

# INVESTIGANDO PARA COMUNICAR

OLA 1  
*PROFUNDIZANDO EN EL MERCADO LABORAL*

Septiembre 2025



# Índice

1. Objetivos y metodología
2. Barómetro de preocupaciones
3. Fuentes

# 01

## Objetivos y metodología



# ¿Cuál es el punto de partida?

InfoJobs realiza de forma continuada investigaciones a población activa y empresas para comprender y comunicar contenido de interés sobre el mercado laboral español.

Con esta premisa, desde *VML The Cocktail* abordamos este proyecto con el fin de mostrar cómo generamos este conocimiento, *insights* y titulares que continúen posicionando a InfoJobs como referente en torno al conocimiento del mercado laboral.



# ¿Cuál es el reto?

Nuestro objetivo es ayudar a InfoJobs a generar conocimiento y que este sea de impacto, potente y “compatible” en los diferentes medios y canales de información para que ayude a la marca a posicionarse como referente en este ámbito.

Para ello, desde *VML The Cocktail* tener una aproximación al dato y a la realidad desde una sensibilidad “de comunicación” es el verdadero reto, ya que no es solo importante una realización del trabajo de campo y explotación de tablas correcto y potente, sino que además necesitamos que el enfoque a la hora de extraer y comunicar los aprendizajes esté orientado hacia generar relevancia y notoriedad de los mismos.



# ¿Cómo hemos abordado el reto?

Para alcanzar el reto de investigación, se ha aplicado una metodología cuantitativa dirigida a empresas, lo que nos ha proporcionado los resultados óptimos ajustados a las necesidades de la investigación.

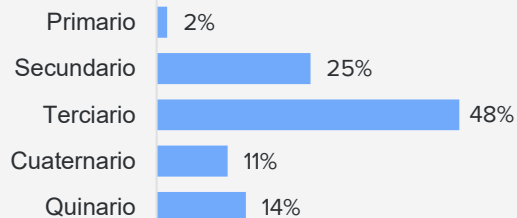
EMPRESAS	UNIVERSO	Empresas de la BBDD de InfoJobs, situadas en territorio nacional
	METODOLOGÍA	Encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de la BBDD de InfoJobs, mediante un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos.
	MUESTRA	n=1.502 responsables de recursos humanos o decisores de la contratación (N.C. 95% y un margen de error de +/- 2,5%)
	ÁMBITO	España
	CUOTAS	Sin cuotas
	CAMPO	El trabajo de campo se ha realizado entre el 14 de enero y el 28 de enero de 2025.



# Perfil : Empresas

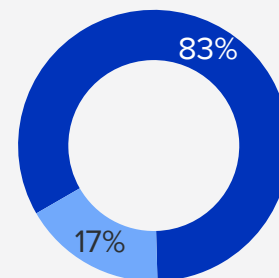


## Sector

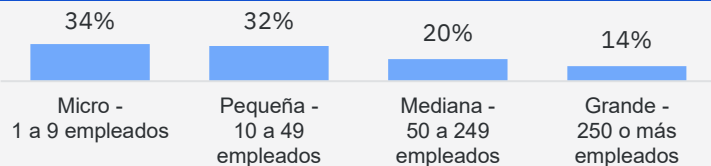


## Decisor

- Soy la persona encargada de reclutar/seleccionar al personal
- No me dedico al reclutamiento, pero tomo decisiones de contratación

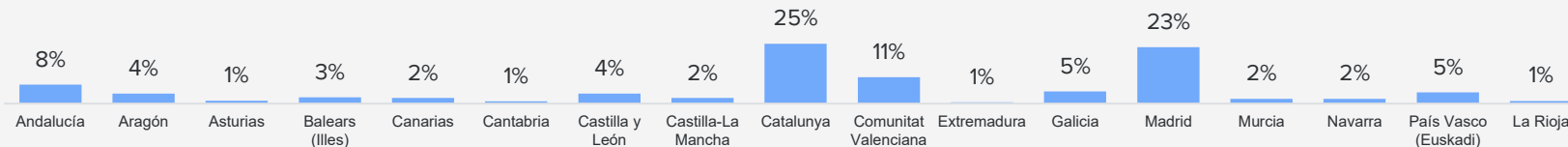


## Tamaño



Media:  
299 empleados

## Zona (CCAA)



# 02 Barómetro de preocupaciones







# La escasez de talento es la máxima preocupación de las empresas.

Los principales desafíos a los que se enfrentan las empresas - desde una perspectiva de fuerza laboral - son la falta de talento, de compromiso de los empleados/as y el abordaje de su retención.

