

Randstad - Talent Trends Report 2020

Las empresas que apuesten por el talento y la digitalización serán las que mejor se adapten a la “nueva normalidad”

- El informe Talent Trends 2020 de Randstad destaca que los perfiles con capacidad de adaptación y habilidades digitales serán los más demandados
- El teletrabajo es una medida que puede acabar siendo permanente, ya que aporta la seguridad de la continuidad de la actividad empresarial frente a rebrotes
- El uso de análisis de datos, la implementación del Big Data y el teletrabajo son tendencias en alza en las empresas durante la pandemia
- Ocho de cada diez responsables de RRHH considera fundamental el empleo de tecnologías de analítica de datos para la búsqueda de talento

Madrid, 18 de agosto de 2020.- [Randstad](#), la empresa de recursos humanos número 1 en España y en el mundo, ha publicado el estudio [Talent Trends](#), que señala las principales tendencias que influenciarán el panorama de los Recursos Humanos a nivel internacional. La actual estrategia de búsqueda de talento mantiene exigencias pre-pandemia como [la flexibilidad de los perfiles profesionales, su adaptación a las nuevas tendencias y, sobre todo, el impacto de la tecnología](#). Pero además, ahora se buscan perfiles con [excelentes habilidades de resolución de problemas, con empatía y con capacidad de comunicación](#), estas competencias se encuentran ahora entre las más demandadas.

El informe de Randstad señala el nuevo concepto de talento que van a tener las empresas, íntegramente relacionado [con la digitalización y la incorporación de la tecnología para los procesos empresariales](#). Con la llegada de la crisis económica y sanitaria, las compañías han sufrido un tremendo revés tanto en rendimiento como en facturación, y la capacidad de adaptarse a estas nuevas circunstancias ha sido clave para su supervivencia.

No todos los sectores han sufrido las mismas consecuencias drásticas, incluso algunos han sabido adaptarse con rapidez a la nueva normalidad que ha impuesto la pandemia. Ese rápido reajuste está muy relacionado con el [empleo de la tecnología y las herramientas de trabajo en remoto](#). [La implementación del uso de la tecnología y la inversión en talento pueden permitir que las empresas salgan más fuertes de la crisis](#).

La tecnología, aliada en la búsqueda de talento

Según el informe elaborado por Randstad, [casi la mitad de los responsables de Recursos Humanos \(47%\) afirma que estaban invirtiendo en análisis predictivo del talento](#). Además, el 64% indicó que ya estaban invirtiendo significativa o moderadamente en capacidades de análisis. [La gran mayoría \(81%\) consideraron el análisis como algo fundamental en su capacidad de adquirir talento](#), una percepción que ha estado aumentando constantemente desde 2016.

Y no solo en materia de Recursos Humanos. [La implementación del Big Data y el análisis de datos es una tendencia en alza en numerosas empresas](#), y más que nunca, las estrategias de crecimiento empresarial estarán guiadas por indicadores y previsiones analíticas de la evolución del mercado. Las organizaciones que prioricen sus estrategias de datos estarán mejor posicionadas para comprender cómo clasificar los daños e identificar las oportunidades de crecimiento.

El teletrabajo, ¿una medida provisional?

A lo largo de la crisis, las empresas que han tenido más éxito se han centrado en la capacitación tecnológica, siendo el teletrabajo una de las medidas más generalizadas. [La transformación digital se seguirá imponiendo la denominada cultura del lugar de trabajo](#), ya que las empresas tenderán a trabajar desde casa, realizar negocios en videollamadas y desarrollar nuevos procesos digitales. Por ejemplo, existen 300 millones de usuarios de Zoom, y, según un estudio, los servicios de *streaming online* crecerán a una tasa anual del 18% hasta 2024.

El informe de Randstad asegura que, debido a la volatilidad del entorno empresarial actual, y con la crisis sanitaria aún sin resolver, [el teletrabajo es una medida que puede acabar siendo permanente, ya que reporta numerosos beneficios como la seguridad de la continuidad de la actividad empresarial frente a rebotes de la pandemia](#).

Un requisito para que la medida del teletrabajo sea exitosa será la [implementación del reskilling, es decir, adaptar sus habilidades al entorno virtual](#). De este modo, los empleados tendrán que desarrollar tanto habilidades *soft*-como la comunicación, el liderazgo virtual y la gestión del tiempo- como competencias digitales que les ayuden a hacer un uso eficaz de las nuevas tecnologías. Esta medida puede resultar útil además para alcanzar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, completar las tareas con mayor facilidad, gestionar proyectos y colaborar eficazmente con las personas que utilizan la tecnología. Si bien estas habilidades pueden surgir naturalmente para algunos, otros necesitarán mayor capacitación y orientación.

