

TALENT TRENDS 2024 · ESPAÑA

LA BRECHA EN LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES

Qué implican los datos de nuestro
exhaustivo estudio para tus estrategias
de contratación y fidelización en 2024





Contenidos

Introducción de Jaime Asnai González, Director General PageGroup Iberia

¿Quién ha participado en este estudio?

La presencia evidente de una brecha en las expectativas en cuanto a...

Salarios: las exigencias aumentan a medida que cae el incremento salarial



Flexibilidad: por qué es imprescindible un equilibrio entre vida personal y profesional



DE&I: la diferencia entre intención e impacto



IA generativa: mantener el ritmo mientras las profesiones cambian



Conclusión: cómo superar la brecha de las expectativas

Acerca de PageGroup

Renuncia de responsabilidad

Los porcentajes de estos datos pueden no sumar exactamente el 100%. Esto se debe a que redondeamos los números para que sean más fáciles de entender.

Se ha abierto una brecha en las expectativas profesionales. ¿Cómo podemos superar este desequilibrio?

El año pasado, en nuestro estudio de referencia Talent Trends, observamos un cambio significativo en el mundo laboral que denominamos «La revolución invisible».

A medida que dejábamos atrás la pandemia, la convergencia de varios factores dio lugar a una transformación sutil en las dinámicas del entorno laboral; la gente empezó a plantearse qué aportaba el trabajo a sus vidas de una forma más integral.

Ahora, solo 12 meses después, la situación ha vuelto a evolucionar, y te afectará especialmente si te dedicas a contratar o fidelizar talento. Cada vez cuesta más encontrar estrategias que funcionen para profesionales y empresas. Se trata de un fenómeno que hemos llamado «La brecha en las expectativas profesionales».

Por un lado, el talento tiene cada vez expectativas que van más allá de la flexibilidad y de un salario competitivo. Por otro, las compañías se ven presionadas ante un panorama incierto en lo económico y en lo político, por lo que resulta complicado encontrar un término medio.

Para analizar en detalle esta situación, hablamos con 50.000 profesionales de todo el mundo, en nuestro estudio Talent Trends 2024, para saber cómo se sienten y qué datos críticos deben conocer las empresas al respecto.

Estas son varias de las conclusiones clave:

- Aunque el crecimiento salarial se está frenando en todo el mundo por culpa de las presiones económicas a las que se enfrentan las compañías, **el personal sigue esperando percibir salarios más altos** que se adapten al aumento del coste de vida y que reflejen el valor que aportan.
- **La flexibilidad se ha convertido en un foco de tensión** a medida que las empresas intentan aplicar políticas y modelos de trabajo híbridos que respondan a las necesidades empresariales y a las preferencias de la plantilla.
- La fuerza laboral actual engloba a cinco generaciones, así que resulta más complejo que nunca **adoptar una cultura dinámica e inclusiva** en la que todo el personal pueda expresarse tal y como es.
- **La IA generativa ha dejado de ser un concepto del futuro** y ya afecta al día a día del trabajo y de las decisiones profesionales, por lo que añade aún más complejidad al mercado del talento.

«La brecha en las expectativas» se extiende por todas las facetas del entorno laboral moderno y pone de manifiesto la importancia de alinear las expectativas para fomentar un espacio de trabajo productivo e inclusivo.

Las siguientes páginas incluyen datos y recomendaciones para acortar esta brecha, adoptar una cultura inclusiva y abrirse paso con confianza en un mercado laboral en constante evolución.

Gracias a nuestra capacidad como compañía de selección de personal a nivel global y a nuestros datos y tecnología, ofrecemos a nuestros clientes una experiencia, un conocimiento del mercado y una información de gran valor; actuamos en calidad de partners de confianza para abordar las complejidades del mercado laboral actual.

Nuestro equipo de consultores/as especializados/as, presente en 37 mercados de todo el mundo, está preparado para ayudarte a gestionar los retos relacionados con el talento. Puedes hacer [clic aquí](#) para que te llamemos.

Espero que el informe sea de tu interés.



Jaime Asnai González
Director General
PageGroup Iberia

Reducir la brecha

Expectativas principales extraídas de nuestro estudio Talent Trends:

1. Autonomía y flexibilidad

Espacios de trabajo flexibles en los que se priorice tanto a las personas como el equilibrio entre vida personal y laboral.

2. Fomento de la inclusión

Los equipos españoles quieren lugares de trabajo donde puedan expresarse tal y como son.

3. La IA es una realidad y la fuerza laboral está preparada

Quienes buscan trabajo están recurriendo a compañías que usan la inteligencia artificial para el crecimiento, la productividad y el aprendizaje.

2.435

participantes
en la encuesta
de España



Talent Trends es el estudio sobre entorno laboral más exhaustivo y completo de su categoría sobre profesionales cualificados/as de todos los sectores a día de hoy

