



*XXVII edición del Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España  
La visión de las empresas sobre el talento*

## ***8 de cada 10 empresas no tienen ninguna estrategia para fomentar el empleo de mayores de 50 años (y 3 de cada 4 tampoco las tienen para contratar jóvenes)***

- Así se desprende de la encuesta realizada por el Grupo Adecco e Infoempleo a empresas representativas del tejido productivo de nuestro país. Según el análisis, la falta de relevo generacional, especialmente en algunos sectores como la construcción, la industria, el transporte o la hostelería, se ha convertido ya en un problema serio. Un 57,65% de las empresas consultadas cree que tendrán problemas para sustituir a los empleados que se jubilan. Una sensación que se ha incrementado en más de 21 puntos porcentuales con respecto a 2023.
- Sin embargo, paradójicamente, un 81,18% de las compañías encuestadas no se han preocupado de implementar ninguna estrategia para fomentar el reclutamiento de candidatos mayores de 50 años durante el último año. Y un 74,12% de las empresas consultadas tampoco ha llevado a cabo ninguna acción para contratar a menores de 30 años.
- Del 25,88% que sí tomaron medidas para fomentar el empleo juvenil durante 2023, un 59,09% realiza programas de prácticas en colaboración con centros formativos, un 45,45% mantiene acuerdos con los centros para ofrecer programas de formación a sus empleados, el 36,36% ha puesto en marcha programas de acompañamiento, y un 13,64% ofrece programas de becas.
- El buen comportamiento del mercado laboral ha favorecido la rotación de trabajadores durante el pasado año. Las compañías cifran en un 26,7% de promedio el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente, siete puntos porcentuales más que el año anterior.



- El 30,97% de las empresas considera que la razón principal de esa rotación en sus plantillas se debe a que reciben mejores ofertas salariales de otras compañías, cinco puntos más que en el ejercicio anterior. Para el 21,24% se trata de empleados que no pueden cumplir con sus aspiraciones de crecimiento profesional o personal en la empresa. Un 19,47% cree que las salidas corresponden a trabajadores que no se identifican con el objetivo y estrategias marcados por la compañía. Y un 12,39% de las empresas cree que un salario emocional insuficiente es otra de las razones por las que sus empleados se marchan.
- La dificultad para encontrar talento adecuado sigue siendo uno de los factores que más frena a las empresas a la hora de reclutar. Un 65,88% de las organizaciones consultadas cree que faltan perfiles acordes a su actividad y un 41,18% piensa que lo que les falta es formación. Un 36,47% opina que el problema estaría en las expectativas salariales de los candidatos, muy por encima de los sueldos que ofrece la empresa. Otro 22,35% revela que las medidas de flexibilidad y/o planes de carrera que ofrecen no se ajustan a lo que desean los candidatos. Y para un 11,76% otro gran obstáculo es la falta de movilidad geográfica de los trabajadores.
- Tener conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar (85,88%) y conocimientos en nuevas tecnologías (29,41%) son las habilidades "duras" más requeridas por las empresas. Las *soft skills* más valoradas siguen siendo mantener una actitud positiva (71,76%, se incrementa en más de 13 puntos), el trabajo en equipo (69,41%) y la resolución de problemas (62,35%).
- Pero un 77,65% de las compañías consultadas ha contestado que no ofrece a sus empleados ningún programa para mejorar sus habilidades (*upskilling*) o dotarles de las capacidades necesarias (*reskilling*).

**Madrid, 5 de septiembre de 2024.**- El portal de trabajo [Infoempleo](#) y el [Grupo Adecco](#), el mayor grupo de talento comprometido con las personas, presentan una nueva entrega de la XXVII edición del ***Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España***<sup>1</sup>, una completa radiografía de la situación del empleo en nuestro país durante el pasado año.

Y en esta ocasión, quieren poner el foco en la **visión que tienen las empresas sobre el mercado de trabajo**, y especialmente, en relación con la **fidelización y atracción de talento**.

