



The Workforce View in Europe 2017



A more human resource.™





Indice

Prólogo	4
Introducción	5
Resumen ejecutivo	6
Panorama en materia de talento internacional	8
Perspectivas de desarrollo profesional	12
Competencias para hoy y Mañana	16
Tomando en serio el compromiso del empleado	18
La nueva era del bienestar	21
Herramientas profesionales	24
¿Qué significa para RRHH y las organizaciones?.....	26

Prólogo



DON MCGUIRE,
PRESIDENT ADP EUROPE



ESRA ALEV,
VICE PRESIDENT ADP
INTERNATIONAL
MARKETING

Los cambios rápidos y constantes se han convertido en algo normal, tanto en el lugar de trabajo como en el resto del mundo. La asombrosa rapidez del desarrollo tecnológico, junto con la comunicación instantánea y el intercambio de información, hacen que siempre haya alguna innovación que leer o una nueva idea que poner en práctica. Esto puede ser apasionante, abrumador y agotador en igual medida.

Pero como especialistas en Recursos Humanos y Gestión del Capital Humano, (HCM, por sus siglas en inglés), hay algo que nunca cambia: la importancia de sus empleados. Las herramientas evolucionarán y la tecnología actual será sustituida por algo nuevo, pero la necesidad de comprender a sus empleados permanece inalterada; ¿qué les mueve?, ¿qué les motiva e inspira?, ¿qué necesitan para desarrollar todo su potencial?

Aquí en ADP, nos focalizamos en ayudar a las empresas de todos los tamaños a obtener respuesta a estas preguntas proporcionándoles el marco para ayudar a sus empleados de la mejor manera posible. Creemos que la tecnología solo es valiosa si ayuda a los empleados a dar lo mejor de ellos mismos en el lugar de trabajo; una convicción que nos impulsa en todo lo que hacemos.

Con este objetivo en mente, The Workforce View in Europe 2017 es un estudio revelador realizado a casi 10.000 personas, que abarca todos los sectores industriales en ocho países del continente. Los resultados aportan una visión única de las perspectivas, pasiones e inquietudes de su día a día laboral.

Esperamos que el estudio le resulte útil y le inspire estrategias de negocio que satisfagan las necesidades de sus empleados tanto hoy como en los próximos años, volviendo a poner lo humano en la base de los RRHH.

“
Hay algo que nunca
cambia: la importancia
de sus empleados
”

Introducción

Europa es una mezcla de culturas, objetivos e intereses económicos que se encuentra en constante evolución. Con el continuo crecimiento económico y el empleo en aumento, hay muchas razones para el optimismo. Pero la incertidumbre política, la globalización, el Brexit, la inmigración y los cambios demográficos también representan continuos desafíos, con el potencial de cambiar para siempre la faz de Europa.

En el lugar de trabajo, las empresas y los empleados se enfrentan a sus propios retos y oportunidades, con una tecnología y nuevas formas de trabajo que prometen aumentar la eficiencia, productividad y flexibilidad. Estos acontecimientos traen consigo una evolución en las actitudes y expectativas de los empleados, a medida que los nuevos comportamientos se convierten en la norma y las nuevas generaciones empujan más allá los límites de lo posible.

“The Workforce View in Europe 2017” explora las opiniones y los puntos de vista de casi 10.000 trabajadores en todo el continente, especialmente en Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido. Los resultados ofrecen una amplia visión de la percepción de los empleados sobre aspectos clave del lugar de trabajo, desde las necesidades de formación hasta las frustraciones tecnológicas, a la vez que revelan tendencias emergentes tales como la economía “gig” y el trabajo flexible.

En un mercado laboral europeo en constante cambio, las organizaciones necesitan en todo momento estrategias innovadoras de HCM y talento si desean mantenerse en la vanguardia. Comprender la perspectiva de los empleados es el punto de partida ideal.



Acerca del estudio

“The Workforce View in Europe in 2017” explora las actitudes de los empleados en torno al futuro del trabajo. Los resultados aportan datos importantes sobre aspectos empresariales críticos tales como el talento internacional, el desarrollo de competencias y de carreras profesionales, el compromiso de los empleados, el bienestar y la tecnología en el lugar de trabajo.

El estudio fue llevado a cabo en julio de 2016 por la agencia independiente de investigación de mercado Opinion Matters, en nombre de ADP. La muestra estaba compuesta por 9.920 adultos en activo de ocho países de toda Europa, concretamente Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Polonia, España, Suiza y el Reino Unido.

Resumen ejecutivo



El optimismo es frágil

De acuerdo con las perspectivas económicas y laborales, el optimismo incrementó muy ligeramente en 2015 (78%), con un máximo de 84% en Polonia y un mínimo de 71% en Francia. España e Italia experimentaron ambos un 4% de incremento en optimismo desde 2015, mientras que en el Reino Unido se registró el mayor descenso desde el año pasado (76% frente al 81%).



Hacia la globalización

Los trabajadores de Italia (88%), Polonia (86%) y España (85%) son los más propensos a considerar las oportunidades de trabajo en el extranjero, siendo Alemania el destino más atractivo (21%). Los trabajadores del Reino Unido y Francia son los menos propensos a considerar trasladarse a otro país, ya que casi la mitad de ellos manifiestan que no les interesa.



Estancamiento profesional

Casi un tercio de los trabajadores (31%) afirma que su empresa no apoya su desarrollo profesional. Los empleados españoles son los que tienen mayor sensación de ser apoyados (77%), mientras que los franceses dicen ser los que menos apoyo reciben (61%). En general, la edad es considerada como el mayor obstáculo para avanzar profesionalmente, según afirma casi una quinta parte (19%) de los encuestados.



Frecuentes cambios de trabajo

El concepto del "empleo de por vida" continúa en declive, ya que solamente una cuarta parte de los trabajadores esperan permanecer en su empresa actual hasta el final de su vida laboral, un descenso de 13 puntos porcentuales desde 2015. Los trabajadores de Polonia (15%) y el Reino Unido (21%) manifiestan el menor grado de fidelidad, mientras que los de Italia son los más fieles (33%).



Competencias para hoy y para mañana

Casi uno de cada cinco empleados (16%) considera que no tiene los conocimientos necesarios para triunfar en su trabajo, lo que representa un aumento de 5 puntos porcentuales desde 2015. Los conocimientos tecnológicos (23%) y lingüísticos (23%) son los más reclamados, a medida que los empleados experimentan el impacto de la globalización y la innovación digital en el lugar de trabajo.



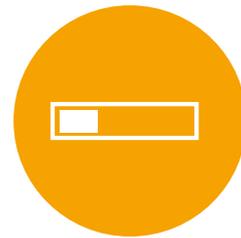
Todo es cuestión de dinero

Siete de cada diez trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con sus empleos, siendo en los Países Bajos donde más lo están (76%), mientras que el Reino Unido tiene el mayor número de trabajadores insatisfechos (13%). Casi la mitad (47%) de la población activa de Europa manifiesta que el sueldo y la remuneración son los factores que más les motivan, mientras que uno de cada 20 dicen que nada les motiva en el mundo laboral.



El factor flexibilidad

Aunque el 84% de los empleados en Europa tienen un buen equilibrio entre la vida laboral y la privada, el 17% de ellos experimentan niveles excesivos de estrés. El trabajo flexible es aún un sueño para muchos, ya que el 65% trabaja con horarios fijos y el 58% lo hace desde un lugar fijo. Los trabajadores polacos tienen los niveles más bajos de equilibrio entre vida laboral y privada (81%), sufren mayor estrés (22%) y son los menos propensos a disfrutar de un trabajo flexible (69% y 63%).



En la vía lenta

Las tecnologías lentas (30%) y anticuadas (22%) generan las mayores frustraciones a nivel de IT en la población activa europea, seguidas en particular de una conexión a Internet lenta (22%). La tecnología móvil ocupa el primer lugar en la lista de deseos de los europeos, con un tercio de los empleados que afirman necesitar un ordenador portátil (32%) y un quinto de ellos (21%), smartphones y tabletas (21%).



Panorama en materia de talento internacional

En consonancia con las perspectivas económicas y laborales, el optimismo de los empleados ha aumentado muy poco en toda Europa, ya que más de tres cuartas partes (78%) de los encuestados dicen que se sienten muy o bastante optimistas acerca de los próximos cinco años en el lugar de trabajo. Esto representa un aumento de un uno por ciento respecto al 2015.

Los países más optimistas son aquellos cuyas perspectivas económicas son más positivas. Polonia es el más optimista de todos los países encuestados, con un incremento significativo registrado el año pasado, seguido de Alemania, Holanda y Suiza. No obstante, incluso entre los países menos optimistas se observó una mejora: tanto en España como en Italia el optimismo aumentó en cuatro puntos porcentuales en 2015 (de 76% a 80% y de 68% a 72%, respectivamente).

