

Tendencias de RRHH
2024

Déficit de talento y adopción de IA.



randstad
research.

en colaboración con
CEOE Empresas
Españolas

contenido.

Presentación del estudio.	p.3
Resumen.	p.6
1. Situación empresarial, prioridades organizativas y desafíos de RRHH para el 2024.	p.11
2. Déficit de talento y estrategias para combatirlo en el contexto actual.	p.19
3. Adopción de IA por parte de las empresas.	p.29

Presentación del estudio.

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

- En una situación económica que no deja de ser compleja, tanto por factores de carácter internacional como por otros estrictamente internos, las perspectivas macroeconómicas para 2024 y 2025 apuntan a una desaceleración económica leve, pero sostenida en el tiempo.
- En este retador entorno, las empresas experimentan una serie de problemas y las [políticas de recursos humanos](#) han de adaptarse para aportar soluciones a retos como el creciente [déficit de talento](#) en el mercado laboral y, por otra parte, los asociados a la progresiva adopción de nuevas tecnologías, como la [Inteligencia Artificial \(IA\)](#).
- El presente estudio es el [resultado del esfuerzo conjunto de CEOE y Randstad Research](#) para analizar, a partir de la visión estratégica de 300 empresas, la realidad actual y las tendencias empresariales para, desde el punto de vista de los recursos humanos, aportar soluciones a los retos enunciados.

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

Desde Randstad Research, en colaboración con CEOE, hemos impulsado un amplio estudio sobre los principales retos en el ámbito de los RRHH asociados a la grave escasez de talento y a la progresiva adopción de la tecnología de Inteligencia Artificial (IA) por parte de las empresas:



Muestra representativa de
300 empresas en total:

- Todos los sectores clave de la economía.
- Todos los tamaños de empresa.



CAWI

- Responsables de RRHH.
- Entrevista completada online.



Cobertura nacional



Período de obtención de datos:
noviembre-diciembre 2023.

Resumen.

Resumen.

La mayoría de las empresas consiguen adaptarse al contexto actual, pero tienen una previsión bastante pesimista para el 2024.

Percepción de la situación actual:

- La vigorosa recuperación económica que siguió a la pandemia se ha visto complicada en los últimos dos años por diversos conflictos internacionales, así como por problemas económicos de gran calado (elevada inflación, costes energéticos elevados, fuertes subidas de los tipos de interés, incrementos en la presión fiscal y costes laborales, entre otros).
- En el contexto económico y político actual, [se mantiene el tono pesimista en relación con la situación económica para el año 2024.](#)
- Para el 2024, 8 de cada 10 empresas prevén un empeoramiento económico (ligero o significativo) tanto internacional como en España: un 16% esperan un empeoramiento muy significativo a nivel mundial y aún más empresas, un 35%, lo prevén para el país.
- El 51% de las empresas asumen una peor situación en su sector en 2024 y un 31%, en su propia empresa. El empleo se mantendrá estable en el 59% de las empresas, mientras que en un 19% se prevén reducciones.

Resumen.

Productividad, mejoras de eficiencia e innovación son las prioridades actuales. El déficit de talento y la fidelización de los equipos son cruciales en este contexto y se mantienen como el desafío principal de RRHH para el 2024.

Objetivos organizativos y de RRHH en 2024:

- Las empresas españolas anticipan una situación económica más compleja para el año 2024. Como consecuencia, están inmersas en procesos de **transformación y reorganización en muchas áreas**. Como respuesta a la situación actual, los objetivos organizativos fundamentales en 2024 se centran en la **productividad, adaptación operativa a la situación, rendimiento e innovación tecnológica**.
- Para hacer frente a los objetivos previstos en 2024 y adaptarse a una economía en desaceleración, en la mayoría de las empresas se prevén realizar diferentes tipos de cambios organizativos. La **digitalización** asciende al primer puesto dentro de las 3 dimensiones principales de reorganización en los próximos 12 meses, que además afectan a las áreas de RRHH. A continuación, le siguen los **cambios organizativos orientados bien a reducir gastos o a aumentar el rendimiento**.
- El **déficit de talento y su fidelización será en 2024 el desafío principal en materia de RRHH**. Poder encontrar el talento adecuado y saber fidelizarlo, a través de mejoras del clima y remuneración competitiva, cobran aun mayor importancia para las áreas de RRHH próximamente, teniendo en cuenta la situación actual.

Resumen.

El 75% de empresas experimenta problemas de escasez de talento al intentar cubrir sus vacantes, una proporción que se agrava en perfiles cualificados. Se espera que la situación empeore en el 2024.

Déficit de talento y estrategias para combatirlo:

- El 75% de las empresas experimentan de forma directa el problema de escasez de talento, mientras que llega al 78% la proporción de aquellas que lo detectan como un problema general.
 - El 97% de las empresas han buscado algún perfil últimamente. La gran mayoría de ellas se han enfrentado a **dificultades para cubrir sus vacantes**, especialmente en perfiles cualificados (82%). Y se ha alargado el tiempo necesario para encontrar dicho talento, en comparación con el año pasado.
- El déficit de talento tiene un **notable impacto negativo** en muchos ámbitos importantes de la actividad empresarial. Empeora la productividad, la capacidad de satisfacer al cliente y como consecuencia, la competitividad de las empresas.
- Una gran parte de las empresas (51%) ven un agravamiento del problema en el futuro inmediato y creen que cubrir una vacante en 2024 va a resultar aún más difícil que en 2023 (aunque ya dicho año estaba resultando significativamente más complicado que antes de la pandemia).
- El refuerzo de la marca empleadora ('employer branding'), la potenciación de los planes de carrera y la profundización en medidas de flexibilidad son las estrategias identificadas por las empresas para lidiar con el déficit de talento en 2024.

