

El futuro de los trabajadores, construido por los propios empleados: Hacer que la nueva normalidad sea mejor para todos.



ManpowerGroup

Está ocurriendo una transformación dramática de la fuerza laboral frente a nuestros ojos. El COVID-19 comenzó como una crisis de salud y se está convirtiendo en una crisis económica y social. El trabajo literalmente abandonó las oficinas y las industrias enteras se están transformando a velocidades nunca antes vistas.

La demanda de mano de obra también está cambiando. Surge rápidamente una necesidad de expertos en ciberseguridad, analistas de datos, desarrolladores de software y aplicaciones y de nuevos roles como rastreadores de contactos, monitores de distancia y verificadores de temperatura, mientras que disminuyen oportunidades en la aviación, la hospitalidad y el entretenimiento.



El trabajo se está categorizando de nuevas formas, esenciales y no esenciales. Muchos empleos han sido celebrados en nuestras comunidades, como los repartidores, los empleados de tiendas de alimentos y los héroes de la salud que han permanecido en el trabajo durante todo el proceso.

En estos tiempos impredecibles, una cosa es cierta: esta crisis debería ser un catalizador para un nuevo futuro del trabajo, más flexible, más diverso y más orientado al bienestar de lo que jamás podríamos haber imaginado. Aprovechemos esta oportunidad para volver al futuro del trabajo y crear más oportunidades para muchos y no sólo para unos cuantos.

Para saber cómo esta crisis está acelerando Lo que los trabajadores quieren, ManpowerGroup preguntó a más de 8,000 personas en 8 países sobre el futuro de los trabajadores. Escuchen, los trabajadores han hablado.

Creado en
colaboración con



01 COVID-19: Impacto global en el trabajo



Mantener su empleo es la principal prioridad de los empleados en todo el mundo



Después de lo relacionado a la salud, lo que más le preocupa a los trabajadores es regresar a una forma antigua de trabajar, en la que perderían la flexibilidad que han ganado

8 DE 10

quiere un mejor balance entre la familia y el trabajo en el futuro

43%

de las personas cree que esto marca el final de los horarios de 9 a 6. La mayoría prefiere ir de 2 a 3 días a la semana al lugar de trabajo

Una pequeña proporción de la población estará infectada por COVID-19, pero casi todos (93%) se verán afectados



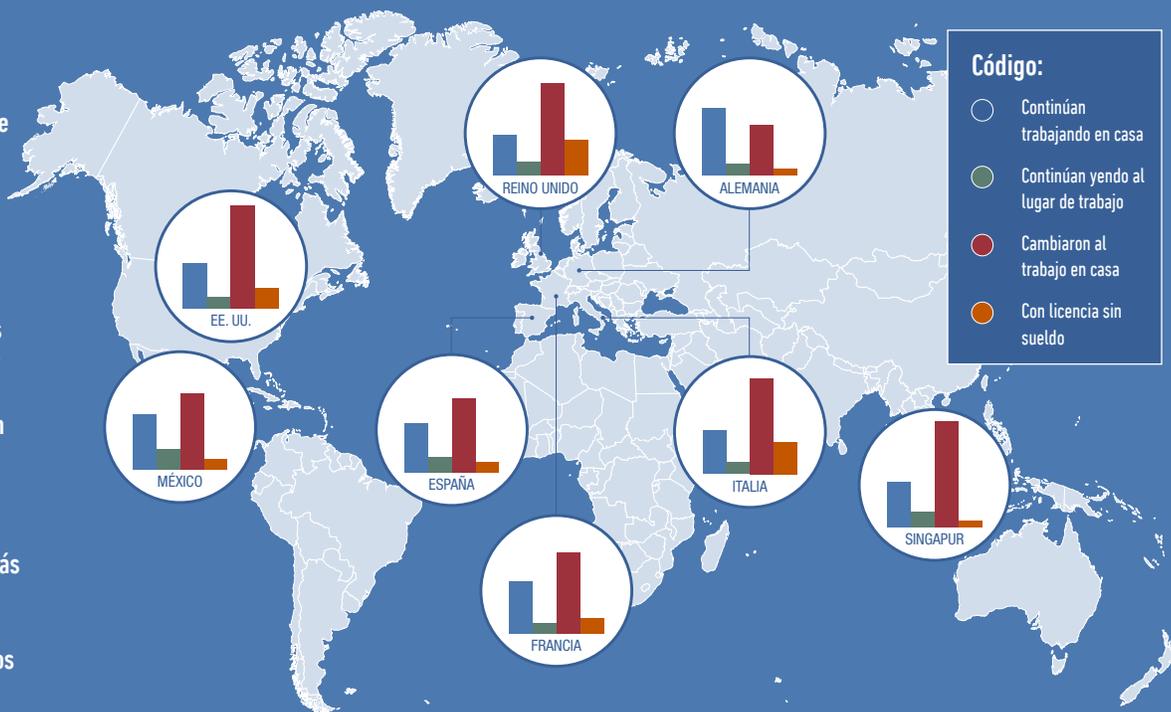
Alemania - ¿los más resilientes? el 18% dice que no impacta su vida laboral vs 7% global



