TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO, GESTIÓN DE TALENTO Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA CIUDAD DE VALÈNCIA PARA 2023 Y PREVISIONES DE SU IMPACTO EN EL ABSENTISMO Y LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)

Diciembre 2022

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 3

2. OBJETIVOS 4

3. METODOLOGÍA 6

3.1. ÁMBITO DEL ESTUDIO 6

3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO 6

3.3. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO 8

3.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADAS 8

4. CONTEXTO DE ACTIVIDAD EMPRESARIAL, EL MERCADO LABORAL Y EN LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO. 12

4.1. CONTEXTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL 12

4.2. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO 15

4.3. CONTEXTO DE LA GESTIÓN DE TALENTO 19

5. PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES 24

6. PRINCIPALES RESULTADOS 27

BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL. 27

BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS VALENCIANAS 35

BLOQUE III. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO 44

BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO 50

BLOQUE V. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO. 58

BLOQUE VI. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN. 69

BLOQUE VII. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL. 75

7. CONCLUSIONES 81

BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL. 82

BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS VALENCIANAS 83

BLOQUE III. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO 85

BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO 86

BLOQUE V. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO. 87

BLOQUE VI. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN. 89

BLOQUE VII. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL. 90

1. PRESENTACIÓN

En el presente informe se presenta el estudio de "TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO, GESTIÓN DE TALENTO Y NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LA CIUDAD DE VALENCIA PARA 2023 Y PREVISIONES DE SU IMPACTO EN EL ABSENTISMO Y LA INCAPACIDAD LABORAL" que la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), con la colaboración de UMIVALE ACTIVA, 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 este estudio se pretende profundizar en el conocimiento de la realidad socioeconómica y laboral de la Ciudad de Valencia y su área metropolitana y obtener una prospectiva de cara al año 2023 de las tendencias en el mercado de trabajo, en las prácticas de gestión de talento y la formación y el impacto en el absentismo laboral. Para ello se quiere incorporar nuevas temáticas y variables de análisis derivadas del impacto de los factores económico-empresariales, normativos, tecnológicos, 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 precios, inflación, problemas en las cadenas de suministros, etc.) y cambios normativos en materia de mercado laboral en la actividad económica y empresarial.

- 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 (ej.: el sector sanitario).

- Habilidades y necesidades formativas de directivos y mandos intermedios para mejorar la gestión y relación de las personas trabajadoras.

- Conocer las demandas de la nueva fuerza laboral y las perspectivas y el valor que se tiene y se le da, al bienestar y la salud que te ofrece tu puesto de trabajo.

- Determinar las necesidades presentes y futuras de competencias de los puestos y la formación necesaria que demandan las empresas.

- Obtener las conclusiones y las recomendaciones para mejorar la coordinación y la articulación entre las políticas públicas a nivel regional, provincial y local y las iniciativas y actuaciones de la CEV y de UMIVALE ACTIVA en materia de políticas activas de empleo y salud laboral en orden a mejorar la eficacia y eficiencia de los resultados a nivel de desarrollo empresarial y empleo.

En el nuevo contexto, como consecuencia de la crisis económica, la inestabilidad generada por el incremento de precios, la guerra de Ucrania y la inflación entre otros el "Estudio de tendencias del mercado laboral y previsiones de contratación" que realiza la CEV anualmente adquiere una mayor relevancia en la medida que resulta imprescindible disponer de información actualizada y fiable de la evolución del empleo en los sectores clave de la economía de la ciudad de Valencia y su área metropolitana así como detectar oportunidades de empleo que se pueden generar en las diferentes actividades económicas y empresariales, aportar información que ayude a definir la agenda de reactivación del empleo de estos sectores clave con la participación y consulta de todos los agentes sectoriales implicados.

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.

2. OBJETIVOS

➔ El propósito de este estudio ha sido obtener información actualizada y fiable que contribuya a conocer mejor las **tendencias de evolución económico-empresarial, el empleo y de la gestión del talento y su impacto en el absentismo laboral de** las empresas de la Ciudad de Valencia para el año 2023, 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 ha pretendido alinear los objetivos de este estudio anual con la **agenda estratégica en materia normativa y de planes de actuación** que se emprendan a nivel nacional y regional como, en particular, desde el Área de Relaciones Laborales y la Comisión de Educación y Gestión del Conocimiento.

➔ **Incorporar la opinión y valoración de empresas, organizaciones empresariales y sindicales, personas expertas e instituciones públicas** en materia de desarrollo empresarial, empleo y gestión de talento en la economía de Valencia.

A partir de estos objetivos generales se ha desarrollado los siguientes **objetivos específicos y operativos:**

- Analizar la incidencia de los **factores que están marcando la coyuntura actual** de la actividad económica y empresarial en las perspectivas de recuperación y reactivación de las empresas de Valencia.

- Obtener una caracterización prospectiva del **perfil sociolaboral del empleo y el mercado de trabajo** en la ciudad de valencia incidiendo en las "brechas": edad, diversidad (inmigrantes), temporalidad, tiempo parcial, y sobre todo igualdad (brecha salarial, plan de igualdad, techo de cristal, parcial, temporal, etc.).

- Obtener las principales **demandas laborales** de los futuros candidatos a puestos de trabajo, según el sector de actividad y nivel de cualificación.

- **Analizar el absentismo laboral**: factores que inciden sobre la tasa de incapacidad laboral, la concienciación en las empresas sobre su magnitud, consecuencias y coste.

- Analizar el **impacto de la digitalización** en el empleo y las prácticas de reclutamiento y selección de las empresas.

- Determinar las **necesidades presentes y futuras de competencias de los puestos y la formación** necesaria que demandan las empresas

- Obtener las **conclusiones y las recomendaciones** para mejorar coordinación y la articulación entre las políticas públicas a nivel regional y provincial 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 evolución de los factores críticos, desarrollo de los sectores y de las medidas de apoyo a la reactivación económica y empresarial, la digitalización, la economía circular, la implantación de la agenda de los ODS 2030, previsiones de empleo y la perspectiva de género en el mercado laboral y las prácticas de gestión de RR.HH. por parte de las empresas.

- **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 septiembre a diciembre de 2022, indagando de manera proyectiva las tendencias de cara al año 2023.

3.2. CONTENIDOS DEL ESTUDIO

De acuerdo con los criterios recogidos en el pliego de prescripciones técnicas los contenidos y variables del estudio se han estructurado en torno a las siguientes áreas de análisis:

➔ **BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y EMPRESARIAL.**

- Factores económicos (incremento de Costes energéticos y materias primas, impacto en productividad).
- Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.).
- Contexto económico nacional e internacional (coyuntura de la invasión de Rusia a Ucrania).
- Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes.
- Logísticos (crisis aprovisionamiento y cadenas de suministro).
- Tecnológicos (internos / externos).
- Impacto de factores Normativos (impacto de la reforma laboral, reforma de las pensiones, etc.).
- Disponibilidad y capacitación de recursos humanos.

- Enfoques de desarrollo sostenible y cumplimiento de Objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

➔ **BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS VALENCIANAS.**

- Evolución prevista de las inversiones en tecnologías de transformación digital y nivel de adaptación de las empresas a la digitalización.
- Áreas de impacto de la digitalización.
- Barreras o dificultades para adaptarse a la digitalización.

➔ **BLOQUE III. TENDENCIAS MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.**

- Impacto de la Reforma laboral en la contratación.
- Previsiones contratación.
- Perfil contratación.

➔ **BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO.**

- Implicaciones del absentismo laboral.
- Índice y tipos de absentismo.
- Causas que inciden en el absentismo.

➔ **BLOQUE V. PRÁCTICAS DE GESTIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO DE LAS EMPRESAS.**

- Factores relevantes en procesos de selección.
- Implantación de procedimientos y medidas de igualdad.
- Fuentes Reclutamiento.
- Dificultades para encontrar personal.
- Medidas de Flexibilidad interna.
- Estrategias y herramientas captación y retención de talento.

➔ **BLOQUE V. TENDENDENCIAS DEMANDA FORMACION.**

- Modelos formativos.
- Áreas de formación más prioritarias.
- Impacto de la crisis en las necesidades de competencias.

➔ **BLOQUE VI. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL**

- Materias con mayor impacto de la Reforma laboral.
- Valoración Nueva ley Integral para la igualdad y no discriminación.
- Conocimiento Ley de garantía de la libertad sexual.

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 APLICADAS

➔ **PANEL EMPRESAS.**

Presentación y objetivos Panel Empresas.

La encuesta panel o de panel es un tipo de técnica de investigación de carácter longitudinal que se ha considerado apropiada en el presente estudio con el fin de asegurar que la muestra de empresas representativas de diferentes perfiles sectoriales y empresariales de la realidad económico-empresarial de la Ciudad de Valencia se mantiene estable en el tiempo.

Los estudios longitudinales son aquellos en los que se investiga a un grupo de empresas, las mismas, a lo largo del tiempo para conocer sus opiniones, percepciones respecto a la realidad económico-empresarial y laboral y sus tendencias de evolución.

En este sentido, desde la CEV queremos destacar la gran acogida que ha tenido la iniciativa de creación de un Panel Empresarial durante el desarrollo del estudio que ha aportado información cuantitativa acerca de la prospección de la evolución de los factores críticos de los sectores clave de la economía de Valencia identificando y priorizando las tendencias del empleo, las prácticas de transformación digital y gestión de personas de las empresas, las necesidades de formación y capacitación en orden a establecer proyecciones futuras de evolución.

Asimismo, el valor de la información que aporta el panel de empresas se fundamenta en un diseño de encuesta que abarca los principales ámbitos de análisis con los que medir o tomar el pulso a las tendencias mercado laboral, el empleo y la formación

- Proveer información de alerta temprana.
- Valorar tendencias con relación a metas.
- Anticipar tendencias para tomar acciones.

En este sentido, ha sido de la máxima relevancia los criterios cuantitativos y cualitativos de selección de las empresas y personas que integran el Panel de Empresas.

Ficha Técnica Panel Empresas

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

Ámbito territorial: Valencia y Área Metropolitana.

Target encuestados:

- Propietarios/as o gerentes de empresas/pymes
- Personal directivo de RR. HH, Comercial, Marketing, Logística, etc.
- Cualquier otro perfil que disponga de una visión amplia del sector/actividad económica en las empresas seleccionadas.

Recogida de los datos: Cuestionario semiestructurado en modalidad on line.

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

Muestra:

Se ha considerado adecuado un número de 30 empresas panelistas representativas de las actividades económicas y empresariales más representativas considerando la segmentación por tamaño de empresa, sectores y ámbito territorial de la Ciudad de Valencia.

➔ **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 teniendo 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 12 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.

Fases:

- **Preparación:** De acuerdo con los temas que se han considerado relevantes para el estudio se ha diseñado la guía del focus y se ha seleccionado a los participantes/expertos, tratando de que fueran personas capacitadas y reconocidas en cada ámbito temático, que pudieran aportar ideas más o menos originales y diversas, que enfoquen los distintos aspectos del tema, que posean juicio crítico y capacidad para el análisis tanto como para la síntesis.

- **Desarrollo:** De acuerdo con los procedimientos establecidos para cambiar ideas y establecer un plan aproximado del desarrollo de la sesión, compenetrarse con el tema, ordenar los subtemas y aspectos particulares, fijar tiempo de duración, etc.

- **Análisis de resultados** que han permitido realizar aportaciones a los informes finales.

PERFILES PARTICIPANTES FOCUS GROUP	NÚMERO
Vertiente empresarial: empresas	3
Organizaciones Empresariales	3
Organizaciones Sindicales	2
Administraciones competentes	2
Experto RR. HH	1
Experta en género	1
TOTAL	12

4. CONTEXTO DE ACTIVIDAD EMPRESARIAL, EL MERCADO LABORAL Y EN LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE TALENTO.

4.1. CONTEXTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL

Según los datos que se recogen en el "Informe de coyuntura y perspectivas económicas - tercer trimestre 2022"[1] elaborado por la CEV pese a la persistencia de los elementos perturbadores provenientes del exterior -desaceleración económica global, altos niveles de inflación y subida de tipos de interés-, durante el tercer trimestre la actividad económica la Comunitat Valenciana se ha resentido menos de lo esperado. Según estimaciones de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), la Comunitat ha desacelerado su crecimiento en el tercer trimestre del año hasta el 0,4 % en tasa trimestral y el 4,6 % en tasa anual. Ambas tasas se sitúan por encima de la media nacional y europea, y ocupan el tercer puesto del crecimiento regional de España, tanto trimestral como anual.

Por el lado de la demanda, en un entorno de desaceleración generalizada, el menor avance económico se ha sustentado en el consumo privado y la recuperación del consumo público, así como en la inversión privada. Por el contrario, aunque las exportaciones han registrado un significativo avance en términos nominales, el elevado componente precios que sustenta dichos incrementos, así como el mayor crecimiento nominal de las importaciones, se han traducido en una menor aportación real de la demanda externa al crecimiento regional.

Por el lado de la oferta, las actividades que más han impulsado el crecimiento agregado han sido "hostelería", a más distancia "comercio" e "información y comunicaciones", la construcción y algunas ramas manufactureras, como "material y equipo eléctrico y electrónico" y "alimentación, bebidas y tabaco".

El sector industrial ha mostrado, en términos generales, un tono menos dinámico que en el trimestre anterior y esta trayectoria se ha agudizado en el mes de octubre. En lo que va de año destacan los avances de dos dígitos en "cuero y calzado", "material y equipo eléctrico, electrónico, informático y óptico" y "material de transporte". Por el contrario, "azulejos", "maquinaria y equipo", "madera" y "química" acumulan descensos en sus niveles de actividad.

[1] *"Informe de coyuntura y perspectivas económicas - tercer trimestre 2022" a nivel de la Comunitat Valenciana elaborado por la CEV.*

La construcción ha acelerado en el tercer trimestre su actividad en el ámbito de la licitación oficial. El repunte ha sido más intenso en edificación que en ingeniería civil. Por el contrario, los visados de dirección de obra han retrocedido en rehabilitación y, en mayor medida, en obra nueva. Las transacciones inmobiliarias de vivienda han recuperado dinamismo, tanto en vivienda usada como en vivienda nueva, al tiempo que el número de hipotecas firmadas hasta septiembre se mantiene en niveles altos.

El sector servicios ha mantenido un buen ritmo de avance durante la primera parte del año destacando "hostelería", como consecuencia de la notable mejoría de la situación sanitaria y la recuperación del turismo internacional, sin embargo, el contexto geopolítico actual, junto con los altos niveles de inflación y sus consecuencias sobre la renta disponible de las familias, **han supuesto en los últimos meses un nuevo revés a la recuperación del sector servicios**. Al cierre de septiembre todas las ramas pertenecientes al sector servicios muestran signos de ralentización.

Desde la asociación empresarial hotelera y turística de la comunidad valenciana (HOSBEC) se confirman los registros oficiales y se añaden otros datos que ponen de manifiesto la favorable evolución del sector. Según la organización, "2022 ha sido el año de la recuperación para el sector en cuanto a facturación y ventas". El tercer trimestre cerró con una ocupación del 78,7 % en la Comunitat Valenciana. Por provincias, lo encabezó Alicante con una ocupación del 86,5 %, seguida de Valencia con un 80,6 % y Castellón con un 69,8 % de ocupación. Al cierre del mes de septiembre Alicante registraba un 5,7 % más de establecimientos abiertos que en 2019.

La rama hostelera acumula entre enero y septiembre un rebote del 54,5 % en su actividad. Por el contrario, el sector comercio en su conjunto ha perdido dinamismo durante el tercer trimestre, aunque de forma no homogénea. La rama no alimentaria del comercio al por menor acumuló en septiembre un deterioro en su actividad, pero se está recuperando desde el mes de octubre. La actividad turística ha mantenido un notable ritmo de avance y el número de establecimientos hoteleros abiertos hasta septiembre superó los niveles de 2019. Entre enero y octubre el turismo de la Comunitat acumula notables crecimientos en viajeros (58,8 %), pernoctaciones (79,4 %) e ingresos por habitación disponible (53,9 %) en comparación con el mismo periodo del año anterior.

La inflación tocó techo en el mes de agosto y desde entonces muestra signos de moderación. En noviembre el IPC se situó en la Comunitat en el 6,7 % en tasa anual; una décima por debajo de la media nacional. Frente a la significativa relajación de los precios energéticos y de muchas materias primas, los precios de los alimentos elaborados han subido un 14,7 % en tasa anual. La inflación está permeando en el conjunto de la economía y la inflación subyacente se situó en noviembre en 6,3 %.

La persistencia de los altos niveles de inflación es la principal preocupación en el entorno internacional y ha consolidado el cambio en la política monetaria de la mayoría de las entidades emisoras a nivel global. El Banco Central Europeo (BCE) ha realizado desde julio cuatro subidas de tipos de interés, que acumulan un alza de 250 puntos básicos, y continuará subiéndolos, aunque con alzas más suaves. Los mercados descuentan futuras subidas de tipos hasta niveles entre el 3,50 % y el 3,75 %. La inflación en la zona euro seguirá moderándose, pero no alcanzará su nivel objetivo antes de 2024.

De cara al futuro próximo, el endurecimiento de las políticas monetarias y los altos y persistentes niveles de inflación desincentivarán las decisiones de consumo e inversión de los agentes económicos privados y ralentizará todavía más la actividad económica global.

Salvo algunas zonas de Asia, como China y Japón, el resto de países intensificará en 2023 la ralentización de sus economías. Alemania y Reino Unido podrían mantenerse en zona contractiva durante varios trimestres. Ante este escenario de ralentización generalizada, con riesgos a la baja, los niveles de incertidumbre para la economía de la Comunitat siguen siendo importantes.

No obstante, del análisis de los datos recientes, así como de las perspectivas de futuro de las organizaciones empresariales sectoriales de la Comunitat Valenciana, se puede inferir que la economía regional ha moderado durante el cuarto trimestre su trayectoria y habrá desacelerado su ritmo de crecimiento hasta tasas mínimas, pero positivas.

De confirmarse, la economía habrá crecido en 2022 en el entorno del 4,5 % y a niveles superiores a los de la media de España y de la zona euro. En 2023, la economía regional, al igual que la nacional, continuará desacelerándose en el primer trimestre, pero mostrará a partir del segundo trimestre signos de recuperación crecientes. En un escenario central, esta trayectoria podría conducir a la economía de la Comunitat en el año próximo a un crecimiento en el entorno del 1 %.

4.2. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL Y EL EMPLEO

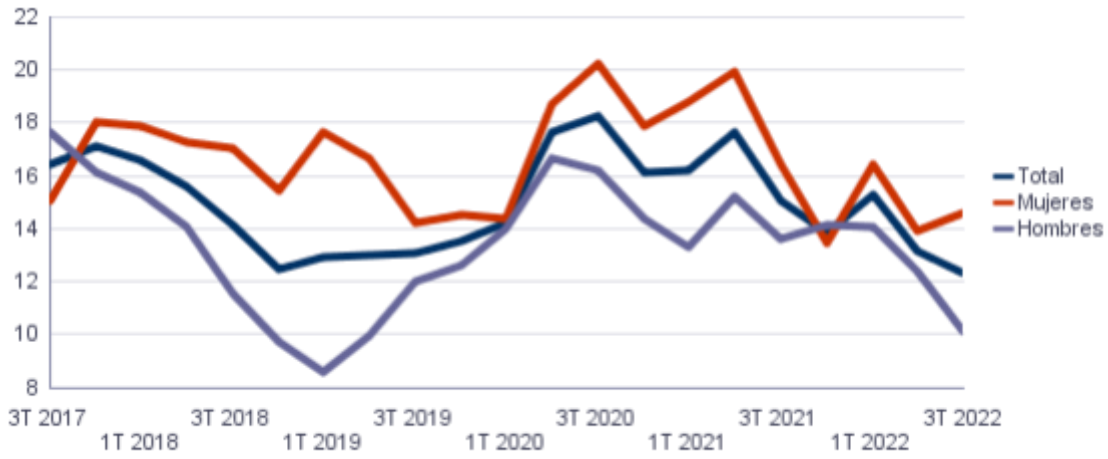
Para contextualizar el marco de evolución del empleo en la ciudad de valencia durante el año 2022 a continuación se recoge información estadística de fuentes oficiales que permiten observar las tendencias del empleo.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Hombres
2021	Tercer trimestre	15,1	16,5	13,6
	Cuarto trimestre	13,8	13,5	14,2
2022	Primer trimestre	15,3	16,4	14,1
	Segundo trimestre	13,2	13,9	12,4
	Tercer trimestre	12,3	14,6	10,1

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA



Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

Como se puede observar después de un primer trimestre de 2022 negativo en la tasa de paro con respecto al último trimestre de 2021, como es habitual por la estacionalidad del empleo,

en los siguientes trimestres el paro ha seguido una senda de bajada general acusada en el caso de los hombres, si bien con la nota negativa de las mujeres que han visto incrementar la tasa de paro en el tercer trimestre con respecto al segundo.

TASA DE PARO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN EDAD Y SEXO. TERCER TRIMESTRE 2022

	Total	Mujeres	Hombres
De 16 a 24 años de edad	25,1	41,4	14,6
De 25 a 29 años de edad	15,9	22,2	9,7
De 30 a 54 años de edad	11,2	13,1	9,4
De 55 y más años	10,7	10,2	11,3
Total	12,3	14,6	10,1

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo

PARO REGISTRADO POR SECTORES CIUDAD DE VALÈNCIA. TERCER TRIMESTRE 2022

	València
Total	**50.973**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	794
Industria	4.310
Construcción	3.277
Servicios	39.718
Sin empleo anterior	2.874

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

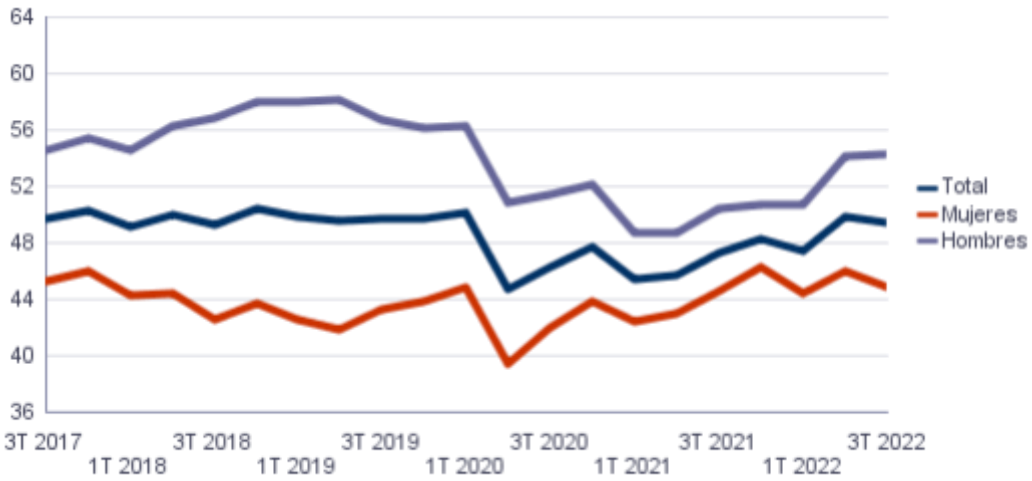
Como corresponde a la estructura empresarial y de mercado laboral de Valencia el sector servicios concentra el grueso de las personas empleadas y también de las personas en paro con casi 40.000 personas en el tercer trimestre.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO SEGÚN SEXO. VALÈNCIA

		Total	Mujeres	Hombres
2021	Tercer trimestre	47,3	44,5	50,4
	Cuarto trimestre	48,3	46,3	50,7
2022	Primer trimestre	47,4	44,5	50,8
	Segundo trimestre	49,8	46,0	54,2
	Tercer trimestre	49,4	44,9	54,3

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE)

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA



Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

TASA DE EMPLEO SEGÚN EDAD Y SEXO. CIUDAD DE VALENCIA. TERCER TRIMESTRE 2022

	Total	Mujeres	Hombres
De 16 a 24 años	23,4	18,3	27,5
De 25 a 29 años	71,2	64,9	77,2
De 30 a 54 años	77,8	73,6	81,8
De 55 y más años	25,8	23,9	28,5
Total	49,4	44,9	54,3

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

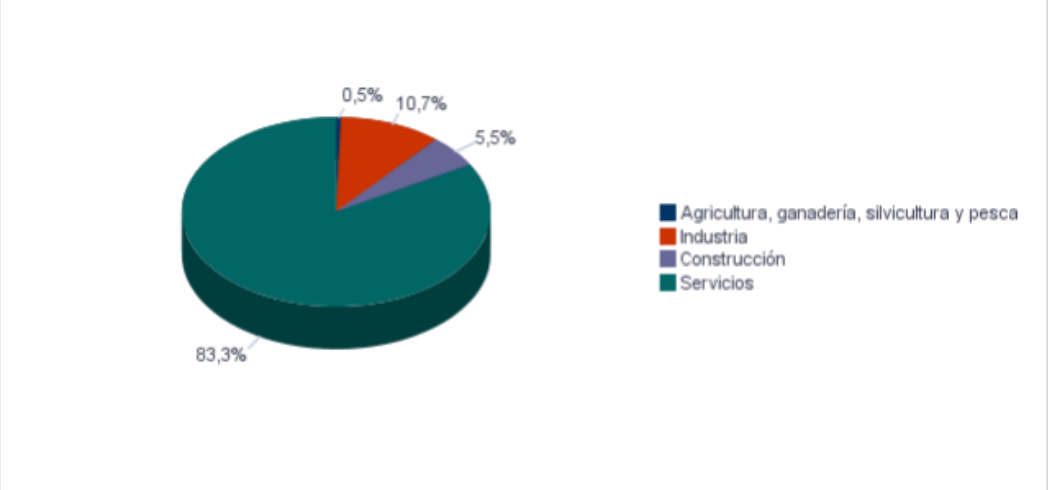
Como se puede observar la tasa de empleo por edades se concentra en los tramos de 25 a 29 años y de 30 a 54 años, pero cae al 25% en el tramo más joven de 16 a 24 años y en el más mayor, de más de 55 años, lo que lleva la media de la tasa de empleo casi al 50%.

