

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

**RESULTADOS ENCUESTA  
CONTRATACIÓN Y FIDELIZACIÓN  
DEL TALENTO DE LAS EMPRESAS  
DE PALENCIA**

# CONCLUSIONES SOBRE LA CONTRATACIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS DE PALENCIA

---

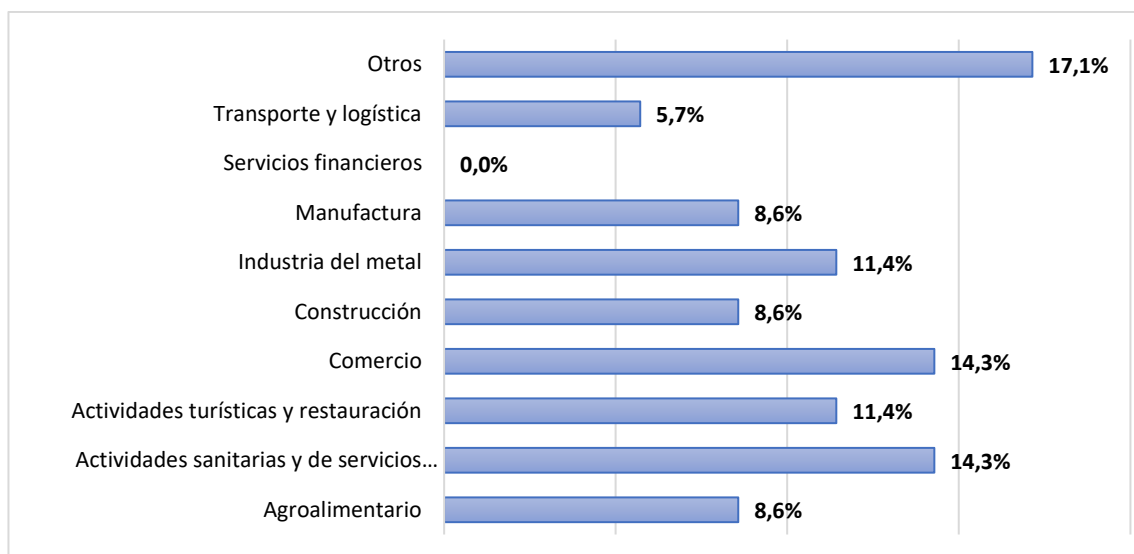
ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA CONTRATACIÓN Y  
FIDELIZACIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.

## ANÁLISIS DATOS ENCUESTA SOBRE CONTRATACIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS DE PALENCIA Y COMPARATIVA CON LOS DATOS DE CASTILLA Y LEÓN

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.

### CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE PALENCIA Y COMPARATIVA CON LOS RESULTADOS DE CASTILLA Y LEÓN

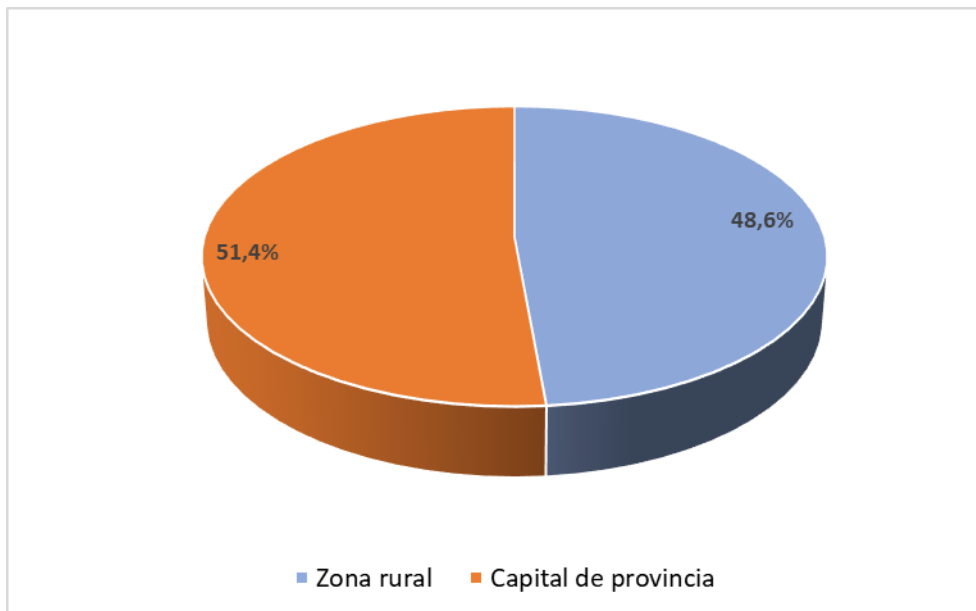
#### 1. SECTOR/ACTIVIDAD PRINCIPAL EN LA QUE SE ENCUADRA SU EMPRESA



En el caso de **Palencia** el 17,10% de las empresas encuestadas pertenecen a diferentes sectores de actividad y el 14,30% al sector comercio y actividades sanitarias y de servicios seguidos con por un 11,40% los sectores de metal y actividades turísticas y de restauración.

En Castilla y León el 27% de las empresas que han respondido pertenecen al sector construcción. El 17% a comercio y el 16% a actividades turísticas y de restauración.

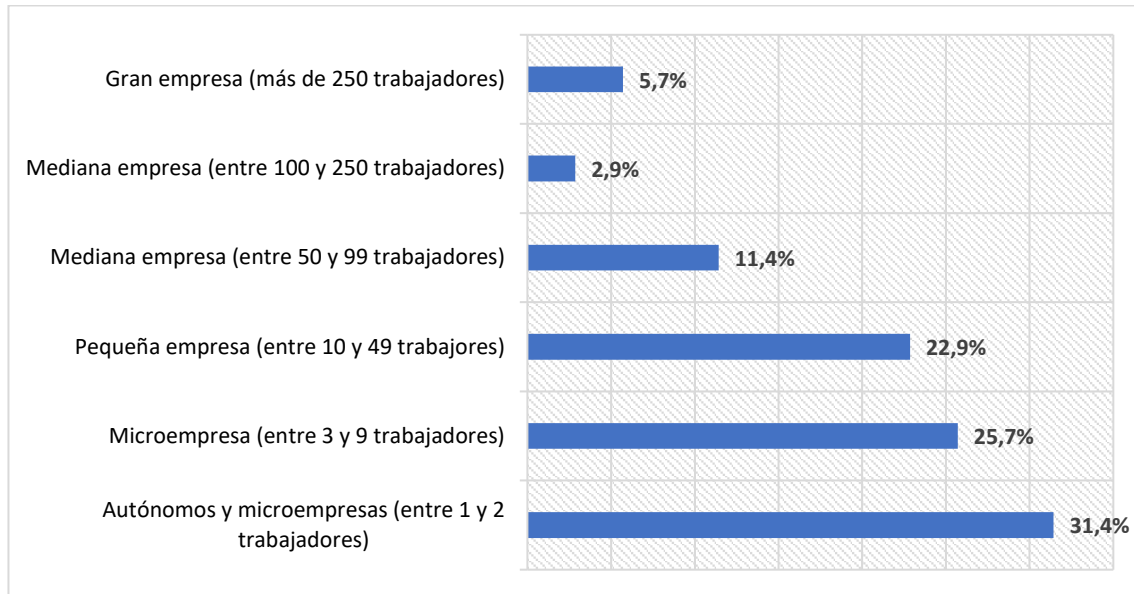
## 2. ¿DÓNDE ESTÁ UBICADA LA EMPRESA?



