



ENCUESTA CONCESIONARIOS 2025

Clima laboral y perspectiva de género

Retos para el desarrollo del talento femenino en la automoción

FACONAUTO
WOMAN

Informe elaborado con la colaboración de **Enterprise, Mapfre y Solera**, compañías que apoyan el desarrollo del programa Faconauto Woman. Desde su posición de liderazgo en sus respectivos sectores de actividad, estas tres organizaciones comparten con Faconauto Woman la apuesta por el desarrollo del talento femenino como factor clave de éxito en la actual fase de transformación que afronta la automoción.



Objetivos

1. Retrato del perfil actual de las plantillas de los concesionarios

Desarrollo de una fotografía actualizada del perfil laboral de las/los profesionales del sector (género, edad, nivel de estudios, antigüedad), en un momento de especial relevancia estratégica para el sector.

2. Evaluación del clima laboral, desde el punto de vista de la mujer

Recopilación del nivel de satisfacción de las/los profesionales, identificando los principales puntos fuertes y aspectos de mejora. La encuesta pone el foco en el punto de vista de la mujer, con atención especial a aspectos como la inclusión, la diversidad y las diferencias de percepción por género.

3. Predisposición al desarrollo profesional

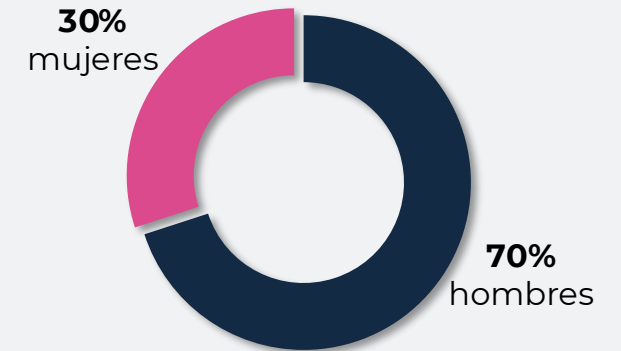
Análisis de la predisposición de las/los profesionales a su desarrollo laboral en la fase actual de transformación y análisis del rol clave de la mujer en la nueva etapa que afronta el sector.

La fotografía actualizada de la realidad laboral debe contribuir a ajustar las líneas de acción y temáticas prioritarias de Faconauto Woman a corto y medio plazo.

Metodología

Encuesta *on-line* de **30 preguntas**, distribuida por las asociaciones.

173
grupos testados



Representación equivalente a la composición media del sector en la actualidad.



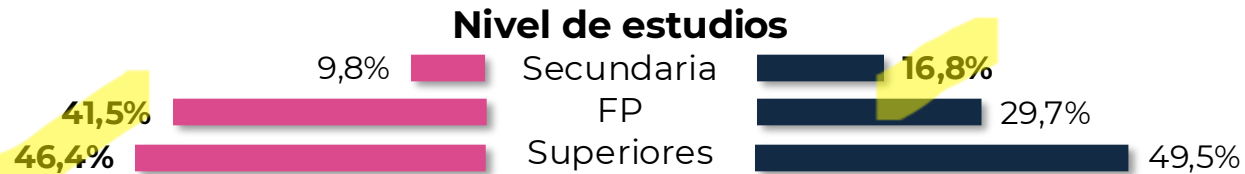
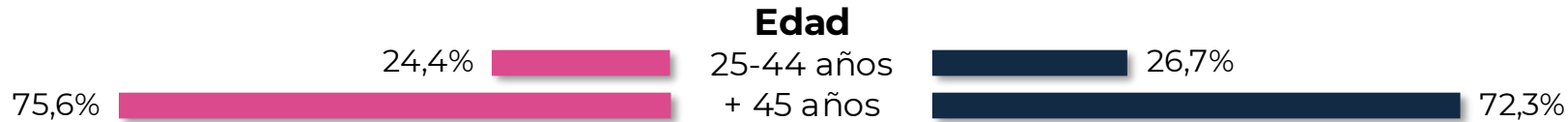
1. Perfil de las plantillas



"Cuide a sus clientes y **sus empleados primero**, y todo lo demás se dará."

Valor fundacional de Enterprise Rent-A-Car, que ha guiado el crecimiento de la compañía en sus cerca de 70 años de historia.