*Se hace evidente la falta de personal cualificado en el grueso de las empresas, con independencia del sector, aunque su justificación sea diferente.*

Tabla 7. Ocupaciones con puestos vacantes y sus causas

Ocupación	Falta de candidatos	Falta de experiencia	Competencias técnicas	Competencias transversales	Condiciones laborales	Otras causas
5120 Camareros asalariados						
5110 Cocineros asalariados						
7121 Albañiles						
8432 Conductores asalariados de camiones						
7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor						
7510 Electricistas de la construcción y afines						
7221 Fontaneros						
7312 Soldadores y oxicultores						
2121 Enfermeros no especializados						
7313 Chapistas y caldereros						
5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio						
5220 Vendedores en tiendas y almacenes						
7403 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola						
2111 Médicos de familia						
7132 Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)						
8420 Conductores de autobuses y tranvías						
2152 Fisioterapeutas						
7250 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización						
7521 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos						
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares						

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los resultados de la encuesta dirigida a personas expertas, entidades y empresas

Fuente: [Observatorio de las ocupaciones](#), Informe de Tendencias del mercado de trabajo en España (Pág 93)

## La escasez de talento, la falta de compromiso y la retención de talento, los principales desafíos de las empresas.

Si observamos la distribución de las preocupaciones más latentes podemos apreciar tres grupos en función de su relevancia.

En un **primer nivel**, apuntado por más de la mitad de las empresas, la falta de talento, de compromiso y la retención del mismo convergen en una cuestión común: falta de empleados aptos para el puesto y cómo atraerlos (motivarlos y retenerlos).

En un **segundo nivel** se dibuja el entorno en el que se trabaja con preocupaciones sobre el clima laboral, la carga de trabajo o la comunicación de la empresa.

Por último, en un no menospreciable **tercer nivel**, quedan la adaptación a las normativas, formación en nuevas tecnologías y la prevención en salud.

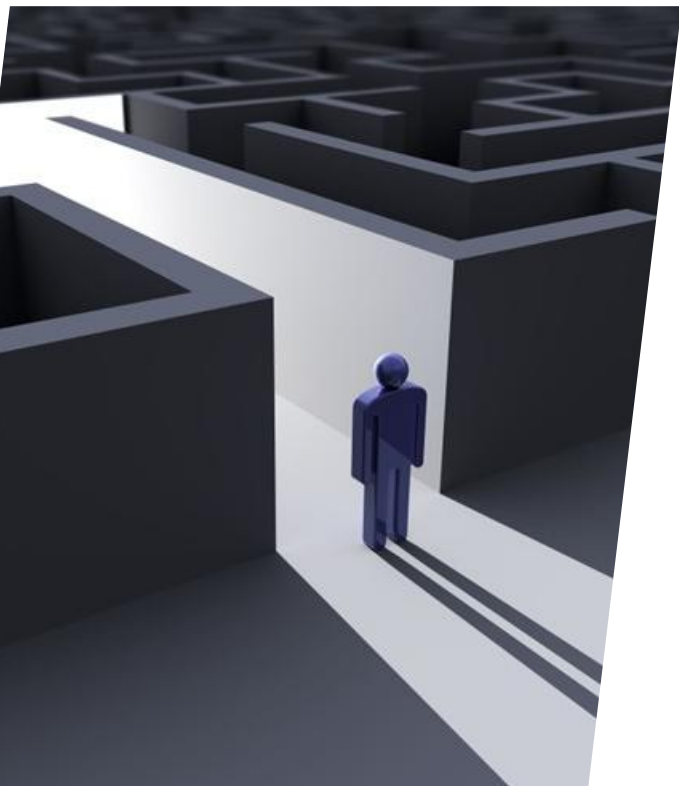
*La reducción de la semana laboral despunta de estas regulaciones, probablemente por no estar vigente y por la incertidumbre que su aplicación genera.*

### Top 15: Preocupaciones de las empresas



Base Total: (1.502)

El 14% de las empresas posiciona la escasez de talento como su 1ª preocupación



## Las preocupaciones se agudizan según el sector del que se trate.

Aunque el grueso de empresas apunta a retos similares, hay algunas diferencias en función del sector de actividad...

### Los sectores primario y secundario

**61%** Escasez de talento

**59%** Falta de motivación

**55%** Absentismo

La escasez de talento es un desafío especialmente relevante en los sectores primario y secundario, con una fuerte percepción de falta de compromiso y motivación por parte de los empleados que parece estar acompañada por el absentismo laboral.

**43%** Reducción de la semana laboral

**43%** Falta de relevo generacional

Estos sectores señalan con especial relevancia el reto de aplicación de la reducción de la jornada semanal de 37,5 h (probablemente por la naturaleza del sector relacionada con la “producción” del producto en sí) y la falta de relevo generacional.

