

**“ESTUDIO DE TENDENCIAS DEL
MERCADO LABORAL Y EL
EMPLEO POR CUENTA AJENA Y
AUTÓNOMOS, GESTIÓN DE
TALENTO Y NECESIDADES DE
FORMACION PARA 2025”**

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVOS GENERALES	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. METODOLOGÍA.....	6
3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO	6
3.2. CONTENIDOS.....	6
3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	8
3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	8
4. PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES	11
5. PRINCIPALES RESULTADOS.....	13
BLOQUE I. TENDENCIAS MERCADO LABORAL PARA 2025.	13
BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.	24
BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL	47
BLOQUE IV. ESTUDIO ESPECÍFICO TRABAJO AUTÓNOMO.....	52
6. CONCLUSIONES.....	69

1. PRESENTACIÓN

En el presente documento se presenta “ESTUDIO DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO POR CUENTA AJENA Y AUTÓNOMOS, GESTIÓN DE TALENTO Y NECESIDADES DE FORMACION PARA 2025” que la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) ha realizado en el marco del VII Pacto para el empleo de la ciudad de Valencia 2021-2024 que tiene como misión principal la consecución de empleo para todas las mujeres y hombres de la Ciudad de Valencia, y en especial en sus sectores más característicos, potenciados por una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Con esta iniciativa se trata de profundizar en el conocimiento de la realidad socioeconómica de Valencia y detección y potenciación de nuevos yacimientos de empleo, para ello se ha querido incorporar nuevas temáticas y variables de análisis derivadas del impacto de los factores económico-empresariales, normativos, tecnológicos, y de empleo, entre otros, en la actividad empresarial de Valencia y el mercado laboral:

- Nuevas problemáticas derivadas del impacto de factores económicos a nivel global (incremento de precios, inflación, problemas en las cadenas de suministros, etc.).
- Nuevos planes estratégicos en materia de empleo y formación: sectores con mayor demanda de profesionales cualificados y causas de su escasez, rotación o fuga al extranjero (p.ej. el sector sanitario).
- Crecimiento exponencial de tendencias que inciden en las prácticas de gestión de personas de las empresas: dificultades para encontrar perfiles necesarios, elevada rotación laboral, impacto de la aplicación de la Inteligencia artificial, etc.
- Conocer el impacto de las novedades normativas laborales y en otros ámbitos con repercusión en la actividad empresarial.
- A nivel transversal enmarcar los objetivos y parámetros de análisis del estudio anual en el marco de la agenda 2030 de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Si bien se mantiene el objetivo esencial que quiere cumplir el estudio como instrumento de información, prospección y análisis de las tendencias de evolución del mercado laboral y las prácticas de gestión del talento de las empresas valencianas para que los actores que dinamizan el mercado laboral de Valencia puedan disponer de información cualificada y actualizada para la toma de decisiones y la generación de prácticas innovadoras, en el estudio de tendencias de 2025 se ha querido incluir la prospectiva y análisis de las tendencias y problemáticas en el ámbito laboral del sector de trabajo autónomo.

Es importante destacar que este estudio que con carácter anual elabora la CEV y en el que se realiza el trabajo de campo de encuestas al panel de empresas y entrevistas con agentes que intervienen en la dinamización del mercado de trabajo de Valencia en los meses de septiembre y octubre de cada año, evidentemente no ha podido contemplar la tragedia que el 29 de octubre de 2024 produjo la **DANA**, que ha tenido un impacto devastador en la sociedad, la economía y la vida de la provincia de Valencia, y cuya repercusión en la actividad económica, empresarial y en el mercado laboral, aunque no se puede evaluar de manera definitiva hasta que pase un cierto periodo de tiempo que permita contar con información más rigurosa y fiable, es evidente que ha modificado la percepción y tendencias de evolución previsible de los datos que ofrece la radiografía del presente informe, por lo que los datos deben interpretarse en el contexto anterior a la DANA sobre todo por lo que se refiere a los datos relativos a la evolución de la facturación y previsiones de contratación de las empresas, ya que otras dimensiones de análisis consideramos que tienen plena vigencia como es el caso de las tendencias de gestión de talento o la valoración de las medidas normativas que están afectando al ámbito laboral o social pero con importante repercusión en la actividad empresarial y las relaciones laborales. (vide “Estudio Análisis del Impacto de la DANA en la Actividad Empresarial y el Mercado Laboral”)

“ESTUDIO ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA DANA EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y EL MERCADO LABORAL”

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- El propósito de este estudio es recabar información actualizada y fiable que contribuya a conocer mejor las tendencias de evolución económico-empresarial, del empleo y de la gestión del talento de las empresas de la Ciudad de Valencia y su área metropolitana para el año 2024, medirla en el tiempo y sentar las bases de una colaboración empresarial que contribuya a la mejora de la competitividad empresarial y el empleo sostenible y de calidad.
- Asimismo, se pretende conocer y analizar las tendencias, problemáticas y demandas del sector de trabajo autónomo en el ámbito laboral.

- Para ello se requiere contar con la opinión y valoración de las empresas que forman parte del panel Empresarial de la CEV y personas expertas del trabajo autónomo y de los sectores más representativos de la economía de Valencia y Área metropolitana.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A partir de estos objetivos generales propone su desarrollo a través de los siguientes objetivos específicos y operativos:

- Obtener una caracterización prospectiva del perfil sociolaboral del empleo y el mercado de trabajo en la ciudad de Valencia y área metropolitana.
- Identificar y cuantificar las principales demandas laborales de los futuros candidatos a puestos de trabajo, según el sector de actividad y nivel de cualificación.
- Analizar el impacto de la reforma laboral en la contratación como de otras las novedades normativas en materia laboral y en otros ámbitos no laborales con repercusión en la actividad empresarial.
- Determinar las necesidades presentes y futuras de competencias de los puestos y la formación necesaria que demandan las empresas en el actual contexto empresarial y laboral.
- Incidir en nuevas variables en el análisis de tendencias de empleo, contratación y gestión de talento por parte de las empresas: "brechas", edad, diversidad, elevada fuga y rotación, impacto de la inteligencia artificial en las políticas de empleo y formación, nuevos modelos de flexibilización de la organización de trabajo (revisión de fórmulas de teletrabajo, etc.) y de los modelos de formación a medida, personalizados, dualizados, etc.; perspectiva de género e igualdad (brecha salarial, plan de igualdad, techo de cristal, parcial, temporal, etc.).
- Abordar un análisis específico de las tendencias, demandas y retos del trabajo autónomo en materia laboral: inicio de actividad, tendencias de la actividad impulsada por factores como la digitalización, la flexibilidad laboral y el aumento del emprendimiento, nuevas competencias habilidades para tener éxito en el mercado laboral actual, etc.
- Obtener las conclusiones y las recomendaciones para mejorar la coordinación y la articulación entre las políticas públicas y las iniciativas y actuaciones de la CEV en

materia de políticas activas de empleo en orden a mejorar la eficacia y eficiencia de los resultados a nivel de desarrollo empresarial y empleo.

3. METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO

- **Ámbito material:** En este estudio se ha abordado el análisis de las tendencias de empleo y gestión de talento.
- **Ámbito territorial:** Ciudad de Valencia y Área metropolitana.
- **Ámbito sectorial:** Todos los sectores más representativos de la economía de la ciudad.
- **Ámbito temporal:** El estudio se ha realizado en los meses de junio a diciembre de 2024 indagando de manera proyectiva las tendencias de cara al año 2025.

3.2. CONTENIDOS

De acuerdo con los objetivos los contenidos y variables del estudio se han estructurado en torno a las siguientes áreas de análisis:

BLOQUE I. TENDENCIAS MERCADO LABORAL PARA 2025

- Modalidades contratación: laboral, mercantil, tiempo completo, tiempo parcial, vocación de indefinido o temporal per se.
- Cambios en los perfiles profesionales con especial atención a los sectores de Hostelería y Turismo, Comercio y Transporte y Movilidad.
- Áreas de la empresa en las que se prevé mayor pérdida empleo.
- Requerimientos: nivel de formación, idiomas, etc.

BLOQUE II. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO

- Los factores que más influyen a la hora de seleccionar a un candidato/a.
- Calidad y utilidad de las fuentes de reclutamiento: externas/internas.

- Las principales causas de la dificultad de encontrar nuevos empleados/as
- Tendencia e impacto de la rotación en el empleo
- Aspectos importantes para atraer y retener talento.
- Gestión de la diversidad.
- Nuevos modelos de formación y capacitación.

BLOQUE III. IMPACTO DE NOVEDADES LEGISLATIVAS DE ORIGEN LABORAL Y NO LABORAL QUE AFECTAN A LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En los últimos meses se han desarrollado diversas normas que están afectando a la gestión de las relaciones laborales y que dificultan la comprensión de nuestro marco normativo laboral.

Son normas en su mayoría de origen no laboral que están incorporando obligaciones o cambios que afectan a la gestión de las relaciones laborales y de la seguridad social, que están perjudicando mucho la gestión de la misma y que genera un marco normativo confuso, profuso y disperso.

La mayoría de ellas no han sido sometidas al ámbito del diálogo social y son adicionales a la Reforma laboral de finales del 2021. Entre las normas y proyectos normativos de mayor calado se tendrán en cuenta en el estudio las siguientes:

- Transposición de la Directiva 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.
- Modificación artículo 12, Tiempo parcial y periodo de prueba
- Artículo 49 extinción por incapacidad
- Proyecto de ley de movilidad sostenible. Plan de movilidad como contenido mínimo de los convenios.
- Trasposición de directiva de transparencia retributiva.
- Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual
- Ley 4/2023 LGTBI
- Reforma sistema público de Pensiones

BLOQUE IV. ANALISIS TENDENCIAS LABORALES Y EMPLEO AUTONOMOS

- Perfil y tendencias trabajo autónomo en Valencia.
- Necesidades en materia de laboral, fiscal, ayudas, financiación, tecnología y recursos para la digitalización, formación, etc.

- Principales preocupaciones: evolución de los beneficios, RR.HH selección, gestión de talento, necesidades de formación, Régimen a la SS. Cambio que ha habido en el sistema de cotizaciones ingresos reales, ayudas para inicio de actividad, cargas administrativas e impositivas...

3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación complementaria y, en modelo de triangulación, de diferentes técnicas de investigación de carácter documental, cuantitativa y cualitativa que han aportado mayor productividad y fiabilidad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización en el análisis.

- ➔ **Investigación documental:** Se ha planteado con el objetivo de recabar y organizar la información documental (informes, datos estadísticos, etc.) acerca de las tendencias de evolución del marco normativo y tendencias en el ámbito sociolaboral que aportan una visión proyectiva que nos permite conocer tendencias en materia económica, empresarial, empleo y gestión de personas.
- ➔ **Investigación cuantitativa:** Mediante encuesta a un panel de empresas representativas de la economía de Valencia. Esta metodología ha permitido la clasificación y conversión a números o porcentajes de los parámetros que necesiten ser ordenados o cuantificados, así como su análisis estadístico.
- ➔ **Investigación cualitativa:** Focus Group. La finalidad de esta investigación cualitativa ha sido complementar los resultados cuantitativos (encuestas e información secundaria) con relación al análisis de los factores estructurales y coyunturales que inciden en las tendencias de empleo y talento del mercado laboral.

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

➔ ENCUESTAS.

Se ha elaborado un cuestionario para la recogida de información adecuado a los objetivos del estudio, de manera que podamos obtener de manera sistemática y ordenada información.

El cuestionario incluirá diversos tipos de preguntas en función del tipo de respuesta:

- Preguntas cerradas: únicamente existen dos opciones de respuesta

- Preguntas categorizadas: presentan una serie de categorías entre las que el encuestado debe elegir.
- Preguntas abiertas: No establecen ningún tipo de respuesta, dejando ésta a la libre opinión del encuestado.

Universo: Empresas representativas de las actividades económicas con mayor peso en la economía de la ciudad.

Ámbito territorial: Valencia y Área Metropolitana.

Target a encuestar: propietarios o gerentes de empresas/pymes, directores/as de RR. HH, director comercial, marketing, logística, etc. o cualquier otro perfil que disponga de una visión amplia del sector/actividad económica en las empresas seleccionadas.

Recogida de los datos:

Cuestionario on line.

➔ **ENTREVISTAS.**

Las entrevistas en profundidad se muestran como las técnicas idóneas para indagar respecto a la opinión de ciertos informantes que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento del objeto de estudio.

Mediante un protocolo de entrevista dirigida a distintos colectivos, así como a otras figuras especialmente informadas. (Información cualitativa).

Objetivo: La finalidad de esta investigación cualitativa es complementar los resultados cuantitativos (información secundaria) con relación al análisis de situación actual de la economía social, cómo afecta la evolución del entorno y cuáles son carencias y necesidades frenos y oportunidades del sector.

PERFILES PERSONAS ENTREVISTADAS	NÚMERO
Organizaciones Empresariales	5
Organizaciones Sindicales	2
Administraciones competentes	2
Persona experta RR.HH	1

Persona experta en Relaciones Laborales	1
TOTAL	11

➔ GRUPO TEMÁTICO DE TRABAJO. FOCUS GROUP.

En esta técnica un equipo de personas expertas discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.

Organizado para abordar las temáticas clave en materia de desarrollo económico-empresarial, tendencias de empleo y gestión de talento, transformación digital y necesidades de formación empresarial, en el que los principales actores sociales exponen los retos, oportunidades, frenos y necesidades.

El Focus Group se ha formado por un coordinador/moderador y un total de 10 participantes, que por su representatividad y/o experiencia han aportado perspectivas y reflexiones de interés en relación con los objetivos del estudio y han ayudado a fijar de manera consensuada recomendaciones y líneas de actuación.

El Focus ha contado con la participación de empresas, agentes sociales e instituciones que intervienen en la dinamización del mercado laboral y el desarrollo económico-empresarial en la ciudad de Valencia.

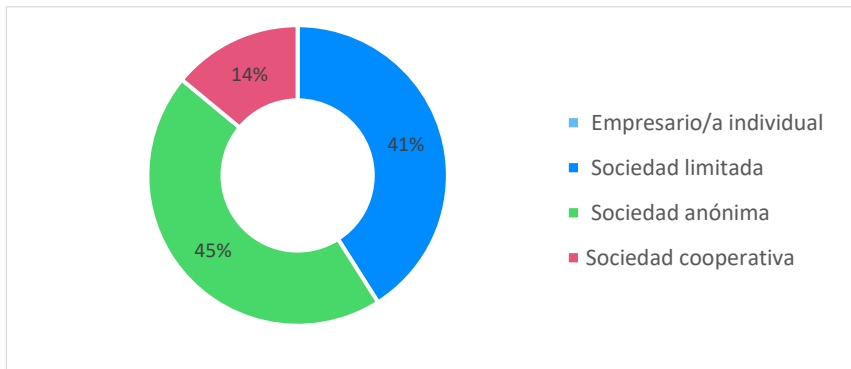
De este modo los resultados del Focus permitirán dotar de mayor rigurosidad y fiabilidad a los resultados del estudio.

PERFILES PARTICIPANTES FOCUS GROUP	NÚMERO
Vertiente empresarial: empresas	3
Organizaciones Empresariales	3
Organizaciones Sindicales	2
Administraciones competentes	2
Personas expertas	2
TOTAL	12

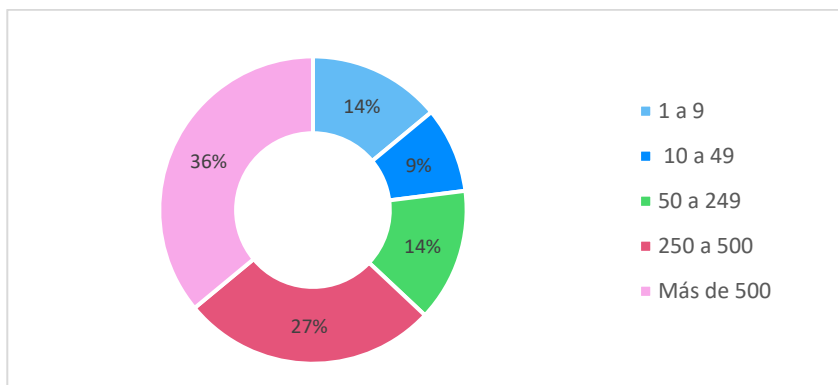
4. PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES

A continuación, se presenta el perfil de las empresas participantes en la encuesta en el que se ofrecen datos relativos al tipo de empresa, tamaño, actividad principal, etc.

