



**Empresas
Burgalesas**

Índice de Confianza Empresarial de Burgos -ICE- Primer semestre de 2025

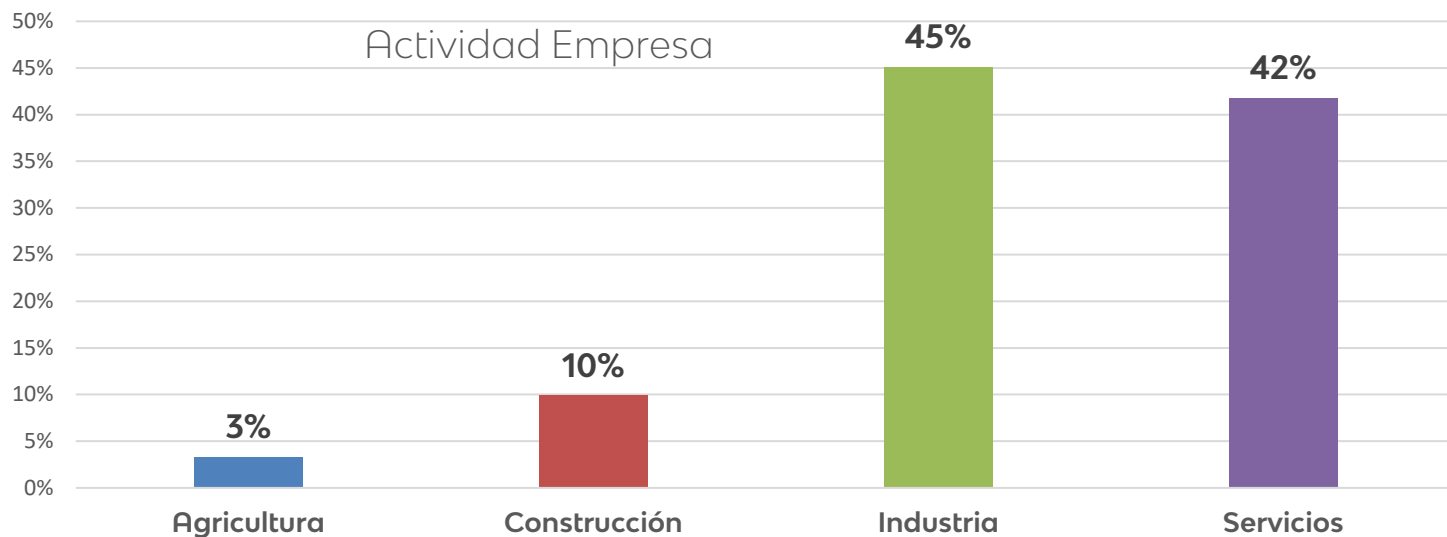
24 de julio de 2025

ÍNDICE

- **Muestreo**
- **Actividad económica**
- **Empleo**
- **Atracción y retención del talento**
- **Conclusiones**
- **Valoración final**

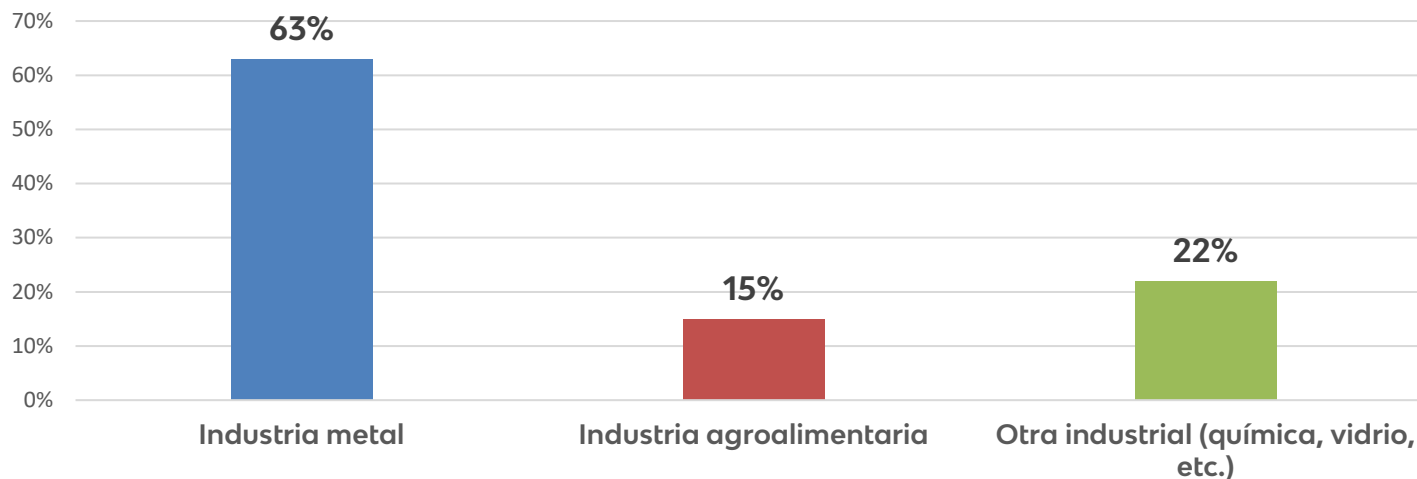
Muestreo

- Para la realización de este estudio, se ha tomado una muestra de más de un centenar de encuestas empresariales.
- En esta ocasión se han recibido respuesta de los cuatro sectores económicos de nuestra provincia. Han contestado especialmente empresas industriales y de servicios.
- En esta encuesta el muestreo mayor ha correspondido a pequeñas empresas. Aproximadamente el 70 % de las empresas que han respondido tienen de 0 a 50 trabajadores (en otras ocasiones ha supuesto el 80 %).
- Casi la mitad de las empresas (45 %) tienen una facturación importante, superando los 3 millones.

