



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

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA
SOBRE CONTRATACIÓN Y
FIDELIZACIÓN DEL TALENTO EN LAS
EMPRESAS DE VALLADOLID Y
CASTILLA Y LEÓN**

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 Industrial es el de capital humano y formación, lanzamos a través de correo electrónico, redes sociales y llamadas telefónicas la “encuesta sobre contratación y fidelización del talento en las empresas de Castilla y León”, con el fin de conocer en qué punto se encuentra su implantación en las empresas de Valladolid, las acciones que necesitan de la administración para avanzar en su adaptación a la sostenibilidad, los obstáculos que afrontan en este camino y los recursos que ya tienen y aquellos que les gustaría recibir.

Algo más de 620 empresas de todas las provincias de Castilla y León respondieron a esta encuesta de manera voluntaria y confidencial, de cuya participación hemos extraído tanto los datos regionales como los relativos a las de Valladolid que se irán desgranando a lo largo de este informe.

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.

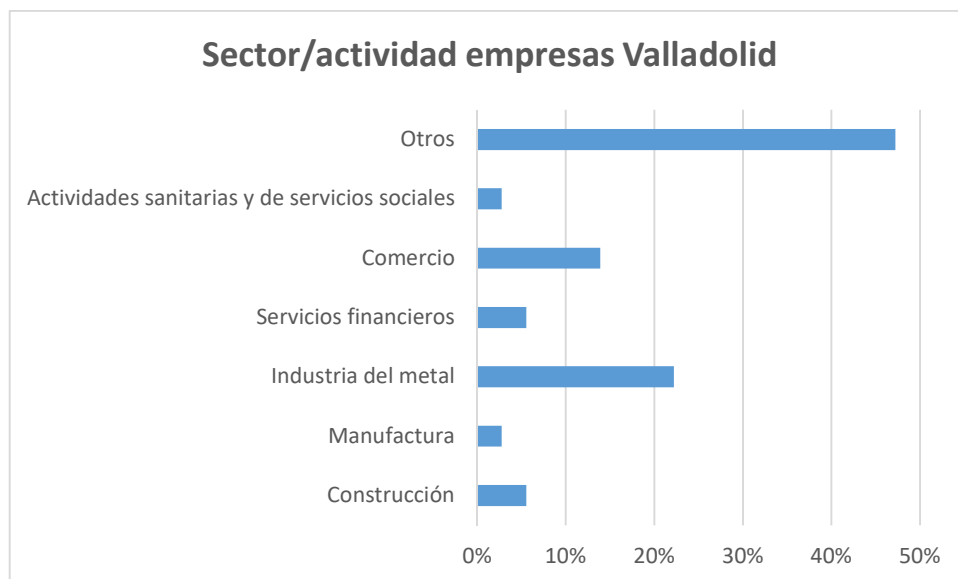
La encuesta constaba de 23 preguntas dirigidas a identificar el tipo de empresas que han participado, sus perspectivas de contratación a medio plazo, los criterios de selección de personal que utilizan, las dificultades que encuentran en la contratación y sus necesidades en la gestión de las personas trabajadoras.

Los resultados se presentan respetando la numeración que llevaban las preguntas en la encuesta, presentando en primer lugar los datos referentes a las empresas de Valladolid y a continuación los de las empresas del conjunto de Castilla y León, con su respectiva valoración.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE CONTRATACIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS DE VALLADOLID Y COMPARATIVA CON LOS DATOS DE CASTILLA Y LEÓN

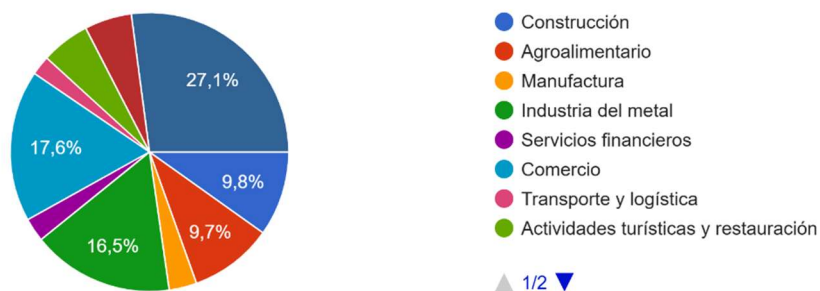
2.- INDIQUE EL SECTOR/ACTIVIDAD PRINCIPAL EN LA QUE SE ENCUADRA SU EMPRESA

- Construcción
- Agroalimentario
- Manufactura
- Industria del metal
- Comercio
- Transporte y logística
- Actividades turísticas y de restauración
- Actividades sanitarias y de servicios sociales
- Otros



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

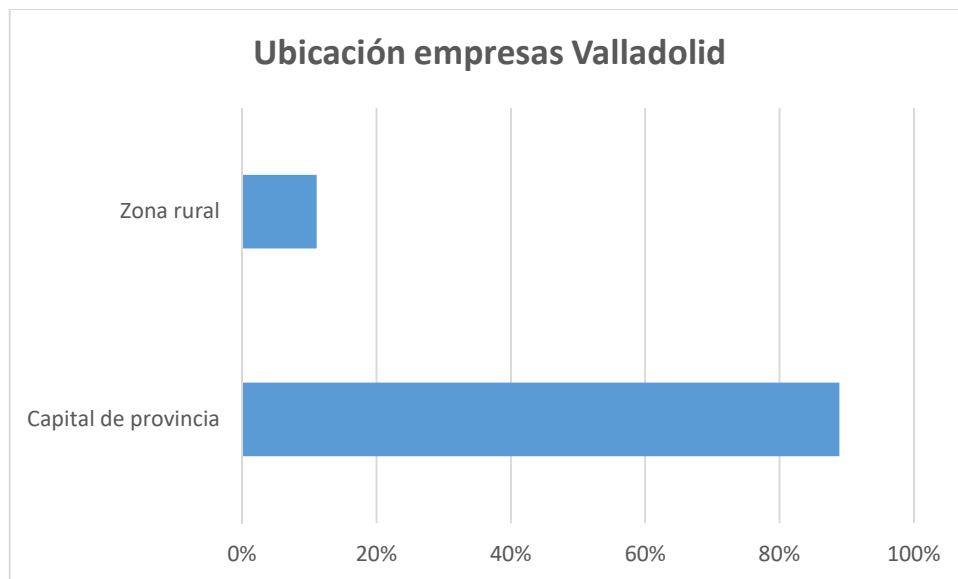
620 respuestas



El sector más representado parece ser que no se encontraba entre las opciones ofrecidas, pues las empresas de Valladolid marcaron mayoritariamente “Otros”, con un 47%; suponemos que se trata de empresas que se dedican a otro tipo de servicios que no aparecían en el listado, seguido de la industria del metal, con un 22% de representación.

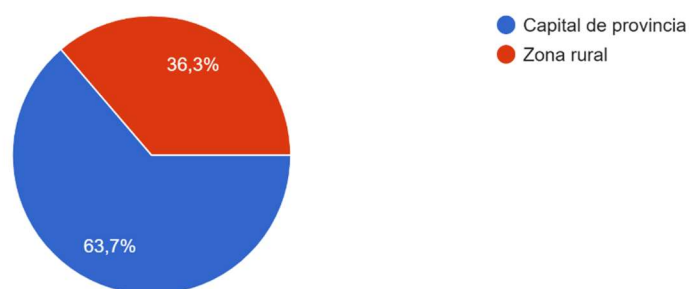
3.- ¿DÓNDE ESTÁ UBICADA LA EMPRESA?

- Capital de provincia
- Zona rural



3. ¿Dónde está ubicada la empresa?

620 respuestas

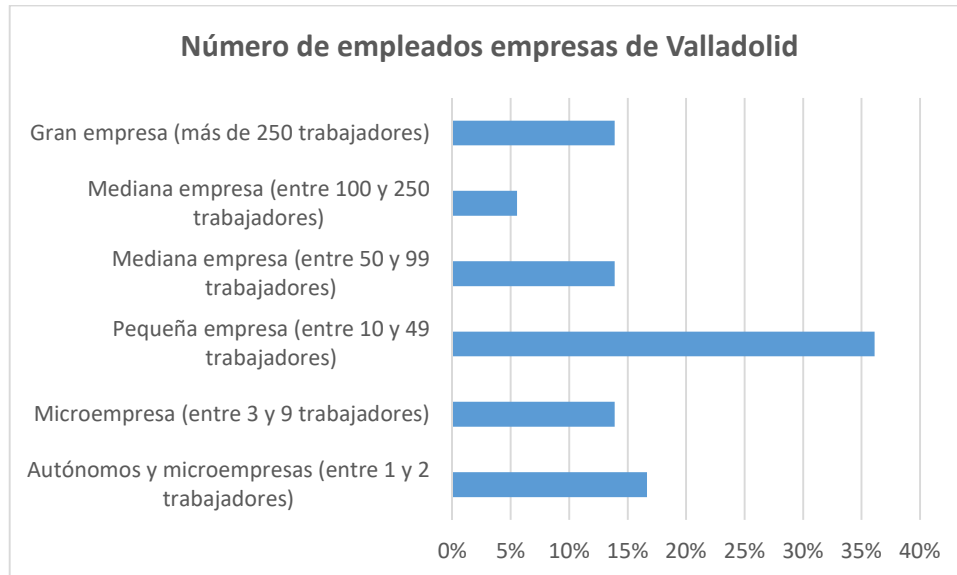


En el caso de las empresas de Valladolid, el 89% tienen su domicilio social en la capital, mientras que los resultados regionales están más repartidos, aunque sigue siendo mayoritario el porcentaje de empresas ubicadas en sus respectivas capitales de provincia, un 63%.

4.- 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)



4. Número de empleados totales.

620 respuestas

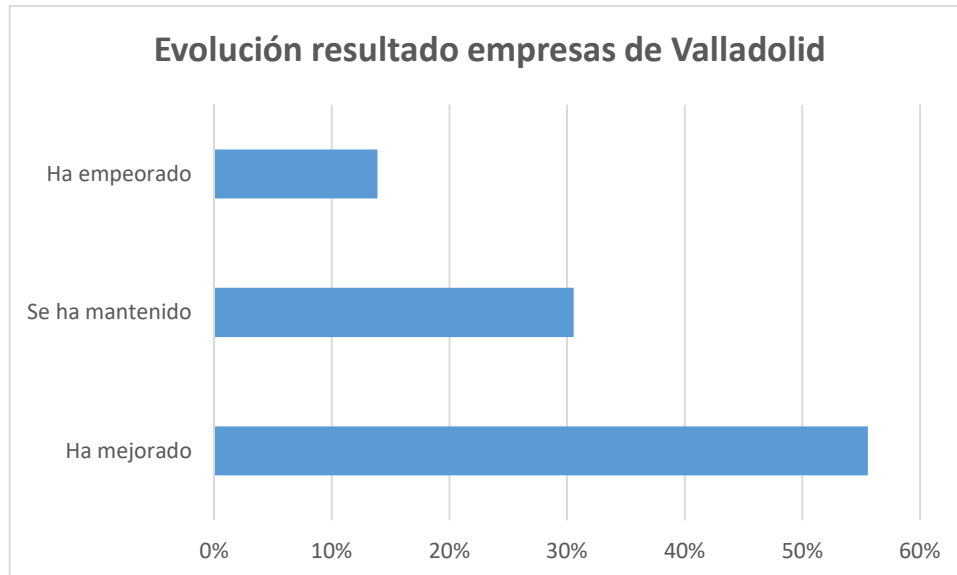


En el caso de las empresas de Valladolid, contestaron mayoritariamente las pymes que cuentan entre 10 y 49 trabajadores, un 36%, seguidas de los autónomos y microempresas hasta dos trabajadores, con un 17%, y exactamente con la misma participación, un 14%, microempresas, pymes hasta 100 trabajadores y grandes empresas. En el caso de las empresas de Castilla y León, el sector mayoritario, con un 31%, fue el de los autónomos y microempresas hasta 2 trabajadores.

