



IV ACUERDO MARCO PARA LA COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE CAPTACIÓN DE TALENTO EN LAS EMPRESAS DE VALLADOLID

Marzo-Abril de 2025

IV ACUERDO MARCO PARA LA COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN

PRESENTACIÓN

CEOE Valladolid, junto con el resto de Organizaciones Territoriales y CEOE Castilla y León, está desarrollando una serie de actuaciones con el fin de alcanzar una amplia difusión, seguimiento y desarrollo del IV Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027, suscrito en el ámbito del diálogo social. Dicho Acuerdo Marco fija las líneas prioritarias de actuación en materia de política empresarial de la Junta de Castilla y León.

En este contexto, y teniendo en cuenta que uno de los ejes de este Acuerdo es el referente a capital humano y formación, se establecen como objetivos el buscar profesionales correctamente capacitados como un importante activo para la economía; el incremento de la competitividad empresarial a través del capital humano, con el desarrollo profesional y personal del talento; el estímulo del desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación se dé a lo largo de la vida y, asimismo, el apoyo a las instituciones formativas para que colaboren entre si y den respuesta a las necesidades de empleabilidad que van surgiendo.

Uniéndonos a estos objetivos enunciados en el Eje 11 del IVAMCIECYL y haciéndonos eco de la demanda general de tantas empresas que encuentran dificultades a la hora de encontrar trabajadores que se ajusten a sus necesidades específicas, lanzamos a través de correo electrónico, redes sociales y llamadas telefónicas la “encuesta sobre captación de talento”, con el fin de conocer en qué punto se encuentran las empresas de Valladolid, las acciones que necesitan para avanzar en este ámbito, los obstáculos que afrontan en este camino y los recursos que ya tienen y aquellos que les gustaría recibir.

En una situación económica que no deja de ser compleja, tanto por factores de carácter internacional como por otros estrictamente internos, las perspectivas macroeconómicas para 2025 apuntan a una desaceleración económica leve, pero sostenida en el tiempo.

En este retador entorno, las empresas experimentan una serie de problemas y las políticas de recursos humanos han de adaptarse para aportar soluciones a retos como el creciente déficit de talento en el mercado laboral y, por otra parte, los asociados a la progresiva adopción de nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial (IA).

El presente estudio es el resultado del esfuerzo de CEOE Valladolid para analizar, a partir de la visión estratégica de 128 empresas, la realidad actual y las tendencias empresariales para, desde el punto de vista de los recursos humanos, aportar soluciones a los retos enunciados.

En cuanto a los **datos de este estudio**:

Muestra representativa de 128 empresas en total:

- Todos los sectores clave de la economía.
- Todos los tamaños de empresa.

Período de obtención de datos:

- Marzo-Abril de 2025

Técnica de las encuestas:

- Entrevista completada por teléfono en el 83% de los casos.
- Entrevista completada on line por el 17% de las empresas.

Cobertura geográfica:

- Valladolid capital y su provincia.

Antes de comenzar con el análisis de los datos, hay que señalar que esta actuación se realiza en el marco de la subvención directa concedida a CEOE Castilla y León por la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León, para la difusión y seguimiento del IV Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027, en colaboración con sus Organizaciones Empresariales Territoriales.

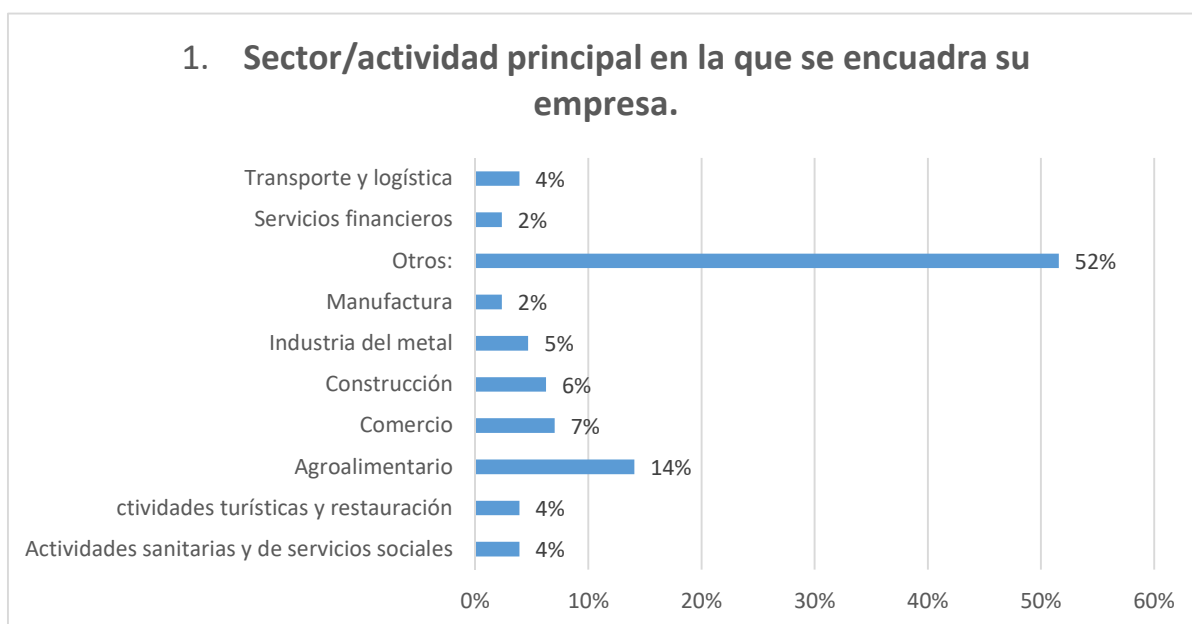
La encuesta constaba de 16 preguntas dirigidas a identificar el **tipo de empresas** que han participado, las **perspectivas de contratación** para los próximos dos años, los **criterios de selección** en las nuevas contrataciones y las **dificultades** que encuentran en esta labor. De las respuestas proporcionadas por las 128 empresas, hemos extraído los datos que se irán desgranando a lo largo de este informe.