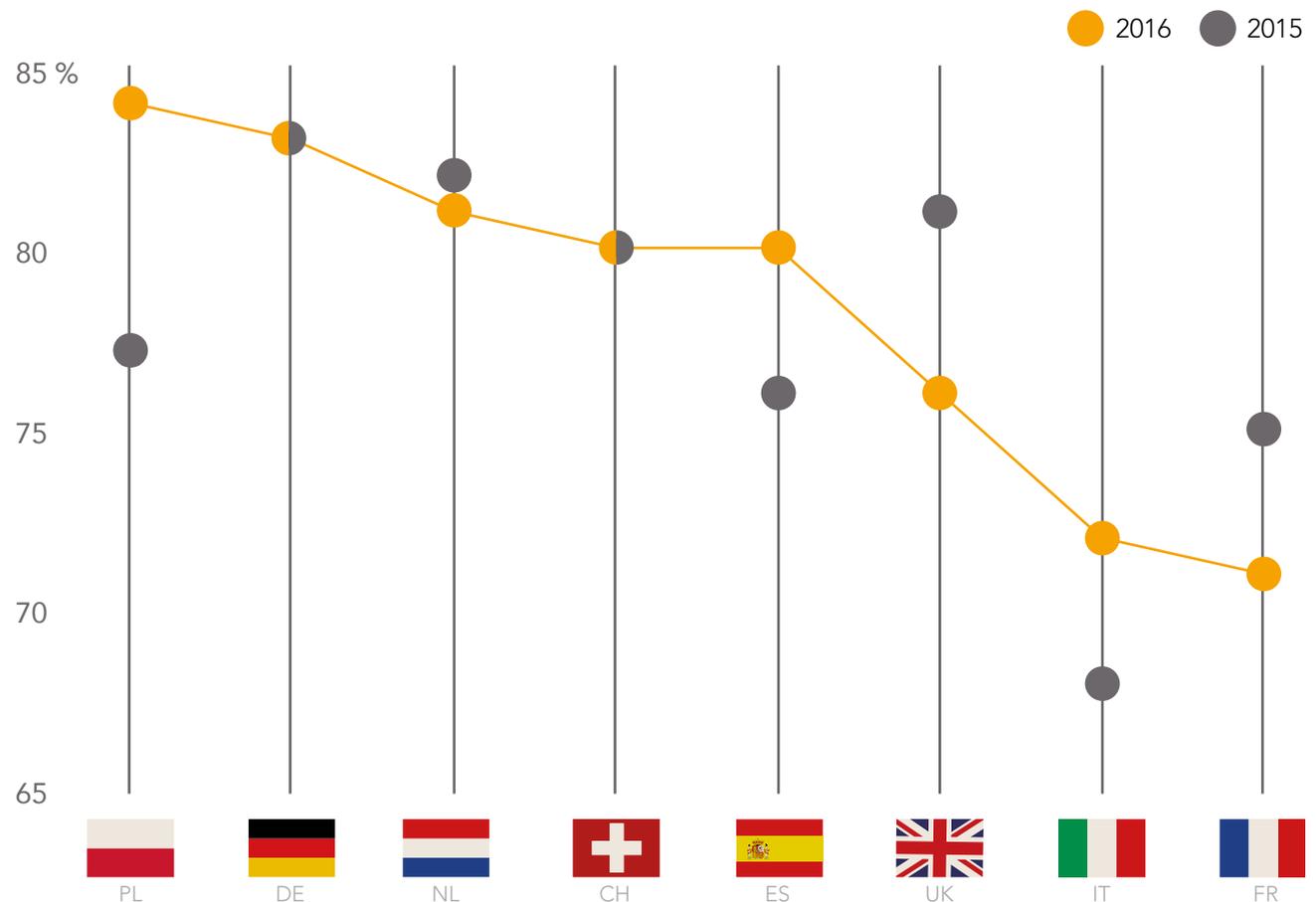
El mayor descenso en optimismo se registró entre los empleados británicos (de 81% a 76%), quizás debido a la

incertidumbre actual tras el resultado del reciente referéndum sobre la UE. Mientras tanto, el optimismo en Francia también descendió del 75% al 71%, probablemente debido al débil crecimiento económico y de la ocupación que ha influenciado la actitud de los empleados.

Entre los distintos sectores industriales, los más altos niveles de optimismo se registran en el sector de la informática y las telecomunicaciones, donde el 85% de los empleados se muestran positivos acerca de los próximos cinco años, en comparación con solo el 71% de los que trabajan en el sector artístico y cultural.

Resulta interesante resaltar que los hombres son ligeramente más optimistas que las mujeres (80% a 75%), mientras que los trabajadores más jóvenes tienen una perspectiva más positiva que sus homólogos de mayor edad. Entre los trabajadores de 16 a 24 años de edad, el 85% dicen que se sienten muy o bastante positivos, en comparación con solo el 72% entre los mayores de 55 años.

Optimismo del empleado en toda Europa



Países más atractivos para los trabajadores europeos

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. Alemania | 11. Suecia |
| 2. Reino Unido | 12. América del Norte |
| 3. Francia | 13. Irlanda |
| 4. Suiza | 14. Dinamarca |
| 5. Austria | 15. Luxemburgo |
| 6. Bélgica | 16. Finlandia |
| 7. España | 17. Portugal |
| 8. Noruega | 18. Rusia |
| 9. Países Bajos | 19. Asia-Pacífico |
| 10. Italia | 20. Islandia |

12 América del Norte 19 Asia-Pacífico

Europa es única en sus actitudes y sus leyes relativas a la libre circulación de los trabajadores, lo que facilita a los empleados residir, trabajar o estudiar en el seno del mercado único. Sin embargo, a pesar de la facilidad de movimiento, las conclusiones revelan marcadas diferencias entre algunos empleados de Europa cuando se trata de trabajar en el extranjero.

Aquellos con menos oportunidades de obtener empleo o seguir una carrera en su país de origen son los más propensos a considerar trasladarse a otro lugar, siendo los italianos, polacos y españoles los más propensos a elegir esta opción (88%, 86% y 85% respectivamente). En cambio, los empleados en el Reino Unido y Francia son los menos propensos a considerar un traslado, manifestando la mitad de ellos que la oportunidad de trabajar en el extranjero no les interesa (43% y 46%).

También hay contrastes entre los sectores industriales, siendo los trabajadores del sector de la informática y las telecomunicaciones los más propensos a considerar las oportunidades a nivel internacional (87%), quizás debido a la gran demanda de sus conocimientos transferibles. En comparación, solo el 63% de los trabajadores del sector sanitario considerarían esta opción.

Entre géneros, los hombres son significativamente más propensos que las mujeres a considerar las oportunidades de trabajar en el extranjero (82% frente al 64%), mientras que la probabilidad de considerar las

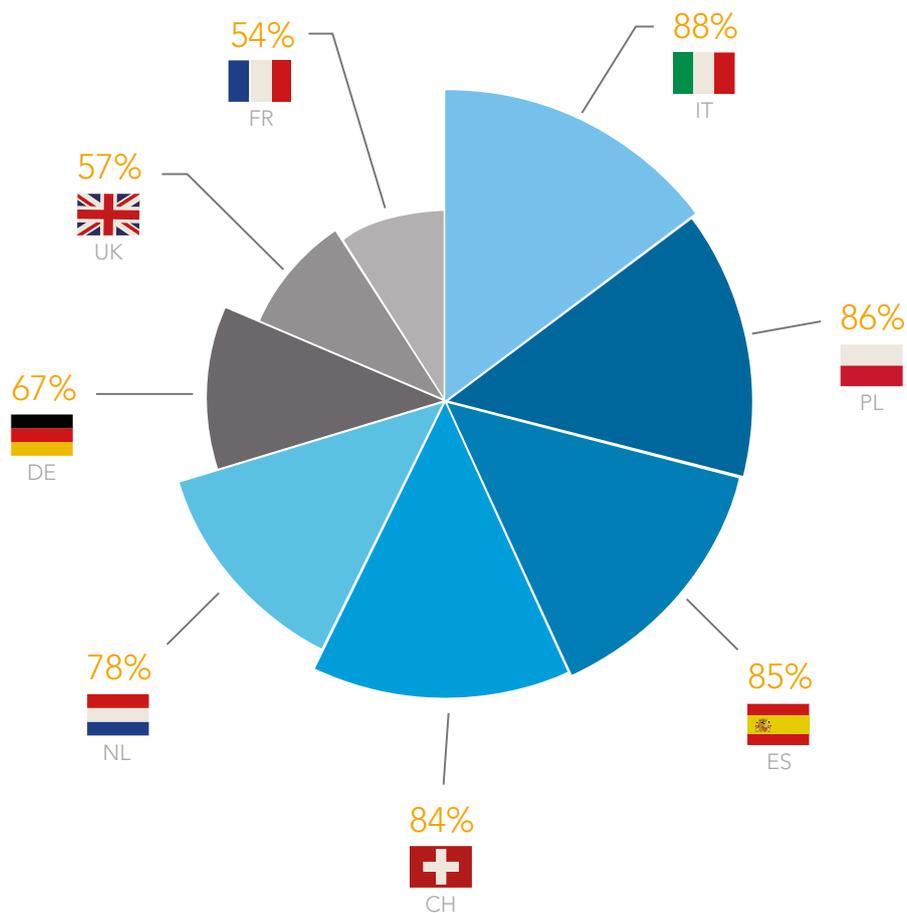
oportunidades de trabajo en el extranjero se reduce a medida que los trabajadores envejecen: el 87% de los de 16 a 24 años de edad afirman que les interesaría, en comparación con solo el 56% de los mayores de 55 años .

Como mayor economía de Europa, Alemania está considerada en general como el país más atractivo para las oportunidades de carrera profesional. Uno de cada cinco empleados europeos (21%) dice que consideraría la posibilidad de trasladarse a Alemania, una proporción que aumenta entre los españoles (35%), los polacos (33%), los italianos (31%) y los holandeses (29%).

