.

**ANTES | DURANTE**

**EN GENERAL**

**18%**

**67%**

**SECTOR PÚBLICO**

**8%**

**68%**

**SECTOR ESENCIAL**

**9%**

**54%**

**SECTOR NO ESENCIAL**

**24%**

**82%**

**EMPRESA NACIONAL**

**20%**

**65%**

**EMPRESA MULTINACIONAL**

**26%**

**76%**



**55%**

**VALORAN POSITIVAMENTE  
LA EXPERIENCIA DE TELETRABAJO  
(RESULTADO GLOBAL)**

Porcentaje de respuestas positivo o muy positivo (4-5)

- 61%** EQUIPOS DIRECTIVOS / TÉCNICOS
- 49%** MENORES DE 25 AÑOS
- 47%** MANDOS INTERMEDIOS
- 41%** OPERARIOS Y SERVICIOS AUXILIARES
- 38%** AFECTADOS POR ERTE



**Destaca la cohesión de los equipos y la valoración positiva de compañero/as.**

---

**LO MEJOR:**

**75%**

Actitud y rigor de los compañero/as

**A mejorar, la propia gestión del tiempo y mandos intermedios.**

**58%**

Los medios tecnológicos

**54%**

La propia gestión del tiempo

**53%**

La gestión de sus superiores



La motivación y satisfacción  
en el trabajo es más alta en las  
personas que han  
teletrabajado:

**38%**

RESULTADO GLOBAL

**45%** TELETRABAJO

**35%** NO TELETRABAJO

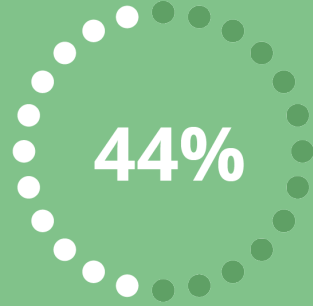
**23%** AFECTADO/AS POR ERTE



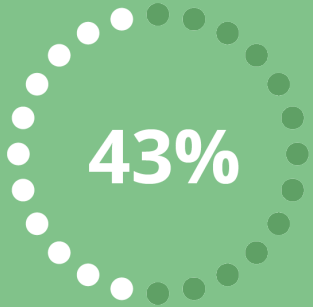
EFFECTO EN EL  
**COMPROMISO** CON LAS  
ORGANIZACIONES



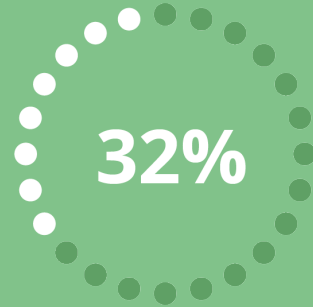
PERSONAS QUE ESTÁN  
EN TELETRABAJO



AFECTADOS  
POR EL ERTE



MENORES DE  
35 AÑOS



“PRIMERA LÍNEA”  
(ACTIVO EN SECTOR  
ESENCIAL NO TELETRABAJANDO)

