

Lugar y fecha:	Madrid	11 de abril de 2018
----------------	--------	---------------------

Informe Randstad Research – Déficit de talento y desajuste de competencias

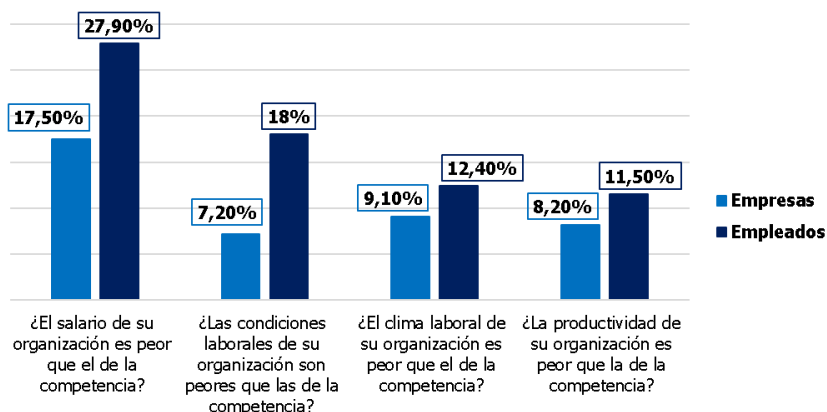
El 34% de las empresas que paga salarios inferiores a la competencia también ofrece menos oportunidades de promoción

- Las empresas que ofrecen peores niveles de remuneración suelen también fallar en otros aspectos, como escasas posibilidades de promoción laboral (34,4%), ausencia de planes de formación (24,6%) o mal clima laboral (23,6%)
- El 28% de los empleados cree que los salarios en su empresa son inferiores a los de la competencia; entre los empresarios, sin embargo, este cifra desciende hasta el 17,5%
- Salario poco competitivo (39,1%), pocas oportunidades de crecimiento interno (25,3%) y el desconocimiento de la compañía (22,1%) son los principales motivos por los que las empresas tienen dificultades para cubrir vacantes

Madrid, 11 de abril de 2018.- El 28% de los empleados considera que la retribución de su empresa es inferior a la de la competencia. Así lo afirma el informe "Déficit de talento y desajuste de competencias", elaborado por [Randstad Research](#), el centro de estudios y análisis del grupo Randstad en España.

El porcentaje de empresas que considera que su organización ofrece un salario más bajo que la competencia es 10,5 puntos porcentuales menos que la de los profesionales. Es decir, 17,5% de las organizaciones afirma que sus salarios son peores que los del resto de compañías. Este dato muestra un desajuste entre la percepción de los profesionales y la de las compañías. También se percibe en las condiciones laborales (+10,9 p.p.), clima laboral (+3,3 p.p.) y productividad (+3,3 p.p.). En estos tres aspectos, los empleados se muestran más críticos que las propias compañías.

Cómo perciben las empresas y ocupados la situación laboral



Fuente: Informe Randstad Research 'Déficit de talento y desajuste de competencias'

En promedio, **los empleados evalúan sus empresas en comparación con la competencia de modo algo más crítico que la visión que las propias organizaciones tienen de sí mismas**. La visión de los empleados hacia la productividad y el clima laboral coincide a grandes rasgos con la valoración de las empresas. Mientras que en los casos de las condiciones laborales y los niveles de remuneración, las visiones son diferentes, las empresas tienen una opinión más favorable.

A peor retribución económica, peores oportunidades de promoción

El nivel de la retribución económica que ofrecen las empresas a sus empleados es un reflejo de cómo se tratan otros factores laborales en la compañía. Prueba de ello, es que **las empresas que tienen salarios más bajos que el resto de organizaciones de su sector no ofrecen oportunidades de promoción (34,4%), ni planes de formación (24,6%) y registran un peor clima laboral (23,6%)**.

	Peor que la competencia	Mejor que la competencia	Total
Salarios poco competitivos / Plan de beneficios poco atractivo	77,9%	15,7%	39,1%
Ausencia de oportunidades de carrera profesional	34,4%	24,8%	25,3%
Ausencia de planes de formación adecuados	24,6%	15,2%	17,2%
Clima laboral (Peor que la competencia)	23,6%	3,2%	9,1%
Condiciones laborales (Peor que la competencia)	33,9%	0,4%	7,2%

Fuente: Informe Randstad Research 'Déficit de talento y desajuste de competencias'

Es imprescindible que las compañías conozcan cuáles son las demandas de los profesionales para que puedan atraer y retener el talento. En un mercado laboral cada vez más globalizado, en el que una de cada cuatro empresas asegura que los niveles de rotación son un problema para su organización, es imprescindible que las empresas se adapten a las demandas de los empleados para ser capaces de atraer y fidelizar a los mejores trabajadores.

Pocas oportunidades de promoción, un problema para las compañías

Otro de los aspectos que analiza el informe "Déficit de talento y desajuste de competencias" son los motivos por los que las compañías tienen dificultades para que los ocupados quieran desarrollar su carrera profesional allí. **La primera de las razones por las que los empleados no quieren trabajar en una compañía es debido a un salario demasiado bajo. Así lo afirma el 39,1% de los trabajadores**.

¿Cuáles son los problemas internos por los que las compañías no consiguen atraer a los profesionales?



Fuente: Informe Randstad Research 'Déficit de talento y desajuste de competencias'

A continuación, se sitúa la ausencia de oportunidades de promoción (25,3%) y un desconocimiento de la empresa (22,1%). Por encima del 15% se encuentran la ausencia de planes de formación (17,2%) y la localización de la oficina (16,5%). Tras años de crisis económica, en los que los profesionales apenas otorgaban importancia a los denominados factores *soft*, tras la reactivación del mercado laboral y la recuperación económica estos han vuelto a ganar importancia.

Sobre Randstad Research

Randstad Research es el centro de estudios y análisis del Grupo Randstad en España, que nace con la clara misión de enmarcar el estudio del empleo en la economía española y sus incidencias en las empresas.

Este servicio de estudios de libre acceso sirve para poner a disposición de toda la sociedad información objetiva y solvente sobre el mercado de trabajo y los recursos humanos. Randstad Research combina el conocimiento de la realidad laboral, tanto española como internacional, con el rigor científico y metodologías contrastadas.

Más información en: <https://research.randstad.es/>

Contacto:

Departamento de comunicación:

Leticia Serrano - leticia.serrano@randstad.es / 686 991 238
Patricia Martínez - patricia.martinez@randstad.es / 610 897 820

Román y asociados:

Javier Aguilar - j.aguilar@romanyasociados.es / 915 915 500
Natalia Martín - n.martin@romanyasociados.es / 915 915 500