



¿Cómo ven las empresas el mercado laboral?

Más de la mitad de las empresas cree que en 2020 no se habrán recuperado los niveles de contratación y salariales previos a la crisis

- El 51,5% de los consultados no cree que de aquí a 2020 se puedan recuperar los niveles de empleo previos a la crisis y tampoco los niveles retributivos (61,5%). Para ellas, las fórmulas de contratación tenderán hacia el trabajo por proyectos (73,9%) y creen que los avances tecnológicos habrán destruido muchos puestos de trabajo (67,9%).
- La principal dificultad a la que deben hacer frente las empresas en el actual mercado laboral es al estado general de la economía (37%), seguida del desajuste entre la oferta y la demanda de profesionales (24,3%).
- En el último año, la mayoría de las compañías ha mantenido o incluso ha reducido su inversión en capital humano, lo que ha llevado al 65% a seguir despidiendo trabajadores, principalmente para reducir costes (73,4%).
- Los despidos se han producido mayoritariamente en las categorías de empleados (61,3%) y en el área comercial y de ventas (27%).
- El 58,6% de los encuestados cree que de aquí a dos años la creación de empleo se mantendrá en cifras similares a las actuales, aunque el 31,1% asegura que contratará personal, especialmente perfiles comerciales y de ventas (37,9%) y de informática e Internet (21,1%).
- Con respecto a la búsqueda del candidato perfecto, las empresas lo tienen claro: la experiencia prima sobre la formación (75,4%), los conocimientos específicos del puesto son las *hard skills* más demandadas (58,8%), el trabajo en equipo es lo más valorado entre las *soft skills* (53,8%) y la experiencia internacional puede ser determinante (33,1%) o suponer una oferta salarial más elevada (18,1%).
- La mitad de las empresas encuentra dificultades a la hora de cubrir determinadas vacantes, en especial por la falta de experiencia (31,9%) y por las elevadas expectativas salariales de los candidatos (31,9%).
- Para mitigar esa escasez de talento, las empresas recurren a la formación interna (42,3%) y a las mejoras en los procesos de selección (24%).
- El área más difícil de cubrir es, de nuevo, la comercial y de ventas, tal y como afirma el 20,6% de las compañías encuestadas. Le siguen las áreas de ingeniería y producción (17,5%) y de tecnología e informática (17%).

Madrid, 10 de noviembre de 2016.- El mercado de trabajo es el lugar donde la oferta y la demanda de empleo se encuentran y se cruzan. Sin embargo, en los últimos años se habla de la desconexión que existe entre ambas partes, ¿cuánto hay de cierto en esa información?

Con el objetivo de tomar el pulso al mercado laboral y de obtener una imagen lo más fiel posible de la situación actual del empleo en España, [Adecco](#), líder mundial en la gestión de Recursos Humanos, e [Infoempleo](#), portal de empleo de referencia en España, han querido analizar en profundidad a uno



de los dos grandes protagonistas, las empresas, así como sus impresiones acerca del mercado laboral actual y del futuro¹.

Así ven las empresas el mercado laboral

La economía sigue siendo el principal problema para el 37% de las empresas

Las empresas españolas siguen sin recuperar el potencial que perdieron durante los años de la crisis y ahora tratan de retomar sus niveles de producción y de beneficios lo más rápido que el mercado les permite. Sin embargo, esta tarea no les está resultando sencilla. Según una encuesta realizada por Adecco e Infoempleo a más de 600 empresas y profesionales de los recursos humanos, **la principal dificultad a la que deben hacer frente en el actual mercado laboral es al estado general de la economía, como señala el 37% de las organizaciones.**

Aunque ese no es el único problema al que se enfrentan. Existen otros aspectos conflictivos que se han generado como consecuencia de los años de crisis o se han agravado durante este tiempo, o bien ya existían anteriormente. Es el caso del **desajuste entre la oferta de profesionales y las vacantes disponibles**, que es un tema que está encima de la mesa desde hace un tiempo y que preocupa al **24,3%** de las empresas.

