

replanteando la ambición.

workmonitor:
la voz del talento en 2024.


randstad

partner for talent.



contenido.

- 3 prólogo.
- 8 principales conclusiones.
- 9 temas globales.
- 43 de cara al futuro.
- 45 sobre la encuesta.
- 47 anexo.



prólogo.



prólogo.

El talento del mañana.

Está surgiendo un nuevo «ABC» en el talento que las empresas deben adoptar si quieren atraer y retener a sus mejores profesionales. Esta es la principal conclusión de nuestro informe Workmonitor 2024, que estrena ya su tercera década.

A de ambición. Todos queremos avanzar en nuestra trayectoria profesional. Sin embargo, la ambición ya no se concibe como la evolución profesional tradicional. El talento se está replanteando lo que significa la ambición. Ahora sitúan el equilibrio entre la vida laboral y personal, la flexibilidad, la equidad y la formación como la clave en la toma de decisiones profesionales.

B de balance. El talento valora el equilibrio entre vida profesional y personal tanto como valora el salario. Sigue existiendo el deseo de tener flexibilidad, tanto en el dónde como en el cuándo se trabaja. Esta búsqueda del equilibrio también puede afectar a la necesidad de evolución profesional de los trabajadores, ya que algunos afirman que su ambición se ve directamente afectada por lo que ocurre en su vida personal.

C de conexión. Los empresarios deben reavivar las relaciones con sus equipos para conocer mejor las distintas trayectorias profesionales y los modelos de trabajo que mejor se adaptan a cada uno, ya que las diferencias generacionales y geográficas, así como las circunstancias personales, afectan a sus necesidades. Esto permitirá a las empresas personalizar sus estrategias en materia de talento.



Para considerar a las empresas como lugares de trabajo atractivos profesionalmente, los empresarios deben ser partícipes y colaborar mucho más con el talento, no solo en el desarrollo de sus carreras profesionales, sino también en la consolidación de lugares de trabajo igualitarios en los que los trabajadores se sientan parte de la empresa.

Las empresas deben demostrar que conocen las ambiciones de los trabajadores, su deseo de encontrar un equilibrio y la necesidad de conexión que poseen. Esto les permitirá atraer y fidelizar el talento que necesitan para alcanzar sus objetivos empresariales estratégicos en un contexto de cambios constantes.

Te invito a echar un vistazo más de cerca a nuestras últimas conclusiones sobre la mano de obra mundial y a descubrir cómo puede convertir estos hallazgos en herramientas prácticas que impulsen la gestión del talento en el futuro.

Sander van 't Noordende
CEO, Randstad



principales conclusiones.

principales conclusiones.

La ambición ya no se concibe como la evolución profesional tradicional. El talento se está replanteando lo que quiere, comprende el equilibrio entre la vida laboral y personal, la flexibilidad, la equidad y la formación como la clave en la toma de decisiones profesionales.

El informe sugiere que las empresas tendrán que reconsiderar las ambiciones de sus trabajadores, comprender el equilibrio que buscan y forjar vínculos sólidos con ellos, ya que buscan establecer una conexión real con los empresarios.

1. ambición y motivación.

La ambición es mucho más que ascender en la vida profesional, y la motivación del talento no depende necesariamente de los ascensos.

Para casi dos tercios de los encuestados (60%), la vida privada es más importante que la vida laboral. La conciliación de la vida laboral y familiar ahora se sitúa en la misma posición que el salario en la lista de prioridades de los trabajadores (93%), por encima de cualquier otra prioridad. A la hora de decidir el próximo paso en su trayectoria profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar es aún más importante (57%) que un salario más alto (55%).

Más de un tercio no quiere avanzar en su trayectoria profesional porque está contento en su

puesto (39%), y la mayor meta a largo plazo de la mayoría de los encuestados es un puesto estable en la empresa. Sin embargo, eso no les impide querer prepararse para el día de mañana con una formación (72%), sobre todo en ámbitos como la inteligencia artificial (IA) y las Tecnologías de la Información (TI), que están transformando los puestos de trabajo.

Los empresarios deberán ser conscientes de estas prioridades y ofrecer alternativas que se ajusten a las distintas metas de los trabajadores.

2. flexibilidad.

El talento sigue exigiendo y buscando flexibilidad para satisfacer todas sus prioridades.

Asimismo, la conciliación de la vida laboral y familiar se traduce en una mayor demanda de flexibilidad laboral, a pesar de que los empresarios abogan cada vez más por la vuelta a la oficina. Muchos trabajadores se adaptaron al estilo de vida del teletrabajo durante los años de la pandemia, por ejemplo al mudarse a un lugar más lejano o al adoptar una mascota, ya que esperaban que el teletrabajo se prolongara.

El teletrabajo no es negociable para casi 2 de cada 5 encuestados. Un porcentaje

similar (37%) se plantearía dimitir si se viera obligado a pasar más tiempo en la oficina.

Sin embargo, a la hora de dar el siguiente paso en la trayectoria profesional, existe un matiz: la flexibilidad horaria se sitúa ligeramente por delante de la demanda de teletrabajo (41% frente a 37%). En Asia Pacífico (APAC) es de un 45 % en ambos casos, y en la Generación Z es de un 46% y un 51% respectivamente.



están dispuestos a permanecer en un puesto que les gusta aunque no exista la posibilidad de progresar profesionalmente



el teletrabajo no es negociable para casi 2 de cada 5 encuestados

3. equidad y conexión.

El talento busca establecer vínculos con los empleadores para poder mostrar todo su potencial y colaborar con las empresas para mejorar la equidad en el lugar de trabajo.

La pertenencia a una empresa, ya señalada en informes anteriores, sigue siendo el principal deseo de los trabajadores. Se inclinan por empresarios cuyas opiniones, valores y visiones del mundo reflejan las suyas como colaboradores afines con los que pueden forjar conexiones y promover la equidad en el lugar de trabajo.

Más de un tercio afirma que no aceptaría un empleo si no estuviera de acuerdo con los valores de los directivos (38%), y el 54% de los encuestados considera importante la postura y las medidas adoptadas por la empresa en cuestiones sociales y políticas. Además, cerca

de dos quintos de los encuestados (38%) desean compartir valores con su futuro jefe en cuestiones sociales y medioambientales. Los encuestados de APAC son los que más han expresado estas dos necesidades de todas las regiones.

Además, hay una percepción general de que los empresarios no entienden a sus trabajadores, y la Generación Z es la que más expresa esta opinión (40%). Esto podría explicar por qué más de una cuarta parte considera que no puede expresar sus ideas a la empresa y más de la mitad siente que no puede mostrarse tal y como es en el trabajo (55%).



más de un tercio afirma que no aceptaría un empleo si no estuviera de acuerdo con los valores de los directivos

4. inteligencia artificial y formación.

El talento sigue dando prioridad a la formación de sus competencias de cara al futuro, sobre todo a raíz de la expansión de la IA.

A pesar de las tendencias más controvertidas en cuanto a la progresión profesional y la ambición, sigue habiendo sed de formación y desarrollo tanto en los puestos actuales como de cara a futuros puestos (72%). En torno a un tercio (29%) renunciaría incluso a un puesto de trabajo en el que no se ofrecieran las oportunidades de formación y desarrollo necesarias.

El aumento del uso de la IA ha influido sobre todo en la necesidad que tienen los trabajadores de adquirir nuevas competencias. En la lista de habilidades que quieren desarrollar, aprender a

utilizar la IA ocupa el primer lugar, junto con la formación en TI y tecnología, y le siguen el bienestar y la meditación (23%). Este último dato no resulta sorprendente, pues los trabajadores se muestran muy centrados en sí mismos y en su vida personal, como se refleja en la encuesta de este año.

Los encuestados consideran que la formación y el desarrollo son responsabilidad tanto de ellos mismos como de sus jefes, lo que subraya una vez más el tema de la conexión que está presente a lo largo de toda la encuesta.



en la lista de habilidades que quieren desarrollar, aprender a utilizar la IA ocupa el primer lugar

temas globales.

1. ambición y motivación.
2. flexibilidad.
3. equidad y conexión.
4. inteligencia artificial y formación.





ambición y motivación.

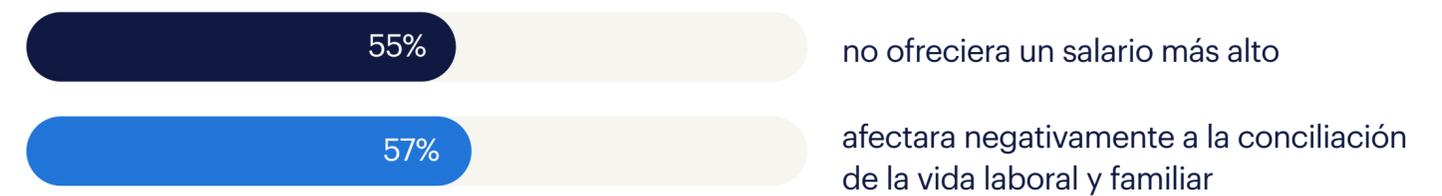


ambición y motivación.

