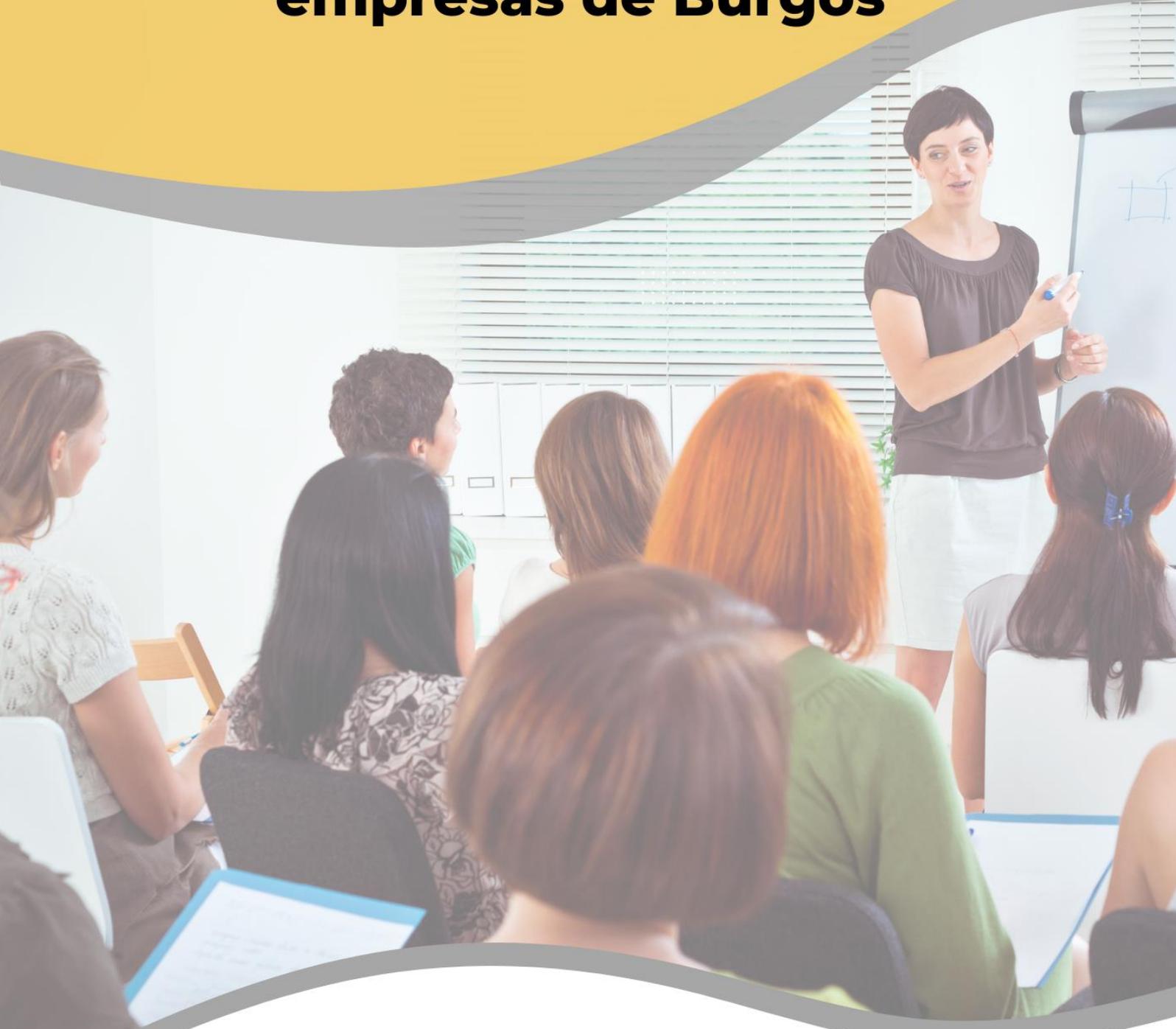


Informe de resultados de la encuesta sobre contratación y fidelización del talento en las empresas de Burgos



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

NOS
IMPULSA

 Junta de
Castilla y León

CEOE
Castilla y León

FÀE Empresas
Burgalesas



Contenido

1. Presentación	2
2. Informe sobre los resultados (Burgos y Castilla y León).....	3
2.0 ESTADO ACTUAL.....	4
2.1 PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN (PRÓXIMOS 24 MESES).....	8
2.2 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES.....	16
2.3 DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN	19
2.4. NECESIDADES DE GESTIÓN DE PERSONAL.....	24
3. Conclusiones.....	38

1. Presentación

La Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos (FAE), junto con las Organizaciones Territoriales y CEOE Castilla y León, en colaboración con empresas de toda la comunidad, ha llevado a cabo una encuesta enmarcada en el IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial, firmado entre la Junta de Castilla y León y CEOE Castilla y León. Este Acuerdo busca fomentar la modernización y sostenibilidad del tejido empresarial, alineando las necesidades de las empresas con los objetivos estratégicos de la región.

La encuesta contó con la participación **de 42 empresas de Burgos y 620 empresas de Castilla y León**, representando a organizaciones de diferentes tamaños y sectores. Este ejercicio ha permitido obtener una visión integral sobre la situación actual en ámbitos clave como la contratación, formación, fidelización de talento y estrategias de atracción, así como identificar las principales necesidades y barreras que enfrentan las empresas en un contexto laboral en constante evolución.

Los resultados de esta encuesta proporcionan datos fundamentales para diseñar estrategias que fortalezcan la competitividad empresarial, promuevan la adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral y fomenten el desarrollo económico sostenible.

2. Informe sobre los resultados (Burgos y Castilla y León)

La metodología empleada en el análisis de la encuesta sobre contratación y fidelización del talento en la provincia de Burgos se ha centrado en la identificación de las preguntas más significativas. A través de un proceso de análisis, se han evaluado tanto los números de respuesta como los porcentajes correspondientes a estas preguntas clave. Con el objetivo de brindar una visión completa y precisa de la situación, se han extraído conclusiones específicas a nivel de la provincia de Burgos para cada pregunta.

