

# La gestión del talento en las empresas de Castilla y León

**El Pleno del Consejo Económico y Social aprueba la realización de un Informe a Iniciativa Propia que haga un 'análisis provincial de las necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León' enfrentándose a las complejas causas de la falta de personal. Por María Bausela**

El Consejo Económico y Social de Castilla y León (CESCYL) se vuelca con las empresas con talento. Desde el inicio de su actividad en 1991 como un órgano colegiado de carácter consultivo, con funciones de asesoramiento y colaboración en materia socioeconómica en la Comunidad Autónoma, este se ha constituido en un foro permanente y estable de participación y diálogo de los agentes económicos y sociales en la toma de decisiones de la política económica y sociolaboral.

El Pleno del CESCYL ha aprobado la realización de un Informe a Iniciativa Propia que haga un 'análisis provincial de las necesidades de empleo en las empresas de Castilla y León', enfrentándose a las complejas causas de una situación cada vez más común en todos los sectores: la falta de personal.

«Parece increíble, pero más del 40% de las empresas españolas tiene dificultades para encontrar personal cualificado según el Banco de España», aseguran desde el consejo.

Es de sobra conocido que en la hostelería hay problemas para contratar plantilla, al igual que en otros sectores, pero cuando se habla del sector tecnológico y de la innovación las cifras se disparan: el 73% de las empresas tecnológicas tiene dificultades para contratar personal cualificado y actualmente tiene 120.000 plazas sin cubrir.

Otros países de la Unión Europea van por delante en este problema, porque se han enfrentado antes a él. Aunque, según Eurostat no es especialmente grave, pues España está a la cola en vacantes con un 0,5% (la media de la UE es del 2,5%), si lo es para nuestras empresas y hay que afrontarlo

rápido.

Desde el CESCYL pueden esbozar, antes del Informe, algunos de las causas de esto según sus análisis y la valiosa experiencia de las organizaciones del Consejo.

La primera es de carácter demográfico. Desde la primera revolución industrial no ha habido un mayor transformación, ni más rápida, en el ámbito empresarial de las necesidades de formación de perfiles y esto ha coincidido con una situación demográfica complicada donde hay menos personas jóvenes.

En segundo lugar, se halla la innovación tecnológica. Los cambios en los puestos de trabajo son profundos y muy rápidos.

Ha de hablarse de personas trabajadoras con habilidades y competencias para desarrollar actividades nuevas y cambiantes que definen las empresas.

También hay una transformación desde el punto de vista socioeconómico y laboral, porque el trabajo también se percibe ahora de otra manera.

El tercer aspecto a considerar es que la reivindicación ya no solo es una cuestión de salarios, sino también de condiciones de trabajo. Lo que hace atractivo a las personas jóvenes el trabajo en unas actividades u otras es también poder ejercer sus derechos de conciliación, los horarios, el teletrabajo, etc.

Y hay una cuarta dimensión, que es la formativa, en la que han avanzado muchísimo, pero que muestra una cierta brecha entre el sistema educativo y las necesidades concretas de las empresas. Este es un asunto central.

Es muy importante que las empresas, que ya participan en el proceso formativo, no sólo lo hagan a la hora de definir perfiles

o titulaciones.

«Las empresas tienen que ser agentes formativos, convirtiéndose en una parte del sistema educativo en la Formación Profesional, con su carácter dual, con la Formación Profesional Dual también en el ámbito universitario. Porque las personas tienen que conocer las empresas y las empresas tienen que conocer a las personas desde muy pronto, no cuando finalizan sus estudios».

Hay otro factor, que es el factor familiar y social. «Ya no es tan fácil asesorar a los hijos, orientarles, ahora no son rígidas e invariables las profesiones».

Existe un catálogo inmenso de necesidades formativas y ahí «nos tenemos que esforzar mucho porque hay que ir actualizando e incorporando las habilidades», afirman.

«Tenemos que utilizar el sistema definido en Europa sobre las microcredenciales, por ejemplo, para que las personas puedan adaptarse bien a los cambios de la empresa, para que la empresa pueda conseguir las personas que necesitamos».

Esta sería una de las recomendaciones fundamentales para ese entorno familiar y social: que conozcan mejor las grandes oportunidades que hay en las empresas de Castilla y León.

«Tenemos un tejido empresarial muy bueno, puntero e innovador y no lo conocemos suficientemente. A veces conocemos mejor lo que hay en otros territorios y desconocemos que Castilla y León está a la cabeza en relevantes sectores tecnológicos, con una aportación de la industria al PIB superior a la media nacional».

Incluso se desconoce lo que hacen los trabajadores o lo que



Un pleno del Consejo Económico y Social de Castilla y León, imagen de archivo



El presidente del CESCYL, Enrique Cabero, participa en el lanzamiento del programa Empresas Amigas Alumni

van a hacer, o lo que están haciendo. La idea de que te formas y vas a hacer toda la vida lo mismo y en la misma empresa no se corresponde con la realidad necesariamente.

Te formas y vas a dedicar a tareas muy distintas a lo largo de la carrera laboral, que cambia rápidamente.

La definición de los programas de formación dual, de formación

en la empresa, cuyos resultados se empezian a ver cuando pasa un tiempo, ha de ser más ágil, sobre todo cuando se detecta la necesidad de un perfil profesional, porque si se tardan mucho en dar una respuesta ya no serán útiles, habrá otras demandas.