Si preguntáramos a 10 personas qué les motiva y a qué aspiran, probablemente obtendríamos 10 respuestas diferentes. Todos tenemos una vida fuera del trabajo y varios factores que determinan nuestras trayectorias profesionales. Ese es uno de los principales resultados del informe de este año.

la conciliación de la vida laboral y familiar se sitúa por delante del salario

no aceptaría un trabajo si



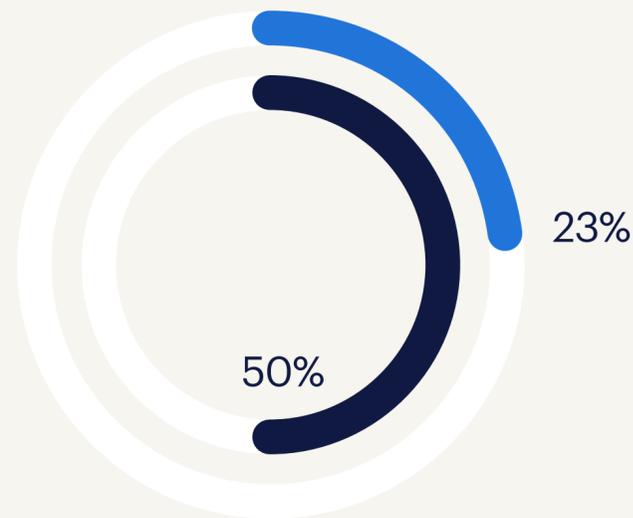
importancia de los trabajos actuales y futuros





menos incertidumbre económica sobre la progresión profesional

me preocupa el impacto de la incertidumbre económica en mi carrera profesional



● 2024
● 2023

la conciliación de la vida laboral y familiar prima sobre la progresión profesional.

La conciliación de la vida laboral y familiar ocupa ahora un lugar tan destacado como el salario en las listas de prioridades de los trabajadores (93%), muy por encima de cualquier otra categoría.

A la hora de plantearse un cambio profesional, el equilibrio entre vida laboral y personal (57%) se ha situado ligeramente por encima de un salario más alto (55%) en la lista de prioridades de los trabajadores. Una clara mayoría (60%) considera que la vida privada es más importante que el trabajo.

En lo que respecta a la evolución de la carrera profesional, los trabajadores se muestran más receptivos ante el entorno económico, y sólo el 23% declara estar preocupado por el impacto de la incertidumbre económica en su progresión profesional. En 2023, la mitad de los encuestados habían expresado esa preocupación.

Sin embargo, existen prioridades opuestas. La proporción de personas que afirma que no aceptaría un trabajo si no le ofreciese oportunidades de progresar profesionalmente (42%) equivale casi al mismo número (39%) de personas que afirma que no desea progresar profesionalmente porque es feliz en el puesto que desempeña.



Más de la mitad (51%) afirma que se quedaría en un puesto que le gustase aunque no ofreciese oportunidades de progreso. Otros, en cambio, no buscan avanzar en su trayectoria profesional debido a circunstancias de su vida ajenas al trabajo. Más de 4 de cada 10 (41%) afirma que su ambición cambia en gran medida en relación con factores ajenos a su trabajo.

Las empresas deberían tener en cuenta que, aunque el 35% de los encuestados afirma que dejaría su trabajo si no le ofreciera oportunidades de progresión profesional, el 48% afirma que dimitiría si su trabajo no le permitiera disfrutar de la vida.

la promoción profesional y la formación son importantes

72% consideran que la formación y el desarrollo son importantes para su trabajo actual y para futuros empleos

70% consideran que las oportunidades de promoción profesional son importantes

35% dejaría un trabajo si no ofreciera progresión profesional

48% dimitiría si su trabajo no le permitiera disfrutar de la vida



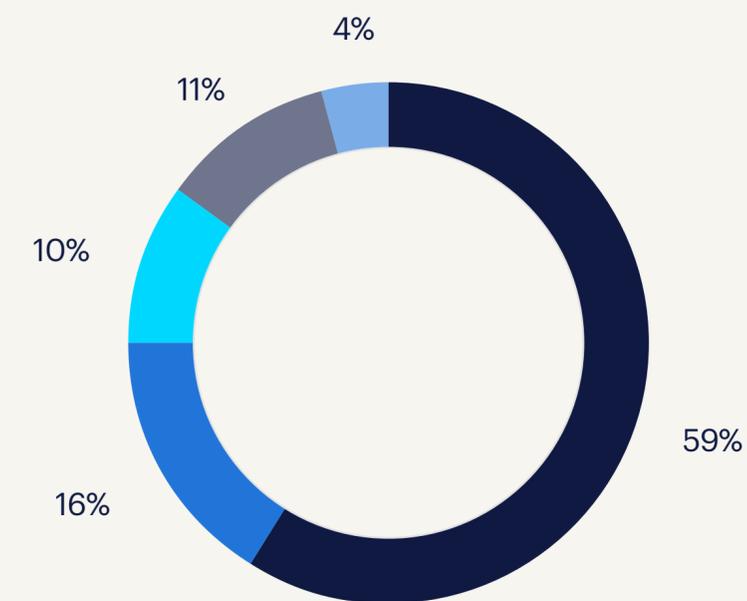
alternativa estable.

Ante la inestable situación económica en muchas regiones del mundo, no sorprende que los trabajadores antepongan la estabilidad a asumir más responsabilidades.

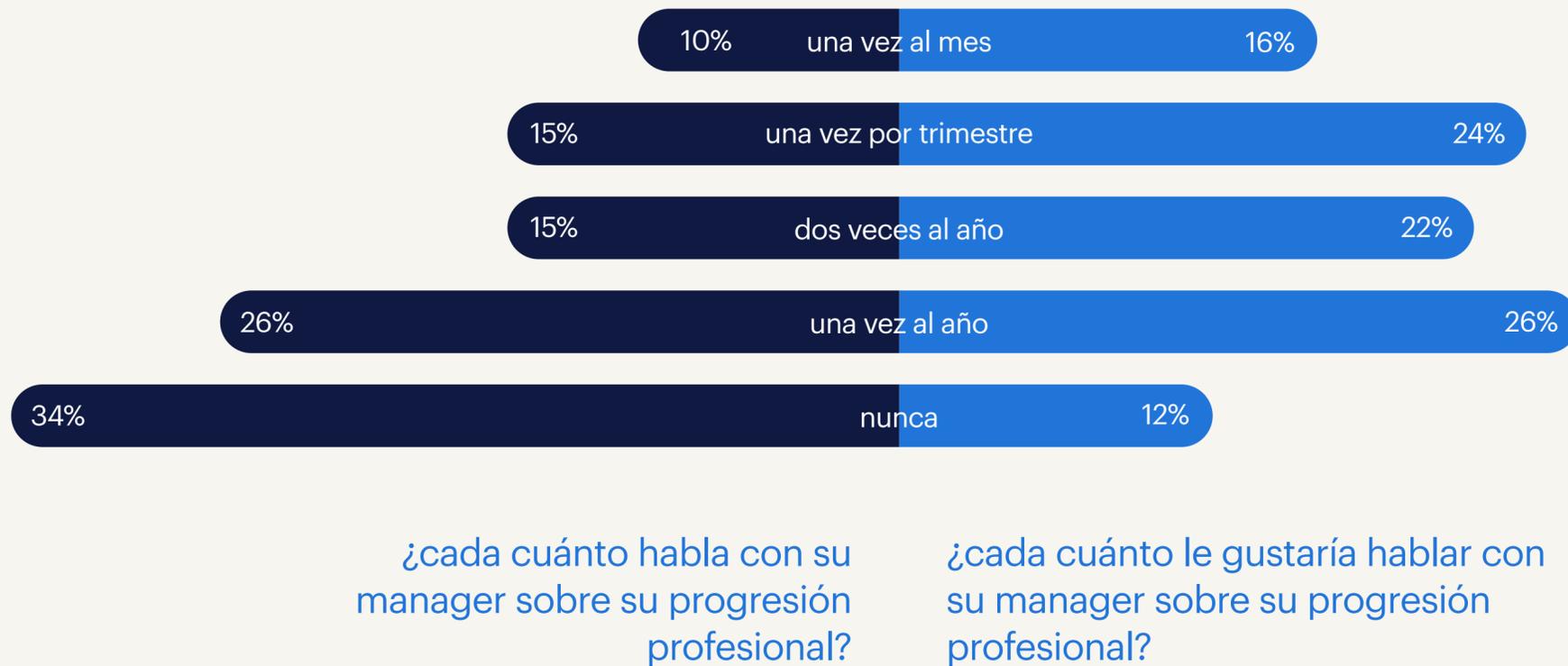
Cuando se les preguntó qué tipo de puesto les gustaría tener dentro de cinco años, el 59% respondió que un trabajo a tiempo completo en una empresa, el 16% restante afirmó que le gustaría trabajar a tiempo parcial. Tan solo uno de cada 10 preferiría trabajar como autónomo, el 11% desearía dirigir su propia empresa, ya sea con o sin empleados.

estabilidad antes que responsabilidad

¿Qué tipo de trabajo le gustaría desempeñar dentro de cinco años?



- puesto a tiempo completo en una empresa
- puesto a tiempo parcial en una empresa
- autónomo
- empresario
- trabajador por cuenta ajena



sed de formación.

Sin embargo, la progresión profesional y el desarrollo profesional son cosas muy distintas, y no querer un ascenso no significa que los trabajadores no estén interesados en aprender.

Hay sed de formación: el 72% la consideran importante, ligeramente por encima del 70% que dan prioridad a la progresión profesional. Los trabajadores se centran especialmente en adquirir competencias de cara al futuro con cursos de formación sobre inteligencia artificial y tecnologías de la información (29% en ambos casos).



Lo bueno es que los empresarios parece que ya son conscientes de ello, ya que un tercio de los encuestados afirma que sus oportunidades de formación y desarrollo han aumentado en el último año. En términos generales, el 69% afirma que su puesto de trabajo le permite acceder a la formación y el desarrollo que desea, aunque todavía queda margen de mejora.

Cualquier empresario que quiera ir más allá podría plantearse ofrecer formación sobre bienestar y meditación, que ya solicita el 23% de los trabajadores. También se observa esta tendencia en el número de personas (83%) que consideran que el apoyo a la salud mental y los días libres anuales son factores importantes a la hora de elegir trabajo.