En Palencia el 51,4 % de los encuestados son autónomos o empresas de Palencia capital y el 48,6 % de empresas son de otros municipios de la provincia.

Castilla y León el dato es muy similar ya que el 63,7% son empresas de la capital de provincia.

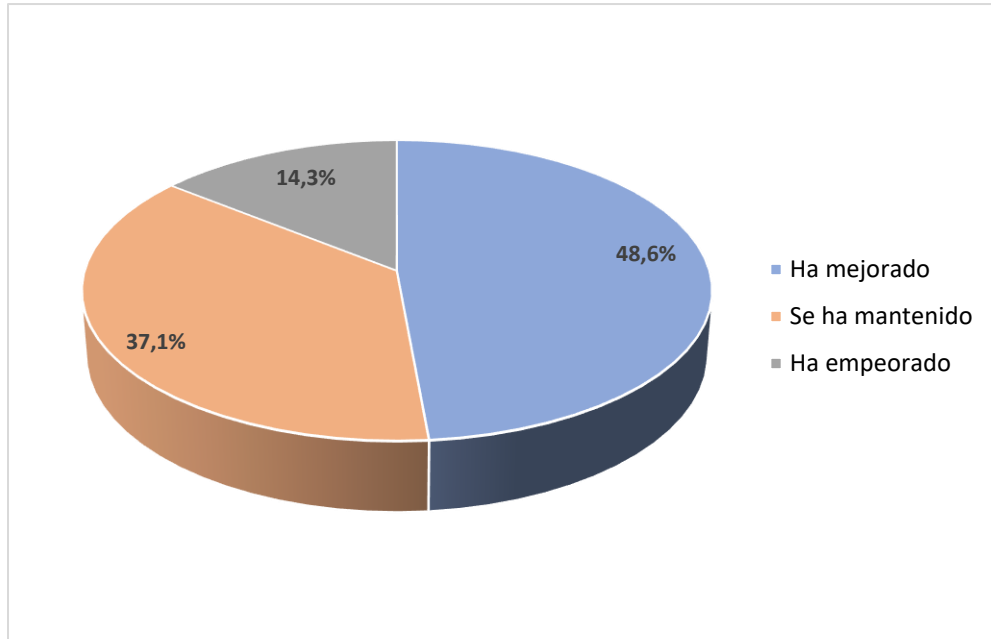
### 3. NÚMERO DE EMPLEADOS TOTALES.



En **Palencia** el 31,4 % son autónomos o microempresas, el 25,7% son empresas entre 3 y 9 trabajadores, sólo el 5,7 % de las empresas que han contestado tienen más de 250 trabajadores.

Castilla y León el 31% son microempresas, el 28,4% entre 10-49 trabajadores y el 24,5% entre 3-9 trabajadores.

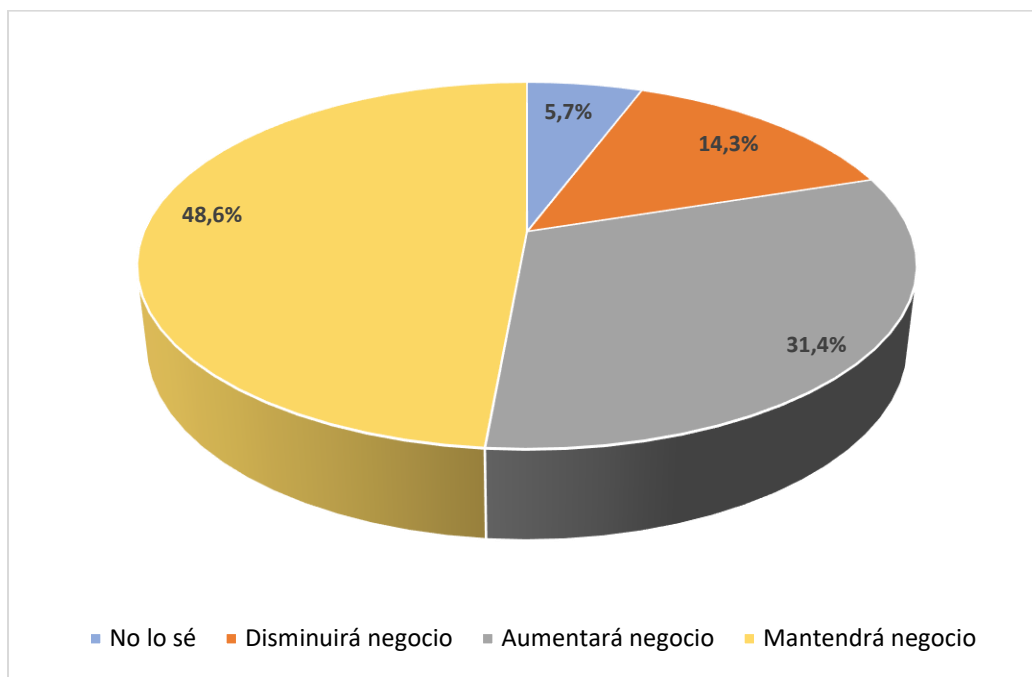
#### 4. ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO EL RESULTADO DE SU EMPRESA DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?



En **Palencia** el dato es significativo ya que el 48,6% considera que ha mejorado y sólo un 14,3 % considera que ha empeorado.

En Castilla y León el 47,8% mejora su situación, el 41,3% se ha mantenido y un 10,9% considera que ha empeorado.