Los resultados se presentan respetando la numeración que llevaban las preguntas en la encuesta, con su respectiva valoración.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE CAPTACIÓN DE TALENTO EN LAS EMPRESAS DE VALLADOLID

1. Sector/actividad principal en la que se encuadra su empresa.

- Construcción
- Agroalimentario
- Manufactura
- Industrial del metal
- Servicios financieros
- Comercio
- Transporte y logística
- Actividades turísticas y restauración
- Actividades sanitarias y de servicios sociales
- Otros:



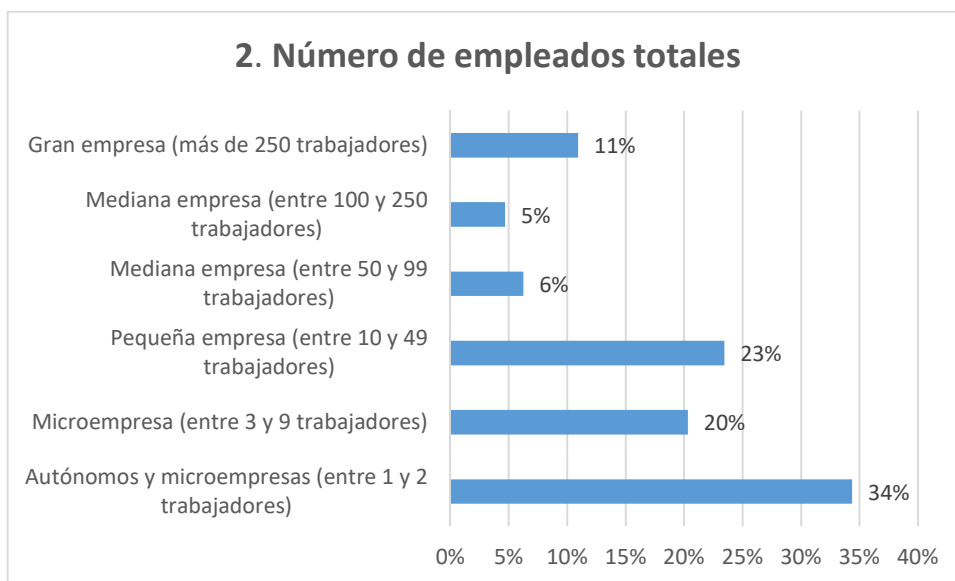
La mayoría de las empresas entrevistadas, el 52%, no se encuadraron en las opciones concretas ofrecidas, sino que eligieron la opción “otros”, por pertenecer a actividades como TIC, consultoría, ingeniería, formación, servicios inmobiliarios, profesiones liberales, limpieza, marketing y comunicación, turismo, empresas de trabajo temporal o colegios profesionales y asociaciones, de manera que la muestra representa a multitud de sectores clave en la economía de Valladolid.

2. Número de empleados totales.

- Autónomos y microempresas (entre 1 y 2 trabajadores)
- Microempresa (entre 3 y 9 trabajadores)

- Pequeña empresa (entre 10 y 49 trabajadores)
- Mediana empresa (entre 50 y 99 trabajadores)
- Mediana empresa (entre 100 y 250 trabajadores)
- Gran empresa (más de 250 trabajadores)

2. Número de empleados totales



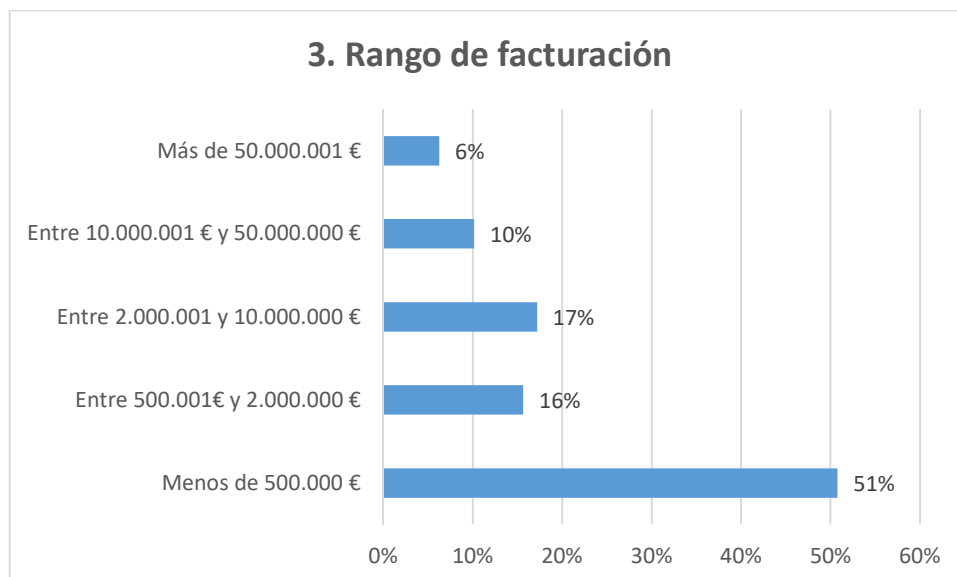
En cuanto al tamaño de las empresas participantes en la encuesta, el rango mayoritario es el de los autónomos y microempresas con hasta 2 trabajadores, con un 34% de participación, seguido por las pymes de hasta 50 trabajadores, con un 23% de participación, y las microempresas con plantillas de 3 a 9 trabajadores, con un 20%. Las grandes empresas de más de 250 trabajadores representan el 11% de las respuestas, siendo las minoritarias las medianas empresas enter 50 y 250 trabajadores.

En este aspecto, la muestra resulta representativa respecto al tejido empresarial regional, donde sólo el 2,62% de las empresas cuentan con más de 250 trabajadores y la mayor parte, el 64,3%, tiene plantillas de entre 10 y 250 empleados, mientras que el 33,08% opera con menos de 10 trabajadores.

