

El futuro del talento en el mercado laboral

Informe 2024



Índice

Transforming society	2
Mensaje del Presidente	3
Grupo IMAN, conócenos	4-5
Objetivos y Metodología	6-7
Our experts, Directora Nacional I.G.C	8
Desafíos de captación de talento	9-10
Desafíos de RRHH	11-13
Our experts, Directora formación	14
Mirando al futuro	15-18
Our experts, Directora Territorial Sur Este	19
Trabajo temporal	20-22
Tendencias de la ETT	23-24
Conclusión	25



Somos **especialistas en la gestión de personas;**
y hablamos tu mismo idioma.

Vivimos en un mundo en constante cambio, en un entorno donde la tecnología nos plantea cada día nuevas oportunidades y retos para personas y organizaciones.

Sin embargo, hay algo que nunca cambia: todos buscamos, crecer, progresar y sentir bienestar. Hoy y siempre. Y para lograrlo, hay que mirar más allá de los resultados financieros. Hay que enfocarse en la creación de valor para personas y empresas.

Y solo existe una manera de lograrlo. **Juntos**

Por eso, en IMAN Group no solo ofrecemos un portfolio integral de servicios de recursos humanos, facilities y outsourcing; En IMAN Group acercamos talento y organizaciones, potenciando lo mejor de cada parte en busca del crecimiento y el bienestar mutuo.

Apostamos por la **tecnología e innovación**. Por las personas y sus capacidades, sea cual sea su perfil, experiencia o sector. Tanto por las nuevas incorporaciones como aquellas que desean reinventarse desde el mismo lugar.

Porque sabemos que cada posición es importante.

Porque creemos que cada persona, empresa, departamento y equipo es único y requiere atención, rápida, personalizada y experta.

Porque es el talento el que mueve las empresas y las impulsa hacía nuevos horizontes.

Y porque el verdadero valor no se crea a partir de un logro aislado, sino del éxito compartido

Y trabajamos cada día para conseguirlo.

Acercando personas.

Impulsando empresas.

Transformando la sociedad.

IMAN GROUP



WELCOME TO IMAN

En un mercado cada vez más competitivo y en constante evolución, IMAN ha demostrado su capacidad para mantenerse a la vanguardia, ofreciendo soluciones integrales en el ámbito de los servicios de recursos humanos, facilities y outsourcing.

La evolución de IMAN no ha sido fruto del azar, sino del esfuerzo continuo por adaptarnos a las normativas y transformaciones del mercado laboral ajustándonos a los cambios legislativos y reformas laborales que han transformado nuestra forma de operar.

Nuestro camino hacia el futuro se basa en una filosofía clara: "Innovar con los servicios que ofrecemos y potenciar todas las actividades del grupo". Esta visión no solo refleja nuestra voluntad de adaptarnos a las circunstancias del mercado, sino también nuestra determinación por liderar la transformación de nuestro sector, apostando por la profesionalización y la excelencia en cada uno de nuestros proyectos.

“ En IMAN, marcamos la diferencia por muchos motivos, pero el principal es que abarcamos todos los servicios en los que a gestión de personas y talento se refiere, y lo hemos hecho con un firme compromiso con el cumplimiento normativo y gracias al gran equipo humano que hay detrás de IMAN, ofreciendo un enfoque global y adaptado a las necesidades de nuestros clientes. ” **Jaume Capdevila** | Presidente



WHAT WE DO

En IMAN Group, ofrecemos soluciones integrales que se adaptan a tus necesidades.

Desde la selección de talento hasta la gestión y externalización de servicios, estamos aquí para ofrecerte un acompañamiento personalizado, asegurando que cada desafío se convierta en una oportunidad de crecimiento.

SOLUCIONES

RECURSOS HUMANOS

OUTSOURCING

FACILITY SERVICES

DISWORK

ImanCorp FUNDATION



WHO WE ARE

Innovación y especialización
Impulsando el éxito de nuestros clientes

NUESTROS NÚMEROS

+30 AÑOS
EXPERIENCIA



+4.000
CLIENTES



+430M€
FACTURACIÓN



+140 OFICINAS
ESPAÑA Y PORTUGAL



NUESTRA ESENCIA



Flexibilidad



Agilidad



Profesionalidad



Compromiso



Proximidad



RESEARCH GOALS



Explorando el presente
para acompañar al
talento del mañana.

01. Tendencias en la gestión de personas

Explorar cómo las empresas están adaptando sus políticas de RR.HH. y las habilidades más demandadas para el futuro.

02. Retos en captación y fidelización de talento

Analizar los desafíos actuales para atraer y retener el talento teniendo en cuenta la rotación y los métodos de selección.

03. Impacto de las reformas laborales

Evaluar cómo las reformas y cambios en el mercado han influido en el uso de la temporalidad.

04. Estrategias de desarrollo y formación

Examinar las áreas de formación más efectivas y cómo se fomenta el desarrollo del talento.



INITIAL OVERVIEW



Entender el futuro del mercado laboral como clave para alcanzar el éxito

Comprender las tendencias y desafíos en la gestión de recursos humanos es una prioridad para las organizaciones. Con el objetivo de analizar en profundidad las nuevas dinámicas y transformaciones en el sector, realizamos una encuesta que nos permite elaborar un informe detallado sobre las últimas tendencias en RR.HH.

Hemos preguntado a **150 profesionales de los RRHH representativos del país**, que trabajan en empresas de todos los sectores y tamaños.
(Julio-Septiembre 2024)

Desde **IMAN Global Consulting**, hemos realizado el estudio contemplando diferentes áreas clave que impactan directamente en la gestión del talento, preguntando directamente a profesionales del sector de RR.HH.

Este informe, identifica las tendencias emergentes en la gestión de personas y cómo las empresas se están adaptando a los cambios del mercado laboral, ofreciendo un panorama claro y actualizado sobre la evolución del talento para ayudar a las empresas a anticiparse a los cambios y adaptando sus estrategias de manera efectiva para enfrentar los retos del presente y el futuro.



OUR EXPERTS SAY...

Itziar Cadierno Lomas | Directora Nacional Global Consulting

La captación de talento es uno de los mayores desafíos a los que nos enfrentamos en el mercado laboral actual, caracterizado por una competencia global en aumento y una escasez de profesionales con habilidades especializadas.

Publicar una oferta de empleo, por muy atractiva que sea, ya no es suficiente; se requiere una estrategia de captación de talento bien definida y adaptada a las realidades del mercado y de la empresa para navegar en un entorno tan dinámico.

