

Informe Adecco *'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'*: gestión del talento

El 36,8% de las pymes españolas prevé aumentar su contratación en los próximos seis meses y un 6,3% teme reducir plantilla

- [Adecco](#) presenta hoy la primera parte de su informe *'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'* para conocer la opinión que tienen los/as líderes de las pymes españolas sobre la gestión del talento en sus compañías.
- La mayoría de las pymes encuestadas (56,9%) considera que el empleo se mantendrá estable en los próximos seis meses en su negocio, frente a un 36,8% que prevé un aumento de contrataciones y un 6,3% que teme una reducción de plantillas.
- La atracción de talento joven es un reto generalizado para estas empresas: un 73,8% de los encuestados así lo afirma, siendo el motivo más citado (44,2%) la preferencia de los jóvenes por ingresar en compañías más grandes.
- En cuanto a la contratación de talento senior, el 57,1% de las pymes encuestadas subraya la relevancia de su experiencia y estabilidad, un 31,8% la limita a roles concretos y un 20,4% opta siempre por perfiles más jóvenes por su mayor adaptabilidad.
- En lo que respecta al tipo de profesionales buscados, un 47,7% declara su intención de incorporar personal técnico o especializado, mientras que un 29,9% se decanta por perfiles administrativos u operativos y un 10,9% se interesa en directivos.
- La adaptabilidad y actitud positiva se posiciona como el criterio más valorado en las pymes españolas a la hora de evaluar candidatos (36,8%), seguida de la formación y habilidades específicas (34,6%) y la experiencia en el sector (28,6%).
- En cuanto a las barreras para la contratación, el 57,2% de los directivos de pymes coincide en señalar la dificultad para encontrar perfiles cualificados como el principal obstáculo, superando a la falta de recursos económicos (30,1%) y a la incertidumbre económica o regulatoria (29,4%).
- Por todo ello, las pymes han adoptado diversas estrategias de retención, siendo las más frecuentes el fomento de un buen ambiente laboral (38,1%), la creación de oportunidades de desarrollo (36,3%) y la mejora salarial (25,6%).

Madrid, 1 de abril de 2025.- El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones publicó el pasado mes de diciembre que España cuenta con un total de **2.942.716 pymes**, lo cual representa **más del 90% del tejido empresarial**. Su capacidad de adaptación e innovación las convierte en esenciales para el crecimiento económico y la competitividad del país.

Ante esta situación, **Adecco** presenta hoy la primera parte de su informe **‘Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades’¹**, centrado en cómo estas gestionan el talento por generaciones, su atracción y fidelización.

Una de las principales conclusiones del estudio es que las contrataciones en las pymes se mantendrán estables en los próximos meses para más de la mitad de los consultados, pero sí **habrá un 36,8% de empresas que incorporará nuevo talento**.

En este sentido, **la mayoría de los encuestados considera un desafío captar talento joven, al mismo tiempo destaca el valor de la experiencia y estabilidad que proporcionan los profesionales senior**. Esta diferencia de percepciones subraya la importancia de encontrar un equilibrio entre ambas generaciones y fomentar una convivencia intergeneracional sólida. Asimismo, se han examinado aspectos relevantes como los cambios en el empleo y el desarrollo del talento y las estrategias para atraer y retener profesionales.

En palabras de **Juan Francisco Rodríguez, director comercial de Adecco Staffing**: *“uno de los aspectos más preocupantes para las pymes actualmente es la brecha en la atracción de talento joven. Siete de cada diez consideran que captar perfiles jóvenes es complicado, en gran medida porque estos prefieren empresas más grandes y reconocidas. Este dato no debería pasarnos desapercibido: ¿qué podemos hacer para cambiarlo? Las nuevas generaciones no buscan solo estabilidad laboral o un buen salario, sino también proyectos que les motiven, oportunidades de crecimiento y un entorno de trabajo en el que se sientan valorados. No es casualidad que el ambiente laboral positivo y el bienestar del equipo sean los principales atractivos para captar talento joven, según el 54,7% de las pymes encuestadas”*.

