

# **INFORME DEL GRUPO DE OPINIÓN DE CEOE VALLADOLID**

## **Talento, empresa y futuro en Valladolid**

### **Diagnóstico y propuestas para reforzar la atracción, conexión y fidelización del capital humano en Valladolid y Castilla y León**

**CEOE Valladolid**

**Viernes, 29 de mayo de 2026**

#### **Autoría del informe**

El presente informe ha sido elaborado por el **Grupo de Opinión de CEOE Valladolid** a partir del análisis de documentación propia, estudios internos, encuestas empresariales y fuentes estadísticas e institucionales vinculadas al mercado laboral, la formación, la movilidad profesional y la competitividad territorial.

El documento nace con una finalidad clara: aportar una visión empresarial, rigurosa y propositiva sobre uno de los principales desafíos económicos de Valladolid y Castilla y León: la capacidad para atraer, conectar, desarrollar y fidelizar talento.

No se trata únicamente de analizar la disponibilidad de trabajadores o la evolución de las vacantes. El objetivo es situar el debate en un plano más amplio: el talento como condición necesaria para el crecimiento empresarial, la competitividad, la inversión, la innovación y el futuro económico del territorio.

#### **Nota metodológica**

Para la elaboración de este informe se han utilizado, como base principal, los documentos de trabajo aportados por CEOE Valladolid.

Entre las principales fuentes empleadas destacan la encuesta sobre captación de talento realizada a **empresas de Valladolid y provincia** en 2025, en el marco

del IV Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León.

Asimismo, se han incorporado los resultados de la encuesta sobre fidelización del talento realizada a **empresas de Valladolid y provincia** en 2025.

El informe toma también como referencia análisis sobre el desafío del talento en Castilla y León, estudios sobre movilidad laboral, capital humano y posicionamiento territorial.

La metodología combina tres niveles de análisis:

**Diagnóstico cuantitativo**, a partir de datos empresariales y estadísticos.

**Interpretación empresarial**, atendiendo a la realidad trasladada por empresas de Valladolid.

**Propuesta institucional**, formulando líneas de actuación desde la perspectiva de CEOE Valladolid.

El documento diferencia expresamente entre **datos obtenidos, interpretación de esos datos y propuestas de actuación**.

### **Enfoque del informe**

El punto de partida es claro: Valladolid cuenta con activos relevantes para competir en la economía del talento, pero no puede darlos por garantizados.

La provincia dispone de una elevada capacidad formativa, una posición geográfica estratégica, calidad de vida, tejido empresarial consolidado y un importante potencial para atraer actividad económica.

Sin embargo, los datos analizados reflejan también tensiones significativas:

- dificultades crecientes para encontrar determinados perfiles;
- desconexión entre estudiantes y empresas;
- riesgo de fuga de talento;
- presión de grandes polos de atracción económica;
- dificultades para cubrir vacantes en determinados sectores.

Desde esta perspectiva, el informe plantea una idea central:

**Valladolid no tiene únicamente el reto de formar talento. Tiene el reto de convertir ese talento en empleo, empresa, inversión, arraigo y crecimiento económico.**

En este contexto, las políticas de talento no pueden analizarse exclusivamente desde una perspectiva de recursos humanos o empleo. Deben abordarse también desde la inversión, la competitividad territorial, el desarrollo empresarial y el modelo de ciudad.

Las estrategias orientadas a captar proyectos empresariales, favorecer la implantación de nuevas actividades económicas o reforzar el posicionamiento exterior del territorio adquieren una relevancia creciente en la capacidad para generar oportunidades profesionales.

En esta línea, iniciativas impulsadas durante los últimos años orientadas a la atracción de inversión y al posicionamiento de Valladolid como territorio competitivo incorporan elementos estrechamente vinculados con el talento: acompañamiento empresarial, desarrollo de ecosistemas sectoriales, simplificación administrativa y generación de actividad económica.

La atracción de inversión y la fidelización y atracción de talento constituyen, cada vez más, dos realidades interconectadas.

## Índice

1. Valladolid: capacidad para generar conocimiento y talento .....	7
Valladolid entre las provincias con mayor nivel formativo de España .....	7
Factores que ayudan a explicar esta posición.....	8
Una fortaleza que no puede darse por garantizada.....	9
Datos destacados .....	9
Principales conclusiones.....	9
2. Diagnóstico del mercado laboral: una creciente tensión entre oferta y demanda de talento .....	11
Siete de cada diez empresas encuentran dificultades para contratar.....	11
Los factores identificados por las empresas .....	12
Dificultades de adecuación entre formación y perfiles demandados .....	12
Exigencias salariales y de flexibilidad .....	12
Incertidumbre normativa .....	13
Una cuestión que trasciende al empleo .....	13
Datos destacados .....	13
Principales conclusiones.....	14
3. Vacantes sin cubrir: una señal de desequilibrio estructural.....	15
Una tendencia creciente en Castilla y León .....	15
El problema afecta a perfiles muy diferentes .....	16
El reto no parece situarse únicamente en el número de personas disponibles .....	16
Una cuestión estratégica para Valladolid.....	17
Datos destacados .....	17
Principales conclusiones.....	18
4. Reforzar la conexión entre universidad y empresa: una oportunidad estratégica .....	19
Una oportunidad para reforzar la conexión entre formación y realidad empresarial.....	19
Conocimiento y visibilidad del tejido empresarial .....	20
Los perfiles y competencias demandados por las empresas.....	20
Acercar empresa y formación como línea de trabajo estratégica .....	21
Datos destacados .....	22

Principales conclusiones.....	22
5. Movilidad del talento y competitividad territorial: una oportunidad para reforzar el atractivo de Valladolid.....	23
Un mercado laboral con una movilidad creciente .....	23
Valladolid en un entorno de fuerte competencia territorial .....	23
Calidad de vida y competitividad territorial.....	24
Un desafío que trasciende al mercado laboral .....	25
Datos destacados .....	25
Principales conclusiones.....	25
6. Nuevas generaciones y nuevas prioridades laborales .....	27
Nuevas prioridades en la relación con el empleo .....	27
La fidelización del talento: un reto diferente a la captación .....	27
Cómo están respondiendo las empresas .....	28
La adaptación como elemento competitivo.....	28
Datos destacados .....	29
Principales conclusiones.....	29
7. El trabajo desarrollado por CEOE Valladolid para reforzar el talento y la empleabilidad31	
Acercar empresas y personas: inserción laboral y empleabilidad .....	31
Orientación y aproximación temprana al tejido empresarial.....	31
Red de talento exterior y fortalecimiento del vínculo con Valladolid.....	32
Talento, inversión y oportunidades profesionales .....	32
Un enfoque integral .....	33
Principales conclusiones.....	34
8. Propuestas y líneas de actuación para reforzar el ecosistema de talento .....	35
Reforzar la conexión entre formación y realidad empresarial.....	35
Impulsar una estrategia integral de fidelización atracción y retorno de talento .....	35
Continuar reforzando la competitividad territorial.....	36
Facilitar la adaptación a nuevas necesidades profesionales .....	36
Impulsar mecanismos de colaboración público-privada.....	37
Principales conclusiones.....	37
9. Conclusiones.....	39
Reflexión final .....	40
10. Buenas prácticas empresariales en gestión del talento.....	41

