Acerca de ADP (NASDAQ-ADP)

ADP diseña soluciones de alta calidad que, mediante servicios premium y un gran expertise, consiguen que el Capital Humano alcance su máximo potencial. RRHH, Talento, Beneficios, Nómina y Cumplimiento basados en datos y diseñados para las personas. Para obtener más información, visite www.es-adp.com.

Para consultar recursos adicionales sobre The Workforce View in Europe 2019, visita www.es-adp.com/workforceview

The Workforce View in Europe 2019

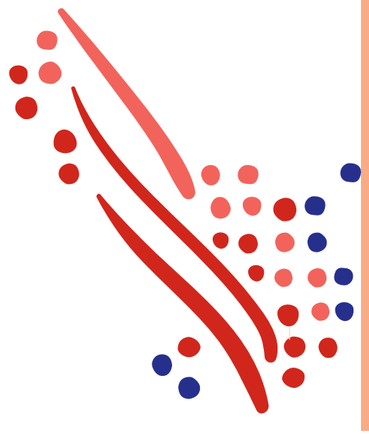
Always Designing for People™

ADP, su logotipo y "Always Designing for People" son marcas registradas de ADP, LLC.
El resto de marcas son propiedad de sus respectivos propietarios.
Copyright © 2019 ADP, LLC. Todos los derechos reservados.

Always Designing for People™

Contenido

Prólogo	3
Introducción	4
Resumen ejecutivo	5
Un futuro incierto	8
Nuevas formas de trabajo	12
Tiempo bien empleado	16
Salud mental y estrés en el trabajo	19
Desigualdades en el entorno laboral	22
Problemas locales	24
¿Qué significa esto para el departamento de RR. HH.?	28



“Si la plantilla de trabajadores es optimista y mantiene la esperanza, las oportunidades que se nos presentan son infinitas. La clave está en escuchar, innovar y educar a las empresas sobre las necesidades y los deseos de sus empleados. Si lo conseguimos, los líderes podrán hacer que sus negocios tengan mucho éxito.”

Prólogo

Don McGuire, Presidente, ESI

Te damos la bienvenida a The Workforce View in Europe 2019, donde te traemos las últimas novedades sobre los problemas y las tendencias que están afectando a nuestros empleados por todo el continente. Gracias a las opiniones de más de 10.000 trabajadores en los ocho puntos clave de la economía en Europa y a este estudio que cumple en este su cuarto año, las conclusiones proporcionarán, tanto a nuestros equipos internos de ADP como a aquellos que pretendan usarla de manera mucho más amplia, una oportunidad única para conocer más de cerca los cambios en las perspectivas de las plantillas europeas.

En los últimos años hemos visto unas tendencias positivas en el mundo laboral, con aumentos estables en lo relacionado con el crecimiento económico y los niveles de empleo. No obstante, también ha habido muchísima incertidumbre y preguntas sin responder. ¿Se hará realidad la idea de que cada vez habrá más automatización? ¿Cómo se adaptará Europa al Brexit? Aunque no podemos predecir el futuro, el informe de este año arrojará más luz sobre algunos de estos temas fundamentales, así sabremos cómo influyen en los empleados a día de hoy y qué va a significar en los años venideros.

“Como organización que se basa en la tecnología y en la innovación, ADP siempre mira al futuro, y nos enorgullecemos de ayudar a los líderes de RR. HH. a prepararse para el mañana.”

Como organización que se basa en la tecnología y en la innovación, ADP siempre mira al futuro, y nos enorgullecemos de ayudar a los líderes de RR. HH. a prepararse para el mañana. Hemos optado por ofrecer nuestra tecnología y herramientas únicas, como este informe, con el fin de que tengas a tu disposición toda la información necesaria para impulsar el compromiso y la productividad en tu personal.

Teniendo esto presente, dejo que lo consultes para que descubras qué tienen en mente las plantillas europeas. Espero que encuentres este informe muy interesante y que te ayude a sacarle el máximo partido a tus empleados y a planear el futuro que está por venir.

Introducción

A los empresarios y empleados europeos se les amontona el trabajo en esta entrada al año 2019 debido a los retos que suponen los cambios políticos, la disrupción digital y las nuevas formas de trabajo. En el frente político, el Brexit ha extendido un ambiente de incertidumbre en todos los entornos laborales de la zona y las organizaciones están intentando prepararse para las posibles consecuencias. En cierto sentido, la responsabilidad de gestionar la planificación y la transición hacia una nueva Europa posterior al Brexit recae en el departamento de Recursos Humanos, que tiene que asegurar que su organización está preparada para todos los posibles desenlaces sin perder empleados por el camino.

Mientras tanto, el aumento de las nuevas tecnologías sigue aportando disrupción a numerosos sectores y puestos de trabajo al tener que reacondicionar los modelos de negocio existentes y al amenazar el status quo. Las expectativas frente a la automatización proyectan una larga sombra, pero ya hemos sido testigos de las primeras predicciones sobre la pérdida de muchísimos empleos y la creación de plantillas laborales formadas por robots hipereficientes. Pero si miramos a nuestro alrededor, ese futuro todavía queda muy lejos.

Por otro lado, y a un nivel más terrenal, en los últimos 12 meses hemos visto a personas muy distintas alzarse y participar de los movimientospopulares por el cambio, entre ellos #MeToo y #TimesUp. Vivimos una época plagada de protestas. Los empleados de todo el mundo están haciéndose oír y desafiando a sus organizaciones con el deseo de lograr la justicia y el respeto para todos en el lugar de trabajo. Los empresarios deben apoyarlos y tomar consciencia de la situación.

Estos son solo algunos de los temas que se tratarán en The Workforce View in Europe 2019, que se podrá usar como barómetro para conocer el ambiente que se respira en las empresas. Al preguntar a más de 10.000 trabajadores de las 8 potencias económicas europeas (Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y Reino Unido) podremos revelar cuál es su posición ante los problemas más importantes del momento y cómo va cambiando con el paso del tiempo.

