¿Cómo puede el nuevo Gobierno ayudar a las empresas?

Absentismo, productividad y falta de talento: los obstáculos que amenazan la competitividad de las empresas en España



Detrás de cada empleo hay una persona que trabaja y una empresa que lo hace posible. En esta nueva entrega de "*InfoJobs, en campaña por el empleo*", se pone el foco en esa segunda mirada para dar voz a las necesidades del tejido empresarial

- ***Estabilidad: el absentismo y la rotación laboral ponen a prueba la continuidad de las plantillas, mientras que las compañías buscan fórmulas para mantener a sus equipos y fidelizar el talento***
- ***Competitividad: mejorar las condiciones laborales, garantizar la productividad y encontrar profesionales con las competencias adecuadas son algunos de los desafíos a los que se enfrentan las empresas para crecer y generar puestos de trabajo***

Madrid, 17 de noviembre de 2026. Crear empleo es una de las prioridades de cualquier economía, pero también lo es garantizar que sea estable y que las empresas puedan mantenerlo. Esta es una de las cuestiones que InfoJobs, la plataforma de empleo líder en España, pone sobre la mesa en una nueva entrega de su iniciativa ***"InfoJobs, en campaña por el empleo"***, en esta ocasión desde la perspectiva empresarial y con el foco en los retos que debe abordar el nuevo Gobierno para favorecer un mercado laboral sostenible y competitivo. Una reflexión especialmente relevante ante la próxima cita electoral del 29 de noviembre, en

la que las urnas marcarán el rumbo político de los próximos años y, con él, parte de la agenda económica y laboral del país.

El absentismo, la productividad, la rotación y la falta de talento cualificado y de mano de obra son factores que condicionan tanto la organización de las plantillas como la continuidad y competitividad de la actividad empresarial. En el fondo, la cuestión radica en cómo compatibilizar las necesidades de las empresas con las de los profesionales.



"El empleo no puede entenderse únicamente desde la perspectiva de quienes buscan o tienen un trabajo; también es necesario atender a las condiciones que necesitan las empresas para poder generarlo y mantenerlo. No se trata de plantear las necesidades de unos y otros como contrapuestas, sino de encontrar puntos de equilibrio que permitan avanzar hacia un mercado laboral más sólido. Para ello, es importante contar con un entorno que aporte seguridad, favorezca la adaptación a los cambios y permita a las organizaciones planificar a medio y largo plazo. Solo así será posible impulsar un tejido empresarial competitivo, capaz de crear oportunidades y ofrecer estabilidad a los profesionales".

Mónica Pérez · Directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs

El 44% de las empresas considera el absentismo una preocupación muy relevante

El absentismo es uno de los fenómenos que más atención ha acaparado en el mercado laboral español durante los últimos meses, generando un intenso debate sobre sus cifras, su incidencia en los distintos sectores o el impacto económico que supone para las empresas. Las ausencias obligan, en muchos casos, a reorganizar turnos, redistribuir tareas o asumir cargas adicionales de trabajo, especialmente en sectores o puestos concretos en los que la presencia de cada profesional resulta esencial para mantener el servicio o el ritmo de producción.

De acuerdo con los datos de la *Radiografía del Absentismo laboral en España 2026*, realizada por la plataforma, el 47% de los ocupados se ha ausentado del trabajo en el último año. Sin embargo, prácticamente la totalidad de estas ausencias no responde a comportamientos injustificados: solo un 2% reconoce haberse ausentado sin justificación y sin recuperar el tiempo. El motivo más señalado por la población ocupada que se ha ausentado de su puesto

es acudir a una cita médica, mencionado por el 47% de los casos. Le siguen, ambos con un 29%, los problemas de salud puntuales (como un resfriado, un dolor de cabeza o menstrual) y las complicaciones de salud que requieren un periodo de recuperación. Por otro lado, el 9% menciona motivos relacionados con la salud mental.

