

Estudio de Tendencias de RRHH

---

¿Qué ha cambiado con el  
COVID-19? Transformación  
y adaptación, nuevos retos  
y soluciones RRHH.



randstad  
research

en colaboración con  
**CEOÉ** Empresas  
Españolas

# contenido.

Descripción del estudio.	p.3
Resumen.	p.6
1. Impacto del COVID-19 en los RRHH: situación actual de las empresas, previsiones a corto plazo, nuevas contrataciones.	p.11
2. Transformación y adaptación a la nueva normalidad: factores importantes, dificultades y limitaciones, áreas de transformación.	p.21
3. Principales tendencias de RRHH: digitalización, innovación tecnológica, flexibilidad, soluciones de RRHH de gestión del talento.	p.28

# Descripción del estudio.

# Estudio de Tendencias de RRHH en las empresas españolas.

La crisis de 2020 ha convulsionado el mundo entero y ha traído consigo [cambios estructurales en todos los ámbitos económicos y sociales](#). El impacto en la economía y en el mercado laboral no solo ha sido enorme en un contexto coyuntural, sino que ha transformado las principales tendencias que se observaban y analizaban con carácter previo a dicha crisis.

Las [políticas de recursos humanos](#) también se han visto afectadas por la crisis, no solo para adaptarse con enorme rapidez a un nuevo escenario, sino también en lo relativo a los vectores de cambio en los próximos años. La creciente importancia de la digitalización, del teletrabajo o de medidas que aumenten la flexibilidad tienen hoy todavía más protagonismo que hace un año. Y en este ámbito concreto es en el que [Randstad](#), en colaboración con [CEOE](#), han querido aportar una reflexión conjunta.

El presente estudio, [elaborado por Randstad, en colaboración con CEOE](#), analiza a partir de la visión estratégica de casi 350 empresas, la realidad actual y las tendencias para el futuro inmediato de las políticas de recursos humanos en España, en un entorno post-covid.

# Estudio de Tendencias de RRHH en las empresas españolas.

Randstad, en colaboración con CEOE, ha impulsado un amplio estudio del impacto de la crisis en el ámbito de los RRHH en las empresas españolas y sobre las nuevas tendencias de transformación y adaptación de los RRHH a la nueva normalidad:



Muestra representativa de 345 empresas en total.

- Analizados los sectores clave de la economía española (más de 25 sectores principales).
- Muestra significativa de todos los tamaños de empresa:
  - menos de 50 empleados – 35%.
  - 50-249 empleados – 28%.
  - mas de 250 empleados – 37%.



Período de obtención de datos: febrero-abril 2021.



CAWI

- Responsables de RRHH.
- Entrevista completada online.



Cobertura nacional

☰ índice

# Resumen.

# Resumen.

El impacto de la crisis del COVID-19 ha sido y sigue siendo significativo: para un 32% de las empresas ha sido grave o muy grave y para un 43% el impacto ha sido moderado. Se han cambiado prioridades en las empresas españolas, se ha impulsado la reorganización en muchas áreas y sin duda se han acelerado algunas tendencias de cambio, que ya eran emergentes en la época previa a la crisis.

Como respuesta a la situación actual, los objetivos organizativos destacados son los siguientes: asegurar la productividad a la vez que garantizar la seguridad de los empleados (ambos están considerados como factores clave para una buena adaptación a la nueva normalidad) y seguir ofreciendo alta calidad del producto o servicio a pesar de los retos de actualidad.

Para lograrlo las empresas fijan como ejes estratégicos:

- **La digitalización, la innovación tecnológica y aumento de la automatización** (un 77%, 74% y 71% respectivamente de las empresas prevén cambios organizativos en dichos ámbitos en 2021-2022).
- **Mayor flexibilidad** en el trabajo de los empleados (un 69% de las empresas tendrán cambios notables en 2021-2022), gestión eficiente del teletrabajo (en las empresas que lo pueden aplicar).
- **Soluciones de RRHH adaptadas a la nueva normalidad** (un 54% de las empresas tienen pensado probar nuevas estrategias de gestión de talento).

# Resumen.

Digitalización, innovación, automatización y externalización como principales tendencias de actualidad.

- 2/3 de las empresas españolas creen haber tenido un notable progreso digital en los últimos años, mientras que 1/3 tienen todavía un largo camino por delante.
- 3/4 de los negocios prevén experimentar algún cambio en cuanto a la automatización en algunas áreas de organización en el futuro próximo.
- El negocio de 1 de cada 2 empresas experimenta nuevas oportunidades como consecuencia de la innovación tecnológica.
- Gracias a la automatización o digitalización cambia la manera de organizar los RRHH en el 75% de las empresas, surgen nuevos perfiles profesionales en 64% de las empresas y cambian las competencias de algunas profesiones tradicionales (56%).
- La externalización forma parte de las medidas innovadoras que se aplican cada vez más. Un 12% de las empresas esperan aumentar el nivel de externalización en los próximos dos años, mientras que el proceso parece haberse ralentizado algo con la crisis. Actualmente las soluciones de RRHH que principalmente se externalizan son etapas del proceso de selección, de formación y de los estudios retributivos.



# Resumen.

## Flexibilidad en el trabajo y teletrabajo.

- El teletrabajo ha conseguido liderar el listado de las medidas de flexibilidad aplicadas no solo durante la crisis, sino de aquí a los próximos 3 años, y el porcentaje de empresas que lo van a aplicar en los próximos 3 años (el 51%) se ha duplicado respecto al periodo anterior a la crisis del COVID-19.
- Es un elemento de flexibilidad bien valorado y apoyado por los empleados, ofreciéndoles múltiples ventajas y contribuyendo en su satisfacción (en el 67% entre las empresas que lo han aplicado).
- Sin embargo, el teletrabajo conlleva también una serie de “puntos débiles”: para 1 de cada 2 empresas requiere una inversión adicional significativa, conlleva unos retos relacionados con las condiciones de trabajo y nuevos hábitos de trabajo de los empleados y con el apoyo IT y tecnologías necesarias para aplicar esta forma de trabajar.

# Resumen.

## Soluciones de RRHH adaptadas a “la nueva normalidad”.

- Los dos ejes principales en cuanto a la gestión de talento en actualidad están vinculados al **desarrollo, motivación y fidelización del talento** (58%) y a la gestión de productividad y alto **rendimiento** de los trabajadores (42%).
- En cuanto al desarrollo y formación, en un mundo cambiante y retador **las competencias transversales alcanzan cada vez más importancia**, al constituir la prioridad formativa en 2021-2022 para un 40% de las empresas. 2 de cada 3 empresas (63%) llevan a cabo las formaciones en **competencias digitales** y para un 1/3 las competencias digitales relacionadas con el teletrabajo será una prioridad en los próximos años.
- En relación con el **rendimiento**, las empresas apuestan tanto por establecer unos objetivos realistas y vinculados con los targets del negocio, como por la claridad de la evaluación y el feedback para poder premiar en función de los logros.

# 1. Impacto del COVID-19 en los RRHH:

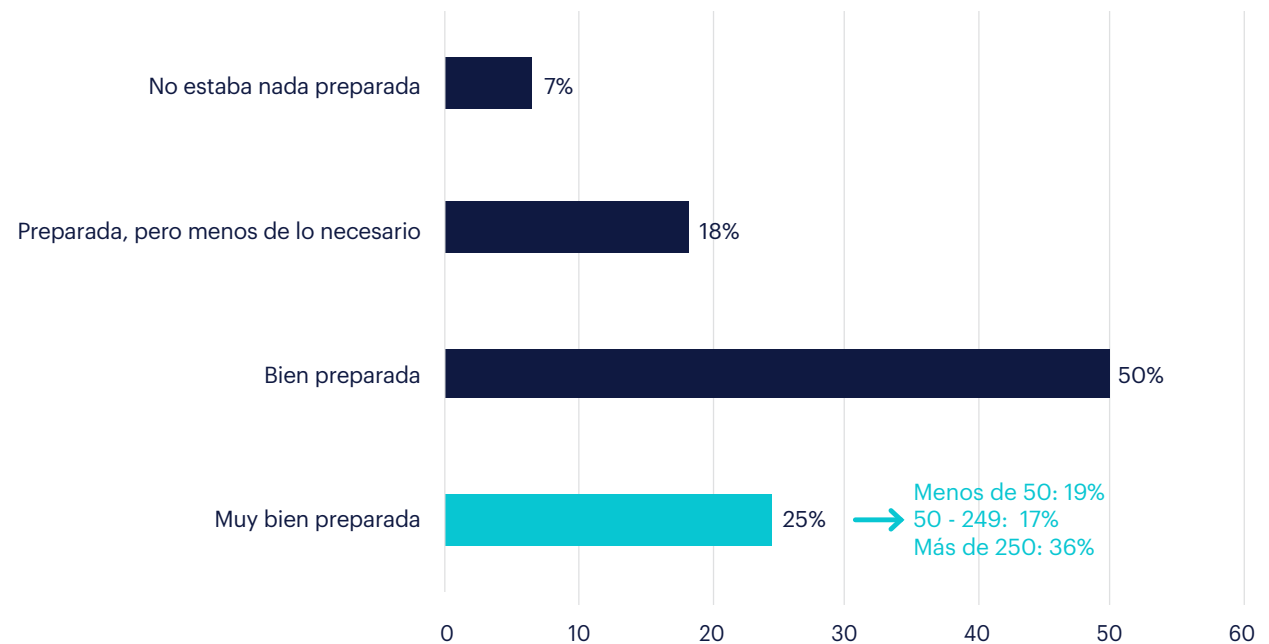
1.1. Situación actual de las empresas tras un año de la pandemia, objetivos organizativos.

1.2. Previsión para el final del 2021. 1.3. Nuevas contrataciones en el estado actual (EPA).

1.3. Nuevas contrataciones en el estado actual.

A pesar de que el impacto de la crisis ha sido muy significativo (para un 32% de las empresas los efectos han sido graves o muy graves, para un 43%, fueron moderados, y tan solo 1 de cada 4 empresas no experimentaron consecuencias negativas) la mayoría de las empresas (75%) creen haber contado con buenas condiciones organizativas para enfrentarse a los desafíos de la pandemia.

Grado de preparación para los desafíos de la pandemia.

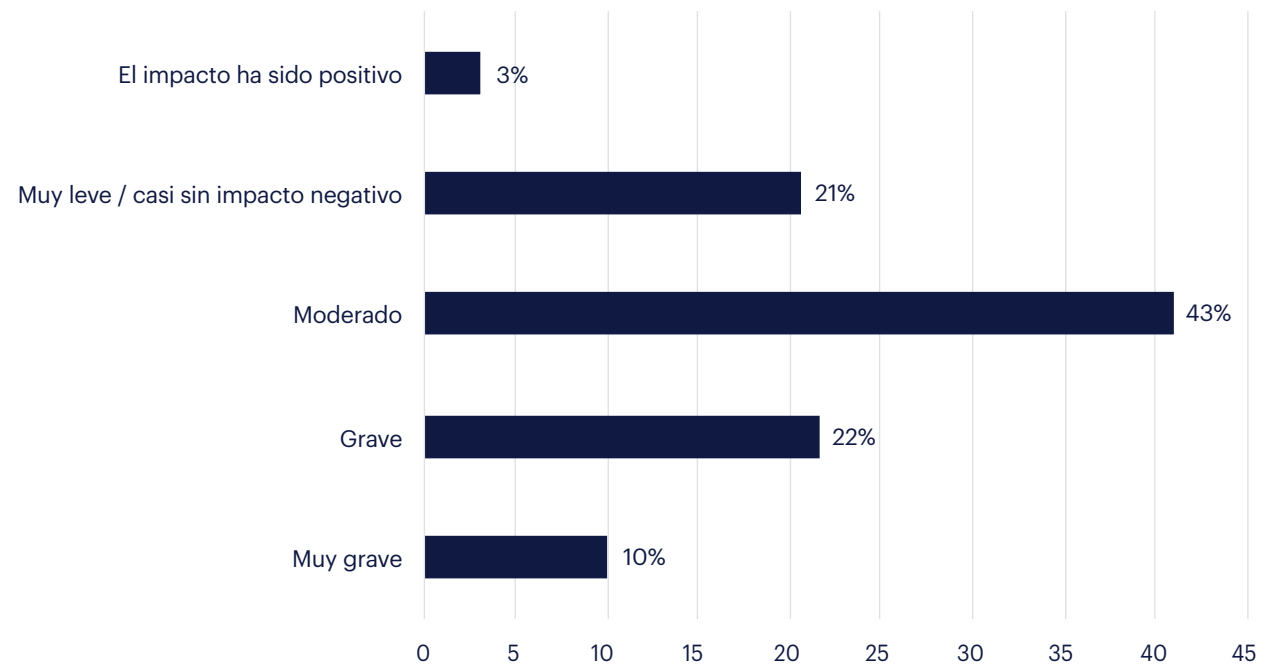


¿Ha estado preparada tu empresa para enfrentarse a los desafíos de la pandemia de COVID-19?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

A pesar de que el impacto de la crisis ha sido muy significativo (para un 32% de las empresas los efectos han sido graves o muy graves, para un 43%, fueron moderados, y tan solo 1 de cada 4 empresas no experimentaron consecuencias negativas) la mayoría de las empresas (75%) creen haber contado con buenas condiciones organizativas para enfrentarse a los desafíos de la pandemia.

Impacto del COVID-19.

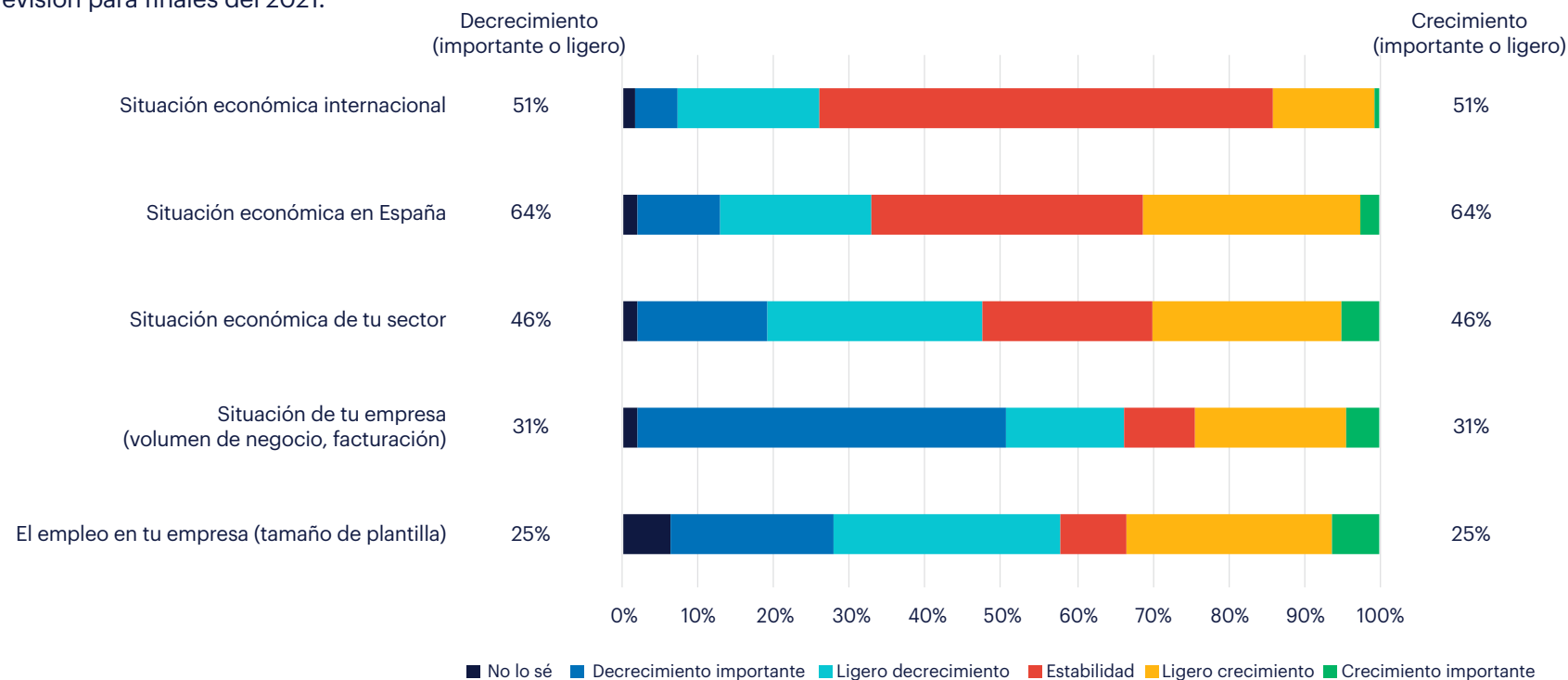


¿Cómo describirías el grado de impacto negativo de la pandemia en la situación de tu empresa este año (volumen de negocio, facturación etc.)?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

Aproximadamente 3 de cada 10 empresas comparten una visión positiva respecto a la evolución futura de la situación económica, ya que esperan crecimientos en el sector y en la propia empresa. Pero es mayoritaria la proporción de empresas que se muestra pesimista hacia el futuro inmediato y prevén un cierto decrecimiento hasta el final del 2021 en la economía del país (64%), lo que conllevará la reducción del volumen de su negocio (31%).