ANEXO Resumen ejecutivo.....	43
Introducción .....	43
Principales datos identificados .....	43
Las empresas encuentran dificultades crecientes para incorporar profesionales.....	43
Existe margen para reforzar la conexión entre formación y empresa .....	44
La movilidad del talento adquiere una importancia creciente.....	44
Principales conclusiones.....	44
Líneas de actuación identificadas.....	45

## **1. Valladolid: capacidad para generar conocimiento y talento**

La capacidad de un territorio para competir en un entorno económico cada vez más exigente depende, en gran medida, de su capacidad para generar y atraer capital humano cualificado. En este ámbito, Valladolid presenta fortalezas objetivas que la sitúan en una posición favorable respecto a otros territorios.

La provincia dispone de una base formativa sólida, una trayectoria universitaria consolidada y un entorno empresarial e institucional con capacidad para desarrollar actividades de valor añadido.

Sin embargo, disponer de capacidad formativa no implica automáticamente disponer de talento disponible para las empresas. La transformación de esa capacidad en actividad económica efectiva constituye uno de los principales desafíos identificados en este análisis.

### **Valladolid entre las provincias con mayor nivel formativo de España**

Según los datos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)** incorporados al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid, la provincia se sitúa entre los territorios españoles con mayor porcentaje de población con estudios superiores concluidos.

En concreto, Valladolid alcanza un **36,16% de población con estudios universitarios o Formación Profesional superior entre los mayores de 15 años**, situándose en la **octava posición nacional**.

Este dato adquiere especial relevancia porque coloca a Valladolid entre las provincias españolas con mejores indicadores formativos, por delante de numerosos territorios con mayor tamaño poblacional.

Asimismo, el análisis realizado a partir de dicha información estadística identifica aproximadamente **167.000 personas con estudios superiores en la provincia**.

La composición de este capital humano presenta además elementos especialmente significativos:

- **53.553 personas cuentan con titulaciones universitarias de grado o diplomatura.**
- **45.342 personas disponen de titulaciones superiores equivalentes a licenciatura o grados superiores de mayor duración**, situando a Valladolid entre las posiciones más destacadas del conjunto nacional en esta categoría.

- Cerca de **46.700 personas cuentan con Formación Profesional superior u otras enseñanzas especializadas.**

Estos indicadores permiten afirmar que Valladolid dispone de una base de conocimiento especialmente relevante para el desarrollo de sectores intensivos en capital humano y actividades de mayor valor añadido.

## **Factores que ayudan a explicar esta posición**

La posición de Valladolid responde a una combinación de factores estructurales que han contribuido históricamente a la generación y consolidación de capital humano cualificado.

Entre ellos destacan:

### **La existencia de una universidad histórica y consolidada**

La Universidad de Valladolid ha desempeñado tradicionalmente un papel esencial como generador de conocimiento, formación y atracción de estudiantes procedentes de distintos territorios. A ello se suma la aportación de la Universidad Europea Miguel de Cervantes, que contribuye igualmente a reforzar la capacidad formativa de la provincia y a ampliar la oferta de titulaciones y perfiles profesionales disponibles para las empresas.

La presencia de ambas instituciones constituye uno de los principales activos de Valladolid en materia de generación y desarrollo de talento.

### **La presencia de un tejido empresarial e industrial diversificado**

El peso de actividades industriales, servicios avanzados, administración pública y sectores tecnológicos ha contribuido a generar demanda de perfiles cualificados.

### **La existencia de ventajas competitivas territoriales**

Factores como la ubicación geográfica, el coste de vida comparativamente competitivo, la calidad de vida o las infraestructuras disponibles constituyen elementos que pueden actuar como factores de atracción y permanencia de profesionales.

En un entorno cada vez más competitivo entre territorios, estos elementos adquieren una importancia creciente.

## **Una fortaleza que no puede darse por garantizada**

No obstante, la existencia de una elevada capacidad formativa no garantiza por sí misma la disponibilidad efectiva de talento para el tejido empresarial local.

La combinación de la información obtenida en las encuestas empresariales desarrolladas por CEOE Valladolid y los estudios de contexto incorporados a este informe permite identificar una cuestión que merece especial atención: la capacidad de generación de conocimiento y la capacidad de absorción empresarial no evolucionan necesariamente al mismo ritmo.

En otras palabras, un territorio puede formar profesionales altamente cualificados y, al mismo tiempo, experimentar dificultades para incorporarlos posteriormente a su tejido productivo.

Esta cuestión adquiere una relevancia especial en un contexto marcado por:

- creciente competencia territorial por el talento;
- incremento de la movilidad profesional;
- concentración de oportunidades en grandes polos económicos;
- cambios en las prioridades laborales de las nuevas generaciones.

Precisamente uno de los principales retos identificados por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid consiste en reforzar la capacidad del territorio para transformar conocimiento y formación en empleo, actividad económica y proyectos empresariales.

## **Datos destacados**

**36,16%** de la población de Valladolid dispone de estudios superiores.

**167.000 personas** cuentan con estudios superiores en la provincia.

**Valladolid ocupa la 8ª posición nacional en nivel formativo.**

## **Principales conclusiones**

- Valladolid dispone de una capacidad objetiva para generar conocimiento y capital humano.
- La capacidad formativa constituye una ventaja competitiva relevante para el territorio.

- El principal desafío no parece situarse únicamente en formar profesionales, sino en generar condiciones suficientes para transformar ese capital humano en empleo, inversión y crecimiento económico.

## **2. Diagnóstico del mercado laboral: una creciente tensión entre oferta y demanda de talento**

Los datos obtenidos por CEOE Valladolid permiten identificar una realidad que las empresas vienen trasladando de forma recurrente durante los últimos años: la creciente dificultad para encontrar profesionales adecuados para cubrir las necesidades del tejido productivo.

La información analizada apunta a que esta situación no responde a una circunstancia coyuntural ni a un problema concentrado en sectores concretos. Por el contrario, los resultados sugieren la existencia de una tensión estructural entre la oferta disponible y la demanda real de perfiles profesionales.

Para este análisis se han considerado los resultados de la **Encuesta sobre Captación de Talento en Empresas de Valladolid**, desarrollada en 2025 a **empresas de Valladolid y provincia**, pertenecientes a diferentes tamaños y sectores de actividad.

### **Siete de cada diez empresas encuentran dificultades para contratar**

El primer dato que debe destacarse es especialmente significativo:

**El 70% de las empresas encuestadas manifiesta tener dificultades para encontrar el personal que necesita.**

La relevancia de este resultado no radica únicamente en su magnitud, sino también en el contexto en el que se produce.

