

|                |        |                       |
|----------------|--------|-----------------------|
| Lugar y fecha: | Madrid | 13 de octubre de 2015 |
|----------------|--------|-----------------------|

**Informe Internacional Randstad de Tendencias en RRHH 2015**

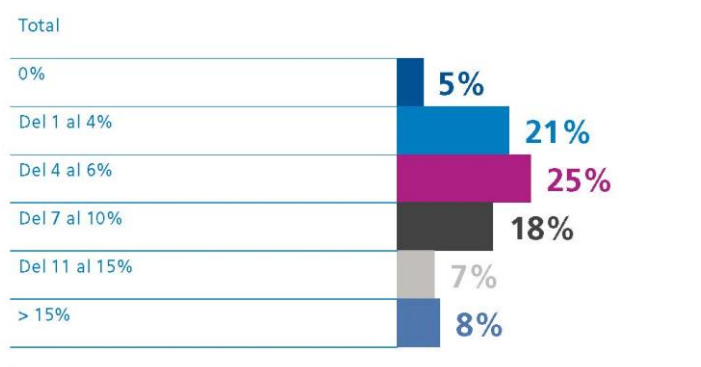
**Una de cada tres empresas españolas prevé aumentar sus ingresos por encima del 7% durante 2015**

- El 15% de las compañías españolas considera que su volumen de negocio aumentará por encima de los dos dígitos, más de un 10%
- La situación económica actual ha motivado que el 35% de las empresas haya mejorado sus productos y/o servicios durante el último año
- El 31% de los directivos afirma que su empresa está preparada para planificar el trabajo de tres generaciones mientras que un 20% reconoce no tener la preparación adecuada
- La introducción de horarios de trabajo flexibles es la política laboral más utilizada para gestionar la diversidad generacional de los empleados

**Madrid, 13 de octubre de 2015.-** El último informe de **Randstad Professionals**, empresa especializada en la selección de perfiles directivos, técnicos y de responsabilidad, analiza las tendencias en recursos humanos en España a partir de 640 encuestas personalizadas a responsables de RRHH o directivos responsables en la toma de decisiones sobre contratación.

Según el [\*Informe de Tendencias en Recursos Humanos 2015\*](#), las empresas españolas son optimistas ante el último trimestre del año. En este sentido, el estudio de Randstad revela que el 79% de las compañías españolas prevé aumentar sus ventas durante 2015, lo que supone un fiel reflejo de la progresiva recuperación económica. Además, una de cada tres empresas nacionales (33%) avanza que sus ingresos crecerán por encima del 7%, y un 15% sitúa su crecimiento por encima de los dos dígitos.

**Desarrollo estimado en volumen de ventas (ingresos) para 2015 (crecimiento)**



**Fuente: Informe Internacional Randstad de Tendencias en RRHH 2015**

## El 35% de las empresas ha mejorado sus productos por la situación económica

Este incremento en las previsiones de facturación de las organizaciones está directamente relacionado con la situación económica actual. Las perspectivas y el crecimiento futuro vienen condicionadas por el clima económico en el que se enmarca la actividad de las compañías.

En este sentido, cabe destacar que más de la mitad de las empresas encuestadas (53%) afirma que su actividad ha mejorado durante el último año, un porcentaje que en 2014 alcanzaba el 30%. En el lado opuesto, un 24% de las compañías afirma que la situación económica actual ha provocado que su actividad haya empeorado durante los últimos doce meses.

Otro aspecto relevante hace referencia a las oportunidades derivadas de esta situación económica. En esta línea, el 35% de las compañías ha mejorado sus productos o servicios; un 32% ha conseguido forjar nuevas alianzas empresariales; mientras que para el 27% ha supuesto la oportunidad de promover una forma de pensar diferente entre los empleados.

El último de los aspectos sobre los que la situación económica tiene relación directa hace referencia al clima interno de las compañías; es decir, los efectos de la economía sobre los trabajadores. Para ello, Randstad tiene en cuenta dos aspectos que miden estos efectos: la lealtad de los empleados y su volumen de trabajo.

De esta manera, el informe de Randstad detecta que la situación económica ha influido tanto sobre la carga de trabajo de los profesionales como sobre su lealtad a la empresa. Cuando se profundiza más en esta cuestión, se pone de manifiesto que su efecto sobre la carga de trabajo ha sido ligeramente superior al relativo a la lealtad.

