

Observatorio de Competitividad Empresarial

FORMACIÓN Y EMPLEO

Nº 13 / 2024

El Observatorio de Competitividad Empresarial es una iniciativa de la Cámara de Comercio de España cuyo **objetivo es contribuir al conocimiento y valoración de la capacidad competitiva de nuestro tejido empresarial.**

El Observatorio estudia periódicamente diversos factores o ámbitos clave para la competitividad empresarial, con un análisis específico.

Este número del Observatorio se dedica a la **formación y el empleo.** Se trata de un monográfico en el que se analizan diferentes aspectos relativos al rendimiento y la cualificación de la fuerza laboral, tales como las barreras que dificultan a las empresas encontrar el personal adecuado, el desempeño de su plantilla actual y los factores que contribuyen a mejorar su productividad. Para ello, la información ha sido recogida a partir de una encuesta ad hoc a las empresas españolas llevada a cabo por las Cámaras de Comercio españolas.

Con la publicación de este Observatorio, la **Cámara de Comercio de España** contribuye activamente al conocimiento e interpretación de la realidad competitiva de nuestras empresas, en su ejercicio responsable como **institución consultiva en defensa del interés general.**

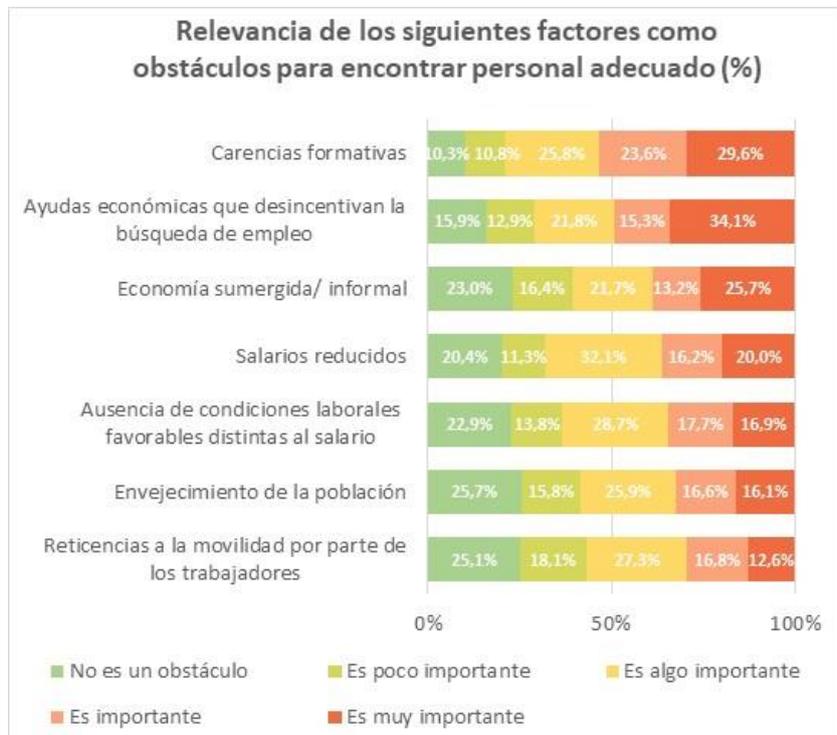


Resumen

Las empresas españolas identifican las carencias formativas como el principal obstáculo para cubrir los perfiles que requieren. Si bien esta es una necesidad en lo que respecta a futuras contrataciones, las compañías se encuentran satisfechas con el desempeño de su plantilla actual, exceptuando en materia de idiomas, donde consideran que el rendimiento es mejorable. Por tanto, si bien se detectan carencias de formación externa, no ocurre lo mismo en lo que respecta a las internas, es decir, todo aquello relacionado con la formación continua dentro de la organización. Es probable que, por ello, entre los elementos que impactan positivamente sobre la productividad laboral, las empresas priorizan aquellos vinculados de manera directa con la motivación y el ambiente y las condiciones laborales en general, en tanto que la formación continua y la inversión en I+D+i quedan relegadas a los últimos lugares como impulsoras de la productividad laboral.