Resumen.

La IA va extendiéndose en el ámbito empresarial, con buenas perspectivas de futuro, pero con grandes retos asociados a las competencias y recualificación.

Adopción de IA por parte de las empresas:

- La Inteligencia Artificial (IA) es una nueva tecnología que de manera reciente ha empezado a adoptarse en el ámbito empresarial. Todavía no es mayoritaria su utilización, pero la gran versatilidad asociada a las múltiples aplicaciones potenciales abre el espectro a futuro en cuanto a su generalización.
- Para aquellas empresas que ya la han adoptado, los ámbitos de análisis de datos, automatización de tareas administrativas y servicios de atención al cliente parecen ser sus funcionalidades más elegidas, y los resultados alcanzados hasta ahora, en términos de aumentos de rendimiento y eliminación de tareas tediosas, parecen avalar su implantación. Las perspectivas de futuro resultan, asimismo, muy halagüeñas.
- Aunque hasta el momento el posible impacto negativo en el empleo asociado a la introducción de IA en las empresas resulta inapreciable (solo el 2% de las empresas que la utilizan han reducido plantillas), se percibe un gran reto en términos competenciales (la importancia de las competencias digitales se ve reforzada en un 58% de los casos) y de recualificación de los trabajadores, para mantener su empleabilidad y que puedan así contribuir a elevar la competitividad empresarial.

1. Situación empresarial, prioridades organizativas y desafíos de RRHH para el 2024:

1.1. Situación en las empresas: contexto actual, percepción y previsión para los próximos 12 meses (final del 2024).

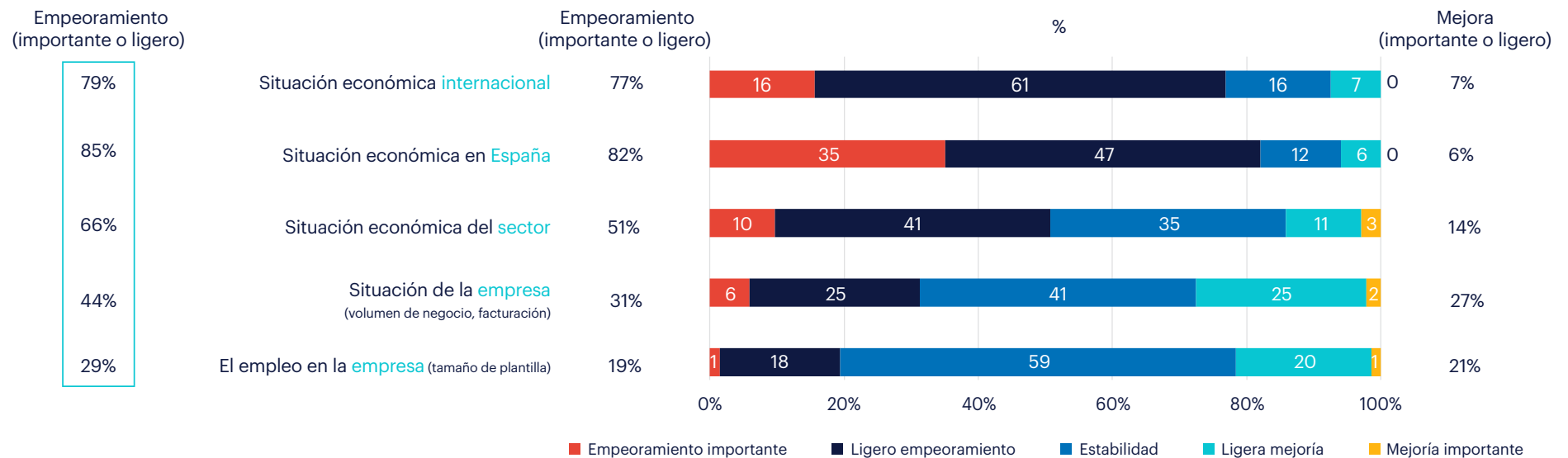
1.2. Retos organizativos y cambios previstos para el 2024.

1.3. Desafíos de RRHH en el 2024.

La previsión actual sobre la situación económica, nacional e internacional, se mantiene en línea con lo medido en la ola anterior de este estudio, apuntando a un año 2024 con tendencia a la desaceleración. Para el 2024, 8 de cada 10 empresas prevén un empeoramiento económico (importante o ligero) tanto internacional como en España. La proporción de aquellos que esperan que el empeoramiento en España sea importante alcanza un 35%. El 51% de las empresas asumen una peor situación en su sector y un 31% en su propia empresa. En ambos casos, superan a aquellos que prevén mejoría en dichas dimensiones. Casi 2 de cada 10 empresas prevén reducciones de empleo.

¿Cuál era la previsión en 2023?

¿Qué previsión hay para finales del 2024?

