



trabajo y
COVID

LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN TIEMPOS DE COVID

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

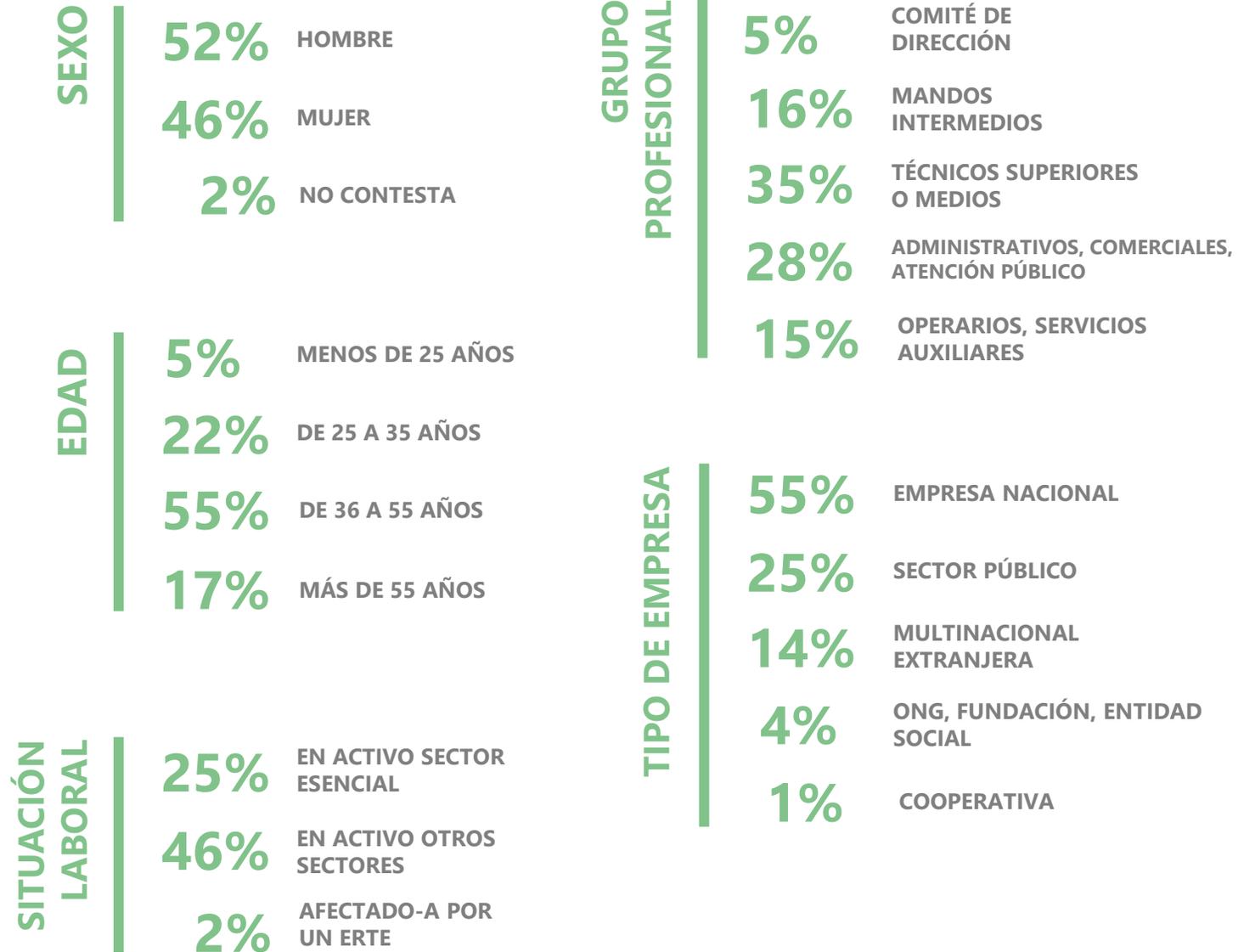
Del 29 de abril al 3 de mayo.