El idioma es un factor influyente, por lo que muchos trabajadores dan prioridad a los países con una lengua común. Suiza es popular entre los trabajadores alemanes, franceses e italianos, Austria es la opción preferida por los alemanes, mientras que Alemania y Francia son populares entre los suizos. A pesar de la barrera del idioma, los trabajadores británicos son más propensos a considerar las oportunidades que se ofrecen en España, quizás atraídos por el clima más favorable.

Curiosamente, los empleados que están más dispuestos a trabajar en el extranjero, es decir, los polacos, españoles e italianos, también son aquellos que afirman que es importante mejorar sus competencias lingüísticas, lo que sugiere que esta motivación puede ser fruto del deseo de buscar oportunidades a nivel internacional.

Probabilidad de considerar un trabajo en el extranjero

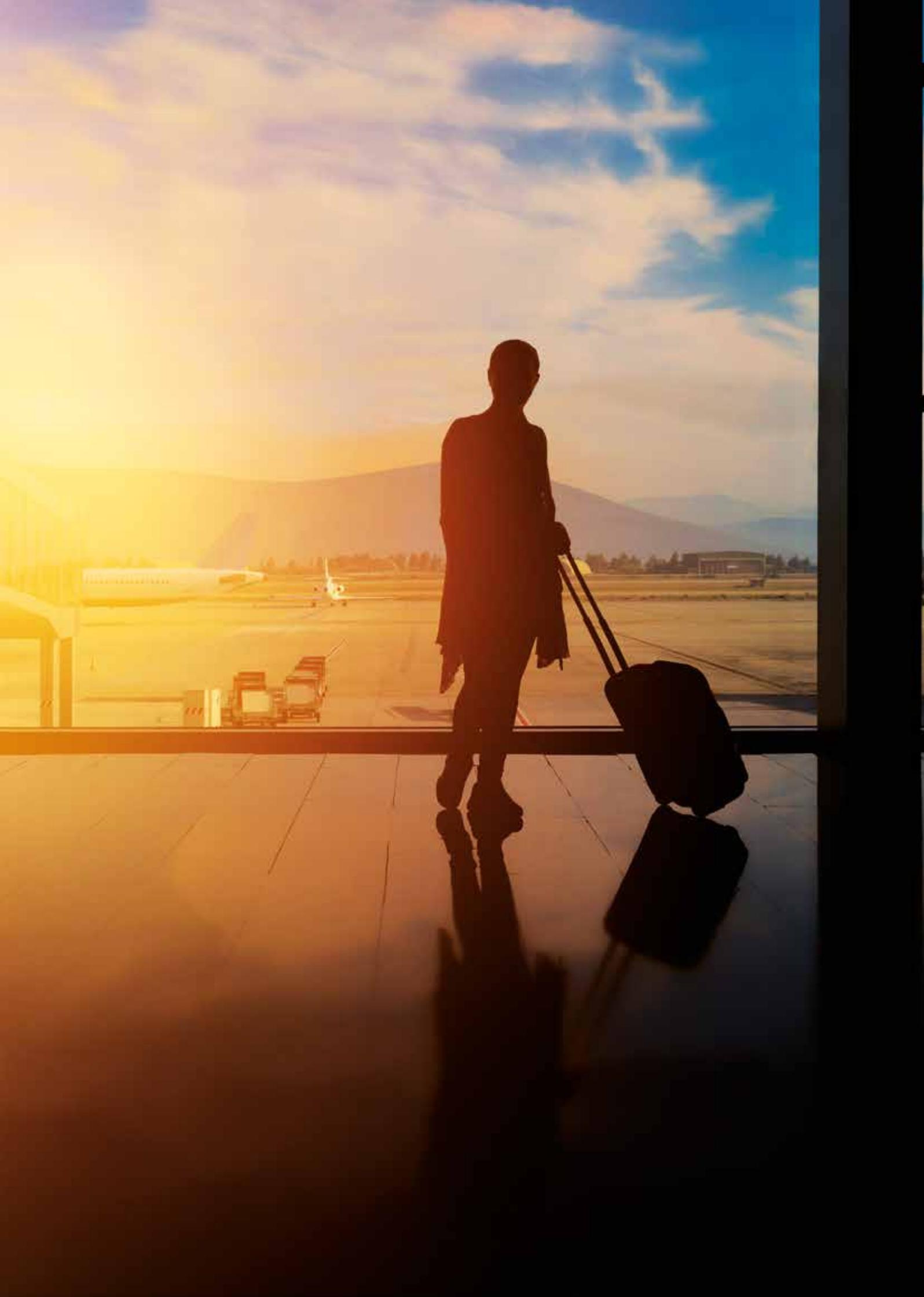


Impacto del Brexit

El Reino Unido experimentó un cambio sísmico en junio de 2016 cuando el país votó inesperadamente a favor de abandonar la Unión Europea.

En particular, el Brexit parece haber derribado la confianza de los empleados, experimentando el Reino Unido el mayor descenso de optimismo en todo el estudio, del 81% al 76% en los últimos doce meses. Dado que el Reino Unido es una de las economías más fuertes del grupo, con altos niveles de empleo, el resultado del referéndum parece ser la causa más probable de este descenso.

También es probable que el resultado afectara las zonas más atractivas del país a nivel laboral, lo que dio lugar a que Alemania desplazara al Reino Unido al segundo puesto, a pesar de las comparables o incluso mejores oportunidades que ofrece este país, junto con su idioma más ampliamente hablado a nivel mundial. Como las competencias lingüísticas son las más buscadas en toda Europa, esto también podría haber sido influenciado por la pérdida potencial del Reino Unido como principal destino de empleo.



Perspectivas de desarrollo profesional

El desarrollo profesional es un factor clave en el compromiso y la retención de empleados, de manera que es preocupante saber que casi un tercio (31%) de los trabajadores europeos afirman que su empresa no apoya muy bien su desarrollo profesional o no lo apoya en absoluto.

Algunos países obtienen mejores resultados que otros: los empleados españoles, holandeses, suizos y británicos dicen sentirse apoyados en su desarrollo profesional. En el otro extremo de la escala, el 39% de los trabajadores franceses afirman que no reciben apoyo, el porcentaje más alto de todos los países encuestados, seguido de Italia (35%) y Alemania (34%).

La abundancia de oportunidades en el sector de la informática y las telecomunicaciones se evidencia también aquí, ya que los empleados en esta industria son más propensos a considerarse apoyados (81%) en su desarrollo profesional. En cambio, aquellos que trabajan en el comercio minorista, la hostelería y el ocio se consideran menos apoyados, y un 36% de ellos afirman que su empresa no les ayuda en su desarrollo profesional, quizás debido a la prevalencia de contratos temporales cortos en estos sectores empresariales.

Los resultados revelan que la edad influye significativamente en la disponibilidad de oportunidades profesionales, ya que los trabajadores consideran que reciben menos apoyo a medida que envejecen. Además, la edad también fue considerada por una quinta parte (19%) de los trabajadores como el principal factor que dificulta el desarrollo profesional, en general.

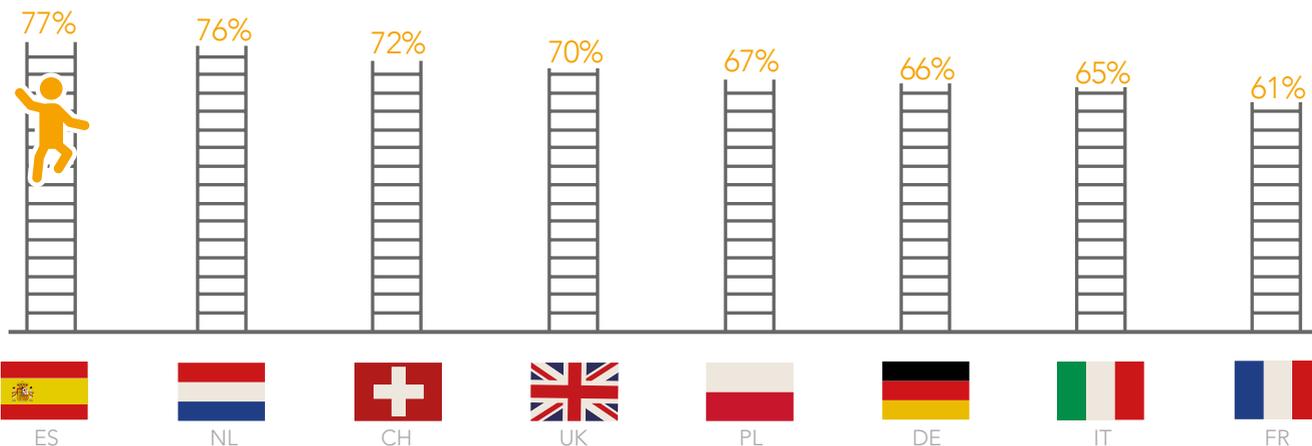
Esta opinión fue compartida por todos los grupos de edad, pero quizás no sea de extrañar que la edad sea un problema más relevante para los trabajadores de mayor edad, con su punto máximo en un 46% de los mayores de 55 años. En general, los trabajadores de los Países Bajos (24%) y Suiza (21%) son los más propensos a considerar la edad como una barrera para el desarrollo profesional.