Además, para contextualizar aún más los resultados y comprender su relevancia, se ha realizado una comparación con los datos obtenidos en toda Castilla y León. Esta comparación ha permitido identificar similitudes y diferencias significativas en los datos entre la provincia de Burgos y la región en su conjunto, lo que ha llevado a la extracción de conclusiones adicionales cuando los datos divergen.

El enfoque integral y comparativo de esta metodología garantiza una comprensión profunda sobre la contratación y fidelización del talento en la provincia de Burgos y ofrece información valiosa sobre cómo se compara con la situación en la comunidad autónoma de Castilla y León en su conjunto.

2.0 ESTADO ACTUAL

¿Cómo ha evolucionado el resultado de su empresa durante los dos últimos años?

Resumen de resultados:

Ha mejorado: 19 empresas (46%)

Ha empeorado: 9 empresas (22%)

Se ha mantenido: 14 empresas (32%)

El 46% de las empresas encuestadas indican que sus resultados han mejorado en los últimos dos años, lo que refleja un panorama relativamente optimista. Este porcentaje podría estar relacionado con la recuperación tras los desafíos económicos recientes, como la pandemia, o con el aprovechamiento de nuevas oportunidades en sectores específicos.

Un 32% de las empresas declara que sus resultados se han mantenido estables. Este grupo puede incluir empresas consolidadas que han logrado adaptarse a las fluctuaciones del mercado manteniendo un enfoque en la sostenibilidad operativa. Aunque no han experimentado un crecimiento significativo, tampoco han sufrido pérdidas, lo que podría interpretarse como un signo de resiliencia en un entorno de incertidumbre.

El 22% de las empresas señala que sus resultados han empeorado. Este segmento, aunque menor, destaca la presencia de desafíos estructurales o coyunturales en el entorno empresarial.

¿Qué perspectivas estima que tiene su empresa durante el próximo año?

Resumen de resultados:

Aumentará negocio: 6 empresas (15%)

Mantendrá negocio: 15 empresas (37%)

Disminuirá negocio: 6 empresas (15%)

No lo sé: 4 empresas (10%)

Solo el 15% de las empresas cree que su negocio aumentará en el próximo año, lo que refleja un nivel moderado de optimismo. Este dato podría estar influenciado por la incertidumbre económica, desafíos en la atracción y retención de talento, o la inestabilidad de ciertos mercados. Las empresas optimistas suelen estar mejor preparadas para aprovechar oportunidades futuras, y probablemente estén invirtiendo en innovación, digitalización o estrategias de expansión.

El **37% de las empresas estima que su negocio se mantendrá igual, lo cual es el grupo mayoritario. Esto sugiere que una parte importante del tejido empresarial prevé un entorno de continuidad**, sin expectativas claras de crecimiento ni contracción. Aunque esta estabilidad puede interpretarse como una señal positiva en tiempos de incertidumbre, también puede reflejar un enfoque conservador frente a inversiones o cambios estratégicos.

El 15% de las empresas espera que su negocio disminuya, un dato que resalta los desafíos específicos que enfrentan ciertas organizaciones. Esto podría estar relacionado con factores como la inflación, el incremento en costes de producción o la competencia. Además, un 10% de las empresas no tiene una perspectiva definida, lo que subraya la incertidumbre generalizada en el mercado.

¿Las personas contratadas en el último año tenían su residencia en Castilla y León?

Resumen de resultados:

Sí: 39 empresas (93%)

No: 3 empresas (7%)

La mayoría de las empresas encuestadas (93%) ha contratado personas con residencia en Castilla y León en el último año. Este dato evidencia una preferencia clara por el talento local, posiblemente debido a factores como la proximidad geográfica, el conocimiento del entorno laboral regional y la menor complejidad administrativa en comparación con la contratación de talento externo.

Solo el 7% de las empresas ha incorporado personas de fuera de la comunidad, lo que podría estar relacionado con dificultades para atraer profesionales de otras comunidades o países. Esto podría deberse a factores como la falta de programas de incentivos para la movilidad laboral, las condiciones salariales menos competitivas o el desconocimiento de las oportunidades laborales.

El énfasis en la contratación local resalta la importancia de fortalecer el mercado laboral en Castilla y León. Esto incluye promover la formación de talento acorde a las necesidades del tejido empresarial regional y fomentar estrategias que hagan a las empresas más atractivas para el talento externo, especialmente en sectores con déficit de habilidades específicas.

Los datos de Burgos (93%) y Castilla y León (91%) muestran una tendencia muy similar: la gran mayoría de las contrataciones realizadas por las empresas provienen de residentes locales. Esto refuerza la percepción de que el tejido empresarial en la región se basa fuertemente en el talento propio, una característica probablemente impulsada por factores como la disponibilidad de perfiles adecuados y la preferencia por minimizar los costes de relocalización.

Tanto en Burgos como en el conjunto de Castilla y León, la contratación de talento local predomina de manera destacada. Burgos se posiciona ligeramente por encima en este aspecto, lo que refuerza su capacidad de emplear residentes de la región. Sin embargo, esto también pone de manifiesto un posible desafío: la limitada capacidad para atraer talento externo, que podría ser clave para impulsar la competitividad y la innovación empresarial.

2.1 PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN (PRÓXIMOS 24 MESES)

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

Resumen de resultados:

Aumentará: 18 empresas (43%)

Disminuirá: 3 empresas (7%)

Se mantendrá: 21 empresas (50%)

El 43% de las empresas en Burgos espera aumentar su plantilla en los próximos dos años. Este porcentaje refleja un nivel moderado de optimismo sobre el crecimiento empresarial y la generación de empleo. Este dato puede estar relacionado con expectativas de expansión, la recuperación económica tras años de incertidumbre, o un mayor enfoque en sectores con alta demanda de talento, como la tecnología o la industria.

La mitad de las empresas encuestadas (50%) prevé mantener sus plantillas sin cambios significativos. Esto sugiere que muchas organizaciones planean consolidar su posición actual en lugar de embarcarse en procesos de crecimiento o reducción. La estabilidad puede reflejar una estrategia prudente en un entorno económico donde persisten ciertas incertidumbres, como los costes laborales o la disponibilidad de talento cualificado.