La dificultad para contratar aparece en un entorno en el que las perspectivas empresariales continúan siendo moderadamente positivas.

El análisis realizado muestra que:

- **el 53% de las empresas prevé mantener su plantilla durante los próximos dos años;**
- **el 39% estima incluso incrementarla.**

Este comportamiento permite extraer una primera conclusión relevante:

La dificultad identificada por las empresas no parece responder a una falta de expectativas o a una ausencia de actividad económica prevista.

Los datos apuntan más bien a una creciente complejidad para conectar necesidades empresariales y disponibilidad efectiva de perfiles profesionales.

## **Los factores identificados por las empresas**

La encuesta desarrollada por CEOE Valladolid permite identificar distintos elementos que contribuyen a explicar esta situación.

Entre ellos destacan:

### **Incremento de costes laborales**

**El 42% de las empresas considera que los costes laborales crecientes constituyen un factor muy relevante para limitar nuevas contrataciones.**

Este aspecto aparece como el elemento con mayor incidencia entre las respuestas obtenidas.

Su importancia resulta especialmente significativa en sectores con márgenes reducidos o con elevada intensidad de mano de obra.

### **Dificultades de adecuación entre formación y perfiles demandados**

**El 41% de las empresas identifica problemas de adecuación entre la formación disponible y las necesidades reales de los puestos ofertados.**

Este dato sugiere la existencia de un desajuste entre determinadas capacidades demandadas por las empresas y la disponibilidad efectiva de perfiles ajustados a esas necesidades.

El fenómeno no parece implicar necesariamente una falta de formación, sino posibles diferencias entre especialización, competencias requeridas y necesidades reales del mercado.

### **Exigencias salariales y de flexibilidad**

**Otro 41% de las empresas señala las exigencias salariales y de flexibilidad laboral como un elemento de elevada relevancia.**

Los cambios producidos en las prioridades laborales de los trabajadores, especialmente entre perfiles jóvenes y cualificados, han modificado progresivamente las expectativas asociadas al empleo.

Aspectos vinculados a conciliación, flexibilidad horaria, desarrollo profesional o modelos híbridos de trabajo adquieren una importancia creciente en los procesos de incorporación y permanencia.

## **Incertidumbre normativa**

**El 40% de las empresas identifica la inestabilidad normativa laboral como un elemento condicionante para la contratación.**

La previsibilidad constituye uno de los factores que más condicionan las decisiones empresariales de inversión y crecimiento, especialmente en un entorno económico caracterizado por cambios regulatorios frecuentes.

## **Una cuestión que trasciende al empleo**

Los resultados obtenidos sugieren que la cuestión del talento debe abordarse desde una perspectiva más amplia que la estrictamente laboral.

Las dificultades identificadas por las empresas afectan directamente a cuestiones como:

- crecimiento empresarial;
- capacidad competitiva;
- inversión;
- productividad;
- innovación;
- implantación de nuevas actividades económicas.

La disponibilidad de talento constituye actualmente uno de los principales factores condicionantes de la competitividad territorial.

Por ello, las estrategias dirigidas a reforzar la conexión entre formación, empresa y oportunidades profesionales adquieren una importancia creciente.

En este contexto, las políticas orientadas a fortalecer el ecosistema económico local —atracción de inversión, generación de actividad empresarial o posicionamiento territorial— aparecen cada vez más vinculadas a la capacidad futura para atraer y fidelizar profesionales.

## **Datos destacados**

**70%** de las empresas tiene dificultades para encontrar trabajadores.

**42%** identifica los costes laborales como principal limitación para nuevas contrataciones.

**53%** prevé mantener plantilla y **39%** incrementarla.

### **Principales conclusiones**

- La dificultad para contratar aparece como un fenómeno ampliamente extendido entre las empresas de Valladolid.
- Los datos apuntan a una tensión creciente entre oferta y demanda de perfiles profesionales.
- La cuestión del talento trasciende el ámbito laboral y se sitúa como un factor de competitividad territorial.

### **3. Vacantes sin cubrir: una señal de desequilibrio estructural**

La dificultad para cubrir puestos de trabajo constituye una de las manifestaciones más visibles de las tensiones existentes en el mercado laboral.

Tradicionalmente, la existencia de vacantes sin cubrir se asociaba a situaciones de crecimiento económico muy intenso o a sectores muy específicos. Sin embargo, la evolución observada durante los últimos años apunta hacia una realidad distinta: la dificultad para encontrar determinados perfiles comienza a extenderse a actividades y niveles de cualificación cada vez más amplios.

Los análisis incorporados a este informe permiten identificar que la situación actual responde a una combinación de factores estructurales:

- cambios demográficos;
- envejecimiento poblacional;
- desajustes entre formación y necesidades empresariales;
- movilidad creciente del talento;
- transformación de expectativas laborales;
- dificultades para determinados sectores para incorporar y retener profesionales.

#### **Una tendencia creciente en Castilla y León**

Los datos disponibles muestran un incremento sostenido del número de vacantes existentes en Castilla y León durante los últimos años.

La importancia de este fenómeno no reside únicamente en el número de puestos vacantes, sino en las consecuencias que genera sobre la actividad económica:

- limitaciones para aumentar producción;
- retraso en proyectos de crecimiento;
- pérdida de oportunidades de negocio;
- incremento de costes operativos;
- reducción de competitividad.

La ausencia de determinados perfiles deja de ser únicamente un problema de empleo para convertirse progresivamente en un problema de capacidad productiva.

## **El problema afecta a perfiles muy diferentes**

Una de las cuestiones que merece especial atención es que las dificultades de cobertura no parecen limitarse exclusivamente a perfiles altamente cualificados.

La documentación analizada y las respuestas obtenidas por CEOE Valladolid reflejan necesidades de contratación en ámbitos muy diversos.

Entre las áreas con mayor demanda previstas por las empresas aparecen:

- producción, montaje y mantenimiento;
- perfiles técnicos;
- personal sanitario;
- construcción;
- instaladores;
- mecánicos;
- personal vinculado a actividades comerciales y ventas.

Asimismo, en relación con los grupos ocupacionales concretos, las empresas identifican una elevada necesidad futura de:

- técnicos de producción;
- operarios cualificados;
- operarios no cualificados.

Estos resultados sugieren que el desequilibrio entre oferta y demanda afecta tanto a perfiles técnicos especializados como a ocupaciones intermedias o vinculadas a actividades esenciales para el funcionamiento de numerosos sectores.

## **El reto no parece situarse únicamente en el número de personas disponibles**

La existencia simultánea de vacantes sin cubrir y personas en situación de desempleo constituye uno de los elementos que mejor refleja la complejidad del problema.

Los estudios incorporados al análisis identifican una situación de desajuste entre las características de la demanda empresarial y determinadas características de la oferta disponible.

