



HAYS Recruiting experts
worldwide

GUÍA DEL MERCADO LABORAL 2017

Análisis de tendencias del Mercado Laboral



hays.es

[#GuiaHays2017](https://twitter.com/GuiaHays2017)

ÍNDICE

Acerca de Hays	1
Elaboración de la Guía	2
El mercado de selección en España	3
El punto de vista académico	5
Opinión de las empresas	10
Opinión de los profesionales	19
En el extranjero	21
En España	24
Empleados	27
Desempleados	34
Descubre más sobre Hays	36

ACERCA DE HAYS

Hays, multinacional británica líder mundial en selección especializada de personal cualificado de Staff, Mandos Intermedios y perfiles de Alta Dirección, está presente en 33 países y tiene más de 252 oficinas a nivel mundial.

Hays Response

Empresa cuya misión es la selección permanente de personal de apoyo cualificado y proyectos de Interim Management de corta o larga duración. La calidad de una consultoría de selección y la rapidez de una empresa de trabajo temporal se combinan para dotar de efectividad las búsquedas, optimizando el tiempo de respuesta a nuestros clientes.

Hays Recruiting Experts Worldwide

Compañía orientada a la selección de mandos intermedios y perfiles cualificados. Ofrece servicios de selección y evaluación de competencias para puestos de trabajo permanentes. La especialización de nuestros consultores y el alto conocimiento de sus respectivos sectores son sus principales ejes de calidad y rapidez para dar soluciones concretas a las necesidades de nuestros clientes.

Hays Executive

Firma especializada en la búsqueda y selección de perfiles de Alta Dirección y Direcciones Funcionales. Ofrece servicios de Headhunting, estudios de mercado y evaluación de perfiles cualificados, así como un asesoramiento continuo de la evolución del mercado a clientes y candidatos.

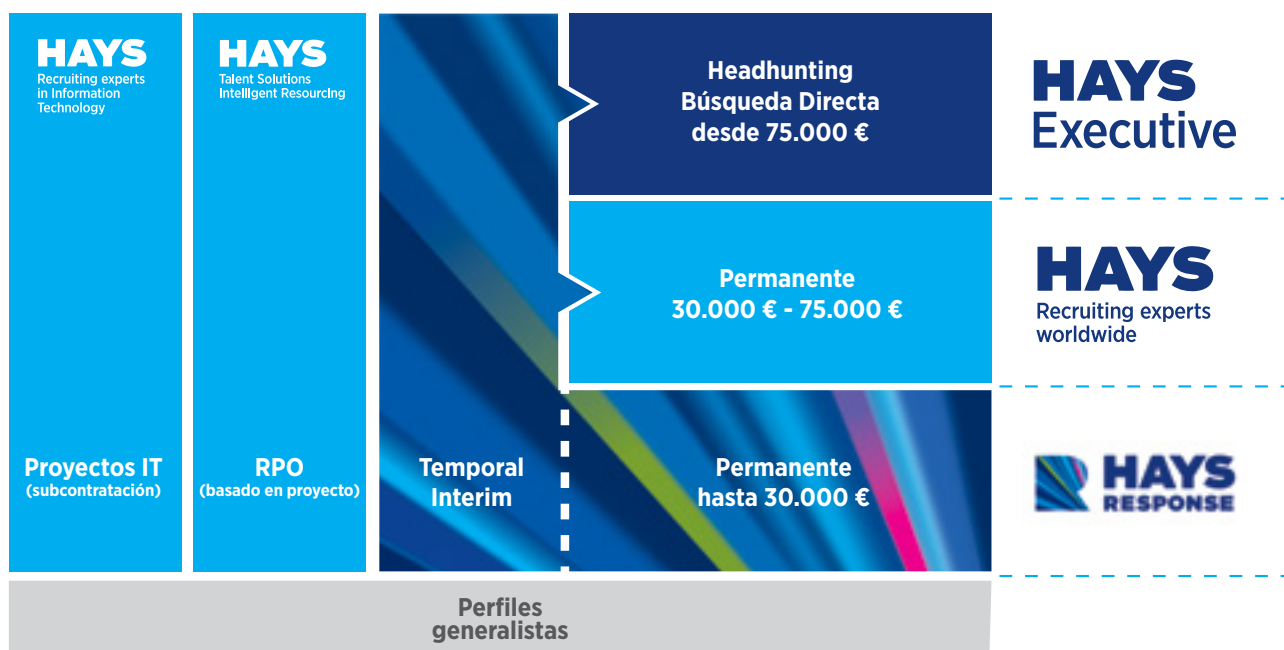
Hays Talent Solutions

Es la línea de negocio de MSP y RPO de Hays. Ofrece los recursos y el talento necesarios para transformar las organizaciones que deseen externalizar sus servicios de selección de forma parcial o completa a través de una combinación de conocimiento del mercado, la excelencia técnica y una metodología inigualable. Esta línea ayuda a las empresas a mejorar sus procesos internos, con soluciones a medida para grandes volúmenes.

Hays IT Services

Nuestra división de IT Services se ha creado con la finalidad de ayudar a los profesionales del sector IT a encontrar proyectos atractivos y motivadores que se adecuen a su experiencia y expectativas. Seleccionamos candidatos para proyectos de IT en las áreas de Infraestructura, Desarrollo, Consultoría, Ventas o Gestión, ofreciendo flexibilidad en la contratación.

Las líneas de negocio de Hays:



ELABORACIÓN DE LA GUÍA

Como cada año elaboramos una guía de tendencias y salarios que ayuda a nuestros clientes y candidatos a realizar previsiones del Mercado Laboral y conocer las nuevas tendencias de sus sectores.

Este año, hemos dividido el contenido en dos partes. Podrás encontrar en el libro impreso el análisis de los sectores en los que hemos trabajado así como las tablas salariales. Esta información la aportan nuestros expertos y a cada análisis le acompaña su respectiva tabla salarial.

En este PDF podrás consultar la parte de análisis de Mercado. Esta parte está basada en las respuestas a una encuesta dirigida a empresarios españoles, personal directivo y profesionales de Recursos Humanos. También contamos con la opinión de los trabajadores – empleados, desempleados y expatriados. Las encuestas se lanzan durante el último trimestre del año. Para esta edición hemos contado con las respuestas y opiniones de más de 1.500 empresarios y cerca de 8.000 trabajadores.

También lanzamos una encuesta al sector Académico, donde invitamos a participar a distintas Universidades, Escuelas de Negocio y Centros Especializados de Postgrado. La finalidad es averiguar cuál es el punto de vista académico y ver si existen tendencias comunes entre los distintos centros e instituciones.

Entre los centros que han participado figuran:



Puedes descargar el análisis de sectores y salarios en guiasalarial.hays.es

Comparte tus comentarios a través de [#GuiaHays2017](https://twitter.com/GuiaHays2017) en redes sociales.

EL MERCADO DE SELECCIÓN EN ESPAÑA

PANORÁMICA GENERAL



Christopher Dottie
Managing Director, Hays España

El último año ha sido, sin duda, un año marcado por las elecciones. Principalmente nos hemos visto afectados por las Elecciones Generales en España pero también han tenido impacto las Regionales y, por supuesto, los comicios internacionales como el referéndum del Brexit y las elecciones estadounidenses, que han impactado directamente sobre el entorno de negocios. Pero, ¿cómo ha afectado todo esto realmente al Mercado Laboral?

A principios de 2016, destacábamos esperanzados el crecimiento económico y el positivismo que se respiraba entre los distintos agentes del Mercado. Un amplio 74% de nuestros encuestados manifestaba en la Guía Hays 2016 una opinión y sensaciones positivas respecto al Mercado. Sin embargo, ya dejamos patente que debíamos comedirnos y no dejarnos llevar, en exceso, por la ola de positivismo, ya que a pesar del rebrote del Mercado, todavía teníamos muchas asignaturas pendientes para lograr que el Mercado Laboral volviese a ser un entorno estable y seguro.

Podemos decir que la recuperación continuada de volúmenes de empleo en España ha sido importante. La tasa de paro llegaba a finales de 2016 a niveles por debajo del 20% por primera vez después de siete años. Una buena noticia, por supuesto, pero que viene dada, en gran medida,

por los vientos de cola de la economía europea y la falta de medidas de austeridad en España para reducir el déficit. Esta última ha sido una de las ventajas que nos ha dejado la ausencia de un Gobierno Nacional durante casi un año, pero las desventajas son muchas otras.