RU e Italia - mayor proporción de personas con licencia sin sueldo; rápida introducción de programas de retención de empleo



México y EE.UU. - es más probable que trabajen en casa o se aíslen por sí mismos; más ansiosos por regresar



Código:

- Continúan trabajando en casa
- Continúan yendo al lugar de trabajo
- Cambiaron al trabajo en casa
- Con licencia sin sueldo



Los gobiernos respondieron rápidamente para brindar ayuda al inicio de la pandemia. Pero los enfoques han variado. Algunos proporcionaron pagos por desempleo a las personas directamente (EE. UU.), otros implementaron programas de reemplazo de salario / retención de empleo / permisos subsidiados para empleadores (Europa y Singapur). A medida que estos esquemas expiren y los gobiernos cesen, pausen o reasignen el apoyo del sector afectado, el impacto económico será más evidente.

02 Celebra o compadece - Regresar al lugar de trabajo

A medida que se levanta el confinamiento y las restricciones disminuyen, los trabajadores quieren sentirse seguros de que la salud, la seguridad y el bienestar son prioridad al regresar al lugar de trabajo. La confianza y la transparencia nunca han sido tan importantes y los mejores empleadores saben que necesitan datos y conocimientos para generar confianza. Las encuestas, canales de retroalimentación, consultas y comunicación son fundamentales.



POSITIVO

ALIVIADO,
CONTENTO,
EMOCIONADO

GEN-Z



Más positivo, quiere más espacio, dispuesto a ponerse al día con los colegas, más abierto a aprender y establecer contactos para ascender y ganar más.

BOOMERS



Con ganas de regresar, prefiere colaborar en persona, valora el espacio entre el trabajo y el hogar.

GEN-X



Es más probable que se sienta aliviado, menos probable que esté nervioso o preocupado por la salud. Deseoso de volver a la oficina para colaborar y concentrarse.

BRAVO



En Italia, uno de los países afectados al principio, se sienten más confiados pero no desean perder su nueva autonomía y libertad.

NEGATIVO

PREOCUPADO,
NERVIOSO,
TRISTE

MILLENNIALS



Es la generación menos positiva, especialmente los que son padres. Quieren estar seguros de que los trabajadores enfermos se quedarán en casa, la mayoría evita el traslado diario y son los menos dispuestos a perder la flexibilidad que habían ganado.

ÚLTIMO EN ENTRAR, ÚLTIMO EN SALIR



México, España y Estados Unidos están más nerviosos, menos animados por regresar al trabajo.

POLITIZACIÓN



En el Reino Unido y Estados Unidos, donde la situación se ha politizado y fracturado, la gente está más reacia a regresar.

¿MUY IMPORTANTE?