Solo el 7% de las empresas espera reducir su plantilla en los próximos dos años, lo que es un dato alentador para el mercado laboral local. Esto podría indicar que, aunque algunas empresas enfrentan dificultades, estas no representan una tendencia significativa en el tejido empresarial de Burgos. Analizar las características de estas empresas podría ofrecer información valiosa para identificar sectores o situaciones que requieren apoyo adicional.

A nivel de Castilla y León:

Aumentará: 208 empresas (34%)

Disminuirá: 47 empresas (8%)

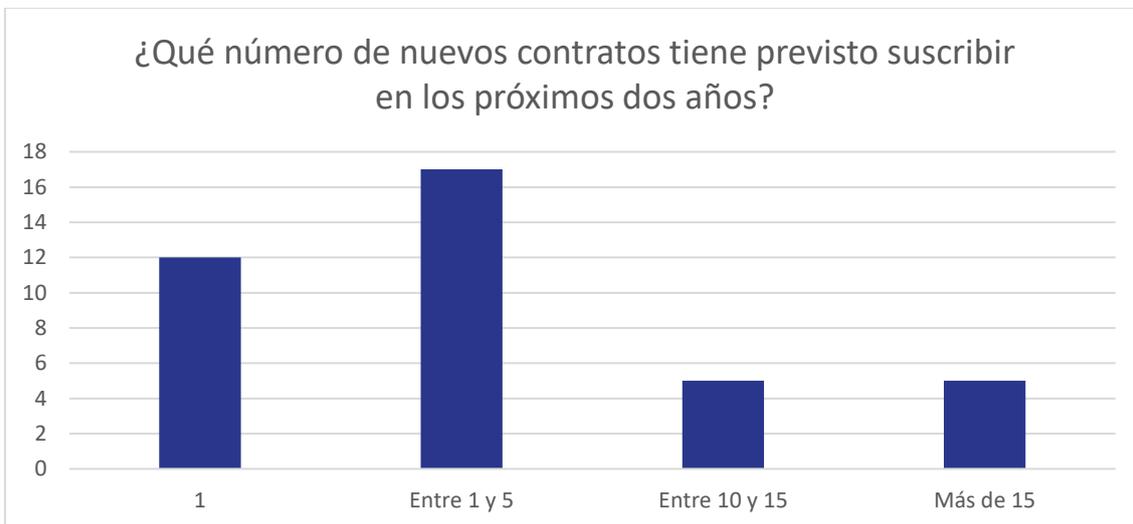
Se mantendrá: 336 empresas (55%)

El 43% de las empresas en Burgos prevé un aumento de su plantilla, lo que supera significativamente el 34% registrado en Castilla y León. Este resultado puede ser indicativo de una mayor confianza en la provincia, posiblemente motivada por condiciones económicas locales, sectores más dinámicos o mejores perspectivas de crecimiento empresarial.

En Castilla y León, el 55% de las empresas espera mantener su plantilla, frente al 50% en Burgos. Esto podría reflejar una postura más conservadora entre las empresas de la región en su conjunto, quizás debido a un entorno económico más diversificado donde sectores menos dinámicos tienen mayor peso. Ambas áreas muestran porcentajes muy similares en cuanto a la previsión de reducción de plantilla: 7% en Burgos y 8% en Castilla y León.

Burgos destaca por un mayor nivel de optimismo respecto al crecimiento de su plantilla en comparación con el promedio regional de Castilla y León. Sin embargo, la estabilidad sigue siendo la opción predominante en ambas áreas, lo que refleja un enfoque prudente frente a los desafíos económicos. Esto sugiere que, aunque hay señales de confianza en el tejido empresarial de Burgos, las empresas tanto provinciales como regionales podrían beneficiarse de iniciativas que impulsen el crecimiento y refuercen la resiliencia empresarial.

¿Qué número de nuevos contratos tiene previsto suscribir en los próximos dos años?



El análisis muestra que la mayoría de las empresas de Burgos tienen planes moderados de contratación, con casi 7 de cada 10 empresas planeando incorporar 5 o menos personas en los próximos dos años. Sin embargo, existe un grupo dinámico de empresas que contribuirá de manera más significativa al mercado laboral. Este contexto sugiere la necesidad de fortalecer estrategias que fomenten la atracción de talento y la formación, especialmente para cubrir las necesidades de sectores en expansión.

Indique cuál es el origen de esa necesidad de acometer nuevas contrataciones

Relevo - sustitución por jubilación: 20 respuestas (29%)

Nuevos puestos por expansión de la actividad actual: 16 respuestas (23%)

Nuevos puestos por nuevas actividades en la empresa: 23 respuestas (33%)

Empleo estacional: 5 respuestas (7%)

Cubrir bajas y/o vacaciones: 16 respuestas (23%)

El 33% de las empresas justifica las nuevas contrataciones por nuevas actividades dentro de la empresa, lo que refleja un dinamismo en el tejido empresarial. Este dato indica que muchas organizaciones están diversificando su oferta, lo cual es una señal positiva para la innovación y el crecimiento empresarial en Burgos.

El 29% de las contrataciones responde a la necesidad de relevo por jubilación, lo que subraya la importancia del relevo generacional en las empresas de la provincia. Este dato destaca un desafío significativo en cuanto a la planificación estratégica del talento, ya que el envejecimiento de la fuerza laboral obliga a muchas empresas a buscar sustitutos para mantener la continuidad operativa.

El 23% de las empresas planea nuevas contrataciones por expansión de su actividad actual, lo que confirma un crecimiento sostenido en ciertos sectores.

Solo el 7% de las contrataciones está vinculado a empleo estacional, lo que indica que las empresas encuestadas no dependen en gran medida de actividades temporales. Este dato podría estar relacionado con la estabilidad de los sectores predominantes en Burgos, como la industria y los servicios.

¿En cuáles de las siguientes áreas de negocio se encuentran las necesidades de nuevas contrataciones durante los próximos dos años?

