



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

## **El 74,5% de las empresas teme que el incremento de los costes pueda llegar a suponer un grave peligro para la continuidad de su actividad**

- A lo largo de los últimos meses estamos siendo testigos de un escenario inflacionista que, según previsiones, se mantendrá durante todo 2022. Y este es un grave problema para 3 de cada 4 empresas consultadas por Adecco e Infoempleo. Para el 31,54% la nueva reforma laboral que entró en vigor en abril también puede suponer un freno a su crecimiento según se vaya aplicando y que el consumo no se reactive del todo por sucesivas olas de coronavirus (29,53%), y más con la situación de inflación actual, es el siguiente problema al que las empresas miran con más temor.
- De media, las compañías cifran en un 19,8% el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente en 2021, más de 2,5 p.p. menos respecto a 2020 y más de 3 puntos con 2019. El 33,56% de las empresas creen que la razón principal de esta fuga de talento se debe a que reciben mejores ofertas salariales de otras compañías. Y para el 26,85% se trata de empleados que no pueden cumplir con sus aspiraciones de crecimiento profesional o personal en la empresa.
- A pesar de este panorama, más de la mitad de los encuestados (54,36%) se muestran tranquilos ante la posibilidad de que en España pueda darse una “gran renuncia” como ha ocurrido en EE.UU., porque creen que las condiciones del mercado laboral español son muy distintas.
- De las empresas consultadas para este estudio, un 58,44% confirman que sí están facilitando a sus empleados la posibilidad de teletrabajar en 2022 (un 6% más que en 2020). Sin embargo, las empresas apuestan mayoritariamente por un modelo híbrido. Así, el 88,89% se inclinan por este formato que combina trabajo presencial y en remoto. Entre las que no facilitarán esta opción, el teletrabajo se ve mayoritariamente como una solución temporal (46,88%), que ha servido para mantener la actividad durante los meses más duros de la pandemia.
- Apenas 1 de cada 3 empresas consultadas ve viable la jornada de 4 días, porcentaje que además se ha reducido 0,6 puntos porcentuales en el último año. Y de estas, el 22,15% cree que solo sería posible reduciendo la retribución de manera proporcional. Así, el 62,42% de las empresas no ve posible implantar la jornada de 4 días en la actualidad, frente al 61,7% que lo pensaba hace un año. Entre las principales razones esgrimidas para ello está la imposibilidad de mantener salarios.
- 3 de cada 4 encuestados del ámbito empresarial reconocen que durante el pasado año tuvieron episodios de “trabajadores quemados” (*burnout*) en sus plantillas frente al 32,89% que dice no haberlo detectado. En cambio, el 83,22% de las empresas dice no ofrecer apoyo psicológico o ayudas para gestionar este síndrome o cualquier otro relacionado con el estrés, ansiedad, etc.
- Un 36% de las empresas consultadas confirma que en su empresa menos del 5% de los cargos directivos están ocupados por mujeres. En el caso de personas racializadas (de alguna categoría racial o étnica por la que el resto les identifica) se eleva hasta el 79,19% el número de compañías en las que menos de un 5% de estos profesionales ocupan cargos directivos.
- El 63,76% de las empresas que han participado en el estudio dicen que han tenido que adaptarse a la transformación digital que requería el momento. La principal ventaja que han sacado de este proceso ha sido, en el 55,79% de los casos, un ahorro de tiempo en los procesos productivos.

**Madrid, 14 de julio de 2022.-** El portal de trabajo [Infoempleo](#) y el [Grupo Adecco](#), líder mundial en gestión de Recursos Humanos, presentan una nueva entrega de la XXV edición del *Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España*, una completa radiografía de la situación del empleo en nuestro país.