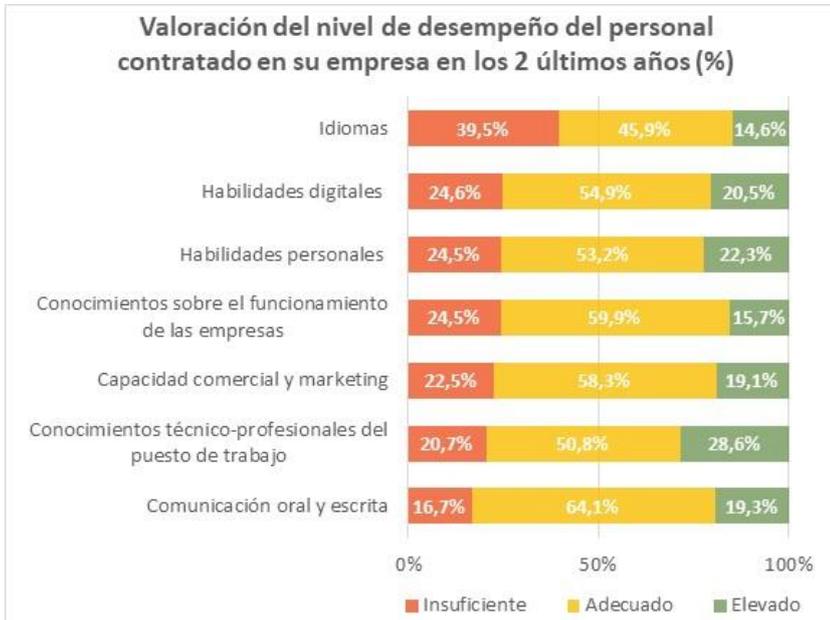
Las carencias formativas son la dificultad más importante que encuentran las empresas españolas a hora de cubrir los perfiles que necesitan (calificada como importante o muy importante por más del 50% de las compañías). Este desajuste de talento afecta a todos los sectores económicos y a las empresas de cualquier dimensión.

Otro obstáculo, relacionado más con el contexto en el que desarrollan su actividad que con la cualificación de la fuerza laboral, se corresponde con **las ayudas económicas a los trabajadores potenciales**, dado que desincentivan la búsqueda de empleo. Son las empresas de menor tamaño las que enfrentan los mayores retos en este aspecto.



Fuente: Cámara de Comercio de España.





Fuente: Cámara de Comercio de España.

En lo que respecta al **desempeño de la plantilla actual en competencias clave**, al menos las tres cuartas partes de las compañías lo califican como **adecuado o elevado**, siendo en términos generales la satisfacción aún mayor entre las empresas más grandes (250 o más trabajadores). **La excepción se produce en idiomas**: el rendimiento de los trabajadores en este aspecto es considerado insuficiente por el 39,5% de las empresas, situación que se intensifica cuanto menor es el número de empleados.

Los factores que influyen en la productividad laboral son diversos y van desde el ambiente de trabajo hasta los niveles de capacitación y las herramientas utilizadas. En este sentido, **la mayoría de las empresas españolas atribuyen un peso entre relevante a prácticamente todos los factores analizados**, ya que consideran que afectan favorablemente a la productividad; **efecto mayor según aumenta el número de empleados**.

Motivación y ambiente laboral es el elemento que mayor impacto positivo tiene sobre el rendimiento de la plantilla, seguido por un salario competitivo, a juicio del tejido empresarial.

En el extremo opuesto se sitúan la inversión en I+D+i y la formación continua, cuyo efecto en la productividad de los trabajadores se sitúa en un plano intermedio, en opinión de las empresas.



Fuente: Cámara de Comercio de España.



Obstáculos que dificultan la búsqueda de perfiles adecuados

En este apartado se indaga sobre los desafíos a los que se enfrentan las compañías españolas a la hora de encontrar profesionales con las habilidades requeridas. En concreto, se les solicita que valoren la relevancia de una serie de aspectos que potencialmente podrían suponer un impedimento para encontrar los perfiles que necesitan.

De acuerdo con los resultados alcanzados, **las carencias formativas y las ayudas económicas existentes**, por su efecto desmotivador sobre los demandantes de empleo, **son los factores que más dificultan a las empresas la detección del personal que más se adecúa a sus necesidades**. Así lo ponen de manifiesto alrededor de la mitad de las compañías españolas, para las cuales estos elementos representan un obstáculo entre importante y muy importante (53,2% y 49,4%, respectivamente).

En el extremo opuesto, cerca del 40% de las empresas descartan la reticencia a cambiar de residencia o el envejecimiento de la población como barreras de relevancia en la búsqueda de personal, señalando en mayor medida que representan un obstáculo entre poco o nada importante (43,2% y 41,5%, en cada caso).

Relevancia de los siguientes factores como obstáculos para encontrar personal adecuado
(% y valor medio, donde 1 es "no es un obstáculo" y 5 "obstáculo muy importante")

	Carencias formativas	Ayudas económicas que desincentivan la búsqueda de empleo	Salarios reducidos	Economía sumergida/informal	Ausencia de condiciones laborales favorables distintas al salario	Envejecimiento de la población	Reticencias a la movilidad por parte de los trabajadores
No es un obstáculo	10,3%	15,9%	20,4%	23,0%	22,9%	25,7%	25,1%
Es poco importante	10,8%	12,9%	11,3%	16,4%	13,8%	15,8%	18,1%
Es algo importante	25,8%	21,8%	32,1%	21,7%	28,7%	25,9%	27,3%
Es importante	23,6%	15,3%	16,2%	13,2%	17,7%	16,6%	16,8%
Es un obstáculo muy importante	29,6%	34,1%	20,0%	25,7%	16,9%	16,1%	12,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>N</i>	2017	1981	2009	2001	1957	2005	1993
<i>Media</i>	3,52	3,39	3,04	3,02	2,92	2,81	2,74

Fuente: Cámara de Comercio de España.