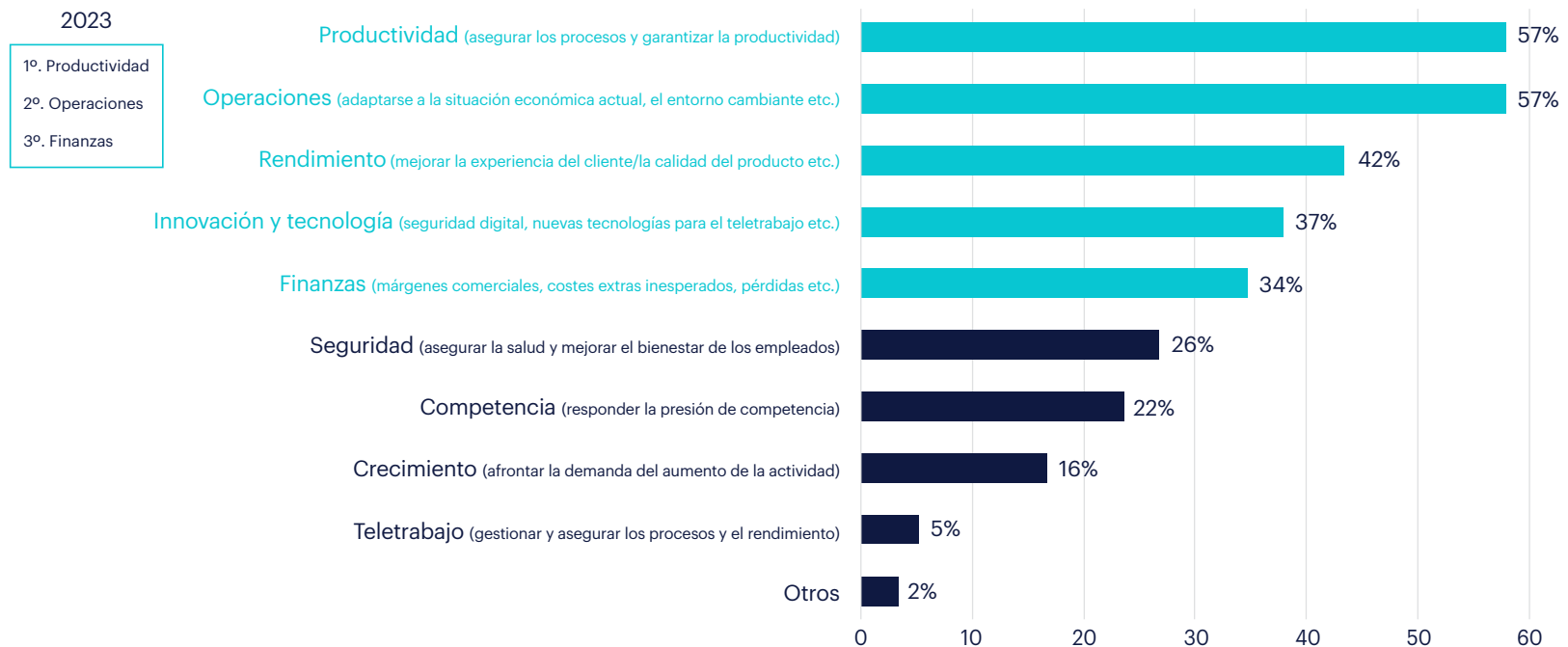


Q6. ¿Cómo crees que será la situación, aproximadamente dentro de 12 meses (el último trimestre de 2024), de las siguientes variables en comparación con la situación actual?

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

En la compleja situación actual, los principales objetivos organizativos se centran en la productividad, la adaptación operativa a la nueva situación, la mejora del rendimiento y la innovación tecnológica. La seguridad y los riesgos financieros han perdido puestos en el ranking de principales objetivos organizativos en relación con el período de pandemia.

¿Cuáles son los retos para afrontar en el mundo corporativo? Top 3 principales objetivos organizativos en el 2024.



Q8. ¿Cuáles van a ser los objetivos organizativos principales que crees que afrontará tu empresa en el 2024? (Selecciona, por favor, un máximo de 3 respuestas).

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

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

¿Qué cambios organizativos significativos están previstos para el 2024?



Q7. Pensando en el futuro próximo (año 2024), ¿crees que en tu empresa se producirán cambios significativos en alguna de las siguientes áreas? Si fuera así, ¿afectan al rol / trabajo de RRHH?

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

El déficit de talento se mantendrá en 2024 como el desafío nº1 en materia de RRHH. Encontrar el talento adecuado y saber fidelizarlo, a través de medidas que aumenten el bienestar y una remuneración competitiva, serán las áreas de mayor importancia y complejidad para los RRHH próximamente, teniendo en cuenta la coyuntura actual.

¿Cuáles serán los principales desafíos de RRHH (TOP 3) en el 2024?



Q9. A tu juicio, ¿cuáles serán en el 2024 los 3 principales desafíos en materia de Recursos Humanos a los que se enfrentará tu organización? (Selecciona tres respuestas).

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

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

Pesimismo general para el 2024:

- Empeoramiento de la economía internacional. **77%**
- Empeoramiento de la economía española. **82%**
- Empeoramiento en el sector. **51%**
- Empeoramiento en el negocio. **31%**
- Decrecimiento de la plantilla. **19%**

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

TOP 3 principales objetivos organizativos:

- Productividad. **57%**
- Operaciones. **57%**
- Rendimiento. **42%**

Cambios organizativos en los próximos 12 meses:

- Digitalización e Innovación tecnológica. **81%**
- Cambios de cualquier tipo con el fin de reducir gastos. **75%**
- Cambios de cualquier tipo con el fin de aumentar rendimiento. **71%**

Situación actual, percepción vs objetivos: cifras clave (3)

Principales desafíos de RRHH en el 2024:

- N° 1
Déficit de talento. **57%**
- N° 2
Fidelización del talento. **48%**
- N° 3
Atracción y selección
de profesionales. **46%**