Perfil de profesionales

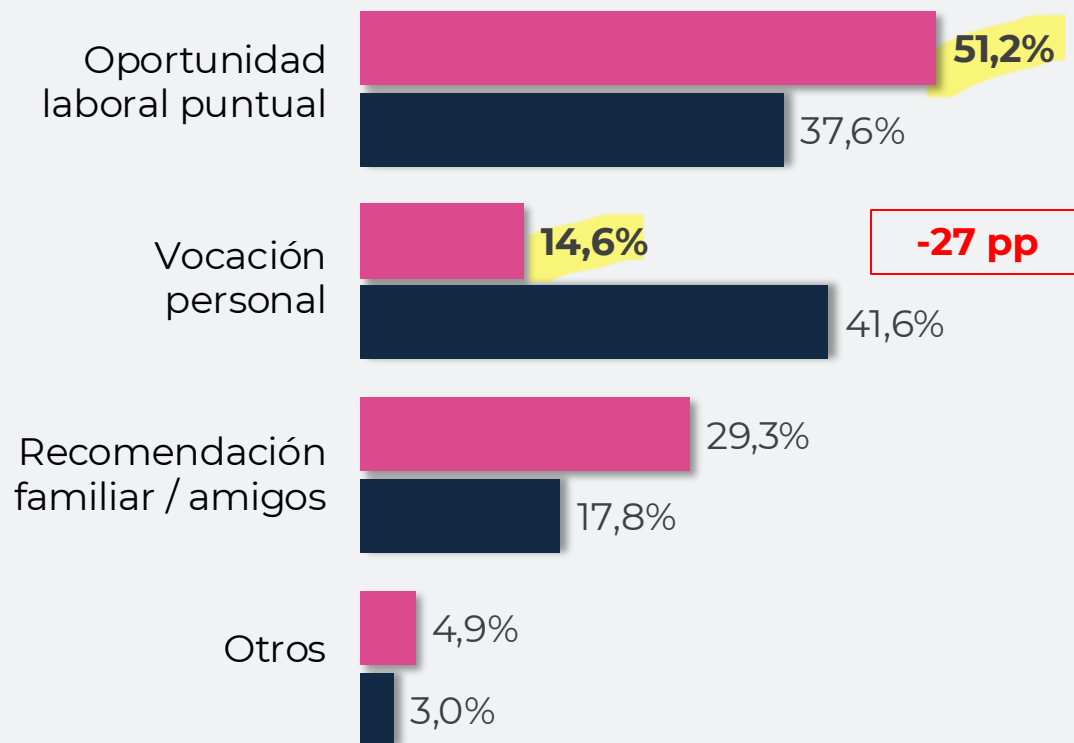


- Sector con **base laboral sólida**.
- Alto nivel de experiencia (edad media elevada y plantilla cualificada).
- **Mayor cualificación y más antigüedad en mujeres.**
 - Gran estabilidad contractual.



- **Riesgos en el proceso de relevo generacional** en la transformación actual del sector.

Escasa vocación en mujeres



- La vía de acceso al sector es un indicador relevante para definir las estrategias de captación y retención de talento a corto y medio plazo.
- Las mujeres llegan mediante oportunidades puntuales o por recomendación, con un **nivel de vocación muy inferior a los hombres.**



Sector con **elevada capacidad de retención**, con independencia de la vía de acceso.



Se mantiene el problema estructural de **marca empleadora débil hacia el talento femenino.**



2. Clima laboral, diversidad e inclusión

 **MAPFRE**

“Garantizando **Solvencia**, promoviendo la **Innovación**, prestando el mejor **Servicio**, actuando con **Integridad** con un **Equipo** multicultural y diverso.”

Los valores de Mapfre guían su actuación y son los pilares sobre los que se asienta la identidad de la compañía.

Clima laboral



Relación con mandos

Comunicación con superiores

84,1% / **86,1%**

Confianza en la dirección

76,8% / **84,9%**



Conciliación laboral

Flexibilidad y adaptación de horarios

77,4% / **81,2%**

Carga de trabajo permite conciliar

71,3% / **67,3%**

- Elevados niveles de comunicación y confianza con superiores en un entorno donde **la relación y el alineamiento con dirección son palancas fuertes de motivación.**
- Los hombres **sienten que tienen más flexibilidad** para conciliar, aunque las mujeres perciben que su carga de trabajo les permite hacer mejor esa conciliación.