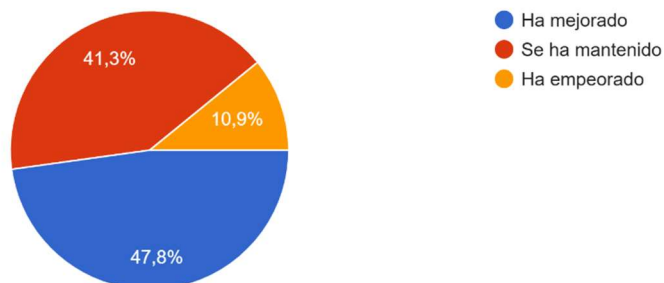
5.- ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO EL RESULTADO DE SU EMPRESA DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?

- Ha mejorado
- Se ha mantenido

- Ha empeorado



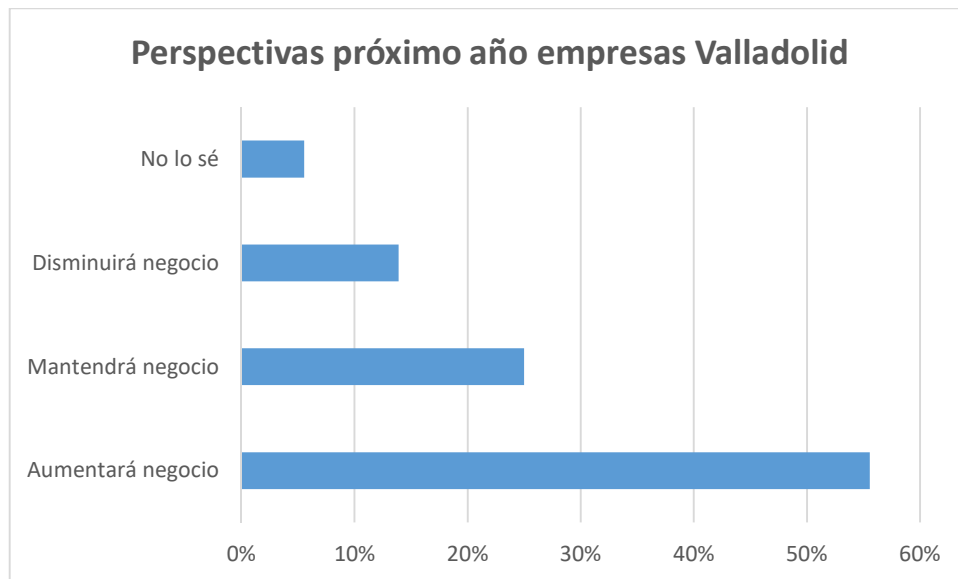
5. ¿Cómo ha evolucionado el resultado de su empresa durante los dos últimos años?
617 respuestas



Resultados alentadores a esta pregunta, pues un 56% de las empresas de Valladolid y un 48% de las regionales han mejorado su resultado durante los dos últimos años y sólo un 14% en el primer caso y un 11% en el segundo lo han empeorado.

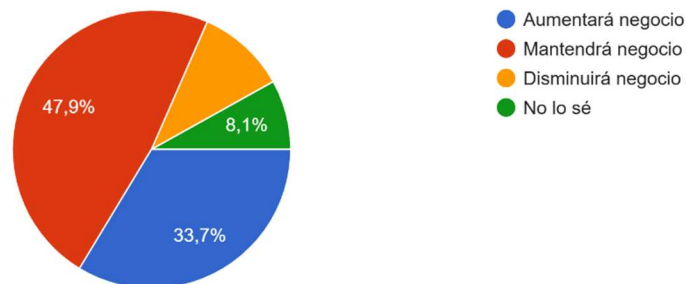
6.- ¿QUÉ PERSPECTIVAS ESTIMA QUE TIENE SU EMPRESA DURANTE EL PRÓXIMO AÑO?

- Aumentará negocio
- Mantendrá negocio
- Disminuirá negocio
- No lo sé



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

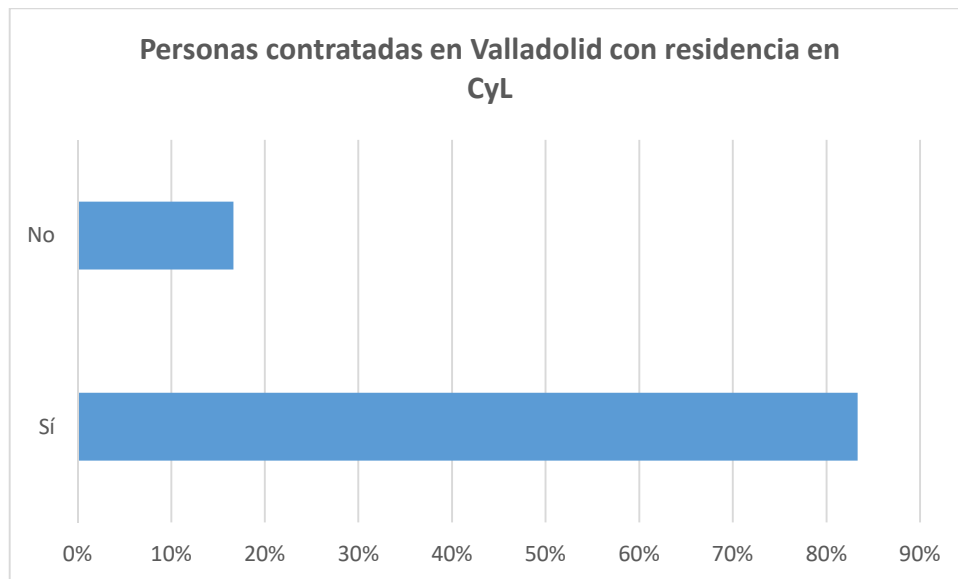
618 respuestas



En cuanto a las perspectivas que ofrecen las empresas de Valladolid, como en la pregunta anterior, los resultados vuelven a ser optimistas, pues un 56% cree que aumentará negocio. En el caso de las empresas regionales, son mayoría, con un 48%, las que creen que se limitarán a mantener el negocio.

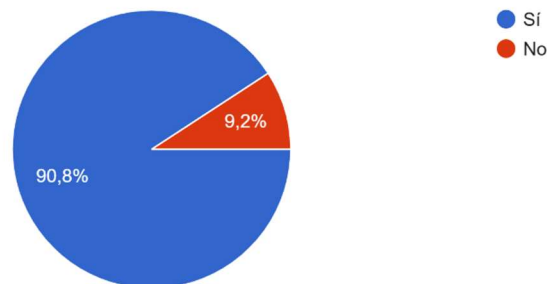
7. ¿LAS PERSONAS CONTRATADAS EN EL ÚLTIMO AÑO TENÍAN SU RESIDENCIA EN CASTILLA Y LEÓN?

- Sí
- No



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

620 respuestas

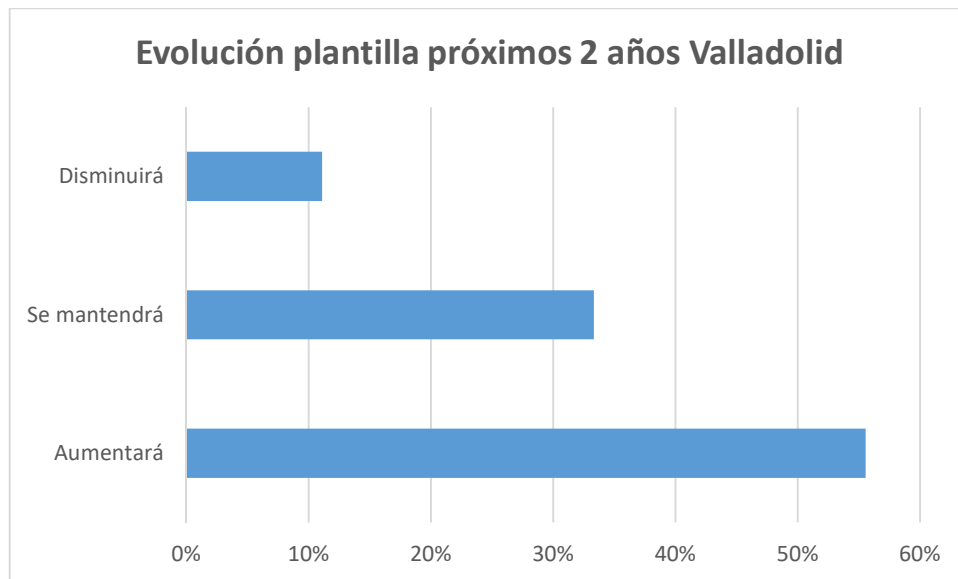


Un 83% de las personas contratadas por las empresas de Valladolid durante el último año tenían su residencia en Castilla y León. En los resultados referentes a la comunidad, un 91% de los trabajadores viven en su territorio.

PERSPECTIVAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS DURANTE LOS PRÓXIMOS 24 MESES

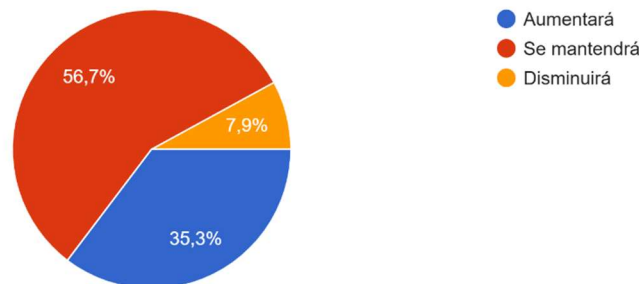
8. ¿CÓMO PREVÉ QUE EVOLUCIONARÁ LA PLANTILLA DE SU EMPRESA DURANTE LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS?