### Los sectores cuaternario y quinario

**30%** Absentismo laboral

**29%** Reducción de la semana laboral

**21%** Falta de relevo generacional

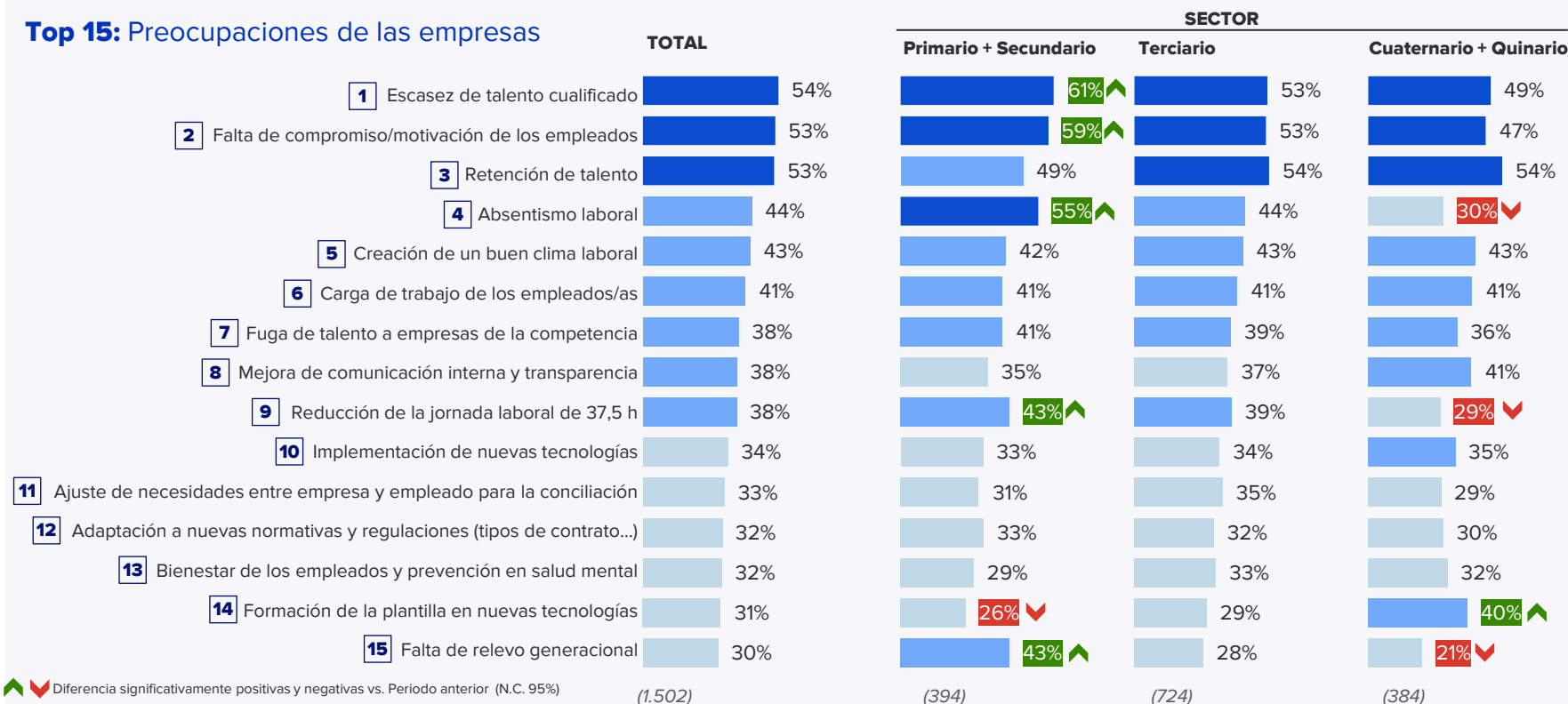
Estos sectores parecen esquivar algo más el absentismo laboral (sin ser menospreciable) y, probablemente por las características de su actividad, salen más airosos de la posible adaptación de la reducción de la jornada laboral semanal de 37,5h o la falta de relevo generacional.

**40%** Formación de la plantilla en nuevas tecnologías

Por el contrario, apunta más a la formación en nuevas tecnologías, en un contexto de alto dinamismo en su aplicación

Mientras que los sectores primario y secundario parecen afrontar desafíos más relacionados con la falta de personal en sí o de sus habilidades y actitudes, los desafíos ante las nuevas tecnologías están más presentes en los sectores cuaternario y quinario.

## Top 15: Preocupaciones de las empresas



W1. Pensando en tu empresa, ¿cuáles son los mayores desafíos y preocupaciones a los que os enfrentáis en los próximos meses con relación a la gestión de personal? Del siguiente listado, puedes ordenar hasta 10 de ellas, siendo la primera la de mayor preocupación.