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

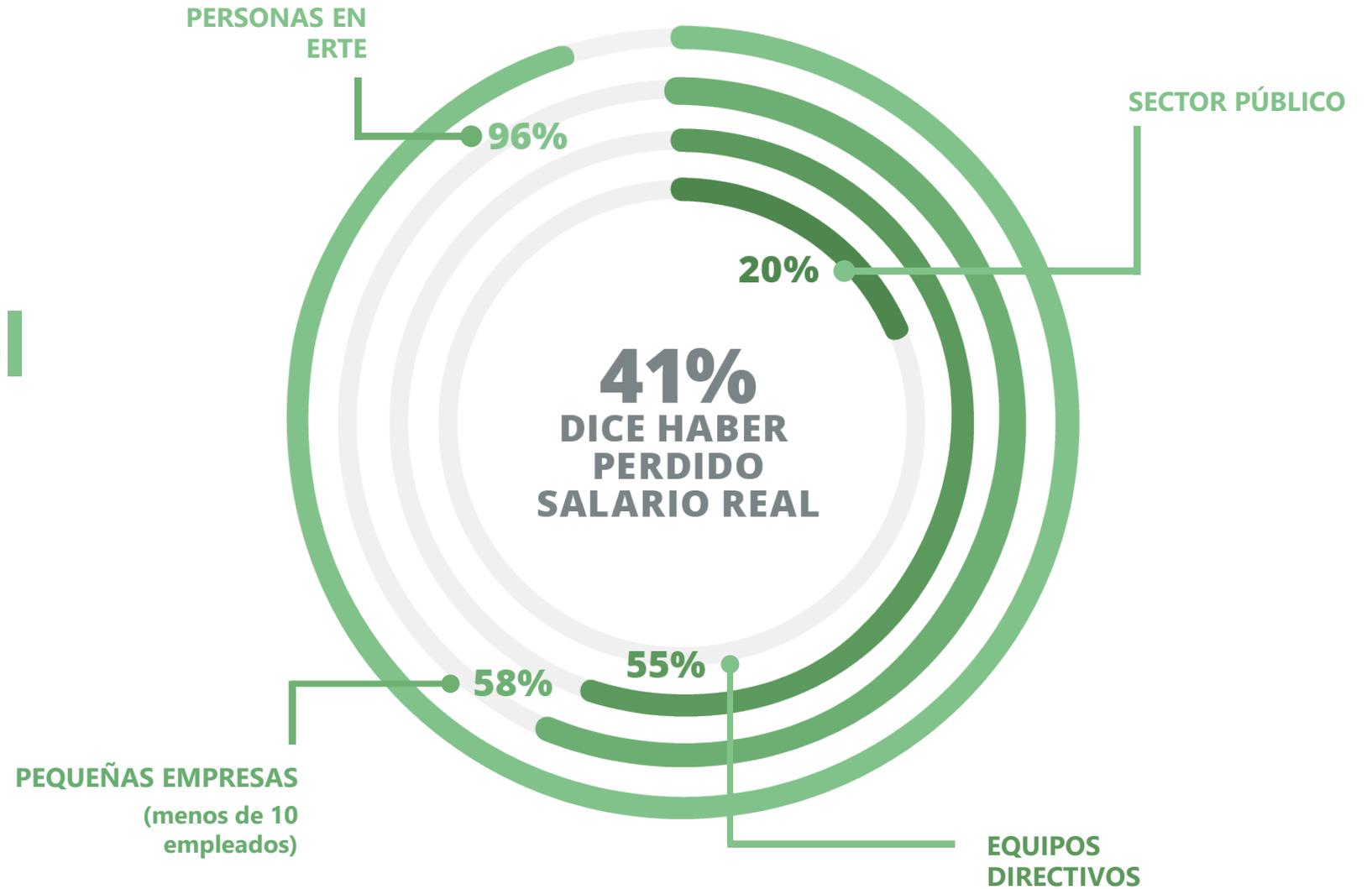
... Y SÓLO EL

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



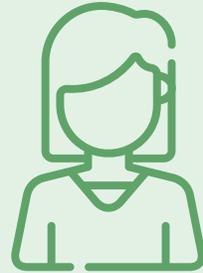
66%

Piensa que la
situación
económica
será peor



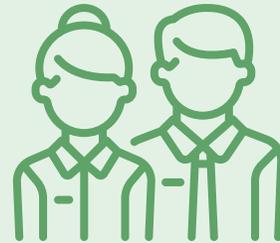