Uno de los principales obstáculos en la captación de talento es la de escasez de candidatos/as. Sin embargo, esto plantea una reflexión clave para las empresas: ¿están buscando perfiles difíciles de encontrar, que no existen o están ofreciendo condiciones que no resultan atractivas? Un partner de selección puede desempeñar un papel esencial en este aspecto, ayudando a definir y ajustar las necesidades de contratación de manera realista, distinguiendo entre la falta de talento y la falta de una propuesta de valor competitiva.

Además, la competencia va más allá de las fronteras nacionales gracias al teletrabajo, lo que significa que los candidatos/as potenciales pueden ser atraídos por empresas de cualquier parte del mundo, que ofrezca esta modalidad de trabajo como valor de atracción. Colaborar con un partner especializado permite superar esta dificultad al ofrecer un conocimiento exhaustivo del mercado y una red global de contactos para atraer talento de manera eficiente.

“ Contar con un partner en selección no solo acelera los procesos, sino que también mejora la experiencia del candidato/a y proporciona una perspectiva actualizada y continua del mercado laboral, beneficios que serían difíciles de replicar internamente. ”

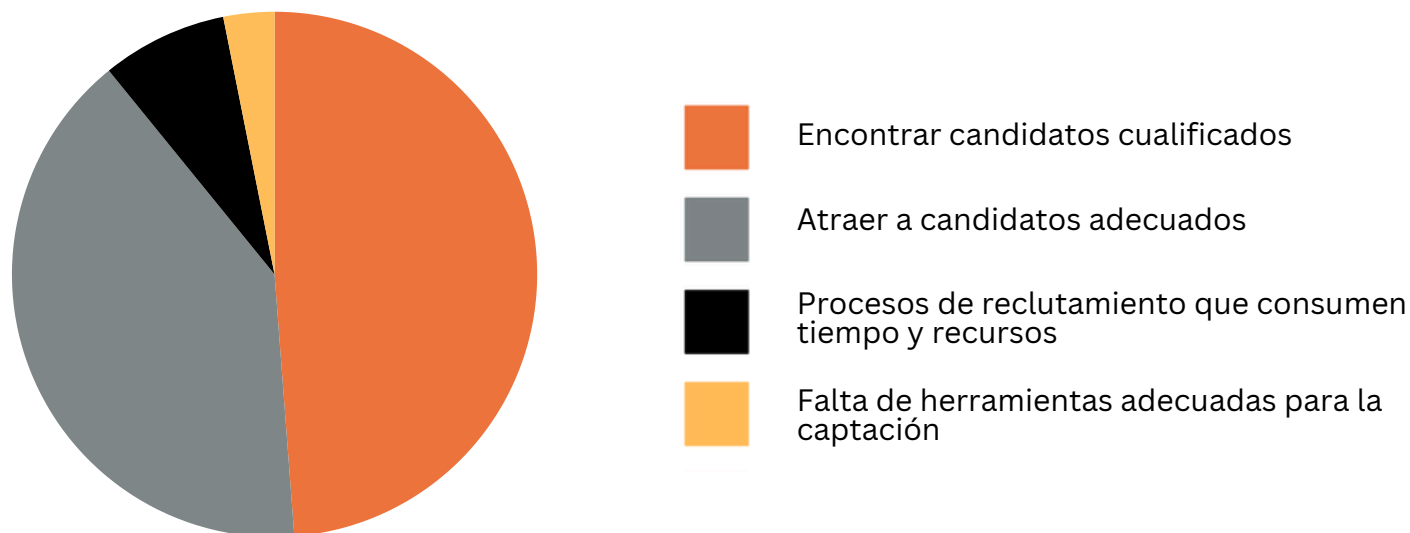


En un mercado donde ciertos sectores evolucionan más rápido que la formación de sus profesionales, el apoyo de un colaborador externo especializado se convierte en un recurso estratégico de alto valor para cualquier organización. ”

En conclusión, la captación de talento requiere una visión amplia y recursos que se adapten a los cambios continuos del mercado, y una colaboración experta en atracción, captación y gestión de talento, ofrece una ventaja competitiva fundamental en esta tarea.



DESAFÍOS DE CAPTACIÓN DE TALENTO



Conclusión: El principal desafío al que se enfrentan las empresas en la captación de talento es **encontrar candidatos cualificados, con el 46.7% de las organizaciones mencionando este problema**, lo que resalta la escasez de talento especializado en el mercado.

Además, el 38.5% señala que atraer a los candidatos adecuados es una dificultad significativa, subrayando **la competencia en un mercado laboral altamente competitivo**.

Otro reto mencionado por el 7.4% de las empresas es la duración y los recursos que consumen los procesos de reclutamiento, lo que **indica una necesidad de optimización en esta área**.

Un 3.0% menciona la falta de **herramientas tecnológicas** adecuadas **como un obstáculo** para la captación de talento.

Finalmente, otros factores menos mencionados, que representan menos del 1%, incluyen el equilibrio entre salarios y capacidades, la falta de actitud en los candidatos, y la gestión de un gran número de aplicaciones.

En resumen, las empresas encuentran **dificultades principalmente en la falta de candidatos cualificados y la competencia para atraer a los adecuados**, además de identificar oportunidades para mejorar la eficiencia de sus procesos de selección.



MÉTODOS DE SELECCIÓN

¿DÓNDE ENCONTRAR TALENTO?