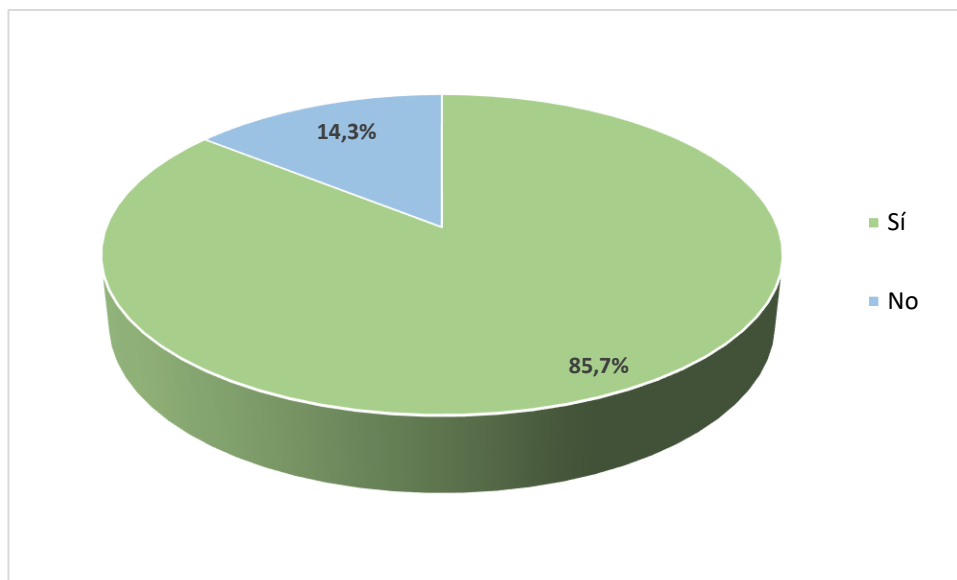
**5. ¿QUÉ PERSPECTIVAS ESTIMA QUE TIENE SU EMPRESA DURANTE EL PRÓXIMO AÑO?**



En **Palencia** el 48,6% manifiesta que prevé mantener el negocio y el 31,4% no sabe que puede suceder.

En Castilla y León también un 47,9% prevé mantenerse y un 33,7% aumentar.

## 6. ¿LAS PERSONAS CONTRATADAS EN EL ÚLTIMO AÑO TENÍAN SU RESIDENCIA EN CASTILLA Y LEÓN?

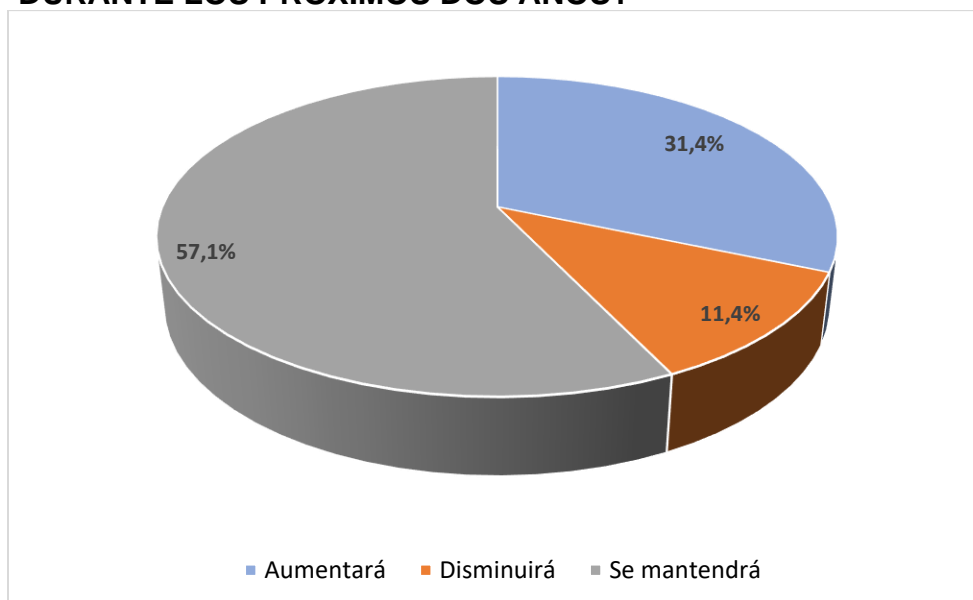


En **Palencia** el 85,7 % señala que si, por lo que se puede determinar de manera contundente que no hay movilidad.

En Castilla y León el dato es muy similar siendo el 90,8% los que determinan que son residentes en CyL.



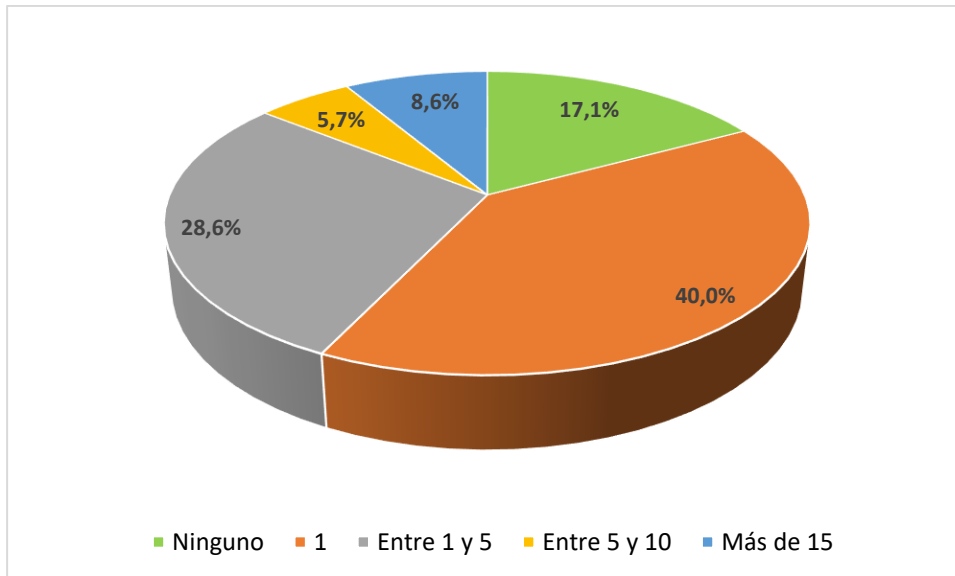
**7. ¿CÓMO PREVÉ QUE EVOLUCIONARÁ LA PLANTILLA DE SU EMPRESA DURANTE LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS?**



En **Palencia** el 57,1% de las empresas prevé que la plantilla se va a mantener, pero el 31,4% si considera que en los dos años próximos habrá un aumento.

En Castilla y León el 56,7% estima que se mantendrá la plantilla y un 35,3% que aumentará.