Además, según **Rodríguez**: *“frente a las dificultades para encontrar profesionales jóvenes, el talento senior podría ser una gran respuesta. La experiencia y estabilidad que aportan los trabajadores mayores de 55 años es altamente valorada por un 57,1% de las empresas encuestadas. Sin embargo, un 20,4% sigue prefiriendo perfiles más jóvenes por su adaptabilidad y potencial a largo plazo. Esto revela que aún existe un sesgo en la contratación de talento senior, a pesar de que su conocimiento y experiencia pueden ser claves en un entorno cada vez más competitivo. ¿Estamos desperdiciando un recurso valioso por prejuicios o por falta de estrategias adecuadas? En Adecco creemos que integrar generaciones en el entorno laboral no solo es una cuestión de diversidad, sino de aprovechar al máximo el potencial del equipo”*.

Por último, el **director comercial de Adecco Staffing** resume que *“la competencia por el talento es más feroz que nunca, pero también tenemos más herramientas para gestionarla. La diferencia entre una pyme que sobrevive y una que prospera está, en última instancia, en las personas que la conforman. Apostar por ellas es, sin duda, la mejor inversión posible, y es responsabilidad de todos*

¹ Con el objetivo de determinar la opinión y percepción que tienen los líderes de las pymes españolas sobre el empleo en sus compañías, se ha realizado una encuesta a 622 gerentes, dueños, CEOs, directores o responsables de departamentos de empresas españolas de 1 a 249 trabajadores. Estudio realizado por el Instituto MasMetrica (<https://masmetrico.com>)

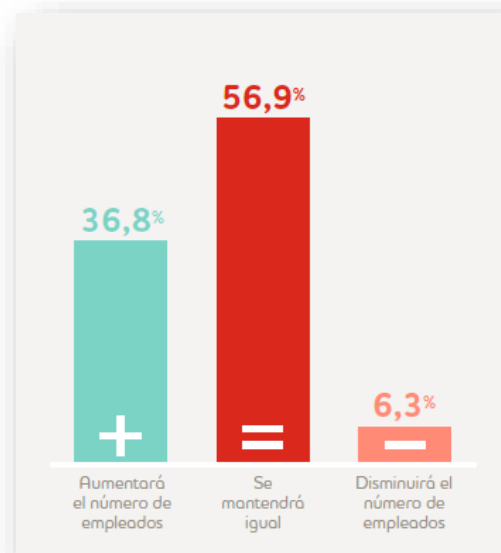
los agentes que conforman la sociedad ser capaces de acompañarlas en este camino hacia el trabajo del futuro”.

Evolución del empleo y talento

El informe sobre pymes de Adecco revela dos grandes creencias entre los encuestados sobre la evolución del mercado laboral en este año: **la mayoría coincide en que el empleo en su negocio se mantendrá estable, y casi la mitad planea contratar perfiles técnicos o especializados**. Este equilibrio refleja la confianza en la continuidad de las plantillas y, al mismo tiempo, la necesidad de incorporar competencias que fortalezcan la competitividad empresarial.

No obstante, aunque la percepción general es optimista, se observan matices según el tamaño de la empresa, el sector y la franja de edad de los trabajadores. En este sentido, cabe destacar cómo en ciertas regiones se aprecia un mayor entusiasmo por el crecimiento, a diferencia de otras donde prevalece la cautela.

Concretamente, **la mayoría de las pymes encuestadas (56,9%) considera que el empleo se mantendrá estable en los próximos seis meses, frente a un 36,8% que prevé un aumento y un 6,3% que teme una reducción de plantillas**. Este optimismo relativo se concentra sobre todo en responsables de empresas medianas (10 a 249 trabajadores), especialmente en los sectores industrial y de transportes. En cambio, gerentes de pequeñas empresas (1 a 9 trabajadores) y quienes ocupan puestos de mayor antigüedad muestran una visión más conservadora, inclinándose hacia la estabilidad.