3. Rango de facturación.

- Menos de 500.000€
- Entre 500.001 y 2.000.000€
- Entre 2.000.001 y 10.000.000€
- Entre 10.000.001 y 50.000.000€
- Más de 50.000.001€

3. Rango de facturación

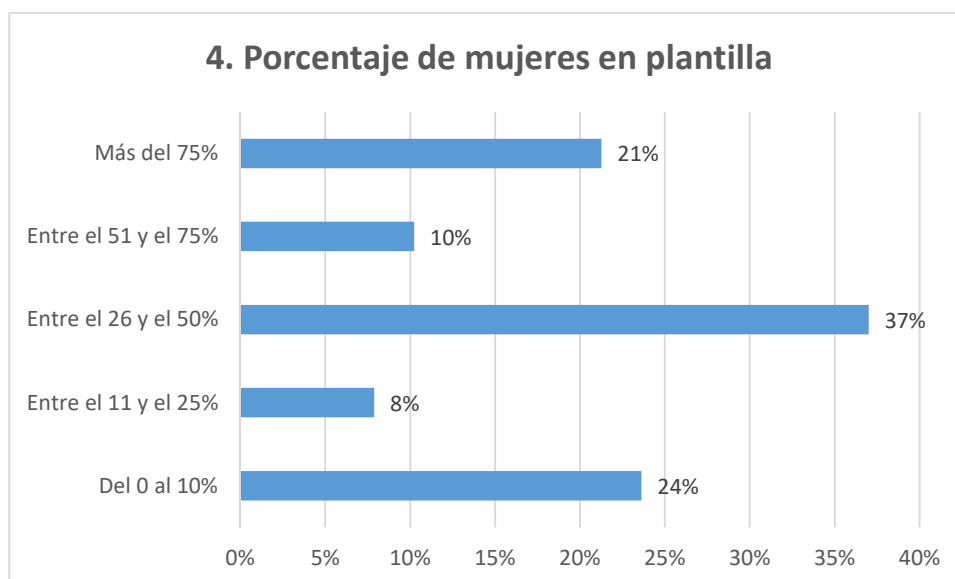


Las empresas de **Valladolid** que han respondido a la encuesta facturan mayoritariamente menos de 500.000 €, siendo el rango siguiente el de “entre 2.000.001 y 10.000.000 €”, lo que resulta coherente con el dato que hemos comentado en el apartado anterior relativo al número de empleados de las empresas, pues la mayoría de ellas son autónomos y microempresas. También es proporcional el porcentaje de empresas que presentan mayor facturación (de 10.000.000 € en adelante) con el de empresas con más de cien trabajadores.

4. Porcentaje de mujeres en la plantilla

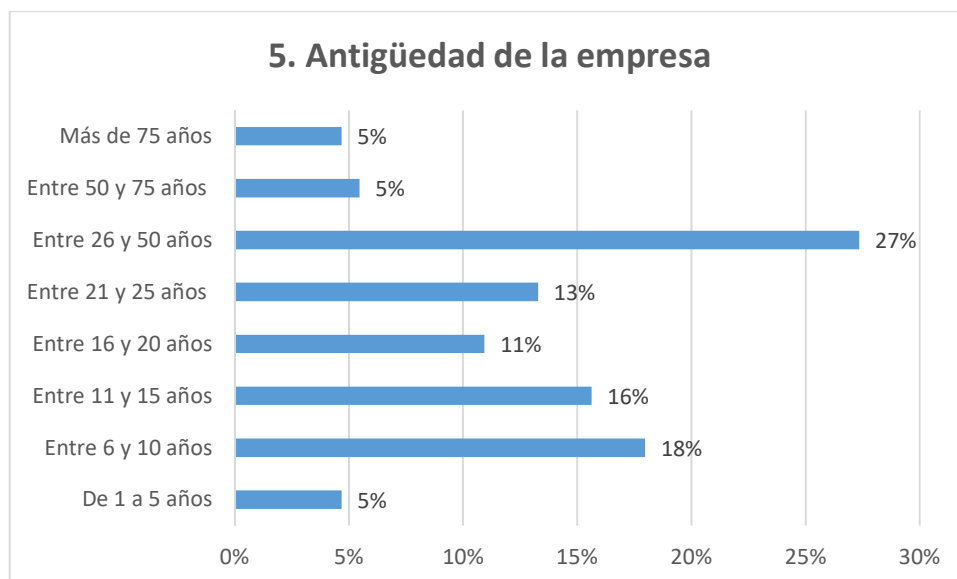
- Del 0 al 10%
- Entre el 11 y el 25%
- Entre el 26 y el 50%
- Entre el 51 y el 75%
- Más del 75%

4. Porcentaje de mujeres en plantilla



Una cuarta parte de las empresas que han participado en la encuesta tienen un bajo porcentaje de representación femenina, entre un 0 y un 10%; sin embargo, el 68% de las empresas tienen más del 50% de mujeres en su plantilla.

5. Año de constitución de la empresa

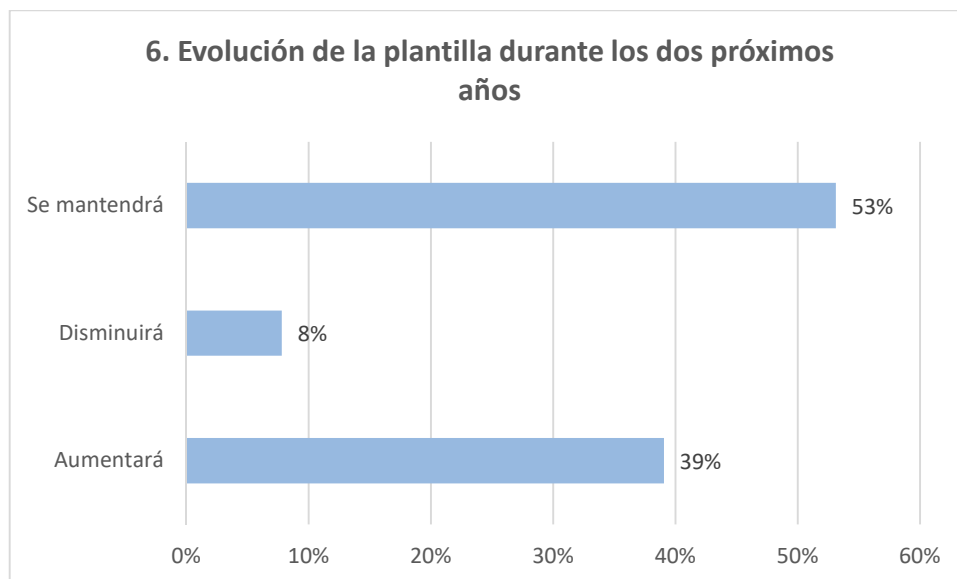


A pesar de que la mayoría de las empresas que han participado en la encuesta son micropymes de hasta 10 trabajadores y que la regla general que es que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, más larga es, en promedio, su edad, en este caso una amplia mayoría de las participantes, el 61%, tienen una antigüedad superior a los 15 años, siendo especialmente relevante el tramo de las que tienen entre 26 y 50 años, que suponen un 27% de las encuestadas.

PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS DURANTE LOS PRÓXIMOS 24 MESES

6. ¿Cómo prevé que evolucionará la plantilla de su empresa durante los próximos dos años?

- Aumentará
- Se mantendrá
- Disminuirá

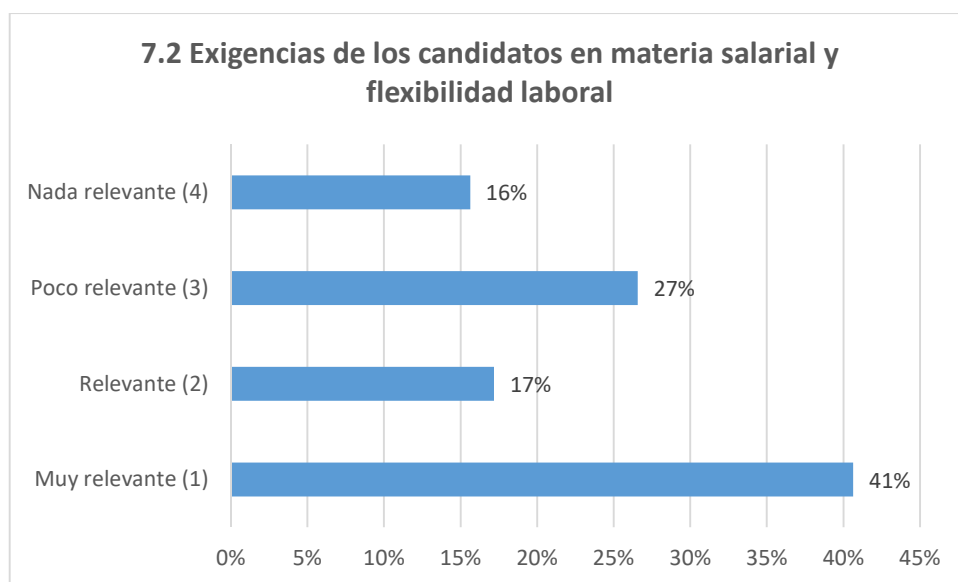
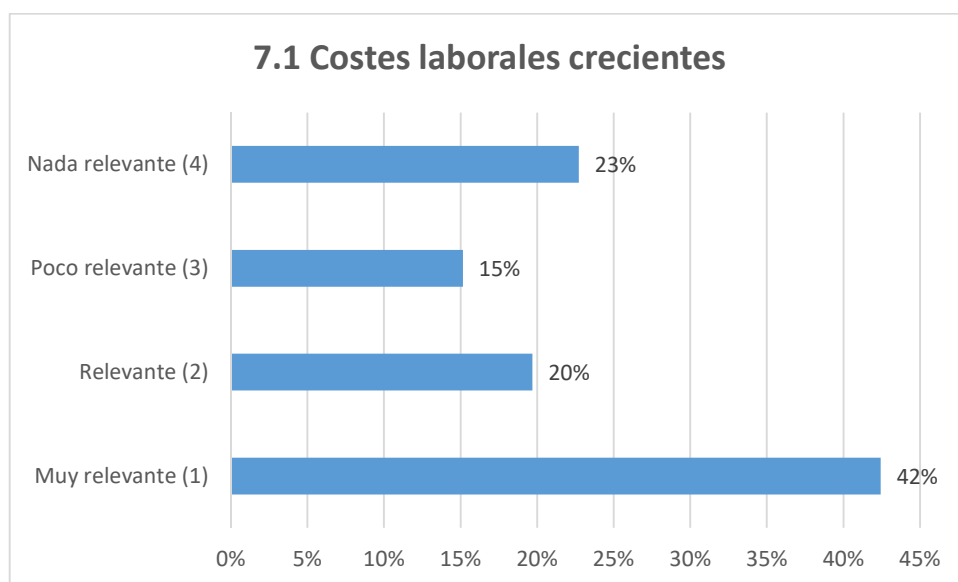


En cuanto a la evolución de la plantilla de las empresas de Valladolid, un 53% estima que se mantendrá y el 39% que aumentará, datos que representan una buena noticia para el empleo provincial, pues a pesar del momento de incertidumbre económica actual, las previsiones son tranquilizadoras.

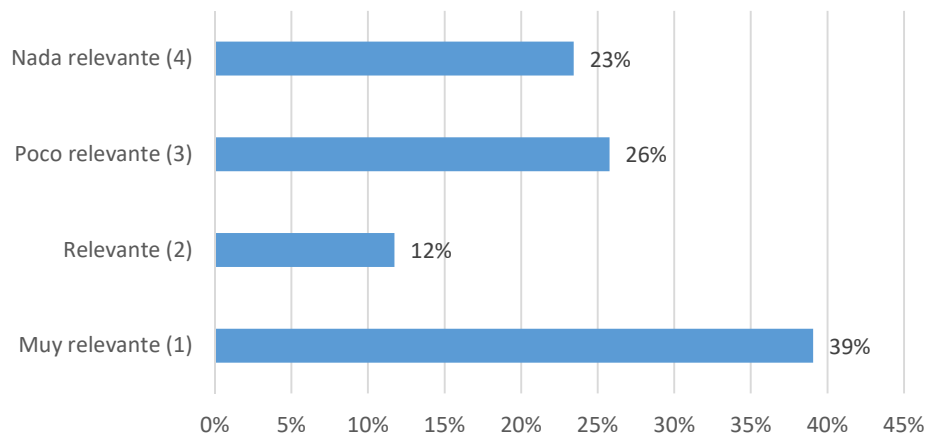
7. En caso de disminución, ¿qué causas paralizan sus planes de contratación a corto plazo?