POBLACIÓN OCUPADA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO. TERCER TRIMESTRE 2022

	València	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,7	0,5%
Industria	35,0	10,7%
Construcción	18,2	5,5%
Servicios	273,5	83,3%
Total	328,4	100,0%

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

POBLACIÓN OCUPADA DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA SEGÚN SECTOR



Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo.

El peso de la actividad económica y del empleo en el sector servicios continúa siendo mayoritario con más del 83% del empleo de valencia mientras que la industria solo alcanza el 10,7%.

CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO. TERCER TRIMESTRE 2022

	València (A)	%
Total	**28.907**	**100,0%**
Indefinidos Totales	15.871	54,9%
Temporales/Otros	13.036	45,1%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).

Es interesante observar el crecimiento el empleo indefinido que se ha producido en este año 2022 como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma laboral y las modificaciones en la regulación de la contratación, de modo que la contratación indefinida supone casi el 55% del empleo.

4.3. CONTEXTO DE LA GESTIÓN DE TALENTO

Diferentes informes, investigaciones y estudios que se han desarrollado recientemente han tratado de analizar y contextualizar los significativos cambios que ha provocado la pandemia en el entorno laboral y en las preocupaciones, retos y estrategias de gestión de personas en las empresas.

La pandemia y la realidad del futuro del trabajo que están aconteciendo están condiciendo a que la gestión de personas adquiera una posición relevante y estratégica en las organizaciones que pasa por reformular los modelos de trabajo y gestión de personas, renovar valores y colaborar con los equipos directivos y mandos en la medida que el equipo de RR.HH y, en general, todas las áreas de la empresa, tienen un reto importante a la hora de rediseñar y liderar nuevas estrategias para hacer frente a la atracción y retención de talento en el nuevo contexto post COVID-19 marcado por la necesidad de trabajar en contextos de elevada complejidad, incertidumbre, modelos mixtos de trabajo autónomo y en equipo que van a requerir nuevos valores y estilos de liderazgo y gestión que persigan la eficiencia y excelencia empresarial pero también el bienestar emocional de las personas empleadas.

En este contexto la función de gestión de talento estará condicionada, entre otros, por los siguientes factores:

- Mayor impulso de digitalización del reclutamiento y de los procesos de gestión de talento.
- La necesidad de retomar el sentido de las relaciones humanas en las empresas.

- Acompañar la digitalización de los procesos de la empresa.
- Importancia clave de cumplimiento normativo: los profesionales de Recursos Humanos deben estar informados sobre las nuevas medidas que van surgiendo semana a semana y que puedan ser aplicadas a todas las empresas.
- Desarrollo de la capacitación en competencias digitales y habilidades soft.
- Revisar los valores y cultura e la empresa.
- Revisar y actualizar los criterios y procedimientos de reclutamiento y selección para incorporar las expectativas y requerimientos de las nuevas generaciones de empleados: conciliación, flexibilidad, adopción del teletrabajo, salario emocional, empresas saludables.
- Diseñar nuevos modelos y procedimientos para afianzar el compromiso de las personas es decir el grado de identificación, integración y pertenencia con la organización, y reducir con ello los niveles de absentismo, rotación y abandono del puesto.
- Promover ambientes de trabajo saludables desde una perspectiva integral que aborde los problemas mentales, emocionales y cognitivos (estrés y tecnoestrés, ansiedad, burnout,) que se han incrementado considerablemente.

Entre los problemas que están creciendo en el entorno laboral cabe destacar dos que a su vez están muy ligados:

a) Crecimiento de la rotación

Un estudio publicado recientemente por grupo de recursos humanos Randstad[2] revela que la rotación en las empresas españolas ha crecido significativamente a pesar del fuerte aumento de la contratación indefinida que ha provocado la Reforma laboral que, sin embargo, no está ayudando a reducir la rotación.

Mes tras mes, los responsables de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social dan cuenta del elevado número de altas y bajas de contratos que se registran diariamente y, últimamente, han reconocido que es "un misterio" el hecho de que con dos millones de indefinidos más, no se reduzca la rotación en los puestos de trabajo.

En esta primera edición del Informe de rotación laboral en España se determina también cuál es el grado medio de rotación anual del mercado laboral, que se situaría en el 17%. Pero ¿cómo se mide esta tasa anual rotación? Los técnicos del servicio de estudios de Randstad explican que la han calculado dividiendo el número de empleados que deja la empresa por su propia voluntad (bajas no deseadas por la empresa) entre el número medio de empleados registrado en el año. De ahí que esta tasa refleje fundamentalmente la rotación laboral sobrevenida a las empresas.

[2] *Informe de rotación laboral en España. Noviembre 2022. Randstad Research.*

Este matiz explicaría, en parte, que un mayor número de trabajadores fijos no recorte especialmente este tipo de rotación. De hecho, las empresas que han experimentado un aumento de su rotación laboral en los últimos doce meses identifican la existencia de mayores oportunidades de empleos alternativos en otras empresas o sectores, como causa principal de la rotación, a gran distancia de otros factores.

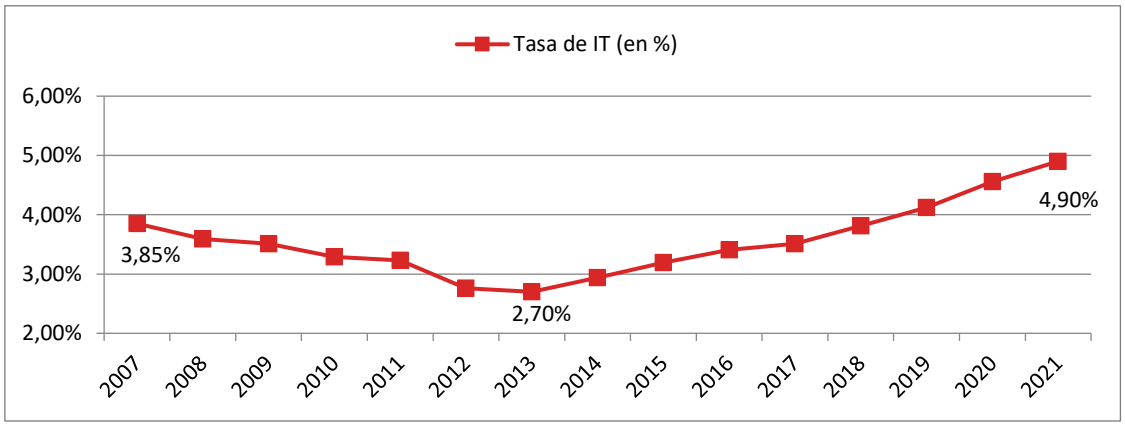
Las consecuencias de esta elevada rotación son diversas: Aumentan los costes siendo estos ya muy elevados actualmente; el coste del proceso de selección, formación, adaptación teniendo en cuanta que un nuevo empleado comienza a ser productivo pasados los 3 ó 6 meses.

Por otra parte, empeora el clima laboral afectando negativamente a la actitud y productividad de los empleados. Con el tiempo los empleados construyen relaciones, trabajan en equipo, los cambios constantes pueden provocar frustración y desilusión.

Finalmente, provoca efectos negativos en la satisfacción y la calidad de servicio al cliente y puede dañar la imagen de marca. Cuando la rotación en una empresa es alta, los nuevos candidatos se llevarán una mala impresión ya que genera desconfianza.

b) Crecimiento del absentismo

Con un 4,90%, el absentismo laboral por enfermedad en España alcanzó un récord histórico en 2021[3]. La Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) estima que conlleva un coste de 87.439 millones Euros para el sistema de salud y las empresas – lo cual corresponde aproximadamente a un 7,25% del PIB nacional. Aunque parte de esta evolución está relacionada con la reciente pandemia COVID-19, se ha registrado un aumento constante y continuo en la tasa de incapacidad temporal ya desde el año 2013:



Elaboración de umivale Activa con datos del INE y MEySS, total España

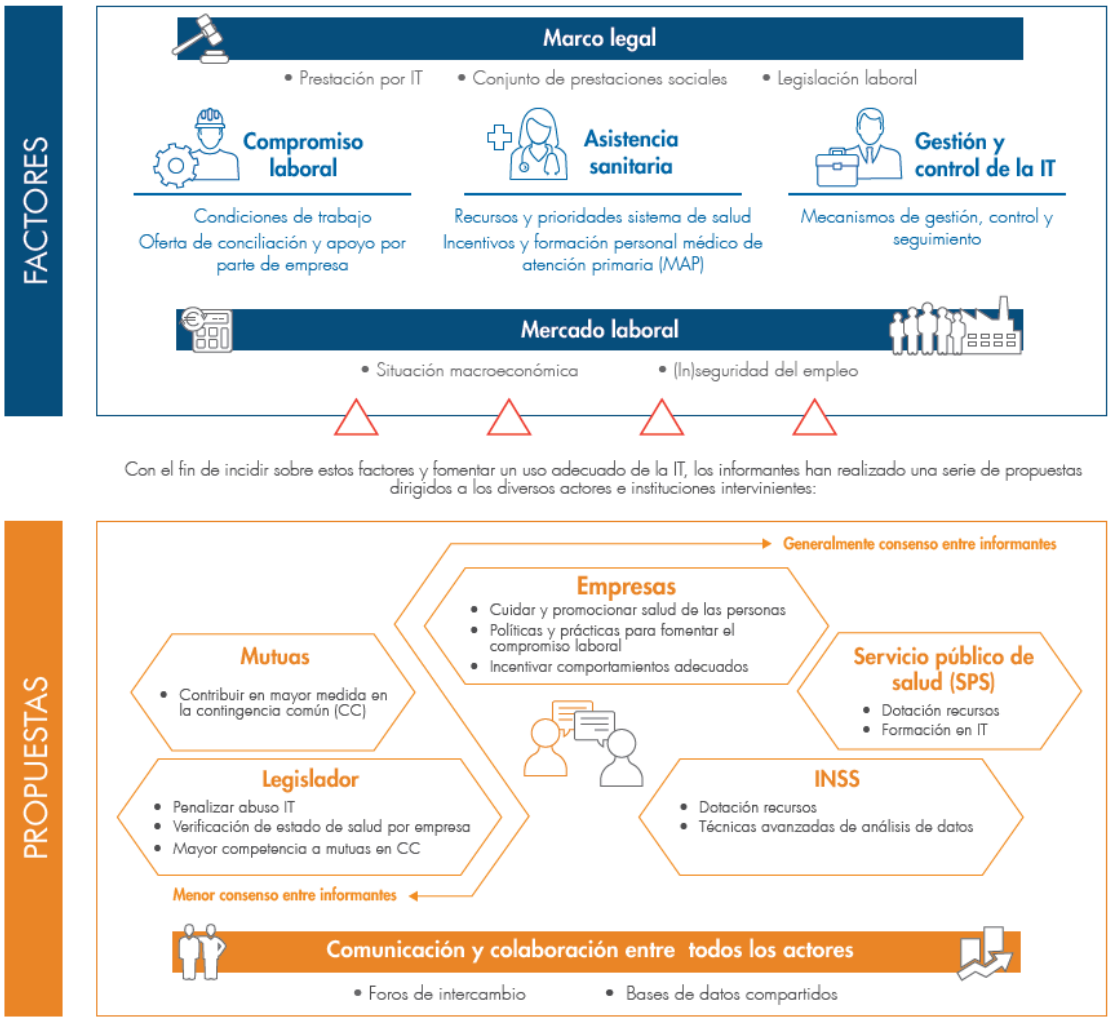
[3] *Elaboración de umivale Activa con datos del INE y MEySS, total España.*

Para analizar las diversas perspectivas acerca de la evolución de la incapacidad temporal, las causas subyacentes e identificar propuestas de mejora dirigidas a los diferentes actores sanitarios y empresas, se ha iniciado una colaboración de investigación entre Umivale Activa (mutua colaboradora con la Seguridad Social) y el instituto IDOCAL de la Universidad de Valencia[4].

En el marco de este estudio se han llevado a cabo varias mesas redondas o focus group con 79 expertos en salud laboral, vinculados a diversos colectivos relevantes, como por ejemplo profesionales de RRHH, abogados, sanitarios de las mutuas y del sistema público de salud, del INSS, la Inspección de Trabajo y organizaciones sindicales.

En el estudio se identifican factores que puedan haber causado este crecimiento del absentismo, tanto legítimo como ilegítimo, relacionados con cambios en el marco legal, en el mercado laboral, en las condiciones laborales y en las prácticas de RRHH de las empresas, los recursos y la eficacia de la asistencia sanitaria, así como los mecanismos de control y gestión del absentismo. Además, a base de las aportaciones de los informantes del estudio, se presentan una serie de propuestas para fomentar un uso adecuado de la incapacidad temporal, mejorar la asistencia sanitaria y salud laboral dirigidas a empresas, mutuas, al INSS, los servicios públicos de salud y al legislador:

[4] *SALUD LABORAL E INCAPACIDAD TEMPORAL: PROPUESTAS DE MEJORA Resultados de Focus Group, Septiembre 2017- Enero 2021. UMIVALE ACTIVA con la colaboración de la Universitat de Valencia e IDOCAL; https://umivaleactiva.es/salud-y-absentismo-laboral/estudio-evolucion-incapacidad-temporal*



Fuente: umivale Activa, 2022, https://umivaleactiva.es/salud-y-absentismo-laboral/estudio-evolucion-incapacidad-temporal

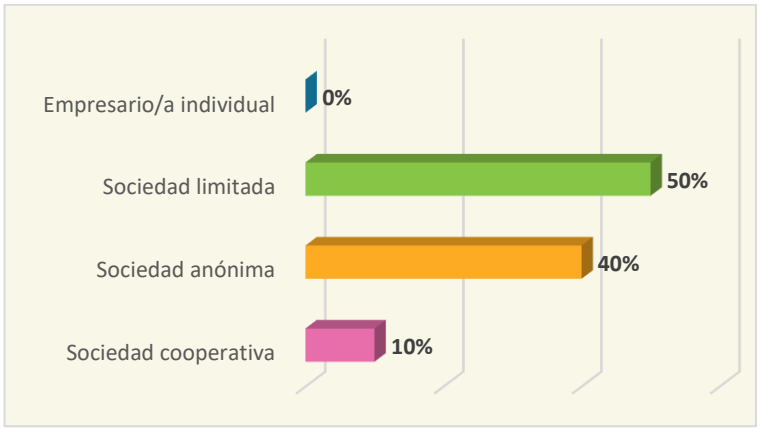
Los resultados de ese estudio permiten una visión más completa y desde diferentes ángulos al fenómeno del absentismo, imprescindible para una diálogo fructífero entre los diversos actores.

El estudio, los informes de divulgación y conclusiones principales se pueden consultar en umivaleactiva.es dentro del apartado Salud Laboral y Absentismo. *https://umivaleactiva.es/salud-y-absentismo-laboral/estudio-evolucion-incapacidad-temporal*

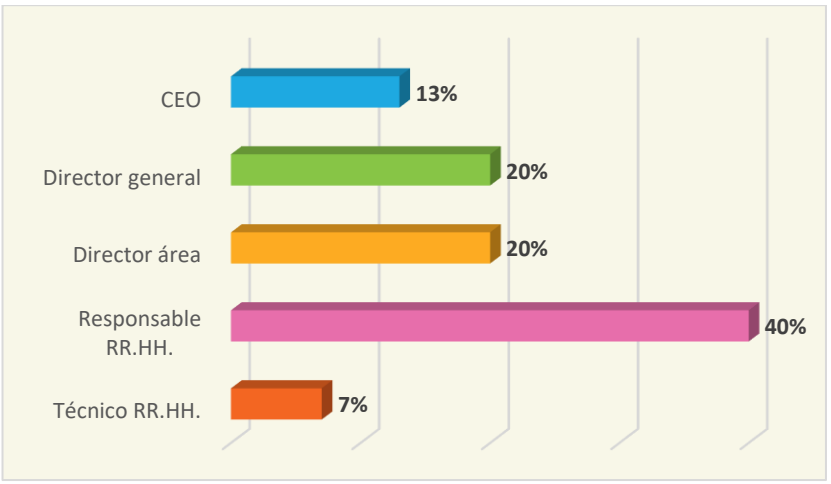
5. PERFIL EMPRESAS PARTICIPANTES

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

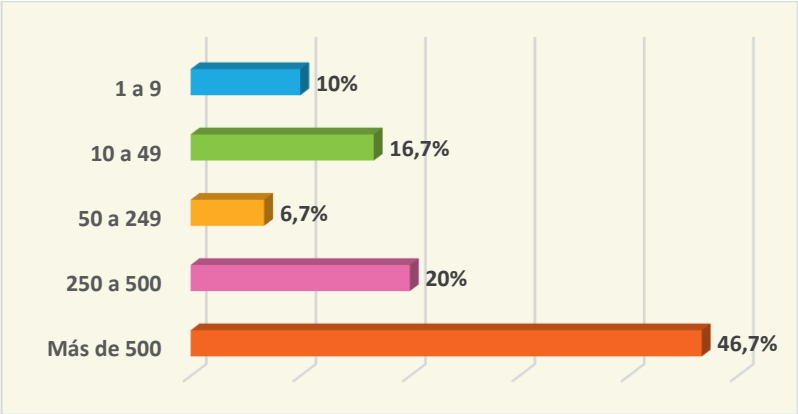
TIPO DE SOCIEDAD



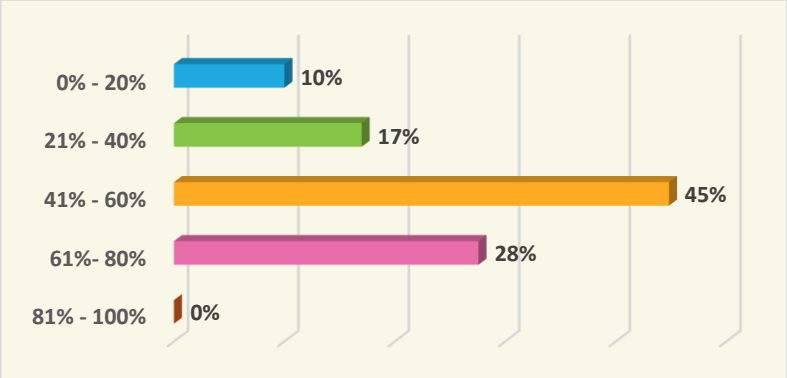
CARGO PERSONA QUE CONTESTA



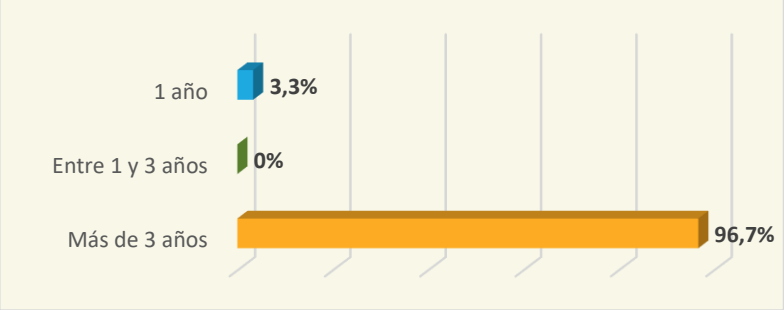
N.º PERSONAS EMPLEADAS



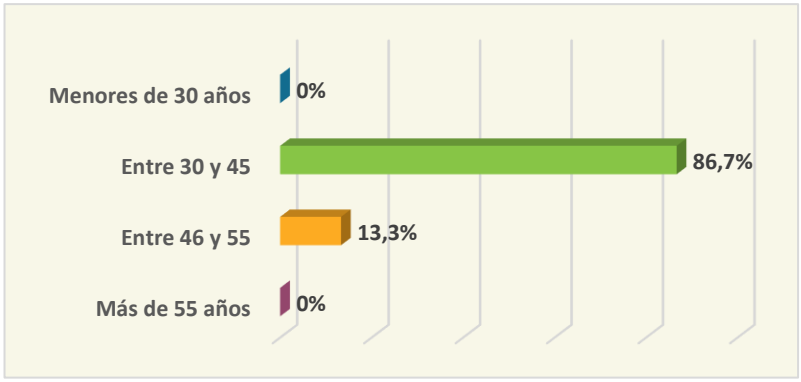
PORCENTAJE DE MUJERES



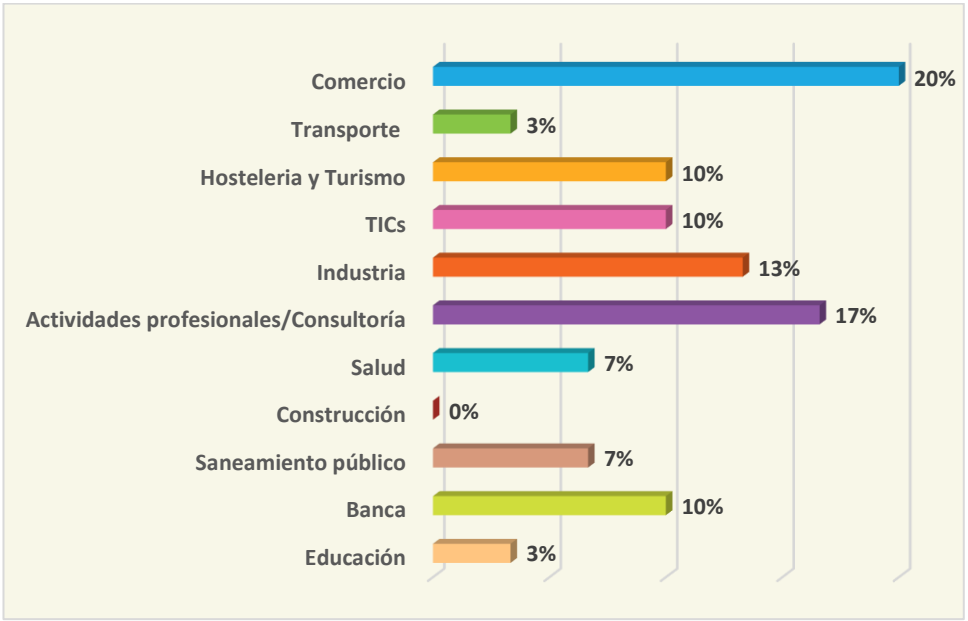
ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA



EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA



ACTIVIDAD PRINCIPAL



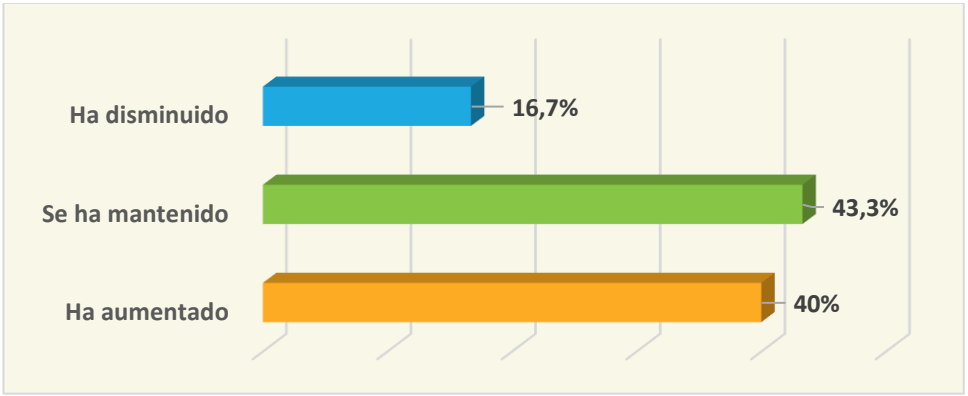
6. PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos de la investigación cuantitativa (Encuesta Panel Empresas) y cualitativa (Focus group) que se ha estructurado y sistematizado en los diversos bloques de contenidos temáticos previstos en el estudio:

- BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL.
- BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS VALENCIANAS.
- BLOQUE III. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.
- BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO.
- BLOQUE V. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO
- BLOQUE VI. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN.
- BLOQUE VII. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.

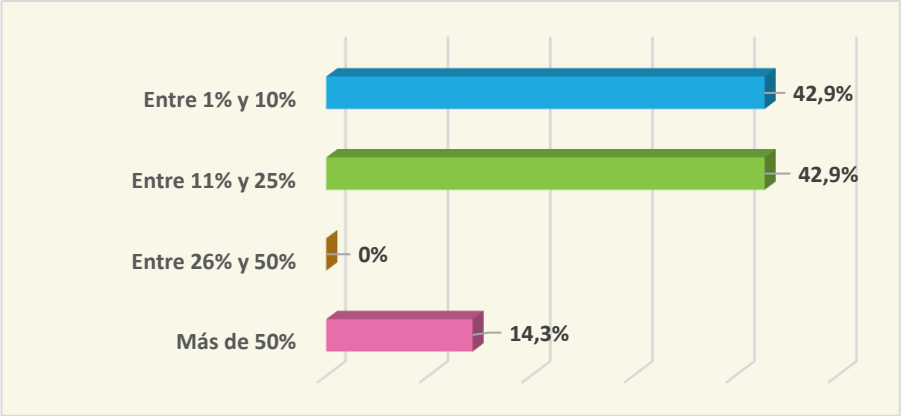
BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL.

IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LA FACTURACIÓN DE LA EMPRESA EN EL AÑO 2022



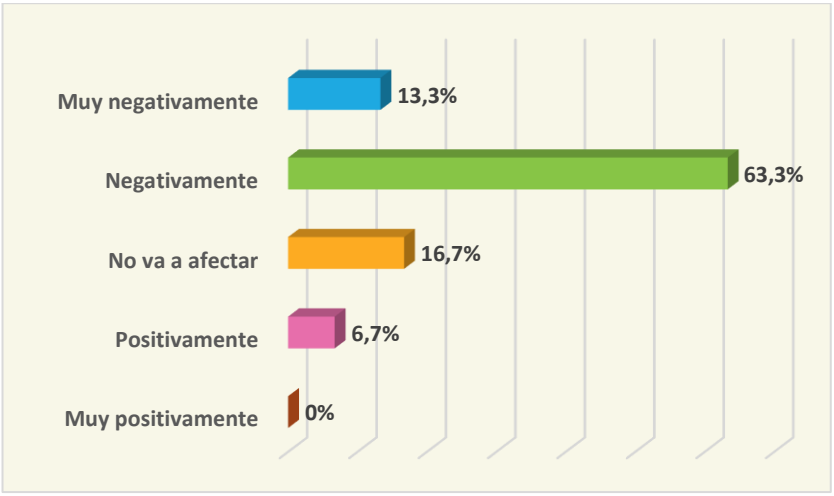
Como se puede observar el 44,3% de empresas **ha mantenido la facturación en 2022**, un 16,7% ha disminuido y un 40% ha aumentado, lo que pone de manifiesto el proceso de recuperación y reactivación económica que se ha producido en el año 2022, si bien con una tendencia mayoritaria de mantenimiento respecto al año 2021.

DISMINUCIÓN FACTURACIÓN POR LA CRISIS ECONÓMICA



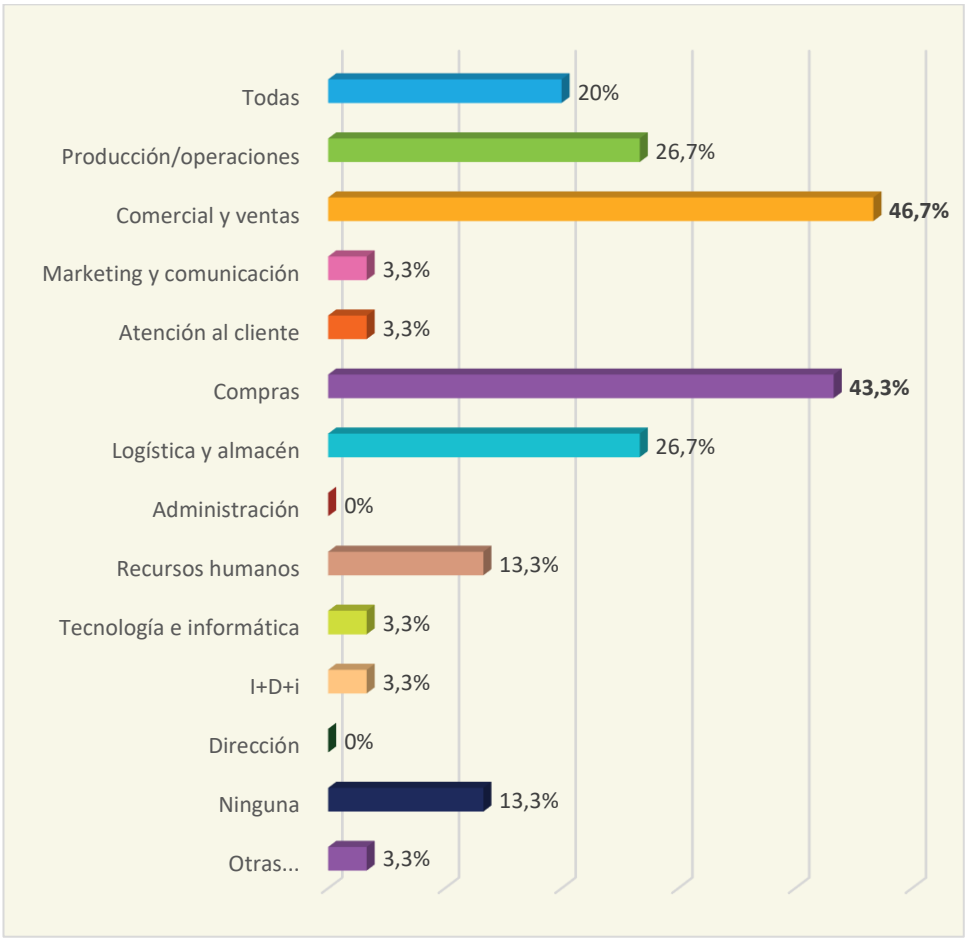
Las empresas que han visto disminuir la facturación sitúan la caída en un 43% entre el 1 y 10%, mientras que el mismo porcentaje de empresas han experimentado una caída mayor entre el 11% y el 25% de la cifra de negocio.

¿EN QUÉ MEDIDA CREE QUE LA CRISIS ECONÓMICA VA A AFECTAR AL MODELO DE NEGOCIO DE SU EMPRESA A CORTO PLAZO? (PREVISIÓN PARA EL AÑO 2023)



Una mayoría de las empresa del panel, el 77 % de las empresas, cree que la crisis causada por el impacto de factores económicos a nivel global (incremento precios energía y materias primas, problemas en las cadenas de suministros, etc.) va a afectar **muy negativamente** (63,3%) o **negativamente** (13,3%) al modelo de negocio de su empresa a corto plazo (previsión para el año 2023) y solo un 6,7% considera que va a afectar **positivamente.**

ÁREAS DE LA EMPRESA AFECTADAS POR LA ACTUAL COYUNTURA ECONÓMICA



Las principales áreas de la empresa afectadas por la coyuntura económica actual **son comercial y ventas** (cerca del 50% de las empresas)**, compras** (más del 43%), **logística y almacén** y **producción** (casi un 27%), lo que pone de relieve la marcada incertidumbre del mercado que incide en las actividades comerciales y en la actividad de compras también afectada por la crisis global de suministros.

Las áreas menos afectadas son **dirección y administración** (con un 0%), **marketing, atención al cliente, tecnología, informática e I+D+i** (con un3,3%).

NIVEL DE IMPACTO DE LOS FACTORES QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA COMPETITIVIDAD O CONTEXTO ACTUAL DEL SECTOR

	Ningún impacto	Impacto bajo	Impacto medio	Impacto alto	Muy alto impacto
Factores Higiénico/Sanitarios	23,3%	40%	20%	13,3%	3,3%
Factores de mercado (demanda, competencia, precios, servicios, etc.).	3,3%	10%	20%	**43,3%**	**23,3%**
Contexto económico nacional e internacional	0	10%	20%	**46,7%**	**23,3%**
Cambios en hábitos, modelos de consumo o comportamiento de clientes	3,3%	30%	23,3%	36,7%	6,7%
Factores económicos (incremento costes energéticos, materias primas e impacto en la productividad)	0	10%	20%	16,7%	**53,3%**
Inversión de capital extranjero	40%	6,7%	36,7%	13,3%	3,3%
Tecnológicos (internos / externos)	33,3%	6,7%	36,7%	20%	3,3%
Normativos (incluyendo internacional)	20%	10%	40%	23,3%	6,7%
Disponibilidad y capacitación de recursos humanos	16,7%	10%	26,7%	30%	16,7%
Factores logísticos (problemas de aprovisionamiento derivados de las cadenas de suministro globales)	13,3%	20%	23,3%	16,7%	**26,7%**
Enfoques de desarrollo sostenible y cumplimiento de Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)	26,7%	23,3%	26,7%	16,7%	6,7%

El segmento empresarial muestra su preocupación por:

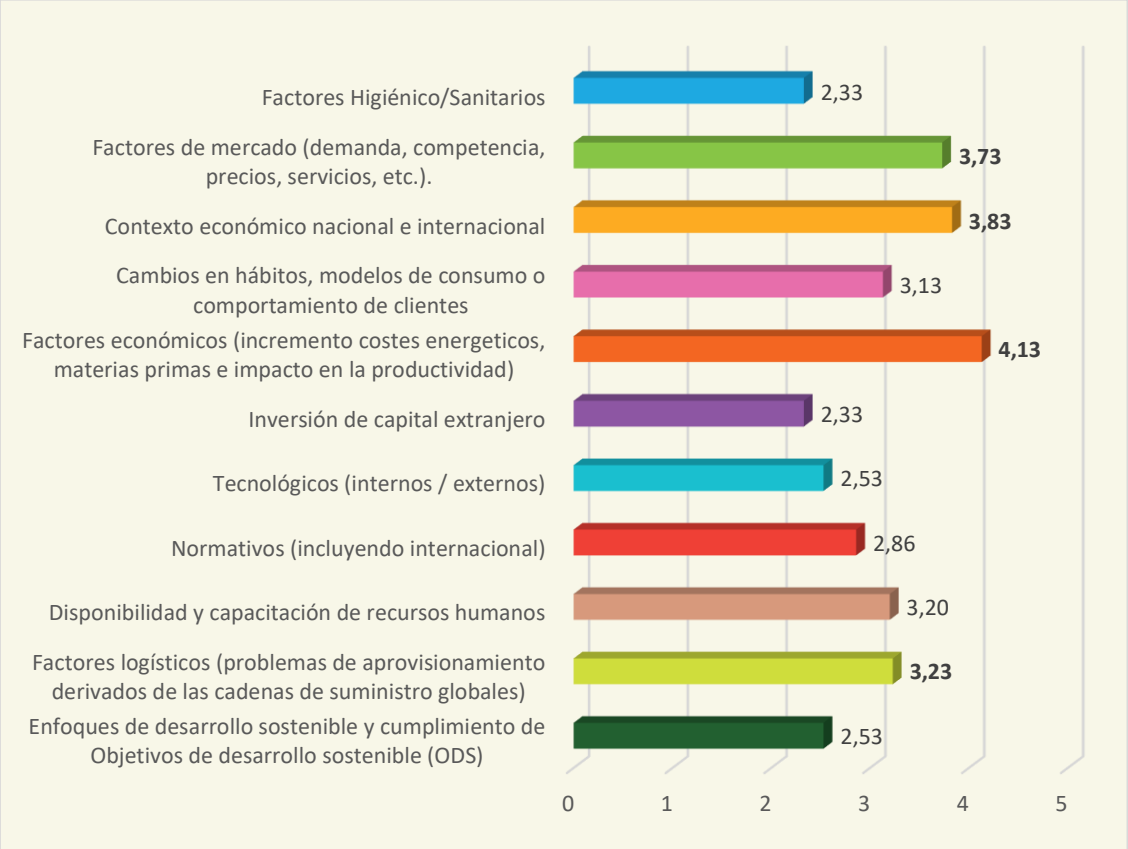
- ✓ Los factores vinculados a la crisis de precios en el **mercado energético y el** incremento general de **precios de materias primas**, un 70% de las empresas consideran que está teniendo un impacto alto o muy alto (4,13 sobre 5 en la media ponderada).

- ✓ **Incertidumbre** del contexto nacional e internacional, también un 70% de las empresas consideran que está teniendo un impacto alto o muy alto (3,83 sobre 5 en la media ponderada).

- ✓ Los **factores de mercado,** un 66,6% de las empresas consideran que está teniendo un impacto alto o muy alto (3,73 sobre 5 en la media ponderada).

- ✓ Los problemas que se vienen produciendo en la **cadena de suministro** a nivel global, disponibilidad y capacitación de los recursos humanos, los cambios en los hábitos y modelos de consumo como consecuencia del crecimiento exponencial del comercio electrónico.

NIVEL DE IMPACTO DE LOS FACTORES QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA COMPETITIVIDAD O CONTEXTO ACTUAL DEL SECTOR. (MEDIA PONDERADA)



RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO FOCUS GROUP

☞ **Impacto de la crisis del en la actividad económica y empresarial.**

En el trascurso de la investigación cualitativa las empresas, organizaciones e instituciones consultadas han tenido la oportunidad de ampliar y profundizar en aquellas cuestiones clave que están incidiendo en la situación actual y previsión de evolución del contexto económico-empresarial y su correlación con el empleo y el desarrollo empresarial en la ciudad de Valencia.

En este sentido, podemos destacar las siguientes ideas fuerza que atraviesan las principales líneas de argumentación planteadas:

- **Tendencia de mantenimiento y crecimiento de la actividad económica y cifra de negocio de las empresas durante los tres primeros trimestres de 2022** que, sin embargo, se debe entender en el contexto fuertemente inflacionista lo que obligaría aislar la subida de precios o bien manejar otros indicadores de actividad (nº ventas, etc.) para tener una imagen fiel de la facturación y rentabilidad de las empresas.

> *"Venimos de un contexto complejo que se ha sumado a otro contexto económico también complejo e incierto marcado por los factores de crisis energética y de precios de materias primas".*
>
> Segmento empresas

> *"El verano nos ha salvado, pero hemos notado que ha aumentado la facturación y también los costes, a parte de la energía que es un coste importante nos han aumentado materias primas que son vitales, como el aceite de oliva que ha subido mucho, con lo cual lo hemos compensado subiendo precios. Somos un sector que como muchos otros están sufriendo mucho por el tema del COVID, y necesitamos mucha mano de obra y nosotros trabajamos cuando la gente descansa, trabajamos fines de semana, festivos… Y hemos aumentado ocupación y aun así se nos está complicando encontrar gente que quiera trabajar y adaptarse al horario."*
>
> Segmento empresas

> *"El problema es que estamos mezclando datos objetivos, datos de coyuntura con expectativas por lo que las diferencias son bastante importantes: en nuestro caso los datos del sector en Valencia vienen a corroborar una situación positiva en este año 2022, con un índice de producción acumulado del 1,8% positivo, a nivel de ocupación se mantiene el nivel de ocupación del año 2021, crecimiento de las exportaciones del 28%, etc., sin embargo, cuando hablamos de expectativas para el último trimestre del año 2022 y para el año 2023 la situación que se vislumbra es de pesimismo, que puede ser una cuestión más de confianza de los augurios macroeconómicos que pronostican lo que se va a venir más que la realidad de evolución de la actividad, pero la percepción de las empresas es de freno de la actividad, de las inversiones y del empleo, con lo cual contrasta las cifras hasta ahora que arrojan un saldo razonablemente positivo con las expectativas que anuncian una tormenta aún más perfecta que la que hemos tenido con la pandemia".*
>
> Segmento organización empresarial

"La actividad de comercio se ha mantenido este año, pero por la subida de precios en 15% la facturación se ha incrementado, otra cosa es la rentabilidad y cifra de negocio, si deflactamos la subida de precios, pero las expectativas a corto plazo vienen marcadas por una bajada del consumo y el impacto del incremento de costes energéticos en la cuenta de resultados que somos grandes consumidores".

Segmento empresas

"Por precisar una cosa a nivel económico quería hablar de la rentabilidad, porque una cosa es que hayamos facturado más y otra que hayamos tenido más rentabilidad. Puedo haber facturado mucho, pero a la vez tengo un montón de gastos al final la resta no compensa".

Segmento empresas

"Es importante saber los datos objetivos que son mejores de lo esperado; Menos desempleo, más gente cotizando y de momento lo único que es negativo son las expectativas".

Segmento organización sindical

"Nosotros nos encontramos que este año ha sido muy favorable porque hemos recuperado parte de los contratos que se perdieron durante la pandemia, se han renegociado, este año ha sido muy favorable en parte por eso, las expectativas al año que viene nos son negativas, la hostelería de lujo va más a la cola en cuanto a crisis, llega un poco más tarde el impacto".

Segmento organización empresarial

- Desde el mes de octubre las empresas y organizaciones empresariales detectan **cambio de tendencia** en los indicadores y se vislumbra una **perspectiva y prospectiva de marcada incertidumbre y pesimismo respecto al año 2023.**

"Desde el punto de vista del consumidor hemos notado una pérdida de confianza paulatina y donde su punto más bajo es en el mes de octubre de forma notable… que indica que algo está pasando… ya no hay ningún ratio que puedas agarrarte de forma positiva".

Segmento empresas

"Pero por quedarme con algo me quedo con un nivel de confianza bajo sobre todo en el mes de octubre que está haciendo cambiar los hábitos del consumo, ya en ciertas categorías del producto estamos hablando del 60% que se vende en el mercado es marca del distribuidor lo que tiene un efecto muy negativo contra las marcas o las empresas que fabrican ciertas marcas y tienen efecto negativo también en cuanto a productividades y niveles de facturación. Las expectativas para nosotros en octubre han cambiado mucho a la que podíamos tener en agosto o septiembre".

Segmento empresas

"A mí me ha parecido muy contundente el dato de que el 70% de las empresas tienen una perspectiva para el 2023 no buena y creo que esa percepción de cambio de tendencia desde esta expectativa futura es bastante generalizada, independientemente de sectores."

Segmentos personas expertas

- **Incidencia en cambio de modelos de negocio.**

"Pasa que ha habido un cambio por dos partes, primero el propio empresario se ha aburguesado y muchos han decidido cerrar porque los costes no les compensan.

Muchos empresarios a raíz del Covid también han decidido ganar menos, pero cerrar para tener al trabajador más contento porque el domingo está en casa con su familia.

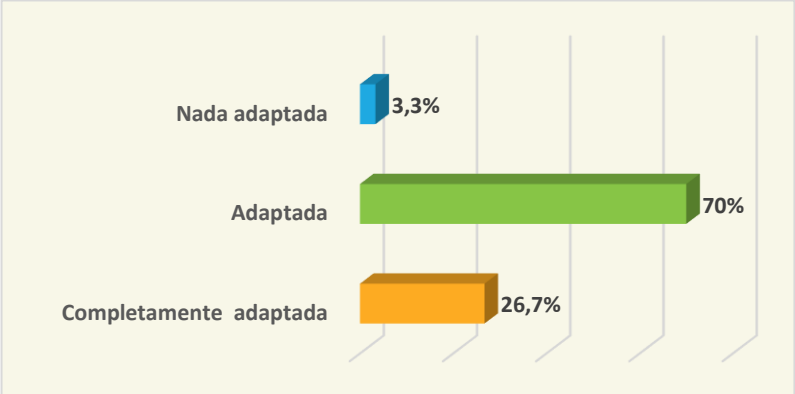
El empresario se ha empezado a plantear horarios intensivos para enganchar que la gente quiera trabajar, el trabajador empieza a exigir mejores condiciones. En el tiempo que llevo en hostelería he visto un cambio generacional que ha hecho que este más profesionalizado el sector, son los hijos de los dueños que ya tienen una formación que ya han trabajado en hostelería.

Hace poco pactamos definitivamente el convenio con subidas de sueldo y con formación, pero es que el trabajador no nos demanda más salario lo que nos están pidiendo es mejores condiciones, prefieren tener mejor horario o librar más".

Segmento organización empresarial

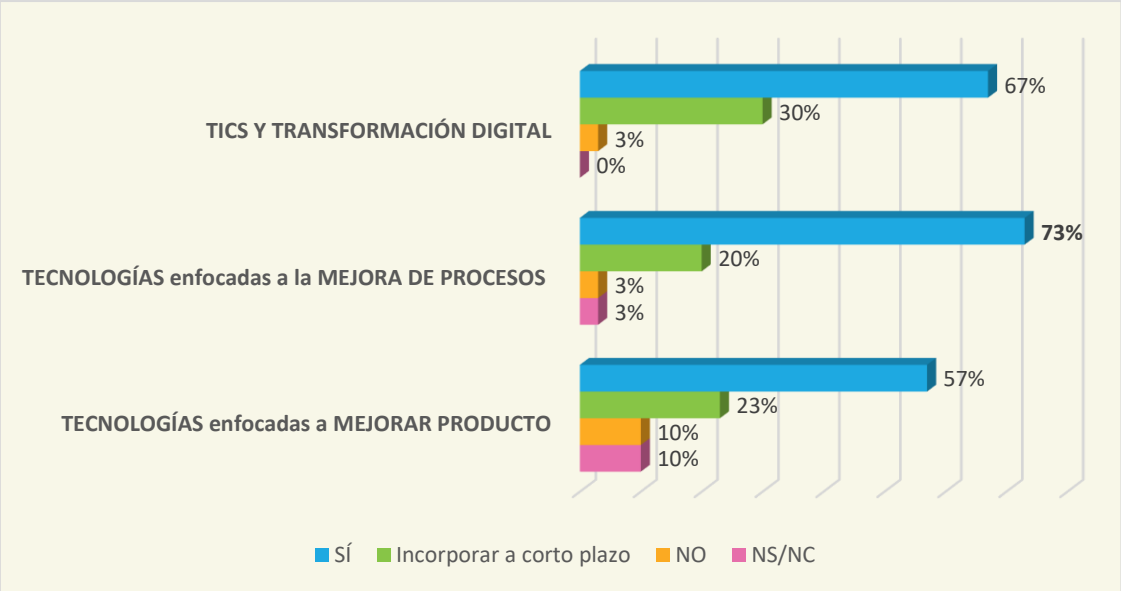
BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS VALENCIANAS

VALORACIÓN GRADO DE ADAPTACIÓN DE SU EMPRESA AL IMPULSO DE LA DIGITALIZACIÓN



La mayoría de las empresas consultadas (el 70%) **consideran que están adaptadas** a la digitalización **y el 26,7 % se consideran completamente adaptadas**; una visión ampliamente positiva que tiene que ver con el crecimiento exponencial de las transformación digital experimentada por las empresas durante la pandemia que ha generado una percepción de notable adaptación a la digitalización.

INNOVACIONES TECNOLÓGICAS QUE SE APLICAN EN SU EMPRESA O SE PIENSAN INCORPORAR A CORTO PLAZO



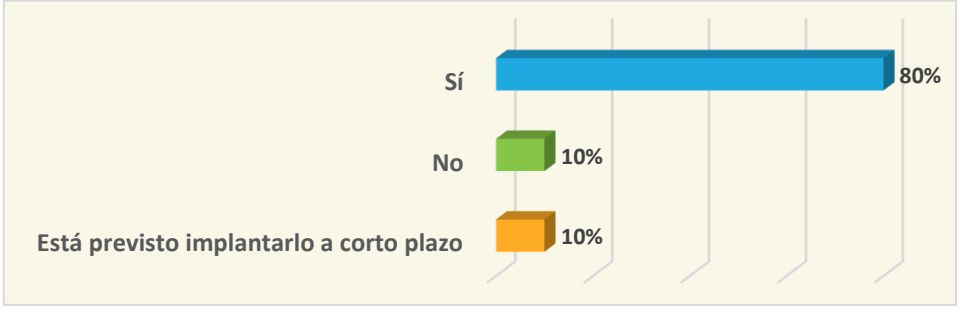
Un **73%** de las empresas han implantado **soluciones tecnológicas orientadas a la mejora de procesos** y el **67%** han implantado **TICS y soluciones de transformación digital.** En menor medida, un 57%, se han incorporado Tecnologías enfocadas a mejorar el producto. En cuanto a las innovaciones que se piensan incorporar a corto plazo por las empresa oscilan entre un 20% y 30% los distintos tipos.

PROPOSICIÓN QUE MEJOR RESPONDE AL POSICIONAMIENTO ACTUAL DE SU EMPRESA EN EL ÁMBITO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Respuesta	%
La empresa ha diseñado y puesto en marcha una estrategia de trasformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos, servicios y áreas de la empresa.	**63,3%**
La empresa tiene previsto diseñar e implementar una estrategia de transformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos, servicios y áreas de la empresa.	20 %
La empresa tiene previsto adoptar una serie de medidas parciales y puntuales de digitalización de los procesos y servicios que en mayor medida requieren un impulso de la digitalización.	13,3 %
La empresa no precisa desarrollar procesos de transformación digital de sus procesos y servicios	3,3 %

Las empresas apuntan una tendencia de **avance significativo** en las medidas y acciones de transformación digital: **el 63,3% ha diseñado y puesto en marcha una estrategia de trasformación digital del modelo de negocio** que abarca todos los procesos, servicios y áreas de la empresa (incremento de casi 20 puntos respecto a los resultados de 2021).

SU EMPRESA CUENTA CON UN DEPARTAMENTO O PERSONA RESPONSABLE ENCARGADA DE LIDERAR EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA EMPRESA

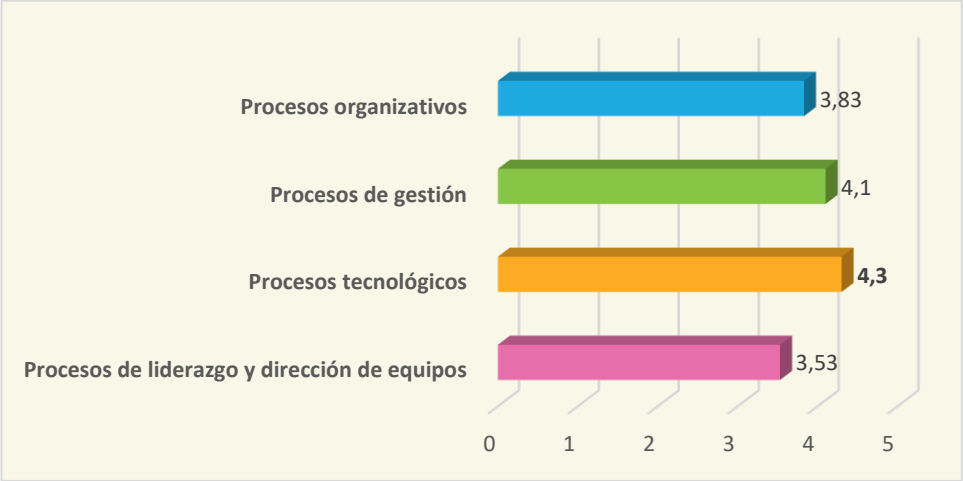


También se observa un notable avance en la formalización de una posición o función en la empresa para liderar los procesos de transformación digital en las empresas, ya que el **80% de las empresas** del panel declara que cuenta con un departamento o persona responsable encargada de liderar el proceso de transformación digital en la empresa.

