

Tendencias de RRHH
2023

Déficit de talento,
rotación y estrategias
de fidelización.



randstad
research

en colaboración con
CEOE Empresas
Españolas

contenido.

Presentación del estudio.	p.3
Resumen.	p.6
1. Situación empresarial, prioridades organizativas y desafíos de RRHH para el 2023.	p.11
2. Déficit de talento y estrategias para combatirlo en el contexto actual.	p.20
3. Rotación y estrategias de fidelización.	p.32

Presentación del estudio.

Estudio Randstad - CEOE de Tendencias de RRHH de las empresas españolas.

- Han transcurrido cerca de tres años desde el inicio de la **crisis mundial** provocada por la pandemia sanitaria. Y aunque las economías iniciaron poco después su recuperación con gran vigor, han surgido **nuevos problemas** que complican tanto el panorama internacional como las perspectivas de las empresas españolas. Los elevados precios energéticos, la inflación a niveles no vistos en décadas, problemas internacionales con las cadenas de suministros y un conflicto bélico, entre otros.
- En el este complejo entorno, las empresas experimentan una serie de problemas y las **políticas de recursos humanos** han de adaptarse para aportar soluciones a retos como los del creciente **déficit de talento** en el mercado laboral, el aumento en los niveles de **rotación** y la profundización en estrategias de más sofisticadas de **flexibilidad**, para combatir la rotación y fidelizar el talento.
- El presente estudio es el **resultado del esfuerzo conjunto de CEOE y Randstad Research** para analizar, a partir de la visión estratégica de 300 empresas, la realidad actual y las tendencias empresariales para, desde el punto de vista de los recursos humanos, aportar soluciones a los retos enunciados.

Estudio Randstad - CEOE de Tendencias de RRHH de las empresas españolas.

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



Muestra representativa de 300 empresas en total.

- Todos los sectores clave de la economía (más de 25 sectores principales).
- todos los tamaños de empresa:
 - menos de 50 empleados - 45%.
 - 50-249 empleados - 24%.
 - mas de 250 empleados - 31%.



Período de obtención de datos: octubre 2022.



CAWI

- Responsables de RRHH.
- Entrevista completada online.



Cobertura nacional

☰ índice

Resumen.

Resumen 1.

La mayoría de las empresas consiguen adaptarse al contexto actual, pero tienen una previsión bastante pesimista para el 2023.

Percepción de la situación actual.

- La crisis económica y laboral, iniciada en marzo de 2020 con la pandemia y a la que han seguido otros problemas nacionales e internacionales, ha sido un gran reto para todas las empresas y sectores de la economía española. En el momento actual (2022Q4), más de dos años después, la economía española todavía está lejos de recuperar los niveles de producción previos a la pandemia: un 21% de las empresas están todavía lejos de recuperar las cifras previas. Por otro lado, **la mayoría (64%) de las empresas han conseguido adaptarse**, y se encuentran en razonablemente buena situación aunque la situación económica actual les está resultando complicada.
- En el contexto económico y político actual, **la previsión del desarrollo de la situación económica es la más negativa y pesimista que hemos observado en los últimos años** (incluso comparándola con el periodo de plena pandemia).
- Para el 2023, 8 de cada 10 empresas prevén un decrecimiento económico tanto internacional como en España: un 35% esperan un empeoramiento muy significativo a nivel mundial y aún más empresas, un 48%, lo prevén para el país.
- El 66% de las empresas asumen una peor situación en su sector en 2023 y un 44%, en su propia empresa. El empleo se mantendrá estable en la mitad de las empresas, mientras que en un 29% se prevén reducciones.

Resumen 2.

Productividad, mejoras de eficiencia y rendimiento son las prioridades actuales. El déficit de talento y la fidelización de los equipos son cruciales en este contexto y se convierten en el desafío principal de RRHH para el 2023.

Objetivos organizativos y de RRHH en los años 2022-2023.

- Las empresas españolas han cambiado prioridades en el último año. Se ha propulsado la **reorganización en muchas áreas** y sin duda se han acelerado algunas tendencias, emergentes en la época previa a la crisis y durante la pandemia. Como respuesta a la situación actual, los objetivos organizativos se centran en la **productividad, adaptación operativa a la situación**, eficiencia en el **ámbito financiero y rendimiento**, seguidos por la **innovación tecnológica**. La seguridad en materia sanitaria ha perdido peso como factor primordial respecto al que tuvo en 2020 y 2021.
- Para cumplir con los objetivos y adaptarse a la retadora realidad económica, en la mayoría de las empresas se prevén realizar diferentes tipos de cambios organizativos. Las 3 dimensiones principales de reorganización en los próximos 12 meses, que además afectan a las áreas de RRHH, **son cambios organizativos con el fin de reducir gastos, aumento del rendimiento y profundización en la digitalización**.
- **El déficit de talento y su fidelización serán los desafíos principales de RRHH para el 2023**. Poder encontrar el talento adecuado y saber fidelizarlo, a través de mejoras del clima y remuneración competitiva, cobran aun mayor importancia para las áreas de RRHH próximamente, teniendo en cuenta la situación actual.

Resumen 3.

Más del 70% de empresas experimenta problemas de escasez de talento al intentar cubrir sus vacantes, especialmente en perfiles cualificados. Se espera que la situación puede empeorar en el 2023.

Déficit de talento y estrategias para combatirlo.

- El 72% de las empresas perciben la existencia de problemas de escasez de talento, tanto en el mercado en general como dentro de su propia empresa.
 - 9 de cada 10 empresas han buscado algún perfil últimamente. La gran mayoría de ellas se han enfrentado a **dificultades para cubrir sus vacantes**, especialmente en perfiles cualificados. Y actualmente necesitan más tiempo para encontrar el talento, en comparación con la situación prepandemia.
- El déficit de talento tiene un **notable impacto negativo en muchos ámbitos importantes** de la actividad de la empresa. Empeora la productividad, la capacidad de satisfacer al cliente y como consecuencia, la competitividad de las empresas.
- Una gran parte de las empresas (4 de cada 10) comparten una previsión bastante pesimista en cuanto a la contratación y creen que cubrir una vacante en 2023 va a resultar aún más difícil que en 2022 (aunque ya este año resulta más complicado que antes de la pandemia).
- **Ser más flexible (tanto en las condiciones ofrecidas como en los criterios clave de selección) y a la vez ser más atractivo como empleador (tener un fuerte "employer branding")** son las estrategias más practicadas por las empresas actualmente para lidiar con el déficit de talento.

Resumen 4.

La rotación crece y se convierte en un desafío para la mitad de las empresas.

Rotación y estrategias de fidelización.

- La rotación ha crecido este año 2022 en relación con el año anterior en un 45% de las empresas. La búsqueda de mejoras en el salario, en la posición y el cambio de rumbo profesional son los 3 factores clave que principalmente están detrás de la rotación.
- Para 5 de cada 10 empresas los actuales niveles de rotación se convierten en un cierto desafío, por varias razones. En algunos casos, la pandemia ha impactado de forma negativa en el atractivo de sus sectores y en la actualidad, en un entorno postpandemia, han surgido más oportunidades laborales para los trabajadores (probablemente gracias al teletrabajo).
- Un clima laboral agradable, flexibilidad en horarios y lugar de trabajo, crecimiento en carrera profesional y en salario, así como reconocimientos de los logros profesionales son las 5 palancas clave para mejorar la fidelización de los empleados. La mayoría de las empresas (78%) confía en la eficacia de las medidas realizadas para fidelizar el talento.

1. Situación empresarial, prioridades organizativas y desafíos de RRHH para el 2023:

- 1.1. Situación en las empresas: contexto actual, percepción y previsión para los próximos 12 meses (final del 2023).
- 1.2. Retos organizativos y cambios previstos para el 2023.
- 1.3. Desafíos de RRHH en el 2023.

Casi 8 de cada 10 empresas se encuentran recuperadas o en una situación razonablemente buena respecto al escenario prepandemia, aunque la situación económica actual se sigue identificando como bastante complicada. Sin embargo, hay un 21% de las empresas que todavía están lejos de recuperarse de la crisis.

¿Cuál es la situación de las empresas en el momento actual (octubre 2022)?