Por sector de actividad, entre las empresas de la construcción, la economía sumergida (3,41 puntos de media) y el envejecimiento de la población (3,37 puntos) adquieren mayor relevancia como obstáculo que en el resto de sectores..

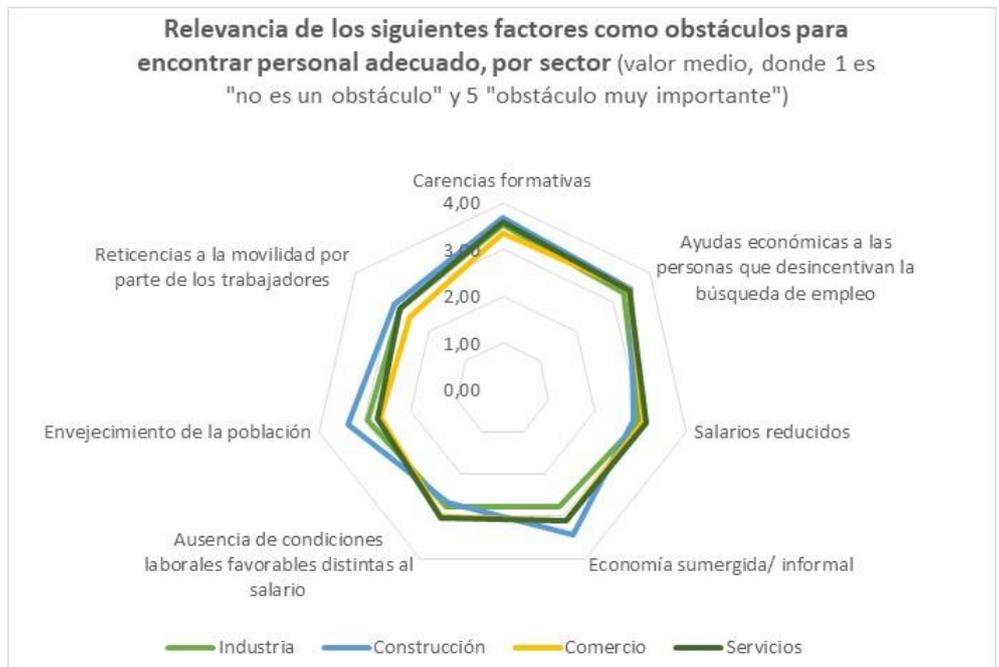
La ausencia de condiciones laborales favorables, por su parte, representa una barrera más importante entre las empresas comerciales (3,01) y de servicios (3,03) que en los demás sectores.

Las empresas comerciales, en particular, identifican la existencia de ayudas económicas que desincentivan la búsqueda de empleo como el obstáculo más importante para encontrar personal adecuado; en tanto que en los tres sectores restantes, las carencias formativas suponen la mayor dificultad.

Relevancia de los siguientes factores como obstáculos para encontrar personal adecuado, por sector (valor medio, donde 1 es "no es un obstáculo" y 5 "obstáculo muy importante")

	Industria	Construcción	Comercio	Servicios
Carencias formativas	3,53	3,67	3,34	3,58
Ayudas económicas a las personas que desincentivan la búsqueda de empleo	3,30	3,45	3,44	3,41
Salarios reducidos	2,98	2,85	3,04	3,12
Economía sumergida/ informal	2,76	3,41	3,09	3,11
Ausencia de condiciones laborales favorables distintas al salario	2,76	2,67	3,01	3,03
Envejecimiento de la población	2,93	3,37	2,65	2,72
Retenciones a la movilidad por parte de los trabajadores	2,79	2,95	2,51	2,79

Fuente: Cámara de Comercio de España.



Fuente: Cámara de Comercio de España.