VALORARACIÓN NIVEL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LOS SIGUIENTES PROCESOS

	Ningún impacto	Impacto bajo	Impacto medio	Impacto alto	Muy alto impacto
Procesos organizativos	3,3%	3,3%	26,7%	40%	26,7%
Procesos de gestión	0	3,3%	23,3%	33,3%	**40%**
Procesos tecnológicos	0	3,3%	16,7%	26,7%	**53,3%**
Procesos de liderazgo y dirección de equipos	6,7%	13,3%	20%	40%	20%

VALORARACIÓN NIVEL DE INCIDENCIA O IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LOS SIGUIENTES PROCESOS (MEDIA PONDERADA)



La incidencia o impacto de la digitalización se asocia de manera creciente a todos los procesos y actividades de la empresa y no solo a los **procesos tecnológicos** o técnicos sino de manera integral a los procesos **organizativos de gestión** y comerciales.

BARRERAS O DIFICULTADES PARA ADAPTARSE A LA DIGITALIZACIÓN

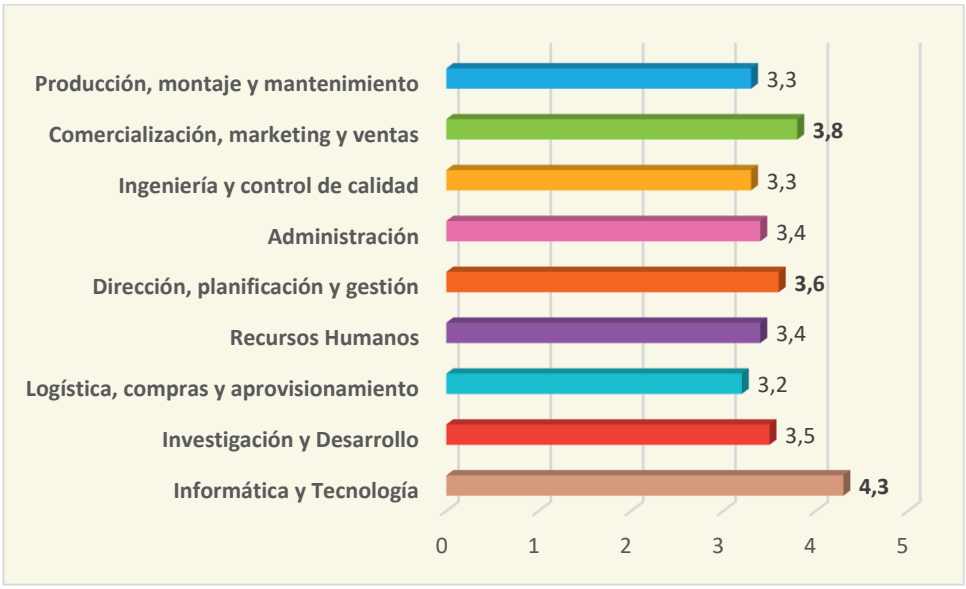
Entre las **barreras** que están actuando como factores restrictivos para un **avance más efectivo de la digitalización** en el tejido empresarial se destacan las siguientes:

- **Tipo de sector/actividad** (40%).
- **Falta de recursos propios** (económicos, tecnológicos, etc.): 30 % de las empresas.
- Falta de recursos y **ayudas administración** (30%).
- **Déficits de capacidades digitales y talento** (30%).

Como se puede observar en el siguiente grafico el **impacto de la digitalización** afecta de manera creciente y significativa a todas las áreas de las empresas, si bien destaca el impacto en el área de **informática y tecnología** (4,3 sobre 5), **comercialización, marketing y ventas** (3,8 sobre 5) y **dirección, planificación y gestión** (3,6 sobre 5).

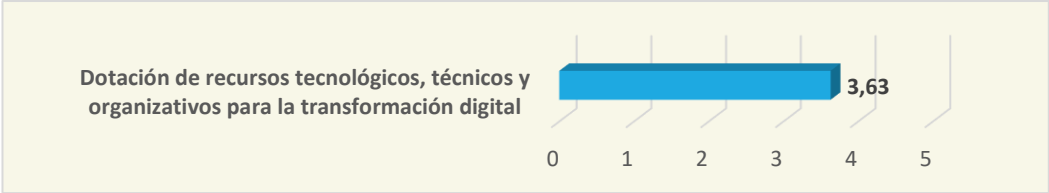
En menor medida se aprecia el impacto de la digitalización en áreas como investigación y desarrollo, recursos humanos y administración.

ÁREAS DE MAYOR IMPACTO DE LA AUTOMATIZACIÓN Y LA DIGITALIZACIÓN EN SU EMPRESA



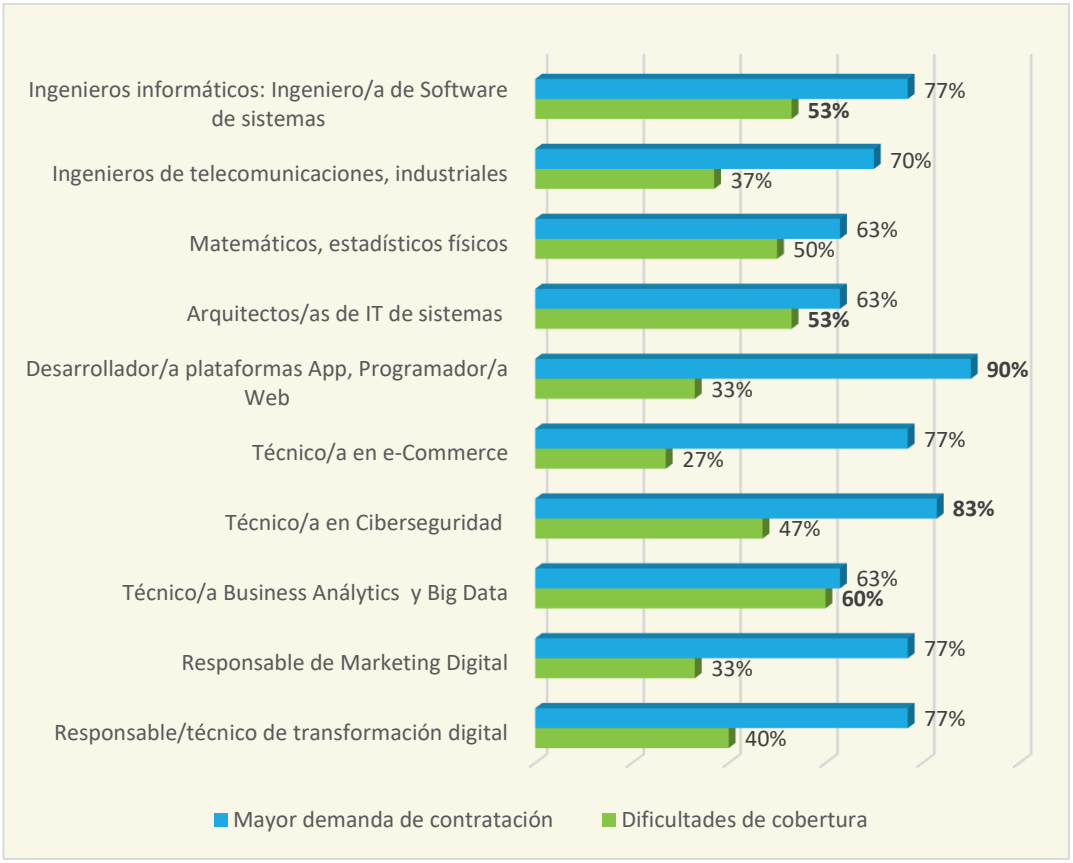
VALORACIÓN DEL NIVEL DE DOTACIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS, TÉCNICOS Y ORGANIZATIVOS PARA AVANZAR EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL QUE TIENEN EN SU EMPRESA

	Nivel nulo	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel muy alto
Dotación de recursos tecnológicos, técnicos y organizativos para la transformación digital	0%	10%	26,7%	**53,3%**	10%



La valoración de los recursos tecnológicos, técnicos y organizativos con los que cuentan las empresas consultadas para avanzar en la transformación digital es positiva **situándose en una valoración media de 3,63 sobre 5.**

PERFILES DIGITALES QUE VAN A TENER MAYOR DEMANDA DE CONTRATACIÓN Y MAYOR DIFICULTAD DE COBERTURA



Según las empresas consultadas todos los perfiles profesionales digitales han obtenido un elevado índice de demanda de contratación destacando en mayor medida **Desarrollador de plataformas y APP y programadores Web** (90%), **Técnico en Ciberseguridad** (83%), **Ingenieros informáticos y/o de software de sistemas** (77% de empresas), **Responsable de Transformación Digital** (77%), **Técnico en E-commerce** (77%).

Con una visión comparativa respecto a los resultados del estudio del año anterior supone un incremento de la demanda de 20 puntos en los dos perfiles más demandados (Desarrollador de plataformas y APP y programadores Web y Técnico en Ciberseguridad).

FORMACIÓN ESPECÍFICA EN EL AMBITO DE DIGITALIZACIÓN QUE NECESITARÍAN SUS TRABAJADORES/AS PARA ADAPTARSE A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA A CORTO PLAZO

COMPETENCIAS DIGITALES BÁSICAS
HERRAMIENTAS DIGITALIZACIÓN SECTORIAL ESPECÍFICAS
HERRAMIENTAS DE GESTIÓN (CRM, ERP, Cuadros de mando...)
HERRAMIENTAS COLABORATIVAS (Teams, One drive...)
ANÁLISIS DE DATOS (Big Data y otras herramientas de análisis)
REALIDAD VIRTUAL, REALIDAD AUMENTADA

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO FOCUS GROUP

En el marco del Focus group realizado se han puesto de relieve una serie de reflexiones, argumentaciones e ideas fuerza que ayudan a entender mejor las tendencias que han apuntado las empresas en el estudio cuantitativo.

- Se apunta que la **transformación digital** debe entenderse como un **proceso de cambio y adaptación continuo de la empresa**, los procesos y la organización a las tecnologías de comunicación y el internet de las cosas.

> *"La pregunta que me hago es que si una empresa, me da igual el tamaño, puede estar completamente adaptada en algún momento, siempre habrá una evolución tecnológica. La evolución está siendo exponencial y me tranquiliza que prácticamente el 90% de las empresas tengamos la oficina de transformación digital, un departamento estratégico".*
>
> Segmento empresa

- **El impacto de la pandemia ha actuado como catalizador del crecimiento exponencial de la concienciación y el impulso de las medidas de digitalización por parte de las empresas.**

> *"Por otro lado, desde el punto de vista del consumidor y más en el terreno de la distribución hemos ido teniendo unos crecimientos en la utilización de lo que sería la venta online sabiendo que a raíz de la pandemia está teniendo muy buenos resultados".*
>
> Segmento empresas

"La crisis del Covid y la pandemia han obligado a muchas pymes a adaptarse a la digitalización no ya como una estrategia de crecimiento o consolidación empresarial sino como una estrategia de supervivencia en el mercado".

Segmento personas expertas

- Importancia clave del diseño de la agenda de los programas de **Fondos europeos Next Generation** que han situado como uno de los eje vertebradores de recuperación y transformación económica al eje de la digitalización lo que está ayudando a **impulsar proyectos y programas de apoyo a la digitalización de sectores estratégicos y a nivel de Pymes y micropymes.**

"Una de las políticas centrales europeas en cuanto a la digitalización dice que el impacto depende de las empresas grandes y su cadena de suministros y de valor pues lógicamente ha podido entrar dentro de los PERTES de la empresa….. pero sí que es verdad que dentro de los PERTES están todos los fondos adicionales que se están añadiendo a convocatorias que antes contaban con ellos y ahora se están duplicando y todo eso alivia bastante".

Segmento organizaciones empresariales

"Nosotros tenemos la suerte de tener una oficina Acelera pyme que tienen una asociación de talleres digitales. Indudablemente el tema de estrategias está incorporado, también depende mucho del sector y del tamaño fundamentalmente de la empresa. Hay un montón de medianas y pequeñas empresas que se están subiendo al carro cada vez más. Después de hacer el informe hace poco en lo que más se está notando el tema de la transformación digital fundamentalmente en planificación de recursos, luego en lo que sería marketing digital y redes sociales, tema de lo que sería infraestructuras, luego en nuestro sector por lo menos el tema de la robótica, la realidad virtual, estas serían las cuestiones que más se están implantando."

Segmento organizaciones empresariales

- Como factor negativo se apunta el riesgo de **crecimiento de la brecha digital entre sectores, empresas, colectivos** que se viene produciendo en este proceso de expansión de la digitalización **entre las empresas más avanzadas en el proceso de transformación digital y las empresas más atrasadas** y vulnerables digitalmente y que puede agravarse en este periodo.

"Aún sigo detectando al menos en nuestro sector la problemática de lo que se denomina brecha digital y es que tenemos ahora mismo un colectivo de gente que se

adapta muy bien a esas evoluciones tecnológicas y gente que no se adapta tan bien y eso nos genera ciertas brechas que nos impiden implantar nuevas innovaciones".

Segmento organizaciones empresariales

- Existe una visión compartida entre las organizaciones participantes respecto a la importancia de **promover la formación y capacitación de las personas empleadas y desempleadas en competencias digitales.**

"Respecto al tema de la digitalización desde el ayuntamiento en cuanto a las provisiones de formación estamos incrementando los cursos formando a la ciudadanía en competencias digitales y estamos apostando por una formación online masiva y gratuita en la que puede accederse sin ningún tipo de barrera geográfica con flexibilidad horaria y algunos ejemplos de estos cursos son; Desarrollo web, transformación digital, diseño digital… Para reforzar a la ciudadanía en estas competencias".

Segmento administración

Líneas de actuación a promover desde las administraciones:

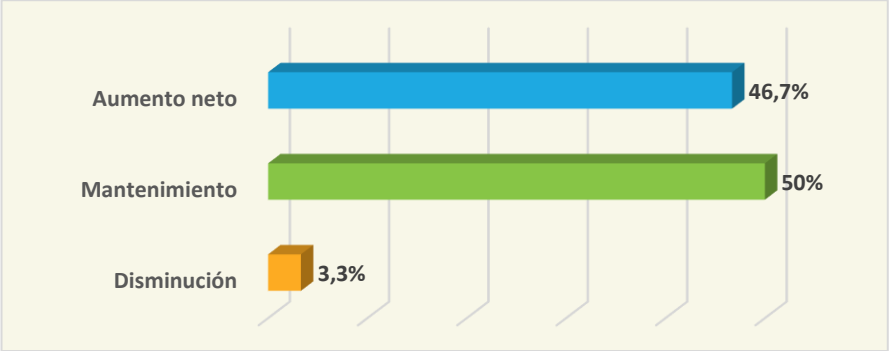
En relación a la brecha digital existente, el Ayuntamiento de València apuesta por una línea formativa online, masiva y gratuita a la que pueda accederse sin barreras geográficas y con flexibilidad horaria, a través de MOOC's y píldoras formativas sobre competencias digitales, marketing digital, comercio electrónico o tecnologías habilitadoras. Se trata de una formación abierta dirigida a:

- Personas que se encuentren en situación de desempleo.
- Personas jóvenes que no se han incorporado a la actividad laboral.
- Quienes aborden la actividad productiva a través del emprendimiento y el autoempleo.
- Quienes pretendan mejorar su cualificación personal y profesional o quieran mejorar su adaptabilidad a los nuevos requerimientos de la actividad laboral.

También se está realizando proyecto "DONA DIGITAL", en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se trata de formación en capacidades digitales demandadas por el ámbito productivo dirigido a mujeres en situación de desempleo.

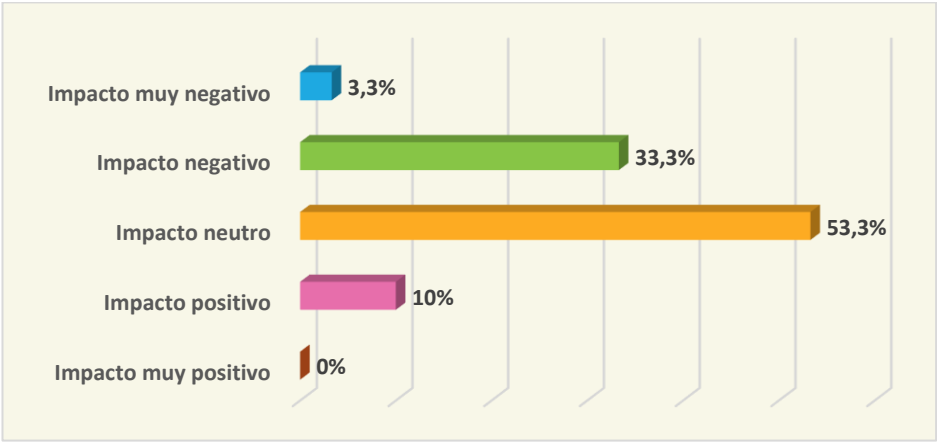
BLOQUE III. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.

PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN PARA EL AÑO 2023



Según el panel de empresas se apunta una tendencia de **crecimiento neto del empleo en 2023** (46,7%) y de **mantenimiento de empleo** (50%).

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA COYUNTURA ECONÓMICA ACTUAL EN LAS PREVISIONES DE CONTRATACIÓN DE SU EMPRESA PARA EL AÑO 2023

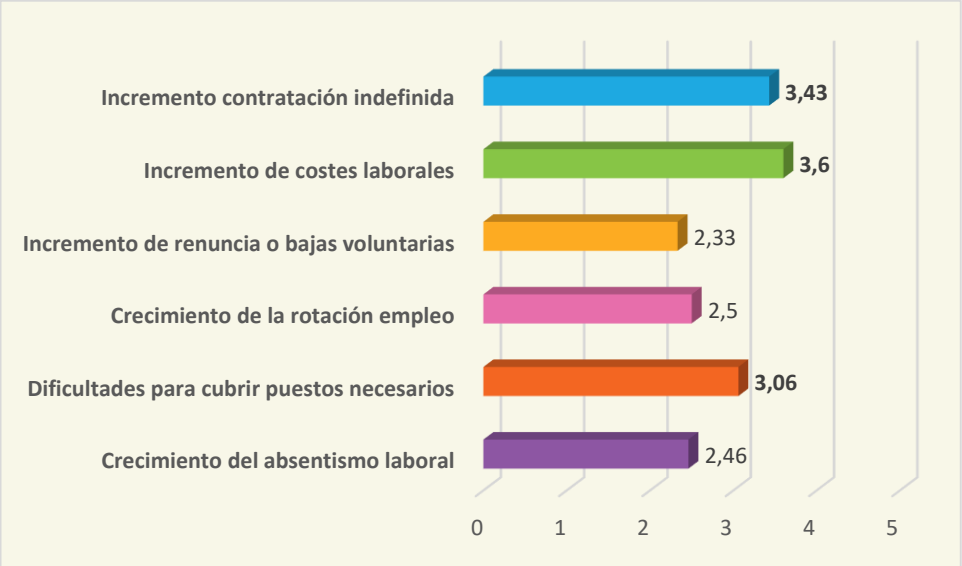


Un 36,6% de las empresas valora el impacto negativo o muy negativo de la coyuntura económica actual en las previsiones de contratación de su empresa para el año 2023, frente a un **53,3% que no vislumbra un impacto negativo.**

VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS TENIENDO EN CUENTA LA ACTUAL COYUNTURA ECONÓMICA EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS

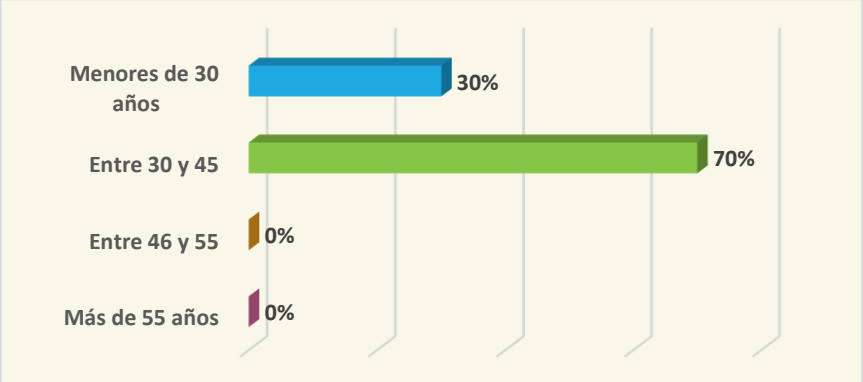
	Incidencia nula	Incidencia baja	Incidencia moderada	Incidencia alta	Incidencia muy alta
Incremento contratación indefinida	13,3%	6,7%	20%	43,3%	16,7%
Incremento de costes laborales	10%	6,7%	26,7%	26,7%	**30%**
Incremento de renuncia o bajas voluntarias	26,7%	30%	30%	10%	3,3%
Crecimiento de la rotación empleo	13,3%	33,3%	40%	10%	3,3%
Dificultades para cubrir puestos necesarios	16,7%	13,3%	30%	26,7%	13,3%
Crecimiento del absentismo laboral	33,3%	20%	23,3%	13,3%	10%

VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS TENIENDO EN CUENTA LA ACTUAL COYUNTURA ECONÓMICA EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS (MEDIA PONDERADA)



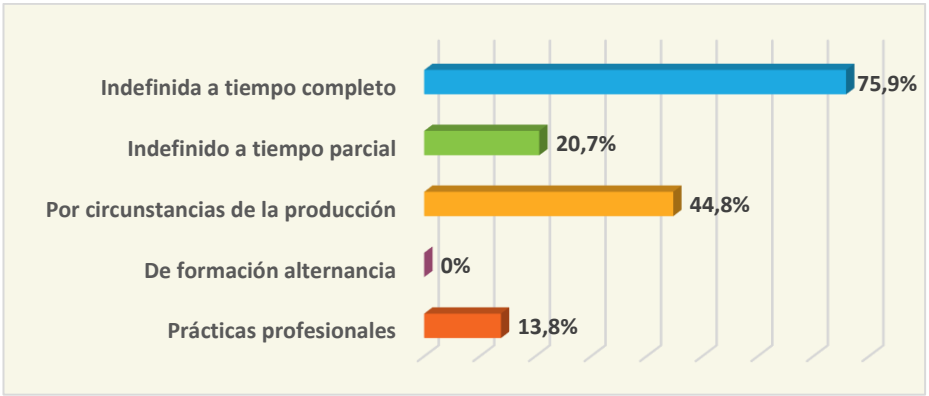
Entre los **aspectos de la Reforma Laboral que han tenido una mayor incidencia en el empleo** teniendo en cuenta la actual coyuntura económica las empresas destacan: **el incremento de los costes laborales** (3,6 sobre 5), **el incremento contratación indefinida** (3,4 sobre 5), **y crecimiento de las dificultades para cubrir puestos necesarios** (3,06 sobre 5)**.**

TRAMOS DE EDAD DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES



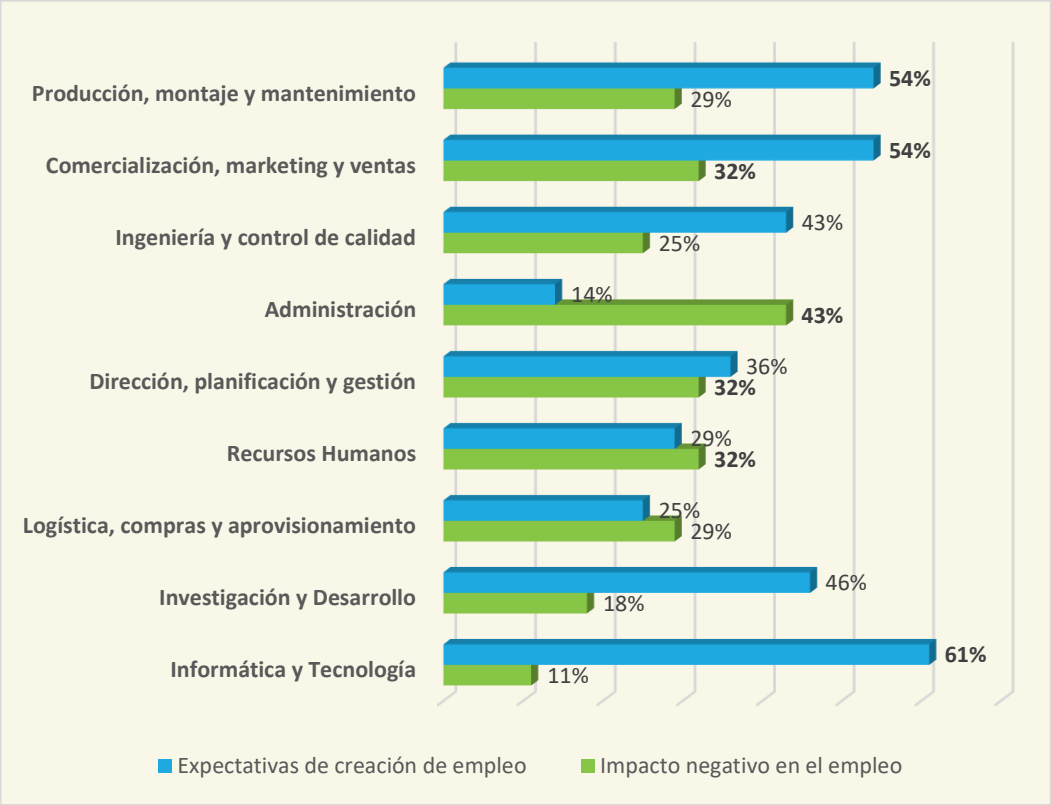
Las respuestas relativas a la previsión de nuevas contrataciones según edad para el año 2023 revela una tendencia de **concentración del empleo en el tramo de 30 a 45 años** (que van a suponer el 70% de la contratación) y, en menor medida, en el tramo más joven de **menores de 30 años** (30%).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN QUE SE PREVÉ UTILIZAR



En las modalidades de contratación se puede apreciar el efecto de la nueva regulación de la contratación **que ha impulsado la contratación indefinida a tiempo completo hasta casi el 76% de la previsión de nuevas contrataciones** frente a un 44,8% en la modalidad de eventual por razones de la producción en los sectores y actividades que se contempla.