Del lado de las empresas, en el *Barómetro de preocupaciones* el 44% menciona el absentismo como una inquietud muy relevante. Contrastar la incidencia del absentismo entre los trabajadores con la preocupación que despierta en las empresas pone de manifiesto que se trata de un fenómeno que requiere una mirada más amplia. No basta con conocer cuántas ausencias se producen: también es necesario comprender sus causas, su duración y cómo varían en función de la actividad y las características de cada puesto. Sin esta información, resulta difícil diseñar respuestas eficaces y evitar que las medidas adoptadas sean generalistas o no se ajusten a la realidad de cada sector.

El 35% de los trabajadores ha cambiado de empresa en estos cinco años y un 34% busca empleo o está receptivo a nuevas oportunidades

La movilidad laboral forma parte de la evolución de las trayectorias profesionales, pero también plantea un desafío para las empresas, especialmente cuando tienen dificultades para retener determinados perfiles o cubrir las vacantes que dejan quienes se marchan. En ocasiones, la salida de profesionales con experiencia supone la pérdida de conocimiento acumulado y obliga a las organizaciones a dedicar nuevos recursos a los procesos de selección, incorporación y formación. Por esta razón, además de atraer talento, las compañías necesitan desarrollar estrategias que favorezcan la continuidad de sus equipos.

Según la consulta sobre *Rotación laboral y Job Hopping* de InfoJobs, el 35% de los trabajadores ha cambiado de empresa en los últimos cinco años y, dentro de este grupo, un 15% lo ha hecho en más de dos ocasiones. Al analizar las razones que motivan estos movimientos, se observa que la mayoría responde a decisiones voluntarias de los propios profesionales. De hecho, el 78% de los trabajadores que ha cambiado de empresa declara haberlo hecho por voluntad propia, frente al 22% que lo hizo de manera involuntaria. Entre quienes decidieron dar ese paso, la conciliación y la flexibilidad son los motivos más mencionados (50%), seguidos del desarrollo profesional (47%) y el bienestar personal y la salud (45%). Las condiciones económicas también tienen un peso relevante, señaladas por el 38%. Por su parte, la seguridad laboral aparece como motivo de cambio para el 20%.

A estos datos se suma la predisposición de una parte importante de los profesionales a buscar nuevas oportunidades. Según el informe *Intención de cambio de empleo*, el 34% afirma que está buscando empleo o se muestra abierto a cambiar de trabajo a corto plazo. En este sentido, la mejora salarial continúa siendo el principal motivo para plantearse un cambio de empleo: casi la mitad de quienes lo prevén (48%) afirma que lo hace con el objetivo de ganar más dinero. No obstante, cada vez requieren mayor relevancia aspectos relacionados con el bienestar dentro de la empresa: la salud mental aparece como el segundo gran motivo (23%), seguida

de la búsqueda de proyectos más motivadores (22%), la falta de reconocimiento profesional (21%), la conciliación entre vida personal y laboral (20%) y la reducción del estrés (20%).

Este escenario pone de manifiesto que uno de los retos para las organizaciones es adaptar sus estrategias de atracción y fidelización a estas expectativas, mientras que las políticas públicas deben contribuir a crear un entorno que favorezca tanto el desarrollo profesional como la estabilidad de las relaciones laborales.

Salarios y competitividad: el reto de mejorar las retribuciones sin comprometer la capacidad de las empresas

La evolución de los sueldos y del salario mínimo interprofesional vuelve a situarse en el centro de la discusión laboral. A principios de noviembre, el Ministerio de Trabajo planteó una subida del 5,3% del SMI para 2027, hasta los 1.286 euros brutos mensuales en 14 pagas. Una propuesta que ha reabierto el debate sobre cómo avanzar en la mejora de las rentas salariales –haciendo que crezcan también los salarios medios– y del poder adquisitivo sin perder de vista la realidad económica de las empresas, especialmente de las pymes y de los sectores con una elevada intensidad de mano de obra.

La cuestión resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que la retribución es uno de los factores que lleva a los profesionales a buscar nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, la capacidad de mejorar los salarios también está condicionada por la evolución de los costes y de la productividad de las compañías. En este contexto, encontrar un equilibrio entre unas condiciones económicas atractivas para los trabajadores y la sostenibilidad de la actividad empresarial es uno de los desafíos que debe afrontar la política laboral desde el diálogo con ambas partes.