Estamos plenamente recuperados y con buenas perspectivas



15%

Menos de 50: 12%
50-249: 15%
Más de 250: 21%

Estamos en buena situación, aunque la situación actual es bastante complicada



64%

Todavía no estamos recuperados de la crisis de 2020-2022



21%

Menos de 50: 25%
50-249: 20%
Más de 250: 17%

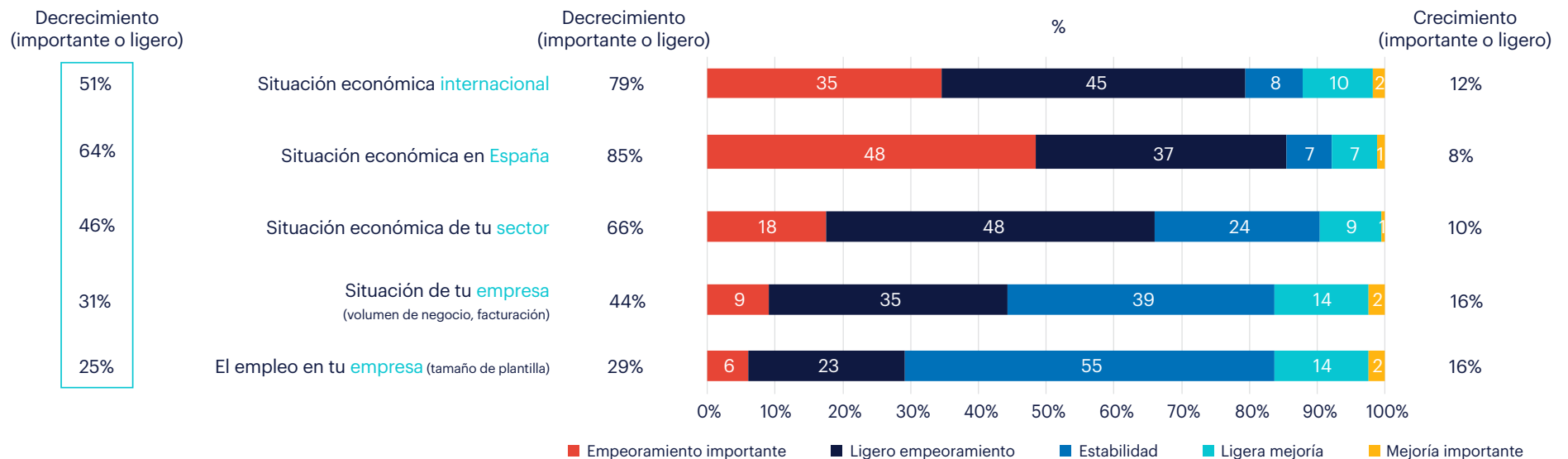
Q5. ... elige cuál de las siguientes afirmaciones responde mejor a la situación de tu empresa en el momento actual:

Datos en %
Fuente: Randstad Research
Base: las empresas

La previsión actual sobre la situación económica es la más negativa y pesimista que se ha medido en oleadas anteriores de este estudio, incluso en comparación con el periodo de pandemia. Para el 2023, 8 de cada 10 empresas prevén un decrecimiento económico tanto internacional como en España: un 35% esperan un empeoramiento significativo a nivel mundial y aún más empresas, un 48%, lo prevén para el país. El 66% de las empresas asumen una peor situación en su sector y un 44% en su propia empresa. El empleo se mantendrá estable en el 55% de las empresas, mientras que casi 3 de cada 10 prevén reducciones.

¿Cuál era la previsión en 2021?

¿Qué previsión hay para finales del 2023?



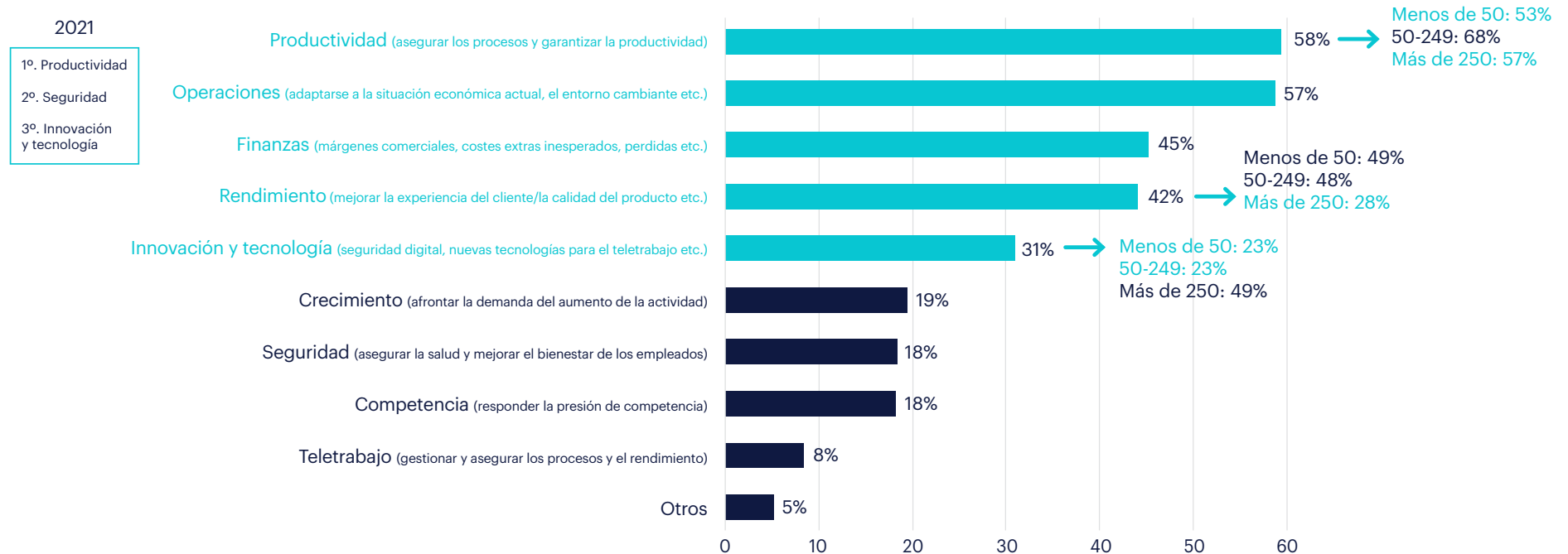
Q6. ¿Cómo crees que será la situación, aproximadamente dentro de 12 meses (el último trimestre de 2023), de las siguientes variables en comparación con la situación actual?

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

En la compleja situación actual, los principales objetivos organizativos se centran en la productividad, la adaptación operativa a la nueva situación, la búsqueda de eficiencia en ámbito financiero y la mejora del rendimiento, seguidas por la innovación tecnológica. La seguridad ha perdido puestos en el ranking de principales objetivos organizativos en relación con el período de pandemia.

¿Cuáles son los retos para afrontar en el mundo corporativo?

Top 3 principales objetivos organizativos en el 2023



Q8. ¿Cuáles van a ser los objetivos organizativos principales que crees que afrontará tu empresa en el 2023? (Selecciona, por favor, un máximo de 3 respuestas).

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

La mayoría de las empresas prevén realizar diferentes tipos de cambios organizativos para cumplir con los retos y adaptarse a la compleja realidad económica actual. Las 3 dimensiones principales, que además afectan en gran medida al ámbito de los RRHH, son los cambios organizativos con el fin de reducir gastos, aumentar el rendimiento y digitalizarse.

¿Qué cambios organizativos significativos están previstos para el 2023?



Q7. Pensando en el futuro próximo (año 2023), ¿crees que en tu empresa se producirán cambios significativos en alguna de las siguientes áreas? Si fuera así, ¿afectan al rol / trabajo de RRHH?

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

Se observa cierta diferencia entre las empresas de diferentes tamaños en cuanto a los cambios previstos: son las empresas grandes las que sobre todo tienen previsto invertir en digitalización e innovación, nuevas pautas y estrategias de talento, cambiar el tamaño y estructura y apostar aún más por la flexibilidad.