Las **dificultades de acceso al crédito** para la creación de nuevos puestos de trabajo (**21%**) y la **retención del talento (20,5%)** son otras de las dificultades que atraviesan las empresas en la actualidad.

Asimismo, muestran preocupación, aunque en menor medida, por los **excesivos tipos y bases de cotización (17,9%)**, por la existencia de una **legislación laboral demasiado rígida (15%)**, por la **falta de acuerdo entre las instituciones educativas y las empresas (10,1%)**, y por la **escasez de profesionales cualificados (9,9%)**.

¿Cuáles son las principales dificultades a las que deben hacer frente las empresas en el actual mercado laboral?

Estado general de la economía	37%	
Desajuste entre oferta de profesionales y las vacantes disponibles	24,3%	
Incertidumbre política	23,8%	
Dificultades de acceso al crédito para la creación de nuevos puestos de trabajo	21%	
Alta rotación de personal / Retención del talento	20,5%	
Bases y tipos de cotización excesivos	17,9%	
Legislación laboral demasiado rígida	15%	
Falta de acuerdo entre instituciones educativas y empresas	10,1%	
Escasez de profesionales cualificados	9,9%	
Otra/s	0,9%	

Tabla 1. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

¹ Información recogida en el [Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015](#)



El 65% ha llevado a cabo despidos en el último año

Quizá motivadas por todas esas dificultades a las que deben hacer frente, **la mayoría de empresas ha reducido o ha mantenido su inversión en capital humano con respecto al año anterior**, tal y como afirma el 37,9% y el 40,1%, respectivamente. Por tanto, sólo el 22% restante ha incrementado su partida presupuestaria para destinarla a los recursos humanos.

Como consecuencia, **el 65% de las empresas ha llevado a cabo despidos durante el último año**, cifra superior a la del año anterior. Entre los principales motivos que las han llevado a esta situación están la **reducción de costes**, razón de peso para el **73,4%** de las organizaciones (el 47,6% la considera un motivo muy importante y el 25,8%, importante), y la **reestructuración empresarial**, que la considera importante o muy importante un **70,7%** de los encuestados.

Menos determinantes son otros factores como la **falta de adaptación a los cambios**, pues el 59,1% de las compañías lo consideran poco o nada importante, la **falta de profesionalidad** de los trabajadores (62,5%), los **despidos disciplinarios** (68,3%) y el **absentismo laboral** (77%).

En caso afirmativo, ¿cuáles fueron las razones principales que justificaron los despidos?

Motivo de los despidos	Bastante o muy importante	Importante	Poco o nada importante
Reducción de costes	47,6%	25,8%	26,6%
Reestructuración empresarial	40,9%	29,8%	29,4%
Ineptitud o falta de profesionalidad por parte del trabajador	17,9%	19,6%	62,5%
Despido disciplinario	13,1%	18,7%	68,3%
Absentismo laboral	10,1%	12,9%	77,0%
Falta de adaptación a los cambios	14,5%	26,4%	59,1%

Tabla 2. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

Las empresas reconocen que la reducción de plantilla no ha afectado de la misma manera a todas las categorías profesionales. Así, los empleados son los que más han sufrido las consecuencias de la crisis y **las propias compañías (el 61,3%) reconocen que han reducido una parte "bastante o muy importante" de la plantilla de empleados**, mientras que en el caso de los directivos y los mandos intermedios ha sido mucho más moderada: el 63,9% y el 53,6%, respectivamente, aseguran que la reducción de plantilla en estos casos ha sido "poco o nada importante".

Los despidos tampoco se han producido de manera equitativa en los diferentes departamentos o áreas funcionales dentro de la empresa. Aquí, **los más perjudicados han sido los trabajadores del área Comercial y de Ventas**, pues el **27% de las empresas reconoce que ha sido mayoritariamente en este departamento donde se han llevado a cabo los despidos**.

