

appinio

El futuro del trabajo

Informe 2022





Introducción al estudio

Introducción al Informe Futuro del Trabajo

| | |
|---|----|
| Puntos clave del informe | 03 |
| Statu quo | 06 |
| Teletrabajo | 12 |
| Digitalización | 18 |
| Video conferencias y entrevistas | 24 |
| Dirección y liderazgo | 29 |
| Preocupaciones actuales y deseos para el futuro | 35 |
| New Work | 40 |
| Comparación internacional | 43 |
| Diseño y metodología del estudio | 49 |

No vamos a dedicar más tiempo a contar lo que ya sabéis: los dos últimos años han sido una montaña rusa. Por un lado, todos hemos luchado contra la incertidumbre y los miedos; por otro, hemos aprendido a adaptarnos rápidamente y a sacar el máximo partido de lo que teníamos.

La forma de trabajar ha ido cambiando enormemente, a veces de forma tan acelerada que era difícil seguir el ritmo, otras veces sintiéndose como "Atrapado en el tiempo".

En el **informe Future del trabajo de Appinio**, quisimos averiguar cómo trabajan actualmente las personas y cómo se han mantenido, qué piensan de su trabajo, sus compañeros, sus jefes y su empresa, qué les preocupa y qué desean para el futuro de su carrera.

Este informe también responde a las siguientes preguntas:

- **El statu quo:** ¿Están los españoles satisfechos con su trabajo? ¿Han cambiado de trabajo recientemente o piensan hacerlo en el futuro? ¿Por qué cambiaron de trabajo y qué hacen ahora?
- **Teletrabajo:** ¿Quién trabaja desde casa? ¿Qué ganan y/o pierden los trabajadores al pasar a trabajar a distancia? ¿Cómo prefieren trabajar? ¿Y cuál es el nivel de confianza de los empresarios en sus empleados y cómo se sienten éstos al respecto?

- **Digitalización:** ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de cambiar a un entorno digital? Después de dos años, ¿cuál es la opinión de los españoles sobre las videollamadas y las entrevistas digitales?
- **Liderazgo:** ¿Cómo afecta el liderazgo a la relación empleador/empleado?
- **Preocupaciones actuales y deseos para el futuro:** ¿Qué les preocupa a los trabajadores españoles y qué desean para el futuro de su carrera?
- **New Work:** ¿Saben los trabajadores lo que es y lo que implica?

Sobre Appinio

Appinio permite a las empresas recibir miles de opiniones de grupos específicos en cuestión de minutos y validar decisiones e ideas en tiempo real. Como la solución más rápida del mundo para la investigación de mercados, Appinio ofrece opiniones de consumidores en más de 50 mercados.

00

Puntos clave del informe



Puntos clave del informe

Los datos más interesantes en un vistazo

Consulte y analice los datos en research.appinio.com 

Statu quo

- **La mayoría de los españoles están (muy) satisfechos con su trabajo (58%).** Sin embargo, muchos empleadores y empleados con responsabilidades de jefe tienen previsto un cambio de trabajo en el próximo año. ¿El estrés y la presión, debidos a una mayor responsabilidad, han influido en el deseo de cambiar de trabajo?
- **La pandemia de Covid jugó un papel para uno de cada cinco españoles (18%) que cambió de trabajo.** Las prioridades parecen haber cambiado y ahora dos de cada cinco españoles (41%) quiere tener más flexibilidad.
- El 48% de todos los encuestados declaró que la pandemia ha afectado a su sector de forma (algo a muy) negativa y el 30% de los españoles se ha **atrevido a dar un giro completo a su carrera.**

Teletrabajo

- **Solamente algunos españoles siguen trabajando remotamente (29%)** y el 45% de los encuestados ha experimentado el trabajo a distancia solamente a partir del inicio de la pandemia.
- **El futuro del trabajo es híbrido.** Un estilo de trabajo híbrido que permita el trabajo a distancia y unos días en la oficina parece ser la solución preferida por el 56% de los españoles.

- **La flexibilidad, independencia y conciliación de la vida laboral y familiar** son las mayores ventajas del teletrabajo de acuerdo con los españoles. Por otro lado, la cooperación/comunicación con los compañeros parece haberse resentido, ya que uno de cada tres españoles considera que este aspecto no se ha beneficiado del teletrabajo.
- **Teletrabajar implica una gran dosis de confianza.** Aunque casi un tercio de los españoles considera que los jefes confían en los empleados que trabajan a distancia (53%), los encuestados que tienen jefes con un estilo de dirección autoritario no se sienten tan confiados por ellos (sólo el 37% se siente confiado).

Digitalización

- **Las nuevas herramientas digitales han cambiado la forma de trabajar** y el 78% de los españoles afirma que su trabajo diario ha cambiado desde su introducción. Además, la gran mayoría (86%) cree que estas nuevas herramientas digitales han llegado para quedarse mucho tiempo.
- Aunque las nuevas herramientas digitales están llamadas a integrarse aún más en nuestra vida laboral, **el teléfono sigue siendo el medio más utilizado para comunicarse con colegas (53%) y superiores (57%).**
- **Con la introducción de herramientas digitales, los trabajadores se sienten más satisfechos (38%) y motivados (34%).** No obstante, también hicieron que uno

de cada cuatro españoles (25%) se sintiera agobiado u oprimido.

- **No obstante, el entorno de trabajo es mucho más que herramientas digitales, también se trata de las relaciones que se entablan.** Uno de cada dos españoles no experimentó cambios en su relación laboral y personal con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, los trabajadores de empresas de 21 a 100 empleados han experimentado un **empeoramiento de su relación personal con sus compañeros** en comparación con trabajadores de empresas de otros tamaños (respectivamente, el 17% y el 15%).

Video conferencias y entrevistas

- **Para muchos es indiferente que las actividades laborales sean en línea o presenciales.** Sin embargo, podemos observar una preferencia por las interacciones cara a cara.
- **Las videoconferencias ya están integradas en la vida laboral diaria,** tanto así que no impide a uno de cada dos españoles de ocuparse de otras tareas simultáneamente.
- A pesar de que, el 40% de los encuestados ha tenido una entrevista por videoconferencia y a la mayoría (85%) le ha gustado (algo o mucho), **la mayoría aún prefiere una entrevista cara a cara.**
- **Aunque la mayoría considera que las entrevistas en línea ahorran tiempo (54%),** los muros virtuales dificultan la comunicación no verbal.

Puntos clave del informe

Los datos más interesantes en un vistazo

Consulte y analice los datos en research.appinio.com 

Dirección y liderazgo

- **La mayoría de los españoles (88%) tiene una relación positiva con su jefe.** No es de extrañar que las relaciones más positivas sean las que se dan con jefes con un estilo de dirección cooperativo, confiado y agradecido.
- **Solamente el 26% de los españoles cree que la relación con su jefe ha cambiado.** Pero es una buena noticia: ¡muchos dicen que ha mejorado!
- **El intercambio regular con los superiores es esencial,** especialmente para fortalecer la relación jefe/trabajador. Los españoles que realizan un trabajo que requiere una cantidad media o alta de trabajo físico son los que más se comunican con su jefe.
- **La mayoría siente que su trabajo es apreciado.** Los empleados con responsabilidades de jefe/gerente se sienten más valorados y apreciados ahora que el año pasado

Preocupaciones actuales y deseos para el futuro

- **A pesar de la incertidumbre, la mayoría de los españoles siente (mucho) seguridad respecto a su trabajo (53%).** Los más optimistas son quienes trabajan en oficinas y quienes realizan una actividad física ligera mayormente de pie, probablemente porque el cambio al teletrabajo o a las formas híbridas de trabajo ha sido más fácil para ellos que para otros trabajadores.

- **Aún así, más de la mitad de los españoles (55%) han estado preocupados por su trabajo actual.** Lo más preocupante es el impacto de la situación económica general.
- **A la hora de considerar el futuro de su carrera, para los españoles lo más importante es un salario competente (63%).** En la lista de deseos, un horario flexible ocupa el segundo lugar (47%) y el crecimiento personal, el tercero (36%).
- **No es de extrañar que los distintos grupos de edad tengan prioridades diferentes.** Los mayores dan prioridad a un salario competente y a la seguridad laboral, mientras los **millennials** desean poder trabajar de forma independiente con horarios de trabajo flexibles, así como recibir beneficios de empresa y oportunidades de desarrollo personal.

New Work

- **Nuevo trabajo, ¿solamente una burbuja?** Solamente uno de cada doce empleados sabe lo que es el Nuevo Trabajo y lo que implica.
- **Las vacaciones ilimitadas y los organigramas horizontales son los aspectos más populares del movimiento** “New Work”(59% y 57% respectivamente). En particular, los millennials parecen valorar todos los aspectos del movimiento.

Comparación internacional

- **Los estadounidenses parecen ser los más satisfechos con su trabajo (61%)** contra Alemania (58%), Francia (58%), España (57%) y el Reino Unido, siendo este último el menos satisfecho (52%). No obstante, los franceses y españoles son los más propensos a permanecer en sus puestos de trabajo actuales.
- **Los alemanes son los más propensos a trabajar desde casa en este momento (59%),** contra sólo el 29% de los españoles. Todo el mundo parece soñar con un estilo de trabajo híbrido, pero los estadounidenses son los que menos lo desean (46%) en comparación con Alemania, Francia, España y el Reino Unido.
- **Es unánime: todos los países piensan que las nuevas herramientas digitales han cambiado la forma de trabajar y que éstas se mantendrán durante mucho tiempo.** Sólo los alemanes afirman que estas herramientas ya se utilizan menos que antes.
- **A los franceses y españoles les encantaría la política de vacaciones ilimitadas.** Por otro lado, los estadounidenses y los británicos quieren una flexibilidad total en cuanto a los lugares de trabajo, mientras que los alemanes quieren jerarquías planas.
- En todos los países, un **salario competente y un horario de trabajo flexible** son imprescindibles a la hora de considerar lo que debería ofrecer un empleador ideal.

01

Statu quo





ORACLE

» La mayor parte de la población mundial todavía se está recuperando de los dos años de pandemia. De hecho, podemos afirmar con total seguridad que, como resultado de esta crisis sanitaria, aún padecemos mayores o menores niveles de ansiedad, e incluso depresión, en nuestra vida personal y profesional. Sorprendentemente, muchas personas consideran que la situación de 2021 es aún peor que la de 2020, cuando el Covid-19 provocó el cierre de empresas y la limitación del desplazamiento, afectando a casi todos a nivel global. A pesar de este pesimismo, o irónicamente tal vez a causa de él, los empleados parecen más motivados que nunca para mejorar sus oportunidades laborales. A la mayoría, el año pasado, le ha servido para replantearse su vida, y son muchos los que manifiestan sentirse estancados profesionalmente. Las personas tienen el firme propósito de impulsar el crecimiento de sus carreras profesionales, lo cual representa un aspecto fundamental y la conclusión más alentadora. Así, la mayoría de nuestros profesionales quiere basarse en la tecnología para definir su futura trayectoria profesional, pide que la tecnología identifique las aptitudes sobre las que deberían trabajar, y es favorable a que sea ésta la que indique los pasos que deben dar para alcanzar sus objetivos profesionales. «

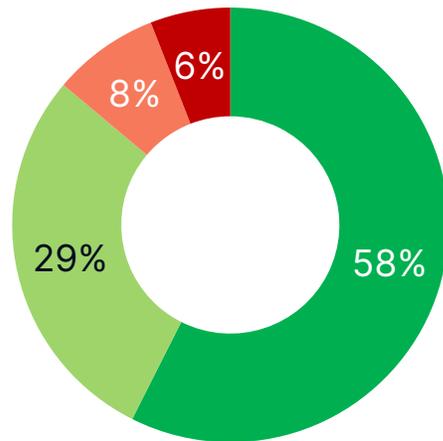
— Alen Fernández Barrado, HCM Iberia Country Leader and Sales Director en Oracle

La mayoría de los españoles están satisfechos con su trabajo

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Sin embargo, muchos empleadores y empleados con responsabilidades de gerente/jefe tienen previsto un cambio de trabajo en el próximo año

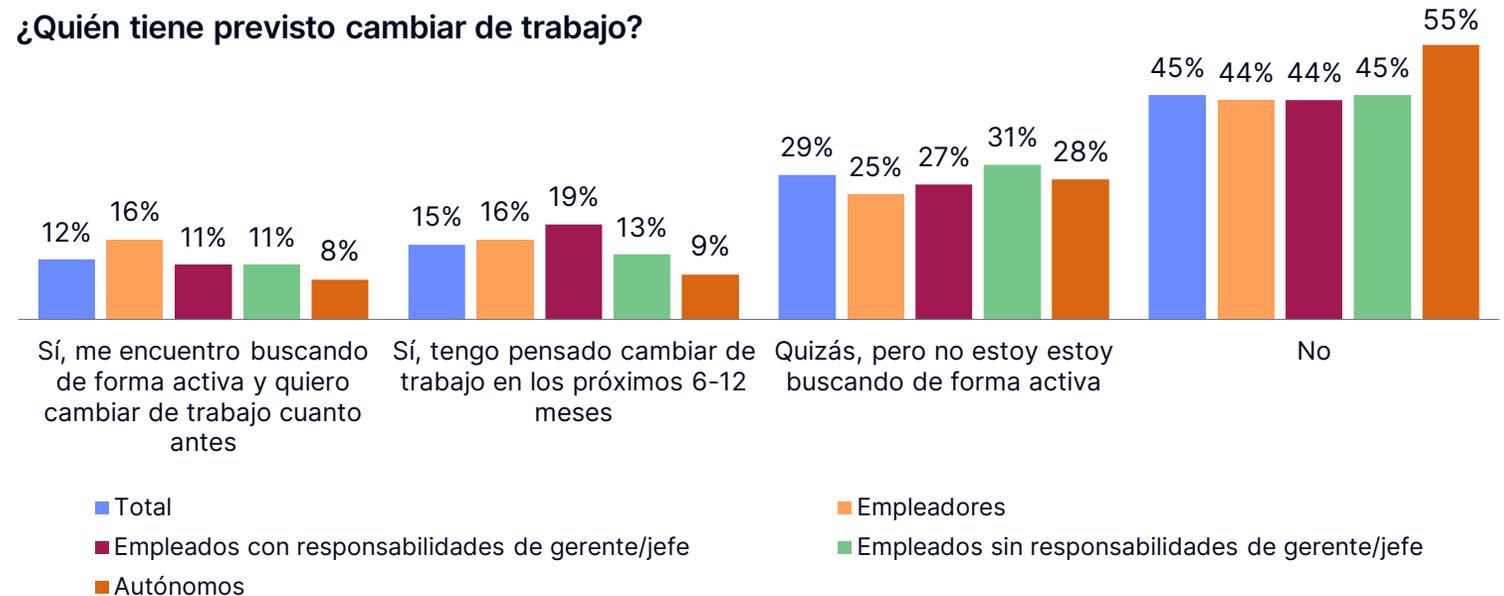
En general, ¿en qué medida estás satisfecho/a con tu trabajo actual?



- (Muy) satisfecho/a
- Un tanto satisfecho
- Un tanto insatisfecho/a
- (Muy) insatisfecho/a

Los encuestados que realizan trabajo físico leve/mayormente sentado son menos propensos a decir que están satisfechos, pero sigue siendo uno de cada dos (52%).

¿Quién tiene previsto cambiar de trabajo?



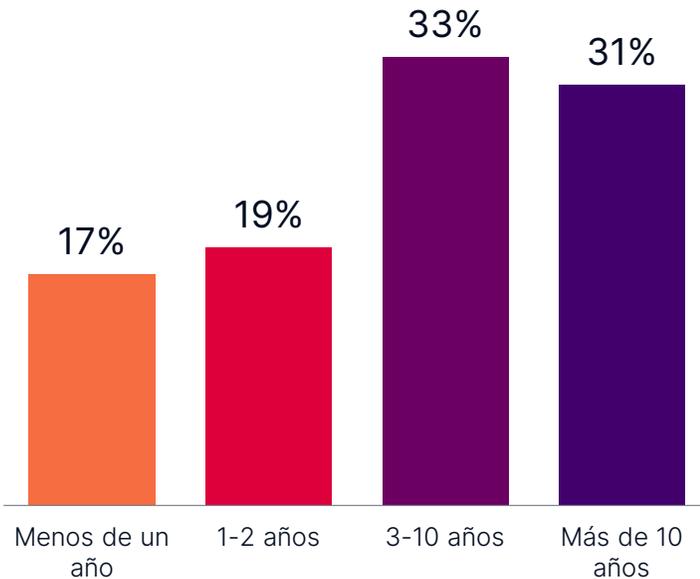
- **¿El estrés y la presión debidos a una mayor responsabilidad influyen en el cambio de trabajo? Podríamos suponerlo.** Los encuestados que son empleadores parecen ser más propensos a querer cambiar de trabajo cuanto antes y los empleadores con responsabilidades de gerente/jefe son más propensos a planear un cambio de trabajo dentro de los próximos seis a doce meses.
- Además, los encuestados que llevan entre 1 y 2 años en su empresa actual son un 11% más propensos a planear activamente un cambio de trabajo en los próximos 6-12 meses (26% frente al 15%)
- Uno de cada cinco encuestados (21%) que lleva menos de un año en su empleo actual tiene previsto cambiar de trabajo lo antes posible.

La pandemia jugó un papel decisivo para uno de cada cinco españoles que cambió de trabajo

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

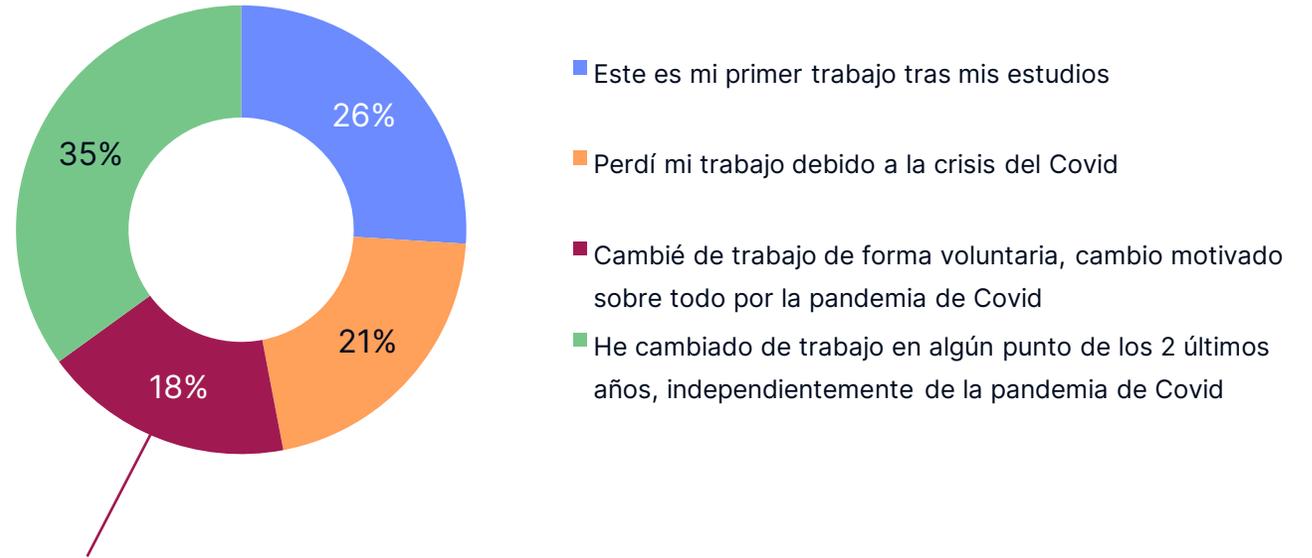
Las prioridades parecen haber cambiado y ahora dos de cada cinco españoles quiere tener más flexibilidad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empresa?