# 52%

de las personas  
asalariadas confía en  
que su empresa lo ha  
hecho bien



Sólo un

**48%**

recomendaría su  
empresa como un buen  
lugar donde trabajar

**73%**

COMITÉS  
DE DIRECCIÓN

**39%**

OPERARIOS/AS

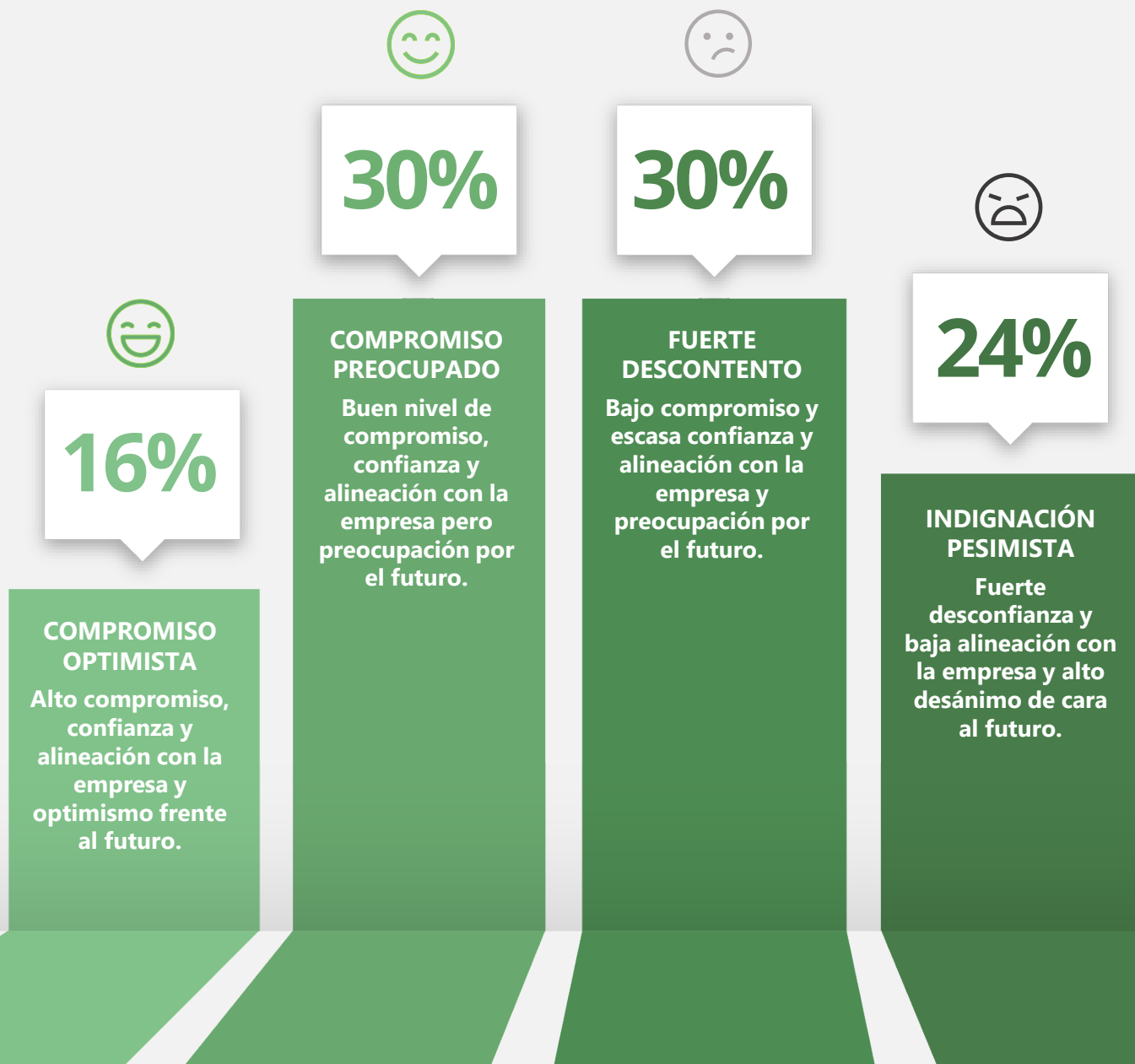
**38%**

AFECTADOS/AS  
POR ERTE


**37%**

ENTRE 25  
Y 35 AÑOS





## 4 experiencias de empleado muy distintas.

La metodología.  identifica **colectivos** de personas con una **alta homogeneidad** en cuanto a su **“posicionamiento actitudinal”** y nivel de **compromiso y alineamiento con su organización.**



Las personas que han estado en primera línea y en ERTE muestran niveles más elevados de fuerte descontento e indignación pesimista.



COMPROMISO OPTIMISTA



COMPROMISO PREOCUPADO



FUERTE DESCENTEN TO



INDIGNACIÓN PESIMISTA

	COMPROMISO OPTIMISTA	COMPROMISO PREOCUPADO	FUERTE DESCENTEN TO	INDIGNACIÓN PESIMISTA	
SECTOR ESENCIAL TELETRABAJANDO	15%	27%	32%	26%	= 100%
"PRIMERA LINEA" SECTOR ESENCIAL NO TELETRABAJANDO	9%	21%	35%	35%	= 100%
SECTOR NO ESENCIAL	18%	32%	32%	18%	= 100%
PERSONAS AFECTADAS POR ERTE	9%	29%	24%	38%	= 100%



## Elevado desgaste de los mandos intermedios y situación negativa en personal base.



COMPROMISO OPTIMISTA



COMPROMISO PREOCUPADO



FUERTE DESCENTEN TO



INDIGNACIÓN PESIMISTA

	COMPROMISO OPTIMISTA	COMPROMISO PREOCUPADO	FUERTE DESCENTEN TO	INDIGNACIÓN PESIMISTA	
COMITÉ DE DIRECCIÓN	33%	44%	16%	7%	= 100%
MANDOS INTERMEDIOS	15%	34%	31%	20%	= 100%
TÉCNICOS SUPERIORES O MEDIOS	17%	27%	31%	25%	= 100%
COMERCIALES, ATENCIÓN AL PÚBLICO, ADMINISTRACIÓN	14%	31%	20%	26%	= 100%
OPERARIOS, SERVICIOS AUXILIARES	11%	23%	35%	31%	= 100%



# APRENDIZAJES Y DEBATES ABIERTOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS



# Las 5 palancas clave para el engagement

e-Map Attitudes® identifica las **palancas de alto impacto** sobre el compromiso con **mayor recorrido de mejora**.