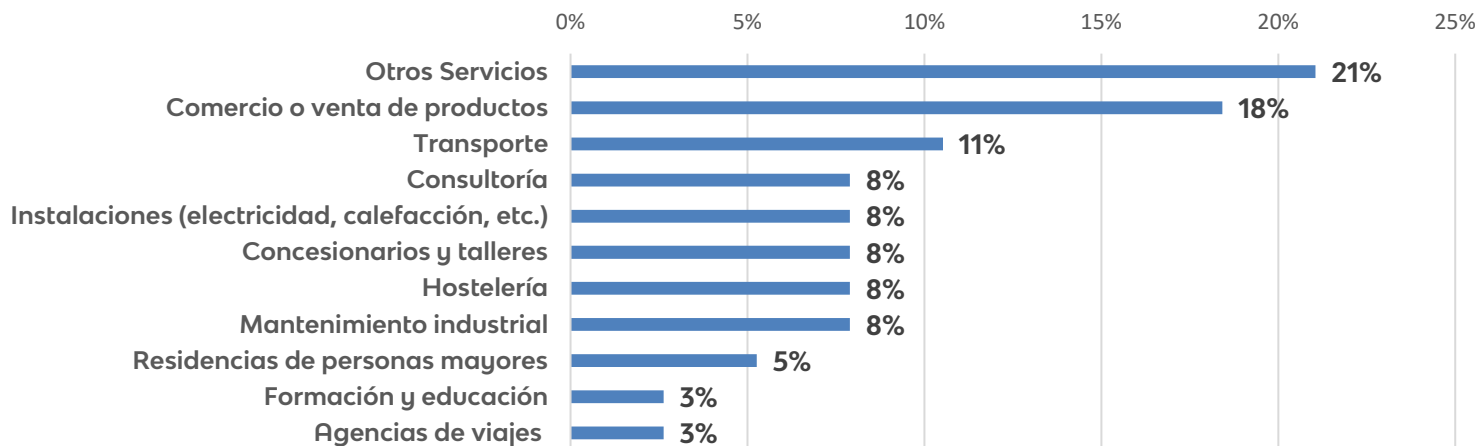


Muestreo

Sector Industrial

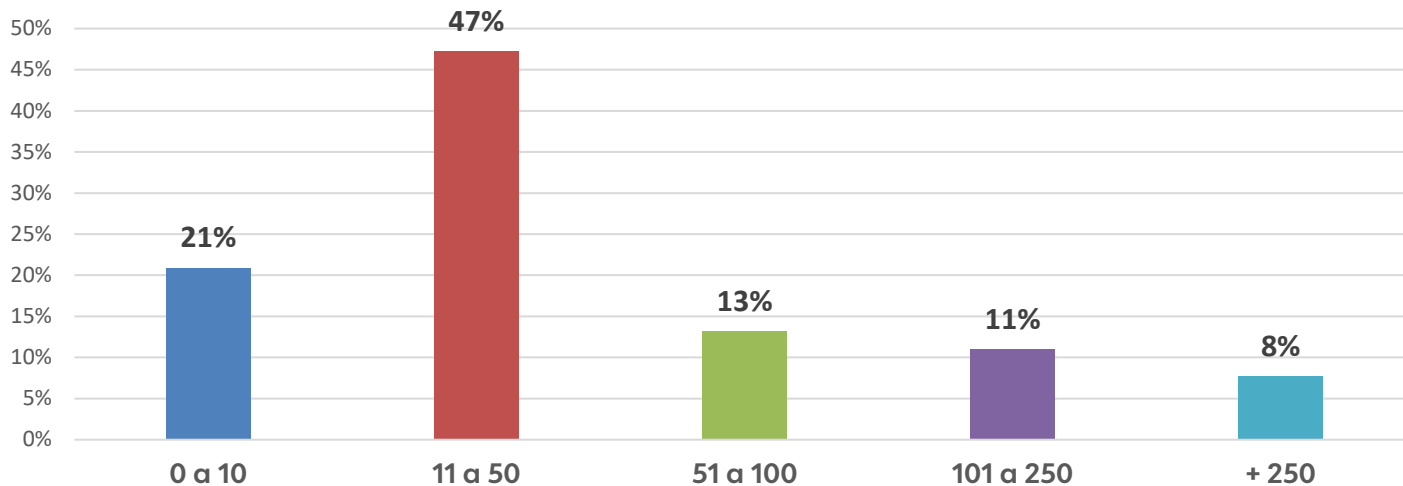


Sector Servicios

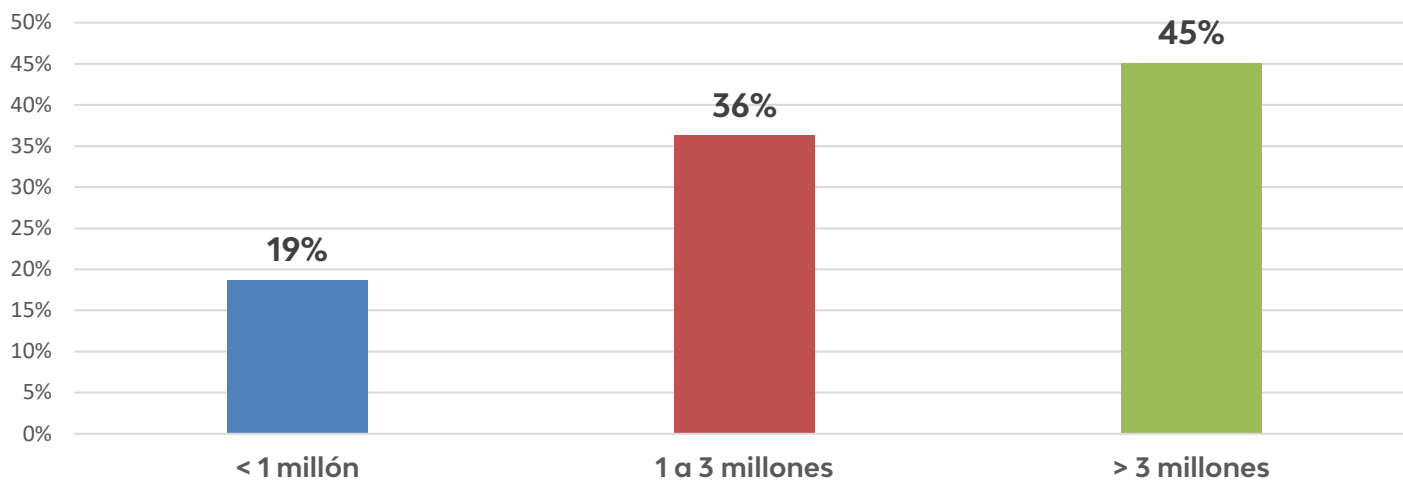


Muestreo

Nº Trabajadores

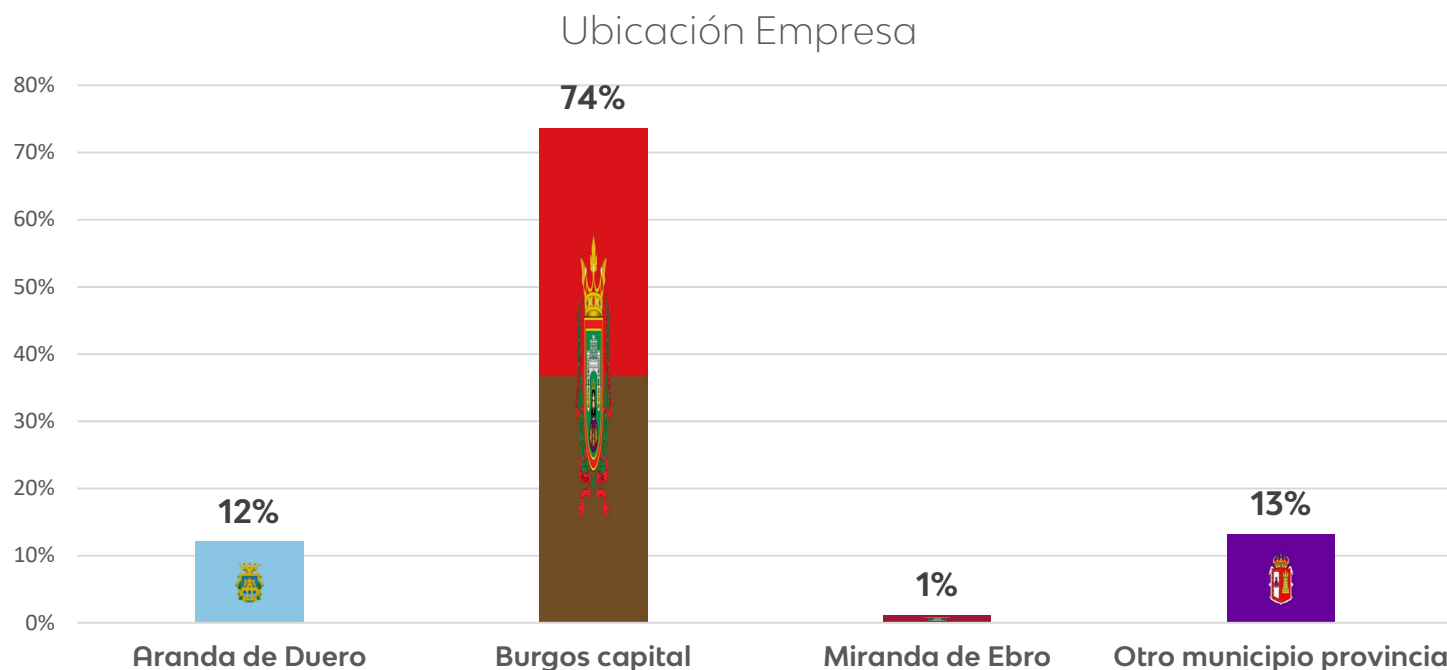


Facturación Anual (Euros)



Muestreo

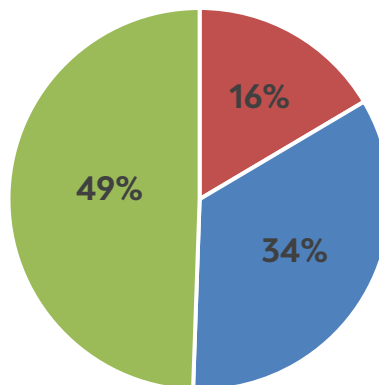
- En relación con la ubicación de las empresas, el 75 % de las que han respondido se encuentran en Burgos capital.
- Algo más del 10 % son de otras localidades provinciales diferentes a las grandes zonas urbanas.
- Destaca la gran diferencia que existe entre las radicadas en Aranda y comarca sobre las que se ubican en el término de Miranda.



Actividad Económica

- Para estudiar la evolución económica de las empresas, se solicita que analicen la facturación de este primer semestre del año respecto al mismo del año pasado.
- Destaca que aumenta del 30 al 50 % el porcentaje de empresas que han mejorado de un año para otro.