	Muy relevante (1)	Relevante (2)	Poco relevante (3)	Nada relevante (4)
Costes laborales crecientes				
Inestabilidad normativa laboral				
Falta de adecuación de la formación a los perfiles requeridos				
Exigencias de los candidatos en materia salarial y flexibilidad laboral				
Ralentización del crecimiento y				

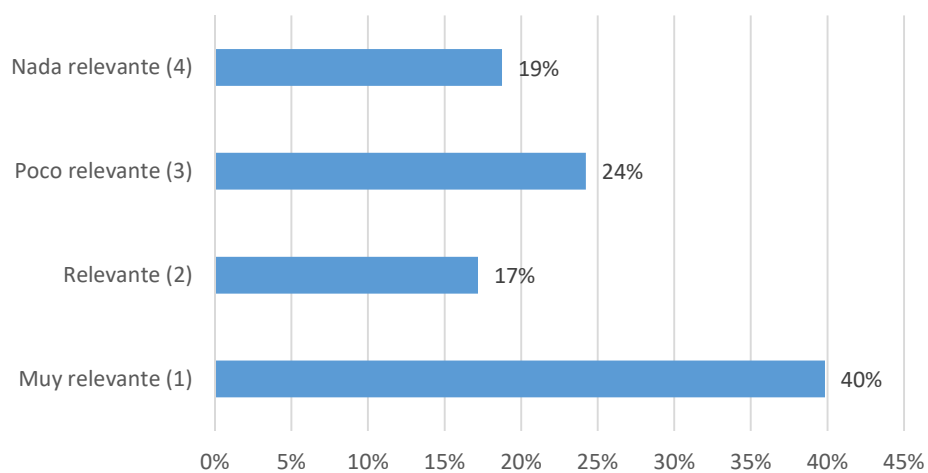
**disminución
de los
márgenes de
beneficio**

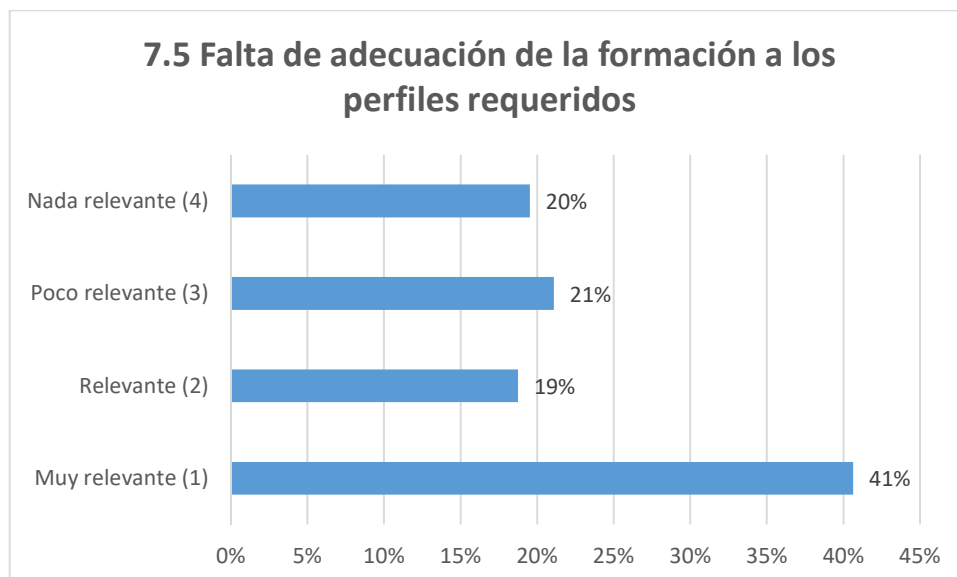


7.3 Ralentización del crecimiento y disminución de los márgenes de beneficio



7.4 Inestabilidad normativa laboral





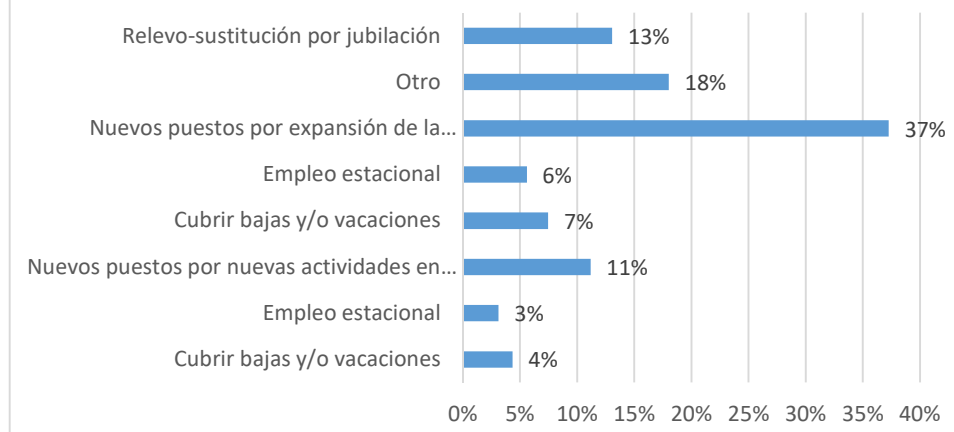
En todos los casos, las cinco causas propuestas de posible disminución de la contratación se han considerado de forma mayoritaria como “muy relevantes”, siendo la de “costes laborales crecientes” la que ha alcanzado un porcentaje más alto, un 42%, aunque el resto: exigencias de los candidatos en materia salarial y flexibilidad laboral, inestabilidad normativa laboral o la falta de adecuación de la formación a los perfiles requeridos prácticamente la igualan con un 41% de las respuestas.

La tercera opción “ralentización del crecimiento y disminución de los márgenes de beneficio” es la que menos incidencia ha tenido en una posible disminución de la contratación, llegándose a considerar “nada relevante” por un 23% de los encuestados, pero conviene tener en cuenta que la encuesta se cerró unos días antes de que se decretaran desde EE.UU. las medidas que han desencadenado la crisis arancelaria.

