



Estudiantes de FP del Instituto Río Tormes en Formación y Talleres de Tecnología.

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS, ANTE EL RETO DE ENCONTRAR PERSONAL CUALIFICADO

El Consejo Económico y Social de Castilla y León (CESCYL) está elaborando un informe en el que analiza los principales problemas para contratar plantilla. Aquí se destacan las dificultades demográficas, los salarios, la formación o la innovación tecnológica

Más del 40% de las empresas españolas tiene dificultades para encontrar personal cualificado según el Banco de España. Es de sobra conocido que en la hostelería hay problemas para contratar plantilla, al igual que en otros sectores, pero cuando hablamos 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 no cubre 120.000 plazas.

Las vacantes son un serio problema. ¿Por qué falta la cualificación buscada por las empresas?

Otros países de la Unión Europea van por delante en este proble-

ma, porque se han enfrentado antes a él. Aunque según Eurostat no es especialmente grave, pues España está a la cola en vacantes con un 0,7% (la media de la UE es del 2,5%), sí lo es para nuestras empresas y hay que afrontarlo rápidamente.

El Consejo Económico y Social de Castilla y León (CESCYL) está analizando las complejas causas de esta situación en un informe elaborado a iniciativa propia.

La primera es de carácter demográfico. Desde la primera revolución industrial no ha habido una 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 sólo 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 hemos 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, convertirse 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.

Tenemos que utilizar el sistema definido en Europa sobre las mi-

crocredenciales, por ejemplo, para que las personas puedan adaptarse bien a los cambios de la empresa, para que la empresa pueda conseguir las personas que necesita.

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 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 dedicarte a tareas muy distintas a lo largo de la carrera laboral, que cambia rápidamente.