## Gestionar plantillas con generaciones diferentes, un reto a conquistar

Uno de los retos a los que se enfrentan las compañías actualmente, y que aumentará su incidencia en el futuro, está en la gestión de la diversidad en las plantillas. Esto redundará en una mayor fidelización de sus trabajadores y en el reparto más adecuado de las cargas de trabajo. Los recursos humanos de las organizaciones suponen la ventaja competitiva diferencial respecto al resto de empresas de su competencia. El acierto a la hora de manejar y compatibilizar estos recursos resultará determinante para el devenir de las organizaciones.

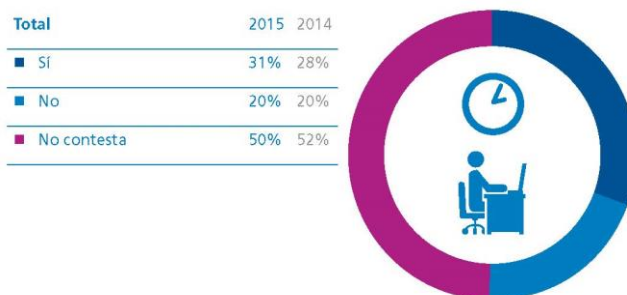
### Cómo gestionar los cambios en el entorno laboral (2014 - 2015)



Fuente: Informe Internacional Randstad de Tendencias en RRHH 2015

El hecho de tener que gestionar diferentes generaciones de profesionales en las situaciones cambiantes de mercado implica realizar cambios continuos en el entorno laboral. En este sentido, la preparación de directivos y supervisores destaca como la herramienta más utilizada por las compañías, con ya que así lo afirma el 43% de empresas encuestadas. En segundo lugar se sitúa la creación de una mentalidad y un espíritu de “poder mejorar” entre sus trabajadores, según el 38%, mientras que las políticas para involucrar a todos ellos en el cambio son aplicadas por el 36% de las organizaciones.

### ¿Está preparada su organización para planificar el trabajo de tres generaciones?



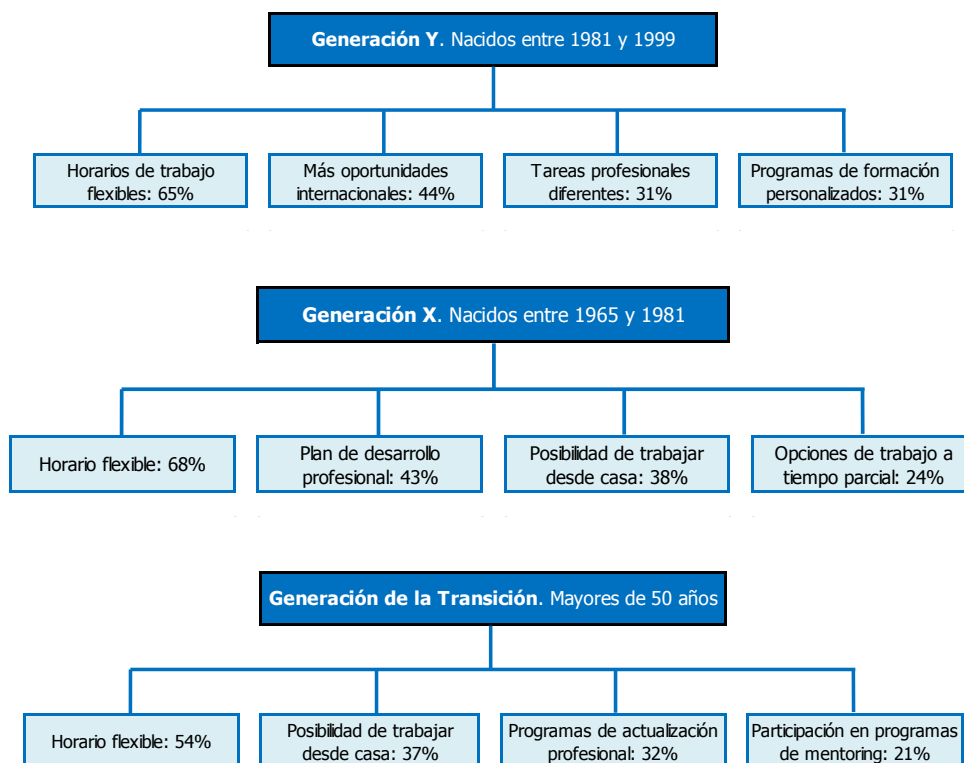
**Fuente: Informe Internacional Randstad de Tendencias en RRHH 2015**

Las empresas se encuentran en un momento complejo para la gestión de sus plantillas pues, en muchos casos, cuentan con empleados de hasta tres generaciones diferentes.