Aunque se consideran significativamente mejor apoyados que las mujeres (72% frente al 65%), los hombres son más propensos a pensar que la edad constituye una barrera para el desarrollo de su carrera profesional (20% frente al 17%). En cambio, más mujeres admiten que no desean seguir avanzando en su carrera profesional (8% frente al 6%), mientras que el 4% cree que su falta de desarrollo profesional se debe a una discriminación de género.

Otros factores clave que impiden el desarrollo profesional son el favoritismo (7%), y la falta de oportunidades en la empresa actual (7%). Las compañías en Italia y España tienen los mayores problemas de favoritismo (12% y 11% respectivamente), mientras que los empleados españoles fueron los más propensos a considerar el entorno económico como una barrera, el doble de la media europea (8% frente al 4%).

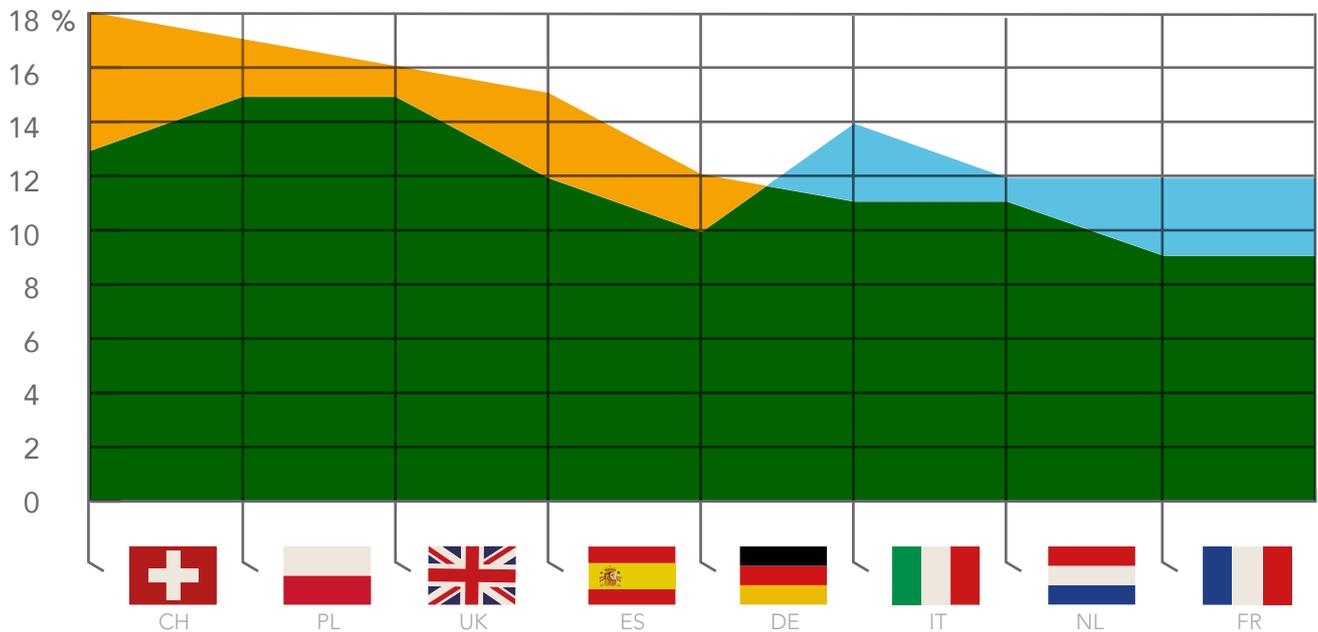
Por otro lado, es interesante observar que el 7% de los empleados en toda Europa dicen no tener interés alguno en su desarrollo profesional, cifra que llega a uno de cada seis (16%) entre los mayores de 55 años. La proporción de empleados que sostiene este punto de vista es particularmente alta en el Reino Unido y Alemania, donde el 13% de ellos está satisfecho con su nivel de desarrollo actual.

Empresas que apoyan el desarrollo profesional



■ 2016 ■ 2015

Empleados que esperan dejar su empresa actual en un año



Auge de la "gig economy"

El autoempleo y el trabajo por cuenta propia son opciones de carreras profesionales cada vez más populares en toda Europa, debido a que las nuevas tecnologías y unas prácticas de trabajo más flexibles ofrecen a las personas la libertad de elegir un modo de vida diferente. De hecho, el estudio muestra que más de dos tercios (68%) de los empleados europeos considerarían como opciones el autoempleo y el trabajo por cuenta propia. De hecho, más de una cuarta parte (26%) afirman que están planificando activamente avanzar en esta dirección.

Los empleados holandeses y españoles son los más propensos a considerar adoptar el autoempleo o el trabajo por cuenta propia: un tercio (34% y 33%) de ellos están pensando activamente en el cambio. Contrariamente, los empleados alemanes y franceses son los menos propensos a considerar esta opción, y alrededor la mitad de ellos (49% y 43%) afirman que no están interesados.

Como nueva tendencia, el estilo de vida de los autónomos es más popular entre los Millennials: un 37% de los que tienen entre 16 y 24 años y un 36% de los que tienen entre 25 y 34 consideran activamente realizar el cambio. Además, los hombres son más propensos que las mujeres a considerar esta opción (de 29% a 22%), a pesar de la flexibilidad que podría ofrecer a ambos géneros.

Las ventajas del estilo de vida independiente son puestas de relieve por los autónomos que reportan mayores niveles de satisfacción en el trabajo (75% frente al 70%). Los factores que motivan a este grupo sugieren también por qué han elegido esta carrera profesional: aparte de la remuneración, el 39% pone de relieve la posibilidad de trabajar donde y cuando quieran, mientras que el 30% resalta el buen equilibrio entre su vida laboral y privada.

El concepto del "empleo de por vida" continúa en declive

El concepto de "empleo de por vida" continúa en declive, ya que solamente una cuarta parte de los trabajadores piensan que permanecerán con su empresa actual hasta el final de su vida laboral. Un descenso de cinco puntos porcentuales desde el año pasado. Mientras tanto, el 13% esperan dejar su empresa actual dentro de un año, exactamente el mismo porcentaje que el año pasado.

Existen diferencias significativas entre los distintos países en lo que se refiere a la permanencia en el puesto de trabajo. En Polonia y el Reino Unido encontramos los menos propensos a pensar que su empleo será de por vida (15% y 21% respectivamente), mientras que en Italia uno de cada tres (33%) empleados espera seguir trabajando para su empresa actual al final de su carrera profesional, junto con el 30% en Alemania y España.

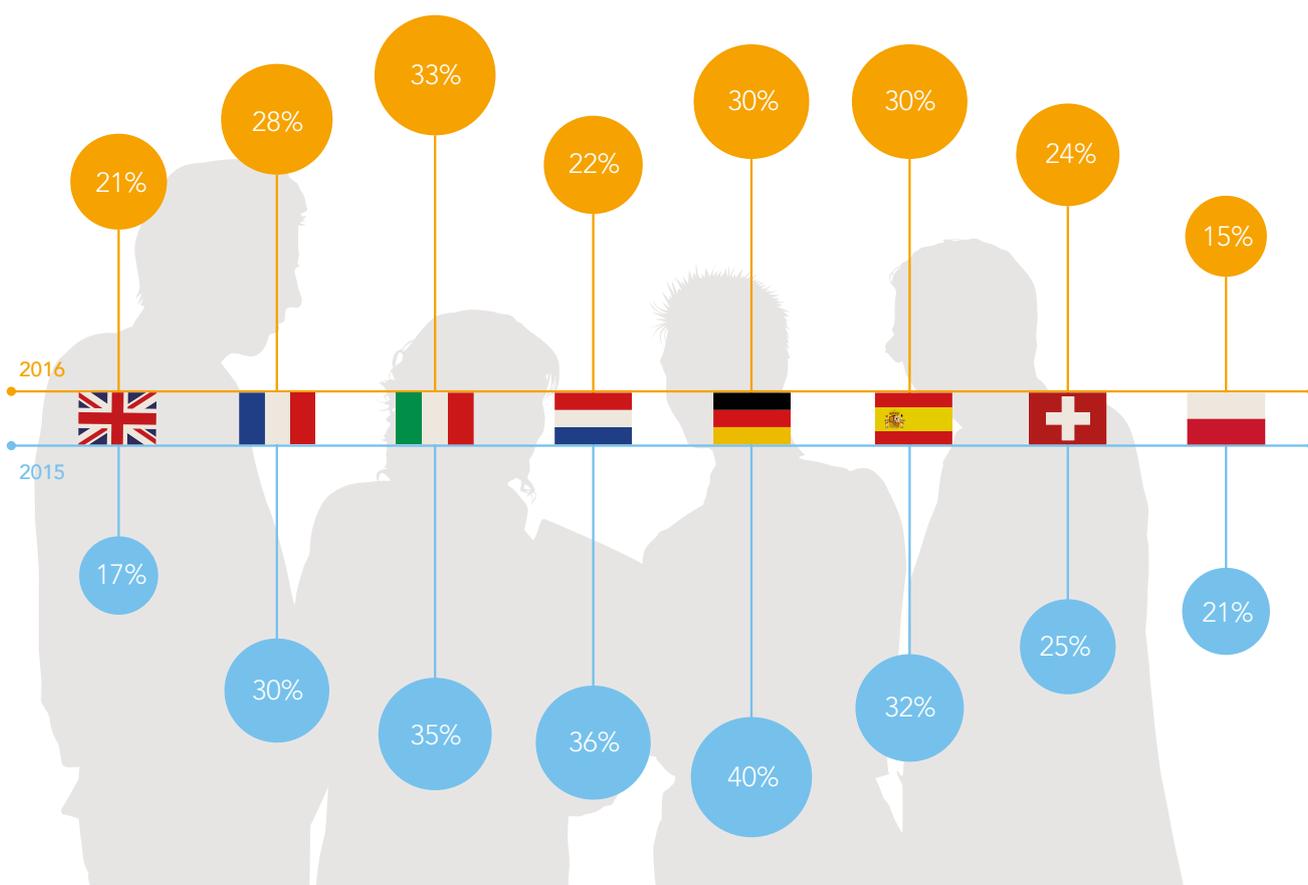
El Reino Unido y Polonia también tienen la mayor proporción de empleados que esperan dejar su empleo en los próximos 12 meses (15% en ambos países), mientras que Alemania registra el porcentaje

más bajo (10%). Es interesante observar que en Italia y Francia la proporción de trabajadores que esperan dejar su empleo en un año ha aumentado durante el último año, lo que sugiere que se sienten más positivos acerca del dinamismo del mercado de trabajo y que están listos para moverse.