36.3% Portales de empleo



30.4% Consultorías de selección



13.3% Otros métodos

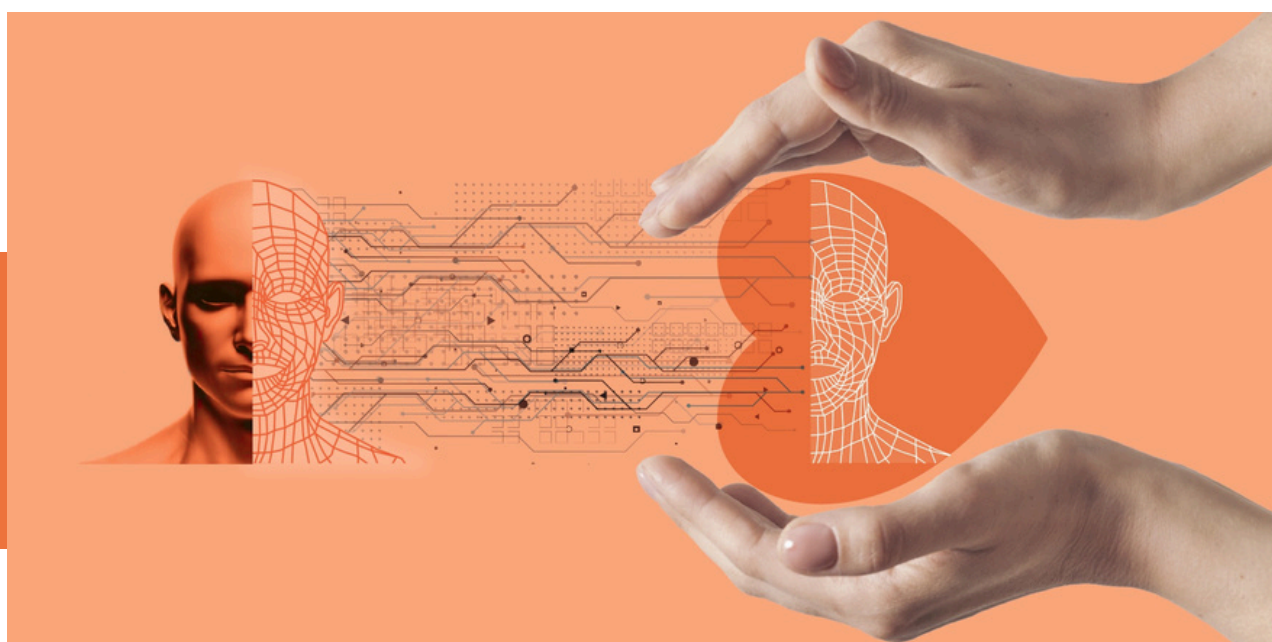


10.4% Redes sociales

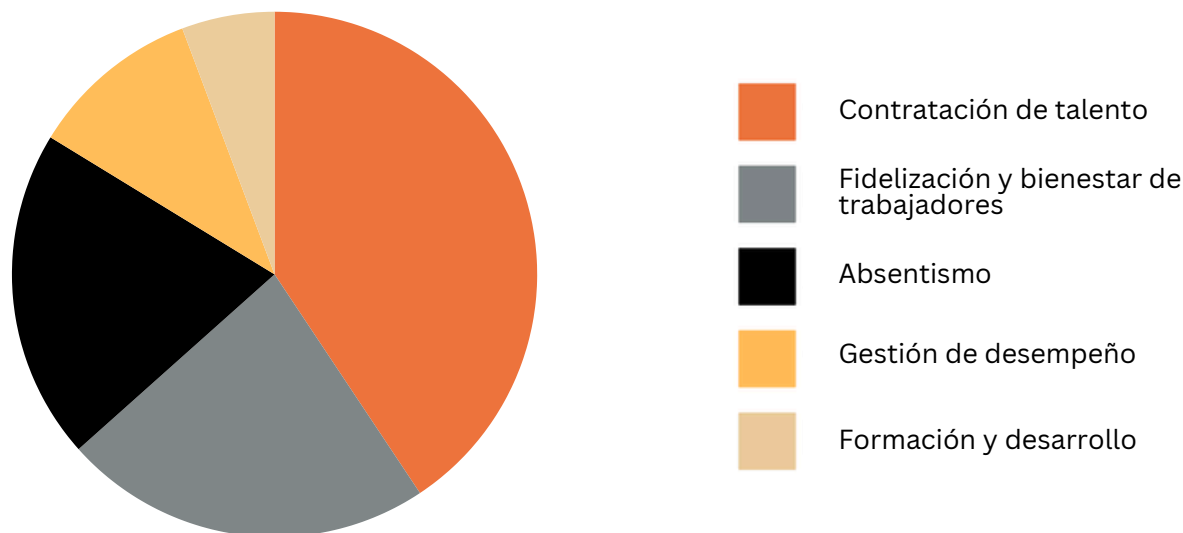


9.6% Referencias de empleados

Conclusión: Los métodos más utilizados para la selección de talento son los portales de empleo y las consultorías de selección, que representan más del 60% de las preferencias. El uso de redes sociales y referencias de empleados también juega un papel importante, aunque en menor medida. Estos resultados indican una combinación de enfoques tradicionales y modernos para encontrar candidatos, con una creciente adopción de plataformas digitales y redes sociales.



DESAFÍOS DE RECURSOS HUMANOS



Conclusión: El 37.0% de las empresas identifica **la contratación de talento como su mayor desafío**, lo que refleja la alta competencia en el mercado laboral y la dificultad para atraer a los candidatos adecuados.

Para el 20.7%, el bienestar y la fidelización de los empleados también son problemas clave, subrayando **la importancia de implementar políticas que fomenten la satisfacción y el compromiso de la plantilla**.

Además, el 18.5% de las empresas enfrenta el absentismo como un reto significativo, ya que impacta directamente en la productividad y la estabilidad operativa.

Un 9.6% de las empresas menciona **dificultades en la gestión del desempeño**, lo que podría estar relacionado con la falta de métricas claras o sistemas eficaces de evaluación.

Por último, el 5.2% señala la **falta de formación y desarrollo como un desafío**, aunque sigue siendo un aspecto crucial para el crecimiento organizacional.

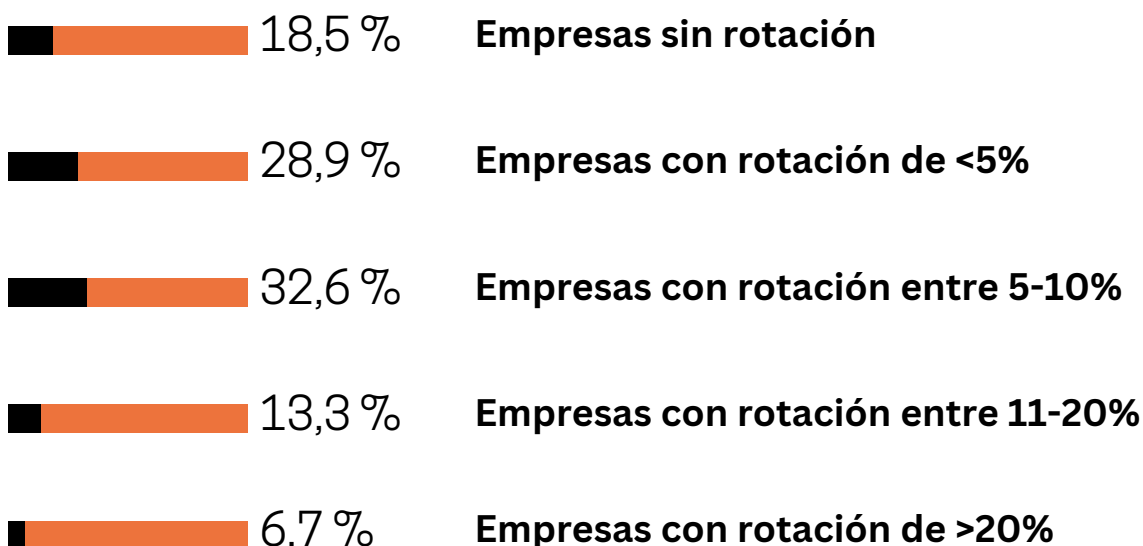
En resumen, los principales retos que enfrentan las empresas están relacionados con la contratación de talento, la fidelización y bienestar de los empleados. Además, el absentismo continúa siendo un problema relevante que afecta la productividad. Aquellas organizaciones que se enfoquen en mejorar estos aspectos tendrán mayores posibilidades de mantener una fuerza laboral comprometida y eficiente.