Salarios



Flexibilidad



DE&I



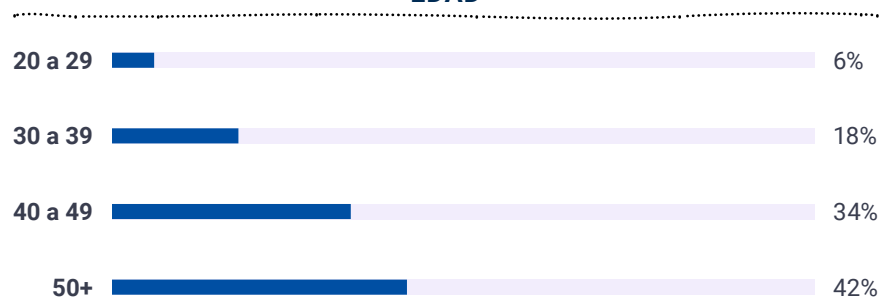
IA



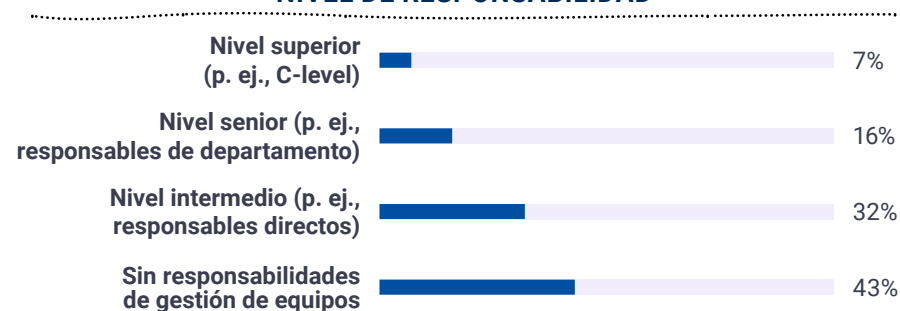


¿Quién ha participado en este estudio?

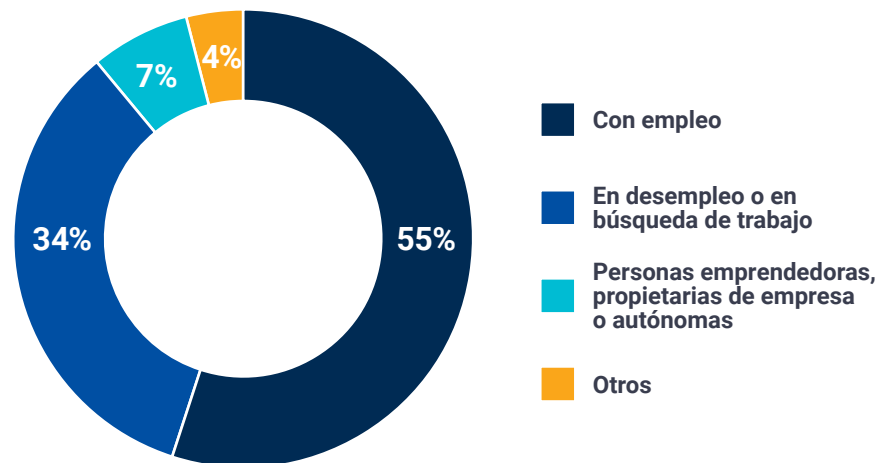
EDAD



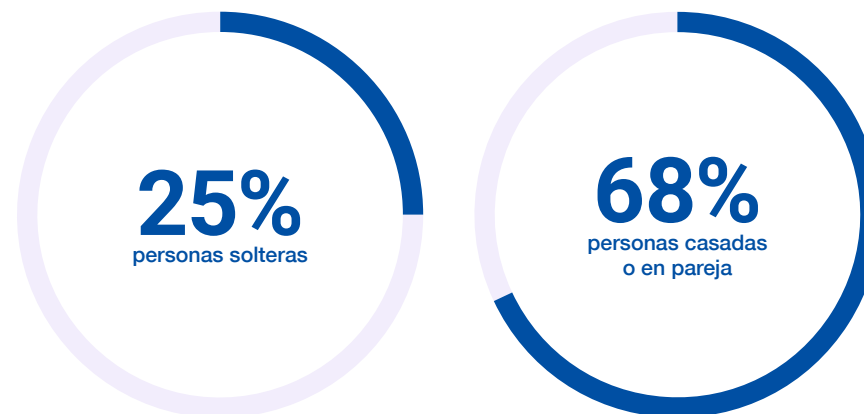
NIVEL DE RESPONSABILIDAD



SITUACIÓN LABORAL



ESTADO CIVIL





La brecha en las expectativas en cuanto a... salarios

Las exigencias aumentan a medida que cae el crecimiento salarial



El salario (todavía) es el rey

¿Son realistas las peticiones de un aumento salarial?

En España, la diferencia entre expectativas salariales y realidad económica ha alcanzado un nivel nunca visto. El rápido incremento salarial que observamos durante la recuperación posterior a la pandemia se ha frenado, pero los/as profesionales siguen presionando para conseguir mejoras salariales. El mercado laboral actual se caracteriza por una brecha entre las expectativas de personas ambiciosas y las limitaciones económicas de empresas que actúan con cautela.

Tres de cada cinco profesionales en España se encuentran en situación de búsqueda laboral activa y el salario ahora es el principal motivo para buscar un nuevo empleo. Este descontento generalizado ha dado lugar a un mercado laboral dinámico con una parte importante de la fuerza laboral que no solo está abierta a nuevas oportunidades de trabajo, sino que las busca de manera activa en un intento por mejorar su salario.

El mensaje para las compañías que contratan es claro: el salario se ha convertido en la piedra angular para la captación y fidelización de talento. Más de la mitad de los profesionales encuestados que gestionan contrataciones reconocen que ofrecer un sueldo superior al que percibe la persona aspirante resulta clave para captar su atención. En España, **más de un tercio** de las plantillas intentaron negociar un aumento salarial el año pasado. Es evidente que ahora se habla con mucha más transparencia que nunca sobre lo que se cobra.

Esta brecha actual en las expectativas supone un aviso para que las organizaciones se replanteen sus estrategias salariales. Se trata de encontrar el equilibrio adecuado entre lo que buscan los/as trabajadores/as y lo que permite el presupuesto.