Sin embargo, en todas las franjas de edad existe un desencuentro entre el deseo de progresar de los trabajadores y la acogida que reciben por parte de los empresarios. Una tercera parte de los encuestados afirma que su empresa nunca habla de su progresión profesional, a pesar de que el 40% desea tener estas conversaciones al menos una vez por trimestre.

Si las empresas no resuelven este desencuentro, podrían tener que hacer frente a dificultades para captar y fidelizar a los mejores trabajadores. En una era de escasez de talento, sobre todo en ámbitos como la tecnología, esto podría tener serias consecuencias para las empresas.

ambición y motivación

por números.

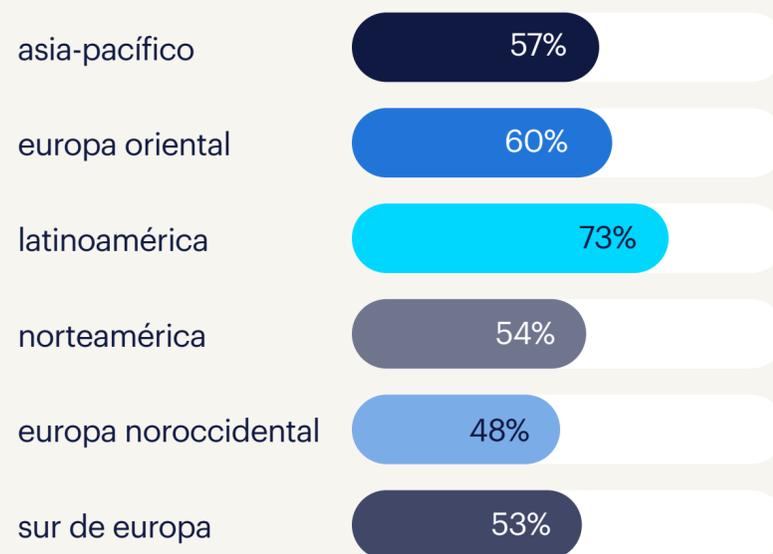
jóvenes y ambiciosos.

Cuando se les pregunta si su generación es más ambiciosa que las demás, los encuestados más jóvenes creen que son ellos los que más ambición profesional tienen.



variación geográfica.

Los encuestados latinoamericanos se consideran los más ambiciosos, mientras que los del noroeste de Europa se consideran los menos ambiciosos.



60% consideran que la vida privada es más importante que el trabajo.

51% se conforman con permanecer en un puesto que les gusta, aunque no haya margen para progresar profesionalmente

39% no quieren avanzar en su trayectoria profesional y están contentos en su puesto actual

41% afirman que su afán de progresar a menudo se ve condicionado por su vida privada

primero la felicidad.

Hay que tener en cuenta que el progreso no lo quieren todos. Un número significativo de encuestados está satisfecho con las condiciones actuales. Otros afirman que su interés por progresar podría verse afectado por acontecimientos de su vida privada.

desgloses sectoriales.

La mayor parte de los sectores obtienen resultados muy favorables en cuanto a la promoción profesional, pero algunos destacan muy por encima de la media mundial del 70%.



ambición y motivación

conclusiones clave.

1.

el afán de superación es fuerte.

A pesar de la incertidumbre económica, más de la mitad de los encuestados (56%) se muestran ambiciosos respecto a su carrera profesional. Existen varios factores que determinan cómo se expresa esta ambición, pero un número considerable de trabajadores da prioridad a la progresión profesional. El talento no quiere quedarse estancado, tanto si esto se traduce en amenazar con irse de un puesto que carece de oportunidades como si significa rechazar un puesto que ofrece oportunidades poco prometedoras.

Pese a la difícil coyuntura económica actual, las empresas deben asegurarse de que sus trabajadores se sienten motivados para hacer realidad sus metas.

2.

la ambición tiene muchas formas.

La encuesta muestra que, aunque la ambición es elevada, cada cual concibe la ambición de formas distintas. Para algunos, el objetivo es asumir una posición de liderazgo, mientras que para otros lo importante es adquirir competencias relacionadas con su cargo. Asimismo, muchos aspiran a actualizar sus competencias para satisfacer las demandas del mundo laboral del mañana.

Los empresarios deben contemplar la progresión más allá de la escala profesional tradicional, sin perder de vista las metas personales de cada uno. Además, deben ser conscientes de que la progresión profesional y el bienestar personal están interrelacionados y deben estar equilibrados.

3.

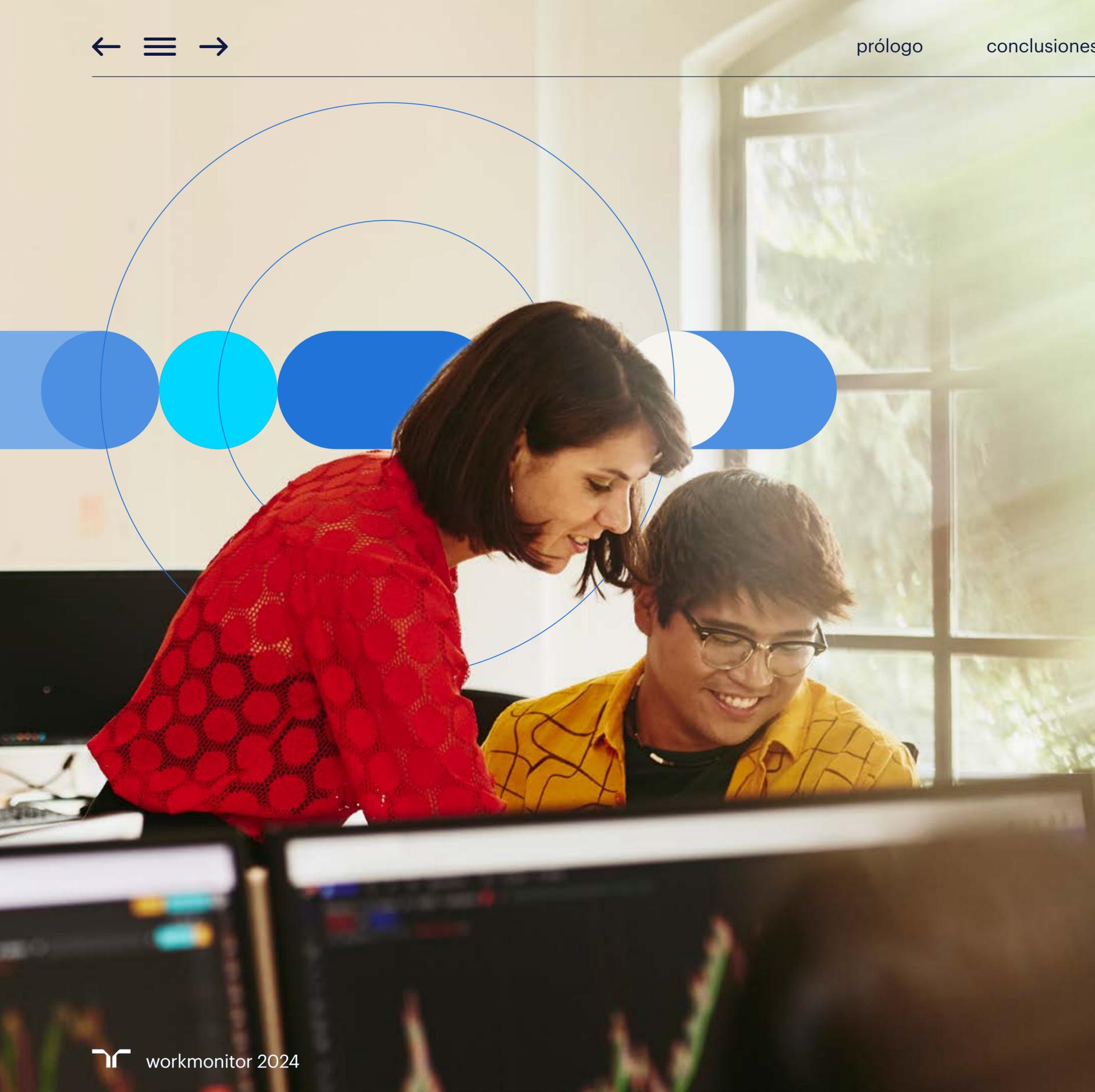
la conexión es clave.

La conclusión más importante es que no existe una fórmula única para la ambición y la motivación. Los empresarios deben establecer una comunicación clara con sus trabajadores para entender qué les parece la progresión y qué podría motivarles.

El talento quiere claridad en cuanto a las oportunidades de formación y desarrollo disponibles, las opciones de trayectoria profesional que tienen en una empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar que pueden conseguir en sus puestos. Para proporcionar esta claridad, las empresas deben ofrecer feedback frecuente y claro, permitir que el equipo haga realidad sus metas y recompensar con regularidad sus contribuciones. Así, se garantizará un ambiente de trabajo sano, bien comunicado y productivo.



flexibilidad.



flexibilidad.

Como resultado de la pandemia, los modelos de trabajo flexibles han pasado a ser una realidad permanente. Sin embargo, según nuestro último informe, los trabajadores siguen exigiendo flexibilidad, pero ven que sus jefes los quieren de vuelta en la oficina.

Esto contradice las preferencias de los trabajadores, muchos de los cuales a menudo han modificado su estilo de vida de forma considerable gracias al teletrabajo y al teletrabajo híbrido. Más de un tercio (37%) se han mudado de casa o adquirido un animal de compañía pensando que el teletrabajo seguiría vigente. Sin embargo, la flexibilidad también surge como concepto con muchos matices que no implica solo trabajar desde casa.