Sin embargo, para el 24% de los encuestados ha sido el área de Atención al Cliente el más afectado por la reducción de plantilla, seguido de los de Administración y Servicios Generales (20,6%), Ingeniería y Producción (19,6%), Compras, Logística y Transporte (12,9%) y Tecnología e Informática (12,3%).

Son minoría, en cambio, las empresas que consideran mayoritarios los despidos en las áreas Legal (2,6%), de Dirección General (4,4%), de Telecomunicaciones (4,6%), de Calidad, I+D, PRL y Medio Ambiente (5,8%), de Recursos Humanos (9,7%) y de Marketing y Comunicación (9,9%).



Mayoritariamente, ¿en qué área/s funcional/es se han llevado a cabo los despidos en su empresa?

Área Funcional	Despidos
Comercial y ventas	27%
Atención al cliente	24%
Administración y Servicios Generales	20,6%
Ingeniería y producción	19,6%
Compras, logística y transporte	12,9%
Tecnología e informática	12,3%
Marketing y Comunicación	9,9%
Recursos Humanos	9,7%
Calidad, I+D, PRL y Medio Ambiente	5,8%
Telecomunicaciones	4,6%
Dirección General	4,4%
Legal	2,58%

Tabla 3. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

Las empresas creen que en 2020 no se habrán recuperado los niveles pre-crisis

Las empresas no se muestran especialmente positivas cuando se les pregunta por el futuro del mercado laboral. De hecho, **la mayoría de ellas (el 58,6%) cree que la creación de empleo en los próximos dos años se mantendrá en cifras similares a las de la actualidad**. Otras, en cambio, son más contundentes y confían en que el mercado laboral mejore en 2016 y 2017 (27,3%) o incluso piensan que puede empeorar y creen que se destruirán más puestos de trabajo (14,1%).

A pesar de todo, **sólo el 12,7% de las compañías tiene previsto disminuir plantilla** este año, mientras que **el 31,1% prevé contratar más personal** antes de que finalice el año. El resto de empresas no tiene claro qué va a hacer (24,6%) o asegura que mantendrá a todos sus trabajadores (31,6%).

En el plazo de dos años, los profesionales más demandados por las empresas serán los perfiles comerciales y de ventas (37,9%), los de informática e Internet (21,1%), los de ingeniería y producción (20,5%) y los de atención al cliente (19,1%).

También serán muy solicitados los relacionados con el marketing y la comunicación (16,2%), con la administración y los servicios generales (11,4%), con las telecomunicaciones (9,1%) y con los recursos humanos (8,6%).

Sin embargo, pocas son las empresas que creen que contratarán a perfiles del área legal (3,2%), de artes gráficas, diseño y medio ambiente (5,8%) y de calidad, I+D, PRL y medio ambiente (5,8%).

¿Qué tipo de perfiles serán los más demandados por su empresa en el plazo de 2 años?

Comercial y ventas	37,9%
Informática e Internet	21,1%
Ingeniería y producción	20,5%
Atención al cliente	19,1%
Marketing y comunicación	16,2%
Administración y Servicios Generales	11,4%
Telecomunicaciones	9,1%
Recursos Humanos	8,6%
Calidad, I+D, PRL y medio ambiente	5,8%
Artes gráficas, diseño y medios	4,6%
Legal	3,2%
Otros	8,0%

Tabla 4. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

El futuro, por tanto, se presenta con muchos interrogantes en el ámbito empresarial y de la gestión de recursos humanos. **Más de la mitad de las empresas encuestadas (51,5%) no cree que de aquí a 2020 se puedan recuperar los niveles de empleo previos a la crisis y tampoco los niveles retributivos (61,5%).**

Otro aspecto en el que coinciden gran parte de las compañías que han participado en este estudio (73,9%) es en la **reducción futura de sus plantillas internas fruto de la aparición y consolidación de nuevas fórmulas de contratación derivadas del trabajo por proyectos**, que tendrán como máximos exponentes a los profesionales autónomos y/o *freelance*. También son mayoría (67,9%) las que creen que **los avances tecnológicos y la automatización en el trabajo destruirán puestos de trabajo**.