## Hacemos zoom en algunas de las **preocupaciones más relevantes** para las empresas.

*Puesto en  
el ranking*

*% empresas  
mencionan*

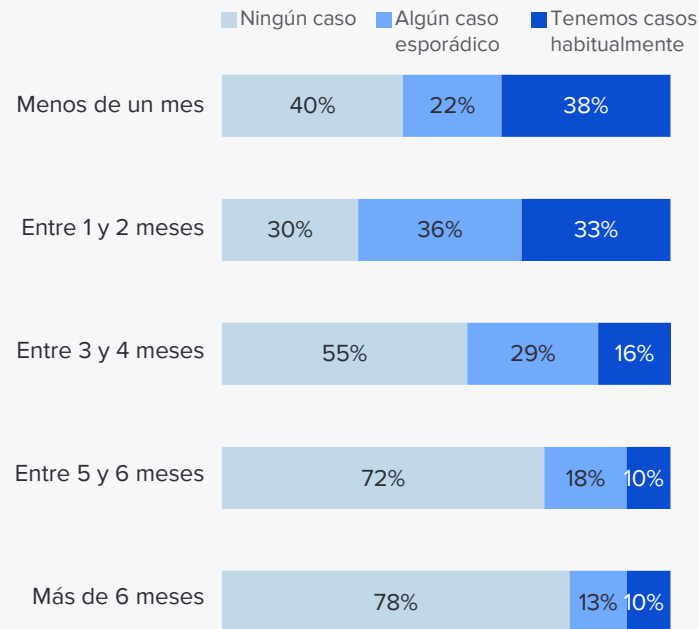
1º	Escasez de talento cualificado	54 %
4º	Absentismo laboral	44 %
9º	Reducción de la semana laboral a 37,5h	38 %
13º	Bienestar de los empleados y prevención en salud mental	32 %

# La escasez de talento: el principal desafío de las empresas.

Aunque lo habitual es que los procesos de contratación duren menos de 1 mes o incluso hasta 2 meses, una de cada diez empresas declara tener de forma habitual algunos procesos de selección de más de 5 meses.

Si consideramos también a los casos esporádicos, alcanza a **una de cada 4 empresas a quienes tienen procesos de selección superiores a 5 meses.**

## Duración de los procesos de selección



Base Total: (1.502)

El 54% de las empresas selecciona al menos un caso esporádico de 3 meses o más.

# La falta de competencias técnicas justifica más de la mitad de los casos de escasez de talento.

La gran mayoría de las empresas con procesos de una duración de 3 meses o más indican una motivación que está directamente relacionada con la falta de personal capacitado con las habilidades requeridas.

Aunque la mayoría apunta a la falta de competencias técnicas, las habilidades sociales o actitud, junto con la especialidad del puesto hacen que los procesos se alarguen.

## Motivos para que la duración fuera de 3 meses o más

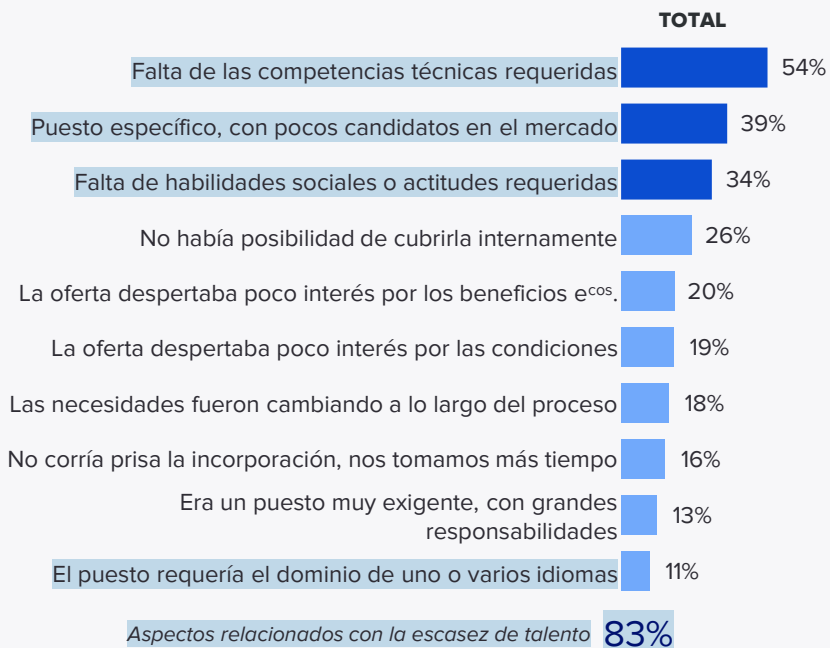


El **83%** menciona algún motivo relacionado con la **escasez de talento** per se.

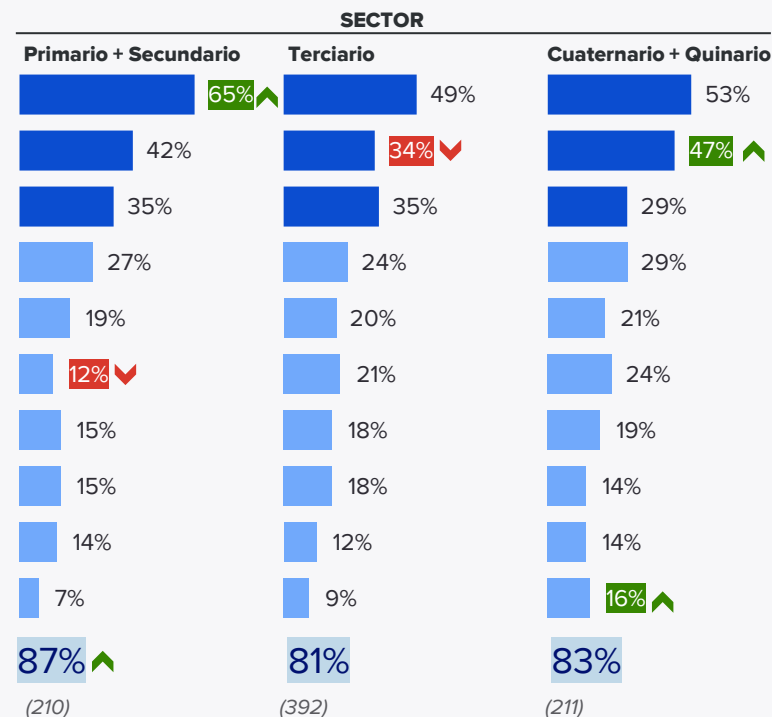
Base Duración de 3 meses o más: (813)