España necesita una reforma educativa para mejorar la preparación de su capital humano para el Mercado Laboral. La calidad de la enseñanza teórica en nuestro país siempre ha sido elevada pero no nos hemos actualizado como han hecho otros países. En muchos sectores las empresas buscan competencias más que conocimientos (capacidad analítica, dotes de comunicación, trabajo en equipo, proactividad, etc.) pero son pocas las instituciones académicas donde se hace hincapié en este tipo de aprendizaje.

Según la EPA la tasa de paro juvenil está bajando. Sin embargo, el motivo principal no es que hayan encontrado empleo, si no la evolución demográfica que ha sufrido la población española, con una reducción de jóvenes activos en el Mercado Laboral que pasa a 760 mil menos desde 2012. Aun así, el número de ocupados de menos de 30 años sigue siendo elevado, 2,5 millones, aproximadamente la mitad de los que había en 2008.

Tenemos tasas de desempleo muy por encima del 20% para jóvenes que han hecho estudios de Bellas Artes, Relaciones Laborales o Periodismo y, en el polo opuesto, casi pleno empleo para los licenciados de ciertas Ingenierías, Matemáticas o Estadística, pero aun así, la proporción de españoles estudiando cada carrera no cambia.

Los servicios públicos de empleo también deben ser actualizados y el actual sistema de negociación colectiva no está funcionando a la perfección según la mayoría de observadores del Mercado Laboral.

El resultado es un mercado de trabajo en España mejor que los últimos años pero todavía muy injusto y desactualizado comparado con su propio potencial y lo que observamos en otros países. Confiamos en que 2017 sea el año en que los políticos, las empresas, el sector educativo y los representantes de los trabajadores trabajen unidos, con altas dosis de creatividad, para abordar el futuro del Mercado Laboral en España.


LA GUÍA HAYS 2017

Cada año nos esforzamos por aprovechar al máximo los recursos de los que disponemos con la finalidad de ofrecer a empresas y trabajadores la información más útil y relevante sobre el Mercado Laboral. Con este objetivo en mente, nos hemos replanteado la estructura de la actual Guía del Mercado Laboral y, a medida que ésta va cogiendo relevancia como publicación de referencia nacional para consultar información de tendencias del Mercado y salarios, creemos que era de interés para todos que la información que ofrecemos al Mercado estuviera disponible lo antes posible desde el comienzo del año.

Por ese motivo nos hemos esforzado en recopilar la información para poder lanzar la Guía Hays 2017 antes de finalizar el mes de febrero. Para poder lograrlo, hemos analizado profundamente el contenido que estábamos ofreciendo y hemos tomado la decisión de suprimir del libro impreso toda la parte destinada a al análisis del Mercado Laboral que extraíamos de los resultados de las encuestas que lanzamos normalmente en el mes de Octubre anterior a la publicación de la Guía. Dejando, de este modo, sólo el análisis de sectores y los salarios en el libro de referencia. Aun así, creemos sinceramente que el análisis de Mercado y las encuestas son uno de los valores añadidos de nuestra Guía y no queríamos perder esta información, que seguirá disponible para consultar y descargar en nuestra web guiasalarial.hays.es

“ Tenemos un mercado de trabajo mejor que los últimos años pero todavía muy injusto y desactualizado comparado con su propio potencial. ”

EL PUNTO DE VISTA ACADÉMICO



En Hays creemos que el sector Académico es una de las piezas clave del Mercado Laboral. Es por esta razón que incluimos un apartado completo con un análisis de sus puntos de vista.

Hemos invitado a participar en una encuesta sobre Mercado Laboral a distintas Universidades, Escuelas de Negocio y Centros Especializados de Posgrado.

La Finalidad es averiguar cuál es el punto de vista académico y ver si existen tendencias comunes entre los distintos centros e instituciones. Entre las respuestas obtenidas tenemos 33 Universidades, 33 Escuelas de Negocio y 12 Centros de Posgrado.

EL PUNTO DE VISTA ACADÉMICO

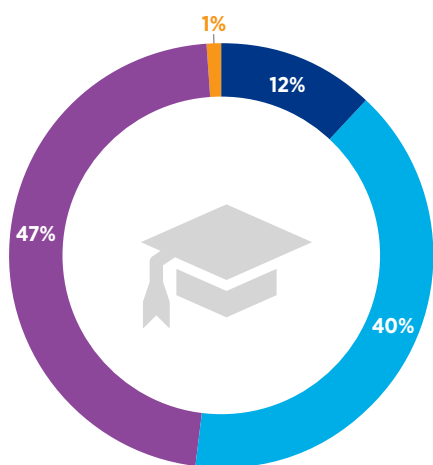
¿Qué se debería hacer para disminuir el paro juvenil?



La mayor implicación por parte de las empresas sigue siendo la principal reclamación por parte del sector Académico, seguido de las prácticas en empresas desde el inicio de los estudios.

Sin embargo, la necesidad de un mayor apoyo del Gobierno toma fuerza este año, por encima de un mejor consejo en la elección de los estudios, que ocupaba la tercera posición en la edición anterior.

¿Crees que los jóvenes están preparados para salir al Mercado Laboral al acabar los estudios?



Aumenta de forma muy considerable respecto a la edición anterior el número de profesionales del sector Educativo que consideran que los jóvenes salen poco preparados al Mercado Laboral (pasan del 25% al 40%).

Por tipología de centro, las Universidades son las más optimistas, mientras que en el lado opuesto se sitúan los Centros de Formación Especializada de Posgrado. Estos últimos, en un 66% de los casos, consideran que los jóvenes acceden al Mercado Laboral con falta de conocimientos y habilidades, mientras que este porcentaje se reduce al 51% en el caso de las escuelas de negocio, y al 18% en las universidades.

En general, todos los centros consideran que es importante fomentar una mayor participación de las empresas en el sector educativo, pero es una reivindicación que sienten especialmente las Universidades y Escuelas de Negocios. Los Centros de Formación Especializada de Posgrado animan al Gobierno a dar más apoyo al sistema educativo español.

El Hays Global Skills Index* indica en 2016 un agravamiento de la brecha entre la preparación de los jóvenes y lo que realmente está demandando el Mercado Laboral. En este sentido, por segundo año consecutivo, hemos preguntado a los centros educativos si efectivamente creen que hay distancia entre la preparación de los estudiantes y el personal que necesita el Mercado Laboral. La respuesta es contundente: el 93% de los encuestados da la razón a las conclusiones del Hays Global Skills Index.

*Para más información consultar la publicación: *The Hays Global Skills Index 2016: The global skills landscape – a complex puzzle*. In partnership with Oxford Economics. hays-index.com

Queremos destacar que existe cierta incoherencia ya que a pesar de que el 47% de los que han respondido la encuesta cree que los jóvenes están bastante preparados para salir al Mercado Laboral al acabar los estudios, un contundente 92% cree que existe una brecha entre la preparación de los jóvenes y lo que demandan las empresas.

¿Crees que existe una brecha entre la preparación de los jóvenes y lo que demandan las empresas?

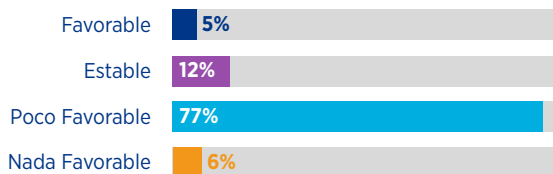


La visión de los profesionales de la educación respecto al Mercado Laboral que se encuentran los jóvenes tras finalizar sus estudios no es positiva. El 76% de los encuestados describe la situación para los jóvenes de “poco favorable”.

No obstante, son relativamente optimistas respecto a las perspectivas de futuro. Un 65% cree que el Mercado Laboral para los recién titulados mejorará ligeramente en los próximos años.

Los profesionales del sector continúan creyendo en la importancia de los estudios universitarios y de posgrado para tener un mejor acceso al Mercado Laboral.

¿Cómo calificarías el actual Mercado Laboral para las generaciones que están acabando actualmente sus estudios?



¿Recomiendas una salida al extranjero durante/después de los estudios?

La recomendación principal de los encuestados para los estudiantes es realizar una salida al extranjero durante o después de los estudios.

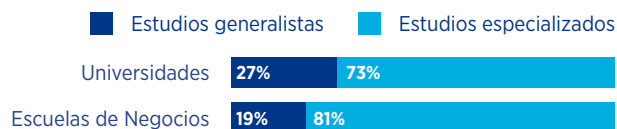


Además, ven imprescindible el dominio de idiomas en el 81% de los casos, o le dan “bastante importancia” en el 19% restante de respuestas.

La importancia de los idiomas para encontrar trabajo:



¿Qué crees que es más importante, los estudios generalistas o las especializaciones?