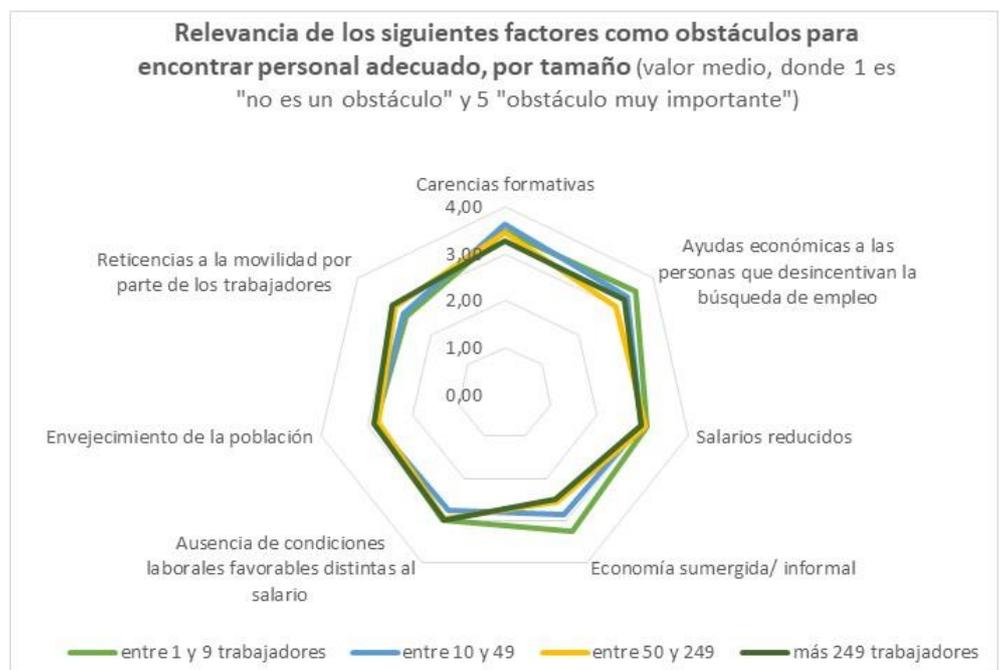
Atendiendo al número de trabajadores, la economía sumergida como obstáculo para la búsqueda de perfiles adecuados aumenta su relevancia según disminuye el tamaño de la empresa. Ocurre lo contrario con las reticencias a la movilidad, las cuales representan una barrera mayor entre las compañías de más tamaño.

Las carencias formativas, por su parte, relevantes para todas las compañías, implican una dificultad mayor cuanto más pequeña sea la empresa. A pesar de ello, entre las microempresas en concreto, la existencia de ayudas económicas que desincentivan la búsqueda de empleo cobra aún un peso mayor como obstáculo a la hora de encontrar los perfiles que necesitan. Ello a diferencia del resto de empresas, entre las cuales las carencias formativas representan la dificultad más importante.

Relevancia de los siguientes factores como obstáculos para encontrar personal adecuado, por tamaño (valor medio, donde 1 es "no es un obstáculo" y 5 "obstáculo muy importante")

	entre 1 y 9 trabajadores	entre 10 y 49	entre 50 y 249	más 249 trabajadores
Carencias formativas	3,48	3,62	3,45	3,28
Ayudas económicas a las personas que desincentivan la búsqueda de empleo	3,53	3,31	3,00	3,25
Salarios reducidos	3,10	2,95	3,07	2,97
Economía sumergida/ informal	3,27	2,87	2,57	2,48
Ausencia de condiciones laborales favorables distintas al salario	3,00	2,77	2,96	2,99
Envejecimiento de la población	2,82	2,82	2,75	2,86
Reticencias a la movilidad por parte de los trabajadores	2,66	2,74	2,98	3,04

Fuente: Cámara de Comercio de España.



Fuente: Cámara de Comercio de España.



Competencias y nivel de desempeño de los trabajadores

Una vez analizadas las barreras que dificultan la detección del talento necesario, a continuación, se profundiza en las deficiencias identificadas por las empresas en el desempeño de las personas que ya trabajan en ellas. Para ello, se les requiere que evalúen el rendimiento de sus plantillas en una serie de competencias clave.

Entre las competencias del personal contratado analizadas, destaca el desempeño en idiomas por la baja valoración atribuida por las empresas: el 39,5% de las mismas declara que el rendimiento de su plantilla en este ámbito es insuficiente.

En cuanto al resto de competencias, al menos las tres cuartas partes de las compañías califican el rendimiento de sus trabajadores como adecuado o elevado. En particular, la mejor valoración se registra en conocimientos técnico-profesionales del puesto de trabajo, competencia en la que un 28,6% de las empresas considera que el rendimiento de su plantilla es elevado y el 50,8% que es adecuado.