Razones para cambiar de trabajo

Sólo encuestados que llevan menos de 2 años en su puesto de trabajo



Los que cambiaron de trabajo voluntariamente pero influenciados por la pandemia, lo hicieron porque:

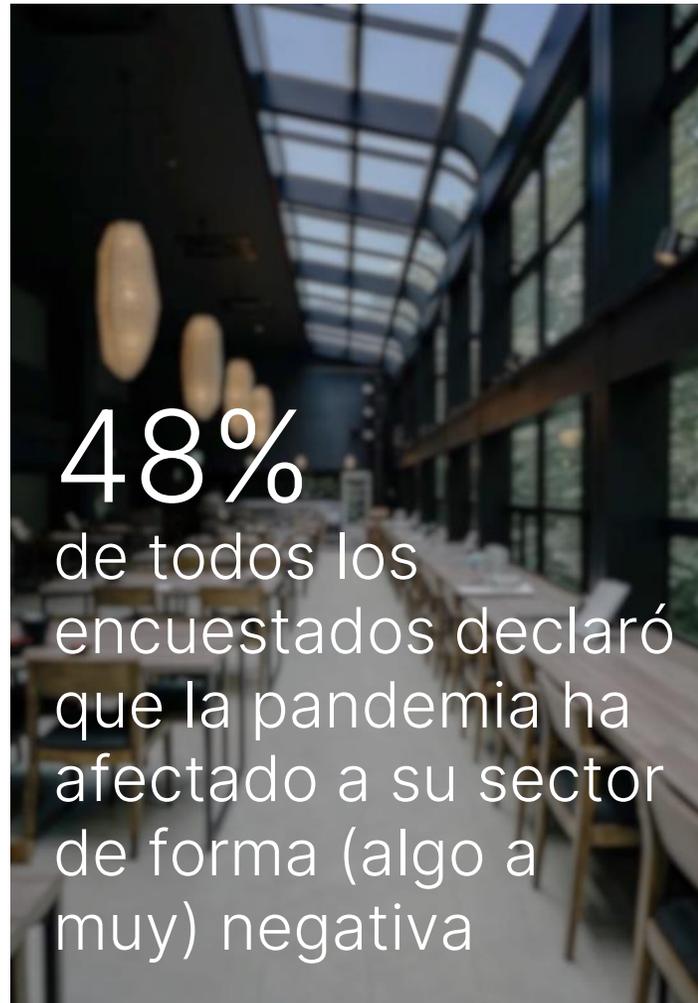
1. Buscaban un trabajo que ofreciera más flexibilidad (teletrabajo, horario flexible, etc.) debido a la pandemia de Covid (41%)
2. Su empleador anterior no gestionó la crisis del Covid de forma responsable (29%)
3. Tenían miedo de perder su trabajo y por ello comenzaron a buscar uno nuevo (25%)

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empresa? (N=2000) // Has señalado que llevas trabajando en tu empresa / tu puesto desde hace menos de 2 años. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones son más aplicables a ti? (N=725) // Has señalado que cambiaste de trabajo de forma voluntaria, motivado/a sobre todo por la pandemia de Covid. ¿Cuál de los siguientes motivos para cambiar de trabajo es más aplicable a ti? (Encuestados que cambiaron de trabajo voluntariamente N=133)

El 30% de los españoles se ha atrevido a dar un giro completo a su carrera

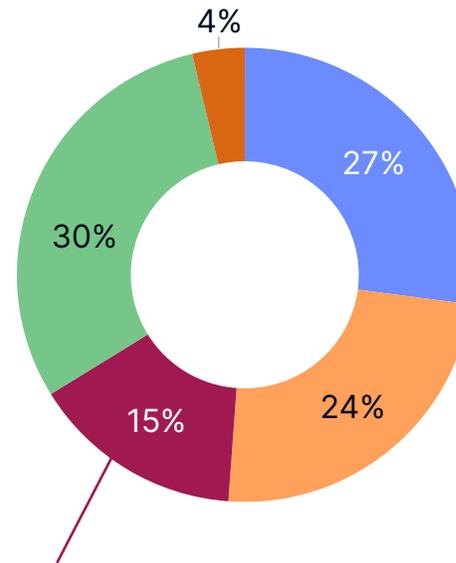
Sin embargo, el 28% de los españoles que cambiaron de trabajo siguieron en el mismo puesto y sector

Consulte y analice los datos en research.appinio.com



Al cambiar de trabajo, ¿cambiaste también de puesto y sector laboral?

Sólo los encuestados que cambiaron de trabajo

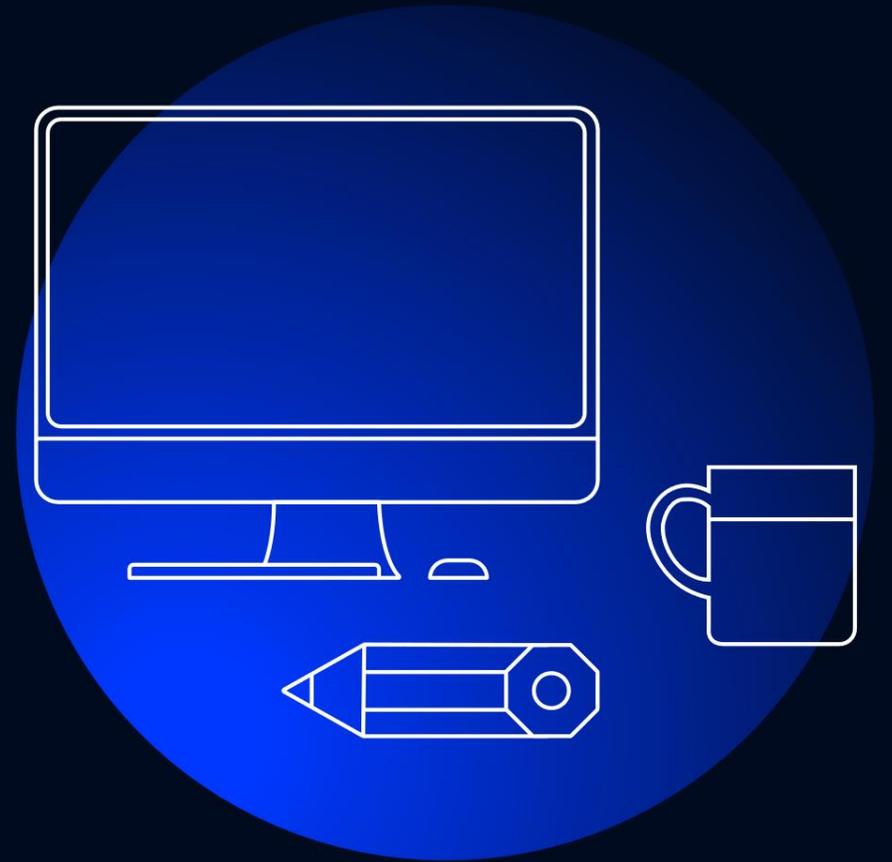


- No, mi puesto y el sector en el que trabajo son iguales
- Sí, es un puesto diferente, pero en el mismo sector
- Sí, el puesto es igual, pero el sector es diferente
- Sí, tanto el puesto como el sector son diferentes
- Sí, pero ya había estado en un puesto/sector similar antes

- Es interesante ver que **las personas de 55 a 65 años son las que tienen más probabilidades de haber dado un giro a su carrera** en comparación con otros grupos de edad (42% frente al 30% de la media). ¿Anhelando algo nuevo o anhelando una estabilidad que su anterior trabajo no podía garantizar?
- Los que cambian completamente de carrera son en su mayoría encuestados que trabajan en administración pública (53%), industria de servicios (52%), sector vivienda (46%), entretenimiento y arte (46%) e ingeniería (44%).

02

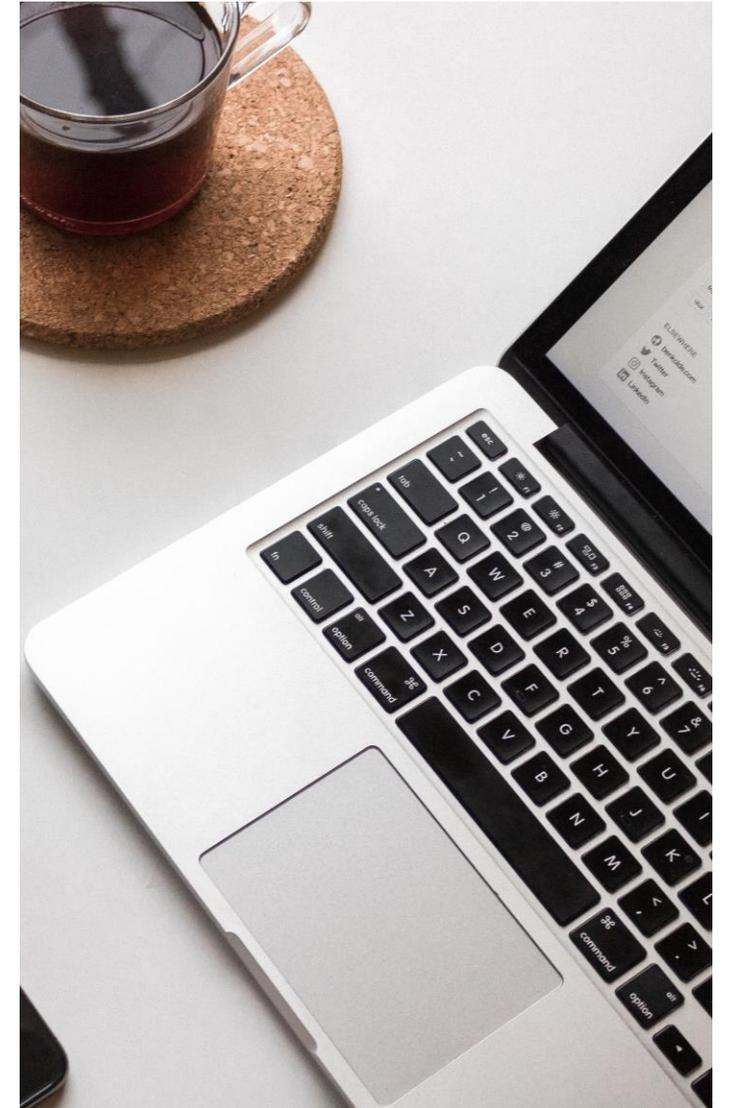
Teletrabajo





» Cuando hablamos del futuro de los modelos laborales, en ocasiones lo hacemos sin darnos cuenta de que para muchas empresas son ya una realidad. Los sistemas híbridos entre la presencialidad y el teletrabajo, el uso de herramientas digitales o la flexibilidad horaria son cada vez más habituales. Esto ha tenido un gran impacto en la gestión de personas y en el área de RRHH que, con mayor frecuencia, busca automatizar y digitalizar sus procesos y tareas administrativas. En este sentido, la tecnología se ha convertido en un elemento imprescindible y, en particular, los softwares de RRHH en una pieza clave de esta gestión. «

— David Padilla, Co-fundador & CEO de Kenjo, Software de RRHH para PYMES



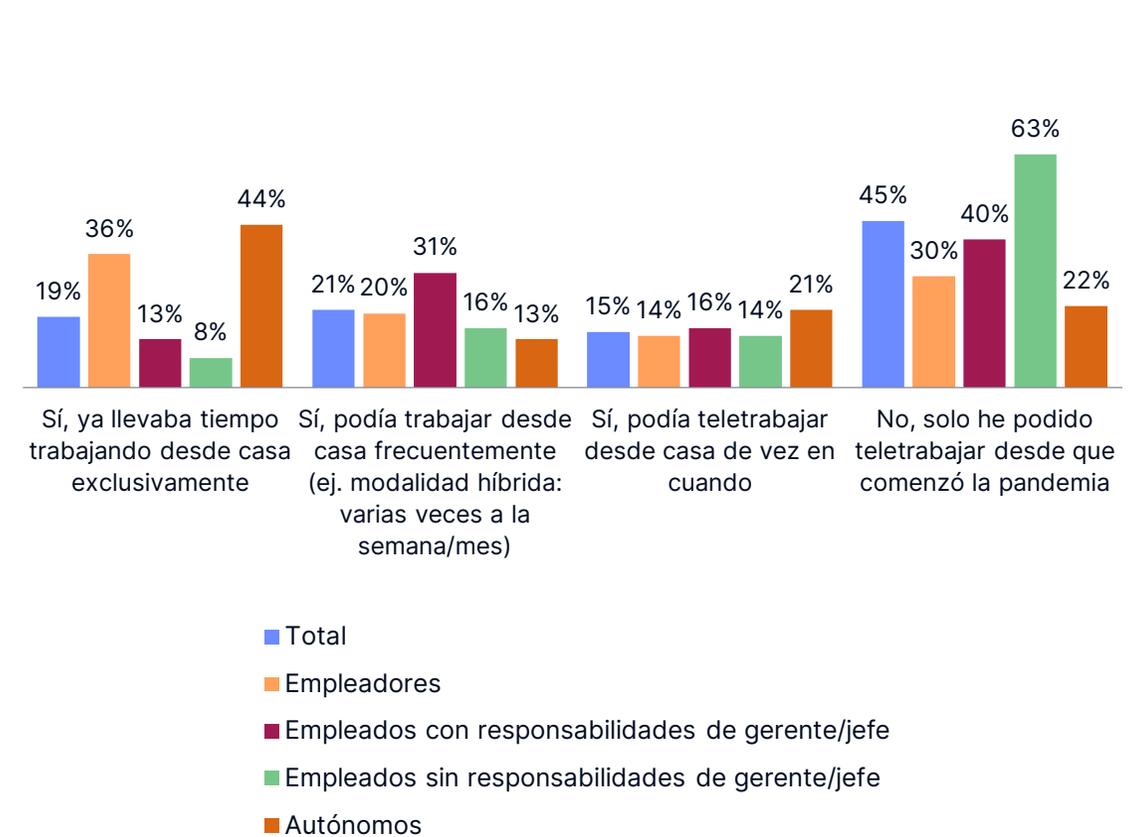
Teletrabajo: algunos siguen trabajando de forma remota

El 45% de los españoles ha experimentado el trabajo a distancia solamente a partir del inicio de la pandemia

¿Tienes la opción de teletrabajar?



¿Tenías la opción de teletrabajar antes del inicio de la pandemia?



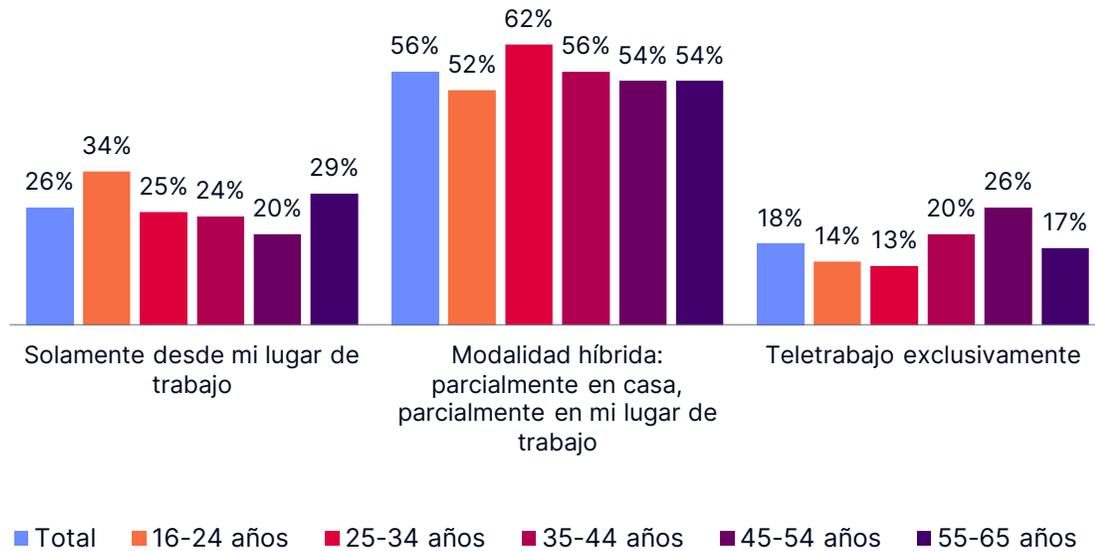
La generación Z (16-24 años) es dos veces más propensa que la media a **querer ir a la oficina aunque se les permita teletrabajar** (13% frente al 8%). Estos resultados no son sorprendentes, ya que las generaciones más jóvenes han sido las más afectadas por la falta de vida social y las medidas de distanciamiento social.

El futuro del trabajo es híbrido

Una modalidad híbrida parece ser la solución preferida

¿Cómo preferirías trabajar en un futuro?

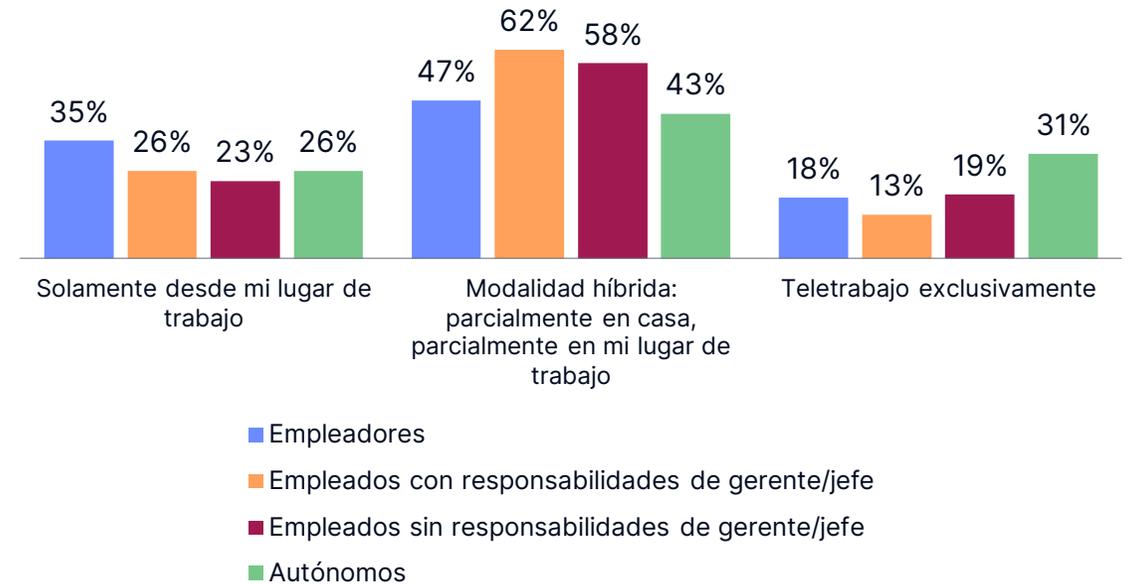
División por edad



¿Por qué optar por lo híbrido? Porque un estilo de trabajo híbrido reúne lo mejor de dos mundos: permanecer en casa cuando se necesita concentración y trabajar sin ser molestado, e ir a la oficina para las reuniones, cuando se necesitan discusiones inspiradoras con los colegas o cuando la agenda de trabajo es más ligera.

¿Cómo preferirías trabajar en un futuro?