¿Qué cambios organizativos significativos están previstos para el 2023?
Empresas de diferentes tamaños

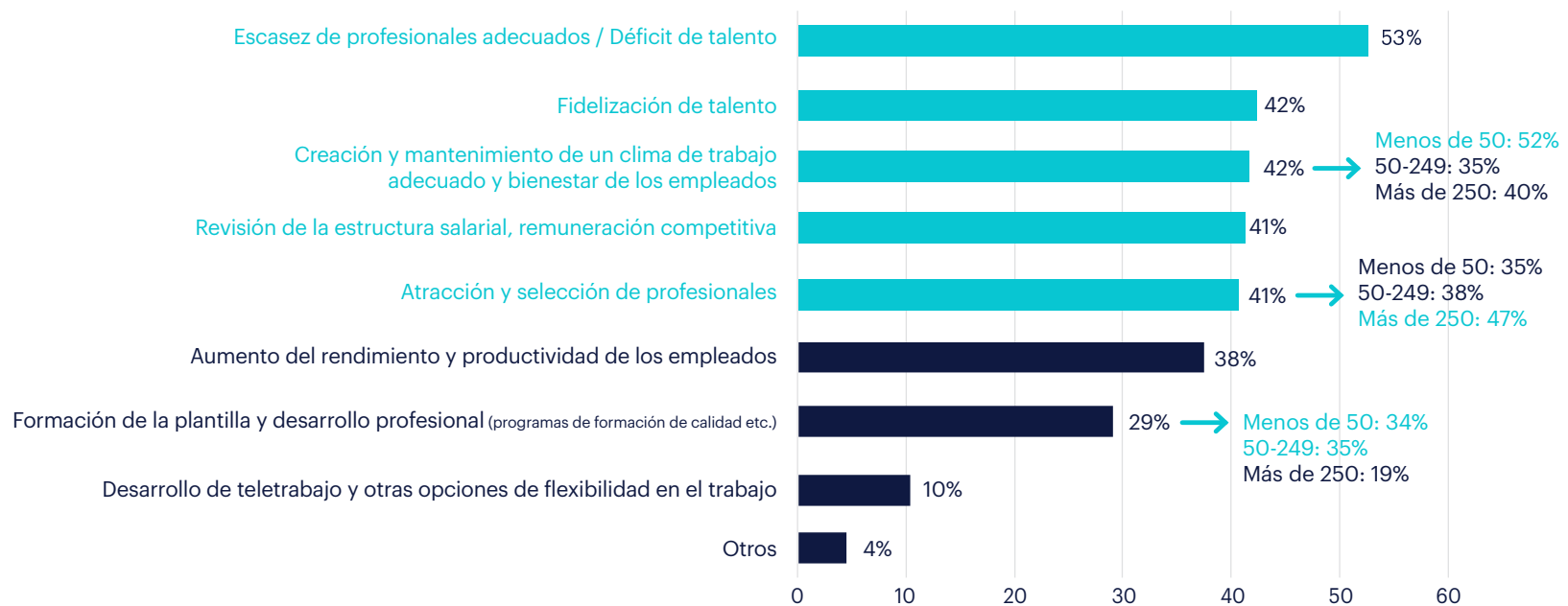


Q7. Pensando en el futuro próximo (año 2023), ¿crees que en tu empresa se producirán cambios significativos en alguna de las siguientes áreas? Si fuera así, ¿afectan al rol / trabajo de RRHH?

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

El déficit de talento será el desafío nº1 en materia de RRHH para el año 2023. Encontrar el talento adecuado y saber fidelizarlo, a través de medidas que aumenten el bienestar y una remuneración competitiva, serán las áreas de mayor importancia y complejidad para los RRHH próximamente, teniendo en cuenta la coyuntura actual.

¿Cuáles serán los principales desafíos de RRHH (Top 3) en el 2023?



Q9. A tu juicio, ¿cuáles serán en el 2023 los 3 principales desafíos en materia de Recursos Humanos a los que se enfrentará tu organización? (Selecciona tres respuestas).

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

Situación actual, percepción vs objetivos: cifras clave (1)

Situación actual en las empresas:

- Están en situación razonablemente buena, pero en contexto complicado.

64%

- No están recuperadas de la crisis de 2020-2022.

21%

Previsión bastante negativa para el 2023:

- Decrecimiento en la economía española.

85%

- Decrecimiento en el sector.

66%

- Decrecimiento en el negocio.

44%

- Decrecimiento en la plantilla.

29%

Situación actual, percepción vs objetivos: cifras clave (2)

Top 3 principales objetivos organizativos:

- Productividad. **58%**
- Operaciones. **57%**
- Finanzas (márgenes, etc.). **45%**

Cambios organizativos en los próximos 12 meses:

- Cambios de cualquier tipo con el fin de reducir gastos. **87%**
- Cambios de cualquier tipo con el fin de aumentar rendimiento. **87%**
- Digitalización e Innovación tecnológica. **82%**

Principales desafíos de RRHH en el 2023:

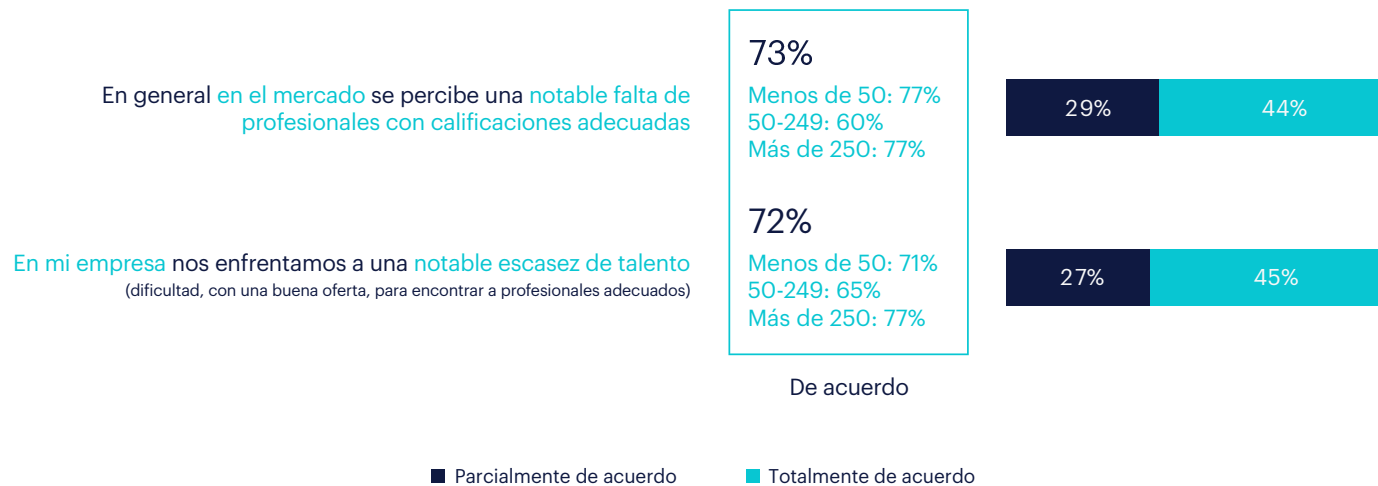
- Nº 1 Déficit de talento. **53%**
- Nº 2 Fidelización de talento. **42%**

2. Déficit de talento y estrategias para combatirlo en el contexto actual:

- 2.1. Escasez de talento como un desafío en el contexto actual y su impacto en las empresas.
- 2.2. Dificultades para encontrar talento en 2022 vs antes de la pandemia y los factores clave que las “alimentan”.
- 2.3. Estrategias para prevenir y superar el déficit de talento.

En la actualidad, el 72% de las empresas se enfrentan al problema de la escasez de talento (y más de 4 de cada 10 lo sufren de forma muy significativa).

¿Cuáles son las preocupaciones y los desafíos y actuales de RRHH en cuanto a escasez de talento?



Q10 Otras empresas han compartido con nosotros algunas afirmaciones respecto al ámbito de RRHH y algunos desafíos a que se enfrentan. Por favor, cuéntanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con ellas pensando en tu empresa.