ROTACIÓN EMPRESARIAL

¿CÓMO AFECTA?

*Tasa basada en la rotación del último año



Conclusión: La mayoría de las empresas encuestadas presentan una **tasa de rotación baja a moderada**, con un 32.6% de ellas reportando una rotación del 5-10% y un 28.9% con menos del 5%. Esto sugiere una estabilidad relativa en la plantilla de la mayoría de las organizaciones.

Sin embargo, un 6.7% de las empresas enfrentan una alta rotación de más del 20%, lo que puede indicar **desafíos importantes en la fidelización de talento**, especialmente en sectores como el de alimentación/retail y químico/farma.

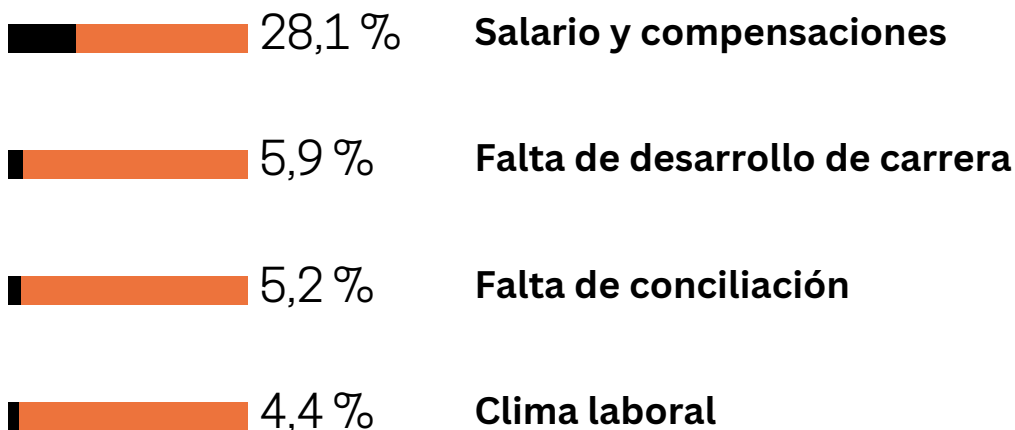
Al mismo tiempo, un 18.5% de las empresas afirman no haber experimentado rotación, lo cual puede estar relacionado con **estrategias sólidas de fidelización o condiciones laborales atractivas**.

Las conclusiones clave señalan que, aunque la mayoría de las empresas mantienen una rotación controlada, hay un porcentaje significativo que experimenta problemas de fidelización, lo que afecta su continuidad operativa y eficiencia.



ROTACIÓN EMPRESARIAL Y SU POR QUÉ

*Tasa basada en la rotación del último año



Conclusión: El **principal motivo de rotación es el salario y las compensaciones**, mencionado por el 28.1% de las empresas, destacando la necesidad de una remuneración competitiva.

Un **21.5% de las empresas no han experimentado rotación**, lo que refleja condiciones laborales estables o buenas estrategias de fidelización.

La falta de desarrollo de carrera fue señalada por el 5.9%, indicando **la importancia de ofrecer oportunidades de crecimiento profesional**. Además, un 5.2% mencionó la falta de conciliación entre vida laboral y personal como motivo de rotación, subrayando la demanda de mayor flexibilidad.

El clima laboral, con un 4.4%, también influye, evidenciando que **un entorno saludable es clave para la fidelización**. Los demás motivos, con menos del 1%, abarcan desde despidos hasta preferencias personales.

En resumen, **los principales desafíos son la compensación, el bienestar y el desarrollo profesional**, áreas clave para mejorar la fidelización de talento.



OUR EXPERTS SAY...

Ester Campos | Directora de formación y desarrollo

Invertir en formación no es solo una cuestión de mejora de habilidades, es una estrategia de atracción y fidelización. Las empresas que priorizan el aprendizaje continuo construyen equipos más comprometidos y preparados, creando una ventaja competitiva duradera. En un mercado donde el talento es el mayor activo, la formación es la herramienta que permite a las organizaciones no solo sobrevivir, sino prosperar.

En nuestro estudio, la formación en gestión emocional y adaptación al cambio ocupa el segundo lugar con un 21,50%, reflejando la importancia del desarrollo constante en el bienestar emocional de los equipos frente a los cambios en el mercado. No obstante sigue siendo protagonista dentro de las organizaciones la formación relacionada con las competencias digitales y la productividad (con un 24,4%), y podría deberse a la necesidad de nuestras empresas a ser cada vez más ágiles y más productivos en el desarrollo de sus procesos internos.

Por otra parte, si nos centramos en las personas, constatamos que no sólo las nuevas generaciones muestran un alto interés por su desarrollo y aprendizaje, sino que de forma generalizada, los/as profesionales valoran los entornos de trabajo que fomentan su desarrollo personal y profesional. Un plan de formación sólido demuestra que una empresa está comprometida con el crecimiento de sus empleados. Esto no solo mejora la percepción de la empresa como un lugar deseable para trabajar, sino que también la diferencia de su competencia. Las organizaciones que invierten en la formación continua logran atraer a candidatos/as que buscan mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras, siendo esto un beneficio para las propias empresas.

La falta de oportunidades de crecimiento y aprendizaje es una de las principales razones por las que los empleados/as abandonan sus puestos. Cuando un trabajador/a ve que su empresa invierte en su desarrollo, se siente valorado y motivado a contribuir de manera más significativa. Además, la formación en general, promueve una cultura de mejora y adaptación, crucial en un entorno de constante cambio.



