



XXVI edición del Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España: la visión de las empresas sobre el mercado de trabajo

Solo un 28% de las empresas ha implementado alguna estrategia para fomentar el empleo juvenil en el último año

- Uno de los temas que más preocupa a las empresas consultadas por Infoempleo y el Grupo Adecco es la falta de relevo generacional. Un 35,76% de ellas creen que tendrán problemas para sustituir a los empleados que se jubilan, por falta de personal formado en su área de negocio.
- Sin embargo, paradójicamente, hasta un 72% de las compañías encuestadas no se ha preocupado de implementar ninguna estrategia para fomentar el empleo juvenil en el último año. Del 27,81% que sí lo ha hecho, la mitad cuenta con prácticas en colaboración con centros formativos, un 35,71% tiene programas de formación, el 28,57% ha puesto en marcha programas de acompañamiento y *mentoring*, y un 4,76% ofrece becas.
- Un 71,52% de las empresas consultadas no lleva a cabo ninguna acción para fomentar el reclutamiento de mayores de 50 años, y con ello reducir la discriminación laboral por edad o edadismo. Además, un 87,42% tampoco cuenta con medidas específicas para mejorar la convivencia entre trabajadores de distintas generaciones ni cree que sea necesario ningún plan.
- Las compañías consultadas cifran en un 19,4% el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente en el último año, cuatro puntos por debajo de la media que se registraba en 2019, antes de la pandemia. El 25,83% de las empresas considera que la razón principal de la fuga de talento se debe a que reciben mejores ofertas salariales de otras compañías. Mientras que para el 23,84% se trata de empleados que no pueden cumplir con sus aspiraciones de crecimiento profesional o personal en la empresa.
- Respecto a los fenómenos de la *Gran Renuncia* y la *Gran Rotación*, un 47,68% de las organizaciones consultadas dice que no ha sufrido apenas renuncias de trabajadores durante el último año, y un 23,18% asegura que la rotación ha sido similar a la sufrida en otras épocas. Y solo un 29,14% cree que es superior a la de otros años.
- La dificultad para encontrar talento adecuado es uno de los factores que más frena a las empresas a la hora de reclutar. Un 44,37% de las organizaciones consultadas cree que faltan perfiles acordes a su actividad, y un 35,10% piensa que les falta formación. Curiosamente un 15,89% opina que el problema está en las expectativas salariales de los candidatos, muy por encima de los sueldos que ofrece la empresa. Y para un 4,64% el obstáculo estaría en su falta de movilidad geográfica.
- Tener conocimientos especializados para el trabajo que se va a desarrollar (89,40%), además de conocimientos en nuevas tecnologías (31,13%), son en estos momentos las *hard skills* más requeridas por las empresas.
- Respecto a las *soft skills*, las tres más valoradas siguen siendo: la capacidad para resolver problemas (70,20%), trabajar en equipo (66,23%) y una actitud positiva (58,28%).



Madrid, 1 de agosto de 2023.- El portal de trabajo [Infoempleo](#) y el [Grupo Adecco](#), líder mundial en gestión de Recursos Humanos, presentan una nueva entrega de la XXVI edición del *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España*¹, una completa radiografía de la situación del empleo en nuestro país durante el pasado año.

Y en este caso, quieren poner en relevancia **la visión de las empresas**² acerca de los **temas de actualidad de nuestro mercado laboral**: las previsiones de contratación para este año, los fenómenos de las conocidas como *Gran Rotación* y *Gran Renuncia*, el déficit de talento, la necesidad de relevo generacional en las plantillas y otros aspectos importantes para el empresariado (y por tanto para los trabajadores y personas en búsqueda de empleo) español.