62%

de las compañías considera que ofrecer un salario competitivo es importante para fidelizar el talento



58%

de las empresas considera que ofrecer un salario más alto que el del puesto actual resulta clave para contratar talento



53%

del personal en España prioriza el salario cuando acepta un nuevo puesto de trabajo o se presenta para conseguirlo



50%

sigue sin estar satisfecho con su salario y busca nuevas oportunidades por este motivo



36%

de los/as profesionales ha intentado negociar un aumento salarial en los últimos 12 meses



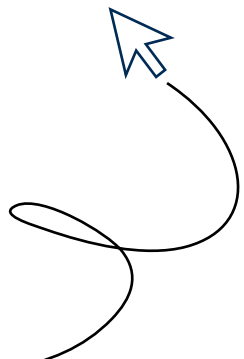
ESTUDIO DE REMUNERACIÓN

¿Cuáles deberían ser los salarios de tu equipo?

Consulta en nuestro Estudio de Remuneración la información más actualizada sobre sectores e industrias clave de tu mercado.



[HAZ CLIC AQUÍ](#)



La brecha en las expectativas en cuanto a... flexibilidad

Por qué es imprescindible un equilibrio entre la vida personal y la profesional

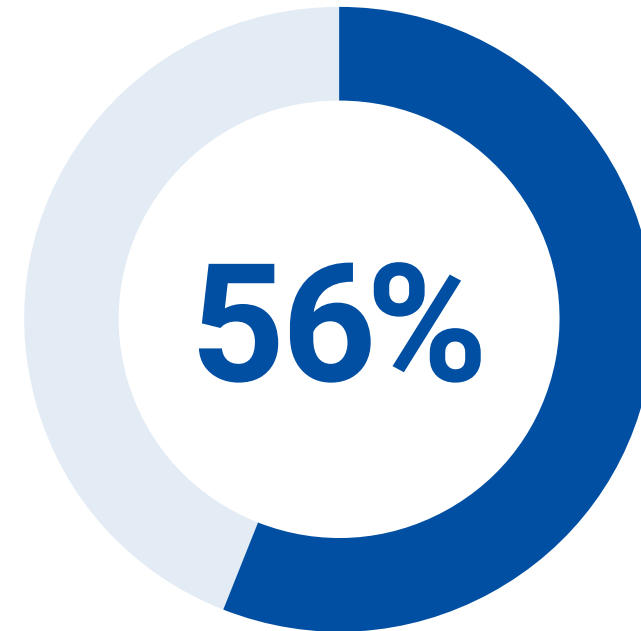


Equilibrio entre la vida personal y la profesional: el valor real

Como ya hemos visto, el salario suele ser una de las principales preocupaciones a la hora de buscar trabajo en España

Sin embargo, las prioridades se transforman cuando se ha conseguido un puesto y se ha consolidado. El equilibrio entre vida profesional y personal pasa a ser el factor más relevante a la hora de valorar la satisfacción en el trabajo, con la flexibilidad y el bienestar como protagonistas.

En comparación con los resultados del estudio Talent Trends del año pasado, la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal se mantiene relativamente igual, a pesar de que desciende levemente el porcentaje de quienes lo consideran su prioridad número uno. No obstante, sigue desbancando a otros factores, y es la prueba de que en España nos preocupa encontrar una armonía adecuada entre trabajo y vida personal.



de los/as encuestados/as consideran que el equilibrio entre la vida profesional y la personal es el aspecto de la cultura empresarial que más influye en su satisfacción



Flexibilidad: un factor imprescindible para los/as profesionales en España

A medida que la flexibilidad se convierte en una prioridad, las organizaciones deben adaptarse para atraer y fidelizar talento

En España, se habla cada vez más de flexibilidad en el entorno de trabajo, tanto que se está convirtiendo en un factor fundamental a la hora de tomar decisiones laborales. Quienes trabajan están enviando un mensaje claro: adaptar el trabajo a la vida es la prioridad, y no al revés. Esta lucha por conseguir más flexibilidad no se centra únicamente en vivir mejor; refleja un deseo de disfrutar de una cultura laboral que ofrezca un equilibrio entre logros profesionales y personales. Además, este anhelo es más fuerte en España y Europa que en otros lugares del mundo.



El rompecabezas del trabajo híbrido

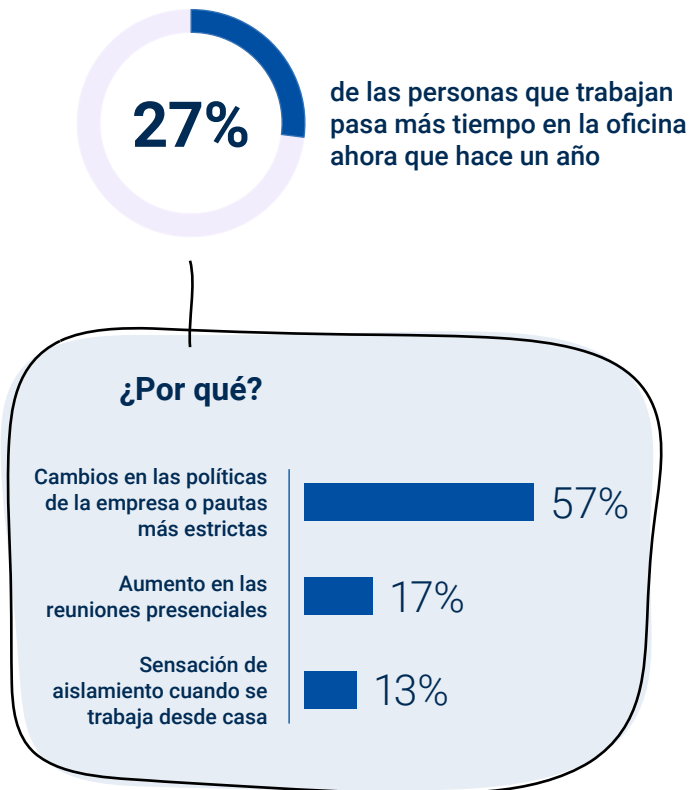
Acortar distancias en las expectativas sobre el trabajo híbrido