41%

afirma que su empresa se ha vuelto más estricta con la asistencia en los últimos meses

37%

de trabajadores ha realizado cambios en su vida (por ejemplo, una mudanza o la adquisición de una mascota) pensando que el teletrabajo seguiría vigente

trabajar en la oficina enfrenta a empresas y talento.

El número de encuestados que afirmó que su empresa quería que volvieran a la oficina hace más de seis meses fue casi el mismo (35%) que el de los que no experimentaron esa situación (34%). Sin embargo, cuando se les preguntó en qué medida las empresas imponían la vuelta a la oficina, el 41% afirmó que su empresa se había vuelto más estricta con la asistencia.

La flexibilidad continúa determinando el equilibrio deseado por los trabajadores, pese al temor a perder el empleo, manifestado por el 45% de los encuestados, en comparación con el 37% del año anterior. No se observa ningún cambio en cuanto a dar prioridad a la vida privada sobre el trabajo y las ambiciones profesionales (60%), y un porcentaje significativo renunciaría a un trabajo que no le permitiera disfrutar de su vida (48%).

Aunque ha descendido un poco, más de un tercio no aceptaría un nuevo trabajo si no ofreciese lugares (37%) u horarios flexibles (41%). El teletrabajo no es negociable

para casi 2 de cada 5 encuestados. Un porcentaje similar (37%) se plantearía renunciar si se le exigiese pasar más tiempo en la oficina.

A los trabajadores les concierne la conciliación de su vida laboral y familiar, y más de la mitad afirma que no aceptaría un puesto de trabajo que pudiese perjudicarla (57%). Este porcentaje es superior al de quienes desean mejores salarios (55%) y prestaciones (50%) de cara a un futuro avance profesional.

principales sectores que buscan flexibilidad



trabajadores que no aceptarían un puesto de trabajo si

37%

no ofreciera la opción de trabajar a distancia

41%

no ofreciera horarios flexibles

57%

perjudicara a la conciliación de la vida laboral y familiar

el interés por la flexibilidad varía según el sector y la geografía.

La necesidad de flexibilidad se expresó más en la región APAC (45%). Poder trabajar a distancia (64%) y la flexibilidad de horario (61%) era lo más importante para los trabajadores de la India; en China, las preferencias eran del 50% y el 47%, respectivamente. En Norteamérica, el 39% no aceptaría un empleo si no pudiera trabajar a distancia o de forma híbrida, y el 43% afirma que la falta de flexibilidad horaria sería un factor decisivo.

También hay variaciones considerables según el sector. Aquellos sectores que pueden adaptarse mejor a la flexibilidad, en particular los que cuentan con un alto porcentaje de trabajadores del conocimiento, son los que emplean el mayor porcentaje de trabajadores que rechazaría horarios y puestos de trabajo inflexibles. Entre ellos se incluyen los servicios informáticos, financieros y de telecomunicaciones, así como los servicios empresariales y de otro tipo, todos ellos por encima de la media mundial.

El estudio también reveló que los encuestados de los sectores más tradicionales, como la agricultura, la ramadería y la pesca, la minería y la construcción, también aspiran a la mayor flexibilidad en su próximo trabajo.

Es importante señalar que la flexibilidad es mucho más que una cuestión de lugar de trabajo. La jornada laboral flexible se considera más importante (41%) a la hora de decantarse por un nuevo puesto que poder trabajar a distancia (37%).



la falta de flexibilidad también afecta a los empleos actuales



la flexibilidad se valora más entre las generaciones más jóvenes.

En lo referente a los criterios de las distintas generaciones, las generaciones más jóvenes están más interesadas por la flexibilidad que las mayores.

La Generación Z (nacidos entre 1997 y 2005) es la que más aprecia la flexibilidad laboral y horaria, con un 46% que prioriza poder trabajar a distancia y un 51% que prefiere un horario flexible a la hora de buscar su próximo empleo. Y un porcentaje significativo (48%) considera que no es negociable poder trabajar desde casa.

En cambio, menos de un tercio de los miembros de la Generación X (1965-1980) afirma que rechazaría un puesto que careciera de flexibilidad laboral (32%), y son ligeramente más los que opinan lo mismo sobre la flexibilidad horaria (37%).

Para los Baby Boomers (1946-1964), las cifras descienden aún más, con un 31% que prioriza poder trabajar desde casa y un 35% preocupado por la flexibilidad horaria.



el debate sobre la flexibilidad laboral continuará.

Según los datos, el tira y afloja en la vuelta a la oficina continuará en 2024, ya que los trabajadores siguen demandando modalidades flexibles que se adapten a su vida privada.

Sin embargo, la flexibilidad es mucho más que trabajar desde casa, ya que los trabajadores parecen más preocupados por sus horas de trabajo que por dónde las pasan. Así pues, las empresas deben sopesar cómo adaptar el tiempo de

trabajo a las prioridades de la compañía. De este modo, es probable que se beneficien tanto la fidelización como la captación de personal, sin dejar de cumplir los objetivos.

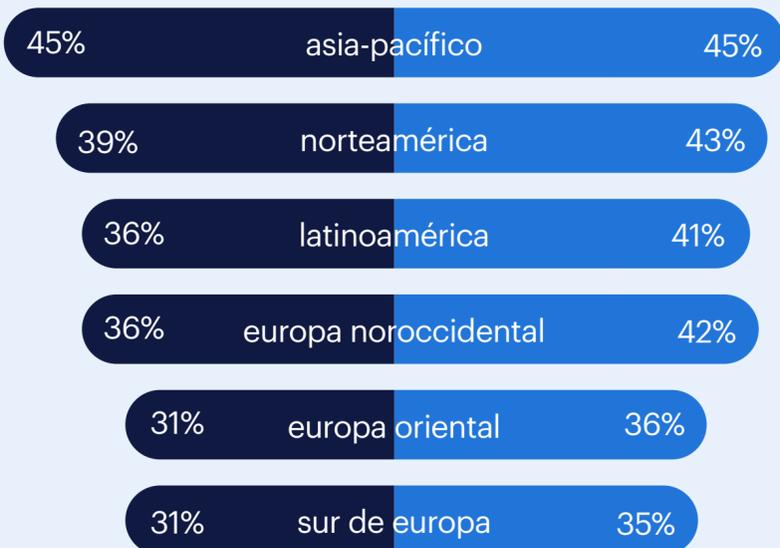
flexibilidad

por números.

brecha geográfica.

Las empresas deben considerar la flexibilidad laboral en función de las regiones en las que operan. Existen claras diferencias en cuanto a la importancia que el talento concede al lugar y al momento de trabajar.

trabajo a distancia horario laboral flexible



el trabajo desde casa no es negociable



generación z



generación milenial



generación x



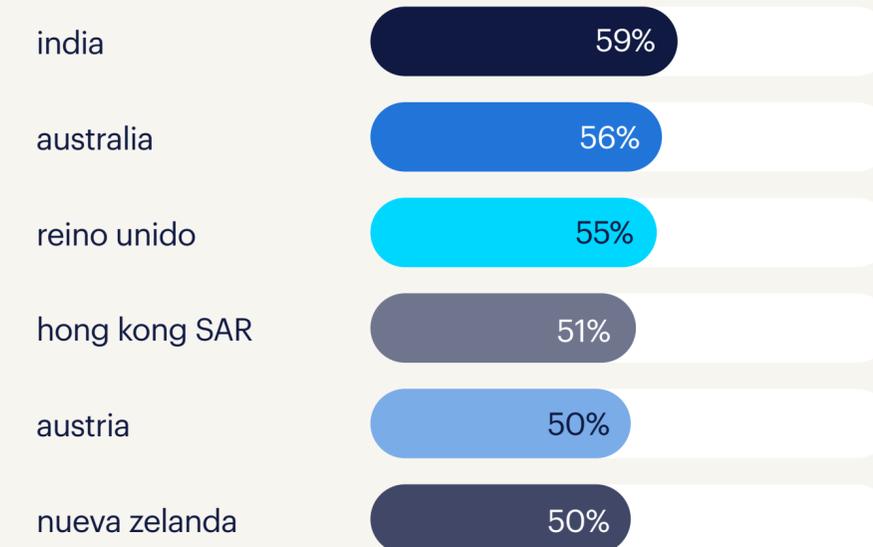
generación del baby boom

¿lidera la juventud la necesidad de flexibilidad laboral?

También hay claras diferencias generacionales. Trabajar desde casa era más probable que no fuera negociable para las generaciones más jóvenes que para los Baby Boomers o la Generación X.

listos para seguir adelante.

En los mercados que se indican a continuación, los trabajadores fueron los que más se mostraron en contra de trabajar más en la oficina, y señalaron que dejarían su empleo si tuvieran que trabajar más en ella.



flexibilidad

conclusiones clave.

1.

la flexibilidad sigue siendo una prioridad.

Muchos han adaptado sus vidas al trabajo a distancia y esperan que este y las modalidades híbridas continúen. Ahora que las empresas piden a sus trabajadores que pasen más tiempo en la oficina, por diversas razones, los directivos deben encontrar un equilibrio viable para fidelizar a la plantilla y satisfacer sus necesidades estratégicas.

Una empresa innovadora debe crear espacios en los que los trabajadores puedan debatir sus políticas y garantizar la transparencia de cualquier cambio en la flexibilidad que ofrece.

2.

priorizar el tiempo antes que la ubicación.

La flexibilidad horaria suele asociarse al teletrabajo. Sin embargo, el informe Workmonitor muestra que, en muchos casos, se valora más un horario de trabajo flexible que el trabajo a distancia. Esta conclusión podría resultar clave para los empresarios que quieran tener más personal en la oficina sin renunciar a la flexibilidad a la que están acostumbrados los trabajadores.