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

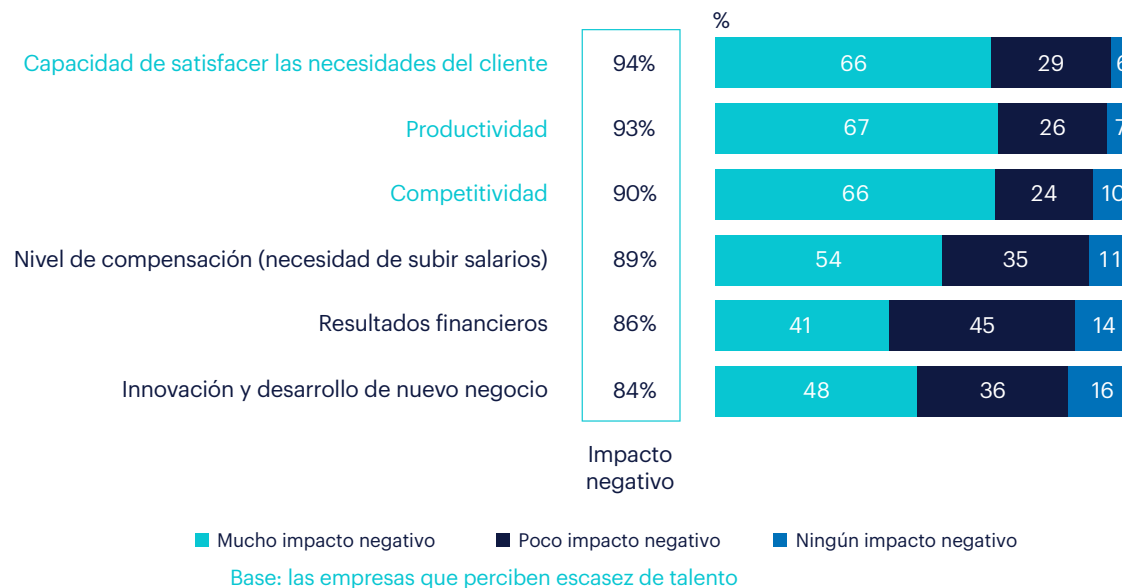
El déficit de talento genera un notable impacto negativo en muchos ámbitos importantes de la empresa. Sobre todo, empeora la productividad, la capacidad de satisfacer al cliente y como consecuencia, afecta a la competitividad.

¿Qué impacto tiene la escasez de talento?

Se percibe una escasez de talento en la empresa

72% →

Base: todas las empresas



Q17 Has comentado previamente que se percibe una escasez de talento (dificultad, con una buena oferta, para encontrar a profesionales adecuados) en tu empresa. ¿Tiene la escasez de talento algún impacto negativo en tu empresa? Por favor, evalúa el nivel de posible impacto negativo en cada uno de los siguientes factores (mucho impacto, poco impacto, ningún impacto).

Datos en %
Fuente: Randstad Research

El empeoramiento de la productividad y los resultados financieros, como consecuencia de la escasez de talento, se produce sobre todo en empresas pequeñas y medianas. Las pequeñas se ven obligadas en mayor medida a subir los salarios como reacción a este problema.

¿Qué impacto tiene la escasez de talento?
Entre las empresas de diferentes tamaños

Se percibe una escasez de talento en la empresa

72% →

Base: todas las empresas



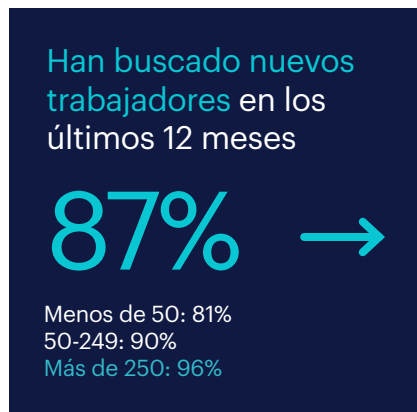
Base: las empresas que perciben escasez de talento

Q17 Has comentado previamente que se percibe una escasez de talento (dificultad, con una buena oferta, para encontrar a profesionales adecuados) en tu empresa. ¿Tiene la escasez de talento algún impacto negativo en tu empresa? Por favor, evalúa el nivel de posible impacto negativo en cada uno de los siguientes factores (mucho impacto, poco impacto, ningún impacto).

Datos en %
Fuente: Randstad Research

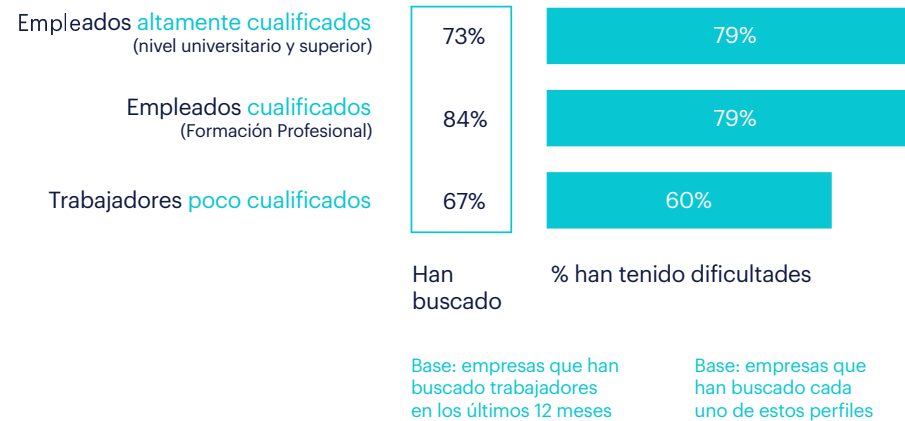
El 87% de las empresas han buscado algún perfil en los últimos 12 meses. La gran mayoría de ellas se han enfrentado a dificultades para cubrir sus vacantes, especialmente en perfiles de cualificación alta y media.

¿Han buscado últimamente?



Base: todas las empresas

¿Qué perfiles presentan dificultades para cubrir una vacante?



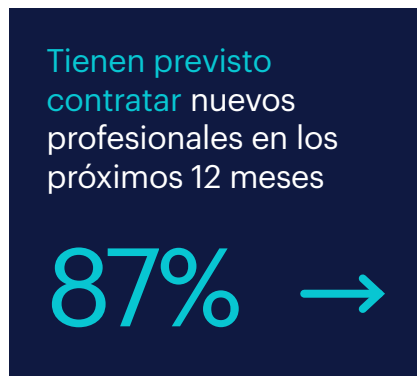
Q11 ¿Ha buscado tu empresa nuevos trabajadores en los últimos 12 meses?

Q12 ¿Ha tenido tu empresa dificultades en cubrir una vacante en alguno de estos perfiles?

Datos en %

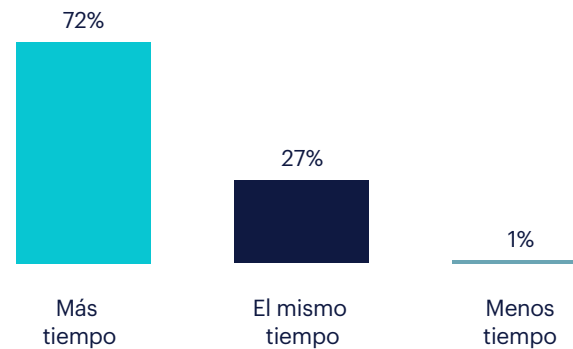
Fuente: Randstad Research

En la actualidad la gran mayoría de las empresas necesitan más tiempo para encontrar el talento, en comparación con la situación previa a la pandemia.



Base: todas las empresas

Tiempo necesario para encontrar un profesional con talento adecuado vs antes de la pandemia



Base: empresas que han buscado trabajadores

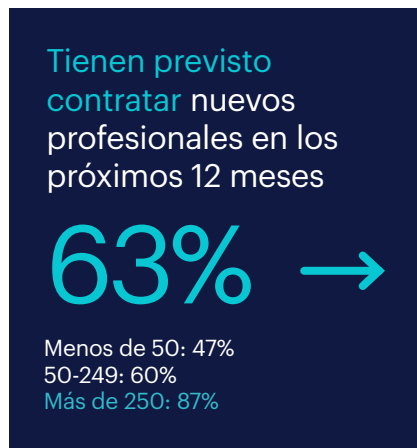
Q13 En comparación con la situación de antes de la pandemia, ¿requiere ahora más o menos tiempo encontrar al profesional con talento adecuado?