DEPARTAMENTOS CON MÁS EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE EMPLEO Y CON MAYOR IMPACTO NEGATIVO EN EL EMPLEO PARA EL AÑO 2023



Por áreas o departamentos destaca la previsión de contratación en **Informática y tecnología** (más del 60% de empresas tiene previsto contratar en estas actividades), **producción y mantenimiento** (54%) y **Comercial, marketing y ventas** (54%).

Los departamentos con mayor impacto negativo en el empleo para el año 2023 son: **comercial, marketing y ventas**, **dirección, planificación y gestión** y **recursos humanos.**

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO FOCUS GROUP

☞ **Interpretación divergente** en cuanto a la **valoración de la incidencia e impacto de la reforma laboral en el mercado laboral y el empleo**; desde una valoración muy positiva que se realiza desde las organizaciones sindicales y la perspectiva de la administración, frente a una posición más matizada por parte de las empresas y las organizaciones empresariales.

- Así desde el segmento de las **organizaciones sindicales y la administración** se valora el impacto positivo que está teniendo la reforma laboral en el empleo durante el primer año desde su entrada en vigor tanto a nivel cuantitativo en cuanto al crecimiento del empleo, como a nivel cualitativo en cuanto a la estabilidad de las condiciones laborales.

> *"Pensamos que está afectando en un sentido positivo en cuanto a crecimiento de empleo. Tenemos aquí una variable que son los costes laborales, antes se hablaba de la confianza del consumidor, si el trabajador en su puesto de trabajo ve que la empresa le quiere hacer pagar los costes de la crisis, el consumidor va a tener dudas de si va a poder afrontar dichos gastos. Es importante que hagamos una reflexión de que trasladamos a las personas trabajadoras sobre la estabilidad, sobre lo que apreciamos que puede pasar o los datos objetivos. Se ha perdido el incentivo de mejora laboral por mucho que se pida mayor reparación o mayor condiciones eso no se traslada a una visión de que pueda mejorar las expectativas, ya no existe esa promoción interna que sería interesante que se viera que existe".*

Segmento organizaciones sindicales

> *"La reforma laboral ha impulsado una modernización necesaria de las relaciones laborales y en lo que tiene que ver con el empleo está permitiendo mantener el nivel de creación de empleo en un contexto de fuerte crisis económica a nivel internacional y mejorar la calidad del empleo".*

Segmento administración

- Por el contrario, desde la **perspectiva de las empresas y las organizaciones empresariales** se considera que el impacto de la reforma está siendo diferente según los sectores y que el problema del empleo en nuestro mercado de trabajo no puede resolverse a golpe de iniciativa legislativa sino se resuelve el problema de base de la cualificación profesional de los trabajadores.

> *"Aquí el sector me parece fundamental, hay sectores donde prima la estabilidad en el empleo que el nuestro es uno claro, en principio la industria, en general, también ofrece mejores salarios que otros sectores con lo cual esa problemática nos afecta menos. El problema es la cualificación, la cualificación inicial y la cualificación a lo largo de la duración del contrato de trabajo, hay brechas generacionales que afectan a todo, no solo a la digitalización, afecta a la integración de las diferentes formas de entender el trabajo de la empresa, a la prevención de riesgos laborales, afecta a mucha cosas".*

Segmento organizaciones empresariales

- **Desde la administración.** Se quiere poner en valor la importancia de los programas de apoyo a la creación y mantenimiento de empleo que se viene desarrollando.

  "El Ayuntamiento de València, a través del Servicio de Formación y Empleo, participa en los programas subvencionados de fomento de empleo que convoca anualmente LABORA para las corporaciones locales de la Comunitat Valenciana, dirigidos a la consecución de los objetivos marcados en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, en la que establece como prioritario mejorar el acceso al empleo y establecer medidas de activación dirigidas a todas las personas demandantes de empleo, y en particular a las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y los colectivos más desfavorecidos, para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo".

  Segmento administración

  "El Ayuntamiento de València al efectuar el diseño de las políticas de empleo local se centra en ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el municipio de valencia. Anualmente realiza Planes Municipales de Empleo, de financiación exclusivamente municipal, que tienen la finalidad de fomentar la contratación laboral temporal de aquellos colectivos que se consideren prioritarios, por presentar más dificultades de inserción, complementando las políticas de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana y con las que se trata de corregir posibles situaciones de desequilibrio que se adviertan en el mercado de trabajo local".

  Segmento administración

  "Estos programas están dirigidos a la consecución de los objetivos planteados en la agenda de desarrollo sostenible 20/30 que tienen como prioridad promover la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y establecer medidas de activación dirigidas a todas las personas demandantes de empleo y en especial a jóvenes y otros colectivos desfavorecidos, además el ayuntamiento complementa estas acciones de fomento al empleo a nivel local que son de financiación exclusivamente municipal y que tienen como finalidad fomentar la contratación laboral de aquellos colectivos con mayores dificultades y en cuanto a las previsiones de contratación dado que dependemos de las convocatorias que realice labora calculamos aproximadamente que vamos a realizar durante el año 2023 unas 600 contrataciones en todo tipo de perfiles".

  Segmento administración

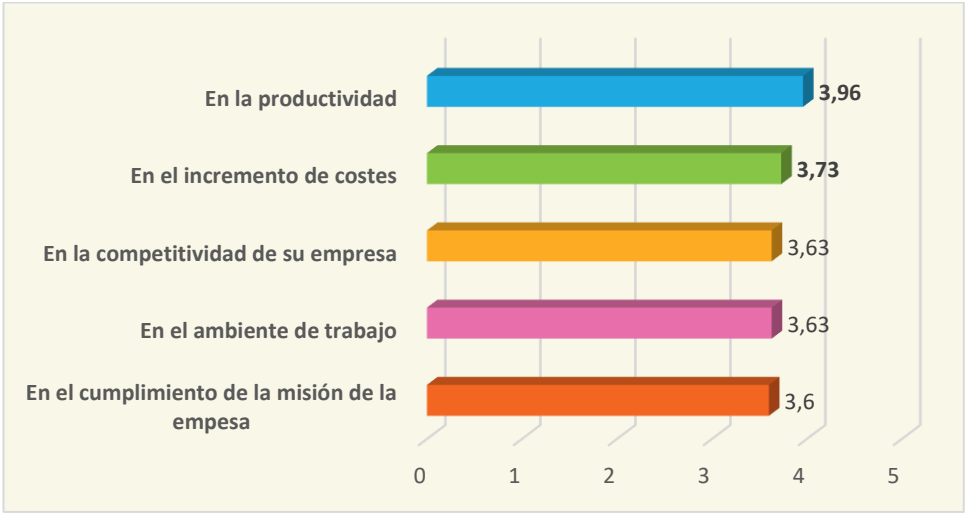
BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO

IMPLICACIONES ADVERSAS DEL ABSENTISMO LABORAL PARA LA EMPRESA

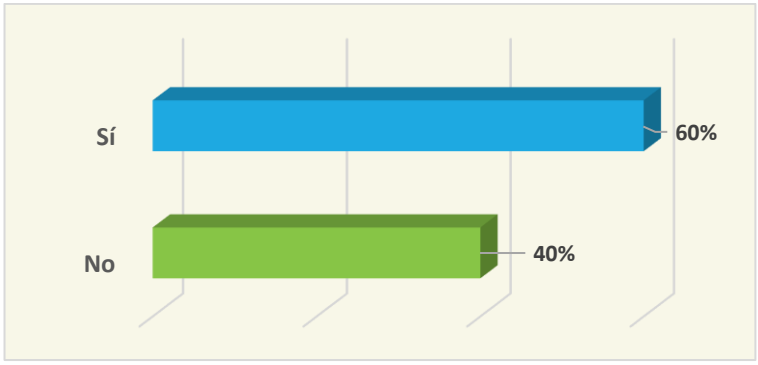
	Incidencia nula	Incidencia baja	Incidencia moderada	Incidencia alta	Incidencia muy alta
En la productividad	3,3%	13,3%	16,7%	16,7%	**50%**
En el incremento de costes	6,7%	13,3%	13,3%	**33,3%**	**33,3%**
En la competitividad de su empresa	6,7%	13,3%	20%	**30%**	**30%**
En el cumplimiento de la misión de la empresa	6,7%	13,3%	23,3%	26,7%	**30%**
En el ambiente de trabajo	6,7%	10%	30%	20%	**33,3%**

Las empresas destacan entre los factores como mayores implicaciones o consecuencias adversas del absentismo: **la productividad** (un 50% de empresas valora una incidencia muy alta y un 16,7% incidencia alta), en el **incremento de los costes** (casi el 70% considera que tiene una incidencia alta o muy alta) y en la **competitividad de la empresa**, si bien otros aspectos también tienen una elevada incidencia como el ambiente de trabajo y el cumplimiento de la misión de la empresa. Si observamos la media ponderada se puede visualizar mejor la valoración de los factores con mayor incidencia en el absentismo.

VALORACIÓN IMPLICACIONES DEL ABSENTISMO EN LOS SIGUIENTES FACTORES (MEDIA PONDERADA)

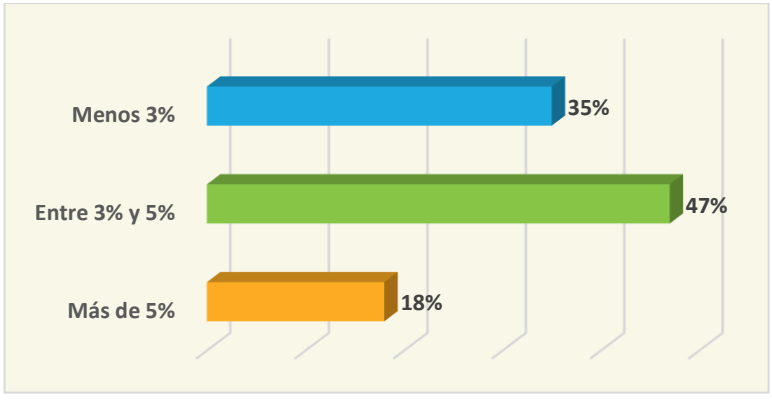


¿CONOCE EL ÍNDICE DE ABSENTISMO DE SU ORGANIZACIÓN?



El 60% de las empresas declara conocer el índice de absentismo de su plantilla, frente al 40% que no lo conoce.

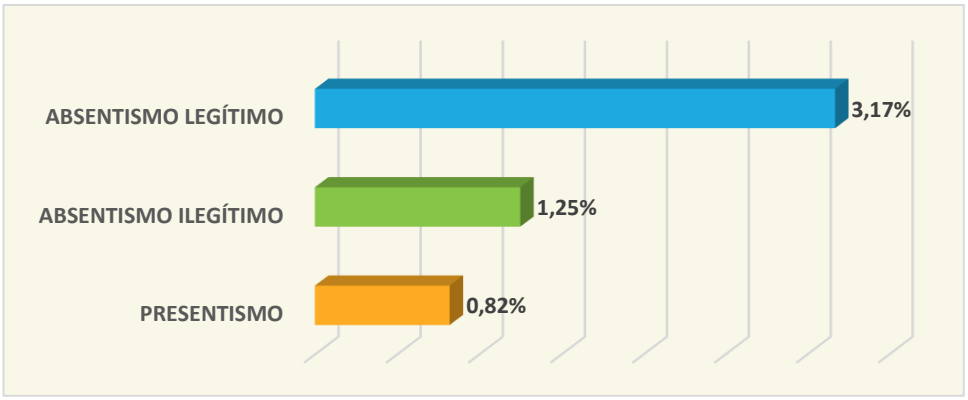
ÍNDICE DE ABSENTISMO



E

l nivel de absentismo **se sitúa entre el 3% y el 5%** en una mayoría cercana al 50% de las empresas, es inferior al 3% en un 35% y supera el 5% en un 18%. La media del índice de absentismo de las empresas consultadas se sitúa en el **4,33%.**

MEDIA % TIPOS DE ABSENTISMO POR ENFERMEDAD

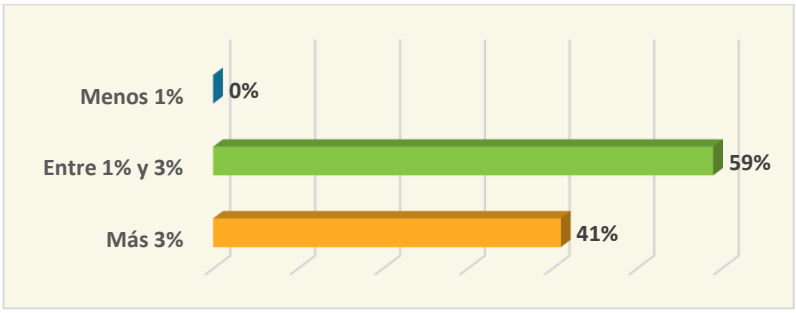


En esta pregunta se ha tratado de conocer la incidencia de los diferentes tipos de absentismo en las empresas. En este sentido, a continuación, se recoge la definición de cada uno de ellos para una mejor comprensión del análisis de los resultados obtenidos.

- ***Absentismo legítimo***: trabajador está en situación de IT y tiene patología que le incapacita para desarrollar sus funciones laborales.
- ***Absentismo ilegítimo***: trabajador está en situación de IT, pero no padece o ya no padece una patología que le incapacite para desarrollar sus funciones laborales.
- ***Presentismo:*** trabajador acude a su puesto de trabajo, aunque padece una patología que le incapacita para desarrollar sus funciones laborales.

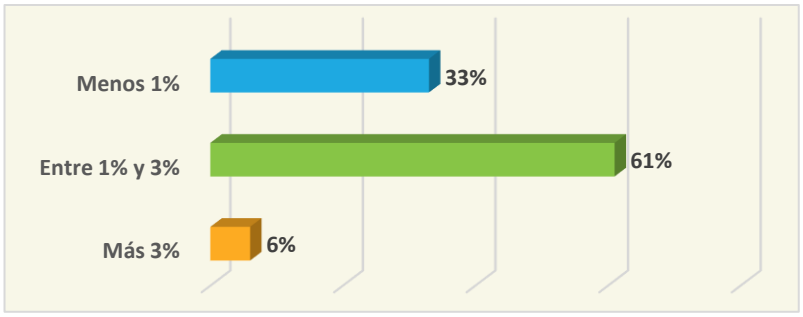
Según las empresas consultadas el absentismo legítimo constituye la modalidad más habitual mientras que el presentismo tiene una incidencia residual.

% DEL ABSENTISMO LEGÍTIMO



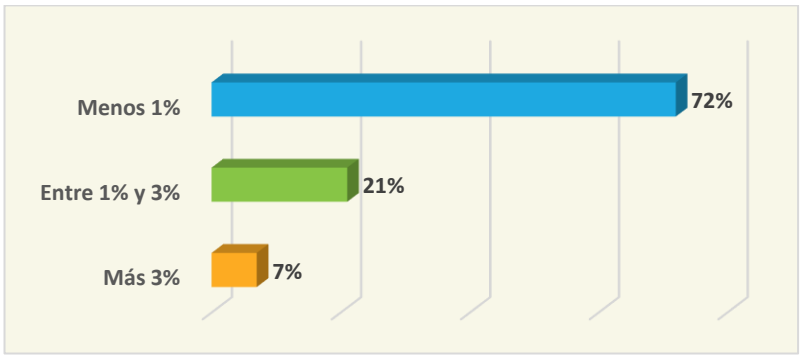
Casi el **60%** de las empresas sitúan el porcentaje de absentismo legítimo **entre el 1 y el 3%** mientras que el 40% se sitúa por encima del 3%.

% DEL ABSENTISMO ILEGÍTIMO



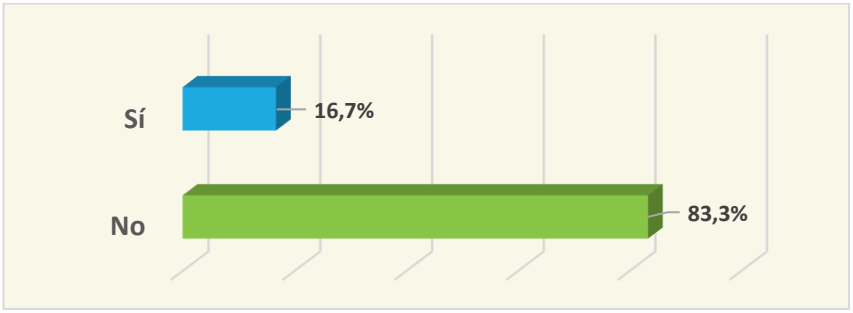
El absentismo ilegítimo se sitúa entre el **1% y el 3%** en más del **60% de las empresas** del panel.

% DE PRESENTISMO



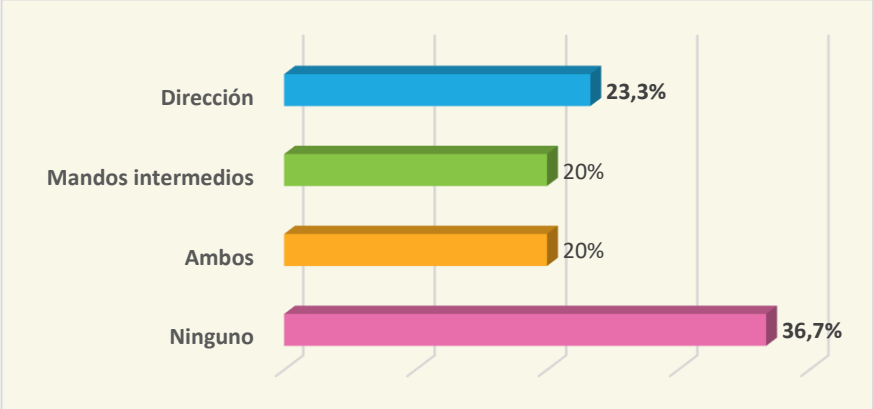
Las empresas consultadas **no detectan un problema relevante de presentismo.**

¿CONOCE EL COSTE QUE SUPONE EL ABSENTISMO PARA SU ORGANIZACIÓN?



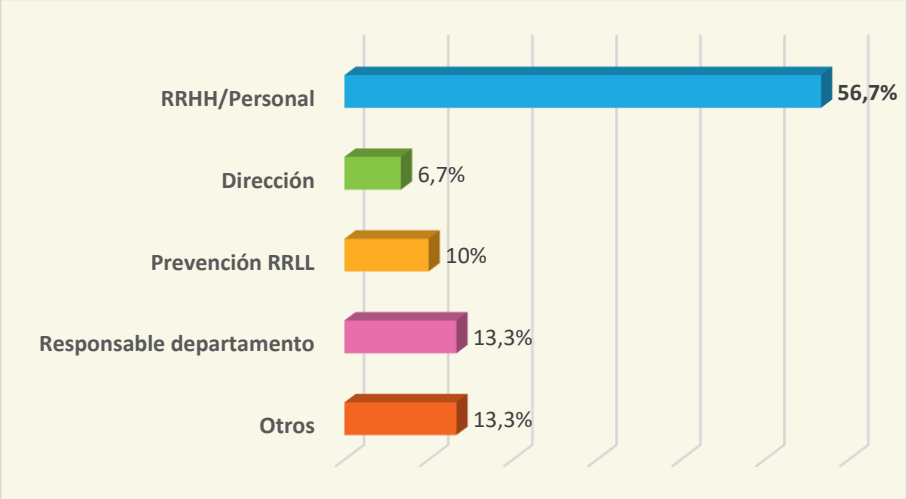
El 83% de las empresas no conoce el coste que supone el absentismo frente a casi el 17% que si lo tiene identificado.

¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES GRUPOS TIENEN EL INDICADOR DE ABSENTISMO EN SU CUADRO DE MANDO?



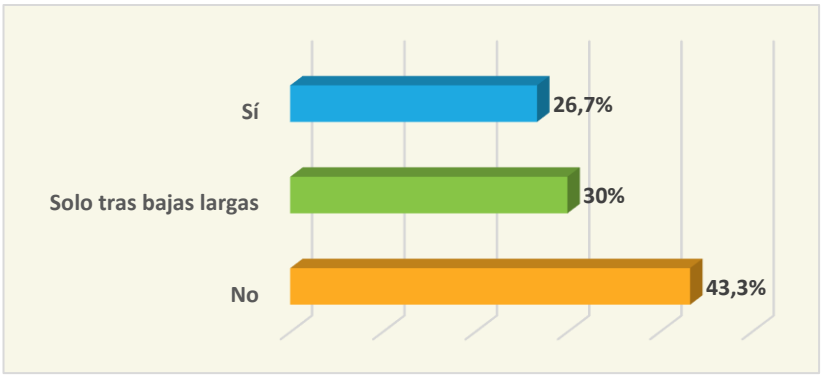
El porcentaje de los grupos de mandos intermedios o equipos de dirección que tiene recogido el indicador de absentismo en sus cuadros de mando se sitúa en torno al 20%.

¿QUÉ DEPARTAMENTO GESTIONA EL ABSENTISMO EN SU ORGANIZACIÓN?



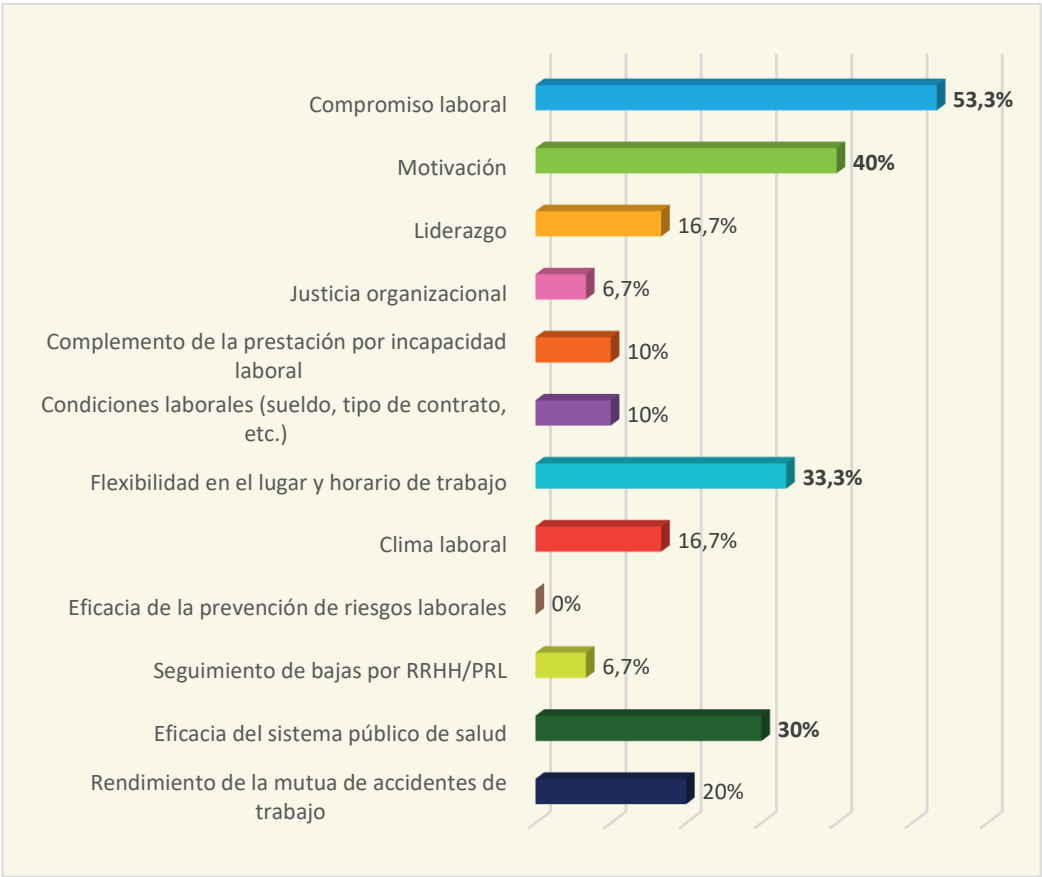
En la mayoría de las empresas consultadas la gestión del absentismo corresponde al **departamento de personal o RR.HH.** (en un 56,7%).

¿SE REALIZAN ENTREVISTAS DE RETORNO DESPUÉS DE LAS BAJAS?