Indicadores de clima elevados en la comparación media de los sectores de *retail* y servicios.

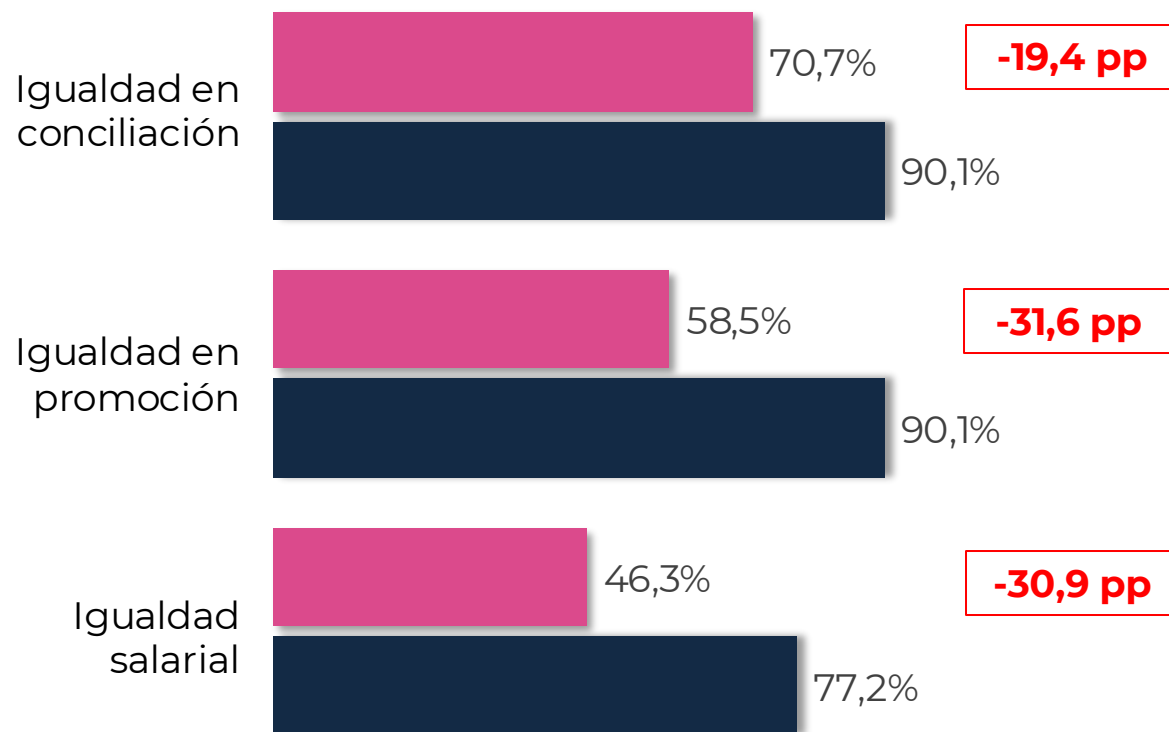


Percepción de **menor confianza en las mujeres**, vinculada con menor percepción de igualdad (siguiente).

Percepción de igualdad

Implantación
Planes de igualdad

74,6%
(global)



- Amplia **implantación de Planes de Igualdad y políticas formales en el sector** —históricamente, muy masculinizado— en los últimos años.
- Pese a ello, se mantiene una **percepción generalizada de necesidad de mejora de la igualdad entre las mujeres**, frente a índices muy elevados de satisfacción de los hombres.
- Temática de la encuesta con **mayor diferencia de percepción entre géneros**.

