



talent trends 2024

empoderará al talento
en el corazón de tu
negocio.





Los líderes de capital humano se enfrentan al desafío de comprender cómo maximizar éticamente el potencial de la tecnología, no solo entre el talento, sino también para desbloquear lo mejor de sus trabajadores. Esto requerirá experiencia, una deliberación cuidadosa y una inversión medida. Una estrategia exitosa a largo plazo debe centrarse en reimaginar el futuro del trabajo y no solo en una solución temporal.



Mike Smith
chief executive
Randstad Enterprise

¿qué es el Talent Trends?

- Información diseñada para ayudar a nuestros clientes, prospects y a la comunidad empresarial en general a comprender las principales tendencias en recursos humanos y gestión del talento para 2024.
- 10 tendencias que ayudarán a las organizaciones a construir fuertes relaciones que motiven el talento, impulsar su transformación basada en habilidades y utilizar la inteligencia humana para darle sentido a la tecnología.
- Datos, estudios de casos y consejos que puede utilizar para guiar a la organización a través de desafíos sin precedentes.
- Consideraciones clave y procesables para mantenerse a la vanguardia del mercado en cada tendencia.



¿Quién contribuyó?

1,076



C-level y líderes de capital humano.

(77% referentes de Recursos Humanos y Talent Acquisition; 18% de Compras; 5% otros referentes Senior)

Industrias clave:

banca & fintech

productiva

IT

life sciences & pharma

La encuesta incluyen C-level y líderes de capital humano en organizaciones internacionales y regionales en 21 mercados:

EMEA (11)

- Bélgica
- Francia
- Alemania
- Hungría
- Italia
- Países bajos
- Países nórdicos
- Polonia
- España
- Suiza
- Reino Unido

APAC (5)

- Australia
- China
- India
- Japón
- Singapur

América (5)

- Argentina
- Brasil
- Canadá
- México
- Estados Unidos

2024 top talent trends.



La era de la inteligencia humana y artificial – juntas

01 La IA redefine la forma en que se hace el trabajo

02 La tecnología establece la adquisición de talento en el centro de toda estrategia de talento

03 La gestión del talento da un paso adelante con el poder de IA y los datos

04 La IA pone el foco en el potencial humano y democratiza la movilidad interna del talento



El imparable crecimiento de la revolución del talento más allá de las habilidades

05 Las habilidades y motivaciones básicas inherentes emergen como criterios imprescindibles

06 Los líderes de capital humano generan un gran impacto en el negocio



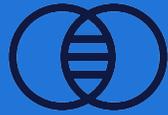
Las inversiones en experiencia de las personas y la cultura dan sus frutos

07 La revolución del trabajo híbrido sigue ofreciendo una ventaja

08 La cultura se convierte en un gran motivador de talento

09 La diversidad florece a pesar de la adversidad

10 La batalla de la productividad se gana con el potencial humano



01. La IA redefine la forma en que se hace el trabajo



97% (+8% desde 2023)

de los líderes de talento y C-level coinciden en que la adopción de tecnología ha mejorado la atracción, el compromiso y la retención del talento – el valor más alto reportado para esta respuesta en la historia de Talent Trends.

highlights:

- La IA está remodelando las operaciones comerciales, desde la automatización de las interacciones con los clientes hasta el aumento de la productividad. El 30% de las horas de trabajo en Estados Unidos podrían automatizarse para 2030, lo que sentaría las bases para un cambio fundamental en la forma de abordar y completar el trabajo.
- Las investigaciones subrayan las ventajas financieras de invertir en IA, al tiempo que muestran ganancias tangibles como mejoras de productividad, automatización del flujo de trabajo, mejoras de escalabilidad e identificación de habilidades.
- Al abordar de manera proactiva las complejidades y los desafíos asociados con la integración de la IA, las organizaciones pueden posicionarse como adoptantes responsables de la IA y diferenciarse como empleadores preferidos.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Hemos comenzado a identificar formas de mejorar el desempeño humano y la productividad mediante el uso de la automatización?
- ¿Cómo podemos introducir éticamente innovación que mejore la eficiencia sin alarmar a los trabajadores?
- ¿Tenemos una estrategia clara de “comprar, construir, pedir prestado, rebotar o desechar” para adquirir las habilidades necesarias para ayudar a navegar las inversiones y aplicaciones de la IA en toda nuestra organización?