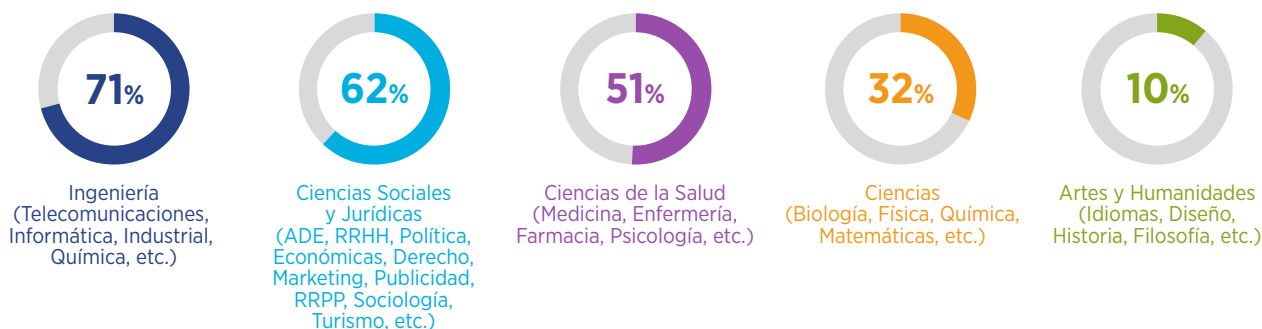
Se afianza la importancia de los estudios especializados.

Las respuestas que destacan la importancia de la especialización aumentan año tras año tanto para Universidades como para Escuelas de Negocio.

Año tras año, los profesionales de la educación siguen apostando porque los estudiantes opten por realizar estudios de ingeniería (71%). Le siguen, a cierta distancia, las Ciencias Sociales y Jurídicas (62%).

¿Qué estudios aconsejarías a los futuros universitarios?

Sector Académico

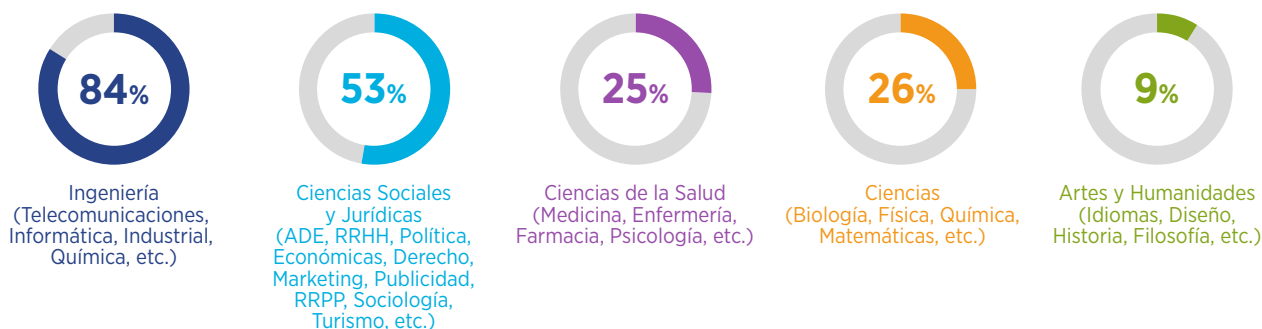


La misma pregunta realizada a las empresas otorga la supremacía a las Ingenierías y las Ciencias Sociales y Jurídicas. El resto de opciones quedan bastante alejadas e incluso invertidas respecto a las áreas de estudio que el

Sector Académico aconseja a los estudiantes (como es el caso de las Ciencias y las Ciencias de la Salud). La única opción que se conserva más o menos igual para ambos colectivos es la de Artes y Humanidades, que queda como última opción.

¿Qué áreas de estudio aconsejas a los estudiantes?

Empresas

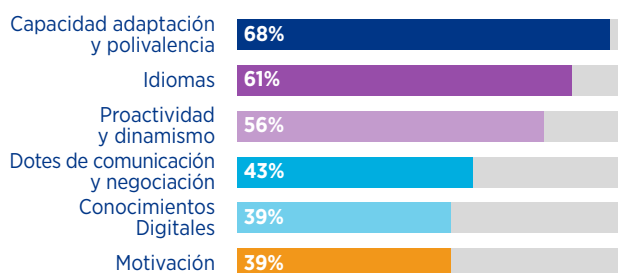


Para el sector Académico repiten las habilidades clave a desarrollar durante los estudios con la finalidad de tener una entrada más fácil al Mercado Laboral. En cabeza, la Capacidad de adaptación y polivalencia y los Idiomas, seguidos de Proactividad, Dotes de comunicación, y empatados en el quinto puesto, Conocimientos digitales y Motivación.

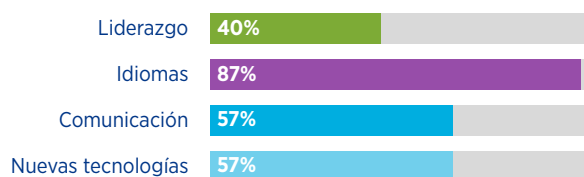
En una línea muy similar se mueven las recomendaciones de las empresas para los skills que aconsejan a los estudiantes de hoy en día. El Liderazgo sería la única opción que el sector Académico no contempla. Por su lado, los idiomas, cogen más peso en el lado de las empresas.

5 habilidades clave para desarrollar durante la fase de estudios y tener mejor entrada al Mercado Laboral

Sector Académico

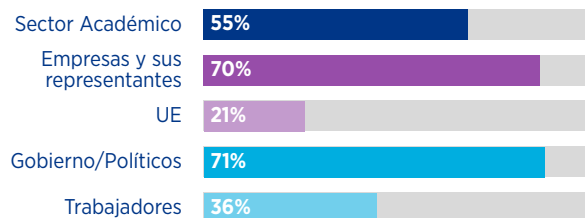


Empresas



¿Quién crees que tiene la responsabilidad de mejorar el actual Mercado Laboral?

Sector Académico



El Sector Académico sigue otorgando a las Empresas y al Gobierno la responsabilidad máxima de mejorar el actual Mercado Laboral.

Sin embargo, los porcentajes de respuesta se reducen desde el 80% al 70%. Por el contrario, aumentan las respuestas que responsabilizan al propio Sector Educativo de la situación (pasan del 50% al 55%).

Los trabajadores y los sindicatos obtienen el 36% de las respuestas.

OPINIONES Y PREFERENCIAS DE LOS EMPRESARIOS ESPAÑOLES

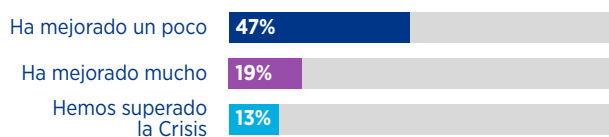


LA OPINIÓN DE LOS EMPRESARIOS

Este año hemos entrevistado a más de 1.500 perfiles de RRHH y de toma de decisiones de distintas áreas de negocio en España. El objetivo era conocer opiniones realistas

sobre las características y lagunas del Mercado Laboral, la forma en que las empresas han lidiado con estos condicionantes durante 2016 y sus perspectivas para 2017.

¿Consideras que tu empresa ya ha finalizado el ciclo económico menos favorable?



Los sectores más optimistas son:

- Banca y servicios financieros
- Construcción
- Logística/Suministros
- Producción/Fabricación
- Retail/Bienes de consumo
- Seguros
- Viajes/Hostelería/Ocio/Turismo

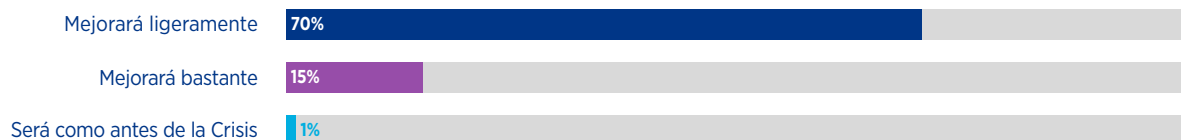
Al 79% de las empresas que consideran que ha mejorado la situación económica les hemos preguntado si han notado algún incremento en indicadores fundamentales como:



Los dos primeros indicadores mejoran respecto a **la Guía de 2016**.

La Expansión Internacional se mantiene igual.

¿Cómo crees que va a evolucionar el Mercado Laboral en los próximos dos años?

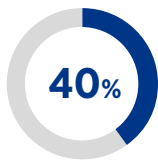


Las compañías encuestadas son especialmente optimistas respecto a la evolución del Mercado Laboral en los próximos años. El 70% cree que mejorará ligeramente y el 15% que lo hará bastante.