Mientras que en los sectores primario y secundario la principal dificultad de cubrir una vacante es la falta de competencias técnicas, las empresas de los sectores cuaternario y quinario tienen que afrontar la falta de personal especializado.

### Motivos para que la duración fuera de 3 meses o más



Base Duración de 3 meses o más: (813)







El absentismo laboral, que alcanza récords en el último año, se posiciona como la 4ª preocupación de las empresas.

El absentismo laboral es una realidad del mercado laboral español, y así lo perciben también las empresas.

El absentismo aumenta.

**35%** Más de un tercio de las empresas declara haber notado un mayor absentismo durante el año 2024 frente al año anterior.

*Mientras tanto, se siguen alcanzando máximos en los niveles de absentismo, con una tendencia al alza en los días no trabajados de 2,1 días más que en 2019.*

**E Las bajas laborales volvieron a crecer en 2024 y alcanzan otro máximo histórico**

Fuente: [El País](#), con Datos de la [Seguridad Social](#)

El absentismo por incapacidad temporal se dispara y provoca 76 millones de días perdidos al trimestre

- \* Crecen a un ritmo casi 5 veces mayor que el de los días efectivamente trabajados
- \* Supone 4,6 días de media por cotizante
- \* El absentismo laboral repunta en 2024: ya alcanza el 6,7% de las horas pactadas

Fuente: [El Economista](#)

# El absentismo laboral ocupa la 4ª posición en desafíos para las empresas.

Una de cada tres empresas declara que en 2024 el absentismo laboral ha sido superior al del año anterior.

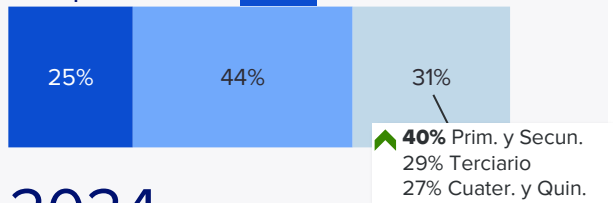
El absentismo laboral está especialmente presente en los sectores primario y secundario: 2 de cada 5 empresas afirman que este ha aumentado con respecto a los dos años anteriores.

## Absentismo laboral en 2024

■ Menos casos que en... ■ Igual ■ Más casos que en...

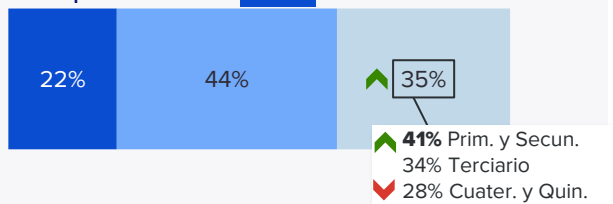
**2024**

Comparado con **2022...**



**2024**

Comparado con **2023...**



Base Total: (1.502)

▲ ▼ Diferencia significativamente positivas y negativas vs. Periodo anterior (N.C. 95%)

ABC Diferencias significativas entre segmentos (N.C. 95%).

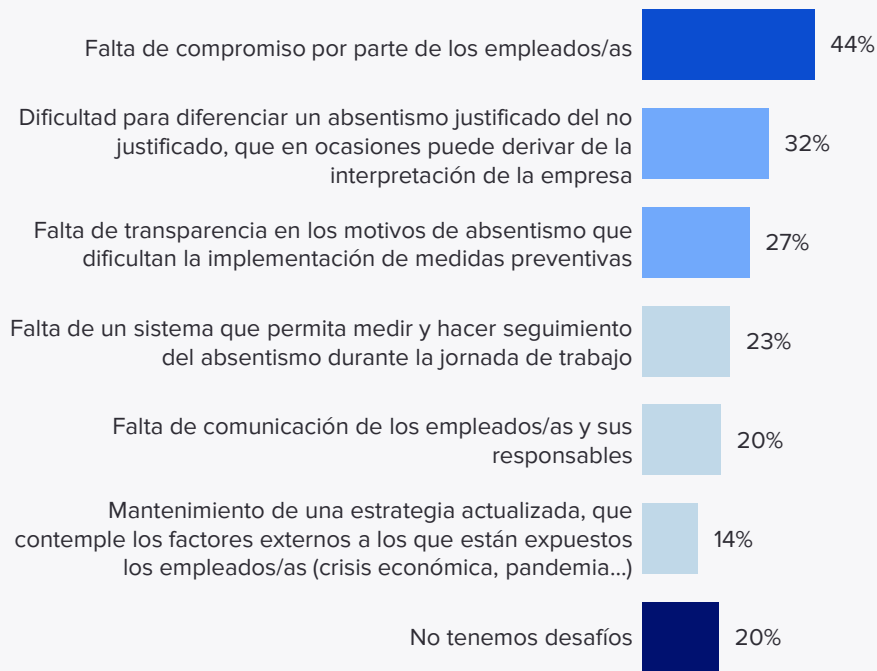
W4. Piensa en el último año, durante 2024 ¿has notado en tu empresa algún cambio con respecto al absentismo laboral (tanto justificado como no justificado) en comparación con periodos anteriores?