- Se mantiene en esta primera parte del año las cifras respecto al semestre anterior (2º de 2024).

Facturación 1º Semestre 2025 respecto a 1º de 2024

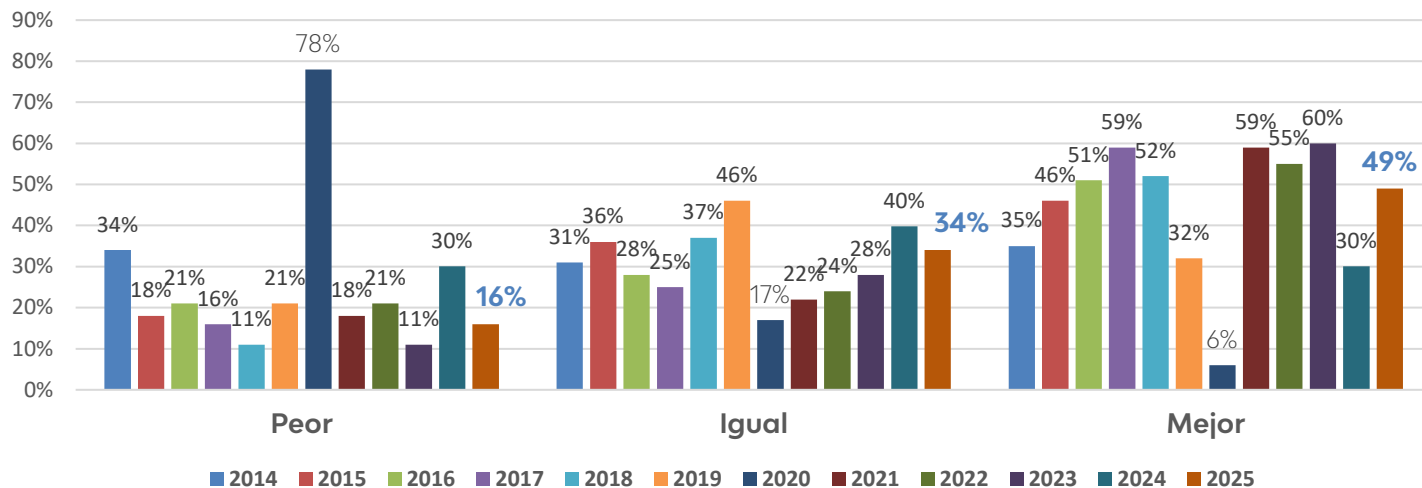


■ Peor ■ Igual ■ Mejor

Actividad Económica

- En una comparativa de los últimos doce años, se observa la excepcionalidad que supuso el año 2020 (pandemia COVID).
- Este primer semestre ha sido significativamente mejor para las empresas burgalesas que el de 2024.
- Paralelamente se reduce a la mitad las empresas en las que este año han comenzado el año peor, respecto a lo que ocurrió hace 12 meses.

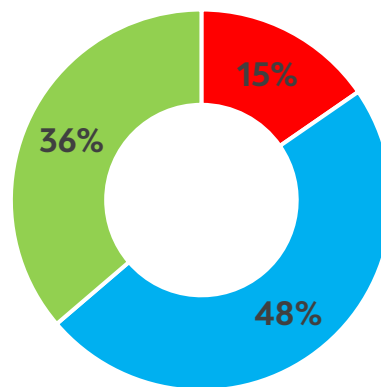
Resultados 1º Semestre



Actividad Económica

- Cuando se pregunta por la previsión para después de verano, destaca que en este año se es más optimista que los dos anteriores.
- 1 de cada 3 empresas es optimista y consideran que el 2º semestre les irá mejor que este primero.
- Únicamente el 15 % (similar al número de las que les ha ido peor este comienzo de año) es pesimista sobre la última parte del año.