Quizás no sea tan sorprendente que los trabajadores más jóvenes esperen permanecer en su puesto de trabajo menos tiempo, con más de una cuarta parte (26%) de los de 16 y 24 años de edad diciendo que tienen pensado dejar el empleo en menos de un año, junto con el 16% de los de 25 y 34 años. En cambio, en los grupos de mayor edad solo el 10% de los encuestados comparten este punto de vista.

Los empleados más fieles se encuentran en el sector sanitario, donde un tercio de los empleados afirman que permanecerán en su empleo hasta el final de su vida laboral. La más breve permanencia en el trabajo se registra en el sector artístico y cultural, donde más de una quinta parte (22%) de los empleados espera dejar su trabajo en un año.

Empleados que esperan permanecer en su puesto durante toda su vida laboral



Los 5 factores clave que impiden el desarrollo profesional en Europa



Competencias para hoy y mañana

La formación de los empleados es crítica para garantizar que tengan los conocimientos que las empresas necesitan ahora y en el futuro, además de favorecer el compromiso y la retención de los empleados. Aunque el 84% de los encuestados afirman tener las habilidades que necesitan para tener éxito en su trabajo, esta cifra representa un descenso de cinco puntos porcentuales en comparación con 2015 y deja a más de uno de cada diez (16%) con preocupaciones acerca de su nivel de conocimientos.

Los niveles de confianza varían considerablemente, del 91% entre los empleados de España y el 83% del Reino Unido, al 82% de Alemania y solo el 75% de Polonia. Todos los países, excepto España e Italia, han experimentado un significativo descenso de la confianza relativa a las competencias desde el año pasado, lo que sugiere que ésta es un área en la que las empresas necesitan concentrarse.

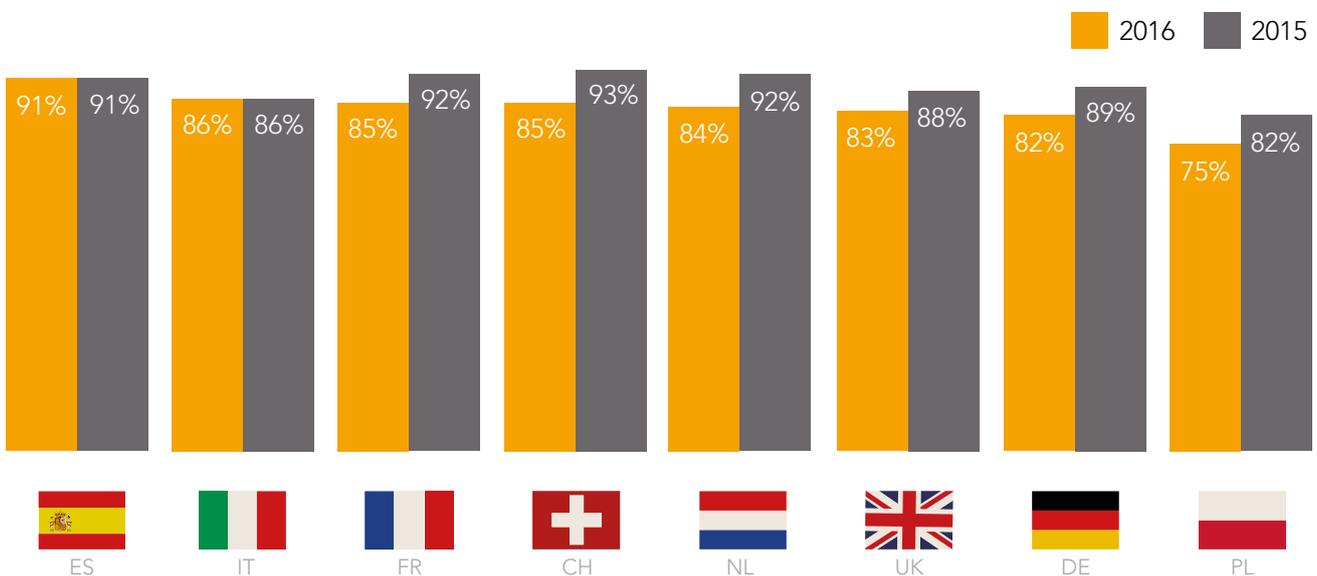
Los hombres están ligeramente más seguros de sí mismos que las mujeres cuando se les pregunta acerca de su nivel de conocimientos (86% frente al 81%). Y de nuevo podemos observar en los resultados el impacto de la edad, con encuestados cada vez menos seguros de sí mismos a medida que envejecen. Mientras que el 85% de los 16 a 24 años de edad y el 88% de los 25 a 34 años creen que tienen

las competencias necesarias para tener éxito, este porcentaje disminuye al 80% entre los mayores de 55 años. Esto podría deberse a los rápidos cambios experimentados en el lugar de trabajo y a las nuevas tecnologías, o a una menor concentración en actualizar las competencias de los trabajadores mayores. Sin embargo, con el envejecimiento de la población y el aumento de la edad de jubilación, esto debería ofrecer a las empresas algunos elementos para la reflexión.

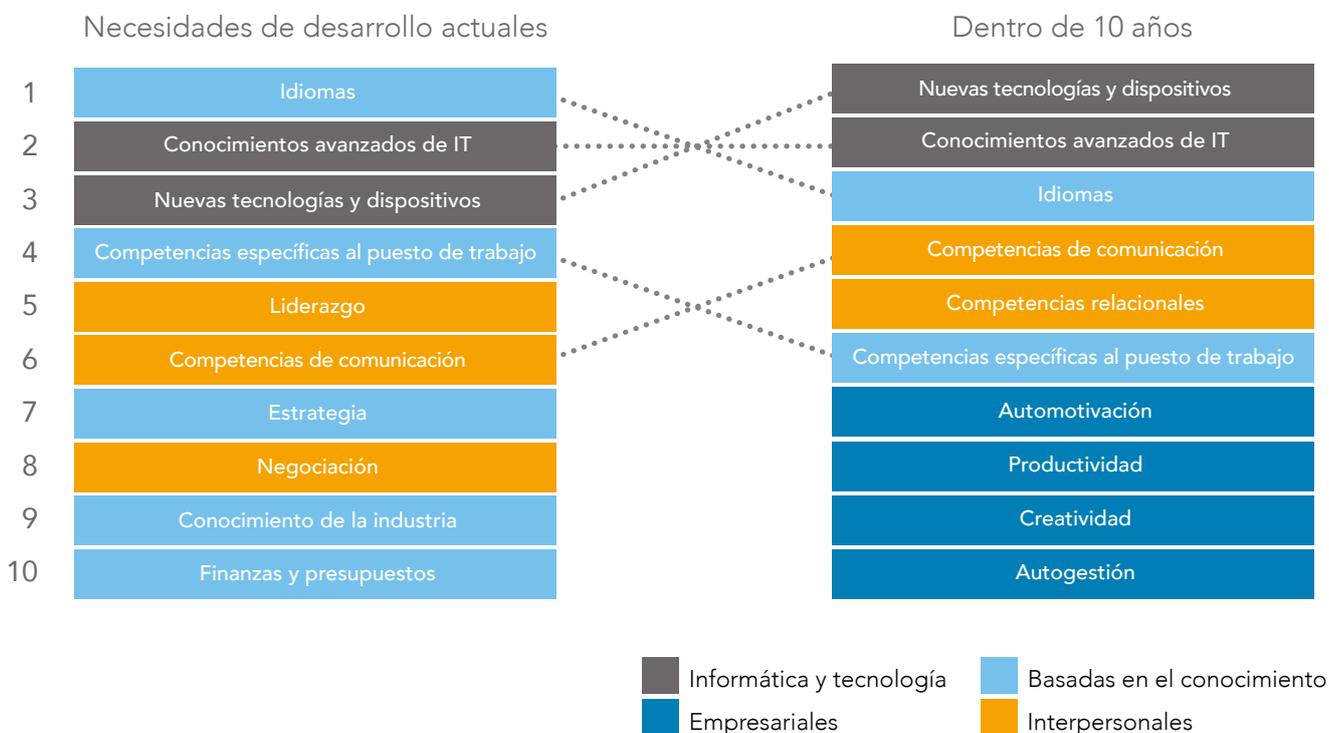
“La formación de los empleados es crítica para garantizar que tengan los conocimientos que las empresas necesitan ahora y en el futuro”

Entre las diversas industrias, aquellos que trabajan en informática y telecomunicaciones (90%), así como en arquitectura, ingeniería y construcción (89%), son los que tienen más confianza en su nivel de

Empleados con las competencias necesarias para tener éxito



Necesidades de desarrollo



conocimientos. Sin embargo, los que trabajan en ventas, medios de comunicación y marketing (79%), así como en el comercio minorista, la hostelería y el ocio (79%) son los que tienen menos confianza en sí mismos, lo cual sugiere una falta de inversión en formación en estos sectores.