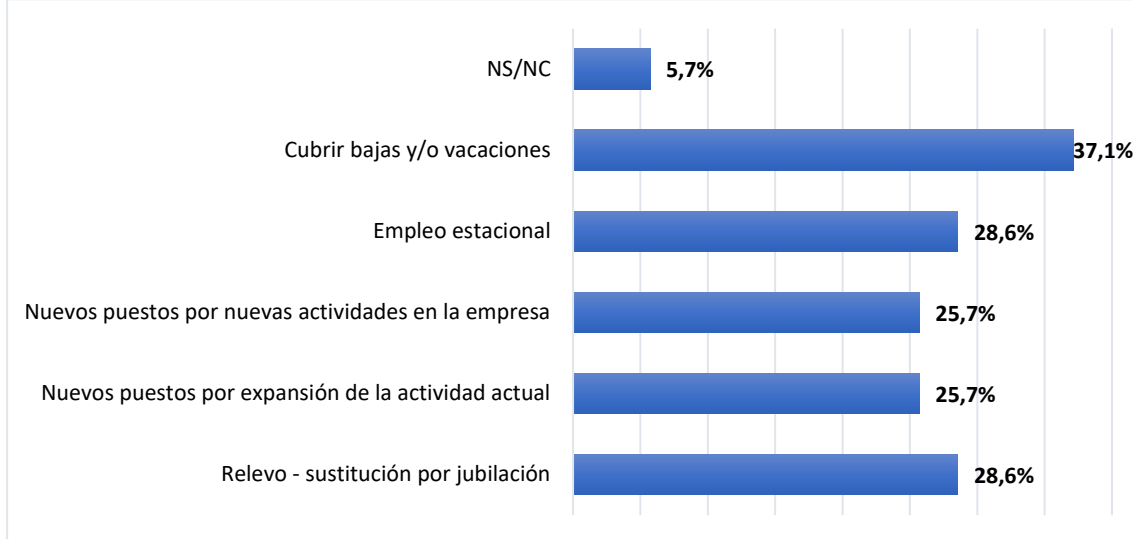
**8. ¿QUÉ NÚMERO DE NUEVOS CONTRATOS TIENE PREVISTO SUSCRIBIR EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS?**



En **Palencia** el 40 % prevé una contratación para el año 2025, el 28,6% ninguna y sólo el 8% más de 15.

En Castilla y León el 32,3% prevé contratar entre 1-5 trabajadores, el 31,5% a uno y el 21,6% a ninguno.

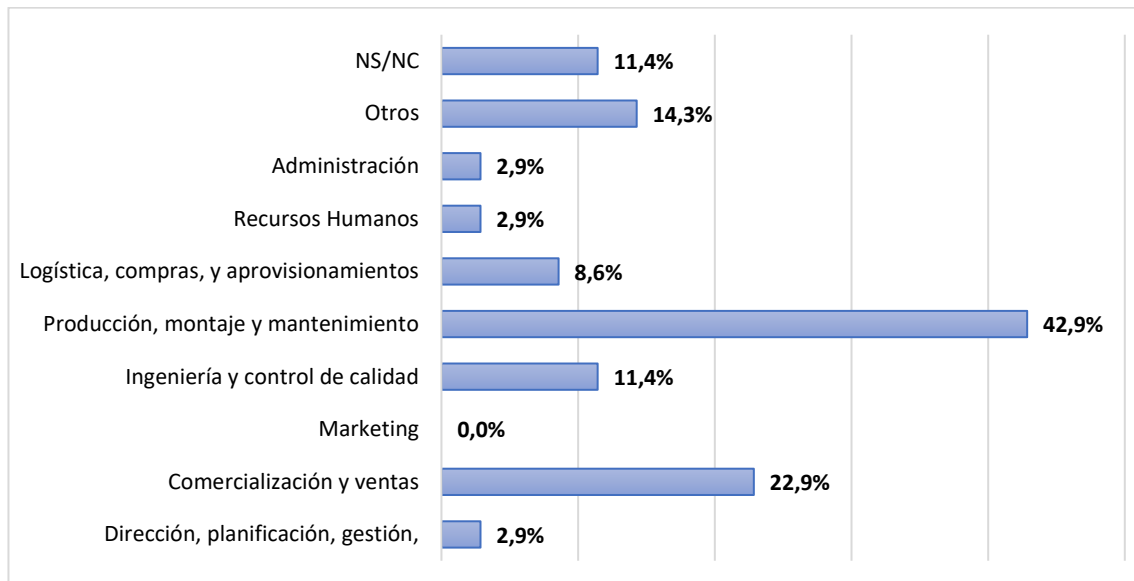
**9. INDIQUE CUÁL ES EL ORIGEN DE ESA NECESIDAD DE ACOMETER NUEVAS CONTRATACIONES (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA)**



En **Palencia** el 37,10% ve la necesidad en cubrir bajas y vacaciones el 28,6 % son contrataciones estacionales o cubrir jubilaciones, el 25% pretende realizar nuevas contrataciones para nuevas actividades o por motivos de expansión.

En Castilla y León el 40% considera que los motivos para las contrataciones serán por tener planes de expansión y el 29% para sustituciones o cubrir bajas.

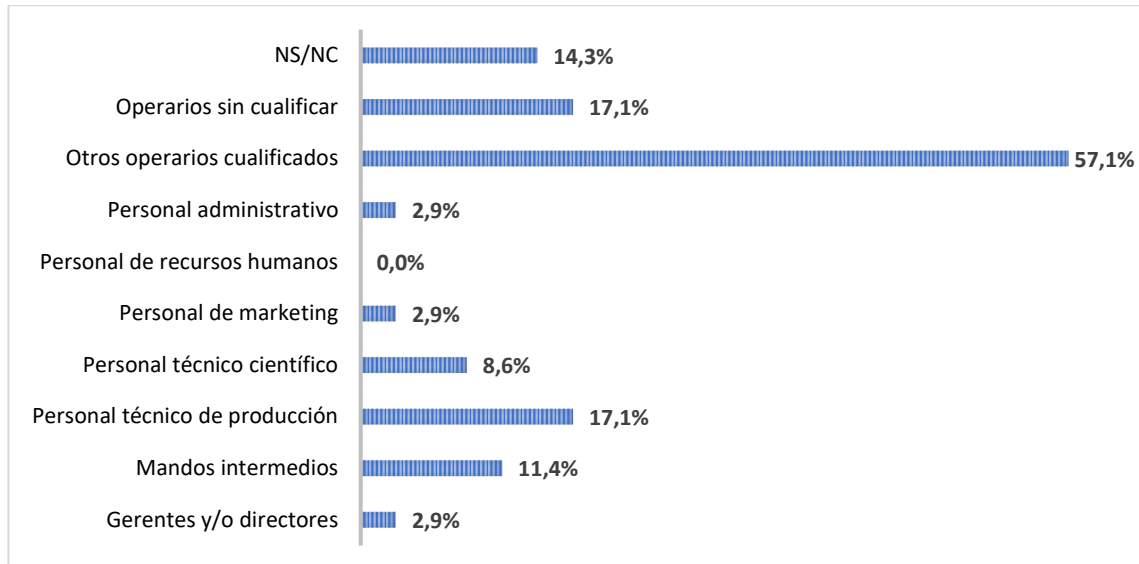
**10. ¿EN CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ÁREAS DE NEGOCIO SE ENCUENTRAN LAS NECESIDADES DE NUEVAS CONTRATACIONES DURANTE LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS?: (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA)**



En **Palencia** el porcentaje mayor un 42,9% se encuentra en las áreas de producción o mantenimiento y un 22,9% en área comercial, los porcentajes más bajos están en las áreas de administración con un 2,9% y recursos humanos.