Casi la mitad de las empresas consultadas **no realizan entrevistas de retorno** a la plantilla después del periodo de baja **(43,3%)**, si bien un 26,7% si lo hace y un 30% sólo tras periodos de baja de larga duración.

CAUSAS QUE INCIDEN MÁS SOBRE EL ABSENTISMO EN SU ORGANIZACIÓN



Entre las causas que inciden más en el absentismo las empresas destacan la **falta del compromiso laboral** (53,3%), **falta de motivación** (40%), **déficit de flexibilidad en el lugar y horario de trabajo** (33,3%) y déficit de eficacia del sistema público de salud (30%).

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO FOCUS GROUP

- Entre los problemas que están experimentando un crecimiento notable en el contexto postpandemia todos los agentes que han participado en el focus group coinciden ampliamente en señalar **el absentismo y la elevada rotación y abandono del puesto de trabajo** que está alcanzando niveles preocupantes en algunos sectores lo que a su vez se enfrenta a las cada vez mayores dificultades para cubrir determinadas posiciones.

  "Quería compartir un dato, en los últimos 10 años el índice de absentismo por incapacidad temporal, es decir, el porcentaje del tiempo de trabajo que falta por razones de enfermedad o accidente se ha duplicado en España, dentro de esa evolución las patologías que más destacan son las relacionadas con la salud mental, las que tienen un mayor crecimiento..."

  Segmentos personas expertas

- Se apunta el **desconocimiento general** que tienen las empresas respecto al **impacto económico del absentismo** que soportan las empresas y el sistema, así como el déficit de la identificación de las causas que están detrás de los tipos de absentismo: legitimo e ilegitimo para poder reducir este fenómeno que está creciendo.

  "Yo creo que el absentismo es una realidad y más en la pandemia y postpandemia y que no se conozca el coste o las causas pues es grave y otra vez volvemos al tamaño de la empresa".

  Segmento empresas

  "Hay una cuestión importante que tiene que ver con la duración de las bajas yo creo que sería fundamental que las mutuas tuvieran la capacidad para gestionar las altas de incapacidades temporales en contingencias comunes que suponen la mayoría de las bajas".

  Segmento organizaciones empresariales

- Finalmente, se pone de manifiesto con amplio consenso entre los segmentos de opinión que han participado en el focus la importancia que en el actual contexto empresarial y laboral tiene desarrollar **estrategias y medidas para promover un ambiente de trabajo saludable** que incluya la actuación frente a factores de riesgos psicosociales cada vez más presentes, así como medidas de gestión proactiva de la salud, gestión emocional en la medida que detrás de una tasa de incapacidad temporal elevada en el tiempo suele haber problemas de clima e incluso conflictividad laboral.

> *"Con respecto al tema de salud mental, es un tema que trabajamos mucho y es fundamental un entorno saludable, es básico hacer campañas dentro de la empresa, ayudar a las personas trabajadoras en todo el tema de alimentación saludable, envejecimiento saludable, de gestión del estrés, hay una serie de riesgos psicosociales como consecuencia de nuevas tecnologías, el tema de transformación digital, de realidad virtual... que generan nuevos riesgos que es fundamental tratar a nivel de empresa porque hay un porcentaje importante de bajas".*
>
> Segmento empresas

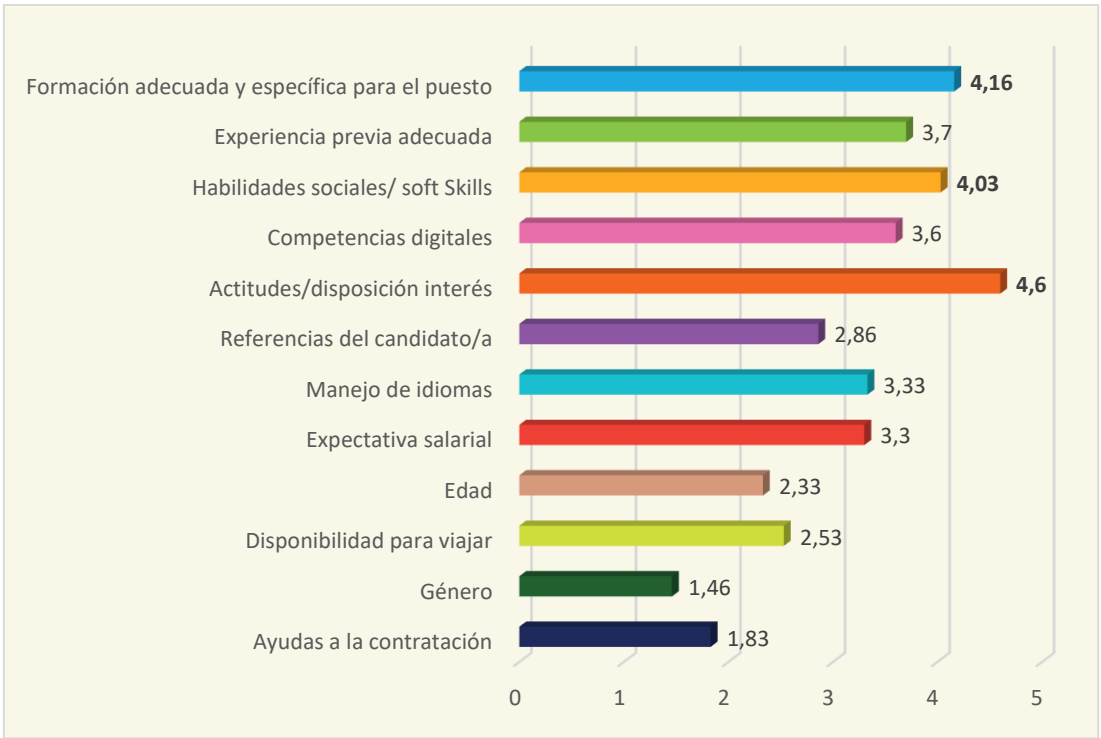
> *"La parte activa de las empresas tiene que ser la prevención y no solo la prevención de riesgos laborales, una prevención estratégica dentro del mundo de los recursos humanos. Tenemos un problema que llamamos ausentismo. Porque la ausencia del trabajo y aquí entramos en el tema de las mutuas y la seguridad social ha subido mucho y los periodos medios son muy elevados y ahora por una dolencia lo que podían ser 4 días ahora menos de 16 días no te los quita nadie".*
>
> Segmento organizaciones empresariales

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

FACTORES QUE MÁS INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
Formación adecuada y específica para el puesto	0	3,3%	13,3%	46,7%	**36,7%**
Experiencia previa adecuada	0	16,7%	13,3%	53,3%	16,7%
Habilidades sociales/ soft Skills	0	3,3%	26,7%	33,3%	**36,7%**
Competencias digitales	3,3%	3,3%	36,7%	43,3%	13,3%
Actitudes/disposición interés	0	0	6,7%	26,7%	**66,7%**
Referencias del candidato/a	3,3%	33,3%	40%	20%	3,3%
Manejo de idiomas	6,7%	16,7%	36,7%	16,7%	23,3%
Expectativa salarial	3,3%	6,7%	50%	36,7%	3,3%
Edad	16,7%	43,3%	33,3%	3,3%	3,3%
Disponibilidad para viajar	20%	26,7%	33,3%	20%	0
Género	66%	20%	13,3%	0	0
Ayudas a la contratación	53,3%	16,7%	23,3%	6,7%	0

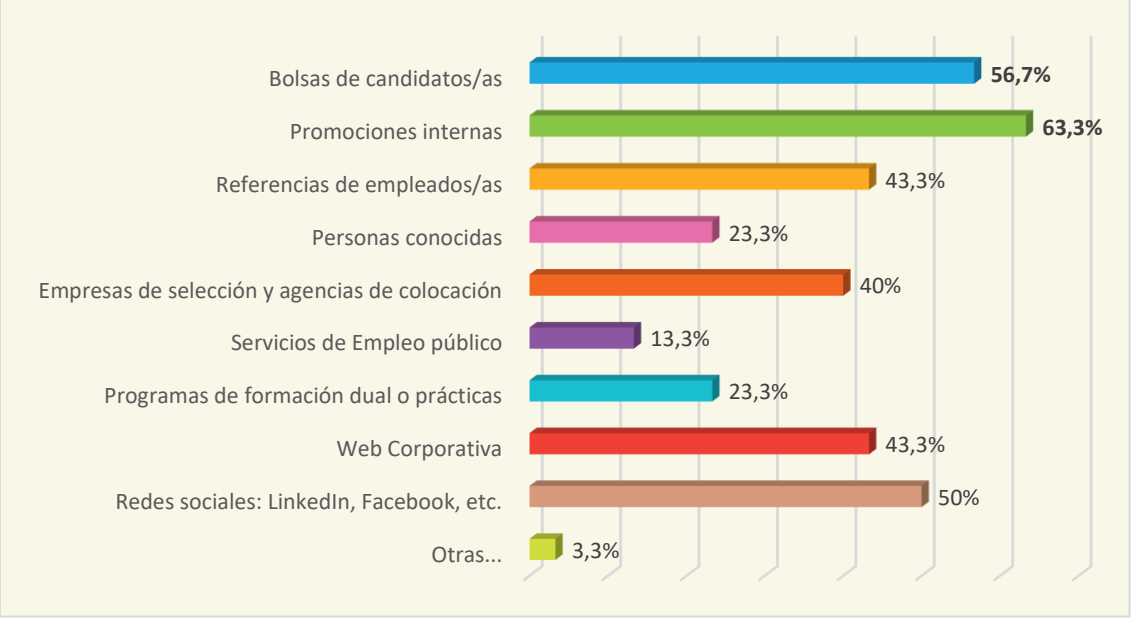
FACTORES QUE MÁS INFLUYEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL (MEDIA PONDERADA)



Entre los factores más importantes a la hora de seleccionar personas las empresas destacan **la actitud, disposición e interés** (con una valoración media de 4,6 sobre 5), **las habilidades sociales o soft Skills** (4,03), **la formación adecuada al puesto** (4,16) y la experiencia previa adecuada.

También aparecen con peso las **competencias digitales** y cabe destacar la irrupción de la **expectativa salarial** que aparece como nuevo factor relevante en los procesos de reclutamiento y selección en un contexto en el que la rotación y fuga de talento se ha incrementado y, por tanto, el nivel salarial y otros componentes del salario emocional adquieren una importancia creciente.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO MÁS UTILIZADAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



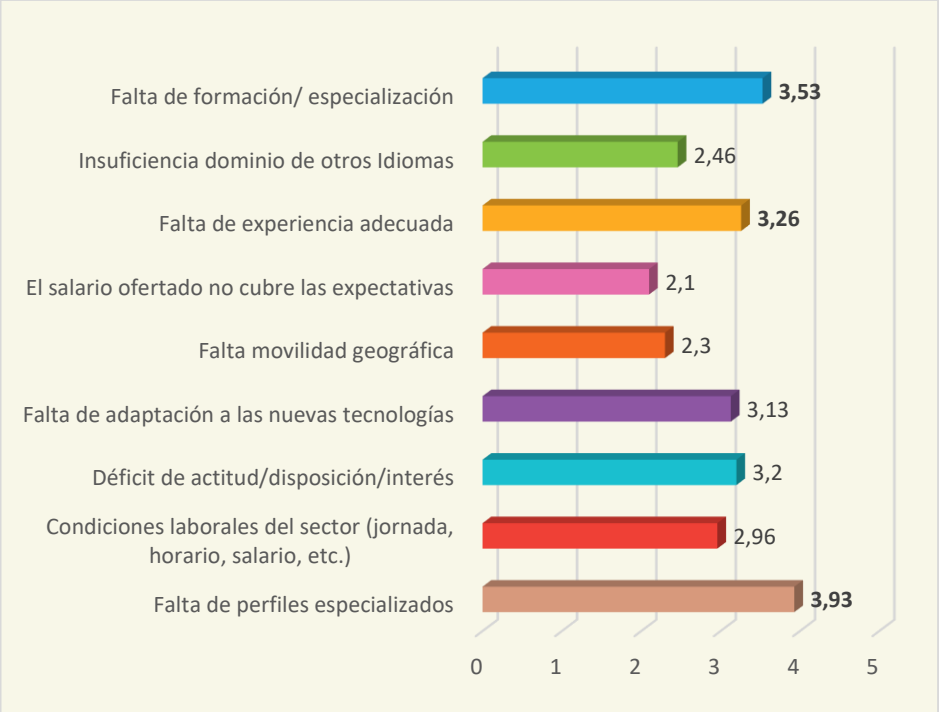
En cuanto a las fuentes de reclutamiento más utilizadas, las empresas utilizan **en mayor medida fuentes de reclutamiento internas: promociones internas** (63,3%), **bolsa de candidatos/as** (56,7%), Redes sociales: LinkedIn, Facebook, etc. (50%), referencias empleados y Web corporativa (43%).

Entre los factores que explican **las dificultades para encontrar personas** destacan: la **falta de perfiles especializados** (3,93 sobre 5), déficit de formación (3,53 sobre 5) y experiencia adecuadas (3,26 sobre 5) y la falta de actitud, disposición y compromiso que se configura como una tendencia creciente y altamente preocupante.

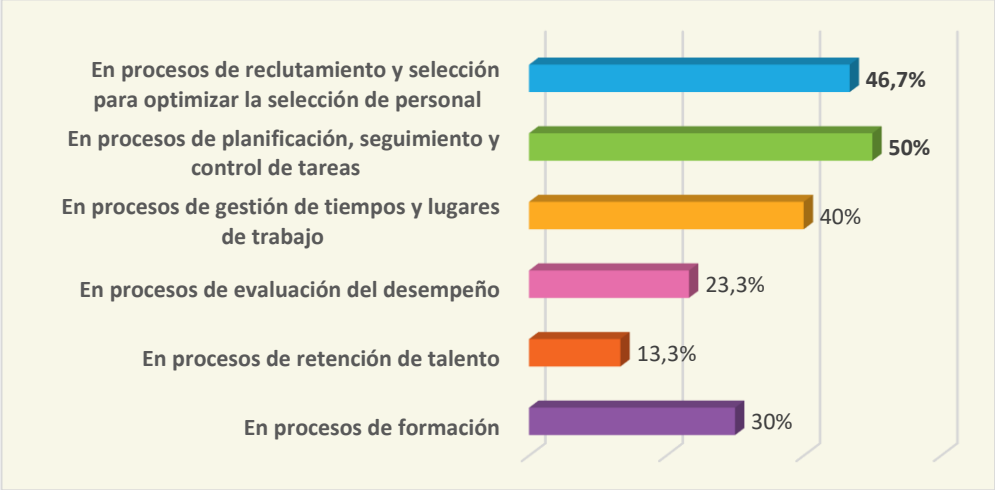
VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
Falta de formación/ especialización	6,7%	10%	23,3%	43,3%	16,7%
Insuficiencia dominio de otros Idiomas	30%	16,7%	33,3%	16,7%	3,3%
Falta de experiencia adecuada	6,7%	23,3%	20%	36,7%	13,3%
El salario ofertado no cubre las expectativas	16,7%	23,3%	40%	16,7%	3,3%
Falta movilidad geográfica	23,3%	30%	40%	6,7%	0
Falta de adaptación a las nuevas tecnologías	20%	36,7%	33,3%	10%	0
Déficit de actitud/disposición/interés	10%	30%	10%	30%	20%
Condiciones laborales del sector (jornada, horario, salario, etc.)	6,7%	36,7%	16,7%	33,3%	6,7%
Falta de perfiles especializados	3,3%	10%	10,0%	43,3%	**33,3%**

VALORACIÓN DE LAS CAUSAS DE LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR PERSONAL (MEDIA PONDERADA)

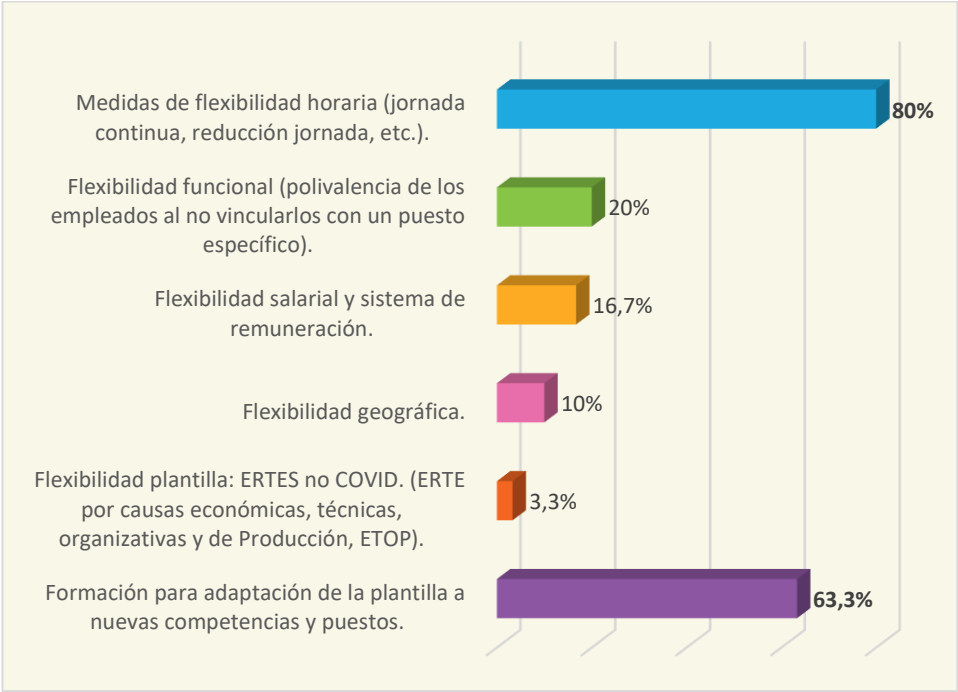


¿HAN APLICADO O PIENSAN APLICAR EN SU EMPRESA SISTEMAS O HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL O DE BIG DATA EN RECURSOS HUMANOS?



Se detecta que las empresas están utilizando de manera creciente sistemas o herramientas de inteligencia artificial o de big data en la gestión de personas; en particular, en los **procesos de planificación, seguimiento y control de tareas** (50%), **reclutamiento y selección** (46,7%) y en los procesos de gestión de tiempos y lugares de trabajo (40%).

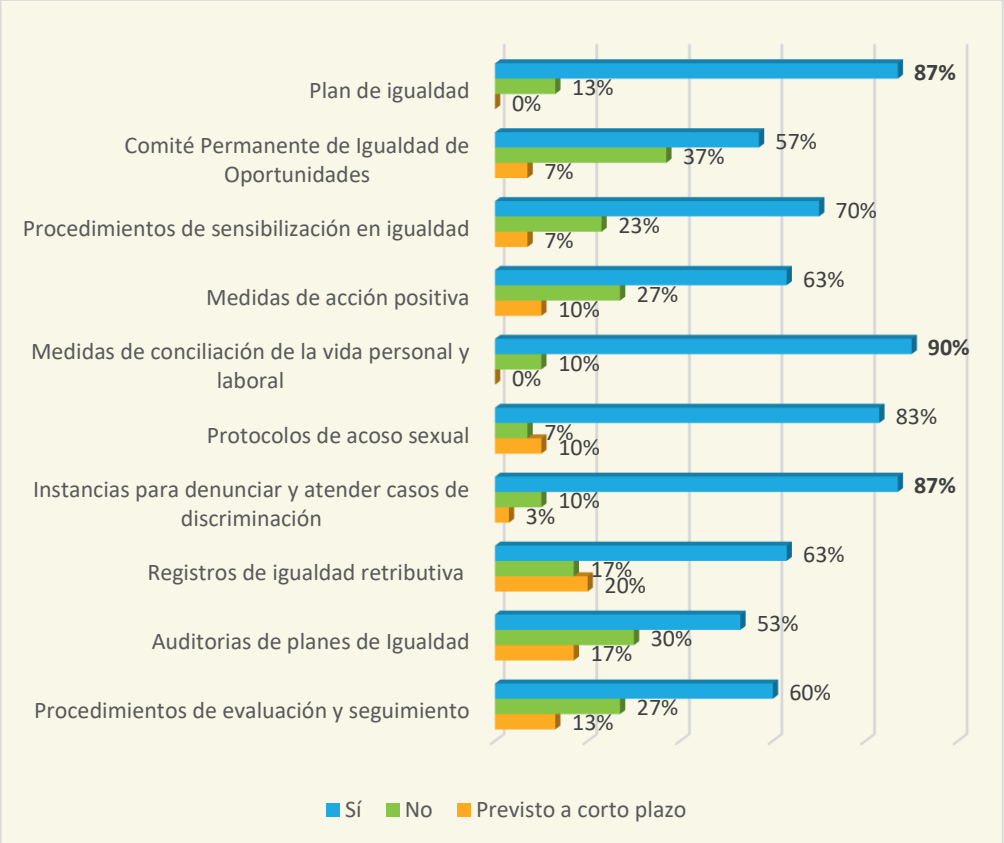
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA PARA MANTENER EL EMPLEO QUE HA ADOPTADO O PIENSA ADOPTAR PARA EL AÑO 2023



Entre las medidas más utilizadas por las empresas de **flexibilidad interna** para mantener el empleo que ha adoptado o piensa adoptar para el año 2023 destacan: **medidas de flexibilidad horaria** (jornada continua, reducción jornada, etc.) en un 80% y **formación para adaptación de la plantilla a nuevas competencias y puestos** (63%).

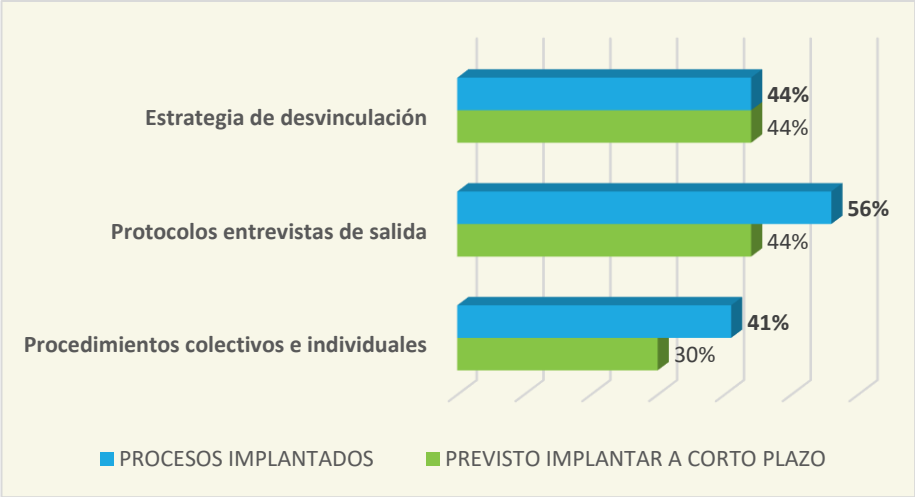
Otras medidas como la flexibilidad funcional y la flexibilidad en los sistemas salariales no parece que ocupen un lugar preferente en las estrategias de flexibilización organizativas lo que muestra una vía de amplio recorrido para mejorar la flexibilidad empresarial.

EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO



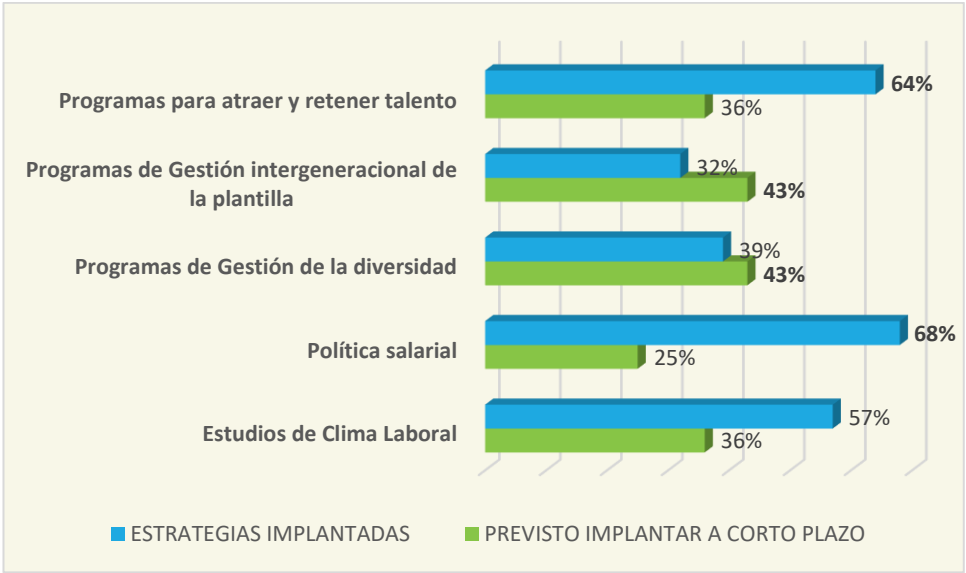
La mayoría de las empresas tiene implantados procesos y herramientas para promover la igualdad: planes de igualdad, medidas de conciliación, instancias para atender y denunciar casos de discriminación y protocolos de acoso sexual (entre el 80% y 90%) y, en menor medida, (en torno al 50%) auditorias planes de igualdad y registro de igualdad retributiva.