Y en este caso, quieren poner en relevancia **la visión de las empresas**<sup>1</sup> acerca de los **temas de actualidad de nuestro mercado laboral**: situación actual, déficit de talento, jornada de 4 días y modelos híbridos de trabajo, salud mental y emocional en el entorno de trabajo, igualdad de género y diversidad, transformación digital, y otros aspectos importantes para el empresariado (y por tanto para los trabajadores y personas en búsqueda de empleo) español.

## Los principales problemas de la empresa española

A lo largo de los últimos meses estamos siendo testigos de un escenario inflacionista que, para la mayoría de los expertos en macroeconomía, se mantendrá prácticamente durante todo 2022. Y este es un grave problema **para 3 de cada 4 empresas** consultadas por Adecco e Infoempleo.

Así, **un 74,5% teme que el incremento de los costes pueda llegar a suponer un grave peligro para la continuidad de su actividad** y de la propia compañía. Para **el 31,54% la nueva reforma laboral** que entró en vigor el 1 de abril de 2022 también puede suponer un freno a su crecimiento según se vaya aplicando. Que el **consumo no se reactive del todo por nuevos brotes o sucesivas olas de coronavirus (29,53%)**, y más con la situación de inflación actual, es el siguiente problema al que las empresas consultadas miran con más temor.

### ¿Cuáles cree que serán los mayores riesgos para su empresa durante los próximos seis meses?

Incremento de costes	74,50%
La aplicación de la nueva reforma laboral	31,54%
No reactivación del consumo a causa del coronavirus	29,53%
Cambios de hábitos y/o gustos en el cliente	21,48%
La existencia de rebrotes que motiven nuevos periodos de confinamiento	21,48%
Endeudamiento extremo	16,78%
Quiebra/Cierre de la actividad	13,42%
Absentismo laboral	11,41%
Reestructuración empresarial	10,07%
Falta de acuerdo entre los agentes sociales en materia laboral (ampliación de ERTE, bonificaciones, etc.)	7,38%

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

Ante este panorama, las compañías creen que para mejorar la competitividad de su empresa las mejores medidas de flexibilidad son, en este orden, ofrecer **horarios flexibles (55,03%)**, **retribución variable vinculada a objetivos (32,21%)**, **teletrabajo (26,85%)**, **acudir a la contratación temporal directa (26,17%)**, **a la contratación parcial (22,82%)**, modificar sustancialmente las **condiciones de trabajo de la plantilla (21,48%)**, **recurrir a freelances (16,78%)** y generar **bolsas de horas (16,11%)**.

El resto de medidas de flexibilidad propuestas reciben menos del 11% del apoyo empresarial, como se ve en la siguiente tabla:

<sup>1</sup> Para la realización de este capítulo se ha realizado una encuesta a empresas y autónomos entre el 2 de febrero y el 31 de marzo de 2022.

### Qué tipo de medidas de flexibilidad crees que serán más eficaces para la salida de la crisis y mejorar la competitividad ante futuros retos?

Horarios flexibles	55,03%
Retribución variable	32,21%
Trabajo a distancia / teletrabajo	26,85%
Contratación temporal directa	26,17%
Contratación a tiempo parical	22,82%
Modificación sustancial de condiciones de trabajo	21,48%
Colaboración freelances	16,78%
Bolsas de horas	16,11%
Jornadas irregulares	10,74%
Movilidad funcional	10,74%
Subcontratación / Outsourcing	9,40%
ERTE de reducción / suspensión	8,72%
Horas extraordinarias	8,05%
Movilidad geográfica	7,38%
Contratación temporal vía ETT	7,38%

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

## La lucha por el [mejor] talento

Tras dos años de pandemia, el trasvase de trabajadores de unas empresas a otras se ha ralentizado visiblemente. De media, **las compañías cifran en un 19,8% el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente en 2021**, más de 2,5 p.p. menos respecto a 2020 y más de 3 puntos si lo comparamos con 2019. El **33,56% de las empresas consultadas creen que la razón principal de esta fuga de talento se debe a que reciben mejores ofertas salariales** de otras compañías. Y para el **26,85%** se trata de empleados que **no pueden cumplir con sus aspiraciones de crecimiento profesional** o personal en la empresa.