Muy vinculado a este tema está el problema de las horas extraordinarias no remuneradas. Los empleados trabajan una cantidad preocupante de horas gratis cada semana a la vez que otros parecen incapaces de comprender sus nóminas finales. Si bien estas horas adicionales pueden ser de ayuda a las organizaciones a corto plazo, es muy probable que tengan una repercusión negativa en los niveles de motivación, compromiso, permanencia y productividad. Que esas horas se recompensen de una manera justa es fundamental para la motivación de las personas, y los equipos de Recursos Humanos deberían contar con sistemas y procesos que les garantizaran que no se pasa por alto en sus organizaciones.

Mientras tanto, la conversación sobre cómo alcanzar el equilibrio perfecto entre vida laboral y personal no cesa y siguen surgiendo nuevas ideas. Aunque el trabajo por cuenta propia y el autoempleo son menos frecuentes, la popularidad de la semana con cuatro días laborables está en alza. Es posible que no sea factible para todas las empresas, pero sin duda no es algo que se deba tomar a la ligera ya que son los empleados los que cada vez más demandan esta flexibilidad. Y con un número tan elevado de empleados que trabajan horas extraordinarias sin remunerar, tiene sentido pensar que las organizaciones necesitan encontrar nuevas estructuras que les ofrezcan felicidad, compromiso y productividad. En última instancia, son los líderes de Recursos Humanos los que deben pensar lateralmente si quieren atraer y retener el talento en su empresa.

Dicho esto, los líderes comerciales y de Recursos Humanos tienen muchos deberes por hacer a medida que se avecinan más cambios. Si la plantilla de trabajadores es optimista y mantiene la esperanza, las oportunidades que se nos presentan son infinitas. La clave está en escuchar, innovar y educar a las empresas sobre las necesidades y los deseos de sus empleados. Si lo conseguimos, los líderes podrán hacer que sus negocios tengan mucho éxito.

¿Qué significa esto para el departamento de RR. HH.?

The Workforce View in Europe 2019 dibuja a una fuerza laboral que, a pesar de todo, no pierde la esperanza. Los empleados muestran un mayor compromiso en sus puestos actuales, con un aumento en aquellos que afirman tener la intención de permanecer en su organización durante el resto de su vida laboral. También hay evidencias de que esta idea se ha visto reforzada por un aumento de sus habilidades y por aquellos entornos de trabajo donde se respira un ambiente agradable, flexible y abierto a la diversidad. En general, parece que los empleados cada vez están más acostumbrados a los cambios y han encontrado su lugar entre las nuevas tendencias que dan forma a este mundo.

Eso no quiere decir que todo sea de color de rosa, los empresarios tienen mucho trabajo por hacer para apoyar la salud mental en el entorno laboral. Han sido los defensores de una cultura más abierta y solidaria los que han conseguido que nos encontremos hoy aquí y los responsables de haber descrito la importancia de estos problemas, no obstante, el cambio debe producirse en las altas esferas del mundo de los negocios. Es la oportunidad de los líderes, jefes y profesionales de Recursos Humanos el hallar formas de erradicar de una vez por todas el estima de la salud mental y de poner el foco sobre estos temas.

Además de no poder olvidar otro problema clave como la mala gestión, que sigue asomándose por doquier. Este es el segundo año consecutivo en el que la mala gestión es motivo de preocupación y es señalada como la mayor causante de la pérdida de productividad. Dado que la productividad es una medida tan importante para el éxito y el potencial de los negocios, los empresarios deben invertir en la contratación y la formación de superiores y jefes con el propósito de convertirlos en un valor positivo para sus equipos para que propicien y no obstaculicen la productividad. Siguiendo esta estrategia el cambio puede ser transformacional.

Resumen ejecutivo

Acerca del informe

The Workforce View in Europe 2019 explora la concepción del mundo laboral actual y las esperanzas de futuro de los empleados. Las conclusiones aportarán información importante sobre los problemas empresariales más vitales, como el optimismo de los trabajadores, las amenazas de las propias organizaciones, las nuevas formas de trabajo, la salud mental y la discriminación.

La agencia de estudios de mercado independiente Opinion Matters ha llevado a cabo este informe en nombre de ADP en octubre de 2018. La muestra se ha obtenido de 10.585 trabajadores adultos en ocho territorios europeos: Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y Reino Unido.

Empleados en modo "en espera"

Los niveles de optimismo han permanecido inmutables desde el año pasado (79 %), mientras el mundo sigue a la espera de ver cómo se desarrollarán los cambios políticos y tecnológicos. A una quinta parte de la fuerza laboral europea le preocupa el Brexit, mientras que más de la mitad (56 %) anticipan cambios significativos por la automatización. Y es la el grupo demográfico milenial, aquellos que todavía tienen toda su carrera profesional por delante, los que prevén las mayores repercusiones.

Aumento en las aptitudes

La confianza en las habilidades ha remontado. Nueve de cada diez (89 %) de los entrevistados confían en contar con las habilidades necesarias para tener éxito en sus carreras, o lo que es lo mismo, un aumento de seis puntos porcentuales respecto al año pasado. Los trabajadores de España son los que más confían en sus aptitudes (93 %), seguidos por los de Suiza (90 %). Además, son los más veteranos los que encabezan la clasificación, con un salto de ocho puntos porcentuales en la confianza de dichas habilidades desde el año pasado.

Resumen ejecutivo

Picos de popularidad de los autónomos

El número de empleados que consideran activamente hacerse autónomos o empleados por cuenta propia ha caído al 15 %, es decir, 11 puntos porcentuales desde 2016, mientras que la relación sobre quién consideraría esta opción ha descendido hasta el 34 %; el año pasado estaba en un 40 %. Los trabajadores del Reino Unido son los que más planean hacerse autónomos o empleados por cuenta propia (21 %), un ligero aumento desde 2017, seguidos de cerca por Polonia (20 %) e Italia (18 %).

El tiempo es oro

Casi dos tercios (60 %) de los encuestados declaran trabajar horas extraordinarias no remuneradas, y afirman que suponen casi cinco horas semanales de media. Una minoría significativa (casi 1 de cada 8 (12 %)) cree que trabaja más de 10 horas semanales gratis, un número que aumenta a un preocupante 22 % en el Reino Unido.

Tabús sobre la salud mental

Más de un cuarto (28 %) de los empleados creen que a sus empresarios no les interesa en absoluto su bienestar mental, mientras que casi uno de cada tres (30 %) no se sienten cómodos al confesar un problema de salud mental en el trabajo. Sin embargo, el comportamiento cambia, las personas entre 16 y 34 años están mucho más cómodas hablando de problemas de salud mental que sus compañeros más veteranos (78 % frente a un 61 %).

