

Pirámide del empleo: las necesidades laborales de los profesionales españoles

La flexibilidad, el aspecto más valorado de un trabajo

- Casi 4 de cada 10 españoles valoran por encima de todo la flexibilidad laboral y, en general, el tipo de contrato y los nuevos modelos de trabajo importan más que el salario y los beneficios adicionales
- Tras la distancia social impuesta por la pandemia, el compañerismo se abre paso como tercer elemento más valorado en un trabajo, sobre todo para los que lo hacen de forma presencial
- Si imaginamos una pirámide laboral, los trabajadores con un perfil vocacional y los que tienen mayor nivel de salario son los únicos que se encuentran en lo alto y aspiran a la autorrealización
- Las mujeres valoran más los aspectos sociales y relacionados con la flexibilidad o la conciliación y los hombres los económicos y el estatus; y cuanto más edad, más necesidad de reconocimiento y seguridad

Madrid, 11 de julio de 2022. Según la pirámide de Maslow, una teoría de la motivación propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, existen cinco niveles de necesidades: básicas (como alimentación y descanso), seguridad (salud, trabajo y vivienda), afiliación (relaciones y afecto), reconocimiento (valoración personal, dignidad, etc.) y autorrealización (crecimiento personal). A medida que se satisfacen las básicas, se sube de escalón y las personas pueden alcanzar metas más elevadas.

En relación con el empleo, también podemos hablar de una **jerarquía de necesidades laborales** según la cual los trabajadores pueden sentirse más satisfechos con su trabajo a medida que cubren todos los aspectos. Uno de los aprendizajes que ha dejado la pandemia es que los modelos laborales han cambiado y los profesionales tienen nuevas prioridades, como el bienestar o la conciliación. El informe *State of the Global Workplace Report 22* de la consultora Gallup constata que la percepción de los españoles sobre el clima laboral ha descendido tres puntos y, con un 27%, se sitúa entre las más bajas de Europa. Por su parte, Eurostat destaca que casi el 25% de la población española en edad de trabajar no ve cumplidas sus aspiraciones laborales, frente al 13,8% de la media europea.

Para analizar qué motiva a los profesionales en su trabajo e identificar sus intereses, InfoJobs ha realizado una encuesta sobre **La pirámide del empleo: las necesidades laborales de los profesionales españoles** en la que la casi un 40% de los trabajadores afirma que lo que más valora de un trabajo es la flexibilidad, seguido muy de cerca por el tipo de contrato, con un 36%.

Los trabajadores buscan el reconocimiento y la seguridad

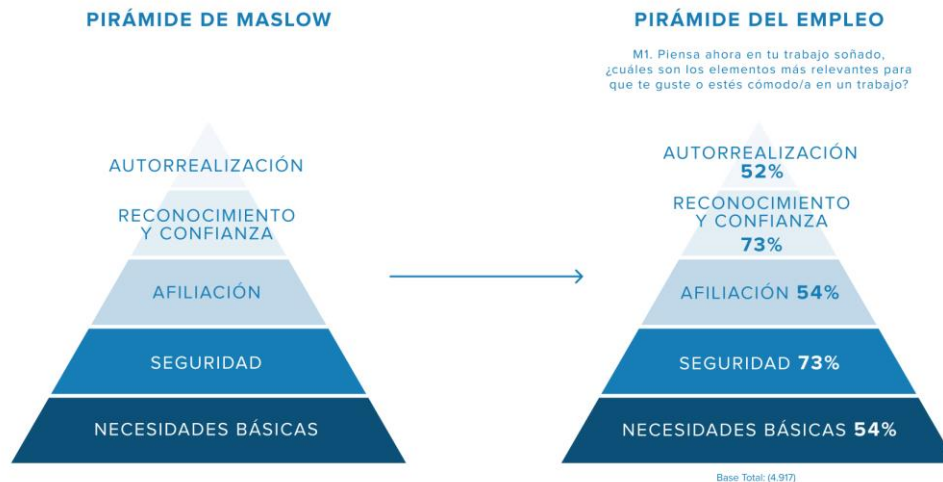
Si imaginamos una **pirámide de necesidades laborales**, y la analizamos desde la base, el primer escalón que tienen que cubrir los trabajadores corresponde a las **necesidades básicas** (relacionadas con salario, horario o contrato), que en la encuesta obtiene un **54%**. Si vamos al detalle, los trabajadores valoran sobre todo la cercanía (distancia) al puesto de trabajo (29%), el salario fijo o variable (24%) y los días extra de vacaciones (16%).