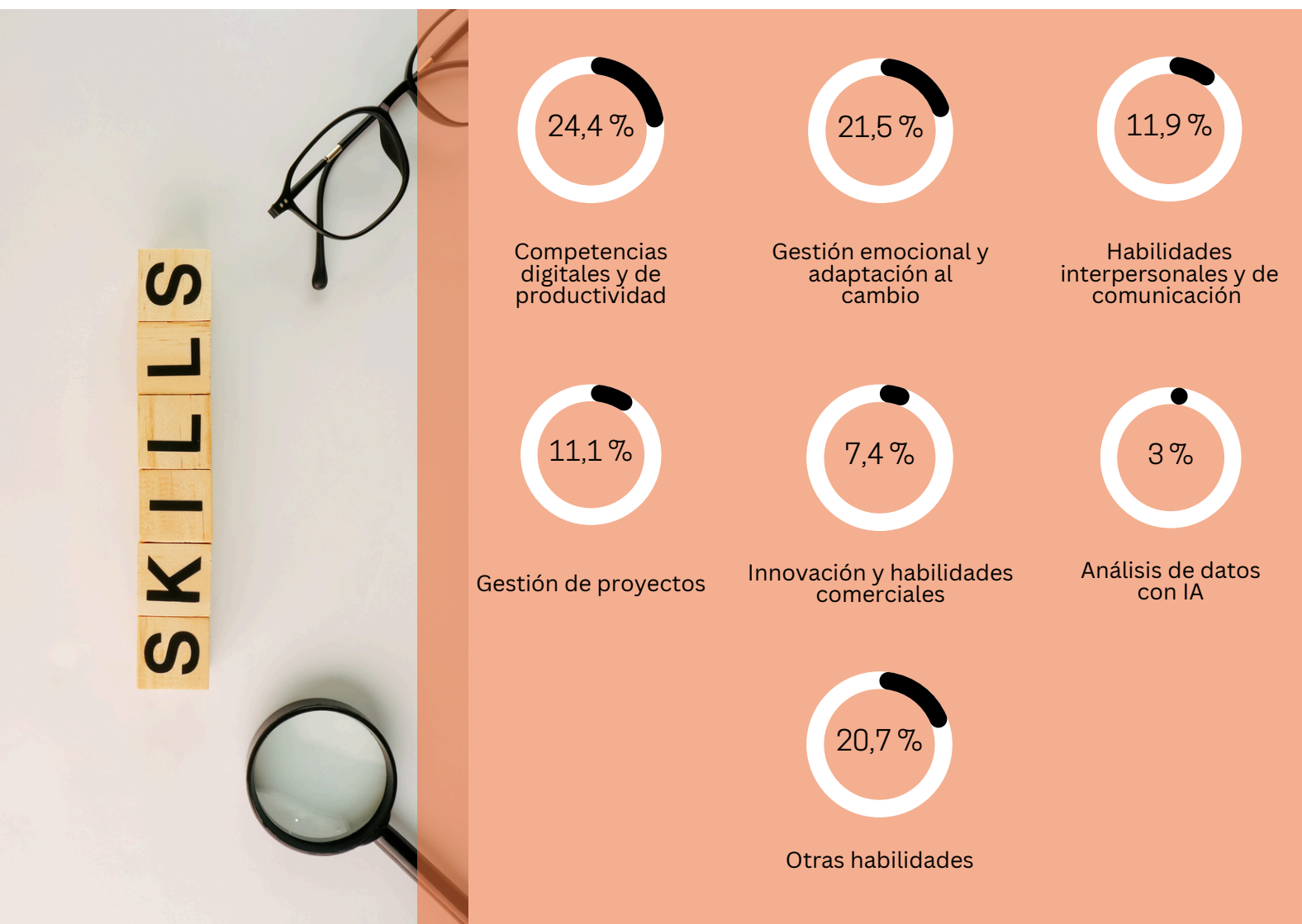
Por último, establecer un plan de formación sólido dentro de nuestra organización, permite alinear este plan con la propia estrategia de la empresa. Y aunque se pueda considerar una base fundamental en la estrategia de formación los conocimientos técnicos de los empleados/as, no se debería perder el foco en las llamadas soft skills. Habilidades como la comunicación eficaz y asertiva, la gestión y el manejo del estrés y del tiempo o el liderazgo y el trabajo en equipo, son esenciales para que las personas avancen y se desarrollen no solo en sus carreras, sino que también van a contribuir a su desarrollo personal. Esto permitirá mantener entornos de trabajo más saludables y atractivos, mejorar el clima laboral y que las personas se sientan más preparadas para asumir nuevos desafíos.

“ Este enfoque integral, fomenta un sentido de propósito y pertenencia, factores clave para la fidelización del talento ”



MIRANDO AL FUTURO

HABILIDADES Y FORMACIÓN



Conclusión: Las empresas consideran que en los próximos años serán fundamentales **las competencias digitales y la productividad**, seguido de la gestión emocional y adaptación al cambio.

Estas habilidades responden a **la transformación digital y a la necesidad de enfrentar cambios en el entorno laboral**. Otras habilidades importantes incluyen la comunicación interpersonal y la gestión de proyectos (ambas alrededor del 11%), mientras que solo el 3% menciona análisis de datos e IA, lo que indica que aún no es una prioridad amplia.



MIRANDO AL FUTURO

HABILIDADES Y FORMACIÓN

TIPOS DE FORMACIÓN



PRESENCIAL



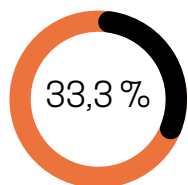
E-LEARNING



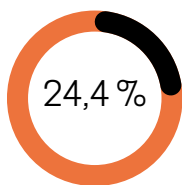
BLENDED



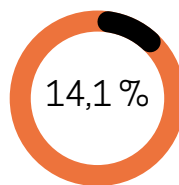
ÁREAS DE FORMACIÓN (últimos 2 años)