"Curiosamente, son los trabajadores británicos los que más considerarían desplazarse fuera de su lugar de trabajo, el doble que sus equivalentes europeos, en los próximos años, quizás debido a que el Brexit está a la vuelta de la esquina."

Otra área de incertidumbre que atraviesan los Países Bajos y Alemania es la previsión de que la edad de jubilación siga retrasándose. Esto preocupa a más de ocho de cada diez (81 %) de los empleados alemanes y a tres cuartos (75 %) de los holandeses, siendo casi un cuarto (24 %) frente a un quinto (22 %) respectivamente los que se sienten preocupados por este tema con frecuencia.

Problemas locales

Ambiciones internacionales en Reino Unido, Suiza y Francia

Los trabajadores europeos cuentan con la envidiable capacidad de trabajar con total libertad en cualquier otro país europeo, pero ¿cuántos sueñan con hacerlo?

Según las estadísticas, la mayoría considera quedarse en casa, sobre todo en Francia, donde el 53 % nunca estaría interesado en llevar sus aptitudes más allá de sus fronteras. Mientras tanto, Suiza y Reino Unido son los países más abiertos, donde solo el 38 % y el 30 %, respectivamente, nunca consideraría esta posibilidad.

Uno de cada diez (11 %) de los trabajadores en Reino Unido dice tenerlo planeado, en comparación con solo el 5 % de los interesados en Francia y Suiza.

Soplan vientos de cambio en Alemania y los Países Bajos

Vivir en un mundo que se mueve tan deprisa hace que sea frecuente cambiar de trabajo, por ejemplo en Alemania, donde casi dos tercios (62 %) de los trabajadores cuentan que sus responsabilidades han ido evolucionando. Este problema también existe en los Países Bajos pero en menor escala, donde solo una tercera parte (37 %) de los trabajadores reconoce que sus funciones están sometidas a cambios frecuentes.

Casi la mitad de los alemanes y holandeses describen estos cambios como una parte más de su trabajo; casi el 54 % de los afectados de ambos países no los ven como un obstáculo para seguir adelante. Sin embargo, el 46 % restante piensa que tantas variaciones les suponen un verdadero desafío.

Hacer más con menos

Más de la mitad (56 %) de los trabajadores en Europa están de acuerdo en que, si tuvieran la oportunidad, preferirían trabajar cuatro días a la semana, llegando hasta un 53 % en España. La mayoría de las personas que estaban a favor de esta opción (44 %) preferirían trabajar cuatro jornadas más largas a la semana y ganar el mismo salario, mientras que más de 1 de cada 10 (13 %) preferiría una semana de cuatro días de duración normal con un salario inferior.

¿Te puedes encargar?

Por segundo año consecutivo, la mala gestión es la peor barrera frente a la productividad, y el problema parece agravarse. Casi un cuarto (23 %) de los entrevistados señalan que la mala gestión es lo que más va en detrimento de su productividad, eso supone un aumento de cuatro puntos porcentuales en comparación con el año pasado. Los trabajadores de España son los que más acusan este problema (31 %), con un aumento enorme de ocho puntos porcentuales respecto al año pasado.

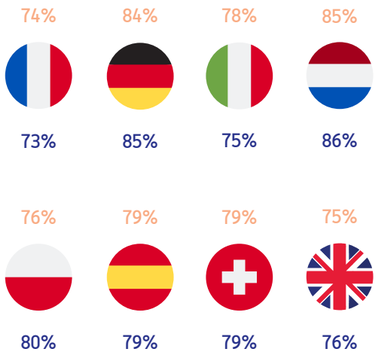
La igualdad se abre camino

Cada vez hay menos informes sobre discriminación, este año, han caído cuatro puntos porcentuales hasta el 30 %. El apoyo a la denuncia contra la brecha salarial de géneros también ha aumentado de un 22 % a un 27 % desde el año pasado. Además, casi dos tercios (60 %) de los trabajadores barajarían la posibilidad de buscar otro trabajo si descubrieran que en su empresa existe una injusta brecha salarial entre géneros, el total aumenta a tres cuartos (72 %) en el caso de las mujeres.

Un futuro incierto

¿Cómo describirías tus niveles de optimismo para los próximos cinco años en tu lugar de trabajo?

Niveles de optimismo



Modo "en espera"

Los niveles de optimismo han seguido estables desde el último estudio, lo que indica que los trabajadores europeos están en modo "en espera", hasta que las implicaciones de las tendencias macroimportantes se desvelen. Apenas un poco más de tres cuartos de los entrevistados en Europa (79 %) se mantienen "muy" o "bastante" optimistas sobre sus próximos cinco años laborales, dato que permanece sin cambios desde el 2018, mientras que la proporción de aquellos que se mantienen "muy" optimistas ha aumentado un punto porcentual hasta el 26 %.

La imagen es parecida en todos los países, siendo de nuevo los empleados holandeses los más optimistas (86 %), un aumento del 1 % desde el año anterior y de un 2 % desde 2016. Mientras que, en el otro extremo, más de un cuarto (27 %) de los trabajadores franceses son pesimistas sobre sus próximos cinco años laborales, siendo el país con valores más altos de Europa, lo que supone un pequeño aumento del 1 % en términos anuales.

Pensamiento a corto plazo en Polonia

Los contratos a corto plazo son una opción muy popular en Polonia, dando trabajo a un tercio de los encuestados (34 %), un valor que aumenta al 54 % en el sector del arte y la cultura y a un 43 % en ventas, medios de comunicación y marketing. Aunque estos acuerdos ofrezcan a los empresarios más flexibilidad, va en detrimento del individuo.

Más de un cuarto (26 %) de los trabajadores con contratos a corto plazo dice que esto afecta a su conciliación laboral y familiar, un cuarto afirma que les afecta a la hora de pedir un préstamo bancario; un 22 % declara que no les ayuda a lograr beneficios como empleados y un 19 % asegura que les ha supuesto problemas económicos.