El segundo nivel corresponde a la **necesidad de seguridad**, una de las que recibe mayor puntuación (un **73%**) e incluye aspectos que aportan tranquilidad y estabilidad laboral y otros más emocionales (temor a perder el empleo o recortes de personal). Concretamente, los encuestados valoran el tipo de contrato (36%) y de jornada (27%), la solidez económica de la compañía (23%), el seguro médico (15%) y los beneficios sociales, como el cheque guardería (11%).

El tercero es la **afiliación (54%)**, en cuanto a necesidades interpersonales y de comunicación y sentimiento de pertenencia. Los trabajadores puntúan con un 29% el compañerismo, con un 18% la relación personal o emocional con los compañeros y con un 13% la reputación de la compañía (si cuida a sus trabajadores o fomenta la desconexión digital, por ejemplo).

El cuarto escalón corresponde a la **necesidad de reconocimiento y confianza, que también obtiene una puntuación elevada (73%)**. Se refiere a las perspectivas de crecimiento y desarrollo profesional: si el trabajador reconoce oportunidades de avance o que sus contribuciones son valoradas, colabora más y su compromiso aumenta. En este sentido, los encuestados valoran sobre todo la flexibilidad (37%), la confianza por parte de la empresa (25%), el teletrabajo (20%) y el reconocimiento del desempeño por parte de superiores (16%).

Y en la cima, la **autorrealización (52%)**, tiene que ver con la vocación, disponer de un plan de carrera y desarrollar el potencial. Más en detalle, los trabajadores valoran con un 19% la capacidad de ascenso, con un 18% la formación en la empresa para desarrollar capacidades profesionales, con un 15% la capacidad de desarrollo personal (resolución de problemas o creatividad) y con un 8% la cultura empresarial en temas sociales (diversidad e igualdad).



Top 10 de las necesidades laborales

Si analizamos las respuestas dentro de cada nivel de la pirámide, podemos establecer un ranking de necesidades laborales. Los primeros puestos corresponden a la **flexibilidad (37%)**, **el tipo de contrato**, ya sea indefinido, temporal, autónomo, etc. (**36%**), **el compañerismo** y la **cercanía** al puesto de trabajo (ambos con un **29%**). La quinta “necesidad” más valorada por los encuestados, con un 27%, es el tipo de jornada (por turnos u horario estable). Llama la atención que el salario, que obtiene un 24% de las menciones, no se considera tan importante y se sitúa en séptimo lugar, por detrás de la confianza en el trabajador por parte de la empresa (25%). Completan la lista de aspectos más valorados la solidez económica de la compañía (23%), el teletrabajo (20%) y la capacidad de ascenso (19%).

M1. Piensa ahora en tu trabajo soñado, ¿cuáles son los elementos más relevantes para que te guste o estés cómodo/a en un trabajo?