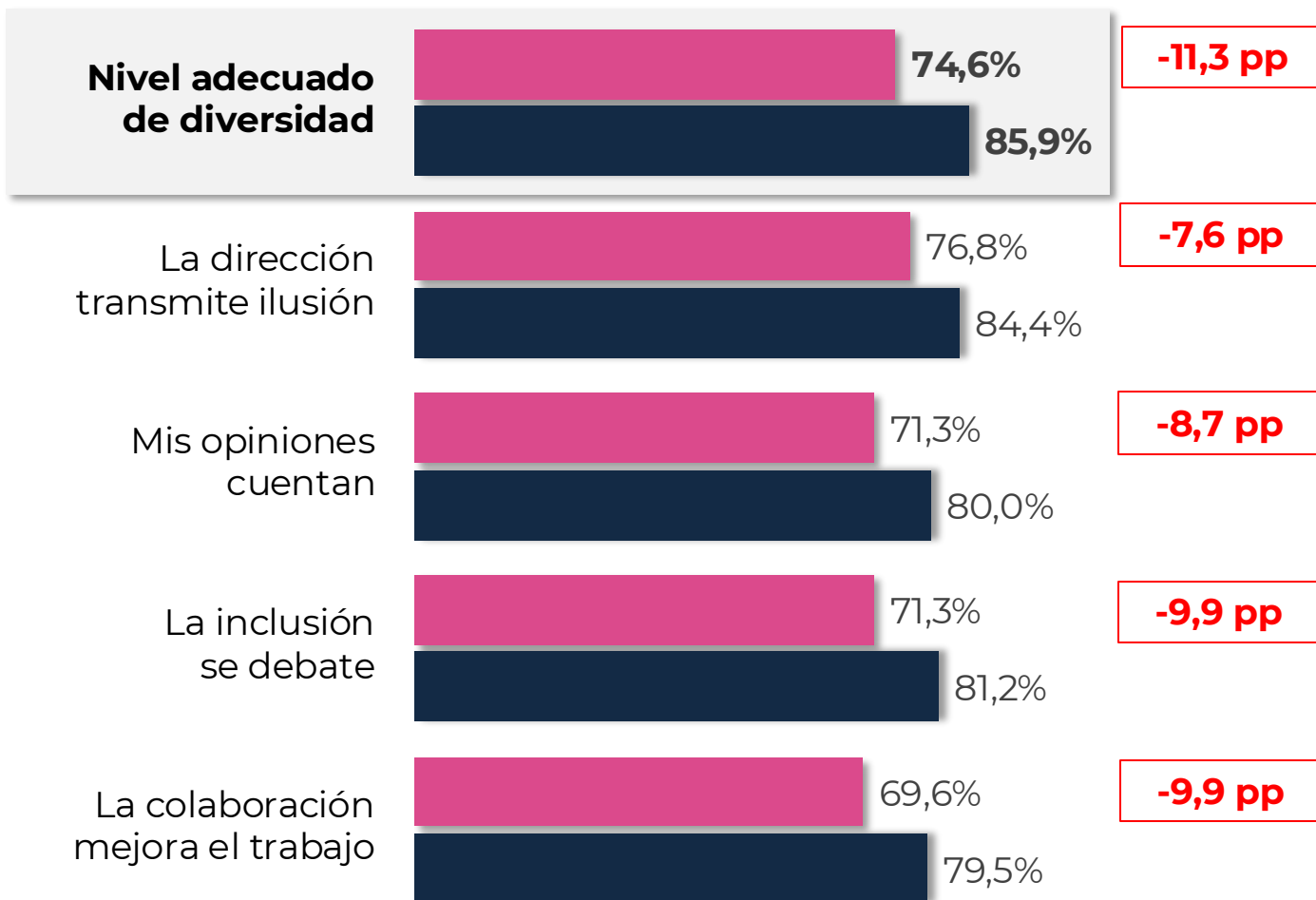


Avances alcanzados en conciliación, fruto de las políticas aplicadas que benefician a todos los colectivos (conciliación).



Tensión estructural en el sector por la percepción de que la igualdad no funciona de forma efectiva.

Cultura y diversidad



- Aunque con porcentajes elevados (+70%), se repite una **percepción menos optimista de la mujer en los aspectos de igualdad y diversidad**.
- Las principales brechas se observan en temas de diversidad e inclusión, en línea con la **mayor exigencia que muestran las mujeres** en la mayoría de los aspectos analizados por la encuesta.



Cultura sólida, participativa y coherente, necesaria para afrontar el proceso de transformación.