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

A nivel territorial, prácticamente todas las comunidades autónomas comparten la expectativa de mantener el empleo, aunque destacan cifras especialmente altas entre las pymes de **Asturias** (69,6%), **Galicia, Castilla y León y La Rioja** (todas con un 66,7%), así como la **Comunidad Valenciana** (65,1%).

De forma paralela, existe un grupo significativo de gerentes de pymes en **Navarra** (80%), **Cantabria** (58,3%), **Baleares** (53,8%), **Castilla-La Mancha** (52,4%) y **la Región de Murcia** (50%) que se inclina por **reforzar sus plantillas a corto plazo**. Este contraste pone de manifiesto cómo factores regionales y sectoriales pueden influir en las decisiones de contratación.

En lo que respecta al tipo de profesionales buscados, **un 47,7% declara su intención de incorporar personal técnico o especializado, mientras que un 29,9% se decanta por perfiles administrativos u operativos y un 10,9% se interesa en puestos directivos**. Resulta significativo que un **24,1% no proyecte nuevas contrataciones**, tendencia más común entre empresarios de mayor edad (más de 55 años) y propietarios de negocios pequeños (1 a 9 trabajadores).

Cabe destacar que son las compañías grandes, sobre todo en sectores como IT, audiovisual, construcción e industrial, quienes muestran mayor inclinación por contratar directivos/as para fortalecer su estructura de liderazgo.

Estos datos evidencian una tendencia generalizada hacia la estabilidad del empleo, combinada con un interés notable por sumar perfiles especializados que impulsen la competitividad empresarial.

Atracción y retención del talento

Otro de los puntos que ha abordado el estudio de Adecco ha sido la atracción y retención del talento, un desafío en el que **la mayoría de los encuestados reconoce la dificultad de encontrar perfiles cualificados**. Y esta situación incide de forma directa en las estrategias de selección, las políticas internas y el diseño de planes de desarrollo profesional en las pymes españolas.

Así, **contar con un ambiente laboral positivo se revela como un pilar fundamental para fidelizar a las plantillas**. En este contexto, tanto las pymes como las grandes corporaciones subrayan la importancia de impulsar equipos competentes y motivados para sostener su competitividad.

La adaptabilidad y actitud positiva se posiciona como el criterio más valorado por las pymes a la hora de evaluar candidatos, con un **36,8%** de las respuestas, seguido de **la formación y habilidades específicas (34,6%)** y **la experiencia en el sector (28,6%)**. No obstante, esta preferencia varía según segmentos: los jóvenes de 25 a 34 años y quienes desempeñan actividades industriales otorgan un mayor peso a la experiencia previa, mientras que los responsables de departamento y las empresas de 50 a 249 empleados priorizan la formación técnica. Por su parte, las pequeñas empresas y el sector servicios destacan la capacidad de adaptación como rasgo esencial para encajar en sus equipos.

En cuanto a las **barreras para la contratación**, el **57,2%** coincide en señalar la **dificultad para encontrar perfiles cualificados como el principal obstáculo**, superando a **la falta de recursos económicos (30,1%)** y a **la incertidumbre económica o regulatoria (29,4%)**. Este problema se acrecienta en las empresas de más de 10 trabajadores y en el sector industrial, donde las exigencias técnicas suelen ser más elevadas. En contraste, las pymes de menor tamaño y los negocios del sector primario se ven más afectados por la escasez de recursos para invertir en nuevos profesionales.



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

A escala regional, **casi todas las comunidades autónomas comparten la percepción de que el mayor reto es la escasez de talento especializado**, con especial énfasis en **Navarra (80%), País Vasco (74,3%) y Baleares (69,2%)**. Sin embargo, **Asturias (52,2%) y la Región de Murcia (50%)** se desmarcan de esta tendencia al señalar la incertidumbre económica y la carencia de fondos, respectivamente, como los principales impedimentos.