- Aumentará
- Se mantendrá
- Disminuirá



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

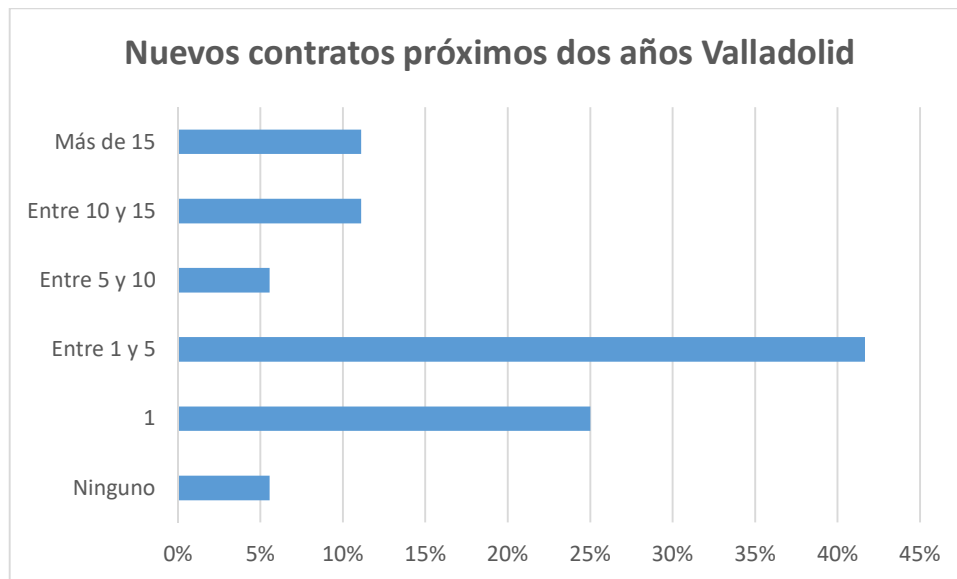
617 respuestas



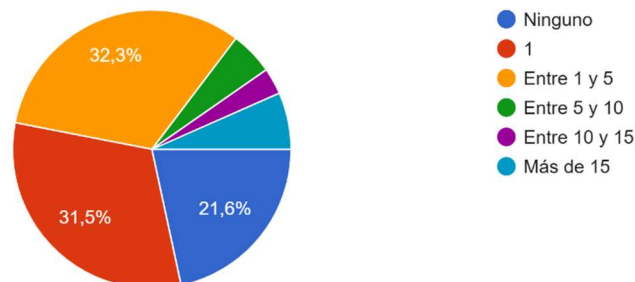
En cuanto a la evolución de la plantilla de las empresas de Valladolid, un 56% estima que aumentará y el 33% que se mantendrá, datos que representan una buena noticia para el empleo provincial; en el caso de Castilla y León, también son tranquilizadoras las previsiones, pues un 56% piensa que mantendrán su plantilla y un 35% que la aumentarán.

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

- Ninguno
- 1
- Entre 1 y 5
- Entre 5 y 10
- Entre 10 y 15
- Más de 15



9. ¿Qué número de nuevos contratos tiene previsto suscribir en los próximos dos años?
620 respuestas



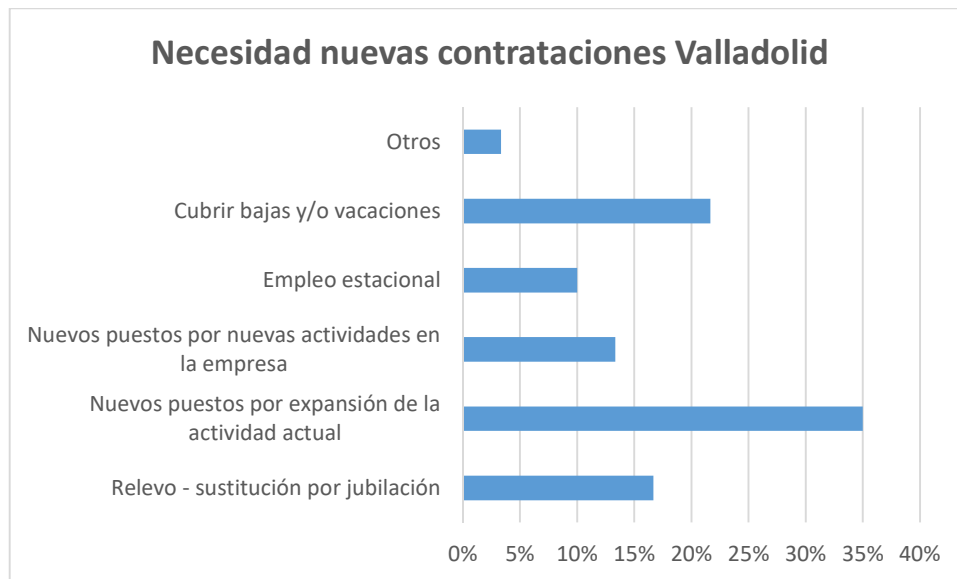
El 42% de las empresas de Valladolid prevén suscribir entre 1 y 5 contratos en los próximos dos años y un 25%, al menos uno; entre las empresas regionales, también son mayoritarias estas opciones, y así el 32% piensa contratar entre 1 y 5 trabajadores y el 31%, uno.

10. INDIQUE CUÁL ES EL ORIGEN DE ESA NECESIDAD DE ACOMETER NUEVAS CONTRATACIONES

Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

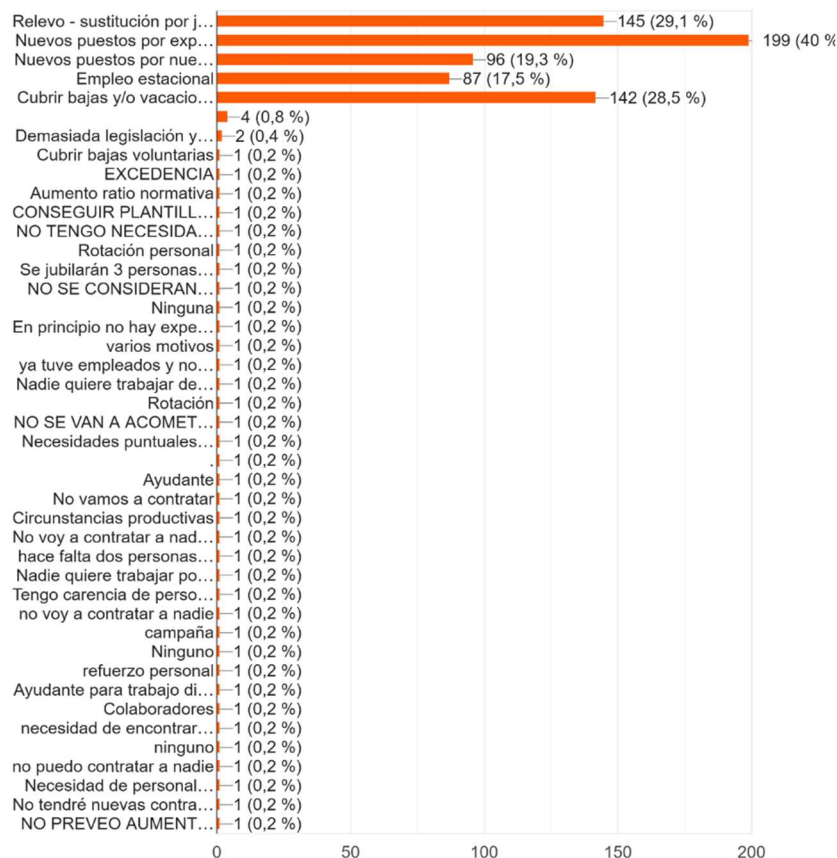
- Relevo-sustitución por jubilación
- Nuevos puestos por expansión de la actividad actual
- Nuevos puestos por nuevas actividades en la empresa
- Empleo estacional
- Cubrir bajas y/o vacaciones
- Otro

Necesidad nuevas contrataciones Valladolid



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

498 respuestas

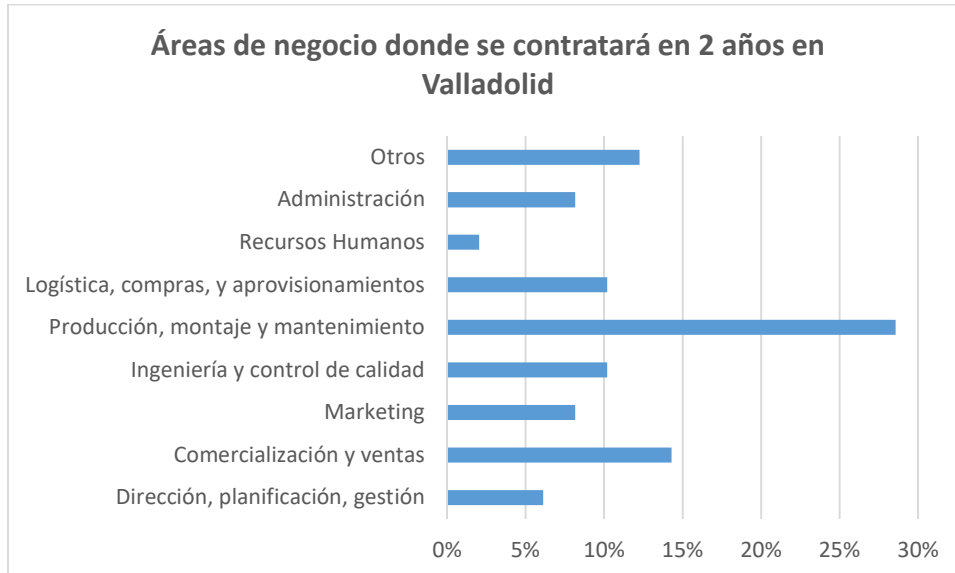


El motivo de las contrataciones previstas, en el caso de las empresas vallisoletanas, responde mayoritariamente a la expansión de la actividad actual, con un 35%; a continuación señalaron motivos eventuales, para cubrir bajas y/o vacaciones (22%). En las empresas de Castilla y León, los motivos principales fueron igualmente el de expansión de la actividad actual y la sustitución tras las jubilaciones.

11. ¿EN CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ÁREAS DE NEGOCIO SE ENCUENTRAN LAS NECESIDADES DE NUEVAS CONTRATACIONES DURANTE LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS?

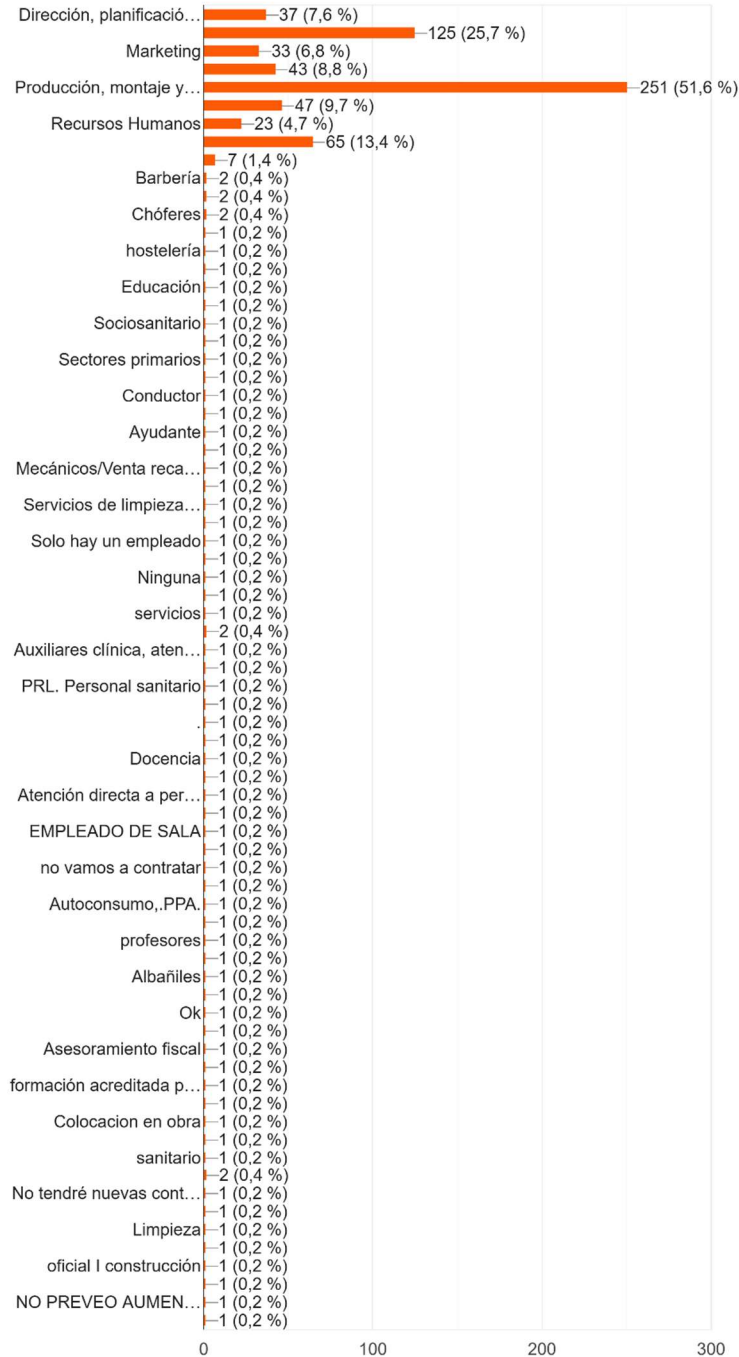
Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