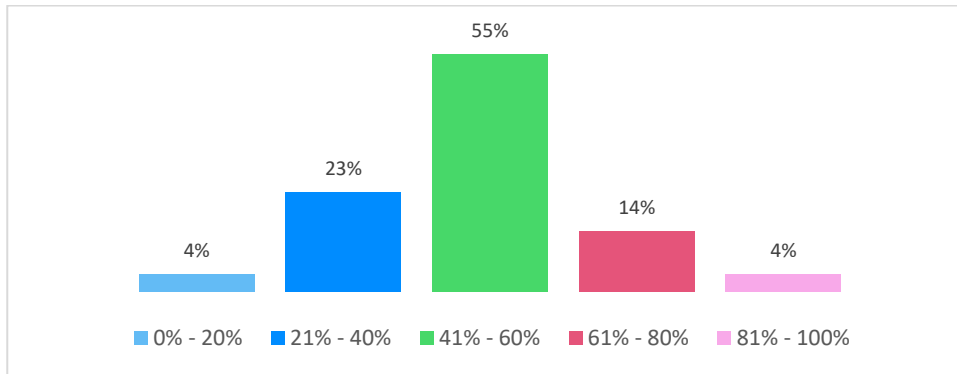
TIPO DE SOCIEDAD



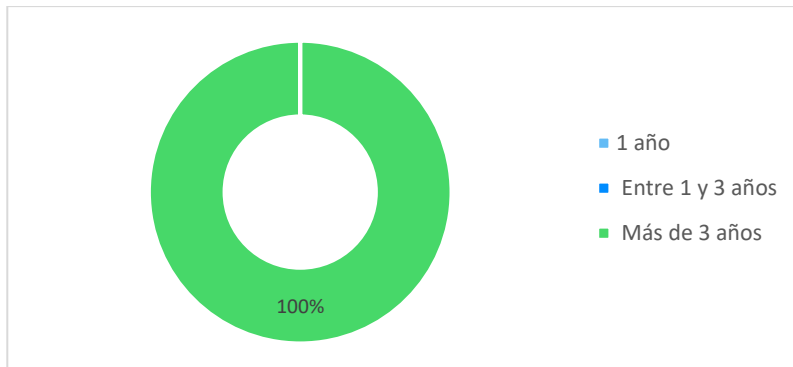
Nº TOTAL EMPLEADOS/AS



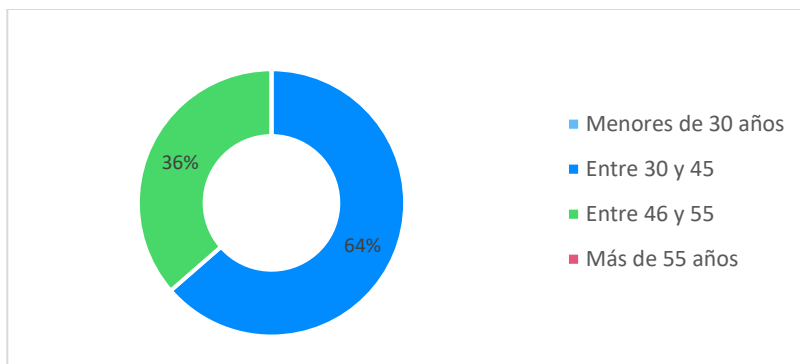
% DE MUJERES



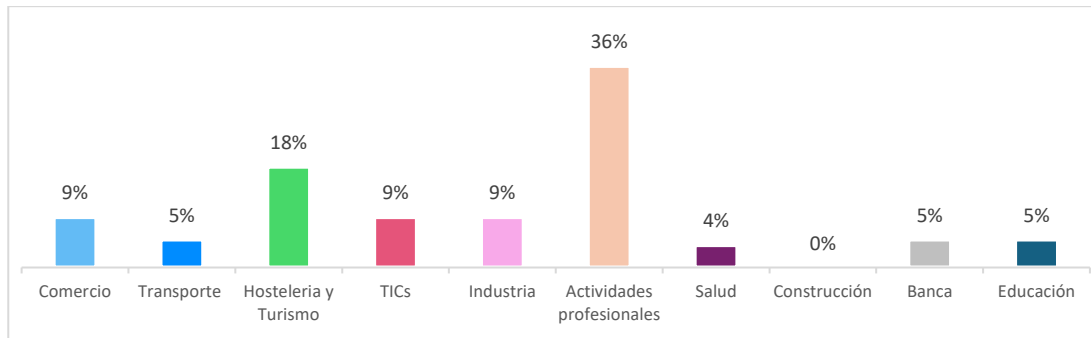
ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA



EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA



ACTIVIDAD PRINCIPAL

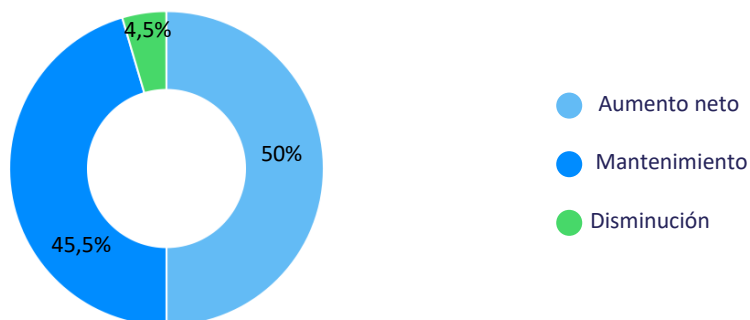


5. PRINCIPALES RESULTADOS

BLOQUE I. TENDENCIAS MERCADO LABORAL PARA 2025.

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2025

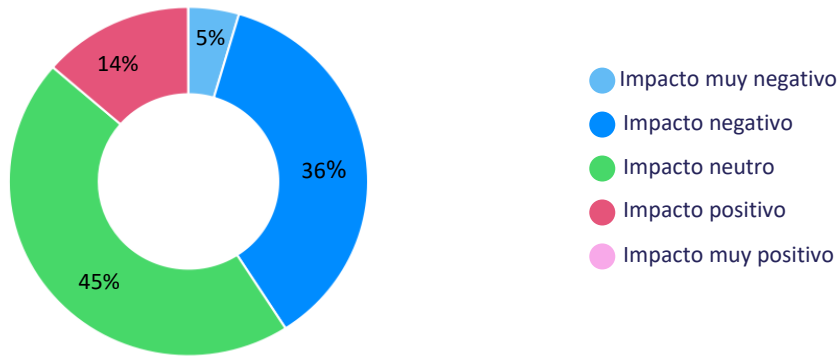
RESPUESTA	PORCENTAJE
● Aumento neto	50%
● Mantenimiento	45,5%
● Disminución	4,5%



El **50%** de las empresas encuestadas prevén un **aumento neto en las contrataciones** y un **45,5%** un **mantenimiento**. Mejoran las cifras de previsión del año 2024 en el que el porcentaje mayoritario era de mantenimiento de la contratación e igualan la previsión del año 2023 que también en un 50% preveía un aumento en dichas contrataciones.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA COYUNTURA ECONÓMICA ACTUAL EN LAS PREVISIONES DE CONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA EL AÑO 2025

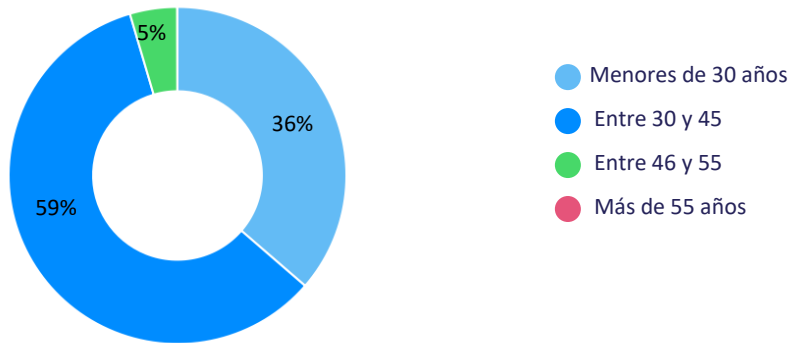
RESPUESTA	PORCENTAJE
● Impacto muy negativo	5%
● Impacto negativo	36%
● Impacto neutro	45%
● Impacto positivo	14%
● Impacto muy positivo	0%



En relación a la valoración del impacto de la coyuntura actual en las previsiones de contratación casi la mitad de las empresas, un **45%**, considera que tiene un **impacto neutro** y el **36%** piensa que ha tenido un **impacto negativo**.

TRAMOS DE EDAD EN EL CASO DE NUEVAS CONTRATACIONES

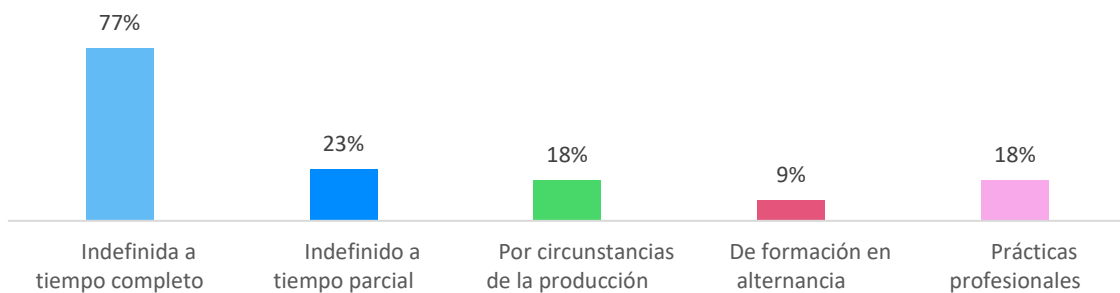
RESPUESTA	PORCENTAJE
● Menores de 30 años	36%
● Entre 30 y 45	59%
● Entre 46 y 55	5%
● Más de 55 años	0%



En relación a los tramos de edad en las nuevas contrataciones destaca el intervalo de **30 a 45 con un 59%**. Con respecto al año pasado sube el tramo de menores de 30 (de 24% a 36%) y baja hasta la mitad el tramo de **46 a 55** (del 10 % al 5%).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE SE PREVÉ UTILIZAR

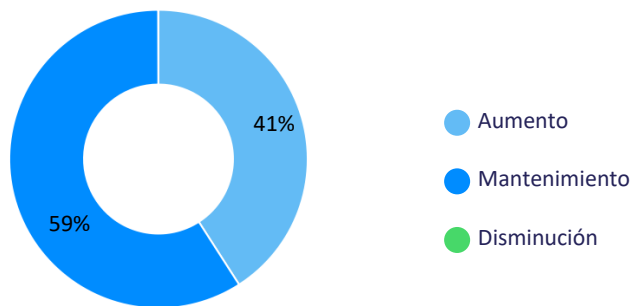
RESPUESTA	PORCENTAJE
Indefinida a tiempo completo	77%
Indefinido a tiempo parcial	23%
Por circunstancias de la producción	18%
De formación en alternancia	9%
Prácticas profesionales	18%



El **77%** de las empresas encuestadas prevé utilizar el **contrato indefinido a tiempo completo** y el 23% a tiempo parcial. Destacar con respecto a los datos del año pasado la **bajada** de los **contratos por circunstancias de la producción** (de un 30% a un 18% este año) y la **subida** de los contratos de **formación en alternancia** (de un 2% a un 9%).

PREVISIÓN DE EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS PARA 2025

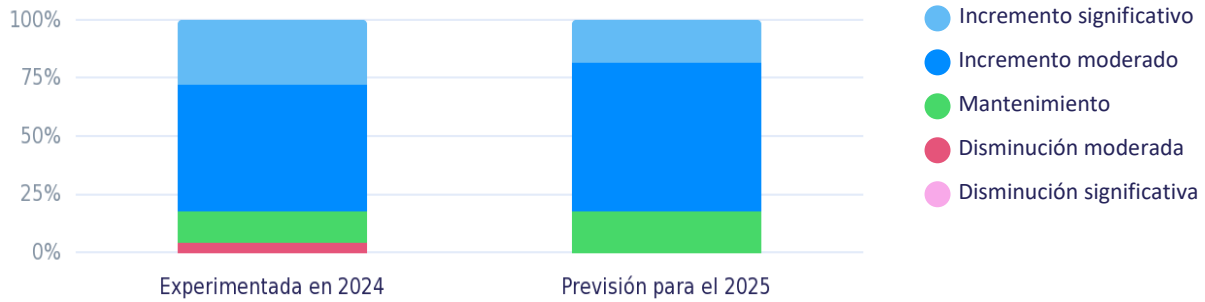
RESPUESTA	PORCENTAJE
Aumento	41%
Mantenimiento	59%
Disminución	0%



Respecto a la evolución de los salarios el **59%** de las empresas prevé un **mantenimiento** y el **41%** un aumento. Previsión completamente contraria a la del año anterior que un **52%** preveía un aumento y el **45%** un mantenimiento de los salarios.

EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES QUE HA EXPERIMENTADO SU EMPRESA EN 2024 Y LA PREVISIÓN PARA 2025

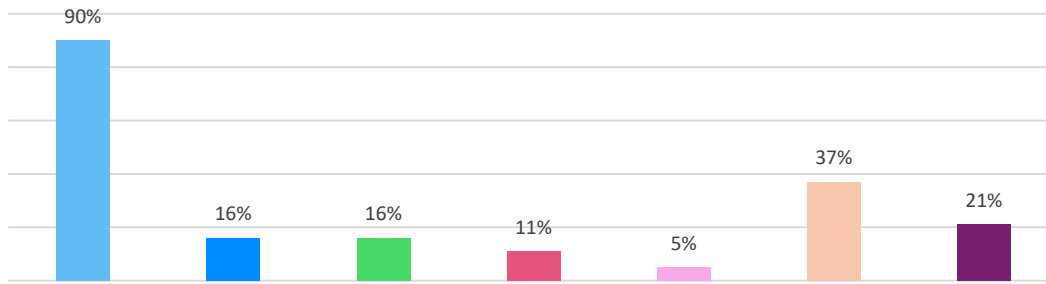
	INCREMENTO SIGNIFICATIVO	INCREMENTO MODERADO	MANTENIMIENTO	DISMINUCIÓN MODERADA	DISMINUCIÓN SIGNIFICATIVA
Experimentada en 2024	27%	55%	14%	4%	0
Previsión para el 2025	18%	64%	18%	0	0



En cuanto a la evolución de los costes laborales experimentada en el **2024** y la que se prevé para el **2025** es de un **incremento moderado** con un **55% y 64%** respectivamente. Para el 27% de las empresas encuestadas la evolución de los costes laborales sufrió un incremento significativo en el 2024 mientras que para el 2025 solo un 18% prevé un incremento significativo.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA QUE PIENSA ADOPTAR EN EL AÑO 2025

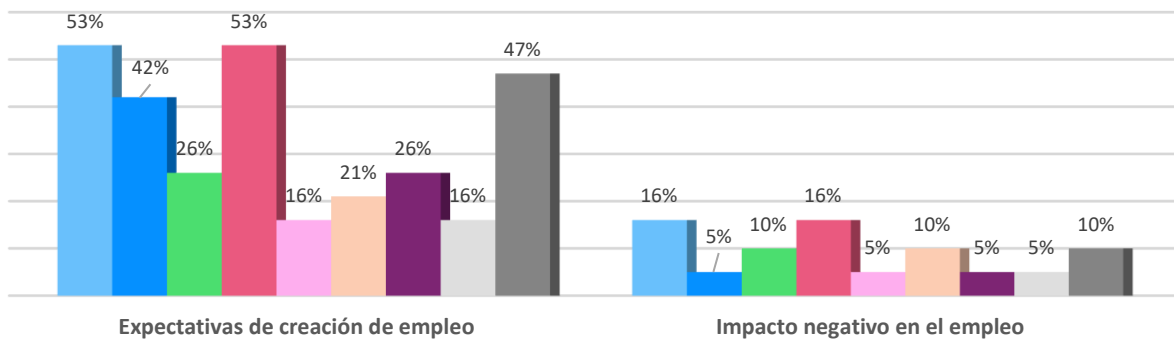
RESPUESTA	PORCENTAJE
● Medidas de flexibilidad horaria (jornada continua, reducción jornada, etc.).	90%
● Flexibilidad funcional (polivalencia de los empleados al no vincularlos con un puesto específico).	16%
● Flexibilidad salarial y sistema de remuneración.	16%
● Flexibilidad geográfica.	11%
● Flexibilidad plantilla: ERTES no COVID. (ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, ETOP).	5%
● Formación para adaptación de la plantilla a nuevas competencias y puestos.	37%
● Cambios de contrato según tipo de jornada. Sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa.	21%



El **90%** de las empresas encuestadas piensa adoptar como medidas de flexibilidad interna la **flexibilidad horaria**. El resto de las medidas obtiene un porcentaje muy bajo, solo resaltar la formación para adaptar la plantilla a nuevas competencias y puestos que un 37% de las empresas piensa utilizar.

DEPARTAMENTOS CON MÁS EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO Y CON MAYOR IMPACTO NEGATIVO EN EL EMPLEO PARA EL AÑO 2025

	EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO	IMPACTO NEGATIVO EN EL EMPLEO
● Producción, montaje y mantenimiento	53%	16%
● Comercialización, marketing y ventas	42%	5%
● Ingeniería y control de calidad	26%	10%
● Administración	53%	16%
● Dirección, planificación y gestión	16%	5%
● Recursos Humanos	21%	10%
● Logística, compras y aprovisionamiento	26%	5%
● Investigación y Desarrollo	16%	5%
● Informática y Tecnología	47%	10%



Los departamentos con mayor expectativas de creación de empleo para las empresas encuestadas son: **Producción, montaje y mantenimiento** (53%), **Administración** (53%) e **Informática y tecnología** (47%).

En cuanto a los departamentos con un impacto negativo en el empleo obtienen todos unos porcentajes muy bajos, resaltar con un 16% Producción, montaje y mantenimiento y Administración.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Previsión de contratación para el 2025 de crecimiento moderado (antes del impacto de la DANA).

“Se observa una tendencia general de crecimiento en la contratación en sectores específicos, principalmente en atención sociosanitaria, administración, hostelería y programación. El mercado laboral muestra una demanda creciente en estas áreas, aunque algunos sectores específicos presentan barreras debido a la falta de cualificación en los candidatos para los puestos a cubrir.”

Entrevista vertiente Administración Pública

“Los candidatos mayores de 45 años experimentan una menor empleabilidad, pero ahora este umbral se está moviendo hacia los 50 años. Aunque las empresas están comenzando a flexibilizar sus requisitos de edad, los candidatos mayores de 50 años siguen enfrentando barreras de inserción laboral”.

Entrevista vertiente Administración Pública

“El empleo en el sector cerámico y otras áreas industriales en Valencia tendrá una tendencia plana o descenderá ligeramente hacia 2025. Esto se atribuye al impacto de la crisis energética, los elevados costos de materias primas y la competencia internacional, exacerbados por el conflicto en Ucrania”.