El modelo de trabajo híbrido está cambiando la forma de trabajar en Europa y establece un nuevo estándar para el entorno laboral actual. Este enfoque ofrece lo mejor de ambos mundos: la flexibilidad de trabajar desde casa y la posibilidad de colaborar de forma presencial en la oficina.

Sin embargo, a medida que esta tendencia gana peso, resulta evidente que existen diferencias en las expectativas al respecto. Muchos/as profesionales se enfrentan a políticas empresariales que obligan a pasar más tiempo de lo que les gustaría en la oficina, prueba de lo complicado que puede ser encontrar el equilibrio entre las preferencias personales y las necesidades de las empresas.

El personal más joven, sobre todo en la franja de los 20 a los 29 años, encuentra más ventajas al hecho de estar en la oficina, como mejores oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de aprender de sus compañeros/as. En torno al 12% del personal que ha cambiado su modalidad de trabajo pasa más horas en la oficina con la idea de dar un impulso a su carrera, mientras que el 15% afirma hacerlo para aprender de sus compañeros/as.

El 39% de la fuerza laboral en España trabaja en entornos híbridos, una cifra que se sitúa por debajo de la media europea (52%)



Priorizar el bienestar

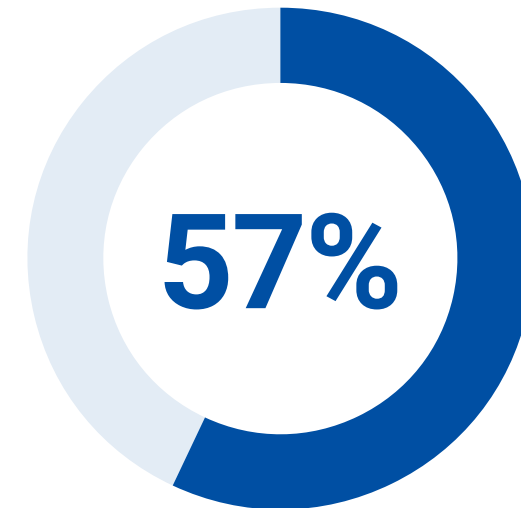
Los/as empleados/as en España dan prioridad a la salud, aunque esto implique renunciar a un ascenso

La fuerza laboral española destaca por su voluntad de anteponer la salud y el bienestar a otros logros profesionales más tradicionales. Esta tendencia ha ido en ligero aumento desde el informe Talent Trends 2023. Las mujeres, las personas mayores de 50 años y quienes perciben un salario satisfactorio son más propensas a elegir el bienestar frente a un ascenso.

Conviene recordar que quienes sufren de estrés no lo padecen únicamente por el trabajo. El [Informe sobre perspectivas de riesgo de International SOS de 2024](#) refleja que muchos factores de estrés externos y constantes (como la crisis climática, el malestar social y el elevado coste de la vida) están derivando en un agotamiento de las personas que un gran número de empresas no consigue gestionar por falta de medios.

Esta época turbulenta se traduce en un estado que provoca que la gente se resista a cambiar su forma de trabajar y esté descontenta cuando pierde la opción de elegir. De hecho, aunque no estén del todo conformes con el sueldo, se quedarán en un trabajo si este les ofrece un equilibrio excelente entre vida personal y profesional.

Esta tendencia de dar más importancia a la salud mental y al tiempo personal que al progreso en la carrera profesional representa un cambio cultural significativo. Se trata de un mensaje claro a las empresas para que ofrezcan puestos y opciones de desarrollo profesional que respeten las necesidades individuales de equilibrio, descanso y crecimiento personal.



afirma que renunciaría a un ascenso si el nuevo puesto implicara sacrificar el equilibrio entre vida laboral y personal - se observa un ligero aumento con respecto al 56% de Talent Trends 2023

Salarios



Flexibilidad



DE&I



IA



El aumento de la fuerza laboral multigeneracional

Del optimismo a la autonomía: entender la satisfacción laboral en distintas generaciones

Si nos fijamos en la satisfacción laboral y los objetivos profesionales, veremos que la edad es un factor de peso. La mayoría de profesionales entre 20 y 29 años son optimistas y están felices con su trabajo, aunque el salario sea más reducido. Además, les interesan las nuevas tecnologías y saber cómo va a cambiar su carrera con la llegada de la inteligencia artificial (IA).

El contrapunto son las personas con más de 50 años, cuyo nivel de satisfacción laboral es similar, aunque con una perspectiva diferente: les preocupa más la autonomía y los logros personales que ascender en el ámbito corporativo. Este grupo de edad valora la libertad de elegir un trabajo que encaje con su vida personal por encima de puestos de más responsabilidad que impliquen una mayor dedicación de tiempo o estrés.

Quienes tienen entre 30 y 49 años están pendientes de nuevas oportunidades potenciales, quizá porque no han alcanzado aún sus objetivos profesionales. En concreto, el grupo entre 30 y 39 años busca el equilibrio entre un salario más elevado y la conciliación de la vida laboral y personal para dedicar tiempo a la familia.