En Castilla y León el 51,6% para puestos de producción y un 25,7% en `puestos de dirección y planificación.

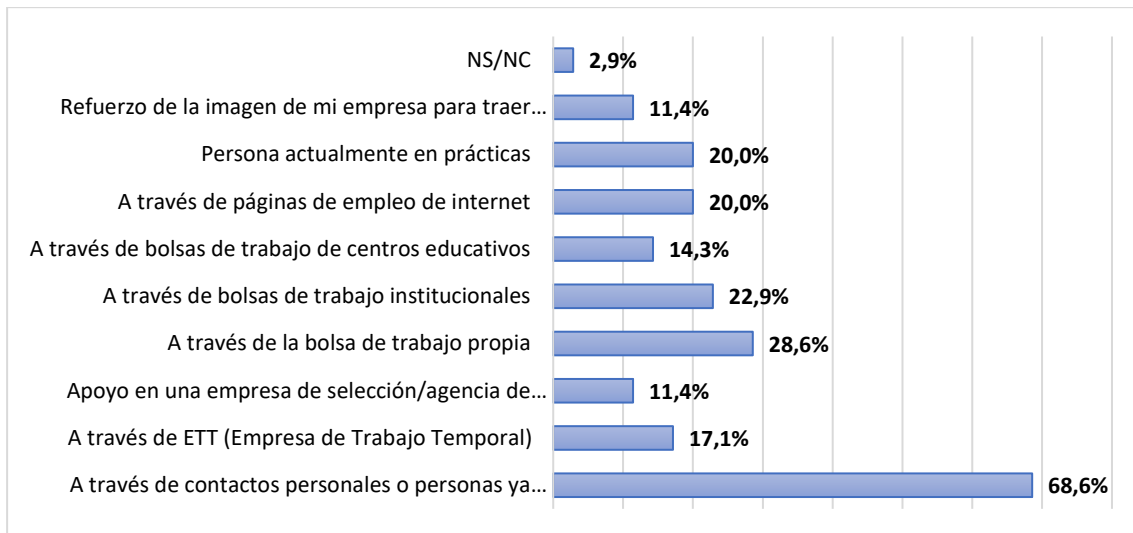
**11. INDIQUE, POR FAVOR, EL GRUPO DE OCUPACIÓN DE LOS NUEVOS PUESTOS A INCORPORAR PARA LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS: (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA)**



En **Palencia** todos los resultados van en la misma línea así el 57,1% requiere operarios cualificados y un 17% personal sin cualifica y personal técnico de producción.

En Castilla y León el 51% operarios cualificados, el 27% operarios sin cualificar y el 26% operarios de producción.

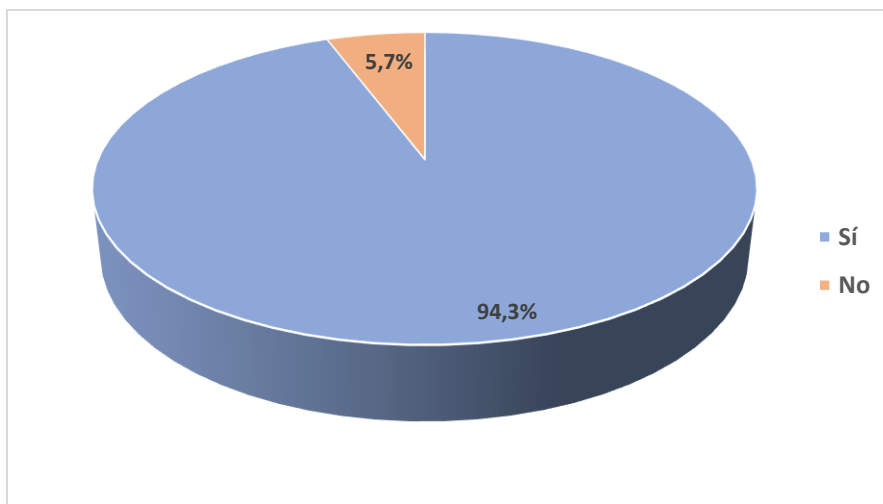
**12. ¿CUÁLES SON LOS MÉTODOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE PREVEÉ EMPLEAR PARA LAS NUEVAS CONTRATACIONES DE LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS? (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA)**



En **Palencia** el dato más relevante un 68,6 % es a través de contactos personales y el 28, 6% a través de bolsa de trabajo propia. Un 20% acude a internet o personas en prácticas.

En Castilla y León el 68,6% a través de contactos personales y el 20.6% a través de su propia bolsa el 25,3% acuden a páginas de internet.

### 13. ¿TIENE DIFICULTADES PARA CONTRATAR EL PERSONAL QUE NECESITA?



En **Palencia** el 94,3% considera que si tienen dificultades para contratar. Este dato es alarmante teniendo en cuenta el número de personas desempleadas en nuestra provincia.

En Castilla y León el 79,4% considera que si tienen dificultades.

**14. INDIQUE CUÁLES SON LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE ESAS DIFICULTADES PARA ENCONTRAR NUEVOS TRABAJADORES/AS: (ELEGIR UN MÁXIMO DE 3 RESPUESTAS)**