Previsión 2º Semestre

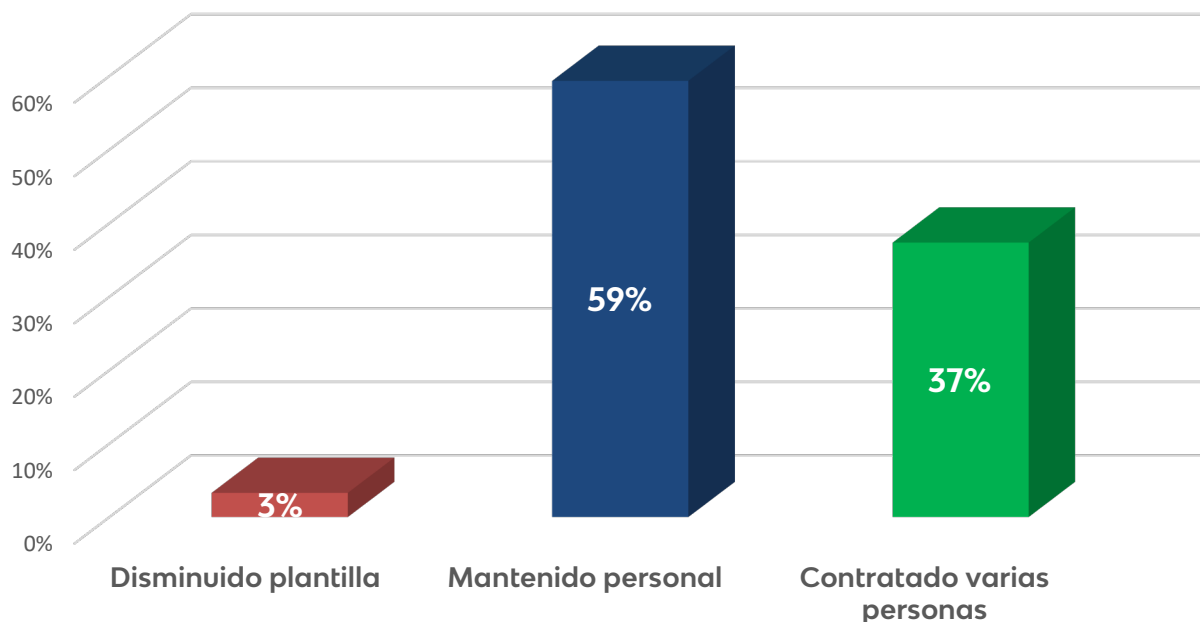


■ Peor ■ Igual ■ Mejor

Empleo

- En 2025 ha continuado la estabilización del empleo en nuestra provincia.
- Más de 1/3 de las empresas de nuestra provincia han seguido aumentado empleo en la primera parte del año.
- Prácticamente es nula la destrucción de empleo.

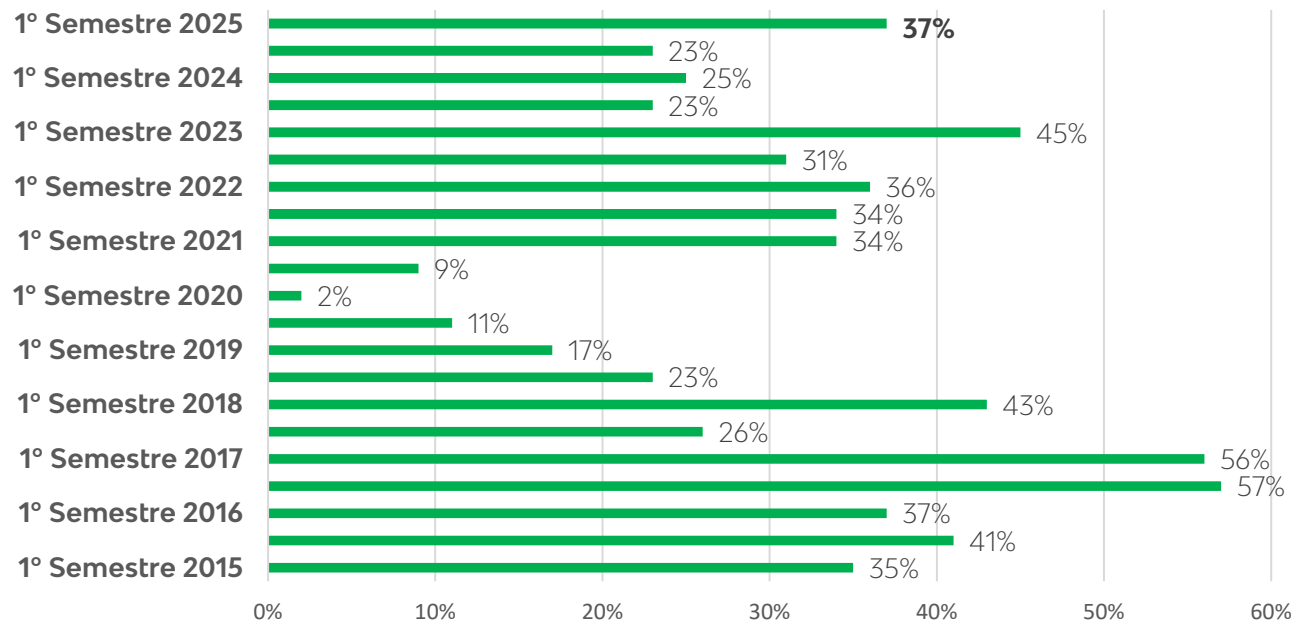
Empleo 1º Semestre 2025



Empleo

- Es uno de los mejores primer trimestre de los últimos años.
- Rompe favorablemente la tendencia de los 3 semestres anteriores.

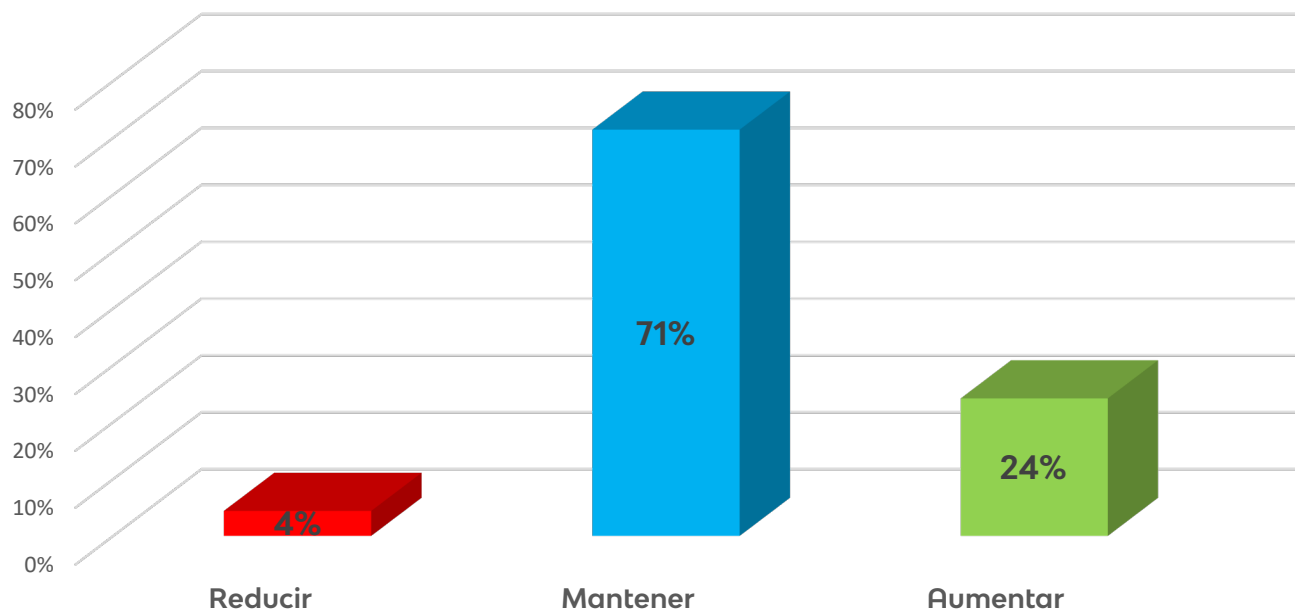
Evolución Aumento Empleo



Empleo

- La previsión del empleo para la segunda parte del año es de estabilidad.
- Solo una de cada cuatro empresas espera aumentar plantilla en el segundo semestre.