Porcentaje de trabajadores/as que afirman estar insatisfechos con su puesto de trabajo actual:



En España...





CONCLUSIONES Y CONSEJOS

Flexibilidad

La flexibilidad ha dejado de ser solo una ventaja para una gran parte de los/as profesionales en España, se trata del factor decisivo a la hora de elegir dónde trabajar.

No existe una solución universal, cada generación persigue metas diferentes, desde las personas veinteañeras interesadas en la tecnología hasta las mayores de 50, que valoran la libertad en sus últimos años en el mundo laboral.

Asegurar que la oferta en cuanto a trabajo híbrido y remoto se adapta a las expectativas del equipo es imprescindible en el panorama actual.

Integrar el bienestar en la cultura corporativa se trata de un aspecto crucial para que los equipos se mantengan implicados y motivados, sobre todo en los momentos más complicados.

Fomentar la comunicación: las conversaciones sinceras y transparentes sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral, además de otros acuerdos, pueden evitar malentendidos y conseguir que toda la plantilla se sienta valorada.

Salarios



Flexibilidad



DE&I



IA





La brecha en las expectativas en cuanto a... DE&I

La diferencia entre intención e impacto



Salarios


Flexibilidad


DE&I


IA

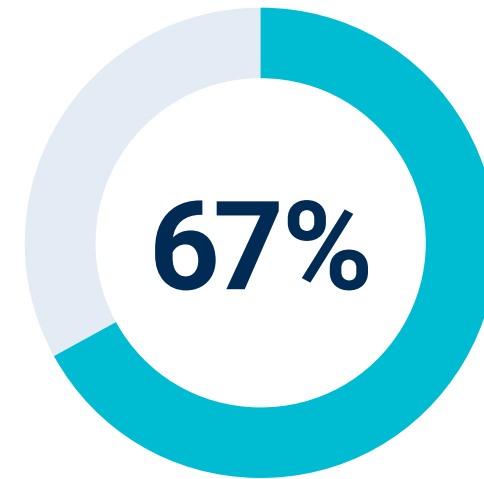

DE&I: el camino hacia la verdadera inclusión

Más allá de las modas: tender puentes entre los objetivos y la realidad de DE&I

A pesar de que cada vez se presta más atención a la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I), en España, aún queda un largo camino por recorrer para contar con espacios de trabajo en los que toda la plantilla sienta que puede mostrarse tal y como es. La mayoría de profesionales de España indica que existe una diferencia entre los ideales de diversidad, equidad e inclusión que se fomentan y su experiencia laboral cotidiana, además de señalar una necesidad apremiante de iniciativas más tangibles.

Aunque la flexibilidad en las modalidades de trabajo ha sido beneficiosa para el equilibrio entre la vida personal y laboral, las iniciativas de DE&I han pagado un peaje no deseado. El cambio en la época de la pandemia hacia modelos de trabajo híbridos tiene muchas ventajas, pero complica el plan de las empresas de fomentar una cultura inclusiva de verdad. Al pasar cada vez menos tiempo en el mismo espacio físico, ahora cuesta más conseguir que los equipos se sientan unidos y comprendidos.

Por otra parte, con un panorama sin precedentes en el que cinco generaciones conviven en el mismo entorno laboral, la complejidad de adaptarse a una amplia variedad de necesidades y expectativas nunca ha sido tan alta. Esta nueva realidad exige profundizar aún más para entender y valorar las perspectivas únicas de cada persona.



**de las personas
encuestadas afirma
que no puede ser tal y
como es en el trabajo**

Discriminación: una lucha que no cesa

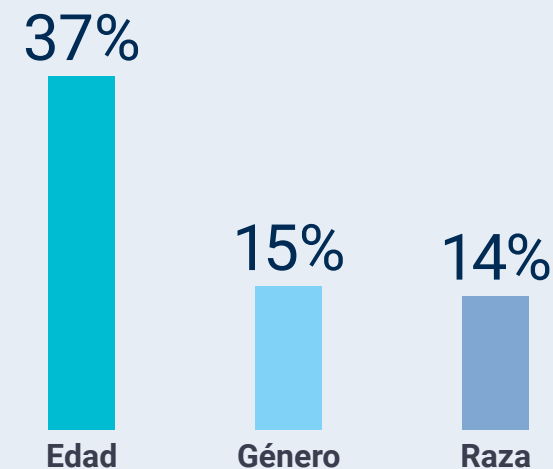
Más allá de las cifras: el impacto personal de los prejuicios en el ámbito laboral

La discriminación sigue siendo una realidad en los entornos laborales de España. De hecho, **una de cada diez** personas trabajadoras se siente marginada o no tratada como debería. En concreto, las mujeres suelen sufrir microagresiones, un dato que pone de manifiesto la lucha continua contra la desigualdad de género. La discriminación por edad también es un problema habitual que afecta tanto a las personas más jóvenes como a las de mayor edad de los equipos. En definitiva, se trata de un obstáculo importante para las iniciativas de DE&I.

Abordar estas cuestiones supone responder no solo ante los episodios de discriminación evidentes, sino también ante los más sutiles y las microagresiones diarias, además de reconocer que los unos son tan dañinos como los otros. Se trata de entender que las bromas relacionadas con la edad de alguien o los comentarios despectivos sobre las mujeres impiden que se logre un espacio de trabajo inclusivo donde todo el mundo se sienta valorado y respetado.