Resumen de resultados:

Dirección, planificación, gestión: 5 respuestas (6%)

Comercialización y ventas: 9 respuestas (11%)

Marketing: 2 respuestas (3%)

Ingeniería y control de calidad: 10 respuestas (13%)

Producción, montaje y mantenimiento: 33 respuestas (43%)

Logística, compras y aprovisionamientos: 8 respuestas (10%)

Recursos Humanos: 5 respuestas (6%)

Administración: 8 respuestas (10%)

El 43% de las necesidades de contratación se concentra en producción, montaje y mantenimiento, lo que refleja la relevancia de estas actividades en el tejido empresarial de Burgos. Este dato coincide con la fuerte presencia de sectores industriales, donde las empresas dependen significativamente de personal cualificado para operaciones técnicas y de manufactura.

El 13% de las empresas identifica necesidades en ingeniería y control de calidad, una cifra significativa que indica el creciente interés en asegurar estándares altos en los procesos productivos y en adaptarse a los cambios tecnológicos y normativos. Estas contrataciones probablemente reflejan la necesidad de personal especializado para atender la innovación y los avances en eficiencia.

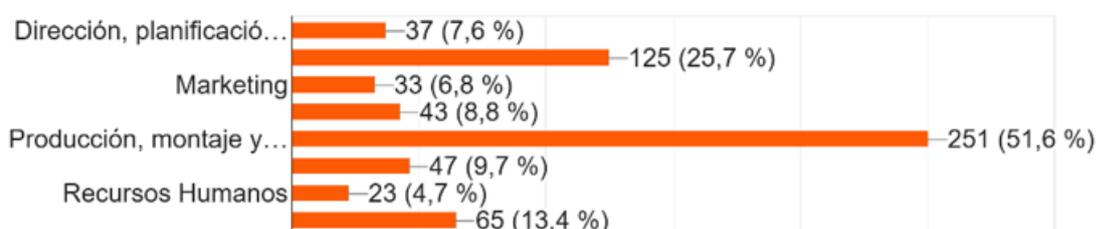
Las áreas de comercialización y ventas (11%) y logística, compras y aprovisionamientos (10%) también destacan como relevantes, mostrando que las empresas buscan fortalecer la gestión comercial y garantizar el flujo eficiente de recursos en la cadena de suministro. Por otro lado, las áreas de administración (10%) y dirección, planificación y gestión (6%) también reflejan una necesidad constante de personal que apoye las operaciones estratégicas y administrativas.

Las áreas de marketing (3%) y recursos humanos (6%) tienen una menor proporción de necesidades, lo que podría estar relacionado con una externalización de estos servicios o una percepción de que las capacidades actuales en estas áreas son suficientes para satisfacer las demandas a corto plazo.

A nivel de Castilla y León, Producción, montaje y mantenimiento con un 51.6 % es el area de negocio donde más se prevé contratar. El segundo ítem con mayor número de respuestas ha sido Comercialización y ventas seguido con el área de Administración.

11. ¿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)

486 respuestas



Indique el grupo de ocupación de los nuevos puestos a incorporar para los próximos dos años

Resumen de resultados:

Gerentes y/o directores: 3 respuestas (5%)

Mandos intermedios: 10 respuestas (15%)

Personal técnico de producción: 24 respuestas (36%)

Personal técnico científico: 5 respuestas (8%)

Personal de marketing: 2 respuestas (3%)

Personal de recursos humanos: 4 respuestas (6%)

Personal administrativo: 6 respuestas (9%)

Otros operarios cualificados: 24 respuestas (36%)

Operarios sin cualificar: 11 respuestas (17%)

El 36% de las necesidades se concentra en personal técnico de producción y otro 36% en operarios cualificados, lo que refleja la importancia de estos perfiles en sectores predominantes en la economía local, como la industria, la manufactura y los servicios técnicos. Estas áreas requieren personal especializado que pueda contribuir directamente a las operaciones productivas y garantizar la calidad y eficiencia de los procesos.

La contratación de gerentes y/o directores representa solo el 5%, mientras que los mandos intermedios representan un 15%. Este dato indica que la mayoría de las empresas están enfocadas en cubrir necesidades operativas antes que en ampliar o fortalecer su liderazgo estratégico. Asimismo, los perfiles científicos (8%) tienen una representación moderada, lo que podría estar relacionado con la falta de actividades intensivas en investigación o innovación en la mayoría de las empresas locales.

El personal administrativo (9%), de recursos humanos (6%), y de marketing (3%) representan necesidades puntuales, lo que indica que estas áreas no son un foco prioritario de crecimiento. Esto puede sugerir que muchas empresas ya cuentan con estructuras básicas consolidadas en estas áreas o externalizan parte de sus funciones.

Un 17% de las empresas planea incorporar operarios sin cualificar, reflejando la existencia de necesidades en tareas menos técnicas pero esenciales para las operaciones. Este dato sugiere que, aunque la industria busca perfiles especializados, también hay demanda para cubrir funciones más generales.

2.2 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

¿Cuáles son los métodos de selección de personal que prevé emplear para las nuevas contrataciones de los próximos dos años?

A través de contactos personales o personas ya conocidas: 28 empresas (37%)

A través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal): 13 empresas (17%)

Apoyo en una empresa de selección/agencia colocación privada: 10 empresas (13%)

A través de la bolsa de trabajo propia: 8 empresas (11%)

A través de bolsas de trabajo institucionales: 5 empresas (7%)

A través de bolsas de trabajo de centros educativos: 14 empresas (19%)

A través de páginas de empleo de internet: 16 empresas (21%)

Persona actualmente en prácticas: 0 empresas (0%)

Refuerzo de la imagen de mi empresa para atraer talento: 6 empresas (8%)

El método más utilizado por las empresas será a través de contactos personales o personas ya conocidas (37%). Este resultado refleja la fuerte influencia de las redes personales y profesionales en el proceso de selección, un enfoque común en empresas de menor tamaño o en sectores donde la confianza en las recomendaciones directas es fundamental.

El 21% de las empresas prevé utilizar páginas de empleo de internet y el 19% recurrirá a bolsas de trabajo de centros educativos. Estos métodos demuestran la importancia creciente de las plataformas digitales y de la colaboración con instituciones educativas para acceder a un mayor abanico de candidatos, especialmente jóvenes o recién formados.