Además, del total de encuestados, **el 52,4% afirma experimentar dificultades para hallar candidatos con la cualificación adecuada, mientras que un 32,3% matiza que todo depende del tipo de perfil requerido**. Solo un 15,3% asegura no enfrentar problemas en este sentido; de hecho, los jóvenes de 18 a 24 años y el sector de transportes suelen manifestar que encuentran sin complicaciones el talento que necesitan.

Esta diversidad se constata también entre los propios gerentes de pymes por región: los de **Baleares (69,2%), Aragón (61,1%) y País Vasco (60%)** son quienes más acusan la escasez de talento, mientras que **el 80% de los navarros y el 56,3% de los extremeños consideran que la dificultad depende principalmente del perfil que se busque**.

Por ello, **las compañías han adoptado diversas estrategias de retención, siendo las más frecuentes el fomento de un buen ambiente laboral (38,1%), la creación de oportunidades de desarrollo (36,3%) y la mejora salarial (25,6%)**. Las empresas pequeñas, por su parte, se centran en consolidar entornos de trabajo positivos, en tanto que las medianas y grandes ponen el foco en

la proyección profesional. En el sector de la distribución, la promoción interna adquiere un papel relevante para mantener a los empleados motivados.

Talento joven, senior e intergeneracionalidad

El informe determina que **la mayoría de los encuestados coincide en que resulta complicado atraer talento joven, al mismo tiempo que valora de forma muy positiva la experiencia y estabilidad que aporta el talento senior**. Estas visiones contrastadas evidencian la necesidad de equilibrar las expectativas de ambos colectivos y reforzar la convivencia intergeneracional.

En concreto, **la atracción de talento joven se presenta como un reto generalizado** para las pymes españolas. Un **73,8%** así lo afirma, siendo **el motivo más citado (44,2%) la preferencia de los jóvenes por ingresar en compañías más grandes**. Con todo, un **26,2%** asegura **no tener dificultades en este aspecto**, una percepción que resuena especialmente entre **los riojanos (66,7%) y cántabros (41,7%)**.

Las empresas industriales y aquellas con más de 50 trabajadores reconocen mayores obstáculos para seducir a las nuevas generaciones, situación que también reflejan la mayoría de los gerentes de **pymes aragonesas (66,7%), vascas (57,1%) y asturianas (56,5%)**, para quienes la preferencia juvenil por multinacionales o grandes firmas resulta decisiva. En **Baleares (53,8%) y Castilla y León (42,4%)**, la causa principal radica, en cambio, en la escasez de candidaturas.

¿Es complicado atraer talento joven?



