



RESULTADOS ENCUESTA DE TALENTO DE LAS EMPRESAS DE SALAMANCA

CONCLUSIONES SOBRE EL TALENTO EN LAS EMPRESAS DE SALAMANCA

ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA SOSTENIBILIDAD EN LAS
EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.

1. PRESENTACIÓN

Desde CEOE CEPYME Salamanca, junto con CEOE Castilla y León y contando con las demás organizaciones empresariales de nuestra comunidad, desarrollamos un estudio sobre contratación y fidelización del talento empresarial. Esta actuación forma parte de la difusión, seguimiento y desarrollo del **IV Acuerdo del Consejo de Diálogo Social de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027**, Acuerdo Marco, suscrito en el ámbito del diálogo social. Este Acuerdo Marco fija las líneas prioritarias de actuación en materia de política empresarial de la Junta de Castilla y León y con el que se pretende avanzar en un cambio en el modelo productivo de Castilla y León.

El talento, es un bien cada vez más muypreciado por las empresas y es fundamental dar respuesta a la necesidad de adecuación entre las necesidades del mercado de trabajo y los perfiles profesionales de las personas trabajadoras por cuenta propia y por cuenta ajena. Como eje tractor de las políticas de desarrollo, atracción y retención del talento se propone el posicionamiento de la persona en el centro de las actuaciones.

Se hace necesario identificar el talento, dentro y fuera de nuestra Comunidad. Debemos incentivarlo y promoverlo en aquellas disciplinas estratégicas en las que haya más necesidad o donde mayoritariamente es necesario acometer transformaciones que requerirán talento y adaptabilidad de su personal.

Para todo ello, se necesitan recursos suficientes, así como mecanismos y procedimientos robustos y flexibles, que faciliten la incorporación de la persona al tejido empresarial de Castilla y León para lograr los objetivos planteados.

2. INFORME DE LOS RESULTADOS : PROVINCIA DE SALAMANCA

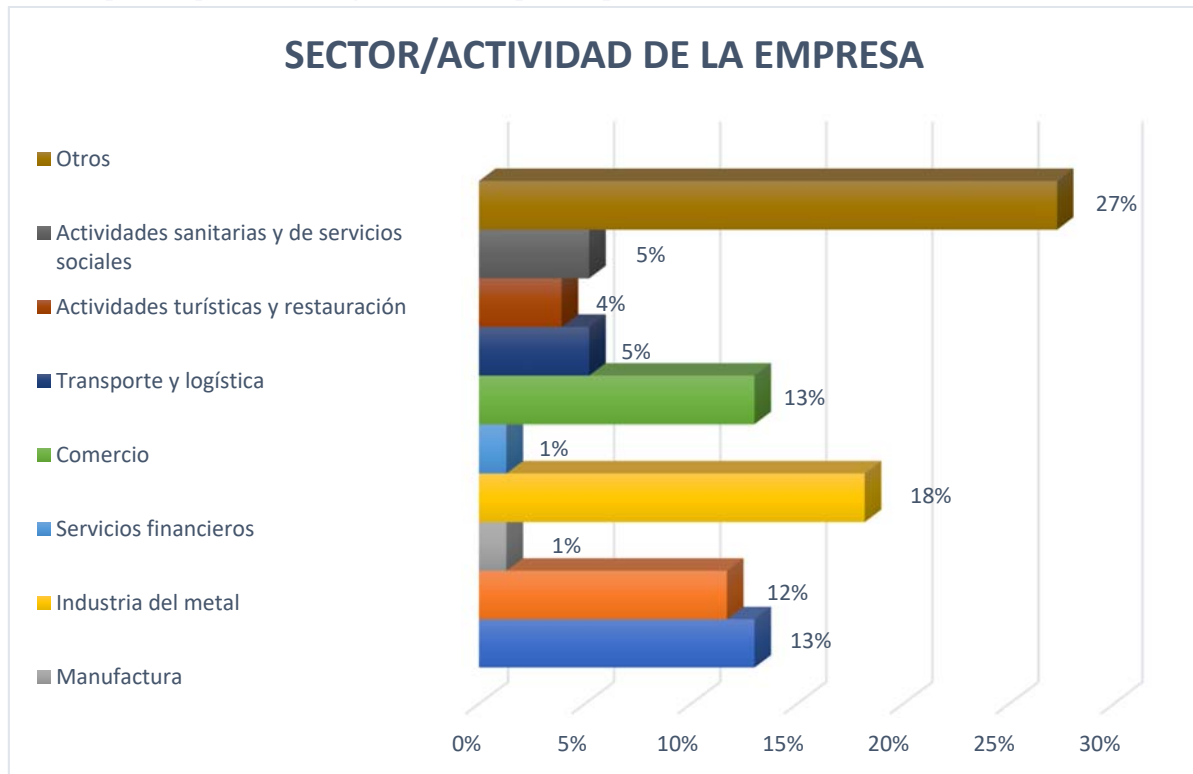
Para la elaboración de este informe de resultados de las empresas de Salamanca se ha desarrollado una metodología que está basada en el análisis de la encuesta enviada a las empresas sobre el tema que nos ocupa . En el análisis se han tenido en cuenta tanto número de respuestas así como porcentajes evaluados. Se pretende realizar una radiografía precisa y actual de la situación respecto al nivel de contratación y fidelización de talento de nuestras empresas Salamantinas, aportando conclusiones de la misma.

La encuesta que nos ocupa consta de 22 preguntas enfocadas a la evaluación del grado de la gestión de la contratación y fidelización de talento en las empresas de la provincia de Salamanca. En ella se identifican los retos y oportunidades a los que se someten las empresas en este el proceso. El número total de empresas participantes en el estudio ascienden a 77 empresas, muchas asociadas a CEOE Salamanca a través de sus asociaciones sectoriales las cuales participaron de forma voluntaria. La recogida de los datos se obtuvo entre los meses de noviembre y diciembre del 2024 y la difusión de la encuesta se realizó a través de Mailyng, página web de la Confederación y RR.SS de forma que pudiésemos optimizar la participación de la muestra obteniendo un conjunto de resultados representativo.

Este informe arroja luz sobre la situación actual de las empresas de Salamanca en lo referente a la contratación y fidelización de talento , con el fin de conocer en qué punto de madurez respecto a la misma se encuentra el tejido empresarial, y así poder continuar impulsando medidas que la faciliten y por tanto la mejora del nivel de competitividad e innovación empresarial desde el punto de vista del capital humano