Las grandes empresas deben hacer todo lo posible por convencer a la gente para que regrese. Sus trabajadores están más preocupados por la exposición a un riesgo mayor y es más probable que se sientan confiados con el regreso.

03

Aceleración de la inequidad - Los que tienen las habilidades correctas, contra los que no las tienen

Los trabajadores concuerdan en lo que quieren para el futuro: conservar su trabajo, mantenerse saludables, aprender y seguir desarrollando habilidades y no volver a la antigua forma de trabajar. Sin embargo, si se mira más de cerca, parece probable que se produzca una bifurcación aún mayor dentro de la fuerza laboral. Aquellos con habilidades en demanda pueden tomar las decisiones salariales, trabajar de forma remota, evitar los desplazamientos y permanecer seguros en casa. Aquellos con habilidades en declive deben trasladarse al lugar de trabajo y están sujetos a una exposición aún mayor.

LOS QUE LAS TIENEN

Incluyendo trabajadores de ciberseguridad, transformación de negocio, contabilidad, ventas.



Aumentos de sueldos, a pesar de la situación económica



Pueden evitar los traslados y el riesgo del transporte público



Más seguridad en el empleo, con habilidades en demanda, aunque aumente el desempleo



Mayor flexibilidad sobre cómo y cuándo trabajar, balanceando el trabajo y la casa como mejor les funcione



Ven la oficina como un lugar para socializar, colaborar y tomar un descanso de casa

LOS QUE NO LAS TIENEN

Incluyendo trabajadores de hospitalidad, entretenimiento, retail y tiendas de alimentos.



Más probable que experimenten desempleo



Más aliviados / necesitan regresar al lugar de trabajo. Menos preocupados



Más perjudicados por reducción de horas y salarios



Más probabilidades de tener que trasladarse, mayor costo, riesgo y menos tiempo para ellos mismos



Menos probabilidades de trabajar desde casa, menor flexibilidad y balance de vida-trabajo, más retos de cuidado de niños



Exposición al virus, mayor preocupación de poner a su familia en riesgo de infección

El privilegio Vida - Trabajo ¿es sólo para los trabajadores de oficina?



56%

vs.



45%

Es más probable que los trabajadores de TI y de servicios financieros esperen una mejor vida laboral después de una crisis, en comparación con los de manufactura o minoristas

48% vs. 40%

Los trabajadores de tiempo completo esperan un mejor equilibrio entre vida y trabajo, en comparación con los trabajadores de medio tiempo



Los trabajadores de TI son el único sector que no mencionan "mantener su trabajo" como máxima prioridad

04 El gran cambio de habilidades: cómo el COVID-19 está reconfigurando las habilidades demandadas

El mayor cambio de la fuerza laboral y reasignación de habilidades desde la Segunda Guerra Mundial, comenzó en marzo. Las habilidades que estaban de moda en 2019 ahora podrían estar obsoletas; y el cambio es rápido: incluso las habilidades más demandadas en la fase inicial de la crisis son diferentes a la demanda que surge ahora y que se espera en el futuro.

Transformación empresarial,
Salud y bienestar,
Logística y
Comercio electrónico

Ventas y marketing generales,
Hotelería y esparcimiento,
Administración y mantenimiento de oficinas,
Minoristas

Esta crisis está acelerando la demanda de habilidades técnicas y profesionales que hemos estado rastreando y prediciendo desde hace algún tiempo.

La aguda escasez de habilidades está exacerbando en demanda de tecnología. Continúa la necesidad por ciberseguridad, desarrollo de software y analistas de datos.

Y también hay una creciente demanda de habilidades profesionales o de poder: en tiempos de rápida transformación e incertidumbre, estas llamadas habilidades blandas son más importantes que nunca en los trabajadores y en los líderes.



Encuesta de ManpowerGroup sobre habilidades blandas bajo demanda, diciembre de 2019. En orden de prioridad, según la demanda del empleador.

LA NECESIDAD DE UNA REVOLUCIÓN DE HABILIDADES ESTÁ AQUÍ CON TODA SU FUERZA.