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

Reciben mejores ofertas salariales de otras empresas	33,56%
Los empleados no pueden/saben cumplir sus aspiraciones de crecimiento profesional y/o personal en la empresa	26,85%
Los empleados no se identifican con el objetivo y estrategia marcados por la empresa	15,44%
Mal momento económico de la empresa	15,44%
Procesos de selección mal enfocados/erróneos	11,41%
Mal clima laboral	7,38%

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

En el último año, algunos factores que cobraron gran importancia en 2020 se aproximan de nuevo a cifras similares a las que tenían antes de la pandemia. Así un 15,44% dicen que los trabajadores se han marchado por el mal momento económico que atraviesa la compañía (frente al 25,45% registrado en 2020), un 7,38% por el mal clima laboral (14,55% en 2020), y el 15,44% cree que se debe a que los empleados no se identifican con los objetivos y estrategias marcados por la compañía (20,00% en 2020).

A pesar de este panorama, **más de la mitad de los encuestados (54,36%) se muestran tranquilos ante la posibilidad de que en España pueda darse una “gran renuncia”** como ha ocurrido en muchas empresas de EE.UU., porque creen que las condiciones del mercado laboral español son muy distintas.

¿Y qué buscan las empresas en sus candidatos y candidatas? **Tener conocimientos especializados** para el trabajo que se va a desarrollar (**83,89%**), además de conocimientos en **nuevas tecnologías (34,90%)**, son en estos momentos las habilidades técnicas o *hard skills* más requeridas por las empresas. Respecto a las habilidades interpersonales o *soft skills* que debería reunir el candidato ideal, las tres más valoradas actualmente son: **la capacidad para trabajar en equipo (71,81%) y para resolver problemas (66,44%) junto a una actitud positiva (56,38%)**.

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

Trabajo en equipo	71,81%
Resolución de problemas	66,44%
Actitud positiva	56,38%
Habilidades comunicativas	53,02%
Capacidad de organización y planificación	51,01%
Honestidad y ética profesional	46,31%
Proactividad / Iniciativa	44,30%
Capacidad de adaptación a los cambios	40,94%
Capacidad de empatía	39,60%
Gestión del tiempo	37,58%
Tolerancia a la presión	29,53%
Polivalencia y versatilidad	27,52%
Capacidad crítica	19,46%
Habilidades transversales	14,77%
Creatividad	14,77%
Ambición	12,75%
Red de contactos	6,71%
Experiencia internacional	3,36%

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

## Modelo híbrido de trabajo como ideal

Tras dos años de crisis sanitaria, en los que muchas empresas se vieron obligadas a utilizar la fórmula del teletrabajo para poder seguir con su actividad, la normalidad ha traído la vuelta a la presencialidad, ¿o no?

Según los datos que recoge la Encuesta de Población Activa (EPA), en el cuarto trimestre de 2021 **el 7,9% de los ocupados trabajaron desde su domicilio más de la mitad de los días, y un 5,7% lo hicieron menos de la mitad de los días, datos que son los más bajos en los dos años de pandemia**. Una cifra inferior al 10% del total de la población activa española al que se llegó a finales de 2020, y alejada también del 15,3% que se alcanzó durante los meses en los que se impuso el confinamiento.

Los motivos son varios. Por un lado, **muchas personas que pueden teletrabajar no quieren hacerlo** porque prefieren el contacto directo con los compañeros. También hay trabajadores con **dificultades para conciliar**

**con la familia en casa**, que no tienen domicilios adaptados, o bien que tienen más dificultades para la desconexión laboral desde su hogar y sufren sobrecargas de trabajo. A esto se une que **muchas empresas no tienen voluntad de implantar el trabajo a distancia, que no disponen de los medios tecnológicos** para llevarlo a cabo, o ambas cosas.