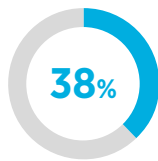
Respecto a las principales dificultades que encuentran, sugieren que se empiezan a dejar atrás las preocupaciones de la Crisis. En este sentido, la preocupación por el acceso al crédito o por los impagos caen a las últimas posiciones del ranking. Por el contrario, las dificultades a la hora de

encontrar personal cualificado escalan posiciones, y se colocan a la cabeza junto con el desajuste entre oferta de profesionales y vacantes disponibles, la rígida legislación laboral y la poca organización entre universidades y empresas.*

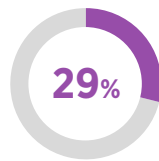
¿En el actual Mercado Laboral cuáles son las dificultades más problemáticas?



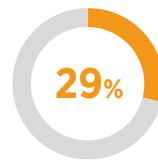
Desajuste entre oferta de profesionales y vacantes disponibles



Rígida legislación laboral



Poca organización entre empresas y universidades



Falta profesionales cualificados

¿Te cuesta encontrar profesionales cualificados para determinadas posiciones?



Start-up

63%



PyME

72%



Gran Empresa

76%

*Para más información consultar la publicación: *The Hays Global Skills Index 2016: The global skills landscape – a complex puzzle*. In partnership with Oxford Economics. hays-index.com

La falta de profesionales altamente cualificados es ya una de las principales preocupaciones de las empresas. Asimismo, las compañías también destacan las dificultades de adaptación a los cambios constantes que tienen que asumir, especialmente en Tecnología, y derivado de esta situación, la escasez de profesionales preparados para esta realidad y la complejidad en la adaptación de sus propias plantillas.

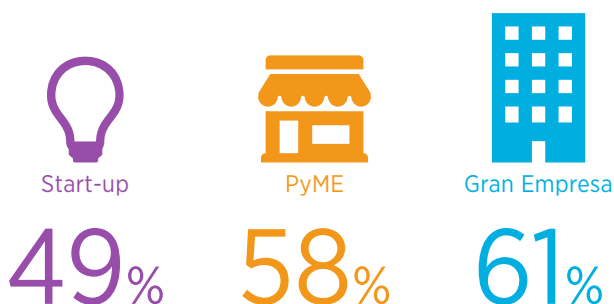
Del 48% que ha despedido en 2016, los motivos:

77%

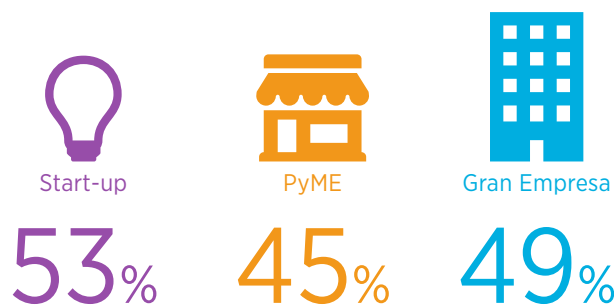
El 77% de los casos en los que las empresas emprendieron despidos no fue con el objetivo de reducir las plantillas, fue por algún motivo relacionado con el trabajador, con la intención de sustituir a la persona.

¿Por qué motivo te cuesta encontrar profesionales cualificados?

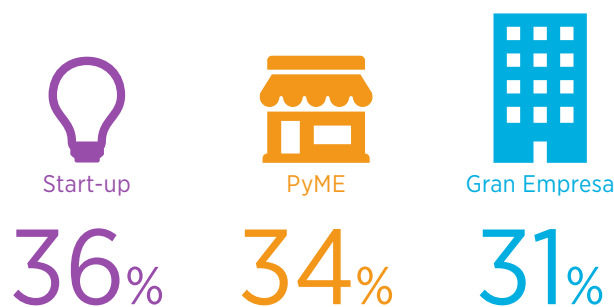
Falta de profesionales altamente formados en determinadas especialidades:



El nivel de idiomas es muy bajo:



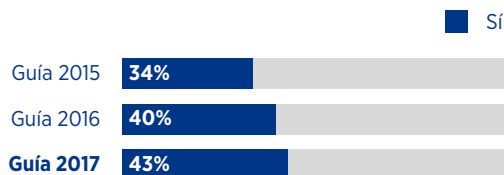
Lenta adaptación del Mercado Laboral a los rápidos cambios del mercado, especialmente en tecnología:



El 52% de las empresas no despidió en 2016, una cifra ligeramente a la baja respecto a la Guía de 2016.

Casi la mitad de empresas españolas teme sufrir fuga de talento en 2017.

¿Temes sufrir una rotación voluntaria de plantilla/fuga de talento más elevada de lo habitual en 2017?



Como síntoma de recuperación económica, las empresas mantienen el miedo a que tengan que hacer frente a una fuga de talento.

Muchos sectores preocupados por la fuga de talento son aquellos que más dificultades están encontrando para contratar personal cualificado: Banca, Consultoría de Negocio, Ingeniería, Tecnología y Telecomunicaciones.

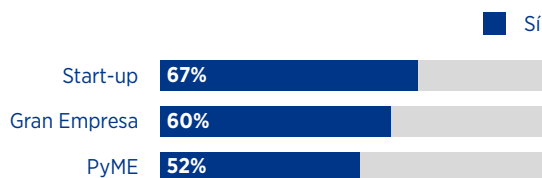
¿Por qué motivo consideras que se produce esa fuga de talento?



Las empresas de la capital son las que más apuestan por el teletrabajo.

67% Valora que se cumpla el horario de trabajo de forma presencial.

¿Has aumentado las opciones de teletrabajo respecto al año anterior?



El teletrabajo se extiende, año tras año, entre las empresas españolas.

Las start-up y las grandes empresas son las compañías que más apuestan por esta opción. El 33% de las compañías consultadas ya ofrece opciones varias de teletrabajo a sus empleados.

78% **“Tengo la plantilla adecuada para competir en el mercado actual.”**

A pesar de que el 72% manifiesta que tiene dificultades para encontrar profesionales para cubrir determinadas posiciones, un amplio 78% afirma que tiene la plantilla adecuada para competir en el Mercado Laboral actual.

¿Vas a aumentar el salario fijo de tu plantilla en 2017?



Los sectores que tienen mayor intención de aumentar el salario fijo son el Químico, el Logístico, el de Automoción y el de Alimentación. Además, el 54% de las empresas encuestadas pagan retribución variable a sus empleados.



Uno de cada dos empleadores subirá el salario a todo el personal:

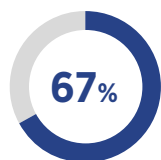
Un **27%** lo subirá un **1%**

Un **38%** lo subirá un **2%**

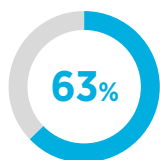
Un **17%** lo hará un **3%**

Un **10%** lo subirá más de **5%**

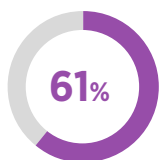
Además de salario ¿cuáles de los siguientes aspectos son importantes para atraer talento?



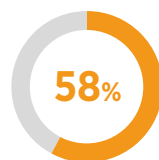
Desarrollo de carrera



Buen ambiente



Conciliación



Flexibilidad horaria



Proyectos interesantes

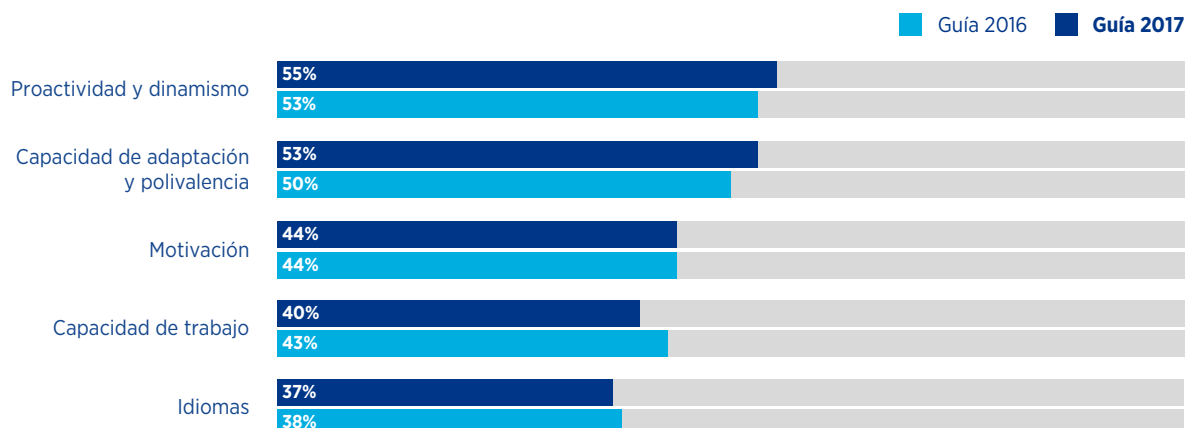
Qué valoras más ¿formación o experiencia?



