

EL RECUADRO

La empleabilidad, el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar el empleo, así como la productividad y competitividad de cada empresa, dependen de la formación que tengan los trabajadores, de la permanente y no solo de la formación inicial, pues ésta no es garantía de empleo, ya que el dinamismo tecnológico de nuestro tiempo exige, cada vez más, una continua actualización de los conocimientos adquiridos.

Tal es así, que la falta de mano de obra cualificada para cubrir determinados puestos de trabajo, sobre todo por las pymes, es una preocupación creciente de las empresas españolas, constituyendo para la mayoría de ellas el principal problema al que se enfrentaran en los próximos años. Siendo la retención, la fidelización de los trabajadores más preparados, el segundo mayor reto que manifiestan tener las empresas, según el "Informe de tendencias de Recursos Humanos 2023" elaborado por Randstad Research y la CEOE.

En España se da la paradoja de que a pesar del alto nivel de desempleo registrado cercano al 13%, el más alto de la zona euro, faltan trabajadores de todo tipo y, si a ello le añadimos que según destaca la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2022, tenemos más de 800.000 jóvenes entre 16 y 29 años que ni estudian ni trabajan. Según el SEPE, más de 4.530.000 personas son demandantes de empleo, de las cuales 1 millón (23,39%) no tiene más estudios que los primarios. La gravedad del problema que con nitidez padecemos invita como poco a la melancolía, porque el futuro de la próxima generación y el bienestar económico del país corren peligro si no somos capaces de revertir dicha situación.

No nos podemos permitir que la falta de mano de obra cualificada sea una bola de nieve que engorda imparable en una sociedad envejecida como la nuestra, el coste es demasiado alto, es suicida.

La carencia de trabajadores convenientemente formados, el 56% de las empresas dicen tener problemas de búsqueda de perfiles profesionales, está además impidiendo que el 94% de las empresas pueda satisfacer las necesidades de sus clientes y provoca además daños en su productividad.

El 72% de las empresas españolas perciben la existencia de problemas de escasez de talento, tanto en el mercado en general, como dentro de su propia empresa, lo cual es preocupante.

La actual crisis económica está obligando a muchas empresas a reorganizarse, a centrarse en la productividad, en la eficiencia en el ámbito financiero, en la mejora de los rendimientos y en la innovación tecnológica. En estos momentos, las empresas necesitan cambiar, reorganizarse con el fin de reducir gastos, aumentar rendimientos y avanzar en la digitalización, les urge, en fin, ser más competitivos, más eficientes.

Todo indica que el déficit de talento será el principal desafío en materia de recursos humanos para los próximos años. Encontrar profesionales adecuados y saber fidelizarlos a través de medidas que aumenten su bienestar, como, por ejemplo: estableciendo flexibilidad de horarios, trabajo a distancia y teletrabajo; con oportunidades de crecimiento en la carrera profesional y, como es lógico, en la retributiva; así como, con facilidades para conciliar la vida familiar y laboral para poder desarrollar la personalidad, el derecho al cuidado de la familia y el disfrute del ocio; etc., serán algunas de las cuestiones laborales más relevantes que las empresas tendrán que adoptar, ya que nada menos que el 72% de ellas se enfrentan al problema de la escasez de talento, y 4 de cada 10 lo sufre ya de forma muy significativa, y ello no es baladí, ya que esas carencias originan un notable impacto negativo en sus cuentas de resultados y empeoran, como se ha señalado, tanto la productividad, como la capacidad de satisfacer las necesidades de los clientes, erosionando, por lo tanto, su competitividad.

El Informe "Informe de tendencias de Recursos Humanos 2023", realizado el pasado mes de octubre, está centrado en el "déficit de talento, rotación y estrategias de fidelización" y señala que el 41% de todas las empresas (la muestra es de 300 de todos los sectores económicos y de todos los tamaños) es bastante pesimista respecto a la dificultad para cubrir vacantes en el futuro próximo y creen que en 2023 cubrir una vacante va a resultar aún más difícil que en 2022, pese a que en el actual momento ya resulta más complicado que antes de la pandemia.

Cuando se pregunta a las empresas sobre qué estrategias están siguiendo o van a aplicar para prevenir o superar las consecuencias del déficit de talento, el 47% dice desarrollar, o pone el énfasis en las políticas de flexibilidad laboral, jornada, teletrabajo, horario flexible, etc., y el 45% piensa en reforzar su atractivo como marca corporativa y empleadora. Las pymes se verán obligadas también en mayor medida a mejorar los salarios de los trabajadores como reacción a este problema o para lanzar nuevos productos y/o servicios, establecer la cultura que va a seguir la empresa o conseguir que se genere una opinión pública razonable.