Previsión para finales del 2021.

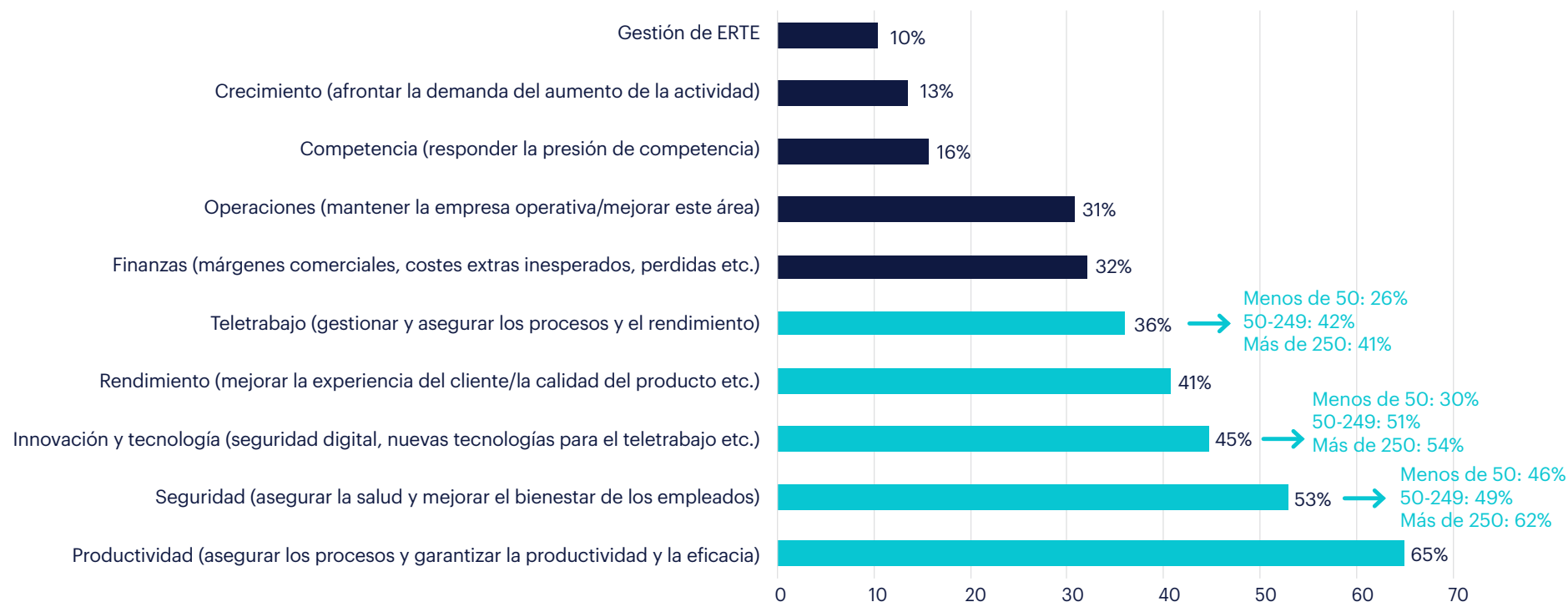


¿Cómo crees que será la situación en el último trimestre de 2021 de las siguientes variables en comparación con la situación actual?

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: todas las empresas

En la situación actual los 5 objetivos organizativos más importantes para las empresas son los siguientes: asegurar productividad, combinada con una seguridad adecuada de los trabajadores, profundizar en la innovación tecnológica, ofrecer alta calidad del producto/servicio y gestionar los procesos de teletrabajo.

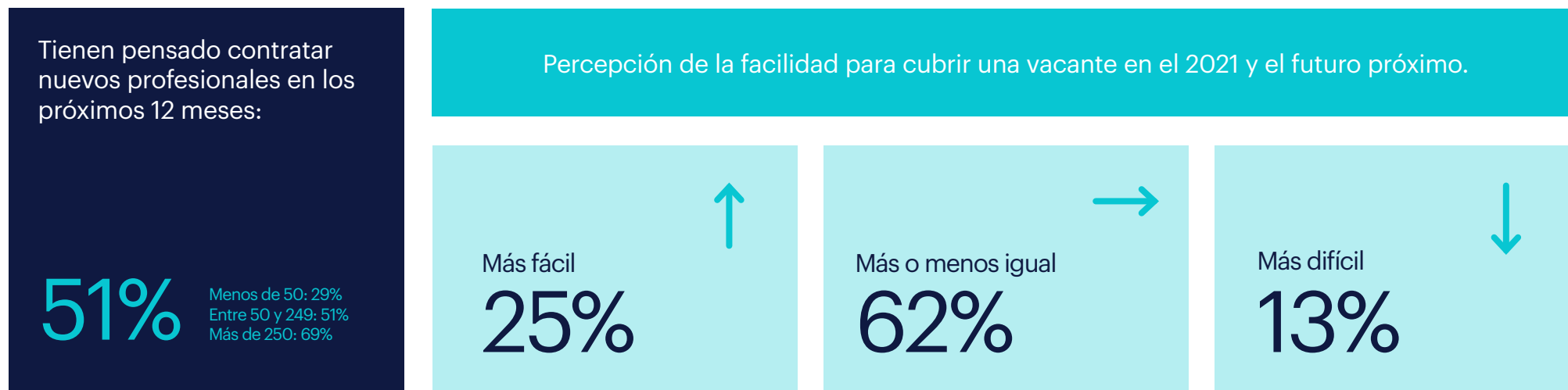
TOP 5 principales objetivos organizativos en el 2021-2022.



¿Cuáles van a ser los objetivos organizativos principales que crees que afrontará tu empresa en el 2021-2022?  
(Selecciona, por favor, un máximo de 5 respuestas)

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

Se observa una reactivación en la dinámica de contratación: 1 de cada 2 empresas prevé contratar nuevos profesionales en los próximos 12 meses. La mayoría (62%) de los que quieren contratar consideran la dificultad para cubrir una vacante no cambiará de manera significativa respecto a la situación pre-crisis y un 25% incluso tienen una previsión optimista y creen que lo tendrán más fácil que antes.



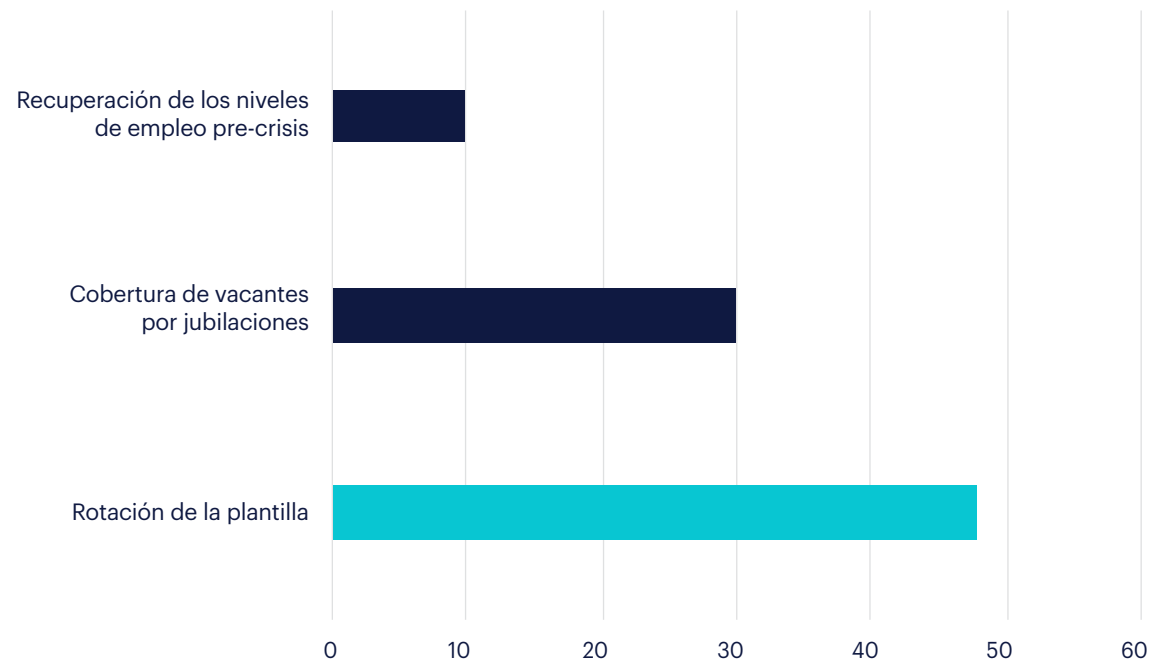
Comparando con la situación pre-crisis, ¿crees que va a resultar más fácil o más difícil cubrir una vacante en el futuro próximo?

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: las empresas que van a contratar



Las nuevas contrataciones se precisan, fundamentalmente, para compensar la rotación existente, para apoyar el crecimiento del negocio o como consecuencia de incorporar nuevas habilidades y competencias.

Causas de las nuevas contrataciones:  
Rotación y recuperación post-crisis.

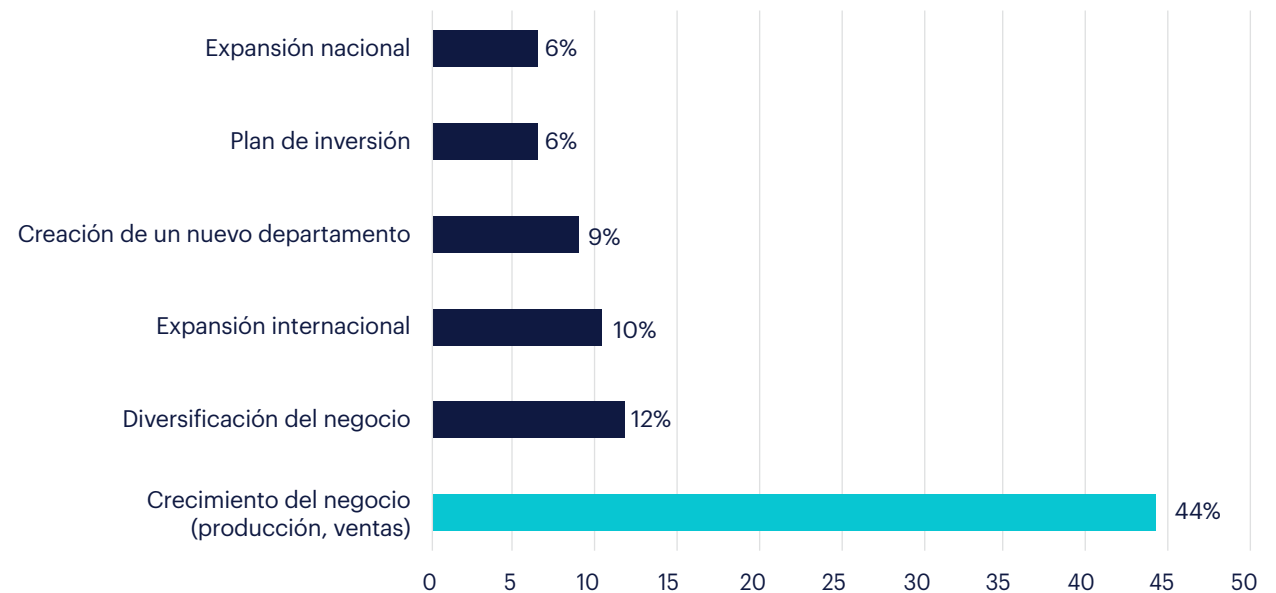


¿Cuáles son las causas de las nuevas contrataciones previstas en los próximos 12 meses?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: las empresas que van a contratar

Las nuevas contrataciones se precisan, fundamentalmente, para compensar la rotación existente, para apoyar el crecimiento del negocio o como consecuencia de incorporar nuevas habilidades y competencias.

Causas de las nuevas contrataciones:  
Crecimiento y expansión.

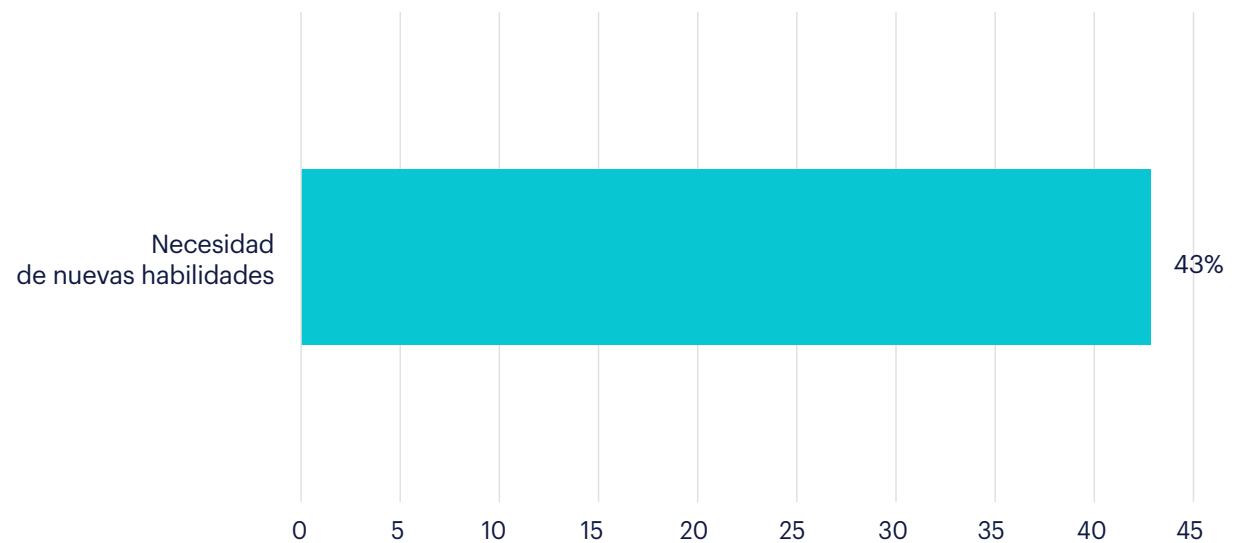


¿Cuáles son las causas de las nuevas contrataciones previstas en los próximos 12 meses?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: las empresas que van a contratar

Las nuevas contrataciones se precisan, fundamentalmente, para compensar la rotación existente, para apoyar el crecimiento del negocio o como consecuencia de incorporar nuevas habilidades y competencias.