Entre los factores que podrían contribuir a explicar esta situación aparecen:

- diferencias entre formación y perfiles requeridos;
- limitaciones de movilidad;
- expectativas salariales;
- preferencias laborales;
- disponibilidad geográfica;
- escasa visibilidad de determinadas oportunidades profesionales.

En consecuencia, el debate sobre talento no parece reducirse únicamente a disponer de más personas disponibles para trabajar, sino también a mejorar los mecanismos que permiten conectar empresas y profesionales.

## **Una cuestión estratégica para Valladolid**

La capacidad para cubrir vacantes adquiere una importancia creciente en un contexto marcado por la competencia entre territorios por atraer inversión y actividad económica.

Una empresa que encuentra dificultades recurrentes para incorporar determinados perfiles puede limitar sus planes de expansión o valorar otras ubicaciones para desarrollar nuevas actividades.

Por este motivo, la disponibilidad de talento y la capacidad para cubrir necesidades profesionales constituyen factores cada vez más relevantes para la competitividad territorial.

Desde esta perspectiva, la atracción de talento, la conexión entre formación y empresa y la generación de oportunidades profesionales aparecen estrechamente vinculadas con las estrategias de desarrollo económico del territorio.

## **Datos destacados**

Sectores como **hostelería, transporte y agroindustria** presentan dificultades crecientes para cubrir determinados puestos.

Las empresas de Valladolid identifican necesidades relevantes en **producción, mantenimiento, perfiles técnicos y operarios cualificados**.

La existencia simultánea de vacantes y desempleo apunta a posibles desajustes estructurales entre oferta y demanda.

### **Principales conclusiones**

- Las vacantes sin cubrir constituyen una señal de tensión estructural en el mercado laboral.
- El fenómeno afecta a perfiles y sectores muy diversos.
- La capacidad para incorporar talento se configura como un factor de competitividad empresarial y territorial.

#### **4. Reforzar la conexión entre universidad y empresa: una oportunidad estratégica**

La capacidad de un territorio para generar talento depende, entre otros factores, de la fortaleza de su sistema educativo y universitario. Sin embargo, la capacidad para transformar ese talento en actividad económica y empleo exige un elemento adicional: una relación sólida y permanente entre quienes se forman y quienes generan oportunidades profesionales.

La información obtenida en la **Encuesta sobre Fidelización y Atracción de Talento desarrollada por CEOE Valladolid entre abril y mayo de 2025 sobre una muestra de empresas de Valladolid y provincia** permite identificar margen para continuar reforzando esa conexión entre formación y tejido empresarial.

Uno de los datos más significativos del estudio muestra que el **84% de las empresas considera que los estudiantes desconocen el ecosistema empresarial existente y las oportunidades profesionales disponibles en su entorno.**

La relevancia de este dato no debe interpretarse necesariamente como una falta de oportunidades o de actividad empresarial, sino como una oportunidad de mejora en aspectos relacionados con la visibilidad, el conocimiento mutuo y la aproximación temprana entre estudiantes y tejido productivo.

#### **Una oportunidad para reforzar la conexión entre formación y realidad empresarial**

Los resultados obtenidos por CEOE Valladolid reflejan una situación que merece atención desde una perspectiva de competitividad territorial.

Por una parte, las empresas trasladan dificultades crecientes para incorporar determinados perfiles profesionales, tal y como se recoge en la encuesta sobre captación de talento desarrollada por CEOE Valladolid, donde el **70% de las empresas reconoce encontrar dificultades para cubrir sus necesidades de personal.**

Por otra parte, una parte del talento joven puede no identificar suficientemente las oportunidades profesionales existentes dentro del territorio.

La coexistencia de ambas circunstancias puede generar situaciones en las que:

- empresas con capacidad de crecimiento encuentran dificultades para incorporar determinados perfiles;
- jóvenes profesionales orientan su búsqueda hacia otros territorios;

- parte del talento formado localmente desarrolla posteriormente su carrera fuera del entorno donde se ha formado.

Desde una perspectiva económica, esta situación adquiere relevancia porque una parte de la inversión realizada en formación podría no traducirse posteriormente en empleo, actividad económica y generación de valor añadido en el propio territorio.

### **Conocimiento y visibilidad del tejido empresarial**

La documentación incorporada al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid identifica un elemento que adquiere una importancia creciente: el conocimiento del tejido empresarial y de las oportunidades existentes.

Cuando estudiantes y jóvenes profesionales no identifican empresas de referencia, proyectos empresariales o posibilidades reales de desarrollo profesional próximas, aumenta la probabilidad de orientar sus expectativas laborales hacia otros entornos con mayor visibilidad.

Los análisis incorporados a este informe sugieren que la percepción de oportunidades puede llegar a influir de forma significativa en las decisiones profesionales.

Por ello, el reto no parece situarse únicamente en generar actividad económica o nuevas oportunidades profesionales, sino también en mejorar el conocimiento sobre las oportunidades ya existentes.

### **Los perfiles y competencias demandados por las empresas**

Según los resultados de la **Encuesta sobre Fidelización y Atracción de Talento desarrollada por CEOE Valladolid**, los perfiles universitarios más demandados por las empresas durante los próximos años se concentran especialmente en determinadas áreas vinculadas a la actividad económica y empresarial.

Entre las titulaciones identificadas con mayor frecuencia aparecen:

- Marketing, Comunicación y Publicidad;
- Administración, Finanzas y Economía.

En relación con las competencias técnicas (*hard skills*), las empresas señalan principalmente:

- manejo de software específico del sector;
- análisis de datos;
- conocimientos normativos aplicables;
- marketing digital.

Asimismo, las respuestas obtenidas reflejan una elevada valoración de determinadas competencias personales (*soft skills*).

Las capacidades identificadas con mayor frecuencia son:

- compromiso (**56%**);
- trabajo en equipo (**51%**);
- capacidad de adaptación y resiliencia (**49%**);
- iniciativa y proactividad (**41%**).

Las respuestas obtenidas permiten identificar una tendencia relevante: las empresas demandan una combinación creciente entre competencias técnicas específicas y capacidades personales vinculadas a la adaptación, la implicación y el trabajo colaborativo.

### **Acercar empresa y formación como línea de trabajo estratégica**

La información incorporada a este informe permite identificar la mejora de la relación entre formación y empresa como una de las actuaciones con mayor capacidad para reforzar la competitividad futura del territorio.

Desde una perspectiva empresarial, el objetivo no parece limitarse exclusivamente a incrementar el número de titulados o ampliar la oferta formativa disponible.

La información analizada apunta también a la conveniencia de reforzar mecanismos que permitan:

- aumentar el conocimiento del tejido empresarial local;
- aproximar la realidad empresarial a los entornos formativos;
- facilitar el contacto temprano entre estudiantes y empresas;
- reforzar espacios de encuentro y colaboración entre universidad, centros formativos y tejido productivo;
- mejorar la orientación y la información disponible para estudiantes y jóvenes profesionales.