8. Indique cuál es el origen de esa necesidad de acometer nuevas contrataciones
(puede marcar más de una respuesta)

- Relevo-sustitución por jubilación
- Nuevos puestos por expansión de la actividad actual
- Nuevos puestos por nuevas actividades en la empresa
- Empleo estacional
- Cubrir bajas y/o vacaciones
- Otro

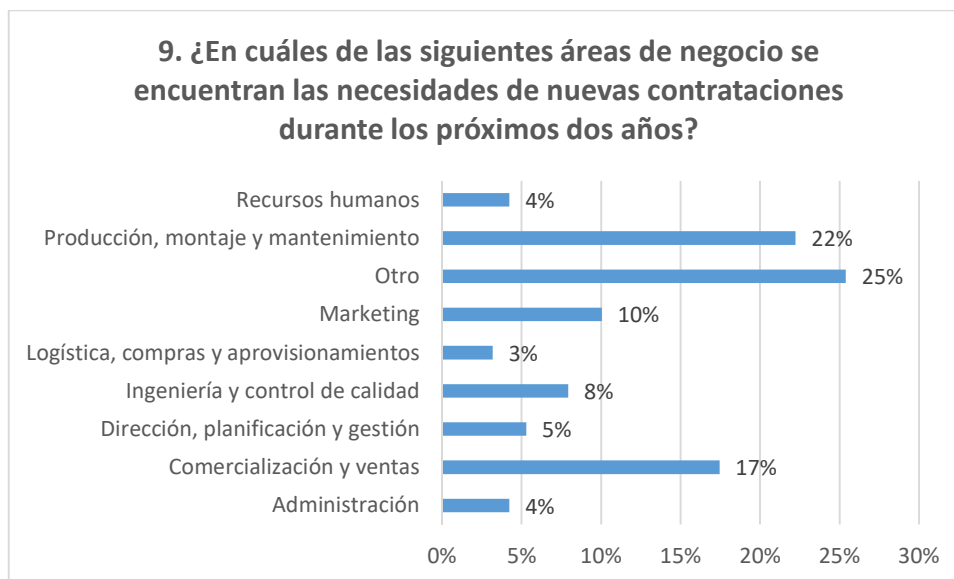
8. Origen de la necesidad de acometer nuevas contrataciones



El motivo de las contrataciones previstas, en el caso de las empresas vallisoletanas, responde mayoritariamente a la expansión de la actividad actual, con un 37%; a continuación señalaron otros motivos eventuales, y en la misma línea de crecimiento, un 11% prevé nuevos puestos para cubrir nuevas actividades en la empresa; estos datos resultan esperanzadores por lo que suponen de crecimiento a través de un mayor volumen de ventas o de actividades/servicios.

9. **¿En cuáles de las siguientes áreas de negocio se encuentran las necesidades de nuevas contrataciones durante los próximos dos años?** (puede marcar más de una respuesta)

- Dirección, planificación, gestión
- Comercialización y ventas
- Marketing
- Ingeniería y control de calidad
- Producción, montaje y mantenimiento
- Logística, compras y aprovisionamientos
- Recursos Humanos
- Administración
- Otro: opción abierta



Las áreas de negocio en las que más personal se necesitará durante los dos próximos años fueron “Otro”, con un 25%, opción en la que se incluye personal sanitario, personal de construcción: carpintería, instaladores eléctricos, conductores de grúas, mecánicos ... y con un 22% personal de producción, montaje y mantenimiento. Otro grupo con un nivel relevante de respuestas es el de comercialización y ventas, con un 17%.

10. Indique, por favor, el grupo de ocupación de los nuevos puestos a incorporar para los próximos dos años: (puede marcar más de una respuesta)

- Gerentes y/o directores
- Mandos intermedios
- Personal técnico de producción
- Personal técnico científico
- Personal de marketing
- Personal de recursos humanos
- Personal administrativo
- Otros operarios cualificados
- Operarios sin cualificar

10. Grupo de ocupación de los nuevos puestos a incorporar para los próximos dos años



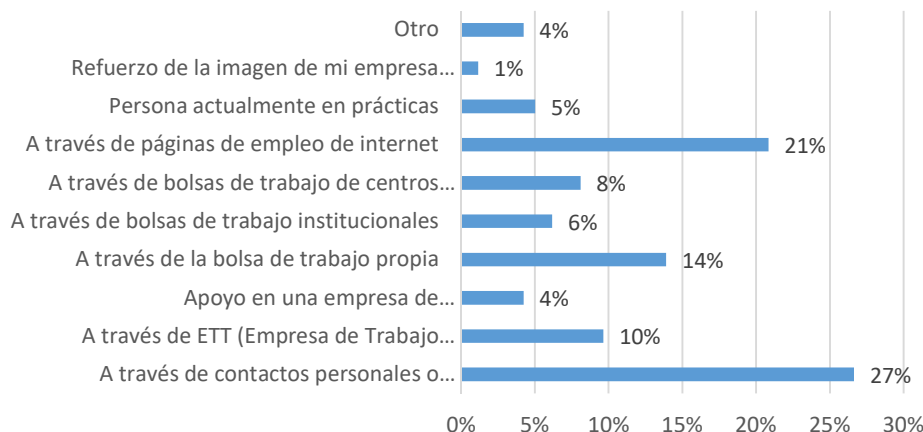
En cuanto a los puestos a incorporar en los próximos dos años, van en consonancia con las áreas de negocio propuestas en la pregunta anterior, pues son el personal técnico de producción y los operarios, cualificados y sin cualificar, las categorías más demandadas con diferencia con el 19 y el 18% respectivamente.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

11. ¿Cuáles son los métodos de selección de personal que suele emplear para las nuevas contrataciones en los próximos dos años? (puede marcar más de una respuesta)

- A través de contactos personales o personas ya conocidas
- A través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal)
- Apoyo en una empresa de selección/agencia de colocación privada
- A través de la bolsa de trabajo propia
- A través de bolsas de trabajo institucionales
- A través de bolsas de trabajo de centros educativos
- A través de páginas de empleo de internet
- Persona actualmente en prácticas
- Refuerzo de la imagen de mi empresa para atraer talento
- Otro: opción abierta