Causas de las nuevas contrataciones:  
Nuevas necesidades.



¿Cuáles son las causas de las nuevas contrataciones previstas en los próximos 12 meses?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: las empresas que van a contratar

# Impacto del COVID-19: ideas y cifras clave.

## Impacto del Covid-19.

- Grave o muy grave. **32%**
- Moderado. **43%**

## Previsión para el final del 2021.

- Crecimiento en el sector y en la propia empresa. **31%**
- Estabilidad en el negocio. **36%**

## TOP 5 principales objetivos organizativos.

- Productividad. **65%**
- Seguridad de los empleados. **53%**
- Innovación tecnológica. **45%**

## Nuevos contratos en los próximos 12 meses:

- Para compensar la rotación, apoyar el crecimiento de negocio o para cubrir la necesidad en unas habilidades y competencias nuevas. **51%**
- 1/4 creen que será más fácil cubrir una vacante.

# 2. Transformación y adaptación:

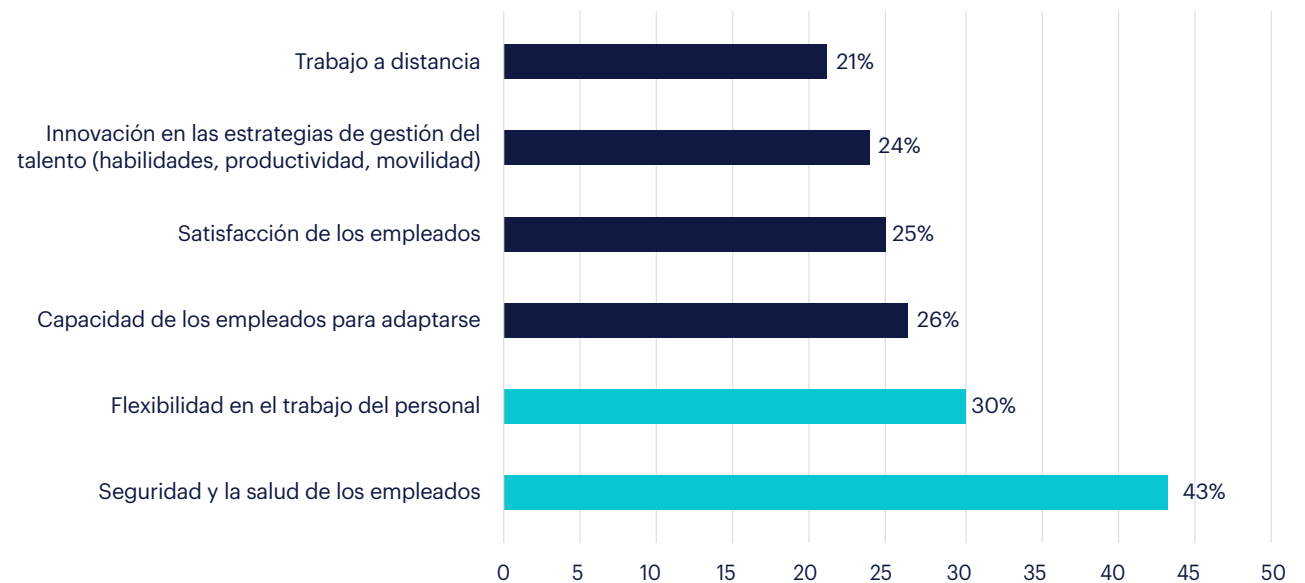
2.1. Factores importantes a tener en cuenta para la adaptación a la nueva normalidad.

2.2. Dificultades y limitaciones para una buena adaptación empresarial.

2.3. Áreas de transformación y cambios organizativos previstos en los 2021-2022.

Una adaptación exitosa a la nueva realidad se basa en varios pilares: la seguridad de los empleados, la productividad y eficacia de los procesos y la digitalización e innovación, con el fin de poder asegurar el producto/servicio de calidad a pesar de los retos de la situación actual.

Factores MÁS importantes a tener en cuenta para la adaptación:  
Seguridad y adaptación satisfactoria del personal.

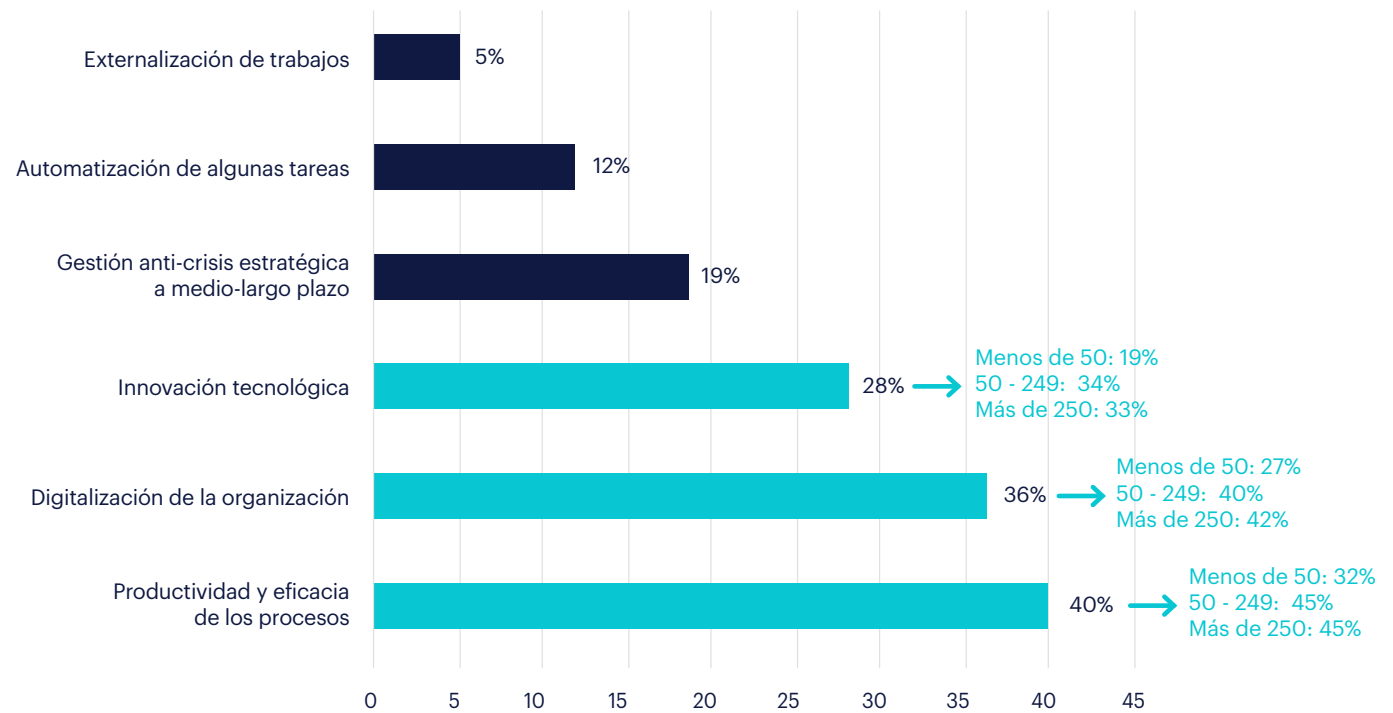


¿Cuáles de los siguientes factores son los más importantes para asegurar una buena adaptación de tu empresa a la nueva realidad provocada por el COVID-19? (Selecciona, por favor, un máximo de 5 respuestas)

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

Una adaptación exitosa a la nueva realidad se basa en varios pilares: la seguridad de los empleados, la productividad y eficacia de los procesos y la digitalización e innovación, con el fin de poder asegurar el producto/servicio de calidad a pesar de los retos de la situación actual.

Factores MÁS importantes a tener en cuenta para la adaptación:  
Eficacia de procesos.

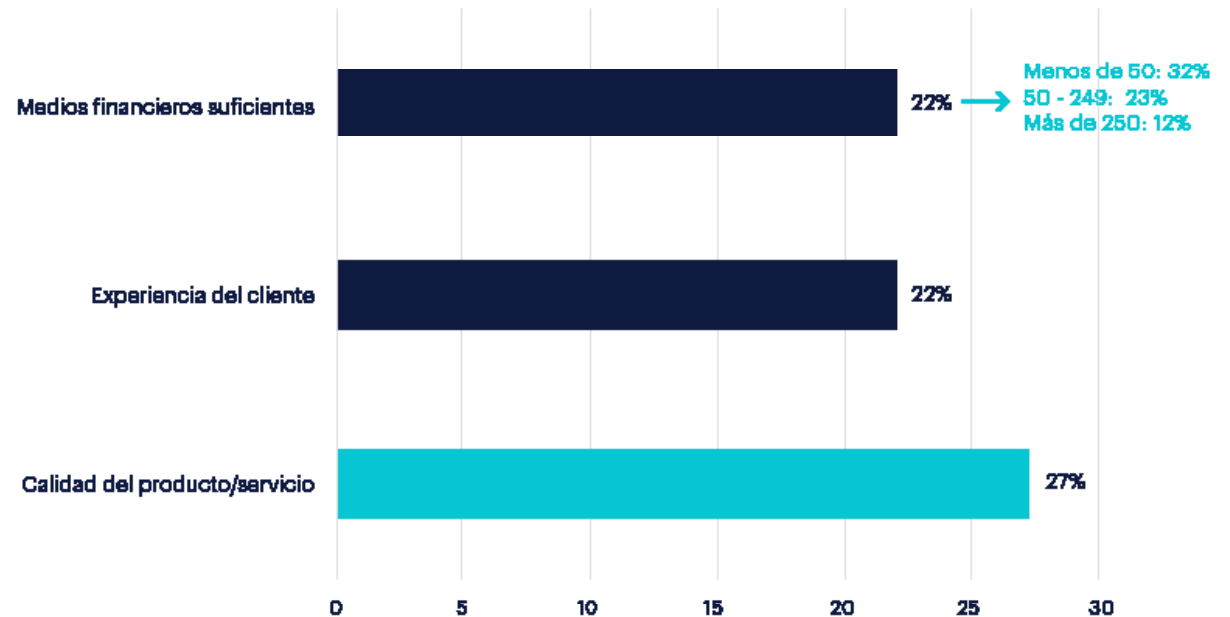


¿Cuáles de los siguientes factores son los más importantes para asegurar una buena adaptación de tu empresa a la nueva realidad provocada por el COVID-19? (Selecciona, por favor, un máximo de 5 respuestas)

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

Una adaptación exitosa a la nueva realidad se basa en varios pilares: la seguridad de los empleados, la productividad y eficacia de los procesos y la digitalización e innovación, con el fin de poder asegurar el producto/servicio de calidad a pesar de los retos de la situación actual.

Factores MÁS importantes a tener en cuenta para la adaptación:  
Calidad del producto/servicio.



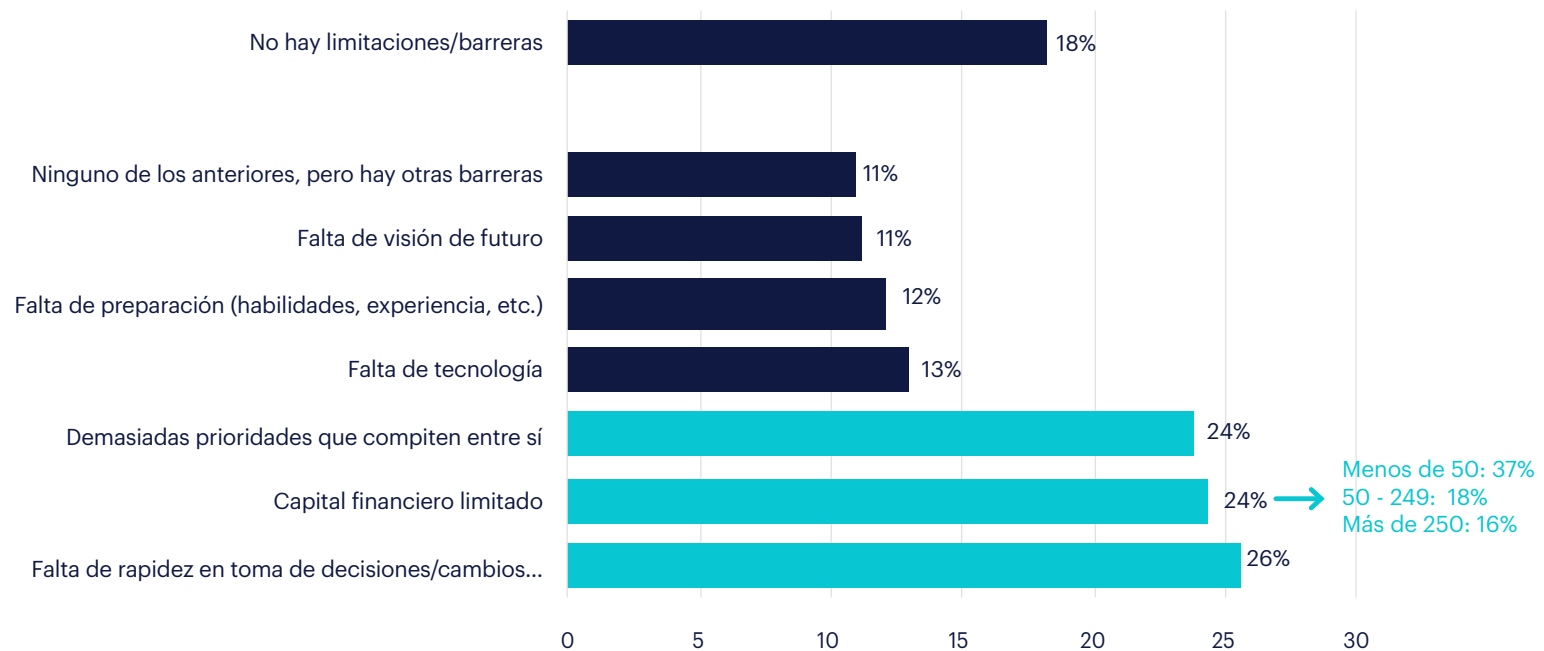
¿Cuáles de los siguientes factores son los más importantes para asegurar una buena adaptación de tu empresa a la nueva realidad provocada por el COVID-19? (Selecciona, por favor, un máximo de 5 respuestas)

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas



Obviamente hay algunas dificultades típicas para muchas empresas. La falta de dinamismo en la toma de decisiones, demasiadas prioridades en paralelo y las limitaciones financieras (sobre todo en las empresas de menos de 50 empleados) son las 3 barreras principales que afectan la capacidad de transformación eficiente de las organizaciones.

3 barreras o limitaciones principales para la transformación.



¿Cuáles son las principales barreras, si las hay, que limiten la capacidad de transformar el trabajo en tu organización para adaptarlo a las nuevas circunstancias? (Selecciona, por favor, un máximo de 3 respuestas)

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: todas las empresas

Para cumplir con los objetivos y adaptarse a la nueva realidad, en la mayoría de las empresas se realizan diferentes tipos de transformaciones: se trata de la digitalización, innovación tecnológica y automatización, nuevos modelos de trabajo, más flexibilidad en el trabajo del personal, cambios de cualquier tipo con el fin de reducir gastos y aumentar rendimiento.

Habrán cambios organizativos en 2021-2022.