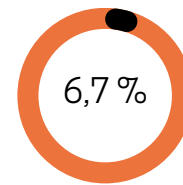
Habilidades técnicas



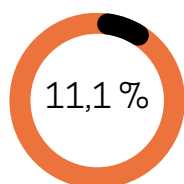
Seguridad y medioambiente



Competencias digitales



Bienestar laboral



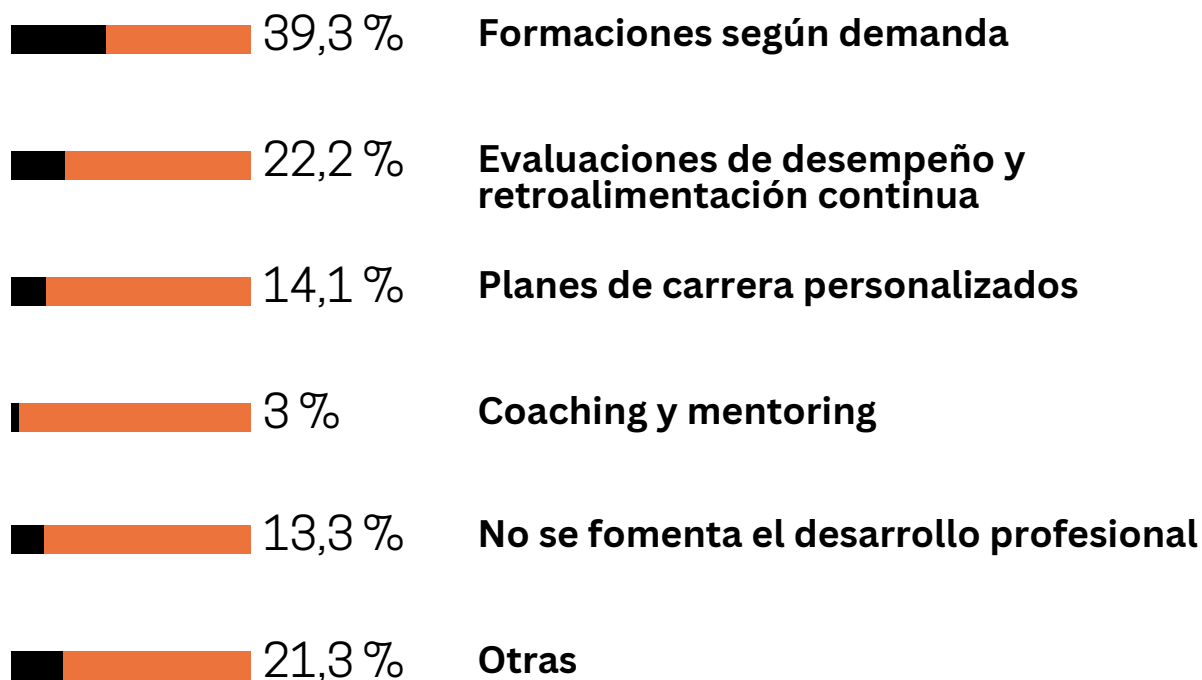
Liderazgo y habilidades soft

Conclusión: En cuanto a la formación, se ha centrado en habilidades técnicas, seguido de seguridad y medioambiente y competencias digitales, mostrando que la tecnología y la seguridad siguen siendo áreas clave para el desarrollo del talento.

Sobre los tipos de formación más efectivos, **la formación presencial es la preferida**, mientras que el 32.6% opta por la formación mixta o blended learning. Aunque la formación online es cada vez más común, solo el 5.2% la considera la más efectiva, lo que refleja una preferencia por la interacción directa y el aprendizaje combinado.



DESARROLLO PROFESIONAL TENDENCIAS



Conclusión: El desarrollo profesional en las empresas se está enfocando mayormente en la **personalización de la formación según las necesidades de los empleados**, con casi un 40% priorizando este enfoque.

Las evaluaciones de desempeño y la retroalimentación continua también juegan un rol importante, permitiendo ajustar los planes de desarrollo.

Aunque los **planes de carrera personalizados** son menos frecuentes, siguen siendo una **estrategia clave para retener talento**.

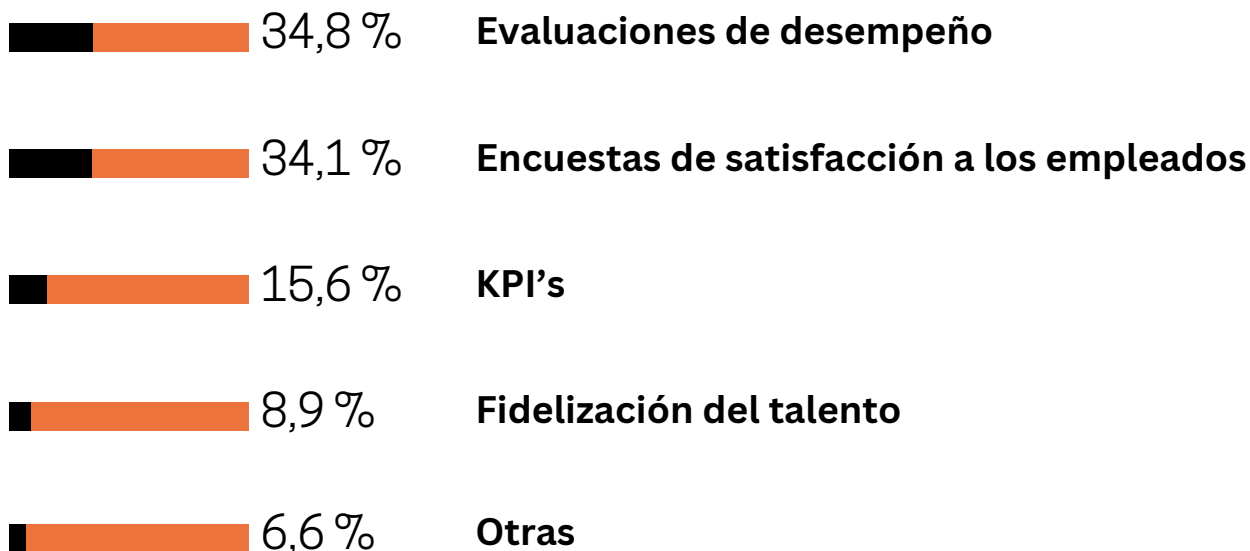
Sin embargo, un porcentaje notable de empresas no fomenta activamente el desarrollo, lo que podría indicar una falta de planificación en algunos sectores.

Otras respuestas minoritarias incluyen menciones a **proyectos desafiantes, formación continua, y una cultura de autoaprendizaje**, lo que indica una diversificación en las maneras en las que las empresas pueden incentivar el crecimiento profesional



DESARROLLO PROFESIONAL

MEDICIÓN



Conclusión: La efectividad de los programas de desarrollo profesional **se mide principalmente a través de evaluaciones de desempeño y encuestas de satisfacción**, lo que refleja un enfoque balanceado entre métricas cuantitativas y la percepción de los empleados.