La nota positiva la pone la confianza que muestra el **66,1%** de las empresas encuestadas acerca de la **posibilidad real de que, en el plazo de cuatro años, concluya con éxito el proceso de transformación digital** en el que están inmersas las organizaciones.

En su opinión, ¿qué tendencias se seguirán en el mercado laboral español en 2020?

	De acuerdo	En desacuerdo
Se habrán recuperado los niveles de empleo anteriores a la crisis	48,5%	51,5%
Se recuperarán los niveles salariales anteriores a la crisis.	38,5%	61,5%
Los avances tecnológicos y la automatización en el trabajo destruirán puestos de trabajo	67,9%	32,1%
Las plantillas internas se reducirán y las nuevas fórmulas de contratación estarán protagonizadas por autónomos y/o <i>freelances</i> (empleo por proyectos)	73,9%	26,1%
Habremos conseguido realizar la transformación digital de nuestras organizaciones con éxito	66,1%	33,9%

Tabla 5. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015



El candidato ideal

La experiencia, más importante que la formación

En todo proceso de selección las empresas tienen en cuenta múltiples factores a la hora de decantarse por un candidato u otro. Junto con las habilidades, la experiencia y la formación son los pilares fundamentales a tener en cuenta en los candidatos pero, ¿cuál es más importante de los dos?

Para la mayoría de empresas y expertos en recursos humanos (43,1%), aunque se tienen en cuenta ambas variables, la experiencia adquiere mayor relevancia y puede ser determinante en el proceso de selección. El 32,3% de los encuestados va más allá y asegura que lo que más valora en un profesional es su experiencia en un puesto similar. Por tanto, de una manera u otra, **son mayoría (75,4%) las empresas que ponen el foco en la experiencia por encima de otros aspectos como la formación académica.**

En el extremo opuesto está el 24,6% de las compañías, que antepone la formación y los títulos académicos al desempeño de un trabajo de características similares al ofertado. Entre ellas, el 16,3% tiene en consideración ambos aspectos, pero da mayor valor al primero, y el 8,2%, que reconoce que valora en mayor medida la formación de los candidatos.

El trabajo en equipo, la habilidad más demandada

No sólo la experiencia y la formación juegan un papel clave en los procesos de selección, también las habilidades técnicas e interpersonales se tienen en cuenta a la hora de tomar una decisión.

Preguntados por las **habilidades técnicas o *hard skills***, la mayoría de expertos en recursos humanos (el 58,8%) reconoce que los conocimientos específicos del puesto son muy importantes, así como el manejo de las nuevas tecnologías (52,5%).

En menor medida, aunque también de forma mayoritaria, los encuestados señalan los idiomas (45,2%) y la cultura general (40,6%) como aspectos determinantes en los candidatos.

También existe consenso entre los encuestados sobre las **habilidades interpersonales o *soft skills***. **La más importante entre ellas es el trabajo en equipo, la cual valora positivamente el 53,8% de las empresas.** Le siguen la resolución de problemas (39,4%), las habilidades comunicativas (32,9%) y la capacidad de organización y planificación (31,3%).

Otras habilidades valoradas son la proactividad (26,6%), la honestidad y la ética profesional (21,8%) y la actitud positiva (19,9%).

En cambio, existen otras facultades de los candidatos que apenas son tenidas en cuenta en los procesos de selección, como son la ambición (3%), la innovación (5,4%) o la red de contactos (6,4%).