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

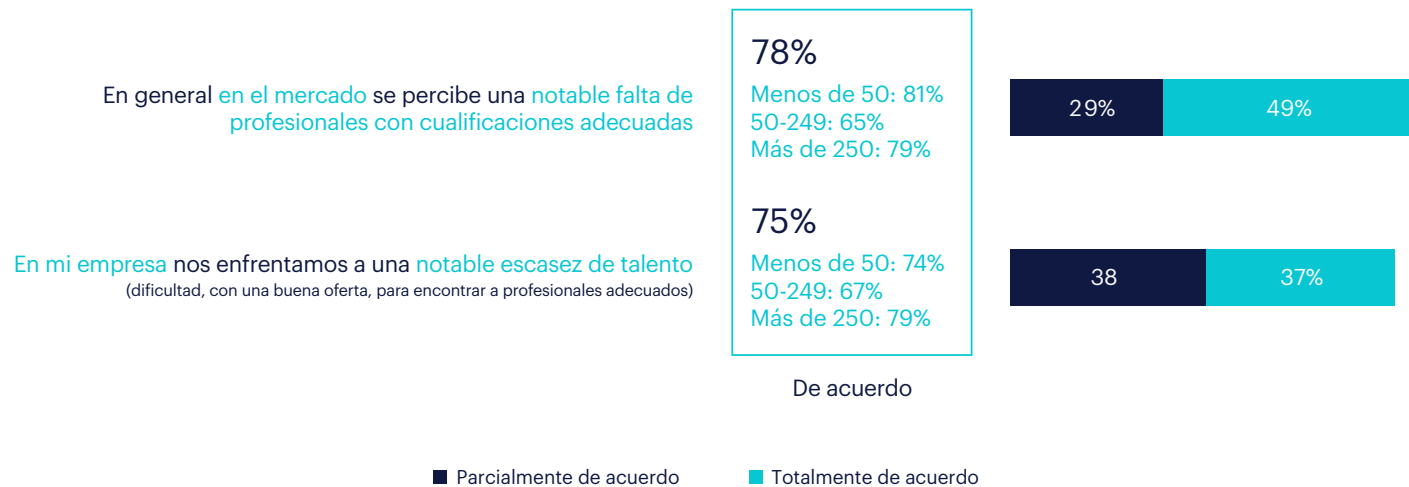
2.1. Escasez de talento como un desafío en el contexto actual y su impacto en las empresas.

2.2. Dificultades para encontrar talento en 2024 vs 2023 y los factores clave que las “alimentan”.

2.3. Estrategias para prevenir y superar el déficit de talento.

En la actualidad, el 75% de las empresas se enfrentan al problema de la escasez de talento, tres puntos más de lo medido hace un año. Y 4 de cada 10 (un 38%) lo sufren de forma muy significativa. La percepción general sobre la falta de profesionales con cualificaciones adecuadas también empeora –cinco puntos en este caso- respecto al pasado año, al alcanzar el 78%.

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



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

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

El déficit de talento genera un notable impacto negativo en muchos ámbitos importantes de la empresa. Sobre todo, empeora la productividad, la capacidad de satisfacer al cliente y como consecuencia, afecta a la competitividad y a los resultados financieros de las empresas. Obliga a tensionar salarios en aquellas posiciones para las que existe dicho déficit y condiciona la innovación.

Nos enfrentamos a escasez de talento en mi empresa

75% →

¿Qué impacto tiene la escasez de talento?



Base: todas las empresas

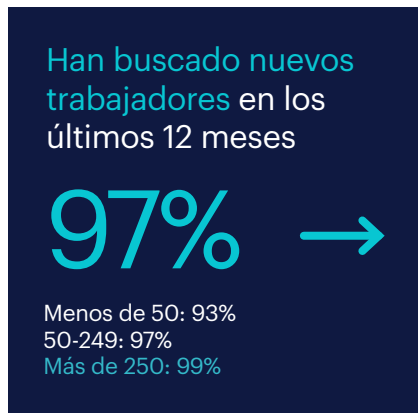
Base: las empresas que perciben escasez de talento

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

Datos en %
Fuente: Randstad Research

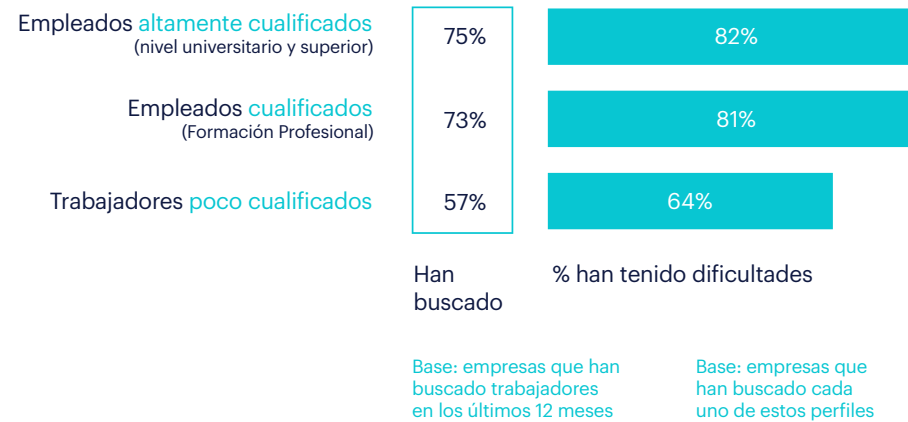
El 97% de las empresas han buscado algún perfil en los últimos 12 meses. La gran mayoría de ellas se han enfrentado a dificultades para cubrir sus vacantes, especialmente en perfiles de cualificación alta y media, donde más de 8 de cada 10 han experimentado el problema de la escasez de talento en perfiles de dichos niveles de cualificación.