División por estado en la empresa



- **Los empleados con responsabilidades de gerente/jefe** son un 6% más propensos a preferir una modalidad híbrida.
- No es de extrañar que los autónomos sean más proclives a un enfoque exclusivamente de teletrabajo que el resto.

La flexibilidad, independencia y conciliación de la vida laboral y familiar son las mayores ventajas del teletrabajo

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

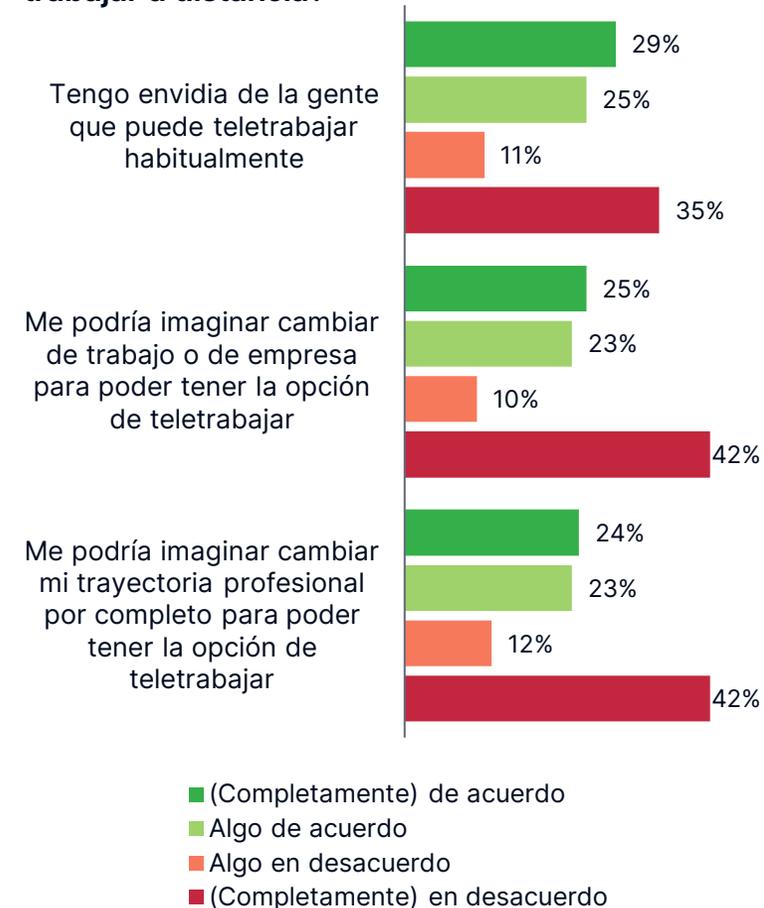
El trabajo a distancia parece la panacea, pero ¿es realmente así?

¿Cómo ha afectado el teletrabajo a los siguientes aspectos de tu vida profesional?

| Aspectos | De forma algo a muy positiva | De forma algo a muy negativa |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 Flexibilidad del día a día | 85% | 15% |
| 2 Independencia / responsabilidades | 85% | 15% |
| 3 Conciliación de la vida profesional y familiar | 84% | 17% |
| 4 Confianza en mi empresa | 82% | 18% |
| 5 Apreciación de mi trabajo | 81% | 19% |
| 6 Productividad | 80% | 20% |
| 7 Cooperación / comunicación con mis superiores | 73% | 27% |
| 8 Salud física / mental | 70% | 30% |
| 9 Cooperación / comunicación con mis compañeros | 65% | 35% |

- Según los españoles, teletrabajar ha contribuido a lograr **una gran flexibilidad en la vida cotidiana (85%)**, un sentimiento de **independencia (85%)** y una mejor **conciliación entre la vida profesional y familiar (84%)**.
- Por otro lado, la **cooperación/comunicación con los compañeros** parece haberse resentido, ya que uno de cada tres españoles considera que este aspecto no se ha beneficiado del teletrabajo.
- Uno de cada dos españoles que no puede teletrabajar podría imaginarse cambiar su trayectoria profesional por completo (47%) o cambiar de empresa/trabajo (48%) para tener la opción de hacerlo.
- La mayoría (54%) de los que no pueden teletrabajar (entre algo y completamente) envidian a los que sí.

¿Qué dicen los encuestados que no pueden trabajar a distancia?

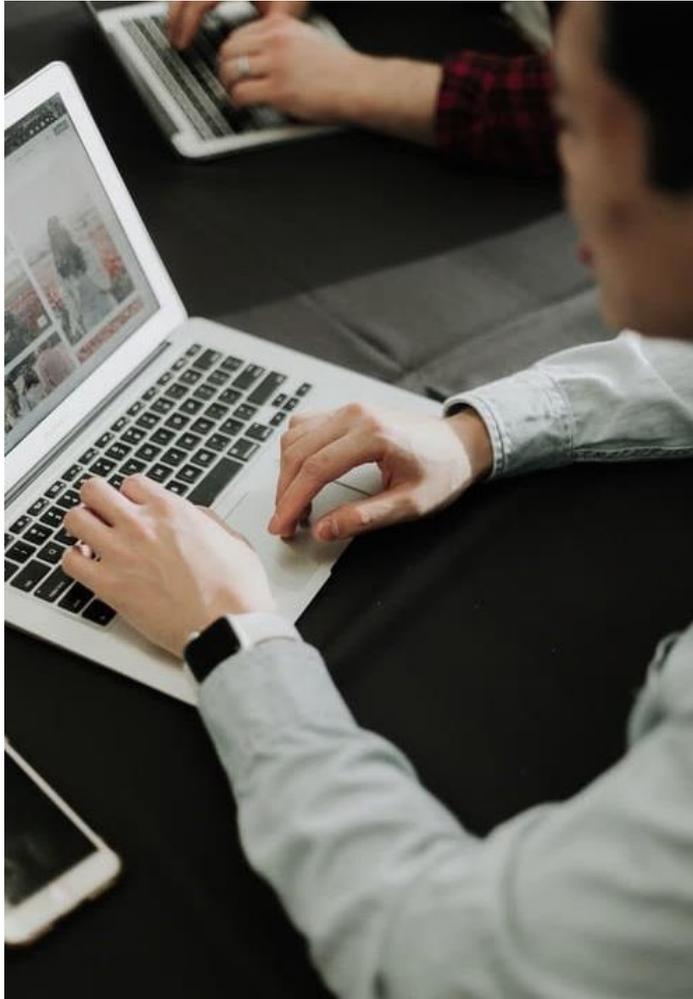


¿Cómo ha afectado el teletrabajo a los siguientes aspectos de tu vida profesional? (N=579) // Has señalado que no puedes teletrabajar. ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (Encuestados que no pueden trabajar desde casa o no trabajan desde casa debido a la naturaleza de su trabajo N=1057)

Teletrabajar implica una gran dosis de confianza

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

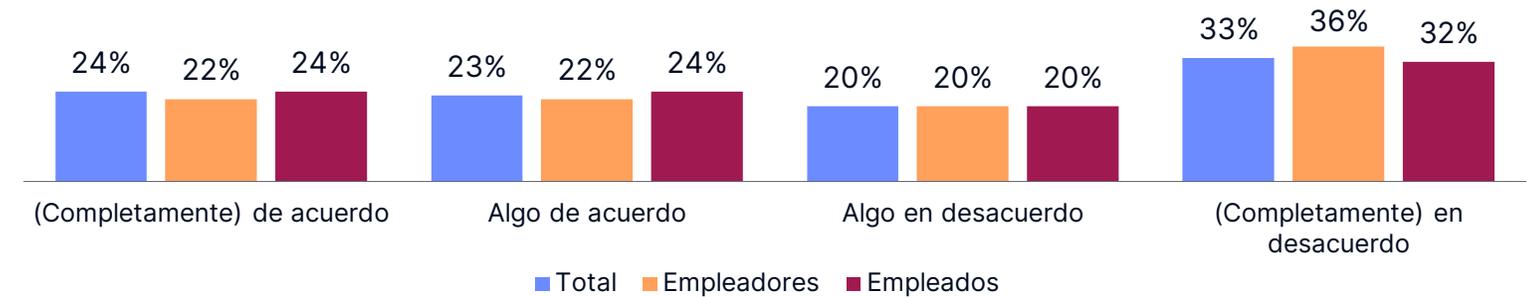
No es de extrañar que los jefes con un tipo de liderazgo autoritario sean percibidos como muy desconfiados del teletrabajo



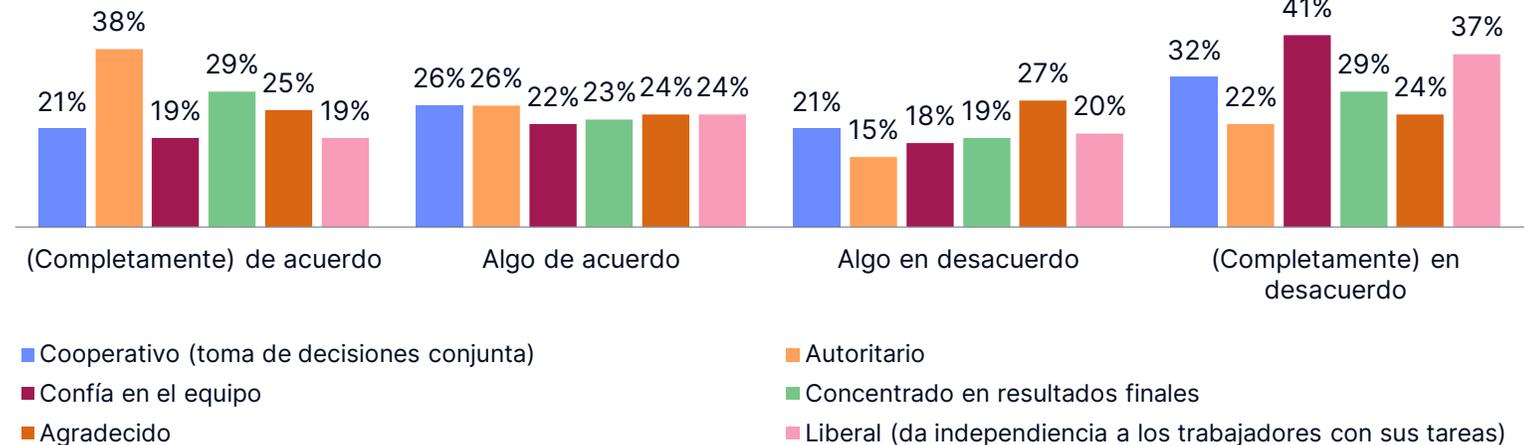
El futuro del trabajo – Informe 2022

“Los jefes no quieren que se teletrabaje porque no confían en que se realicen las tareas fuera del lugar de trabajo.”

División por empleadores y empleados



División por estilo de dirección del jefe (solamente empleados)



03

Digitalización

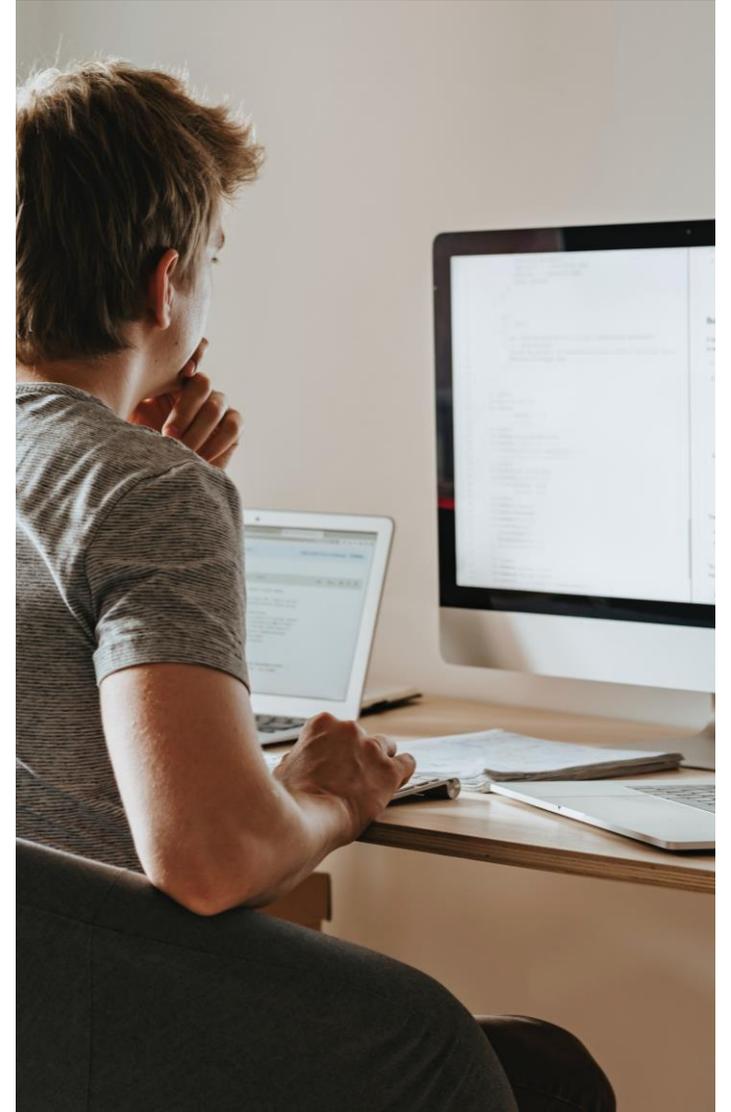




lukap

» Es evidente que la llegada del Covid ha provocado una aceleración forzada en la digitalización de los puestos de trabajo. Y es que tal y como señala el estudio de Appinio, un 78% de los españoles han adaptado su trabajo como consecuencia del uso de las herramientas digitales, siendo, en general, una buena experiencia para los empleados ya que el 34% se consideran más motivados y el 38% más satisfechos gracias al uso de la tecnología. El reto actual ya no es la demostración de las posibilidades de la digitalización, sino el desarrollo del propio mindset digital que impulse -no por necesidad, sino por convicción- un modelo económico y organizativo en el que la digitalización sea el acelerador, mejorando, así, la eficiencia, la agilidad, el valor añadido y la capacidad de individualizar la experiencia tanto de los empleados como de los clientes gracias a la capacidad analítica aportada por el propio contexto digital. «

— José Luis Pascual, Socio Director de Experiencia de Empleado en Lukkap

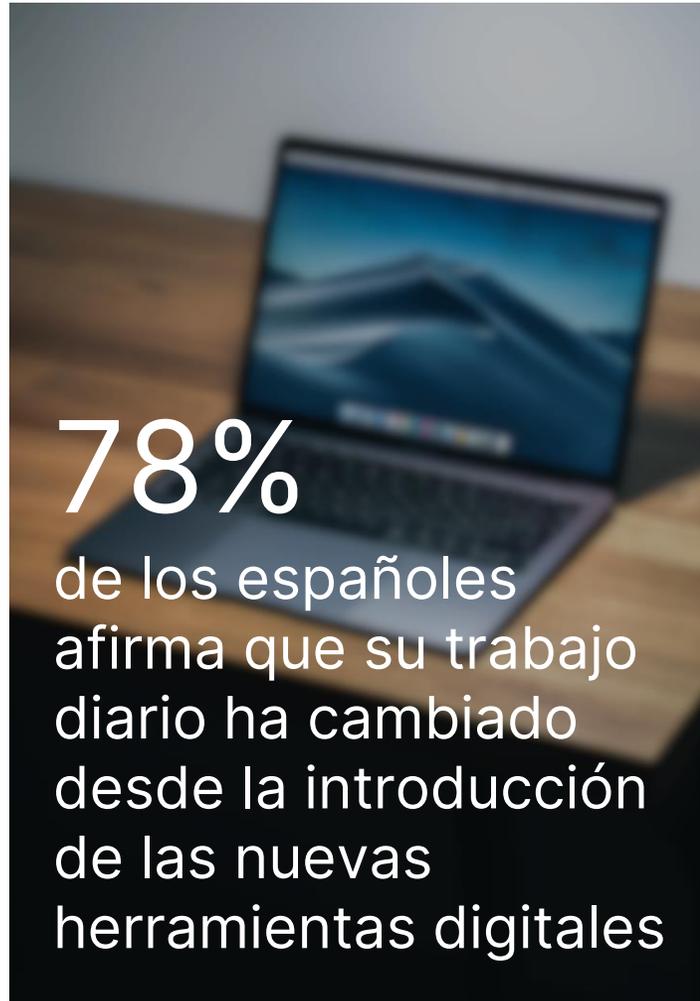


Las nuevas herramientas digitales han cambiado la forma de trabajar

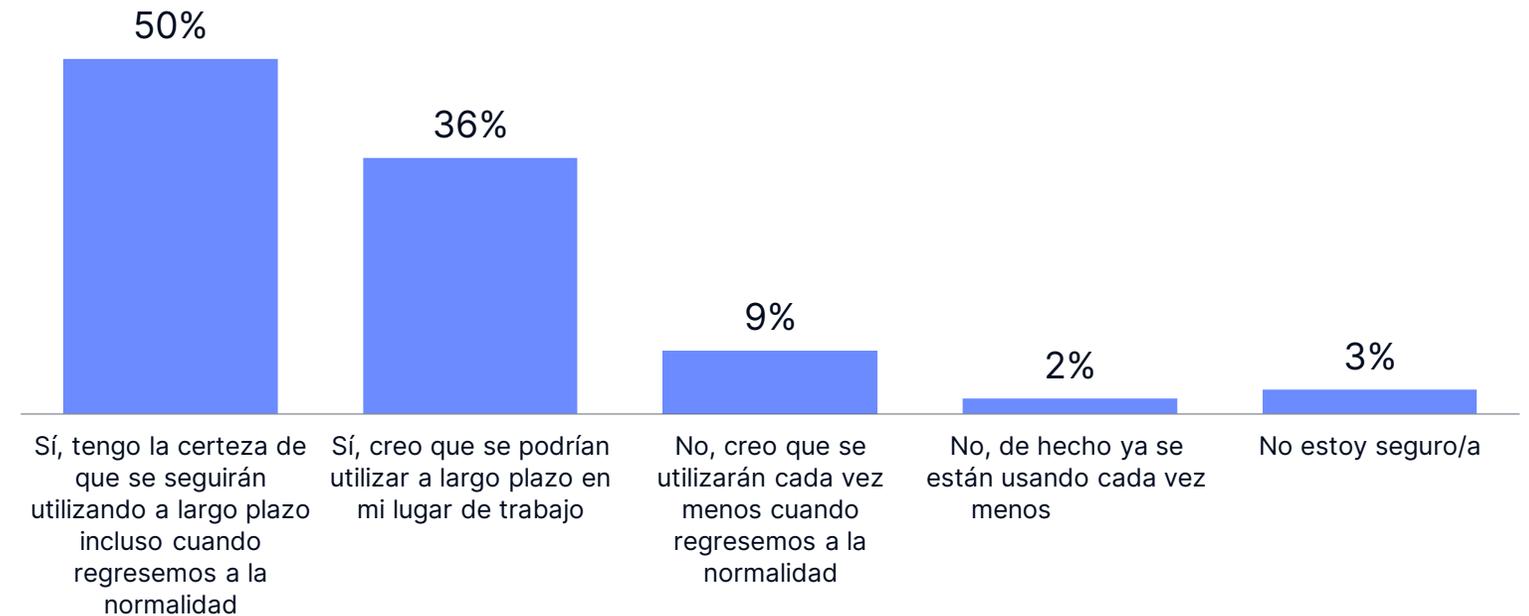
Consulte y analice los datos en research.appinio.com

La mayoría de los españoles cree que las herramientas digitales introducidas desde el inicio de la pandemia se mantendrán durante mucho tiempo

El futuro del trabajo – Informe 2022



¿Crees que dichas herramientas y soluciones digitales se seguirán utilizando en tu lugar de trabajo a largo plazo?