En esta línea, CEOE Valladolid desarrolla diferentes actuaciones orientadas a reforzar la conexión entre empresa, formación y empleo, cuestión que se abordará en capítulos posteriores de este informe.

### **Datos destacados**

**84%** de las empresas considera que los estudiantes desconocen el ecosistema empresarial local.

**56%** identifica el compromiso como la competencia personal más valorada.

**51%** destaca la capacidad de trabajo en equipo.

### **Principales conclusiones**

- Existe margen para continuar reforzando la relación entre formación y empresa.
- Mejorar el conocimiento del ecosistema empresarial local puede contribuir a reforzar las oportunidades de permanencia y desarrollo profesional del talento en el territorio.
- Las empresas demandan de forma creciente una combinación de competencias técnicas y capacidades personales.

## **5. Movilidad del talento y competitividad territorial: una oportunidad para reforzar el atractivo de Valladolid**

La creciente movilidad profesional constituye uno de los cambios más relevantes que han experimentado los mercados laborales durante los últimos años.

La mejora de las infraestructuras, la transformación de los modelos de trabajo y la concentración de actividad económica en determinados polos urbanos han modificado la relación tradicional entre lugar de residencia y lugar de trabajo.

La proximidad geográfica ya no constituye necesariamente un elemento determinante en la toma de decisiones profesionales.

En este contexto, los territorios compiten cada vez más por atraer y consolidar personas, proyectos empresariales y actividad económica.

### **Un mercado laboral con una movilidad creciente**

Los estudios incorporados a este informe sobre movilidad laboral interprovincial muestran una evolución sostenida del número de trabajadores que desarrollan su actividad profesional fuera de la provincia donde residen.

Según los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)** incorporados al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid, aproximadamente **897.072 trabajadores desarrollan su actividad laboral fuera de su provincia de residencia**, situándose este fenómeno en máximos históricos.

Asimismo, el porcentaje de trabajadores que diariamente desarrollan su actividad en una provincia distinta de aquella en la que residen ha pasado del **1,91% registrado en 1999 al 4,02% en 2025**, superando por primera vez el umbral del 4% del empleo nacional.

Estos datos reflejan un cambio relevante en el comportamiento del mercado laboral:

La movilidad geográfica deja de representar una excepción y pasa a convertirse progresivamente en una característica estructural.

### **Valladolid en un entorno de fuerte competencia territorial**

El contexto descrito adquiere especial relevancia para territorios próximos a grandes polos de actividad económica.

Los análisis incorporados a este informe sobre el desafío del talento en Castilla y León señalan que aproximadamente **el 50% de los contratos asociados a trabajadores que abandonan la comunidad autónoma tienen como destino Madrid.**

La importancia de este dato no reside únicamente en la pérdida potencial de profesionales, sino también en la concentración de oportunidades y capacidad de atracción empresarial que ejercen determinados territorios.

La disponibilidad de mayores niveles retributivos, la concentración empresarial o la percepción de mayores oportunidades de desarrollo profesional pueden actuar como factores de atracción para determinados perfiles.

No obstante, la situación también debe analizarse desde una perspectiva complementaria.

La creciente movilidad y las nuevas formas de organización del trabajo pueden representar también una oportunidad para territorios con fortalezas objetivas como Valladolid.

## **Calidad de vida y competitividad territorial**

La documentación incorporada al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid identifica diversos elementos que pueden actuar como factores diferenciales del territorio:

- ubicación estratégica;
- calidad de vida;
- costes residenciales comparativamente competitivos;
- disponibilidad de suelo y capacidad de crecimiento;
- conectividad e infraestructuras.

Asimismo, los documentos de trabajo analizados identifican la necesidad de reforzar estrategias dirigidas a incrementar el atractivo territorial mediante la generación de actividad económica y nuevas oportunidades profesionales.

En este contexto, la capacidad para atraer talento aparece cada vez más vinculada a la capacidad para atraer proyectos empresariales e inversión.

Las estrategias de posicionamiento territorial desarrolladas durante los últimos años ponen precisamente el foco en aspectos como:

- acompañamiento a proyectos;

- simplificación administrativa;
- desarrollo de ecosistemas sectoriales;
- atracción de actividad económica.

La atracción de talento y la atracción de inversión constituyen procesos crecientemente interrelacionados.

### **Un desafío que trasciende al mercado laboral**

La cuestión no parece limitarse exclusivamente a dónde trabajan las personas.

La información analizada sugiere que el principal reto consiste en reforzar la capacidad del territorio para generar empleo, valor añadido y oportunidades profesionales capaces de fijar población y actividad económica.

La movilidad del talento no debe interpretarse únicamente desde una lógica de pérdida o salida de profesionales.

Puede abordarse también desde una lógica de atracción, retorno y generación de nuevas oportunidades.

### **Datos destacados**

**897.072 trabajadores** desarrollan su actividad laboral fuera de su provincia de residencia.

La movilidad laboral interprovincial ha pasado del **1,91% al 4,02% del empleo nacional entre 1999 y 2025.**

**El 50% de los contratos asociados a trabajadores que abandonan Castilla y León tiene como destino Madrid.**

### **Principales conclusiones**

- La movilidad laboral constituye una característica cada vez más estructural del mercado de trabajo.
- Valladolid compite en un entorno de creciente competencia territorial por personas, empresas y actividad económica.
- La capacidad para atraer talento aparece cada vez más vinculada a la capacidad para generar oportunidades y reforzar el atractivo territorial.



## **6. Nuevas generaciones y nuevas prioridades laborales**

Los cambios producidos en el mercado laboral durante los últimos años han transformado progresivamente las expectativas y prioridades asociadas al empleo.

La relación entre profesionales y empresas ya no se construye exclusivamente sobre elementos tradicionales como estabilidad o retribución económica, sino también sobre aspectos vinculados a desarrollo profesional, conciliación, flexibilidad o propósito del proyecto empresarial.

La documentación incorporada al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid identifica esta transformación como uno de los factores que están modificando la forma en la que las empresas atraen y fidelizan talento.

### **Nuevas prioridades en la relación con el empleo**

Los estudios analizados apuntan a una evolución progresiva en las expectativas profesionales de las nuevas generaciones.

Entre los aspectos que adquieren una importancia creciente destacan:

- flexibilidad laboral;
- conciliación entre vida personal y profesional;
- oportunidades de desarrollo;
- formación continua;
- proyectos profesionales con recorrido;
- identificación con los valores y objetivos de la organización.

La información incorporada a este informe sugiere que el empleo es percibido cada vez más como parte de un proyecto vital más amplio y no exclusivamente como una relación económica.

### **La fidelización del talento: un reto diferente a la captación**

La información obtenida en la **Encuesta sobre Fidelización y Atracción de Talento desarrollada por CEOE Valladolid en 2025 a empresas de Valladolid y provincia** refleja una realidad especialmente significativa.