En este sentido, las políticas laborales ofertadas deben estar en consonancia con las demandas de cada uno de estos grupos, para mejorar el ambiente laboral y afianzar la confianza del trabajador en la compañía, con el objetivo de mejorar la productividad de estos profesionales. El 31% de los directivos encuestados afirma que su empresa está preparada para gestionar la diversidad, una tasa que ha aumentado en tres puntos porcentuales durante el último año. En el lado opuesto, una de cada cinco organizaciones encuestadas reconoce no estar preparada para manejar esta variedad interna.

Cabe destacar, en este punto, las diferencias entre los profesionales en función de su edad. El informe de Randstad pone de manifiesto que las empresas ya han comenzado a aplicar diversas políticas laborales para gestionar de manera correcta la diversidad de sus profesionales. De esta manera, las políticas laborales preferidas por las organizaciones para el grupo más joven, la ‘Generación Y’, consisten en la introducción de horarios de trabajo flexibles (65%), así como un aumento de las oportunidades de desarrollo profesional a nivel internacional (44%), una mayor diversidad de tareas (31%) y programas de formación personalizados (31%).

## Políticas laborales por edad y porcentaje de empresas que las aplican



**Fuente: Informe Internacional Randstad de Tendencias en RRHH 2015**

Las políticas laborales para el siguiente grupo de trabajadores, la 'Generación X', es parecida, ya que se fundamenta en la introducción de horarios de trabajo flexibles (68%), seguida por los planes de desarrollo profesional (43%), al posibilidad de trabajar desde casa (38%) y las opciones de trabajar a tiempo parcial (24%).

En cuanto a la 'Generación de la Transición', los profesionales mayores de 50 años, las empresas también ofertan horarios de trabajo flexibles (54%). La posibilidad de teletrabajar (37%), los programas de actualización profesional (32%) y la participación en programas de *mentoring* (21%) completan las políticas laborales más ofertadas.

**Puedes descargar el informe completo pinchando [aquí](#).  
Puedes descargar la infografía pinchando [aquí](#).**

### Randstad en el mundo y en España

Randstad es la empresa líder en España en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 32.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 600.000 horas de formación. Con más de 50 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad Holding cotiza en la Bolsa NYSE Euronext Amsterdam. Ofrecemos a nuestros clientes un servicio global en consultoría de recursos humanos: selección de profesionales, externalización de tareas, desarrollo de planes e implementación ad hoc de formación, contratación temporal y procesos de recolocación. En el mundo somos 29.000 empleados en 39 países. En España somos un equipo de más de 1.500 personas y más de 250 oficinas. Randstad ha sido elegida una de las mejores empresas para trabajar por la consultora internacional Great Place to Work en 2015. Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos en [www.randstad.es](http://www.randstad.es) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad\_es en Facebook, LinkedIn, Google+ y nuestro canal de Youtube

| Randstad España                           | Nombre            | Contacto   |
|---|-------------------|--|
| Departamento de comunicación              | Leticia Serrano   | <a href="mailto:leticia.serrano@randstad.es">leticia.serrano@randstad.es</a> / 686 991 238     |
|   | Patricia Martínez | <a href="mailto:patricia.martinez@randstad.es">patricia.martinez@randstad.es</a> / 610 897 820 |
| Agencia de comunicación Román y Asociados | Javier Aguilar    | <a href="mailto:j.aguilar@romanyasociados.es">j.aguilar@romanyasociados.es</a> / 915 915 500   |
|   | Natalia Martín    | <a href="mailto:n.martin@romanyasociados.es">n.martin@romanyasociados.es</a> / 915 915 500     |