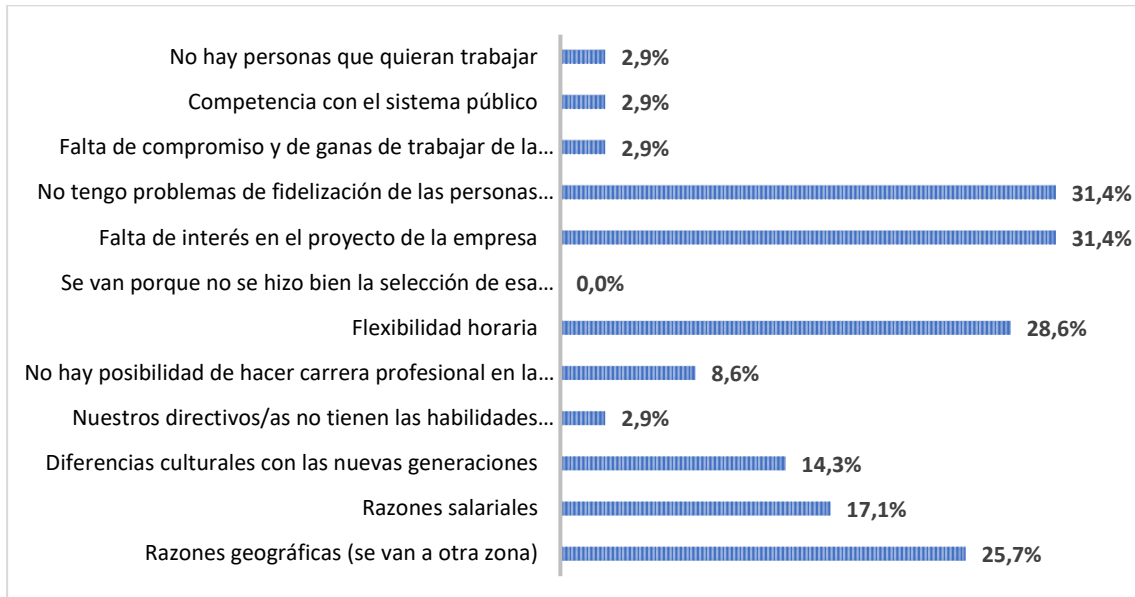


En **Palencia** la respuesta más frecuente un 68,6% hace referencia a la falta de actitud o interés del candidato, el 25,7% también manifiesta que las dificultades están en los horarios y jornadas de trabajo.

En Castilla y León el 50,6% también manifiesta que los candidatos tienen falta de actitud o interés, un 44,6% falta de conocimientos y un 26,9% falta de experiencia.



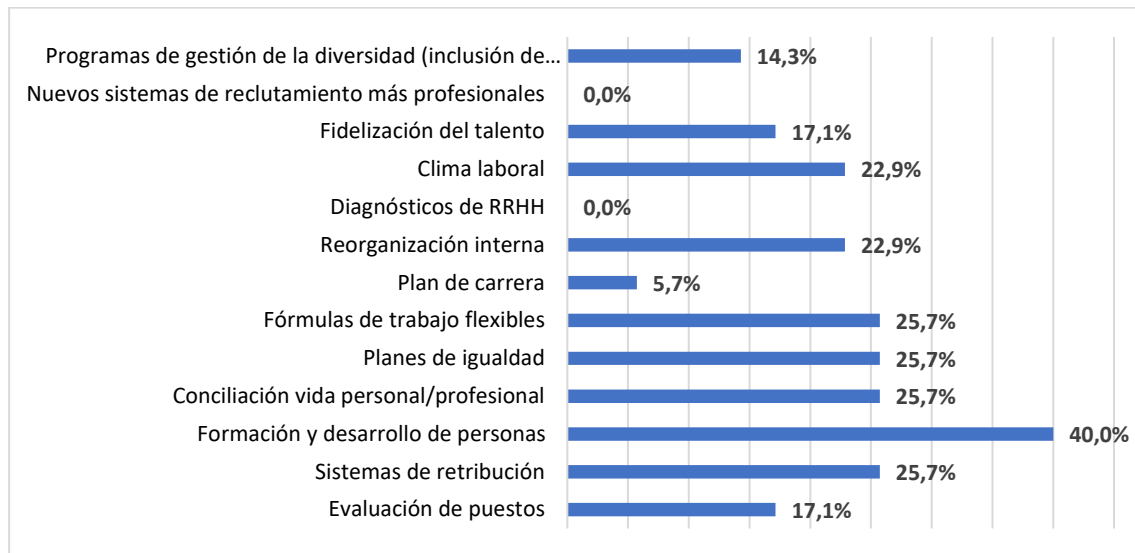
**15. ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES QUE TIENEN PARA LA FIDELIZACIÓN DE LAS PERSONAS CONTRATADAS?: (ELEGIR UN MÁXIMO DE 3 RESPUESTAS)**



En **Palencia** nos encontramos con varias situaciones con un 31% los que manifiestan que no tienen problemas, pero con el mismo dato nos encontramos en los que dicen no tener interés en el proyecto de la empresa. El 28,6% también muestra el problema de la fidelización por cuestiones horarias y geográficas.

En Castilla y León el 27,4% dice no tener problemas y un 20% el problema es por cuestiones geográficas.

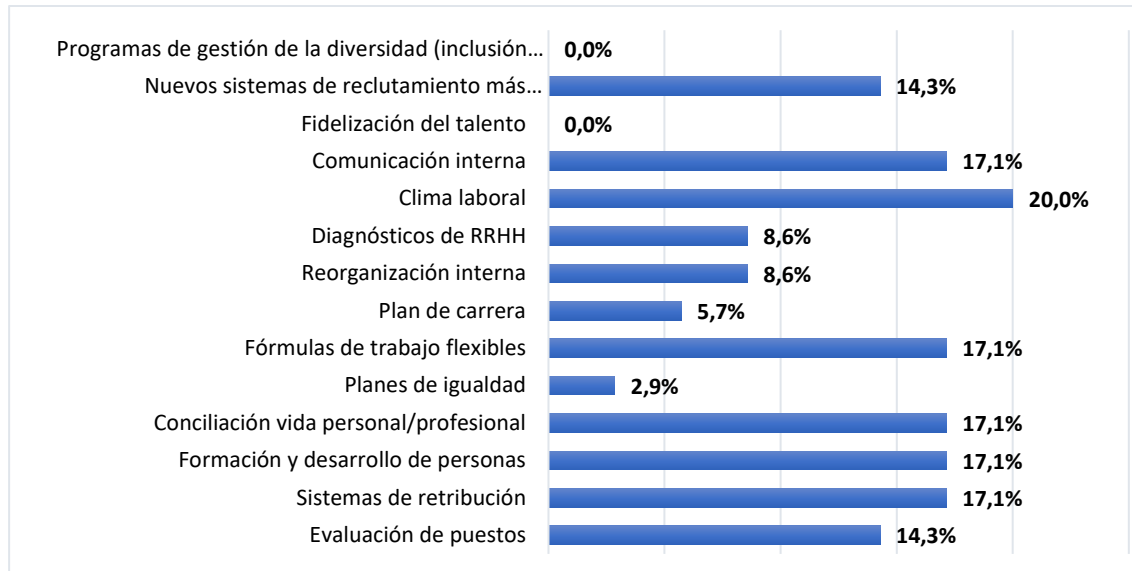
**16. DE LAS SIGUIENTES ACTUACIONES EN LA GESTIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS, DÍGANOS, POR FAVOR, CUÁLES HAN SIDO IMPLEMENTADAS YA POR SU EMPRESA. (ELEGIR UN MÁXIMO DE 3 RESPUESTAS)**



En **Palencia** el 40 % responde que cuestiones de formación, entorno al 25% se manifiestan tres cuestiones, optar por flexibilizar el trabajo, planes de igualdad y conciliación.