76%

Jóvenes menores de 25



75%

Mujeres

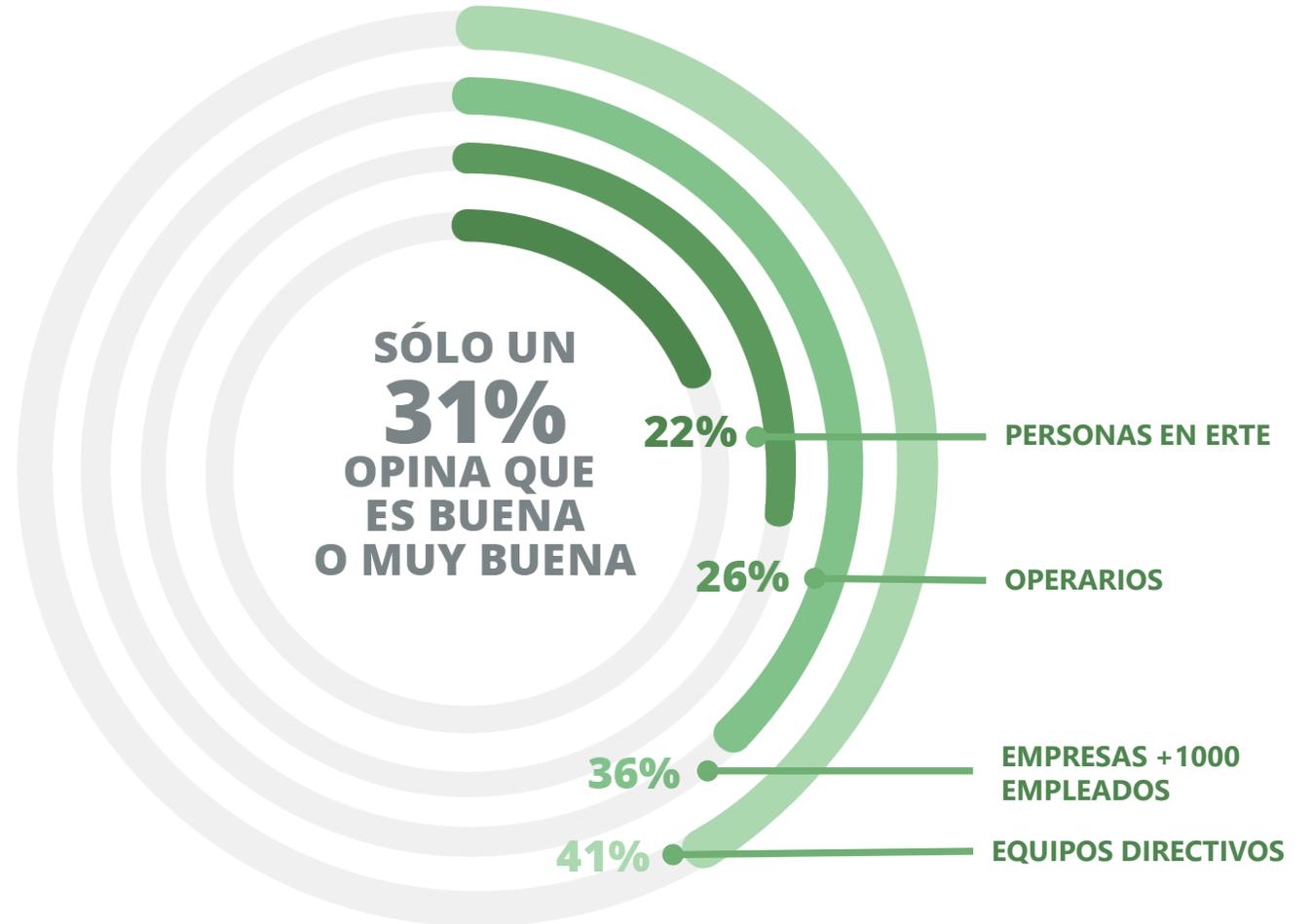


56%

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

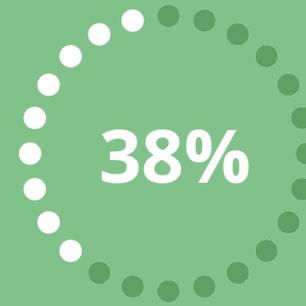


Deterioro de la satisfacción y motivación en el trabajo

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%