De hecho, la mayoría de los empleados polacos (71 %) a menudo se sienten desmotivados en el trabajo, y dan como motivos la baja remuneración y los escasos sueldos (35 %), la falta de reconocimiento por parte de sus superiores (25 %) y deficiencia en el liderazgo (19 %).

Perspectivas francesas y suizas frente al trabajo de autónomo

Aunque cada vez parece haber menos trabajadores autónomos, muchos empleados europeos permanentes siguen siendo testigos de las idas y venidas de sus compañeros en los últimos años.

Las conclusiones demuestran que muchos no tienen problemas con estos compañeros itinerantes, ya que casi dos tercios (61 %) de los trabajadores suizos y la mitad (46 %) de sus equivalentes en Francia afirman tratar a los autónomos y a los contratistas como a sus propios compañeros.

Sin embargo, si existe cierto desacuerdo, ya que el 10 % de los trabajadores de Suiza y Francia confiesan confiar menos en los autónomos y los contratistas que en sus compañeros a largo plazo.

Problemas locales

El nepotismo en el trabajo sigue dando problemas en España e Italia

Los contactos lo son todo en España e Italia, ya que sus empleados creen que se contrata a más de un tercio de los trabajadores (un 37 % y un 39 % respectivamente) por sus relaciones personales en lugar de por sus méritos profesionales.

Quizás por este motivo, casi dos quintos de los trabajadores italianos y españoles piensan que están sobrecualificados para su función actual (42 % en Italia y 40 % en España), siendo Italia el lugar donde más se piensan que deberían cobrar sueldos más elevados (21 %), y los encuestados españoles los que deberían tener más puestos superiores (17 %).

¿Está Gran Bretaña preparada para el Brexit?

Con el Brexit influyendo en todos los aspectos de la sociedad, desde la condición laboral de los trabajadores europeos hasta los acuerdos comerciales, los últimos años han estado plagados de incertidumbre. Cuando se llevó a cabo este estudio en octubre de 2018, solo uno de cada siete trabajadores del Reino Unido (14 %) declaraban que su empresa había sido clara sobre sus planes futuros. Por contraste, un cuarto afirmó no haber recibido ninguna comunicación, mientras que uno de cada cinco (19 %) decía que ni siquiera su empresario sabía cómo les iba a afectar.

Las empresas dedicadas a los servicios financieros demuestran ser las más organizadas, con un cuarto de los empleados del sector (22 %) que afirma que se le ha comunicado la planificación del Brexit, comparado con solo el 5 % de aquellos que trabajan en el sector del arte y la cultura.

Preparados para el Brexit

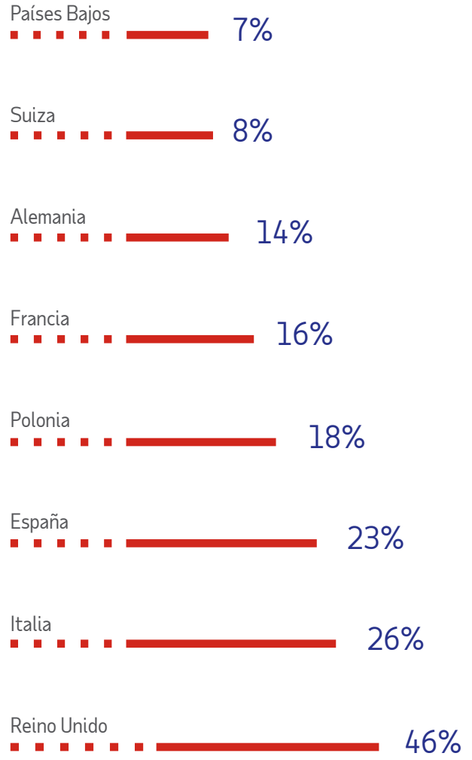
El que quizás sea el mayor problema político del momento, la decisión del Reino Unido de abandonar la UE, ha conmocionado a toda Europa y ha provocado que haya mucha incertidumbre entre los trabajadores.

Las conclusiones exponen que a un quinto (20 %) de los empleados europeos les preocupa que sus trabajos se vean afectados por el Brexit, mientras que el 22 % cree que será la empresa la que sufrirá las consecuencias. No obstante, la demografía milenial es la que se muestra más inquieta sobre los cambios inminentes, donde el 29 % prevé una repercusión en sus puestos de trabajo y casi un tercio (31 %) piensa que su empresa será la que se verá afectada, bastante más que entre los grupos de edades más avanzadas.

No es sorpresa que los trabajadores del Reino Unidos sean los que más preocupados se sientan frente al Brexit, con el 45 % pendiente a las consecuencias en sus puestos de trabajo y un 48 % a cómo se verá afectada su empresa. Aun así, a pesar de esta incertidumbre, los británicos mantienen una actitud positiva; su optimismo ha aumentado un punto porcentual frente al año anterior (del 75 % al 76 %), y seis puntos porcentuales entre los que afirman sentirse muy optimistas (del 21 % en 2017 al 27 %).

Pero no solo los trabajadores del Reino Unido están ansiosos por descubrir el desenlace del Brexit, también Italia (26 %) y España (23 %) declaran sentir interés por las repercusiones que supondrá en sus puestos de trabajo, quizás por las oportunidades de empleo que les ofrecía el libre movimiento por el Reino Unido. Como contraste, Suiza y los Países Bajos son los menos preocupados por cómo se verán afectados y por el futuro (un 8 % y un 7 % respectivamente).

Empleados preocupados por las repercusiones que el Brexit puede tener en su trabajo.



Un futuro incierto

Automatización

Otra problemática inminente viene impuesta por la automatización que, si hacemos caso a los informes, amenaza con reemplazar a cientos de trabajadores humanos en los próximos años. Las señales indican que los europeos están de acuerdo con este vaticinio; más de la mitad (56 %) cree que la automatización supondrá cambios significativos en el mundo laboral de los años venideros, más que cualquier otro tipo de tecnología, como la inteligencia artificial (42 %), el Internet de las cosas (39 %), la biométrica (35 %) y la cadena de bloques o blockchain (23 %).

Sin embargo, en lo relacionado al futuro de los robots sustituyendo a los humanos, la mayoría de los entrevistados se lo toman con filosofía. Mientras que casi un tercio (29 %) piensa que esto ocurrirá en el futuro, un pequeño aumento si lo comparamos con el año pasado (28 %), solo el 15 % cree que tendrá lugar en los próximos cinco años y apenas un 7 % en los próximos dos.