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



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

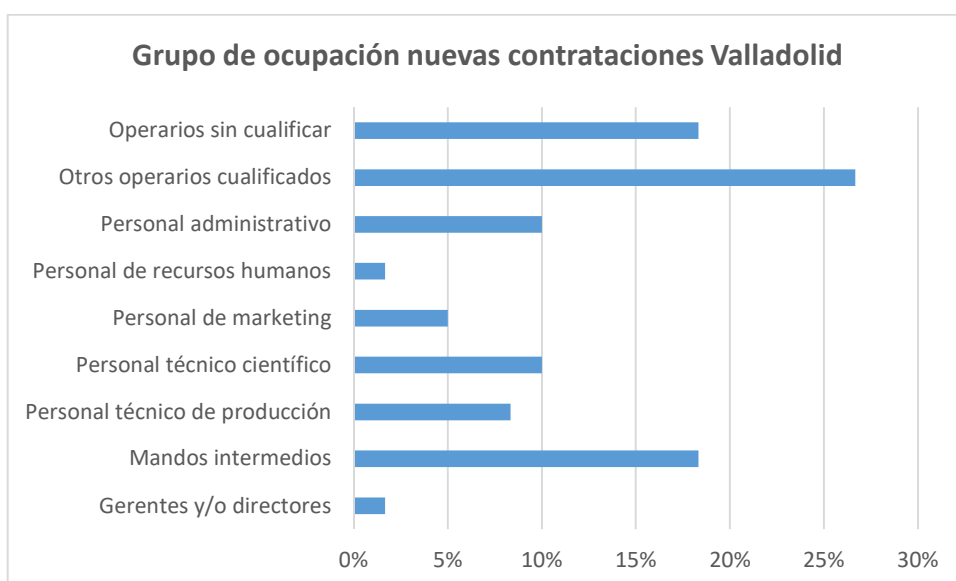


Las áreas de producción, montaje y mantenimiento, con un 29%, y la de comercialización y ventas, con un 14%, fueron en las que más necesidades de personal se han señalado por las empresas de Valladolid. Coinciden esas áreas con las que se señalaron mayoritariamente por las empresas regionales.

12. INDIQUE, POR FAVOR, EL GRUPO DE OCUPACIÓN DE LOS NUEVOS PUESTOS A INCORPORAR PARA LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS

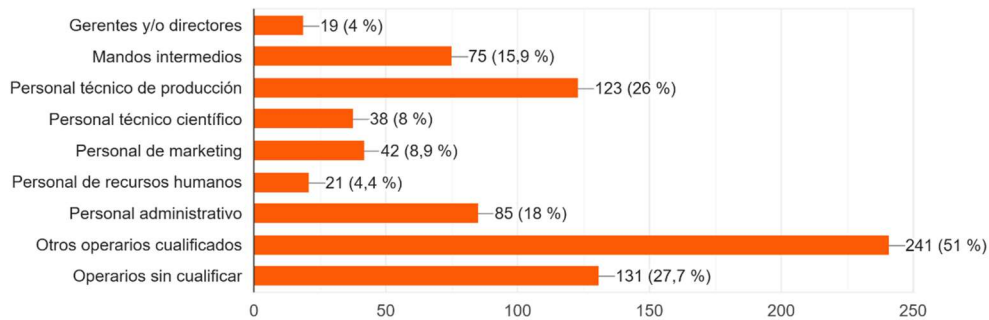
Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

- 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



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

473 respuestas



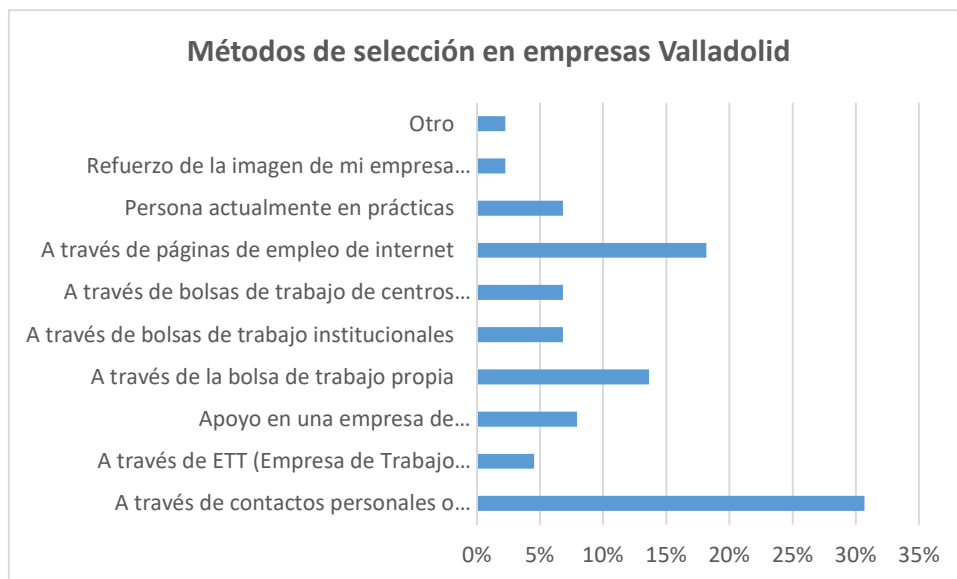
El grupo de ocupación en el que más puestos se incorporarán en los próximos dos años es el de “Otros operarios cualificados”, tanto entre las empresas de Valladolid (27%) como entre las de Castilla y León (51%). Entre las primeras, más igualado con mandos intermedios y operarios sin cualificar, con sendos 18%.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

13. ¿CUÁLES SON LOS MÉTODOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL QUE PREVÉ EMPLEAR PARA LAS NUEVAS CONTRATACIONES DE LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS?

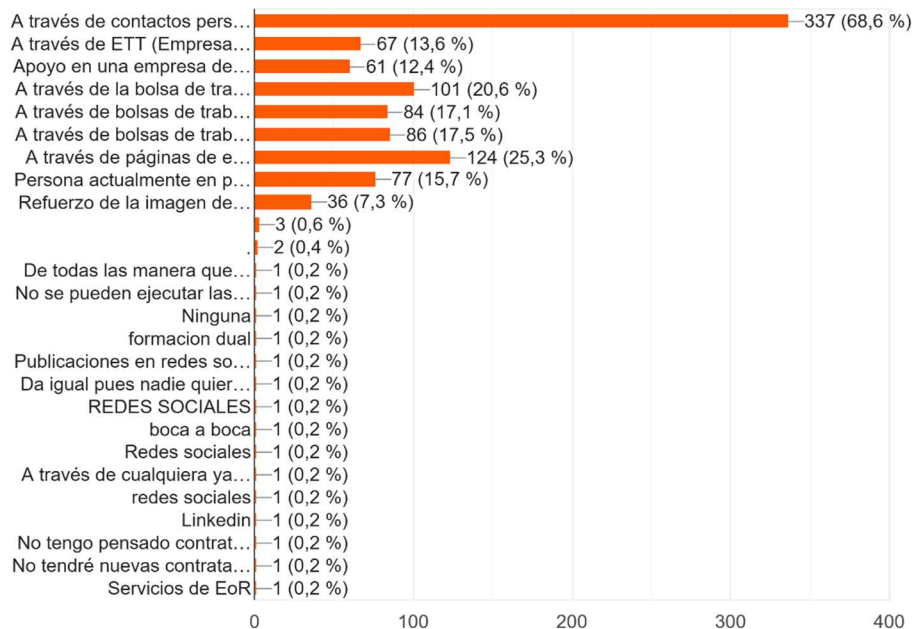
Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

- 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 traer talento
- Otro



13. ¿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)

491 respuestas



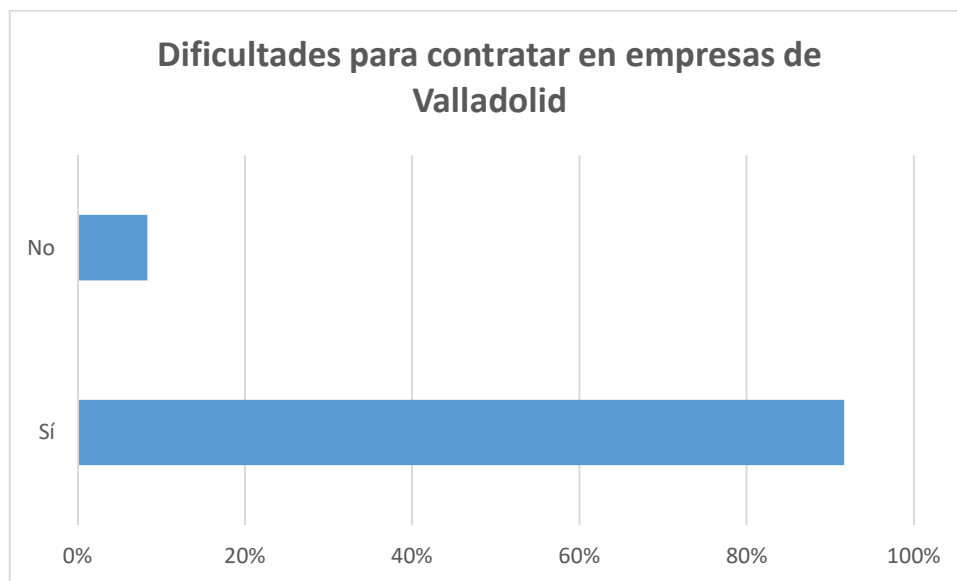
Las respuestas a esta cuestión reflejan la importancia de establecer una buena red de contactos como puerta a nuevas oportunidades laborales, pues tanto las empresas de Valladolid (31%) como las de Castilla y León (68%) señalan los contactos personales como el principal método de

selección de personal que emplearán para sus nuevas contrataciones durante los próximos dos años.

DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN

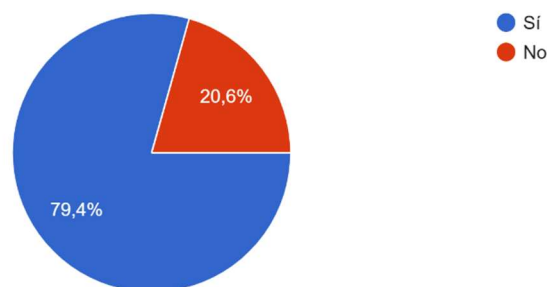
14. ¿TIENE DIFICULTADES PARA CONTRATAR EL PERSONAL QUE NECESITA?