Entrevista personas expertas RRHH

Cambios en los Perfiles Profesionales: Recomposición de los perfiles profesionales como consecuencia del impacto de la digitalización, perfiles más complejos e impacto de la IA

“La digitalización está creando una “nueva brecha” en el mercado laboral, ya que se requieren competencias digitales básicas, incluso en ocupaciones de baja cualificación”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“La ocupación clave en el sector es la de atención directa, incluyendo perfiles como cuidadores, auxiliares y educadores, que constituyen el 80-85% del personal. Si bien en el pasado estos puestos no requerían formación específica, hoy en día se busca que los empleados tengan preparación formal”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Las plantillas de las organizaciones están envejeciendo, lo cual aumenta la resistencia a adaptarse a nuevas tecnologías y dinámicas de trabajo. Esto también representa un reto, ya que la contratación de jóvenes es cada vez más difícil por las mejores condiciones que encuentran en otros sectores, lo cual impacta en la capacidad de estos centros para innovar y ofrecer servicios actualizados”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Aumenta la contratación de personas mayores de 50 años, impulsada en parte por la necesidad de talento y la revalorización de la experiencia. Sin embargo, el sector sigue muy masculinizado, con pocas mujeres interesadas en áreas técnicas, a pesar de las campañas para atraer talento femenino”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La electrónica y la energía están en auge, con un aumento en demanda de técnicos que dominan tecnologías avanzadas, como instaladores que manejan energías renovables. El comercio también evoluciona hacia competencias en e-marketing y redes sociales”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Aunque inicialmente se creía que la IA afectaría únicamente a empleos repetitivos o de baja cualificación, se observa que está impactando trabajos complejos y cualificados, incluyendo ingenieros, administrativos y otros perfiles profesionales. Esta tendencia está generando preocupación sobre la estabilidad del empleo, ya que muchas personas no estaban preparadas para enfrentar la posibilidad de que sus puestos pudieran ser reemplazados por tecnologías avanzadas.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“El sector agrario se enfrenta a retos como la falta de formación específica y la necesidad de tecnificar algunos procesos. El sector industrial ha mostrado una notable expansión en los últimos años y se mantiene como un sector fuerte en la región, especialmente en la metalurgia. Aun así, presenta problemas para atraer y retener trabajadores, especialmente jóvenes, quienes ven la industria como una opción menos atractiva. Se trabaja en la mejora de las condiciones laborales y se busca hacer el sector más atractivo para nuevas generaciones”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La industria está siendo presionada para adaptarse a normas de sostenibilidad y cambio climático, lo que conlleva una reestructuración de algunos procesos. Sectores como la automoción y el ferroviario están en un proceso de transformación hacia modelos más sostenibles y circulares. Estas industrias requieren, a su vez, una adaptación en sus plantillas para responder a estas nuevas necesidades”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Más que una desaparición de ocupaciones, se prevé una transformación profunda. Los procesos lineales tradicionales están siendo reemplazados por cadenas productivas más complejas que requieren trabajadores con habilidades diversas, capaces de adaptarse a funciones multifacéticas”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La automatización y la incorporación de tecnologías avanzadas están transformando significativamente los perfiles laborales: se reducen los empleos manuales y de fuerza física, como el control de calidad, reemplazados por sistemas automatizados que implican una pérdida de hasta el 25% en esas áreas. Crecen los roles especializados en áreas técnicas, como electricidad, electrónica, robótica e ingeniería. La formación profesional y el reciclaje de trabajadores son cruciales para adaptarse”.

Entrevista personas expertas RRHH

Departamentos y perfiles con más expectativas de creación de empleo y con mayor impacto negativo en el empleo para el año 2025 en actividades industriales, transporte y logística, hostelería y servicios sociosanitarios.

“La demanda sigue siendo alta en Atención Sociosanitaria, y aunque es un sector percibido como difícil y exigente, las ofertas de empleo abundan. Las personas capacitadas en el sector de Hostelería encuentran trabajo rápidamente. Sin embargo, los puestos suelen tener dificultades de cobertura y presentan altos niveles de rotación. Otras Áreas Emergentes son: Informática, programación y desarrollo de páginas web que muestran una creciente demanda que, sin embargo, es difícil de cubrir debido a la falta de perfiles cualificados entre la población atendida”.

Entrevista vertiente Administración Pública

“Se prevé un crecimiento en sectores como electricidad y electrónica, mientras que algunas áreas relacionadas con proveedores de la industria automovilística muestran cierta reducción. Los perfiles demandados incluyen instaladores, electrónicos, informáticos y aquellos ligados a tecnologías habilitadoras y automatización de procesos”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La principal demanda en el sector es la contratación de conductores, cuya media de edad es de 59 años, y existe una escasa entrada de jóvenes. Además de conductores, el sector también necesita mecánicos de vehículos pesados y gruistas, especialmente para grúas móviles telescópicas. La profesión es exigente en horas y sacrifica la conciliación familiar, factores poco atractivos para las nuevas generaciones”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

Medidas de flexibilidad interna: las empresas apuestan por la flexibilidad horaria y funcional para responder a expectativas laborales y mejorar eficiencia y productividad.

“Aunque algunas tareas administrativas pueden realizarse de forma remota, la mayoría del trabajo es de atención directa, lo que dificulta el teletrabajo. Sin embargo, los centros han introducido prácticas de flexibilidad como el cambio de turnos entre empleados para facilitar la conciliación, y el uso de videollamadas para ahorrar tiempo de desplazamiento. Estas medidas son limitadas por la necesidad de presencia física continua para garantizar el cuidado adecuado de los usuarios.

Por otro lado, los empleados pueden tomar permisos sin sueldo de hasta cuatro meses y acceder a excedencias más largas de lo habitual, lo que se considera un beneficio del sector. Sin embargo, reducir la jornada laboral para aquellos con cargas familiares resulta complejo debido a las normativas que establecen ratios de personal”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Se promueve la flexibilidad horaria y funcional, además de sistemas de remuneración variable. La IA y el Big Data aún no están ampliamente implementados, aunque las empresas muestran interés. También se implementan estrategias de retención de talento, incluyendo programas de gestión intergeneracional y diversidad”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La flexibilidad en las condiciones laborales también se considera necesaria para adaptarse a los cambios económicos y sociales. Las empresas están empezando a entender que la productividad no siempre está ligada a la cantidad de horas trabajadas, sino a la calidad y eficiencia del trabajo realizado. Esta es una idea que está transformando el modelo laboral, dirigiéndolo hacia una mayor valoración de la adaptabilidad y la eficiencia, y menos hacia la mera presencia física en el lugar de trabajo”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Tiene que conjugarse jornadas de trabajo más adecuadas, jornadas intensivas, con flexibilidad en el trabajo en el sentido positivo; se ofrecen las condiciones que deberían ser colectivas como paquetes individuales.

La oportunidad es mejorar las condiciones de trabajo, porque al final la gente trabaja por un salario, pero el futuro va a estar muy ligado a condiciones de trabajo más que al propio salario”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Se espera que la movilidad funcional, especialmente en sectores horizontales, sea una herramienta fundamental para adaptarse a los cambios en la demanda laboral. Sin embargo, se considera que la polivalencia debe ir acompañada de programas de formación continua que permitan a los trabajadores actualizar sus competencias”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

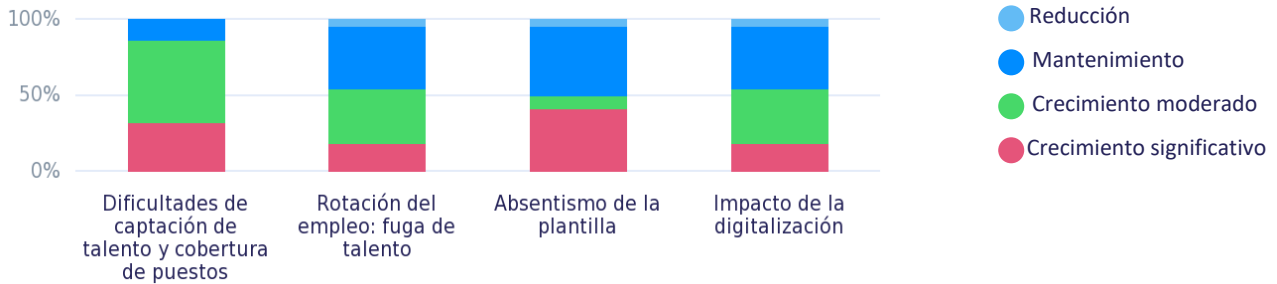
“Las empresas están adoptando medidas para mantener el empleo y responder a las fluctuaciones económicas: ERTes, Jubilación parcial que permite el ingreso de jóvenes más formados, mientras se facilita la salida gradual de empleados mayores con menor formación y flexibilidad horaria y contractual”.

Entrevista personas expertas RRHH

BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.

EVOLUCIÓN DE LAS SIGUIENTES TENDENCIAS

	REDUCCIÓN	MANTENIMIENTO	CRECIMIENTO MODERADO	CRECIMIENTO SIGNIFICATIVO
Dificultades de captación de talento y cobertura de puestos	0	14%	54%	32%
Rotación del empleo: fuga de talento	5%	41%	36%	18%
Absentismo de la plantilla	5%	45%	9%	41%
Impacto de la digitalización	5%	41%	36%	18%



En cuanto a la evolución de las dificultades de **captación de talento** el 54% considera que ha tenido un **crecimiento moderado**, lo que pone de manifiesto que sigue siendo complicado encontrar el personal adecuado para determinados puestos.

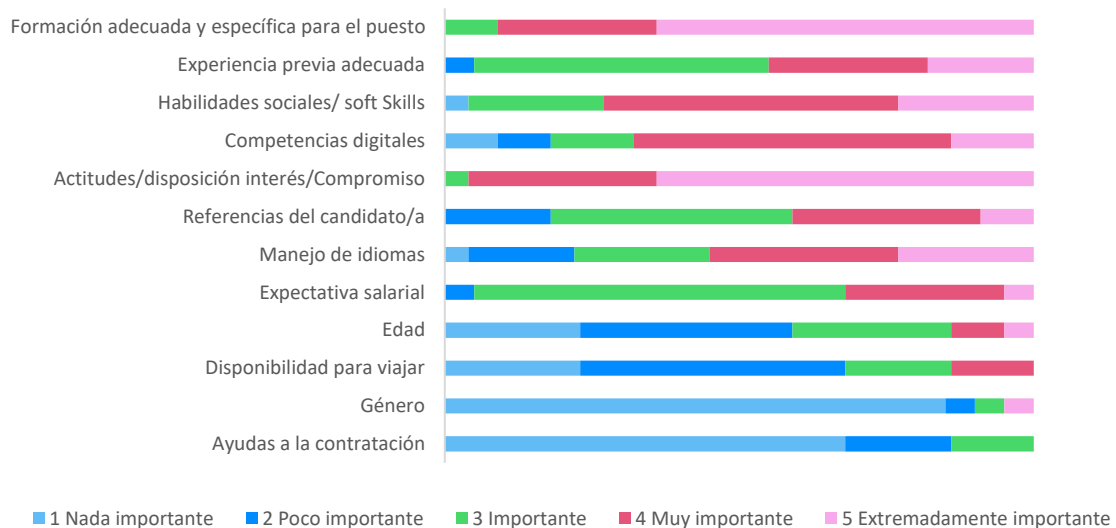
El 41% de las empresas considera que la **rotación en el empleo** es una tendencia que se ha mantenido y un 36% que ha tenido un **crecimiento moderado**.

Con respecto al **absentismo** la tendencia de mantenimiento de los índices de los últimos años y de crecimiento (ya que el 41% opina que ha experimentado un **crecimiento significativo**) consolidan este fenómeno como un factor problemático para la gestión de personas en las empresas.

Por último, en cuanto al **impacto de la digitalización** el 41% de las empresas encuestadas opina que es una tendencia que **se mantiene** y un 36% piensa que ha experimentado un crecimiento moderado, lo que apunta una situación de consolidación de esta dimensión como estructural más que coyuntural para el desarrollo de la actividad empresarial.

FACTORES QUE MÁS INFLUYEN A LA HORA DE SELECCIONAR A UN CANDIDATO/A

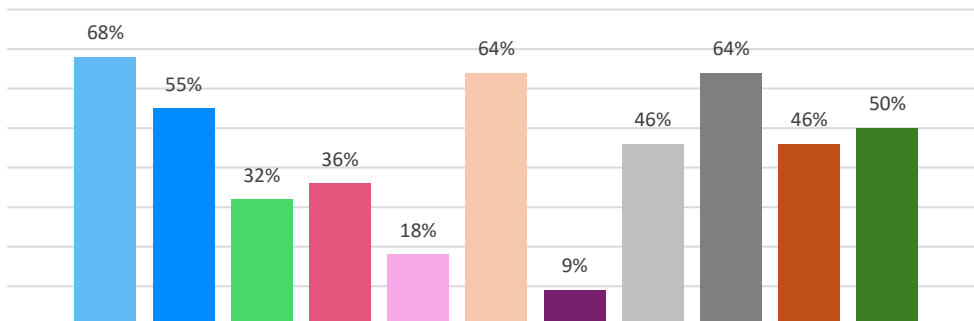
	1 NADA IMPORTANTE	2 POCO IMPORTANTE	3 IMPORTANTE	4 MUY IMPORTANTE	5	MEDIA PONDERADA (1 a 5)
Formación adecuada y específica para el puesto	0	0	9%	27%	64%	4,54
Experiencia previa adecuada	0	5%	50%	27%	18%	3,59
Habilidades sociales/ soft Skills	4%	0	23%	50%	23%	3,86
Competencias digitales	9%	9%	14%	54%	14%	3,54
Actitudes/disposición interés/Compromiso	0	0	4%	32%	64%	4,59
Referencias del candidato/a	0	18%	41%	32%	9%	3,31
Manejo de idiomas	4%	18%	23%	32%	23%	3,5
Expectativa salarial	0	5%	63%	27%	5%	3,31
Edad	23%	36%	27%	9%	5%	2,36
Disponibilidad para viajar	23%	45%	18%	14%	0	2,22
Género	85%	5%	5%	0	5%	1,31
Ayudas a la contratación	68%	18%	14%	0	0	1,45



Si atendemos a la media ponderada los tres factores que más influyen a la hora de seleccionar un candidato son: la **actitud, disposición, interés y compromiso** (con un 4,59 sobre 5), en segundo lugar, la **formación adecuada** para el puesto (4,54) y las **habilidades sociales** con un 3,86. Con respecto al año anterior pierde peso la experiencia previa.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO MÁS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

RESPUESTA	PORCENTAJE
● Bolsas de candidatos/as	68%
● Promociones internas	55%
● Referencia de empleados/as	32%
● Personas conocidas	36%
● Empresas de selección y agencias de colocación	18%
● Bolsas de trabajo universidades y centros de formación	64%
● Servicios de Empleo público	9%
● Programas de formación dual o prácticas	46%
● Fuentes de reclutamiento on line: Web Corporativa	64%
● Fuentes de reclutamiento on line: Genéricas o especializadas	46%
● Redes sociales: LinkedIn, Facebook, etc.	50%



El **68%** de las empresas encuestadas afirma que la **bolsa de candidatos** es la fuente de reclutamiento más utilizada, a continuación destacan con un 64% las fuentes de reclutamiento **on line**, en concreto la web corporativa, y las **bolsas de trabajo en universidades** y centros de formación.

Destacar también las promociones internas (55%) y las redes sociales con un 50% como fuentes de reclutamiento más utilizadas.

VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL

	1 NADA IMPORTANTE	2 POCO IMPORTANTE	3 IMPORTANTE	4 MUY IMPORTANTE	5 EXTREMADAMENTE IMPORTANTE	MEDIA PONDERADA (1 A 5)
Falta de formación/ especialización	4%	14%	27%	41%	14%	3,45
Insuficiencia dominio de otros Idiomas	28%	18%	27%	18%	9%	2,63
Falta de experiencia adecuada	9%	27%	36%	23%	5%	2,86
El salario ofertado no cubre las expectativas	9%	14%	27%	36%	14%	3,31
Falta movilidad geográfica	27%	23%	27%	14%	9%	2,54
Falta de adaptación a las nuevas tecnologías	23%	18%	50%	9%	0	2,45
Déficit de actitud/disposición/interés	9%	9%	23%	36%	23%	3,54
Condiciones laborales del sector (jornada, horario, etc.)	4%	14%	27%	23%	32%	3,63
Falta de perfiles especializados	5%	9%	27%	32%	27%	3,68

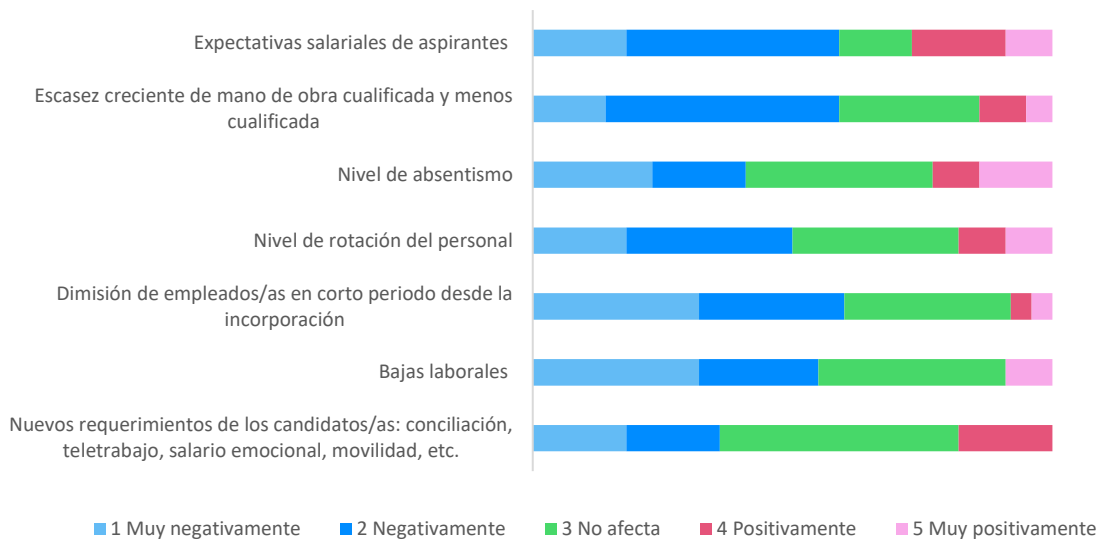


El 59% de las empresas encuestadas considera importante o extremadamente importante la falta de **perfiles especializados** y el **déficit de actitud** a la hora de encontrar personal.

Atendiendo a la media ponderada para una mejor comparación las principales causas de la dificultad de encontrar personal son la **falta de perfiles especializados** (3,68 sobre 5), las **condiciones laborales** (3,63), el **déficit de actitud**, disposición e interés (3,54) y la falta de **formación especializada** con un 3,45.