 Profundizando en los datos y los diferentes grupos de edad, tanto los encuestados más jóvenes como los de mayores están convencidos de que las herramientas digitales se utilizarán en el futuro.

El teléfono reina

El teléfono sigue siendo el medio más utilizado para comunicarse con colegas y superiores

¿Cuál(es) de las siguientes herramientas digitales usas con más frecuencia para comunicarte con tus compañeros de trabajo/superiores?

| Herramientas digitales de comunicación | Compañeros de trabajo | Superiores |
|--|-----------------------|------------|
| 1 Teléfono | 53% | 57% |
| 2 Correo electrónico | 48% | 47% |
| 3 Servicios de mensajería/chat (ej. WhatsApp) | 46% | 33% |
| 4 Videoconferencias (ej. Skype, Google Meet, Zoom) | 25% | 19% |
| 5 Espacios de trabajo digitales (ej. Microsoft Teams, Slack) | 16% | 12% |
| 6 Redes profesionales (ej. LinkedIn) | 7% | 5% |



Los empleados con y sin responsabilidades de jefe/gerente son más propensos que otros a utilizar espacios de trabajo digitales para comunicarse con sus compañeros de trabajo.

¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones?



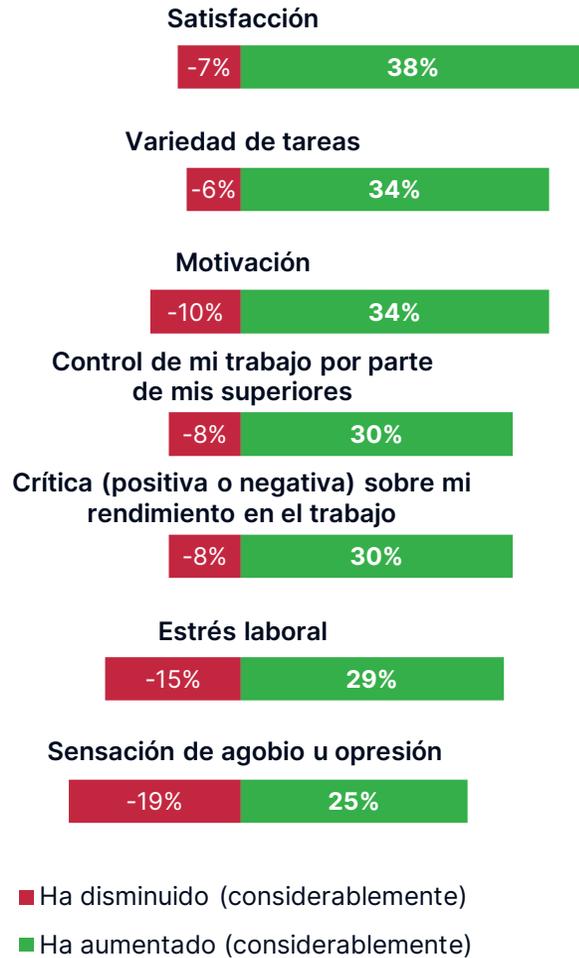
¿Cuál(es) de las siguientes herramientas digitales usas con más frecuencia para comunicarte con tus compañeros de trabajo? // ¿Cuál(es) de las siguientes herramientas digitales usas con más frecuencia para comunicarte con tus superiores? (N=2000) // ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (Encuestados que han experimentado la introducción de herramientas digitales en el trabajo N=1092)

Con la introducción de herramientas digitales, los trabajadores se sienten más satisfechos y motivados

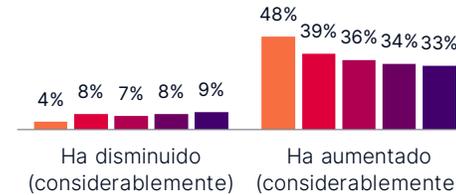
Consulte y analice los datos en research.appinio.com

No obstante, también hicieron que uno de cada cuatro españoles (25%) se sintiera agobiado u oprimido

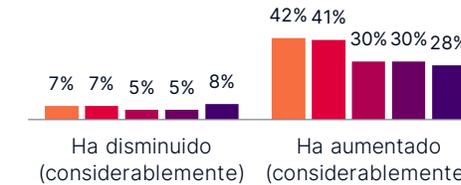
El futuro del trabajo – Informe 2022



1. Satisfacción



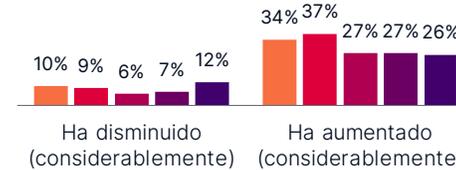
2. Variedad de tareas



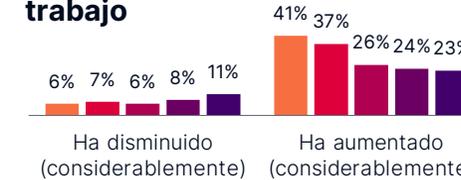
3. Motivación



4. Control de mi trabajo por parte de mis superiores



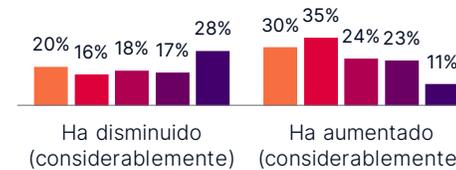
5. Crítica (positiva o negativa) sobre mi rendimiento en el trabajo



6. Estrés laboral



7. Sensación de agobio u opresión



■ 16-24 años
 ■ 25-34 años
 ■ 35-44 años
 ■ 45-54 años
 ■ 55-65 años

Todos los aspectos parecen haber **aumentado** especialmente en los segmentos **más jóvenes**.

El entorno de trabajo es mucho más que solo herramientas digitales

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

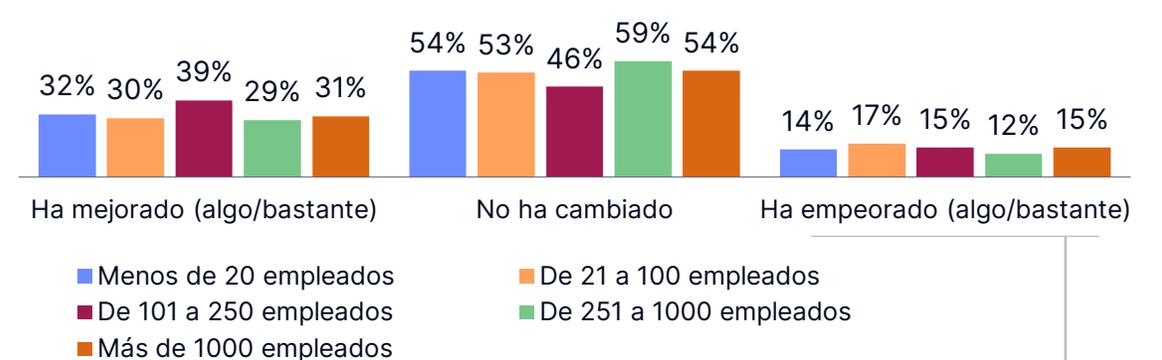
Uno de cada dos españoles no experimentó cambios en su relación laboral y personal con sus compañeros de trabajo

Los siguientes aspectos, ¿han mejorado o empeorado desde enero de 2021?



- Parece que los trabajadores de las empresas de 21 a 100 empleados han experimentado un **empeoramiento de su relación personal con sus compañeros** en comparación con los trabajadores de empresas de otros tamaños (respectivamente, el 17% y el 15%).
- La razón más señalada para este empeoramiento parece ser la **falta de interacción informal**, especialmente por parte de los empleados de empresas de 251 a 1000 empleados (67%) y de las de más de 1000 empleados (64%).
- La **falta de comunicación a nivel profesional** está dificultando la relación personal con los compañeros, especialmente para los trabajadores de empresas de 101 a 500 empleados (56%)

¿Cómo ha cambiado la relación personal con tus compañeros de trabajo desde enero de 2021?

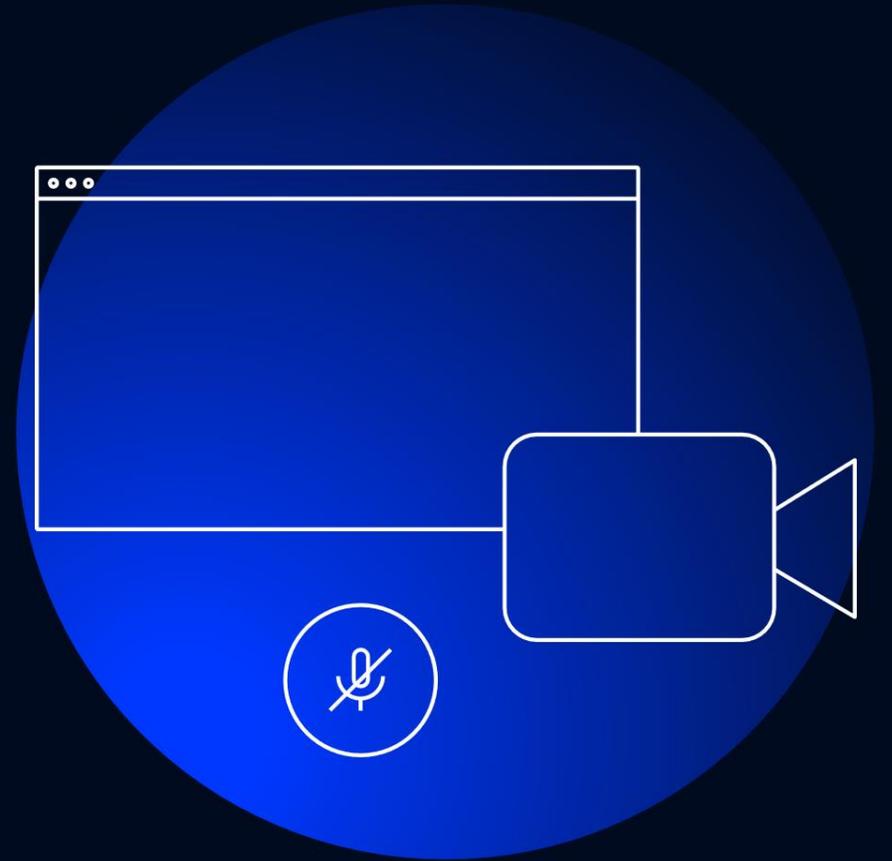


| Razones | Total | <20 empleados | 21-100 empleados | 101-250 empleados | 251-1000 empleados | >1000 empleados |
|--|-------|---------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| 1 Falta de interacción informal (ej. café con los compañeros, salir con compañeros, etc.) | 58% | 51% (-7) | 57% (-1) | 47% (-11) | 67% (+9) | 64% (+6) |
| 2 Falta de comunicación a nivel profesional (ej. reuniones de trabajo insuficientes, temor a agobiar a los compañeros, etc.) | 41% | 39% (-2) | 31% (-10) | 56% (+15) | 41% | 46% (+5) |
| 3 Suspensión o anulación de comidas o eventos de la empresa | 32% | 29% (-2) | 45% (+13) | 28% (+4) | 33% (+1) | 28% (-4) |

Los siguientes aspectos, ¿han mejorado o empeorado desde enero de 2021? (N=1652) // En tu opinión, ¿cuál(es) crees que es la(s) razón(es) por las que la relación con tus compañeros de trabajo ha empeorado (algo)? (N=243)

04

Video conferencias y entrevistas



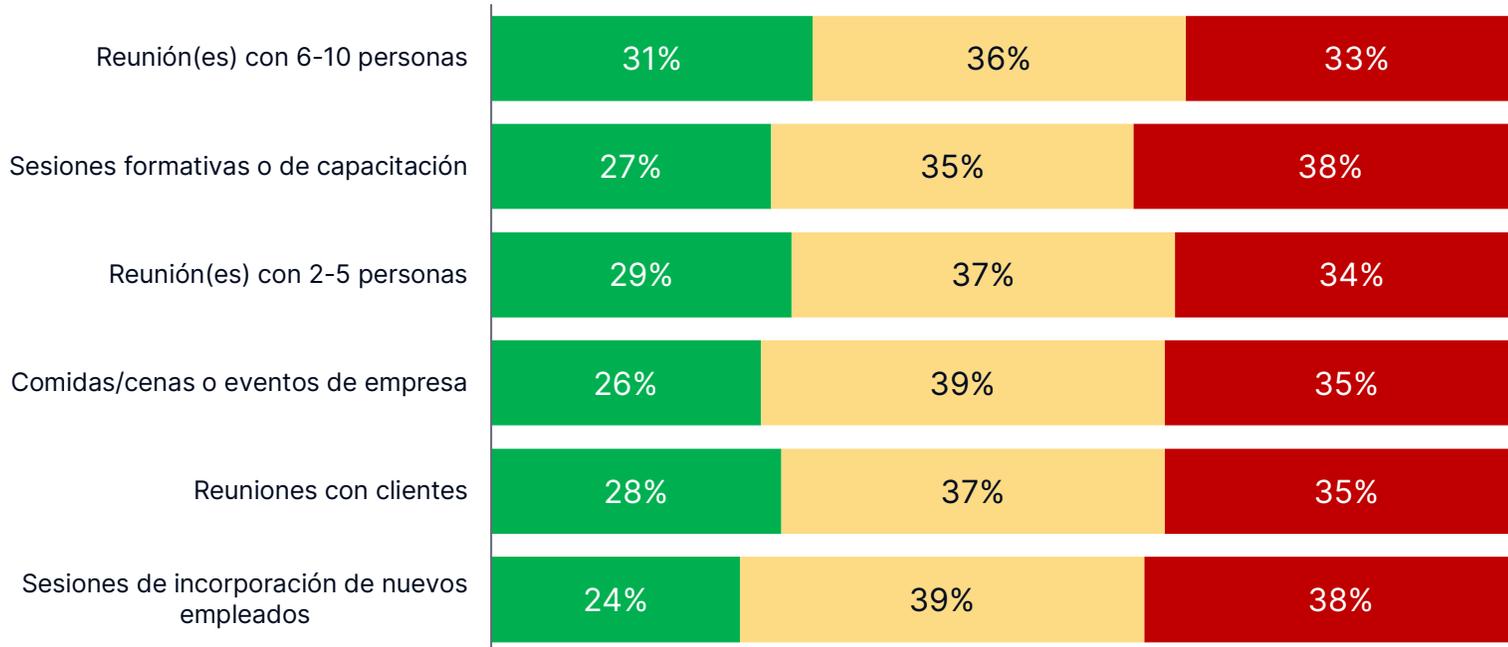
Para muchos es indiferente que las actividades laborales sean en línea o presenciales

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Sin embargo, podemos observar una preferencia por las interacciones cara a cara

Según tu experiencia, ¿en qué medida opinas que las siguientes afirmaciones se atribuyen a las tareas listadas anteriormente?

Sólo encuestados que participaron en las siguientes actividades en línea



- Opino que las reuniones/eventos fueron generalmente mejor por internet (online) que de manera presencial
- No habría diferencia si las reuniones/eventos se hubieran celebrado en persona/de manera presencial
- Me habría gustado más tener reuniones/eventos en persona/presenciales

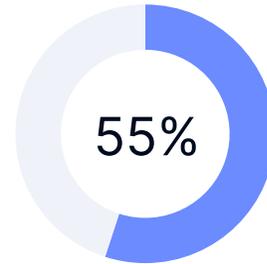


38%
de los españoles preferiría hacer las sesiones formativas o de capacitación, así como las de incorporación de nuevos empleados de manera presencial.

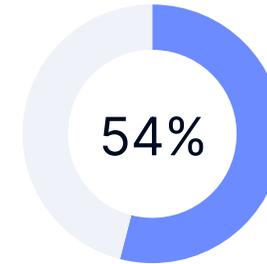
Las videoconferencias ya están integradas en la vida laboral diaria

Una videoconferencia no impide a los españoles ocuparse de otras tareas

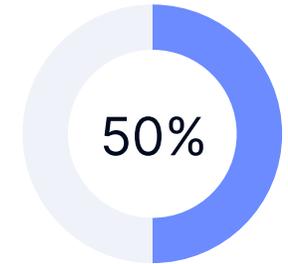
Consulte y analice los datos en research.appinio.com



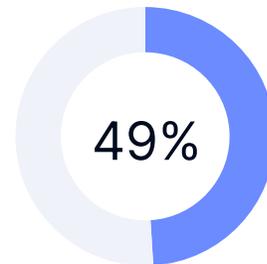
Me gusta participar en videoconferencias



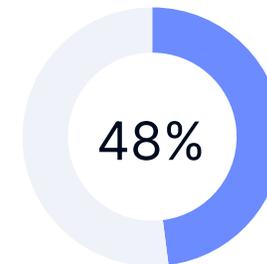
Prefiero hacer videoconferencias a las llamadas telefónicas



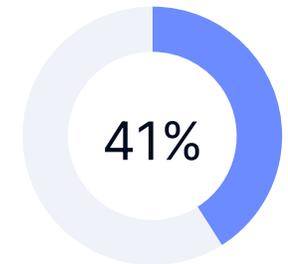
Suelo realizar tareas simultáneamente (de mi trabajo o no) mientras estoy en videoconferencias



Prefiero hacer videoconferencias a las reuniones presenciales



Para mí, no hay mucha diferencia en trabajar en equipo con mis compañeros de forma presencial o telemática