El 17% de las empresas recurrirá a ETTs y el 13% a empresas de selección/agencias de colocación privadas. Estos métodos son habituales en sectores que requieren una alta flexibilidad laboral o que buscan agilizar el proceso de selección. Sin embargo, no son los métodos predominantes, lo que sugiere que la mayoría de las empresas prefiere gestionar internamente sus procesos de selección.

Solo el 8% de las empresas tiene previsto reforzar la imagen de la empresa para atraer talento, y ninguna menciona aprovechar a personas en prácticas como fuente de futuras contrataciones. Esto podría señalar una oportunidad perdida para crear estrategias de atracción a largo plazo, especialmente en un mercado laboral donde la competencia por el talento es cada vez más fuerte.

Los datos de Castilla y León:

A través de contactos personales o personas ya conocidas: 68.8%

A través de páginas de empleo de internet: 25.3%

A través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal): 14.0%

En Castilla y León, el 68.8% de las empresas utiliza contactos personales para seleccionar personal, frente al 37% en Burgos. Esto sugiere que, a nivel regional, la red de contactos sigue siendo el principal método de selección, superando significativamente su uso en Burgos. La menor dependencia en Burgos puede estar asociada a un tejido empresarial más abierto a otros métodos modernos o estructurados.

El 21% en Burgos y el 25.3% en Castilla y León recurren a páginas de empleo en internet, mostrando una tendencia compartida hacia la digitalización en los procesos de selección. Esto indica un cambio progresivo hacia métodos más accesibles y masivos, aunque en ambas áreas sigue siendo secundario frente al uso de contactos personales.

El 17% de las empresas en Burgos prevé utilizar ETT, frente al 14.0% en Castilla y León. Este ligero aumento puede indicar que en Burgos existe una mayor demanda de flexibilidad laboral o de cubrir necesidades temporales mediante intermediarios.

Mientras que en Castilla y León el uso de contactos personales predomina ampliamente, en Burgos se observa una mayor diversificación de métodos de selección. Las empresas en Burgos recurren con mayor frecuencia a ETTs y presentan una menor dependencia de redes personales. Sin embargo, en ambos contextos, los métodos digitales como las páginas de empleo en internet están creciendo como alternativas relevantes.

2.3 DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

¿Tiene dificultades para contratar el personal que necesita?

Resumen de resultados:

No: 7 empresas (17%)

Sí: 35 empresas (83%)

El 83% de las empresas en Burgos reporta dificultades para contratar el personal que necesitan. Este dato refleja una problemática generalizada en el mercado laboral local, lo que podría estar relacionado con factores como:

- Escasez de talento cualificado en sectores clave.
- Competencia entre empresas por perfiles específicos.
- Falta de alineación entre la oferta formativa y las demandas del mercado laboral.

Solo el 17% de las empresas indica que no enfrenta problemas para cubrir sus vacantes. Estas empresas podrían pertenecer a sectores menos afectados por la falta de talento o tener estrategias de reclutamiento más efectivas, como el uso de programas de formación interna, becas o colaboraciones con instituciones educativas.

Las empresas de Burgos enfrentan una dificultad significativa en la contratación de personal, lo que podría limitar su capacidad para crecer y operar de manera eficiente. Esta situación pone en evidencia la necesidad de implementar medidas específicas, como programas de formación técnica, incentivos para atraer talento externo, o la mejora de la conexión entre las instituciones educativas y las necesidades empresariales locales.

Datos de Castilla y León:

No: 122 empresas (20.5%)

Si: 472 empresas (79.5%)

Tanto en Burgos como en Castilla y León, una amplia mayoría de las empresas reporta dificultades para contratar personal (83% en Burgos frente al 79.5% a nivel regional). Sin embargo, Burgos muestra una proporción ligeramente mayor, lo que podría deberse a una mayor concentración de sectores industriales y productivos que requieren perfiles técnicos específicos, donde la escasez de talento es más notoria.

Solo el 17% de las empresas en Burgos indica no tener problemas para contratar, frente al 20.5% en Castilla y León. Aunque las diferencias no son muy amplias, podría ser indicativo de que otras provincias tienen un acceso ligeramente mejor al talento, ya sea por la presencia de más centros educativos, mayores incentivos laborales o una distribución sectorial distinta.

Indique cuáles son las causas más comunes de esas dificultades para encontrar nuevos trabajadores/as

	Respuestas
Falta de conocimientos/especialización de las candidaturas	17
La capacitación de los centros educativos no es la necesaria	2
Falta de experiencia de las candidaturas	13
Falta de habilidades	13
Actitud/disposición/interés de los candidatos/as	24
Falta de adaptación ante la incorporación de nuevas tecnologías	0
Falta de idiomas	6
Salario ofertado no cubre las expectativas de los/las candidatos/as	6
Falta de disposición a la movilidad geográfica	6
Falta de flexibilidad y polivalencia para desempeñar puestos distintos	4
Horarios de trabajo: fines de semana, turnicidad...	9
Ausencia de ese perfil en la provincia	9
Las ocupaciones son de difícil cobertura	7
No disponemos de profesionales que gestionen los recursos humanos	0
Mi empresa no es lo suficientemente conocida	0

Resumen de los ítems principales:

Actitud/disposición/interés de los candidatos/as: 24 respuestas (31%)

Falta de conocimientos/especialización de las candidaturas: 17 respuestas (22%)

Falta de experiencia de las candidaturas: 13 respuestas (17%)

Falta de habilidades: 13 respuestas (17%)

La causa más citada refleja una problemática relacionada con el compromiso y la motivación de los candidatos. Esto puede incluir una percepción de falta de implicación, profesionalismo o disposición para adaptarse a las necesidades del puesto.

La segunda causa más reportada es la insuficiencia de conocimientos específicos o técnicos en los candidatos. Este dato pone de manifiesto una brecha entre la formación disponible y las necesidades reales del mercado laboral en Burgos, especialmente en áreas técnicas y operativas.

La ausencia de experiencia es una barrera importante para las empresas. Esto refleja que los empleadores buscan perfiles con trayectoria en funciones similares, lo que dificulta la incorporación de talento joven o recién egresado.