- Sí
- No



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

620 respuestas

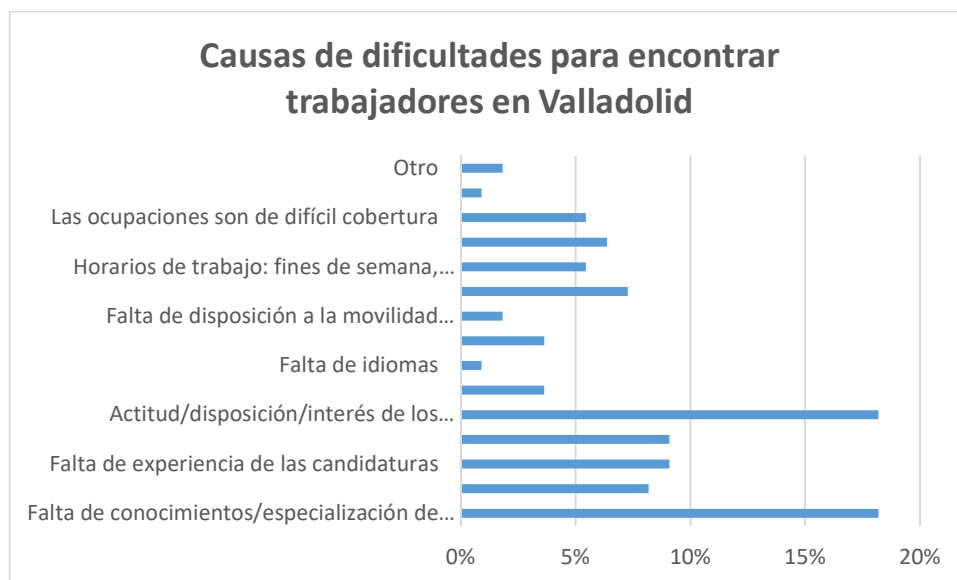


Un 92% de las empresas de Valladolid y el 79% de las de Castilla y León reconocen encontrar dificultades para contratar al personal que necesitan, porcentajes muy altos que testimonian las serias dificultades que se dan actualmente para seleccionar empleados con las habilidades que demandan los puestos vacantes.

15.- INDIQUE CUÁLES SON LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE ESAS DIFICULTADES PARA ENCONTRAR NUEVOS TRABAJADORES:

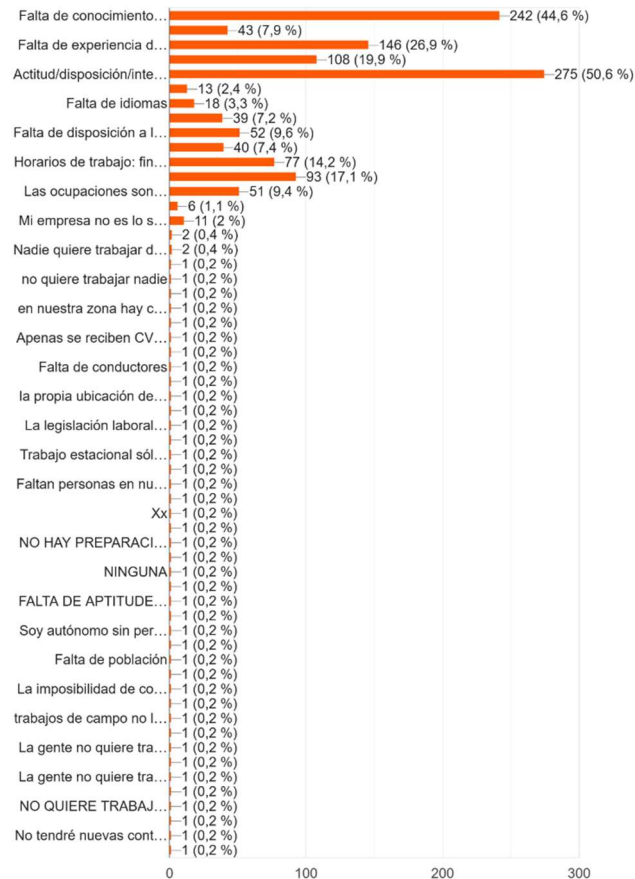
Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

- 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
- Otro



15. Indique cuáles son las causas más comunes de esas dificultades para encontrar nuevos trabajadores/as: (Elegir un máximo de 3 respuestas)

543 respuestas



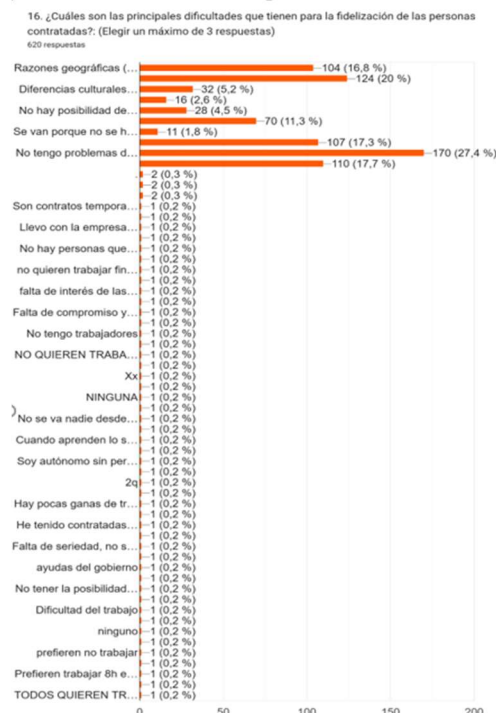
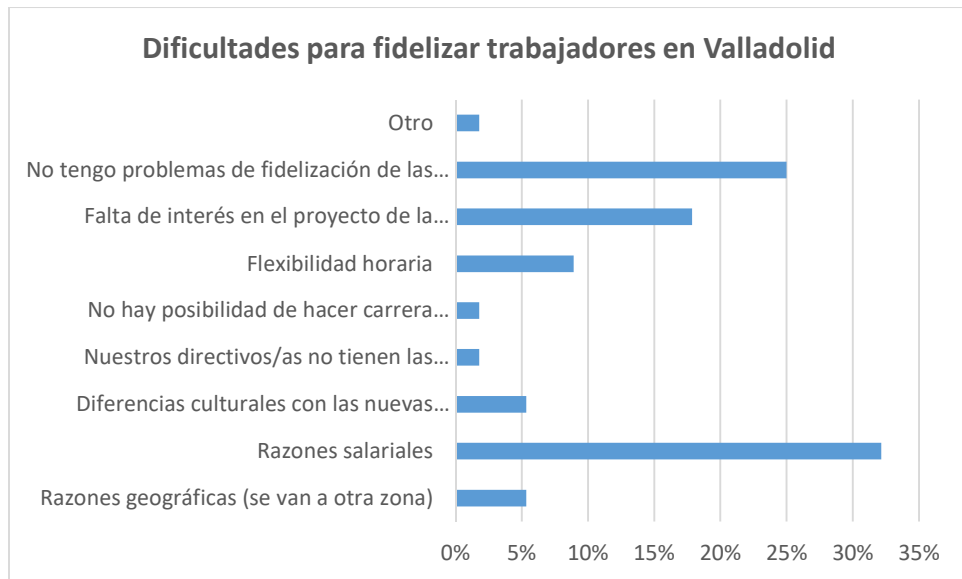
Dos son las causas principales que encuentran las empresas de Valladolid para encontrar trabajadores, ambas con un 20%, una relacionada con la aptitud: la falta de conocimientos/especialización de las candidaturas, y otra con la actitud: la escasez de disposición o interés de los candidatos; entre las empresas de Castilla y León también se señalan como las dos razones que más obstaculizan el reclutamiento de personal.

16.- ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES DIFICULTADES QUE TIENEN PARA LA FIDELIZACIÓN DE LAS PERSONAS CONTRATADAS?

Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

- Razones geográficas (se van a otra zona)
- Razones salariales
- Diferencias culturales con las nuevas generaciones
- Nuestros directivos/as no tienen las habilidades necesarias

- No hay posibilidad de hacer carrera profesional en la empresa (promoción)
- Flexibilidad horaria
- Se van porque no se hizo bien la selección de esa persona en origen
- Falta de interés en el proyecto de la empresa
- No tengo problemas de fidelización de las personas contratadas
- Otro



A la vista de las respuestas a esta pregunta, se observan menos problemas a la hora de fidelizar personal que de contratarlo, pues un 25% de las empresas de Valladolid reconocen no tener esa

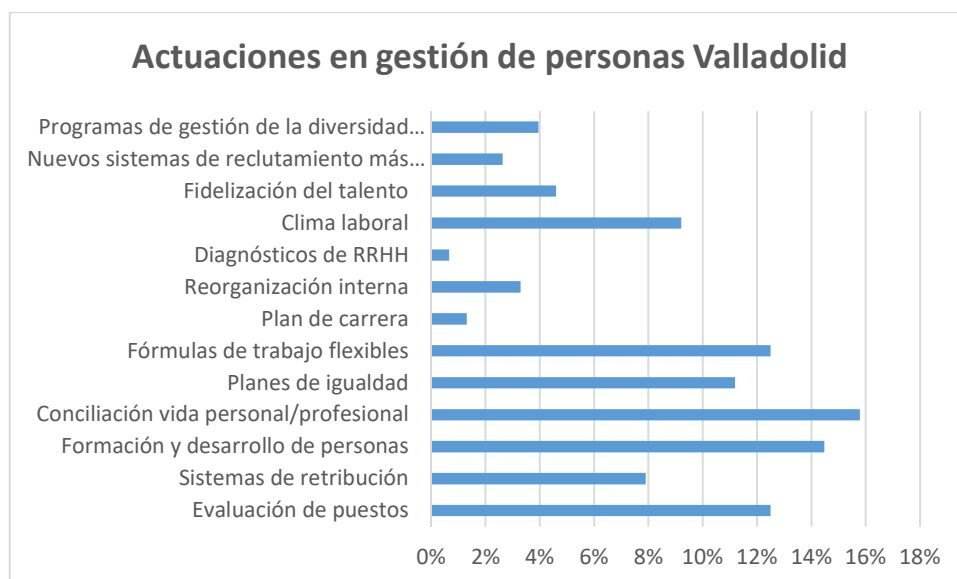
dificultad; aunque el mayor obstáculo para retener a los trabajadores son las razones salariales, un 32%.

NECESIDADES DE GESTIÓN DE PERSONAL

17.- DE LAS SIGUIENTES ACTUACIONES EN LA GESTIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS, DÍGANOS, POR FAVOR, CUÁLES HAN SIDO IMPLEMENTADAS YA POR SU EMPRESA.