La era de la inteligencia humana y artificial – juntas

02. La tecnología establece la adquisición de talento en el centro de toda estrategia de talento



65% (+9% desde 2023)

de los líderes de talento informan haber invertido en tecnologías internas de movilidad de talento.

highlights:

- La adquisición de talento está evolucionando más allá de su función tradicional de cubrir puestos para convertirse en un socio estratégico en el crecimiento organizacional. Los gestores de talento capacitados que funcionan con inteligencia artificial, inteligencia de datos y conectividad en la nube se han convertido en la clave para una estrategia de talento exitosa.
- Los avances tecnológicos, como taxonomías mejoradas de empleos y habilidades, herramientas avanzadas de emparejamiento de inteligencia artificial y chatbots con apariencia humana para la participación, la selección y la evaluación, no solo agilizan los procesos de reclutamiento, sino que también mejoran las experiencias de los candidatos y mejoran la precisión de la búsqueda de talentos.
- La investigación de Randstad indica una mayor inversión en tecnologías de movilidad interna de talentos, una creciente adopción de la búsqueda con inteligencia artificial, herramientas de emparejamiento y chatbots/detección de texto.

3 preguntas que debes hacerte:

- ¿Qué necesitan nuestros gestores de talento y reclutadores para evolucionar efectivamente más allá de simplemente cumplir con las solicitudes y resolver desafíos con recursos que logran el objetivo final del negocio?
- ¿Cómo podemos priorizar inversiones en tecnología que mejoren de manera medible y continua la experiencia del talento durante la adquisición de talento?
- ¿Cómo podemos ayudar a los líderes empresariales a identificar mejor las necesidades de recursos actuales y futuros, y a utilizar herramientas impulsadas por IA para obtener, seleccionar y desarrollar el talento adecuado?



La era de la inteligencia humana y artificial – juntas

03. La gestión del talento da un paso adelante con el poder de IA y los datos



76%

de C-levels y capital humano están de acuerdo en que la IA, junto con Big Data, está impactando todos los aspectos de la gestión del talento.

highlights:

- La IA está revolucionando la estrategia de datos de recursos humanos al permitir la conversión de grandes cantidades de datos de personas en inteligencia procesable. La capacidad de la IA para analizar extensos conjuntos de datos sobre diversos aspectos de los trabajadores como la remuneración, el desgaste, el compromiso y las habilidades, presenta una oportunidad para desbloquear conocimientos valiosos y automatizar los procesos de toma de decisiones.
- Las plataformas de IA permiten a los líderes de capital humano tomar mejores decisiones relacionadas con la contratación, la promoción, la capacitación y el desarrollo aprovechando los conocimientos basados en datos.
- La inteligencia del talento impulsada por la IA no solo proporciona información valiosa a los gerentes, sino que también guía a las personas para que adquieran las habilidades adecuadas y accedan a oportunidades internas alineadas con sus aspiraciones profesionales, mejorando así la satisfacción y la retención.

3 preguntas que debes hacerte:

- ¿Cuáles son los puntos ciegos en nuestros datos que impiden una gestión eficaz de nuestros candidatos, empleados y potenciales talentos?
- ¿Qué casos de uso de gestión del talento crearán el mayor impacto positivo en el negocio, y rápidamente, a través de la inteligencia del talento?
- ¿Estamos teniendo en cuenta la experiencia interna y los recursos necesarios para personalizar la implementación de inteligencia de talentos para nuestras necesidades específicas?