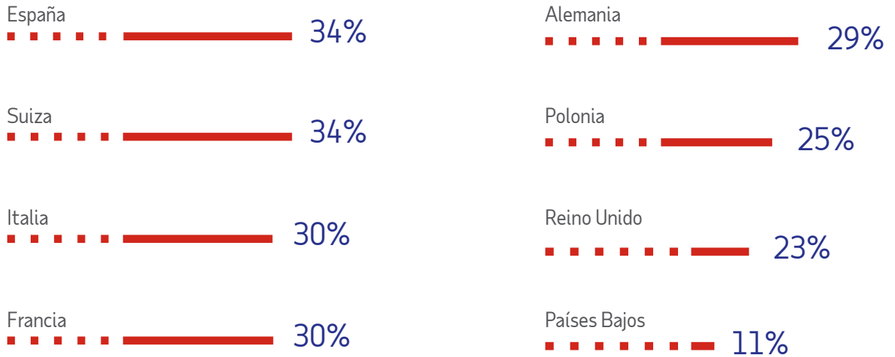
Los trabajadores británicos son los más preocupados por un futuro automatizado por un margen considerable, el 40 % afirma que sus puestos se automatizarán en el futuro y el 27 % predice que lo verán en los próximos cinco años. Esto puede deberse al predominio de los servicios financieros y las funciones de TI en el Reino Unido, los dos sectores con el mayor número de entrevistados que piensan que sus trabajos se automatizarán (45 % y 39 %).

Al igual que ocurría con el Brexit, son los más jóvenes los que más se preocupan por la amenaza de la automatización. El 39 % afirma que pone en riesgo sus futuras carreras y casi un cuarto (23 %) cree que un robot podría sustituirles en los próximos cinco años. No obstante, a pesar de este ambiente de inquietud, el optimismo de la juventud prevalece, ya que los milenials (entre los 16 y 34 años) son los más positivos sobre el futuro entre todos los grupos de edades (82 %).

Aumento en las aptitudes

A pesar de los complicados retos que se avecinan, hay pruebas de que los trabajadores europeos están dispuestos a superarlos, con un aumento significativo en la confianza de sus habilidades desde el año pasado. Casi 9 de cada 10 (89 %) de los encuestados este año afirma contar con las habilidades que necesitan para tener éxito en sus carreras, eso son seis puntos frente al año pasado. Mientras que, 2 de cada 5 (40 %) declara sentirse con confianza de cara a sus aptitudes para tener éxito, un aumento de cinco puntos porcentuales frente al 2018.

Los trabajadores españoles son los que tienen más confianza en sus niveles de capacidad (93 %), por otra parte, son los trabajadores polacos los que afirman estar menos preparados para enfrentarse al futuro (86 %), aunque esto supone un aumento anual (desde el 79 %). También sorprende que la demografía más optimista (el grupo de edades comprendido entre los 16 y los 24) también sea el único grupo que demuestra un descenso en la confianza de sus habilidades de un uno por ciento, del 86 % al 85 %. En contraste, los mayores de 45 son los que más han aumentado su confianza en sus propias habilidades, con casi ocho puntos porcentuales frente al 2018.



La denuncia contra la brecha salarial gana apoyo

La desigualdad salarial también es un tema recurrente de los últimos 12 meses, hay ejemplos muy conocidos que nos demuestran que sigue siendo un problema en todo el continente. Estudios recientes también han señalado que las mujeres cobran un 16 % menos de media que los hombres en Europa, y algunos países como el Reino Unido y Francia, han implementado las denuncias por desigualdad salarial con el fin de acabar con este problema.
Este estudio demuestra que cada vez hay más apoyo a estas medidas, con más de uno de cada cuatro (27 %) empleados que creen que existe la necesidad de que se denuncie la brecha salarial en su organización, lo que supone un cinco por ciento más que el año pasado.
En España y en Suiza esta necesidad es mucho más evidente (34 %), en comparación con solo el 11 % de los Países Bajos, a pesar de que han descendido 16 puestos desde 2017 en el ranking internacional sobre igualdad entre géneros (World Economic Forum).

Mientras tanto, los empleados de los servicios financieros son los que más están a favor si los comparamoscon el resto de sectores (32 %).

Se puede ver que hay mucho más apoyo si tenemos en cuenta que casi dos tercios (60 %) de los trabajadores barajarían la posibilidad de buscar otro trabajo si descubrieran que en su empresa existe una injusta brecha salarial entre géneros, aumentando hasta los tres cuartos (72 %) en el caso de las mujeres.
Los trabajadores italianos son los que estarían más dispuestos a marcharse si descubrieran que existe brecha salarial en su empresa (73 %), mientras que los franceses son los que menos se lo pensarían (54 %).

Los milenials son los más adelantados en esta área, ya que un tercio (31 %) cree que la denuncia por diferencias salariales entre géneros es muy necesaria en las organizaciones y tres cuartos (75 %) afirman que considerarían abandonar su empresa si descubrieran que los hombres y las mujeres no reciben el mismo sueldo.

Desigualdades en el entorno laboral

Menos discriminación

En los últimos meses, muchísimos escándalos han captado la atención del público en temas como la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, y nuestras conclusiones señalan que tanto los empresarios como los empleados se están posicionando. Mientras que todavía queda mucho por hacer frente a la discriminación, nos debe animar ver un ligero descenso de cuatro puntos porcentuales en la proporción de personas que se han sentido discriminadas en su puesto hasta el 30 % este año.

La edad es de nuevo el motivo más común para la discriminación entre la población general (9 %), seguido de cerca por el género (7 %). Sin embargo, entre las mujeres entrevistadas, el género es la razón más obvia para su discriminación, con una de cada diez mujeres (10 %) que afirman haberse sentido discriminadas, en comparación con solo el 3 % de los hombres.

Los niveles más altos de discriminación tienen lugar en el Reino Unido, ya que más de un tercio (38 %) de los encuestados afirman haber sido víctimas de esta práctica, comparados con solo una quinta parte (18 %) de los trabajadores de los Países Bajos. Si miramos con detalle, la discriminación por edad es más común en Francia (12 %), mientras que la discriminación por sexos es más frecuente en el Reino Unido (9 %).