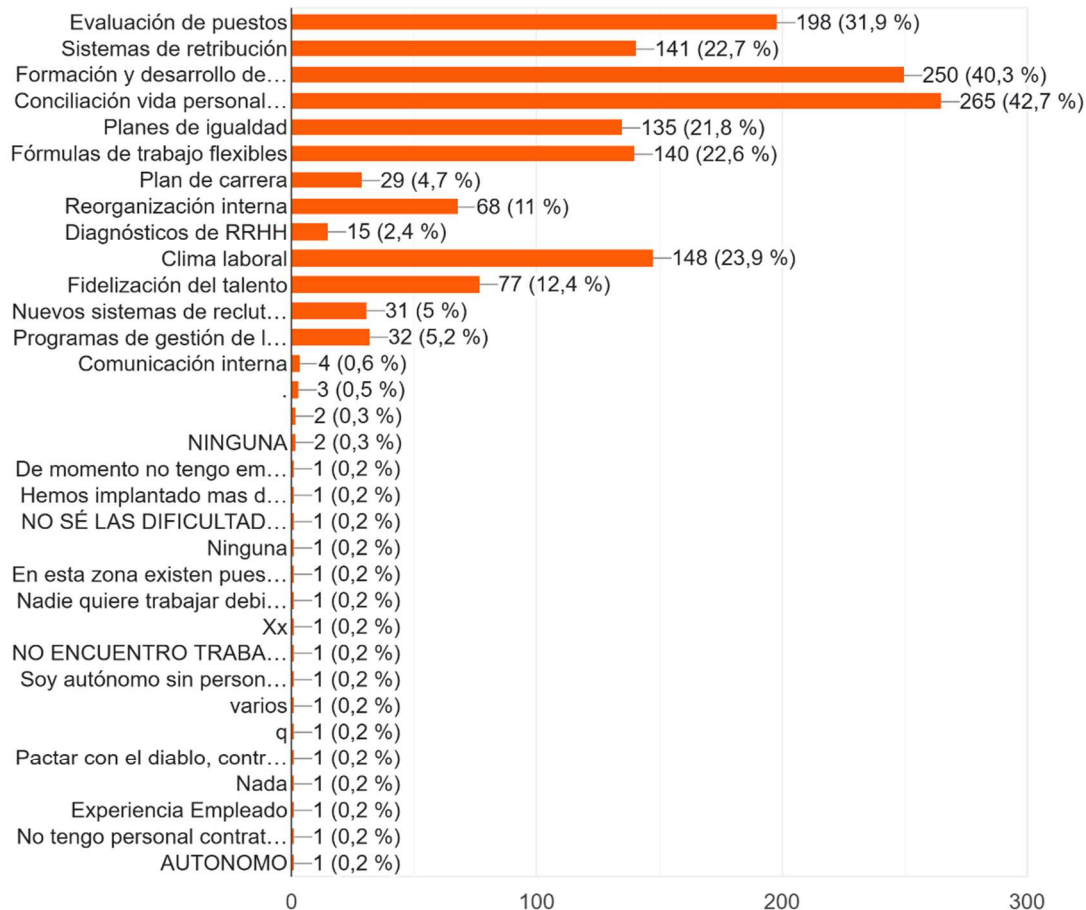
Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

- Evaluación de puestos
- Sistemas de retribución
- Formación y desarrollo de personas
- Conciliación vida personal/profesional
- Planes de igualdad
- Fórmulas de trabajo flexibles
- Plan de carrera
- Reorganización interna
- Diagnósticos de RRHH
- Clima laboral
- Fidelización del talento
- Nuevos sistemas de reclutamiento más profesionales
- Programas de gestión de la diversidad (inclusión de personas con discapacidad, personas de otros países, ...)
- Otro



17. 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)

620 respuestas



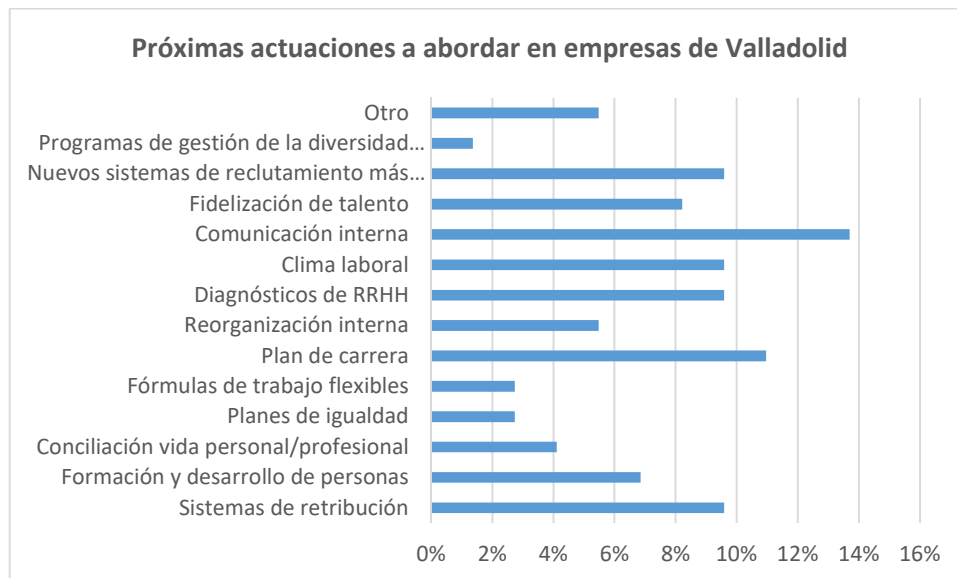
En cuanto a la implementación de actuaciones en la gestión de personas empleadas, las medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores y los programas de formación y desarrollo son las que mayor acogida demostraron en ambos casos.

18.- Y CUÁLES DE ELLAS CREE QUE SU EMPRESA ABORDARÁ O DEBERÍA ABORDAR PRÓXIMAMENTE.

Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

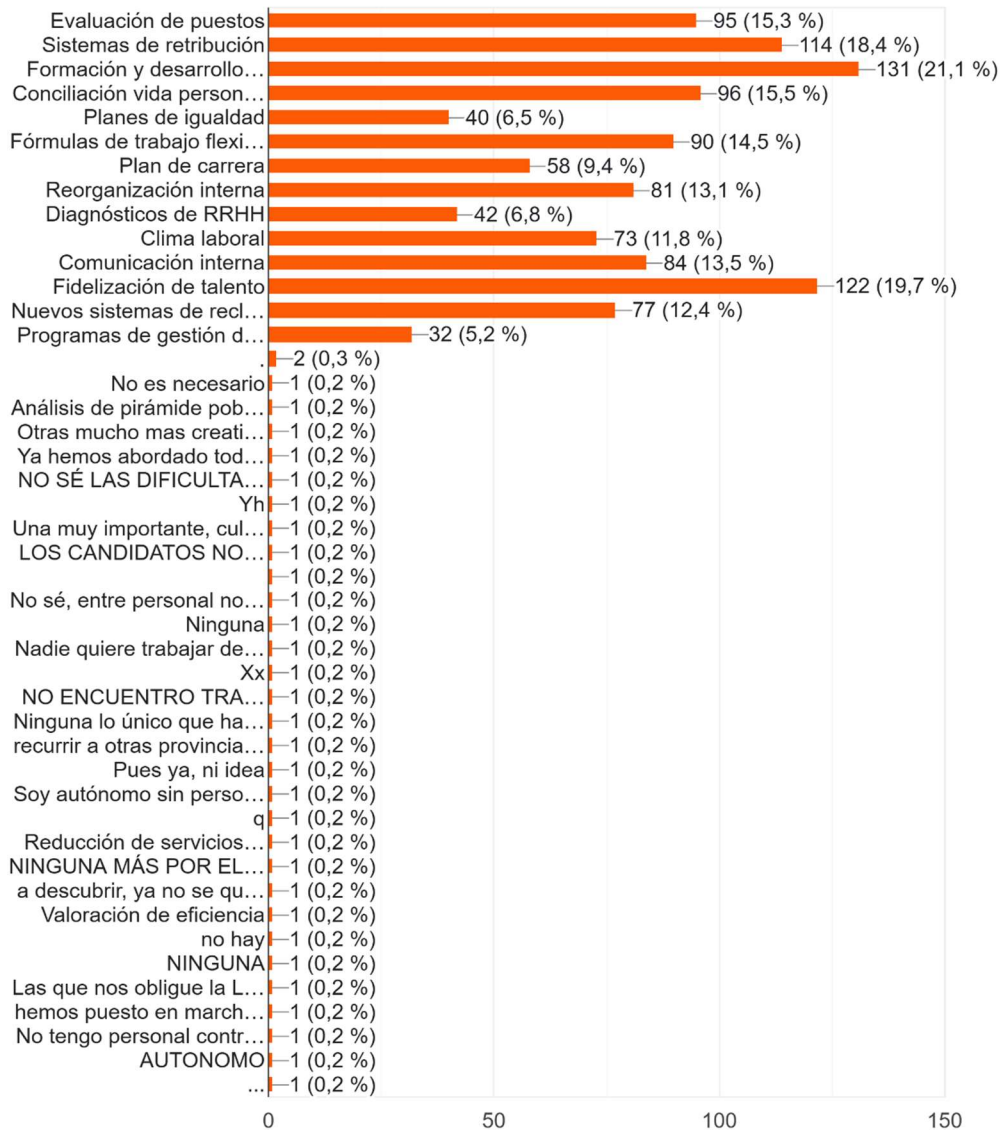
- Evaluación de puestos
- Sistemas de retribución
- Formación y desarrollo de personas

- Conciliación vida personal/profesional
- Planes de igualdad
- Fórmulas de trabajo flexibles
- Plan de carrera
- Reorganización interna
- Diagnósticos de RRHH
- Clima laboral
- Fidelización del talento
- Nuevos sistemas de reclutamiento más profesionales
- Programas de gestión de la diversidad (inclusión de personas con discapacidad, personas de otros países, ...)
- Otro



18. Y cuáles de ellas cree que su empresa abordará o debería abordar próximamente. (Elegir un máximo de 3 respuestas)

620 respuestas

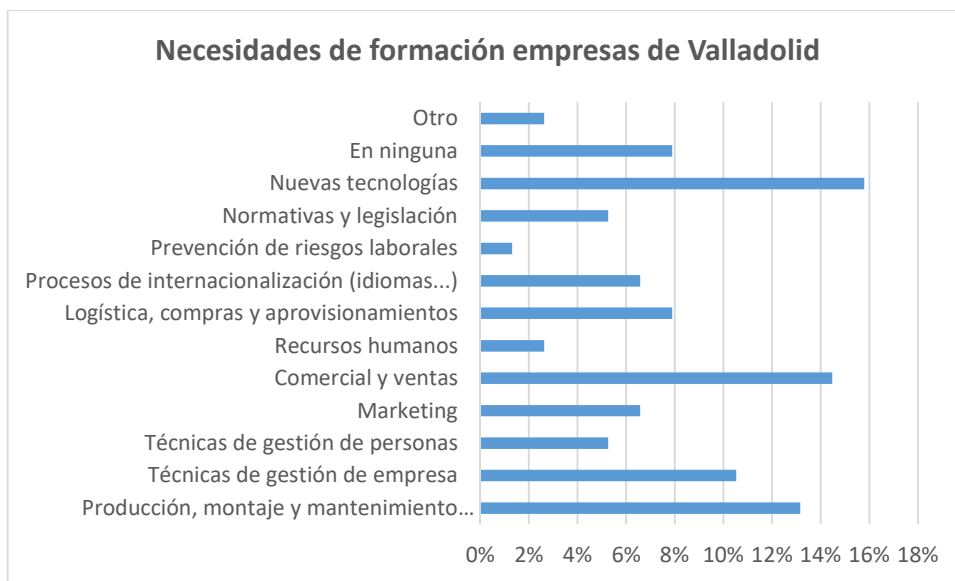


De las actuaciones mencionadas en el apartado anterior, las empresas de Valladolid se proponen abordar próximamente sobre todo las relacionadas con la comunicación interna y los planes de carrera, con un 14 y un 11% respectivamente. En el ámbito regional, la prioritaria han sido los programas de formación y desarrollo.