La era de la inteligencia humana y artificial – juntas

04. La IA pone el foco en el potencial humano y democratiza la movilidad interna del talento



30% (+2% desde 2023)

de los C-level y líderes de capital humano dicen que están utilizando la IA para identificar empleados con habilidades específicas.

highlights:

- Las estrategias de talento de IA bien desarrolladas garantizan la alineación entre las carreras profesionales, las aspiraciones y los objetivos organizacionales de los empleados, lo que conduce a una mayor productividad y satisfacción.
- Al aprovechar un enfoque rico en contexto, la IA puede evaluar con precisión el potencial de las personas y proporcionar recomendaciones personalizadas para el crecimiento y el avance, beneficiando también al talento históricamente pasado por alto.
- Si bien las tasas de adopción aún se encuentran en las primeras etapas, existe una fuerte creencia entre los C-level y los líderes de capital humano en el potencial de la IA para mejorar significativamente las prácticas de gestión del talento. La IA está teniendo un impacto en la identificación de empleados de alto potencial, abordando la escasez de talento y mejorando la movilidad del talento.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Qué herramientas de IA pueden ayudarnos a detectar e introducir nuevas habilidades, así como a identificar y movilizar talento interno para los roles correctos?
- ¿Estamos realmente ofreciendo movilidad interna y crecimiento profesional a todos nuestros trabajadores o existen brechas que dejan a grupos de personas en riesgo de quedarse atrás?
- ¿Cómo puede un mercado interno ayudar a nuestra gente a tomar el control de su crecimiento profesional mientras exploran nuevos roles, modalidades de trabajo y áreas del negocio?



El imparable crecimiento de la revolución del talento más allá de las habilidades

05. Las habilidades y motivaciones básicas inherentes emergen como criterios imprescindibles



34% y 32%

Los dos principales desafíos que los líderes de talento esperan enfrentar en el futuro están basados en las habilidades: una mayor competencia por habilidades difíciles de encontrar (34%) y una creciente escasez de habilidades especializadas (32%).

highlights:

- La escasez de talento y la creciente brecha de habilidades requieren un cambio de paradigma en la adquisición y gestión de talentos hacia un enfoque basado en las habilidades, lo que permitirá a los empleadores aprovechar un grupo más amplio de talentos y construir un equipo de trabajo más diverso y adaptable.
- Las herramientas y estrategias que van más allá de la carta de presentación tradicional de los candidatos son fundamentales para evaluar el potencial de un candidato para aprender, adaptarse y sobresalir en su función.
- Los empleadores están adoptando herramientas de inteligencia artificial para analizar descripciones de puestos, perfiles de trabajadores y datos de mercado para encontrar candidatos con las habilidades adecuadas a los puestos vacantes de manera eficiente, a pesar de algunos desafíos de adopción temprana.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Qué credenciales convencionales pero innecesarias nuestra organización todavía insiste en utilizar al reclutar y promover talentos?
- ¿Qué obstáculos reales y potenciales se interponen en el camino para construir con éxito una cultura de habilidades y un modelo de categorización que sean necesarios para realizar el cambio?
- ¿Qué herramientas podemos utilizar para evaluar las habilidades y motivaciones potenciales y básicas para que podamos identificar eficazmente oportunidades de movilidad profesional para nuestra gente?

El imparable crecimiento de la revolución del talento más allá de las habilidades



06. Los líderes de capital humano generan un gran impacto en el negocio



64%

de los C-level y de los líderes de capital humano dicen que a RR.HH. se le pide que haga más con presupuestos más pequeños y menos gente.

highlights:

- Los líderes de capital humano desempeñan un papel fundamental en la estabilidad de las organizaciones y es necesario que proporcionen aún más valor para abordar los desafíos laborales emergentes impulsados por la inteligencia artificial, la digitalización y las expectativas de talento en evolución.
- Los líderes de capital humano enfrentan dos desafíos: la necesidad de hacer más con presupuestos más pequeños y menos recursos, y lograr un impacto medible ahora mientras se preparan para el futuro.
- Las expectativas cambiantes del talento global, particularmente en torno al logro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal y las preocupaciones sobre el impacto de la IA en la seguridad laboral, empujan a los líderes del capital humano a abordar estas preocupaciones y al mismo tiempo adoptar la tecnología de manera responsable para el futuro.