CÓMO AFECTAN LAS SIGUIENTES TENDENCIAS A LOS PROCESOS DE CAPTACIÓN, GESTIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

	1 MUY NEGATIVAMENTE	2 NEGATIVAMENTE	3 NO AFECTA	4 POSITIVAMENTE	5 MUY POSITIVAMENTE
Expectativas salariales de aspirantes	18%	41%	14%	18%	9%
Escasez creciente de mano de obra cualificada y menos cualificada	14%	45%	27%	9%	5%
Nivel de absentismo	23%	18%	36%	9%	14%
Nivel de rotación del personal	18%	32%	32%	9%	9%
Dimisión de empleados/as en corto periodo desde la incorporación	32%	28%	32%	4%	4%
Bajas laborales	32%	23%	36%	0	9%
Nuevos requerimientos de los candidatos/as: conciliación, teletrabajo, salario emocional, movilidad.	18%	18%	46%	18%	0

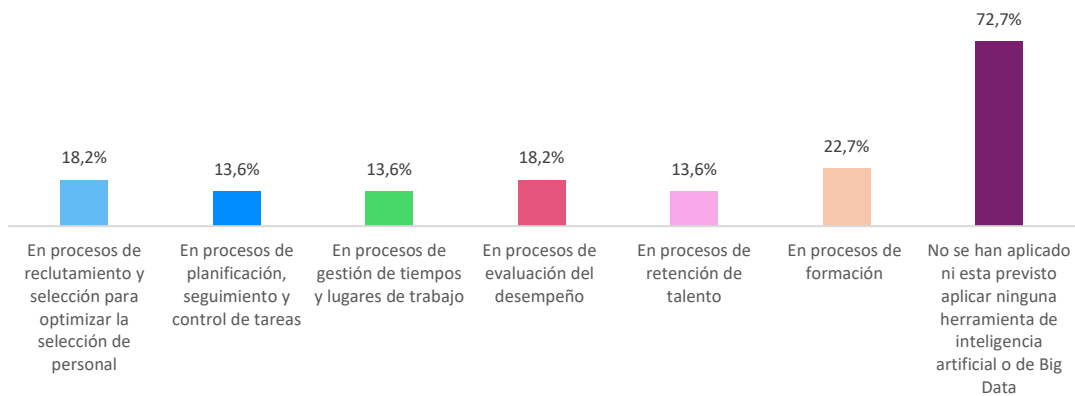


En relación a cómo afectan algunas tendencias a los procesos de captación, gestión y retención de talento destacar que el 41% de las empresas encuestadas afirman que las **expectativas salariales de los aspirantes afectan negativamente**, el 45% también opina que afecta negativamente la **escasez de mano de obra** cualificada y menos cualificada.

Por otro lado, el 46% de los encuestados afirma que los nuevos requerimientos de los candidatos no afectan y el 36% que el nivel de absentismo tampoco afecta.

¿HAN APLICADO O PIENSAN APLICAR SISTEMAS O HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL O DE BIG DATA EN RECURSOS HUMANOS?

RESPUESTA	PORCENTAJE
● En procesos de reclutamiento y selección para optimizar la selección de personal	18,2%
● En procesos de planificación, seguimiento y control de tareas	13,6%
● En procesos de gestión de tiempos y lugares de trabajo	13,6%
● En procesos de evaluación del desempeño	18,2%
● En procesos de retención de talento	13,6%
● En procesos de formación	22,7%
● No se han aplicado ni está previsto aplicar ninguna herramienta de inteligencia artificial o de Big Data	72,7%

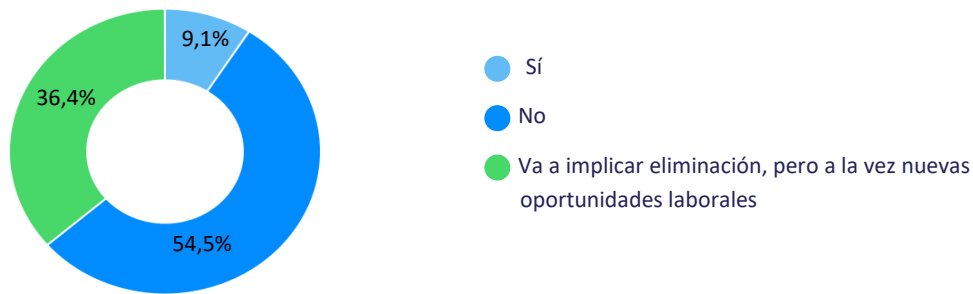


En un porcentaje muy alto, el **72,7%** de las empresas encuestadas afirma que **no se han aplicado ni está previsto aplicar ninguna herramienta de inteligencia artificial** o de Big Data en Recursos Humanos. En comparación con el año anterior, que era un 58,33%, este porcentaje ha aumentado considerablemente.

Solo el 22,7% de los encuestados afirma que han aplicado o piensan aplicar herramientas de inteligencia artificial en procesos de formación y el 18,2 % en procesos de reclutamiento y evaluación del desempeño, por lo que podemos decir que el grado de penetración de la IA aun es incipiente.

¿PIENSA QUE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL VA A IMPLICAR SUSTITUCIÓN O ELIMINACIÓN DE PUESTOS DEL TRABAJO EN SU SECTOR?

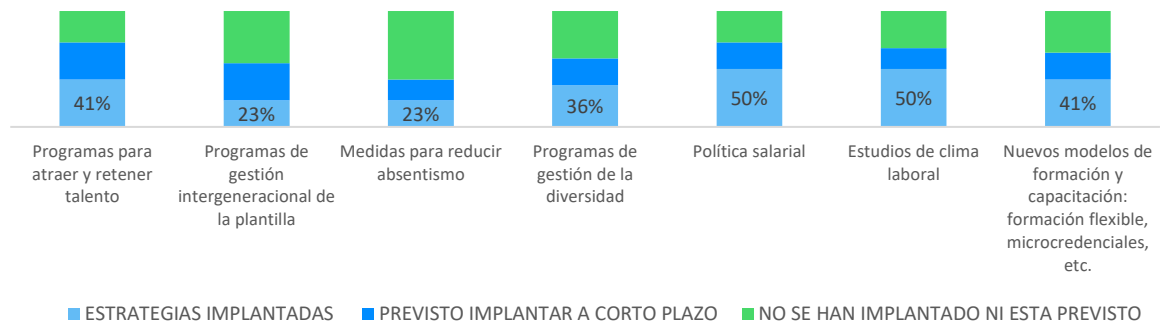
RESPUESTA	PORCENTAJE
● Sí	9,1%
● No	54,5%
● Va a implicar eliminación, pero a la vez nuevas oportunidades laborales	36,4%



El **54%** de las empresas encuestadas piensa que la aplicación de la inteligencia artificial **no va a implicar eliminación de puestos** de trabajo , el **36,4%** afirma que implicara eliminación de puestos, pero a la vez nuevas oportunidades laborales.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

	ESTRATEGIAS IMPLANTADAS	PREVISTO IMPLANTAR A CORTO PLAZO	NO SE HAN IMPLANTADO NI ESTA PREVISTO
Programas para atraer y retener talento	41%	32%	27%
Programas de gestión intergeneracional de la plantilla	23%	32%	45%
Medidas para reducir absentismo	23%	18%	59%
Programas de gestión de la diversidad	36%	23%	41%
Política salarial	50%	23%	27%
Estudios de clima laboral	50%	18%	32%
Nuevos modelos de formación y capacitación: formación flexible, microcredenciales, etc.	41%	23%	36%

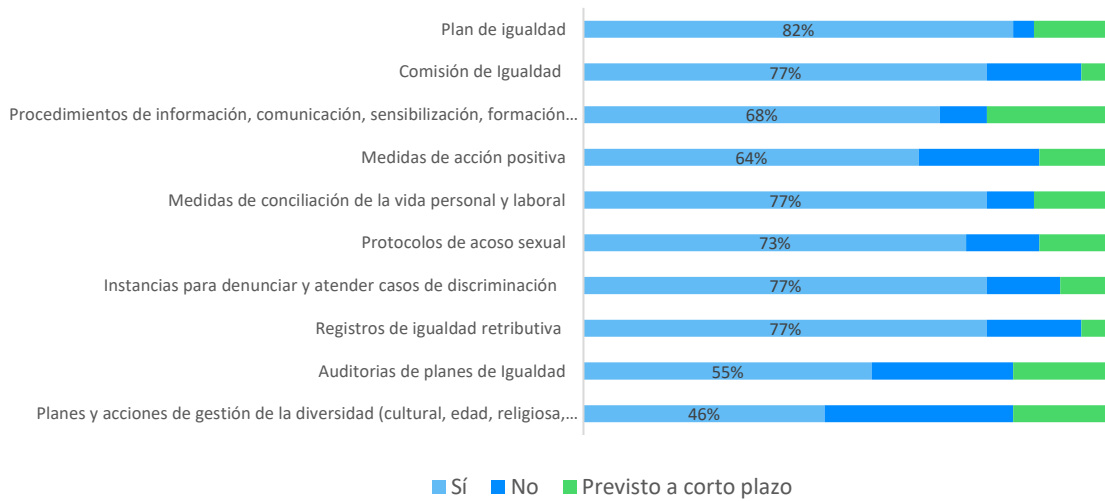


En cuanto a las estrategias implantadas para promover la captación y retención del talento, el **50%** de las empresas encuestadas afirma tener **política salarial y estudios de clima laboral**; el **41%** **programas para atraer y retener el talento y nuevos modelos de formación y capacitación**.

Destacar que el **59%** de las empresas participantes no ha implantado ni tiene previsto implantar medidas para reducir el absentismo y el **45%** programas de gestión intergeneracional de la plantilla.

PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y GESTIÓN DE DIVERSIDAD

	SÍ	NO	PREVISTO A CORTO PLAZO
Plan de igualdad	82%	4%	14%
Comisión de Igualdad	77%	18%	5%
Procedimientos de información, comunicación, sensibilización, formación en igualdad	68%	9%	23%
Medidas de acción positiva	64%	23%	13%
Medidas de conciliación de la vida personal y laboral	77%	9%	14%
Protocolos de acoso sexual	73%	14%	13%
Instancias para denunciar y atender casos de discriminación	77%	14%	9%
Registros de igualdad retributiva	77%	18%	5%
Auditorías de planes de Igualdad	55%	27%	18%
Planes y acciones de gestión de la diversidad (cultural, edad, religiosa, identidad y orientaciones, etc.)	46%	36%	18%
Procedimientos de evaluación y seguimiento	59%	18%	23%



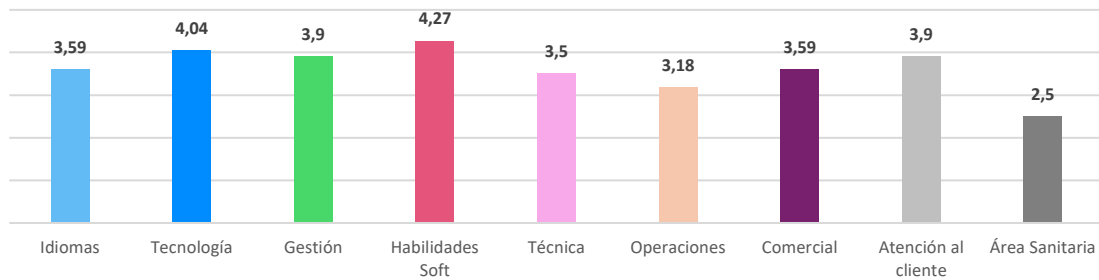
En relación a los procedimientos para promover la igualdad y la gestión de la diversidad hay que destacar los porcentajes tan altos de implantación de las empresas participantes en el estudio y también el aumento significativo de implantación con respecto al año anterior.

El **82%** de las empresas encuestadas posee **planes de igualdad** y el **77%** Comisiones de igualdad, medidas de conciliación, instancias para denunciar casos de discriminación y registros de igualdad retributiva.

PRIORIDAD DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN

	NADA PRIORITARIO	POCO PRIORITARIO	NEUTRO	PRIORITARIO	MUY PRIORITARIO	MEDIA PONDERADA (1 A 5)
Idiomas	14%	5%	18%	36%	27%	3,59
Tecnología/digitalización	0	9%	14%	41%	36%	4,04
Gestión	0	5%	27%	41%	27%	3,9
Habilidades Soft: interpersonales, sociales (resiliencia, comunicación, liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo...)	0	0	14%	45%	41%	4,27
Técnica	9%	0	32%	50%	9%	3,5
Operaciones	9%	4%	50%	32%	5%	3,18
Comercial	9%	14%	23%	18%	36%	3,59
Servicio o atención al cliente	0	9%	32%	18%	41%	3,9
Área Sanitaria	32%	23%	23%	9%	13%	2,5

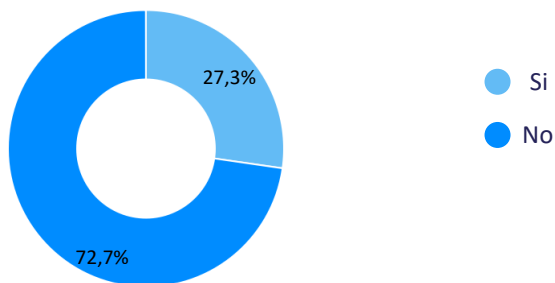
En relación a las áreas de formación que las empresas encuestadas consideran más necesarias, señalar que el **86%** de las empresas encuestadas consideran **prioritario o muy prioritario** las **habilidades soft**. Por otro lado, el 77% considera también como prioritario o muy prioritario el **área de tecnología y digitalización**.



En el gráfico anterior se muestra la media ponderada de las distintas áreas de formación para una mejor comparación, obteniendo la mayor puntuación: las **habilidades soft**, con un 4,27 sobre 5, la **tecnología** (4,04) y el área de **atención al cliente y gestión** (ambas con un 3,9).

¿EXISTEN NECESIDADES FORMATIVAS NO CUBIERTAS POR LA OFERTA FORMATIVA EXISTENTE?

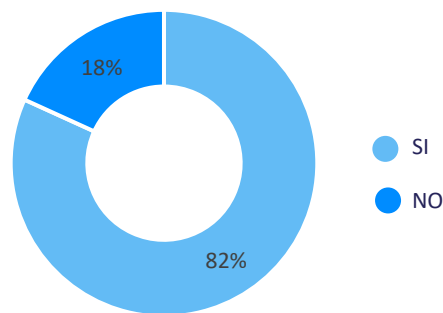
RESPUESTA	PORCENTAJE
● Sí	27,3%
● No	72,7%



Para el **72,7%** de las empresas encuestadas las **necesidades formativas están cubiertas** por la oferta formativa existente, mientras que solo el 27,3% piensa que existen necesidades formativas que no están cubiertas.

CONSIDERA QUE EL CONTEXTO ACTUAL ESTÁ GENERANDO NUEVAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES

RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	81,8%
No	18,2%

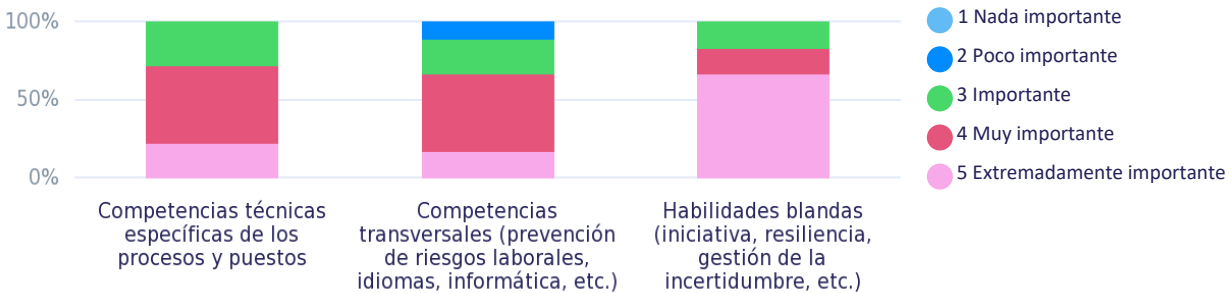


Como hemos visto anteriormente la mayoría de las empresas cree que las necesidades formativas están cubiertas por la oferta formativa existente pero el **82%** de los encuestados considera que el contexto actual está generando **nuevas necesidades de competencias y capacidades**.

En la siguiente tabla se puede apreciar como para el **82%** de las empresas las **habilidades blandas** son muy importantes o extremadamente importantes y para el 72% lo son las competencias técnicas. Las habilidades blandas obtienen también la mayor puntuación en la media ponderada, 4,5 sobre 5 puntos.

TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL

	1 NADA IMPORTANTE	2 POCO IMPORTANTE	3 IMPORTANTE	4 MUY IMPORTANTE	5 EXTREMADAMENTE IMPORTANTE	MEDIA PONDERADA (1 A 5)
Competencias técnicas específicas de los procesos y puestos	0	0	28%	50%	22%	3,94
Competencias transversales (prevención riesgos laborales, idiomas, informática...)	0	11%	22%	50%	17%	3,72
Habilidades blandas (iniciativa, resiliencia, gestión de la incertidumbre...)	0	0	17%	17%	66%	4,5



RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Factores que más influyen en las empresas a la hora de seleccionar a un candidato/a. La formación especializada y la actitud para aprender y trabajar se consolidan como los factores más decisivos en los procesos de reclutamiento y selección de personas.

“La falta de formación especializada y de experiencia relevante son considerados los mayores obstáculos en la contratación de personal. La movilidad geográfica se percibe como un problema importante, ya que para algunas personas, desplazarse 20-25 kilómetros representa un desafío que limita la aceptación de ciertos puestos.

La falta de flexibilidad en las condiciones laborales (salarios, horarios y jornada) y el desajuste entre las expectativas salariales de los candidatos y las ofertas en el mercado también contribuyen a la dificultad de encontrar candidatos para ciertos puestos”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“La formación específica y la motivación son los principales criterios para seleccionar al personal. Aunque habilidades digitales, conocimiento de idiomas y expectativas salariales son aspectos secundarios, el sector valora actitudes empáticas y disposición hacia el trabajo. Los centros colaboran con instituciones de formación para que estudiantes realicen prácticas, lo cual permite evaluar a los candidatos antes de ofrecerles un empleo. Esto también sirve como estrategia para captar personal de calidad”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“En los procesos de selección actuales, las habilidades blandas o "soft skills" son cada vez más valoradas, ya que las empresas buscan candidatos que no solo tengan competencias técnicas, sino que también posean habilidades sociales y de comunicación. Sin embargo, muchos sistemas de selección carecen de la estructura necesaria para evaluar estas habilidades de manera justa y efectiva, lo que dificulta la identificación de candidatos realmente cualificados”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

Causas de la dificultad de encontrar nuevos empleados/as: déficit de competencias y nuevos requerimientos del personal

“La falta de formación especializada y de experiencia relevante son considerados los mayores obstáculos en la contratación de personal. La movilidad geográfica se percibe como un problema importante, ya que para algunas personas, desplazarse 20-25 kilómetros representa un desafío que limita la aceptación de ciertos puestos.