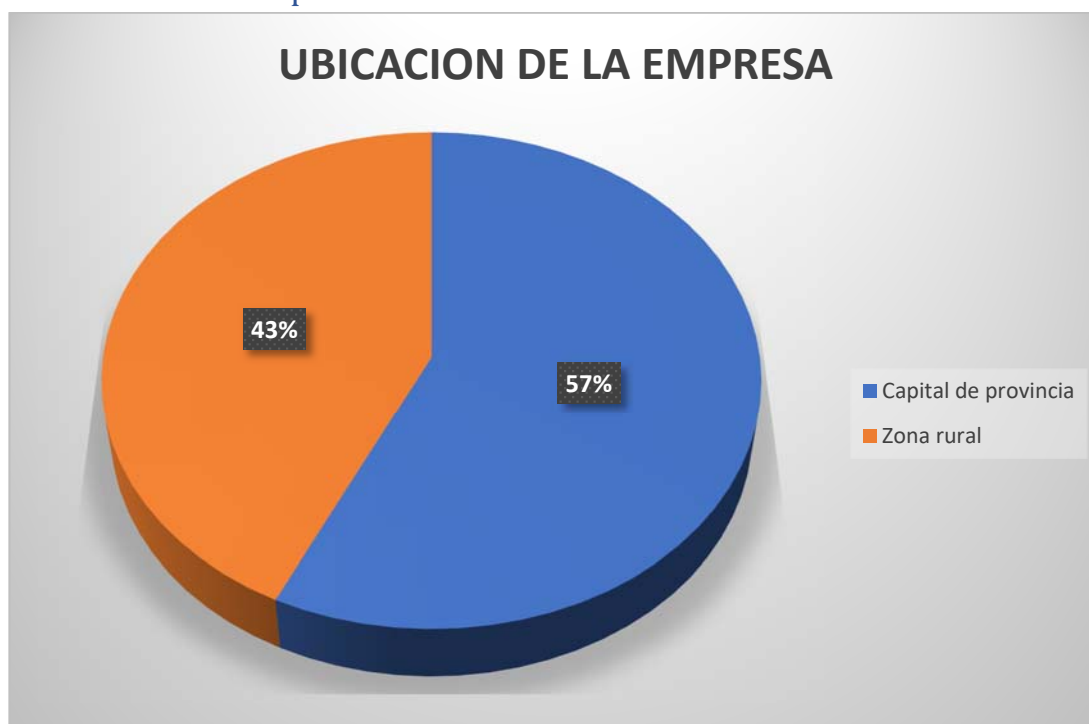
EMPRESAS PARTICIPANTES

1.- Empresa por sector/actividad principal



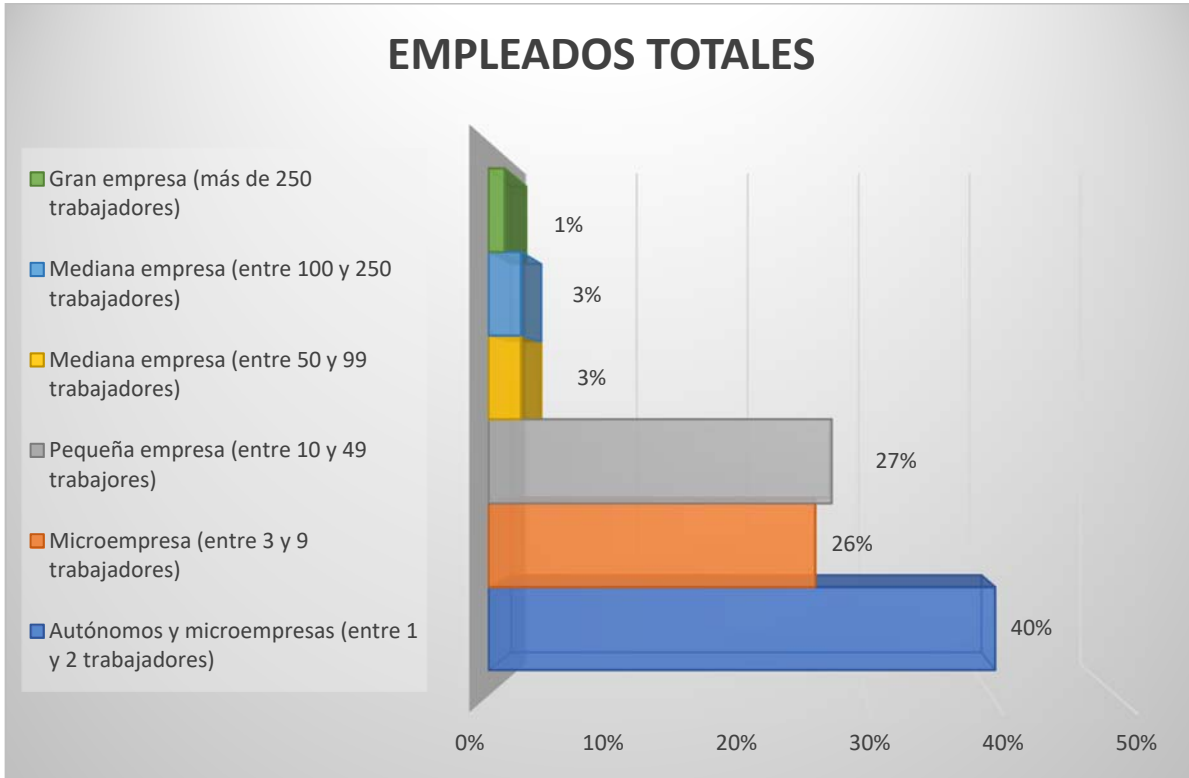
En la encuesta se han incluido los principales sectores de actividad en la comunidad, resultando en nuestra provincia que el principal sector en el que desarrollan su actividad las empresas encuestadas, la mayoría pertenece al sector metal con un 18% seguido por comercio y transporte con un 13% cada uno, y el agroalimentario con un 12%.

2.- Ubicación de la empresa



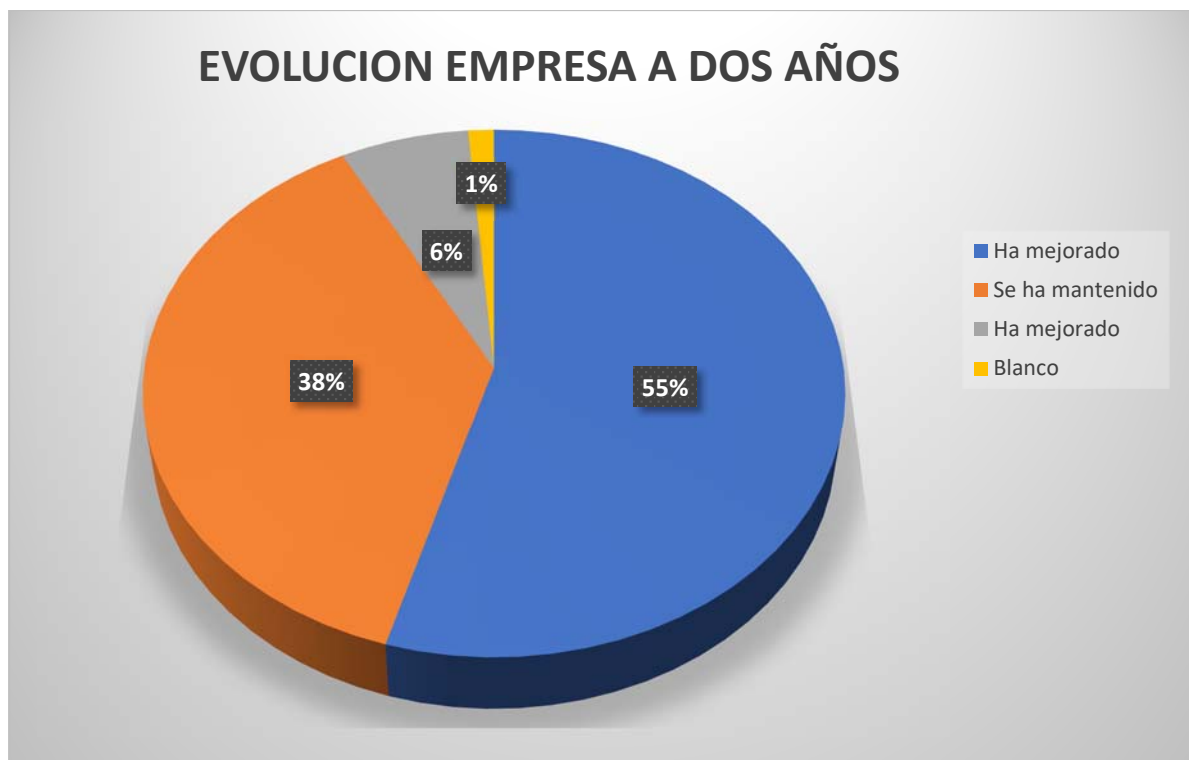
Respecto al lugar donde se ubica la empresa, podemos añadir que las empresas participantes en estos estudios están enclavadas en Salamanca capital en un porcentaje del 57% y en los pueblos de la provincia en un 43%