Por otra parte, la experiencia internacional es un punto a favor para los candidatos, ya que **el 33,1% de las empresas otorgan prioridad a los profesionales que han desempeñado un puesto de trabajo en el extranjero** sobre otros que no lo han hecho. De la misma manera, el 18,1% de los expertos en recursos humanos asegura que las personas con experiencia internacional reciben ofertas salariales superiores.

No obstante, casi la mitad de las compañías (el 49,6%) sigue sin tener en cuenta este aspecto a la hora de contratar a un trabajador en su equipo.



Además de formación y experiencia, ¿qué otros conocimientos o habilidades necesita reunir el candidato ideal?

Habilidades técnicas / Hard skills

Conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar	58,8%
Conocimientos de nuevas tecnologías	52,5%
Idiomas	45,2%
Cultura general	40,6%

Habilidades interpersonales / Soft skills

Trabajo en equipo	53,8%
Resolución de problemas	39,4%
Habilidades comunicativas	32,9%
Capacidad de organización y planificación	31,3%
Proactividad / Iniciativa	26,6%
Honestidad y ética profesional	21,8%
Actitud positiva	19,9%
Capacidad de empatía	16,6%
Capacidad de adaptación a los cambios	16,3%
Tolerancia a la presión	12,8%
Polivalencia y versatilidad	11,8%
Flexibilidad	10,4%
Gestión del tiempo	10,1%
Habilidades transversales	8,9%
Capacidad crítica	8,2%
Creatividad	7,8%
Red de contactos	6,4%
Innovación	5,4%
Ambición	3,0%

Tabla 6. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

La escasez de talento, un problema para las empresas

La mitad de las empresas tiene dificultades para cubrir vacantes

A pesar del elevadísimo número de desempleados que hay en nuestro país, **la mitad de las empresas (el 49,1%) reconoce haber encontrado dificultades para cubrir determinados puestos vacantes**. No obstante, esta proporción ha disminuido en el último año. Antes eran 2 de cada 3 las compañías que habían experimentado problemas a la hora de encontrar candidatos acordes al puesto.

Entre los **principales motivos** por los que las empresas tienen ahora problemas para cubrir vacantes están **la experiencia de los candidatos (31,9%)** y sus elevadas **expectativas salariales (31,9%)**. Las



compañías también hacen referencia a la carencia de competencias técnicas (23,3%), a la sobrecualificación de los profesionales (18,3%) y la no existencia de candidatos adecuados para desempeñar el trabajo requerido (12,3%).

Escasez de talento. Razones

Los candidatos no cuentan con la experiencia necesaria	31,9%
Expectativas salariales del candidato demasiado altas	31,9%
Los candidatos carecen de las competencias técnicas suficientes	23,3%
Los candidatos no cuentan con las competencias requeridas en su lugar de trabajo	22,3%
Candidatos sobrecualificados para el puesto de trabajo ofertado	18,3%
Todavía no existen candidatos adecuados para desempeñar el trabajo requerido	12,3%
Otra/s	6%

Tabla 7. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

El área comercial y de ventas, la más difícil de cubrir

Las áreas más difíciles de cubrir para las empresas son la comercial y de ventas, como señala el 20,6% de los encuestados, la de ingeniería y producción (17,5%) y la de tecnología e informática (17%).

¿Para qué áreas funcionales le está resultando más difícil encontrar a los candidatos adecuados?

Comercial y ventas	20,6%
Ingeniería y producción	17,5%
Tecnología e informática	17,0%
Atención al cliente	11,4%
Calidad, I+D, PRL y Medio Ambiente	11,3%
Dirección general	9,3%
Marketing y Comunicación	8,8%
Telecomunicaciones	8,6%
Administración y Servicios Generales	7,0%
Recursos Humanos	6,9%
Compras, logística y transporte	6,0%
Legal	5,5%
Medios, editorial y artes gráficas	3,8%
Otras	4,7%

Tabla 8. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

Las compañías también encuentran problemas con los departamentos de atención al cliente (11,4%), calidad, I+D, PRL y medio ambiente (11,3%), dirección general (9,3%), marketing y comunicación (8,8%) y telecomunicaciones (8,6%).