En Castilla y León el 42% conciliación, 40,3% formación y el 31,9% evaluación del puesto.

**17. Y CUÁLES DE ELLAS CREE QUE SU EMPRESA ABORDARÁ O DEBERÍA ABORDAR PRÓXIMAMENTE. (ELEGIR UN MÁXIMO DE 3 RESPUESTAS)**



En Palencia el 20% considera que la mejora del clima laboral todo relacionado con los que consideran entorno al 17% que es conveniente mejorar la comunicación, establecer fórmulas de trabajo flexibles de desarrollo de personas y mejoras en la retribución.

En Castilla y León el 21,1% formación, 19,7% fidelización del talento y el 18,4% sistemas de retribución.

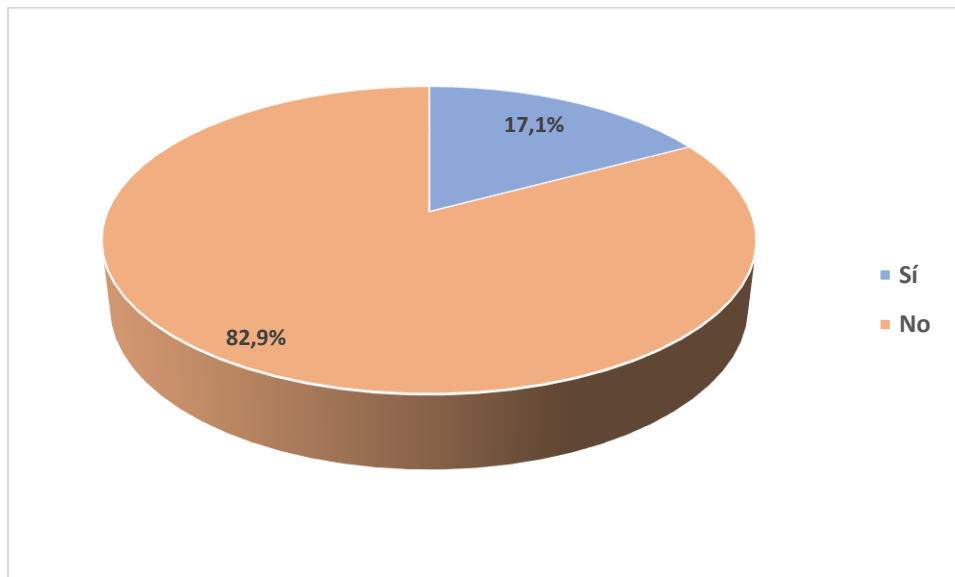
**18. ¿PUEDE DECIRNOS, SI HAN DETECTADO NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL PERSONAL ACTUAL DE SU EMPRESA EN ALGUNA DE LAS PRINCIPALES ÁREAS DE NEGOCIO? (ELEGIR UN MÁXIMO DE 3 RESPUESTAS)**



En Palencia el 28,6 % fundamentalmente en el área de nuevas tecnologías y en producción, montaje y mantenimiento.

En Castilla y León el 29,8% en producción el 19,5% en nuevas tecnologías y el 20,6% dice no tener necesidades.

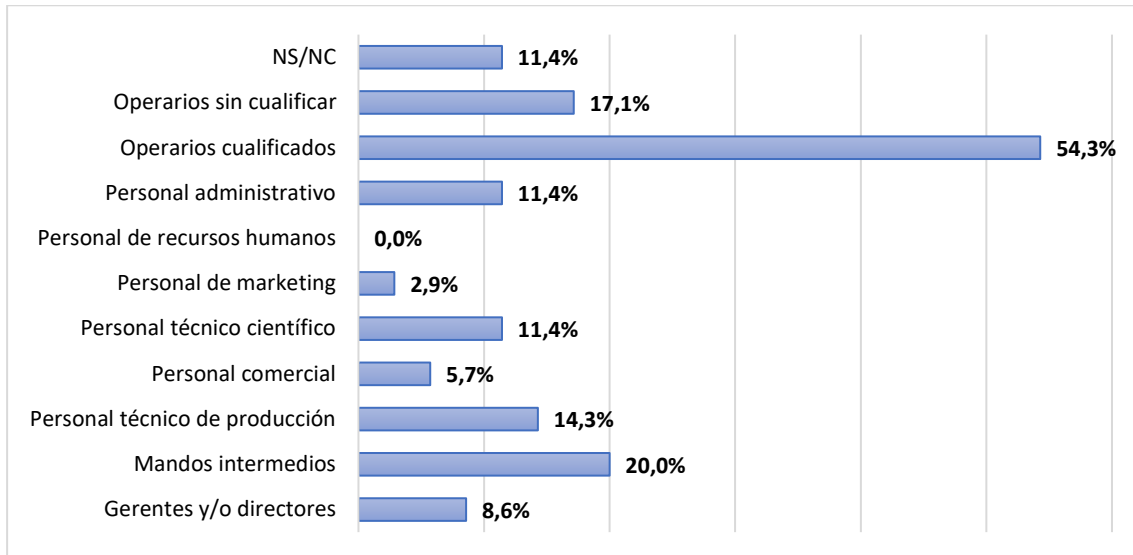
### 19. ¿TIENE IMPLEMENTADO EL TELETRABAJO EN SU EMPRESA?



En **Palencia** el 82,9% dice no tener implementado el teletrabajo.

En Castilla y León el 77,7% dice no tener implementado el teletrabajo.