De ellas extraemos los aprendizajes e **identificamos lo que marca la diferencia** en gestión de personas





**Reforzar el compromiso con la  
organización y mejorar la  
experiencia del emplead@  
VA DE CONFIANZA.**



# ¿Cómo evolucionará la polarización en el mercado de trabajo?

- La pandemia del COVID-19 ha **incrementado la desigualdad**, afectando más a los colectivos más vulnerables
- Los considerados 'esenciales' durante la emergencia, la **primera línea**, se han visto muy afectados.
- Los **jóvenes** muestran más desconfianza respecto a su futuro laboral y la situación económica en general.
- Los **ERTE** sitúan en estos momentos a un volumen sin precedentes de personas en una zona de incertidumbre.

**¿Cómo evitaremos que la brecha aumente?**



# ¿El impacto de la tecnología en los puestos de trabajos es imparable?

- El coronavirus ha ocasionado un **experimento a gran escala de teletrabajo**. ¿Ha venido para quedarse?, ¿Cómo valoran las personas y las organizaciones esta experiencia?, ¿Está muy lejos de la expectativa?
- La **digitalización y la automatización** de puestos de trabajo ya eran tendencia. ¿Se acelerarán ante los cambios de los modelos de negocio y la necesidad de reducir el contacto humano? ¿O se frenarán ante la esperable reducción de la capacidad de inversión?
- ¿Cómo evolucionará el debate entre la **privacidad y la seguridad** ante las soluciones tecnológicas que ya se proponen para controlar la epidemia?

**¿Cómo convivirán tecnología y relaciones humanas?**





# ¿Cómo evolucionará el liderazgo de las organizaciones en la “nueva normalidad”?

- La crisis ha subrayado la importancia de la capacidad de **adaptación** de las organizaciones, para lo que la cultura y el estilo de liderazgo son clave.
- Ante el trabajo en remoto, los líderes han cedido **control a favor de confianza** en sus equipos, a la vez que se han visto enfrentados al reto de mantener su influencia y un equipo cohesionado desde la distancia.
- ¿Avanzaremos hacia un liderazgo basado en la **autonomía** de los equipos o, por el contrario, en el contexto de crisis económica, involucionará a mayores medidas de control?
- ¿Se consolidarán los avances en **flexibilidad y agilidad** que la pandemia ha obligado a poner en marcha?
- ¿Cuáles serán las **habilidades** de liderazgo necesarias para el futuro próximo?



# ¿Cuáles son los nuevos retos para los profesionales de RH?

- Frente a necesidades inmediatas, como la reestructuración de plantillas o las medidas de seguridad y salud, ¿serán capaces las áreas de RH de abordar retos igualmente importantes como el reciclaje de los trabajadores (**reskilling y upskilling**) que asegure el medio plazo?
- ¿Qué papel jugará RH en **dinamizar la comunicación** de la organización en los momentos complicados que se prevén?
- ¿Seguirán en marcha los proyectos de **transformación** cultural que pueden ayudar a hacer más adaptables a sus organizaciones frente a las próximas crisis?

**¿A qué dedicaremos más atención, a lo urgente o lo importante? ¿Al corto o medio plazo?**



# ¿Cómo mantendrán su empleabilidad las personas asalariadas?

- ¿Qué papel jugarán las propias personas para mantener su **empleabilidad**?
- ¿Apostarán por el reciclaje de sus capacidades a través de la **formación**, dotándose de aquellas habilidades más valoradas en el escenario actual y futuro?
- ¿Quiénes puedan optar a ello, buscarán nuevas **oportunidades de desarrollo** si su organización actual no se las puede proporcionar?
- Si el teletrabajo se convierte en la nueva normalidad, ¿buscarán empleos más allá de su **ámbito geográfico** habitual?
- ¿Crecerá el **emprendimiento** u otras maneras de trabajar de manera autónoma (freelance, trabajo en plataformas, etc)?



# LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN TIEMPOS DE COVID

[www.trabajoycovid.com](http://www.trabajoycovid.com)

**#VaDeConfianza**