Además, son los empleados más jóvenes los que suelen denunciar con mayor frecuencia que han sufrido discriminación de género, quizás por tener una mayor concienciación y una actitud de cambio hacia lo que constituye. Uno de cada diez (10 %) de menos de de 35 años han sido discriminados en alguna ocasión, en comparación con solo el 4 % de aquellos de más de 45.

"Son los empleados más jóvenes los que suelen denunciar con mayor frecuencia que han sufrido discriminación de género, quizás por tener una mayor concienciación y una actitud de cambio hacia lo que constituye la discriminación."

1 Informe de 2018 sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la UE: https://www.eubusiness.com/topics/social/equality-18

30%

de personas han declarado haber sufrido discriminación en el trabajo

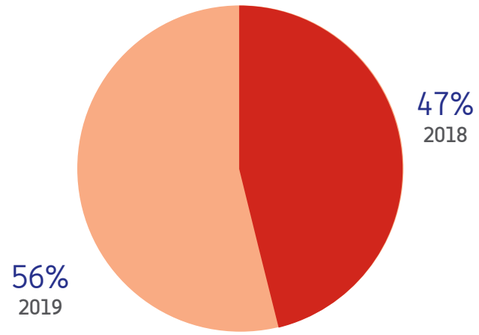
El impacto del RGPD

Tras mucha preparación y difusión, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) entró en vigor en mayo de 2018, responsabilizando a las organizaciones de la protección de los datos de sus empleados y clientes y del respeto a la privacidad de todos los individuos.

Ya han pasado unos meses, y las normativas parecen haber tenido una influencia positiva en la confianza de los empleados, ya que más de la mitad de los entrevistados (56 %) afirman sentirse cómodos con la seguridad y la responsabilidad con las que sus empresarios almacenan sus datos, un aumento de ocho puntos desde el año pasado. Sin embargo, más de un cuarto (26 %) sigue molesto porque este no es su caso, siendo más de un tercio (34 %) entre los trabajadores franceses, lo que sugiere que un gran número de organizaciones necesitan esforzarse un poco más.

La mayor preocupación entre los empleados es que no tienen control sobre los datos que se almacenan (11 %), seguida por la duda de si los sistemas de sus organizaciones son vulnerables a los ciberataques o a la divulgación de datos (10 %). A más de un 7 % le inquieta que se retengan demasiados datos sin su consentimiento.

¿Confías en que tu organización almacene tus datos personales de forma segura y responsable?



Nuevas formas de trabajo

¿Está ahora más extendido el trabajo como autónomo?

En los últimos años hemos visto cómo los empleados han rechazado trabajos "de por vida" y con horario de 9 a 5 debido a que el trabajo por cuenta propia y las "profesiones portfolio" han ganado más presencia. Sin embargo, parece que empieza a desaparecer la ilusión que prometían estos trabajos alternativos, ya que se vuelve a poner el punto de mira en las profesiones más tradicionales.

El número de empleados que están considerando trabajar por cuenta propia ha descendido a un 15 % en el estudio de este año, eso suponen cinco puntos porcentuales menos que en 2018 (20 %) y once puntos en comparación con 2017 (26 %). Además, el número de personas que pretenden independizarse ha descendido seis puntos porcentuales, hasta el 34 %, desde el año pasado. También hay cada vez más personas que declaran no estar en absoluto interesadas ni en trabajar por cuenta propia ni en el autoempleo. En 2017, solo el 32 % de los entrevistados no buscaban trabajar de forma independiente, un número que ha aumentado ocho puntos porcentuales en 2018 (40 %) y que ahora alcanza el 47 % en 2019.

El trabajo independiente es más popular en algunos países que en otros, son los trabajadores del Reino Unido los que más valoran trabajar como autónomos o autoemplearse (21 %), lo que supone un ligero aumento con respecto al 2017, seguidos por Polonia (20 %) e Italia (18 %). No obstante, la proporción de trabajadores en Italia que consideran esta opción ha caído significativamente, desde un 26 % en 2017 al 18 % en 2018.

Lo interesante es que este cambio de preferencias sobre el autoempleo ha coincidido con un mayor interés hacia los "trabajos de por vida"; más de un cuarto (27 %) de los entrevistados prevén quedarse en su organización durante el resto de sus carreras profesionales, lo que supone un aumento de dos puntos porcentuales respecto al año anterior. En general, los empleados creen que mantendrán su trabajo actual menos de cuatro años y medio, un pequeño aumento en comparación con el 2018.

Sentimiento de estrés diario por sector

15%
Arquitectura, Ingeniería y sector de la construcción
Arte y cultura

16%
Producción y servicios públicos
TI y Telecomunicaciones

17%
Educación
Otro

18%
Turismo y transporte

19%
Sanitario

20%
Venta minorista
hostelería y ocio
Servicios financieros

21%
Ventas,
medios de comunicación
y marketing

La organización Mental Health Europe aconseja que para fomentar una salud mental positiva en el trabajo se podría:

- Crear una cultura de sensibilidad siempre que se trate el tema de la salud mental.
- Hacer que la organización esté comprometida con la salud mental desde el nivel directivo y abogar por una salud mental positiva.
- Medir los niveles de salud mental de los empleados y comunicarlos a los superiores de mayor categoría.
- Formar a los empresarios, los superiores y a los empleados sobre la salud mental.
- Considerar ajustes razonables para aquellos empleados cuyos problemas mentales sean severos o duraderos.

Salud mental y estrés en el trabajo

Altos niveles de estrés

Los trabajadores europeos están más estresados que nunca, más de 1 de cada 6 (17 %) empleados vive un estrés diario en el trabajo. Este valor baja un punto porcentual desde 2017 y regresa a sus niveles de 2016. Aunque en 2017 solo uno de cada ocho trabajadores (12 %) en Europa decía haber tenido estrés, en 2016 se trataba de solo un cuarto (27 %).

La situación se repite en todos los países, siendo los empleados polacos los que más suelen experimentarlo a diario en el trabajo (25 %), a pesar de que el valor ha descendido ligeramente desde 2017 (27 %). De manera similar, siguen siendo los empleados en los Países Bajos los que nunca han sentido estrés (22 %). La diferencia con Alemania es gigantesca, donde solo el 4 % declara contar con este nivel de paz en el trabajo.