Datos en %

Fuente: Randstad Research

Casi dos tercios de las empresas tienen previsto realizar nuevas contrataciones en los próximos 12 meses. Esta proporción se eleva hasta el 87% en el caso de las empresas grandes. Las causas principales por las que se necesitan nuevas contrataciones, sobre todo en las empresas de mayor tamaño, están vinculadas al crecimiento del negocio, la rotación de los trabajadores o por la necesidad de nuevas habilidades.

¿Van a contratar próximamente?



Base: todas las empresas

¿Cuáles son las causas de las nuevas contrataciones previstas?



Base: empresas que tienen previsto contratar

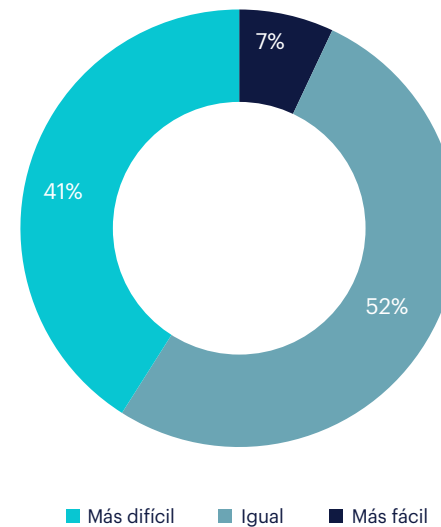
Q14. ¿Tiene previsto tu empresa contratar nuevos profesionales en los próximos 12 meses?

Q15 ¿Cuáles son las causas de las nuevas contrataciones previstas en los próximos 12 meses? (Puedes seleccionar más de una causa).

El 41% de todas las empresas se muestran bastante pesimistas respecto a la dificultad para cubrir vacantes en el futuro próximo y creen que en el 2023 cubrir una vacante va a resultar aún más difícil que en el 2022 (pese a que en el momento actual ya resulta más complicado que antes de la pandemia).

¿Será más difícil cubrir una vacante en 2023 respecto a la situación actual?

Menos de 50: 39%
50-249: 50%
Más de 250: 36%

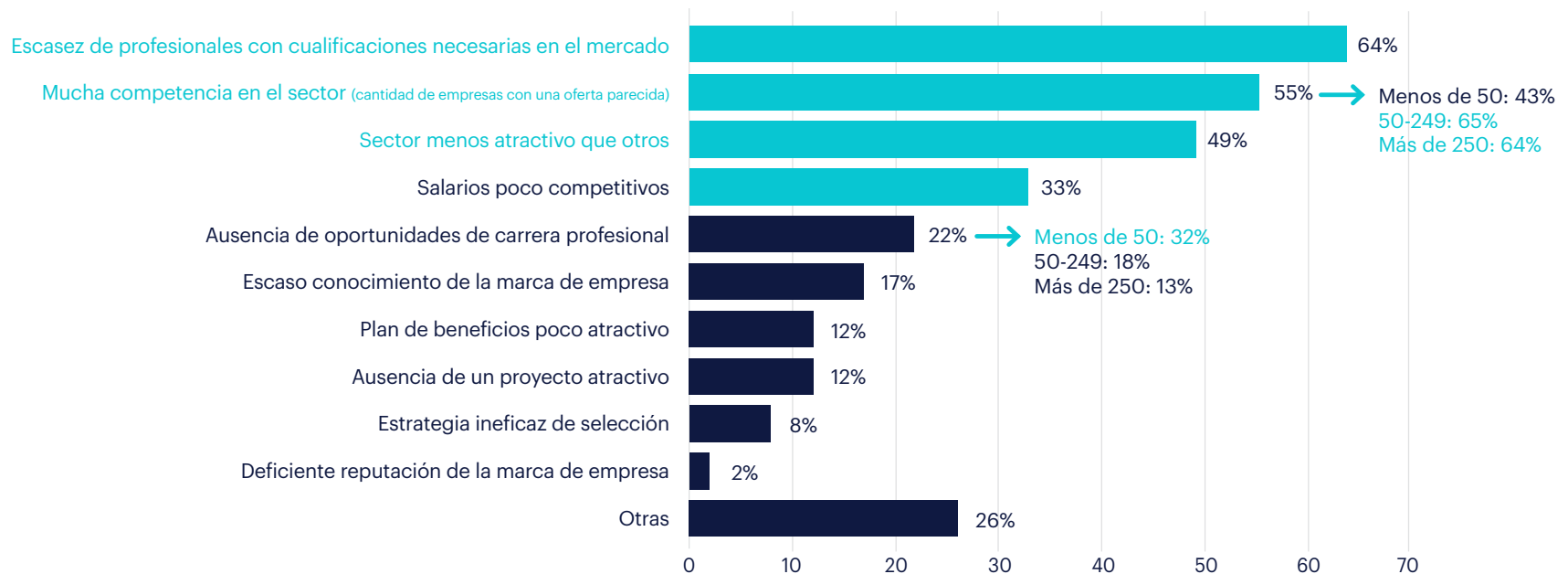


Q16 Comparando con la situación actual, ¿crees que va a resultar más fácil o más difícil cubrir una vacante en el futuro próximo (año 2023)?

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

La dificultad para contratar se configura como un problema complejo, ya que los principales factores que están dificultando los procesos de selección y contratación son de muy diferente naturaleza: están conectados con un problema de oferta (déficit de talento), con una elevada demanda (competencia en el sector) y con el reducido atractivo de determinados sectores.

¿Qué factores dificultan el proceso de selección y contratación?
Top 3 principales dificultades

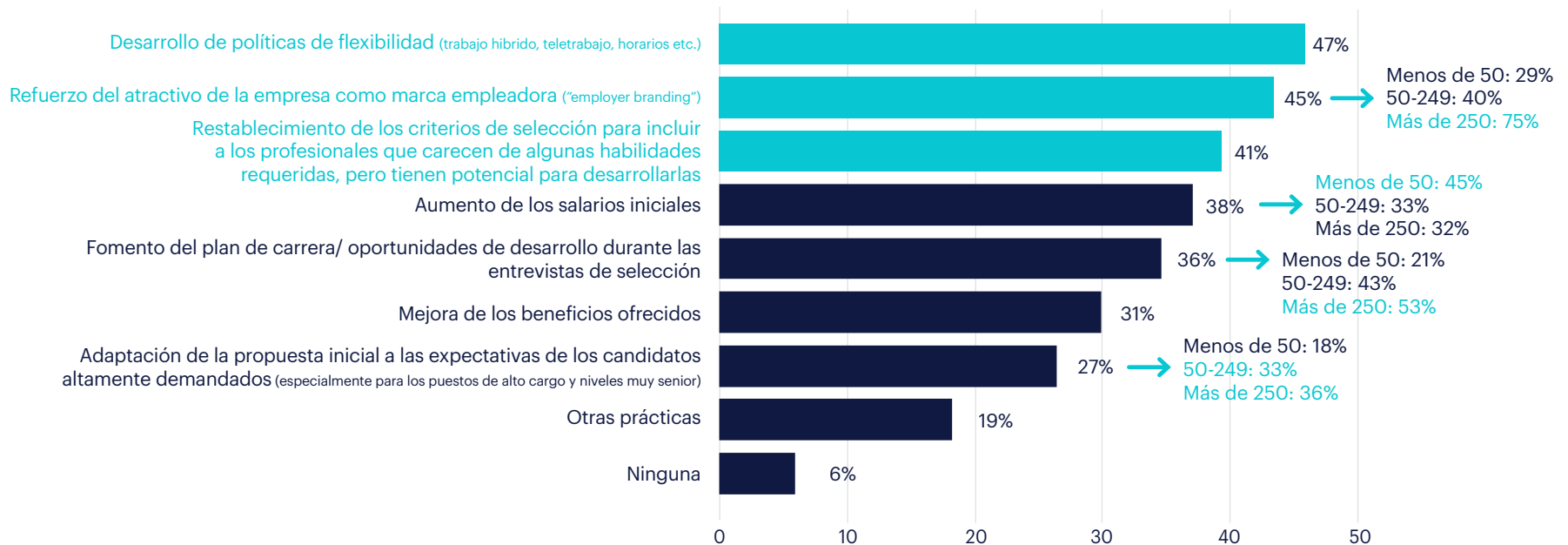


Q19. ¿Cuáles son las 3 principales dificultades de tu empresa a la hora de atraer a los mejores profesionales? (Selecciona 3 opciones de la lista).