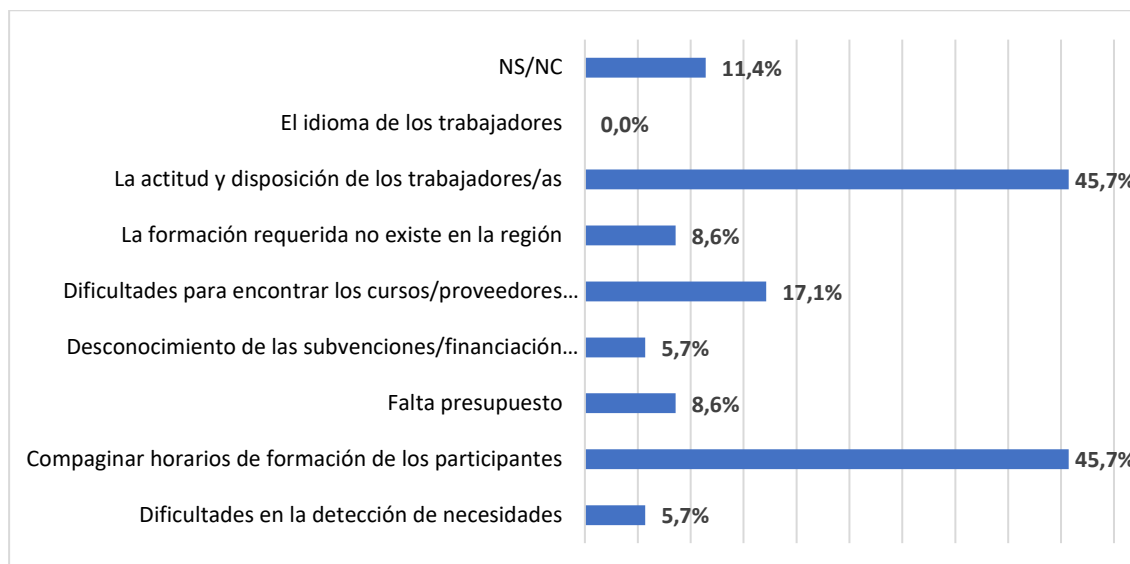
**20. INDIQUE, POR FAVOR, EL GRUPO DE OCUPACIÓN DE LOS NUEVOS PUESTOS A CAPACITAR EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA RESPUESTA)**



En **Palencia** el dato es de un 54,3% requieren trabajadores cualificados y un 20% mandos intermedios.

En Castilla y León el 51,3% requieren operarios cualificados, el 24% operarios sin cualificar y de producción.

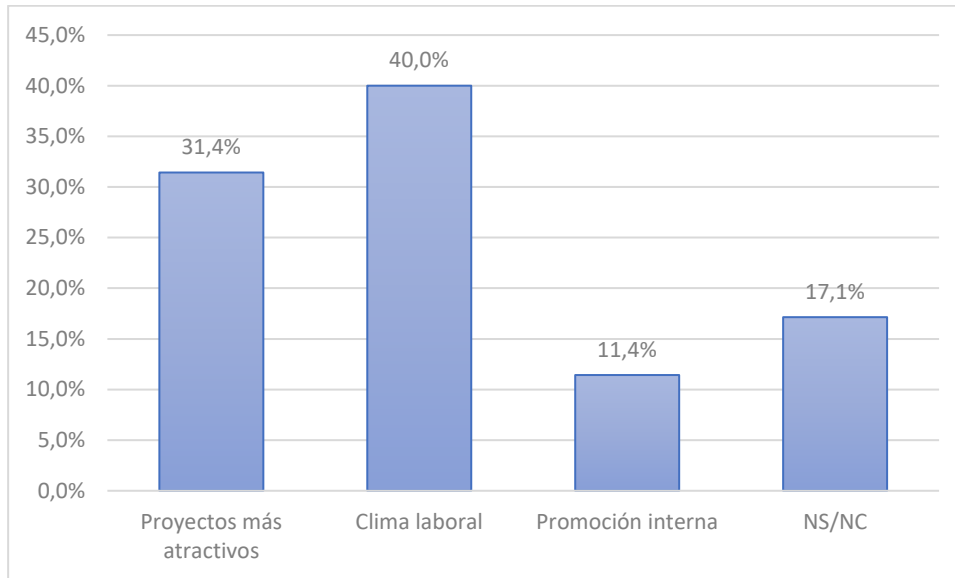
**21. INDIQUE CUÁLES SON LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE LAS DIFICULTADES PARA FORMAR AL PERSONAL DE SU EMPRESA: (ELEGIR UN MÁXIMO DE 2 RESPUESTAS)**



En **Palencia** el 45% la actitud y disposición y compaginar horarios de formación.

En Castilla y León 39% la actitud y los horarios.

**22. ¿QUÉ MEDIDAS PONDRÍA EN MARCHA EN SU EMPRESA PARA HACERLA MÁS INTERESANTE PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO?**



En **Palencia** el 40% opina que una medida que pondría en marcha es la mejora del clima laboral y el 31,4% establecer proyectos de empresa más atractivos.

En Castilla y León el 42,8% considera que deberían establecerse proyectos más atractivos y un 28% mejorar el clima laboral y la promoción interna.



## CONCLUSIONES

La difusión de la encuesta se ha realizado a través de mail, siendo las empresas quién de manera voluntaria y confidencial, han ido respondiendo.

Vamos a resaltar los resultados que nos han parecido más significativos:

✓ Haciendo la comparativa entre los datos obtenidos en las empresas encuestadas de Palencia y de toda la comunidad de CYL, vemos resultados muy similares.

✓ Dentro de las empresas que han respondido destacamos las que pertenecen al sector de actividades turísticas y hostelería, seguidas de comercio y resaltando en CyL las empresas de construcción.

✓ En todos los casos son más del 50% las que pertenecen a empresas de la capital de provincia.

✓ Las empresas encuestadas son pymes o micropymes, lo que muestra claramente el tejido empresarial existente en nuestra comunidad.

✓ Más del 40% considera que su situación ha mejorado en cuanto a estabilidad en el empleo y sólo el 15% que ha empeorado. Del mismo modo también más del 40% considera que su situación se mantendrá para el año 2025.

✓ Los trabajadores contratados son en un porcentaje muy alto más de un 80% de la comunidad de CyL, lo que muestra la poca movilidad que existe.

✓ Para el año 2025 prevén, mantener la plantilla y contratar un trabajador o como máximo 5. En un porcentaje muy alto para cubrir bajas, jubilaciones y refuerzos en muy pocos casos para expandirse. Más del 60% de las empresas utilizan contactos o de su propia bolsa para buscar candidatos.

✓ El 80% de las empresas manifiestan que tienen dificultad para contratar en la mayoría de los casos por falta de interés y actitud de los candidatos y por las dificultades geográficas. Los puestos que se requiere cubrir son los de operarios cualificados para tareas de producción, mantenimiento y comerciales, también se requieren operarios sin cualificar.

✓ Las empresas consideran que se tiene que trabajar en fomentar la conciliación y un buen clima laboral.

- ✓ Más del 70% no tiene implantado el teletrabajo y ve dificultades para formar a los trabajadores debido a las dificultades horarias
- ✓ Los puestos que requieren formación son los de trabajadores de producción y en nuevas tecnologías.
- ✓ Las empresas no manifiestan dificultades para la retención del talento pero si resaltan que deberán realizar proyectos que sean más atractivos.