En menor medida, les resulta complejo reclutar profesionales para las áreas de administración y servicios generales (7%), recursos humanos (6,9%), compras, logística y transporte (6%), legal (5,5%), y medios, editorial y artes gráficas (3,8%).

La formación, clave para mitigar la escasez de talento

Conscientes de la importancia de contar con los mejores profesionales en su plantilla, las empresas intentan mitigar los efectos de esa escasez de talento con diferentes acciones. La más recurrente es la **formación interna**, ya que **un 42,3% de los encuestados utiliza esta vía para mejorar las competencias de sus trabajadores**.

Con el fin de detectar el talento de una manera efectiva, el 24% de las compañías ha implantado mejoras en los procesos de selección y reclutamiento y el 18,3% ha puesto el foco en los centros educativos como fuente de reclutamiento.

Para mejorar la precisión en la búsqueda de talento, las empresas también recurren a la promoción o movilidad interna (13,7%) a la externalización de servicios o *outsourcing* (12,7%), a la creación de una bolsa o reserva de candidatos (11,6%) y a la inversión en la comunicación de la apertura de los procesos de selección (8%).

Aunque no son tan mayoritarias, existen otras medidas indirectas de las que hacen uso las empresas, como ofrecer salarios más elevados (11,3%), mejores bonus (3,6%) o mejores incentivos o beneficios (3,4%).

¿Qué acciones está llevando a cabo tu empresa para mitigar la escasez de talento?

Apuesta por la formación	42,3%
Mejoras en el proceso de reclutamiento y selección	24,0%
Reclutamiento en los centros educativos	18,3%
Mejorar el entorno de trabajo	15,7%
Promoción/movilidad interna	13,7%
Externalización de servicios o <i>outsourcing</i>	12,7%
Contar con una "reserva" de candidatos	11,6%
Ofrecer mejores salarios	11,3%
Aumento de la inversión en la comunicación de la apertura de procesos de selección	8,0%
Contratación de trabajadores extranjeros	4,2%
Mejores bonus	3,6%
Mejores beneficios / incentivos	3,4%
Otras	3,6%

Tabla 8. Fuente: Informe Infoempleo Adecco: Oferta y demanda de empleo en España 2015

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 898 millones de euros en 2015. Llevamos 35 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria



que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 110.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 17.700 menores de 25 años, un 16,1% más que el pasado año, hemos formado a más de 38.000 alumnos y hemos asesorado a casi 3.000 personas gracias a nuestros talleres.

Además, a través de nuestra Fundación hemos integrado en el último año a más de 3.000 personas con discapacidad, 753 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género y otras 1.400 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y laboral. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y el 25% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.600 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Sobre Infoempleo

[Infoempleo](#) es uno de los portales de empleo de referencia en España. El punto de encuentro perfecto entre candidatos y empresas. Ofrece a las empresas toda clase de servicios para facilitar la búsqueda y gestión del talento. Además realiza diversos [informes y publicaciones](#) sobre el mercado laboral y el ámbito educativo que son referencia en el sector.

Pertenece al [Grupo Vocento](#) y cuenta con más de 30 años de experiencia en el ámbito del empleo y la formación. En la actualidad cuenta con más de 5 millones de usuarios registrados y más de 80.000 clientes.

Es *partner* español en exclusiva de "The Network", una red internacional de portales de empleo que permite acceder a más de [296 millones de candidatos en todo el mundo](#). Además, cuenta con su propio portal de formación, Avanzaentucarrera.com, que reúne la oferta formativa de 37.000 centros y una completa selección de recursos de orientación y asesoramiento.

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

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
Anaïs.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es

Coral Jaén
Comunicación Infoempleo
Tlf. 91 514 18 25/616 37 54 29
cjaen@infoempleo.com