Habilidades para el nuevo mundo

La tecnología y la globalización están teniendo un impacto considerable en el mundo laboral y las competencias que los empleados están tratando de desarrollar. Los idiomas y los conocimientos avanzados de IT son actualmente las competencias más buscadas, con casi una cuarta parte (23%) de los trabajadores diciendo que necesitan ayuda en estas áreas. Una quinta parte de ellos también afirma que desearía formarse en el uso de nuevas tecnologías y dispositivos.

Las competencias lingüísticas son las que más buscan aquellos que tienen la intención de trabajar en el extranjero, especialmente los empleados polacos (35%),

españoles (31%) e italianos (29%). Los trabajadores en el Reino Unido y los Países Bajos son los menos propensos a manifestar que necesitan ayuda con las competencias lingüísticas (15% y 7% respectivamente).

Dentro de 10 años, los conocimientos de IT van a seguir dominando. Dos quintas partes (41%) prevén la necesidad de formarse en nuevas tecnologías y dispositivos, mientras que el 37% creen que los empleados necesitarán formación de nivel avanzado de IT. Otro tercio (31%) de ellos anticipa que necesitarán reforzar sus competencias lingüísticas en el futuro, puesto que la globalización sigue avanzando a buen ritmo.

Los empleados europeos también prevén una mayor necesidad de competencias de emprendeduría en el futuro, incluyendo automotivación (22%), productividad (22%), creatividad (21%) y autogestión (21%). Esto refleja la creciente popularidad del autoempleo y el trabajo por cuenta propia como una opción profesional, una tendencia que al parecer va a continuar en los próximos años.

Tomando en serio el compromiso del empleado

En vista de las investigaciones que muestran que los empleados comprometidos son más productivos, leales y entusiastas, no es de sorprender que el compromiso de los empleados sea una prioridad para las empresas. Por lo tanto, es alentador saber que casi tres cuartas partes (70%) de los empleados de Europa se describen a sí mismos como muy o bastante satisfechos en su trabajo actual, con menos de uno de cada diez (9%) que afirman estar insatisfechos o muy insatisfechos.

Los niveles de satisfacción más altos los encontramos en los Países Bajos (76%), Polonia (74%) y Suiza (73%), que también son los países más optimistas. Los niveles más bajos se registran en Italia, donde solo dos tercios (65%) se describen como muy o bastante satisfechos. No obstante, el Reino Unido tiene la proporción más alta de empleados descontentos (12%), acorde con su menor nivel de optimismo que se refleja en este mismo estudio.

Una vez más, los que trabajan en el sector de la informática y las telecomunicaciones son los más

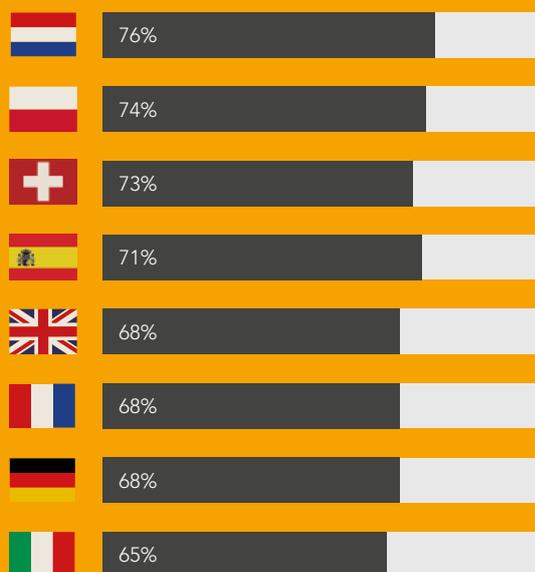
positivos, con la mayor proporción de empleados satisfechos de entre todos los sectores industriales (el 79% se describen como muy o bastante satisfechos), mientras que solo el 65% en el sector del comercio minorista y ocio se describen de esta manera. Esta tendencia del optimismo está alineada con los resultados obtenidos en la permanencia y el desarrollo profesional constatados en otras partes del estudio, mostrando sistemáticamente estas dos industrias perspectivas contrapuestas.

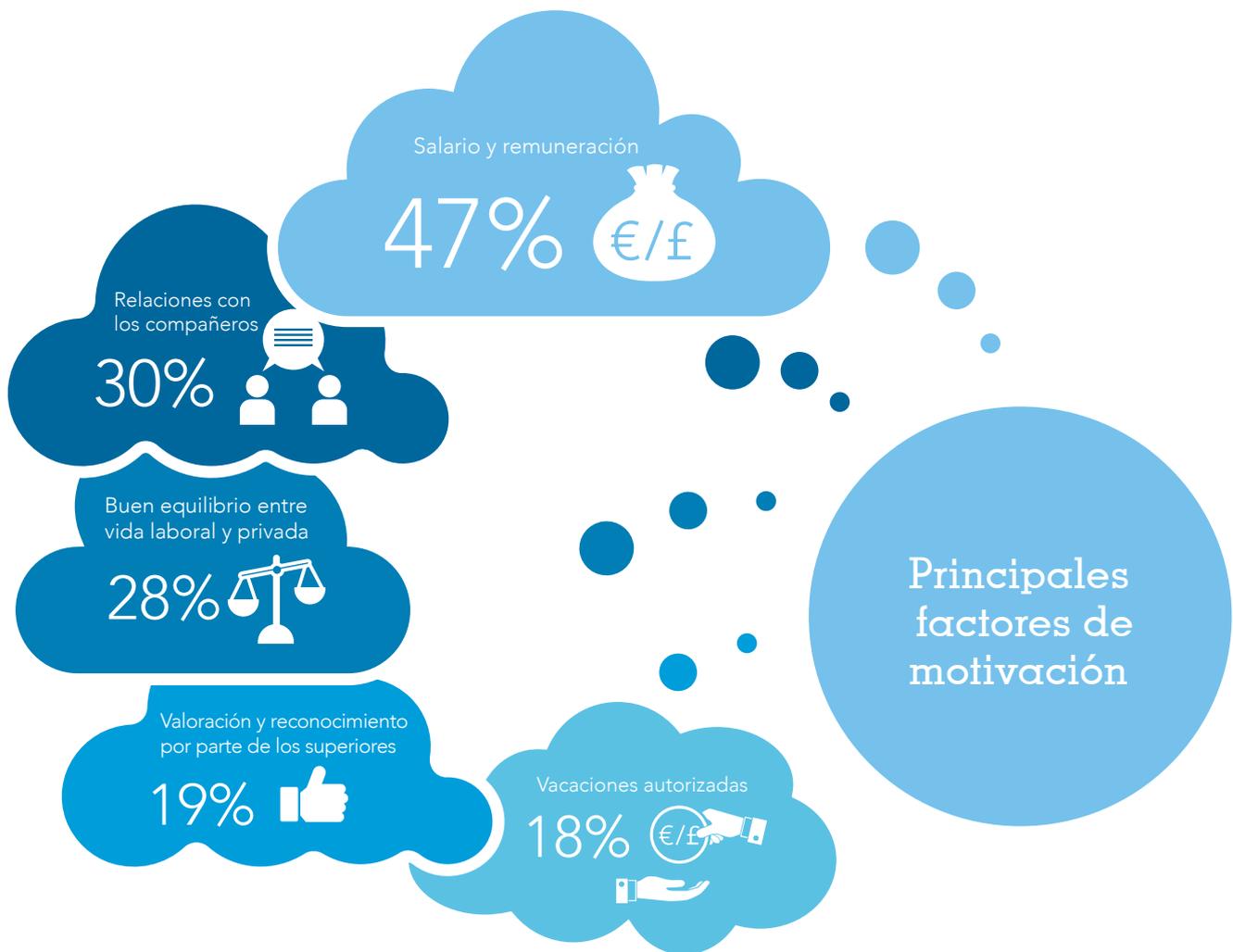
Entre ambos géneros, los hombres están significativamente más satisfechos que las mujeres (73% frente al 67%), lo que de nuevo se refleja también en otros resultados del estudio, ya que las mujeres se sienten menos optimistas y menos apoyadas en su desarrollo profesional que sus colegas masculinos.

¿Tiene que ver solo con el dinero?

La motivación y el compromiso de los empleados están estrechamente interrelacionados, y como consecuencia los empleados comprometidos están más motivados y son

Los empleados más satisfechos





más productivos. Aunque en el compromiso y la motivación del empleado intervienen muchos factores, nuestros encuestados mencionaron, como quizás era de esperar, el salario y la remuneración como los más importantes. Casi la mitad (47%) de los empleados afirmaron que estos eran los elementos que más les motivaban, claramente por delante de cualquier otro factor.