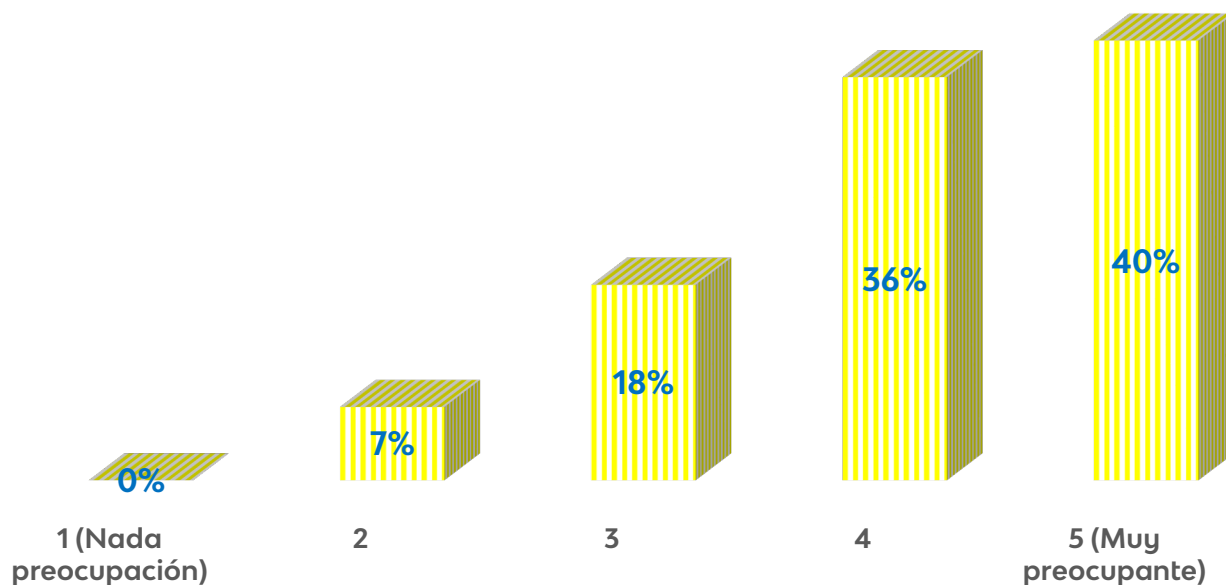
Previsión Empleo 2º Semestre 2025



Atracción y retención del talento

- Para el 75 % de las empresas burgalesas, la retención y captación de nuevo talento es una cuestión que les preocupa bastante.
- La media del grado de preocupación de este tema se sitúa en un 8,2 sobre 10.

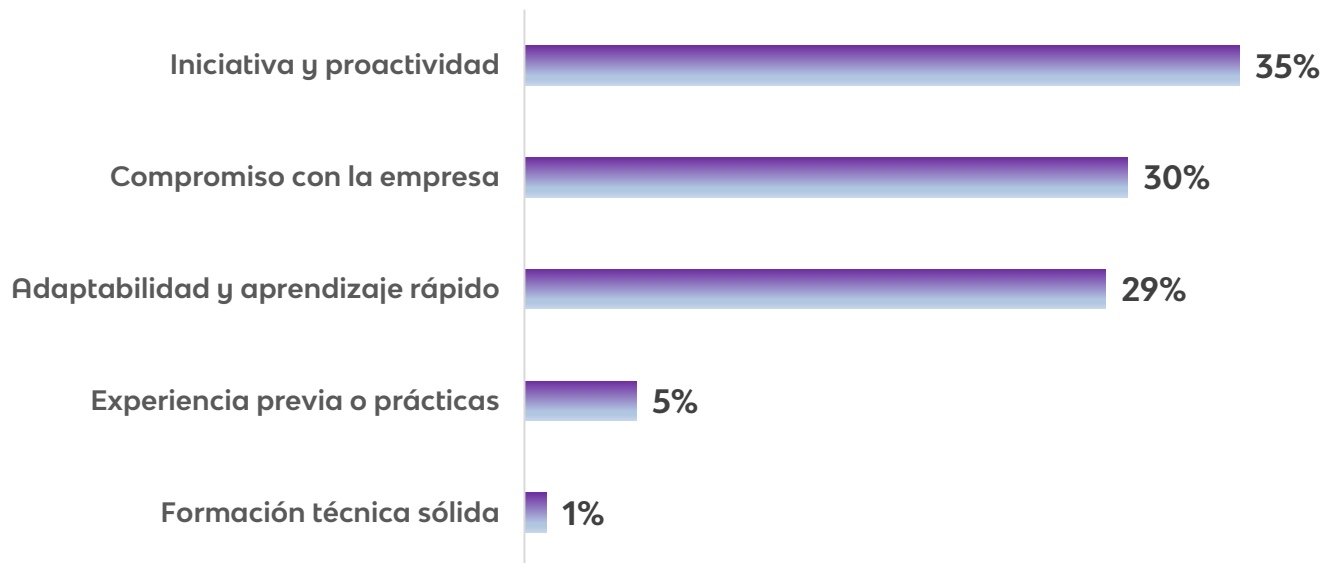
Preocupación problema retención y captación del talento