05 Trabajadores esenciales. Habilidades esenciales. ¿Pago esencial?

Los trabajadores clave subvalorados se han convertido en los héroes esenciales: nos atienden en hospitales, supermercados, fábricas, centros de distribución y entregan productos esenciales y no esenciales en todo el mundo. El aumento de la atención en las redes sociales y de las personas que alzan la voz ha creado una nueva categoría de trabajadores, más reconocidos, más celebrados y cada vez más apoyados.



¿De asistencia de emergencia a héroes a largo plazo?

76% piensa que se debería pagar más a los trabajadores esenciales durante la crisis.

1/4 menciona que este aumento debería mantenerse posterior a la crisis.

ITALIA Y EE. UU.

Las personas en Italia y EE. UU. son las que tienen menos probabilidades de pensar que a los trabajadores esenciales se les debería seguir pagando más después de la crisis (16% y 18% respectivamente), en comparación con el 33% en Alemania y el Reino Unido.

↑\$ DURANTE ↑\$ DESPUÉS



DIVIDIDO

Los gobiernos y los empleadores se están metiendo las manos en los bolsillos: Francia y el Reino Unido se han comprometido a aumentar los salarios a largo plazo para los trabajadores esenciales en la atención médica, la enseñanza y la aplicación de la ley. En otros lugares, los responsables de la creación de políticas, los políticos, los sindicatos y las personas piden una mayor equidad, entre los trabajadores temporales y permanentes, remotos o in situ, no esenciales y esenciales. Para todos los trabajadores, la seguridad de que la salud es una prioridad será lo más importante durante algún tiempo.

01 ¿Creadora o destructora de la igualdad, cómo la crisis afecta a las mujeres?

La salud de los hombres podría verse más afectada por la crisis¹, mientras que las mujeres se verán afectadas económica y socialmente a largo plazo.

MUJERES

Mayor probabilidad de tener una licencia sin sueldo (12% frente a 10%)

Mayor preocupación por volver al lugar de trabajo

Mayor percepción de la oficina como un medio para separar el trabajo del hogar

HOMBRES

Es más probable que deseen estar en la oficina para obtener visibilidad y promoción

Más aliviado, feliz y confiado por el regreso al lugar de trabajo

World Economic Forum, el Covid-19 infecta más a hombres que mujeres, junio de 2020

EL home office no siempre funciona para las mujeres

“Es tentador pensar que las opciones de trabajo flexible serán un gran equalizador universal para las mujeres. No siempre. Es más probable que los hombres quieran usar la oficina para establecer contactos, las mujeres para colaborar y hacer el trabajo. Trabajar desde casa podría acelerar la desigualdad subyacente al reducir aún más las oportunidades de establecer contactos cara a cara.

También corremos el riesgo de que surja una nueva forma de “presentismo”. En la mayoría de los casos, algunas personas compartirán el espacio físico, mientras que otras trabajarán de forma remota. ¿Qué sucede cuando algunos miembros del equipo están en la oficina o viajan por trabajo, mientras que otros están de home office? En lugar de hacer suposiciones sobre la productividad y el rendimiento, recopila y analiza datos. Observa los efectos del trabajo remoto por nivel. ¿Proporcionas los mismos beneficios profesionales a los puestos de recién ingreso, a mitad de carrera y ejecutivos? Adopta medidas activas para desafiar cualquier supuesto sobre los roles normativos de género de las madres y los padres, de modo que esas normas no regulen la forma en que los gerentes y colegas perciben el trabajo remoto de hombres y mujeres y lo que esperan de ellos. Y, lo más importante, aprende a evaluar los resultados, recompensando a las personas por lo que realmente contribuyen, en lugar de por el espectáculo que presentan.”

Tomas Chamorro-Premuzic, ManpowerGroup Chief Talent Scientist - [Harvard Business Review](#)

Las mujeres son mayoría en los empleos más impactados por el COVID-19²



Organización Internacional del Trabajo (OIT), el COVID-19 y el mundo del trabajo, abril de 2020.