El relevo generacional

Junto a la escasez de talento que veremos a continuación, uno de los temas que más preocupan a las empresas es **la falta de relevo generacional**, especialmente en algunos sectores como la construcción, el transporte, la industria o la hostelería. Un **35,76%** de las compañías consultadas cree que tendrán **problemas para sustituir a los empleados que se jubilan, por falta de personal formado en su área de negocio**, frente al 64,24% que considera que esto no llegará a ocurrir. Aunque es mayoritaria esta opción, no deja de percibirse como un problema que **1 de cada 3 empresas se vea afectada por la falta de relevo generacional**.

Que falta gente joven en las plantillas parece un hecho ya que **el 54,30% de las empresas consultadas dice tener menos de un 15% de su personal compuesto por trabajadores/as menores de 30 años**. Un 23,84% dice que cuentan con empleados/as de esa franja en una horquilla que va del 15 al 30% de la plantilla, el 15,23% del 30 al 50% y **solo 6,62% de las empresas dice tener más de la mitad de los empleados con menos de 30 años**.

Sin embargo, paradójicamente, hasta **un 72% de las compañías encuestadas no se ha preocupado de implementar ninguna estrategia para fomentar el empleo juvenil** en el último año. Del 27,81% que sí lo ha hecho, la mitad cuenta con **prácticas en colaboración con centros formativos**, un 35,71% tiene programas de formación, el 28,57% ha puesto en marcha programas de acompañamiento y *mentoring*, y un 4,76% ofrece becas.

Estrategias que han llevado a cabo para fomentar el empleo juvenil

Programas de prácticas en colaboración con centros formativos	50,00 %
Programas de formación en colaboración con centros formativos	35,71 %
Programas de acompañamiento y mentoring	28,57 %
Programas de becas	4,76 %
Otros	11,90 %

Fuente: XXVI Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

Un **71,52%** de las empresas consultadas tampoco lleva a cabo **ninguna acción para fomentar el reclutamiento de candidatos mayores de 50 años**, y con ello reducir la discriminación laboral por edad o edadismo.

¹ Ver al final de la nota el apartado: Fuentes de información

² Para la realización de este capítulo se ha realizado una encuesta a empresas y autónomos entre el 14 de febrero y el 7 de abril de 2023.



Además, un **87,42%** no cuenta con medidas específicas para mejorar la convivencia entre trabajadores de distintas generaciones (Boomers, Millennials, Gen X, Gen Z), ni cree que sea necesario ningún plan para ello. Esto es así frente a un escaso 12,58% que realiza actividades como **cursos de aprendizaje combinado, planes de carrera personalizados o mentoring** inverso, entre otras acciones que garanticen la convivencia entre las distintas generaciones que se encuentran hoy en día en las plantillas.

Rotación de las plantillas

Tras dar por finalizada la crisis sanitaria que ha condicionado nuestras vidas en los últimos tres años, el trasvase de trabajadores de unas empresas a otras se ha frenado a tenor de las encuestas. Las compañías consultadas cifran en un **19,4% el volumen de rotación de personal** al que han tenido que hacer frente en el último año, tres puntos menos respecto a 2020, y **cuatro puntos por debajo de la media que se registraba en 2019**, antes de la pandemia.

Rotación voluntaria de personal en la empresa

	2022	2021	2020	2019
No hubo (0%)	44,37 %	34 %	35 %	19 %
Entre 10% y 39%	31 %	42 %	38 %	57 %
Entre 40% y 69%	17 %	21 %	19 %	19 %
Entre 70% y 89%	5 %	2 %	6 %	3 %
Más del 90%	2 %	0 %	2 %	3 %
	2022	2021	2020	2019
Promedio de rotación voluntaria de personal	19,4%	19,8%	22,6%	23,6%

Fuente: XXVI Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

El **25,83%** de las empresas considera que la razón principal de la fuga de talento en sus plantillas se debe a que **reciben mejores ofertas salariales de otras compañías**. Mientras que para el **23,84%** se trata de empleados que **no pueden cumplir con sus aspiraciones de crecimiento profesional o personal en la empresa**.