La formación pierde fuerza, año tras año, en las valoraciones de las empresas a la hora de contratar. Un síntoma claro del desfase entre los contenidos de las carreras universitarias, las habilidades que adquieren los estudiantes españoles y las necesidades reales de las empresas.

Crece el porcentaje de empresas que consideran imprescindible que un candidato sea proactivo y dinámico. Es la característica que más valoran los departamentos de Recursos Humanos, junto con la capacidad de adaptación y la motivación.

Además de formación y experiencia, qué cinco factores son los que más influyen para seleccionar un candidato:

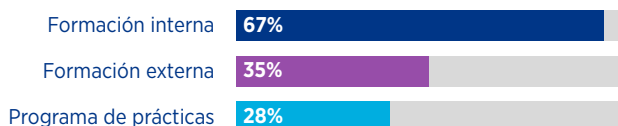


En el Mercado Laboral, ¿crees que existe distancia entre las competencias que necesitas en tu empresa y la preparación de tus trabajadores?



Como veíamos anteriormente, un 78% de las empresas manifestaba que tiene la plantilla adecuada para competir en el Mercado actual, sin embargo sorprende que un 58% considera que existe un déficit importante entre las competencias que requiere la compañía de sus trabajadores y la preparación de los mismos. Los sectores que más notan esta distancia son la Banca (75%), Logística (73%) y Automoción (69%).

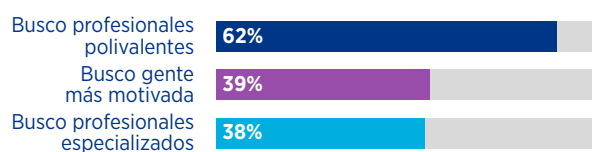
Acciones que llevan a cabo para compensarlo:



¿Están cambiando las competencias que buscas en un empleado?



¿Cómo?



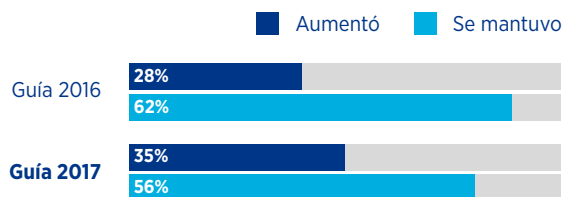
Asimismo, las empresas reiteran, un año más, las características de los empleados más productivos. Por encima de todo destacan la actitud (70%) y la buena gestión del tiempo (69%), seguidas de cerca por la motivación (62%) y el nivel de compromiso (59%).

Los idiomas más importantes para las empresas españolas se mantienen inalterables respecto a ediciones anteriores: sigue dominando el inglés (91%) y el español (85%), seguidos a cierta distancia por el francés (31%), el catalán (24%, del cual 60% corresponde a las respuestas de empresas catalanas) y el alemán (17%).

¿Qué idiomas son importantes en tu empresa?



¿La inversión en políticas de RRHH aumentó, se mantuvo o se redujo en 2016?



La inversión en políticas de Recursos Humanos ha aumentado en siete puntos respecto a La Guía Hays 2016. Las áreas en las que más se incrementó la dotación presupuestaria fueron la Formación (72%), Comunicación Interna (40%), Atracción de talento (37%) y Compensación y beneficios (37%).

¿Has implementado cambios en el tipo de gestión con tus empleados en el último año?

31% Hemos apostado por un modelo de liderazgo participativo para fomentar la comunicación entre empleados y responsables de equipos.



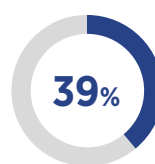
39% No



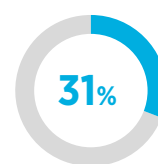
38% Hemos optado por un modelo menos jerárquico para dotar de mayor autonomía al empleado.



¿Qué novedades has implementado este año para identificar talento, fomentarlo y desarrollarlo?



Ninguna



Ofrecemos programas de formación externa/interna específicos relacionados con el rendimiento de los empleados

¿Piensas contratar más empleados en 2017?

Continuamos con una tendencia optimista respecto a la contratación por parte de las empresas. Las compañías más optimistas están situadas en Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana, aunque las perspectivas son también positivas en el País Vasco y Andalucía.

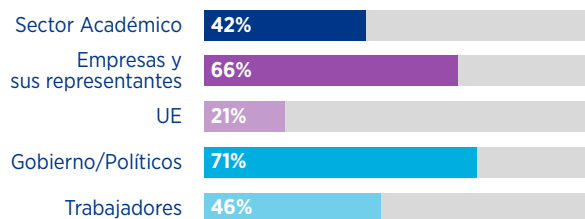
En Cataluña, la modalidad de contratación predominante será la permanente, igual que en el País Vasco y Madrid, aunque en estas dos comunidades la contratación será mixta entre permanentes y temporales. En la Comunidad Valenciana y, sobre todo en Andalucía, predominará la contratación temporal.



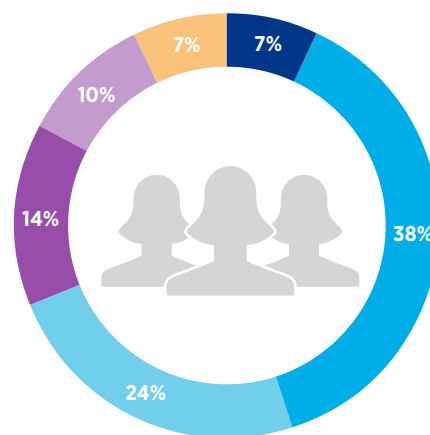
¿Qué tipo de perfiles?



¿Quién crees que tiene la responsabilidad de mejorar el actual Mercado Laboral?



¿Cuántos de los puestos de tu empresa ocupados por mujeres son de responsabilidad?



Además, el porcentaje de mujeres en los Comités de Dirección sigue siendo muy bajo, siendo el número más elevado de respuestas Ninguna (26%) o entre el 1% y el 10% (32%).

A pesar de que sólo el 19% de las empresas tiene cuotas de igualdad, el 55% de las compañías que han respondido a la encuesta asegura que está a favor de este tipo de políticas.



**OPINIONES Y
PREFERENCIAS
DE LOS
PROFESIONALES
ESPAÑÓLES**

OPINIONES DE LOS PROFESIONALES ESPAÑOLES

De los 7.700 trabajadores que han respondido a la encuesta, 6.700 están en España y un 66% tiene empleo. De éstos un 17% tiene contrato temporal y un 83% contrato permanente.

El 7% de los encuestados está residiendo en el extranjero.

La procedencia de los trabajadores residentes en el extranjero se reparte de la siguiente forma en las distintas regiones:

93%
Vivo en España

7%
Vivo en el extranjero

- País Vasco-Norte
- Cataluña-Noreste
- Madrid-Centro
- Levante
- Andalucía-Sur



OPINIONES DE LOS PROFESIONALES EN EL EXTRANJERO



OPINIONES DE LOS PROFESIONALES EN EL EXTRANJERO

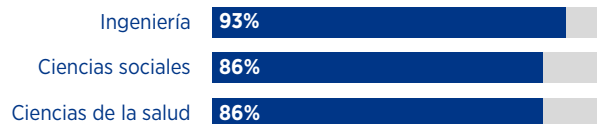
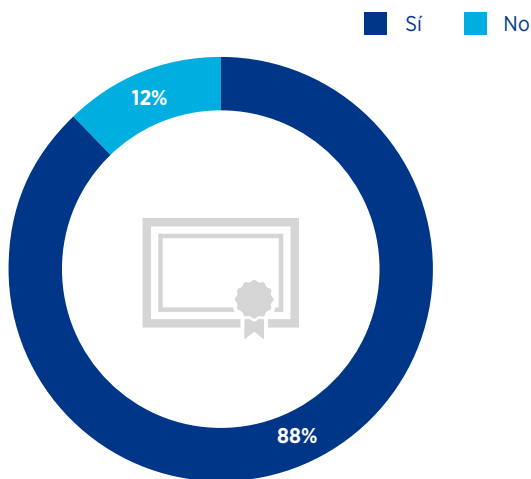
16%

Estoy desempleado

81%

Estoy empleado

¿Tu trabajo está relacionado con tus estudios?