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

Las estrategias más aplicadas en estos momentos por las empresas para afrontar el problema del déficit de talento están conectadas con la flexibilidad (tanto en las condiciones de trabajo ofrecidas como en los criterios clave de selección) y con el refuerzo del atractivo como empleador (tener un fuerte “employer branding”).

¿Qué estrategias se aplican para prevenir o superar las consecuencias del déficit de talento?



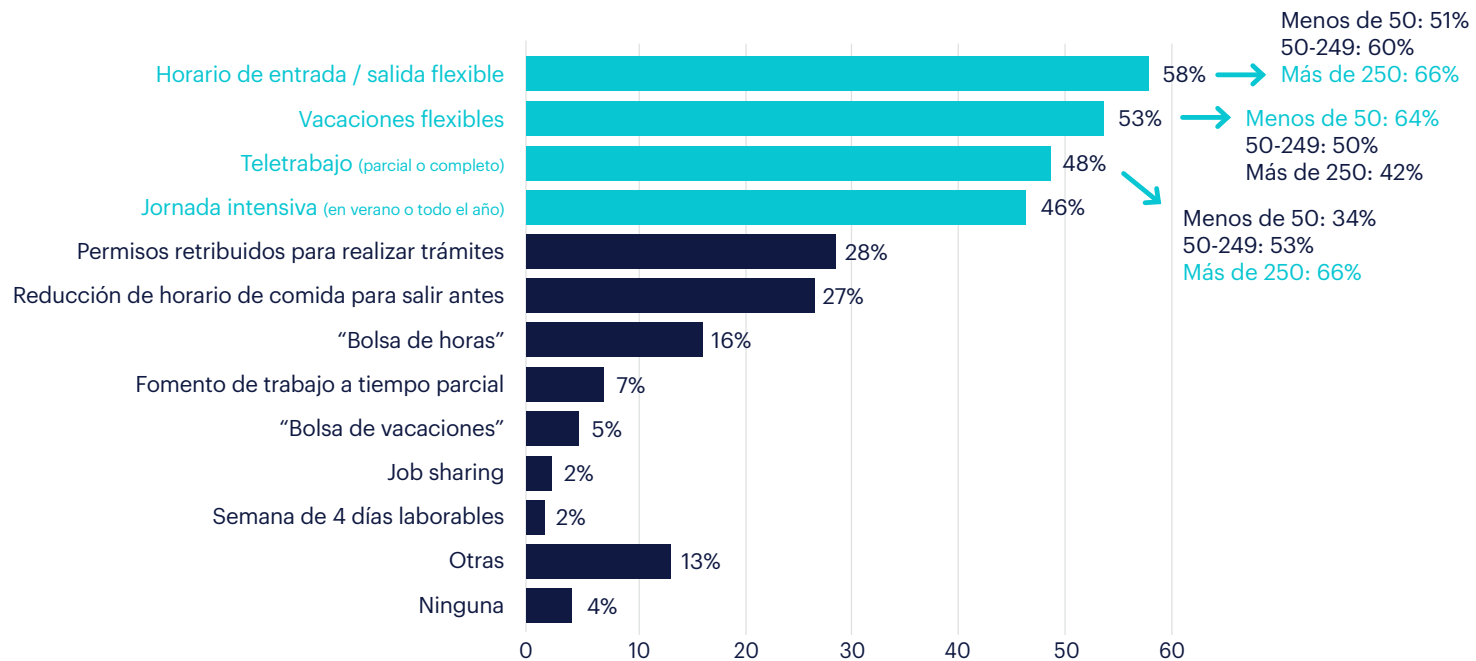
Q18 Diferentes empresas aplican algunas de las siguientes estrategias para superar las consecuencias del déficit de talento y atraer profesionales cualificados. ¿Qué estrategias se aplican en tu empresa en términos de prácticas de RRHH? Marca todo lo que se aplica.

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

Las medidas de flexibilidad más comúnmente aplicadas están vinculadas con horarios, vacaciones y jornada. También destaca la flexibilidad vinculada al lugar de trabajo (teletrabajo). En general es en las empresas grandes donde se aplican en mayor medida este tipo de acciones.

¿Cómo podemos fidelizar?

¿Qué medidas de flexibilidad del trabajo practican?



Q20 Hablemos ahora un poco más sobre los temas de RRHH, y específicamente sobre la fidelización.

¿Cuáles son los 5 beneficios que consideras más efectivos para fidelizar el talento? (Selecciona los 5 más importantes).

Datos en %

Fuente: Randstad Research

Base: todas las empresas

Déficit de talento en el contexto actual: ideas y cifras clave

En qué se reflejan los retos del déficit de talento:

- Se percibe un problema de **déficit de talento**.
- Tiempo necesario para encontrar el profesional con talento adecuado vs antes de la pandemia **ha aumentado**.
- Han tenido **dificultades** para encontrar los perfiles cualificados necesarios en 2022.
- Creen que va a resultar **más difícil** cubrir una vacante en el 2023 vs 2022.

72%

72%

79%

41%

Qué estrategias se aplican para prevenir o superarlo:

- Políticas de flexibilidad.
- “Employer branding”.
- Restablecimiento de los criterios de selección.

47%

45%

41%

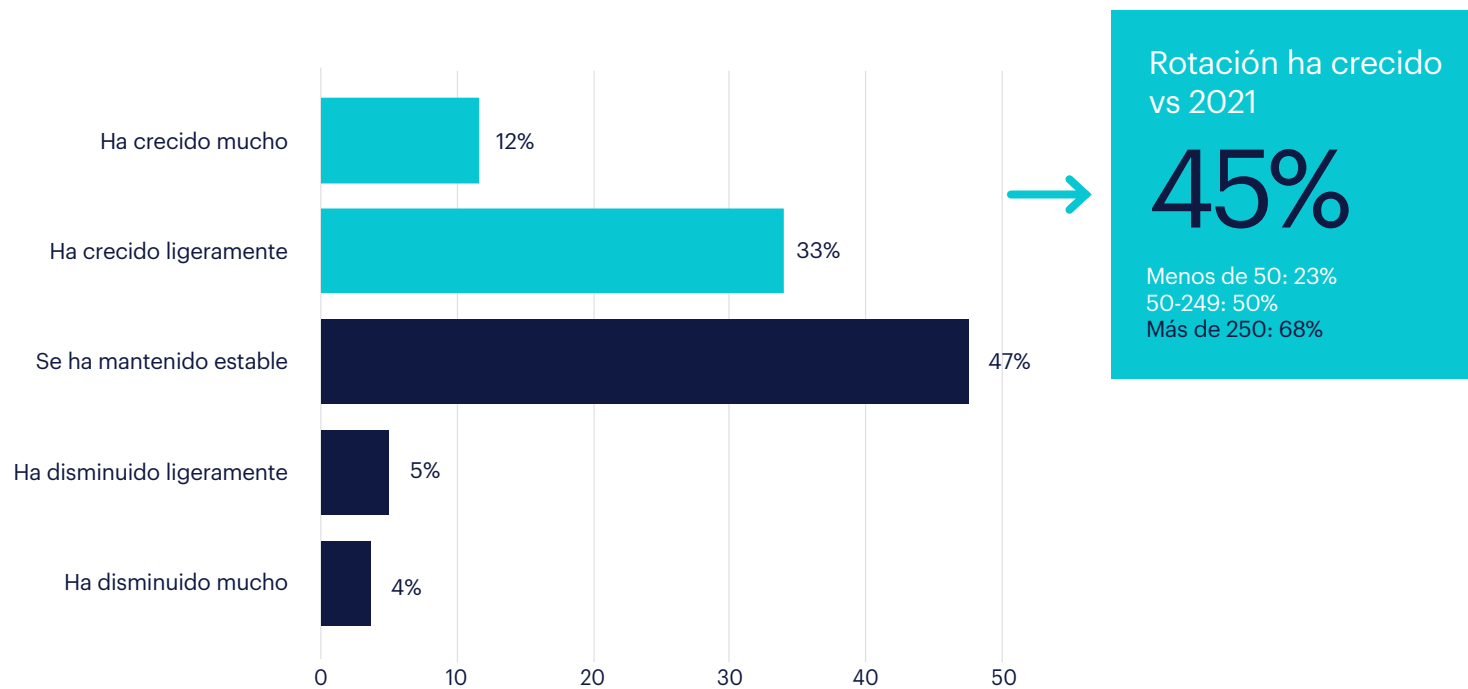
3. Rotación y estrategias de fidelización:

3.1. Tasa de rotación en 2022 vs 2021 y sus causas principales.

3.2. Estrategias clave para fidelizar el talento: eficacia y aplicación.

En un 45% de las empresas la rotación ha crecido este año 2022 en relación con el año anterior. En el caso de las grandes empresas, la proporción es aun mayor, alcanzando el 68%.

