

DÉFICIT CRÓNICO Una batalla desigual

Las pymes afrontan la 'misión imposible' del talento digital con un arsenal de flexibilidad

La apuesta por la conciliación, la formación y los beneficios sociales es el imán para atraer a los codiciados profesionales especializados

ALBERTO VELÁZQUEZ

Conseguir atraer, y retener, el talento tecnológico y digital es una de las grandes dificultades a la que se enfrentan las empresas españolas. El ansiado 'engagement' es aún un desafío más complejo para las pymes (99,8% del total de empresas en España, cerca del 75% de los empleos) y las startups, que no disponen de recursos económicos para atraer a los trabajadores que necesitan, aún más en las que su punto de partida no es la tecnología. Como señalan desde ESIC Business & Marketing School en uno de sus recientes informes, «el 55% de las pymes que han adoptado tecnologías digitales han experimentado un crecimiento en el empleo en los últimos tres años». Sin embargo, «alrededor del 45% de las pymes españolas han identificado la carencia de capacidades digitales como una importante barrera en su camino hacia la transformación digital. La escasez de personal con la formación adecuada puede dificultar la implantación y el uso efectivo de las tecnologías digitales».

En el caso de Cepyme, comentan: «Ya en 2022, un estudio sobre déficit de talento de Randstad reconocía que el 55% de las empresas declaraban tener dificultades para encontrar los empleados que necesitan (un 52% de empleados altamente cualificados, un 53% de empleados cualificados y un 18% de empleados menos cualificados), con un 70% de las vacantes en pymes

de menos de doscientos trabajadores».

Robotización de procesos, simulación, blockchain, ciberseguridad... son sólo alguno de los cometidos a desarrollar «en un escenario (indican desde Cepyme) en el que se hacen esfuerzos a nivel europeo, con el Año Europeo de las Competencias, y en el ámbito nacional, con la nueva Ley Orgánica 3/2022 de Formación Profesional, que va a fomentar la formación dual, medidas que necesitan hacerse más tangibles para alcanzar a las pequeñas y medianas empresas».

En este sentido, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ha establecido, en su Marco Estratégico en Política de Pyme 2030, líneas de actuación como las de la mejora de las habilidades de gestión en las pequeñas y medianas empresas, con una mayor capacidad de atracción del talento y un aumento de la empleabilidad de la población activa, con normativas como la Ley de Reforma Educativa, el Plan Estratégico de Formación Profesional Dual y la reforma del Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Incentivos

Favorecer la formación continua o introducir medidas de simplificación administrativa en el ámbito laboral forman parte de estas variables para atraer talento, y para consolidar un entorno que permita retenerlo. Una tarea compleja para superar con nota, como se detalla en estudios como el de 'Harvard Business Review', que indica cómo el 79% de las medianas empresas en Estados Unidos asegura que la atracción de perfiles especializados es difícil, incluso muy difícil.

En el ámbito administrativo, el documento indica también la necesidad de «agilizar

los tiempos y abaratar los costes en la concesión de visados y autorizaciones de residencia que solicitan las startups para contratar a empleados cualificados extranjeros», además de simplificar los procesos de incorporación de estudiantes en prácticas en pymes. Todo un desafío, en todo caso, en tiempos de competencia global y de un mercado laboral especialmente dinámico, como señala el informe 'Future of Jobs Report' del Foro Económico Mundial: casi una cuarta parte de los puestos de trabajo (23%) cambiarán, de alguna forma, en los cinco próximos años. El mismo estudio apunta cómo más de la mitad de los jóvenes encuestados no aceptarían un trabajo que no les garantizara seguridad laboral, el 83% de los encuestados dio prioridad a la flexibilidad horaria y el 71% a la flexibilidad geográfica.

Fomentar el intercambio de trabajadores y directivos entre grandes empresas y pymes, o de expertos en I+D+I, entre el ámbito académico y las pymes, propiciar esquemas de incentivos para el talento y definir unas claras líneas en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral son otras claves para afrontar este reto propio del siglo XXI.

Conciliación

Pedro Montarelo, CEO de Montarelo Recruiting Executive Search, consultora especializada en IT, apunta cómo «las pymes y, por lo tanto, las startups no tienen más remedio que 'competir' a través de la innovación en su más amplio sentido, con una disrupción a la hora de ofrecer modelos de compensación atractivos». Montarelo destaca, por ejemplo, cómo las pymes pueden ser más flexibles a la hora de establecer pautas de teletrabajo, adaptadas a cada empleado, con casos como el siguiente: «Una persona que trabajaba en una gran multinacional en Madrid quería teletrabajar desde Dublín este verano para que sus hijos pudieran hacer una inmersión de inglés, pero no se lo permitieron... Cambió de compañía». Tiempos, como señala el especialista, que permiten que las pymes y las startups huyan del 'café para todos' y puedan ser más flexibles en conciliación que las grandes corporaciones.