Un número significativo de empresas también utiliza indicadores clave de rendimiento **(KPI) para obtener una medición más concreta.**

La fidelización del talento es otro indicador clave, utilizado para evaluar el éxito de los programas en términos de fidelización de empleados. Algunos enfoques alternativos, aunque menos frecuentes, sugieren una diversificación en las formas de medir la efectividad.

Las respuestas minoritarias indican que algunas empresas utilizan métodos alternativos como la satisfacción de los clientes o la evaluación a través de mandos, lo que denota una variedad en los enfoques de medición, aunque en menor proporción.



OUR EXPERTS SAY...

Mercedes Martinez Camara | Directora Regional Sur Este

Actualmente las empresas de ETT, nos vemos ante el gran reto del reemplazo generacional en la INDUSTRIA actual. Se prevé que dentro de unos años, en concreto desde ahora hasta 2035, el 65% de los perfiles que se necesiten en INDUSTRIA será personal cualificado y técnico que vengan derivados de distintas ramas de la formación profesional, siendo el resto pertenecientes al mundo universitario.

Ante esta situación, las ETT podemos aportar un gran valor añadido, por nuestra posición de gestión de la temporalidad, donde a través de ésta, las empresas pueden detectar el talento que en su día a día, con su plantilla más estable puede pasar desapercibido y perder así la oportunidad de incorporar a futuro a grandes profesionales.

Nuestra labor ayuda a testar el mercado laboral en diferentes profesiones, en cuanto a titulación y experiencia que de otro modo sería mucho más complicado, aportando con nuestro expertis, ese valor añadido del conocimiento exhaustivo de la oferta y demanda de profesionales en el mercado nacional, asesorando en cada momento a las empresas a través de un conocimiento previo de su cultura empresarial y su trayectoria, cuáles son las mejores opciones para esas posiciones que aunque sean temporales son muy necesarias para la compañía.

Es importante destacar que actualmente las ETT, ponemos a disposición a trabajadores que a falta de algún tipo de formación, completamos dicha formación para que la empresa tenga al mejor profesional apto para cubrir esa temporalidad, por lo que

realizamos una gran labor ayudando a la inserción laboral de personal que de otro modo estaría desempleado.



“ Actualmente podemos ser un gran puente en ese reemplazo generacional, ya que los que apuestan por este servicio ven en él a grandes profesionales donde lo que nos motiva es ayudar las compañías a poder salvar estos enormes retos. ”



TRABAJO TEMPORAL

SECTORES PRINCIPALES Y FUNCIONES



100% Industria



38.25% Agricultura



21.6% Alimentación / Retail

Conclusión: Los sectores de Industria General (incluida automoción) lideran en la contratación de trabajadores temporales, seguidos por Alimentación, Agricultura y Retail, recurriendo a ellos especialmente en periodos estacionales o cuando aumenta la demanda de producción.

Estos sectores **necesitan cubrir roles de producción y servicio al cliente de forma flexible** para adaptarse a las fluctuaciones operativas. La temporalidad en estos roles refleja una tendencia hacia la flexibilidad en sectores con alta variabilidad de producción y servicio

Roles de la contratación de trabajo temporal

77.5%
Producción



10%
Servicio al cliente



12.5%
Ventas



TRABAJO TEMPORAL

FACTOR DE DECISIÓN Y TENDENCIA



33.33%

CALIDAD CANDIDATOS



33.33%

RAPIDEZ DEL SERVICIO



9.63%

SOPORTE DEL PARTNER



5.93%

FLEXIBILIDAD CONTRATO

LAS EMPRESAS PRIORIZAN LA CALIDAD DEL TALENTO Y LA RAPIDEZ DEL SERVICIO AL SELECCIONAR PARTNERS DE TRABAJO TEMPORAL Y EL SOPORTE, AUNQUE EN MENOR MEDIDA.

La mayoría planea mantener su nivel actual de contratación temporal, lo que indica estabilidad en esta modalidad.

Sin embargo, un porcentaje relevante busca reducir o eliminar la temporalidad, mostrando una preferencia creciente por equipos más permanentes y estables que favorezcan el desarrollo a largo plazo del talento interno.

Tendencia de futuro

 65,9 % Mantener

 14,8 % Eliminar

 11,8 % Disminuir

 7,5 % Aumentar



TRABAJO TEMPORAL

IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL

Influencia específica de la reforma laboral

- 37.78%** Aumento de costes y una menor flexibilidad en sus contrataciones.
- 37.04%** Sin cambios significativos
- 11.11 %** Problemas en la captación de talento y gestión
- 6.67 %** Eliminación y/o reducción del trabajo temporal

Conclusión: La reforma laboral ha generado desafíos y costes en la mitad de las empresas, afectando particularmente la flexibilidad y el modelo de temporalidad, aunque una proporción similar afirma no haber experimentado cambios significativos.

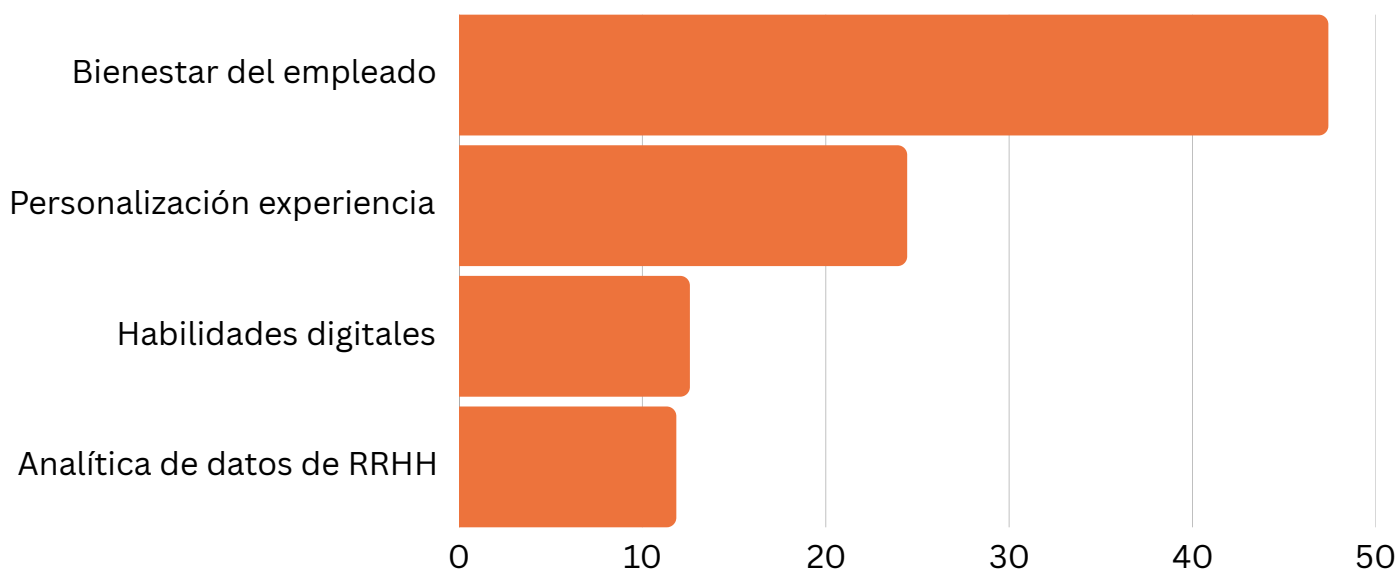
Estos resultados reflejan una división en el impacto percibido, donde algunas organizaciones han visto limitada su capacidad de contratación temporal, mientras que otras han logrado mantener su estructura sin grandes modificaciones.