3.- Número de empleados totales



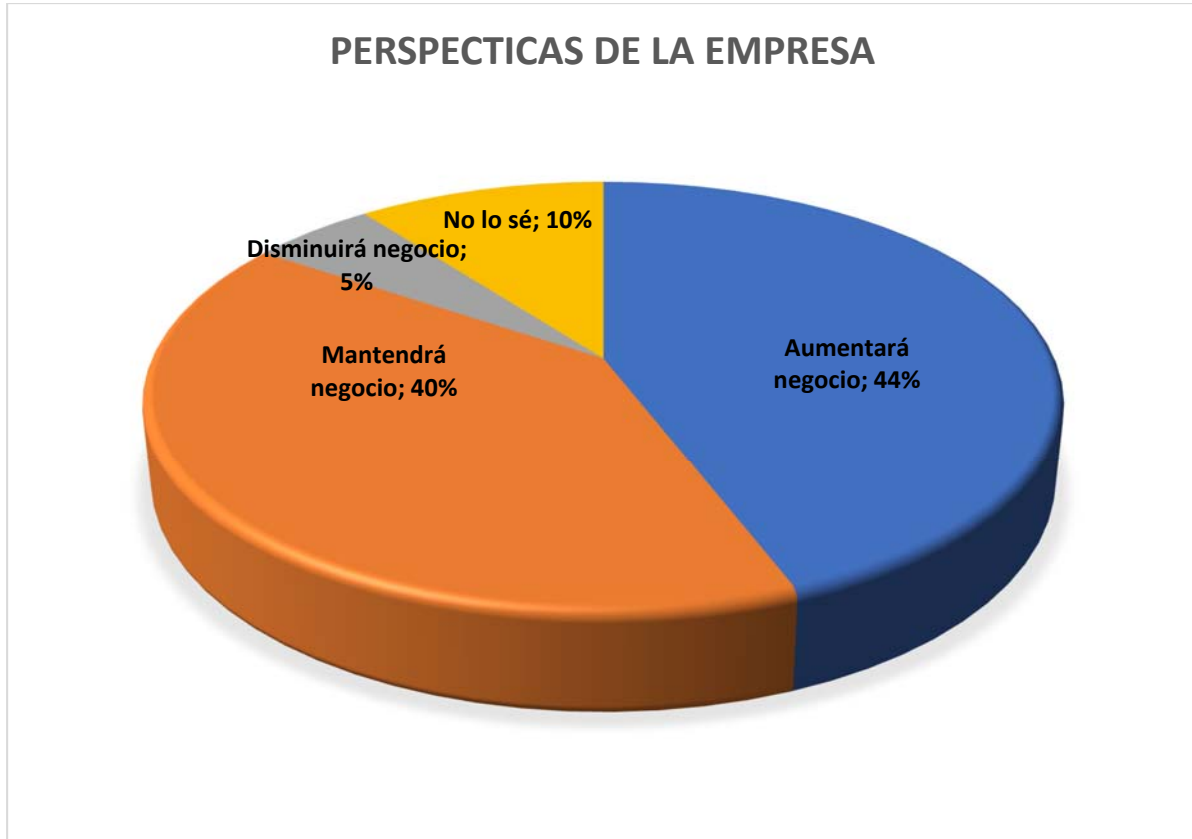
En este gráfico se muestra el número de empleados con los que cuenta la empresa, en el podemos apreciar que las empresas son mayoritariamente autónomos y microempresas siendo escaso el perfil correspondiente a la mediana y gran empresa.

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



Las empresas en un 38% han mantenido su resultado respecto a los dos últimos años , siendo un 55% las empresas que los han visto mejorar .

5.-¿Qué perspectiva estima que tiene su empresa durante el próximo año?



Si analizamos la perspectiva de la empresa durante el próximo año podemos apreciar en el gráfico que el 40% de las empresas piensa mantener el negocio y un 44% piensa que su nivel de negocio aumentará frente al 5% que prevé que disminuirá y un 10% las empresas que no lo saben

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



En el gráfico se aprecia que la mayoría de las empresas, un 87%, contrataron personas residentes en Castilla y León, contando con un 13% las empresas que contrataron personal no residente en nuestra comunidad autónoma

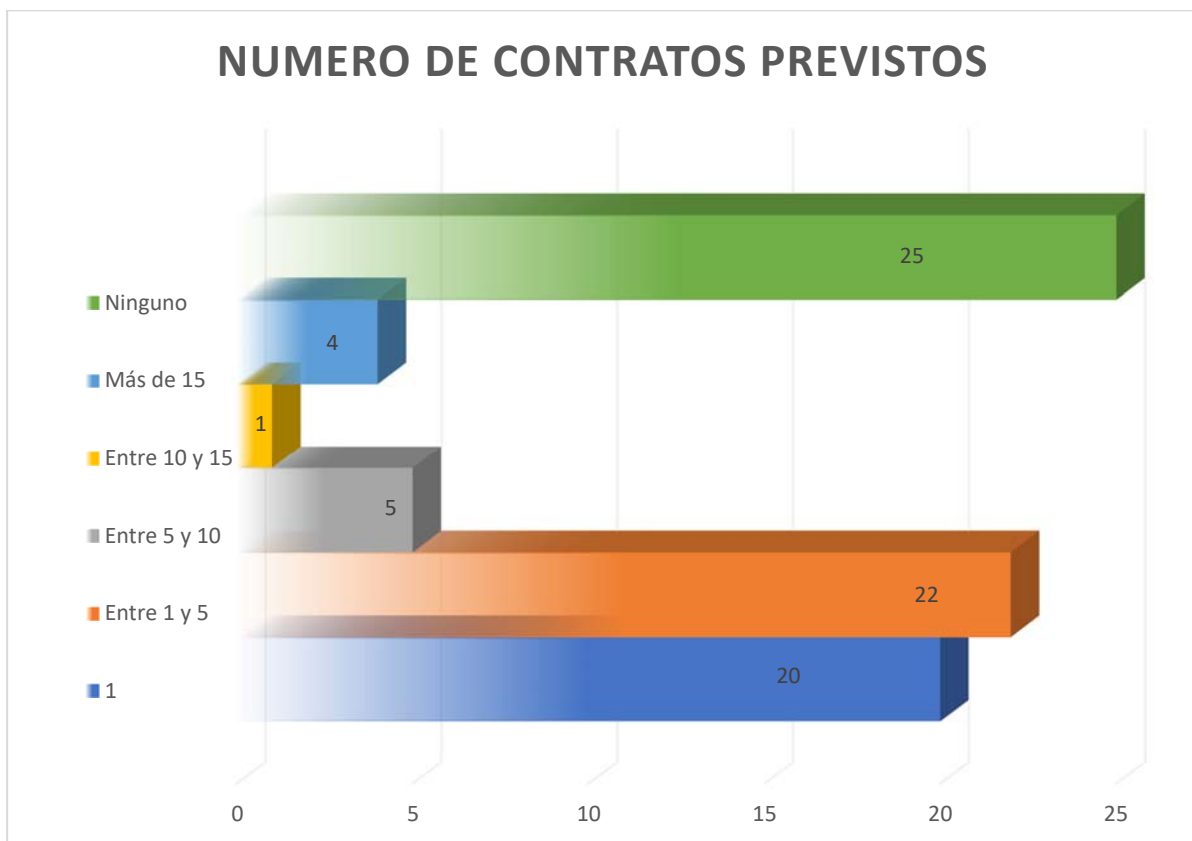
3.PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS DURANTE LOS PRÓXIMOS 24 MESES