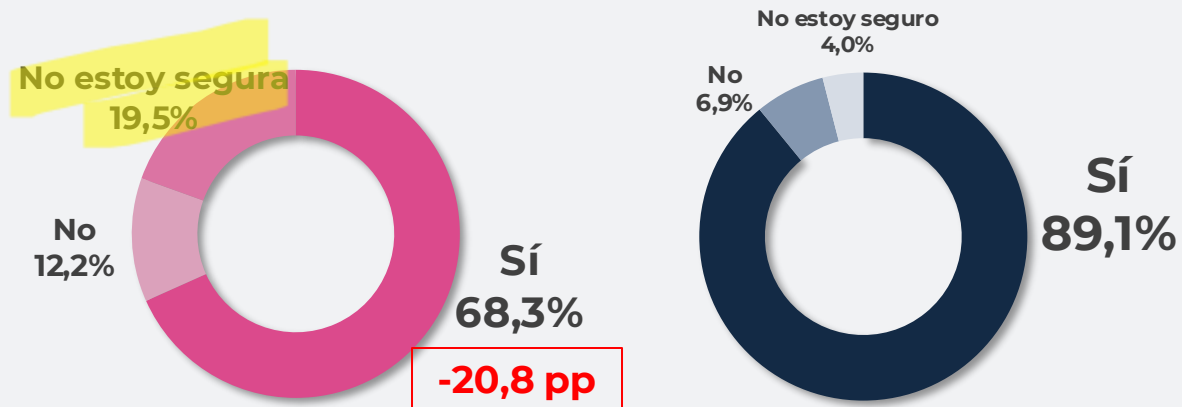
Diferencias de género sobre temas culturales, con **potencial influencia en la integración de la mujer.**

Orgullosas de su concesionario, pero más reticentes a recomendarlo

Orgullo de pertenencia

86% / 89,1%

¿Recomendaría su concesionario como lugar para trabajar a terceras personas?



- El orgullo de pertenencia resume, en gran medida, la **satisfacción general sobre el lugar de trabajo**. Por su parte, el nivel de recomendación se considera un indicador crítico porque entran en juego otros valores.
- Coincidencia en ambos géneros en un elevado orgullo de pertenencia entre profesionales de ambos géneros, pero **importantes diferencias en el nivel de recomendación**.



Elevada satisfacción general y **vinculación emocional** en ambos géneros.



Riesgo de **desafección silenciosa**, que puede afectar la retención y proyección del talento femenino.



3. Predisposición al desarrollo profesional

 SOLERA

“Primero hay que **ser efectivo**, después hay que **ser eficiente**.”

Las soluciones tecnológicas de auto y hogar de Solera proporcionan una visión 360 e integral. Son el “todo en uno” de una gestión eficiente.

Inversión en desarrollo

“La empresa invierte en mi desarrollo”

65,2% / 82,7%

-17,5 pp

- El colectivo de mujeres también se muestra más exigente al evaluar la inversión en desarrollo profesional, un **aspecto estratégico para la competitividad y sostenibilidad** del sector.
- Los hombres muestran niveles de interés ligeramente superiores en casi todos los temas de formación. Esta brecha **no refleja menor ambición femenina, sino menor exposición a roles tecnológicos o directivos.**