TENDENCIAS EMERGENTES

GESTIÓN DE PERSONAS Y TALENTO

¿Qué es importante?



Conclusión: Con un **47.41%**, el enfoque en el bienestar del empleado es la **tendencia predominante**, reflejando un interés creciente en mejorar la satisfacción y salud integral de los empleados, mientras que la personalización de la experiencia del empleado ocupa un **24.44%**, señalando un enfoque hacia la adaptación de políticas y beneficios según las necesidades individuales.

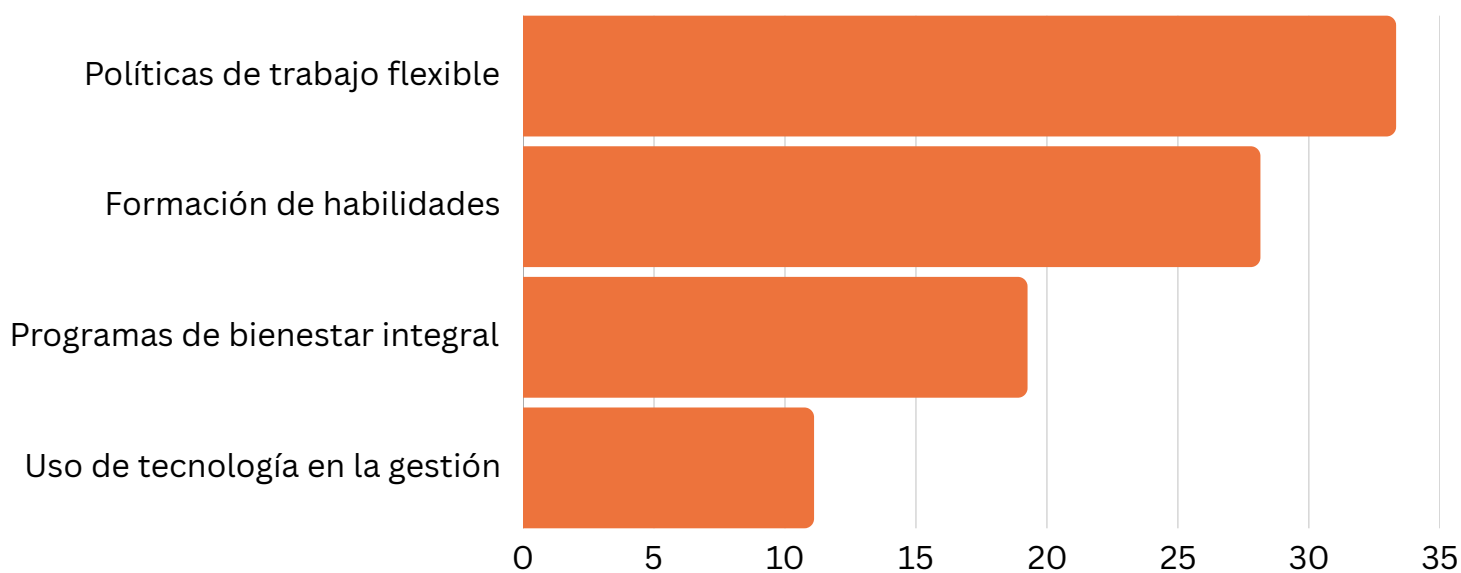
Por lo que se refiere al **desarrollo de habilidades digitales**, representa el **12.59%**, respondiendo a la demanda de competencias tecnológicas en el entorno laboral actual, y el **uso de analítica de datos en RRHH** con un **11.85%** destaca como práctica emergente, mostrando interés en el análisis de datos para decisiones estratégicas en recursos humanos, así que bienestar y personalización lideran junto con una creciente digitalización y uso de datos, adaptando la estrategia de talento hacia un enfoque más humano y tecnológico.



TENDENCIAS EMERGENTES

GESTIÓN DE PERSONAS Y TALENTO

¿Cómo podemos mejorar?



Conclusión: La **implementación de políticas de trabajo flexible lidera con un 33.33%**, mostrando un fuerte interés en ofrecer opciones de flexibilidad laboral que mejoren el equilibrio entre vida laboral y personal; la formación continua en nuevas habilidades ocupa el segundo lugar con **un 28.15%**, **reflejando la importancia de la capacitación constante** para actualizar las competencias del equipo frente a los cambios del mercado.

En relación a los programas de bienestar integral, con un 19.26%, subrayan la **atención que reciben la salud y satisfacción personal en las políticas de recursos humanos** al apoyar el bienestar emocional y físico de los empleados; finalmente, el uso de tecnologías avanzadas en la gestión de personas, que representa un 11.11%, apunta a la modernización y eficiencia de los procesos de recursos humanos mediante herramientas tecnológicas.

La adaptación de estas políticas de recursos humanos muestra una clara **inclinación hacia la flexibilidad laboral, la formación continua y el bienestar integral, respaldados por el uso de tecnologías avanzadas**, lo cual indica un enfoque en mejorar tanto la experiencia del empleado como la eficiencia operativa en un mercado en constante evolución.





JUNTOS **IMPULSANDO EL TALENTO DEL FUTURO**

Nuestro equipo es el motor de nuestra evolución;
Con su bienestar, formación y talento, construimos juntos el futuro. Adaptarnos a sus necesidades es nuestra respuesta al cambio constante, porque creemos en una gestión humana, cercana y flexible, que haga de cada paso una oportunidad de crecimiento.



Web

www.imanglobalconsulting.es



LinkedIn

IMAN Global Consulting