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



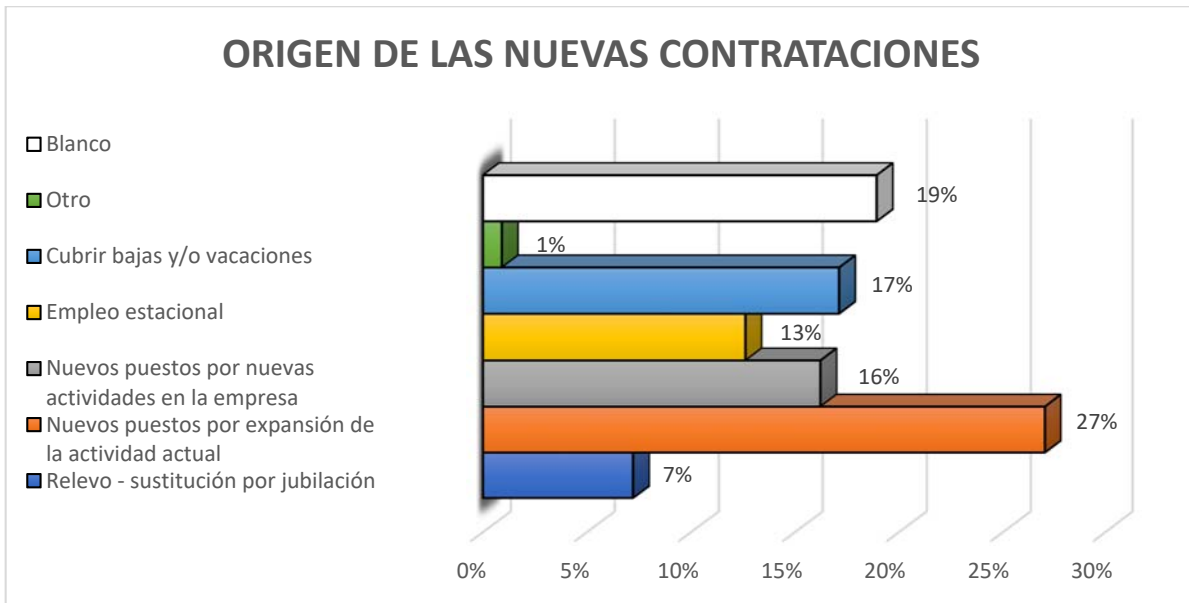
Son un 51% las empresas prevén que la plantilla de la empresa se mantenga en los próximos dos años. A su vez el 44% espera que aumente frente al 5% que prevén que disminuirá

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



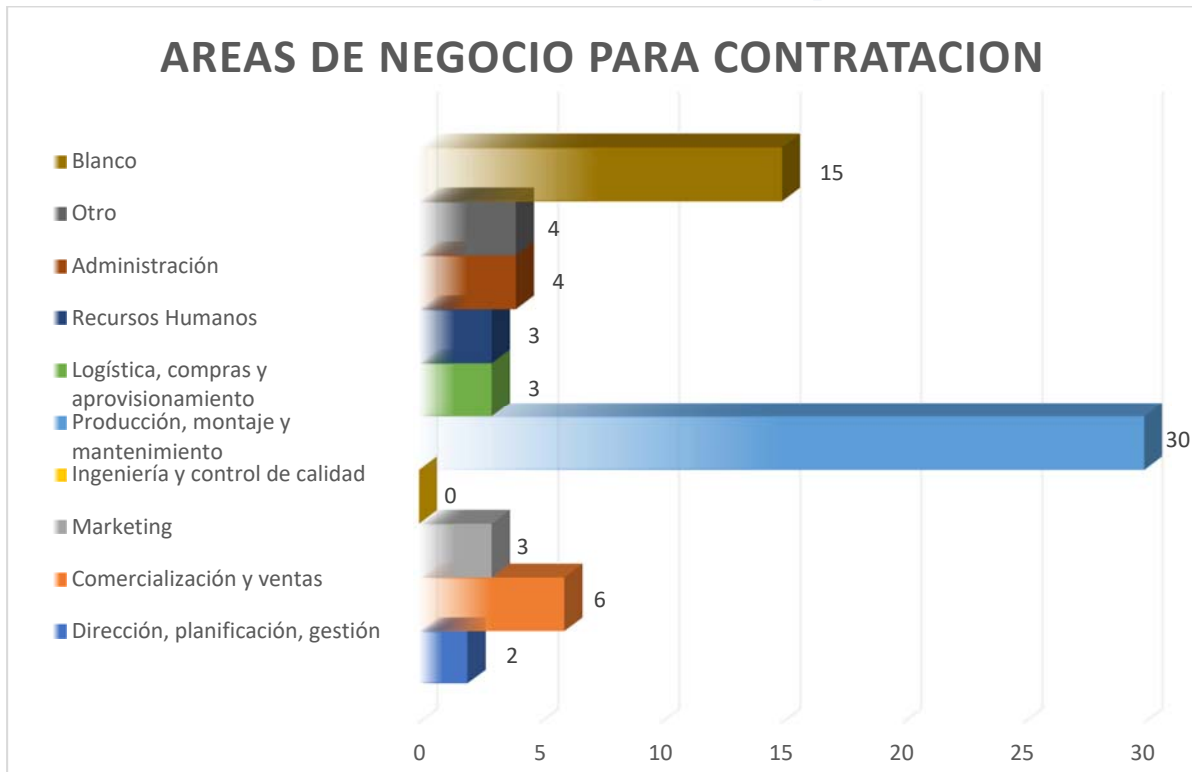
De las empresas que realizaron la encuesta , 25% no prevén realizar contratación en los próximos dos años y el resto si lo prevén . Siendo variable el número de contratos previstos, desde la contratación de 1 trabajador hasta más de 15 trabajadores

9.- Indique cual es el origen de esa necesidad de acometer nuevas contrataciones?



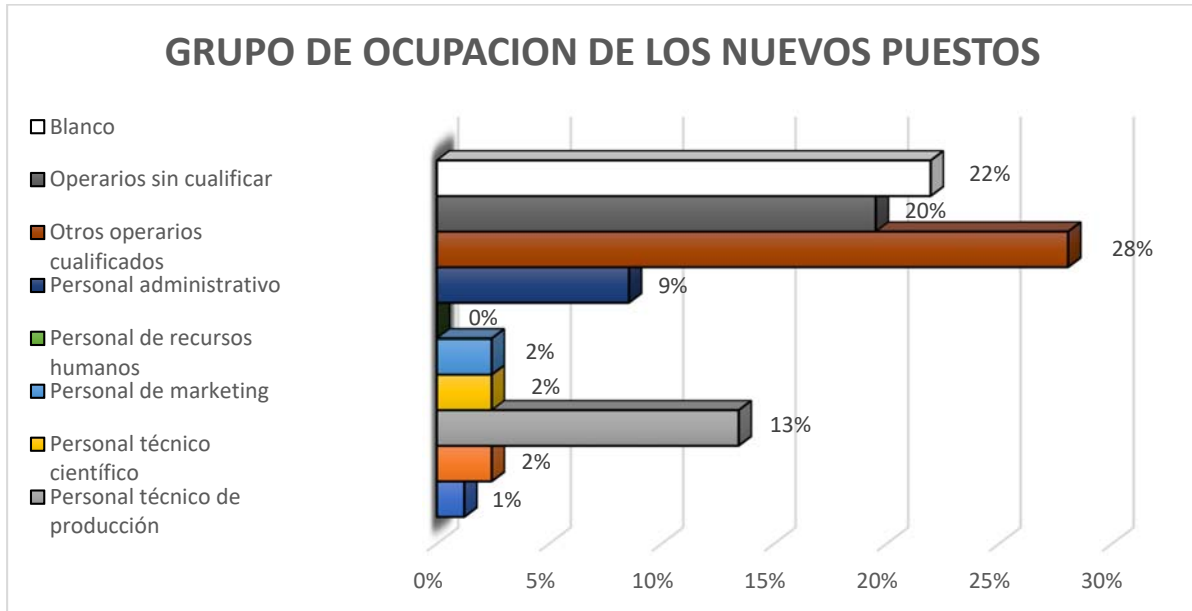
La necesidad de acometer nuevas contrataciones es múltiple, desde cubrir bajas o vacaciones , cubrir nuevos puestos , cubrir las vacantes del personal jubilado u otros motivos

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



La mayoría de las empresas encuestadas encuentran necesidades en áreas como la producción, montaje y mantenimiento para cubrir vacantes durante los próximos años.