---

<sup>1</sup> Ver al final de la nota el apartado: Fuentes de información



Para la realización de este informe se han **analizado más de 378.000 ofertas de empleo publicadas a lo largo del pasado año** y se ha realizado una **encuesta a empresas y a más de 1.300 personas con y sin empleo, entre el 14 de marzo y el 7 de mayo de 2024.**

A tenor de las conclusiones de la encuesta, **Alberto Gavilán, director de Talento de The Adecco Group**, señala que: *"las empresas españolas tienen un reto por delante con el envejecimiento de la población activa y la falta de relevo generacional en las plantillas. Esta misma semana hemos conocido un informe del Banco de España en el que se alerta de que el envejecimiento de la sociedad tendrá un impacto negativo en el dinamismo del mercado laboral, especialmente en puestos tecnológicos o en los llamados empleos verdes. Pero no solo en ellos, muchos otros sectores ya se están viendo afectados, como la Construcción o la Industria. Ahora más que nunca, hay que poner el esfuerzo en formar a las nuevas generaciones en aquellos puestos donde realmente son necesarios, así como actualizar los conocimientos de los trabajadores a lo largo de toda su carrera profesional para adaptarnos a la realidad del mercado de trabajo".*

**De cara a la formación de las plantillas, el director de Talento de The Adecco Group** insiste en que: *"en estos momentos donde la realidad empresarial y social cambia y se transforma más rápido que nunca, las empresas deben invertir en formación para mantener a la plantilla actualizada y preparada para seguir siendo competitiva. Los conocimientos y la tecnología caducan rápidamente y aparecen nuevos conceptos y sistemas en los que hay que formarse para poder competir como empresa, pero también para mantener la empleabilidad de las personas. Por ello, la formación nunca debe ser vista como un gasto, sino como una inversión".*

Por su parte, **Teresa Tomás, CEO de Infoempleo**, considera que: *"La falta de profesionales cualificados en hostelería, construcción, transporte, sanidad o educación, entre otras áreas, está amplificando la brecha entre la demanda y la oferta disponible. Muchas empresas encuentran dificultades para sustituir a los trabajadores que se jubilan. Por la falta de personal formado, pero también por la percepción negativa que tienen de ciertos sectores las nuevas generaciones, que agrava todavía más este problema".*

**En opinión de la directora de Infoempleo** la clave puede estar en la formación, en especial en la Formación Profesional Dual: *"A pesar de esta necesidad de las empresas, los candidatos más jóvenes siguen teniendo serios problemas para encontrar empleo. Por lo que resulta cada vez más necesario que nunca alinear la formación que reciben con las necesidades del mercado laboral. Una situación que se intenta revertir promoviendo la Formación Profesional (FP), en especial el modelo dual, que asegura la transmisión de conocimientos y habilidades de una generación a otra. Los mayores de 50 años, que se están encontrando con grandes dificultades para reinsertarse en el mercado laboral, también necesitan programas de formación continua, para adaptarse a los cambios tecnológicos que reclaman las empresas".*

## Crece la preocupación por la falta de relevo generacional

La falta de relevo generacional, especialmente en algunos sectores como la construcción, la industria, el transporte o la hostelería, se ha convertido ya en un problema serio. Hasta un **57,65% de las empresas** consultadas por el Grupo Adecco e Infoempleo cree que **tendrán problemas para sustituir a los empleados que se jubilan**, por falta de personal en su área de negocio. Una sensación que **se ha incrementado en más de 21 puntos porcentuales con respecto a 2023**.

Las empresas consultadas dicen tener un porcentaje de su plantilla de entre el 30% y el 75% con más de 50 años. Sin embargo, paradójicamente, **un 81,18% de las compañías encuestadas no se han preocupado de implementar ninguna estrategia para fomentar el reclutamiento de candidatos mayores de 50 años** durante el último año.

El 18,82% restante, bien no tiene en cuenta la edad del candidato o valoran más la experiencia, y en muy contados casos cuentan con programas de talento senior o colaboran con ONGs para reducir la discriminación laboral por edad o edadismo.

Del otro lado de la pirámide de población activa, **un 74,12% de las empresas consultadas tampoco ha llevado a cabo ninguna acción para contratar a menores de 30 años**. Del 25,88% que sí tomaron medidas para fomentar el empleo juvenil durante 2023, un **59,09% realiza programas de prácticas en colaboración con centros formativos**, un 45,45% mantiene acuerdos con los centros para ofrecer programas de formación a sus empleados, el 36,36% ha puesto en marcha programas de acompañamiento y *mentoring*, y un 13,64% ofrece programas de becas.