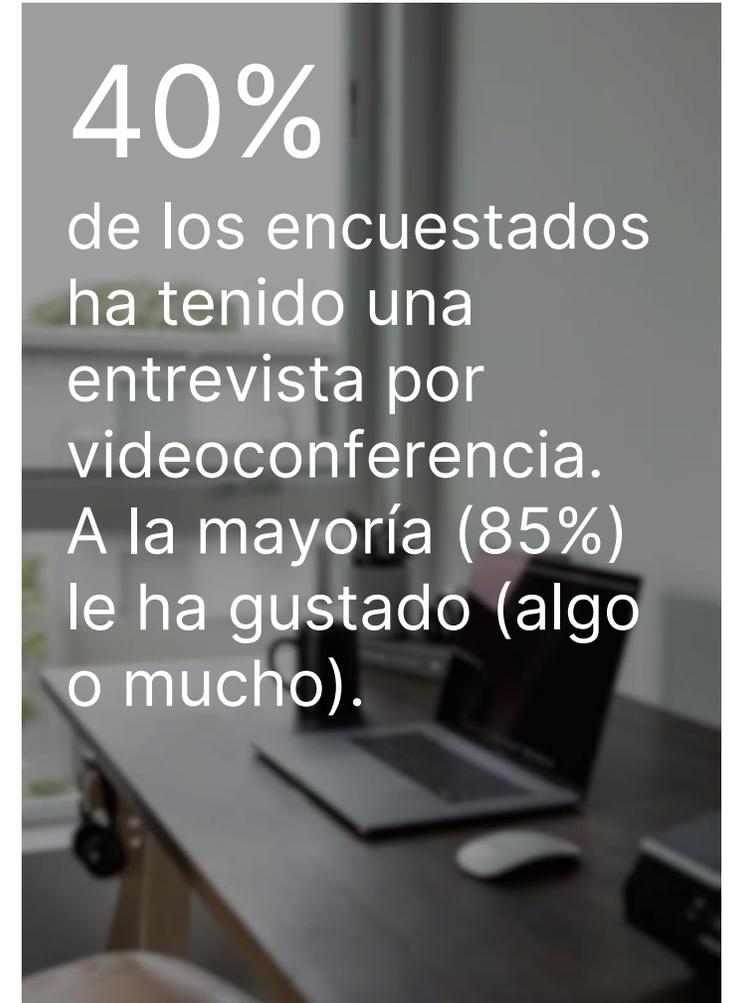
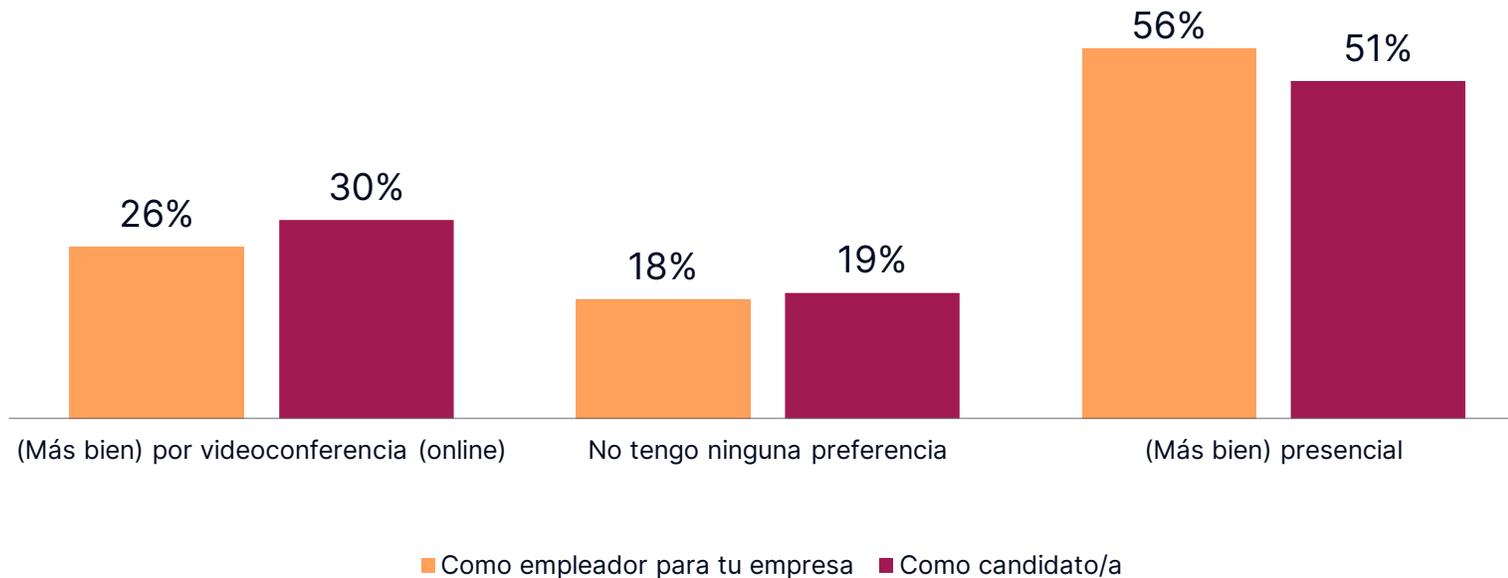
Habitualmente tengo problemas técnicos con mis videoconferencias

La mayoría de los entrevistadores y candidatos prefieren una entrevista cara a cara

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Sin embargo, el 18% y 19% de los entrevistadores y candidatos no tienen una preferencia clara

Si tuvieras que elegir la manera en la que hacer una entrevista de trabajo para un puesto que has solicitado/como empleador para tu empresa, ¿cuál preferirías?



Las entrevistas de trabajo por videoconferencia son aceptadas y es previsible que sigan siendo populares en el futuro, ya que suelen ahorrar costes y tiempo. No obstante, más de la mitad de los candidatos y entrevistadores prefieren una entrevista presencial in situ.

La mayoría considera que las entrevistas en línea ahorran tiempo

Sin embargo, los españoles coinciden en que las barreras virtuales de las pantallas dificultan la comunicación no verbal

¿En qué medida asocias los siguientes atributos a una entrevista por videoconferencia (online)?

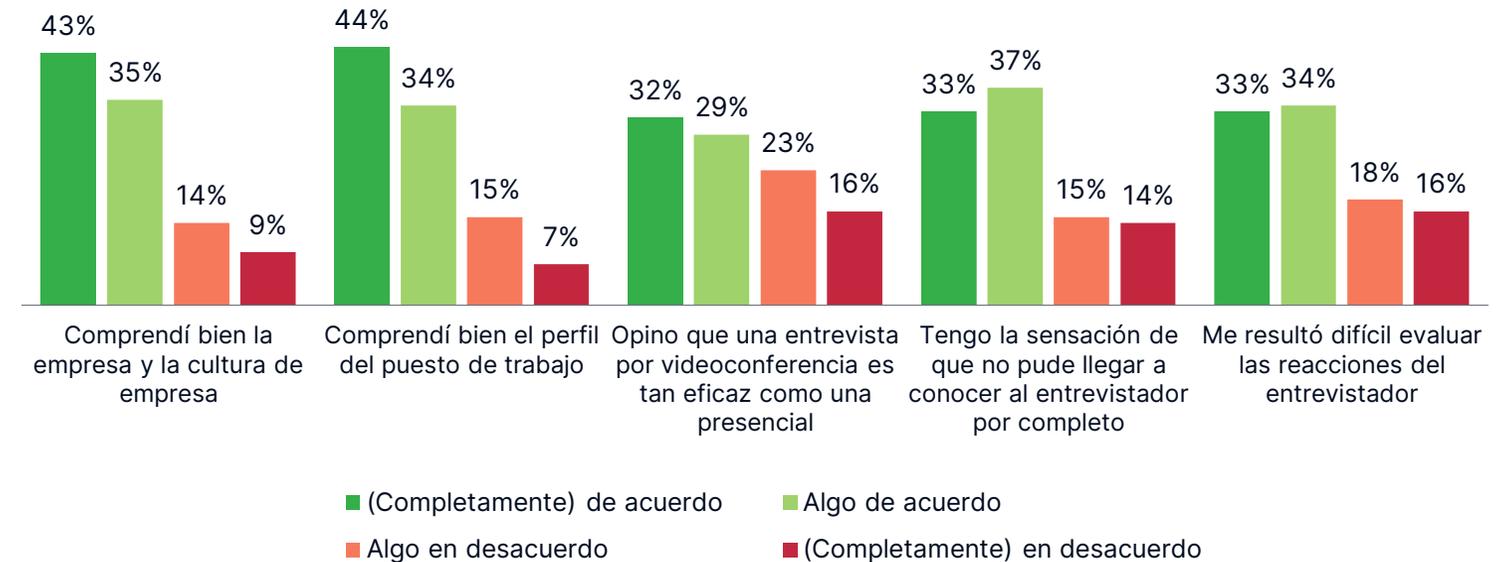
Sólo quienes tuvieron una entrevista por videoconf.

| | Total | Como entrevistador | Como candidato |
|------------------------|-------|--------------------|----------------|
| 1 Se ahorra más tiempo | 54% | 54% | 53% |
| 2 Informativa | 48% | 48% | 47% |
| 3 Interactiva | 44% | 44% | 44% |
| 4 Explicativa | 43% | 42% | 42% |
| 5 Entretenida | 38% | 38% | 36% |
| 6 Espontánea | 36% | 35% | 35% |
| 7 Personal | 34% | 34% | 33% |

- En general, independientemente de ser entrevistadores o candidatos, las **mujeres** parecen tener una opinión más positiva de las entrevistas por videoconferencia que los **hombres**.
- Además, los encuestados de entre **45 y 54 años** son más propensos que otros grupos de edad a asociar **positivamente los atributos** a las entrevistas por videoconferencia, ya sean como entrevistadores o candidatos.

¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre entrevistas por videoconferencia (online)?

Sólo quienes tuvieron una entrevista por videoconferencia como candidatos



"¿Es esto lo que quieren oír de mí?", "¿Les ha gustado mi respuesta?"; estos son algunos de los pensamientos comunes que invaden la mente de un candidato durante y después de una entrevista de trabajo. Es interesante (pero no sorprendente) observar que, aunque las entrevistas digitales sean bienvenidas, las pantallas dificultan la valoración y el juicio de las reacciones del entrevistador; esto parece ser un problema especialmente para los solicitantes de menor edad.

¿En qué medida asocias los siguientes atributos a una entrevista por videoconferencia (online)? (Total=809, Entrevistadores N=605, Candidatos N=636) // ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre entrevistas por videoconferencia (online)? (Sólo encuestados que tuvieron una entrevista por videoconferencia como candidatos N=636)

05

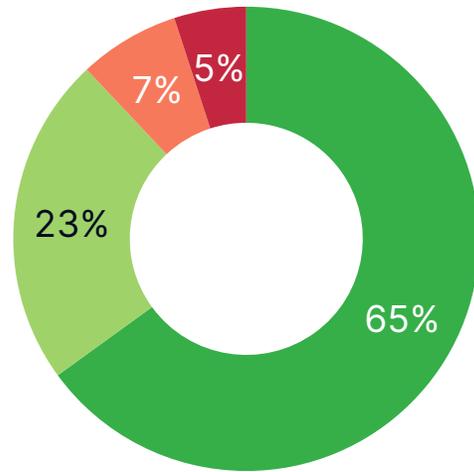
Dirección y liderazgo



La mayoría de los españoles tiene una relación positiva con su jefe

Sin embargo, no es de extrañar que el estilo de dirección afecte a esta relación

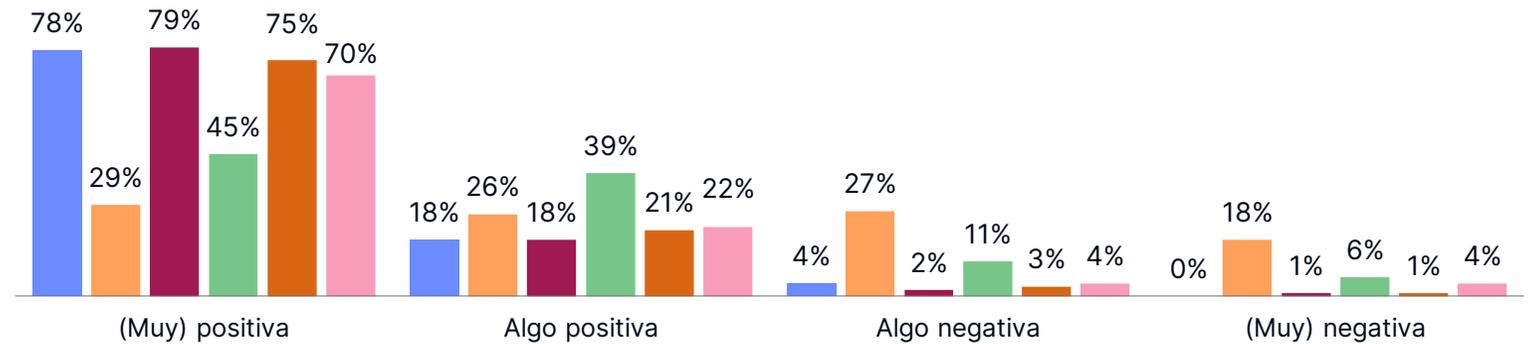
¿Cómo definirías la relación con tu superior o jefe/a inmediato/a?



- (Muy) positiva
- Algo positiva
- Algo negativa
- (Muy) negativa

¿Cómo definirías la relación con tu superior o jefe/a inmediato/a?

División por estilo de dirección del jefe (solamente empleados)



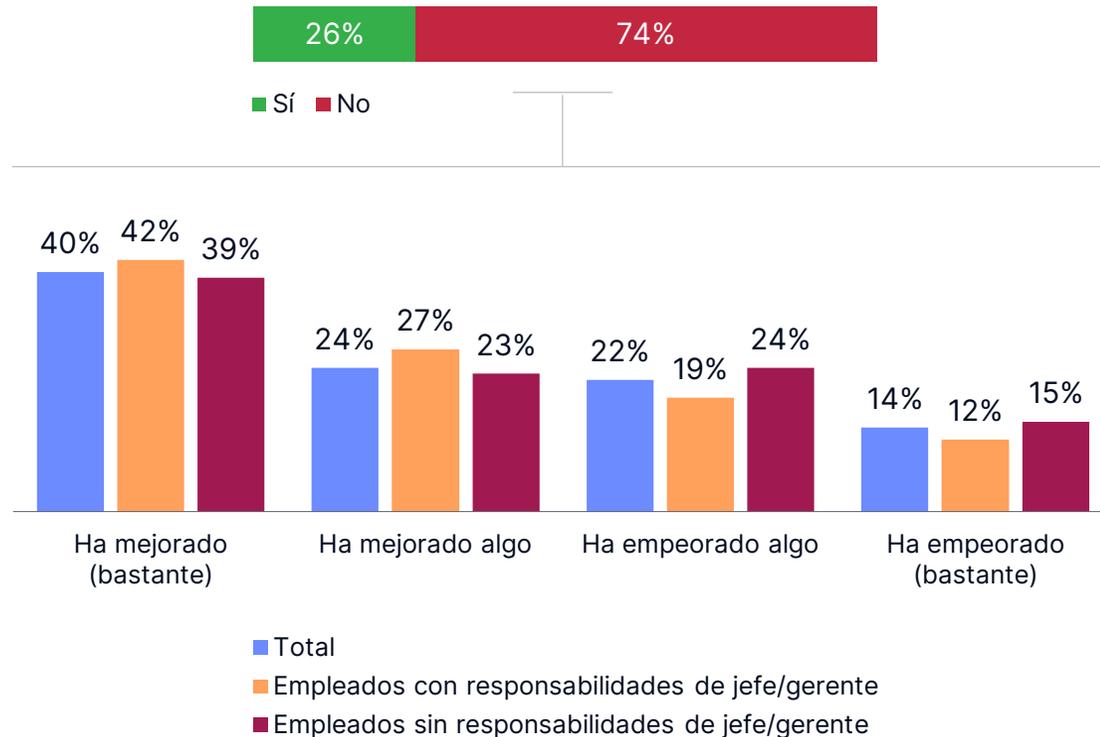
- Cooperativo (toma de decisiones conjunta)
- Autoritario
- Que confía en el equipo
- Que se concentra en los resultados finales
- Agradecido
- Liberal (superior da independencia a los trabajadores con sus tareas)

- Un estilo de dirección autoritario dificulta enormemente la relación entre jefe y empleado.
- Lo mismo parece ocurrir con los jefes concentrados en los resultados finales y los que dan independencia a los trabajadores con sus tareas, aunque en menor medida.

Solamente el 26% de los españoles cree que la relación con su jefe ha cambiado

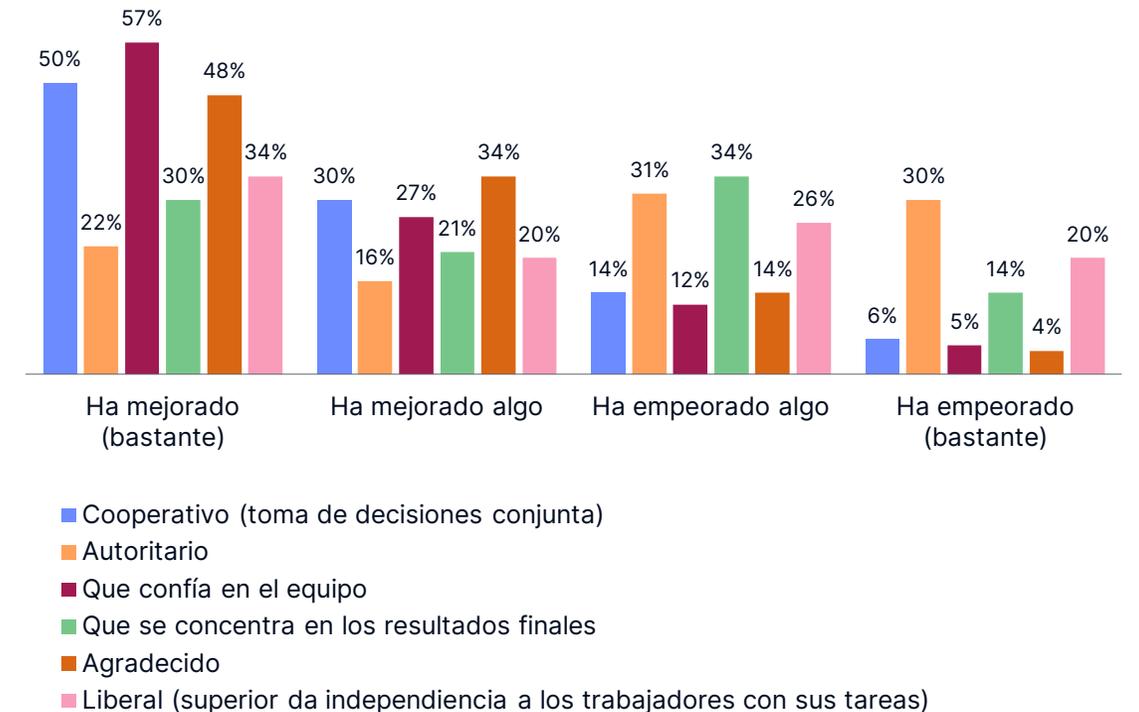
Pero es una buena noticia: ¡muchos dicen que ha mejorado!

¿Crees que la relación con tu superior o jefe/a inmediato/a ha cambiado debido a la pandemia?



División por estilo de dirección del jefe

Una vez más, no debería sorprender que el estilo de liderazgo tenga un impacto en la relación jefe/empleado. Los jefes con un estilo de dirección **cooperativo, agradecido y que confía en el equipo**, parecen tener relaciones más exitosas con los empleados que mejoran con el tiempo.



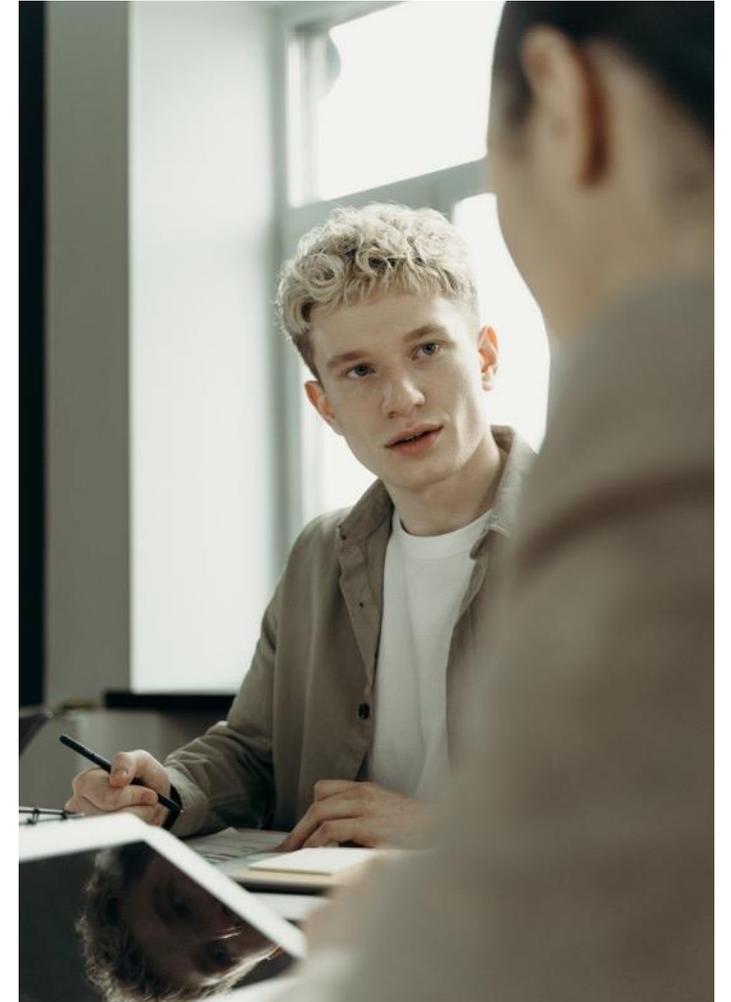
El intercambio regular con los superiores es esencial

Los españoles que realizan un trabajo que requiere una cantidad media o alta de trabajo físico son los que más se comunican con su jefe

En una semana de trabajo típica, ¿con qué frecuencia estás en contacto con tu supervisor/a?