# El absentismo es una cuestión presente en el 80% de las empresas.

Parece haber consenso en la **necesidad de profundizar en el compromiso de los empleados/as** para resolver el absentismo laboral.

Junto con la necesidad de diferenciar el absentismo justificado del que no lo está – y sin dejarlo en manos de la interpretación de la empresa -, poder **conocer los motivos que están detrás de las ausencias** para poder implementar medidas preventivas **es un aspecto reclamado por las empresas.**

## Desafíos de la empresa en el ámbito del absentismo laboral



Base Total: (1.502)

El 80% de las empresas menciona algún desafío.




## La reducción de la jornada semanal de 40h a 37,5h, dentro del TOP 10 de preocupaciones.

El asunto que más preocupa a las empresas en este ámbito es la productividad, siendo un desafío especialmente relevante para las empresas cuya actividad es “producir”: los sectores primario y secundario.

*En Febrero de 2025 se aprobaba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la jornada antes de 2026.*

 **24 horas de RNE**  
@24horas\_rne · Seguir

!! Según confirman fuentes de @empleogob a @rne, Junts confirma su rechazo a la ley de reducción de la jornada laboral

 @davevila: "El proyecto estrella de Yolanda Díaz no saldrá adelante"

Se seguirá debatiendo el miércoles en el Congreso porque Trabajo descarta retirarlo

Fuente: RNE, Radio Nacional de España

**El Gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual**

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social



*Sin embargo, y considerando la dependencia de su aprobación por parte de algunos partidos políticos, parece que el proyecto no saldrá adelante.*

*No obstante, seguirá como propuesta por parte del Ministerio de Trabajo.*

## Casi 2 de cada 5 empresas (38%) señalan la reducción de la semana laboral como uno de los retos a abordar.

El esfuerzo en la adaptación en lo que se refiere a la productividad es el reto más difícil para las empresas, teniendo que mantener los mismos niveles productivos que con una menor dedicación.

Estas dificultades se hacen más tangibles en los sectores primario y secundario.

### Los sectores primario y secundario

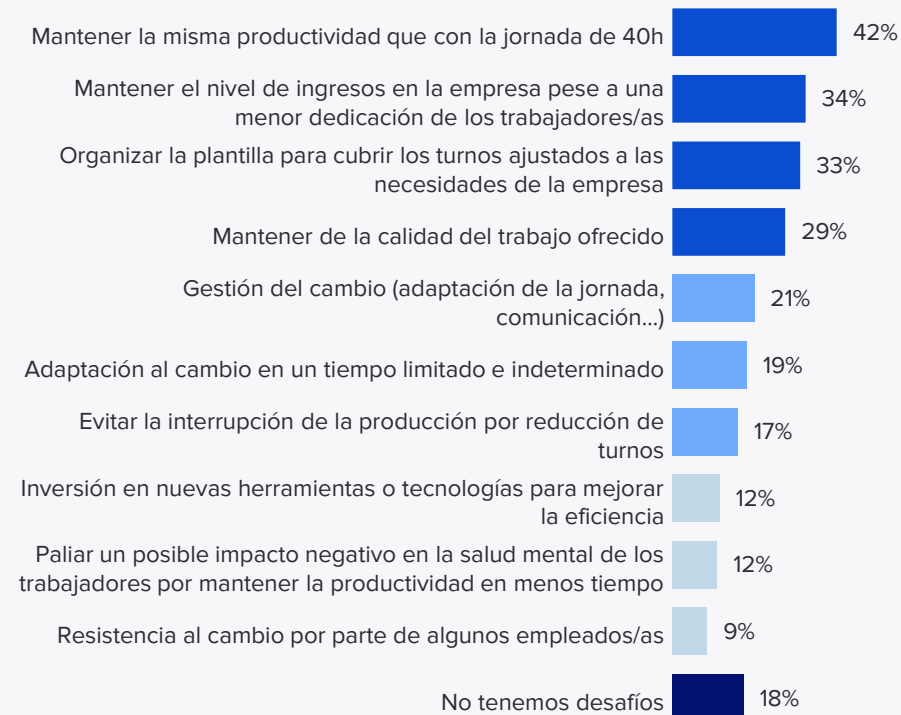
**50%** Mantener el nivel de productividad