Un 14,57% cree que las salidas corresponden a trabajadores que **no se identifican con el objetivo y estrategias** marcados por la compañía. Y un 8,61% achaca la rotación de su plantilla a **procesos de selección mal enfocados**. Por primera vez se evalúa también la posibilidad de contar con un **salario emocional insuficiente**, circunstancia indicada por un 8,61% de las compañías consultadas.

¿A qué razones cree que se debe esa rotación en la plantilla?

Reciben mejores ofertas salariales de otras empresas	25,83 %
Los empleados no pueden/saben cumplir sus aspiraciones de crecimiento profesional y/o personal en la empresa	23,84 %
Los empleados no se identifican con el objetivo y estrategia marcados por la empresa	14,57 %
Procesos de selección mal enfocados/erróneos	8,61 %
Salario emocional insuficiente	8,61 %
Mal momento económico de la empresa	6,62 %
Mal clima laboral	3,97 %

Fuente: XXVI Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España



En el último año, algunos **factores que cobraron gran importancia para las empresas** en 2020 han vuelto a situarse en valores similares a los que se ofrecían antes de la pandemia. Así, un 6,62% dice que los trabajadores se han marchado por el **mal momento económico que atraviesa la organización**, (un porcentaje más cercano al 7,60% registrado en 2019 que al 25,45% de 2020). Mientras que un 3,97% ve como causa principal de las salidas el **mal clima laboral** (14,55% en 2020 y 5,80% en 2019).

Respecto a los fenómenos llamados de la *Gran Renuncia* y la *Gran Rotación*, un **47,68% de los encuestados dice que no han sufrido apenas renuncias de trabajadores** durante el último año, y un **23,18% asegura que la rotación ha sido similar** a la sufrida en otras épocas. Y solo un 29,14% cree que es superior a la de otros años.

Por último, como dimos a conocer hace unos días, con estas expectativas se ha querido saber los planes a medio plazo en materia de contratación y despidos de las empresas españolas. Solo el **31,79%** de las organizaciones encuestadas piensa **contratar más empleados durante 2023**, frente a un **50,99% que mantendrá la misma plantilla**. Mientras que un 11,92% dice que **habrá despidos**, un 3,97% hará recortes salariales y otro 1,32% solicitará ERTE o ERE, debido principalmente al mal momento económico que atraviesa su empresa.

En cuanto a los planes en materia laboral en su empresa, durante 2023...

Nos mantendremos como hasta ahora	50,99 %
Habrán nuevas contrataciones	31,79 %
Habrán despidos	11,92 %
Habrán recortes salariales, pero intentaremos no despedir	3,97 %
Solicitaremos entrar/ampliar ERTE, ERE	1,32 %

Fuente: XXVI Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

La lucha por el talento

La dificultad para encontrar talento adecuado es uno de los factores que más frena a las empresas a la hora de reclutar. Un **44,37%** de las organizaciones consultadas cree que **faltan perfiles acordes a su actividad**, y un **35,10%** piensa que les **falta formación**. Otro 15,89% opina que el problema está en las **expectativas salariales** de los candidatos, muy por encima de los sueldos que ofrece la empresa. Y para un 4,64% el obstáculo estaría en su **falta de movilidad geográfica**.

¿Y qué buscan las empresas en sus candidatos y candidatas? El **52,98% de las organizaciones piensa que lo ideal es que las personas a las que incorporan tengan una combinación de habilidades blandas y duras**, 4 de cada 10 empresas consideran que esas habilidades dependerán del puesto de trabajo a cubrir, el 3,97% valora sobre todo las *soft skills* por encima de las demás y el 2,65% da más importancia a las llamadas *hard skills*.

Tener conocimientos especializados para el trabajo que se va a desarrollar (89,40%), además de conocimientos en nuevas tecnologías (31,13%), son en estos momentos las habilidades técnicas o *hard skills* más requeridas por las empresas. El conocimiento de idiomas se queda en último lugar con 6 puntos menos respecto al año anterior.