Otra de las piezas clave en **la implantación del teletrabajo ha sido la Ley de Trabajo a Distancia** aprobada en septiembre de 2020 y que establece, entre otros puntos, la necesidad de firmar un acuerdo con el empleado que vaya a trabajar a distancia más del 30 % de la jornada semanal durante un periodo de tres meses, obligando al empresario a pagar algunos gastos. Lo que **muchas pymes han percibido como una importante barrera a la hora de establecer esta fórmula.**

De las empresas consultadas, **un 58,44% confirman que sí están facilitando a sus empleados la posibilidad de teletrabajar en 2022** (un 6% más que en 2020). De hecho, un 51,68% de las compañías han mantenido de alguna manera esta fórmula durante 2021, bien para toda la plantilla (10,07%), en turnos alternos (22,15%) o en aquellos momentos en los que algún empleado necesitaba confinarse (19,46%).

#### ¿Usáis fórmulas de teletrabajo actualmente?

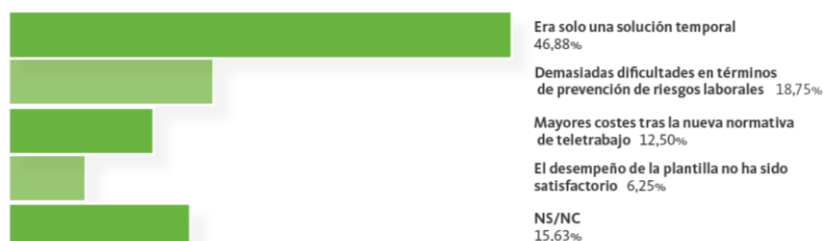
No, la naturaleza de nuestra actividad no permite el teletrabajo	48,32%
Sí, parte de la plantilla o en turnos alternos	22,15%
Sí, pero solo para personas obligadas al confinamiento (cuarentenas, etc.)	19,46%
Sí, para toda la plantilla	10,07%

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

Sin embargo, las empresas se siguen mostrando reticentes a plantear un modelo de trabajo cien por cien a distancia, y **apuestan mayoritariamente por un modelo híbrido. Así, el 88,89% se inclinan por este formato que combina trabajo presencial y en remoto.**

Entre las que no facilitarán esta opción, el teletrabajo se ve mayoritariamente como una **solución temporal (46,88%)**, que ha servido para mantener la actividad durante los meses de confinamiento y las sucesivas oleadas de la pandemia. Además de considerarlo algo temporal, un **18,75% cree que el desempeño de la plantilla no ha sido del todo satisfactorio.**

#### ¿Por qué razón NO Facilitaréis la posibilidad de teletrabajar una vez termine la crisis sanitaria



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

Para un **12,50%**, los **costes** que les supondría cumplir con la nueva normativa de teletrabajo es otro impedimento importante. Y un **6,25% ve demasiadas dificultades** -en términos de prevención de riesgos laborales- para llevarlo a cabo. Es interesante señalar que un **15,63% no da una razón específica** de por qué no permite teletrabajar a sus empleados/as.

Tras unos meses en los que parecía que se había enfriado el tema de la viabilidad de la jornada de cuatro días, el lanzamiento de nuevos pilotos en nuestro país ha reabierto el debate. Apenas **1 de cada 3 empresas consultadas (37,59%) ve viable la jornada de 4 días**, porcentaje que además se ha reducido 0,6 puntos porcentuales en el último año. Y de estas, el 22,15% cree que solo sería posible reduciendo la retribución de manera proporcional.