1.	FLEXIBILIDAD LABORAL	37%	RECONOCIMIENTO Y CONFIANZA
2.	TIPO DE CONTRATO (indefinido, temporal, autónomo...)	36%	SEGURIDAD
3.	COMPAÑERISMO	29%	NECESIDAD DE AFILIACIÓN
4.	CERCANÍA (distancia)	29%	NECESIDADES BÁSICAS
5.	TIPO DE JORNADA (por turnos u horario estable)	27%	SEGURIDAD
6.	CONFIANZA EN EL TRABAJADOR POR PARTE DE LA EMPRESA	25%	RECONOCIMIENTO Y CONFIANZA
7.	SALARIO FIJO O VARIABLE	24%	NECESIDADES BÁSICAS
8.	SOLIDEZ ECONÓMICA DE LA COMPAÑÍA	23%	SEGURIDAD
9.	TELETRABAJO TOTAL O PARCIAL	20%	RECONOCIMIENTO Y CONFIANZA
10.	CAPACIDAD DE ASCENSO	19%	AUTORREALIZACIÓN

Base Total: (4.917)

Las respuestas de los encuestados se concentran mayoritariamente en dos escalones: **reconocimiento y seguridad**, de lo que se desprende que la mayoría de los trabajadores han cubierto sus necesidades más básicas, están conformes con su empleo y aspiran a obtener reconocimiento, pero también les preocupa la estabilidad en cuanto a jornada o contrato. Se prioriza un ambiente laboral estable y que la empresa proporcione las condiciones básicas. En general, todo lo relacionado con bienestar y comodidad (flexibilidad, cercanía o teletrabajo) se abre paso por encima del salario o los beneficios adicionales y demuestra que los trabajadores buscan el equilibrio entre lo personal y lo profesional.

En palabras de **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**: “En estos dos años hemos asistido a un cambio de modelo. Los profesionales priorizan cada vez más aspectos como la flexibilidad laboral, el tipo de contrato o el compañerismo en el trabajo y elementos como el salario y la solidez económica de la compañía cada vez tienen menos relevancia. Las reglas han cambiado y las empresas deben saber adaptarse a este nuevo paradigma donde los empleados son más exigentes”. Pérez añade: “ Factores como procurar el bienestar de los empleados, atender a sus intereses y mejorar el entorno laboral para que se sientan satisfechos resultan clave a la hora de atraer y retener el talento”.

Diferentes perfiles, distintas necesidades

Según el análisis de [Los perfiles actitudinales de los trabajadores](#) con el que InfoJobs define los perfiles que componen el actual mercado de trabajo atendiendo a su personalidad, los **vocacionales** son los únicos que priman la **autorrealización (64%)** por delante de otras necesidades. Son un perfil con mayores aspiraciones, que ha podido ascender en la pirámide y quiere desarrollarse: puntúan la confianza por parte de la empresa con un 27% y la capacidad de ascenso con un 21%. También están más interesados que el resto por las relaciones sociales.

Entre los **inconformistas** se valora más el **reconocimiento y la confianza (79%)**: es un perfil que ha cubierto sus necesidades básicas, está habituado al uso de tecnologías y busca flexibilidad laboral (43%) y nuevos modelos de trabajo (puntúan el teletrabajo con un 33%). Por sus características, valoran más que otros perfiles el salario (28%) y obtener confianza por parte de la empresa (26%).

Los **acomodados y conservadores**, los perfiles menos digitalizados, con estudios más básicos y con más dificultades para acceder al teletrabajo, se encuentran en los escalones de la base de la pirámide, ya que puntúan más la **seguridad (79% los acomodados y 68% los conservadores) y las necesidades básicas (59% y 54%, respectivamente)**. El conservador muestra menos interés en todos los aspectos, pero valora sobre todo la cercanía al puesto de trabajo (28%); el acomodado tiene más en cuenta la solidez de la empresa (30%) y la distancia (34%).