Las empresas deben considerar la posibilidad de conceder al talento un mayor control sobre su jornada laboral, a fin de reducir las posibles tensiones en torno al teletrabajo. Por ejemplo, estableciendo objetivos para los proyectos en lugar de la tradicional gestión basada en la asistencia. Si se permite a los trabajadores marcharse cuando hayan cumplido los objetivos del día, en lugar de obligarles a quedarse durante un tiempo determinado, se podrían obtener grandes beneficios.

3.

conectar con los trabajadores.

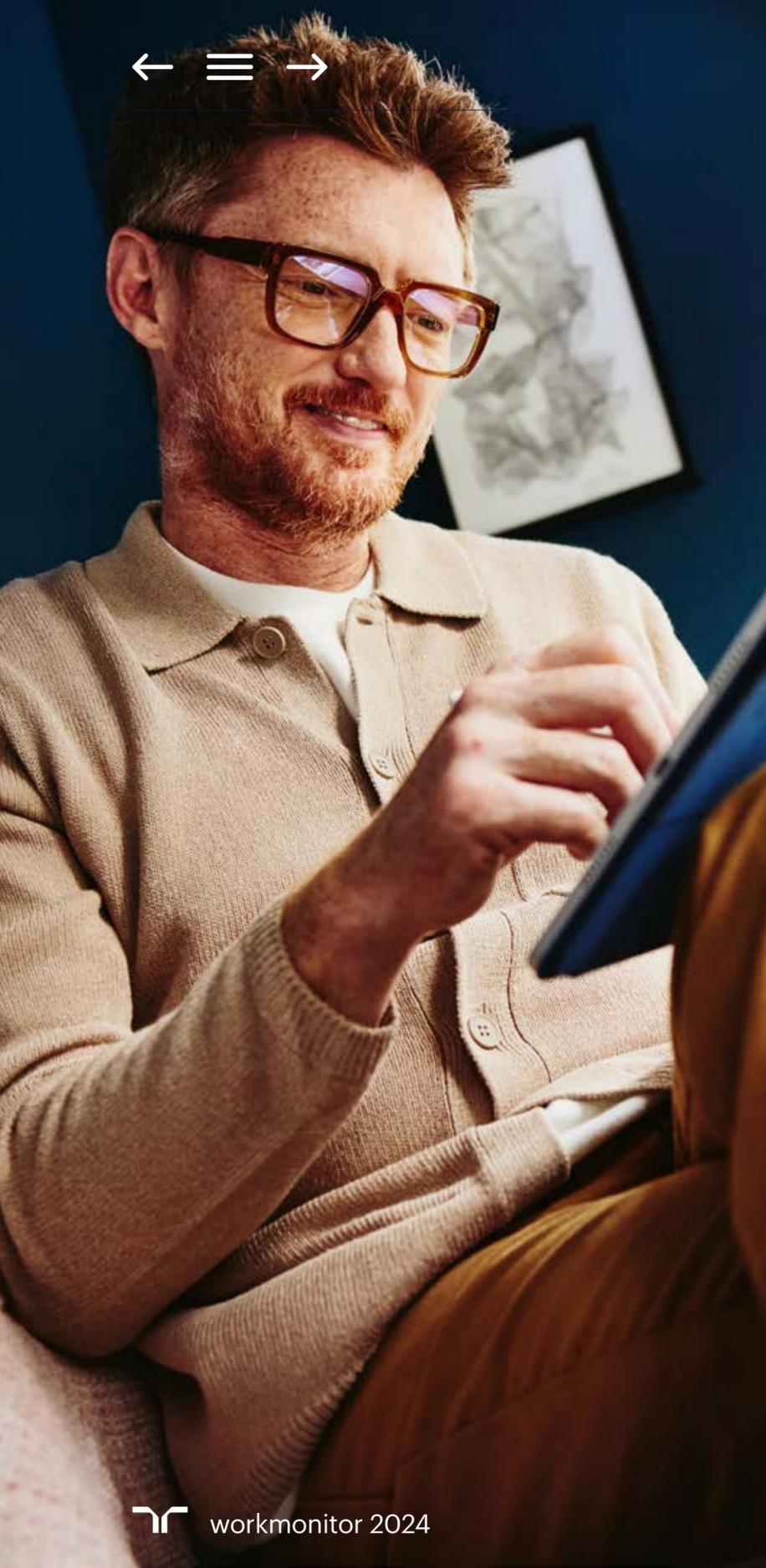
Aunque la demanda de flexibilidad sea una tendencia mundial, existen claras discrepancias geográficas y generacionales.

A medida que se globalicen los puestos de trabajo, los directivos deberán relacionarse con los integrantes de los distintos mercados, averiguar qué valoran y utilizar estos conocimientos para crear puestos de trabajo globales y equitativos.

Si se ofrecen métodos más creativos y flexibles en cuanto a la jornada laboral y el lugar de trabajo, se podría acceder a un mayor número de profesionales y aumentar la fidelización de los mismos, sobre todo teniendo en cuenta que los métodos más restrictivos reducen las oportunidades.



equidad y conexión.



66%

los valores y objetivos de mi empresa son importantes

70%

los valores y objetivos de mi empresa concuerdan con los míos

equidad y conexión.

La cuestión de la pertenencia sigue ocupando un lugar preponderante entre los deseos del talento, y son muchos los que prefieren empresas cuyas opiniones, valores y visiones del mundo se correspondan con los suyos y que mejoren de forma activa la equidad en el puesto de trabajo.

La equidad en el lugar de trabajo es un concepto distinto al de igualdad. La equidad consiste en tomar medidas para garantizar que todas las personas tengan el mismo acceso a las oportunidades.

Eso se refleja en la constatación de que los trabajadores están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos en el trabajo. Quieren que se respeten sus procedencias, circunstancias y preferencias.

Además, están dispuestos a establecer contactos y colaborar con los empresarios para crear lugares de trabajo equitativos.

Ambos conceptos, equidad y conexión, constituyen el hilo conductor de todas las conclusiones del informe de este año.



iniciativas y políticas de EDI&P más importantes ofrecidas por un empleador actual o potencial (clasificadas como las tres principales prioridades por el talento)

65% igualdad salarial entre hombres y mujeres

45% permiso familiar para todos los trabajadores

42% talento de diversos orígenes

37% personas con experiencia diversa en posiciones de liderazgo

36% responsabilidad social corporativa

¿qué distingue a un lugar de trabajo equitativo?

Al pedirles que clasificaran las iniciativas de equidad laboral más importantes para ellos, los encuestados situaron la igualdad salarial entre hombres y mujeres muy por delante de todas las demás iniciativas y políticas de equidad, diversidad, inclusión y pertenencia (65%).

Permiso familiar para los trabajadores ocupa el segundo lugar, le sigue el requisito de formar parte de una plantilla diversa. Además, debe reflejarse al máximo nivel con un equipo directivo diverso y manifestarse al público a través de las iniciativas de responsabilidad social corporativa de la empresa.

No obstante, los encuestados se mostraron algo más cautos que el año pasado en cuestiones como la remuneración, las políticas de permiso parental y los valores de la empresa. Esto podría ser un reflejo de las mayores presiones económicas y del temor a la pérdida de puestos de trabajo, derivados de las múltiples crisis que ha sufrido el mundo.

la alineación con la visión del mundo es clave para futuros cambios laborales

no aceptaría un trabajo si



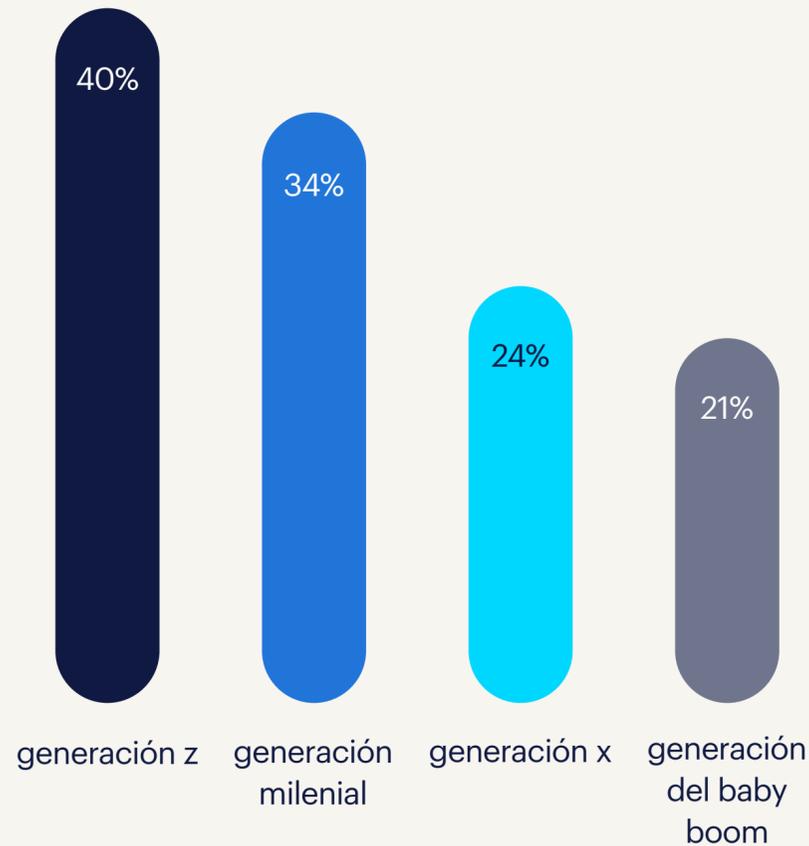
compartir valores.