PROCESOS DESVINCULACIÓN DE PERSONAL



Es interesante observar la evolución que han experimentado en las empresas del panel empresarial la **puesta en marcha de procedimientos y medidas de desvinculación de personal** que tradicionalmente no se han cuidado mucho por parte de las empresas en las estrategias de gestión de personas y se han enfocado desde una un punto de vista estrictamente jurídico que pone de manifiesto la importancia que cada vez más se concede a los procesos de salida de personal con implantación de procedimientos y protocolos que pueden ayudar a gestionar este proceso de forma clara, con dignidad y respeto y ayudar a la reputación del empleo de las empresas.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA CAPTACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO



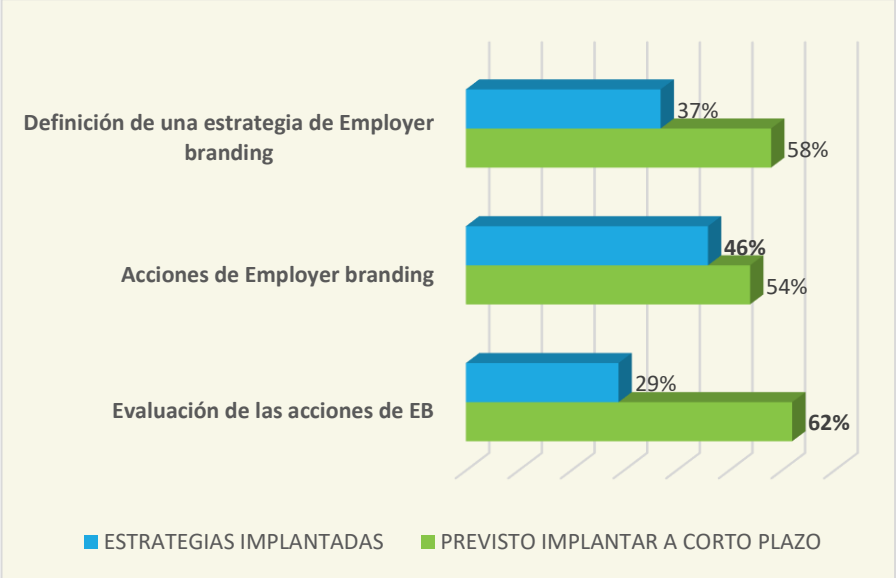
Una mayoría de las empresas consultadas **ha implantado o han previsto implantar a corto plazo estrategias** y herramientas para promover la **Captación y Retención del talento** que se configura como proceso clave de gestión de personas entre los que destacan:

- **Programas para atraer y retener talento:** Un 64% de las empresas los ha implantado y un 36% lo ha previsto a corto plazo.

- **Modelos de política salarial para atraer y retener talento:** un 68% de las empresas los han implantado y 25% lo tienen previsto a corto plazo.

- **Estudios de clima laboral:** un 57% de las empresas los han implantado y 36% lo tienen previsto a corto plazo.

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER LA MARCA DE EMPLEADOR (EMPLOYER BRANDING)



Es interesante observar el **crecimiento del interés de las empresas** del panel por la implantación de estrategias y medidas para **fomentar la marca de empleo** con el fin de mejorar los procesos de captación y retención de talento.

RESULTADOS ESTUDIO CUALITATIVO FOCUS GROUP

En la investigación cualitativa se ha venido profundizar en los argumentos, factores explicativos de los problemas, frenos y retos en materia de gestión de personas en el contexto

actual a partir de las opiniones, actitudes y experiencias aportadas por las empresas, organizaciones y entidades participantes.

☞ En cuanto a la valoración de los **factores que más influyen a la hora de seleccionar** y la posible incidencia de cambio en los criterios como consecuencia del impacto de la pandemia en relación al **peso creciente de las soft skill** (Resiliencia, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, etc.) y las **competencias digitales** en los criterios de reclutamiento y selección de las empresas en el nuevo contexto postpandemia.

- Desde la **perspectiva de la administración** se pone el énfasis en la necesidad de seguir los procedimientos y criterios de equidad, inclusión etc. que marca cada programa de empleo a la hora de realizar la selección de participantes.

  "El Ayuntamiento debe seguir los procedimientos de selección establecidos en las respectivas resoluciones de convocatoria y en las instrucciones que dicte al respecto el director general de LABORA para cada programa, basadas en criterios sociales. Ello condiciona que no podamos conocer a priori su nivel de desempeño y de competencias, más allá de sus titulaciones u ocupaciones. Básicamente, el ayuntamiento presenta oferta de empleo a LABORA, que efectúa un sondeo de candidaturas preseleccionadas entre las que debe realizarse la selección.

  El procedimiento para la selección de las personas participantes de estos programas incluye criterios de inclusión social y criterios destinados a integrar la perspectiva de género en sus actuaciones, otorgando mayor puntuación en la baremación (acción positiva a favor de las mujeres desempleadas y especialmente, a las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género)".

  Segmento administración

- **Crecimiento significativo del nivel de rotación en el empleo** ya sea voluntaria por el empleado que ha crecido considerablemente o decidido por la empresa por no cumplir las expectativas que se ha convertido en un problema constante y preocupante que no ha disminuido por la generalización de la contratación indefinida y que genera problemas de adaptación de la plantilla a las necesidades, disfunciones, incremento de costes de sustitución, perdida de conocimiento y reputacional etc.

  "Estamos viviendo una situación de crecimiento notable de la rotación, en particular, por abandono voluntario de empleados que están en constante proceso de cambio o mejora profesional, aunque también porque empleados no superan el periodo de prueba ya que no acreditan las competencias y rendimiento requeridos".

  Segmento personas expertas

- Problemas estructurales del mercado laboral como el **desfase entre las necesidades de la empresa y las competencias que genera el sistema educativo** y el déficit de un sistema de orientación profesional eficaz que ayude a reducir ese gap, a los que se unen en los últimos años el cambio en los modelos de competencias que necesita el mercado laboral y las expectativas y valores asignados al trabajo por las nuevas generaciones de trabajadores/as.

> *"Me sorprende la dificultad que podemos encontrar en varios sectores para encontrar a personas o para cubrir esas posiciones y los datos de desempleo que manejamos. Así qué mi pregunta es que cómo es posible que con un 30% de desempleo de gente joven no seamos capaces de cubrir ciertas posiciones."*
>
> Segmento organización empresarial

> *"Nosotros necesitamos personal cualificado prácticamente en todas las ramas de actividad tanto en industria como en comercio o en servicio. Y no es tanto el problema de que las condiciones de trabajo no sean óptimas, es un problema de estigma de la sociedad, fundamentalmente lo que se necesita para tener un personal cualificado es gente de formación profesional superior o grado medio y simplemente hablando del sistema público de oferta de formación profesional, no se cubren las vacantes de nuestra rama de actividad, hay puestos de sobra que se quedan sin cubrir frente a otros más fáciles o porque están de moda y nosotros mismos echamos mano de gente conocida para que les venda el sector. Pero seguimos sin convencer y yo creo que hay nichos de mercado que no se están explotando y deberíamos hacer un esfuerzo entre todos para cubrirlos".*
>
> Segmento organización empresarial

> *"El problema es que al final las empresas pueden ser muy atractivas pero los que tienen que trabajar no quieren trabajar, creo que los programas públicos tienen que tener una gestión de los recursos más operativa, al final tenemos las oficinas de empleo y la gente viene sin saber lo que quiere, no saben a lo que se están apuntando, no hay una orientación para esa gente, la gente está en la lista del paro incrementando el 30% de desempleo con unos niveles de desorientación sin saber que hacer ni por donde tirar. Y la gente que quiere ir de un sector a otro tampoco tiene las ayudas suficientes. Hay un problema de orientación y estructuración de itinerarios de empleo. Por ejemplo, la gente que estaba en el sector de la construcción y quiere probar el sector de la hostelería no sabe cómo moverse ni cómo hacerlo, les faltan herramientas y saber manejar el dinero público y los recursos".*
>
> Segmento empresas

- **Desde la administración se alude a los programas de orientación** que están poniendo a disposición de las personas desempleadas.

> *"Nosotros desde el ayuntamiento tenemos en marcha programas de orientación con itinerarios personalizados y labora ha puesto en marcha una iniciativa con aplicaciones móviles que van circulando por toda la comunidad en determinadas fechas y va a todos los pueblos ofreciendo sus servicios".*
>
> Segmento administración

> *"En cuanto a los perfiles profesionales solicitados, son los adecuados a las necesidades de los distintos servicios municipales y se extiende a todas las áreas y todos los niveles formativos, desde personas de muy baja cualificación a personas con titulación universitaria.*
>
> *Actualmente estamos encontrando muchas dificultades para cubrir los puestos de trabajo ofertados, especialmente en las denominadas carreras STEM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas). También son difíciles de cubrir los perfiles de oficios como carpintería, fontanería, albañilería, carga uy descarga y limpieza.*
>
> *Por otro lado, se advierte, en algunos casos, falta de actitud, disposición y compromiso de las personas trabajadoras, que hacen que rechacen los puestos de trabajo ofertados, o bien renuncien a los pocos días de empezar a trabajar. Ello a pesar de que en la Administración se ofrecen retribuciones salariales en muchos casos superiores a las que ofrece el mercado de trabajo regular y medidas de flexibilidad horaria (jornada continuada e intensiva, en la mayoría de los casos), para favorecer la conciliar familiar y personal".*
>
> Segmento administración

- **Cambio del rol de la gestión de personas**

Finalmente, en la investigación cualitativa se ha puesto de manifiesto con un notable nivel de consenso entre las empresas y organizaciones consultadas respecto a **la importancia estrategia de la función de gestión y retención del talento** por parte de las empresas desde modelos y estrategias renovadas e innovadoras que permitan afrontar los problemas de captación de talento, rotación, absentismo, etc. que están creciendo significativamente. En esta línea se han expresado los discursos de empresas, expertos/as, organizaciones empresariales y sindicales:

"Gestionar esta relación es una responsabilidad ética de las empresas. Esto es generar las condiciones, posibilidades y opciones para el mejor desarrollo profesional y personal de las personas en las empresas".

Segmento empresas

"Nosotros las campañas las estamos intentando hacer con lenguaje inclusivo con un enfoque de género porque otra vez hay un sesgo en formación profesional dependiendo de si uno es chico o chica. Parece ser que hay ciertas ramas profesionales, industriales que están masculinizadas y no se consideran para chicas y tenemos que hacer ver que una industria de ahora no tiene nada que ver con una industria de hace veinte años y es un trabajo de todos".

Segmento empresas

"La parte de salario emocional que tiene mucho que ver con flexibilidad, con conciliación, esto es fundamental. La reforma a nivel de cualificación del personal es neutra, otra cosa es el encaje de como contrate suponiendo que encuentre el perfil, ahí hay unas ciertas complejidades como, por ejemplo, en todo el sector nuestro de instalaciones vinculadas a construcción que sí que tienen un contrato que se llama fijo de obra que nosotros no tenemos cuando lo deberíamos tener por extensión".

Segmento organizaciones empresariales

"Creo que las empresas tenemos que atraer a la gente, creo que los hábitos están cambiando y creo que tenemos que hacer un esfuerzo las empresas y recursos humanos tenemos que ofrecer unas condiciones laborales dignas y luego hay dos cosas que son muy importantes que son un buen ambiente de trabajo y un entorno de trabajo amigable y eso creo que ayuda a que tengamos profesionales".

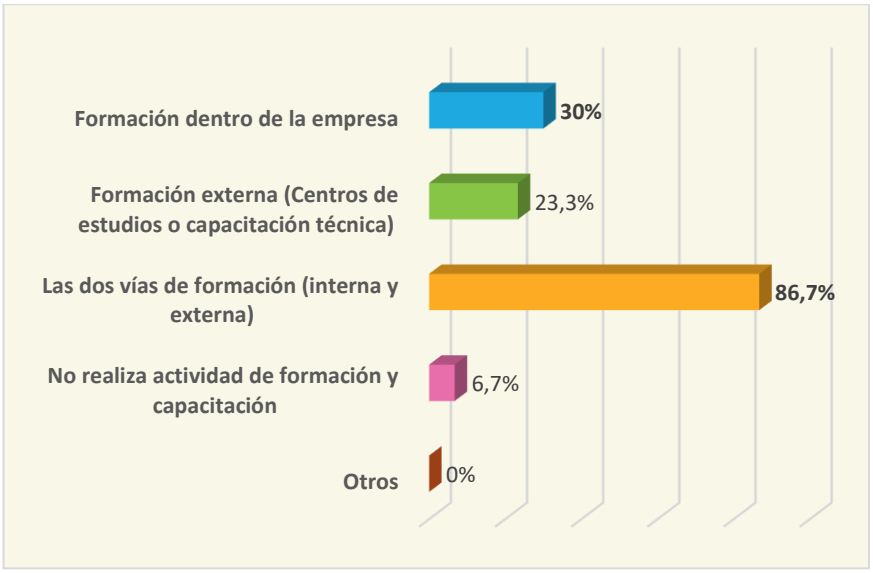
Segmento empresas

"Como orientador pongo mucho énfasis en que las empresas no solo requieren de una formación sino unas habilidades que son incluso más importantes."

Segmento organizaciones sindicales

BLOQUE VI. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN.

PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



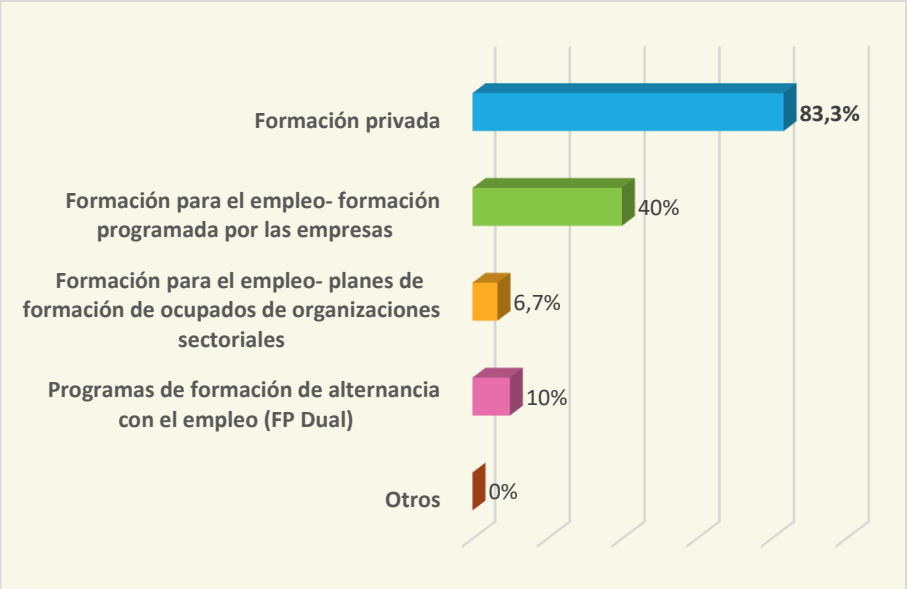
El modelo mixto de formación interna y externa es el utilizado de manera mayoritaria por el **86,7%** de las empresas del panel, mientras que la formación interna mantiene un nivel de implantación del 30% de las empresas.

PORCENTAJE DE LA PLANTILLA QUE HA PARTICIPADO EN PROCESOS DE FORMACIÓN ORGANIZADOS POR LA EMPRESA EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS

	%
0% - 20%	16,7%
21% - 40%	13,3%
41% - 60%	13,3%
61% - 80%	**26,7%**
81% - 100%	**30%**

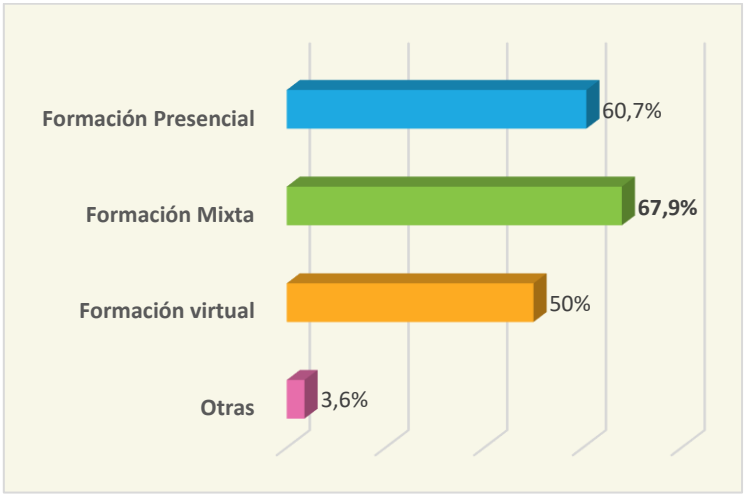
El nivel de cobertura formativa de las empresas muestra consultadas pone de relieve la importancia que las empresas atribuyen a la formación y capacitación de la plantilla ya que casi **el 57% de las empresas declara haber formado en los últimos 2 años a más del 61% de la plantilla.**

VÍAS MÁS UTILIZADAS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL



Los resultados ponen de relieve el crecimiento exponencial de la **formación privada** como vía más utilizada por las empresas (casi el 84% de las empresas), mientras que la formación en el marco del modelo de FPE público ha quedado reducida a la formación programada mediante la bonificaciones a la SS y los planes de oferta de Formación para el empleo solo se utilizan de manera residual.

MODALIDADES DE FORMACIÓN PREFERENTE TENIENDO EN CUENTA EL CONTEXTO ACTUAL



El crecimiento exponencial de la formación virtual durante la pandemia se ha reequilibrado para conformar un **modelo hibrido o mixto para el 67,9%** de las empresas y la **formación virtual se realiza por el 50 % de las empresas**, mientras que la **formación presencial ha recuperado niveles de implantación del 60%** que permite conjugar las ventajas y bondades de la formación presencial y virtual para mejorar la calidad y el acceso a los procesos formativos de la plantilla.

Desde la administración competente en materia de formación el Ayuntamiento de València apuesta por una línea formativa online, masiva y gratuita, a la que pueda accederse sin barreras geográficas y con flexibilidad horaria, a través de MOOC's y píldoras formativas que abarca competencias técnicas, competencias lingüísticas y competencias digitales, aunque en atención a algunos colectivos muy concretos también se imparten cursos presenciales, como la dirigida a personas mayores de 55 años.

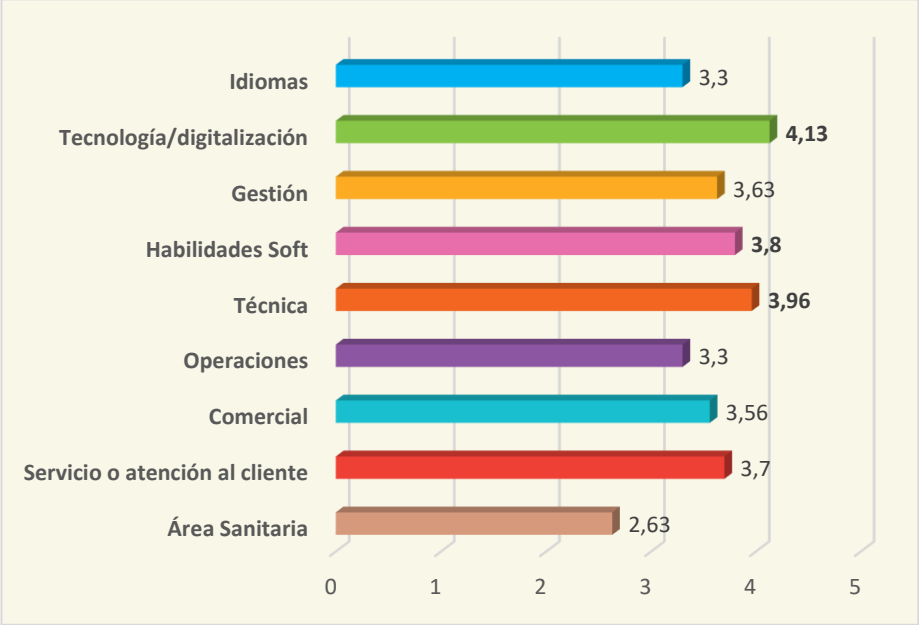
Se apuesta por los programas mixtos de empleo y formación, los talleres de empleo, dirigidos a personas desempleadas mayores de 18 años. Durante el año 2023 se van a poner en marcha cuatro Talleres de Empleo (T.E.) cada uno con dos especialidades formativas: T.E. GASTRO VLC 2022, T.E. OCIO SOSTENIBLE II, T.E. ACTIVA'T y el T.E. INFORMACIÓN Y MEDIACIÓN dirigido específicamente a mujeres.

PRIORIDAD DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN

	Nada prioritario	Poco prioritario	Neutro	Prioritario	Muy prioritario
Idiomas	13,3%	13,3%	23,3%	30%	20%
Tecnología/digitalización	0	0	20%	46,7%	33,3%
Gestión	0	3,3%	43,3%	40%	13,3%
Habilidades Soft: Interpersonales, Sociales (Resiliencia, Comunicación, Liderazgo, Resolución de Problemas, Gestión Incertidumbre, Trabajo en Equipo, etc.)	0	6,7%	33,3%	33,3%	**26,7%**
Técnica	0	0	30%	43,3%	**26,7%**
Operaciones	13,3%	3,3%	30%	46,7%	6,7%
Comercial	3,3%	6,7%	40%	30%	20%
Servicio o atención al cliente	0	13,3%	26,7%	36,7%	23,3%
Área Sanitaria	23,3%	30%	20%	13,3%	13,3%

Los resultados muestran que las áreas de formación más relevantes para las empresas son: **Tecnología/digitalización** con una media de valoración de 4,13 sobre 5, **la formación técnica** especifica con una media de 3,96 y **Habilidades Soft** (3,8).

PRIORIDAD DE LAS ÁREAS DE FORMACIÓN (MEDIA PONDERADA)

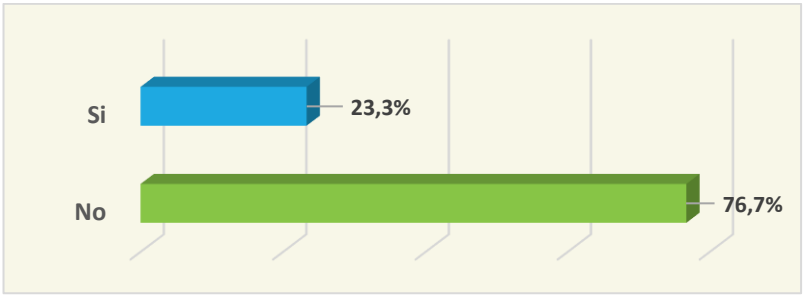


Por su parte, desde la administración que desarrolla oferta formativa para la población desempleada y ocupada de Valencia las áreas de formación más prioritarias se centran en mejorar las competencias idiomáticas que son transversales a todos los sectores y para ello se han puesto en marcha varias iniciativas:

- Ayudas económicas destinadas a financiar el pago de las tasas para la obtención de certificados oficiales en Idiomas.

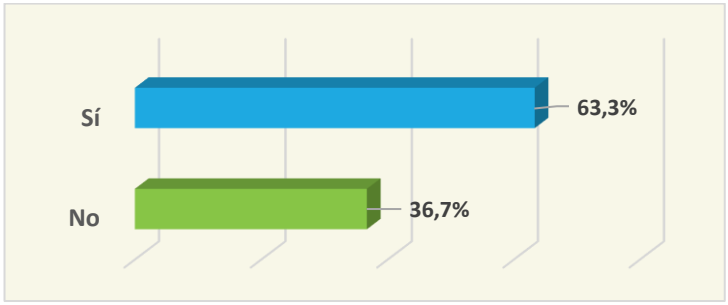
- COMTUR VLC: formación en idiomas para comercios, para potenciar el sector comercial turístico de la ciudad y mejorar la percepción de València como ciudad acogedora. La formación es asincrónica, adaptada totalmente a la disponibilidad del alumnado.

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



Respecto al nivel de cobertura de la oferta formativa de las necesidades formativas de las empresas **se detecta una valoración positiva de la cobertura de la oferta ya que el 76,7% de las empresas que consideran que la oferta cubre las necesidades** respecto a las que perciben que no se cubre (23,3%).

CONSIDERA QUE EL IMPACTO DE LA CRISIS ACTUAL ESTÁ GENERANDO NUEVAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES QUE DEBEN ADQUIRIR LAS PERSONAS EMPLEADAS



Una mayoría de las empresas del panel (63,3%) considera que el impacto de la crisis actual ha generado **nuevas necesidades de competencias y capacidades** que se debe fomentar en los procesos de capacitación de la plantilla.

TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA

	Nada importante	Poco importante	Importante	Muy importante	Extremadamente importante
Competencias técnicas específicas de los procesos y puestos	0	0	9,5%	52,4%	28,6%
Competencias transversales (prevención de riesgos laborales, idiomas, informática, etc.)	0	0	23,8%	42,9%	23,8%
Habilidades Blandas (iniciativa, resiliencia, gestión de la incertidumbre, etc.)	0	4,8%	19%	23,8%	**52,4%**

TIPO DE COMPETENCIAS QUE ES NECESARIO POTENCIAR PARA CAPACITAR AL PERSONAL DE LA EMPRESA (MEDIA PONDERADA)

De manera coherente con la pregunta anterior las empresas han ponderado las competencias con mayor demanda de formación:

- **Las habilidades o competencias técnicas** que se considera deficitarias por la oferta formativa a la hora de actualizar y dar respuesta a los rápidos cambios en los procesos, sistemas, herramientas y técnicas que se desarrollan en las actividades productivas y que demandan las empresas (valoración media de 4,23 sobre 5).

- En el desarrollo de las **habilidades blandas** (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.), con una puntuación de 3,8 sobre 5, que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto.

- En último lugar, en la adquisición de las **competencias transversales** (donde se incluyen las digitales) que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en la experiencia en el puesto, por ello son competencias que presentan un nivel muy alto de demanda formativa (3,61).