Falta de habilidades (17%), esta causa subraya una carencia en competencias transversales o blandas, como trabajo en equipo, resolución de problemas, adaptabilidad o comunicación efectiva. Las empresas valoran cada vez más estas habilidades, esenciales para la integración y desempeño en roles laborales dinámicos.

¿Cuáles son las principales dificultades que tienen para la fidelización de las personas contratadas?

Razones geográficas (se van a otra zona) 5 Respuestas.

Razones salariales: 17 Respuestas. (34%)

Diferencias culturales con las nuevas generaciones 3 Respuestas.

Nuestros directivos/as no tienen las habilidades necesarias. 2 Respuestas.

No hay posibilidad de hacer carrera profesional en la empresa. 3 Respuestas.

Flexibilidad horaria: 9 Respuestas. (18%)

Se van porque no se hizo bien la selección de esa persona en origen 1 Respuestas.

Falta de interés en el proyecto de la empresa: 12 Respuestas. (24%)

No tengo problemas de fidelización de las personas contratadas: 12 Respuestas. (24%)

La causa más común de las dificultades para fidelizar empleados son los salarios no competitivos. Esto indica que los trabajadores buscan mejores condiciones económicas, posiblemente en otras empresas o regiones.

Una proporción significativa de empleados deja sus puestos debido a una desconexión con los valores o el proyecto empresarial. Abordar esta causa podría implicar estrategias de refuerzo de la cultura empresarial, involucrar a los empleados en la toma de decisiones y fomentar el sentido de propósito.

Un cuarto de las empresas indica no tener dificultades para retener a sus trabajadores.

La falta de flexibilidad en los horarios es otra dificultad significativa, especialmente en un contexto donde los empleados valoran cada vez más el equilibrio entre la vida personal y laboral. Esto podría afectar a empresas con horarios rígidos, turnos rotativos o trabajo en fines de semana.

2.4. NECESIDADES DE GESTIÓN DE PERSONAL

De las siguientes actuaciones en la gestión de personas empleadas, díganos, por favor, cuáles han sido implementadas ya por su empresa.

	Respuestas
Evaluación de puestos	19
Sistemas de retribución	14
Formación y desarrollo de personas	24
Conciliación vida personal/profesional	26
Planes de igualdad	15
Fórmulas de trabajo flexibles	12
Plan de carrera	5
Reorganización interna	9
Diagnósticos de RRHH	3
Clima laboral	16
Fidelización del talento	11
Nuevos sistemas de reclutamiento más profesionales	5
Programas de gestión de la diversidad (inclusión de personas con discapacidad, personas de otros países, ...)	2

Conciliación vida personal/profesional (26 empresas) y Formación y desarrollo de personas (24 empresas) son las actuaciones más implementadas. Esto refleja que las empresas están poniendo énfasis en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como en la capacitación de sus empleados.

Con 19 empresas trabajando en evaluación de puestos y 16 enfocadas en mejorar el clima laboral, se observa un interés por establecer sistemas que valoren adecuadamente el desempeño y refuercen la satisfacción del equipo. Estas medidas son clave para la retención y la motivación del talento.

Programas de gestión de la diversidad son los menos implementados (2 empresas), lo que indica que este es un aspecto todavía poco prioritario en las políticas de gestión de personas. Esto podría deberse a una falta de recursos o de conciencia sobre los beneficios de la diversidad en el entorno laboral.

Iniciativas como el plan de carrera (5 empresas), los diagnósticos de RRHH (3 empresas) y los nuevos sistemas de reclutamiento más profesionales (5 empresas) tienen una baja implementación. Esto sugiere que muchas empresas todavía no están invirtiendo lo suficiente en estrategias estructuradas y herramientas avanzadas para la gestión del talento.

Y cuáles de ellas cree que su empresa abordará o debería abordar próximamente.

	Respuestas
Evaluación de puestos	5
Sistemas de retribución	9
Formación y desarrollo de personas	9
Conciliación vida personal/profesional	12
Planes de igualdad	1
Fórmulas de trabajo flexibles	7
Plan de carrera	11
Reorganización interna	17
Diagnósticos de RRHH	6
Clima laboral	9
Fidelización del talento	0
Nuevos sistemas de reclutamiento más profesionales	7
Programas de gestión de la diversidad (inclusión de personas con discapacidad, personas de otros países, ...)	3

La mayoría de las empresas identifica la necesidad de revisar su estructura organizativa (Reorganización interna), esto puede estar relacionado con cambios en las dinámicas empresariales debido a la digitalización o necesidad de mejorar la eficiencia operativa.

Sistemas de retribución, formación y clima laboral, estas áreas reflejan la intención de las empresas de mejorar tanto las condiciones económicas como el desarrollo y la satisfacción de los empleados.

La conciliación vida personal/profesional (12 respuestas), aunque esta actuación ya está implementada en muchas empresas (26 empresas en los datos previos), sigue siendo una prioridad para un grupo significativo. Esto demuestra **la importancia creciente de políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal como un factor clave para atraer y retener talento.**

El plan de carrera es una de las actuaciones con menor implementación (5 empresas), pero destaca como una prioridad futura. Esto indica una creciente conciencia de la importancia de ofrecer rutas claras de crecimiento profesional para mejorar la retención del talento.

Sorprendentemente, ninguna empresa menciona la fidelización del talento como una prioridad próxima, a pesar de que las dificultades para retener empleados son una problemática recurrente. Esto podría sugerir que las empresas no están asociando directamente sus problemas de rotación con la necesidad de implementar estrategias específicas para la fidelización.

¿Puede decirnos, si han detectado necesidades de formación del personal actual de su empresa en alguna de las principales áreas de negocio?

	Respuestas
Producción, montaje y mantenimiento industrial	16
Técnicas de gestión de empresa	5
Técnicas de gestión de personas	11
Marketing	2
Comercial y ventas	6
Recursos humanos	2
Logística, compras y aprovisionamientos	4
Procesos de internacionalización (idiomas...)	7
Prevención de riesgos laborales	9
Normativas y legislación	5
Nuevas tecnologías	9
Calidad	6
En ninguna	5

La producción, montaje y mantenimiento industrial encabeza la lista con 16 empresas identificando necesidades de formación en esta área. Esto resalta la importancia de fortalecer las competencias técnicas del personal en sectores clave de la economía local, probablemente vinculados a la industria y la manufactura.