Así, el **62,42% de las empresas no ve posible implantar la jornada de 4 días** en la actualidad, frente al 61,7% que lo pensaba hace un año. Entre las principales razones esgrimidas para ello está la **imposibilidad de mantener salarios o amortizar una jornada** laboral, y **no poder contratar más personal** para cubrir la jornada restante:

¿Por qué NO lo ves viable?	
No tenemos margen de beneficio para mantener salario con menor jornada	32,26%
No tenemos margen de productividad para amortizar una jornada a la semana	24,73%
No tenemos opción de cubrir la jornada 5ª con otros trabajadores a tiempo parcial	24,73%
No tenemos procesos automatizables que permitan amortizar una jornada a la semana	10,75%
No es sostenible por razones de seguridad y salud de las personas trabajadoras	7,53%

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

## La importancia de temas menos económicos, pero más humanos: salud, igualdad, diversidad...

Uno de los temas más relevantes en el último año que ha ganado protagonismo ha sido la gestión de la salud mental y emocional en el entorno de trabajo. Los empresarios y directores de Recursos Humanos son cada vez más conscientes de la importancia que esto tiene. **Y es que 3 de cada 4 encuestados del ámbito empresarial reconocen que durante el pasado año tuvieron episodios de “trabajadores quemados” o con el síndrome del burnout en sus plantillas frente al 32,89% que dice no haberlo experimentado o detectado en su entorno.**

En cambio, a pesar de este porcentaje tan alto, **el 83,22% de las empresas dice no ofrecer apoyo psicológico o ayudas para gestionar este síndrome o cualquier otra patología relacionada con el estrés, ansiedad, etc.** De ellas, el 59,06% no contempla hacerlo a corto/medio plazo) pero el 24,16% reconoce que se empieza a trabajar en ello.

Un 8,72% de los encuestados dice que sí se ofrece apoyo, pero no es suficiente y **solo el 8,05% de las empresas consultadas afirma contar con suficientes recursos en materia de salud mental y apoyo psicológico.**



**En tu compañía, ¿Ofrecéis apoyo psicológico/ayudas para gestionar este tipo de situaciones o cualquier otra similar derivada del estrés, la pandemia, etc.?**

No, y no se contempla tenerlas a corto/medio plazo	59,06%
No, aunque se empieza a trabajar en ello	24,16%
Sí, pero no son suficientes	8,72%
Sí, contamos con suficientes recursos en materia de salud mental y apoyo psicológico	8.05%

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

Aunque la discriminación por razón de género o raza en el ámbito laboral evoluciona favorablemente en España, aún queda mucho por hacer en aspectos como la equiparación salarial o el acceso de mujeres a cargos directivos.

Un **36% de las empresas consultadas confirma que en su empresa menos del 5% de los cargos directivos están ocupados por mujeres**. Mientras que un 24,83% lo sitúa entre un 30% y un 50%. En el caso de **personas racializadas** (de alguna categoría racial o étnica por la que el resto les identifica) **se eleva hasta el 79,19% el número de compañías en las que menos de un 5% de estos profesionales ocupan cargos directivos**.

## Transformación digital de las empresas

La pandemia aceleró la transformación digital a la que se enfrentan tanto las empresas como la sociedad en nuestro país. En estos dos últimos años, las organizaciones se han visto obligadas a adoptar nuevos procesos, herramientas y modelos de negocio para seguir existiendo en un mundo lleno de incertidumbre, pero también cada vez más conectado.

Desde 2014, la Comisión Europea supervisa los avances digitales de los Estados miembros y publica anualmente sus progresos a través del Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI). Según este Índice, **en 2021 nuestro país ocupó el puesto número 16 de los 27 estados miembros de la UE en la integración de la tecnología digital en las empresas**. Su puntuación coincide con la media de la UE. El **62% de las pymes españolas tienen al menos un nivel básico de tecnología**, porcentaje que está en línea con la media de la UE (60%), **y el 24% ya vende a través de Internet** (siete puntos por encima de la media europea y cinco puntos más que en 2020). Pero todavía son pocas las empresas que saben aprovechar tecnologías como la inteligencia artificial, los macrodatos o los servicios en la nube.