Un 13% de las mujeres encuestadas ha sufrido microagresiones

Discriminación por tipo



La brecha en la comunicación

Cuando el silencio lo dice todo

La reticencia a informar en caso de discriminación es significativa, pues solo una cuarta parte de las personas afectadas lo cuenta. Las dudas a la hora de denunciar esta situación ponen de manifiesto que las organizaciones necesitan contar con mejores redes de apoyo para garantizar que se escuche y valore a toda la plantilla.

En España, el grupo de menor edad (sobre todo entre 20 y 29 años), además de las trabajadoras, está listo para cuestionar el statu quo y proponer iniciativas para avanzar. Implicar a estas personas en la creación de estrategias de DE&I, desde encuestas y grupos de discusión hasta programas de mentoría, puede impulsar un cambio significativo y fomentar una cultura que destaque por las alianzas y la inclusividad.



Apenas el

30%

de las personas víctimas
de discriminación deciden
denunciar la situación en Europa

Salarios

Flexibilidad

DE&I

IA

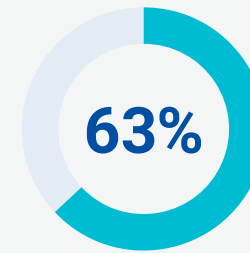
Reducir la brecha de DE&I

De la política a la práctica: hacia la auténtica inclusión

En nuestro estudio se muestra una discrepancia importante entre la valoración de las iniciativas de DE&I por parte del personal y su nivel de satisfacción con la situación existente en su ámbito laboral. Consideran que es vital gestionar la discriminación por edad y acabar con la brecha salarial de género, pero un porcentaje importante no está conforme con cómo trata estos asuntos su compañía. El mensaje es claro: no basta con hablar sobre DE&I, sino que hay que ponerse manos a la obra de una forma efectiva y abierta.

Por otra parte, preocupa que las propias personas a quienes pretenden apoyar las iniciativas de DE&I suelen sentirse decepcionadas por los resultados. Por ejemplo, las mujeres están menos satisfechas que los hombres con las medidas para reducir la brecha salarial de género y para fomentar la equidad y las oportunidades de liderazgo.

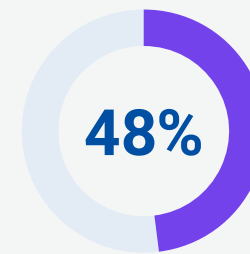
Si las empresas quieren construir entornos inclusivos de verdad, no pueden limitarse a lanzar campañas. Su objetivo debe pasar por desarrollar una estrategia global a largo plazo para fomentar una cultura en la que toda la plantilla se sienta integrada. Esto implica que la comunicación sea fluida, apoyar a las personas que puedan sentirse marginadas y evaluar con regularidad el impacto de las medidas relacionadas con DE&I llevando a cabo un seguimiento de métricas clave y recabando opiniones de la plantilla.



de las personas encuestadas afirma que evitar la discriminación por edad es fundamental, pero...



está satisfecho con las medidas de su compañía en ese ámbito



considera que acabar con la brecha de género es una prioridad clave, pero...



está contento con el avance de su empresa en dicho campo





CONCLUSIONES Y CONSEJOS DE&I

Un gesto vale más que mil palabras: en los espacios de trabajo en España existe un anhelo evidente por alcanzar la inclusividad. La mayoría de la gente demanda pasar de objetivos de DE&I abstractos a prácticas tangibles y cotidianas que permitan a toda la plantilla expresarse tal y como es.

La flexibilidad puede convertirse en un arma de doble filo: aunque las modalidades de trabajo flexibles suponen un avance hacia el equilibrio entre la vida personal y laboral, pueden complicar el logro de una cultura inclusiva, sobre todo cuando se limitan las interacciones cara a cara.

Transformar los planes de DE&I en una realidad: es crucial que la cultura inclusiva defendida se ajuste a la realidad del día a día de los/as profesionales. Esto implica que DE&I vaya más allá de la planificación empresarial para convertirse en un aspecto fundamental del día a día en el trabajo.

Impedir las microagresiones desde el principio: es imprescindible mostrar a los equipos el impacto de las microagresiones y la discriminación por edad. Es el momento de denunciar estos comportamientos tan dañinos.

Fomentar una cultura basada en la transparencia: es clave animar a los equipos a opinar sobre la discriminación ofreciendo espacios de apoyo seguros para hablar y denunciar.

Actualizar y mantener al día las iniciativas de DE&I: DE&I no es una iniciativa única, sino un aprendizaje permanente. Hablar cada cierto tiempo con el personal puede ayudar a entender qué funciona y qué no, además de mejorar de forma continua para que todo el mundo se sienta valorado e incluido.