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

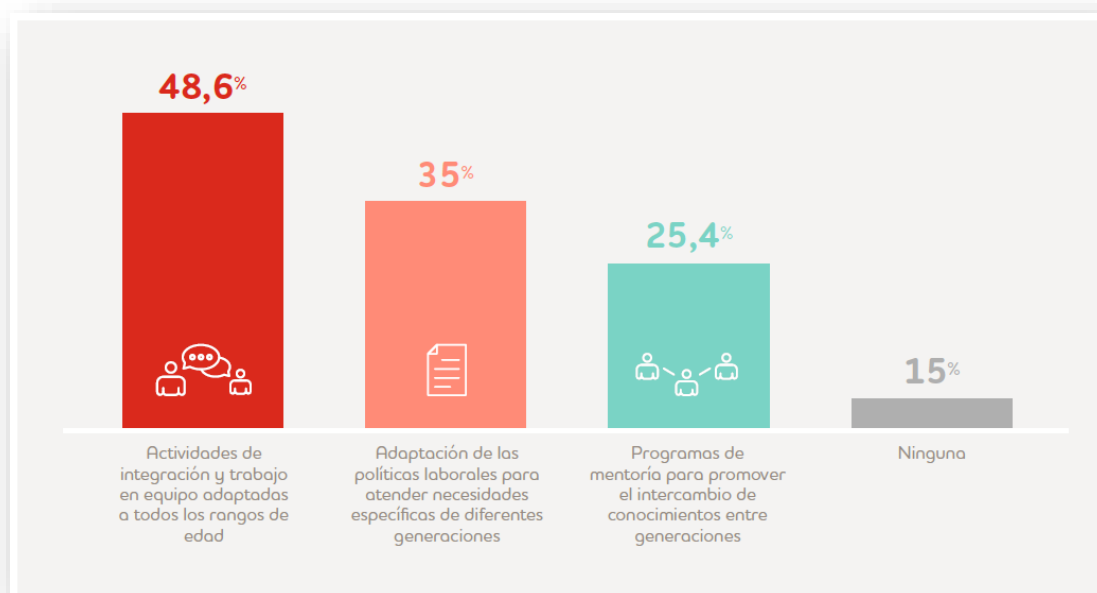
Para **captar a los profesionales más jóvenes**, los encuestados señalan como **sus atractivos principales el ambiente laboral positivo (54,7%), las oportunidades de aprendizaje y desarrollo (49,2%) y la flexibilidad laboral (45,2%)**. Los sectores de distribución destacan las opciones de crecimiento interno como su mayor fortaleza, mientras que las empresas de IT y las de ámbito audiovisual priorizan la flexibilidad como clave de su propuesta de valor.

En cuanto al talento senior, **el 57,1%** de los participantes subraya la relevancia de **su experiencia y estabilidad**, **un 31,8%** lo limita a roles concretos y **un 20,4%** opta por perfiles más jóvenes por su mayor adaptabilidad. Las empresas pequeñas y las relacionadas con el sector servicios aprecian más las competencias de los profesionales de mayor edad, al contrario de lo que sucede en los ámbitos industrial y de distribución, donde se les suele reservar puestos específicos.

A nivel territorial, **en todas las regiones —excepto Navarra y Castilla-La Mancha— predomina la valoración positiva hacia el talento senior**, con porcentajes especialmente altos en **Asturias (73,9%)**, **La Rioja y Cantabria (66,7%)** y el **País Vasco (65,7%)**. Sin embargo, en **La Rioja (66,7%)** y **Navarra (60%)** prevalece su contratación puntual para determinadas funciones.

Respecto a la **convivencia intergeneracional**, se refuerza a través de distintas medidas: **el 48,6%** de las empresas impulsa **actividades de integración**, **el 35%** **adapta sus políticas laborales para acomodar las necesidades de diferentes grupos de edad** y **el 25,4%** desarrolla **programas de mentoría para el intercambio de conocimientos** entre generaciones. No obstante, un 15% reconoce no haber tomado acciones concretas al respecto.

En sectores industriales y de construcción, se aprecia la aplicación de programas de mentoría, encaminados a transferir conocimientos entre generaciones, mientras que las empresas de menor tamaño y el sector servicios son los que menos iniciativas han adoptado.



Fuente: Informe Adecco 'Impulsando el talento en las pymes españolas: Desafíos y oportunidades'

Grupo Adecco

The Adecco Group es el mayor grupo de talento comprometido con las personas y la innovación. Llevamos más de 40 años transformando la sociedad, acompañando a las personas en cada etapa de su vida laboral y ayudando a las empresas a encontrar ese talento que necesitan.

Nuestros logros hablan de nuestro compromiso: En este tiempo hemos contratado a más de 6 millones de personas en España, y en el último año hemos empleado a 125.000, 35.000 de ellas menores de 25 años y 20.000 mayores de 45 años. Invertimos 8 millones de euros anuales en formación, y capacitamos a 69.000 personas. La innovación, la empleabilidad y el propósito nos impulsan para construir un futuro laboral sostenible para todas las personas. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación del Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tlf: 646 805 435
miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es