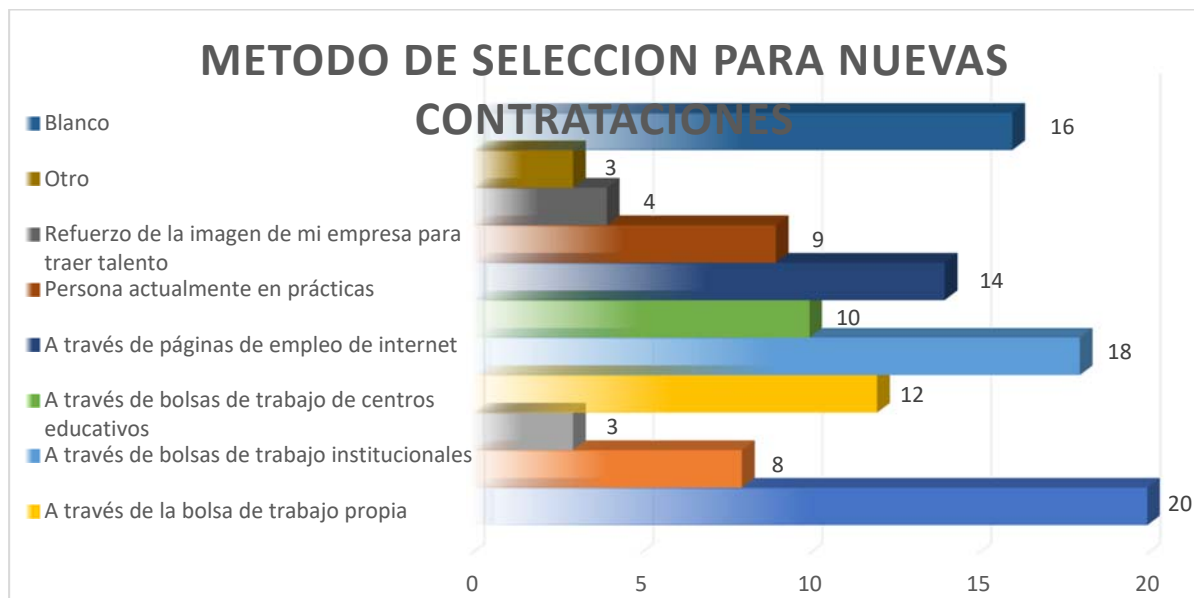
11.- Indique , por favor, el grupo de ocupación de los nuevos puestos a incorporar para los próximos dos años: (puede marcar más de una respuesta)



En este grafico podemos apreciar que los grupos de ocupación de los nuevos puestos a incorporar son en su mayoría operarios cualificados , siendo reducido el número de directores o gerentes que demandan las empresas

4. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

12.- ¿Cuáles son los métodos de selección de personal que prevé emplear para las nuevas contrataciones de los próximos dos años? (puede marcar más de una respuesta ?



En la mayoría de los casos las empresas optarán por seleccionar su personal mediante contactos personales o personal ya conocido también por paginas de empleo de internet, bolsas de trabajo institucionales, de centros educativos, propias....

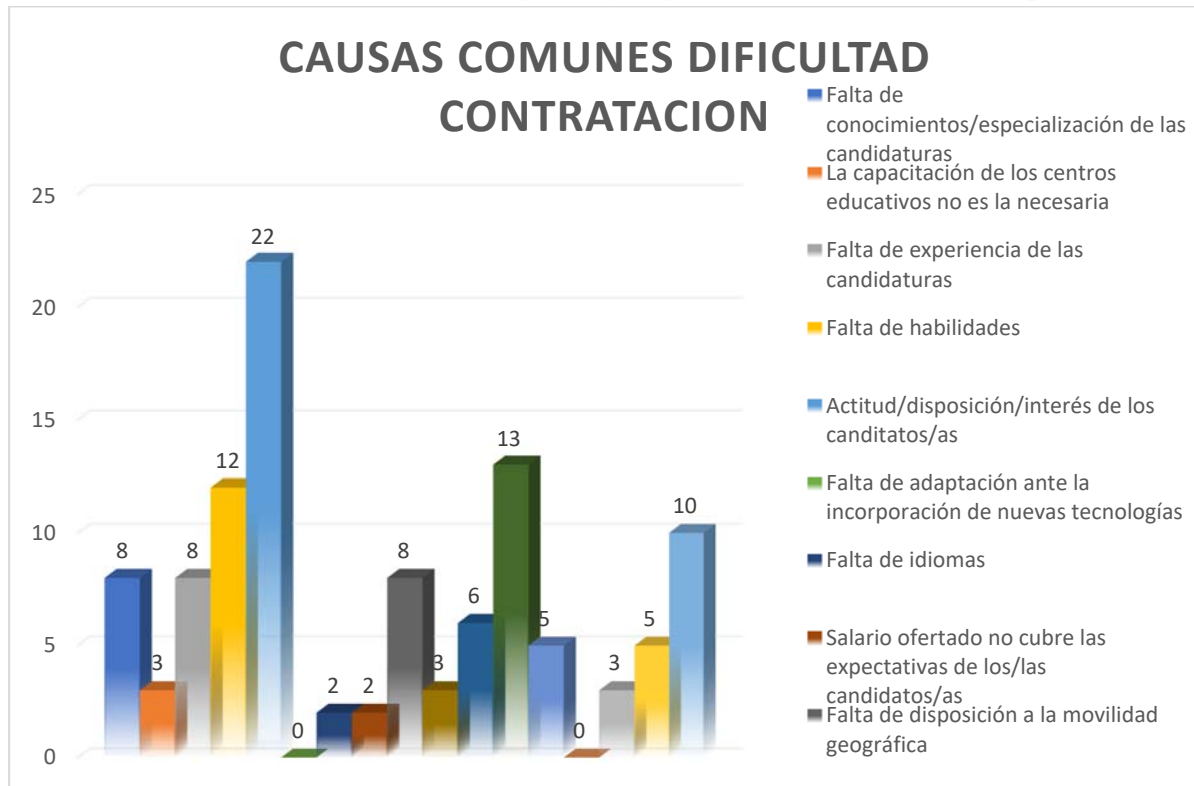
5.DIFICULTADES DE CONTRATACION

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



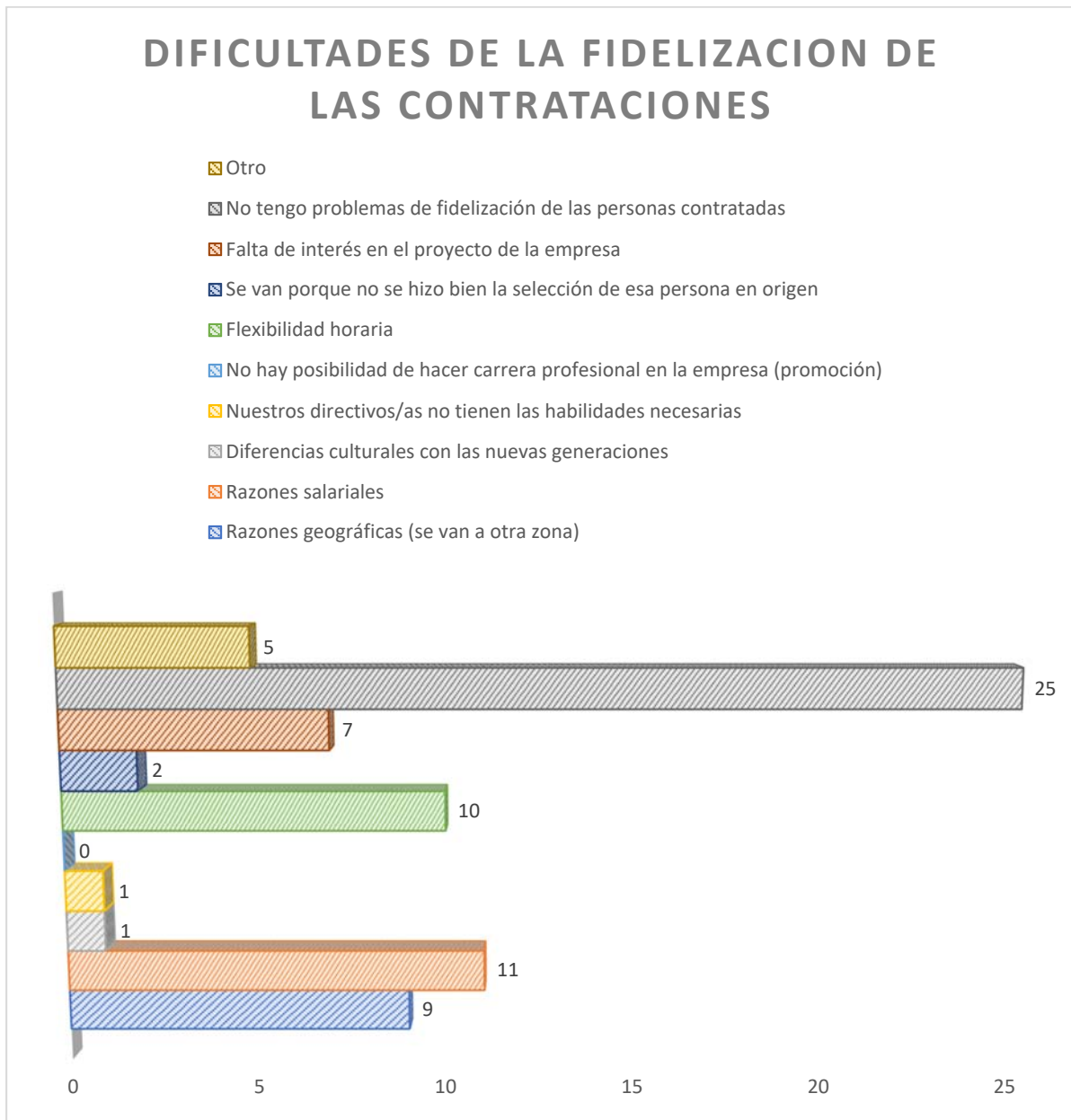
Un 78% de las empresas encuestadas manifiesta tener dificultades para contratar el personal que necesita frente al 22% que dice no tener dificultades