Pese a que la relevancia de la visión del mundo ha disminuido un poco desde 2023, dos tercios de los encuestados siguen otorgándole una gran importancia en sus puestos de trabajo actuales. 7 de cada 10 afirma que los valores y objetivos de su empresa coinciden con los suyos, por ejemplo, en ámbitos como la sostenibilidad, la diversidad y la transparencia. América destaca con casi tres cuartas partes de los encuestados que afirman estar de acuerdo con su empresa (América Latina: 74%, América del Norte: 73%).

Un 38 % de los encuestados declararon que no aceptarían un puesto de trabajo si no estuvieran de acuerdo con los puntos de vista de la directiva de la empresa, y este porcentaje es más alto en APAC (43%).

El mismo porcentaje (38%) no optaría por un empresario cuyos valores sociales y medioambientales no coincidieran con los suyos, frente al 42% en 2023. Esta tendencia se manifestó con más fuerza en APAC y América Latina, con un 46 % y un 45%, respectivamente.

mi jefe no entiende a mi generación



responsabilidades compartidas.

Globalmente, más de un tercio de los encuestados no trabajaría para empresas que no mejoren la diversidad y la equidad (37%), o la sostenibilidad (35%). Sin embargo, se produjo un descenso de 7 puntos porcentuales con respecto al año pasado.

Dicho esto, el talento no carga toda la responsabilidad de hacer realidad estas ambiciones en las empresas. Aunque afirman que las empresas deberían tomar la iniciativa en la mejora de la equidad, la diversidad y la huella medioambiental, la mayoría coincide en que la responsabilidad de impulsar la salud mental y la motivación laboral recae directamente en el trabajador. En ámbitos como la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción profesional, los encuestados consideran que el reparto de responsabilidades es más equitativo, lo que sugiere un enfoque de colaboración.

la brecha de la conexión.

Cuando se trata de alinear valores y visiones del mundo, surge una cuestión importante: la comprensión.

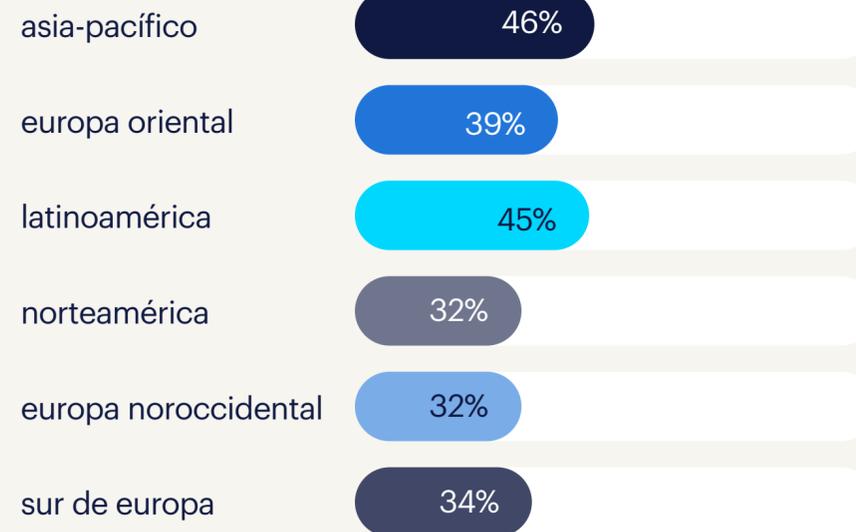
Casi un tercio (29%) de los encuestados afirma que su empresa no entiende a su generación. Esta percepción de falta de conexión puede explicar en cierta medida por qué una cuarta parte de los encuestados también se sienten incómodos compartiendo sus puntos de vista por miedo a ser juzgados o discriminados (26%). Además, más de la mitad de los encuestados (55%) ocultan aspectos de sí mismos en el trabajo. La Generación Z y los Millennials superan notablemente esta media, lo que subraya que los empleadores tienen que poner más énfasis en ganárselos.

equidad y conexión

por números.

¿momento de reflexionar?

Un número significativo de compañeros no aceptaría un empleo si la empresa no se alineara con sus valores sociales y medioambientales. Aunque esto no constituye la mayoría de la mano de obra, es un porcentaje lo suficientemente alto como para que las organizaciones tomen nota si desean ser un empleador de elección.



generación z



generación milenial



generación x

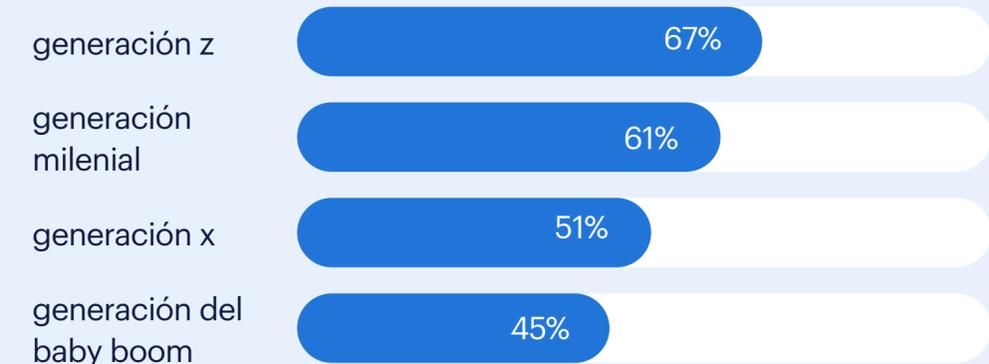


generación del baby boom



no me siento cómodo compartiendo puntos de vista personales por miedo a ser juzgado o discriminado

oculto aspectos de mí mismo en el trabajo



equidad y conexión

por números.



conectar mutuamente.

Curiosamente, los trabajadores tienen opiniones relativamente claras sobre si son ellos mismos o sus empleadores los responsables de abordar determinados retos. Al igual que en otros ámbitos destacados en el informe, será necesario adoptar enfoques matizados para que los empresarios encuentren el equilibrio adecuado.

equidad y conexión

conclusiones clave.

1.

el talento en general desea un sentimiento de pertenencia.

Los trabajadores quieren identificarse con la empresa para la que trabajan. Aunque se ha producido un ligero descenso, la necesidad de un lugar de trabajo equitativo y de empleadores que se preocupen por ellos y por las cosas que valoran sigue siendo fuerte. Comprender las motivaciones y necesidades de las distintas generaciones y grupos será fundamental para atraer y fidelizar el talento.

Al generar espacios de conversación, las empresas pueden adaptarse mejor a los equipos multigeneracionales y multinacionales. La creación de grupos de debate también es una forma eficaz de fomentar el sentimiento de pertenencia.

2.

ser uno mismo es un deseo fundamental.

Un tercio de los trabajadores no se sienten capaces de dar lo mejor de sí mismos en el trabajo, y una quinta parte afirma tener personalidades diferentes en el trabajo y en la vida privada. Esto puede deberse en parte a que no pueden compartir sus puntos de vista por miedo a las recriminaciones. Para los empresarios, estas tendencias ponen de manifiesto un desequilibrio en la cultura empresarial que deben abordar de forma proactiva.

Y aunque el talento se muestra más cauto a la hora de cambiar de trabajo en estos momentos de incertidumbre, nuestros anteriores informes Workmonitor han demostrado que son más propensos a hacerlo cuando la economía mejora. Los empresarios deben adoptar una perspectiva a largo plazo si desean fomentar la retención.

3.

el talento quiere conectar con los empleadores.

Los trabajadores no esperan de brazos cruzados y dejan que sus empleadores luchen solos por satisfacer sus demandas de equidad, comprensión y alineación con los valores sociales y medioambientales. Nuestros datos muestran que la gente está dispuesta a poner de su parte para contribuir a las mejoras necesarias. Esta buena disposición permite a las empresas aprovechar esta energía e implicar al talento en todo tipo de actividades, desde la promoción hasta la elaboración de políticas.

Al crear más oportunidades para que los trabajadores participen, las empresas pueden lograr avances significativos en materia de igualdad e inclusión, al tiempo que impulsan el compromiso general de los trabajadores.



inteligencia artificial y formación.



72%

la formación y el desarrollo son importantes para mi trabajo actual y para posibles empleos futuros

inteligencia artificial y formación.

Las amenazas y oportunidades de la IA se ciernen sobre muchos trabajadores.

Si a esto le sumamos los rápidos cambios en los perfiles laborales y las competencias más demandadas, no es de extrañar que nuestros datos confirmen que muchos trabajadores están dando prioridad a su desarrollo profesional. De este modo, esperan estar preparados para las transformaciones que se están produciendo en el mundo laboral.

La creciente adopción de la IA ha influido especialmente en la percepción de la necesidad de (re)cualificación o reskilling, pero no es el único ámbito que interesa al talento.

el desarrollo de la IA es una prioridad para el talento.

Casi tres cuartas partes de los encuestados afirman que valoran la formación y el desarrollo, tanto en su puesto actual como a la hora de considerar futuras oportunidades (72%).

A nivel regional, en América Latina (87%) son más los que expresan esta exigencia que en otras partes del mundo. Entre las distintas generaciones, la Generación Z y los Millennials fueron los más francos sobre el valor de la formación (80% y 79%, respectivamente).

Los que trabajan en TI (79%) y servicios financieros (76%) expresaron sentimientos similares.

La inteligencia artificial, la informática y los conocimientos tecnológicos representan en conjunto casi el 60% de las principales competencias que los trabajadores desean desarrollar (29% cada una). Le siguen el

bienestar y la atención plena, que reflejan la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, teniendo en cuenta que más de la mitad de los trabajadores no aceptarían un trabajo que afectara negativamente a este aspecto.