Nivel de desempeño del personal contratado en su empresa en los 2 últimos años
(% y valor medio, donde 1 es "insuficiente" y 3 "elevado")

	Conocimientos técnico-profesionales del puesto de trabajo	Comunicación oral y escrita	Habilidades personales	Capacidad comercial y marketing	Habilidades digitales	Conocimientos sobre el funcionamiento de las empresas	Idiomas
Insuficiente	20,7%	16,7%	24,5%	22,5%	24,6%	24,5%	39,5%
Adecuado	50,8%	64,1%	53,2%	58,3%	54,9%	59,9%	45,9%
Elevado	28,6%	19,3%	22,3%	19,1%	20,5%	15,7%	14,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>N</i>	1863	1843	1852	1721	1803	1795	1736
<i>Media</i>	2,08	2,03	1,98	1,97	1,96	1,91	1,75

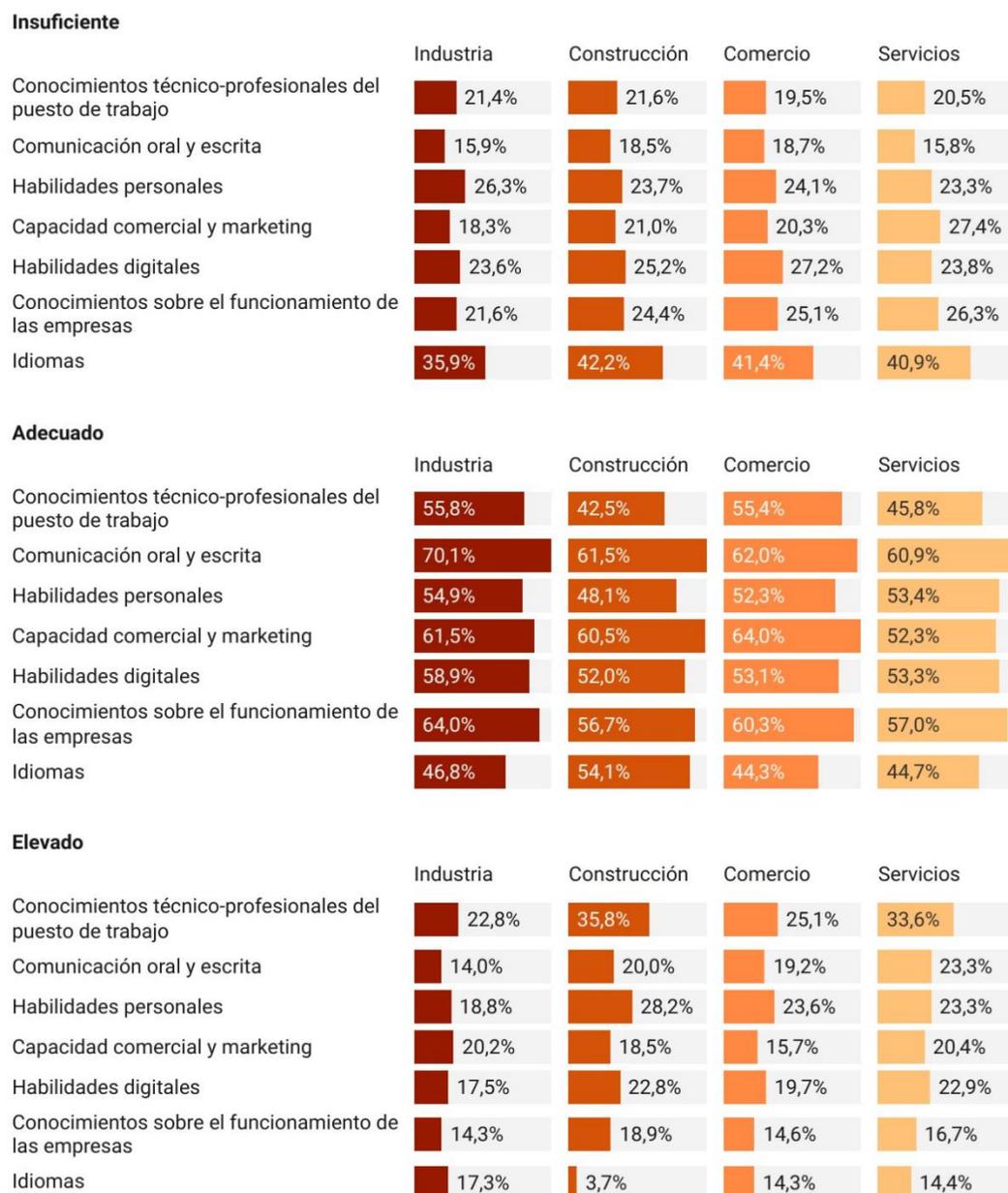
Fuente: Cámara de Comercio de España.



Desagregando la valoración del desempeño por sectores, se advierte que las empresas industriales se encuentran levemente más satisfechas que el resto con el nivel de idiomas de su plantilla y menos en lo que respecta a habilidades personales.

Por otra parte, la valoración del rendimiento en conocimientos técnico-profesionales del puesto de trabajo es más elevada entre las compañías de la construcción y las de servicios.

Nivel de desempeño del personal contratado en su empresa en los 2 últimos años, por sector (%)



Creado con Datawrapper

Fuente: Cámara de Comercio de España.