Servicios de alojamiento y alimentación



Servicios de administración y negocios



Arte / entretenimiento: funciones administrativas



02 Trampa para padres o Cuidado(r) Gratis



Más del 30%³ de los trabajadores ahora tienen que ser maestros, empleados, padres y/o cuidadores mientras trabajan más jornadas. Con el cambio de horario para la reapertura de las escuelas, poder equilibrar el trabajo y el hogar sigue siendo más importante que nunca.

Brookings Institute, Working Parents are Key to Recovery, julio de 2020

Padres trabajadores. Lo que más importa: en el Lugar de trabajo, Casa y El futuro.



LUGAR DE TRABAJO:



Ser capaces de separar trabajo y hogar



Socializar y colaborar con colegas



Menos distracciones, espacio de trabajo más cómodo



CASA:



Evitar el traslado



Pasar más tiempo con la familia



Hacer el trabajo en momentos adecuados



EL FUTURO:



Oportunidad de aprender y desarrollar carrera



Seguridad laboral



Más opciones de trabajo remoto para una mejor compaginación de casa y trabajo

ITALIA

La población de mayor edad se ha visto gravemente afectada, las personas están más preocupadas por gestionar sus responsabilidades de cuidado que sus empleadores por tomar medidas para mantenerlas saludables.

EE. UU.

Si bien las escuelas permanecen cerradas, el cuidado infantil está fuera de servicio y los casos siguen aumentando, los padres que trabajan, especialmente con niños más pequeños, están más preocupados por equilibrar el cuidado de sus hijos y el trabajo que por enfermarse.

FRANCIA

La mayoría de las escuelas han estado abiertas desde mayo, el cuidado de los niños está ampliamente disponible: el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades de los padres ocupa un lugar bajo en la lista de preocupaciones de los trabajadores.

REINO UNIDO

Los padres han invertido en promedio 3 horas diarias en la educación de los niños durante el encierro. Trabajar de una manera que se adapte al cuidado de los niños es más importante que la creación de redes, poder administrar mejor la carga de trabajo o el acceso a tecnología más eficiente.

BIENESTAR

Las empresas y recursos humanos se están convirtiendo en expertos en bienestar, defensores del equilibrio y asesores educativos. Ahora es el momento de repensar la forma en que las personas trabajan, son reconocidas y recompensadas, especialmente con los padres y más particularmente con las mujeres que todavía realizan la mayoría de las actividades domésticas y de cuidado en muchos hogares.



03

Espíritus libres o cultura obediente – ¿Cómo se sienten los trabajadores sobre las pruebas y el seguimiento?

A medida que surge una segunda ola, regresan los confinamientos y se retoman algunas restricciones: la confianza importa. Es más probable que las personas compartan sus datos con su empleador si confían en que actuarán con la información disponible y tomarán la decisión correcta sobre su salud y seguridad. La orientación, la tranquilidad y la comunicación son lo primero. La gente quiere saber que los empleados enfermos se quedarán en casa, que se aplican estrictas políticas de higiene y que la comunicación es clara. La confianza es la nueva moneda y la salud y el bienestar la nueva prioridad, antes de cualquier tipo de retorno.



PRUEBAS

Reino Unido, Singapur y México son los más dispuestos a cumplir con las pruebas, el seguimiento y la localización. Es más probable que se tomen una segunda ola del virus con seriedad.



MONITOREO

Francia y España son los más reuentes a compartir datos de seguimiento o planes de viaje con los empleadores; Francia está menos preocupada por una segunda ola.



SUPERVISIÓN

Estados Unidos y Alemania no están interesados en que se les diga qué hacer; más incómodos por ser monitoreados y rastreados; es menos probable que se tomen un segundo confinamiento con seriedad.



CONFIANZA

Italia y Francia son los que menos confían en los empleadores para tomar la decisión correcta sobre la salud y el bienestar.