Respecto a las habilidades interpersonales o *soft skills* que debería reunir la persona candidata ideal, las tres más valoradas siguen siendo: **la capacidad para resolver problemas (70,20%)**, **trabajar en equipo (66,23%)** y **una actitud positiva (58,28%)**. En el último año ha crecido también el interés por habilidades hasta ahora menos consideradas por las compañías como son: la tolerancia a la presión, la honestidad y ética profesional o la ambición.

**¿Qué habilidades interpersonales o soft skills debe reunir el candidato o el empleado ideal?**

	2022	2021
Resolución de problemas	70,20 %	66,44 %
Trabajo en equipo	66,23 %	71,81 %
Actitud positiva	58,28 %	56,38 %
Honestidad y ética profesional	54,97 %	46,31 %
Capacidad de organización y planificación	54,30 %	51,01 %
Habilidades comunicativas	49,01 %	53,02 %
Proactividad / Iniciativa	47,02 %	44,30 %
Capacidad de empatía	41,72 %	39,60 %
Tolerancia a la presión	38,41 %	29,53 %
Gestión del tiempo	37,09 %	37,58 %
Capacidad de adaptación a los cambios	30,46 %	40,94 %
Polivalencia y versatilidad	25,83 %	27,52 %
Capacidad crítica	19,87 %	19,46 %
Ambición	19,87 %	12,75 %
Creatividad	16,56 %	14,77 %
Habilidades transversales	11,26 %	14,77 %
Red de contactos	11,26 %	6,71 %
Experiencia internacional	5,30 %	3,36 %

¿Qué habilidades técnicas o hard skills valoran más en un candidato o empleado?

	2022	2021
Conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar	89,40 %	83,89 %
Conocimientos de nuevas tecnologías	31,13 %	34,90 %
Cultura general	25,83 %	20,13 %
Idiomas	19,87 %	25,50 %

Fuente: XXVI Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España

Fuentes de información

Para poder ofrecer **una fotografía lo más real y completa posible sobre nuestro mercado laboral**, hemos querido contar con un número suficiente de fuentes de información con las que cubrir el máximo espectro posible.

Así, por un lado, contamos con **la información extraída de las ofertas de empleo publicadas en Infoempleo y Adecco.es durante 2022**. En total, hemos analizado 355.573 ofertas.

Otra de las fuentes de información empleadas parte de **un sondeo cuantitativo y cualitativo realizado a empresas y profesionales de RRHH**. La recogida de respuestas tuvo lugar entre el 16 de febrero y el 7 de abril de 2023.

Para conocer las impresiones de los profesionales hemos recurrido también a **una encuesta con preguntas abiertas y cerradas que han contestado de forma válida 3.992 personas, con y sin empleo**, entre el 14 de febrero y el 7 de abril de 2023.

Por último, para contextualizar estos resultados, hemos utilizado diferentes indicadores del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Sobre Infoempleo

[Infoempleo](#) es una de las webs de empleo de referencia en España y una de las apps laborales con más oportunidades. 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.

Cuenta con más de **30 años de experiencia** en el ámbito del empleo y la formación. En la actualidad cuenta con casi **7 millones de usuarios** registrados y más de **80.000 clientes**.





THE ADECCO GROUP



infoempleo

UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#InformeInfoempleoAdecco

SOBRE EL GRUPO ADECCO

The Adecco Group es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. Llevamos 40 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. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a 124.399 personas en nuestro país; de las que 35.144 son menores de 25 años. Y hemos contratado a 19.916 personas mayores de 45 años y formado a 69.714 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros anuales en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de 275 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.400 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.00
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es

Mayte Guillén
Dpto. Contenidos y Estudios
Tlf.: 910608351
Móvil comunicación: 616.347.313
comunicacion@infoempleo.com
mguillen@infoempleo.com