Los datos de InfoJobs permiten contextualizar esta situación. Según el análisis de las vacantes publicadas en la plataforma durante el primer semestre de 2026, el salario promedio ofertado alcanzó los 28.093 euros brutos anuales, un 2,8% más que al cierre de 2025. Pese a este avance, el incremento se situó por debajo de la evolución del IPC, que en junio se situó en el 3,2%, lo que supone un retroceso de 0,4 puntos porcentuales en términos de poder adquisitivo. Esta evolución también se refleja en la percepción de los trabajadores. Según la encuesta *Intención de pedir un aumento de sueldo*, el 38% de la población ocupada considera que su capacidad económica ha disminuido en los últimos dos años. Asimismo, la reducción del poder de compra tiene efectos palpables en la vida cotidiana de los ocupados, ya que los datos de la encuesta reflejan que la vivienda y las compras básicas concentran casi la mitad del presupuesto mensual (44%), relegando los gastos personales o relacionados con el ocio a algo secundario, mientras que el ahorro supone un 10% del salario.

Productividad y jornada laboral, dos caras de una misma moneda dentro de la organización del trabajo

La reducción de la jornada laboral abre un debate que va más allá del número de horas trabajadas: cómo mantener el funcionamiento de las empresas y sus niveles de productividad con una nueva distribución del tiempo sin afectar a los resultados, los ingresos o la calidad del servicio.

Esta preocupación se refleja en los datos de InfoJobs. El 38% de las empresas identifica la reducción de la semana laboral como uno de los grandes retos pendientes y, entre las dificultades que podría implicar aplicar una jornada de 37,5 horas semanales, mantener la productividad ocupa el primer lugar (42%). También preocupan el mantenimiento de los ingresos (34%), la reorganización de las plantillas mediante nuevos turnos (33%) y la posibilidad de que se resienta la calidad del trabajo (29%).

Más que una cuestión de ajustar horarios, las cifras apuntan a la necesidad de repensar cómo se organiza el trabajo y cómo se mide el rendimiento en las empresas. La dimensión del desafío no será la misma para todas: dependerá de la actividad, del tamaño de las plantillas y de las posibilidades de reorganizar los procesos. En consecuencia, el debate sobre la jornada laboral también debe incorporar la realidad productiva de las compañías y las condiciones necesarias para que puedan adaptarse a los cambios.

El desajuste entre formación-demanda también repercute en las empresas: la falta de talento es su principal preocupación

La dificultad para encontrar profesionales con la cualificación adecuada sigue siendo uno de los principales obstáculos para las empresas en España. No obstante, el problema no siempre reside en la falta de personas disponibles para trabajar, sino en el desajuste entre las competencias que necesitan demandar las empresas y las que ofrece el mercado laboral. Siguiendo con el *Barómetro de preocupaciones*, la escasez de talento cualificado es la preocupación más citada (54%) por las empresas. A esta dificultad se suman la falta de compromiso y motivación de los equipos, y los problemas para retener talento, ambas señaladas por el 53% de las empresas. La dimensión del reto también se aprecia en los procesos de selección: una de cada diez compañías afirma que habitualmente necesita más de cinco meses para encontrar a los candidatos adecuados. Entre las organizaciones que afrontan procesos de selección de tres meses o más, el 54% identifica la falta de competencias técnicas como uno de los principales motivos de esa demora.

Impulsar medidas que acerquen la formación a las necesidades reales del tejido productivo y faciliten la adaptación de los profesionales a los cambios del mercado laboral se vuelve fundamental. Reforzar la conexión entre empresas, centros educativos y entidades de formación para el empleo es clave para reducir el desajuste de competencias, agilizar la cobertura de vacantes y favorecer que las compañías puedan desarrollar su actividad y mantener su competitividad.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 30 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 2,4 millones de candidatos activos que exploran nuevas oportunidades laborales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 22 segundos.

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net

Evercom:
Ariadna Daunis / Andrea Vallejo / Virginia Camino / Jesica Durán / Silvia Coma
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56