19.- ¿PUEDE DECIRNOS SI HAN DETECTADO NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL PERSONAL ACTUAL DE SU EMPRESA EN ALGUNA DE LAS PRINCIPALES ÁREAS DE NEGOCIO?

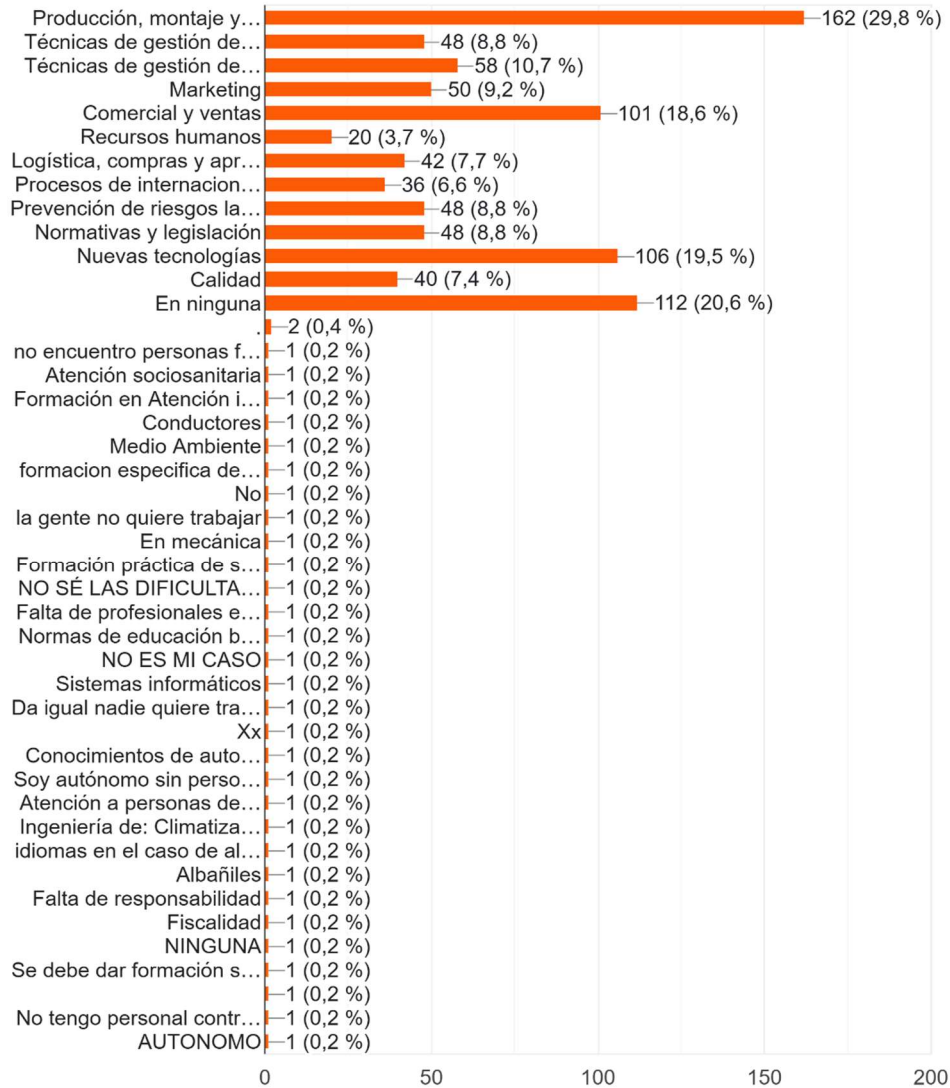
Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

- Producción, montaje y mantenimiento industrial
- Técnicas de gestión de empresa
- Técnicas de gestión de personas
- Marketing
- Comercial y ventas
- Recursos humanos
- Logística, compras y aprovisionamientos
- Procesos de internacionalización (idiomas...)
- Prevención de riesgos laborales
- Normativas y legislación
- Nuevas tecnologías
- Calidad
- En ninguna
- Otro



19. ¿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)

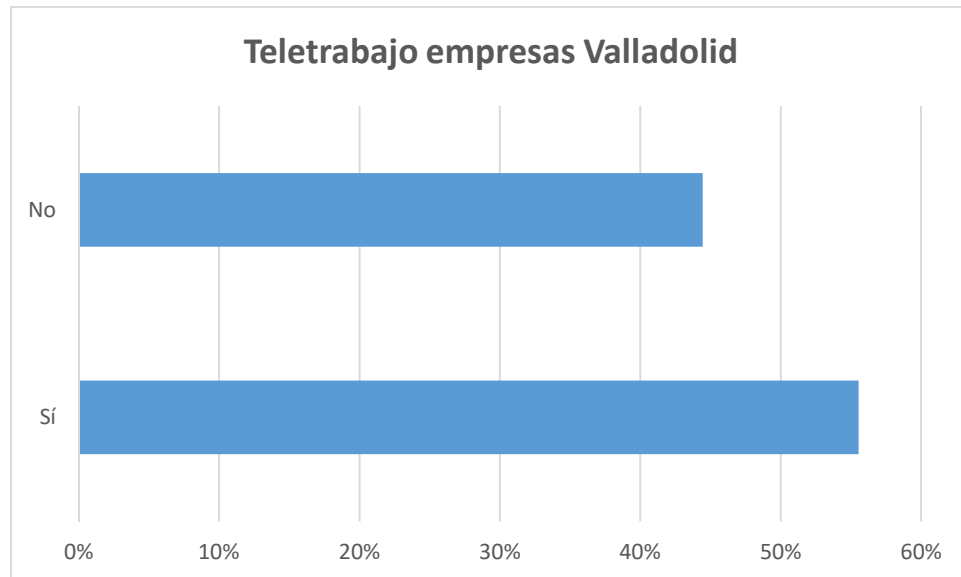
544 respuestas



Las áreas de negocio en las que más formación demandan las empresas de Valladolid son nuevas tecnologías y comercial y ventas. Sin embargo, entre las de Castilla y León, se señala mayoritariamente el área de producción, montaje y mantenimiento industrial.

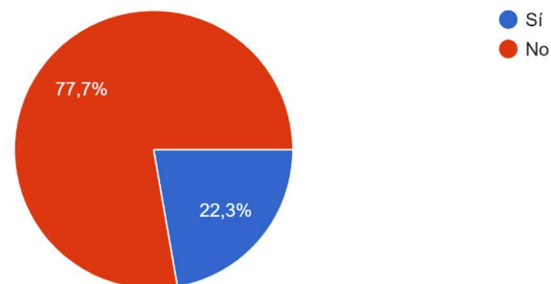
20.- ¿TIENE IMPLEMENTADO EL TELETRABAJO EN SU EMPRESA?

- Sí
- No



20. ¿Tiene implementado el teletrabajo en su empresa?

620 respuestas



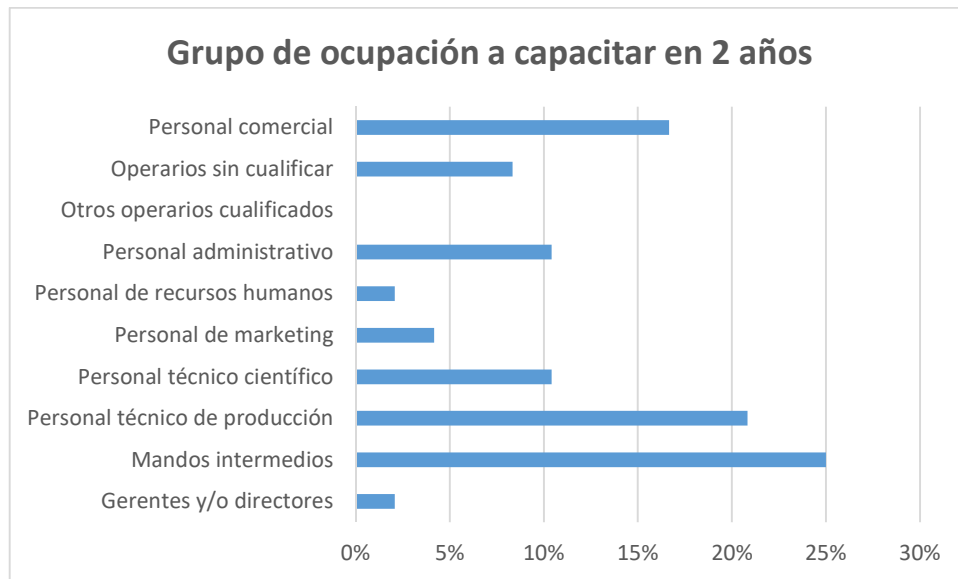
El teletrabajo está implantado en la mayoría de empresas de Valladolid (un 56%) mientras que es aún minoritario en el conjunto de las empresas de Castilla y León, con un 22%.

21.- INDIQUE, POR FAVOR, EL GRUPO DE OCUPACIÓN DE LOS NUEVOS PUESTOS A CAPACITAR EN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS.

Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

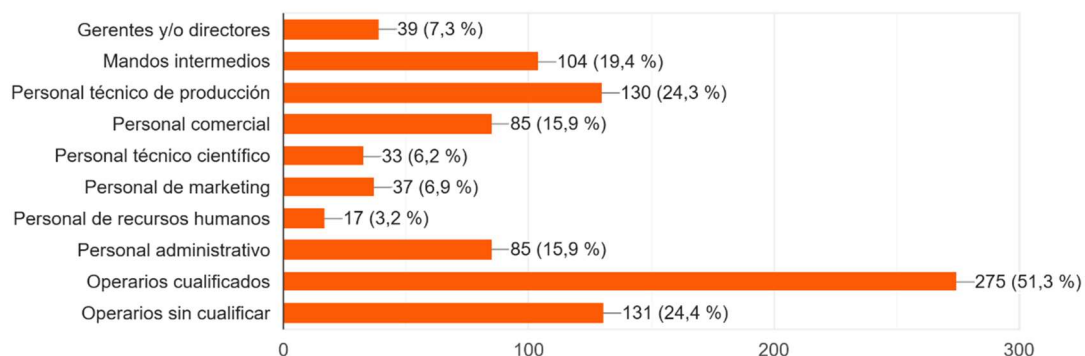
- Gerentes y/o directores
- Mandos intermedios
- Personal técnico de producción
- Personal comercial

- Personal técnico científico
- Personal de marketing
- Personal de recursos humanos
- Personal administrativo
- Operarios cualificados
- Operarios sin cualificar



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

536 respuestas



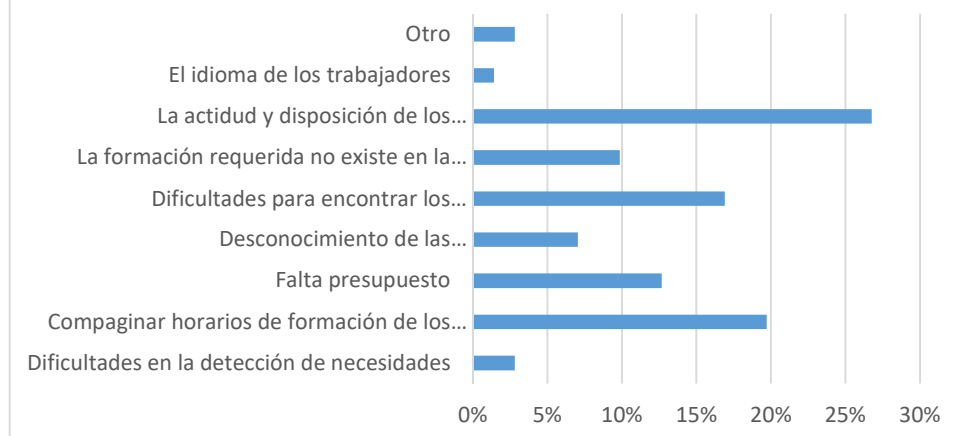
Los mandos intermedios y el personal técnico de producción son los grupos de ocupación de los nuevos puestos que tendrán que capacitar las empresas de Valladolid mayoritariamente, mientras que en las empresas regionales el grupo de operarios cualificados es el que demandará más ocupación.