Pensando en el futuro próximo (años 2021-2022), ¿crees que en tu empresa se producirán cambios significativos en alguna de las siguientes áreas? ¿Si fuera así, afecta al rol / trabajo de RRHH? Marca todas las áreas que consideres relevantes.

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

# Transformación y adaptación: ideas y cifras clave.

## Factores clave de una buena adaptación.

- Seguridad de los empleados. **43%**
- Productividad y eficacia. **40%**
- Digitalización de la organización. **36%**

## Principales limitaciones.

- Lentitud en toma de decisiones. **26%**
- Capital financiero limitado. **24%**
- Demasiadas prioridades en paralelo. **24%**

## Cambios organizativos en 2021-2022:

- Digitalización. **77%**
- Innovación tecnológica. **74%**
- Nuevas pautas y modelos de trabajo. **73%**

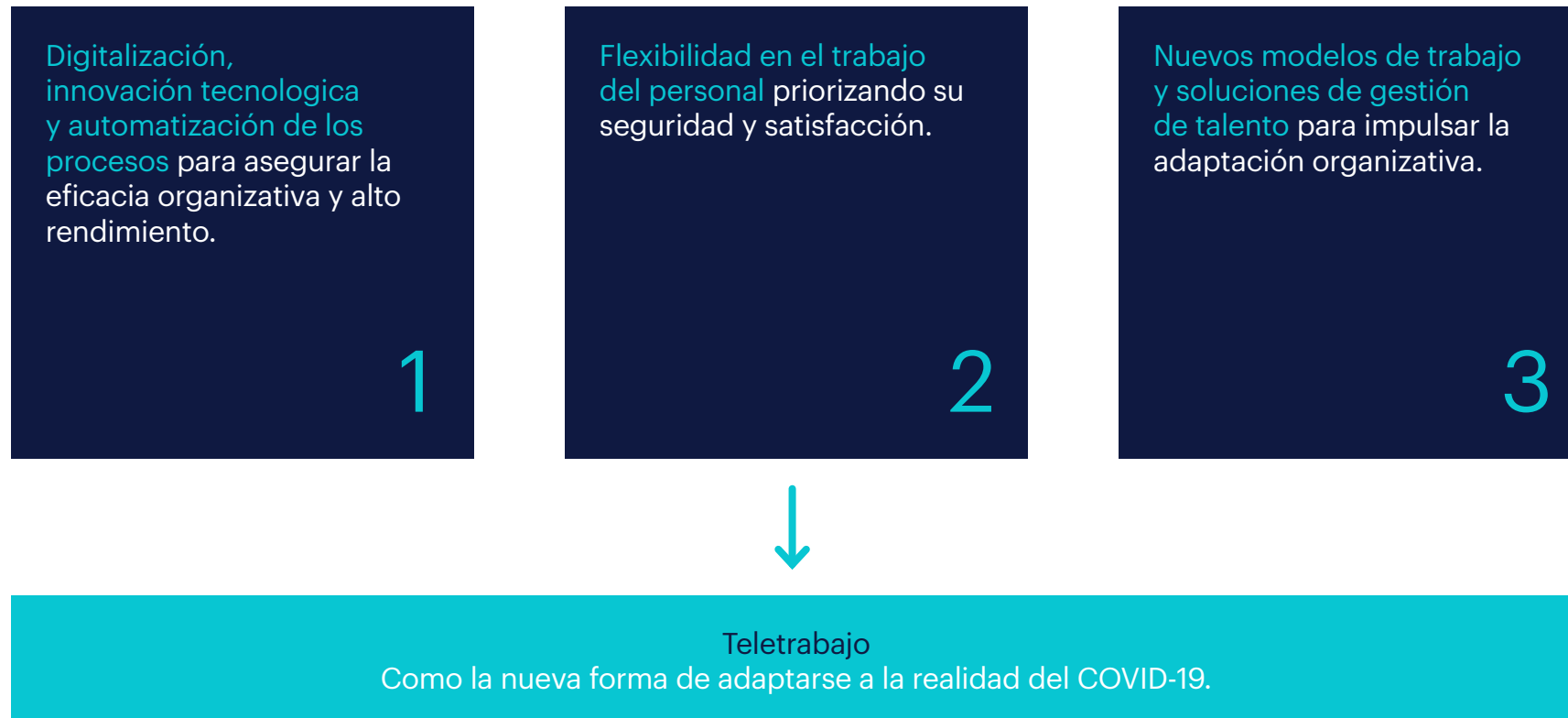
# 3. Principales tendencias de RRHH:

3.1. Digitalización, Innovación tecnológica y automatización de los procesos.

3.2. Flexibilidad en el trabajo y gestión del teletrabajo

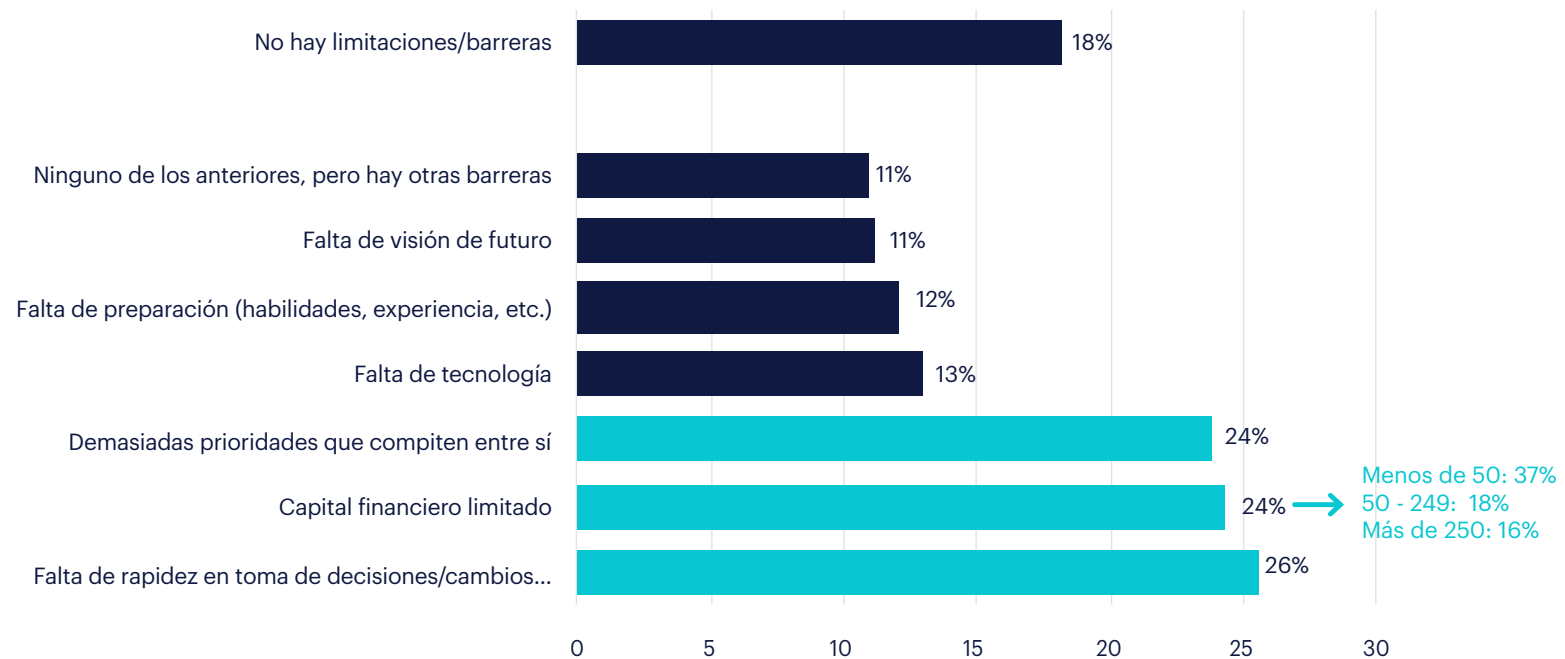
3.3. Nuevos modelos de trabajo y Soluciones actuales de RRHH para la gestión del talento.

Áreas de prioridad organizativa que experimentan una transformación importante en la nueva realidad.



Obviamente hay algunas dificultades típicas para muchas empresas. La falta de dinamismo en la toma de decisiones, demasiadas prioridades en paralelo y las limitaciones financieras (sobre todo en las empresas de menos de 50 empleados) son las 3 barreras principales que afectan la capacidad de transformación eficiente de las organizaciones.

3 barreras o limitaciones principales para la transformación.



¿Cuáles son las principales barreras, si las hay, que limiten la capacidad de transformar el trabajo en tu organización para adaptarlo a las nuevas circunstancias? (Selecciona, por favor, un máximo de 3 respuestas)

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: todas las empresas

Áreas de prioridad organizativa que experimentan una transformación importante en la nueva realidad.



Hablando del desarrollo digital en las empresas en general, dos de cada tres empresas (64%) ya ha progresado mucho en esta área (aunque la mayoría consideran que pueden avanzar más), mientras que 1 de cada 3 empresas (33%), y sobre todo las empresas de menos de 50 empleados, todavía creen tener un largo camino por delante en términos tecnológicos.

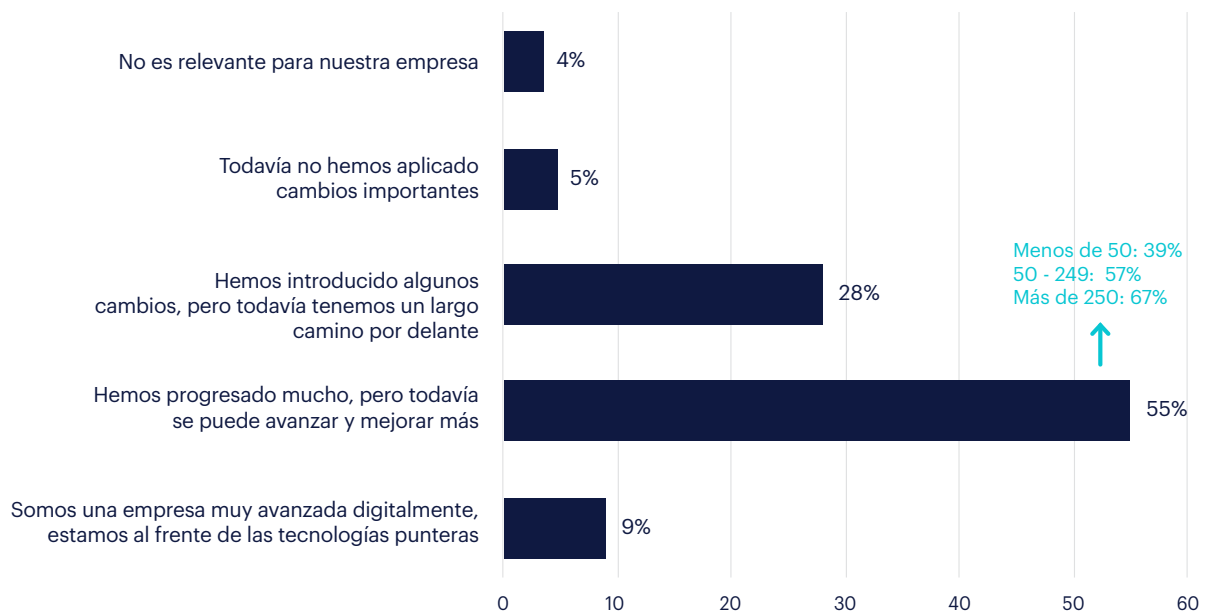
Ya han progresado mucho digitalmente:

**64%**

Todavía tienen que desarrollarse mucho en términos digitales:

**33%**

Nivel del desarrollo digital en las empresas en actualidad.



En la actualidad el mundo experimenta muchos avances respecto a la digitalización. ¿Cuál se las siguientes opciones refleja mejor la situación de tu empresa en términos de digitalización?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

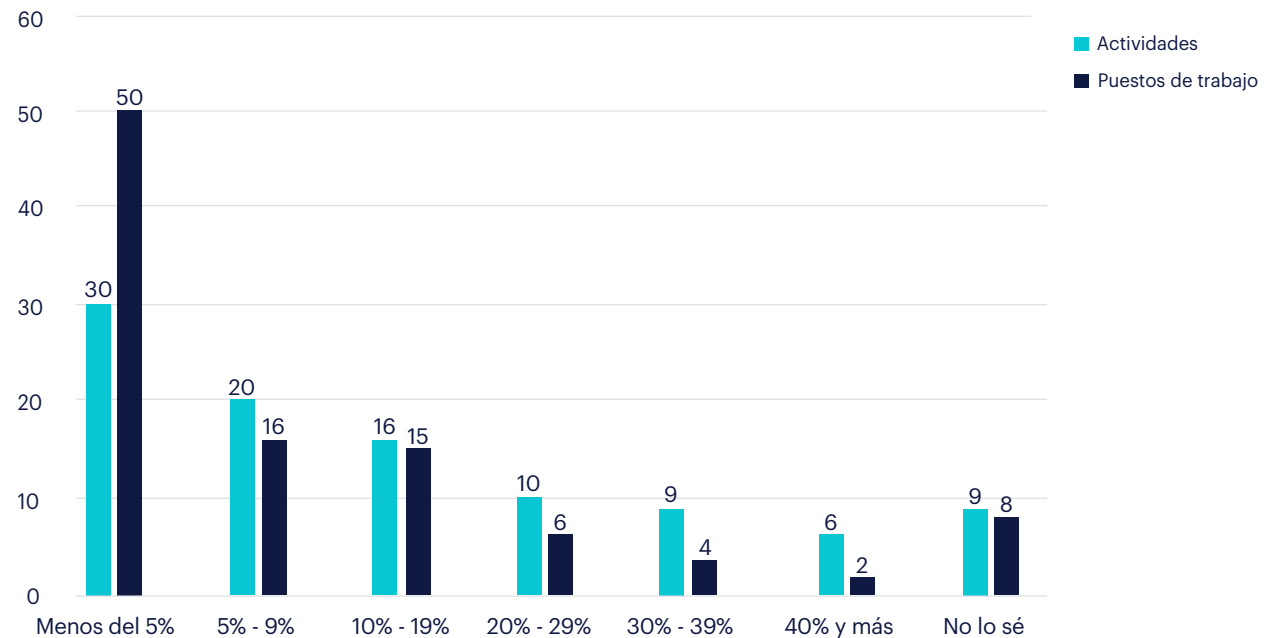


La automatización es una tendencia emergente en la actualidad. Sin embargo, es un proceso muy complejo y se necesita tiempo para implementarlo. Se espera que la automatización incida más en algunas tareas y actividades que en la sustitución de puestos de trabajo por completo: 1 de cada 4 empresas espera automatizar más del 20%.

En general, el % de las empresas que creen que automatizarán algunas áreas de su organización en el futuro próximo:

**71%**

Porcentaje de trabajos que puede automatizarse en los próximos 5 años (2021-2025).