**40%** Mantener el nivel de ingresos

**26%** Evitar la interrupción de la producción por reducción de turnos

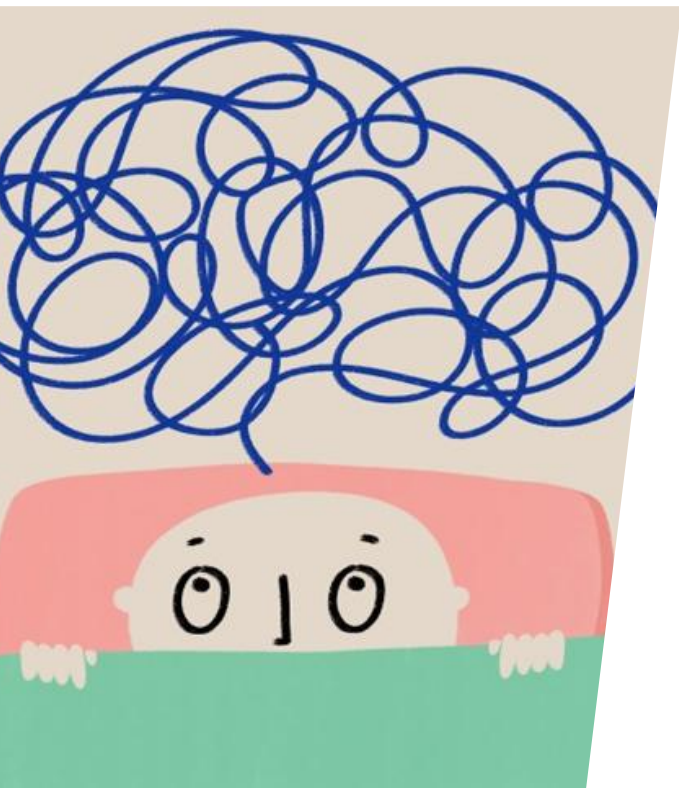
El 43% de las empresas del sector 1º y 2º señala la reducción de la semana laboral como desafío, situándola en el TOP 5.

### Desafíos ante la reducción de la jornada semanal



Base Total: (1.502)

El 82% de las empresas menciona algún desafío.



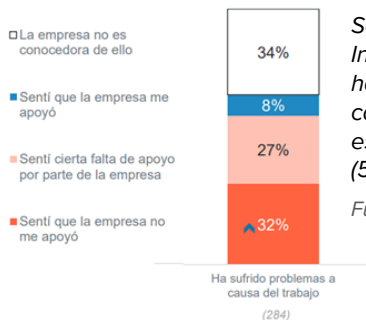
## En un contexto de especial relevancia de la salud mental en el ámbito laboral...

...las empresas no parecen mostrar una especial preocupación por este ámbito de la salud, situándola en un discreto 13º puesto en su ranking de preocupaciones.

Y es que, según los empleados/as, sus empresas no serían conocedoras de la situación.

Los problemas de salud mental en el trabajo se duplican en tres años

Fuente: [Informe de Salud Mental, InfoJobs](#)



Según el Informe sobre Salud Mental de InfoJobs, uno de cada tres trabajadores que ha sufrido un problema de salud mental a causa del trabajo, declara que su empresa no es conocedora de ello, y más de la mitad (59%) sintió falta de apoyo.

Fuente: [Informe de Salud Mental, InfoJobs](#)

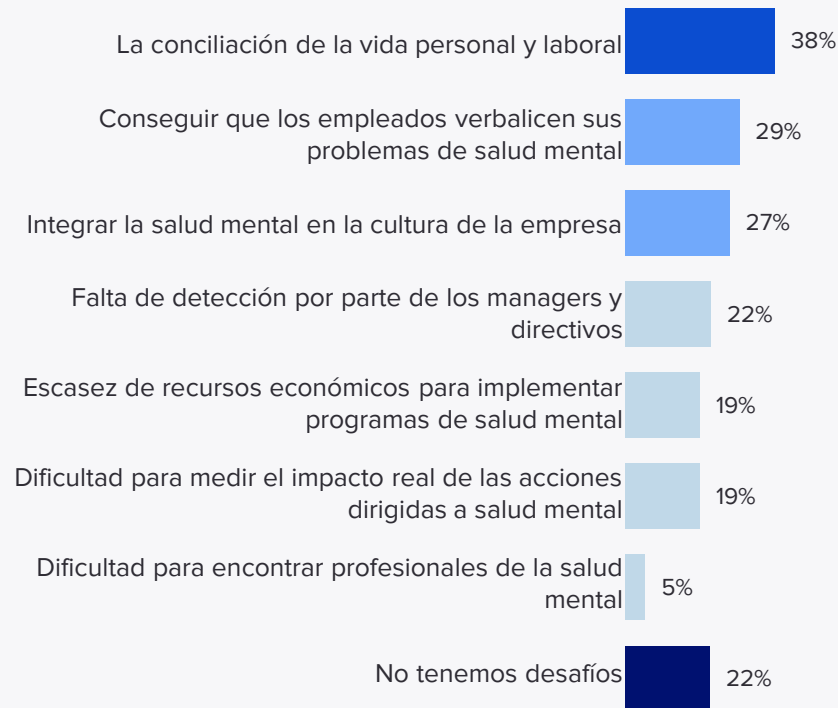
Así, no es de extrañar que –además de la conciliación laboral – el principal desafío contemplado por las empresas en el ámbito de la salud mental sea la **verbalización por parte de los empleados y la detección por parte de los responsables**.