Las mujeres se muestran más preocupadas por los aspectos sociales; los hombres, por los económicos

Respecto al género, las mujeres valoran más todos los elementos, pero sobre todo el tipo de contrato (un 39% de menciones frente al 33% de hombres) —seguramente por el hecho de que son las que tienen más contratos parciales—, y el tipo de jornada (30% vs. 24%). También están interesadas por aspectos que facilitan la conciliación laboral, como la flexibilidad (39% vs. 35%) y la cercanía (31% vs. 28%) y los aspectos sociales de un puesto (58% vs. 51%). Los hombres se interesan por el

estatus y los aspectos económicos, concretamente destacan la solidez de la compañía (25% frente al 21% de mujeres), la capacidad de ascenso (20% vs. 17%) y el bono económico extra por desempeño laboral (14% vs. 11%).

Cuanta más edad, mayor es la necesidad de reconocimiento (un 77% para los de 45 a 54 años). Los más jóvenes se interesan más por aspectos sociales (un 64% para el grupo de 16 a 24 años) y valoran en mayor medida los beneficios extra y actividades de *team building*, mientras que los mayores tienden a la seguridad, que es la más apreciada por el grupo de más de 55 años (76%).

Por modelos de trabajo, los teletrabajadores valoran el reconocimiento y la confianza (83% frente al 70% de los que trabajan de forma presencial), mientras que las necesidades sociales están en el escalón más bajo (47% vs. 55%), algo intrínseco a su forma de trabajar. Para los presencialistas adquiere más importancia el compañerismo (31% frente al 22% de teletrabajadores) y la cercanía al trabajo (31% vs. 22%).

Los niveles más altos de ingresos aspiran a la autorrealización; los más bajos a la estabilidad

La pirámide también cambia en función del nivel de ingresos: en los rangos de 2.001 a 2.500 euros y más de 2.500 euros se obtienen los mayores porcentajes en **autorrealización (59%)**, mientras que **la necesidad social decrece**: el rango de hasta 1.000 euros la puntúa con un 58% y de más de 2.500 euros solo con un 49%. Por la parte baja, tanto el rango de hasta 1.000 euros como el de 1.001 a 1.500 euros puntúan más las **necesidades básicas** (56% y 55% respectivamente) que el resto.

Cabe destacar que cuanto más altos son los ingresos, mayor interés hay por el reconocimiento, la capacidad de ascenso y la solidez económica de la compañía. También aumentan las necesidades de flexibilidad y teletrabajo, algo lógico ya que son trabajadores con más opciones de aplicar los nuevos modelos laborales. Los **ingresos más bajos dan más relevancia a aspectos como la estabilidad** (tipo de contrato o de jornada) con un 39% y 29% respectivamente, el compañerismo (32% y 34%) y la cercanía (32% y 31%).

**Nota metodológica del informe:*

Los datos de población activa se han extraído con una encuesta online autoadministrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 4.917 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/- 1,4%.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado más de 2 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y cerca de 6 millones de usuarios activos. (Fuente datos: Adobe Analytics). Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 30 segundos.

InfoJobs pertenece a Adevinata, compañía líder en marketplaces digitales y una de las principales empresas del sector tecnológico del país, con más de 18 millones de usuarios al mes en sus plataformas de los sectores inmobiliario ([Fotocasa](#) y [habitacía](#)), empleo ([InfoJobs](#)), motor ([coches.net](#) y [motos.net](#)) y compraventa de artículos de segunda mano ([Milanuncios](#)).

Los negocios de Adevinata han evolucionado del papel al online a lo largo de más de 40 años de trayectoria en España, convirtiéndose en referentes de Internet. La sede de la compañía está en Barcelona y cuenta con una plantilla de 1.200 personas comprometidas con fomentar un cambio positivo en el mundo a través de tecnología innovadora, otorgando una nueva oportunidad a quienes la están buscando y dando a las cosas una segunda vida.

Adevinata tiene presencia mundial en 14 países. El conjunto de sus plataformas locales reciben un promedio de 3.000 millones de visitas cada mes. Más información en [adevinata.es](#)

Contacto:

InfoJobs: Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net

Evercom: Oriol Luque / Andrea Vallejo
infojobs@evercom.es
T. 34 93 415 37 05 - 676 86 98 56