14.- Indique cuales son las causas más comunes de esas dificultades para encontrara nuevos trabajadores/as . (Elegir un máximo de 3 respuesta



Respecto a las causas más comunes referente a las dificultades que encuentran las empresas para encontrar a nuevos trabajadores para su contratación, la mayor causa que manifiestan las empresas encuestadas hace referencia a la actitud/ disposición de los candidatos seguido de la falta de conocimientos/especialización de los mismos. También destacan la ausencia de ese perfil en la provincia y la falta de experiencia de los candidatos Como causas menos comunes en la dificultad de contratación aparecen en los últimos puestos la no disposición de profesionales que gestionen los recursos humanos, la falta de adaptación de incorporación de nuevas tecnologías y que la empresa no es suficientemente conocida a la hora de contratar personal

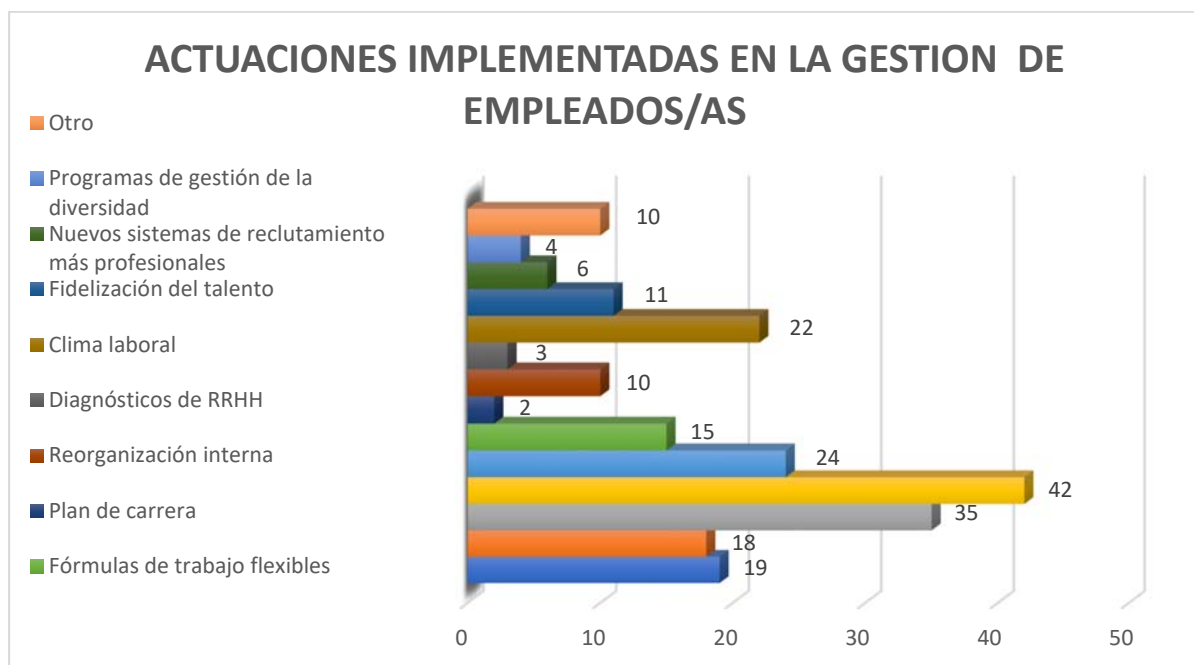
15.- ¿ Cuáles son las principales dificultades que tiene para la fidelización de las personas contratadas?: (Elegir un máximo de 3 respuestas)



Las empresas encuestadas manifiestan que no tienen problemas a la hora de fidelizar a sus empleados pero manifiestan también que las razones geográficas, que sus empleados prefieran irse a otras zonas , la falta de interés en el proyecto de la empresa , la flexibilidad horaria o las razones salariales son las dificultades mas señaladas con respecto a la cuestión de la fidelización de personas contratadas.

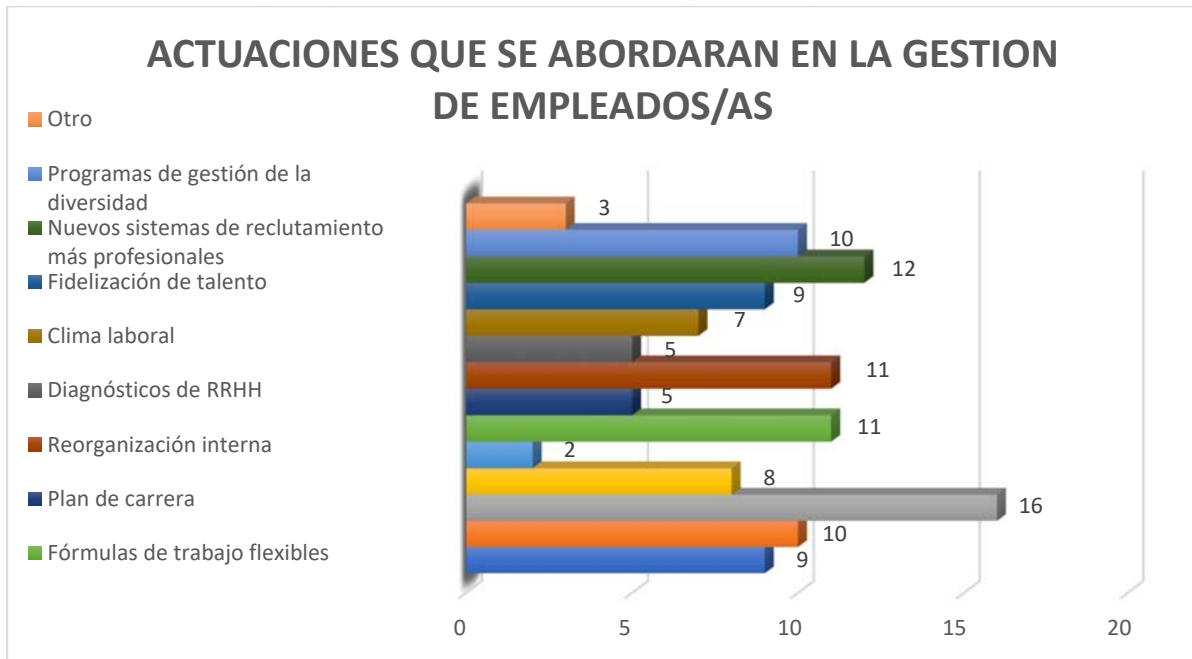
6.NECESIDADES DE GESTIÓN DE PERSONAL

16.- De las siguientes actuaciones en la gestión de personas empleadas, díganos , por favor, cuales han sido implementadas ya por su empresa. (Elegir un máximo de 3 respuestas)