Hay que bajar al puesto 13º para encontrar la preocupación por la salud mental, aunque está señalada por un tercio de las empresas (32%).

Sin embargo, la inmensa mayoría está concienciada de que es un elemento clave, con un 78% que declara que conlleva para su empresa algún reto.

Destaca la **conciliación de la vida personal y laboral como el eje esencial** que ayudaría a combatir los problemas relacionados con este ámbito. Junto con esto, la concienciación – desde la verbalización del lado de los empleados y la detección por parte de responsables - y la integración en la cultura empresarial, se perfilan en las principales acciones para abordarla.

#### Desafíos de la empresa en el ámbito de la salud mental



Base Total: (1.502)

El 78% de las empresas menciona algún desafío.



# Fuentes



SEPE

[Informe de Tendencias del mercado de trabajo en España](#) del Observatorio de las ocupaciones

El País

[Artículo sobre la evolución de las bajas laborales, con datos de la Seguridad Social](#)

El Economista

[Artículo sobre impacto del absentismo en los días de trabajo](#)

InfoJobs

[Informe de Salud Mental](#)

Ministerio de Trabajo y E<sup>a</sup> Social

[Artículo del Gabinete de Comunicación](#)

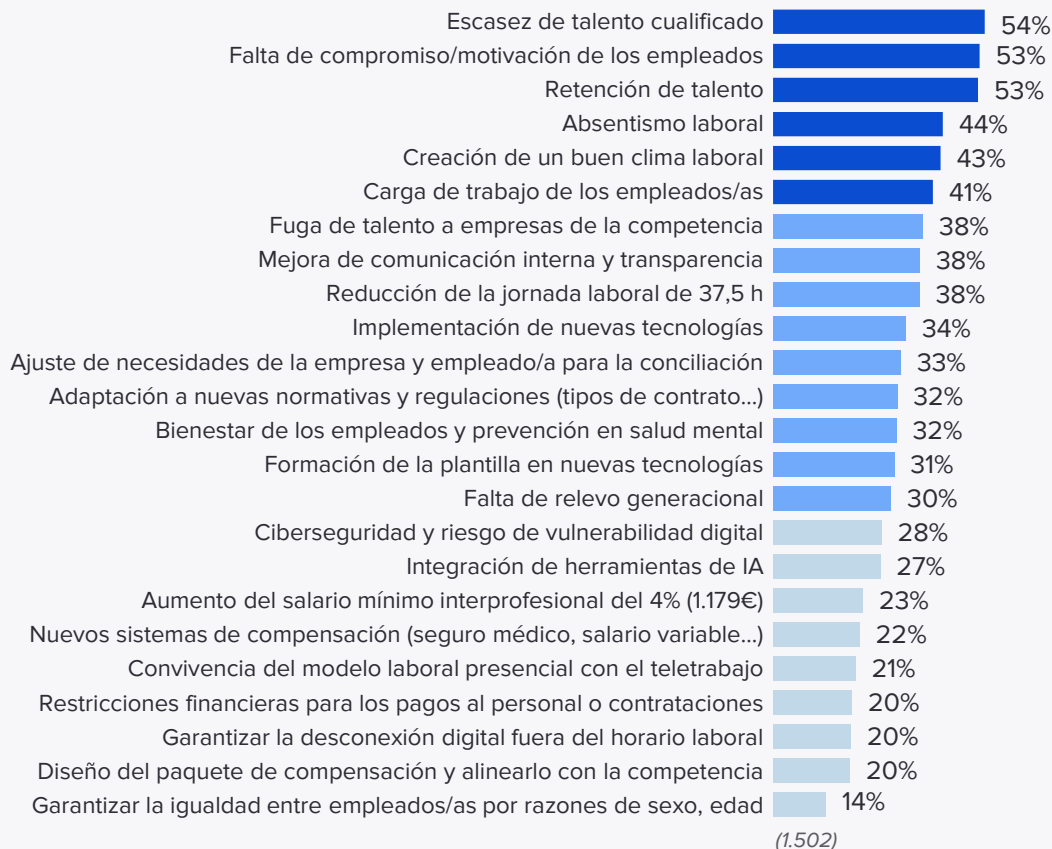
Rtve, RNE

[Noticia sobre la previsión de no aprobación de la ley](#)



# Ránking total de preocupaciones

Del ránking de preocupaciones global podemos observar cómo ha quedado **relegado al último puesto la justicia social** en forma de garantizar la igualdad entre empleados/as por sexo, edad...



Muchas gracias