3 preguntas que debes hacerte:

- ¿Estoy reservando suficiente tiempo para aprender más sobre los grandes cambios que afectan nuestro negocio, mi organización y mi industria?
- ¿Tengo ya las habilidades que necesito para apoyar la toma de decisiones organizacionales sobre una variedad de temas que van desde inversiones en tecnología hasta soluciones de personal subcontratado para nuevos modelos operativos?
- ¿Cuáles son mis fortalezas y motivaciones personales y cómo puedo usarlas para avanzar en los objetivos comerciales, desarrollar mis propias habilidades aprendidas e inspirar a mis equipos y liderar el cambio para el negocio durante estos tiempos de transformación?

2024 top talent trends

Las inversiones en experiencia y cultura de las personas dan sus frutos

07. La revolución del trabajo híbrido sigue ofreciendo una ventaja



30%

de los empleadores creen firmemente que sus organizaciones han encontrado el equilibrio adecuado entre el trabajo remoto e híbrido, pero otro tercio tiene menos confianza.

highlights:

- Existe una lucha continua para que las organizaciones optimicen los acuerdos de trabajo remoto e híbrido, y al mismo tiempo equilibren esta flexibilidad con el mantenimiento de la cultura, la cohesión y la responsabilidad de los trabajadores.
- Las organizaciones necesitan enfoques estratégicos para los acuerdos de trabajo remoto e híbrido para priorizar la flexibilidad y satisfacer las necesidades tanto de los empleados como de la empresa.
- Los acuerdos de trabajo remoto e híbrido brindan ventajas competitivas para atraer y retener talento, con beneficios adicionales que incluyen una mayor agilidad, productividad, diversidad, equidad e inclusión.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Qué métricas estamos siguiendo para evaluar el éxito de nuestras políticas actuales de trabajo remoto e híbrido y si respaldan los objetivos tanto de las personas como del negocio?
- ¿Nuestras políticas actuales de trabajo remoto e híbrido actúan como un atractivo para el talento o una barrera para el empleo en nuestra organización?
- ¿Qué recursos y herramientas de habilidades se necesitan para fomentar una mayor creatividad, colaboración e interacción social, independientemente de dónde esté nuestra gente localizada?

2024 top talent trends

Las inversiones en experiencia y cultura de las personas dan sus frutos

08. La cultura se convierte en un gran motivador de talento



25%

de los líderes de capital humano dicen que quieren invertir más en la forma en que articulan los valores sólidos de la empresa y su propuesta de valor para los empleados.

highlights:

- La cultura generativa se enfoca en fomentar la cooperación, compartir información abiertamente y recompensar la innovación, lo que está conduciendo a una mayor cohesión, comunicación y desempeño empresarial en los lugares de trabajo modernos.
- Según una investigación de Randstad, la cultura organizacional es una prioridad máxima para los líderes de capital humano con énfasis en articular valores sólidos de la empresa, priorizar el bienestar personal y fomentar una cultura orientada al desempeño para liberar el potencial humano e impulsar un mayor rendimiento.
- La disminución de los niveles de compromiso de los empleados resalta la necesidad de reavivar los sentimientos de inclusión y pertenencia, que son clave para seguir construyendo relaciones significativas con el talento.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Estamos realmente cumpliendo nuestras promesas corporativas y de marca empleadora en lo que respecta a la cultura, o simplemente estamos hablando por hablar?
- ¿Cuáles son los obstáculos reales que se interponen en el camino hacia una cultura generativa y en qué apoyo, servicios y tecnologías necesitamos invertir para generar confianza entre los equipos, facilitar una toma de decisiones bien informada y ayudar a que todos se sientan lo suficientemente seguros como para asumir riesgos calculados?
- ¿Cómo tomamos actualmente decisiones importantes sobre la organización y cómo podemos involucrar de manera más efectiva a personas de todos los niveles de la empresa para impulsar la motivación?