Tasa de rotación en 2022 vs 2021

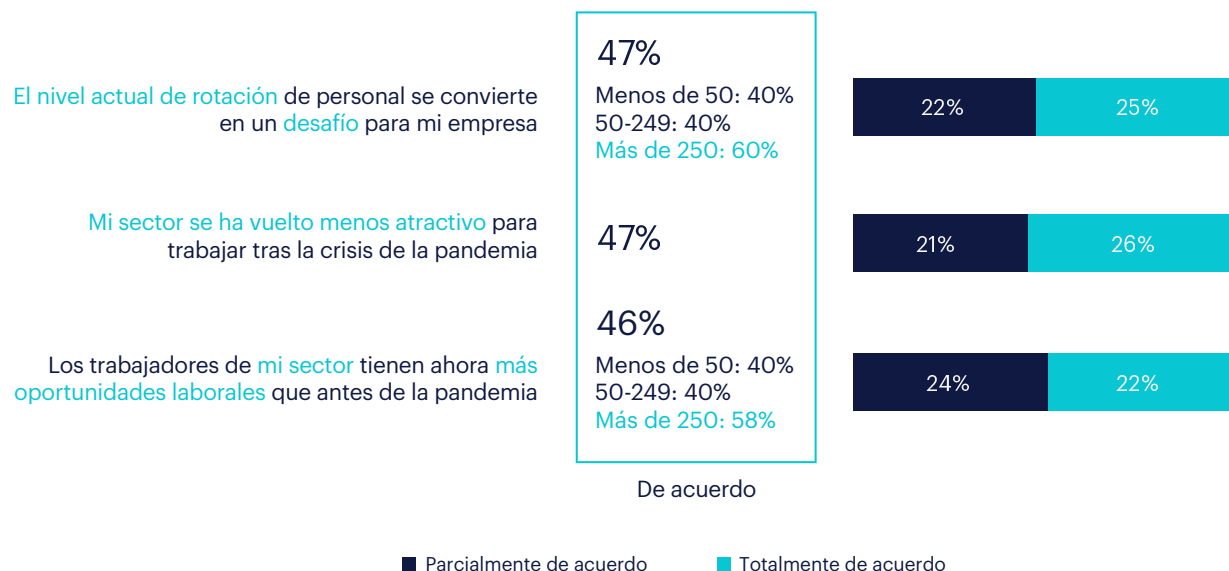


Q24 La creciente rotación se ha convertido en un problema en muchos sectores y para numerosas empresas ¿Cómo se ha comportado la tasa de rotación en tu empresa en el 2022 respecto al año pasado?

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

Para casi la mitad de las empresas, el actual nivel de rotación se convierte en un cierto desafío. El escenario postpandemia ha impactado de forma negativa en el atractivo como sector en un 47% de empresas y, además, han surgido mayores oportunidades para los trabajadores, lo que trae consigo mayores niveles de rotación.

¿Cuáles son las preocupaciones y los desafíos actuales de RRHH en cuanto a rotación?



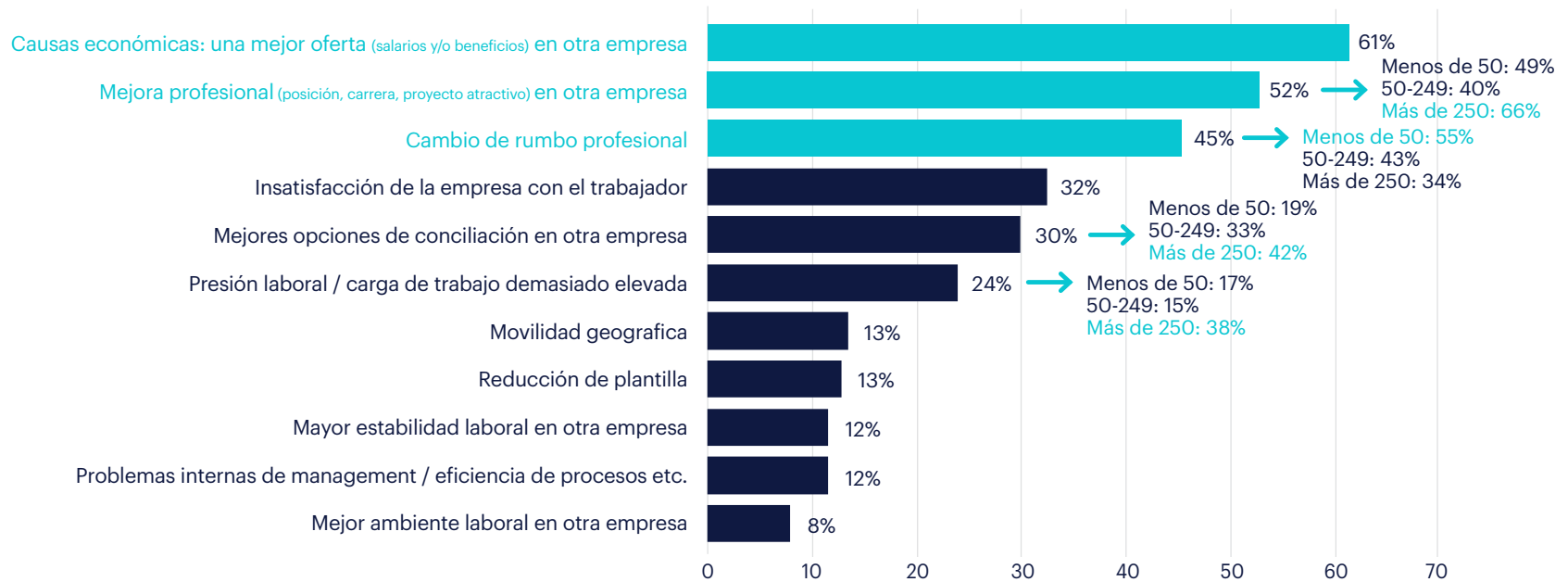
Q10 Otras empresas han compartido con nosotros algunas afirmaciones respecto al ámbito de RRHH y algunos desafíos a que se enfrentan. Por favor, cuéntanos hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con ellas pensando en tu empresa.

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

Los tres principales factores para explicar la rotación actual son: la mejora en el salario, en la posición y el cambio de rumbo profesional.

Entre las empresas grandes destaca también una elevada presión laboral y la búsqueda de mejores opciones de conciliación por parte del trabajador.

¿Cuáles son las principales causas de rotación?



Q25 ¿Cuáles son las 3 principales causas de rotación en tu organización?
(Selecciona tres respuestas)

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

Las 5 palancas clave para fidelizar el talento son: un buen clima laboral, flexibilidad en horarios y lugar de trabajo, crecimiento en carrera y en salario y reconocimientos y visibilidad de los logros alcanzados.

¿Cómo podemos fidelizar?

Los beneficios que se consideran más efectivos (Top 5) para fidelizar el talento



Q20 Hablemos ahora un poco más sobre los temas de RRHH, y específicamente sobre la fidelización.

¿Cuáles son los 5 beneficios que consideras más efectivos para fidelizar el talento? (Selecciona los 5 más importantes).