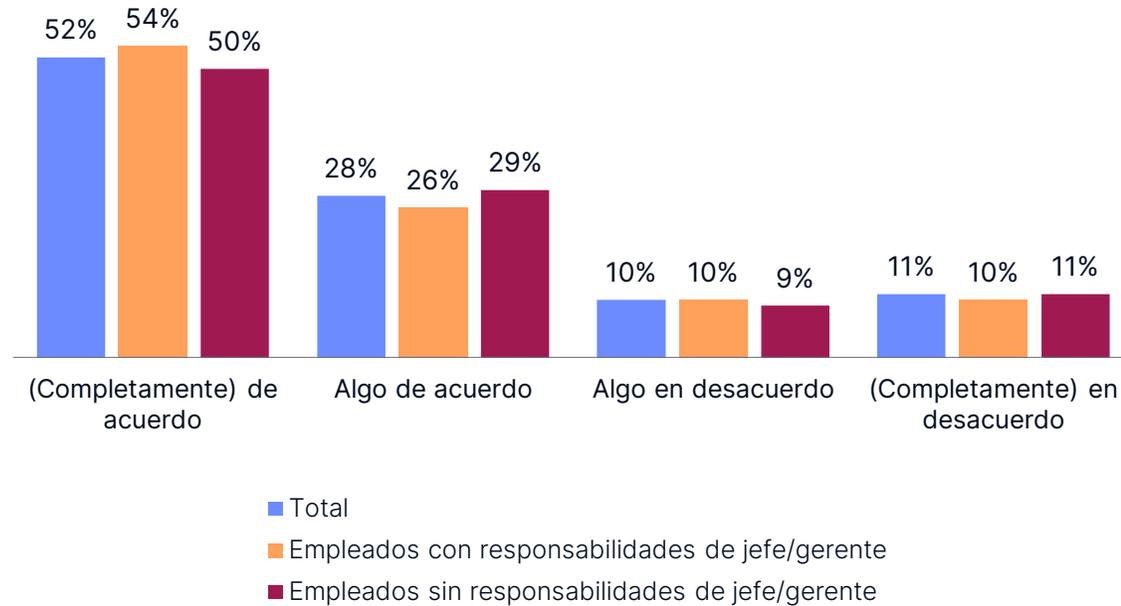
Quienes están en contacto varias veces al día son, en su mayoría, trabajadores de las siguientes industrias: ingeniería (34%), agricultura (32%), venta de alimentación, industria textil, automovilística, turismo y hostelería (31%), y telecomunicaciones (30%).



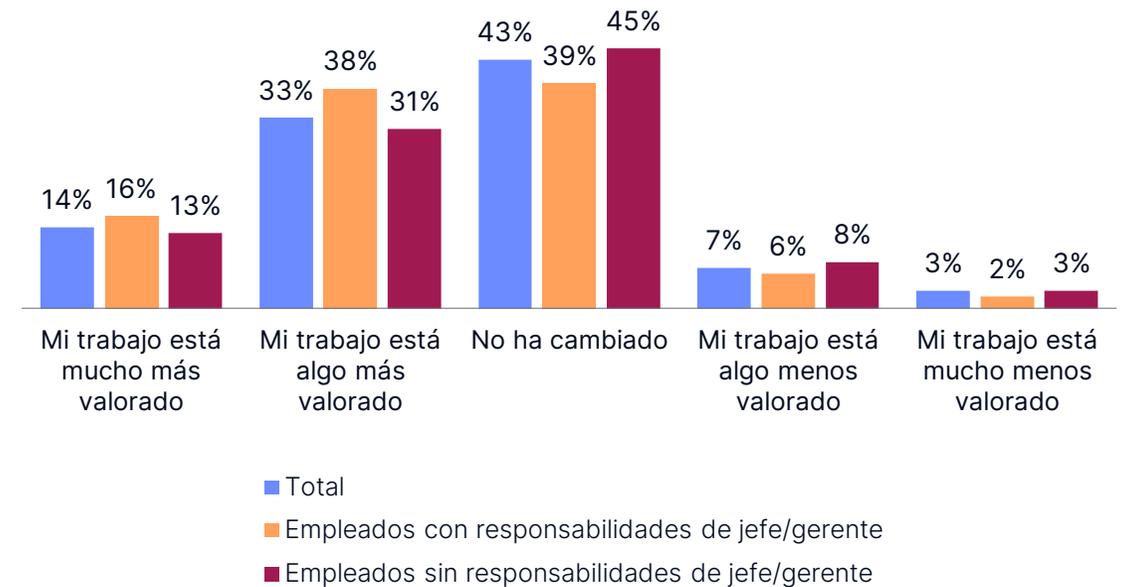
La mayoría siente que su trabajo se valora

Los empleados con responsabilidades de jefe/gerente se sienten más valorados y apreciados ahora que el año pasado

“Creo que mi supervisor/a valora mi trabajo”



El nivel de apreciación o valoración del trabajo, ¿ha cambiado desde el año pasado (enero de 2021)?



El futuro del trabajo – Informe 2022



- Los que sienten que su trabajo es valorado son más propensos a decir que están (muy) satisfechos en su trabajo que la media (64% frente al 58%).
- La confianza en el teletrabajo y el sentimiento de ser valorado también están estrechamente relacionados. Los que tienen permiso para teletrabajar son un 11% más propensos a sentirse valorados que los que no tienen permiso para trabajar a distancia, pero que teóricamente podrían hacerlo (52% frente al 41%).

06

Preocupaciones actuales y deseos para el futuro

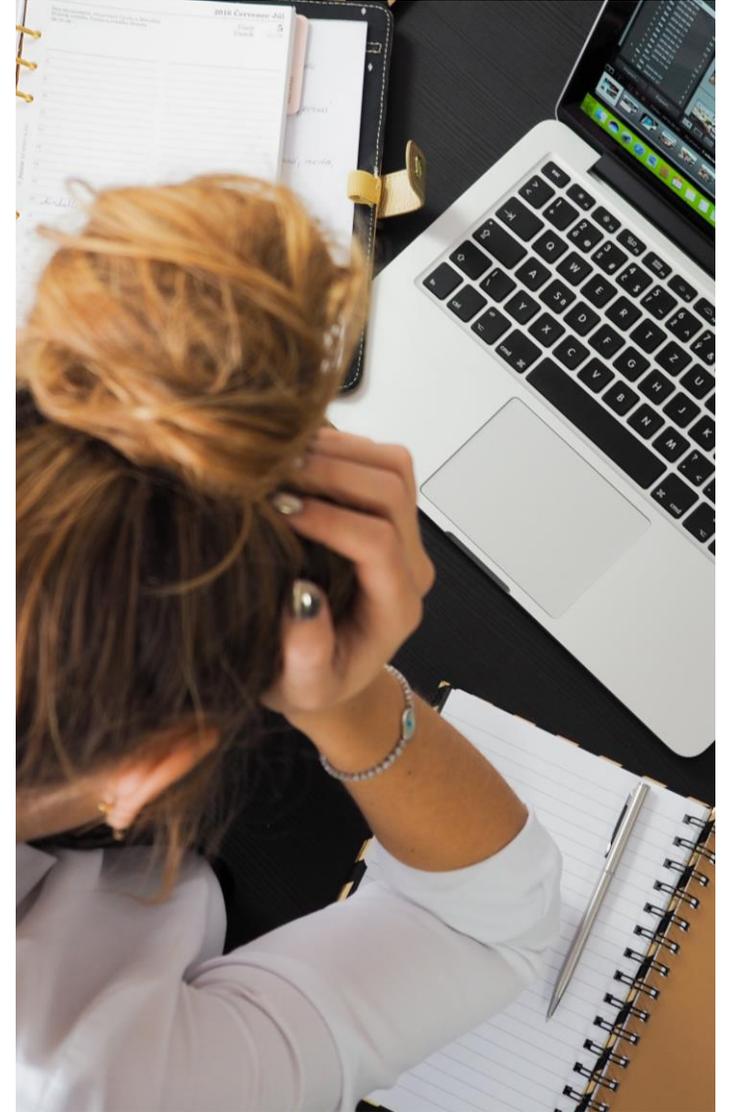




ifeel

» Aunque las cifras son alentadoras, aproximadamente el 14% de los trabajadores están insatisfechos con su trabajo. Esto obliga a una reflexión ambiciosa: ¿por qué una persona experimenta malestar psicológico respecto a su profesión y cómo influyen en ello las organizaciones? Existen muchos factores que generan insatisfacción, algunos son personales (mi trabajo no me gusta, no sirvo, aspiro a otra cosa) y otros tienen que ver con la empresa en sí misma (liderazgo fallido, cultura empresarial depredadora, ausencia de cuidado de los trabajadores). Solo las empresas que promueven el bienestar psicológico de sus empleados a través de programas específicos acaban teniendo un rendimiento sostenible. «

— Rafael San Román Rodríguez, Content & PR Manager en ifeel

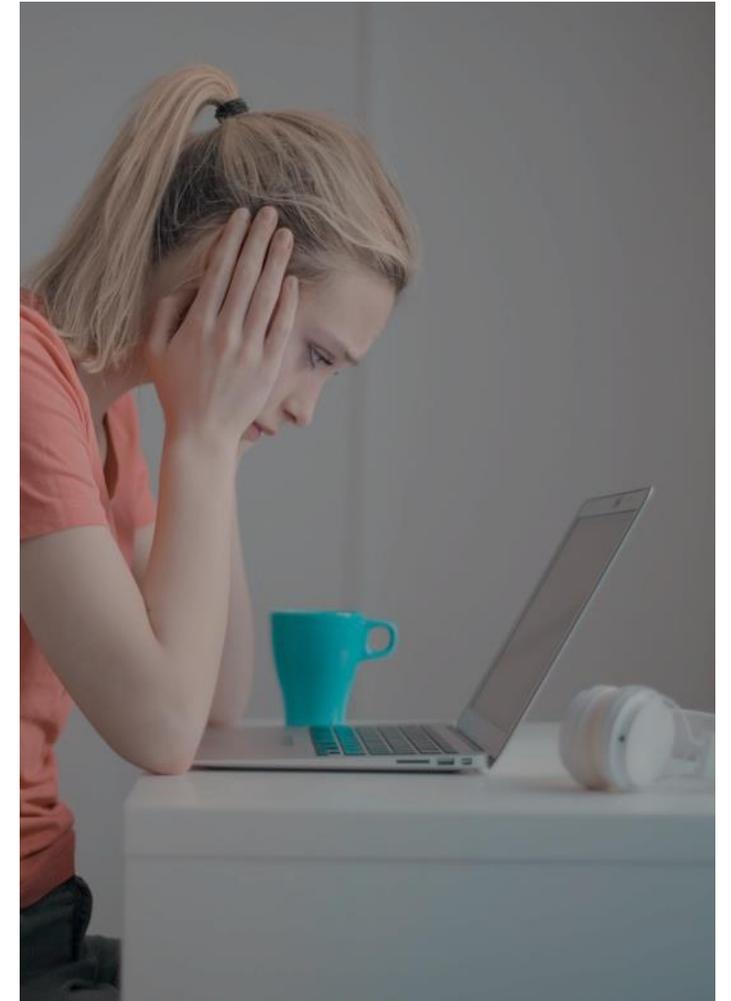
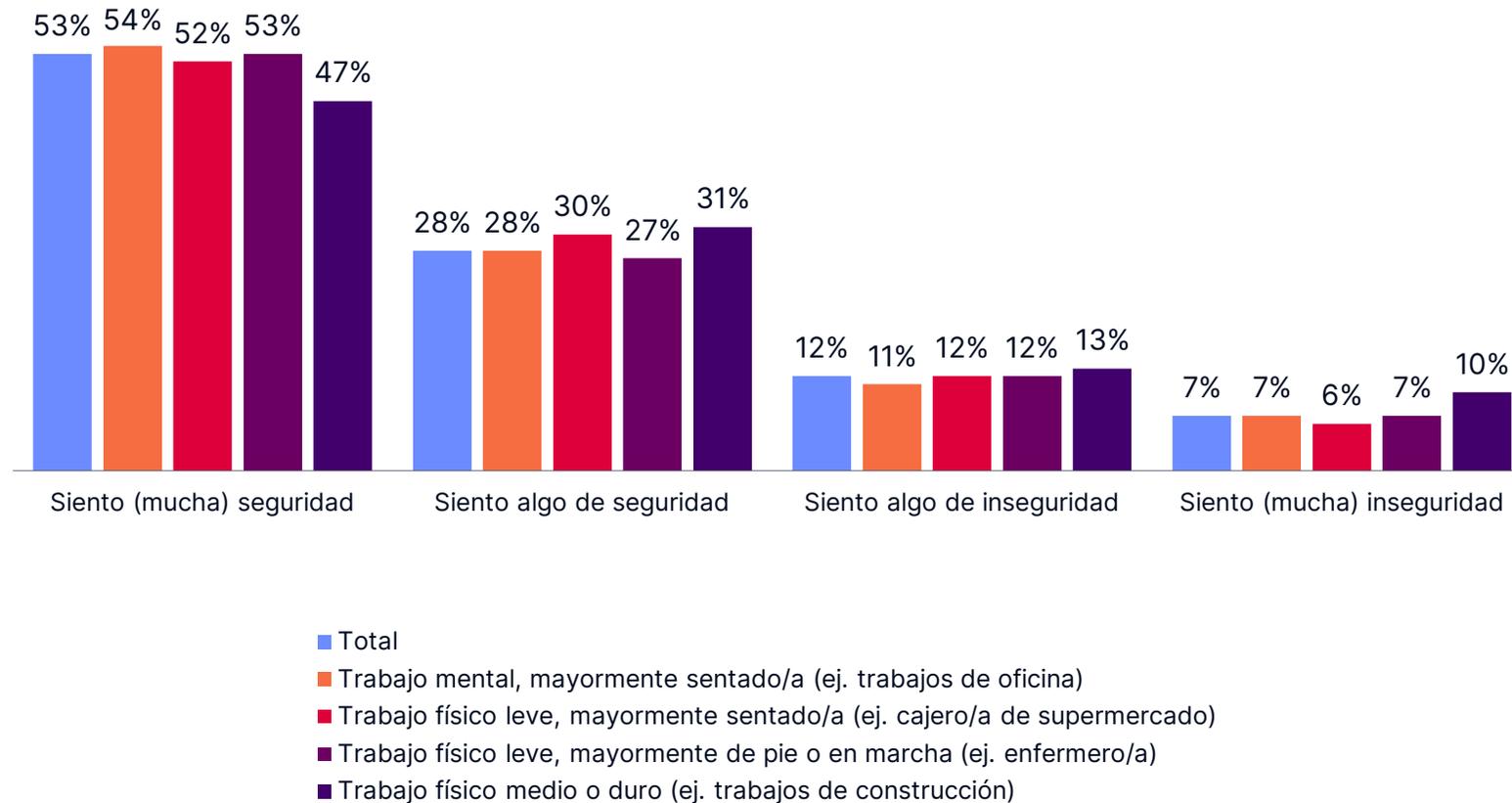


A pesar de la incertidumbre, la mayoría de los españoles siente seguridad respecto a su trabajo

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Los más optimistas son los que trabajan en oficinas y los que realizan una actividad física ligera mayormente de pie

¿En qué medida sientes seguridad al pensar en el futuro de tu trayectoria profesional?



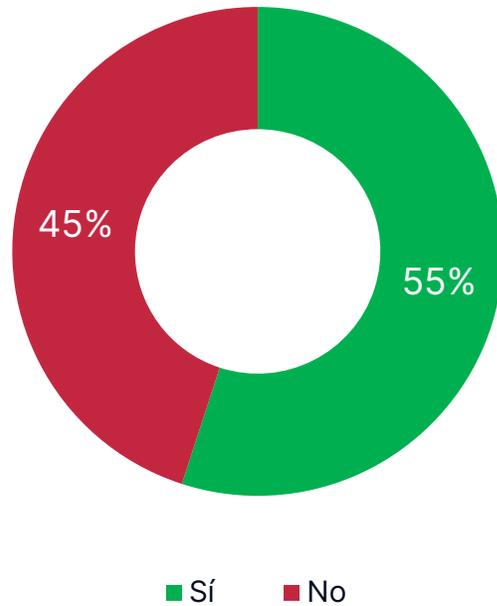
El futuro del trabajo – Informe 2022

Más de la mitad de los españoles han estado preocupados por su trabajo actual

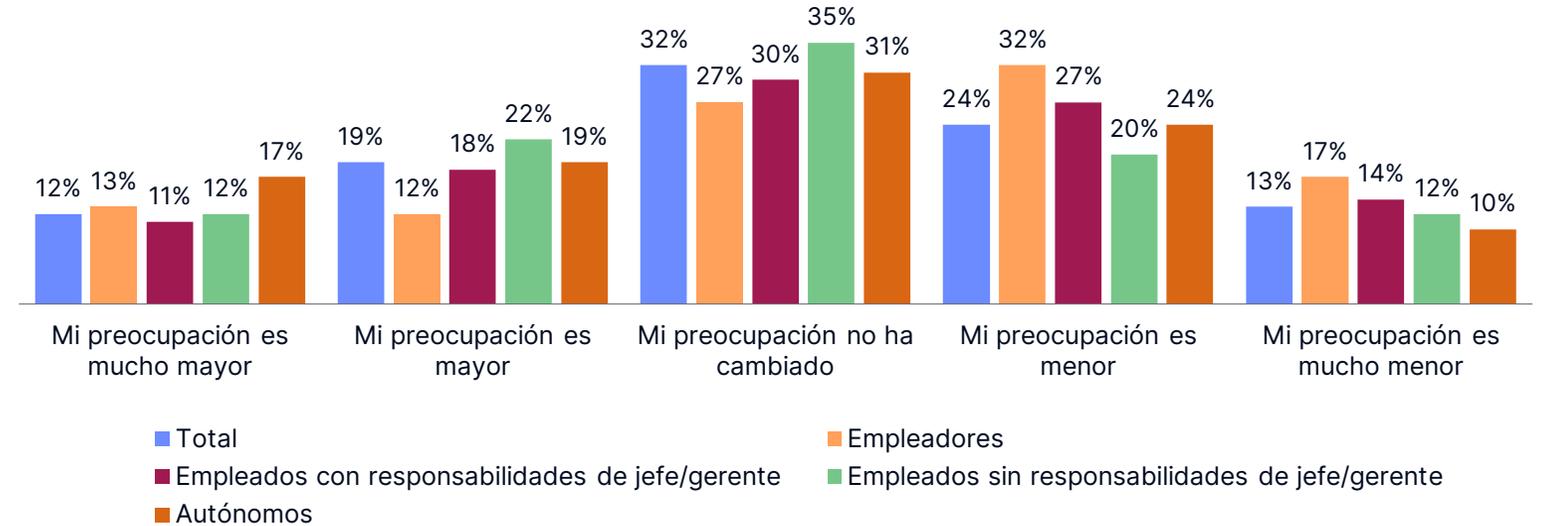
Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Lo más preocupante es el impacto de la situación económica general

¿Has sentido preocupación alguna vez por perder el trabajo en el que te encuentras actualmente?