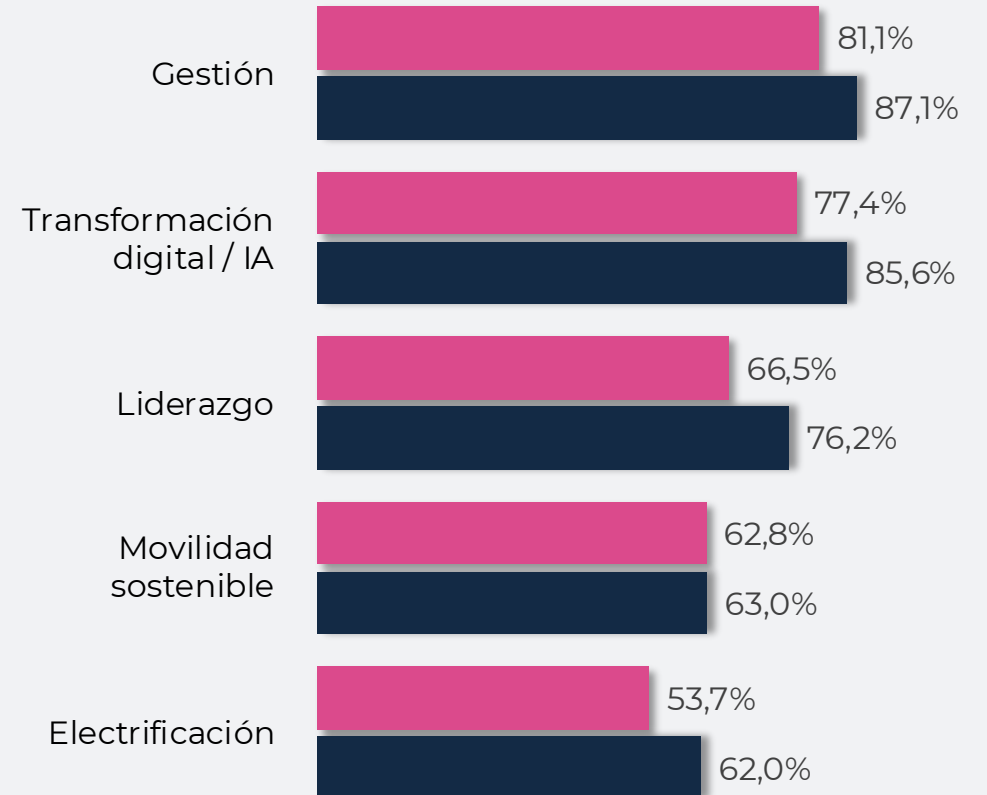


Elevada **predisposición general al aprendizaje**, aunque con diferencias significativas según temática.