¿Han buscado últimamente?



Base: todas las empresas

¿Qué perfiles presentan dificultades para cubrir una vacante?



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

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

Datos en %
Fuente: Randstad Research

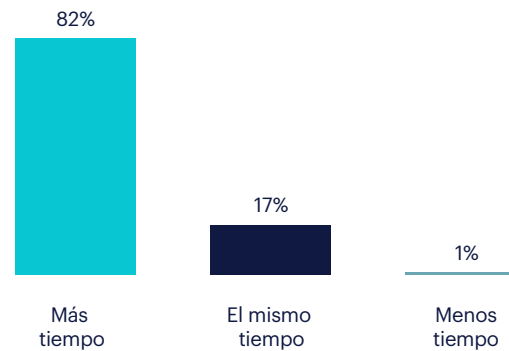
Pese a haberse incrementado significativamente a lo largo de 2023 el tiempo necesario para cubrir vacantes, la gran mayoría de las empresas, un 82%, consideran que en el momento actual se necesita más tiempo para encontrar el talento, en comparación con la situación que experimentaron en el pasado.

Han buscado nuevos trabajadores en los últimos 12 meses

97% →

Base: todas las empresas

Tiempo necesario para encontrar un profesional con talento adecuado vs el año pasado



Base: empresas que han buscado trabajadores

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

Datos en %

Fuente: Randstad Research

Dos tercios de las empresas tienen previsto realizar nuevas contrataciones en los próximos 12 meses. Esta proporción se eleva hasta el 91% en el caso de las empresas grandes. Las causas principales por las que se necesitan nuevas contrataciones, sobre todo en las empresas de mayor tamaño, están vinculadas a la rotación de los trabajadores (sube a 1ª posición), al crecimiento del negocio o por la necesidad de nuevas habilidades.

¿Van a contratar próximamente?



Base: todas las empresas

¿Cuáles son las causas de las nuevas contrataciones previstas?



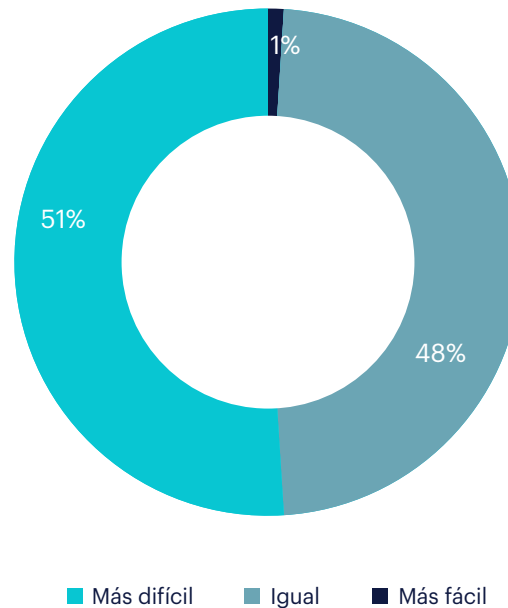
Base: empresas que tienen previsto contratar

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

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

El 51% de todas las empresas se muestran bastante pesimistas respecto a la dificultad para cubrir vacantes en el futuro próximo y creen que en el 2024 cubrir una vacante va a resultar aún más difícil que en el 2023 (pese a que en el momento actual ya resulta más complicado que antes que en los años previos).

¿Será más difícil cubrir una vacante en 2024 respecto a la situación actual (dic. 2023)?



Q16 Comparando con la situación actual, ¿crees que va a resultar más fácil o más difícil cubrir una vacante en el futuro próximo (año 2024)?

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

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

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



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

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

Las estrategias más elegidas por las empresas en el contexto actual para afrontar el problema del déficit de talento están conectadas con el refuerzo de la marca empleadora ('employer branding'), el fomento del plan de carrera, el desarrollo de medidas de flexibilidad y un replanteamiento en los criterios clave de selección, que pueda ampliar el abanico de la búsqueda de nuevos profesionales.

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



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

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

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

En qué se reflejan los retos del déficit de talento:

- Se percibe un problema de **déficit de talento**.
- Tiempo necesario para encontrar el profesional con talento adecuado vs el año pasado **ha aumentado**.
- Han tenido **dificultades** para encontrar los perfiles cualificados necesarios en 2023.
- Creen que va a resultar **más difícil** cubrir una vacante en el 2024 vs 2023.

75%

82%

82%

51%

Qué estrategias se aplican para prevenir o superarlo:

- “Employer branding”.
- Fomento del plan de carrera.
- Políticas de flexibilidad.