76%

Recomendaría mi empresa a algún amigo o familiar.

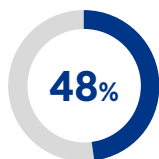
¿Crees que tienes desarrollo en tu empresa?



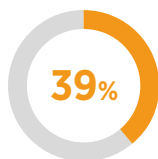
La misma pregunta a los trabajadores en España:



¿Cuál es tu área de formación?



Ingenieros



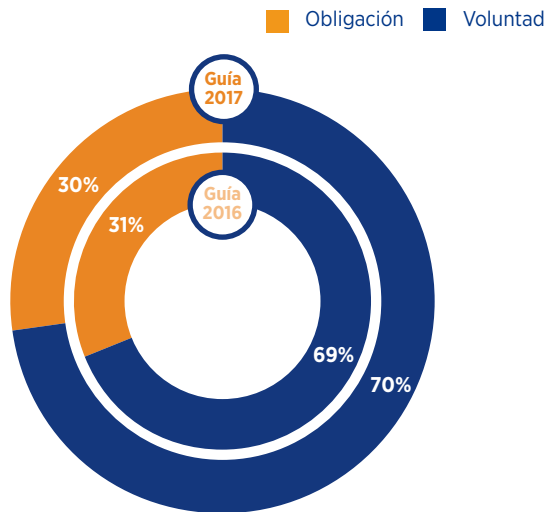
Ciencias sociales y jurídicas

Teniendo en cuenta tu experiencia en el actual mercado de trabajo, ¿te arrepientes del área de formación que escogiste en su momento?



Disminuye el porcentaje de trabajadores que emigraron por obligación.

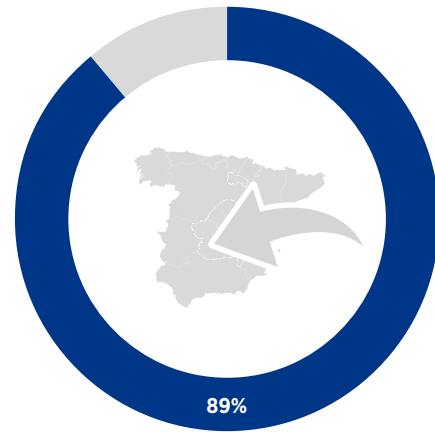
¿Por qué motivo emigraste?



Un año más, disminuye el porcentaje de población que emigró porque no encontraba oportunidades laborales en España del 66% al 63%, aunque sigue siendo la causa principal.

89% El 89% de españoles que trabaja en el extranjero piensa regresar a España.

¿Piensas regresar a España en algún momento?



60%
Sí

29%
Solo si la situación económica mejora

Los datos muestran que la fuga de talento no tiene las proporciones necesarias para ser considerada un problema, ya que el 60% de los encuestados piensa volver a España en algún momento, a los que se le suma el 29% que volverá si la situación económica mejora.

Además, el 39% de los profesionales residentes en España ha trabajado alguna vez en el extranjero, de los cuales, la mayoría (60%) se fue hace más de 5 años, y el 55% regresó hace más de 5 años también, después de haber estado activos en el extranjero entre 1 y 5 años.

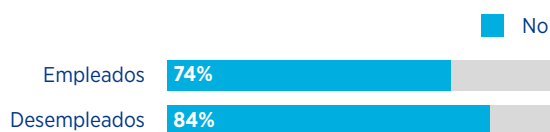
Por lo tanto, podemos afirmar que no hay que temer una posible fuga de talento, ya que los trabajadores que se marcharon ya han regresado en su mayoría, con una formación y perfiles mucho más completos. Se debe, pues, a un flujo natural del Mercado Laboral, fomentado por la globalización y las facilidades de comunicación existentes en la actualidad.



OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

¿Prima siempre el salario cuando buscas empleo?



Siempre que el salario sea adecuado, ¿cuál de las siguientes opciones valoras más?



Por encima del buen ambiente laboral, que sólo lo escoge un 13%.

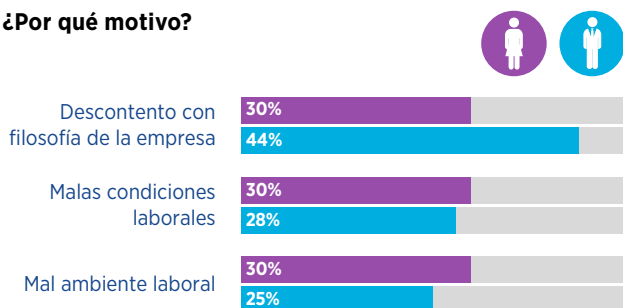
¿Has dejado alguna vez un puesto de trabajo sin tener otras opciones confirmadas?



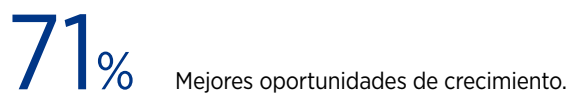
Si pudieras elegir, ¿preferirías trabajar en una PyME o en una Gran Empresa?



¿Por qué motivo?



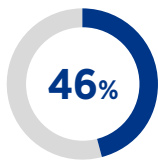
Motivo:



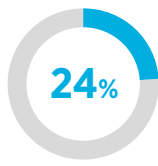
¿Has notado una mejora en el Mercado Laboral español en el último año?



“ Las personas de mi entorno están cambiando de empleo. ”

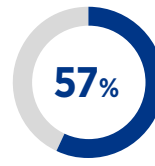


Empleados

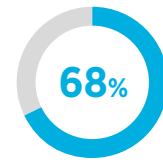


Desempleados

“ Han salido más ofertas de trabajo a las que me he apuntado/ me he planteado apuntarme. ”



Empleados

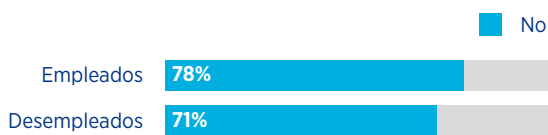


Desempleados

64% “ El Mercado Laboral mejorará ligeramente en los próximos dos años. ”

Un 9% piensa que mejorará bastante.

¿Te arrepientes del área de formación que escogiste en su momento?



OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES EMPLEADOS



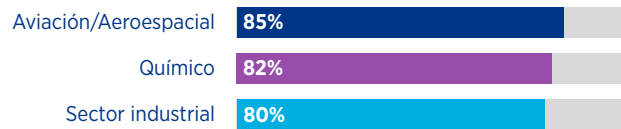
OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES EMPLEADOS

71% El 71% de los trabajadores empleados en España trabaja en su área de formación.

¿Cambiaste de trabajo durante el año anterior?



El 74% de los encuestados no cambió de trabajo durante 2016. Analizado el dato por sector, los 3 sectores que tuvieron mayor estabilidad son:



¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo?

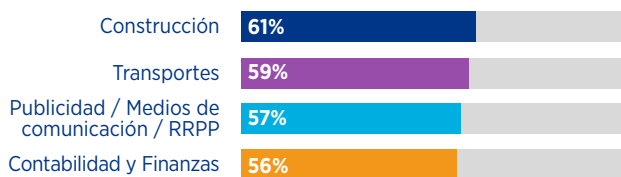
“Tengo más responsabilidades de forma injusta y no compensada.”

A partir de un año de permanencia en la empresa los colectivos consideran que tienen más responsabilidades de forma injusta y no compensada.

Lideran esta categoría los que llevan entre 3 y 5 años en el puesto de trabajo con un 37%.



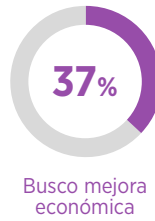
Por sector, los trabajadores más desmotivados son:



72% “Si pudiera cambiaria de empresa.”

66% “Está buscando cambio de forma activa, dato que aumenta desde un 54% en la Guía Hays 2016.”

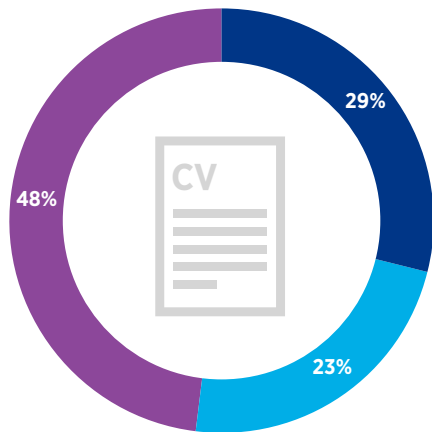
¿Por qué buscas un cambio de empleo?