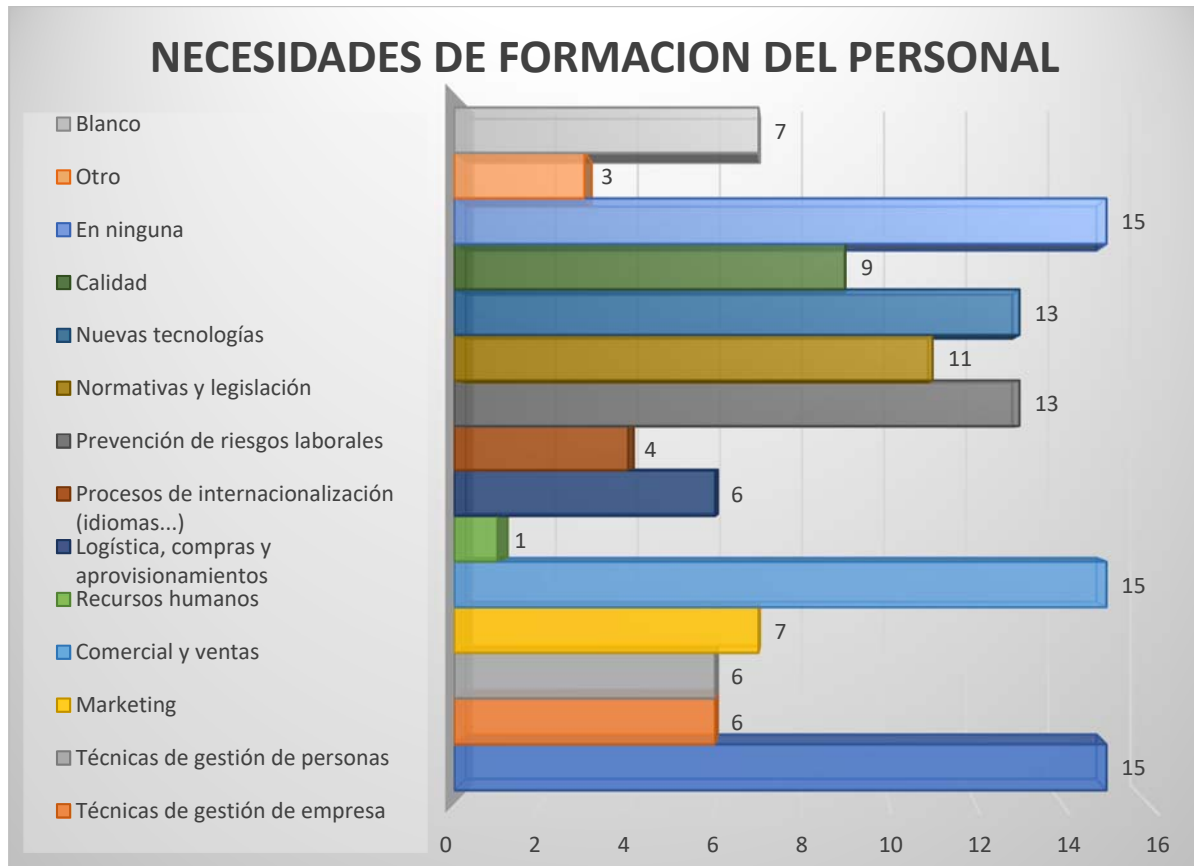
Las actuaciones referentes a la gestión de personas empleadas, que han sido implementadas por su empresa destaca la conciliación de la vida personal/laboral, la formación y el desarrollo de personas, lo referente al clima laboral, planes de igualdad y evaluación del puesto.

17.- Y cuales de ellas cree que su empresa abordara o debería abordar próximamente (Elegir un máximo de 3 respuestas)



Respecto a las actuaciones referentes a la gestión de personas empleadas, que abordará o debería abordar la empresa próximamente destaca la formación y el desarrollo personal y las fórmulas de trabajo flexibles, la fidelización de talento y los sistemas de retribución

18.- ¿ Puede decirnos , si han detectado necesidades de formación del personal actual de su empresa en algunas de las principales áreas de negocio? (Elegir un máximo de 3 respuestas)



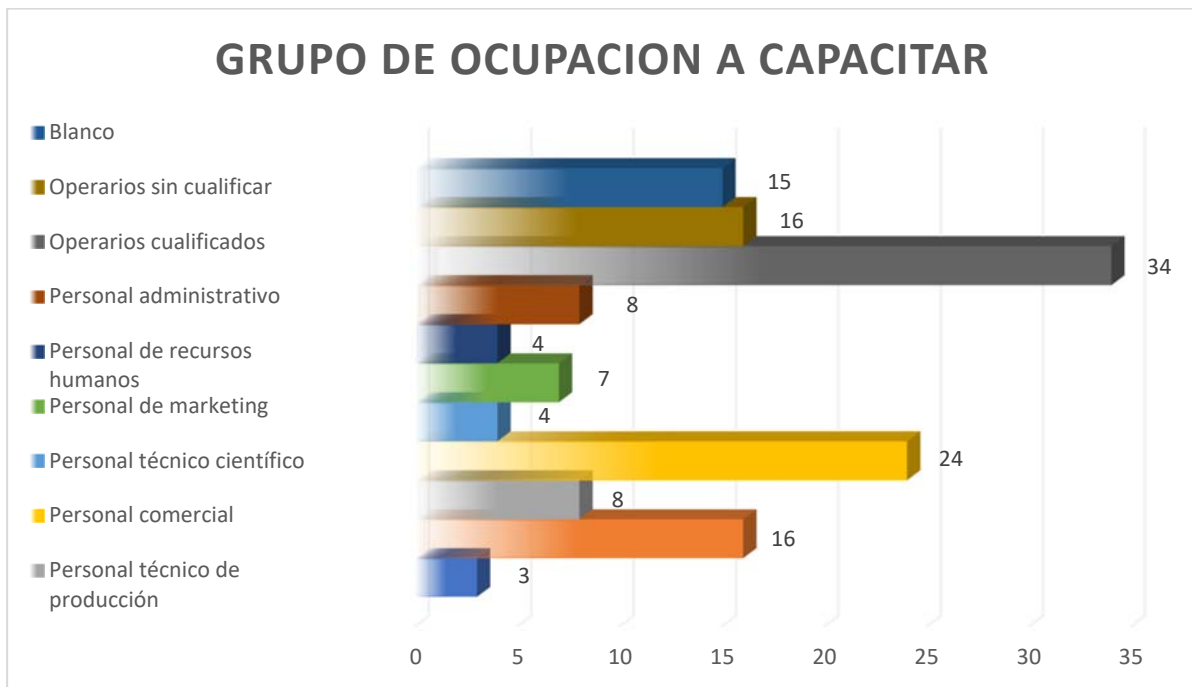
Como principal necesidad formativa de personal en las empresas encuestadas se detecta dicha necesidad en áreas de negocio como comercial y ventas y nuevas tecnologías entre otras siendo el área de RRHH donde menos necesidad formativa se requiere

19.- ¿ Tiene implementado el teletrabajo en su empresa?