46%

45%

40%

3. Adopción de IA por parte de las empresas:

3.1. Grado de adopción, funciones en las que se aplica y motivaciones.

3.2. Impacto en la formación y la cualificación.

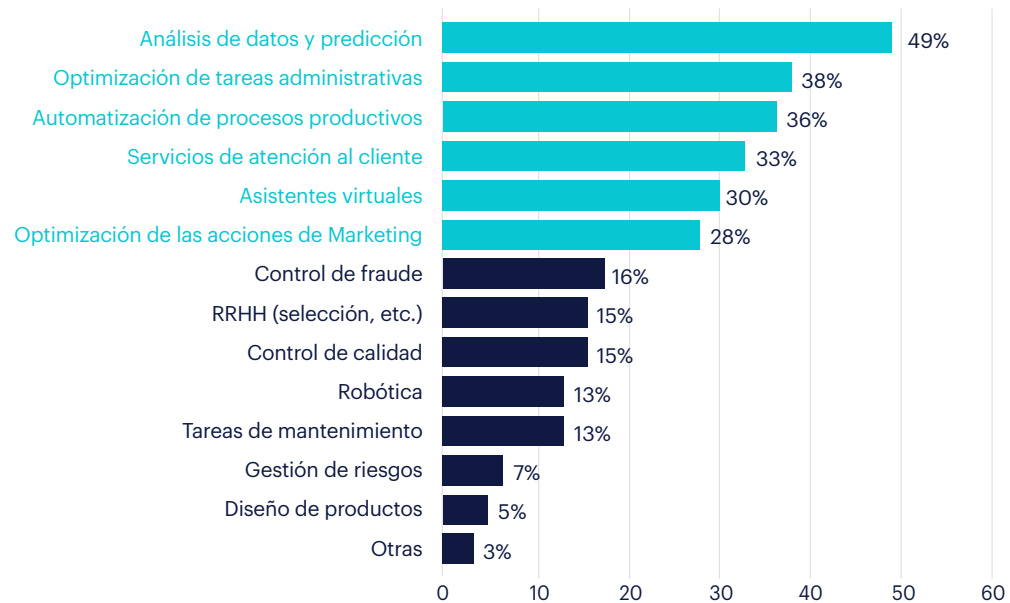
La IA va progresivamente siendo adoptada por las empresas, para llevar a cabo funciones de lo más diverso. Actualmente el 46% de las empresas (principalmente grandes y medianas) recurren a la IA, fundamentalmente para tareas asociadas al análisis de datos, la optimización de tareas administrativas y automatización de algunos procesos, así como para proveer de servicios de atención al cliente.

Utilizan IA para alguna función en la empresa

46% →

Base: todas las empresas

Funciones para las que se utiliza IA



Base: empresas que utilizan IA

Q20 ¿Sabes si en tu empresa utilizáis la IA para alguna de las siguientes funciones? (Selecciona todas las que sean relevantes)

Datos en %
Fuente: Randstad Research

Las empresas que ya están utilizando IA consideran que las motivaciones fundamentales por las que dieron dicho paso fueron las ganancias de eficiencia, mejoras en el rendimiento y eliminación de tareas tediosas, muy por delante de otras razones.

Utilizan IA para alguna función en la empresa

46% →

Base: todas las empresas

Motivaciones para utilizar IA



Base: empresas que utilizan IA

Q21 ¿Podrías indicar cuáles han sido las principales motivaciones para que en tu empresa se haya dado el paso de utilizar la IA? (Selecciona las que consideres relevantes)

Datos en %
Fuente: Randstad Research

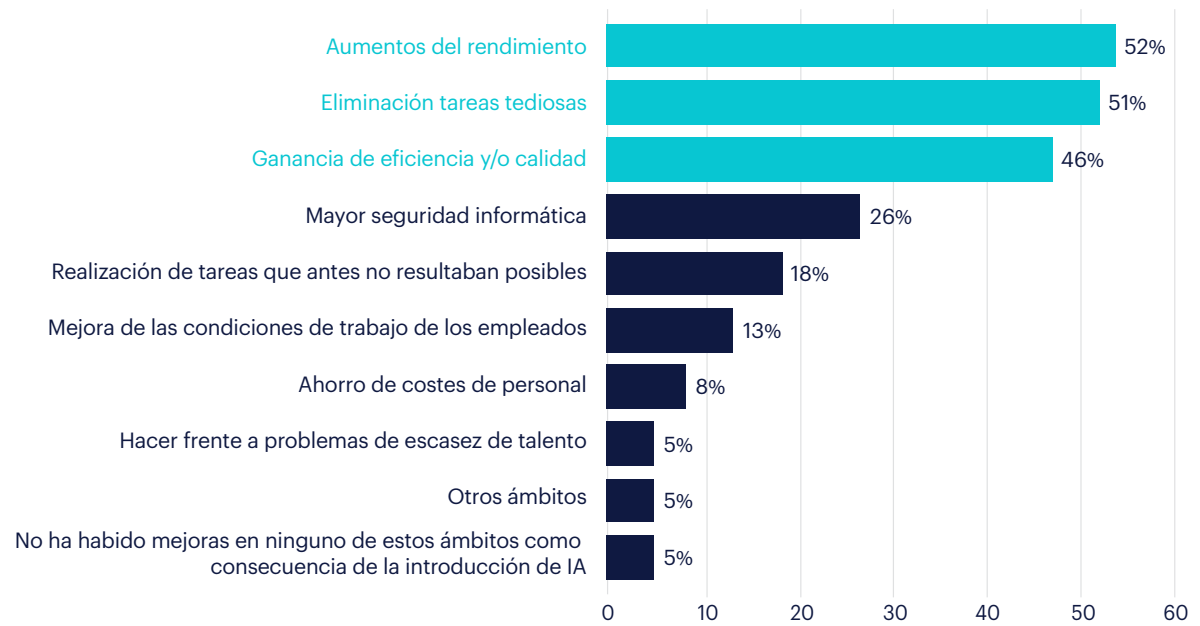
En general, se observa que las motivaciones que llevaron a las empresas a adoptar la IA en alguno de sus procesos se han visto confirmadas. La mayoría de las empresas que adoptaron IA han visto mejoras en su rendimiento y contribución a la eliminación de tareas tediosas.

Utilizan IA para alguna función en la empresa

46% →

Base: todas las empresas

Efectos de la utilización de IA



Base: empresas que utilizan IA

Q22 ¿Las razones por las que se introdujo la IA en tu empresa se han visto confirmadas? ¿Se han producido mejoras, gracias a la IA, en algunos de los siguientes ámbitos? (Selecciona los que consideres relevantes).