Alrededor de una quinta parte de los encuestados sitúan las habilidades de comunicación y presentación (22%) y las de gestión y liderazgo (21%) entre las tres principales habilidades que desean desarrollar.

Sólo dos de las cinco habilidades más importantes para el talento son hard skills (IA y TI), mientras que las otras son soft skills.



No aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de formación y desarrollo.



Dejaría un trabajo si no me ofrecieran oportunidades de formación y desarrollo para preparar mis competencias para el futuro.



Dejaría mi trabajo si mi jefe no apoyara mis metas profesionales.

52%

mi empresa me ayuda a desarrollar competencias de futuro para mi carrera (por ejemplo, IA)

la formación para el futuro no es negociable para los trabajadores.

Más de un tercio de los trabajadores (36%) llega a afirmar que no aceptaría un empleo si no ofreciera oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

APAC y América Latina vuelven a destacar, con una proporción de trabajadores que expresan esta opinión superior a la media (41% y 45%, respectivamente). Del mismo modo, las generaciones más jóvenes se sienten más comprometidas con el aprendizaje y el desarrollo que los trabajadores de más edad, con un 48% para la Generación Z y un 41% para los Millennials.

Dado el impacto de la digitalización y la automatización en muchos entornos industriales, no es sorprendente que más trabajadores operativos (39%) crean que el aprendizaje y el desarrollo son

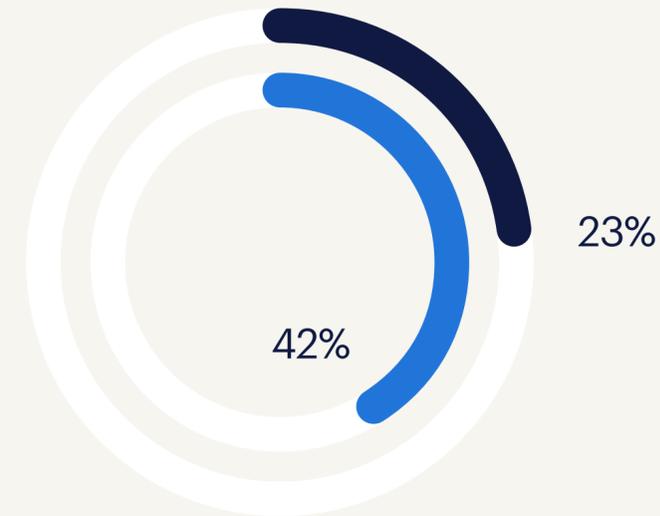
más vitales para sus carreras que sus compañeros en segmentos basados en el conocimiento. Entre los diferentes sectores encuestados, los servicios informáticos (47%), los trabajadores de la construcción (44%) y los de los servicios financieros (42%) fueron los tres grupos más propensos a rechazar un trabajo que careciera de apoyo en materia de formación y desarrollo profesional.

Alrededor de un tercio (29%) de los encuestados llegaría incluso a renunciar a su empleo si no se les ofrecieran oportunidades de cualificación para preparar su futuro profesional.



los trabajadores también están dispuestos a responsabilizarse de la formación y la mejora de las cualificaciones:

pensando en su puesto actual, entre usted y su manager, ¿dónde cree que recae la responsabilidad de la formación y la mejora de las cualificaciones?



● trabajador
● manager

alineación en el desarrollo de competencias.

La buena noticia es que la mayoría de las organizaciones parecen estar alineadas en lo que ofrecen y lo que buscan los trabajadores. Más de dos tercios (69 %) están satisfechos con el nivel de formación que ofrece su empresa, y el 52 % confía en que su empresa le ayudará a desarrollar sus capacidades para el futuro.

Para un tercio de los encuestados, las oportunidades de formación y desarrollo incluso han aumentado en el último año. Sin embargo, aún queda bastante margen de mejora para aquellos que consideran que no están recibiendo suficiente formación.

En este contexto, el talento, una vez más, considera que son ellos mismos, y no sólo sus empleadores, los que tienen un papel que desempeñar en la formación y la mejora de las cualificaciones, lo que subraya el tema de la colaboración que se destaca en todo el informe de este año.

inteligencia artificial y formación

por números.

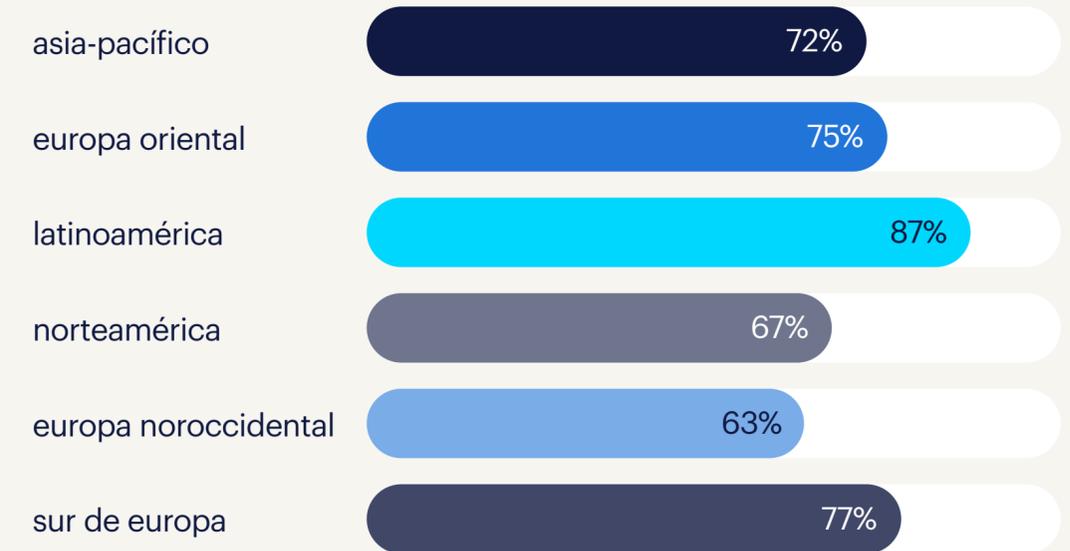
habilidades más deseadas.

Cuando se les preguntó por las oportunidades de formación y desarrollo en las que estaban más interesados, los trabajadores se mostraron más proclives a situar las siguientes opciones entre las tres primeras, lo que pone de manifiesto la importancia de las competencias interpersonales en los lugares de trabajo actuales:

- 29% inteligencia artificial
- 29% informática y tecnología
- 23% bienestar y meditación
- 22% habilidades de comunicación y presentación
- 21% habilidades de gestión y liderazgo

el desarrollo ocupa un lugar destacado en el orden del día.

La formación y el desarrollo son importantes para el talento, tanto en su empleo actual como en el futuro, aunque existen algunas diferencias regionales y generacionales.



generación z



generación milenial



generación x



generación del baby boom

inteligencia artificial y formación

por números.



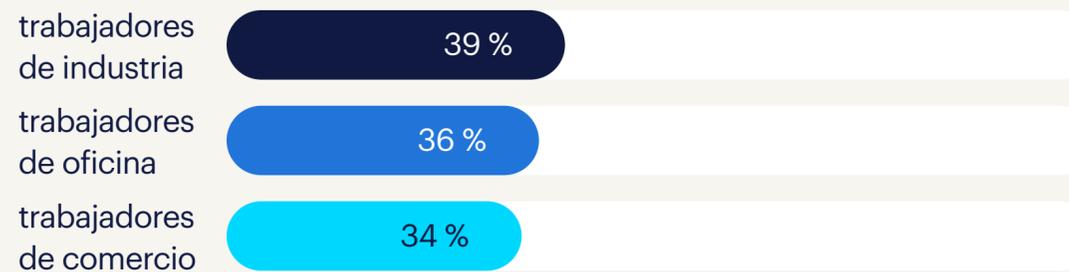
división sectorial.

Los trabajadores de los sectores operativos y profesionales muestran necesidades de progreso similares, pero algunos sectores dan más prioridad que otros a la formación y el desarrollo. Los trabajadores de TI, construcción

y los servicios financieros son los que más se inclinan a decir que no aceptarían un trabajo si no ofreciera oportunidades de formación y desarrollo para preparar sus competencias para el futuro.

no aceptaría un trabajo que no ofreciera oportunidades de formación y desarrollo

tipo de trabajo



los 3 sectores con mejores resultados



inteligencia artificial y formación

conclusiones clave.

1.

la formación refuerza la fidelización.

La oferta de formación y desarrollo es innegociable para los trabajadores, muchos de los cuales incluso se plantearían dejar su trabajo actual o no dar un paso adelante en su carrera si no se cumpliera este requisito. Esto sugiere a las empresas que deben reconsiderar si todos disponen de oportunidades adecuadas para adquirir nuevos conocimientos o adaptar los ya adquiridos. En el mundo actual, tan cambiante, los empresarios deben garantizar que el talento disponga de las cualificaciones necesarias.

Los programas de formación personalizados ayudarán a los trabajadores a determinar las lagunas en sus competencias y a remediarlas de forma sistemática.

2.

la IA está en el punto de mira.

A medida que la digitalización y la automatización, en concreto la IA, transforman los puestos de trabajo tradicionales, la formación es fundamental, sobre todo, aunque no solo, para los trabajadores operativos. Las empresas deben tomar medidas para hacer frente a esta situación a fin de seguir siendo competentes, lo que, a su vez, hará que sus trabajadores sigan siendo relevantes en un mundo laboral en constante evolución.

La empresa debe determinar en qué áreas de su actividad es probable que la IA tenga mayor relevancia. Así podrán detectar las lagunas de competencias y dotar a los trabajadores de los medios necesarios para afrontar los cambios.