Después del dinero, las relaciones con los compañeros fue el segundo mayor factor de motivación, confirmado por casi un tercio (30%) de los empleados, seguido de cerca por el buen equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (28%) y la valoración o el reconocimiento por parte de los superiores (19%). Es preocupante que uno de cada 20 empleados de toda Europa (5%) afirme que nada le motiva o le invita a involucrarse en el momento actual, llegando a casi uno de cada diez en Francia.

También hay algunas notables diferencias de género con respecto a la motivación, estando los hombres ligeramente más motivados por el salario que sus colegas femeninas (49% frente al 44%). Mientras tanto, las mujeres están más motivadas por el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada que los hombres (31% frente al 25%), quizás debido a que

tradicionalmente sus responsabilidades familiares son mayores.

Los resultados también revelan algunas marcadas diferencias entre los distintos países. Los trabajadores de Polonia son los más motivados por el sueldo y la remuneración, ya que casi dos tercios (65%) asegura que éste es el mayor factor de motivación para ellos, cifra considerablemente mayor que el promedio. En cambio, solo el 40% de los trabajadores españoles dicen que el dinero es su mayor factor de motivación.

Mientras tanto, los empleados del Reino Unido son los más motivados por el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (33%) y por las vacaciones autorizadas (23%), en contraposición con sus homólogos en los Países Bajos, donde menos de una cuarta parte (22%) se ven afectados por el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

También se observan algunos contrastes interesantes entre los diferentes sectores de la industria, siendo los empleados en ventas, medios de comunicación y marketing los más motivados por el dinero (53%), y los empleados en el sector educativo los menos motivados por el sueldo y la remuneración (37%).



La nueva era del bienestar

Encontrar el equilibrio adecuado

Como uno de los principales factores de la motivación, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada es crucial para garantizar que los empleados puedan mantener sus niveles de productividad y no sufran agotamiento debido a largas horas de trabajo y estrés. Así pues, es alentador que el 84% de los empleados de Europa consideren que tienen un buen equilibrio entre la vida laboral y la privada, llegando a un máximo de 87% para los empleados de Suiza y de 86% para los holandeses.

En el otro extremo de la escala, más de uno de cada diez (16%) empleados europeos afirma no tener un buen equilibrio entre la vida laboral y la privada, cifra que aumenta al 19% entre los trabajadores polacos, mientras que en general solo el 2% dicen que no tienen ningún equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto es especialmente frecuente entre los empleados en el sector del comercio minorista y el ocio (3%), mientras que los que trabajan en la informática y las telecomunicaciones manifiestan el mejor equilibrio entre la vida laboral y privada (89%).

La prueba del estrés

Es normal que en el lugar de trabajo haya un cierto nivel de estrés y es natural que todos los empleados experimenten estrés de vez en cuando. No obstante, si el estrés se produce de manera regular o alcanza niveles excesivos puede tener un impacto en el rendimiento, la satisfacción y el bienestar de los empleados, y repercutir en la retención de los empleados y la productividad.

La mayoría de los encuestados (73%) afirman experimentar estrés al menos una vez al mes, mientras que más de una cuarta parte de ellos dicen que nunca lo experimentan. Sin embargo, los resultados muestran que el 16% de los empleados de Europa soportan el estrés a diario, o lo soportan tan a menudo que están considerando la posibilidad de cambiar de trabajo. Este porcentaje es superior al del año pasado cuando el 13% dijeron que sufrían estrés constante.

Los empleados más estresados se encuentran en Polonia, donde más de uno de cada cinco (22%) afirman soportar el estrés a diario, o con tanta frecuencia que están considerando la posibilidad de cambiar de trabajo. En cambio, los empleados españoles son los menos estresados, ya que solo uno de cada diez declara que es un problema diario y más de un tercio (34%) afirman que nunca experimentan el estrés.

Los sectores del comercio minorista, ocio y sanitario son los más afectados, ya que uno de cada cinco (19% y 20% respectivamente) trabajadores afirman que es un problema diario, o que les lleva a considerar la posibilidad de encontrar oportunidades en otras partes. Esto contrasta de forma notable con el sector de la informática y las telecomunicaciones donde la cifra es solo del 11%.

Las mujeres son más propensas que los hombres a experimentar un estrés extremo: una quinta parte (20%) de ellas afirma que lo experimentan a diario o



de manera excesiva, en comparación con el 15% de sus colegas masculinos. Los mayores de 55 años son los menos propensos a experimentar estrés, ya que casi uno de cada cuatro (39%) dicen no sufrirlo nunca; quizás debido a su mayor experiencia o a sus reducidas horas de trabajo y/o responsabilidades a medida que se acercan a la jubilación.

“ Gracias a las nuevas tecnologías es más fácil que nunca trabajar con flexibilidad ”

El factor flexibilidad

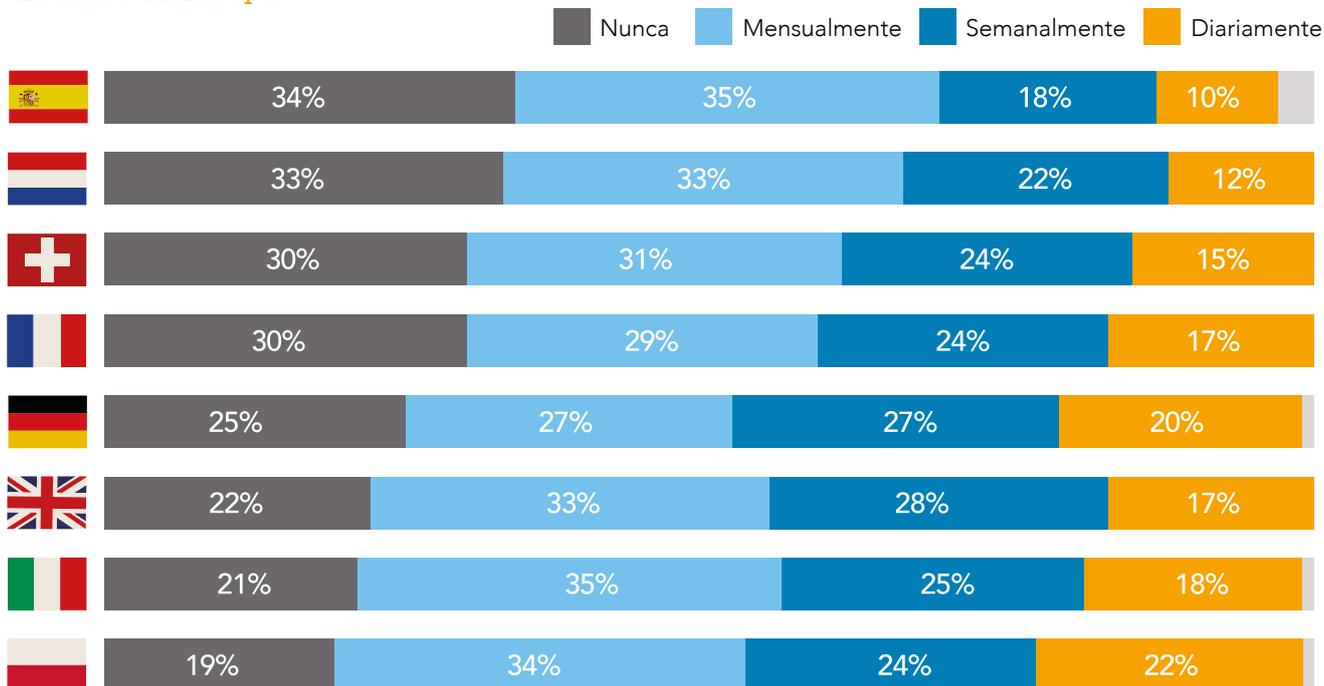
Gracias a las nuevas tecnologías es más fácil que nunca trabajar con flexibilidad, ya que los empleados tienen mayor libertad a la hora de determinar dónde y cuándo realizan su trabajo. Sin embargo, a pesar de la influencia de las herramientas móviles, el estudio muestra que dos tercios de los empleados (65%) todavía trabajan desde una ubicación fija como una oficina o fábrica; cifra que ha experimentado un marcado aumento en comparación respecto hace un año, cuando fue de 56%.

Esto contrasta también con el deseo de los empleados, ya que más de un tercio (37%) afirma que le gustaría poder disfrutar de una combinación entre trabajo desde la oficina y desde casa, pero en cambio sólo una quinta parte (21%) tienen realmente esta flexibilidad. Otro 17% dicen que les gustaría trabajar únicamente desde casa, mientras que ésta es una realidad para solo un 13%.

Asimismo, la mayoría de los europeos siguen trabajando a horas fijas (58%), pese al hecho de que solo el 42% dicen que ésta sería su preferencia. En realidad, más de un tercio (35%) dijeron que les gustaría una combinación de horario fijo y flexible, mientras que casi una cuarta parte (22%) respondieron que les gustaría poder disfrutar de una flexibilidad total.

Los Países Bajos es donde encontramos más flexibilidad en el trabajo y la mayor proporción de empleados que trabajan desde casa (20%) y a horario flexible (33%). En el otro extremo de la escala, los trabajadores de Polonia tienen la menor flexibilidad laboral, ya que más de dos tercios (69%) trabajan en un lugar fijo y menos de uno de cada diez (9%) lo hacen desde casa. Por otra parte, los trabajadores españoles son los que tienen menos control sobre sus horarios, ya que el 65% trabajan a horas fijas y solo el 20% tienen un horario flexible.