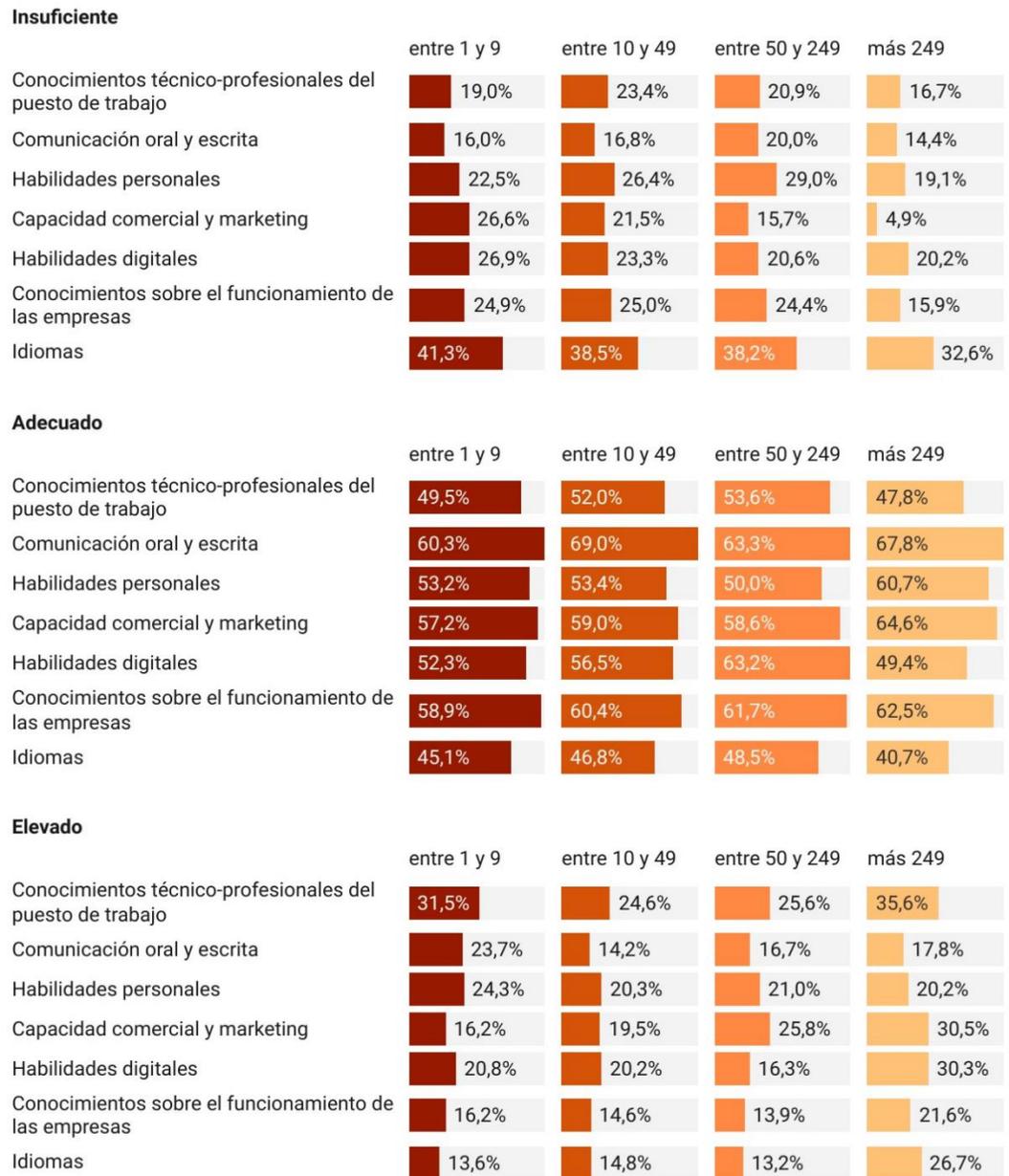


Por tamaño, la calificación del desempeño en idiomas crece según aumenta el número de trabajadores, de modo que entre las microempresas el 13,6% lo valora como elevado, y se incrementa al 26,7% en las empresas de mayor tamaño.

Lo mismo ocurre con la capacidad comercial y marketing: el rendimiento elevado sube del 16,2% entre las empresas más pequeñas hasta el 30,5% entre las de más de 249 trabajadores.

En términos generales, podría afirmarse que la satisfacción con el rendimiento del personal contratado es más alta entre las grandes empresas (250 o más empleados) que en las compañías de dimensión menor.

Nivel de desempeño del personal contratado en su empresa en los 2 últimos años, por tamaño (%)



Creado con Datawrapper

Fuente: Cámara de Comercio de España.