La importancia del employer brand

Este estudio indica que en esta situación de incertidumbre, [la importancia creciente que en los años previos ha adquirido el employer brand, se va a agudizar significativamente](#). Se trata de la imagen que proyecta una empresa y las políticas o herramientas que lleva a cabo para mejorarla, para ser más atractiva hacia sus trabajadores y candidatos, algo fundamental para atraer y mantener el mejor talento. El estudio del employer brand nos indica en los últimos años el salario pierde importancia como aspecto más valorado en un empleo, a favor de la conciliación y el ambiente de trabajo.

En este nuevo escenario, [en el employer brand adquiere gran importancia aspectos como el teletrabajo](#). Por culpa del desconocimiento existente sobre la pandemia y el riesgo de una vuelta al confinamiento, es probable que el talento busque trabajo con empresas capaces de adaptarse a cualquier circunstancia ajena a su control, es decir, [que tengan previstos instrumentos como el trabajo en remoto para poder continuar con el desempeño en caso de rebotes](#).

¿Se está llevando a cabo la transformación digital a un ritmo asumible?

El informe de Randstad señala también que el 45% de los departamentos de RRHH y de los altos directos afirmaban que la transformación digital se estaba realizando de manera precoz y no estaban capacitados para seguir el ritmo. Se trata de una diferencia notable con respecto al estudio del año pasado, en el 60% de los encuestados aseguraban estar preocupados por el ritmo de los cambios.

Con la demanda de servicios digitales y en línea, que probablemente su uso vaya en aumento durante los meses y años venideros, los líderes de RRHH necesitarán entender y optimizar cómo esta tendencia transformará no sólo su modelo de negocio, sino también la cultura empresarial.

Un futuro de incertidumbre

En estos momentos, la incertidumbre es uno de los mayores retos a solventar por las empresas. Las previsiones de los empresarios respecto al crecimiento económico en 2020 han sido dilapidadas por los efectos de la pandemia. El año pasado, un 47% de los empresarios encuestados estimaban que 2020 fuese un año de fuerte crecimiento económico, un 22% esperaba un ligero crecimiento. Además, solo un 31% de los encuestados creía estar preparado para un receso económico, y sólo un 1% establecía que el clima de negocios fuese su mayor preocupación para 2020.

Mientras que la mayoría de los líderes corporativos esperan una recuperación rápida en forma de V (un rápido declive económico seguido de un aumento igualmente rápido de la demanda), los indicadores más recientes sugieren que tal trayectoria puede ser difícil de lograr. Para los sectores más afectados, donde la demanda ha caído bruscamente, los flujos de ingresos pueden quedar alterados de forma permanente, esto conlleva una transformación del modelo de negocio. Será clave adaptarse para poder sobrevivir a los efectos de la pandemia, y esta adaptación debe centrarse en la digitalización.

Sobre el informe Talent Trends

El informe Talent Trends 2020 es una encuesta llevada a cabo a más de 800 directivos y responsables de 17 países. Tiene como objetivo facilitar información de utilidad y previsiones sobre las principales tendencias en Recursos Humanos y adquisición de talento.

Randstad en el mundo y en España

Randstad es la empresa #1 en España y #1 en el mundo, en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 43.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1.000.000 de horas de formación. Estos son algunos de los datos que resumen el papel de Randstad en la sociedad.

Para alcanzar estos objetivos, utilizamos la tecnología como ventaja y como medio para alcanzar nuestro fin. Al combinar nuestra pasión por las personas con el poder de la tecnología, desarrollamos el verdadero potencial de personas y organizaciones. A esto lo llamamos: human forward.

A nuestros clientes les ofrecemos un servicio global en soluciones de recursos humanos: selección de profesionales, contratación temporal, externalización de tareas, desarrollo de planes y servicios de formación, gestión de procesos de recolocación y transición de carreras y servicios de consultoría de capital humano.

Con más de 55 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad NV cotiza en la Bolsa de Amsterdam, cuenta con más de 38.000 empleados corporativos y más de 4.800 oficinas en 38 países. En 2018, Randstad obtuvo unos ingresos de 23.800 millones de euros en todo el mundo. En España contamos con un equipo de más de 1.900 personas y más de 250 oficinas. Randstad ha sido elegida la tercera mejor empresa para trabajar en España por la consultora internacional Great Place to Work en 2018. Podrás

acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos a través de nuestra web [Randstad.es](https://www.randstad.es) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad_es en Facebook, LinkedIn, Google+ y nuestro canal de Youtube. También puedes acceder a nuestros sites [Randstad Research](#) y [Randstad Valores](#).

Contacto:

Departamento de comunicación Randstad

Leticia Serrano: leticia.serrano@randstad.es
91 490 62 19 / 686 991 238

Roman

Ignacio Marín: i.marin@romanrm.com / 915 915 500
Olga Llano: o.llano@romanrm.com / 629 560 731