Los sectores más estresados son los que se dedican a las ventas, los medios de comunicación, el marketing, las ventas al por menor, la hostelería, el ocio y los servicios financieros, todos afirman que uno de cada cinco trabajadores (21 %, 20 % y 20 %) sienten estrés diario, cuatro puntos porcentuales por encima de la media.

Mental Health Europe, la mayor organización europea que trabaja para fomentar una salud mental positiva, asegura que:

"Los estigmas por hablar de estrés y salud mental en el trabajo siguen siendo una realidad en Europa. Si el estrés permanece inmutable durante mucho tiempo se transforma en cansancio mental y físico, y perjudica el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados, todo está va en detrimento de la productividad y la propia salud de la organización. Sin importar el sector, los costes de una salud mental deficiente en el trabajo son elevados. Invertir en promover la salud mental y evitar que empeore en el trabajo tiene efectos positivos a corto y largo plazo para los trabajadores, los empresarios y la sociedad."

Lucas van Wees, presidente de la Asociación Europea de Gestión de Personal, comentó que:

"La recesión del autoempleo puede estar muy relacionada con la mejora en economía y el mayor número de oportunidades para empleos tradicionales. Sigue siendo un hecho que los acuerdos colectivos, como las pensiones y los seguros por discapacidad, todavía no están bien regulados para los trabajadores autónomos, aunque sí que estamos presenciando un auge en la presión y en el interés de que haya un debate para resolverlo."

Con sede en Alemania, la Asociación Europea de Gestión de Personal cuenta con más de 32 asociaciones de RR. HH. y una base de miembros de 250.000 profesionales en Recursos Humanos.

Nuevas formas de trabajo

Hacer más con menos

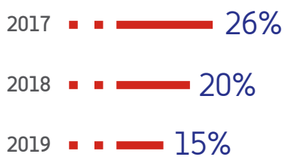
Los entornos laborales europeos siguen experimentando con nuevas formas de trabajo. Muchos informes mediáticos afirman que la semana de cuatro jornadas laborales podría revolucionar la productividad, mejorar la conciliación familiar y laboral y reducir los niveles de estrés. Por ejemplo, después de probar seis semanas la estrategia de cuatro jornadas laborales, una empresa británica afirmó que pudieron alcanzar los mismos resultados en semanas más breves y que incluso atisbaron signos de crecimiento.

Parece ser que los trabajadores de Europa están de acuerdo con este examen, más de la mitad (56 %) declara que, si tuvieran la oportunidad de elegir, preferirían trabajar solo cuatro días a la semana. Sin embargo, hay división en cómo se verían afectados las horas generales y los niveles salariales: menos de tres cuartos (78 %) afirman que preferirían trabajar más horas en cuatro días para ganar el mismo sueldo, mientras que el 22 % preferiría trabajar las horas estándar con un salario reducido en general.

Son los empleados españoles a los que más les atrae esta idea, con casi dos tercios (63 %) que prefieren esta estructura en comparación con solo el 38 % de los trabajadores polacos.

España y Francia son los países que con más probabilidad adoptarían una semana de cuatro días laborables con el mismo salario y más horas (50 %). Y, aunque la semana de cuatro jornadas con un salario reducido es la menos popular entre todos los países, es el Reino Unido el que cuenta con más empleados que aceptarían este trato (16 %). Los trabajadores polacos son los más satisfechos con su situación actual, un 62 % afirma estar conforme con seguir trabajando las horas normales.

Porcentaje de empleados que consideran activamente el hacerse autónomo o el trabajo por cuenta propia como opción profesional:



Salud mental y estrés en el trabajo

Hablemos de salud mental

Es posible que la conciencia general sobre los problemas de salud mental se haya extendido en los últimos años, pero según los resultados aquí presentes esto no siempre se ha visto reflejado en los entornos laborales europeos. Más de una cuarta parte (28 %) de los empleados creen que sus empresarios no están interesados en absoluto en su bienestar mental, mientras que el 38 % cree que su interés es solo superficial.

Estas actitudes también se reflejan en la comodidad que sienten los empleados a la hora de comentar un problema de salud mental en el trabajo. Solo uno de cada tres (30 %) dice que sentirse cómodo con esta práctica. Entre aquellos que sí estarían dispuestos a sacar el tema, el 43 % afirma sentirse cómodo hablando con amigos o compañeros, mientras que una tercera parte (30 %) lo haría con su superior. Solo el 13 % estaría dispuesto a hablarlo con Recursos Humanos.

Existen grandes diferencias entre países en lo relacionado con la salud mental en el lugar de trabajo. Casi la mitad (45 %) de los trabajadores polacos afirman que su empresario no muestra ningún interés en su salud mental y el porcentaje se repite entre aquellos que no se sentirían cómodos hablando de este problema con ninguna persona. Por el contrario, solo el 16 % de los encuestados suizos y alemanes pone de manifiesto que su empresario no se preocupa por su salud mental, y en Alemania el 80 % de los trabajadores se sentirían cómodos hablando de sus problemas personales en el trabajo.

Sin embargo, se avecinan cambios, ya que las personas entre 16 y 34 años en Europa se sienten mucho más cómodas hablando sobre salud mental que sus compañeros más veteranos. Más de tres cuartos de este grupo demográfico (78 %) se sinceraría sobre un problema de esta índole en el trabajo, en comparación con el 61 % de más de 55 años.

¿Con quién tendrías confianza en el trabajo para contarle un problema de salud mental?

¿Sabrías reconocer si no recibes el sueldo que deberías? No.

¿Nóminas... dices?

¿Recibe el personal europeo el sueldo que le corresponde? Millones de europeos podrían estar cobrando un sueldo incorrecto sin darse cuenta. Casi un cuarto (24 %) de los encuestados dice que no sería capaz de saber si no recibe el salario correcto, que aumenta a un 28 % si hablamos de trabajadores en el Reino unido, y a un 30 % en Francia.
Los empresarios están obligados por ley a proporcionar una nómina a todos sus empleados (siempre que perciban un sueldo) donde se especifique sus ingresos y sus deducciones fiscales durante ese periodo laboral en cuestión. Esto es mucho más importante para aquellos trabajadores cuyos ingresos fluctúan debido a los turnos o a los horarios irregulares.