Mientras la captación de profesionales aparece como una dificultad ampliamente extendida, la fidelización presenta un comportamiento diferente.

El estudio muestra que **el 50% de las empresas encuestadas afirma no tener problemas relevantes para retener a las personas incorporadas a sus plantillas.**

Entre las empresas que sí identifican dificultades de fidelización, las principales causas señaladas son:

- razones salariales (**19%**);
- falta de interés o identificación con el proyecto empresarial (**19%**);
- falta de flexibilidad horaria (**16%**);
- diferencias culturales o generacionales (**16%**).

Estos resultados sugieren que la permanencia de los profesionales dentro de una organización depende cada vez más de una combinación de factores económicos, personales y organizativos.

## **Cómo están respondiendo las empresas**

La encuesta desarrollada por CEOE Valladolid también permite identificar las principales estrategias ya implementadas por las empresas para reforzar la fidelización del talento.

Entre las medidas señaladas con mayor frecuencia aparecen:

- mejora del clima laboral (**49%**);
- medidas de conciliación entre vida personal y profesional (**46%**);
- formación y desarrollo profesional (**39%**).

Los resultados muestran que las empresas están incorporando progresivamente herramientas orientadas a responder a nuevas demandas y prioridades profesionales.

No se trata únicamente de políticas retributivas, sino también de actuaciones vinculadas a experiencia profesional, bienestar, desarrollo y crecimiento interno.

## **La adaptación como elemento competitivo**

La información incorporada al análisis realizado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid sugiere que la adaptación a estos cambios constituye un elemento cada vez más relevante desde una perspectiva de competitividad.

Las organizaciones que consigan integrar aspectos como:

- formación continua;
- desarrollo profesional;
- conciliación;
- flexibilidad;
- cultura organizativa;
- propósito compartido;

podrán disponer de mayores herramientas para atraer y mantener profesionales en un entorno de creciente competencia por el talento.

### **Datos destacados**

**50%** de las empresas afirma no tener problemas significativos de fidelización.

**19%** identifica las razones salariales como principal causa de salida de profesionales.

**49%** sitúa el buen clima laboral como principal estrategia de fidelización.

**46%** aplica medidas de conciliación.

### **Principales conclusiones**

- Las prioridades laborales evolucionan y adquieren una dimensión cada vez más amplia.
- La fidelización del talento parece apoyarse progresivamente en factores económicos, organizativos y personales.
- La respuesta y capacidad de adaptación de las empresas constituye un elemento relevante para la competitividad futura.



## **7. El trabajo desarrollado por CEOE Valladolid para reforzar el talento y la empleabilidad**

Los resultados y análisis incorporados a este informe ponen de manifiesto que la cuestión del talento no puede abordarse desde una única perspectiva.

La disponibilidad de profesionales, la conexión entre formación y empresa, la fidelización, la movilidad o la capacidad para atraer actividad económica forman parte de una realidad interrelacionada que exige actuaciones complementarias.

Desde esta perspectiva, CEOE Valladolid viene desarrollando diferentes líneas de trabajo orientadas a reforzar el ecosistema de talento del territorio mediante actuaciones dirigidas a favorecer la conexión entre personas, empresas y oportunidades profesionales.

### **Acercar empresas y personas: inserción laboral y empleabilidad**

Uno de los ámbitos de actuación desarrollados por CEOE Valladolid se orienta a mejorar los mecanismos de conexión entre empresas y personas que buscan empleo o nuevas oportunidades profesionales.

Las actuaciones impulsadas en materia de inserción laboral tienen como objetivo facilitar el encuentro entre necesidades reales de contratación y perfiles profesionales disponibles, reduciendo posibles dificultades de acceso o información.

En esta línea se desarrollan iniciativas orientadas a:

- aproximar ofertas y demandas de empleo;
- facilitar procesos de contacto directo entre empresas y candidatos;
- impulsar acciones de empleabilidad;
- identificar necesidades empresariales emergentes.

La finalidad de estas actuaciones consiste en reducir posibles desajustes entre oferta y demanda y favorecer una incorporación más ágil al mercado laboral.

### **Orientación y aproximación temprana al tejido empresarial**

La información analizada en este informe muestra que el conocimiento del ecosistema empresarial constituye un elemento relevante para reforzar la conexión entre talento y territorio.

Los resultados obtenidos por CEOE Valladolid reflejan que el **84% de las empresas considera que los estudiantes desconocen suficientemente las oportunidades existentes en el entorno empresarial local.**

En este contexto, CEOE Valladolid desarrolla diferentes actuaciones dirigidas a:

- acercar la realidad empresarial a jóvenes y estudiantes;
- reforzar la orientación profesional;
- facilitar el conocimiento de sectores y perfiles emergentes;
- aproximar oportunidades laborales existentes en el territorio.

La mejora del conocimiento sobre el tejido empresarial puede contribuir a incrementar la capacidad de conexión entre formación y empleo.

## **Red de talento exterior y fortalecimiento del vínculo con Valladolid**

La creciente movilidad profesional hace que una parte de los profesionales formados en Valladolid desarrollen actualmente su actividad en otros territorios.

En este contexto, mantener mecanismos de relación y conexión con talento exterior adquiere una importancia creciente.

Las iniciativas vinculadas a la **Red de Talento Exterior** persiguen objetivos como:

- mantener el vínculo con profesionales vinculados a Valladolid;
- facilitar espacios de relación profesional;
- reforzar oportunidades de colaboración;
- favorecer posibles procesos de retorno y conexión futura con el territorio.

Las estrategias de retorno y conexión con talento exterior adquieren una relevancia creciente en numerosos territorios y pueden actuar como instrumentos complementarios para fortalecer ecosistemas económicos y empresariales.

## **Talento, inversión y oportunidades profesionales**

La capacidad para atraer y consolidar talento aparece cada vez más vinculada a la capacidad para generar actividad económica y proyectos empresariales.

Los análisis incorporados a este informe identifican una relación creciente entre:

- talento;
- inversión;
- competitividad;
- empleo;
- desarrollo territorial.

En esta línea, las estrategias impulsadas para reforzar el posicionamiento económico de Valladolid incorporan elementos estrechamente vinculados con la generación futura de oportunidades profesionales:

- atracción de inversión;
- acompañamiento empresarial;
- impulso de proyectos;
- fortalecimiento de sectores estratégicos;
- generación de ecosistemas empresariales.

La capacidad para atraer proyectos empresariales y actividad económica constituye también una herramienta para atraer y consolidar talento.

### **Un enfoque integral**

La experiencia desarrollada durante los últimos años pone de manifiesto que las actuaciones relacionadas con talento alcanzan mayor eficacia cuando se desarrollan desde una visión integral.

La cuestión del talento no parece limitarse únicamente a la formación o a la contratación.

Afecta igualmente a:

- oportunidades profesionales;
- competitividad empresarial;
- inversión;
- innovación;
- modelo de territorio;
- capacidad para generar proyectos de futuro.