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

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

	Impacto nulo	Poco impacto	Impacto moderado	Impacto alto	Impacto muy elevado
Generalización del contrato indefinido, causalidad de la contratación temporal	6,7%	6,7%	6,7%	20%	**60%**
Contrato por circunstancias de la producción	13,3%	13,3%	20%	30%	23,3%
Nueva regulación de los contratos formativos: formación en alternancia y para la adquisición de la práctica profesional	20%	20%	36,7%	16,7%	6,7%
Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos	23,3%	6,7%	23,3%	33,3%	13,3%
Nuevo Contrato fijo de obra	30%	10%	26,7%	20%	13,3%
Reformulación de la regulación de los ERTES por ETOP.	36,7%	10%	33,3%	16,7%	3,3%
Refuerzo de la figura del expediente de regulación temporal de empleo	36,7%	13,3%	23,3%	26,7%	0

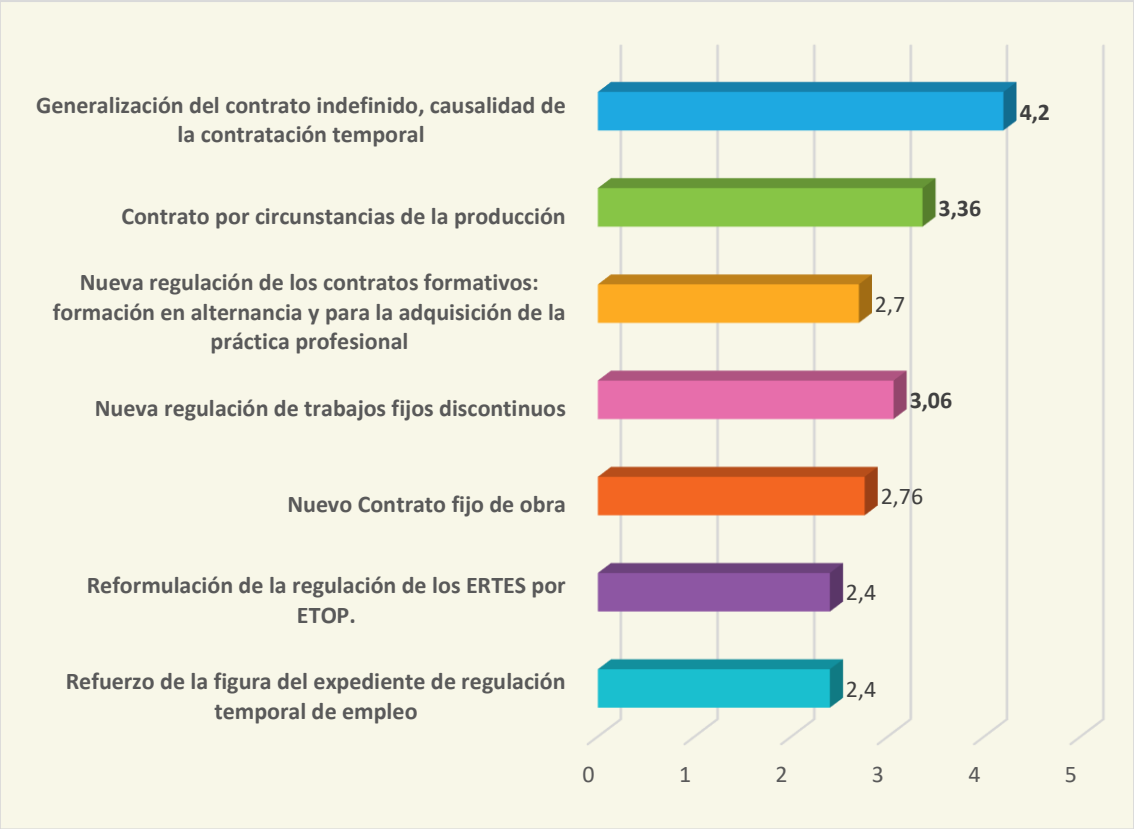
En opinión de las empresas las materias de la reforma laboral con mayor nivel de impacto han sido las siguientes:

- **Generalización del contrato indefinido**, causalidad de la contratación temporal (el 80% de las empresas consideran impacto alto o muy elevado).

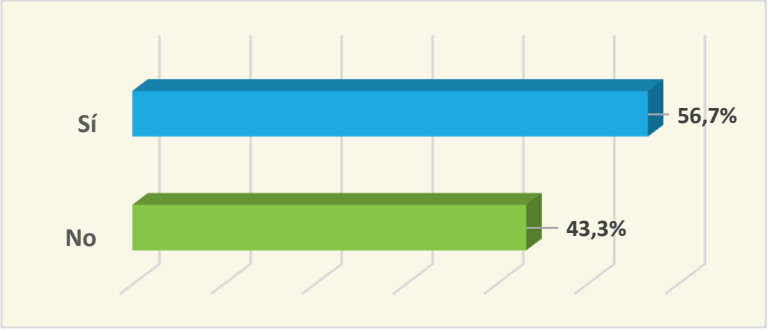
- **Contrato por circunstancias de la producción** (el 56% de las empresas consideran impacto alto o muy elevado).

- **Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos** (el 47% de las empresas consideran impacto alto o muy elevado).

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL (REAL DECRETO LEY 32/2021, 28 DE DICIEMBRE 2021). MEDIA PONDERADA



¿CONOCE LA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN?



El 56,7% de las empresas consultadas **conoce la nueva ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación** y el 43,3% no la conoce.

VALORACIÓN DE LA LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

	Muy negativa	Baja	neutra	Positiva	Muy Positiva
Nulidad DESPIDO de baja médica o enfermedad si no se acredita que la terminación se debe a una causa objetiva y razonable.	16,7%	11,1%	44,4%	16,7%	11,1%
CONCEPTO DISCRIMINCIÓN: Inducción, orden o instrucción de discriminar.	5,6%	0	38,9%	**27,8%**	**27,8%**
EFECTOS LABORALES: Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena (artículo 9).	5,6%	0	38,9%	**22,2%**	**33,3%**
EFECTOS LABORALES: Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta.	5,6%	11,1%	27,8%	**38,9%**	**16,7%**
EFECTOS LABORALES: Prohibición de que las personas empleadoras pregunten sobre las condiciones de salud de la persona aspirante a un puesto de trabajo (artículo 9.5).	5,6%	5,6%	27,8%	**44,4%**	11,1%
La NEGOCIACIÓN COLECTIVA no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la ley (artículo 10.1).	0	16,7%	38,9%	27,8%	16,7%
RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y REGÍMEN SANCIONADOR: Las empresas y las personas empleadoras serán responsables de los daños causados cuando la discriminación – incluido el acoso– se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en la norma (artículo 27.2).	5,6%	16,7%	27,8%	33,3%	16,7%
RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y REGÍMEN SANCIONADOR: Corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (artículo 30).	11,1%	16,7%	22,2%	38,9%	11,1%
RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y REGÍMEN SANCIONADOR: Se presume la existencia de daño moral cuando quede acreditada la discriminación y se regulan las pautas a seguir para su valoración (artículo 27).	0	22,2%	38,9%	27,8%	11,1%
RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL Y REGÍMEN SANCIONADOR: Prohibición de conceder subvenciones y ayudas públicas a quienes cometan infracciones graves en materia de discriminación (artículo 37,3).	5,6%	11,1%	38,9%	27,8%	16,7%

VALORACIÓN DE LA LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (MEDIA PONDERADA)

Entre las medidas que contempla la ley y que las empresas consideran con impacto positivo, destacan:

EFECTOS LABORALES:

- **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación** en el empleo por cuenta ajena (un 55,5% de las empresas la valoran positiva o muy positiva) y obtiene la media ponderada más alta, con un 3,77.

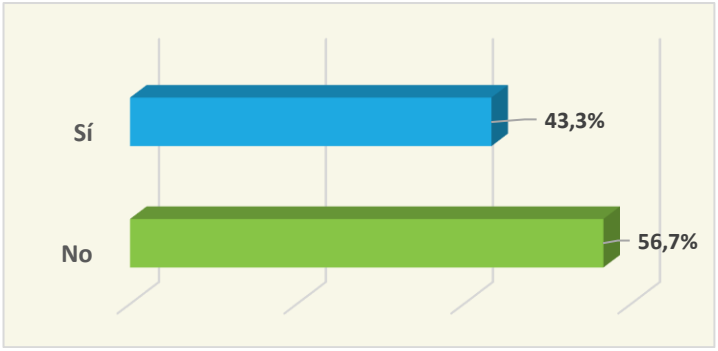
- Prohibición de que las personas empleadoras pregunten sobre las **condiciones de salud de la persona** aspirante a un puesto de trabajo (un 55,5% de las empresas la valoran positiva o muy positiva) y obtiene de media ponderada un 3,33.

CONCEPTO DISCRIMINCIÓN:

- **Inducción, orden o instrucción de discriminar** (un 55,6% de las empresas la valoran positiva o muy positiva). La media ponderada en la valoración es de 3,72.

Entre las medidas que se considera una **incidencia neutra o negativa** destaca: la Nulidad del DESPIDO de baja médica o enfermedad si no se acredita que la terminación se debe a una causa objetiva y razonable.

¿CONOCE LA LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL?



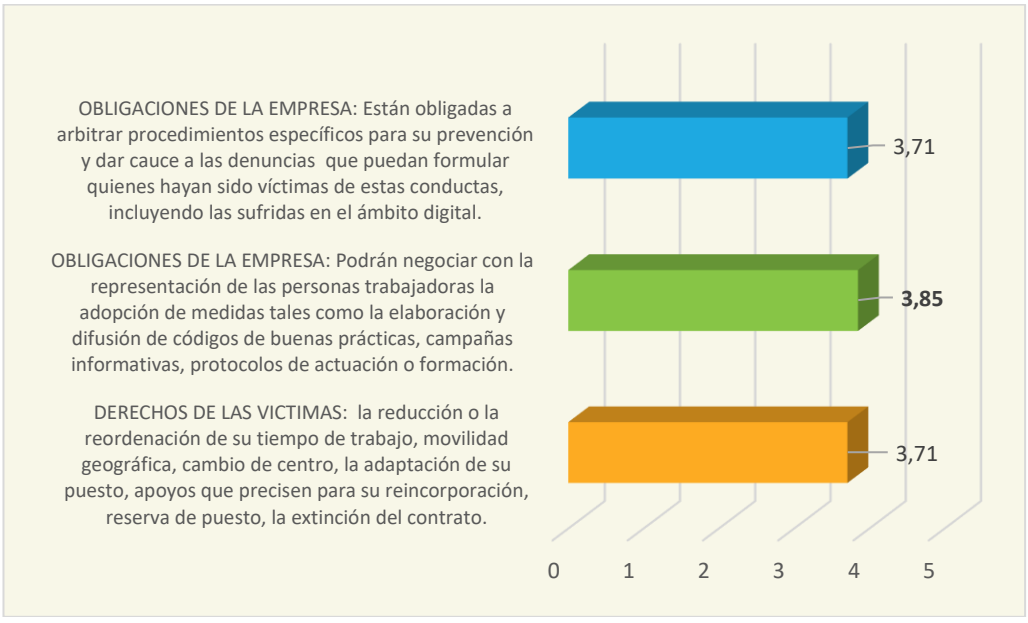
El **56,7% de las empresas** declara que **no conoce** la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de **garantía integral de la libertad sexual** frente al 43,3% que si la conoce.

Entre las empresas que conocen la ley de **garantía integral de la libertad sexual** la valoración de las principales medidas se sitúa en una media ponderada positiva por encima de 3,7 sobre 5 en todas las medidas, destacando la valoración de las **obligaciones de las empresas** lo que acredita un posicionamiento favorable y responsable de las empresas en esta materia.

VALORACIÓN DE LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

	Muy negativa	Baja	neutra	Positiva	Muy Positiva
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA: Están obligadas a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.	0	7,1%	42,9%	21,4%	**28,6%**
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA: Podrán negociar con la representación de las personas trabajadoras la adopción de medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación	0	0	50%	14,3%	**35,7%**
DERECHOS DE LAS VICTIMAS: Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán los siguientes derechos laborales y de Seguridad Social: la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, la extinción del contrato de trabajo. (Artículo 38)	0	0	50%	28,6%	21,4%

VALORACIÓN DE LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (MEDIA PONDERADA)



7. 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 al panel de empresas) y cualitativa realizada (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.

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

- BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL.
- BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS VALENCIANAS.
- BLOQUE III. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.
- BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO.
- BLOQUE V. TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE LA GESTIÓN Y LA RETENCIÓN DE TALENTO
- BLOQUE VI. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN.
- BLOQUE VII. IMPACTO Y VALORACIÓN DE LAS NUEVAS NORMAS EN MATERIA LABORAL.

BLOQUE I. IMPACTO DE FACTORES DE COMPETIVIDAD EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPRESARIAL.

➔ **El año 2022 se ha confirmado, a pesar de la nueva coyuntura de crisis, como el año de la recuperación y reactivación económica** plena como así lo acreditan los indicadores macroeconómicos y empresariales y de empleo debido, **si bien a partir del mes de septiembre se detecta un nuevo escenario de caída de consumo y freno de la actividad y se vislumbra una perspectiva prospectiva de marcada incertidumbre y pesimismo respecto al año 2023.**

➔ La mayoría de las empresas y agentes consultados apuntan **que la crisis causada por el impacto de factores económicos a nivel global** (incremento precios energía y materias primas, problemas en las cadenas de suministros, etc.) **va a afectar muy negativamente al modelo de negocio de su empresa a corto plazo.**

➔ **Las principales áreas de la empresa afectadas por la coyuntura económica actual son Comercial y compras,** lo que pone de relieve la marcada incertidumbre del mercado que incide en las actividades comerciales y en la actividad de compras también afectada por la crisis global de suministros.

➔ **El segmento empresarial muestra su preocupación por:**

- Los factores vinculados a la crisis de precios en el mercado energético.
- El incremento general de precios de materias primas (petróleo, cobre etc.).
- Incertidumbre del contexto nacional e internacional.
- Los problemas que se vienen produciendo en la cadena de suministro a nivel global, los cambios en los hábitos y modelos de consumo como consecuencia del crecimiento exponencial del comercio electrónico.

BLOQUE II. TENDENCIAS DE DIGITALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS VALENCIANAS

➔ **Desde la visión empresarial existe una valoración muy positiva respecto del avance de la digitalización** y el nivel de adaptación a la transformación digital de las empresas valencianas; visión que tiene que ver con el crecimiento exponencial de las transformación digital experimentada por las empresas durante la pandemia que ha generado una percepción de notable adaptación a la digitalización.

➔ Si bien se matiza que la **transformación digital** debe entenderse como un **proceso de cambio y adaptación continuo de la empresa**, los procesos y la organización a las tecnologías de comunicación y el internet de las cosas.

➔ El impacto de la **pandemia ha actuado como catalizador** del crecimiento exponencial de la concienciación y el impulso de las medidas de digitalización por parte de las empresas

➔ Avance significativo en las medidas y acciones de transformación digital: el **63%** ha diseñado y puesto en marcha una estrategia de **trasformación digital del modelo de negocio que abarca todos los procesos,** servicios y áreas de la empresa (incremento de casi 20 puntos respecto a los resultados de 2021).

➔ También se observa un notable **avance en la formalización de una posición o función en la empresa para liderar los procesos de transformación digital** en las empresas ya que el **80%** de las empresas del panel declara que cuenta con un departamento o persona responsable encargada de liderar el proceso de transformación digital en la empresa.

➔ La incidencia o impacto de la **digitalización se asocia** de manera creciente **a todos los procesos y actividades de la empresa** y no solo a los procesos tecnológicos o técnicos sino de manera integral a los procesos organizativos de gestión y comerciales.

➔ Entre las **barreras** que están actuando como **factores restrictivos** para un avance más efectivo de la digitalización en el tejido empresarial se destacan las siguientes:

- Tipo de sector/actividad
- **Falta de recursos** propios (económicos, tecnológicos, etc.)
- Falta de recursos y ayudas administración
- **Déficits de capacidades digitales** y talento

➔ Los **perfiles profesionales digitales han obtenido un elevado índice de demanda** de contratación destacando en mayor medida: **Ingenieros informáticos y/o de software de sistemas, desarrollador de plataformas y APP** y programadores Web, técnico en ciberseguridad, responsable de transformación digital, técnico en E-commerce, y con una visión comparativa respecto a los resultados del estudio del año anterior supone un incremento de la demanda entre 15 y 20 puntos según perfiles.

➔ Como factor negativo se apunta el riego de **crecimiento de la brecha digital** entre sectores, empresas y colectivos que se viene produciendo en este proceso de expansión de la digitalización entre las empresas más avanzadas en el proceso de transformación digital y las empresas más atrasadas y vulnerables digitalmente y que puede agravarse en este periodo.

BLOQUE III. TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL. PREVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL EMPLEO.

➔ Se apunta una **tendencia de crecimiento neto del empleo en 2023** (50%) y de mantenimiento de empleo (46,7%).

➔ **Interpretación divergente en cuanto a la valoración de la incidencia e impacto de la reforma laboral en el mercado laboral y el empleo**; desde una valoración muy positiva que se realiza desde las organizaciones sindicales y la perspectiva de la administración, frente a una posición más matizada por parte de las empresas y las organizaciones empresariales que apuntan que el impacto está siendo diferente según los sectores y que el problema del empleo en nuestro mercado de trabajo no puede resolverse a golpe de iniciativa legislativa sino se resuelve el problema de base de la cualificación profesional de los trabajadores.

➔ Entre los aspectos de la Reforma Laboral que han tenido una **mayor incidencia en el empleo** teniendo en cuenta la actual coyuntura económica las empresas destacan: **el incremento contratación indefinida, el incremento de los costes laborales** y crecimiento de las dificultades para cubrir puestos necesarios.

➔ Se detecta una tendencia de **concentración del empleo en el tramo de 30 a 45 años** (que van a suponer el 70% de la contratación) y, en menor medida, en el tramo más jóvenes de menores de 30 años (30%).

➔ En las modalidades de contratación se puede apreciar el efecto de la nueva regulación de la contratación que ha impulsado la **contratación indefinida a tiempo completo hasta el 76%** de la previsión de nuevas contrataciones frente a un 45% en la modalidad de eventual por razones de la producción.

➔ **Por áreas o departamentos destaca la previsión de contratación en informática y tecnología** (más del 60% de empresas tiene previsto contratar en estas actividades), producción y mantenimiento y comercial, marketing y ventas.

BLOQUE IV. EVOLUCIÓN DE TENDENCIAS DE ABSENTISMO

➔ Las empresas destacan como mayores implicaciones **del absentismo laboral: reducción de la productividad, el incremento de los costes y una menor competitividad de la empresa**, si bien otros aspectos también tienen una elevada incidencia como el ambiente de trabajo y el cumplimiento de la misión de la empresa.

➔ Un 40% de las empresas **desconoce el índice de absentismo** de su plantilla y con 83% es aún mayor el porcentaje que no conoce el **coste que supone el absentismo.** Además, se ha destacado un **déficit de la evaluación de las causas** que están detrás de los tipos de absentismo, lo que limita la capacidad para diseñar e implementar medidas eficaces para reducir el nivel de absentismo que ha crecido de forma considerable en los últimos dos años.

➔ **No es habitual que los mandos intermedios o equipos de dirección tengan recogido un indicador de absentismo en sus cuadros de mando**, lo que supone un impedimento para la implantación seria de prácticas e iniciativas para gestionar mejor el reto del absentismo laboral.

➔ Se debe destacar la importancia que en el actual contexto empresarial y laboral tiene **desarrollar estrategias y medidas para promover un ambiente de trabajo saludable** que incluya la actuación frente a factores de riesgos psicosociales cada vez más presentes, así como medidas de gestión proactiva de la salud y gestión emocional, en la medida que detrás de una tasa de incapacidad temporal elevada en el tiempo suele haber problemas de clima e incluso conflictividad laboral.

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

➔ Factores relevantes en los procesos de captación de talento y contratación. La pandemia ha acelerado el **proceso de crecimiento** que se venía observando en los últimos años del peso e importancia relativa de las denominadas **habilidades blandas o soft skill** (Resiliencia, creatividad, resolución de problemas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, etc.) y **las competencias digitales** en los criterios de reclutamiento y selección de las empresas que adquieren, definitivamente, una máxima centralidad en las decisiones de reclutamiento y contratación.

➔ Las empresas utilizan **en mayor medida fuentes de reclutamiento internas:** promociones internas, bases datos candidatos, referencias empleados, Web corporativa, Redes sociales: LinkedIn, Facebook, etc.

➔ Entre los factores que explican las dificultades para encontrar personas destacan: la **falta de perfiles especializados, déficit de formación adecuada**, experiencia y la falta de actitud, disposición y compromiso que se configura como una tendencia creciente y altamente preocupante.

➔ **Crecimiento significativo del nivel de rotación en el empleo** ya sea voluntaria por el empleado, que ha crecido considerablemente, o decidido por la empresa por no cumplir las expectativas, que se ha convertido en un problema constante y preocupante que no ha disminuido por la generalización de la contratación indefinida y que genera problemas de adaptación de la plantilla, a las necesidades, disfunciones, incremento de costes de sustitución, pérdida de conocimiento y reputación, etc.

➔ Los programas o **planes de captación y retención de talento** se están convirtiendo en el proceso más estratégico y clave de la función de gestión de personas en los que las empresas están invirtiendo recursos e innovación.

➔ Se advierte el **crecimiento de la implantación de procedimientos y medidas en los momentos de desvinculación de personal,** que tradicionalmente no se han cuidado mucho por parte de las empresas en las estrategias de gestión de personas y se han enfocado desde una un punto de vista estrictamente jurídico, que pone de manifiesto la importancia que cada vez más se concede a los procesos de salida de personal con implantación de procedimientos y protocolos que pueden ayudar a gestionar este proceso de forma clara, con dignidad y respeto y ayudar a la reputación del empleo de las empresas.

➔ **Cambio del rol de la gestión de personas**. El equipo de RR.HH y, en general, todas las áreas de la empresa tienen un reto importante a la hora de rediseñar y liderar nuevas estrategias para hacer frente a la atracción y retención de talento en el nuevo contexto empresarial marcado por el crecimiento de la rotación, absentismo y la necesidad de trabajar en contextos de elevada complejidad, incertidumbre, modelos mixtos de trabajo autónomo/remoto y en equipo/presenciales, que van a requerir **nuevos valores y estilos de liderazgo y gestión que persigan la eficiencia y excelencia empresarial pero también el bienestar emocional de los empleados/as.**

BLOQUE VI. TENDENCIAS DEMANDA DE FORMACIÓN.

➔ El nivel de implantación de las actividades de formación y capacitación que muestran las empresas del panel es muy elevado lo que permite confirmar un **avance significativo de la cultura de formación** en las empresas más representativas.

➔ **El modelo mixto de formación interna y externa es el utilizado de manera mayoritaria** por el 87% de las empresas del panel, mientras que la formación interna mantiene un nivel de implantación del 30% de las empresas.

➔ Las empresas atribuyen una importancia central al **desarrollo de una estrategia y un modelo de formación**, que acompañe y apoye los objetivos de desarrollo de la empresa y de los trabajadores/as como una estrategia de primer orden, tanto en empresas grandes como en las pymes, para promover la **adaptación a los nuevos requerimientos del mercado, productivos y organizativos** que están redefiniendo la crisis actual.

➔ El crecimiento exponencial de la formación virtual durante la pandemia se ha reequilibrado para conformar un modelo hibrido o mixto, mientras que **la formación presencial ha recuperado niveles de implantación** que combina la adaptabilidad y flexibilidad del modelo online con los buenos resultados de formación presencial para mejorar la calidad y el acceso a los procesos formativos de la plantilla

➔ **El nivel de cobertura de la oferta formativa** existente respecto de las necesidades formativas de las empresas **es adecuado**, si bien existen más dudas respecto a la capacidad y agilidad de las respuestas del sistema de capacitación para hacer frente a los rápidos cambios en los requerimientos y **nuevas necesidades de competencias y capacidades** que se debe fomentar en los procesos de capacitación de la plantilla.

➔ **Perfil de las demandas y prioridades de la formación:**

- En el **desarrollo de las habilidades blandas** (comunicación, autonomía, resiliencia, escucha activa, etc.) que pueden ayudar a gestionar la adaptación al cambio en el actual contexto de incertidumbre que viven las empresas y las personas empleadas.
- En segundo lugar, en la adquisición de las **competencias digitales** que no se adquieren en las vías de educación formal, ni en muchos casos, en la experiencia en el puesto, por ello son las competencias que presentan un nivel más alto de demanda formativa.

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

➔ **Materias de la reforma laboral con mayor nivel de impacto han sido las siguientes:**

- **Generalización del contrato indefinido**, causalidad de la contratación temporal (80% empresas consideran impacto elevado o muy elevado).
- **Contrato por circunstancias de la producción** (56%).
- **Nueva regulación de trabajos fijos discontinuos** (47%).

➔ **El nivel de conocimiento** de la ley integral para la **IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓ**N entre el segmento empresarial **es limitado** y poco preciso en cuanto a las medidas que recoge y su impacto.

➔ Entre las medidas que contempla la ley y que las empresas consideran con **impacto positivo** destacan:

- **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación** en el empleo por cuenta ajena.
- **Concepto discriminación**: Inducción, orden o instrucción de discriminar (40% empresas estiman incidencia positiva o muy positiva).

➔ Entre las medidas que se considera **una incidencia neutra o negativa destaca: la Nulidad del despido de baja médica o enfermedad** si no se acredita que la terminación se debe a una causa objetiva y razonable.