Un 26% de los encuestados espera aumentar su salario entre un 10% y un 20% en el nuevo empleo, mientras que un 18% cree que podrá aumentar su sueldo un 5% y un 17% de los trabajadores espera mejorar entre un 20% y un 40% su salario.

Destaca que el 19% no espera variación salarial con el cambio de empleo.

¿Cuánto tiempo hace que buscas un nuevo proyecto profesional?



- Más de 1 año
- Entre 6 meses y 1 año
- Menos de 6 meses

41% El 41% ha enviado menos de 10 CV.

54% El 54% ha rechazado alguna oferta.

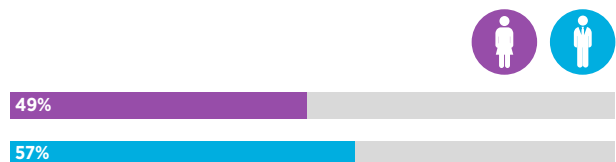
48% Por salario inferior a expectativas.

35% No le interesaban las condiciones (periodo prueba, tiempo de viaje, etc).

79% El 79% de los menores de 24 años ha rechazado alguna oferta de empleo durante 2016.

Destaca el aumento del porcentaje de menores de 24 años que han rechazado algún trabajo, un 79%, en comparación con el 63% que lo hizo el año anterior.

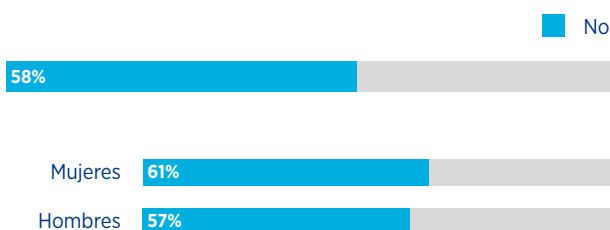
Por sexo, han rechazado ofertas de trabajo:



42%

Un 42% de los encuestados considera que su salario se adecua al trabajo que realizan. Si se analiza este mismo dato por sexo, los hombres están más satisfechos con su salario que las mujeres.

¿Consideras que tu salario es acorde con el trabajo que realizas?



Cabe destacar que los menos satisfechos con su salario son los profesionales con más de 55 años de edad.

Un 41% de jóvenes menores de 24 años está satisfecho con su salario.

Del total de encuestados, un 28% pidió aumento de salario, se lo concedieron a un 11%.

90%

Considera los beneficios no salariales a la hora de buscar empleo.

Por región, lideran:



30%

Cree que su empresa ha retrasado promociones a causa de la crisis.

47%

Espera una subida salarial en 2017.

40%

Cree que su empresa ha retrasado subidas salariales a causa de la crisis.

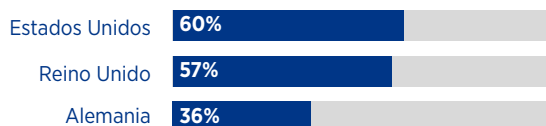
Continúa la tendencia a la baja de los trabajadores que contemplan la posibilidad de emigrar para trabajar en el extranjero, que apenas supera la mitad de los encuestados:



Según la edad:

Los menores de 24 años son los más dispuestos, mientras que la disponibilidad para trabajar fuera se va reduciendo a medida que aumenta la edad.

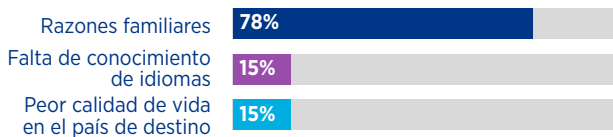
Estados Unidos encabeza el listado de los 3 países más atractivos a los que desplazarse para trabajar. Reino Unido este año se ha desplazado hasta el segundo lugar de la lista.



Disminuye el porcentaje de trabajadores que se plantea trabajar en el extranjero.

¿Cuáles son los motivos por los que no te marcharías a trabajar al extranjero?

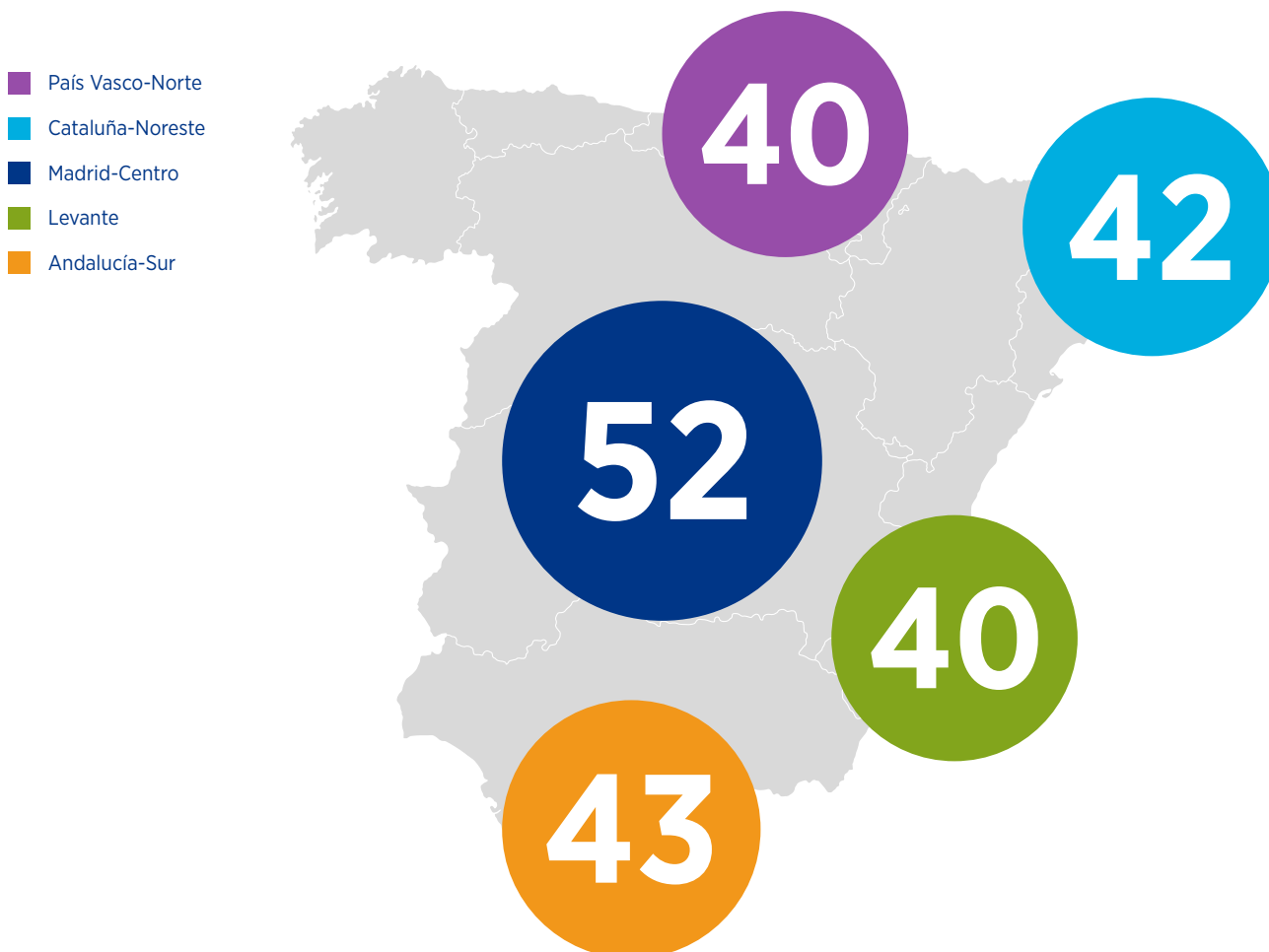
Los principales motivos son:



Cabe destacar que la movilidad de los trabajadores andaluces duplica a la de los catalanes.

A pesar de que el 73% de los encuestados no cambió de región por motivos de trabajo durante el último año, un 64% afirma que sí lo haría si encontrara un proyecto interesante.

Las regiones favoritas son:



96% El 96% de los trabajadores españoles considera que tiene las competencias que demanda el Mercado Laboral.

53% El 53% cree que no tiene desarrollo en su empresa.

¿Crees que tienes las competencias que demanda el Mercado Laboral?

96%
sí
Empleados

93%
sí
Desempleados

72%
sí

De empresas manifiesta problemas serios a la hora de encontrar perfiles cualificados para determinadas posiciones.