Sobre el terreno, Pablo de la Cruz, CEO de Anzen Engi-



LIMITACIÓN

El 45% de las pymes ve en la falta de capacidades digitales una gran barrera para su transformación

neering, empresa que trabaja para las principales compañías aeroespaciales y de defensa en más de diez países (con presencia en Estados Unidos, Europa y Oriente Medio), señala cómo «el trabajo que llevamos a cabo es de una gran responsabilidad, al tratarse de tareas encaminadas a certificar que aeronaves, tanto tripuladas como no tripuladas, drones o vehículos eléctricos de despegue vertical (eVTOL), resulten seguras para el vuelo. Por ello, contar con el mejor talento tecnológico disponible en nuestra industria es una forma de asegurar que todos los procesos que llevamos a cabo van a responder a la máxima exigencia de nuestros clientes».

Mucha formación

De la Cruz destaca, además, su modelo de formación y reciclaje profesional «para que nuestro equipo de ingeniería siempre tenga acceso a las últimas tecnologías para desarrollar su trabajo en las mejores condiciones y con una clara orientación al resultado. Nuestros ingenieros se convierten en 'Safety Project Leads' al frente del desarrollo de proyectos punteros a

SUMA Y SIGUE EN LOS 'EMPLEOS TIC'

La creación de empleo en el sector TIC español creció un 6,5% en términos interanuales (entre febrero de 2022 y febrero de 2023), de acuerdo a las estimaciones del barómetro mensual 'TIC Monitor,' elaborado por VASS y el Centro de Predicción Económica Ceprede, en el que se subraya el aumento de 37.348 empleados en el sector de servicios digitales,

situando el nivel de afiliación en máximos históricos. Casi el 74% de los empresarios TIC españoles confía en aumentar plantilla, al menos en el corto plazo, en línea con el mejor registro de empleabilidad en TIC Monitor desde octubre de 2022... todo un desafío para encontrar las mejores candidaturas para comenzar, y mantenerse, en estos puestos.

nivel mundial en los que trabajamos, mientras que los más jóvenes trabajan como soporte».

La formación se consolida, por lo tanto, como concepto clave, como subrayan desde Cepyme: «Ante una necesidad amplia, estructural, de profesionales, que va seguir produciéndose en los próximos años y sin perjuicio de tratar de fomentar la captación de talento en el extranjero, el mayor acierto probablemente para las pequeñas y medianas empresas, es que el sistema de formación funcione de manera eficaz. Esto significa que se haga una adecuada prospección de las necesidades de formación en el entorno de una

A LA VANGUARDIA

Ofrecer las últimas tecnologías también ayuda a conservar al escurridizo talento innovador

economía competitiva».

Otro ejemplo es el de TP-Link, proveedor global de dispositivos y accesorios de redes fiables. Nelson Qiao, Country Manager TP-Link para España y Portugal, señala la importancia de la formación, como en el caso de su Programa de Formación y Certificado TP-Link Network Associate (TPNA) «dirigido a perfiles técnicos relacionados con redes, para im-

pulsar su capacidad laboral mediante la formación completa en gestión y optimización de redes empresariales, cuya primera edición ha finalizado recientemente con altos niveles de participación». El desarrollo continuo de la formación permite no sólo atraer talento, sino retenerlo (como se suele decir en la gestión de personas del siglo XXI, 'fidelizarlo').

En cuanto al ecosistema de emprendimiento Marina de Empresas, creado por Juan Roig, presidente de Mercadona (la aceleradora Lanzadera, la sociedad de inversión Angels y la escuela de negocios Edén), cuenta con ejemplos como Fresh People, especializada en gestión de per-

sonas y creación de equipos de impacto; Onklub, red global de talento de élite o Happy Force, plataforma de 'experiencia de empleado'.

Identificación

Otro proyecto vinculado a Lanzadera es Zeleros, una empresa que busca liderar el desarrollo de un nuevo método de transporte sostenible de alta velocidad en Europa, inspirado en Hyperloop. La misión de participar en toda una disrupción requiere, como señala Letizia Díez, responsable de adquisición y retención de Talento de Zeleros, «apostar por la excelencia, por trabajar por el futuro, por la sostenibilidad. Quien aplica a nuestras posiciones ya tiene un compromiso con nuestros valores, y puede aportar un impacto muy potente a los proyectos. Creemos juntos».

En definitiva, formación y flexibilidad son la suma perfecta para crear una indentificación que permita a las pequeñas empresas afrontar con garantías la misión (casi) imposible de atraer y retener el talento tecnológico y digital que marca diferencias.