

Un estudio de Workday revela que los trabajadores europeos están deseando recuperar las oportunidades profesionales perdidas

El estudio muestra la preocupación por el desarrollo de la carrera profesional, mientras se pierden oportunidades de adquirir nuevas skills

MADRID, Spain, June 08, 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), líder en aplicaciones empresariales en la nube para [finanzas](#) y [recursos humanos](#), ha publicado hoy los primeros resultados de su encuesta europea "[La perspectiva de los empleados: Entender el sentimiento y las prioridades de los trabajadores en toda Europa](#)" que revela que los trabajadores europeos están preocupados por el impacto que la pandemia está teniendo en sus carreras. Para algunos, el drástico cambio hacia el teletrabajo se traduce en una pérdida de oportunidades esenciales en cuanto a la adquisición de nuevas responsabilidades y skills.

Workday se ha asociado con Yonder Consulting (antes Populus), una consultora de investigación y estrategia, para llevar a cabo el estudio cuantitativo en toda Europa. Yonder ha encuestado a más de 17.000 trabajadores con cargos intermedios y a empleados de organizaciones con más de 250 trabajadores en nueve mercados europeos.

Los aspectos más destacados de la encuesta son los siguientes:

- *Los empleados se mantienen positivos respecto al liderazgo en tiempos de incertidumbre, siendo los líderes de Países Bajos, Alemania, Suiza y el Reino Unido los vistos de forma más favorable por los empleados*
- *Casi la mitad de los trabajadores (44%) de Reino Unido, España e Italia reconocen haber perdido oportunidades de adquirir nuevas responsabilidades y habilidades*
- *Algo más de una cuarta parte de los empleados (26%) considera que ha perdido oportunidades de desarrollar su carrera, incluido el 47% de los jóvenes de 18 a 34 años, que están preocupados por el impacto que la pandemia ha tenido en sus oportunidades laborales*

La investigación también reveló que el 25% de los empleados buscará cambiar de trabajo en los próximos doce meses, con la esperanza de encontrar un mejor desarrollo profesional, un puesto que resulte de mayor interés y una mejora salarial. Sin embargo, sólo el 12% afirma que su deseo de cambiar de trabajo ha sido impulsado por la respuesta de su empresa a la pandemia del COVID-19.

A pesar de las dificultades ocasionadas por la pandemia, el 30% de los empleados sigue creyendo que recibirá un aumento de sueldo en el próximo año, aunque los españoles e italianos tienen menos esperanza, ya que sólo el 23% y el 18%, respectivamente, creen que recibirán un incremento salarial. En cambio, en Suecia más de la mitad de los encuestados (52%) cree que su sueldo aumentará. Un salario competitivo es el factor que más motiva a la hora de buscar un nuevo puesto de trabajo en todos los mercados, y el 54% afirma que no estaría dispuesto a reducir su remuneración por unas condiciones laborales más flexibles.

[Workday está ayudando](#) a los líderes de RRHH de todo el mundo a gestionar la vuelta al trabajo y a liderar este entorno dinámico. Esto incluye la capacidad de evaluar la preparación de la plantilla y el lugar de trabajo para la reincorporación en función del sentimiento de los empleados y la elegibilidad. Además, las organizaciones pueden utilizar Workday para personalizar la experiencia de los empleados y ofrecer sugerencias de desarrollo profesional para cada empleado, basándose en el conocimiento de las habilidades e intereses profesionales de cada trabajador, así como en las habilidades que son fundamentales para la organización.

Los empleados son positivos respecto a los líderes

Para evaluar la percepción de los empleados sobre el rendimiento general de sus actuales dirigentes, el equipo de investigación realizó un análisis de factores. A partir de los datos recogidos de 13 atributos, fueron capaces de aunarlos en una métrica: la puntuación del Índice de Liderazgo. Esta valoración actúa como una muestra de cómo se siente un empleado con respecto al rendimiento del personal directivo de la organización en la que trabaja en ese momento. Una puntuación inferior a 100 significa que los líderes de determinados mercados están rindiendo por debajo de la media y una puntuación superior a 100 significa que esos líderes están rindiendo por encima de esta.