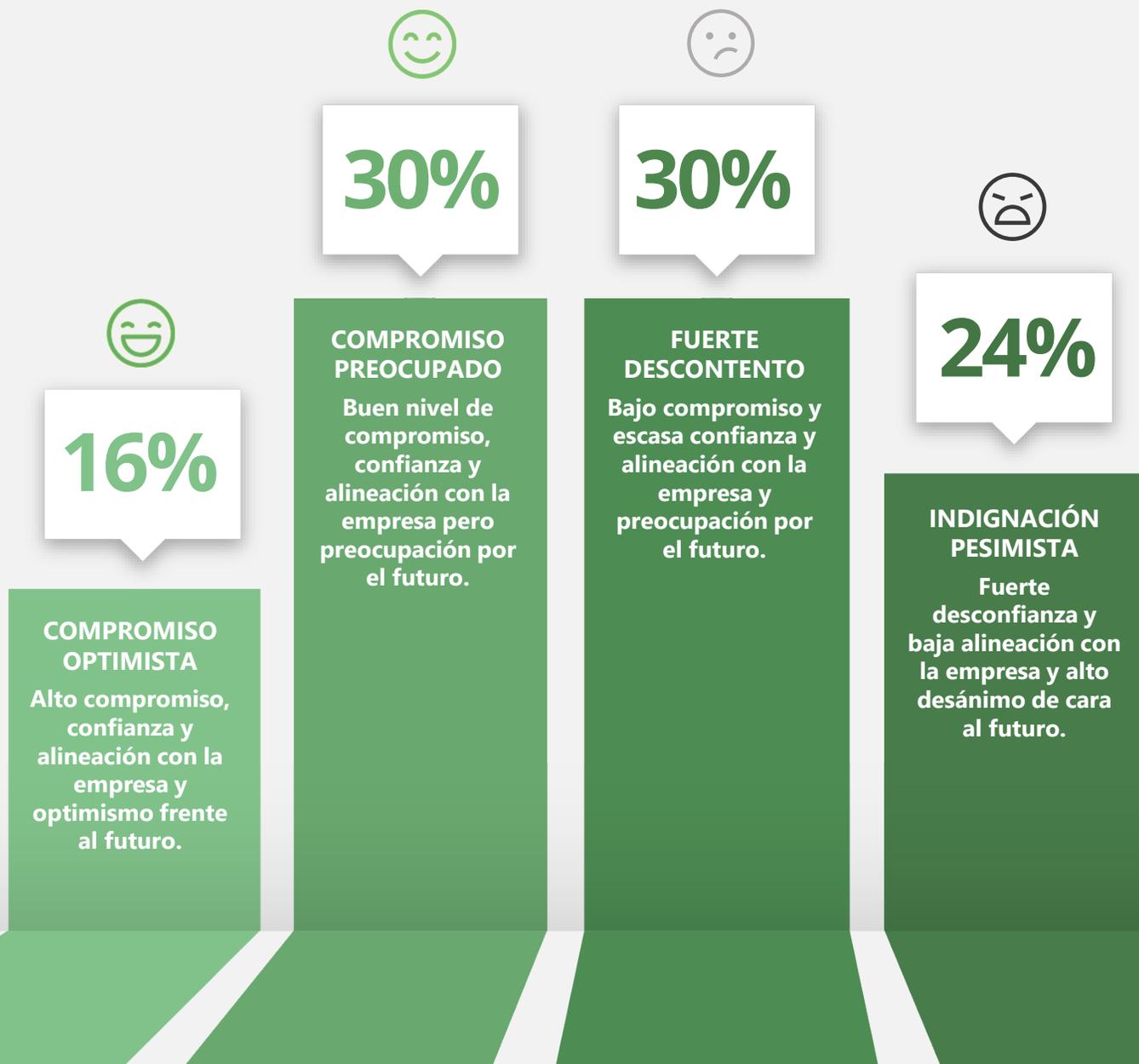
OPERARIOS/AS

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 DESCONTENTO



INDIGNACIÓN PESIMISTA

	COMPROMISO OPTIMISTA	COMPROMISO PREOCUPADO	FUERTE DESCONTENTO	INDIGNACIÓN PESIMISTA	TOTAL
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

#VaDeConfianza