Salarios



Flexibilidad



DE&I



IA



La brecha en las expectativas en cuanto a... IA generativa

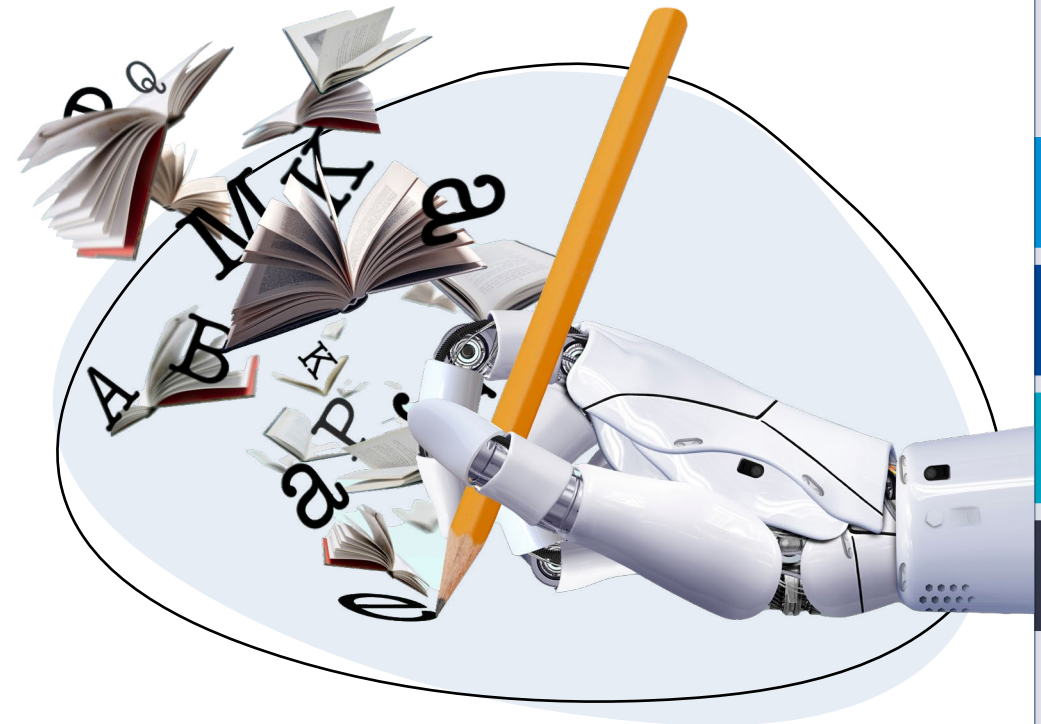
Mantener el ritmo mientras las profesiones cambian



La inteligencia artificial en el ámbito laboral: el futuro está aquí

La pregunta es: ¿España puede seguir el ritmo del resto del mundo?

El panorama laboral está sufriendo cambios drásticos con la llegada de herramientas de IA, como ChatGPT, que revolucionan nuestra forma de trabajar y redefinen las carreras profesionales. Esta transformación pone nuevas herramientas muy útiles a disposición de los equipos y anima a las empresas a adoptar estos cambios para aumentar la productividad. Al mismo tiempo, tendrán que gestionar las limitaciones éticas y legales, como la protección de los datos personales y el respeto de los derechos de propiedad intelectual.



Salarios



Flexibilidad



DE&I



IA



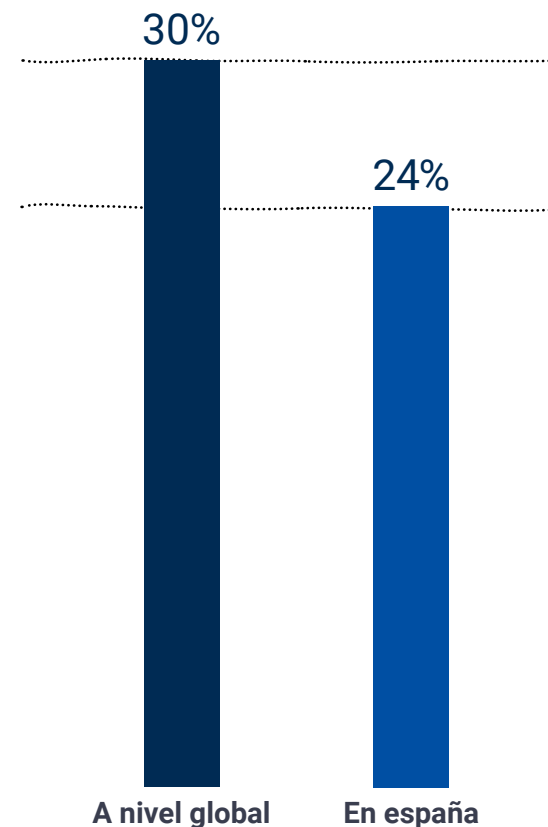
El esfuerzo de España por mantenerse al día

Reducir la brecha de la experiencia de la IA

A medida que la IA define el futuro del trabajo, un buen número de profesionales de España reconoce el potencial que ofrece para transformar sus carreras, sobre todo en sectores como los medios de comunicación, la tecnología y los servicios financieros. Sin embargo, existe una brecha importante entre la experiencia con la IA de los/as profesionales de España y la de fuera de Europa. Esta disparidad pone de manifiesto la necesidad urgente de más formación y una integración más amplia de la IA en todos los sectores.

Se trata de una brecha que refleja la diversidad de ritmos en la adopción de la IA, además de un periodo de ajuste crítico para el mercado laboral español. El reto consiste en reducir esa brecha en la experiencia con la IA, de modo que la fuerza laboral española no solo esté preparada, sino que tenga ganas de saber qué puede aportar la IA a su carrera profesional. La meta es dotar a los/as profesionales de las habilidades y los conocimientos necesarios para aprovechar el potencial de la IA mientras se fomenta una mentalidad centrada en la innovación y el aprendizaje continuo.

Porcentaje de profesionales que utilizan la IA en su puesto actual:





CONCLUSIONES Y CONSEJOS

IA

España está a punto de vivir una revolución con la IA: la llegada repentina de herramientas de IA, como ChatGPT, está transformando el panorama laboral y obligando a las empresas a adoptar rápidamente estas tecnologías para aumentar la productividad e integrar métodos de trabajo más modernos.

Reducir la brecha en el aprendizaje de IA: los/as profesionales de España van por detrás de otros países de fuera de Europa en cuanto a experiencia práctica con la IA. Se debe considerar como una llamada de atención para aumentar el conocimiento y las iniciativas de formación.

No olvidar los aspectos éticos: profundizar en el uso de la IA implica asumir responsabilidades. Es decir, hay que prestar especial atención a la privacidad de los datos y las normativas sobre derechos de autor, además de garantizar que el uso de la IA beneficie a todas las partes y no traspase ningún límite.