Con la llegada de la Covid, ¿tu preocupación es mayor o menor?



- No es de extrañar que los encuestados autónomos se preocupen mucho más por su trabajo (17% frente al 12%).
- Además, es interesante observar que los empleadores son casi más propensos que la media a decir que se preocupan mucho menos ahora (17% frente al 13%).

Lo que más preocupa a los encuestados:



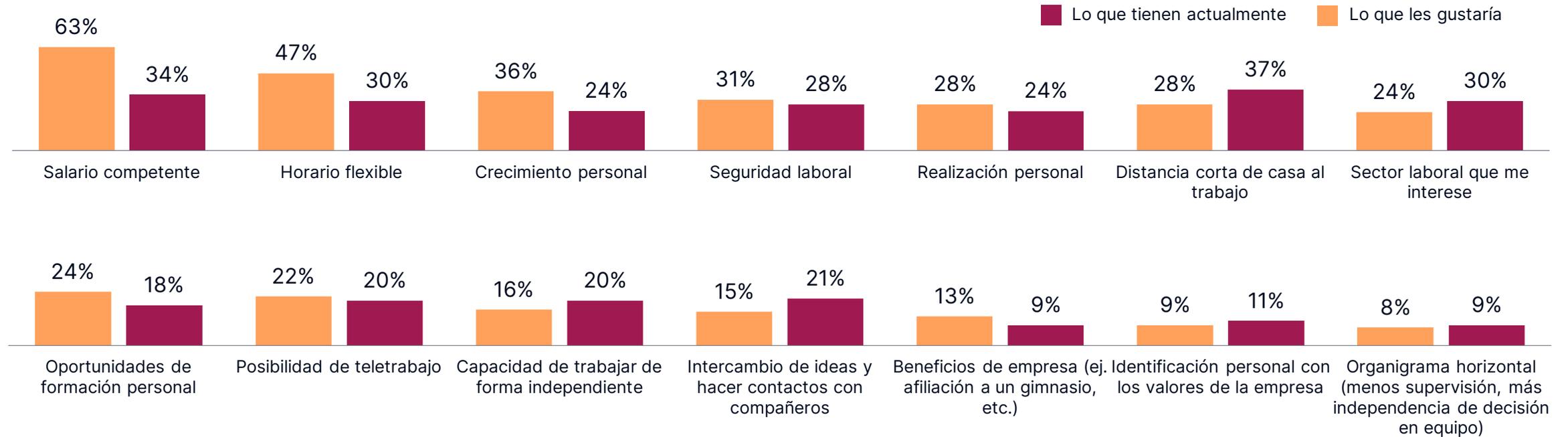
1. Situación económica en general, 66%
2. Su industria se ha visto muy afectada (ej. turismo, restauración), 41%
3. ERE, ERTE (suspensión temporal de empleo), 10%

¿Has sentido preocupación alguna vez por perder el trabajo en el que te encuentras actualmente? (N=2000) // Has señalado que has sentido preocupación por perder el trabajo que tienes actualmente. Con la llegada de la Covid, ¿tu preocupación es mayor o menor? (N=1093) // Has señalado que tu preocupación por perder tu trabajo es mayor por la Covid. ¿Cuál(es) es(son) la(s) razón(es)? (N=344)

Un salario competente es lo más importante

En la lista de los ideales de trabajo, los horarios flexibles ocupan el segundo lugar y el crecimiento personal, el tercero.

Lo que a los empleados les gustaría que se les ofreciera vs. lo que tienen actualmente



- **Tres de cada cinco empleados (63%)** desearían un **salario competente** por parte de su empleador, pero **sólo el 34%** considera que su salario actual lo es.
- Han pasado casi dos años desde el inicio de la pandemia y los horarios flexibles siguen siendo más relevantes que nunca. **Cerca de la mitad de los encuestados (47%)** desearía un horario flexible, pero sólo el 30% cree que su trabajo actual se lo proporciona.
- El **crecimiento personal** ocupa el ter'cer lugar en la lista de deseos del 36% de los encuestados, pero sólo el 24% de ellos considera tenerlo.

Diferentes grupos de edad, diferentes prioridades

¿Qué debería ofrecer un lugar de trabajo ideal para ti? División por grupos de edad

| | | Total | 16-24 años | 25-34 años | 35-44 años | 45-54 años | 55-65 años |
|----|---|-------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | Salario competente | 63% | 50% | 60% | 67% | 62% | 69% |
| 2 | Horario flexible | 47% | 38% | 54% | 48% | 47% | 41% |
| 3 | Crecimiento personal | 36% | 37% | 42% | 35% | 33% | 35% |
| 4 | Seguridad laboral | 31% | 28% | 23% | 30% | 30% | 46% |
| 5 | Realización personal | 28% | 21% | 29% | 27% | 28% | 36% |
| 6 | Distancia corta de casa al trabajo | 28% | 17% | 25% | 32% | 32% | 30% |
| 7 | Sector laboral que me interese | 24% | 30% | 27% | 20% | 21% | 26% |
| 8 | Oportunidades de formación personal | 24% | 27% | 22% | 25% | 20% | 24% |
| 9 | Posibilidad de teletrabajo | 22% | 13% | 23% | 24% | 26% | 19% |
| 10 | Capacidad de trabajar de forma independiente | 16% | 14% | 17% | 15% | 17% | 17% |
| 11 | Intercambio de ideas y hacer contactos con compañeros | 15% | 20% | 16% | 13% | 10% | 18% |
| 12 | Beneficios de empresa (ej. afiliación a un gimnasio, etc.) | 13% | 11% | 17% | 14% | 11% | 8% |
| 13 | Identificación personal con los valores de la empresa | 9% | 12% | 9% | 11% | 6% | 10% |
| 14 | Organigrama horizontal (menos supervisión, más independencia de decisión en equipo) | 8% | 8% | 8% | 7% | 10% | 8% |

- Los encuestados de **entre 55 y 65 años** desean tener un salario competente, seguridad laboral, alcanzar la realización personal, así como poder trabajar de forma independiente.
- Los encuestados de **entre 45 y 54 años** valoran una distancia corta de casa al trabajo, la posibilidad de trabajar de forma independiente y el teletrabajo, así como los organigramas horizontales.

- Los encuestados de entre **35 y 44 años** desean una distancia corta al trabajo.
- Los **millennials** desean poder trabajar de forma independiente con horarios de trabajo flexibles, así como recibir beneficios de empresa y oportunidades de desarrollo personal - probablemente para hacer su currículum más atractivo.
- En cambio, **la Generación Z** es la más soñadora, pues busca oportunidades de formación personal, un intercambio significativo con los compañeros, estar en una empresa con la que pueda identificarse y en un sector que le interese.

07

New Work

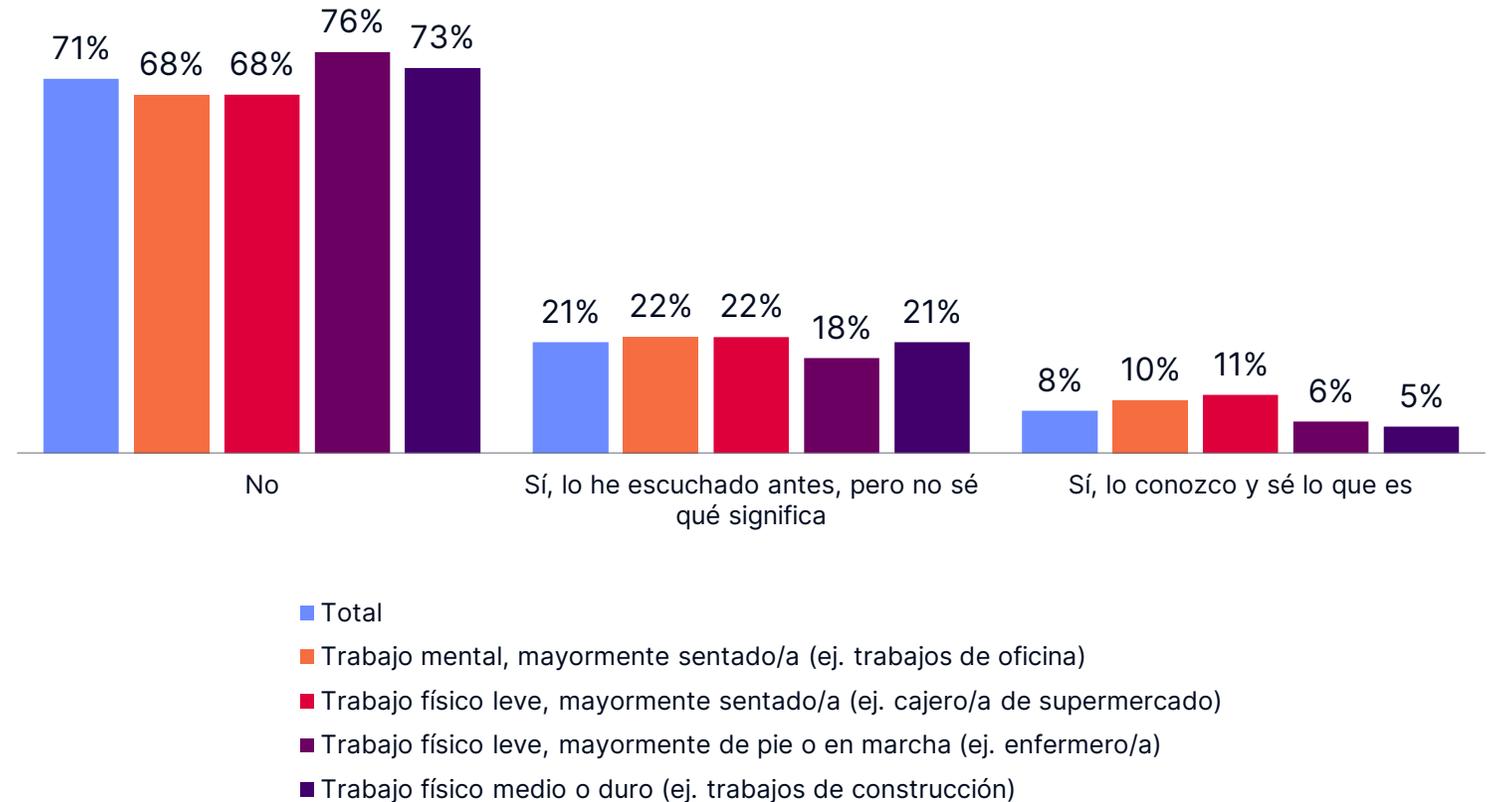


Nuevo trabajo, ¿solamente una burbuja?

Solamente uno de cada doce empleados sabe lo que es el Nuevo Trabajo y lo que implica

El Nuevo Trabajo describe un nuevo modelo basado en la globalización y digitalización. El movimiento aboga por la libertad, independencia y la participación activa de la comunidad de trabajadores en la empresa.

¿Conoces el movimiento del Nuevo Trabajo o "New Work"?



Las vacaciones ilimitadas y los organigramas horizontales son los aspectos más populares

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Los millennials parecen valorar todos los aspectos del movimiento Nuevo Trabajo



¿Cómo valorarías los siguientes aspectos del movimiento del Nuevo Trabajo para tu vida laboral personal? Top 2 respuestas

| Aspectos | Total | 16-24 años | 25-34 años | 35-44 años | 45-54 años | 55-65 años |
|---|-------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 Vacaciones ilimitadas - posibilidad de elegir cuántos y qué días tomarse libres | 59% | 53% | 63% | 62% | 63% | 51% |
| 2 Organigrama horizontal (supervisores y trabajadores colaboran de forma igualitaria) | 57% | 49% | 62% | 56% | 60% | 53% |
| 3 Flexibilidad total de ubicación de lugar de trabajo (en casa, en un hotel, en espacios de co-working, etc.) | 57% | 49% | 61% | 60% | 60% | 48% |
| 4 Abolición del concepto de "horario" - el trabajo se mide por tareas completadas o resultados, no por horas. | 53% | 45% | 56% | 54% | 57% | 47% |
| 5 Trabajo virtual en equipo entre departamentos y ubicaciones | 52% | 44% | 59% | 52% | 54% | 46% |
| 6 Incorporación de la vida laboral a la personal (tareas personales se pueden realizar durante horario laboral y viceversa) | 50% | 40% | 54% | 55% | 53% | 43% |

08

Comparación internacional

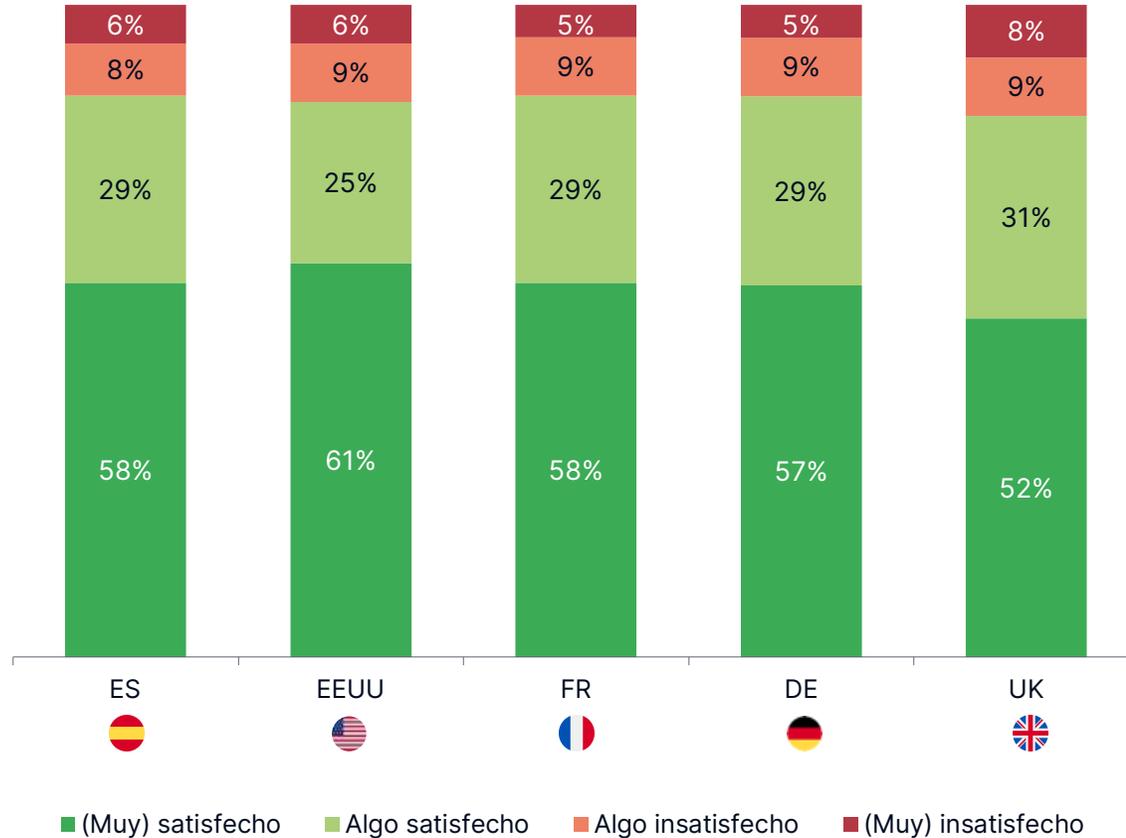


Los estadounidenses son los que más satisfechos están con su trabajo

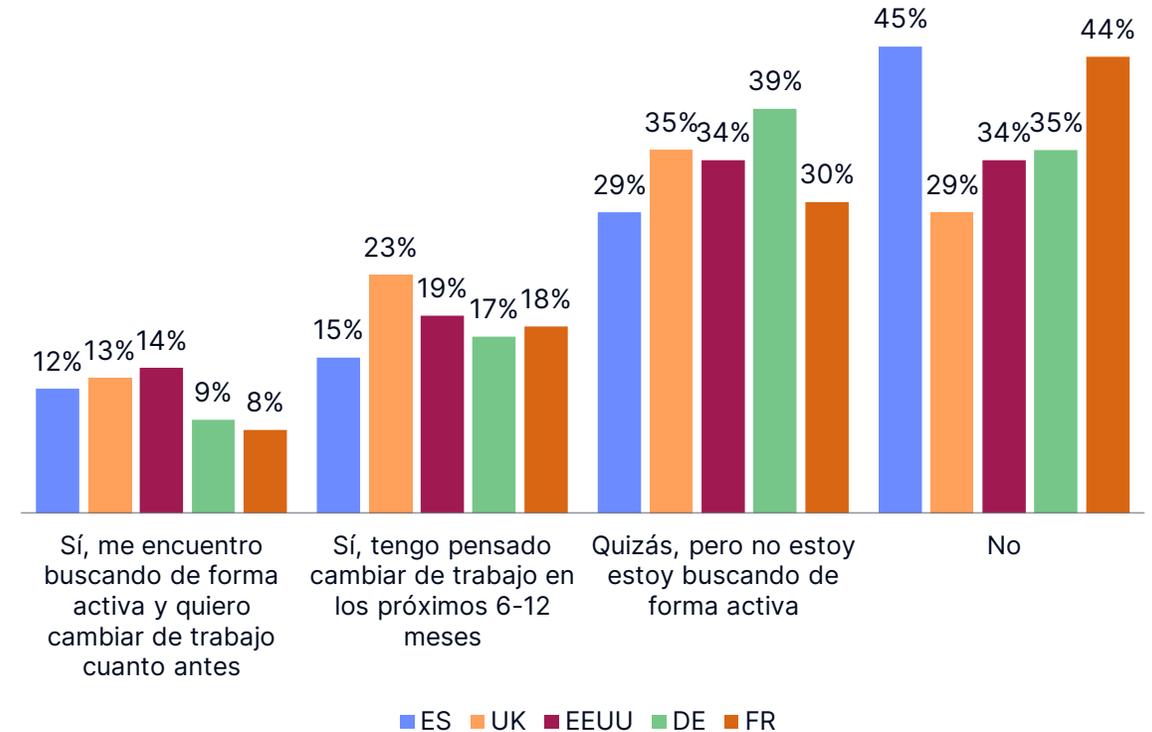
Consulte y analice los datos en research.appinio.com

Sin embargo, los españoles y franceses son los más propensos a permanecer en su trabajo actual

En general, ¿en qué medida estás satisfecho/a con tu trabajo actual?



¿Estás pensando cambiar de trabajo en la actualidad?