Atracción y retención del talento

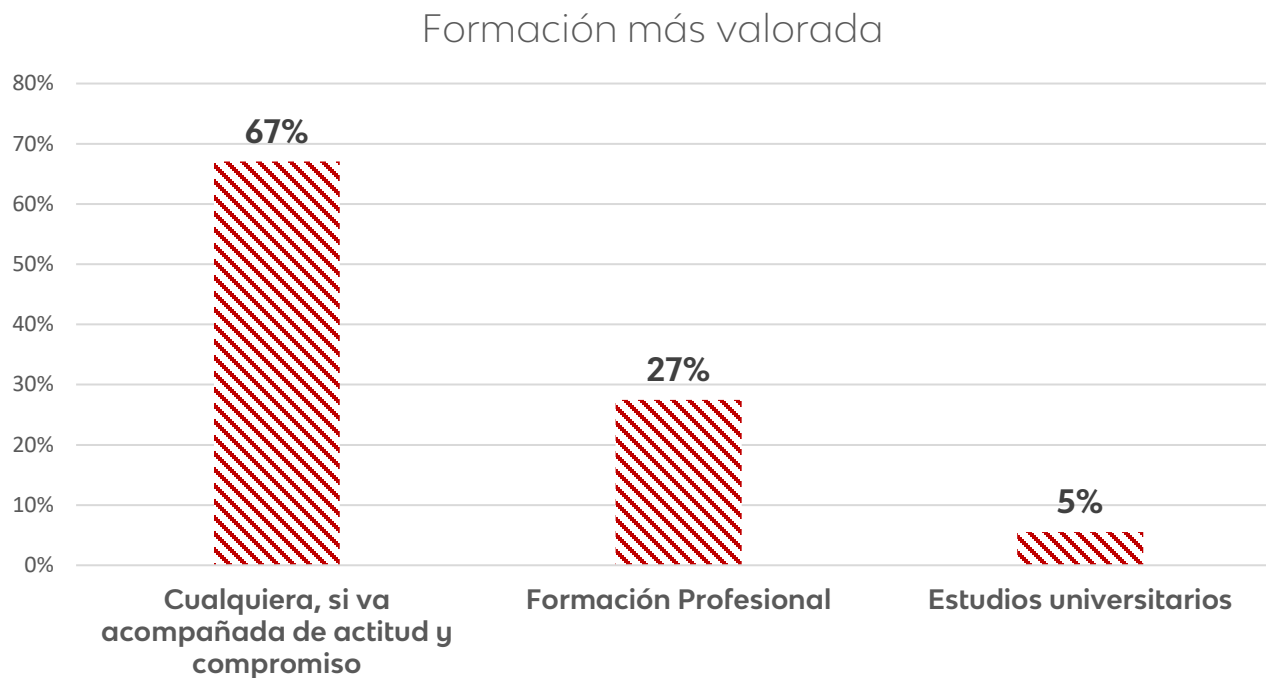
- Como confederación empresarial, y dada la escasez de jóvenes profesionales detectada en nuestra provincia, especialmente en los últimos años, nos interesa conocer la opinión empresarial en este sentido para sacar conclusiones al respecto.
- Se detecta que la empresas burgalesas, por encima de la formación y la experiencia, lo que buscan en los jóvenes es tener iniciativa, compromiso con la empresa y ganas de adaptarse y aprender.

Cualidad más valorada en un joven profesional



Atracción y retención del talento

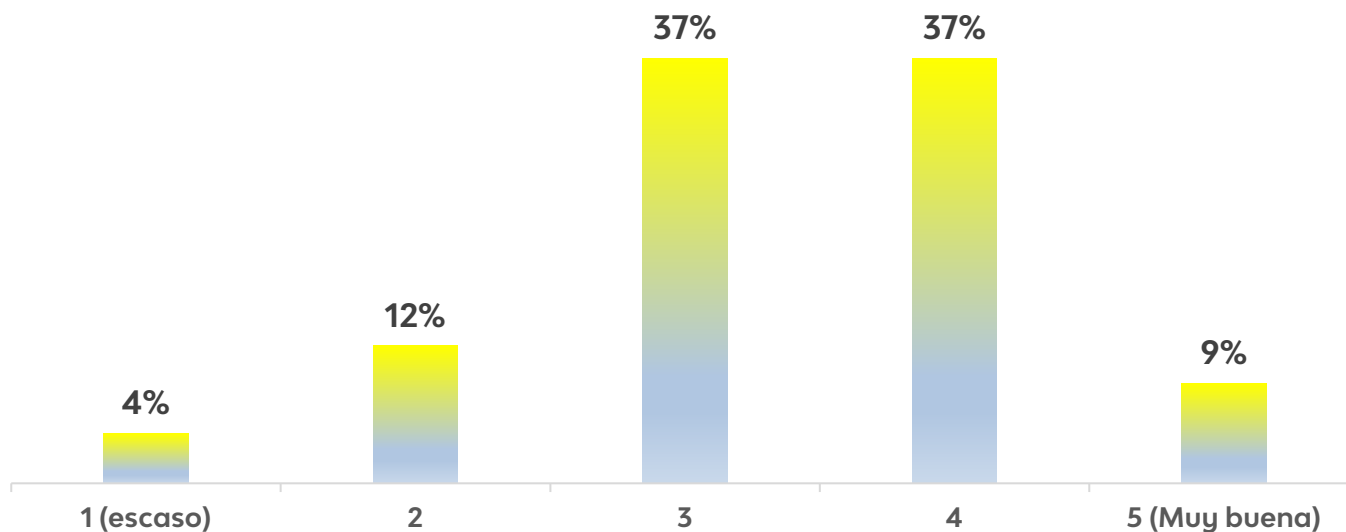
- Al profundizar en el tema formativo, no es un tema esencial para encontrar trabajo. Prima más la actitud y el compromiso por encima de el aspecto formativo.
- En cualquier caso, para 1 de cada 3 empresas, si es importante el tema de la formación del trabajador, especialmente los conocimientos de formación profesional.



Atracción y retención del talento

- Continuando con la formación, el 75 % de las empresas puntúan con 3 o 4 puntos sobre 5 el nivel formativo que se imparte en la provincia de Burgos.
- Ese nivel positivo, se refleja una puntuación media del 3,34, lo que equivaldría a una "nota de un 6,7" sobre 10.

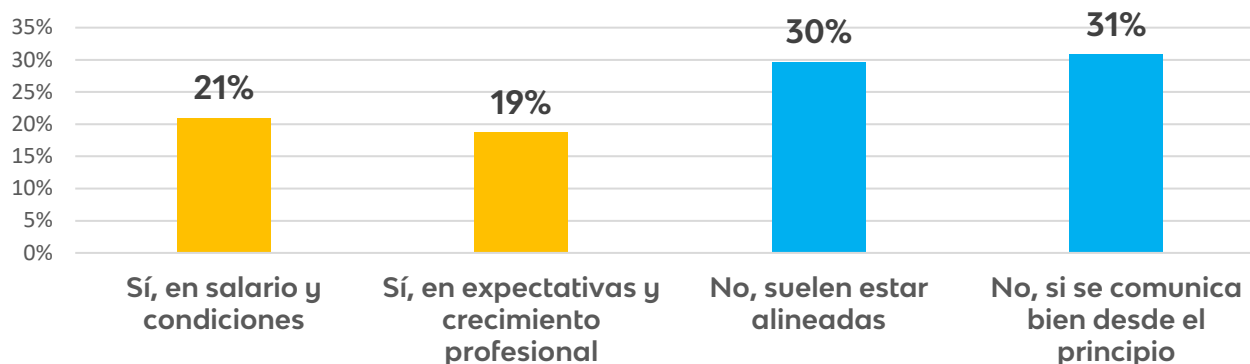
Nivel preparación jóvenes formados en Burgos



Atracción y retención del talento

- De cara a atraer y mantener el talento en nuestra provincia, analicemos la opinión empresarial de si consideran que hay diferencias entre las expectativas de los jóvenes y lo ellas pueden ofrecer.
- Dos de cada tres empresas consideran que ambas partes están en sintonía entre las expectativas de unos y lo que ofrece la empresa burgalesa actualmente.
- Si que hay un tercio de empresas que detectan diferencias, en materia salarial y de expectativas de trabajo, entre la idea de los jóvenes y la realidad de la empresa.