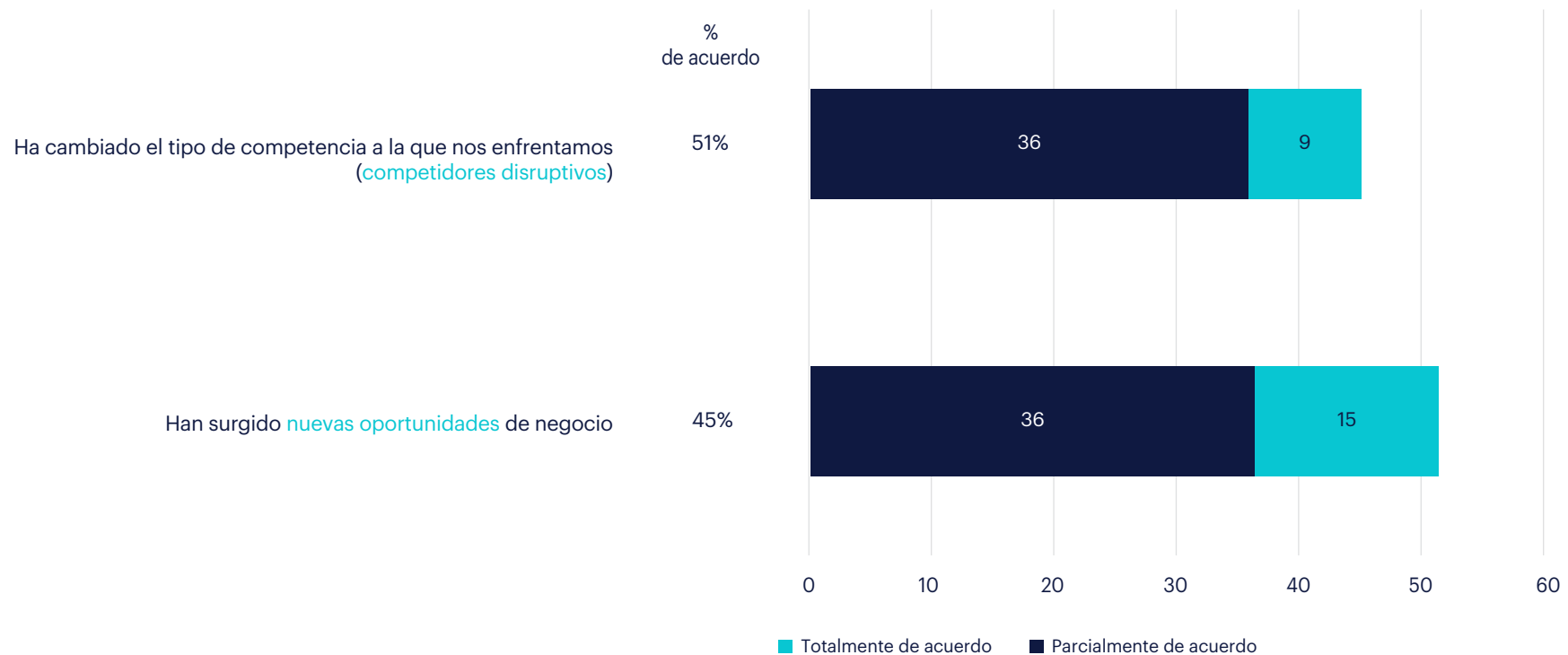


En tu empresa, pensando en un horizonte futuro de 5 años, qué proporción de actividades y de puestos de trabajo crees que podrían llegar a automatizarse total o parcialmente?

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: todas las empresas

La digitalización trae nuevas oportunidades de negocio a 1 de cada 2 empresas. También cambia significativamente el entorno competitivo ya que surgen nuevos competidores y formas de trabajar.

El impacto de la digitalización y automatización en el negocio.



Otras empresas han compartido con nosotros algunas afirmaciones respecto a cómo la digitalización y la automatización en su conjunto afectan su negocio. Pensando en tu organización y el posible impacto de la digitalización y la automoción en su funcionamiento, indícanos si estás de acuerdo o no con las mismas.

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

La tendencia actual de la digitalización y automatización tiene un gran impacto en los RRHH: cambia la forma de organizar los RRHH, se necesitan formaciones en competencias digitales, surgen nuevos perfiles profesionales y se trasforman algunos tradicionales.

El impacto de la digitalización y automatización en los RRHH.

Se plantea cambiar trabajadores mayores por otros más jóvenes y (supuestamente) más preparados para trabajar en un entorno digital.

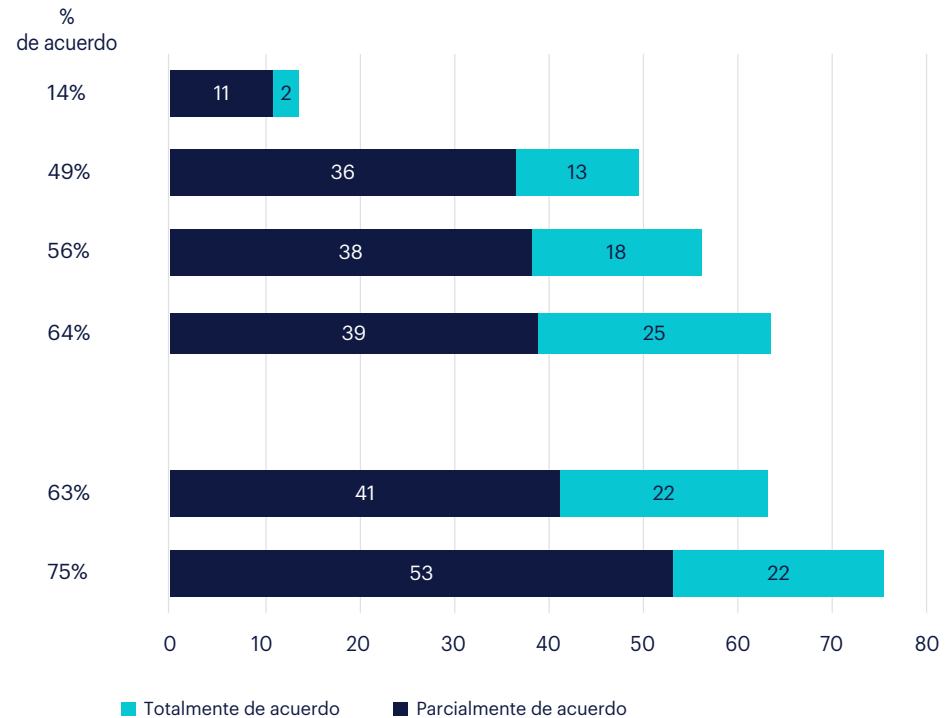
Los trabajadores se preocupan por la posibilidad de que la automatización afecte a sus empleos

Desaparecen profesiones tradicionales o, si siguen existiendo, cambian mucho sus competencias relevantes

Han surgido nuevos perfiles profesionales que antes no existían

Llevamos a cabo formaciones específicas en competencias digitales, para tener trabajadores más preparados para el nuevo entorno.

Gracias a la automatización o digitalización cambia la manera de organizar los recursos humanos en la empresa

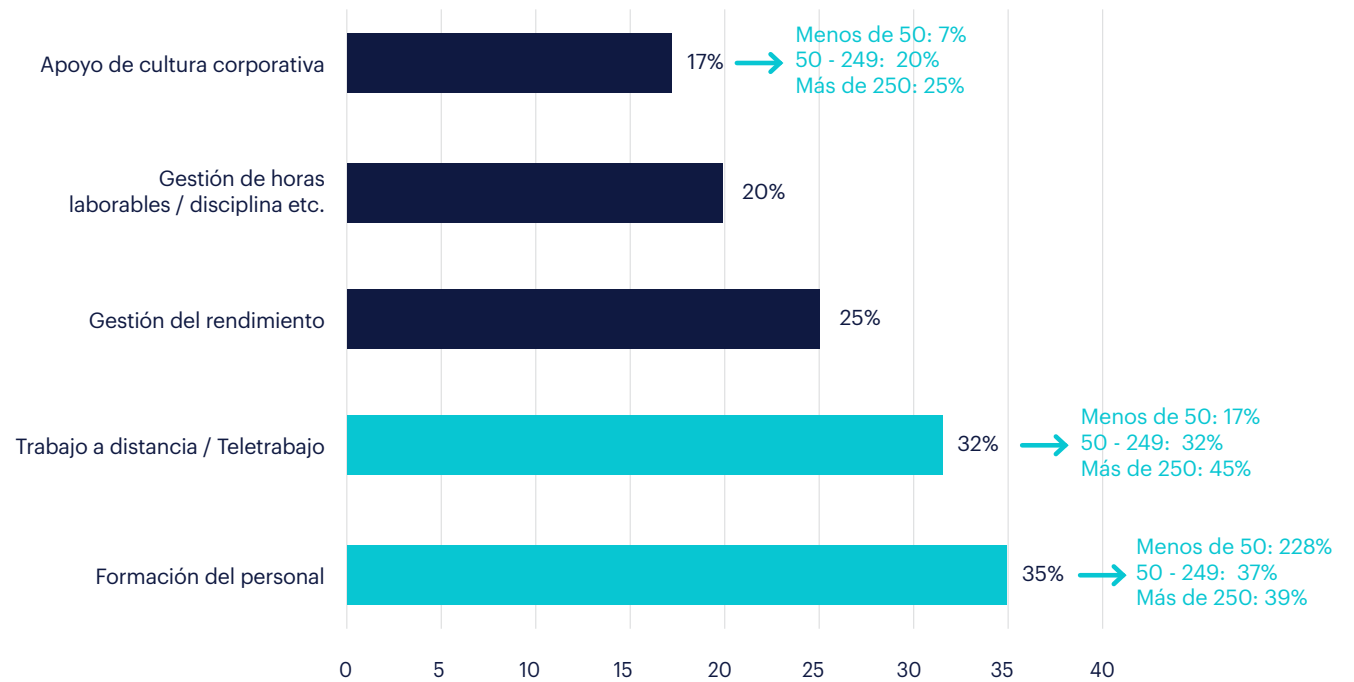


Otras empresas han compartido con nosotros algunas afirmaciones respecto a cómo la digitalización y la automatización en su conjunto afectan su negocio. Pensando en tu organización y el posible impacto de la digitalización y la automoción en su funcionamiento, indícanos si estás de acuerdo o no con las mismas.

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

Formar al personal, gestionar el trabajo a distancia y analizar/gestionar la información de RRHH son las 3 principales prioridades digitales para los profesionales de RRHH en este y el próximo año.

Prioridades digitales en materia de RRHH en 2021-2022:  
Gestión de talento, nueva forma de trabajar a distancia y rendimiento.

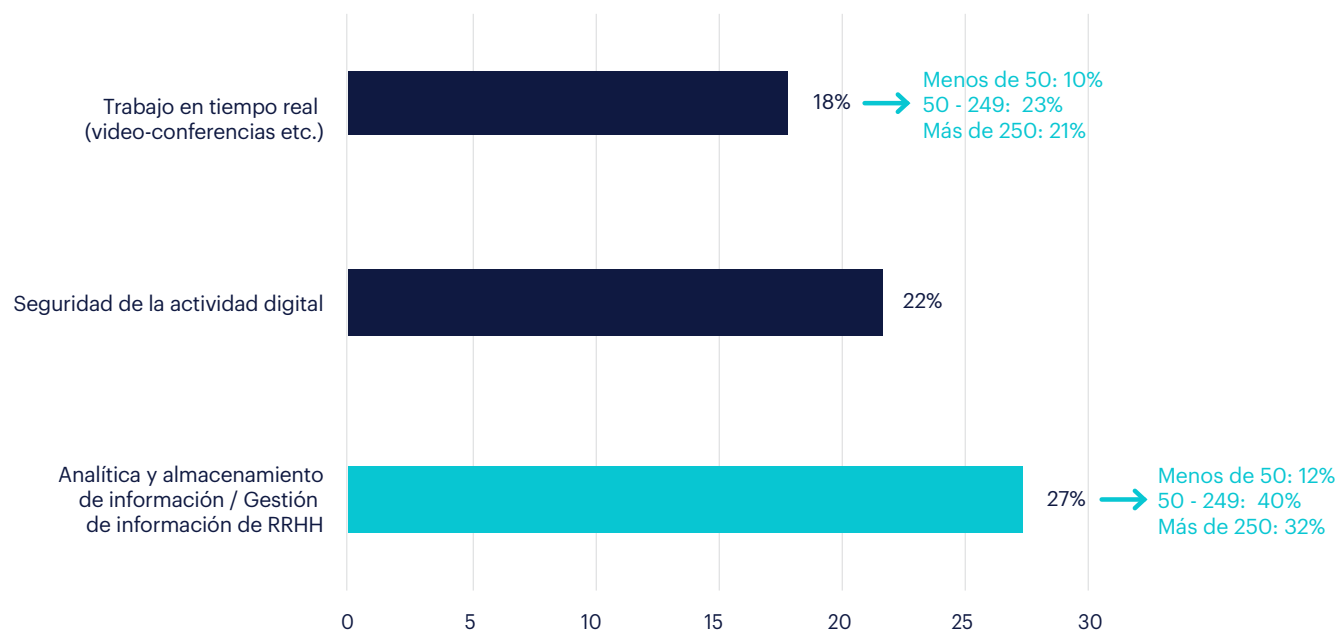


¿Cuáles son, en tu empresa, las prioridades digitales en materia de Recursos Humanos que se van a desarrollar en 2021-2022?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

Formar al personal, gestionar el trabajo a distancia y analizar/gestionar la información de RRHH son las 3 principales prioridades digitales para los profesionales de RRHH en este y el próximo año.

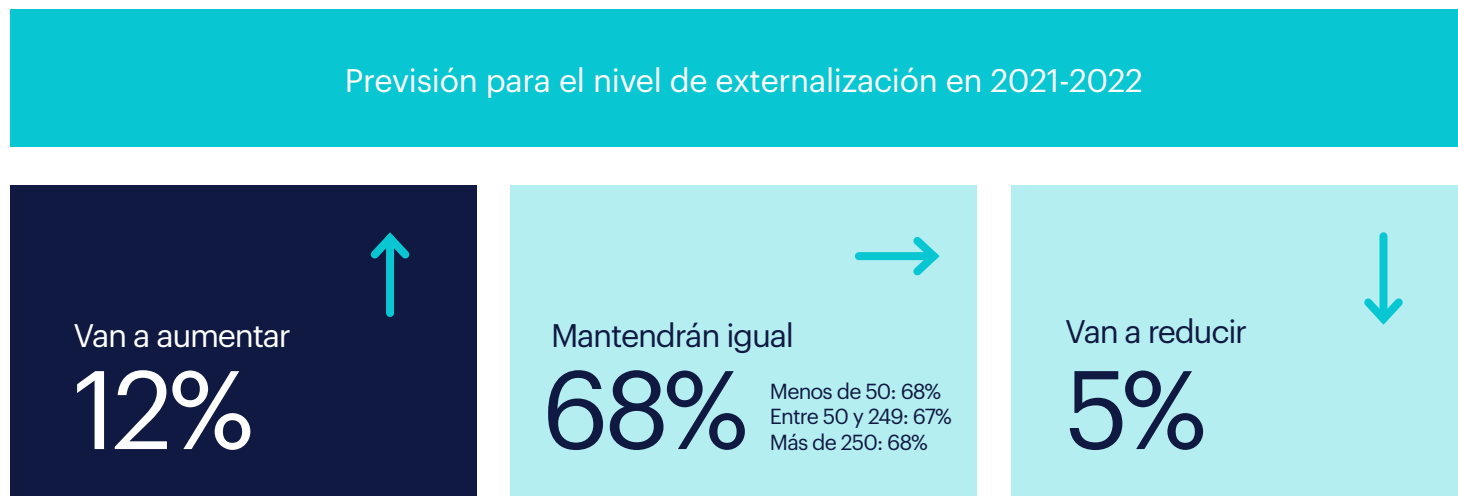
Prioridades digitales en materia de RRHH en 2021-2022:  
Gestión de información.



¿Cuáles son, en tu empresa, las prioridades digitales en materia de Recursos Humanos que se van a desarrollar en 2021-2022?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

La externalización forma parte de las medidas innovadoras que se aplican cada vez más. Un 12% de las empresas esperan aumentar el nivel de externalización en los próximos dos años, aunque la mayoría (el 68%), independientemente de su tamaño, mantendrán el nivel actual de externalización.