Desde esta perspectiva, reforzar el ecosistema de talento constituye también una estrategia de desarrollo económico.

### **Principales conclusiones**

- El talento requiere actuaciones complementarias en ámbitos como empleo, formación, orientación, inversión y desarrollo económico.
- La mejora de la conexión entre empresas y personas puede contribuir a reducir desajustes existentes en el mercado laboral.
- Mantener vínculos con talento exterior y generar nuevas oportunidades profesionales adquiere una relevancia creciente.
- La atracción de talento y la atracción de inversión aparecen cada vez más relacionadas.

## **8. Propuestas y líneas de actuación para reforzar el ecosistema de talento**

La información incorporada a este informe permite identificar que la cuestión del talento no responde a una única causa y, por tanto, difícilmente puede resolverse mediante actuaciones aisladas.

Las dificultades de contratación identificadas por las empresas, la evolución de las vacantes, la movilidad creciente de profesionales o la necesidad de reforzar la conexión entre formación y empresa sugieren la conveniencia de adoptar una visión amplia y coordinada.

Desde una perspectiva empresarial, la respuesta al desafío del talento exige combinar actuaciones relacionadas con formación, orientación, competitividad, inversión y desarrollo económico.

Las siguientes líneas de actuación recogen propuestas derivadas del análisis realizado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid.

### **Reforzar la conexión entre formación y realidad empresarial**

La información obtenida por CEOE Valladolid muestra que el **84% de las empresas considera que los estudiantes desconocen suficientemente el ecosistema empresarial existente y las oportunidades profesionales del territorio.**

Este dato apunta hacia la conveniencia de continuar fortaleciendo mecanismos de relación entre centros formativos, universidad y empresas.

Entre las actuaciones que podrían reforzarse destacan:

- ampliar espacios de contacto entre estudiantes y empresas;
- incrementar la visibilidad del tejido empresarial;
- reforzar programas de orientación profesional;
- impulsar el conocimiento de sectores estratégicos y perfiles emergentes;
- facilitar experiencias tempranas vinculadas a entornos profesionales.

### **Impulsar una estrategia integral de fidelización atracción y retorno de talento**

La creciente movilidad laboral y la competencia entre territorios exigen una aproximación más amplia a la cuestión del talento.

Los análisis incorporados a este informe muestran que una parte relevante de la movilidad profesional vinculada a Castilla y León se dirige hacia grandes polos económicos.

En este contexto adquieren relevancia actuaciones orientadas a:

- fortalecer vínculos con profesionales vinculados al territorio;
- impulsar redes de talento exterior;
- facilitar procesos de retorno;
- reforzar oportunidades profesionales asociadas a perfiles cualificados;
- mejorar la visibilidad de proyectos empresariales existentes.

### **Continuar reforzando la competitividad territorial**

La disponibilidad de talento aparece cada vez más vinculada a la capacidad para generar actividad económica y oportunidades profesionales.

La documentación incorporada al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid identifica factores como:

- infraestructuras;
- conectividad;
- calidad de vida;
- competitividad empresarial;
- simplificación administrativa;
- disponibilidad de espacios para actividad económica.

La capacidad para atraer y consolidar proyectos empresariales constituye también una herramienta de atracción y permanencia del talento.

En este sentido, las estrategias dirigidas a reforzar el posicionamiento económico del territorio adquieren una relevancia creciente.

### **Facilitar la adaptación a nuevas necesidades profesionales**

La información obtenida en las encuestas desarrolladas por CEOE Valladolid refleja cambios relevantes en las capacidades y perfiles demandados por las empresas.

Entre las competencias identificadas aparecen tanto habilidades técnicas específicas como capacidades personales vinculadas a adaptación, iniciativa o trabajo colaborativo.

En consecuencia, adquieren especial importancia actuaciones dirigidas a:

- reforzar formación continua;
- mejorar capacidades digitales;
- fortalecer competencias transversales;
- favorecer procesos de recualificación profesional;
- facilitar adaptación a necesidades emergentes.

### **Impulsar mecanismos de colaboración público-privada**

La dimensión del reto analizado y su impacto sobre competitividad, empleo y crecimiento económico hacen aconsejable una actuación coordinada entre distintos agentes.

Las estrategias vinculadas al talento pueden alcanzar un mayor impacto mediante la participación conjunta de:

- empresas;
- administraciones públicas;
- universidad;
- centros formativos;
- organizaciones empresariales;
- agentes económicos y sociales.

La colaboración entre instituciones y tejido productivo constituye un elemento especialmente relevante para reforzar la capacidad de respuesta ante cambios futuros del mercado laboral.

### **Principales conclusiones**

- La cuestión del talento requiere actuaciones coordinadas y complementarias.
- Formación, competitividad, inversión y empleo aparecen cada vez más interrelacionados.

- La atracción y fidelización de talento constituye una estrategia de desarrollo económico y territorial.

## 9. Conclusiones

El análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid permite identificar una realidad clara: la cuestión del talento se ha convertido en uno de los principales factores condicionantes de la competitividad económica y empresarial del territorio.

La información incorporada a este informe muestra que Valladolid dispone de fortalezas objetivas para competir en este ámbito.

La provincia cuenta con una elevada capacidad de generación de conocimiento y formación, una posición geográfica estratégica, calidad de vida, tejido empresarial diversificado y capacidad para impulsar actividades de valor añadido.

Los datos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)** incorporados al análisis sitúan a Valladolid entre las provincias españolas con mayor porcentaje de población con estudios superiores, ocupando la **octava posición nacional**, con un **36,16% de población con formación superior**.

Sin embargo, el análisis desarrollado muestra también la existencia de retos relevantes.

Las encuestas desarrolladas por CEOE Valladolid identifican una dificultad creciente para incorporar determinados perfiles profesionales, con un **70% de las empresas manifestando dificultades para encontrar el personal que necesita**.

Asimismo, la **Encuesta sobre Fidelización y Atracción de Talento** refleja que el **84% de las empresas considera que los estudiantes desconocen el ecosistema empresarial y las oportunidades existentes en su entorno**.

Los resultados obtenidos sugieren que el desafío actual ya no parece situarse exclusivamente en formar profesionales.

El reto consiste en fortalecer la capacidad para:

- conectar talento y empresa;
- transformar formación en actividad económica;
- generar oportunidades profesionales;
- reforzar el atractivo territorial;
- favorecer el arraigo y el retorno de profesionales.

La cuestión del talento trasciende así el ámbito estrictamente laboral.

Afecta a la inversión, a la innovación, a la competitividad empresarial, a la capacidad de crecimiento y al futuro económico del territorio.

En un contexto marcado por la creciente movilidad profesional y la competencia entre territorios, la capacidad para atraer y consolidar personas, empresas y proyectos adquiere una importancia creciente.

La capacidad para atraer inversión y la capacidad para atraer talento aparecen cada vez más relacionadas.