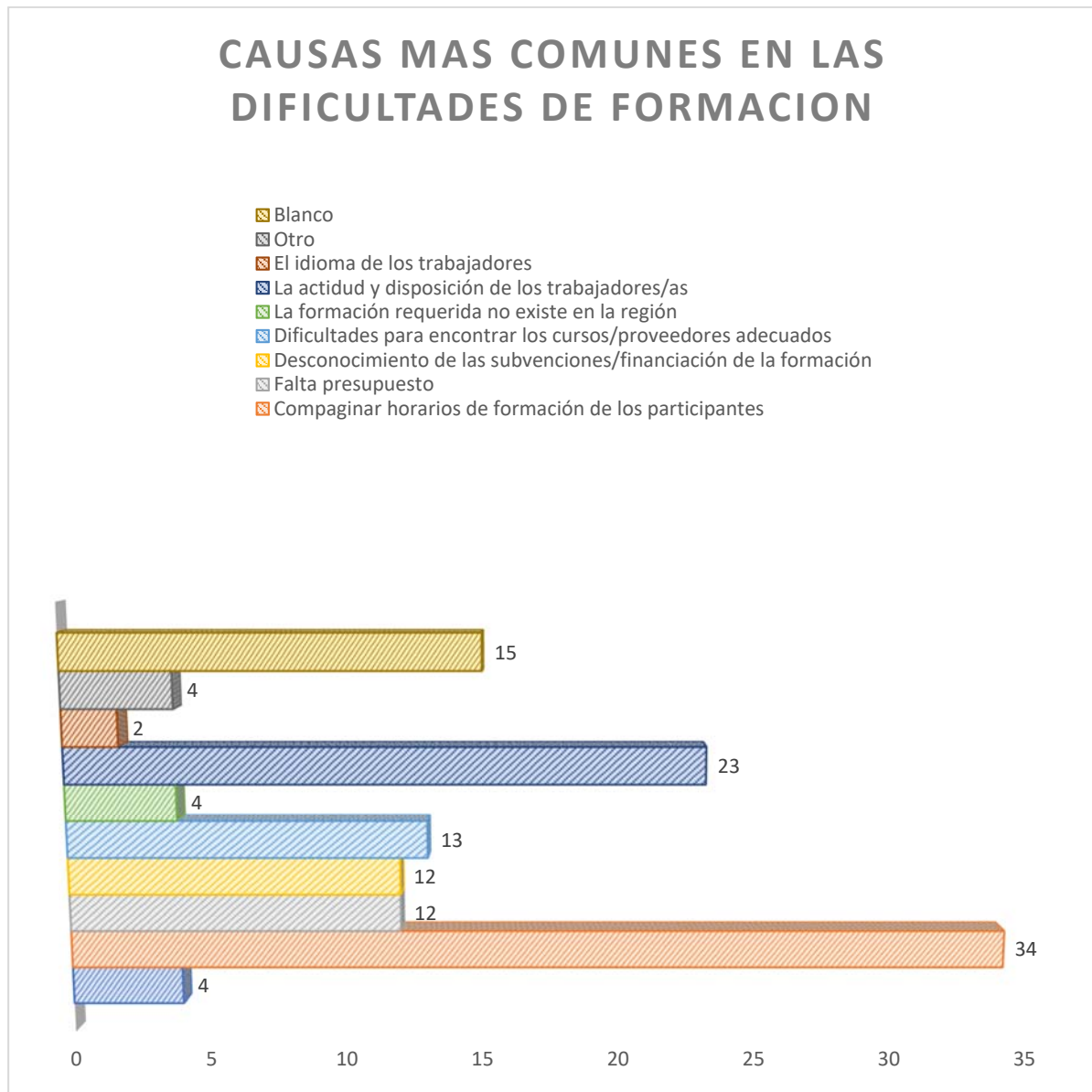
Respecto a la implantación del teletrabajo son un 20% de las empresas encuestadas las que si lo tienen implementado y un 80% manifiesta no realizarlo

20.- Indique, por favor, el grupo de ocupación de los nuevos puestos a capacitar en los próximos dos años. (puede marcar más e una respuesta)



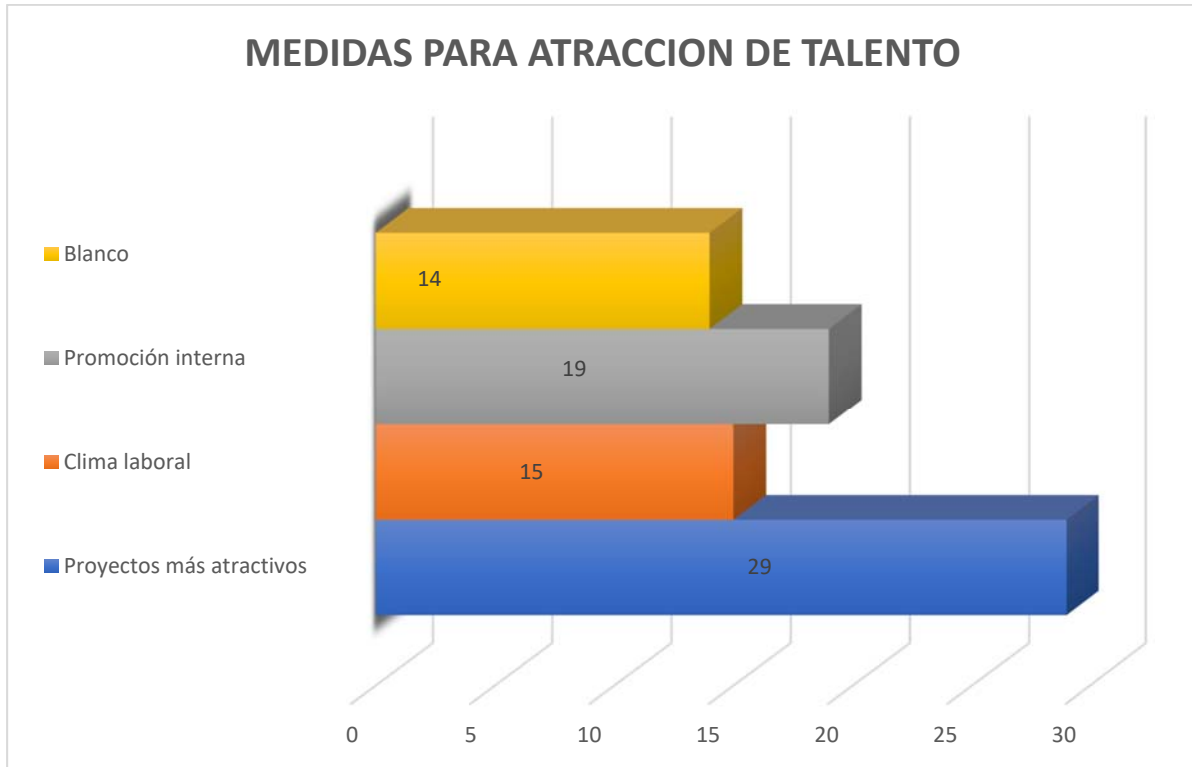
En los próximos dos años el grupo de ocupación de los nuevos puestos a capacitar será el que engloba a los operadores cualificados por encima de otros grupos de ocupación

21.- Indique cuales son las causas mas comunes de las dificultades para formar al personal de su empresa. (Elegir un máximo de 2 respuestas)



Las dificultades a la hora de formar el personal de las empresas encuestadas, ha sido el de no encontrara los cursos/ proveedores adecuados así como también la actitud y disposición de los trabajadores/as

22.- ¿Qué medidas pondría en marcha en su empresa para hacerla mas interesante para la a tracción de talento?



Las medidas que desarrollan las empresas para hacerse más atractivas respecto a la atracción de talento pasarían en primer lugar por desarrollar proyectos mas atractivos, fomentar la promoción interna y tener en cuenta un buen clima laboral aunque son 17 las empresas que dejan en blanco esta cuestión.

7.CONCLUSIONES

La encuesta sobre contratación y fidelización del talento empresarial realizada en Salamanca nos aporta datos interesantes y una aproximación al panorama actual de la provincia.

La mayoría de empresas son micropymes que tienen dificultades en el ámbito de la contratación. Aunque son muchas las empresas, la mayoría de empresas prevén que su plantilla se mantendrá en los próximos años .

Existe un desajuste entre las necesidades empresariales y la oferta laboral pues lo que más demandan las empresas son perfiles de trabajador/as cualificado/as , que permitan a las pymes ser competitivas a la vez que fijar población en nuestro territorio. Existe una oferta laboral que no es suficiente con falta de experiencia, cualificación, formación y desarrollo personal, disponibilidad, actitud y aptitudes en la que se reflejan nuevos campos a tener en cuenta por parte de las empresas y del personal trabajador.

El margen de mejora es importante y las estrategias empresariales para la contratación y retención de talento serán claves para superar el reto del capital humano en nuestro tejido empresarial.