La crisis sanitaria supuso un duro reto para las compañías, pero también les ha impulsado a avanzar en su digitalización. Así, **el 63,76% de las empresas que han participado en el estudio dicen que han tenido que adaptarse a la transformación digital que requería el momento**.

La principal ventaja o beneficio que han sacado de este proceso ha sido, en **el 55,79% de los casos, un ahorro de tiempo en los procesos productivos**, motivado por la automatización y optimización de procesos. El **28,42% piensa que la tecnología les ha hecho más competitivos y también han conseguido que sus empleados sean más productivos**. Mientras que un **26,32% cree que ha ahorrado costes**, y para un **16,84%** la digitalización de la compañía les ha proporcionado **una mayor seguridad**.

### ¿Cuál crees que ha sido la principal ventaja/beneficio de la digitalización de la empresa?

Automatizar y optimizar procesos (ahorro de tiempo)	55,79%
Productividad de los empleados	28,42%
Competitividad	28,42%
Ahorro de costes	26,32%
Seguridad	16,84%

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

En cuanto al tipo de tecnología digital que consideran más importante, **un 68,42%** cree que contar con el **software, las plataformas y herramientas adecuadas** es fundamental. Para un **57,89%** lo es también que sus **empleados cuenten con habilidades tecnológicas** generales.

Para un 32,63% la ciberseguridad es otro de los aspectos más a tener en cuenta, mientras que un 20% considera que implementar servicios en la nube también es relevante para su actividad. Pero todavía es muy reducido el porcentaje de compañías que utilizan los recursos que ofrece el *big data* y la inteligencia artificial (17,89%), el llamado internet de las cosas -IoT- (12,63%) o la tecnología *blockchain* (4,21%). Un reducido 4,21% se centra en otro tipo de herramientas.

La **formación de los empleados y la inversión económica** son los dos factores que consideran más determinantes para conseguir llevar a buen término la transformación digital de la empresa, según **el 59,06%** de los encuestados. Si bien, **un 52,63%** indica también que **no tiene previsto** ningún programa de formación en el área digital a corto-medio plazo para su plantilla.

### ¿Qué aspecto considera más importante para la transformación digital de la empresa?

Formación de los empleados	59,06%
Inversión económica	59,06%
Apoyo de instituciones públicas	34,23%
Apoyo interno de la empresa	25,50%
Contratación de nuevos perfiles cualificados	20,13%

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

En cuanto a la necesidad de reclutar personal cualificado, **un 68,42%** afirma que **no han tenido que reclutar nuevos perfiles** para hacer frente a esta digitalización frente a un 31,58% que sí lo ha hecho. Sobre todo, para las áreas de tecnología, informática y telecomunicaciones (11,58%), administración y finanzas (10,53%), marketing, comunicación y contenidos (9,47%), comercial y ventas (7,37%) e inteligencia de negocio y Big Data (7,37%).

Lo que seguro **no ha traído la digitalización es un aumento de los salarios**, así señalado por **9 de cada 10 empresas** consultadas.





## 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 más de **6,5 millones de usuarios** registrados y más de **80.000 clientes**.



### SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco 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 más de 124.000 personas en nuestro país; 35.000 menores de 25 años y más de 19.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 69.000 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 más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 2.400 empleados. Para más información visita nuestra página web [www.adeccogroup.es](http://www.adeccogroup.es)

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias  
Dpto. Comunicación Grupo Adecco  
Tlf: 91.432.56.30  
[luis.perdiguero@adeccogroup.com](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)  
[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)

Miriam Sarralde / Ana Maillo  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91.411.58.68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[ana.maillo@trescom.es](mailto:ana.maillo@trescom.es)

Mayte Guillén  
Dpto. Contenidos y Estudios  
Tlf.: 910608351  
Móvil comunicación: 616375429  
[comunicacion@infoempleo.com](mailto:comunicacion@infoempleo.com)  
[mguillen@infoempleo.com](mailto:mguillen@infoempleo.com)