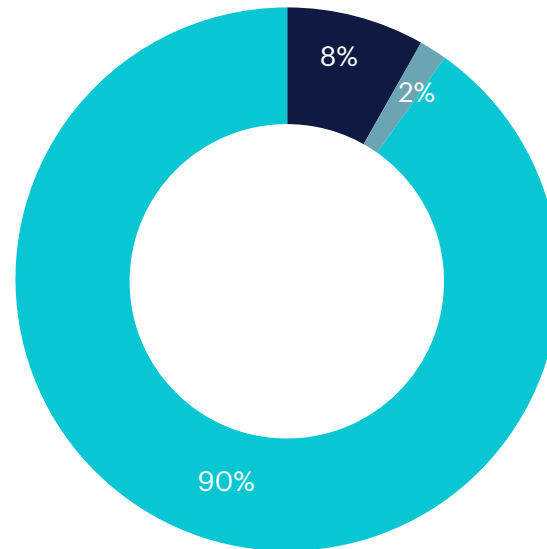
Datos en %
Fuente: Randstad Research

Hasta el momento actual, el impacto que la IA ha tenido en los niveles de empleo de las empresas ha sido muy limitado. En la inmensa mayoría de ellas, el 90%, no ha tenido efectos significativos en el número de trabajadores de dichas empresas, mientras que en 8% de los casos el impacto fue positivo y solo en el 2% se produjeron reducciones de plantilla asociadas de forma directa con la tecnología de IA.

Impacto en el empleo debido a la utilización de IA

Utilizan IA para alguna función en la empresa

46% →



- Ha aumentado como consecuencia de su utilización
- Ha disminuido
- No ha tenido efecto significativo en el número de trabajadores

Base: todas las empresas

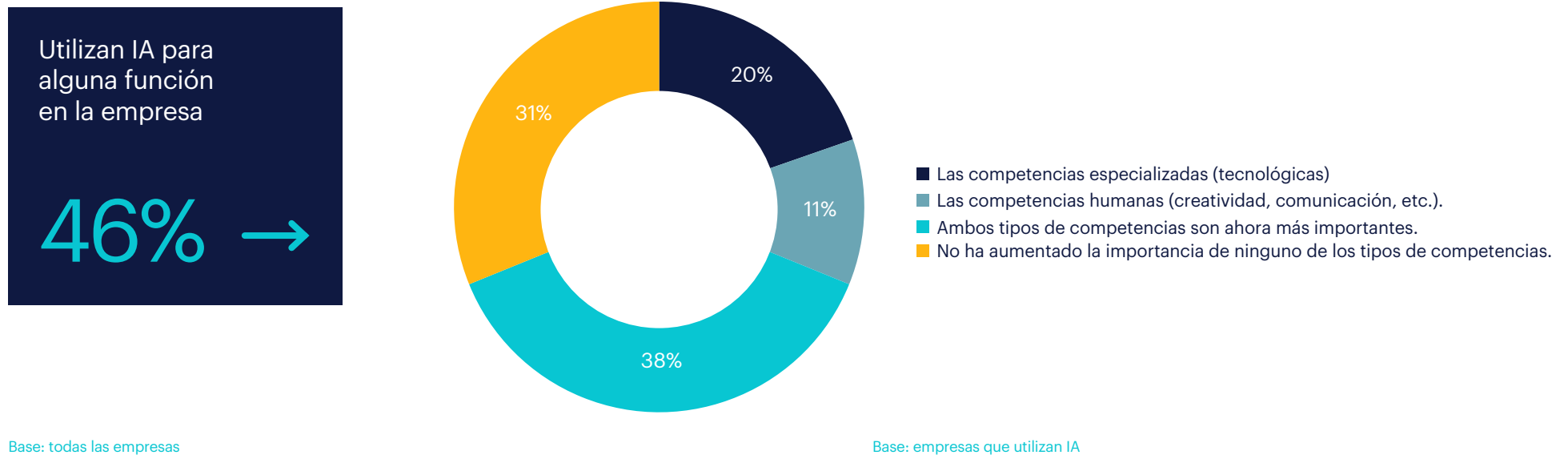
Base: empresas que utilizan IA

Q23 ¿Cuál ha sido el impacto que ha tenido la IA en los niveles de empleo de tu empresa?

Datos en %
Fuente: Randstad Research

Las empresas que han introducido la IA en alguno de sus procesos han afrontado retos en materia competencial. Se observa que en un 58% de los casos ha aumentado la importancia de contar con competencias tecnológicas especializadas en parte de sus trabajadores. Y en muchas ocasiones también ha aumentado la importancia de otro tipo de competencias no tecnológicas, pero que pueden complementar a estas últimas.

¿Ha aumentado la importancia de las competencias tecnológicas o humanas en la empresa como consecuencia de la utilización de IA?



Q24 En tu empresa, la adopción de tecnologías de IA ¿ha aumentado la importancia de competencias especializadas relacionadas con la IA, como las conectadas con el mantenimiento y Desarrollo de dichas tecnologías, o ha aumentado la importancia de las competencias humanas, como la creatividad y la comunicación?

Datos en %
Fuente: Randstad Research

El refuerzo competencial o la necesidad de nuevas competencias como consecuencia de la introducción de IA en las empresas puede llevarse a cabo con diferentes estrategias, no excluyentes entre sí. Los principales, en estos momentos, pasan por recurrir a servicios externos o fomentar la formación interna de los trabajadores de la empresa.