34%
16 – 24 años

28%
25– 34 años

27%
35 – 44 años

24%
45 – 54 años

19%
55+ años

Sin embargo, parece ser que en muchos casos estos documentos no son tan transparentes como deberían, ya que el 14 % de los empleados admite que no comprueban sus nóminas y uno de cada diez (10 %) declara que son confusas. Este problema está más extendido entre el grupo de edad entre los 16 y los 34, con un tercio de los trabajadores (34 %) que no sabría decir si reciben un sueldo incorrecto, encomparación con el 19 % del grupo de edad superior a los 55 años. Casi una de cada seis personas de entre 16 y 34 años (16 %) afirma que el documento les resulta confuso, y casi un 18 % confirma que ni siquiera lo comprueba.

56%
preferiría trabajar solo cuatro días a la semana

78%
preferiría trabajar cuatro días durante más horas para ganar el mismo sueldo

22%
preferiría dedicar las horas estándar con un sueldo general reducido

Entre los diferentes grupos de edad, aquellos que se encuentran en la etapa media de su carrera son los que están más a favor de esta idea. De los trabajadores que tienen entre 25 y 44 años, el 59 % declara que preferiría trabajar una semana de cuatro jornadas, quizás debido al hecho de la conciliación laboral y familiar y otras responsabilidades. Y, de nuevo, la inmensa mayoría de los interesados en una semana de cuatro jornadas laborables estaría dispuesta a dedicar más horas para mantener sus niveles salariales (78 %).

No obstante, si nos fijamos en el grupo que quería dedicar más horas, son los milenials los que más predilección tienen por esta opción, con un 15 % de entre 16 y 34 años con preferencia a trabajar cuatro días a la semana con un sueldo reducido.

Tiempo bien empleado

El tiempo es oro

Aunque las semanas con cuatro jornadas laborales sean el objetivo a conseguir para los trabajadores europeos, en realidad, lidian con el problema opuesto: el 60 % de los entrevistados dice trabajar horas extraordinarias no remuneradas. De media, los empleados europeos creen que regalan a su empresa casi cinco horas (4 horas y 47 minutos) a la semana, mientras que uno de cada ocho (12 %) afirma que la suma total asciende a 10 horas extraordinarias a la semana, ya sea entre descansos para comer, quedarse hasta tarde o trabajar los fines de semana.

El problema está más extendido en Alemania (71 %), España (67 %) y el Reino Unido (66 %), y menos en Polonia (43 %). Al otro extremo de la balanza, casi un cuarto (22 %) de los trabajadores del Reino Unido creen que trabajan al menos 10 horas extras a la semana de forma gratuita, más del doble que en Suiza (8 %), Polonia (9 %), los Países Bajos (10 %), Alemania (11 %) y España (11 %). Las horas extraordinarias no remuneradas también aumentan de manera significativa entre la demografía más joven, ya que el 17 % de los europeos entre 16 y 24 años trabajan más de diez horas a la semana.

La mala gestión está cada vez más presente

Dedicar más horas no se traduce directamente por una mayor productividad. Si tomamos como ejemplo el crecimiento estancado o lento de la productividad que atraviesa Europa en los últimos años, las conclusiones ponen de manifiesto que todas esas horas extraordinarias no están obteniendo el resultado que se esperaba. Entonces, ¿qué impide el aumento de la productividad de los trabajadores europeos?

Por segundo año consecutivo, se señala la mala gestión como el mayor obstáculo para la productividad. Lo preocupante es que el problema va en aumento. Casi un cuarto (23 %) de los encuestados considera que la mala gestión es la que les supone la mayor pérdida de productividad, frente al 19 % del año pasado. Esto la posiciona a la cabeza de otros problemas, como los sistemas y los procesos ineficientes (18 %) y la falta de personal (18 %).

Los trabajadores españoles son los que más acusan la mala gestión (31 %), un aumento inmenso en comparación con el año pasado de ocho puntos porcentuales (23 %), y la historia se repite en Italia (27 % frente al 22 %), Polonia (27 % frente al 25 %) y Alemania (24 % frente al 19 %). Además, serían la producció y los servicios públicos los que más probabilidades tienen de experimentar este reto (30 %).

4h y 47mins

Es el tiempo medio extraordinario que los empleados en Europa calculan que trabajan gratis.

3 Los mayores obstáculos para la productividad

Mala gestión

Sistemas y procesos ineficientes

Falta de personal de apoyo

Otro contratiempo emergente es la escasez de personal. El 18 % de los entrevistados afirman que su productividad se ha visto afectada por la falta de personal en su equipo que pueda apoyarles, eso supone un aumento del 14 % desde el año pasado. Este problema es más acusado en Alemania (24 %) y España (23 %), y son los sectores sanitarios (24 %) y de venta minorista (21 %) los más castigados.

Sorprende que, en la era de las redes sociales y la economía de la atención, la mayoría de los trabajadores contemplen que los teléfonos personales solo afecten mínimamente a la productividad (un 4 %). Sin embargo, las distracciones telefónicas aumentan significativamente entre los trabajadores más jóvenes, y uno de cada diez (10 %) de 16 a 24 años afirma que es uno de los mayores impedimentos para la productividad en el lugar de trabajo.

Cada elemento contrario a la productividad se detalla a continuación:

Los mayores obstáculos para la productividad 2019

- Mala gestión 23 %
- Sistemas y procesos ineficientes 18 %
- Falta de personal de apoyo 18 %
- Tecnología lenta y poco eficiente 16 %
- Demasiadas reuniones 11 %
- Demasiado estrés 11 %
- Distracciones entre los compañeros 10 %
- Falta de flexibilidad en ubicaciones y horarios 10 %
- Demasiados correos electrónicos internos 9 %
- Demasiadas llamadas de teléfono laborales 8 %
- Demasiados correos electrónicos externos 7 %
- Redes sociales 5 %
- No se sienten motivados por su trabajo 5 %
- Distracciones por el teléfono personal 4 %
- Carencia de habilidades 3 %
- No contar con las aptitudes necesarias 3 %