LOS TRABAJADORES HAN HABLADO

Aquellos que confían en sus empleadores tienen el doble de probabilidades de sentirse positivos al regresar al lugar de trabajo que aquellos que no lo hacen (44% frente a 23%). Es más fácil decirlo que hacerlo, más de 1 de cada 3 trabajadores no confía en que su empleador tome la decisión correcta sobre su salud.

5 formas de hacer una nueva normalidad mejor para todos



Ahora es nuestra oportunidad para crear un futuro que esté más cerca de lo que sabemos que los trabajadores han querido desde hace tiempo: más flexible, más virtual, más confiado y permitiendo que las personas combinen mejor el trabajo y el hogar, al tiempo que permita a las organizaciones aprovechar el talento que puede trabajar desde cualquier lugar.

01 **Pregunta ¿por qué volver?**

Las tareas que pensamos que nunca se podrían hacer de forma remota se han transformado de la noche a la mañana: cerrar los libros, la nómina, el servicio al cliente e incluso la ciberseguridad, por lo que ahora es un buen momento para preguntar por qué regresar para ser planificado y justo. ¿Qué necesitan los gerentes para liderar de forma remota? ¿Cómo pueden los trabajadores ser más productivos en casa? Ayuda a los gerentes a comprender las necesidades de las personas para evitar suposiciones y evitar sesgos inconscientes en su ejecución.

02 **Las habilidades están evolucionando: prepárate para esa realidad**

Las habilidades que los empleadores necesitan en el futuro serán diferentes a las del pasado. Anima a toda la fuerza laboral a volver a capacitarse y participar en el aprendizaje continuo, no sólo a aquellos que de todos modos habrían mejorado sus habilidades. Fomenta el aprendizaje remoto y apoya a los trabajadores para que aprovechen su tiempo con oportunidades de aprendizaje seleccionadas y alineadas con las habilidades que tu empresa necesita.

03 **Flexibilidad y equilibrio para muchos, no para pocos**

Ofrecer a los empleados la oportunidad de trabajar de forma remota no es la única forma de permitir que las personas trabajen de manera flexible y equilibren el trabajo y el hogar. Para los roles que deben realizarse en el lugar de trabajo, ofrece tiempos de inicio y finalización escalonados, una programación más flexible y comprende las prioridades que las personas deben equilibrar para realizar su trabajo.

04 **Bienestar físico y emocional = nueva salud y seguridad**

Los sentimientos de aislamiento, estrés, miedo y ansiedad serán un legado del COVID-19, y también lo serán nuestras reflexiones sobre el valor de la salud, el bienestar, la familia y la comunidad. Priorizar el bienestar emocional con la misma importancia que las medidas físicas y organizacionales como la toma de temperatura y el distanciamiento social, para garantizar que las personas estén seguras, saludables y productivas.

05 **Fomentar la resiliencia: en las personas y en la organización**

Las empresas necesitan generar confianza, escuchar a las personas, responder a sus necesidades y ayudar a los trabajadores a priorizar y recargar energías. La adrenalina inicial de los trabajadores debe cambiar a resiliencia a largo plazo y los empleadores deben liderar esta carga. Cuando el estrés va en aumento y la preocupación número uno en la mente de muchos trabajadores es perder sus puestos de trabajo, es fundamental contar con un liderazgo remoto fuerte, una comunicación transparente y frecuente y una cultura adecuada híbrida entre el lugar de trabajo, el hogar y apoyo para el bienestar accesible.

ACERCA DE LA INVESTIGACIÓN: ManpowerGroup encargó una investigación para comprender las actitudes de los trabajadores hacia el trabajo. Reputation Leaders realizó un estudio global cuantitativo en junio de 2020 a más de 8,000 personas (incluidos los desempleados) de 18 años o más, equilibrados por edad, género y región en 8 países, Francia, Alemania, Italia, México, Singapur, España, Reino Unido y EE. UU.