¿Cómo se ha hecho frente a las necesidades competenciales provocadas por la IA?

Utilizan IA para alguna función en la empresa

46% →



Base: todas las empresas

Base: empresas que utilizan IA

Q25 ¿Cómo ha hecho frente tu empresa a las necesidades competenciales que ha implicado la adopción de la IA? (Selecciona todas las que consideres relevantes)

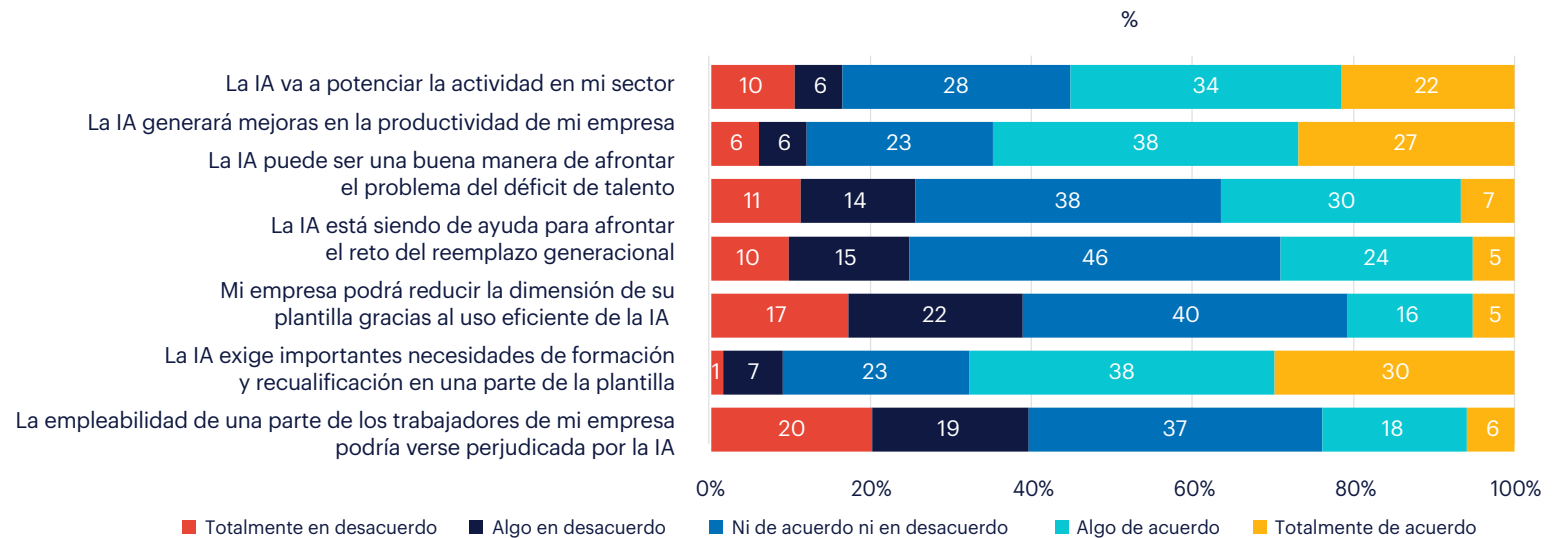
Datos en %
Fuente: Randstad Research

Mirando al futuro, existe gran optimismo sobre el potencial de la IA para generar mejoras de productividad y estimular la actividad de las empresas. Un 37% de las empresas creen que puede contribuir con el problema del déficit de talento y un 29% considera que también ayuda con el reto generacional. Pero la gran mayoría de las empresas ven un gran reto formativo por delante.

Grado de acuerdo con afirmaciones sobre la IA en la empresa

Utilizan IA para alguna función en la empresa

46% →



Q26 En relación con una serie de afirmaciones que otras organizaciones han compartido con nosotros respecto al papel de la IA en sus empresas, indícanos, por favor, hasta qué punto estás de acuerdo o en desacuerdo con ellas pensando en tu empresa.

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

Un 54% de las empresas todavía no ha experimentado con la IA de ninguna manera, y las razones fundamentales para no haber dado ese paso son o bien no haber encontrado una utilidad clara de alguna aplicación concreta o bien peculiaridades sectoriales que alejan dicha tecnología de la operativa principal. También factores asociados a la escasez de competencias vinculadas a la utilización de IA o cuestiones relacionadas con los costes están presentes.

Razones para no utilizar IA

No utilizan IA para ninguna función en la empresa

54% →



Base: todas las empresas

Q27 ¿Cuáles han sido las razones para que en tu empresa no se utilice la Inteligencia Artificial? (Selecciona las que consideres relevantes).

Datos en %
Fuente: Randstad Research

Adopción de IA por las empresas: ideas y cifras clave

Utilización de la IA en las empresas:

- Utilizan IA en alguna actividad de la empresa. **46%**
- La motivación principal para adoptar la IA han sido las ganancias de eficiencia. **62%**
- La adopción de IA ha mantenido estable el nivel de empleo en la empresa. **90%**
- La IA puede traer en el futuro mejoras de productividad en la empresa. **65%**
- Puede aliviar el reemplazo generacional. **29%**

Retos competenciales y de empleo asociados a la IA:

- Refuerza la importancia de competencias tecnológicas. **58%**
- Introduce retos de recualificación de los trabajadores. **68%**
- Podría perjudicar la empleabilidad. **24%**

randstad research.

en colaboración con
CEOE Empresas
Españolas

Accede a éste y a
próximos informes
a través de este
código:



www.randstadresearch.es
#randstadresearch