Datos en %

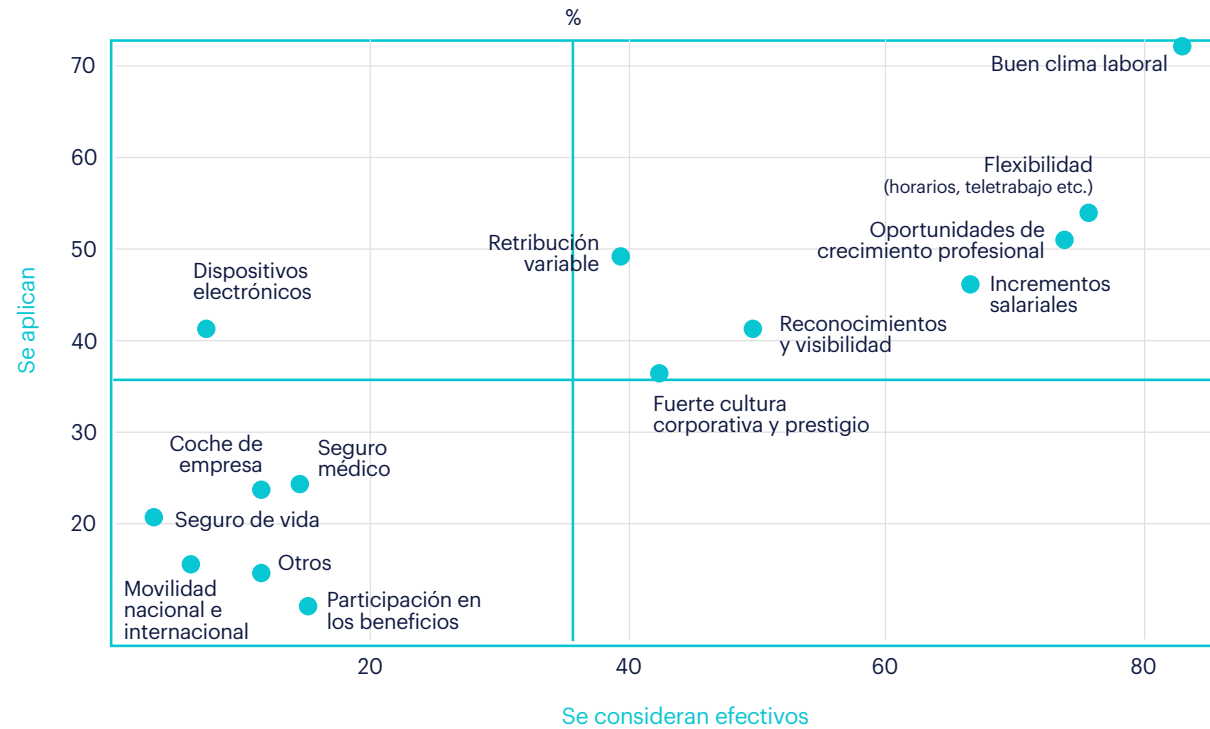
Fuente: Randstad Research

Base: todas las empresas

El buen clima laboral, el factor que se percibe como más efectivo para fidelizar, se aplica en 7 de cada 10 empresas. Otros beneficios clave, incluyendo la flexibilidad, son aplicados por una elevada proporción de empresas, por encima del 40%, por lo que se aprecia una coincidencia entre la identificación de eficacia en la fidelización y su puesta en práctica. Llama la atención la retribución variable, ya que no todos los que la ofrecen la ven como palanca efectiva.

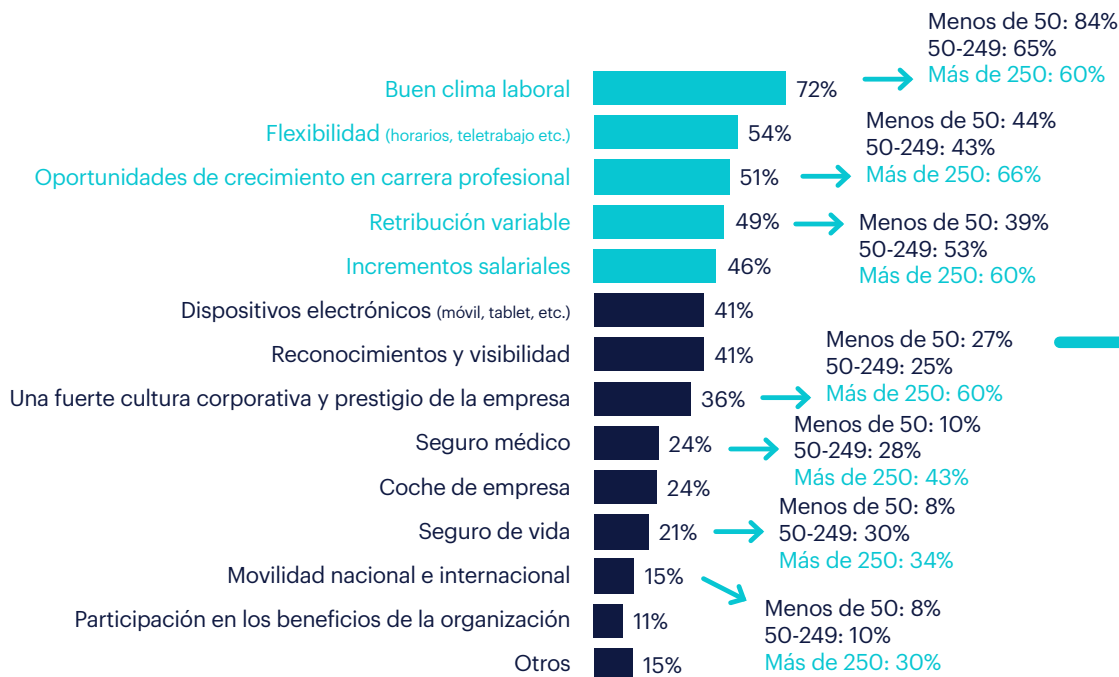
Beneficios más efectivos para fidelizar el talento y su aplicación

¿Se ofrecen los beneficios que se consideran efectivos?

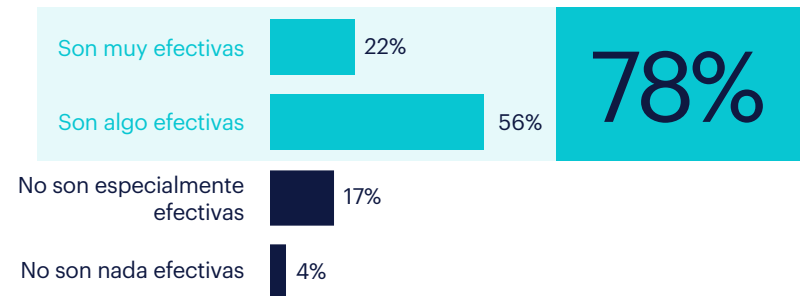


Entre las empresas pequeñas destaca la apuesta por el clima laboral, mientras que las grandes especialmente ponen en valor las oportunidades de crecimiento, la cultura corporativa y la retribución variable. La mayoría de las empresas (78%) confía en la eficacia de las medidas realizadas para fidelizar el talento.

¿Qué beneficios para fidelizar se ofrecen?



¿Se consideran efectivos?



Q21 ¿Qué beneficios ofrece actualmente tu empresa u organización para fidelizar el talento? (Selecciona todos los que se ofrezcan).

Q23 ¿Hasta qué punto crees que las medidas de fidelización aplicadas en tu empresa son efectivas y aseguran la lealtad de los trabajadores?

Datos en %

Fuente: Randstad Research

Base: todas las empresas

Fidelización de talento: ideas y cifras clave

En qué se reflejan los retos de la fidelización:

- La rotación HA CRECIDO vs 2021. **45%**
- El nivel actual de rotación de personal se convierte en un **desafío**. **47%**
- El **sector** se ha vuelto **menos atractivo** para trabajar en postpandemia. **47%**
- Los trabajadores tienen **más oportunidades** laborales que antes de la pandemia. **46%**
- Una mejor oferta es la causa nº 1 de rotación. **61%**

Qué estrategias se aplican para fidelizar:

- Buen clima laboral. **72%**
- Flexibilidad. (horarios, teletrabajo...) **54%**
- Oportunidades de crecimiento profesional. **51%**

randstad
research

en colaboración con
CEOE Empresas
Españolas



www.randstadresearch.es
#randstadresearch