Factores determinantes para el incremento de la productividad laboral

En este apartado se indaga sobre los diferentes factores que influyen positivamente en la productividad laboral dentro de una empresa. En este sentido, se ha consultado a las empresas tanto por aspectos que inciden de manera directa sobre el trabajador, como por ejemplo aquellos relativos a sus condiciones laborales, como por otros que le afectan facilitando y/u optimizando las tareas que desarrolla, tales como el nivel de digitalización o la organización de los procesos internos.

De los nueve elementos del contexto interno de una empresa por los que se les ha consultado, siete han sido valorados por más de la mitad de las compañías como bastante o muy importantes en su faceta como favorecedores del rendimiento laboral.

En particular, **alrededor de dos terceras partes de las empresas destacan la motivación y el ambiente laboral y un salario competitivo, por su impacto positivo sobre la productividad** de sus trabajadores (66,2% y 63,0% indican que la afectan mucho o sustancialmente, respectivamente). También señalan las condiciones laborales adecuadas (59,9%), la simplificación de los procedimientos administrativos (56,2%) y la estabilidad laboral (57,5%), como impulsores del rendimiento de sus plantillas. Finalmente, la digitalización de la empresa y las mejoras en la organización de los procesos internos, son también valorados como factores que incrementan entre mucho y bastante el rendimiento laboral, por algo más del 50% de las compañías.

De los dos elementos que, de acuerdo con las empresas, afectan en menor grado a la productividad, la formación continua tiene un impacto importante o sustancial para el 45,5% de las compañías. Un 30,1% declara que tiene un efecto moderado, y un 24,5% que afecta poco o nada. Por último, **llama la atención el poco impacto atribuido por las empresas a la inversión en I+D+i sobre el rendimiento de sus trabajadores**, de modo que la proporción de quienes lo consideran entre poco y nada relevante iguala la de aquellos que le asignan un efecto alto o sustancial (36,4%).

	Motivación y ambiente laboral (liderazgo del equipo directivo)	Salario competitivo de los empleados	Condiciones laborales adecuadas	Simplificación de los procedimientos administrativos	Estabilidad laboral	Digitalización de la empresa	Mejoras en la organización de los procesos internos de la empresa	Formación continua a los empleados	Inversión en investigación, desarrollo e innovación
No afecta	7,8%	9,2%	11,2%	11,1%	13,2%	14,8%	10,0%	11,5%	21,4%
Afecta poco	5,7%	5,5%	7,8%	9,8%	8,0%	9,7%	9,6%	13,0%	14,9%
Moderadamente	20,3%	22,3%	21,1%	22,9%	21,3%	20,7%	28,2%	30,1%	27,2%
Afecta mucho	27,1%	30,8%	27,6%	19,5%	25,9%	23,5%	28,3%	26,4%	19,2%
Afecta sustancialmente	39,1%	32,2%	32,3%	36,7%	31,6%	31,3%	23,9%	19,1%	17,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	1954	1956	1951	1978	1960	1988	1968	1961	1946
Media	3,84	3,71	3,62	3,61	3,55	3,47	3,47	3,29	2,96

Fuente: Cámara de Comercio de España.



El análisis por sectores pone de manifiesto que, para las empresas de servicios, el efecto positivo promedio de la digitalización sobre la productividad es mayor que en el resto (3,72 puntos de media), más aún si se las compara con las compañías de la construcción, cuya valoración del impacto es la más baja de todos los sectores (2,99 puntos).

En lo que respecta a la inversión en I+D+i, la valoración media de su efecto sobre el rendimiento laboral es más elevada entre las empresas industriales (3,23 puntos) y las de servicios (3,03 puntos). Por el contrario, el impacto medio más reducido se observa en el sector comercial (2,56 puntos), seguido por la construcción (2,61 puntos).

En un plano más general, es posible afirmar que, salvo en la valoración del efecto de la digitalización, las empresas comerciales son las que atribuyen el impacto favorable más bajo a todos los aspectos evaluados.

Valoración del efecto positivo sobre la productividad de sus trabajadores de los siguientes factores, por sector (valor medio, donde 1 es "no afecta" y 5 es "afecta sustancialmente")

	Industria	Construcción	Comercio	Servicios
Motivación y ambiente laboral	3,88	3,74	3,61	3,96
Salario competitivo de los empleados	3,69	3,66	3,55	3,83
Condiciones laborales adecuadas	3,56	3,36	3,47	3,80
Simplificación de los procedimientos administrativos	3,47	3,79	3,49	3,74
Estabilidad laboral	3,52	3,52	3,38	3,67
Digitalización de la empresa	3,38	2,99	3,29	3,72
Mejoras en la organización de los procesos internos de la empresa	3,63	3,41	3,20	3,50
Formación continua a los empleados	3,31	3,31	3,03	3,41
Inversión en investigación, desarrollo e innovación	3,23	2,61	2,56	3,03

Fuente: Cámara de Comercio de España.