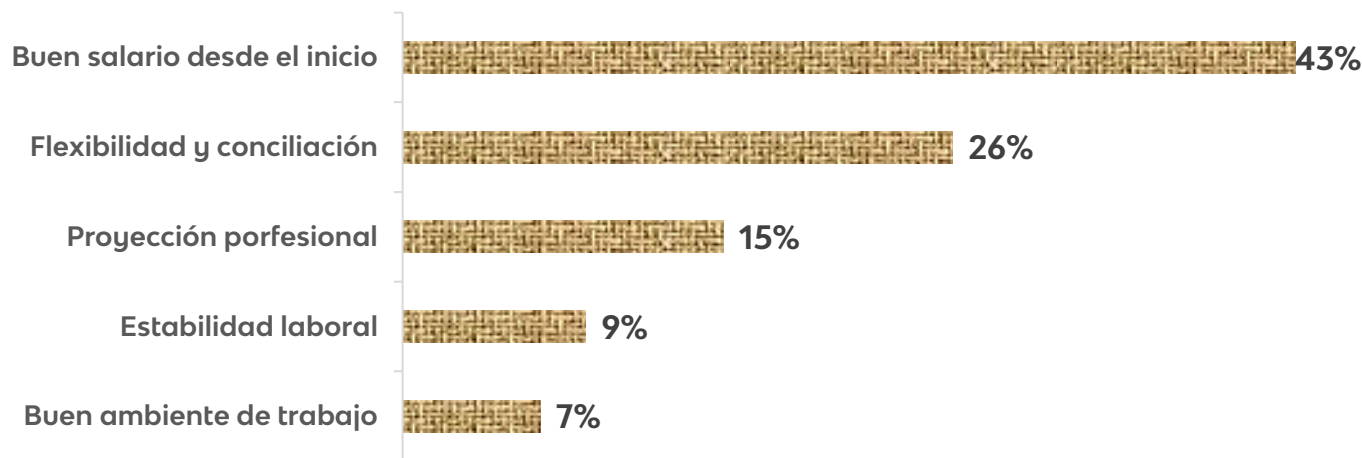
Percepción desajuste entre expectativas jóvenes y lo que puede ofrecer la empresa



Atracción y retención del talento

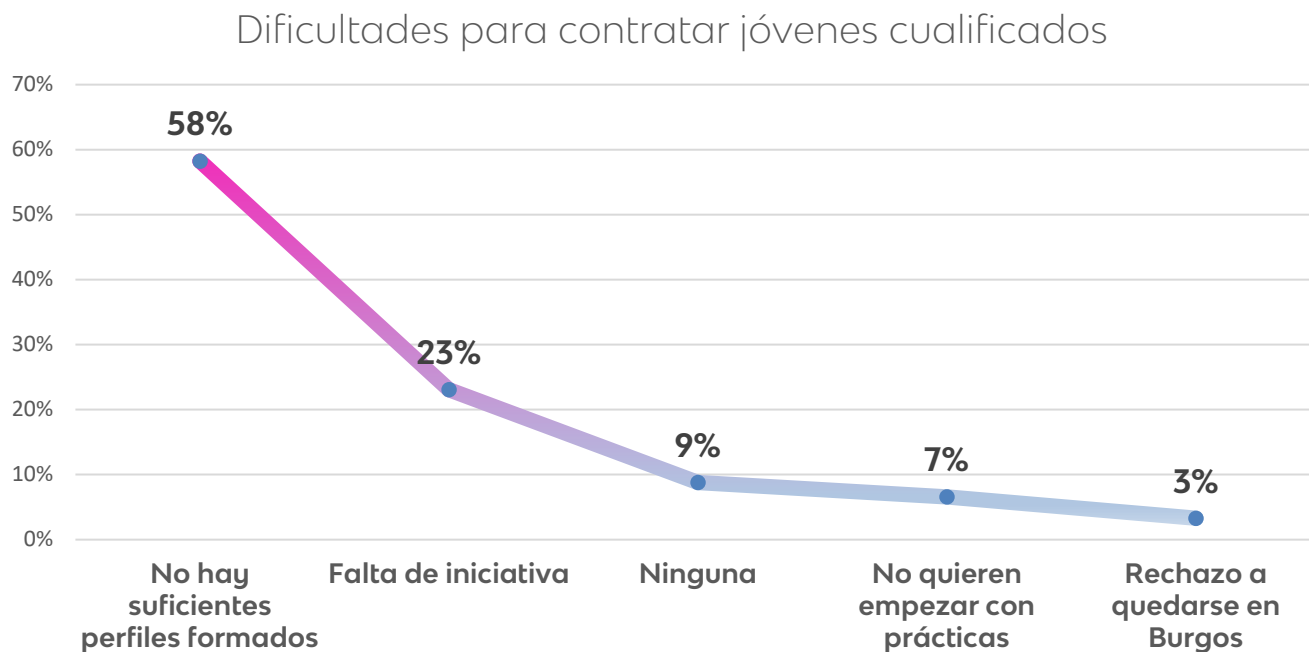
- A pesar de todo lo que se escribe o habla al respecto, casi la mitad de las empresas (45 %) señalan que la cuestión que más busca un joven en su primer empleo es el tema salarial.
- Es cierto, que el tema de flexibilidad y conciliación ya ocupa la mayor preocupación o interés en 1 de cada 4 empresas que entrevista a jóvenes que buscan trabajo.
- La estabilidad en el empleo, y el buen ambiente de trabajo ocupan puestos inferiores en la escala de prioridad para el personal que accede al mundo laboral.

Qué cree que buscan los jóvenes en su primer empleo



Atracción y retención del talento

- La mayor dificultad que tienen las empresas para poder contratar nuevos trabajadores cualificados, es que más de la mitad de ellas no encuentran perfiles suficientes. Es decir, falta en Burgos personal suficiente.
- Destaca también que para el 25 % de las empresas su principal obstáculo es la falta de iniciativa que detectan en las nuevas generaciones.