La falta de flexibilidad en las condiciones laborales (salarios, horarios y jornada) y el desajuste entre las expectativas salariales de los candidatos y las ofertas en el mercado también contribuyen a la dificultad de encontrar candidatos para ciertos puestos”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“La principal barrera es la falta de formación específica en los candidatos. El salario y la movilidad geográfica no son problemas significativos, la falta de adaptación tecnológica en algunos empleados sigue siendo una limitación, especialmente en tareas de administración y registros”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La escasez de perfiles especializados, especialmente en electromecánica y mantenimiento de automatismos, es un desafío. Las empresas enfrentan problemas como la falta de formación, especialización y atractivo del sector para jóvenes y mujeres”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La hostelería enfrenta una falta de personal significativa, la dificultad radica en la rotación elevada y en la retención de empleados. La incompatibilidad horaria en hostelería —trabajar fines de semana y festivos— genera una falta de interés entre jóvenes, quienes valoran la conciliación. Las posiciones más complejas de cubrir son las de cocina debido a las habilidades específicas y experiencia requerida. Se encuentran

dificultades para captar empleados cualificados debido a la competencia con otros sectores de mayor estabilidad horaria y retribuciones”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

Tendencias están afectando en los proceso de captación, gestión y retención de talento

“Los nuevos requerimientos de los candidatos respecto a la conciliación y el teletrabajo están afectando los procesos de selección y retención de talento de forma positiva. Por otro lado, la falta de una estructura consolidada de formación dentro de las empresas limita la adaptabilidad de los empleados a nuevas tareas y tecnologías”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“La generación joven prioriza su tiempo y vida personal, lo cual ha creado una diferencia generacional en cuanto a expectativas laborales”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“La empresas se enfrentan a desafíos para atraer y retener talento especializado debido a: Rotación menor en empresas con buenas condiciones laborales y programas de formación, la rotación es limitada; Falta de especialización: Existe un déficit de formación en áreas técnicas cruciales (robótica, electrónica), lo que dificulta cubrir vacantes.

Programas de talento joven: Incluyen oportunidades para viajar, desarrollar proyectos y recibir mentoría de empleados senior para garantizar la transferencia de conocimiento”.

Entrevista personas expertas RRHH

Herramientas de inteligencia artificial o de big data en recursos humanos: implantación incipiente y preocupación por las malas prácticas en el uso de la IA

“La IA y el Big Data están cambiando la manera en que las empresas realizan reclutamientos y gestión de personal. Sin embargo, se expresan preocupaciones sobre el sesgo inherente en algunos algoritmos de IA, que en ocasiones pueden discriminar a ciertos perfiles. Se menciona la necesidad de una regulación en la negociación colectiva para supervisar y corregir el uso de estas tecnologías. La introducción de la IA plantea dilemas éticos y prácticos sobre la objetividad en la selección y promoción de personal,

y se advierte sobre el potencial de que estas herramientas refuercen sesgos existentes si no se controlan adecuadamente”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La implementación de herramientas tecnológicas y de IA en recursos humanos es incipiente y solo accesible para grandes cadenas. El uso de tecnologías digitales en operaciones, como la gestión de comandas, es habitual en restaurantes más avanzados”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La importancia de controlar y regular la IA, ya que si bien es una herramienta poderosa que puede aumentar la eficiencia, también plantea desafíos éticos y prácticos. La IA ha comenzado a reemplazar trabajos indirectos o de soporte, lo cual hace que se replantee la estructura de la jornada laboral. La reducción de horas es una de las soluciones sugeridas para adaptar el mercado laboral a este nuevo contexto, en el que el valor añadido que aporta cada trabajador puede ser mayor gracias al uso de tecnologías avanzadas. No obstante, se advierte que esta transición debe ser cuidadosamente gestionada para no sacrificar empleos innecesariamente”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La IA genera una sobrecarga de trabajo en algunos casos, ya que los empleados que deben utilizar herramientas de IA ahora pueden procesar más tareas en menos tiempo. Esto plantea la necesidad de redefinir los objetivos y de evitar una cultura de "presencialismo digital", donde los empleados se sientan obligados a cumplir con metas excesivas simplemente porque tienen acceso a tecnologías avanzadas. El reto, entonces, radica en equilibrar la productividad con el bienestar de los trabajadores, y en utilizar la IA como una herramienta complementaria, no como un sustituto”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La digitalización es cada vez más común en la administración y control de los conductores (tiempos de conducción, velocidad, ubicaciones). Se espera que esta tendencia siga en aumento”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

Estrategias y herramientas para promover la captación y retención del talento: programas para mejorar la cultura de aprendizaje y mejora del clima laboral.

“Se están implementando programas que mejoran el clima laboral, con el objetivo de que los empleados se sientan motivados y satisfechos en sus funciones. La formación continua y la organización de eventos para dar a conocer el trabajo en el sector también son estrategias importantes.

La formación en habilidades blandas como la resolución de conflictos y el trabajo en equipo se considera fundamental, dado que el sector demanda alta cohesión entre el personal para brindar un cuidado adecuado a los usuarios”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La formación es una inversión y así debe ser vista por las empresas. Formación, buenas condiciones de trabajo y salario, y la expectativa de una carrera laboral retiene talento. Las competencias tecnológicas y vinculadas al cambio climático son imprescindibles en esa estrategia”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Resaltar la importancia creciente de la salud mental en el ámbito laboral, es necesario promover programas de apoyo psicológico con un enfoque en problemas personales que afectan el desempeño laboral. Hay un aumento alarmante del absentismo laboral, ligado a problemas de salud mental y emocional, con tasas de crecimiento del 20-30% anual”.

Entrevista personas expertas RRHH

Implantación extendida de procedimientos para promover la igualdad y gestión de la diversidad

“Las empresas del sector aplican protocolos de igualdad y planes de acoso sexual, aunque la mayoría son pequeñas empresas que dependen de servicios externos para estas regulaciones”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Los planes de igualdad y comités de oportunidades son promovidos, aunque debido al tamaño de las empresas, la implementación es compleja y generalmente se basa en el convenio colectivo”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La igualdad salarial es un derecho, en la práctica, existen disparidades significativas que afectan la moral y el rendimiento de los empleados. Los planes de igualdad se presentan como una herramienta efectiva para identificar y corregir estas desigualdades, y su implementación está ayudando a que las empresas tomen conciencia de sus propios fallos en términos de compensación”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Las auditorías salariales y los análisis de puestos se enfoquen en identificar áreas donde las desigualdades son más pronunciadas, y que las empresas establezcan criterios claros para asignar salarios en función del valor del trabajo y no de otros factores subjetivos”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Los protocolos de acoso laboral y sexual han transformado las relaciones laborales y han creado ambientes de trabajo más seguros y respetuosos”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La importancia de educar a los empleados sobre comportamientos inapropiados, ya que en muchos casos el acoso o la discriminación se producen por falta de conocimiento y formación en estos temas”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Ciertos sectores, como el de manipulado de cítricos y el textil, son mayoritariamente feminizados y se caracterizan por salarios bajos y contratos fijos discontinuos. En contraste, los sectores tecnificados, predominantemente masculinos, ofrecen mejores condiciones salariales. La segregación de género se debe tanto a factores culturales como a la falta de políticas laborales que promuevan una mayor inclusión de la mujer en áreas tradicionalmente masculinas. En sectores como el cerámico, donde se ha intentado integrar a más mujeres, se observa que la falta de atracción se debe a las condiciones sociolaborales y las estructuras organizativas”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Desde la normativa de planes de igualdad, las empresas están obligadas a implementar medidas que promuevan la igualdad de género y la diversidad. Sin embargo, los planes de igualdad muchas veces se realizan para cumplir con la ley más que por un compromiso real con la igualdad. Se destaca la importancia de diagnósticos

objetivos, realizados mediante auditorías salariales, que permitan identificar desigualdades reales dentro de las empresas”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

Caracterización de los procesos de formación. Apuesta por modelos más flexibles, personalizados y a medida que combinen metodologías presenciales, on line e híbridas, formación en aula y en el puesto (Formación Dual), con un enfoque en áreas tecnológicas y competencias clave.

“Las empresas están cambiando hacia modelos de formación en línea, y esta modalidad está siendo ampliamente aceptada entre los candidatos, especialmente tras la pandemia. En cuanto a las modalidades de formación, la virtual ha crecido sustancialmente.

La velocidad a la que cambian las demandas del mercado hace difícil actualizar los programas formativos de manera rápida, especialmente debido a las regulaciones estatales. Aunque existen centros formativos bien equipados, estos se están quedando atrás en la capacitación en nuevas tecnologías como la robótica o habilidades avanzadas en informática.

Se enfatiza la importancia de las habilidades blandas, como la comunicación efectiva y la gestión de relaciones, particularmente en atención al cliente. Según los participantes, estas habilidades suelen ser críticas para mantener un puesto de trabajo a largo plazo, y se observa una carencia general en los candidatos que pasa desapercibida por ellos mismos”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“Aunque se han implementado más cursos virtuales, la formación presencial sigue siendo crucial para algunos puestos. Las empresas pequeñas y medianas subcontratan o recurren a instituciones especializadas para formar a sus empleados”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La formación continua es un aspecto fundamental para que los trabajadores puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral, especialmente en un contexto de rápida transformación tecnológica. Sin embargo, se observa que muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, no invierten lo suficiente en la capacitación de sus empleados. Esto es un problema grave, ya que la falta de formación afecta la competitividad de los empleados y de las empresas, y limita las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Existen diferencias en la actitud hacia la formación continua según la edad de los empleados. Mientras que los trabajadores jóvenes suelen valorar la formación y buscan oportunidades para mejorar sus habilidades, los empleados mayores pueden mostrar resistencia, especialmente si no han estado expuestos a programas de capacitación a lo largo de sus carreras. Esta resistencia puede deberse a la falta de familiaridad con los sistemas de formación actuales y a la percepción de que la capacitación es una carga adicional en lugar de una oportunidad de mejora”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La formación es una herramienta que no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la eficiencia y reduce los errores en la operación diaria. Es importante programas de formación adaptados a los distintos perfiles de empleados, y que las empresas inviertan en capacitar a sus trabajadores en nuevas tecnologías y habilidades relevantes para sus roles específicos”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La organización de la formación sigue siendo muy desorganizada, no tiene que ver con la carrera profesional, no se orienta a vacantes ni a carrera profesional, la formación debería ser el camino de la promoción”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“Uno de los temas recurrentes es la dificultad de cubrir puestos especializados debido a la rápida evolución tecnológica. Con la implantación de la Industria 4.0, hay una creciente demanda de perfiles altamente tecnificados y habilidades en Inteligencia Artificial (IA) y Big Data, que las instituciones educativas no siempre están preparadas para ofrecer en tiempo y forma. La transformación digital ha creado nuevos perfiles, pero la oferta de formación reglada no es suficiente para cubrir esta demanda. Asimismo, los oficios tradicionales están experimentando cambios debido a la tecnificación, y aunque el acceso a la formación profesional es mejor, siguen existiendo dificultades para encontrar trabajadores cualificados en sectores específicos”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La formación se ha vuelto una prioridad en las empresas, con un enfoque en áreas tecnológicas y competencias clave, Crecimiento de la formación virtual y online, aunque algunas áreas técnicas aún requieren presencialidad.

Entrevista personas expertas RRHH

“El futuro de la formación en la empresa se llama formación dual, que ya está regulada por el Sistema Nacional de Cualificaciones y FP. La formación dual, referida al Catálogo modular del Sistema Nacional de Cualificaciones y FP, facilita la obtención de acreditaciones oficiales que permiten a los trabajadores poner en valor el esfuerzo realizado para permanecer empleables por medio de reconocimientos académicos referidos al marco europeo de cualificaciones”.

Entrevista vertiente Administración Pública

“El proceso de actualización de la oferta formativa es fundamental para que los programas de formación respondan a las necesidades del tejido productivo y permitan a los trabajadores optimizar su empleabilidad. La oferta formativa se actualiza a partir del estudio de las necesidades comarcales y sectoriales”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“La formación integrada, modular y acreditable del Sistema Nacional de Cualificaciones y FP incorpora un diseño basado en las cualificaciones del Catálogo que permite combinar las competencias técnicas requeridas para el desempeño de los puestos, junto con otras transversales, clave y blandas que se incorporan en los módulos formativos asociados a las unidades de competencia. La FP que se organiza con base en el Catálogo combina estas competencias en los procesos formativos, sin necesidad de estar participando en distintos programas ad hoc”.

Entrevista vertiente Administración Pública

Áreas de formación que sería importante formar: competencias técnicas específicas, idiomas, tecnología, digitalización y habilidades blandas.

“A fin de evitar cursos que no resulten útiles, los centros coordinan las formaciones con el personal, asegurando que los contenidos formativos estén directamente relacionados con sus tareas diarias”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La modalidad blended (mixta) crece en popularidad. Las áreas de formación priorizadas son idiomas, tecnología, digitalización y habilidades blandas. También se destaca la formación en inteligencia emocional para mejorar la interacción en los equipos”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La formación en nuevas competencias (digitalización, idiomas, habilidades sociales) se ha incrementado, especialmente en áreas administrativas y de gestión”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

Necesidades formativas no cubiertas por la oferta formativa existente.

“Existen vacíos en competencias técnicas específicas de ciertos puestos de trabajo, lo cual se podría solventar si se potenciara la formación interna en las empresas. La rotación de personal en algunos sectores podría reducirse si las empresas se centraran en formar a los empleados en los conocimientos específicos de sus posiciones. Además de las competencias técnicas, se identifican como esenciales las competencias transversales, incluyendo las habilidades para adaptarse a entornos cambiantes y para trabajar en equipo”.

Entrevista vertiente Administración Públicas

“Las competencias técnicas específicas, así como las habilidades blandas, se consideran esenciales en el sector”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Es muy importante la capacitación en gestión y habilidades blandas para aliviar las tensiones en la empresa, se ha implementado formación en gestión y trato humano”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Los posibles déficits o necesidades no cubiertas tienen que ver con la rapidez con que evolucionan las tecnologías y procesos”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

“La formación se ha vuelto una prioridad en las empresas, con un enfoque en áreas tecnológicas y competencias clave, crecimiento de la formación virtual y online, aunque algunas áreas técnicas aún requieren presencialidad”.

Entrevista personas expertas RRHH

“Las empresas desarrollan departamentos específicos para identificar necesidades y formar a sus empleados. Falta de oferta en formación profesional técnica, lo que obliga

a depender de fabricantes de equipos, quienes a menudo no priorizan esta capacitación”.

Entrevista personas expertas RRHH

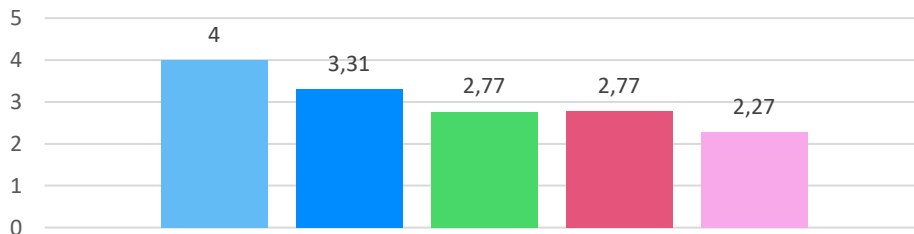
“Además de la formación técnica, las empresas valoran habilidades como la flexibilidad, atención al detalle, trabajo en equipo y habilidades de comunicación. La precisión es especialmente relevante en la fabricación, mientras que en el comercio destaca la atención al cliente”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL

VALORAR EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (REAL DECRETO LEY 32/2021, 28 DE DICIEMBRE 2021)

	1 IMPACTO NULO	2 POCO IMPACTO	3 IMPACTO MODERADO	4 ALTO IMPACTO	5 IMPACTO MUY ELEVADO	MEDIA PONDERADA (1 A 5)
● Generalización del contrato indefinido, reducción de la temporalidad.	0	13%	14%	32%	41%	4
● Contrato por circunstancias de la producción	9%	23%	27%	9%	32%	3,31
● Nueva regulación de los contratos formativos: formación en alternancia y para la adquisición de la práctica profesional	18%	27%	23%	23%	9%	2,77
● Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos. Crecimiento exponencial de los contratos fijos discontinuos	27%	23%	5%	36%	9%	2,77
● Reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP. Refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo	41%	14%	32%	4%	9%	2,27



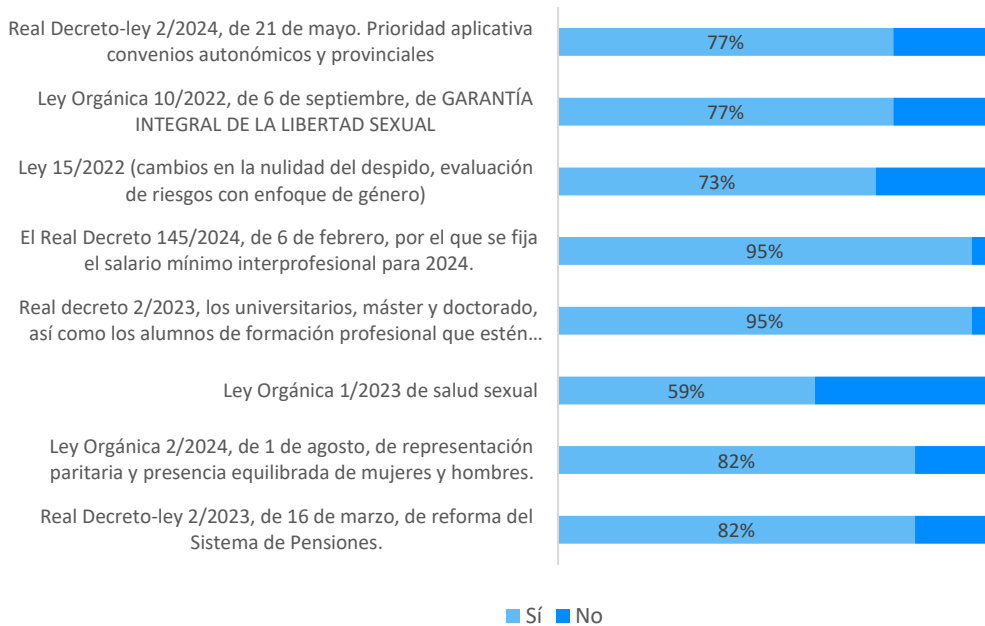
En relación con la valoración que hacen las empresas encuestadas del impacto de la Reforma Laboral, el 73% opina que la **generalización del contrato indefinido** ha tenido un alto impacto o un impacto muy elevado.