### Estrategias que han llevado a cabo para fomentar el empleo juvenil

	2023	2022
Programas de prácticas en colaboración con centros formativos	59,09 %	42,35 %
Programas de formación en colaboración con centros formativos	45,45 %	24,71 %
Programas de acompañamiento y mentoring	36,36 %	12,94 %
Programas de becas	13,64 %	10,59 %
Otros	9,09 %	9,41 %

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

## Rotación en las plantillas

El **buen comportamiento del mercado laboral**, con la constante creación de puestos de trabajo a pesar de la ralentización económica y la incertidumbre internacional, **ha fomentado la rotación de trabajadores** durante el pasado año. Las compañías cifran en **un 26,7% de promedio el volumen de rotación de personal al que han tenido que hacer frente, siete puntos porcentuales más que el año anterior**, y tres puntos más que la media que se registraba en 2019, antes de la pandemia.

### Rotación voluntaria de personal en la empresa

	2023	2022	2021	2020	2019
No hubo (0%)	23,71 %	44,37 %	34,23 %	35,29 %	19,33 %
Entre 10% y 39%	43,53 %	31,13 %	42,28 %	38,24 %	57,33 %
Entre 40% y 69%	21,18 %	17,22 %	21,48 %	18,82 %	19,33 %
Entre 70% y 89%	8,24 %	5,30 %	2,01 %	5,88 %	3,00 %
Más del 90%	2,35 %	1,90 %	0,00 %	1,76 %	3,00 %
	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Promedio de rotación voluntaria de personal	26,7%	19,4%	19,8%	22,6%	23,6%

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

Esta evolución positiva supone que las empresas siguen contratando a pesar de las dificultades económicas, y que los empleados tienen más posibilidades de dejar su empleo para moverse a otro mejor, e incluso de negociar mejores condiciones económicas. De hecho, **el 30,97% de las empresas** considera que la razón principal de la rotación de talento en sus plantillas se debe a que **reciben mejores ofertas salariales de otras compañías**, cinco puntos más que en el ejercicio anterior.

Para el **21,24%** de las compañías consultadas se trata de empleados que **no pueden cumplir con sus aspiraciones de crecimiento profesional o personal** en la empresa. Un **19,47%** creen que las salidas corresponden a trabajadores que **no se identifican con el objetivo y estrategias marcados por la compañía**. Mientras que un **8,85%** achaca la rotación de su plantilla a **procesos de selección mal enfocados**.

El llamado **“salario emocional”** también ha incrementado su importancia durante el último año en la rotación de las plantillas (**12,39%; +3,78 p.p.**). Este concepto engloba todos los beneficios y recompensas no económicas, como flexibilidad en los horarios, trabajo híbrido, medidas de conciliación laboral...

En 2023 evaluamos por primera vez de qué forma influye en los empleados ofrecer un salario emocional insuficiente. En ese momento, un 8,61% de las compañías consultadas se declaraban afectadas por este factor. Un año después, en 2024, **un 12,39% de las empresas considera la falta de esos beneficios como una de las razones por las que sus empleados se marchan**.

Por el contrario, algunos factores que afectaron especialmente a las empresas durante la pandemia se han reducido significativamente durante el último año. Así, un 4,42% dicen que los trabajadores se han marchado por el mal momento económico que atraviesa la compañía (un porcentaje más cercano al 7,60% registrado en 2019 que al 25,45% de 2020). Mientras que un 2,65% ven como causa principal de las salidas el mal clima laboral (14,55% en 2020 y 5,80% en 2019).

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

	2023	2022
Reciben mejores ofertas salariales de otras empresas	30,97 %	25,83 %
Los empleados no pueden/saben cumplir sus aspiraciones de crecimiento profesional y/o personal en la empresa	21,24 %	23,84 %
Los empleados no se identifican con el objetivo y estrategia marcados por la empresa	19,47 %	14,57 %
Salario emocional insuficiente	12,39 %	8,61 %
Procesos de selección mal enfocados/erróneos	8,85 %	8,61 %
Mal momento económico de la empresa	4,42 %	6,62 %
Mal clima laboral	2,65 %	3,97 %

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

## Atraer y fidelizar al mejor talento

La dificultad para encontrar talento adecuado sigue siendo uno de los factores que más frena a las empresas a la hora de reclutar. Un **65,88%** de las organizaciones consultadas cree que **faltan perfiles acordes a su actividad** y un **41,18%** piensa que lo que **les falta es formación**. Hasta un **36,47%** opina que el problema estaría en las **expectativas salariales de los candidatos**, muy por encima de los sueldos que ofrece la empresa. Mientras que un **22,35%** revela que las **medidas de flexibilidad y/o planes de carrera que ofrecen no se ajustan** a lo que desean los candidatos. Y para un 11,76% otro gran obstáculo es la **falta de movilidad geográfica** de los trabajadores.