Con 11 empresas señalando necesidades en técnicas de gestión de personas, se observa una creciente preocupación por mejorar las habilidades de liderazgo, comunicación y manejo de equipos. Esto podría estar relacionado con los retos actuales para fidelizar talento y gestionar equipos diversos.

Nuevas tecnologías y prevención de riesgos laborales, las organizaciones están tratando de adaptarse a la digitalización (herramientas tecnológicas, automatización) y cumplir con los estándares de seguridad en el trabajo. La creciente importancia de estas áreas puede estar relacionada con cambios normativos y avances tecnológicos.

7 empresas identifican necesidades en idiomas y procesos de internacionalización, destacando la intención de algunas organizaciones de expandir su alcance al mercado global. Esto es relevante en sectores que buscan diversificar clientes y mercados.

Áreas como marketing (2 empresas), recursos humanos (2 empresas) y logística, compras y aprovisionamientos (4 empresas) muestran una menor demanda de formación. Esto podría indicar que estas áreas están suficientemente cubiertas o no son vistas como prioritarias en este momento.

El 5.5% de las empresas responde que no ha detectado necesidades de formación, lo que podría reflejar que cuentan con equipos bien preparados o que aún no han realizado un diagnóstico profundo de las carencias formativas.

¿Tiene implementado el teletrabajo en su empresa?

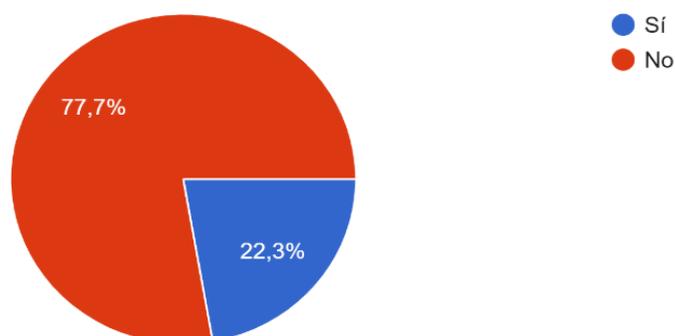
Datos de Burgos:



Datos de Castilla y León:

20. ¿Tiene implementado el teletrabajo en su empresa?

620 respuestas



El 31% de las empresas en Burgos ha implementado el teletrabajo, superando el 22.3% en Castilla y León. Esto indica que Burgos tiene una mayor adopción de esta modalidad.

A pesar de la diferencia en los porcentajes, la mayoría de las empresas en ambas áreas no han implementado el teletrabajo (69% en Burgos y 77.7% en Castilla y León).

La diferencia en la implementación del teletrabajo entre Burgos y el resto de Castilla y León podría reflejar una brecha regional en términos de digitalización y adopción de nuevas prácticas laborales. Burgos, como un centro más urbano e industrializado, podría estar más preparado para integrar el teletrabajo.

El teletrabajo está más extendido en Burgos (31%) en comparación con el promedio de Castilla y León (22.3%), pero en ambas áreas todavía hay una resistencia significativa, con la mayoría de las empresas sin esta modalidad. Esto podría ser una oportunidad para desarrollar estrategias que impulsen su implementación en sectores y empresas donde sea viable.

Indique, por favor, el grupo de ocupación de los nuevos puestos a capacitar en los próximos dos años

	Respuestas
Gerentes y/o directores	8
Mandos intermedios	11
Personal técnico de producción	17
Personal comercial	9
Personal técnico científico	3
Personal de marketing	4
Personal de recursos humanos	4
Personal administrativo	8
Operarios cualificados	26
Operarios sin cualificar	13

La mayor prioridad de capacitación recae en operarios cualificados (26 empresas) y personal técnico de producción (17 empresas), lo que refleja la importancia de fortalecer las competencias en áreas operativas, probablemente vinculadas a la industria y manufactura, sectores clave en la provincia.

Con 13 empresas destacando la necesidad de capacitar operarios sin cualificar, se evidencia un interés en profesionalizar y mejorar la productividad de este segmento. Esto podría estar vinculado a la integración de personal nuevo en tareas básicas que requieren entrenamiento inicial.

La capacitación de mandos intermedios (11 respuestas) refleja la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo, coordinación y gestión en niveles clave para la operativa diaria. Este grupo es esencial para asegurar la implementación de estrategias y la conexión entre la dirección y los equipos.

Personal comercial (9 respuestas) y personal administrativo (8 respuestas) también muestran una demanda significativa, lo que sugiere que las empresas buscan reforzar sus áreas de soporte y ventas, esenciales para la competitividad y la eficiencia operativa.

Grupos como personal técnico científico (3 respuestas), marketing (4 respuestas) y recursos humanos (4 respuestas) tienen una menor demanda de capacitación. Esto podría indicar que estas áreas no son vistas como prioritarias o que las empresas ya cuentan con el personal formado en estas funciones.

Indique cuáles son las causas más comunes de las dificultades para formar al personal de su empresa.

	Respuestas
Dificultades en la detección de necesidades	7
Compaginar horarios de formación de los participantes	22
Falta presupuesto	9
Desconocimiento de las subvenciones/financiación de la formación	6
Dificultades para encontrar los cursos/proveedores adecuados	14
La formación requerida no existe en la región	4
La actitud y disposición de los trabajadores/as	21
El idioma de los trabajadores	2

Con 22 respuestas mencionando la dificultad de compaginar horarios, este es el obstáculo más reportado. Las empresas enfrentan problemas para organizar sesiones de formación sin interrumpir la operativa diaria.

El compromiso y motivación de los empleados para participar en la formación es una barrera significativa. La falta de percepción del valor de la formación y la ausencia de incentivos claros o reconocimiento para los trabajadores que participan en estas actividades.