La puntuación del Índice de Liderazgo mostró que los líderes de Países Bajos, Alemania, Suiza y Reino Unido son los mejor valorados por los empleados.

País	Índice de Liderazgo
Países Bajos	108
Alemania	106
Suiza	103
Reino Unido	103
España	99
Bélgica	97
Suecia	97
Italia	95
Francia	93

En los países donde el rendimiento de los líderes es superior a la media (Alemania, Suiza, Países Bajos y Reino Unido), los empleados son más propensos a comprender el papel que desempeñarán en el futuro de la organización (65%, 64%, 63% y 62% respectivamente). Los líderes del Reino Unido y de los Países Bajos fueron calificados como los más empáticos por sus empleados (64% y 65% respectivamente), mientras que los líderes de los Países Bajos (55%), Suiza (54%) y Alemania (53%) fueron considerados los mejores en la gestión del cambio.

Confianza en el liderazgo

Casi la mitad de los líderes consideran que han gestionado bien el año 2020 dando prioridad a la salud y la seguridad de los empleados (59%) y mostrando empatía (55%). Casi la mitad de los empleados (49%) creen que la dirección de su empresa ha gestionado bien el cambio.

La mayoría de los trabajadores creen que la comunicación de los líderes se ha mantenido o ha aumentado durante el año 2020, sobre todo los que trabajan en el Reino Unido (85%) e Italia (88%).

El estudio ofrece una visión muy positiva de cómo las organizaciones de toda Europa se han adaptado a los radicales cambios en los modelos de trabajo que ha exigido la pandemia. A pesar de que casi la mitad de los empleados (46%) declaran que rara vez, o nunca, han trabajado desde casa antes de 2020, más de la mitad afirman estar menos estresados (53%) y ser más productivos (56%) trabajando desde casa en 2020.

Motivación

Casi la mitad de los empleados han encontrado un reto para motivarse recientemente. Esto parece estar causado por factores como:

- La falta de contacto e interacción con el resto de empleados (27%)
- La gente echa de menos a sus compañeros (21%)
- La pandemia hace que el trabajo parezca menos importante (23%)

Los trabajadores de Países Bajos son los más propensos a sentirse satisfechos, productivos y motivados. También manifiestan un menor nivel de cansancio, junto con los alemanes.

Herramientas y formación

Mientras que el 84% de los empleados indica que puede acceder a la información necesaria y el 67% cree que se le ha proporcionado suficiente apoyo mientras trabaja desde casa, el 66% no recibió formación sobre cómo trabajar desde casa de forma eficaz.

Declaraciones

"Aunque es reconfortante ver que muchos líderes empresariales han gestionado con éxito los cambios imprevistos ocasionados por la pandemia, el impacto real se verá en la forma en que las organizaciones apoyen a los empleados en la transición hacia la normalidad a medida que salgamos del confinamiento", dijo Carolyn Horne, presidenta de EMEA, Workday. "Fundamentalmente, esto debería incluir el apoyo al desarrollo de los empleados a través de la formación en skills y la creación de nuevas oportunidades, como el aprendizaje virtual y la movilidad interna, que no sólo contribuirán al éxito continuado de una organización, sino que favorecerá el bienestar de los empleados."

Información adicional

Entre el 28 de octubre y el 18 de noviembre de 2020, Yonder realizó una encuesta online a 17.054 trabajadores de rango intermedio y que trabajaban en una organización con más de 250 empleados en nueve mercados europeos. Los nueve países se eligieron porque representaban una buena distribución geográfica en Europa, captaban las cinco mayores economías europeas y eran accesibles mediante una metodología de encuesta online. Yonder es miembro del British Polling Council y se rige por sus normas. Más información en <https://yonderconsulting.com/>.