11. Métodos de selección de personal para las nuevas contrataciones en los próximos años

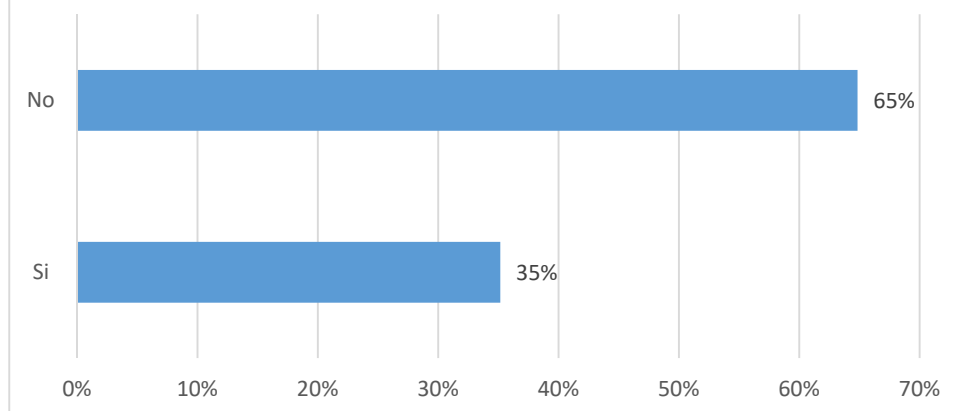


Los resultados de los métodos de selección de personal utilizados demuestran la importancia de establecer una red de contactos a la hora de favorecer la creación de oportunidades de negocio o de desarrollar una carrera profesional, pues son los contactos personales el método mayoritariamente elegido para seleccionar personal, un 27%, seguido de los portales de empleo de internet, con el 21%, y de la propia bolsa de trabajo de cada empresa, en un 14% de los casos.

12. ¿Considera que son efectivos los portales de empleo promovidos por las administraciones para gestionar las ofertas y demandas de empleo?

- Sí
- No

12. ¿Son efectivos los portales de empleo promovidos por las administraciones para gestionar las ofertas y demandas de empleo?

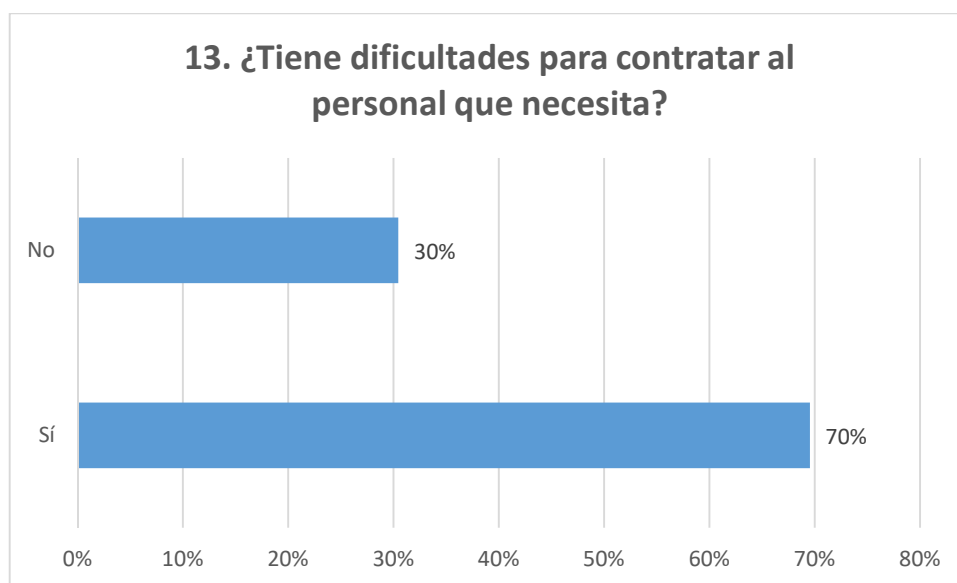


Las empresas opinan en un 65% que los portales de empleo promovidos por las administraciones públicas (<https://www.empleate.gob.es/empleo/#/>, <https://empleo.jcyl.es/web/es/busco-empleo/buscador-ofertas-empleo.html>, <https://www.empleovalladolid.es/>) para gestionar las ofertas y demandas de empleo no son efectivos.

DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

13. ¿Tiene dificultades para contratar el personal que necesita?

- Sí
- No



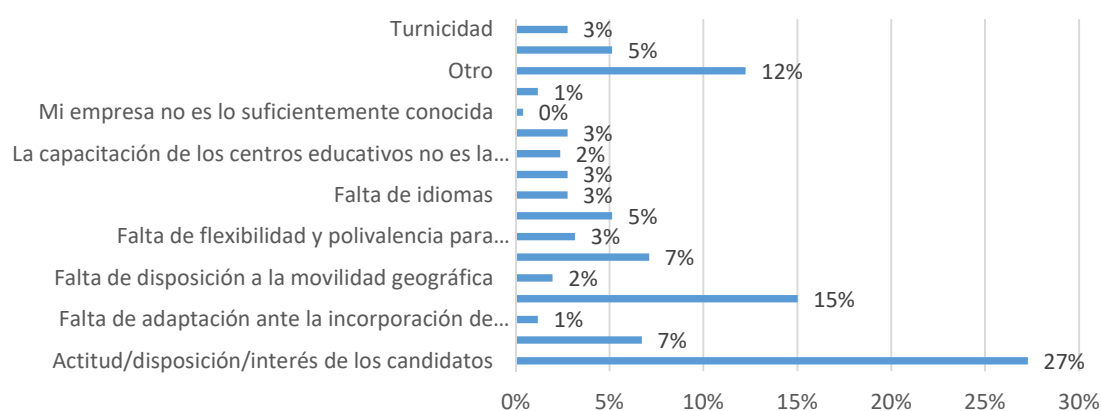
En cuanto a si las empresas de Valladolid encuentran dificultades para contratar al personal que necesitan, la respuesta es contundente, un 70% respondieron afirmativamente, lo que demuestra el problema de escasez de talento al que se enfrenta nuestro tejido empresarial.

14. Indique cuáles son las causas más comunes de esas dificultades para encontrar nuevos trabajadores:

- Falta de conocimientos/especialización de las candidaturas
- La capacitación de los centros educativos no es la necesaria
- Falta de experiencia de las candidaturas
- Falta de habilidades
- Actitud/disposición/interés de los candidatos
- Falta de adaptación ante la incorporación de nuevas tecnologías
- Falta de idiomas
- Salario ofertado no cubre las expectativas de los candidatos
- Falta de disposición a la movilidad geográfica
- Falta de flexibilidad y polivalencia para desempeñar puestos distintos
- Horarios de trabajo: fines de semana, turnicidad...