22.- INDIQUE CUÁLES SON LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE LAS DIFICULTADES PARA FORMAR AL PERSONAL DE SU EMPRESA:

Al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, en muchos casos cada empresa ha señalado más de una opción.

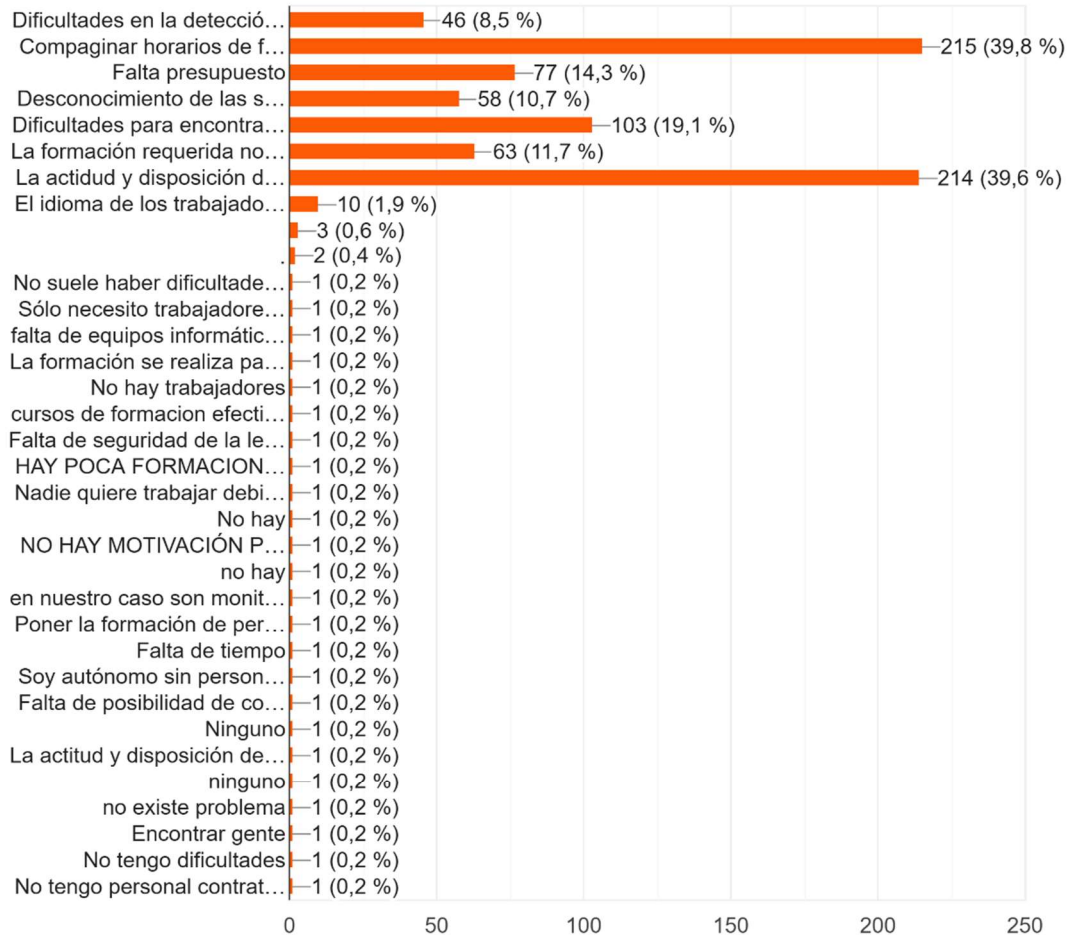
- Dificultades en la detección de necesidades
- Compaginar horarios de formación de los participantes
- Falta de presupuesto
- Desconocimiento de las subvenciones/financiación de la formación
- Dificultades para encontrar los cursos/proveedores adecuados
- La formación requerida no existe en la región
- La actitud y disposición de los trabajadores
- El idioma de los trabajadores
- Otro

Causas que dificultan la formación en empresas de Valladolid



22. Indique cuáles son las causas más comunes de las dificultades para formar al personal de su empresa: (Elegir un máximo de 2 respuestas)

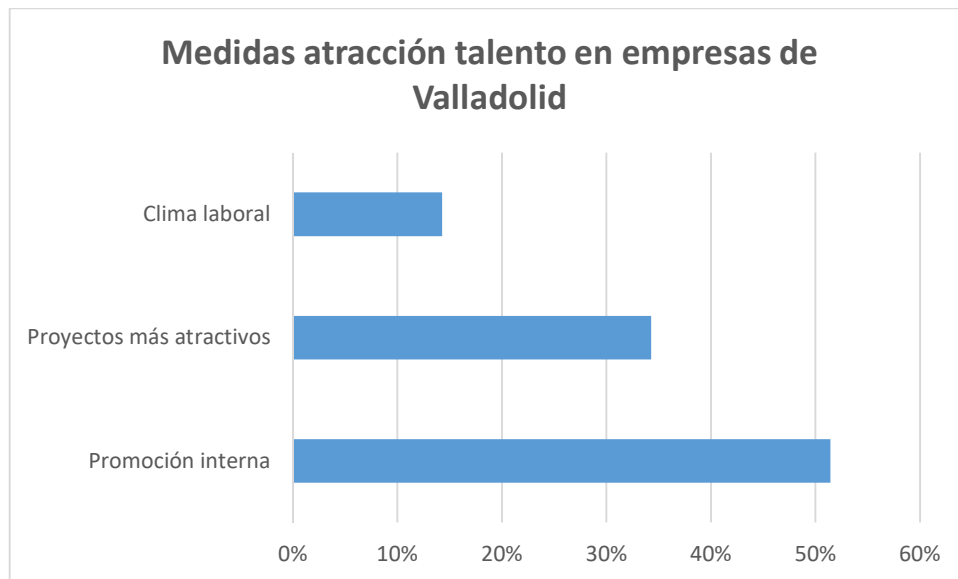
540 respuestas



La actitud y disposición de los trabajadores, con un 27%, y compaginar los horarios para la formación de los trabajadores, con un 20%, son las causas más comunes para formar a los trabajadores de las empresas de Valladolid, coincidentes con los datos que señalan las empresas del conjunto de Castilla y León.

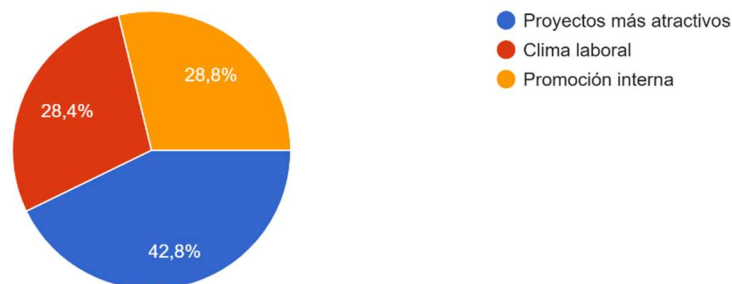
23.- ¿QUÉ MEDIDAS PONDRÍA EN MARCHA EN SU EMPRESA PARA HACERLA MÁS INTERESANTE PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO?

- Proyectos más atractivos
- Clima laboral
- Promoción interna



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

444 respuestas



En cuanto a las medidas para fomentar la atracción de talento, las empresas de Valladolid se decantan en primer lugar por ofrecer la posibilidad de promocionar internamente, mientras que las de Castilla y León apuestan con prioridad por proyectos más atractivos para los trabajadores.

CONCLUSIONES CONTRATACIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS DE VALLADOLID

La difusión de la encuesta se ha realizado a través de correo electrónico, redes sociales y llamadas telefónicas, respondiendo las empresas pertenecientes a muy diversos sectores de manera voluntaria y confidencial.

En cuanto a los **datos globales de Valladolid**, la mayoría de las empresas que han contestado pertenecen al sector “Otros”, que por exclusión entendemos que corresponden a servicios que no aparecían en las opciones que se ofrecían en la encuesta. En cuanto al tamaño de las empresas participantes, contestaron mayoritariamente las pymes que cuentan entre 10 y 49 trabajadores.

Los **resultados de las empresas de Valladolid** durante los dos últimos años son bastante alentadores, pues un 56% reconoce abiertamente que han mejorado, y son optimistas a la hora de realizar una estimación para el próximo año, pues el mismo porcentaje espera aumentar negocio.

Un 83% de las contrataciones realizadas en el último año fueron de personas residentes en Castilla y León, lo que demuestra una dependencia considerable del talento local. Consideramos este dato positivo por lo que supone respecto a la retención del talento propio, pero a la vez puede indicar que no acabamos de captar trabajadores externos.

En cuanto a las **perspectivas de contratación** durante los próximos 24 meses, un 56% estima que aumentará y el 33% que se mantendrá, datos que representan una buena noticia para el empleo provincial; un 67% indica que en ese período de tiempo contratará al menos un trabajador y un máximo de 5; siendo el principal motivo de las contrataciones previstas la expansión de la actividad actual, lo que muestra una confianza significativa en su apuesta por el crecimiento.

Las mayores necesidades de personal se acusan en las áreas de producción, montaje y mantenimiento, con un 29%, y la de comercialización y ventas, con un 14%. Para cubrir esos puestos, las empresas de Valladolid señalan los contactos personales como el principal método de selección de personal que emplearán para sus nuevas contrataciones durante los próximos dos años, lo que refleja la importancia de establecer una buena red de contactos como puerta a nuevas oportunidades laborales.

Un 92% de las empresas de Valladolid reconocen encontrar dificultades para contratar al personal que necesitan, porcentajes muy altos que testimonian las serias dificultades que se dan actualmente para seleccionar empleados con las habilidades que demandan los puestos vacantes. Esta situación evidencia la necesidad de buscar una solución urgente: programas de formación ad hoc, incentivos para atraer talento o la conexión entre las instituciones educativas y la demanda del tejido empresarial vallisoletano.

Dos son las causas principales que encuentran las empresas de Valladolid para encontrar trabajadores, ambas con un 20%, una relacionada con la aptitud: la falta de conocimientos/especialización de las candidaturas, y otra con la actitud: la escasez de disposición o interés de los candidatos.

Es relevante el dato relativo a la implementación del teletrabajo en las empresas de Valladolid, pues un 56% ya han adoptado esta modalidad de trabajo, que a la hora de captar talento, puede suponer un incentivo para los trabajadores que valoran este tipo de medidas relacionadas con la flexibilidad laboral.

En cuanto a las medidas que se plantean adoptar las empresas de Valladolid para fomentar la atracción de talento, aparece en primer lugar la posibilidad de garantizar la promoción interna para atraer y retener talento.

En definitiva, las empresas Valladolid se muestran optimistas en cuanto a sus resultados económicos y a su capacidad de creación de empleo, pero es necesario buscar una solución a las dificultades que se encuentran a la hora de contratar y formar a sus trabajadores, que vendrán a través de la mejora de las condiciones laborales y la capacitación técnica de los mismos.