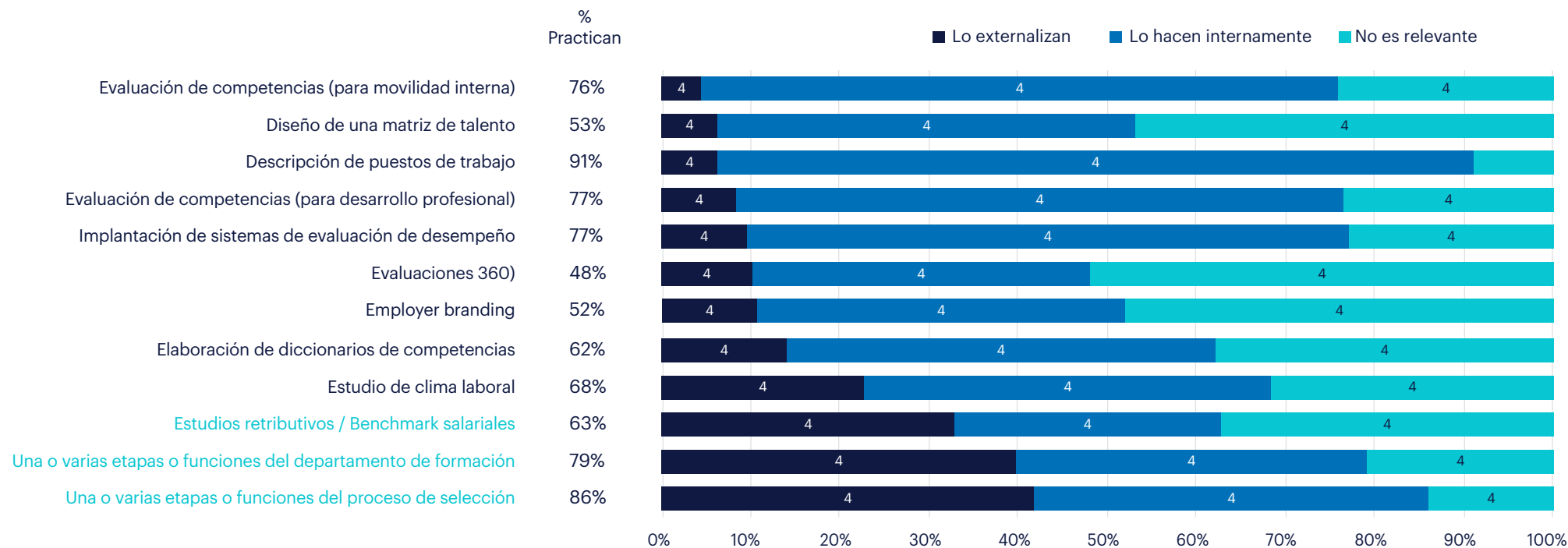


¿Comparando la situación actual, ¿está previsto cambiar el nivel de externalización en el ámbito de RRHH en los próximos 2 años (2021-2022)?

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: las empresas que van a contratar

En cuanto la externalización en el contexto actual, hay tres áreas principales externalizadas: son las relacionadas con los procesos de selección, con la formación y con los estudios retributivos.

Soluciones de RRHH y la forma de practicarlas.



Hablando de las diferentes soluciones de Recursos Humanos relacionadas con la selección y el desarrollo del talento, ¿en qué formato se practican en tu organización?, ¿se realizan internamente o se externalizan?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

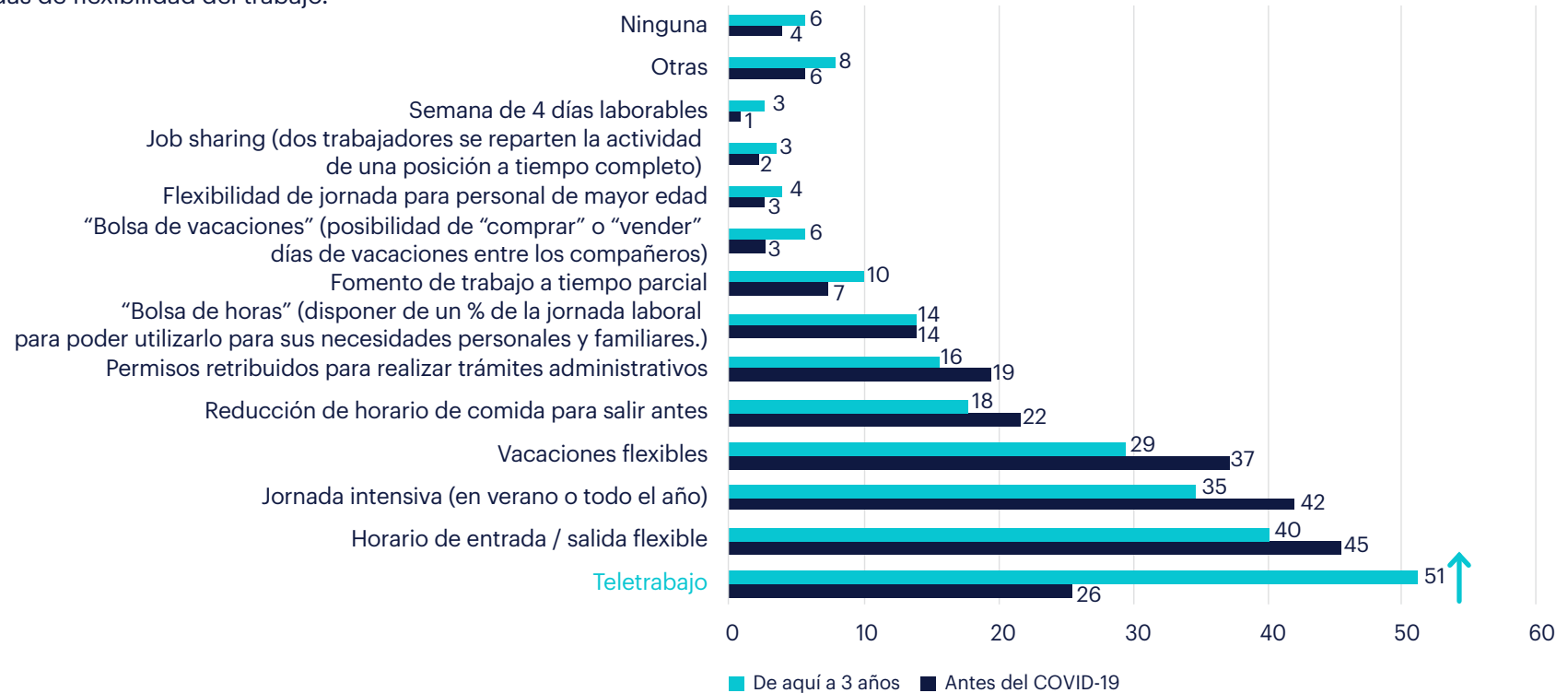
Áreas de prioridad organizativa que experimentan una transformación importante en la nueva realidad.





El teletrabajo ha conseguido liderar el listado de las medidas de flexibilidad aplicadas de aquí a 3 años, y el porcentaje de las empresas que lo van a aplicar de los próximos 3 años (el 51%) se ha duplicado respecto al periodo anterior a la crisis del COVID-19.

Medidas de flexibilidad del trabajo.



Qué medidas de flexibilidad del trabajo de los empleados... ¿se habían aplicado antes de la crisis del Covid-19? ¿se prevé que se vayan a aplicar de aquí a 3 años?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

El teletrabajo ofrece muchas ventajas a un gran número de empresas. La implantación del teletrabajo se ha doblado en el último año, llegando a un nivel especialmente importante entre las empresas que lo pueden aplicar fácilmente por su tipo de actividad (el 77% tienen previsto mantenerlo o establecerlo para una parte de su plantilla en el futuro próximo).

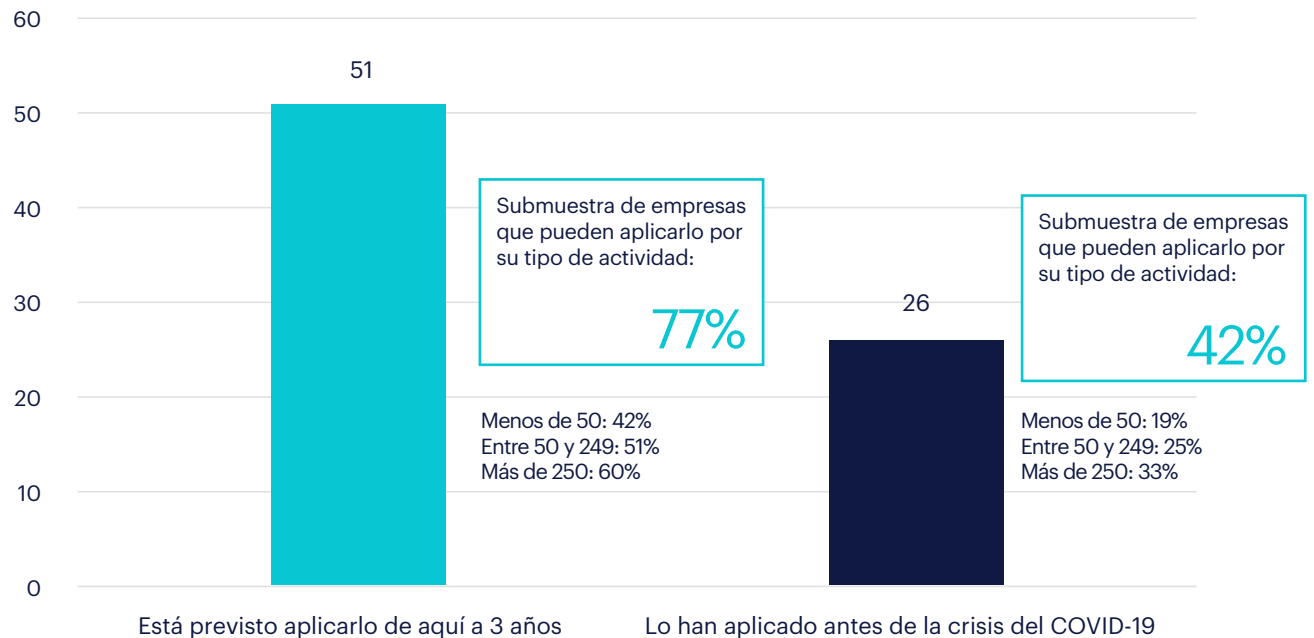
El % promedio de la proporción de la plantilla que trabaja a distancia de la plantilla de las empresas que aplican teletrabajo en actualidad:

**37%**

¿Cuál es la proporción de la plantilla que trabaja actualmente a distancia (teletrabajo)?

Base: empresas que aplican teletrabajo

Teletrabajo.

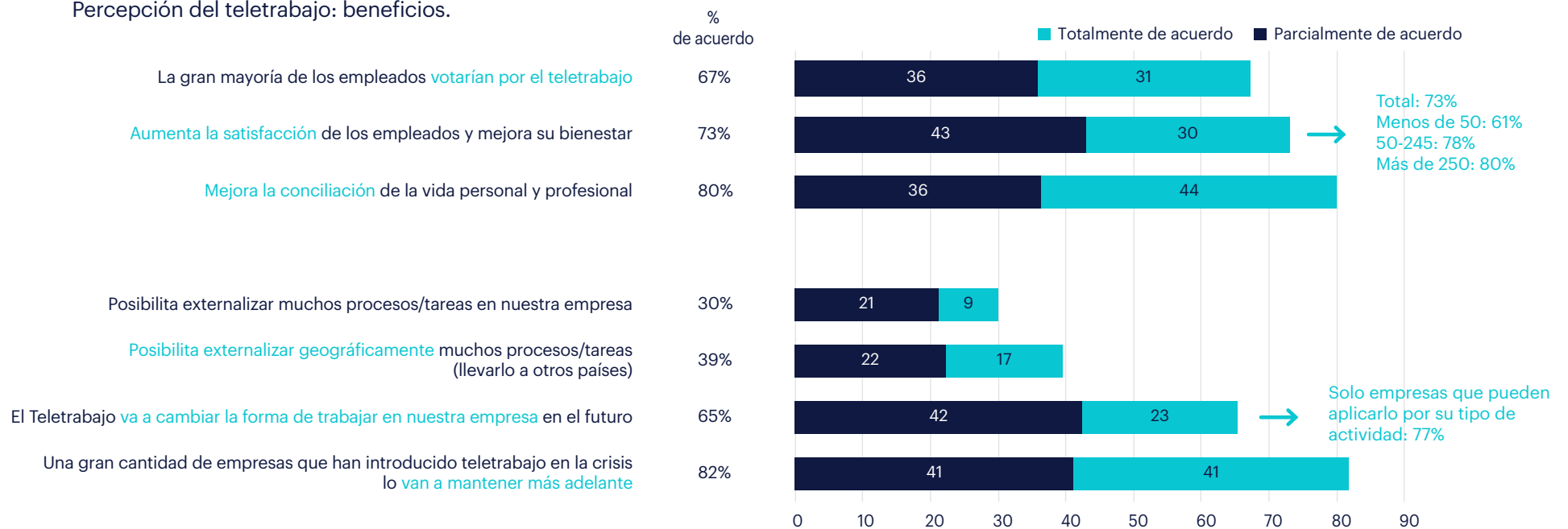


Qué medidas de flexibilidad del trabajo de los empleados... ¿se habían aplicado antes de la crisis del Covid-19? ¿se prevé que se vayan a aplicar de aquí a 3 años?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

El teletrabajo parece haber venido para quedarse: tiene una evaluación muy positiva en la mayoría de las empresas. Se considera una importante tendencia de actualidad que cambia la forma de trabajar en 2 de cada 3 empresas hoy y en el futuro. El teletrabajo es valorado y apoyado por los empleados (67%), ofreciéndoles múltiples ventajas y contribuyendo a su satisfacción (73%).

Percepción del teletrabajo: beneficios.

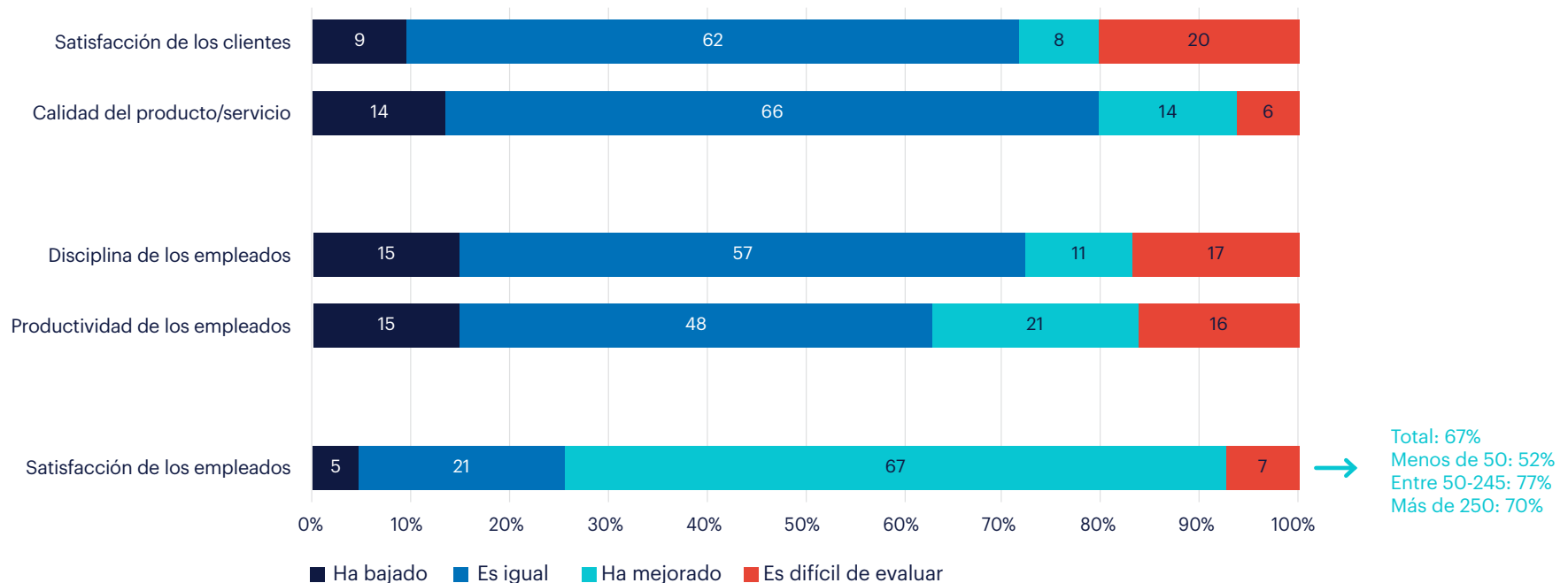


Otras empresas han compartido con nosotros algunas afirmaciones respecto al teletrabajo. Pensando en tu organización, indícanos si estás de acuerdo o no con las mismas.