En la nueva regulación de los **contratos discontinuos** existe diversidad de opiniones, el 50% de las empresas considera que ha tenido un impacto nulo o poco impacto pero, sin embargo, un 45% considera que ha tenido un alto impacto o un impacto muy elevado. Las opiniones sobre el impacto de la **nueva regulación de los contratos formativos** también está muy dividida.

Si nos fijamos en la media ponderada las medidas que obtienen una puntuación más alta en cuanto a su impacto son la **generalización del contrato indefinido**, con 4 sobre 5, y el **contrato por circunstancias de la producción** (3,31).

¿CONOCE LAS SIGUIENTES LEYES Y NORMAS QUE SE HAN APROBADO EN LOS ÚLTIMOS MESES Y QUE AFECTAN AL ÁMBITO LABORAL?

	SÍ	NO
Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, regulando de nuevo, con efectos de 23/05/2024, los arts. 84.3 y 84.4 del ET. Prioridad aplicativa convenios autonómicos y provinciales	77%	23%
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	77%	23%
Ley 15/2022 (amplía las obligaciones en materia de discriminación, incluida la nulidad del despido o la obligación de hacer evaluación de riesgos con enfoque de género incluyendo la violencia sexual)	73%	27%
El Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.	95%	5%
Real decreto 2/2023, que incorpora una Disposición adicional quincuagésima segunda a la LGSS por la que los universitarios de grado, máster y doctorado, así como los alumnos de formación profesional que estén como becarios comenzarán a cotizar en la Seguridad Social, independientemente de que cobren por ello	95%	5%
Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual	59%	41%
Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.	82%	18%
Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de reforma del Sistema de Pensiones. La ampliación del periodo de aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) hasta 2050, así como el incremento del porcentaje del mismo hasta alcanzar el 1,2% en 2029 (desde el 0,7% actual) y el destope de las bases máximas con un incremento del 3,8% para 2024.	82%	18%

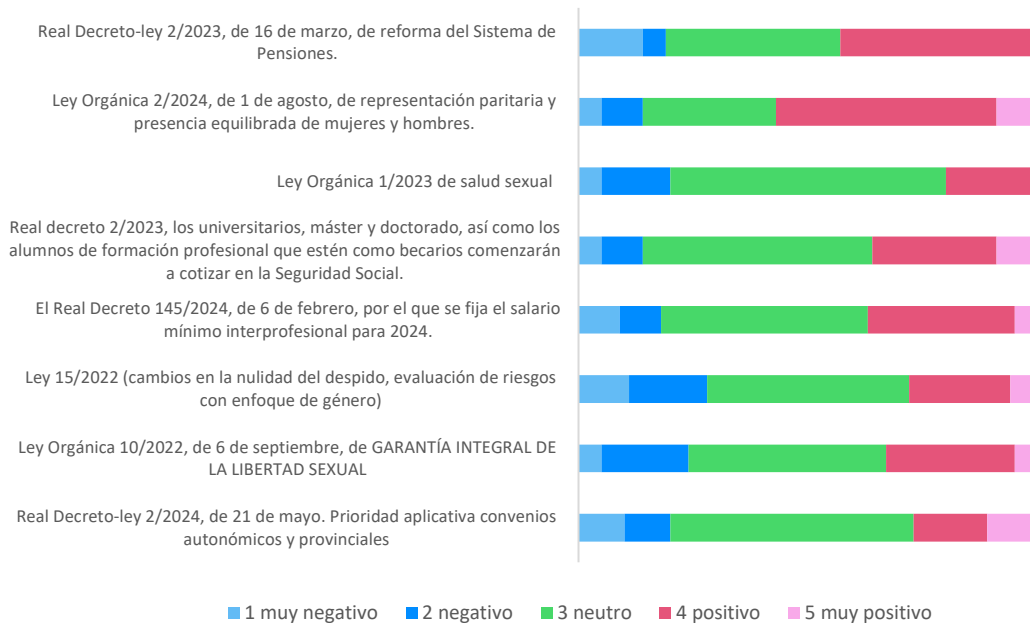


Casi la totalidad de las empresas encuestadas, un 95%, conoce El Real Decreto por el que se fija el **salario mínimo** y el que obliga a los **becarios a cotizar en la Seguridad Social**. También con

un porcentaje muy alto, un 82%, las empresas manifiestan conocer la Ley Orgánica de Representación **Paritaria** y el Real Decreto de reforma del **Sistema de Pensiones**.

¿PODRÍA VALORAR EL IMPACTO QUE ESTAS LEYES Y NORMAS PUEDEN TENER EN LAS RELACIONES LABORALES?

	1 MUY NEGATIVO	2 BAJO	3 NEUTRO	4 POSITIVO	5 MUY POSITIVO
Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, regulando de nuevo, con efectos de 23/05/2024, los arts. 84.3 y 84.4 del ET. Prioridad aplicativa convenios autonómicos y provinciales	10%	10%	53%	16%	11%
Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual	5%	19%	43%	28%	5%
Ley 15/2022 (amplía las obligaciones en materia de discriminación, incluida la nulidad del despido, la obligación de hacer evaluación de riesgos con enfoque de género incluyendo la violencia sexual)	11%	17%	44%	22%	6%
El Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.	9%	9%	45%	32%	5%
Real decreto 2/2023, que incorpora una Disposición adicional quincuagésima segunda a la LGSS por la que los universitarios de grado, máster y doctorado, así como los alumnos de formación profesional que estén como becarios comenzarán a cotizar en la Seguridad Social, independientemente de que cobren por ello.	5%	9%	50%	27%	9%
Ley Orgánica 1/2023 de salud sexual	5%	15%	60%	20%	0
Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.	5%	9%	29%	48%	9%
Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de reforma del Sistema de Pensiones. La ampliación del periodo de aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) hasta 2050, así como el incremento del porcentaje del mismo hasta alcanzar el 1,2% en 2029 (desde el 0,7% actual) y el destope de las bases máximas con un incremento del 3,8% para 2024.	14%	5%	38%	43%	0



Las valoraciones sobre el impacto que han tenido esas leyes en las relaciones laborales en general son bastante neutras, destacando en este sentido, la **Ley Orgánica de salud sexual** que un **60%** de las empresas considera que su impacto ha sido **neutro** y de la obligatoriedad de **cotizar los becarios a la Seguridad Social** con un **50%**.

En cuanto a las valoraciones más positivas sobre su impacto estaría la **Ley Orgánica de representación paritaria** ya que un **57%** de las empresas encuestadas opina que es **positivo o muy positivo**.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Impacto de la Reforma Laboral:

“La generalización de los contratos indefinidos ha dificultado las contrataciones temporales, sobre todo en temporadas como el verano, cuando el personal habitual toma vacaciones. Para manejar esto, algunos centros han optado por distribuir las vacaciones a lo largo del año, lo cual, aunque funcional, no es siempre bien recibido por los empleados.

Muchas de las nuevas normativas, como la regulación del salario mínimo y la igualdad de género, no han tenido un impacto significativo, dado que el sector ya cumplía con estos estándares”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Las nuevas normativas, como la reducción de jornada laboral a 37,5 horas, representan un desafío para el sector del transporte, dadas sus peculiaridades. Se observa una adaptación positiva en la oficina, aunque el cumplimiento en el sector de conductores es más complejo. Las normativas laborales deberían adaptarse según el tipo de sector para que las empresas puedan implementar las normativas con mayor eficacia”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La reforma laboral ha facilitado la adopción de contratos fijos discontinuos, permitiendo una mayor seguridad jurídica en periodos cíclicos de actividad (verano, festivos). Aunque se reconocen beneficios en la estabilidad de los contratos, la flexibilidad sigue siendo insuficiente en ciertos aspectos debido a las necesidades imprevisibles del sector de hostelería”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“Las empresas han adoptado protocolos de despido con enfoques de género y condiciones de salud, aunque esto genera inseguridades legales debido a la naturaleza interpretativa de ciertas leyes recientes”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La hostelería depende de trabajadores extranjeros para cubrir puestos básicos. Se emplea el arraigo por formación para regularizar a inmigrantes, aunque los trámites burocráticos dificultan su contratación inmediata”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La negociación colectiva en hostelería se organiza principalmente a nivel provincial, y existe resistencia a unificar estos convenios a nivel autonómico debido a disparidades salariales y normativas locales.

La mayoría de los convenios están por encima del salario mínimo, y la ley de protección de derechos de género en despidos ha creado inquietudes por su impacto en la toma de decisiones empresariales”.

Entrevista vertiente organizaciones empresariales

“La reforma laboral, que promovió la estabilidad en el empleo, y el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) han permitido a los trabajadores mejorar sus condiciones. Esta estabilización ha facilitado la retención de talento en ciertos sectores

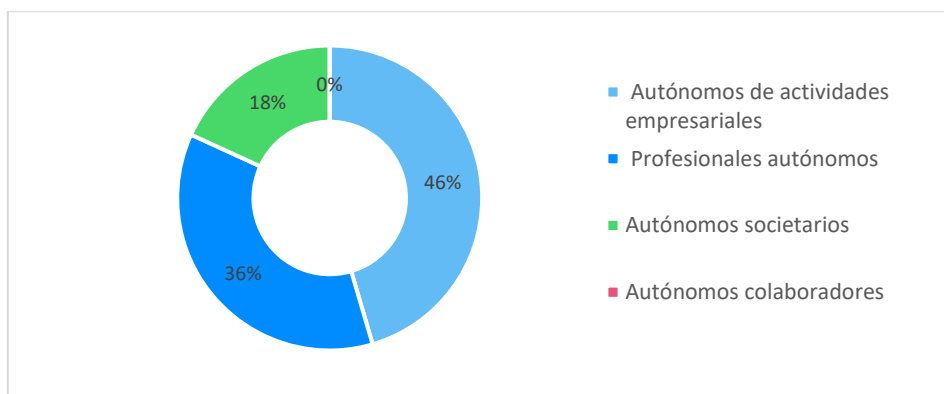
y ha cambiado la dinámica del mercado, permitiendo a las empresas ajustarse a nuevas realidades sin perder competitividad. Existen aún algunas limitaciones en las políticas actuales, señalando que podrían fortalecerse aún más para responder a las demandas de flexibilidad y estabilidad que caracterizan el empleo actual”.

Entrevista vertiente organizaciones sindicales

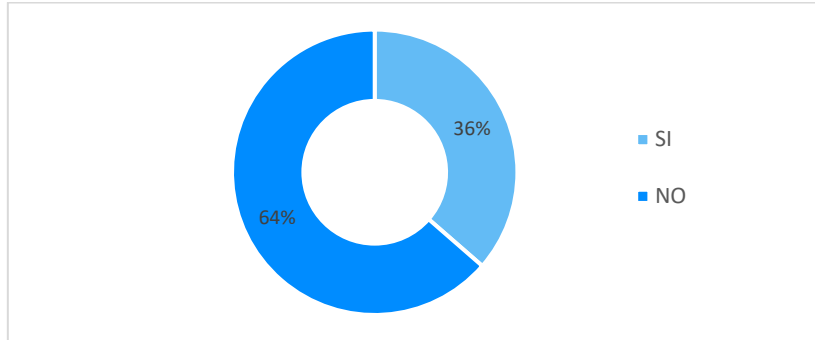
BLOQUE IV. ESTUDIO ESPECÍFICO TRABAJO AUTÓNOMO

PERFIL PARTICIPANTES

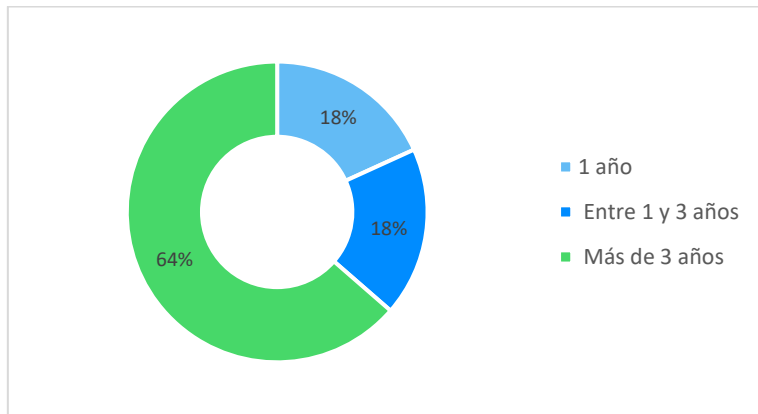
TIPO DE SOCIEDAD



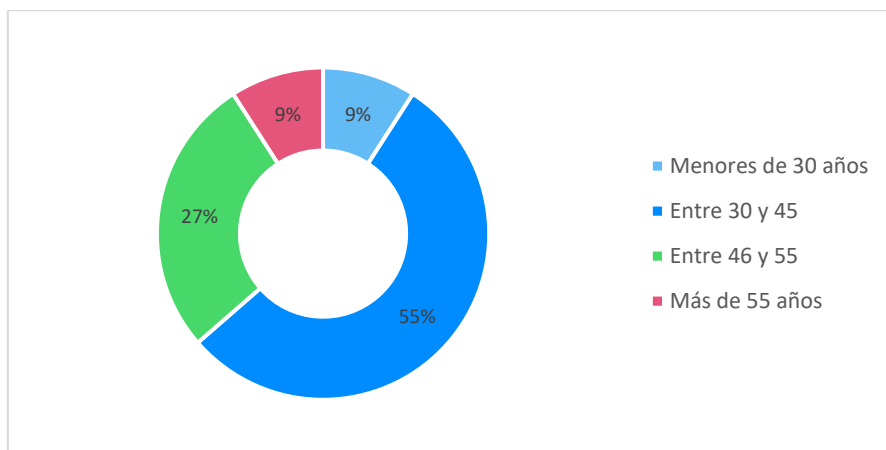
EMPLEADOS A CARGO



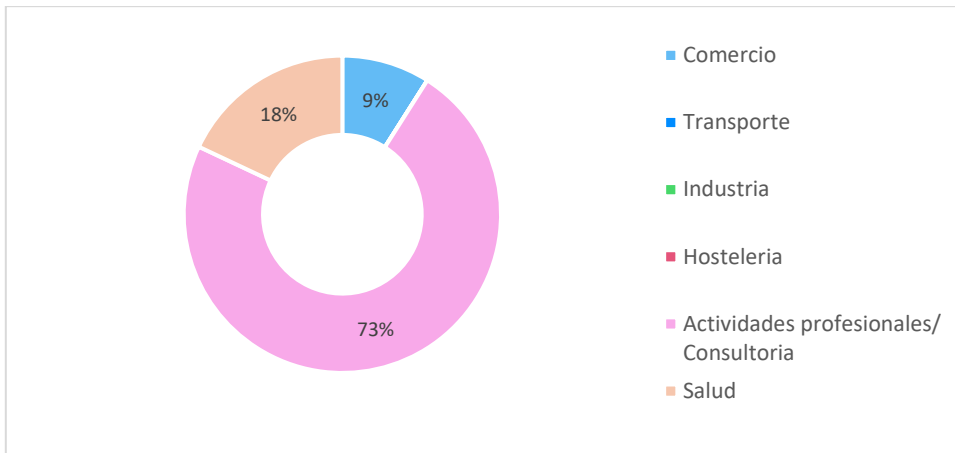
ANTIGÜEDAD COMO AUTÓNOMO



EDAD MEDIA EMPLEADOS



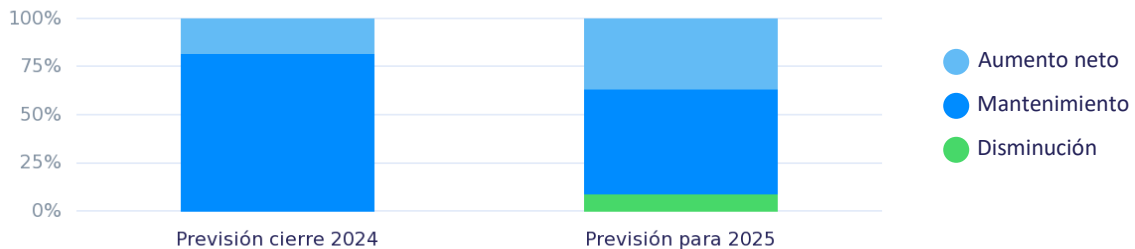
ACTIVIDAD PRINCIPAL



RESULTADOS

PREVISIÓN DE FACTURACIÓN

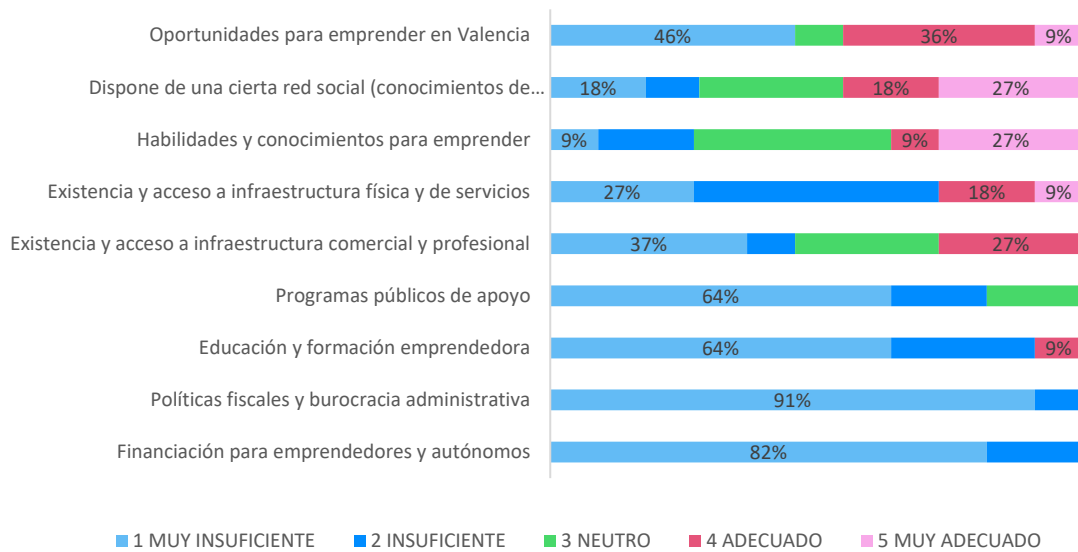
	AUMENTO NETO	MANTENIMIENTO	DISMINUCIÓN
Previsión cierre 2024	18%	82%	0
Previsión para 2025	36%	55%	9%