Dificultades para encontrar los cursos/proveedores adecuado, con 14 respuestas, refleja que las empresas tienen problemas para identificar opciones de formación relevantes y de calidad.

Aunque no es el principal desafío, la falta de presupuesto sigue siendo una barrera importante. Esto puede ser especialmente relevante para pymes que no cuentan con recursos suficientes para destinar a programas de formación o recurrir a soluciones personalizadas.

Los principales desafíos para la formación del personal se centran en problemas organizativos (horarios), resistencia de los empleados y dificultades para encontrar proveedores adecuados. Aunque el presupuesto es una barrera relevante, los problemas logísticos y actitudinales son los más significativos para las empresas.

¿Qué medidas pondría en marcha en su empresa para hacerla más interesante para la atracción de talento?



La mejora del clima laboral es la medida más valorada por las empresas para atraer talento. Esto refleja la importancia de un ambiente de trabajo positivo, que incluye:

- Relaciones saludables entre compañeros y con los líderes;
- Bienestar emocional y motivación de los empleados;
- Espacios inclusivos y respetuosos.

Un buen clima laboral no solo retiene al talento existente, sino que también posiciona a la empresa como un lugar deseable para trabajar.

Las empresas reconocen la necesidad de diseñar y ofrecer proyectos interesantes y desafiantes, especialmente para atraer a perfiles cualificados que buscan desarrollo profesional. Proyectos innovadores, tecnológicos o con impacto social suelen ser factores clave para captar la atención de las nuevas generaciones de talento.

La promoción interna se identifica como una estrategia relevante para atraer y fidelizar talento. Esto implica ofrecer rutas claras de crecimiento dentro de la organización, lo que motiva a los empleados potenciales al garantizar oportunidades de desarrollo a largo plazo.

3. Conclusiones

Basándonos en los datos proporcionados por la encuesta sobre contratación y fidelización del talento de las empresas en la provincia de Burgos, podemos extraer varias conclusiones significativas.

El panorama general muestra una postura cautelosa en el tejido empresarial de Burgos. Aunque una pequeña parte espera crecimiento (15%), la mayoría de las empresas prevé estabilidad o tiene incertidumbre sobre el futuro. Para fomentar un entorno más favorable, sería recomendable impulsar políticas y acciones específicas que fortalezcan la confianza empresarial, como incentivos a la innovación, formación de talento y mejora de las condiciones de financiación.

Un 93% de las contrataciones realizadas en el último año fueron de personas residentes en Castilla y León, lo que destaca una fuerte dependencia del talento local. Si bien esto es positivo para la comunidad, también puede ser indicativo de una limitada diversificación en la atracción de profesionales externos.

Con un 43% de empresas esperando aumentar su plantilla y un 50% manteniéndola, el tejido empresarial muestra signos de confianza y consolidación. Este contexto plantea una buena oportunidad para impulsar iniciativas de formación y atracción de talento, que permitan satisfacer la creciente demanda de recursos humanos y apoyar el crecimiento empresarial.

Grupos de ocupación más demandados:

Los Operarios cualificados (36%) y el personal técnico de producción (36%) son los perfiles más requeridos, destacando la importancia de las competencias técnicas en la economía local. La mayoría de las necesidades de contratación en Burgos se concentran en actividades operativas y técnicas, especialmente en producción y montaje (43%) e ingeniería (13%). Esto refleja la fortaleza de los sectores industriales y manufactureros de la provincia. Sin embargo, también existe una demanda destacada en áreas clave como ventas y logística, que apoyan el crecimiento y la eficiencia empresarial.

Métodos de selección de personal:

El 37% de las empresas utiliza contactos personales para reclutar, mientras que un 21% recurre a páginas de empleo en internet. Estos métodos reflejan una mezcla de prácticas tradicionales y modernas en la selección de talento, pero existe una tendencia en crecimiento hacia el uso de páginas de empleo en internet y bolsas de trabajo de centros educativos, lo que indica una evolución hacia métodos más estructurados y accesibles.

Se recomienda trabajar en el fortalecimiento de la imagen de la empresa como empleador atractivo y establecer alianzas con instituciones educativas para captar talento joven.

Teletrabajo:

En Burgos, 31% de las empresas ha implementado el teletrabajo, frente a solo 22.3% en Castilla y León, lo que posiciona a la provincia ligeramente más avanzada en flexibilidad laboral.

Dificultades en contratación y formación:

Un 83% de las empresas en Burgos enfrenta dificultades para contratar y a nivel de Castilla y León este dato es del 80 % muy similar.

Las empresas de Burgos enfrentan una dificultad significativa en la contratación de personal, lo que podría limitar su capacidad para crecer y operar de manera eficiente. Esta situación pone en evidencia la necesidad de implementar medidas específicas, como programas de formación técnica, incentivos para atraer talento externo, o la mejora de la conexión entre las instituciones educativas y las necesidades empresariales locales.

Las principales dificultades en la contratación de personal en Burgos están relacionadas tanto con factores técnicos (falta de conocimientos y experiencia) como con aspectos personales (actitud, disposición e interés de los candidatos y falta de habilidades).

Para realizar acciones de formación, las principales barreras incluyen la compaginación de horarios (22 empresas) y la actitud de los trabajadores (21 empresas).

Medidas para fidelización y atracción de talento:

Las empresas destacan la necesidad de mejorar el clima laboral (14 empresas), ofrecer proyectos atractivos (13 empresas) y garantizar promoción interna (12 empresas) para atraer y retener talento.

Las principales razones de deserción son los salarios no competitivos (34%) y la falta de interés en el proyecto empresarial (24%), lo que destaca la necesidad de estrategias de fidelización más sólidas.

Tanto en Burgos como en Castilla y León ambos comparten retos significativos en la formación y contratación, como la falta de talento cualificado y la dificultad para encontrar perfiles especializados.

Burgos presenta un panorama empresarial dinámico, con señales de crecimiento y recuperación en ciertos sectores, pero se enfrenta a desafíos estructurales en contratación, formación y retención de talento. Las prioridades deben centrarse en reforzar la capacitación técnica, mejorar las condiciones laborales y promover iniciativas de fidelización y atracción de talento.