Atracción y retención del talento

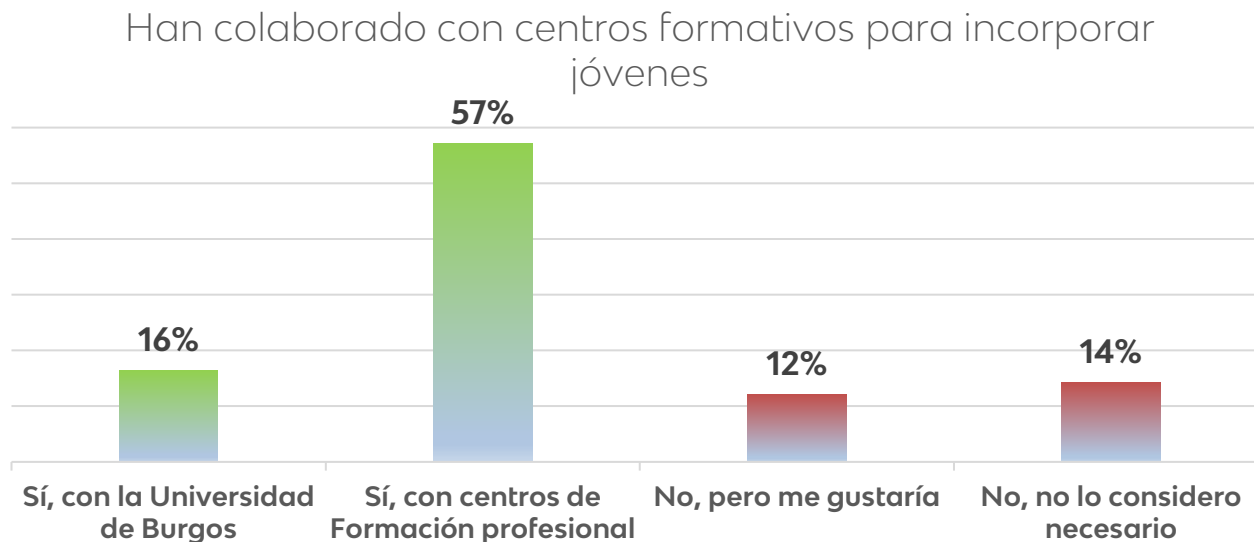
- Dada la dificultad en encontrar talento, se les pregunta a las empresas que estarían dispuestas a ofrecer para atraerlo.
- La mitad de las empresas burgalesas ofertan estabilidad en el empleo.
- Le siguen las empresas que ofrecen como incentivo un progreso salarial o, en línea similar, posibilidad de mejora en su vida laboral o carrera profesional.
- Escasea aún el ofrecimiento de la flexibilidad horaria o el teletrabajo.

Dispuesto a ofrecer para retener talento joven



Atracción y retención del talento

- A la hora de colaborar las empresas con centros educativos de Burgos en aras de retener talento y que tras formarse puedan seguir trabajando para empresas burgalesas, es alentador ver que 3 de cada 4 empresas encuestadas colaboran en este campo.
- Es verdad que aún hay recorrido en materia universitaria, ya que casi el 80 % de las empresas que trabajan en educación lo hacen con centros de formación profesional, frente al 20 % que lo hace principalmente con la UBU.



CONCLUSIONES

ACTIVIDAD ECONÓMICA

- Destacar positivamente que si bien el año pasado por estas fechas habíamos descendido de un 60 a un 30 % las empresas que habían comenzado bien el año; este 2025 ese porcentaje de mejoría aumenta de ese 30 % a casi el 50 %.
- En el lado contrario, si el año pasado por estas fechas una de cada cuatro empresas indicaba que les había ido mal, este porcentaje desciende a 16 % este año.
- Las previsiones para después de verano siguen siendo buenas. Una de cada tres empresas encuestadas confían en seguir mejorando y creciendo durante este año 2025. El resto, mayoritariamente se mantendrán.

CONCLUSIONES

EMPLEO

- En la primera parte de 2025 el comportamiento del empleo sigue siendo favorable.
- Las cifras de creación de empleo en el primer semestre de 2025 son superiores a los tres semestres anteriores. Llegando a porcentajes de cercanos a que el 40 % de las empresas burgalesas siguen contratando personal.
- Las previsiones para la segunda parte del año son buenas. 1 de cada 4 empresas prevé seguir contratando, y casi la totalidad del resto, mantendrá la plantilla actual.

CONCLUSIONES

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO (I)

- Nos interesa conocer la opinión de las empresas burgalesas sobre la falta de jóvenes trabajadores y profesionales.
- En esta línea, para el 75 % de las empresas encuestadas, la retención y captación de nuevo talento es una cuestión que les preocupa bastante.
- Las empresas burgalesas, a la hora de atraer nuevo talento a sus organizaciones, por encima de la formación y la experiencia, lo que buscan en los jóvenes es que tengan iniciativa, compromiso con la empresa y ganas de adaptarse y aprender.
- Respecto a la formación, todavía hay muchas empresas en Burgos (2 de cada 3) que para ellas no es un tema esencial. Prima más la actitud y el compromiso por encima de el aspecto formativo.

CONCLUSIONES

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO (II)

- Continuando con la formación, el 75 % de las empresas puntúan con 3 o 4 puntos sobre 5 el nivel formativo que se imparte en la provincia de Burgos. Dando una nota media de 6,7 sobre 10 este aspecto.
- Sobre la atracción y captación de talento, se pregunta a las empresas si consideran que hay diferencias entre las expectativas de los jóvenes y lo que ellas pueden ofrecer.
- Dos de cada tres empresas consideran que ambas partes están en sintonía en esta materia. Si bien, un tercio de ellas si que detectan diferencias en materia salarial y de expectativas de trabajo entre la idea que tienen los jóvenes y la realidad de la empresa.

CONCLUSIONES

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO (III)

- Casi la mitad de las empresas (45 %) de Burgos señalan que la cuestión que más busca un joven en su primer empleo es el tema salarial. Le sigue con un 25 % las que ponen el acento en el tema de flexibilidad y conciliación, quedando más relegado la cuestión de la estabilidad en el empleo o el buen ambiente de trabajo.
- La mayor dificultad que tienen las empresas para poder contratar nuevos trabajadores cualificados, es que más de la mitad de ellas no encuentran perfiles suficientes, y para un 25 % su principal obstáculo es la falta de iniciativa que detectan en las nuevas generaciones.

CONCLUSIONES

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO (IV)

- Dada la dificultad en encontrar talento, la mitad de las empresas burgalesas ofertan estabilidad en el empleo para contrarrestar este problema. Le siguen como incentivo un progreso salarial o, en línea similar, posibilidad de mejora en su vida laboral o carrera profesional. Escasea aún el ofrecimiento de la flexibilidad horaria o el teletrabajo.
- A la hora de colaborar las empresas con centros educativos de Burgos en aras de retener talento y que tras formarse puedan seguir trabajando para empresas burgalesas, es alentador ver que 3 de cada 4 empresas encuestadas colaboran en este campo, muy especialmente con los centros de formación profesional.

VALORACIÓN FINAL

Este primer semestre de 2025 ha sido significativamente mejor para las empresas, tanto en crecimiento económico como en creación de empleo, que el mismo del año pasado.

Para la segunda parte del año se sigue con preocupación, en materia internacional, el establecimiento de aranceles a las exportaciones, así como el bajo consumo en varios países y las incertidumbres en la industria del automóvil.

A nivel nacional, continúa la inquietud por las previsibles nuevas reformas laborales, la reducción del tiempo de trabajo o el mantenimiento del altísimo nivel de absentismo que se sufre en las empresas.