El **82%** de las personas autónomas consultadas en el mes de septiembre (un mes antes de la DANA) apuntaba una previsión de **mantenimiento** de la facturación para el cierre de 2024, solo un **18%** prevé un aumento neto. Para el 2025 las previsiones eran más optimistas, el **55%** creía que se mantendrá la facturación y un **36%** preveía un aumento neto; percepción que

obviamente se ha visto truncada abruptamente a raíz del impacto de la DANA que ha tenido un impacto especialmente negativo en el sector de trabajo autónomo de valencia y sobre todo del área metropolitana (vide “Estudio Análisis del Impacto de la DANA en la Actividad Empresarial y el Mercado Laboral”)

VALORAR LAS CONDICIONES DEL ENTORNO PARA EMPRENDER Y DESARROLLAR LA ACTIVIDAD COMO AUTÓNOMO EN VALENCIA



	1 MUY INSUFICIENTE	2 INSUFICIENTE	3 NEUTRO	4 ADECUADO	5 MUY ADECUADO
Oportunidades para emprender en Valencia	46%	0	9%	36%	9%
Dispone de una cierta red social (conocimientos de emprendedores)	18%	10%	27%	18%	27%
Habilidades y conocimientos para emprender	9%	18%	37%	9%	27%
Existencia y acceso a infraestructura física y de servicios	27%	46%	0	18%	9%
Existencia y acceso a infraestructura comercial y profesional	37%	9%	27%	27%	0
Programas públicos de apoyo	64%	18%	18%	0	0
Educación y formación emprendedora	64%	27%	0	9%	0
Políticas fiscales y burocracia administrativa	91%	9%	0	0	0
Financiación para emprendedores y autónomos	82%	18%	0	0	0

En cuanto a las valoraciones de las condiciones del entorno para emprender o desarrollar una actividad como autónomo son particularmente negativas en la percepción de las personas del sector del trabajo autónomo consultados, valorándose casi todos los factores como muy

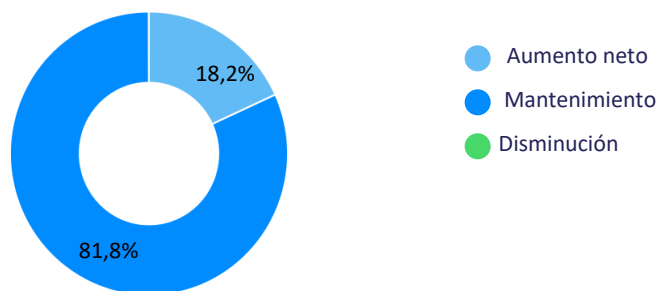
insuficiente. Destacar que el **91%** de los encuestados considera **muy insuficientes las políticas fiscales y la burocracia administrativa.**

Entre las peores valoradas también se encuentra la **financiación para emprendedores y autónomos** que el **82%** de los encuestados considera muy insuficiente y los **programas públicos de apoyo y la educación emprendedora** que es considerada muy insuficiente para el 64% de las personas autónomas encuestadas.

Destacar, por otro lado, que las **oportunidades para emprender** en Valencia y disponer de una **red social** son valoradas por el 45% de los encuestados como **adecuadas o muy adecuadas.**

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2025

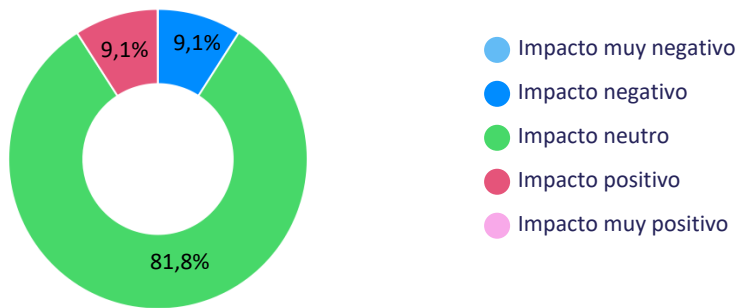
RESPUESTA	PORCENTAJE
Aumento neto	18,2%
Mantenimiento	81,8%
Disminución	0%



En cuanto a las previsiones de contratación para el 2025 solo el 18% de los encuestados prevé un aumento neto, el **82%** pensaba (antes de la DANA) **mantener el nivel de contratación.**

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA COYUNTURA ECONÓMICA ACTUAL EN LAS PREVISIONES DE CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2025

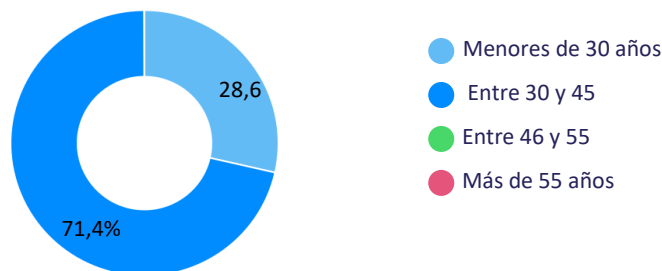
RESPUESTA	PORCENTAJE
Impacto muy negativo	0%
Impacto negativo	9,1%
Impacto neutro	81,8%
Impacto positivo	9,1%
Impacto muy positivo	0%



Casi un 82% de las personas autónomas encuestadas no creía en el momento de la consulta en el mes de septiembre que la coyuntura económica actual haya tenido impacto en las previsiones de contratación para el año 2025.

TRAMOS DE EDAD EN EL CASO DE NUEVAS CONTRATACIONES

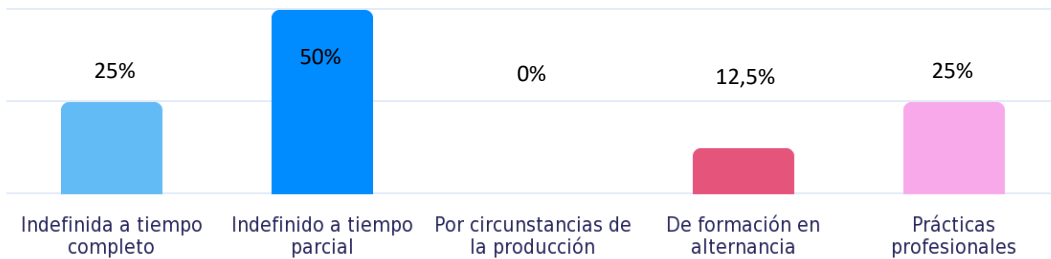
RESPUESTA	PORCENTAJE
Menores de 30 años	28,6%
Entre 30 y 45	71,4%
Entre 46 y 55	0%
Más de 55 años	0%



En el caso de nuevas contrataciones el 71% de los encuestados contrataría en el tramo de 30 a 45 años, el 29% menores de 30 años, entre los tramos más altos de edad no habría contrataciones.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE SE PREVÉ UTILIZAR

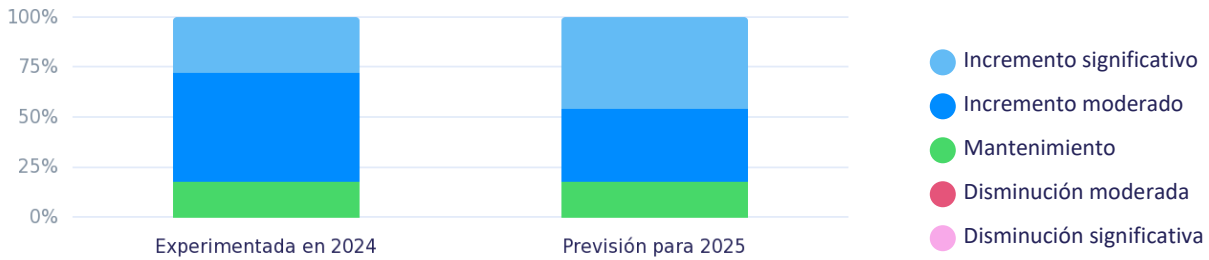
RESPUESTA	PORCENTAJE
Indefinida a tiempo completo	25%
Indefinido a tiempo parcial	50%
Por circunstancias de la producción	0%
De formación en alternancia	12,5%
Prácticas profesionales	25%



En **50%** de los trabajadores autónomos encuestados optaría por la **contratación indefinida a tiempo parcial**, mientras que solo el 25% utilizaría la contratación indefinida a tiempo completo y en igual porcentaje la modalidad de prácticas profesionales.

EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES QUE HA EXPERIMENTADO SU EMPRESA EN 2024 Y LA PREVISIÓN PARA 2025

	INCREMENTO SIGNIFICATIVO	INCREMENTO MODERADO	MANTENIMIENTO	DISMINUCIÓN MODERADA	DISMINUCIÓN SIGNIFICATIVA
Experimentada en 2024	27%	55%	18%	0	0
Previsión para el 2025	46%	36%	18%	0	0



Para un **55%** de los encuestados los costes laborales en 2024 sufrieron un **incremento moderado**, solo un 27% considera que el incremento de los costes laborales fue significativo.

En cuanto a la previsión para el 2025 sube hasta el 46% las personas autónomas encuestadas que consideran que los costes laborales sufrirán un **incremento significativo**.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Tendencias de la actividad trabajo autónomo y del empleo: previsión de incremento moderado de la facturación, antes del impacto de la DANA

“Un tercio de los autónomos reporta aumento en facturación en el 2024, mientras que otros informan estabilidad o caída. Aumento de costes laborales y fiscales por nuevas regulaciones como la jornada de 37.5 horas, lo que impactará significativamente a microempresas y autónomos”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Para el 2025 se espera estabilidad en la facturación de los autónomos. Se anticipa que alrededor del 30-35% aumentará su facturación, mientras un 40-45% la mantendrá y el 25% restante la verá disminuida”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Las licencias de apertura y la cantidad de trámites pueden demorar hasta 18 meses, generando costos adicionales para los emprendedores que aún no pueden operar. Hay consenso en que estas barreras deben reducirse”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se enfatiza la necesidad de mayor seguridad jurídica y de mantener normas fiscales consistentes para fomentar la inversión a largo plazo en el sector autónomo”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Muchos autónomos carecen de un plan de negocio estructurado, lo cual se considera esencial para proyectar ingresos, gastos y asegurar la viabilidad financiera de la empresa”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La falta de continuidad en negocios familiares o de larga data es preocupante, especialmente en zonas rurales. Se propone un sistema de transición gradual entre generaciones para facilitar la transferencia de conocimientos y clientela”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“La falta de infraestructura adecuada y una red de apoyo efectiva para emprendedores dificulta nuevas iniciativas. Se subraya la necesidad de utilizar herramientas digitales y redes para mejorar la visibilidad y competitividad”.

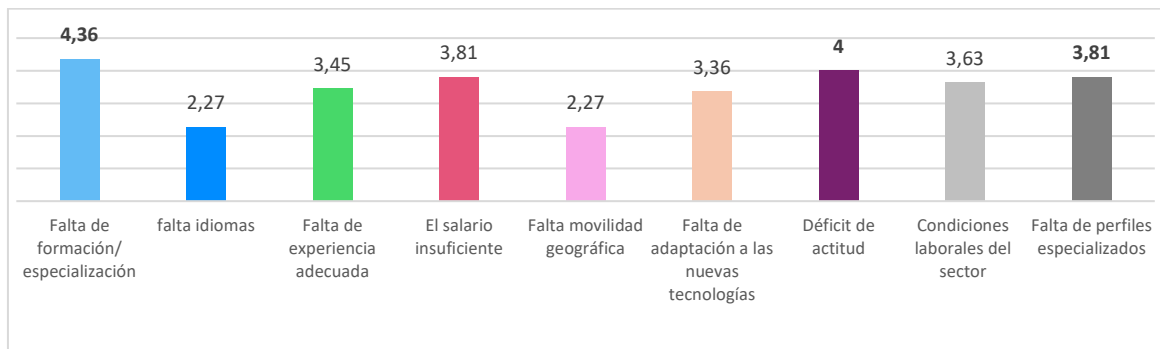
Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Respecto a la edad predominan mayores de 50 años, un grupo con experiencia y responsabilidad, aunque a menudo excluido del mercado laboral convencional”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL

	1 NADA IMPORTANTE	2 POCO IMPORTANTE	3 IMPORTANTE	4 MUY IMPORTANTE	5 EXTREMADAMENTE IMPORTANTE	MEDIA PONDERADA (1 A 5)
Falta de formación/ especialización	0	9%	18%	0	73%	4,36
Insuficiencia dominio de otros Idiomas	36%	0	64%	0	0	2,27
Falta de experiencia adecuada	0	27%	27%	19%	27%	3,45
El salario ofertado no cubre las expectativas	0	9%	27%	37%	27%	3,81
Falta movilidad geográfica	55%	0	18%	18%	9%	2,27
Falta de adaptación a las nuevas tecnologías	9%	9%	27%	45%	9%	3,36
Déficit de actitud/disposición/interés	0	1	4	0	6	4
Condiciones laborales del sector (jornada, horario, etc.)	1	1	3	2	4	3,63
Falta de perfiles especializados	0	1	3	4	3	3,81

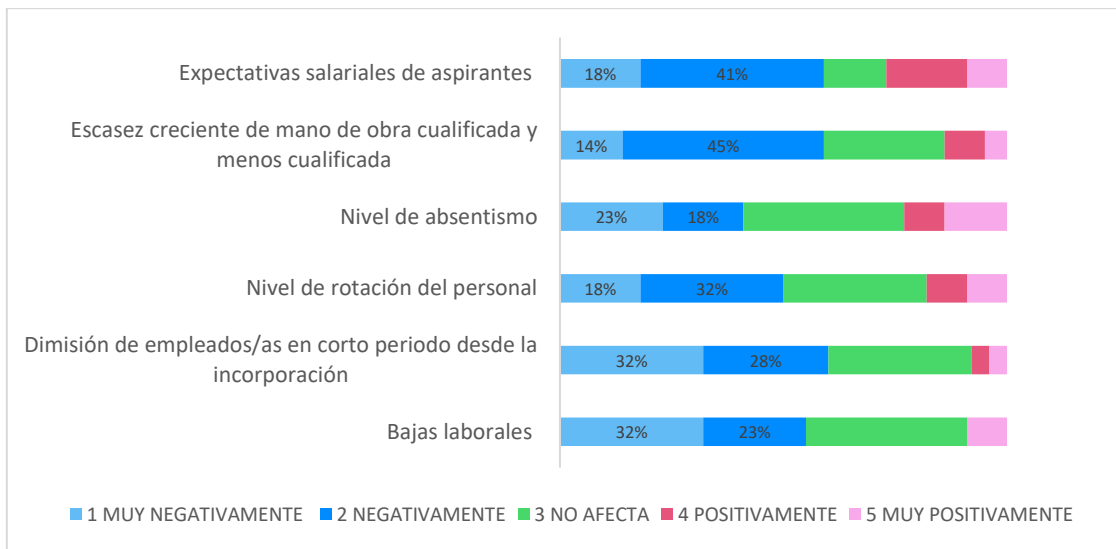


Entre las distintas causas que dificultan encontrar personal destaca la falta de **formación o especialización**, un **73%** de los encuestados lo consideran **extremadamente importante**.

Atendiendo a la media ponderada para una mejor comparación tendríamos, en primer lugar, la falta de **formación/especialización** con un **4,36** sobre 5 como la causa más importante en la dificultad de encontrar personal, en segundo lugar, el **déficit de actitud, disposición e interés** con un **4** y, en tercer lugar, la **falta de perfiles especializados** y que el **salario** ofertado no cubre las expectativas con un **3,81** ambas.

CÓMO AFECTAN LAS SIGUIENTES TENDENCIAS A LOS PROCESOS DE CAPTACIÓN, GESTIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

	1 MUY NEGATIVAMENTE	2 NEGATIVAMENTE	3 NO AFECTA	4 POSITIVAMENTE	5 MUY POSITIVAMENTE
Expectativas salariales de aspirantes	18%	41%	14%	18%	9%
Escasez creciente de mano de obra cualificada y menos cualificada	14%	45%	27%	9%	5%
Nivel de absentismo	23%	18%	36%	9%	14%
Nivel de rotación del personal	18%	32%	32%	9%	9%
Dimisión de empleados/as en corto periodo desde la incorporación	32%	28%	32%	4%	4%
Bajas laborales	32%	23%	36%	0	9%
Nuevos requerimientos de los candidatos/as: conciliación, teletrabajo, salario emocional, movilidad, etc.	18%	18%	46%	18%	0

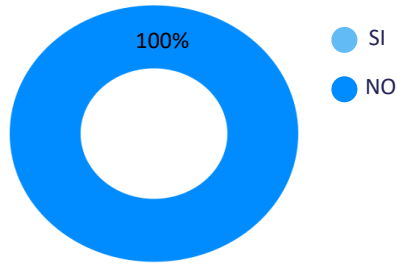


El **60%** de personas autónomas participantes en el estudio afirma que la **dimisión de empleados/as en corto periodo** desde la incorporación afecta **negativamente o muy negativamente** a los procesos de captación, gestión y retención de talento.

Otras tendencias que se destacan son la **escasez de mano de obra cualificada y menos cualificada** y las **expectativas salariales de los aspirantes**, que el **59%** de los encuestados piensa que afectan **negativamente o muy negativamente** a los procesos de captación y retención de talento.

¿HA RECIBIDO ALGUNA FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA SER AUTÓNOMO?

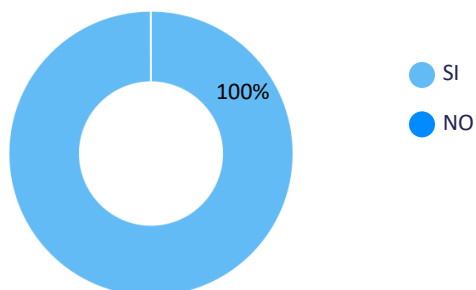
RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	0%
NO	100%



Ninguna de las personas encuestadas ha recibido formación específica para ser autónomo, y por otro lado, a todos, el 100% les gustaría recibir formación para mejorar su negocio.

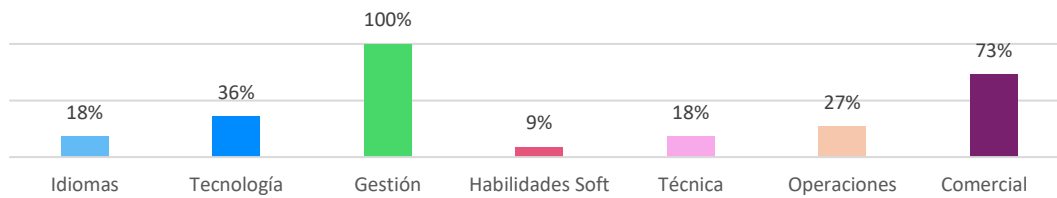
¿LE GUSTARÍA RECIBIR MÁS FORMACIÓN PARA MEJORAR SU NEGOCIO?

RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	100%
NO	0%



¿QUÉ TIPO DE FORMACIÓN LE GUSTARÍA RECIBIR?

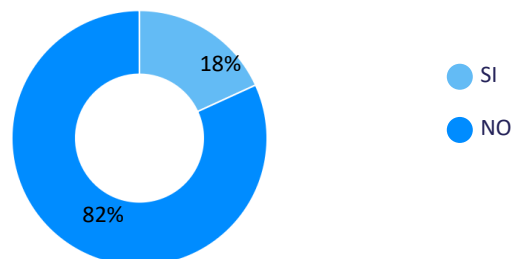
RESPUESTA	PORCENTAJE
Idiomas	18%
Tecnología/digitalización	36%
Gestión	100%
Habilidades Soft: Interpersonales, Sociales (resiliencia, comunicación, liderazgo, resolución de problemas, gestión incertidumbre, trabajo en equipo)	9%
Técnica	18%
Operaciones	27%
Comercial	73%
Servicio o atención al cliente	46%



En cuanto al tipo de formación que les gustaría recibir a las personas autónomas encuestadas estaría en primer lugar, con un **100%**, formación para la **gestión** de su negocio y, en segundo lugar, con un **73%**, **formación comercial**, en tercer lugar, con un porcentaje ya muy inferior, el **36%**, le gustaría recibir **formación en tecnologías**.

¿PARTICIPA EN ALGUNA ASOCIACIÓN O RED DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS?

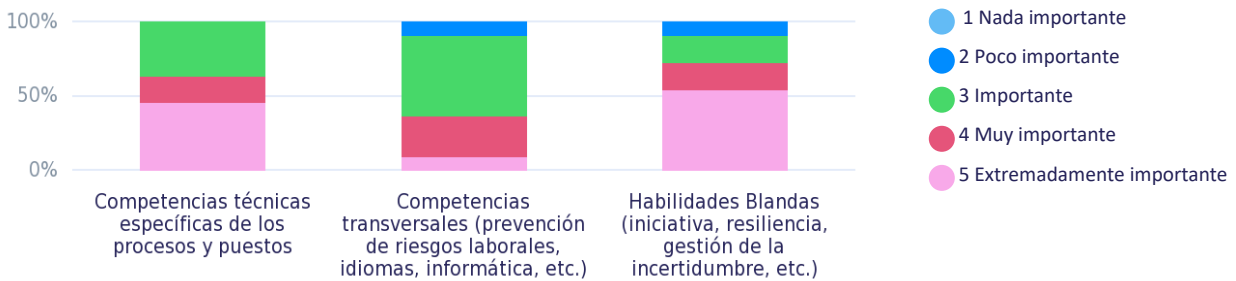
RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	18%
NO	82%



El 82% de las personas encuestadas participa en asociaciones o redes de apoyo a los trabajadores autónomos.

TIPO DE COMPETENCIAS NECESARIAS PARA CAPACITAR AL PERSONAL

	1 NADA IMPORTANTE	2 POCO IMPORTANTE	3 IMPORTANTE	4 MUY IMPORTANTE	5 EXTREMADAMENTE IMPORTANTE	MEDIA PONDERA DA (1 A 5)
Competencias técnicas específicas de los procesos y puestos	0	0	36%	18%	46%	4
Competencias transversales (prevención riesgos laborales, idiomas, informática...)	0	9%	55%	27%	9%	3,3
Habilidades blandas (iniciativa, resiliencia, gestión de la incertidumbre...)	0	9%	18%	18%	55%	4,2



En relación con el tipo de competencias que serían necesarias para capacitar al personal, el **55%** de los autónomos participantes en el estudio considera las **Habilidades Blandas** “**extremadamente importantes**” y el 46% las competencias técnicas específicas.

Así, si nos fijamos en la media ponderada aparece con mayor puntuación, un 4,2 sobre 5, las Habilidades Blandas, en segundo lugar, con un 4, las Competencias Técnicas específicas y, por último, con una puntuación bastante más baja, un 3,3, las Competencias transversales.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Gestión de RRHH y Formación: déficit de competencias de gestión empresarial y digitalización

“Es crucial disponer de conocimientos sólidos para evitar la mortalidad empresarial, incluyendo análisis del público objetivo, márgenes comerciales y costos operativos”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se observa una carencia de habilidades técnicas específicas en los autónomos, especialmente en oficios que requieren competencia técnica como fontanería, electricidad, etc”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Los autónomos enfrentan barreras significativas en términos de habilidades digitales. La falta de alfabetización digital limita su capacidad para aprovechar herramientas modernas de gestión, marketing y administración, afectando su competitividad en un mercado cada vez más digital”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Hay carencia de personal capacitado en ciertos oficios, y se evidencia una creciente demanda de perfiles técnicos. La digitalización es una tendencia clave, pero el comercio electrónico y la adaptación a nuevas formas de consumo también son desafíos relevantes”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Los trabajadores mayores a menudo son desplazados y encuentran dificultades para adaptarse a nuevos empleos o formaciones, lo cual plantea la necesidad de políticas inclusivas y capacitaciones continuas para este grupo”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se enfatiza la importancia de la educación y la formación continua. Los programas públicos, aunque existen, requieren una implementación más efectiva, especialmente en zonas menos urbanizadas donde el acceso a formación y apoyo financiero es limitado”.

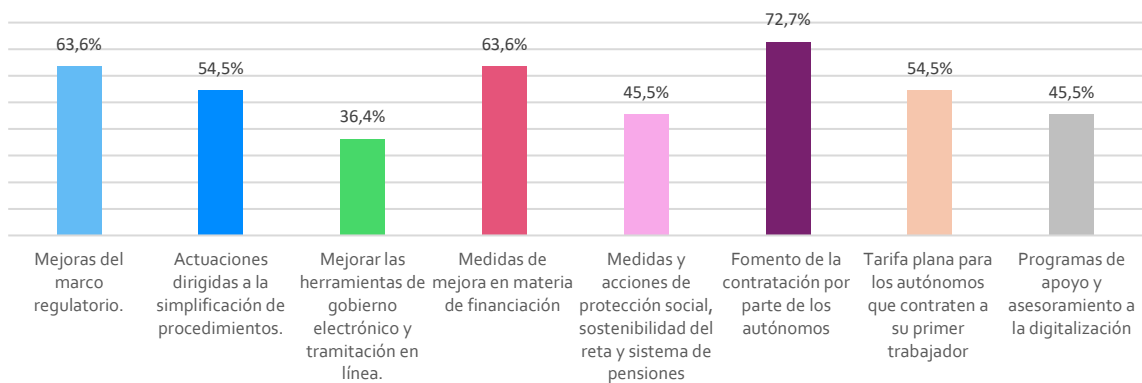
Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Las asociaciones de autónomos y las universidades pueden jugar un rol esencial en la formación y desarrollo de los autónomos, proporcionando conocimientos actualizados y relevantes”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

ACCIONES QUE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DEBERÍAN PRIORIZAR PARA APOYAR AL SECTOR

RESPUESTA	PORCENTAJE
Mejoras del marco regulatorio.	63,6%
Actuaciones dirigidas a la simplificación de procedimientos.	54,5%
Mejorar las herramientas de gobierno electrónico y tramitación en línea.	36,4%
Medidas de mejora en materia de financiación	63,6%
Medidas y acciones de protección social, sostenibilidad del reta y sistema de pensiones	45,5%
Fomento de la contratación por parte de los autónomos	72,7%
Tarifa plana para los autónomos que contraten a su primer trabajador	54,5%
Programas de apoyo y asesoramiento a la digitalización	45,5%
Otras medidas	0%



En cuanto a las acciones que las administraciones públicas deberían priorizar para ayudar al sector del trabajo autónomo, los encuestados consideran, con un **73%**, el **fomento de la contratación por parte de los autónomos** y con un 64% mejoras en el marco regulatorio y medidas de mejora en materia de financiación.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO ENTREVISTAS Y FOCUS GROUP

Necesidades y propuestas sector trabajo autónomo

“Los programas públicos de apoyo se considera que llegan tarde, son insuficientes y tienen un bajo nivel de conocimiento entre los autónomos”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se destaca la importancia de incluir educación sobre emprendimiento desde la formación profesional y universitaria”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se aboga por un marco regulatorio menos complejo y procesos más eficientes. La tarifa plana para autónomos y posibles exenciones son destacadas como necesarias para hacer sostenible la contratación de personal”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Se proponen incentivos específicos para que autónomos puedan contratar personal, disminuyendo las cargas fiscales y sociales”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

“Aunque existen mejoras en las medidas de protección social, como la posibilidad de recibir prestación en caso de baja prolongada, el sistema aún necesita ajustes para ser comparable al de los trabajadores asalariados”.

Entrevista segmento organizaciones empresariales

6. CONCLUSIONES

En este apartado se recoge la síntesis de las principales conclusiones obtenidas del estudio que permiten poner en valor el trabajo de recopilación de información a través de la investigación cuantitativa (Encuesta empresas) y cualitativa realizada (Entrevistas y Focus group) y del análisis desarrollado que sirve para dar respuesta a los objetivos del estudio y para orientar posibles líneas de actuación a tener en cuenta por los agentes públicos y privados implicados en la formulación de programas de desarrollo empresarial, políticas activas de empleo y desarrollo de la formación en la ciudad de Valencia y área metropolitana.

Las conclusiones se han estructurado con arreglo a los dos ámbitos de análisis del estudio y que incluyen a su vez diversos bloques de contenidos específicos.

- BLOQUE I. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL.
- BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.
- BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.
- BLOQUE IV. TENDENCIAS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DE TRABAJO AUTÓNOMO

BLOQUE I. TENDENCIAS MERCADO LABORAL PARA 2025.

➔ En el mes de septiembre, un mes antes de la DANA, un 50% de las empresas preveía un **aumento neto en las contrataciones y un 45% un mantenimiento en el empleo**. Esto sugiere un enfoque cauteloso por parte de los empleadores, que priorizan la estabilidad sobre el crecimiento. Solo un **15% de las empresas** indicaba haber experimentado un impacto positivo en la contratación, lo que refleja que el crecimiento del empleo está restringido a sectores específicos que han mostrado resiliencia o se han adaptado rápidamente a las nuevas condiciones del mercado.

➔ Las **tendencias de evolución de la contratación** están marcadas por factores estructurales (desajustes entre la oferta y demanda, competencias, incremento de las regulaciones normativas...).

➔ Distribución por **modalidades contractuales**: el efecto de la nueva regulación de la contratación ha impulsado la **contratación indefinida a tiempo completo** hasta el 77%, después se sitúa el contrato indefinido a tiempo parcial que crece respecto al año 2024, le sigue el contrato por circunstancias de la producción y hay que destacar el aumento con respecto al año pasado de la modalidad de prácticas profesionales.

- ✓ Los **contratos indefinidos** representan un **77% del total**, lo que demuestra que la estabilidad laboral sigue siendo una prioridad tanto para empleadores como para empleados.
- ✓ En contraste, los **contratos indefinidos a tiempo parcial** han crecido hasta alcanzar el **23%**, una tendencia que refleja la búsqueda de flexibilidad por parte de las empresas. Este tipo de contrato permite a las organizaciones ajustar sus operaciones sin comprometer la estabilidad del empleo.
- ✓ Los **contratos para formación o prácticas** constituyen el **18%**, lo que sugiere un compromiso continuo con el desarrollo de talento joven y la capacitación de nuevos profesionales, aunque esta cifra se ha mantenido estable respecto a años anteriores.

➔ **Flexibilidad Laboral: Un Pilar en Evolución:** Avance de medidas de flexibilidad interna, como flexibilidad horaria (52,38%) y movilidad funcional (38,1%).

- ✓ La adopción de medidas de **flexibilidad laboral** ha crecido significativamente en el último año. En 2024, el **90% de las empresas** encuestadas han implementado estrategias de flexibilidad horaria, duplicando casi el porcentaje registrado en 2023.
- ✓ **Otras Formas de flexibilidad implementadas:** Trabajo remoto parcial o completo, horarios escalonados que permiten a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales, semanas laborales comprimidas para mejorar la productividad y reducir el agotamiento.

➔ **Remuneraciones y Costes Operativos**

- ✓ **Evolución salarial:** Un 60% de las empresas planea mantener los niveles salariales actuales, mientras que un 41% prevé incrementos moderados. Esto muestra un equilibrio entre la necesidad de retener talento y las limitaciones financieras que enfrentan las empresas.
- ✓ **Incremento de costes:** Más del 55% de las empresas ha experimentado un aumento en sus costes operativos en 2024, y el 65% anticipa que esta tendencia continuará en 2025. Estos aumentos están vinculados a factores como la inflación, los cambios normativos y las demandas crecientes de sostenibilidad empresarial.

BLOQUE II. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO.

- ➔ **Dificultades crecientes para cubrir vacantes debido a falta de perfiles especializados y déficit de formación adecuada.** Muchas empresas reportan dificultades para cubrir vacantes debido a la falta de perfiles especializados y a condiciones laborales menos competitivas en comparación con otros países.

- ➔ **Exigencias de las personas al acceder a procesos de selección:** Se valora la conciliación, teletrabajo y salario emocional, pero las empresas enfrentan retos como alta rotación y dimisiones frecuentes. Impactos negativos en las empresas: aumento de costes, pérdida de conocimiento y disminución de productividad.

- ➔ **La inteligencia artificial** aún no tiene impacto significativo en la mayoría de empresas, salvo en sectores tecnológicos avanzados.

- ➔ **Estrategias Empresariales:** Las grandes empresas avanzan en planes estratégicos para captar talento, mientras las pequeñas adoptan medidas puntuales.

- ➔ **La formación adecuada y la disposición y actitud** se mantienen como los factores más valorados en los procesos de selección; por primera vez las habilidades blandas superan en importancia a la experiencia previa.

- ➔ Entre las tendencias que están incidiendo de manera más negativa en los procesos de **captación de talento** destacan las **expectativas salariales y no salariales** de las personas candidatas y la **escasez de mano de obra cualificada**.

- ➔ Se mantiene la tendencia de **crecimiento significativo del absentismo**, las **dificultades de captación de talento y la rotación** como problemas de calado en la gestión de personas que implica: aumento de los costes de contratación y formación, disminución de la productividad y dificultades para alcanzar los objetivos.

➔ **Formación y Competencias: Necesidades y Áreas de formación prioritarias.**

- ✓ **Las habilidades blandas** son altamente valoradas, destacando competencias como la capacidad de liderazgo, la gestión de conflictos y la adaptabilidad al cambio.
- ✓ **La transformación digital** ha incrementado la demanda de habilidades técnicas en áreas como análisis de datos, ciberseguridad y automatización.
- ✓ **Mayor movilidad laboral y búsqueda de perfiles híbridos** con competencias digitales, blandas y sectoriales.
- ✓ **Enfoque creciente en diversidad**, inclusión y mejora de la experiencia del candidato.

➔ Estas conclusiones subrayan **la necesidad de colaboración estratégica** entre empresas, entidades formativas y la administración pública para abordar los desafíos actuales y futuros del mercado laboral en Valencia.

- ✓ Fortalecer la **coordinación entre políticas públicas y acciones empresariales** para fomentar el empleo y la formación.
- ✓ Desarrollar **estrategias específicas para sectores más afectados** por la regulación y la incertidumbre económica.
- ✓ Potenciar **programas formativos adaptados** a las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.

BLOQUE III. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL

➔ **Conocimiento de normas:** Buen nivel de conocimiento del Real Decreto del SMI, pero menor para normativas específicas tan impactantes en la gestión de personas como la Ley 15/2022.

➔ **Percepción positiva de los aspectos de la reforma laboral:** la generalización de contratos indefinidos, reducción de temporalidad y fortalecimiento de la formación. En cuanto a las nuevas normativas destaca la valoración positiva de la ley orgánica de representación paritaria, real decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de reforma del sistema de pensiones.

➔ **Impacto negativo:** incremento de la incertidumbre, aumento de los costes laborales, la limitación de la contratación temporal ha reducido la flexibilidad. Las normativas necesitan mayor claridad y planificación para evitar sobrecostes y pérdida de flexibilidad. Carece de un análisis previo de las implicaciones, plazos de transición e impactos en las empresas y las relaciones laborales.

➔ **Desafíos:** Incremento de costes laborales y limitaciones en flexibilidad contractual.

BLOQUE IV. ESTUDIO ESPECÍFICO TRABAJO AUTÓNOMO

➔ **Facturación y Costes Operativos antes de la DANA**

- ✓ **Perspectivas de facturación:** El 82% de los autónomos espera mantener su facturación en 2024, mientras que solo un 18% anticipa un aumento. Esto refleja expectativas limitadas en un entorno económico desafiante.
- ✓ **Incremento de costes:** Los costes laborales han crecido para el 27% de los autónomos en 2024, y se prevé que este porcentaje aumente al 46% en 2025. Esto plantea serios retos para la sostenibilidad financiera de estos profesionales.

➔ **Condiciones para Emprender:** Insatisfacción generalizada.

- ✓ Un 90% de los autónomos considera que las políticas fiscales y la burocracia son inadecuadas para fomentar el emprendimiento. La complejidad de los trámites administrativos y la lentitud en la obtención de permisos son obstáculos recurrentes.
- ✓ Falta de acceso a financiación: Las opciones de financiación para autónomos son limitadas, lo que restringe su capacidad para innovar y expandirse.

➔ **Formación y Capacitación**

- ✓ **Carencias formativas:** La mayoría de los autónomos no ha recibido formación específica en áreas como gestión empresarial, marketing digital o habilidades financieras.
- ✓ **Demanda de formación:** Existe un interés creciente por acceder a programas de formación que permitan a los autónomos mejorar la gestión y sostenibilidad de sus negocios y adaptarse a un entorno en constante cambio.
- ✓ **Apoyo público:** Se identifican áreas prioritarias para mejorar las condiciones del trabajo autónomo, simplificación de trámites y necesidad de mayores incentivos administrativos y financieros.

- ➔ El impulso del trabajo autónomo requiere un enfoque integral que combine incentivos económicos, simplificación administrativa y acceso a formación especializada.