Las personas jóvenes, y se ve, por ejemplo, en los informes que presenta el CESCYL con el

Consejo de la Juventud de Castilla y León, quieren trabajar y emanciparse.

El trabajo es una vía fundamental para lograrlo, al igual que disponer de una vivienda, que es el otro gran factor para la emancipación. Pero las estadísticas dicen que la emancipación empieza a los 30 años, que es la edad en la que se deja de ser joven legalmente.

No obstante, la valoración del trabajo ha cambiado y la de la empresa también. Estamos en una transformación de la que no somos conscientes todavía porque la estamos viviendo. Seguro que tampoco lo eran con la máquina de vapor en las fábricas del siglo XIX. Se está dando un cambio profundo en la percepción del trabajo y la empresa, que se ha acelerado

con la pandemia.

También las personas mayores (el llamado talento sénior) son imprescindibles para atender las nuevas necesidades empresariales y quizá hasta hace poco no se ha valorado suficientemente. Se han producido numerosas jubilaciones anticipadas que hoy se consideran inexplicables, como una pérdida de talento.

En definitiva, no se trata únicamente del diseño de las titulaciones de formación profesional y universitarias, sino de la formación continua para actualizar y adquirir habilidades, y ahí todavía no el sistema no es suficientemente ágil.

El citado modelo europeo de microcredenciales facilita la respuesta rápida y de calidad en materia de formación urgente y a la carta. Castilla y León cuenta con una buena «potencia instalada» en su sistema educativo, incluido el universitario, que puede dedicarse a este nuevo servicio público, atendiendo las necesidades de contratación por las empresas y las organizaciones sociales y la elaboración de mapas de necesidades de talento y perfiles laborales y profesionales.

Esta agilidad en la respuesta resulta atractiva para las personas jóvenes y no tan jóvenes, en los cambios y las adaptaciones de las actividades para el empleo y el emprendimiento.

Castilla y León es atractiva para formarse. Se han superado los 17.000 estudiantes en Formación Profesional y los 90.000 en la Universidad. La mayor parte procede de fuera, pues son capaces de atraer a personas jóvenes de lugares diversos. El reto es conseguir que, cuando se hayan formado, elijan trabajar aquí, conociendo bien los puestos de trabajo que se necesitan cubrir.

Se requiere, en este sentido, la coordinación entre las Administraciones, las empresas y otras entidades empleadoras (como el tercer sector), con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales a través del diálogo social. Constituyen un buen aliado las asociaciones Alumni de las universidades, como demuestra el nuevo programa «Empresas Amigas» de Alumni-Universidad de Salamanca.

El gran paso que ha de darse en el sistema de Formación Profesional y de Universidad consiste en la plena integración de las empresas y otras entidades empleadoras como agentes proveedores de formación. Las titulaciones deben brindar una formación sólida, pero han de complementarse con esta otra dimensión, dirigida a la creación de empleo de calidad.

Una de las principales preocupaciones consiste en saber si serán capaces de cubrir satisfactoriamente las demandas sociales con puestos de trabajo atractivos para las personas jóvenes y también para el talento sénior, con una reactualización de conocimientos y habilidades.

«Debemos dar respuestas rápidas, que no tienen por ser muy largas. La respuesta

está en el sistema educativo en Castilla y León y sus excelentes profesionales, así como en la ciencia y la tecnología, con la investigación, la innovación y la transferencia del conocimiento, basadas en nuestro excepcional sistema universitario y en otras entidades, como la red de centros tecnológicos», añaden desde el Consejo Económico y Social de Castilla y León.

Si hace falta formación en un sector productivo o social, en una zona o en una empresa, ha de facilitarse urgentemente, con contenidos útiles para las personas trabajadoras y las empresas. La ausencia de respuesta o la excesiva burocratización de la misma restaría la eficacia requerida.

## EL CESCYL

Entre las funciones que su Ley de Creación le asigna al Consejo Económico y Social de Castilla y León son de destacar, entre otras, la de informar con carácter previo a su tramitación, los proyectos normativos relacionados con la política socioeconómica de la Comunidad, que son sometidos a su consideración preceptivamente.

A esto se suma la función de emitir anualmente, dentro del primer semestre de cada año, un informe sobre la situación general socioeconómica de la Comunidad.

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos con su creación, han dotado al CESCYL de una composición heterogénea en la que cuenta con representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la comunidad, así como representantes de las organizaciones profesionales agrarias, asociaciones o federaciones de asociaciones de consumidores, cooperativas y sociedades anónimas laborales, así como expertos designados por la Junta y por las Cortes de Castilla y León.

Asimismo, se encuentra en sus cometidos el de canalizar las demandas y propuestas de lo que se denomina la «sociedad civil organizada», fomentando la participación de organizaciones sociales que no forman parte del Consejo, contribuyendo al diálogo con estos grupos que realizan su actividad en diferentes sectores como los de discapacidad, mujer, infancia, minorías, mayores y protección social, entre otros.

«Merece especial mención destacar que el valor de los informes y trabajos elaborados por el CES radica fundamentalmente en el hecho de que son fruto del consenso alcanzado entre los distintos grupos que lo componen», inciden en su página web.