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: todas las empresas

Sin lugar a dudas, el teletrabajo ha aumentado la satisfacción de los empleados de la gran mayoría de las empresas que lo han aplicado (67%). El impacto en la productividad no ha sido tan claro, aunque la proporción donde ha aumentado (21%) supera la de aquellas empresas donde ha caído (15%), mientras que la calidad del producto/ o servicio ofrecido no ha experimentado cambios en la mayoría de las empresas (66%).

Evaluación del teletrabajo por las empresas que lo han aplicado.



Has dicho que en tu empresa se ha aplicado, o se aplica actualmente el teletrabajo. ¿Cómo valoráis la experiencia? Por favor, evalúa varios parámetros comparándolo con la forma de trabajar presencial (practicada antes o en paralelo).

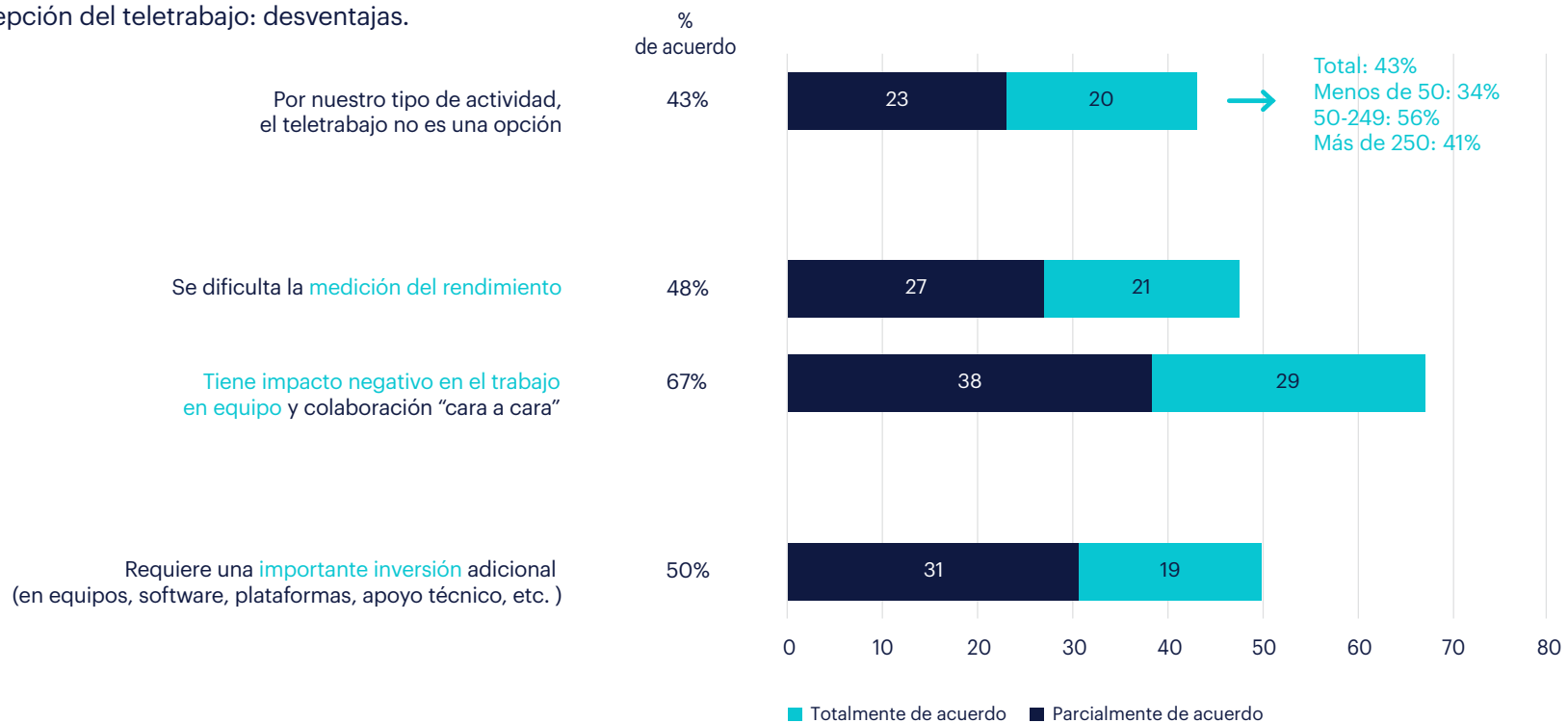
Datos en %

Fuente: Randstad Research

Base: las empresas que han aplicado el teletrabajo

Sin embargo, el teletrabajo conlleva también una serie de desventajas percibidas: para 1 de cada 2 empresas requiere una inversión adicional significativa y se cree que dificulta la evaluación del rendimiento; tiene también un posible impacto negativo en el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en opinión de 2/3 de las empresas.

Percepción del teletrabajo: desventajas.

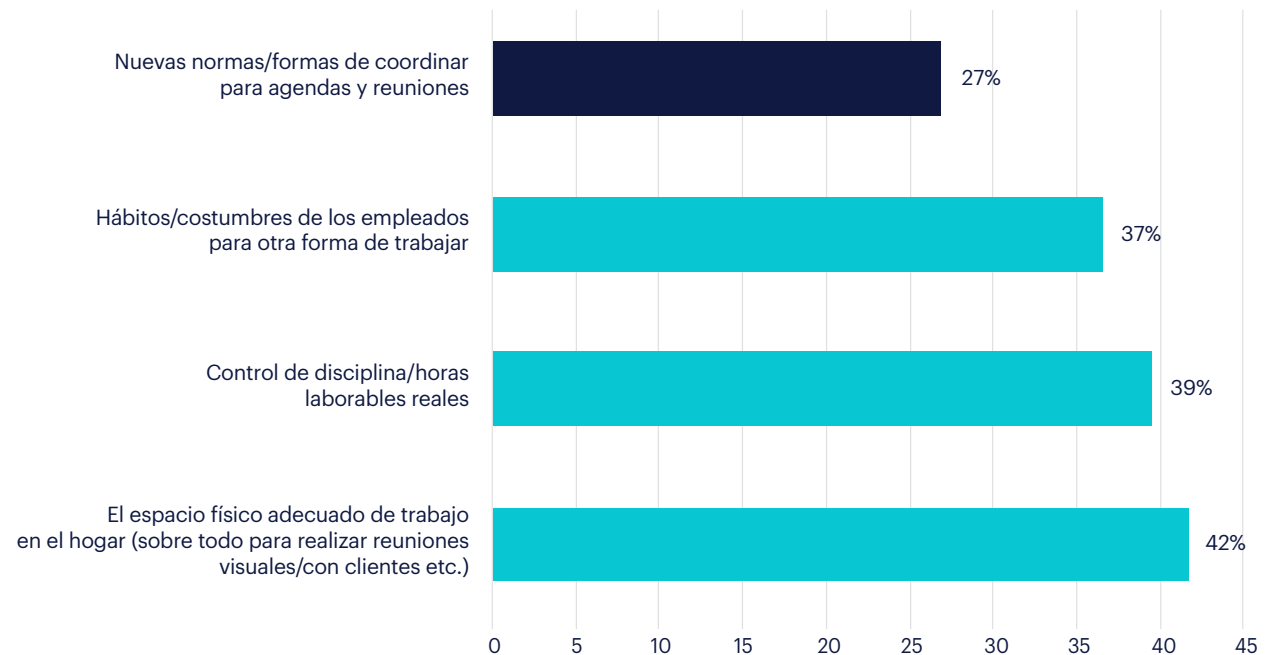


Otras empresas han compartido con nosotros algunas afirmaciones respecto al teletrabajo. Pensando en tu organización, indícanos si estás de acuerdo o no con las mismas.

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: todas las empresas

La aplicación del teletrabajo trae consigo algunos nuevos retos relacionados con los empleados (tener un espacio físico adecuado, disciplina, nuevos hábitos, etc.) y con el apoyo tecnológico (hardware y software, calidad de internet, plataformas, servidores remotos, etc.).

Retos del teletrabajo experimentados por las empresas que lo han aplicado:  
Empleados: condiciones de trabajo y nuevos hábitos de trabajo.



Otras empresas han compartido con nosotros su experiencia y las dificultades que han encontrado practicando últimamente el teletrabajo. ¿Ha tenido tu empresa alguna de estas dificultades?

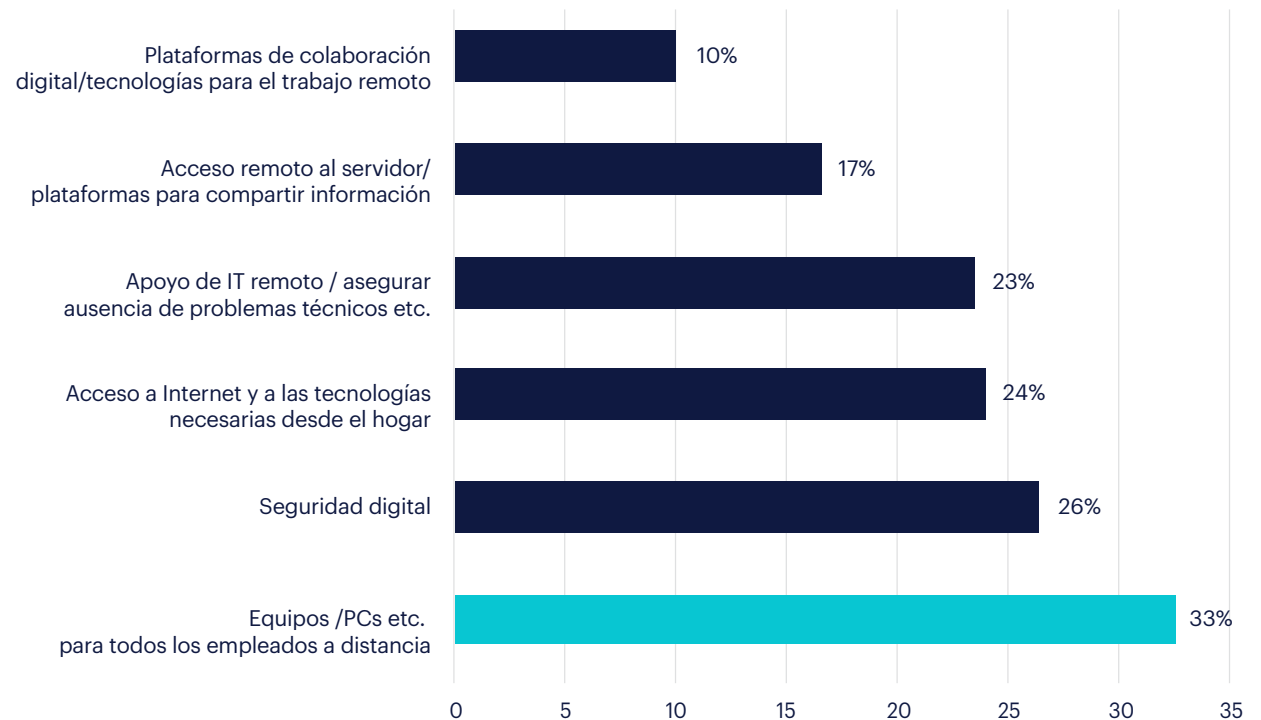
Datos en %

Fuente: Randstad Research

Base: las empresas que han aplicado el teletrabajo

La aplicación del teletrabajo trae consigo algunos nuevos retos relacionados con los empleados (tener un espacio físico adecuado, disciplina, nuevos hábitos, etc.) y con el apoyo tecnológico (hardware y software, calidad de internet, plataformas, servidores remotos, etc.).

Retos del teletrabajo experimentados por las empresas que lo han aplicado:  
 Apoyo IT: tecnologías necesarias.  
 PARA EL TRABAJO REMOTO



Otras empresas han compartido con nosotros su experiencia y las dificultades que han encontrado practicando últimamente el teletrabajo. ¿Ha tenido tu empresa alguna de estas dificultades?

Datos en %  
 Fuente: Randstad Research  
 Base: las empresas que han aplicado el teletrabajo

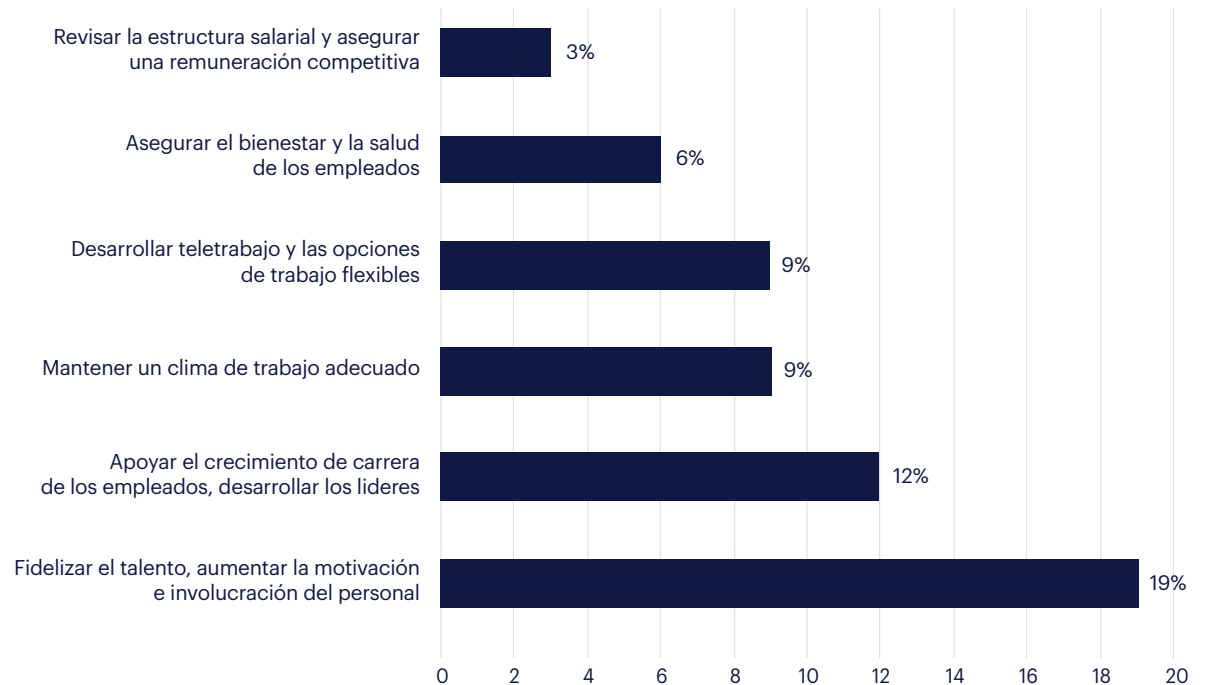
Áreas de prioridad organizativa que experimentan una transformación importante en la nueva realidad.