- Ausencia de ese perfil en la provincia
- Las ocupaciones son de difícil cobertura
- No disponemos de profesionales que gestionen los recursos humanos
- Mi empresa no es lo suficientemente conocida
- Obstáculos normativos en el caso de trabajadores extranjeros
- Otro: opción abierta

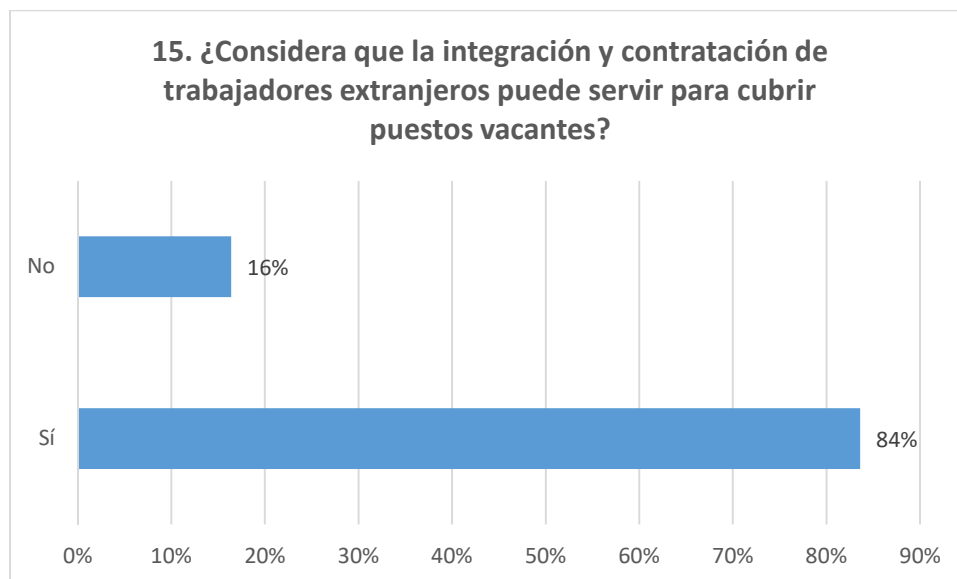
14. Causas más comunes de esas dificultades para encontrar nuevos trabajadores



En cuanto a las causas a las que atribuyen esa dificultad para encontrar trabajadores, la principal, con un 27%, es la actitud, disposición o interés de los candidatos, por lo que quizá la escasez de talento no sea tanto un problema del número de aspirantes como de las actitudes y comportamientos de los trabajadores que limitan meridianamente su empleabilidad.

15. ¿Considera que la integración y contratación de trabajadores extranjeros puede servir para cubrir puestos vacantes?

- Sí
- No



Ante la posibilidad de integrar y contratar a trabajadores extranjeros para paliar la escasez de nacionales, la respuesta también es contundente, un 84% opinan que puede ser una solución útil a este problema.

16. Indique brevemente qué actuaciones serían adecuadas para gestionar esta situación (pregunta abierta).

Para gestionar el problema de escasez de personal, las empresas sugieren diversas medidas para solucionarlo, la mayoría dirigidas a una mayor colaboración y coordinación entre la Administración y las empresas, tanto para **adecuar la formación** a las necesidades de las empresas (se mencionan expresamente el aprendizaje de idiomas, el español para trabajadores inmigrantes, la necesidad de formar a profesionales del transporte, apoyo institucional en la los planes de formación dual para atraer talento joven), como para la **simplificación de los trámites de contratación**, de **regularización de trabajadores extranjeros** o de **homologación de sus títulos**.

CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Percepción de la situación total: La mayoría de las empresas en Valladolid (53%) planean mantener su plantilla, mientras que un 39% prevé aumentarla en los próximos dos años, datos tranquilizadores para el empleo provincial, pues a pesar del momento de incertidumbre económica actual, las previsiones no son pesimistas.

Entre el 8% que vaticinó una disminución de la contratación, se ha atribuido mayoritariamente a los costes laborales crecientes, aunque también se han considerado muy relevantes las exigencias de los candidatos en materia salarial y flexibilidad laboral, la inestabilidad normativa laboral o la falta de adecuación de la formación a los perfiles requeridos.

El motivo de las contrataciones previstas, en el caso de las empresas vallisoletanas, responde mayoritariamente a la expansión de la actividad actual, con un 37%; a continuación señalaron otros motivos eventuales, y en la misma línea de crecimiento, un 11% prevé nuevos puestos para cubrir nuevas actividades en la empresa; estos datos resultan esperanzadores por lo que suponen de crecimiento a través de un mayor volumen de ventas o de actividades/servicios.

Las áreas técnicas (producción, montaje y mantenimiento) y las de comercialización y ventas concentran las mayores demandas de personal, en consonancia con los puestos a incorporar en los próximos dos años, pues son el personal técnico de producción y los operarios, cualificados y sin cualificar, las categorías más demandadas.

Criterios de selección: las empresas de Valladolid priorizan los métodos tradicionales como contactos personales y reconocen también la utilidad de los portales de empleo de internet.

Déficit de talento y estrategias para combatirlo: El 70% de las empresas experimentan de forma directa el problema de la escasez de talento, habiéndose encontrado la gran mayoría de ellas con dificultades para cubrir sus vacantes que atribuyen en primer lugar a una causa de actitud: la falta de motivación o interés de los candidatos, y a continuación a otra relacionada con la aptitud: la falta de formación o de especialización de las candidaturas para adaptarse a los puestos requeridos.

En cuanto a las medidas sugeridas para solucionar este problema, se apunta a la contratación de trabajadores extranjeros para paliar el déficit de nacionales y sobre todo, se hace especial incidencia en la necesidad de colaboración y coordinación entre la Administración Pública y las empresas para adaptar la formación y simplificar los trámites administrativos relativos a la contratación, regularización de extranjeros u homologación de sus títulos.