Metodología

El tamaño de los paneles en línea en cada país era suficiente para permitir una muestra consistente de empleados que trabajan en organizaciones con más de 250 empleados. El objetivo para el estudio de campo era un tamaño de muestra de 2.000 encuestados en cada mercado, ya que proporciona una base sólida a partir de la cual realizar el análisis. El margen de error de una muestra de 2.000 personas es de +/- 2,2% con un nivel de confianza del 95%, lo que significa que si la encuesta se volviera a realizar 100 veces, 95 de cada 100 veces se esperaría que los resultados se modificaran como máximo en un +/- 2,2%. Llegar a los empleados mediante una metodología en línea en Suiza es más difícil, ya que hay menos personas inscritas en paneles online. Por lo tanto, se decidió llegar a un acuerdo y utilizar un tamaño de base más pequeño. En Suiza se alcanzó una cifra de 1.004 encuestados. Hay que tener en cuenta que el menor tamaño de la base de 1.004 en Suiza crea un margen de error de +/- 3,1% con un nivel de confianza del 95%.

Sobre Workday

[Workday](#) es un proveedor líder de aplicaciones empresariales en la nube para [finanzas](#) y [recursos humanos](#) para que ayuda a sus clientes a adaptarse y prosperar en un mundo cambiante. Las aplicaciones de Workday para gestión financiera, Recursos Humanos, planificación, gestión de gastos y analytics, han sido adoptadas por miles de organizaciones de todos los sectores en el mundo, incluyendo desde medianas empresas, hasta más del 45 por ciento de las compañías de la lista Fortune 500. Para obtener más información sobre Workday, visite workday.com.

Declaraciones que se refieren a previsiones futuras

Esta nota de prensa contiene declaraciones acerca del futuro; entre otras cosas, declaraciones sobre el rendimiento y los beneficios esperados de las ofertas de Workday. Las palabras "creer", "puede", "hará", "estimar", "continuar", "anticipar", "pretender", "esperar", "buscar", "planear", "proyectar" y expresiones similares tienen por objeto identificar las declaraciones de carácter prospectivo. Estas declaraciones prospectivas están sujetas a riesgos, incertidumbres y suposiciones. Si los riesgos se materializan o las suposiciones resultan incorrectas, los resultados reales podrían diferir materialmente de los resultados implícitos en estas declaraciones prospectivas. Los riesgos están implícitos en estas perspectivas, pero no se limitan exclusivamente a ellos. Los riesgos descritos en nuestros registros con la Comisión de Valores y Bolsa ("SEC"), incluyendo nuestro Formulario 10-K para el año fiscal que termina el 30 de abril de 2021 y nuestros informes futuros que podemos presentar ante la SEC de forma eventual podrían causar que los resultados reales varíen con respecto a las expectativas. Workday no asume ninguna obligación y no tiene actualmente la intención de actualizar ninguna de estas declaraciones prospectivas después de la fecha de esta publicación.

Cualquier servicio, característica o función no publicada a la que se haga referencia en este documento, nuestro sitio web u otros comunicados de prensa o declaraciones públicas que no estén accesibles de manera pública actualmente están sujetos a cambios a discreción de Workday y pueden no ser entregados como se concibieron o directamente no ser entregados. Los clientes que contraten los servicios de Workday, Inc. deben tomar sus decisiones de compra basándose en los servicios, características y funciones que están disponibles actualmente.

Contacto de prensa

Malika Brahiti
Workday EMEA
+33 (6) 80 14 14 47
malika.brahiti@workday.com

Miguel Gallego
Asesores de Relaciones Públicas y Comunicación
+34 91 577 45 54
workday@comunicacionrrpp.es

<https://es-es.newsroom.workday.com/Un-estudio-de-Workday-revela-que-los-trabajadores-europeos-estan-deseando-recuperar-las-oportunidades-profesionales-perdidas>