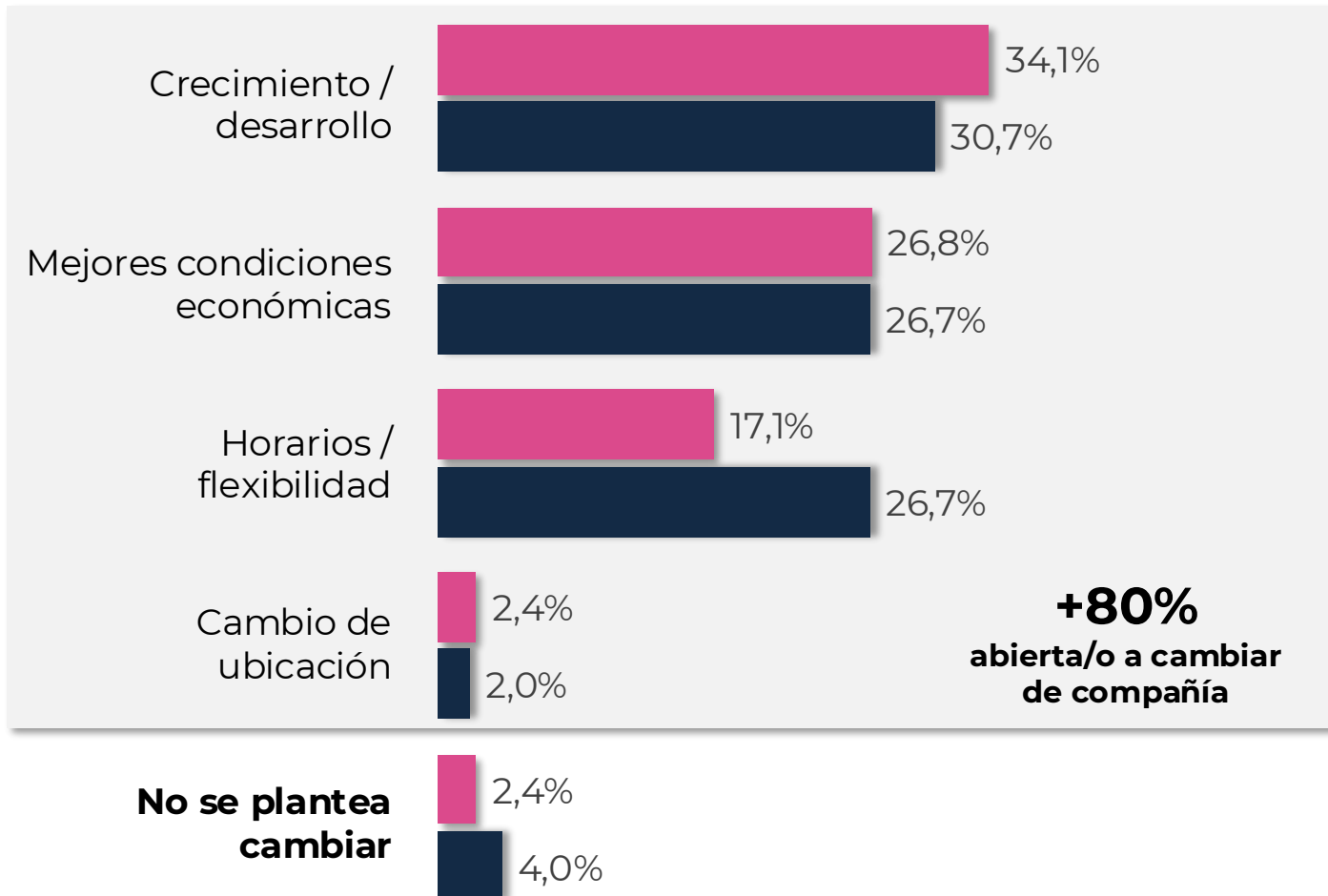


Riesgo de mantener la desigualdad estructural, con **hombres en los puestos con más futuro** y crecimiento.

Interés en los principales temas de formación



Motivos para el cambio de compañía



- **Elevada disposición general al cambio**, tanto por crecimiento o desarrollo profesional como para mejorar las condiciones económicas.
- Los hombres valoran en mayor medida que las mujeres la mejora de horarios y flexibilidad laboral, al mismo nivel que el salario.
- El porcentaje de crecimiento muestra la **voluntad de seguir en el sector**, en línea con el nivel de fidelidad observado anteriormente.



Actitud emprendedora y voluntad de progresar y mejorar dentro del propio sector.



Elevada predisposición al cambio, que pueda afectar a la **estabilidad de los equipos**.

Pros y contras de trabajar en el sector (respuestas libres)

LO MÁS VALORADO

- Contacto con el cliente.
- Innovación y dinamismo del sector.
- Oportunidades de desarrollo personal y profesional.

LO MÁS FRUSTRANTE

- Dependencia de la normativa y las decisiones políticas.
- Competencia entre marcas y compañeros.
- Desigualdad de género.

LO MÁS VALORADO

- Trabajo en equipo y compañerismo.
- Profesionalidad.
- Estabilidad laboral.
- Contacto con el cliente.
- Innovación y dinamismo del sector.

LO MÁS FRUSTRANTE

- Dependencia de la normativa y las decisiones políticas.
- Presión y relación con las marcas.
- Insatisfacción de los clientes.
- Horarios de trabajo.



Conclusiones y oportunidades de explotación

Conclusiones

El sector cuenta con una **base cultural fuerte y una plantilla profundamente comprometida**, pero convive con **brechas estructurales de género** que ponen en riesgo la capacidad de atracción y desarrollo del talento.

1.

El reto de la atracción y cualificación del talento femenino

Las mujeres muestran un elevado nivel de fidelidad al sector y ambición por progresar. Los principales retos son los canales de atracción de nuevo talento (escaso interés vocacional); especialmente, de los perfiles altamente cualificados que el sector requiere en la actualidad.

2.

Clima robusto, con desigualdades de género en elementos clave

Notable puntuación del clima laboral en todos los aspectos analizados. Sin embargo, las valoraciones del colectivo femenino trasladan un sentimiento de menos escucha y confianza en la dirección, así como desigualdades muy significativas en promoción y nivel salarial.

3.

Riesgo de perpetuar los desequilibrios estructurales del sector

Las diferencias de género en aspectos como la confianza en los superiores, el interés por los temas estratégicos de formación o la percepción de igualdad / diversidad puede perpetuar —si no se reacciona— los desequilibrios estructurales y frenar el desarrollo profesional de las mujeres.

4.

Oportunidad de potenciar al sector como empleador de talento femenino

Pese a las desigualdades percibidas, la fidelidad y la voluntad de mejora de las profesionales actuales demuestran que la automoción es un sector interesante y con posibilidades de desarrollo del talento femenino; aprovechando el momento actual de disrupción.

FACONAUTO WOMAN

CON EL APOYO DE