## **Reflexión final**

El principal desafío no parece consistir únicamente en formar más talento.

Valladolid ya dispone de una capacidad reconocida para hacerlo.

El verdadero reto consiste en generar las condiciones necesarias para que ese conocimiento y esa capacidad puedan transformarse en proyectos empresariales, oportunidades profesionales y crecimiento económico.

La competitividad futura del territorio dependerá, en gran medida, de la capacidad para convertir el talento en empleo, empresa, innovación y desarrollo.

Porque el talento no constituye únicamente una cuestión de recursos humanos.

Constituye una cuestión de futuro.

## **10. Buenas prácticas empresariales en gestión del talento**

### ***Abadía Retuerta***

*Abadía Retuerta ha compartido distintas iniciativas orientadas al desarrollo y fidelización del talento dentro de la compañía, entre ellas programas de incorporación de jóvenes profesionales, acciones de mentoring y planes dirigidos a reforzar la formación y el desarrollo interno. La empresa ha destacado especialmente la importancia de generar experiencias profesionales de largo recorrido vinculadas al aprendizaje continuo y al crecimiento dentro de la organización.*

### ***Europe Snacks***

*Europe Snacks ha presentado su programa de capacitación profesional para nuevas incorporaciones, basado en itinerarios formativos estructurados y acompañamiento individualizado mediante personal con experiencia dentro de la compañía. La empresa ha subrayado la importancia de facilitar la integración, reforzar la formación práctica y favorecer la adaptación de las nuevas incorporaciones al entorno de trabajo.*

### ***Industrias Maxi***

*Industrias Maxi ha expuesto distintas medidas vinculadas a conciliación, bienestar laboral, formación y promoción interna dentro de su estrategia de gestión de personas. La compañía ha destacado actuaciones orientadas a reforzar el compromiso de los equipos, mejorar el clima laboral y favorecer la estabilidad y el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.*

### ***Horse Powertrain Spain***

*Horse Powertrain Spain ha compartido su programa “Horse Powering Talent”, dirigido a jóvenes titulados STEM y orientado a facilitar su incorporación al entorno profesional mediante experiencias formativas y participación en proyectos vinculados a innovación y movilidad. La compañía ha destacado la importancia de generar oportunidades de desarrollo profesional para perfiles jóvenes dentro de un entorno industrial altamente especializado.*

**Zarzuela S.A.**

*Zarzuela S.A. ha presentado distintas actuaciones relacionadas con gestión cultural y diversidad dentro de la empresa, destacando su participación en iniciativas de empleabilidad y conexión con personas procedentes de distintos entornos y nacionalidades. La compañía ha puesto el foco en la importancia de generar entornos laborales inclusivos y reforzar la integración y fidelización del talento.*

## **ANEXO Resumen ejecutivo**

**Talento, empresa y futuro en Valladolid**

**Principales conclusiones y líneas de actuación identificadas por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid**

### **Introducción**

El presente informe elaborado por el **Grupo de Opinión de CEOE Valladolid** analiza uno de los principales desafíos económicos y empresariales de los próximos años: la capacidad para atraer, conectar, desarrollar y fidelizar talento.

El análisis realizado a partir de documentación propia, encuestas empresariales y fuentes estadísticas permite identificar una realidad clara: el talento se ha convertido en un elemento determinante para la competitividad, la inversión, el crecimiento empresarial y el desarrollo futuro del territorio.

Valladolid dispone de fortalezas relevantes para competir en este ámbito, aunque también presenta retos que aconsejan reforzar estrategias orientadas a mejorar la conexión entre formación, empresa y oportunidades profesionales.

### **Principales datos identificados**

#### **Valladolid presenta una elevada capacidad para generar conocimiento**

Según datos del **Instituto Nacional de Estadística (INE)** incorporados al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEOE Valladolid:

- Valladolid ocupa la **8ª posición nacional** en porcentaje de población con estudios superiores.
- El **36,16%** de la población dispone de estudios superiores.
- Aproximadamente **167.000 personas** cuentan con formación superior en la provincia.

#### **Las empresas encuentran dificultades crecientes para incorporar profesionales**

Según la **Encuesta sobre Captación de Talento** desarrollada por CEOE Valladolid:

- El **70%** de las empresas encuentra dificultades para cubrir sus necesidades de personal.

- El **42%** identifica el incremento de costes laborales como factor muy relevante para limitar nuevas contrataciones.
- El **41%** señala dificultades de adecuación entre formación y perfiles requeridos.

### **Existe margen para reforzar la conexión entre formación y empresa**

Según la **Encuesta sobre Fidelización y Atracción de Talento** desarrollada por CEO Valladolid:

- El **84%** considera que los estudiantes desconocen el ecosistema empresarial y las oportunidades existentes.
- Las competencias personales más valoradas son:
  - compromiso (**56%**)
  - trabajo en equipo (**51%**)
  - adaptación y resiliencia (**49%**)
  - iniciativa y proactividad (**41%**)

### **La movilidad del talento adquiere una importancia creciente**

Según datos incorporados al análisis desarrollado por el Grupo de Opinión de CEO Valladolid:

- Cerca de **897.072** trabajadores desarrollan actualmente su actividad fuera de su provincia de residencia.
- Aproximadamente el **50%** de los contratos asociados a trabajadores que abandonan Castilla y León tienen como destino Madrid.

### **Principales conclusiones**

Del análisis desarrollado pueden extraerse cinco conclusiones principales:

#### **1. Valladolid cuenta con fortalezas objetivas para competir en talento**

La provincia dispone de capacidad formativa, tejido empresarial, calidad de vida y posición estratégica.

## **2. El desafío ya no consiste únicamente en formar talento**

El principal reto identificado consiste en transformar capacidad formativa en actividad económica y oportunidades profesionales.

## **3. Las dificultades de contratación constituyen un factor creciente de competitividad**

La disponibilidad de profesionales condiciona cada vez más las posibilidades de crecimiento empresarial.

## **4. La conexión entre formación y empresa continúa siendo una prioridad estratégica**

Incrementar el conocimiento del ecosistema empresarial puede contribuir a reforzar el arraigo y permanencia del talento.

## **5. Talento, inversión y desarrollo económico aparecen crecientemente relacionados**

La capacidad para atraer proyectos empresariales y actividad económica constituye también una herramienta para atraer y consolidar talento.

## **Líneas de actuación identificadas**

A partir del análisis realizado se identifican las siguientes líneas prioritarias:

- ✓ Reforzar la conexión entre formación y empresa.
- ✓ Incrementar la visibilidad del ecosistema empresarial.
- ✓ Impulsar estrategias de fidelización, atracción y retorno de talento.
- ✓ Continuar reforzando la competitividad territorial.
- ✓ Favorecer la colaboración entre empresas, instituciones y centros formativos.
- ✓ Fortalecer mecanismos de orientación e inserción laboral.