3.

alineación en el desarrollo.

Los trabajadores no hacen recaer la responsabilidad de la formación únicamente en el empresario. Están dispuestos a asumir cierta responsabilidad en la evolución de sus competencias.

Establecer sistemas eficaces y prácticos para que los trabajadores expresen su opinión sobre la formación que desean y la calidad de las competencias que se les ofrecen puede contribuir a mejorar y aumentar el compromiso con estos programas.

Al crear una verdadera cooperación con sus trabajadores, las empresas se aseguran de que ambas partes tengan acceso a las competencias y los recursos que necesitarán en los próximos años.



de cara al futuro.

de cara al futuro.

En esta era de cambio, está emergiendo un nuevo ABC para los empleadores. A medida que la inteligencia artificial, la digitalización y el cambio de actitud del talento reestructuren la economía mundial y el mercado laboral, los cambios se producirán a mayor velocidad. Para las empresas, la necesidad de atraer, desarrollar y fidelizar talento es más urgente que nunca. Sin embargo, no existe una solución única, ya que las ambiciones, motivaciones y prioridades de los trabajadores están cada vez más fragmentadas.

Esto aumenta la complejidad y exige mayor creatividad de la empresa que busque mejorar la experiencia de sus empleados. Sin embargo, hay tres medidas fundamentales que pueden ayudar a acercar a empresas y talento: compartir ambiciones, proporcionar balanza o equilibrio y forjar conexiones más sólidas.

compartir ambiciones.

La ambición ya no se percibe en su sentido clásico de progresión profesional, sino que el personal pone la conciliación de la vida laboral y familiar, la flexibilidad, la equidad y las competencias como elementos centrales de las decisiones de empleo, por lo que las empresas deben evaluar si las oportunidades que ofrecen están en consonancia con lo que desean sus trabajadores.

Han de atender tanto a los trabajadores que están satisfechos con su puesto, pero quieren ampliar sus competencias, como a los que tienen metas profesionales más basadas en la progresión laboral, y a todos los demás.

proporcionar equilibrio.

Aunque el talento sigue queriendo flexibilidad en cuanto a dónde y cuándo trabajar, un número significativo de encuestados ha indicado que su empresa les obliga a trabajar en lugares y horarios fijos. Pese a las restricciones comerciales y a la inestabilidad de la economía, satisfacer las demandas de flexibilidad será vital para las empresas que deseen atraer a los mejores profesionales. Las empresas deben plantearse renovar los procesos para dar cabida a un mundo laboral más flexible.

forjar una conexión más sólida.

Una de las principales conclusiones de Workmonitor 2024 es que el talento quiere forjar vínculos profundos con empresas equitativas. Quieren darlo todo en el

trabajo, pero muchos se sienten incapaces de hacerlo. Si se establecen canales de comunicación sólidos, los empresarios podrán comprender mejor cómo facilitar que así sea. No es difícil comunicarse. Sin embargo, garantizar que los compañeros sientan la conexión que desean exigirá esfuerzos dedicados por parte de la empresa.

«Con una mejor comprensión de lo que quiere el talento, se pueden construir lugares de trabajo más equitativos, así como relaciones más sólidas y de mayor confianza con su gente».

Abordar estas tres áreas no será fácil. Pero en un mundo de escasez de talento, hacerlo será el factor que marcará la diferencia para las empresas.

Mediante el descubrimiento de las necesidades ABC del talento, la empresa podrá distinguirse del resto e impulsar la estrategia de búsqueda de los profesionales del futuro.



sobre la encuesta.

sobre la encuesta.

El informe Randstad Workmonitor cumple 21 años y explora las opiniones de los trabajadores en 34 mercados de Europa, Asia-Pacífico y América. Pretende ofrecer una visión interna de sus actitudes, ambiciones y aspiraciones a medida que el mundo laboral sigue transformándose.

A través de este exhaustivo estudio, queremos escuchar y compartir la voz de los profesionales sobre lo que quieren y esperan de sus empresas y hasta qué punto están dispuestos a exigirlo.

El estudio conceptualiza y mide el desfase entre la realidad y los deseos de los trabajadores a nivel mundial y sigue su evolución a lo largo del tiempo.

Se realiza por Internet entre encuestados de 18 a 67 años que trabajan al menos 24 horas a la semana, que son empresarios o que están desempleados pero se plantean buscar trabajo en el futuro.

El tamaño mínimo de la muestra es de 500 entrevistas por mercado. Se utiliza Dynata con fines de muestreo.

La encuesta para nuestro estudio de 2024 se realizó entre el 23 de octubre y el 11 de noviembre de 2023 a 27.000 trabajadores de Alemania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Hong Kong RAE, Hungría, India, Italia, Japón, Luxemburgo, Malasia, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Singapur, Suecia, Suiza y Turquía.



27.000

trabajadores encuestados

34

mercados

18-67

franja de edad de los encuestados



anexo.

españa.

59%

no aceptaría un trabajo si pensara que puede afectar negativamente a su conciliación de la vida laboral y personal

motivación y ambición

La ambición es mucho más que ascender en la vida profesional, y la motivación del talento no depende necesariamente de los ascensos.

- El 54% se siente ahora mismo con ambición respecto a su carrera profesional (56% global)
- Me gustaría asumir más responsabilidades directivas - 44% (47% global)
- Me preocupa perder mi trabajo - 47% (45% global)
- Si encuentro un puesto que me gusta, me gusta quedarme en él, aunque no haya posibilidades de progresar o desarrollarme - 44% (51% global)
- Dejaría un trabajo si no ofreciera oportunidades de progresión profesional - 33% (35% global)
- Me siento capaz de hablar abiertamente con mi jefe sobre mi interés por progresar profesionalmente - 45% (46% global)
- No aceptaría un trabajo si creyera que puede perjudicar mi conciliación de la vida laboral y familiar - 59% (57% global)
- Dejaría mi trabajo si me impidiera disfrutar de mi vida - 46% (48% global)
- Los 3 factores más importantes a la hora de pensar en un empleo actual o futuro son:

→ equilibrio trabajo-vida privada - 95% (93% global)

- rango salarial - 94% (93% global)
- seguridad en el empleo - 93% (89% global)

flexibilidad

Los trabajadores siguen exigiendo y buscando flexibilidad para atender a todas sus prioridades.

- No aceptaría un trabajo si no me ofreciera flexibilidad respecto a:
 - dónde trabajo - 33% (37% global)
 - horario laboral - 37% (41% global)
- Me plantearía dejar mi trabajo si mi manager me pidiera que pasara más tiempo trabajando en la oficina - 29% (37% global)
- Poder trabajar desde casa no es negociable para mí - 34% (39% global)
- Mi empresa no ofrece suficiente flexibilidad para trabajar desde casa - 40% (42% global)

→ el 29 % afirma que, en los últimos meses, su empresa se ha vuelto más estricta a la hora de asegurarse de que el personal acude a la oficina (41% en total)

- He realizado cambios en mi vida (por ejemplo, una mudanza o la adquisición de una mascota) pensando que el teletrabajo seguiría vigente - 24% (37% global)
- Mi manager espera que esté más en la oficina ahora que hace seis meses - 31% (35% global)
- El 84% de los trabajadores trabaja en el mismo lugar que sus compañeros (82% global)

equidad y comprensión

El talento busca establecer vínculos con los empresarios para poder mostrar todo su potencial y colaborar con las empresas para mejorar la equidad en el lugar de trabajo.

- No aceptaría un trabajo:
 - si no compartiera los valores de los directivos - 37% (38% global)
 - si la empresa no estuviera haciendo un esfuerzo proactivo por mejorar la diversidad y equidad - 34% (37% global)
 - en una empresa que no comparte con mis valores sociales y medioambientales - 32% (38% global)
- Los 3 factores más importantes en las iniciativas y políticas EDI&P de un empleador potencial o actual:

→ 80% de igualdad salarial entre hombres y mujeres (65% global)

- permiso familiar del 50% para todos (45% global)
- 43% responsabilidad social de las empresas (36% mundial)
- Quién es responsable de:
 - Mejorar la equidad - 9% trabajador/59% empresa (18%/52% - global)
 - Mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada - 19% trabajador/44% empresa (35%/29% - global)
 - Mi motivación en el trabajo - 34% trabajador/27% empresa (45%/20% - global)
 - Progresar en la carrera profesional - 17% trabajador/47% empresa (27%/37% - global)

- Mi empresa no entiende a mi generación - 25% (29% global)
- Oculto aspectos de mí mismo en el trabajo - 52% (55% global)

IA y formación

El talento sigue dando prioridad a la preparación para el futuro de sus competencias, especialmente a la luz de la adopción generalizada de la IA.

- Mi empresa me ayuda a desarrollar aptitudes de futuro para mi carrera (por ejemplo, IA) - 52% (52% global)
- El 34% de los trabajadores no aceptaría un puesto de trabajo si no ofreciera oportunidades de I+D para mejorar sus competencias de cara al futuro (36% en todo el mundo)
- Dejaría un trabajo si no me ofrecieran oportunidades de aprendizaje y desarrollo para preparar mis habilidades para el futuro (por ejemplo, IA) - 27% (29% global)
- Quién es responsable de:
 - formación y reciclaje de competencias - 18% trabajadores/45% empresa (23%/42% - global)
- Las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que más interesan a los trabajadores:

→ IA - 33% (29% global)

- Coaching y mentoring - 33% (20% global)
- Competencia informática y tecnológica - 29% (29% global)
- Ciencia de datos / análisis - 21% (17% global)
- Habilidades de gestión y liderazgo - 18% (21% global)



contacto.

comunicacion@randstad.es