Los dos ejes principales en cuanto a gestión de talento en el futuro inmediato están vinculados al desarrollo, motivación y fidelización del talento, por una parte, y a la gestión de la productividad y alto rendimiento del personal, por otra.

Principal prioridad en cuanto a gestión de talento en 2021-2022:  
50% motivación, fidelización y desarrollo del personal.



Hablando específicamente de gestión del talento, ¿cuál es la prioridad principal en tu organización para los años 2021-2022?

Datos en %

Fuente: Randstad Research

Base: todas las empresas

Los dos ejes principales en cuanto a gestión de talento en el futuro inmediato están vinculados al desarrollo, motivación y fidelización del talento, por una parte, y a la gestión de la productividad y alto rendimiento del personal, por otra.

Principal prioridad en cuanto a gestión de talento en 2021-2022:  
50% motivación, fidelización y desarrollo del personal.

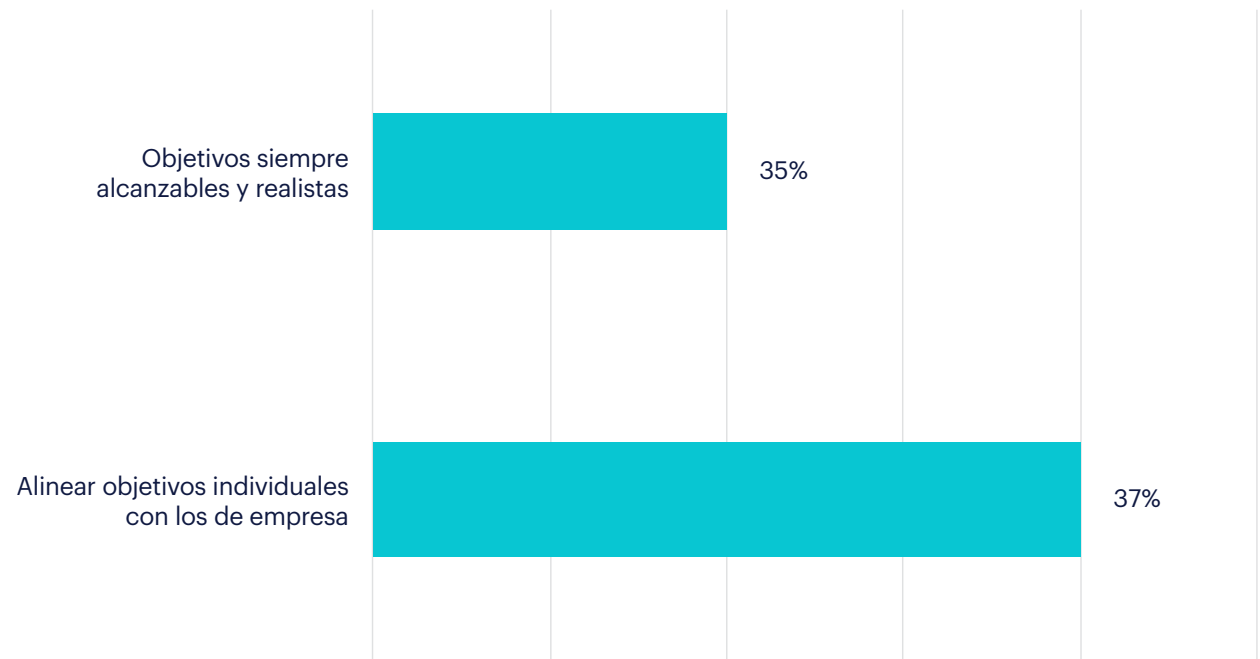


Hablando específicamente de gestión del talento, ¿cuál es la prioridad principal en tu organización para los años 2021-2022?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

En cuanto al rendimiento, las empresas apuestan por establecer objetivos realistas y vinculados con los targets del negocio, por la claridad de la evaluación y el feedback para poder premiar en función de los logros alcanzados.

Medidas de apoyo del rendimiento en 2021-2022:  
1) Poner objetivos realistas y alineados con los de empresa

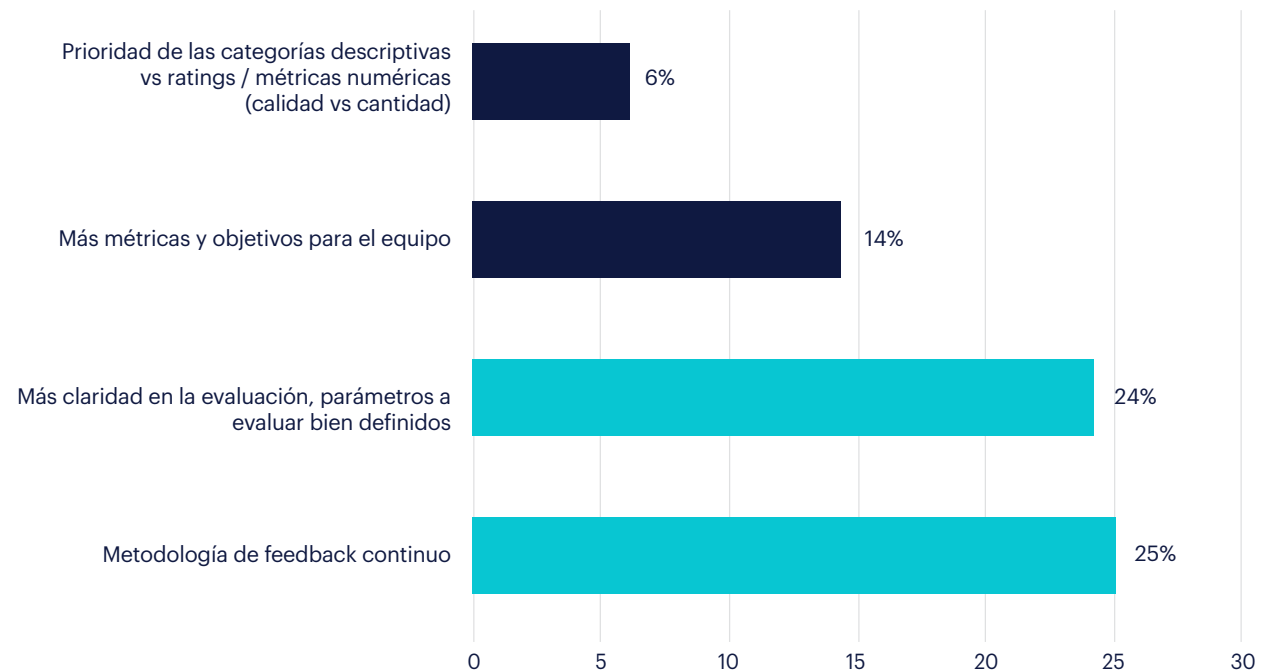


¿Qué medidas de apoyo del rendimiento, actuales o nuevas, tenéis previsto aplicar en los años (2021-2022)?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

En cuanto al rendimiento, las empresas apuestan por establecer objetivos realistas y vinculados con los targets del negocio, por la claridad de la evaluación y el feedback para poder premiar en función de los logros alcanzados.

Medidas de apoyo del rendimiento en 2021-2022:  
2) Asegurar la claridad de evaluación y el feedback CONTINUO

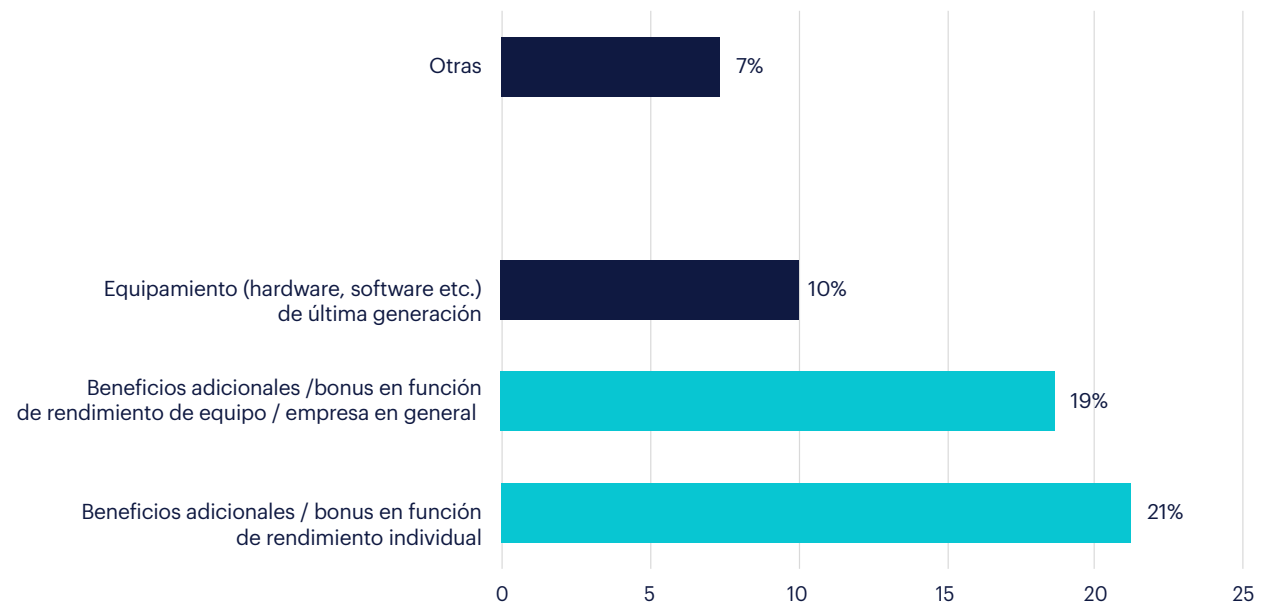


¿Qué medidas de apoyo del rendimiento, actuales o nuevas, tenéis previsto aplicar en los años (2021-2022)?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

En cuanto al rendimiento, las empresas apuestan por establecer objetivos realistas y vinculados con los targets del negocio, por la claridad de la evaluación y el feedback para poder premiar en función de los logros alcanzados.

Medidas de apoyo del rendimiento en 2021-2022:  
3) Ofrecer el bonus en función del rendimiento



¿Qué medidas de apoyo del rendimiento, actuales o nuevas, tenéis previsto aplicar en los años (2021-2022)?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

La principal prioridad en la formación de los empleados es el desarrollo de competencias transversales (40%). Por otra parte, la nueva forma de teletrabajar requiere un enfoque adicional en competencias digitales en 1 de cada 4 empresas (27%).

Competencias DIGITALES relacionadas con el teletrabajo como la prioridad para la formación:

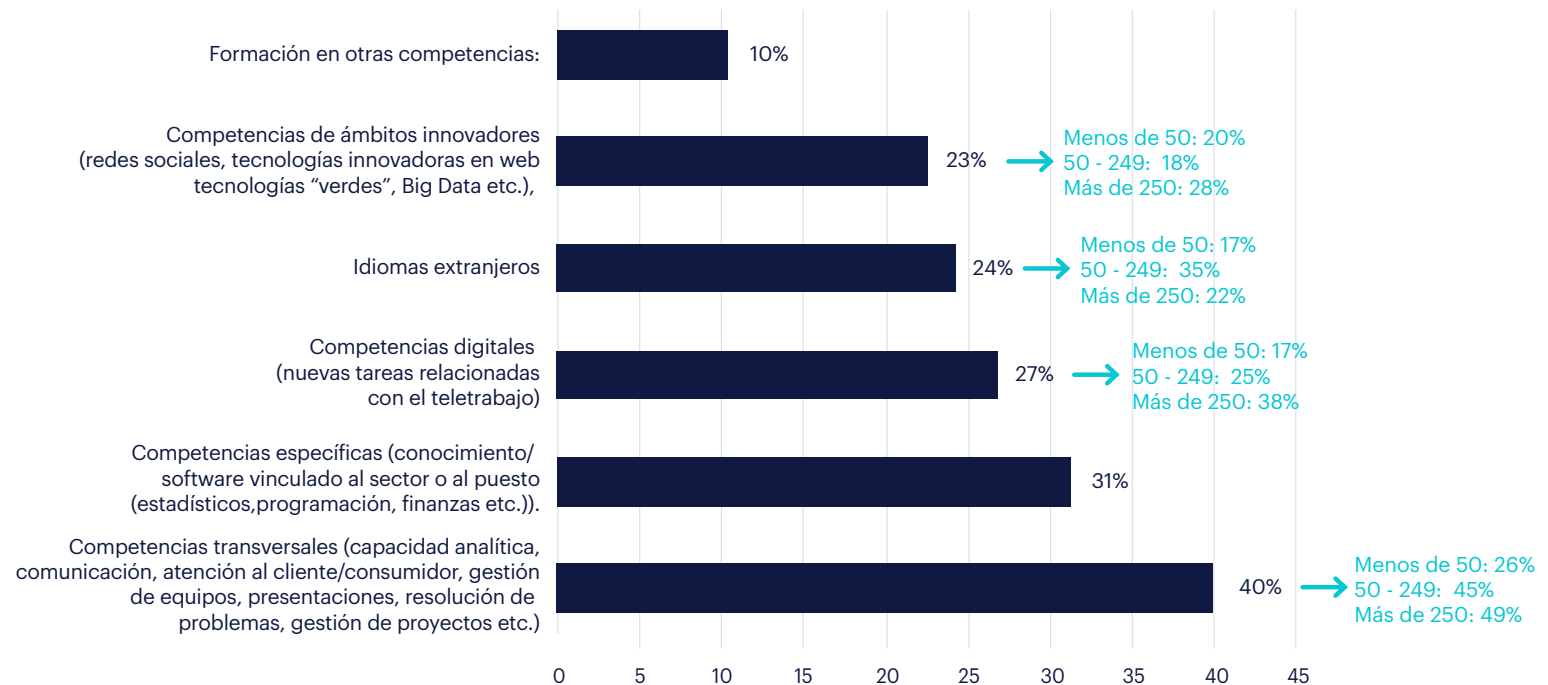
**27%**

Menos de 50: 17%  
Entre 50 y 249: 25%  
Más de 250: 38%

Llevan a cabo formaciones específicas en competencias digitales:

**63%**

Prioridades de formación en 2021-2022.



¿Cuáles van a ser las áreas prioritarias de formación en los próximos dos años (2021-2022)?

Datos en %  
Fuente: Randstad Research  
Base: todas las empresas

# Principales tendencias de RRHH: ideas y cifras clave

## Digitalización e Innovación:

- Nivel del desarrollo digital / Han progresado mucho. **64%**
- Prevén automatizar algunos áreas próximamente. **71%**
- La digitalización cambia la manera de organizar los RRHH. **75%**
- La digitalización permite nuevas oportunidades de negocio. **51%**

## Flexibilidad y Teletrabajo (entre las empresas que pueden aplicarlo y/o ya lo han probado):

- Prevén aplicar/mantener teletrabajo en 3 años. **77%**
- Ha aumentado la satisfacción de los empleados. **67%**
- Ha aumentado la productividad de los empleados. **21%**

## Soluciones de RRHH para la gestión de talento:

- Prioridad nº 1 en 2021-2022: motivación, fidelización y desarrollo del personal. **58%**
- Prioridades de formación digitales relacionadas con el teletrabajo. **27%**

# randstad research

en colaboración con  
**CEOE** Empresas  
Españolas



[www.randstadresearch.es](http://www.randstadresearch.es)  
#randstadresearch