¿Pero qué buscan exactamente las empresas en el nuevo talento? A la hora de valorar cuáles son las **habilidades más importantes en un candidato**, un **52,94%** de las empresas encuestadas afirma que su perfil ideal debería guardar un **equilibrio entre habilidades técnicas (hard skills) y personales (soft skills)**. Otro 35,29% cree que depende del puesto a cubrir. Un 9,41% da más importancia a las habilidades personales de los candidatos frente a sus capacidades técnicas. Y el 2,53% restante considera que las habilidades técnicas son lo más importante.

Tener **conocimientos especializados** para el trabajo que se va a desarrollar (**85,88%**), además de conocimientos en **nuevas tecnologías (29,41%)**, son en estos momentos las habilidades técnicas más

requeridas por las empresas. Muy por encima de los idiomas (18,82%) o el nivel de cultura general (18,82%) que puedan ofrecer los candidatos.

Respecto a las habilidades interpersonales o *soft skills* que debería reunir el candidato ideal, las tres más valoradas siguen siendo **mantener una actitud positiva (71,76%, se incrementa en más de 13 puntos)**, así como la capacidad para el **trabajo en equipo (69,41%)** y capacidad para **resolver problemas (62,35%)**. En el último año ha crecido también el interés por candidatos que muestren capacidad para organizarse y planificarse bien, con amplias dotes comunicativas, proactividad/iniciativa y que sepan gestionar bien su tiempo.

En cuanto a la posibilidad de adquirir estas habilidades dentro de la compañía, un **77,65% de las compañías consultadas ha contestado que no ofrece a sus empleados ningún programa para mejorar sus habilidades (*upskilling*) o dotarles de las capacidades necesarias (*reskilling*)** para adaptarse al nuevo mercado laboral, frente a un 22,35% que si ofrece esta posibilidad formativa a su plantilla.

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

	2023	2022
Actitud positiva	71,76 %	58,28 %
Trabajo en equipo	69,41 %	66,23 %
Resolución de problemas	62,35 %	70,20 %
Capacidad de organización y planificación	56,47 %	54,30 %
Habilidades comunicativas	54,12 %	49,01 %
Honestidad y ética profesional	52,94 %	54,97 %
Proactividad / Iniciativa	50,59 %	47,02 %
Gestión del tiempo	45,88 %	37,09 %
Capacidad de empatía	42,35 %	41,72 %
Tolerancia a la presión	37,65 %	38,41 %
Capacidad de adaptación a los cambios	36,47 %	30,46 %
Polivalencia y versatilidad	28,24 %	25,83 %
Creatividad	25,88 %	16,56 %
Capacidad crítica	22,35 %	19,87 %
Ambición	20,00 %	19,87 %
Habilidades transversales	11,76 %	11,26 %
Red de contactos	5,88 %	11,26 %
Experiencia internacional	3,53 %	5,30 %

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

	2023	2022
Conocimientos especializados para el trabajo a desarrollar	85,88 %	89,40 %
Conocimientos de nuevas tecnologías	29,41 %	31,13 %
Idiomas	18,82 %	19,87 %
Cultura general	18,82 %	25,83 %

#### ¿Ofrecen programas de upskilling/reskilling a sus trabajadores?

No	77,65 %
Si	22,35 %

Fuente: XXVII 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 el Grupo Adecco durante 2023**. En total, hemos analizado 378.081 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 14 de marzo y el 7 de mayo de 2024.

Para conocer las impresiones de los profesionales hemos recurrido también a una encuesta con **preguntas abiertas y cerradas que han contestado de forma válida 1.347 personas, con y sin empleo**, entre el 14 de marzo y el 7 de mayo de 2024.

### 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**.







### SOBRE EL 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.adeccogroup.com/es-es/](http://www.adeccogroup.com/es-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](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)  
[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91.411.58.68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[ainhoa.delahera@trescom.es](mailto:ainhoa.delahera@trescom.es)

Mayte Guillén  
Dpto. Contenidos y Estudios  
Móvil comunicación: 616.347.313  
[comunicacion@infoempleo.com](mailto:comunicacion@infoempleo.com)  
[mguillen@infoempleo.com](mailto:mguillen@infoempleo.com)