Personalizar el enfoque hacia la IA: la IA no encaja igual en todos los trabajos o sectores. Es importante analizar cómo puede beneficiar la IA en concreto a diferentes aspectos de la empresa y asegurar que todas las partes implicadas salen ganando.

Salarios



Flexibilidad



DE&I



IA





CONCLUSIÓN

¿Cómo vas a reducir la brecha en las expectativas?

La brecha en las expectativas que hemos explorado en este informe se extiende por todos los aspectos del entorno laboral actual: desde los salarios hasta las iniciativas de DE&I, las estrategias sobre IA y las políticas de modalidades híbridas. Volver a alinear las expectativas resultará fundamental para las organizaciones a medida que construyen una nueva dinámica.

Nuestro estudio propone una solución: aceptar que existen diversas perspectivas en cuanto al trabajo y, por tanto, afrontar los problemas con respeto mutuo y transparencia en la comunicación.

Establecer expectativas claras en cuanto a factores como el trabajo presencial, las estrategias tecnológicas y las iniciativas de inclusión servirá para dar seguridad a muchas personas que, de esta forma, se sentirán más implicadas en el día a día.

En el proceso de contratación, debes construir una imagen auténtica que encaje con la visión de futuro de tus equipos. No existe una solución única. La meta consiste en generar confianza y mantener una comunicación transparente para que ambas partes puedan intentar llegar a un término medio sobre sus expectativas.

Puede que actualmente existan diferencias en las expectativas, pero ahora más que nunca, tenemos claro que el conocimiento es poder cuando se trata de encontrar soluciones para estos desafíos y reducir la brecha, con el objetivo de construir un futuro que satisfaga a ambas partes.



CONCLUSIÓN

CONCLUSIONES Y CONSEJOS CLAVE

Un proceso de tres pasos para volver a alinear las expectativas y generar una dinámica moderna en el entorno laboral

1 Genera confianza (en ambos sentidos)

Adopta una cultura con transparencia en la comunicación y una definición clara de las expectativas.

La confianza no consiste en decir que sí a todo lo que pida cada trabajador/a. Además, funciona en ambos sentidos. El personal tiene que esforzarse para convencer a la empresa de que su forma de entender la flexibilidad y el trabajo híbrido resulta viable. Es importante comunicar las decisiones con sinceridad y transparencia, sobre todo si no van a ser populares para todos/as los/as empleados/as.

2 Afronta el cambio con resiliencia

Gestiona la inseguridad en el entorno de trabajo y demuestra tener la preparación necesaria para las transiciones futuras.

No pasa nada si no se consiguen resolver con diligencia todas las complicaciones sobre cultura, flexibilidad y tecnología. El mero hecho de reconocer qué tiene que evolucionar, puede aumentar la confianza del equipo y prepararlo de cara al futuro.

3 Prioriza siempre a las personas

El talento es el recurso más valioso de todas las compañías y requiere de una inversión continua.

Como hemos visto, las empresas se enfrentan a una variedad de expectativas mayor que nunca. Resulta fundamental entender que no hay una solución universal. La clave reside en encontrar un equilibrio entre las necesidades individuales y las colectivas, con la certeza de que es imposible adaptarse a todas.



PageInsights

Descubre nuestros datos a tu ritmo y según tus necesidades

La información que incluimos en este informe solo constituye una pequeña parte de los datos obtenidos en nuestro estudio Talent Trends 2024. Sabemos que el conocimiento es poder a la hora de encontrar el talento que necesitas en este panorama de contratación cada vez más competitivo.

Por eso, también hemos lanzado **una herramienta interactiva** que pone a tu disposición toda la información que necesitas sobre la situación del mercado del talento. Explora nuestros datos filtrando por países, sectores o puestos de trabajo. Esta herramienta se convertirá en un práctico punto de referencia que podrás consultar siempre que te haga falta.

Prueba la herramienta



Acerca de PageGroup

¿Gestionas la contratación en tu compañía?

Contamos con cinco marcas para ayudarte a encontrar el talento adecuado para tu compañía según tus necesidades de selección.

PageExecutive

Búsqueda de perfiles de alta dirección

Page Executive es la unidad de negocio centrada en posiciones de alta dirección de PageGroup. Ofrece una amplia gama de soluciones para la búsqueda, selección y gestión del talento.

[CONTACTO](#)

MichaelPage

Selección de perfiles ejecutivos

Michael Page ofrece servicios de selección de mandos ejecutivos y directivos, además de puestos técnicos de alta especialización.

[CONTACTO](#)

PagePersonnel

Profesionales cualificados y nivel intermedio

Page Personnel se especializa en servicios de selección de profesionales cualificados para puestos desde apoyo administrativo hasta mandos de gestión intermedios.

[CONTACTO](#)

PageOutsourcing

Externalización de selección de personal flexible

Page Outsourcing proporciona soluciones personalizadas para contrataciones de gran volumen y selección de personal para proyectos específicos. Entre sus servicios se incluyen RPO, MSP, TTA y RPO para las necesidades de contratación de gran volumen por proyectos y la asesoría en la selección de personal.

[CONTACTO](#)

PageConsulting

Consultoría Recursos Humanos

Page Consulting es la consultoría de recursos humanos y gestión de talento como complemento a los servicios de selección, con el objetivo de cubrir así todas las necesidades de las compañías. Contamos con dos especializaciones: HR Solutions y Tech Solutions.

[CONTACTO](#)

Salarios



Flexibilidad



DE&I



IA