El estrés en Europa





Herramientas profesionales

Frustraciones tecnológicas

Actualmente, la mayoría de las profesiones requieren el uso de algún tipo de tecnología. Pero como el lugar de trabajo evoluciona de forma rápida y constante, incluso el más leve problema informático puede tener un gran impacto y causar estrés innecesario tanto a los empleados como a los clientes.

De hecho, la tecnología lenta es la mayor frustración informática para el 30% de empleados en toda Europa, mientras que más de un 22% dice que una conexión a Internet lenta es un problema. El Reino Unido tiene el mayor problema de tecnología lenta, donde el 37% de los empleados identifican esto como una frustración. En cambio, solo una cuarta parte (26%) de los empleados de Francia y Suiza expresan esta opinión. La lentitud de Internet es más probable que sea un problema en Italia (26%), mientras que de nuevo Suiza registra el mejor resultado (19%).

Un número significativo de trabajadores también se muestran irritados por la tecnología obsoleta (23%), un porcentaje que aumenta entre los hombres (26%) y los 16 a 34 años (26%). También es más probable que sea un problema en Polonia (33%), donde los empleados dicen que es aún más frustrante que la tecnología lenta, mientras que los trabajadores de Suiza son menos susceptibles de tener problemas con los sistemas obsoletos (17%).

Aunque el correo electrónico es todavía el método más utilizado de comunicación empresarial, los empleados lo consideran como la tercera mayor frustración tecnológica. Uno de cada seis dicen que reciben demasiados correos electrónicos, llegando a casi uno de cada cinco (19%) tanto en los Países Bajos como en Suiza. Los empleados en el sector de la informática y las telecomunicaciones son los más propensos a recibir cantidades excesivas de correos electrónicos, y el 22% de ellos dicen que éste es un problema.



Hora de modernizarse

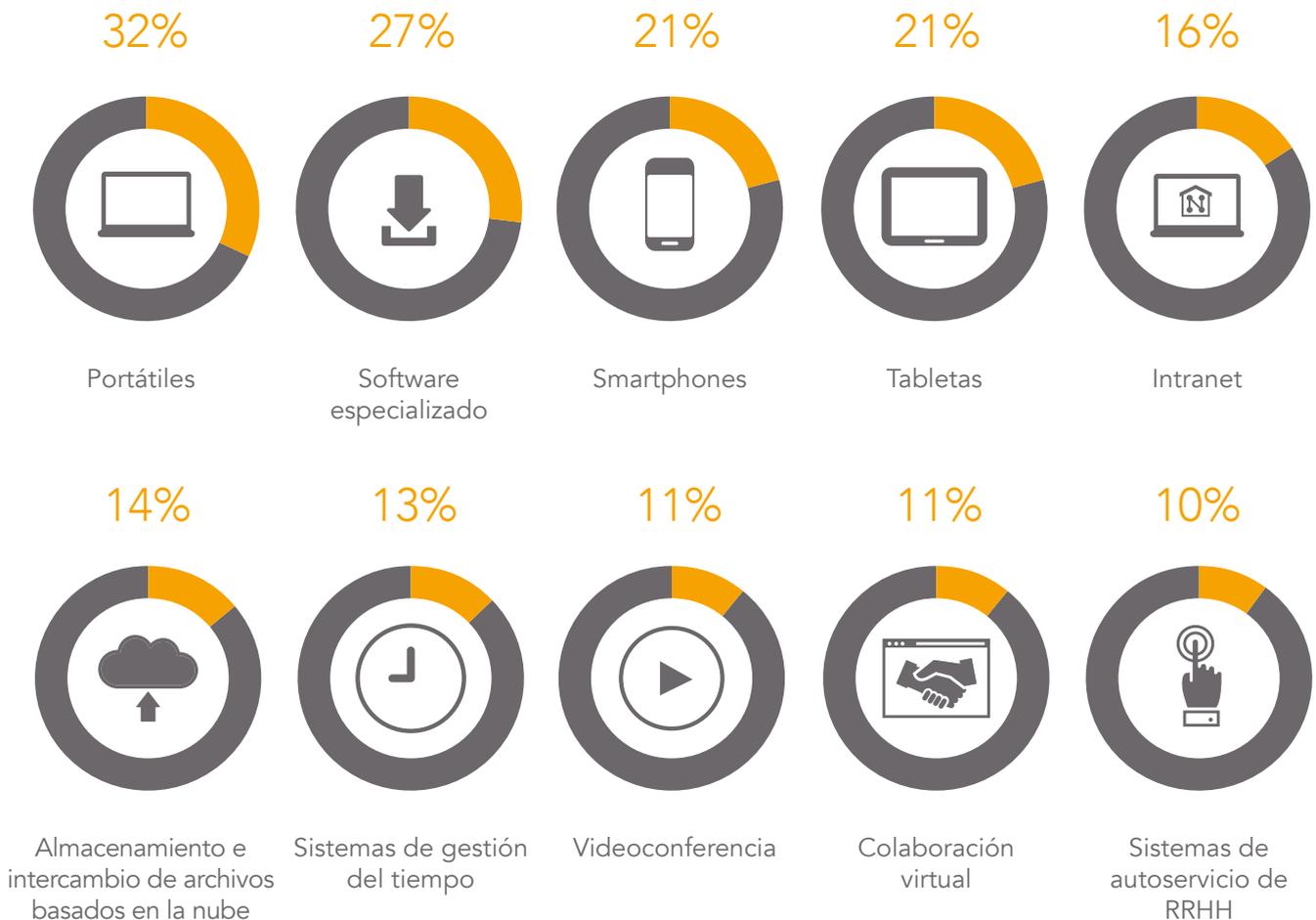
Una gran proporción de los empleados desean un trabajo más flexible y apremian a las empresas a invertir en tecnología para conseguirlo. Uno de cada tres considera que su empresa debería invertir en portátiles (32%), elevándose al 39% entre los trabajadores polacos, mientras que uno de cada cinco (21%) desea que su empresa invierta en smartphones y tabletas (21%).

También se observa una notable necesidad de más equipos y conocimientos especializados, ya que más de una cuarta parte (27%) de los encuestados afirman que su empresa debería

invertir en software especializado. Este porcentaje aumenta considerablemente entre los empleados polacos (41%), y los que trabajan en los sectores de arquitectura, ingeniería y construcción (31%), o en informática y telecomunicaciones (30%).

Desde el punto de vista de los conocimientos, más de una quinta parte de los trabajadores afirma que les gustaría recibir una formación de IT de nivel avanzado (23%), alcanzando el 29% en Polonia, mientras que más de un 20% dicen necesitar ayuda con las nuevas tecnologías y los dispositivos, elevándose al 24% en Italia.

Las organizaciones tecnológicas deberían invertir en



¿Qué significa esto para RRHH y para las organizaciones?

The Workforce View 2017 muestra una Europa de suertes dispares, con altibajos de positividad entre países, industrias y demografía. Y aunque es alentador saber que la mayoría de los empleados de Europa son optimistas y están comprometidos, es importante no pasar por alto los focos de descontento y las áreas de mejora, que es donde debe centrar su atención RRHH.

Un aspecto que destaca es el afán de desarrollo profesional y las oportunidades de formación, que son tan fundamentales para el compromiso y la retención de los empleados, así como para la preparación de los trabajadores de cara al futuro. De hecho, uno de cada tres (32%) trabajadores dicen que la formación es su mayor expectativa de RRHH, mientras que una cuarta parte (23%) de ellos esperan que en RRHH les apoyen aportando asesoramiento y desarrollo profesional.

Como los empleados cambian ahora sus funciones con más frecuencia, una contratación eficiente y eficaz es también primordial. Una cuarta parte de los trabajadores afirma que ésta es una de las principales áreas en la que esperan recibir apoyo de RRHH. Así pues, las empresas deben planificar estratégicamente

sus necesidades de contratación de talento, para garantizar que el personal reciba pleno apoyo en todo momento.

A medida que los niveles de estrés continúan aumentando, la salud y el bienestar constituyen otra área clave de enfoque, ya que una quinta parte de los trabajadores (22%) dicen que esperan recibir apoyo de RRHH en este aspecto. Desde el trabajo flexible hasta la ergonomía y la toma de conciencia del estrés, las empresas disponen de numerosas maneras de fomentar una plantilla más sana y más feliz.

Una gestión del capital humano eficaz es un difícil acto de equilibrio, con numerosos factores que influyen en las necesidades, los comportamientos y las actitudes de los trabajadores. Para realizar eficazmente su trabajo, los departamentos de RRHH deben permanecer en contacto con esas necesidades en constante cambio, y desarrollar estrategias inteligentes e innovadoras para responder a ellas. Y con la constante aparición de nuevas herramientas y tecnologías, RRHH tiene más oportunidades que nunca para marcar una verdadera diferencia.

¿Qué esperan los empleados de RH?







A more human resource.™

Tecnología líder con un enfoque humano. Empresas de todos los tipos y tamaños en todo el mundo confían en el software en la nube de ADP y en su conocimiento experto para ayudar a liberar el potencial de sus empleados. RRHH.

Talento. Beneficios. Nómina. Cumplimiento Legislativo. Trabajando juntos para desarrollar el talento. Para obtener más información, visite Spain.adp.com.

