

Expansión & EMPLEO

Puestos que no se cubren, una lacra estructural

ESCAZEAZ DE TALENTO/ En un país como España, con una alta incidencia del desempleo, el 75% de las empresas no encuentra a los profesionales que necesitan. Un nuevo estudio revela que esta paradoja empieza a convertirse en algo estructural.

Tino Fernández, Madrid

Desde hace más de una década las empresas españolas tienen dificultades para encontrar profesionales con las habilidades *soft* y *hard* que necesitan, y la paradoja de que existen puestos que no se cubren en un país como el nuestro, con altas tasas de paro, es un fenómeno preocupante que no cesa.

Ahora un estudio de KPMG y la Fundación Princesa de Girona revela que el 75% de las empresas encuentra dificultades para incorporar el talento que necesitan.

Este porcentaje sube al 84% en el caso de las compañías que facturan más de 200 millones de euros, y se incrementa hasta el 93% en las organizaciones del sector tecnológico. Sorprende comprobar cómo a pesar de que los perfiles tecnológicos se encuentran entre los más demandados por las empresas y son los más atractivos para las jóvenes generaciones, son precisamente los que registran un *gap* de talento más amplio.

Así, los especialistas en inteligencia artificial y *machine learning*, con un 70%, son los que según las 106 compañías encuestadas presentan un mayor *gap*, seguidos de los expertos en ciberseguridad (69%), científicos y analistas de datos (66%), desarrolladores de software (63%), y especialistas en tecnología y transformación digital (60%).

Brecha de talento

El informe añade que a pesar de que la preparación académica de las generaciones que se incorporan al mercado laboral es cada vez más amplia, no se ajusta a las necesidades del mercado de trabajo. En este sentido José Juan Cano, presidente de KPMG en España, identifica un *gap* en el talento: “La formación reglada no se ajusta suficientemente a las demandas del mercado laboral, y este hecho compromete las perspectivas de futuro de los jóvenes y el crecimiento de nuestro país”.

Francesc Cosano y Marta Sempere, director general y vicepresidente de People&Culture de Coca-Cola Europacific Partners Business Unit Iberia, coinciden con Cano en esa brecha entre lo que se aprende desde el punto de vista académico y lo que las empresas necesitan. Ambos creen que



Los especialistas en inteligencia artificial y 'machine learning' son los que presentan una mayor brecha de talento.

“muchas de las capacidades relevantes para el mundo laboral no empiezan a desarrollarse hasta el momento en que la persona se incorpora a la empresa. Tenemos el reto de adelantar ese desarrollo”.

La investigación concluye asimismo que “las organizaciones demandan habilidades estratégicas que no están suficientemente desarrolla-

das en el talento joven”. Y reducir ese *gap* de talento pasa por una revisión profunda del sistema educativo, para que responda a las exigencias de los reclutadores y de las compañías, y también ha de incluir una colaboración entre administraciones públicas, empresas y sociedad civil, lo que implica una mayor involucración de las compa-

ñas en los programas de estudios.

El informe concluye que los tres elementos que contribuyen en mayor medida a la existencia del *gap* de talento son los planes formativos que no están alineados con las funciones que desarrollan las compañías; la elección formativa alejada de la demanda real del mercado de trabajo; y la falta

de información de los jóvenes acerca de las salidas profesionales que presentan las diferentes opciones de formación.

Este último elemento lleva a sugerir iniciativas que permitan identificar las necesidades del mercado laboral desde una perspectiva nacional: los jóvenes han de conocer con claridad cuáles son los roles y habilidades profesionales más de-

mandados. Sobre este punto el *country manager* de LinkedIn España & Portugal, Ángel Saenz, considera necesario que las compañías y empleadores abran la mente sobre los perfiles necesarios. Añade que “los conocimientos son cada vez más efímeros y no se pueden obviar las *hard skills* digitales, las habilidades blandas y habilidades sociales, que son necesarias y cada vez más requeridas”. Y se muestra convencido de que “las herramientas de búsqueda de talento están y estarán cada vez más basadas en capacidades y menos en los atributos más tradicionales, como experiencias previas o titulaciones”.

Por su parte Antonio Llardén, presidente de Enagás, considera fundamental “realizar un análisis que permita anticipar los perfiles profesionales necesarios, e invertir en su preparación y desarrollo”. Cree además que “será necesario combinar perfiles que aporten una visión transversal con especialistas técnicos”. Francesc Cosano y Marta Sempere también insisten en que “hay elementos que deben ser transversales, como el conocimiento del negocio y la capacidad para trabajar con datos”. E identifican un amplio margen de desarrollo para la competencia de idiomas.

El estudio también atribuye a las empresas la misión de impulsar la formación de sus equipos a través de iniciativas de *upskilling* y *reskilling*. Revela que un 57% de las compañías españolas tiene en marcha iniciativas de este tipo; el 30% las tiene planificadas a corto plazo, y un 71% de las grandes empresas lleva a cabo este tipo de iniciativas.

Propuesta de valor

Otra de las respuestas que sugiere el informe de KPMG y la Fundación Princesa de Girona es que las propias compañías articulen una propuesta de valor que sea suficientemente atractiva para el talento joven. Marta Machicot, directora global de recursos humanos de Telefónica, señala a este respecto que “las prioridades que mueven a las nuevas generaciones difieren si se comparan con los profesionales más senior. Hoy los jóvenes buscan trabajar en organizaciones con un propósito claro, en entornos dinámicos y flexibles en los que sea posible crecer”.

Los roles y habilidades del futuro

La investigación sobre la escasez de talento desarrollada por KPMG y la Fundación Princesa de Girona concluye que “al igual que ocurre con las capacidades; la transformación digital y sostenible determina qué roles profesionales crecerán más en el horizonte de 2030”.

• El informe señala que los perfiles que registrarán un mayor aumento de la demanda serán los especialistas en tecnología y transformación digital (marcan un 93% de las organizaciones que ha participado en el estudio),

los expertos en ciberseguridad (89%) y los desarrolladores de software y aplicaciones 'cloud' (86%), seguidos por los especialistas en inteligencia artificial y 'machine learning' (85%) y los expertos en sostenibilidad (84%).

• De estos roles, cuatro se encuentran entre las opciones de carrera profesional que los jóvenes encuentran más atractivos: desarrollador de software y aplicaciones 'cloud' (68%), especialistas en inteligencia artificial y 'machine learning' (65%) y expertos en ciberseguridad (65%).

• Por lo que se refiere a las habilidades y capacidades, el estudio muestra que las compañías encuestadas prevén que para 2030 aumentará la demanda de aquellas competencias clave para su transformación, tanto transversales como tecnológicas.

• Se anticipa un mayor crecimiento de la demanda en capacidades como el pensamiento analítico y la innovación (93%); el uso de la tecnología, la monitorización y control (87%); y la creatividad, la originalidad y la iniciativa (86%).

• Si se atiende a las respuestas de los jóvenes que han participado en el estudio, las nuevas generaciones presentan una mayor competencia en capacidades transversales. Un mayor porcentaje de jóvenes domina el aprendizaje continuo (77%), el razonamiento la resolución de problemas y la generación de ideas (69%), y el análisis y pensamiento crítico (67%).

• Sólo un 8% domina el diseño de tecnología, y un 20% su uso. Y, curiosamente, el nivel de idiomas (sobre todo inglés) se considera adecuado.