Entre las competencias actualizadas recientemente por los encuestados destacan los idiomas (49%) y el desarrollo de competencias personales (49%) y como tercera opción más escogida están los estudios de Master o Postgrado (34%).

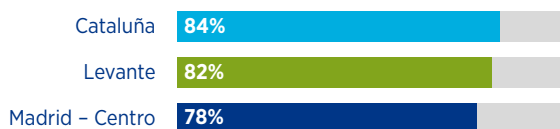
Aumenta la percepción de seguridad en el puesto de trabajo.

¿Temes perder tu puesto de trabajo en los próximos meses?



La percepción de seguridad del puesto de trabajo sigue la tendencia al alza de los últimos años, ya que el porcentaje de personas que no teme perder su empleo en los próximos meses ha aumentado del 77% al 79%.

Por región, las que sienten más calma son:



Por edad los trabajadores entre 25 y 55 años, son los más estables con un 80%.

60% **“ Mi empresa no tiene políticas de retención de talento. ”**



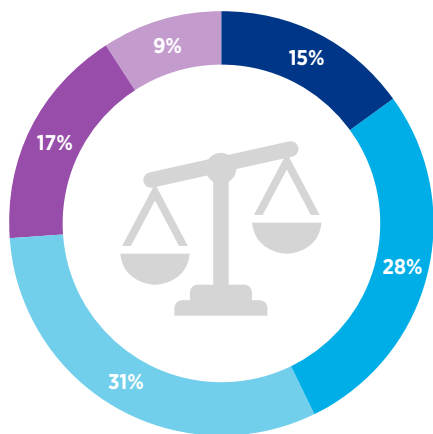
23%
de mujeres que perciben que su empleo puede estar en riesgo

20%
de los hombres teme perder su puesto de trabajo

Al ser preguntados por las perspectivas de carrera dentro de su empresa, el 53% de los encuestados respondieron que no creen que tengan desarrollo en su empresa. Existe una ligera diferencia entre sexos, ya que un 52% de los hombres considera que no tiene desarrollo en su empresa, mientras que en las mujeres el porcentaje se sitúa en el 56%. Además, el 59% de los encuestados considera que en su empresa no hay meritocracia.

26% Sólo el 26% de trabajadores está disconforme con el nivel de conciliación en su empresa.

¿Cómo puntúas tu nivel de conciliación laboral-personal en tu puesto de trabajo?



- Muy bueno
- Bueno
- Normal
- Malo
- Muy malo

Cabe destacar que, en contra de lo que se suele pensar, la diferencia de la percepción sobre el nivel de conciliación de la vida laboral y personal entre hombres y mujeres es apenas imperceptible. De hecho, el porcentaje de mujeres que consideran que la conciliación en su empresa es muy buena (16%) es sólo un punto superior al porcentaje de hombres que tiene la misma percepción (15%).

¿Consideras que tus superiores están capacitados para gestionarte adecuadamente?

■ Sí

50% Uno de cada dos trabajadores cree que sus superiores están capacitados para gestionarles.

La tendencia del año pasado se revierte. 70% de los menores de 24 años lo considera así.

Cuanto más aumenta la edad de los trabajadores, más tienden a cuestionar a sus superiores.

Los encuestados también han valorado otros aspectos de su empresa, como la innovación o los planes de formación. El 56% de los trabajadores considera que su empresa no es innovadora, mientras que el 74% afirma que en su empresa no existen buenos planes de formación.

A raíz del paro de larga duración y el paro juvenil existente, ¿estarías dispuesto/a a asumir una bajada de salario para contribuir a la disminución de la tasa de paro?

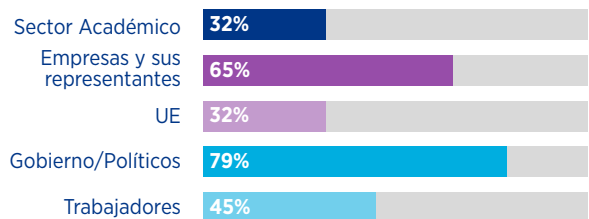
■ No



Destacamos que los colectivos de edad de 25 a 34 años (63%) y los menores de 24 años (56%) son los que menos simpatizan con la idea de asumir una bajada de salario.

De los que sí, un 54% estaría dispuesto a bajar su salario entre un 5% y un 10%.

¿Quién crees que tiene la responsabilidad de mejorar el actual Mercado Laboral?



Respecto a la Guía Hays 2016, la única categoría que aumenta un punto el porcentaje es el Gobierno y Políticos, todas las demás descienden.

OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES DESEMPLEADOS



OPINIÓN DE LOS PROFESIONALES DESEMPLEADOS

72% **“** Desde que estoy en el paro empecé a buscar trabajo de forma inmediata. **”**

32% De los desempleados ha rechazado una oferta de empleo.

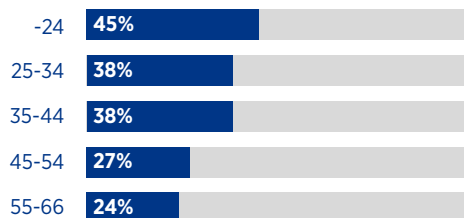
93% De los desempleados cree que tiene las competencias que demanda el Mercado Laboral.

Los más optimistas son los mayores de 55 años con un 96%.

Como opciones para mejorar su CV los idiomas son la opción escogida mayoritaria (53%) después se apuesta por los masters y formación de postgrado (40%) y en tercera opción los grados y formación académica (34%).

Concretamente los menores de 24 años son quienes más escogen mejorar los idiomas (68%).

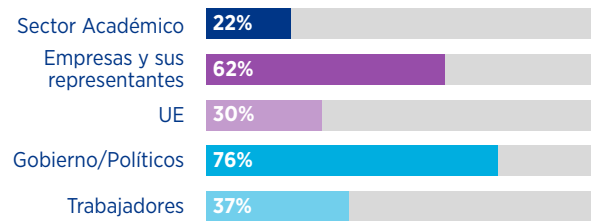
Analizado según la edad:



Los motivos:



¿Quién crees que tiene la responsabilidad de mejorar el actual Mercado Laboral?



Los desempleados culpan menos a las empresas de la actual situación bajando de un 70% a un 62%.

Disminuye también la responsabilidad de los propios trabajadores y sindicatos de un 40% a un 37%.

57% Valora la posibilidad de trabajar en el extranjero.

Siendo Estados Unidos, Inglaterra, Suiza, Alemania o Francia los principales destinos escogidos por los encuestados. Sin embargo, para un 78% los motivos familiares serían una razón de peso para rechazar un trabajo en el extranjero.

En cuanto a la movilidad laboral dentro de España, un 84% de los desempleados contempla la posibilidad de moverse de región por trabajo, siendo Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana las principales opciones.

DESCUBRE MÁS SOBRE HAYS

Para mantenerte al día sobre las últimas novedades de Hays y el Mercado Laboral, visita hays.es



La Guía del Mercado Laboral online

Descarga el informe completo de tendencias de mercado y utiliza nuestra Calculadora Salarial para conocer la situación de tu salario con respecto a la media.

guiasalarial.hays.es

Blog

Nuestros Consultores y Expertos ponen a tu alcance todos los consejos para mejorar tu carrera profesional o el negocio de tu empresa.

hays.es/blog

Hays Journal

Nuestra publicación bianual para profesionales de Recursos Humanos que ofrece una perspectiva global de todos los contenidos relacionados con el Mundo del Trabajo.

hays-journal.com

The Hays Global Skills Index

Un completo informe estadístico diseñado para conocer la dinámica de los mercados laborales cualificados en 33 países.

hays-index.com

CONTÁCTANOS

Nuestra red de oficinas en España nos permite abarcar el territorio nacional con presencia física en:

Barcelona

C/Valencia, 307-313
08009 Barcelona

T: +34 93 476 01 03
E: barcelona@hays.es

Bilbao

C/Ibañez de Bilbao, 28
48009 Bilbao

T: +34 94 423 87 17
E: bilbao@hays.es

Madrid

Paseo de la Castellana, 81
28046 Madrid

T: +34 91 456 69 98
E: madrid@hays.es

Sevilla

Av. Luis de Morales, 32
41018 Sevilla

T: +34 95 498 77 38
E: sevilla@hays.es

Valencia

Plaza del Ayuntamiento, 19
46002 Valencia

T: +34 96 353 20 70
E: valencia@hays.es

Para saber más acerca de nuestra red mundial de oficinas, consulta hays.es

hays.es



@HaysEspana
@GuiaHays2017

Supported by the

British Chamber
of Commerce in Spain