2024 top talent trends



Las inversiones en experiencia y cultura de las personas dan sus frutos

09. La diversidad florece a pesar de la adversidad



15%

de los líderes de capital humano mencionan preocupaciones legales como uno de los desafíos o obstáculos para el progreso de su empresa sobre iniciativas DEI.

DEI = Diversidad, Equidad, e Inclusión

highlights:

- Las preocupaciones sobre los riesgos de cumplimiento y los posibles litigios, particularmente después del fallo de la Corte Suprema de Estados Unidos, han llevado a una reducción de las inversiones en los programas DEI y un enfoque más cauteloso entre las empresas, lo que impacta las estrategias DEI tanto a nivel nacional como global.
- El vínculo entre diversidad, innovación y éxito financiero subraya la importancia de sostener las inversiones en los esfuerzos de DEI para lograr ventajas competitivas e impulsar el desempeño empresarial.
- Los obstáculos comunes que enfrentan las organizaciones para alcanzar sus objetivos DEI incluyen la falta de experiencia interna, la volatilidad económica e inversión insuficiente.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Son nuestros principios y políticas de DEI justos y defendibles en caso de una acción legal civil iniciada por empleados, candidatos o un tercero?
- ¿Cómo puede la búsqueda y el desarrollo de talentos de nuevas formas crear una mayor abundancia de habilidades para nuestra organización y al mismo tiempo crear una mayor equidad para los trabajadores?
- ¿Brindamos capacitación y asesoramiento adecuados a los mandos medios, quienes en gran medida llevan a cabo nuestras políticas y prácticas de DEI, para garantizar que seamos inclusivos?

2024 top talent trends



Las inversiones en experiencia y cultura de las personas dan sus frutos

10. La batalla de la productividad se gana con el potencial humano



83%

de los líderes de capital humano califican "potenciales para crecer en una posición" como el criterio más valorado en la selección de contrataciones tempranas.

highlights:

- Los líderes de recursos humanos pueden utilizar la inteligencia artificial y la tecnología para crear planes de estudio de habilidades personalizados y construir una cultura de aprendizaje y desarrollo, lo que lleva a mayor productividad, innovación y crecimiento.
- Un cambio hacia la priorización de atributos como el potencial de crecimiento, el pensamiento crítico, la inteligencia emocional y la motivación personal en las decisiones de contratación marcan el reconocimiento de la importancia de las habilidades y motivaciones básicas sobre las métricas tradicionales de talento.
- La IA puede facilitar iniciativas internas de movilidad de talentos, optimizar el mapeo de carreras e identificar candidatos de alto potencial para la capacitación en liderazgo ejecutivo, fomentando en última instancia un lugar de trabajo más equitativo y productivo.

3 preguntas que debés hacerte:

- ¿Somos realmente inclusivos en nuestro enfoque para reconocer y apoyar la capacidad de todos y cada uno de los empleados para avanzar en sus carreras?
- ¿Contamos con las herramientas adecuadas para facilitar un proceso continuo de desarrollo de habilidades para nuestros trabajadores?
- ¿Cómo podemos crear una estrategia de IA a largo plazo para rastrear el historial de desarrollo de habilidades de las personas y ayudarlas a realizar la transición a nuevos roles a medida que crecen y se desarrollan?



partner for talent.



© Randstad Enterprise, Randstad RiseSmart and Randstad Sourceright are registered trademarks of Randstad N.V.