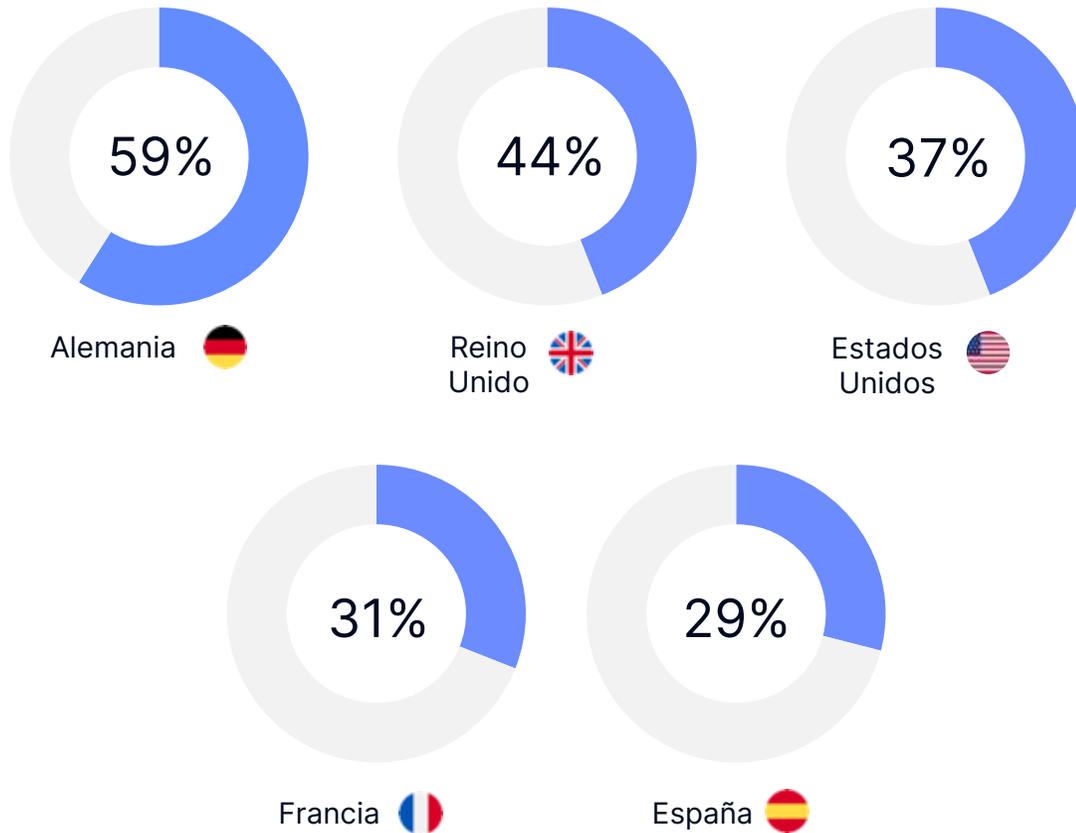


- Aunque los estadounidenses parecen ser los más satisfechos con su trabajo, también son más propensos que otros países a planear activamente un cambio de trabajo en el plazo de un año.

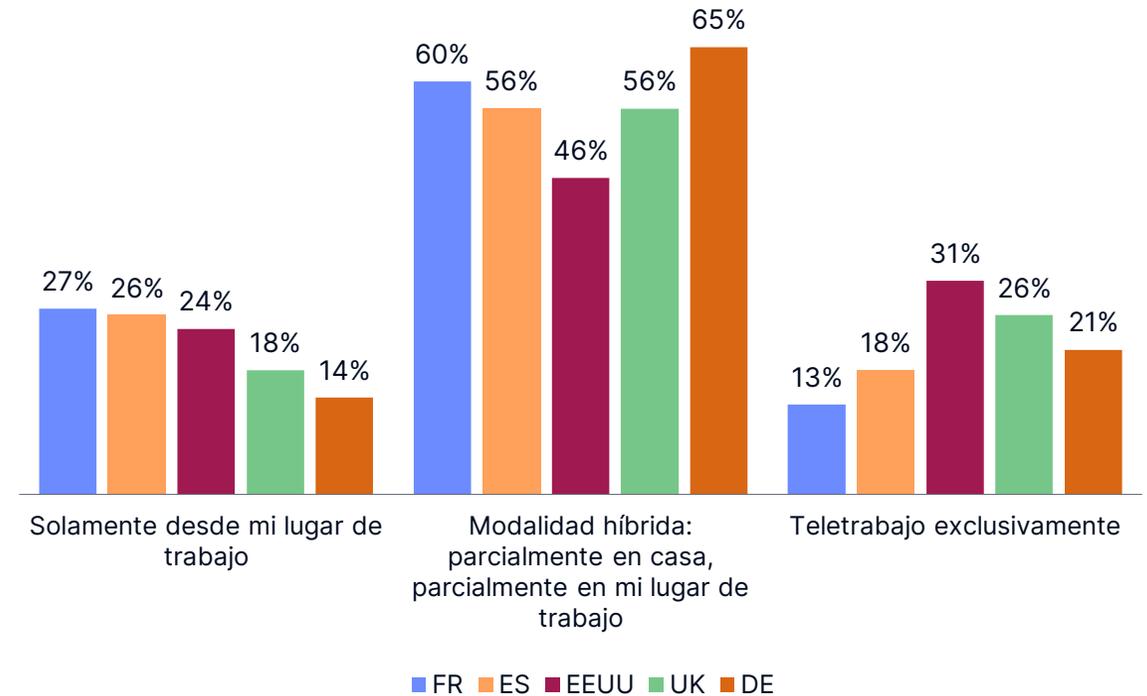
Los alemanes son los más propensos a teletrabajar en este momento

Pero un modelo de trabajo híbrido parece ser la opción ganadora en todos los países, excepto en Estados Unidos

Personas que trabajan desde casa actualmente



¿Cómo preferirías trabajar en un futuro?

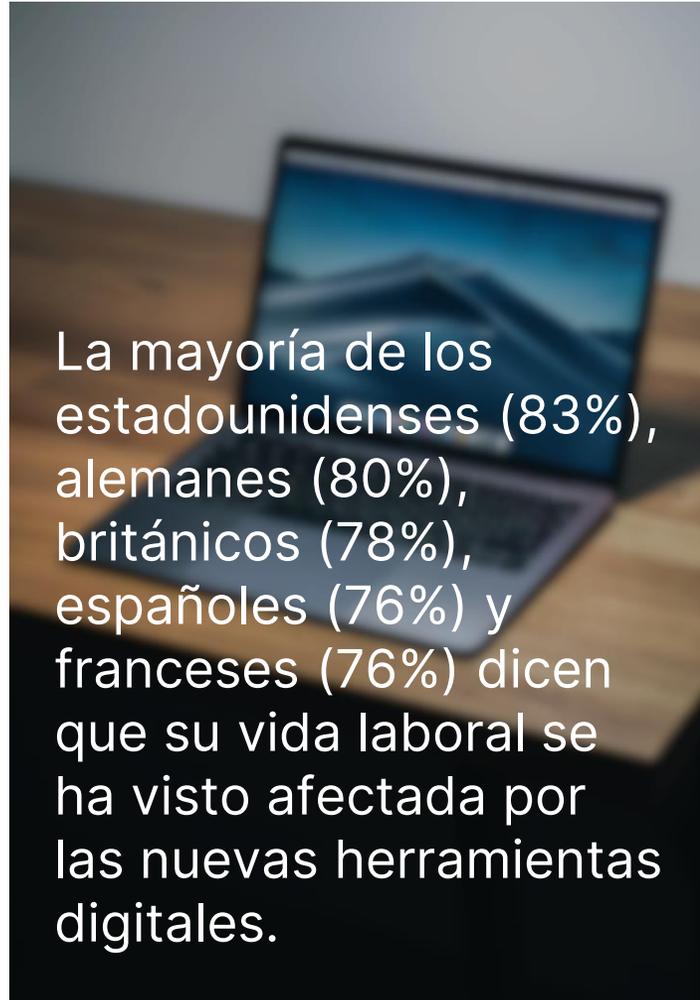


Estados Unidos parece ser el único país al que no le convence el modelo de trabajo híbrido y los encuestados estadounidenses son más propensos que los de otros países a desear un enfoque sólo a distancia en el futuro.

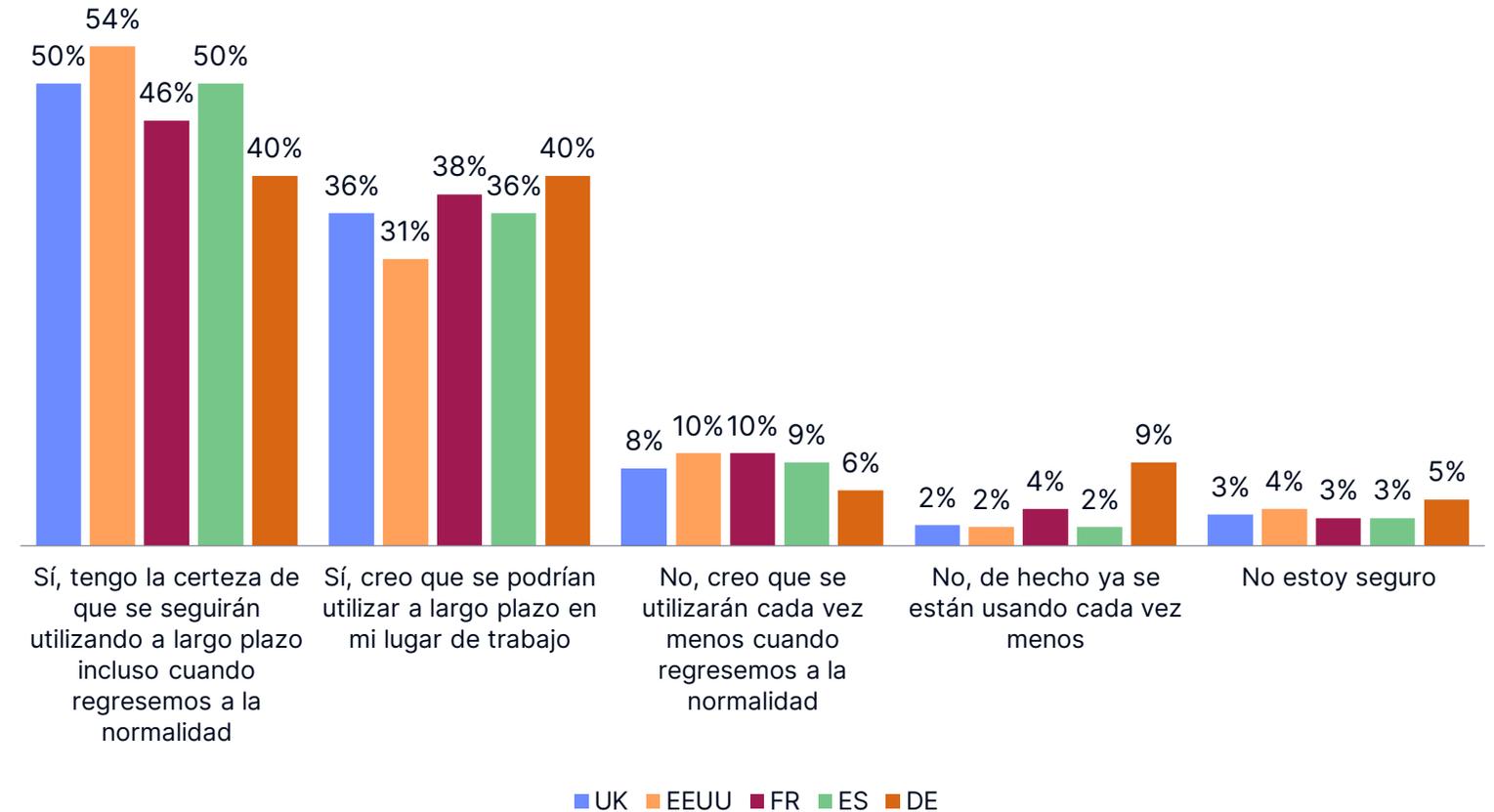
Las nuevas herramientas digitales han cambiado la forma de trabajar

Los encuestados alemanes son más propensos a decir que estas herramientas se utilizan menos que antes

El futuro del trabajo – Informe 2022



¿Crees que dichas herramientas y soluciones digitales se seguirán utilizando en tu lugar de trabajo a largo plazo?



Los estadounidenses y los británicos desean flexibilidad total en cuanto al lugar de trabajo

Los franceses y españoles estarían más que encantados con las vacaciones ilimitadas, los alemanes con organigramas horizontales

¿Cómo valorarías los siguientes aspectos del movimiento del Nuevo Trabajo para tu vida laboral personal? Top 2 respuestas

| | Aspectos |  ES |  UK |  FR |  EEUU |  DE |
|---|---|---|--|--|--|--|
| 1 | Flexibilidad total de ubicación de lugar de trabajo (en casa, en un hotel, en espacios de co-working, etc.) | 57% | 45% | 40% | 48% | 49% |
| 2 | Vacaciones ilimitadas - posibilidad de elegir cuántos y qué días tomarse libres | 59% | 41% | 41% | 47% | 42% |
| 3 | Abolición del concepto de "horario" - el trabajo se mide por tareas completadas o resultados, no por horas. | 53% | 39% | 36% | 44% | 40% |
| 4 | Organigrama horizontal (supervisores y trabajadores colaboran de forma igualitaria) | 57% | 38% | 41% | 44% | 52% |
| 5 | Trabajo virtual en equipo entre departamentos y ubicaciones | 52% | 37% | 32% | 41% | 39% |
| 6 | Incorporación de la vida laboral a la personal (tareas personales se pueden realizar durante horario laboral y viceversa) | 50% | 30% | 33% | 36% | 29% |



Países diferentes, prioridades diferentes

Consulte y analice los datos en research.appinio.com

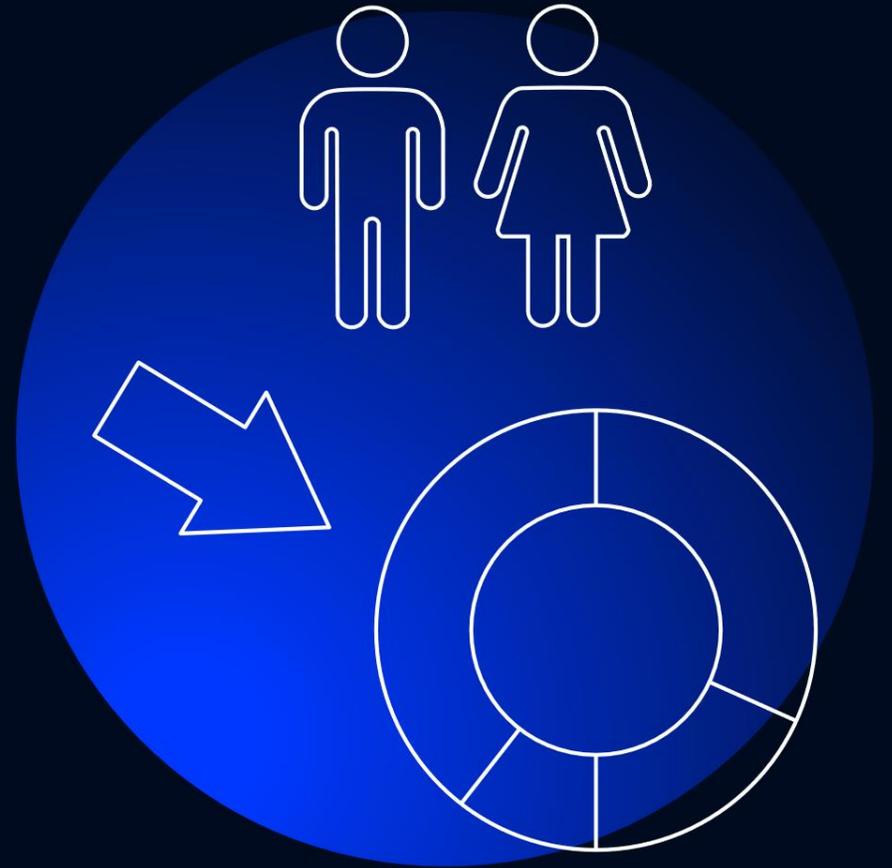
¿Qué debería ofrecer un lugar de trabajo ideal para ti?

| | |  ES |  UK |  FR |  EEUU |  DE (2021)* |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Salario competente | 63% | 56% | 55% | 52% | 49% |
| 2 | Seguridad laboral | 31% | 51% | 24% | 40% | 36% |
| 3 | Horario flexible | 47% | 49% | 37% | 43% | 31% |
| 4 | Crecimiento personal | 36% | 34% | 23% | 22% | 17% |
| 5 | Oportunidades de formación profesional | 24% | 29% | 20% | 26% | 20% |
| 6 | Capacidad de trabajar de forma independiente | 16% | 28% | 22% | 30% | 25% |
| 7 | Posibilidad de teletrabajo | 22% | 24% | 20% | 21% | 18% |
| 8 | Distancia corta de casa al trabajo | 28% | 21% | 27% | 14% | 13% |
| 9 | Sector laboral que me interese | 24% | 19% | 30% | 15% | 18% |
| 10 | Beneficios de empresa (ej. afiliación a un gimnasio, etc.) | 13% | 13% | 16% | 15% | N/A |
| 11 | Realización personal | 28% | 9% | 47% | 8% | 8% |
| 12 | Intercambio de ideas y hacer contactos con compañeros | 15% | 8% | 14% | 7% | N/A |
| 13 | Identificación personal con los valores de la empresa | 9% | 7% | 9% | 9% | 6% |
| 14 | Organigrama horizontal (menos supervisión, más independencia de decisión en equipo) | 8% | 4% | 11% | 3% | 9% |

- **Un salario competente es lo más importante para todos los trabajadores.**
- Los **estadounidenses y los británicos** parecen compartir la misma lista de deseos cuando se trata de lo que su empleador ideal debería ofrecerles: un **salario competente, seguridad laboral** y un **horario flexible**, ocupan los tres primeros puestos de ambos países.
- Los **encuestados franceses** valoran la autorrealización en el trabajo (47%), seguida de la flexibilidad de horarios (37%).
- Los **españoles** siguen el ejemplo y sitúan la flexibilidad horaria (47%) en segundo lugar, mientras que el desarrollo personal ocupa el tercer lugar (36%).

09

Diseño y metodología del estudio



Diseño del estudio

Método, muestra y composición de la muestra



Método

- Cuestionario móvil enviado a nuestro panel a través de la aplicación móvil de Appinio
- El estudio ha sido realizado el 20 de enero de 2022
- Los datos pueden ser consultados, filtrados y descargados en tiempo real a través del siguiente [enlace](#)

Muestra

- País: España
- Edad: 16 - 65 años
Ø edad= 40 años
- Representativa a nivel nacional conforme a edad y género
- Participantes: N = 2.000 personas empleadas (de tiempo completo o medio tiempo)
- Distribución:
 - Empleados de tiempo completo: 73% (1454)
 - Empleados de medio tiempo: 27% (546)

Composición



Contacto

Para estudios



Louise Leitsch

Jefa de Consultoría de Investigación

Oficina +49 40 2286 57 312

E-mail louise.leitsch@appinio.com



Christopher Dahl

Lead del Equipo de Consultoría de Investigación

Oficina +49 40 2286 57 313

E-mail christopher.dahl@appinio.com



Para España



Livia Mirón

Country Manager España

Oficina +34 911 98 7291

E-mail livia.miron@appinio.com



Appinio España

Príncipe de Vergara 122, 4º
28002 Madrid

Appinio Alemania

Jungfernstieg 49
20354 Hamburgo

Appinio EEUU

1355 Market St
94301 San Francisco

Appinio Reino Unido

Victoria House, Suite 41
38 Surrey Quays Road, Londres

www.appinio.com