Fuente: Cámara de Comercio de España.



Atendiendo al tamaño de las empresas, una conclusión general es que el impacto positivo percibido sobre la productividad laboral de la mayoría de los factores propuestos se incrementa según aumenta el número de trabajadores. Es decir, cuanto más grande es la empresa, mayor impacto positivo les asignan sobre el desempeño de sus empleados.

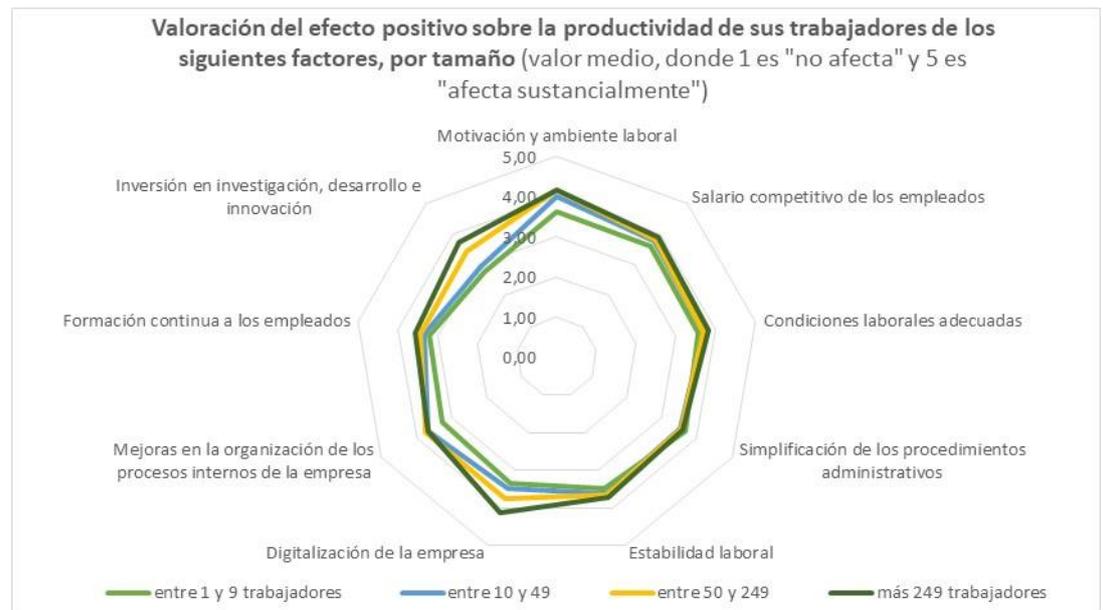
En particular, los mayores incrementos por tamaño se observan en la valoración del efecto favorable de la inversión en I+D+i y en digitalización.

Las excepciones se producen en simplificación de los procedimientos administrativos, estabilidad laboral, o condiciones laborales adecuadas, ámbitos en los que no se advierte un patrón claro por tamaño en la evaluación de su impacto sobre la productividad laboral.

Valoración del efecto positivo sobre la productividad de sus trabajadores de los siguientes factores, por tamaño (valor medio, donde 1 es "no afecta" y 5 es "afecta sustancialmente")

	entre 1 y 9 trabajadores	entre 10 y 49	entre 50 y 249	más 249 trabajadores
Motivación y ambiente laboral	3,64	4,00	4,16	4,17
Salario competitivo de los empleados	3,62	3,78	3,83	3,91
Condiciones laborales adecuadas	3,54	3,69	3,68	3,83
Simplificación de los procedimientos administrativos	3,67	3,53	3,54	3,61
Estabilidad laboral	3,47	3,62	3,65	3,71
Digitalización de la empresa	3,33	3,49	3,76	4,12
Mejoras en la organización de los procesos internos de la empresa	3,25	3,66	3,76	3,66
Formación continua a los empleados	3,21	3,33	3,42	3,56
Inversión en investigación, desarrollo e innovación	2,79	2,94	3,46	3,74

Fuente: Cámara de Comercio de España.



Fuente: Cámara de Comercio de España.



Metodología

Los datos de este estudio se han obtenido a partir de una encuesta ad hoc realizada por las Cámaras de Comercio de España.

Características técnicas del trabajo de campo: 2.039 empresas encuestadas (cuestionarios válidos) de todo el territorio nacional y de todos los sectores de actividad, distribuidas de acuerdo con 2 criterios de desagregación: sector (Industria, Construcción, Comercio y Servicios) y tamaño (1 a 9 trabajadores, 10 a 49 trabajadores, 50 a 249 trabajadores, 250 y más trabajadores).

El margen de error máximo para un nivel de confianza del 95% es de $\pm 2,2\%$.

Fecha de cierre del documento: junio de 2024.

Elaborado por el Servicio de Estudios de la Cámara de Comercio de España.

