Economía 3

Publicación	Economía 3 General, 78	Fecha	14/11/2023
Soporte	Prensa Escrita	País	España
Circulación	6566	V. Comunicación	13 956 EUR (14,917 USD)
Difusión	5671	Tamaño	524,01 cm² (84,1%)
Audiencia	17 013	V.Publicitario	2201 EUR (2353 USD)

De izquierda a derecha, Elías Amor (Labora), Ana Company (Florida Universitària), María Soler (Alumni Esic y Neolith), Belén Macías (ESIC), Daniel Lorenzo (Randstad), Wendy Boscá (Altadia Group), José Alberto Conejero (UPV) y Elisa Valero (Economía 3)

Retos para atraer y retener talento en el mercado laboral

En el magnífico entorno del Club Deportivo Empresarial Alcatí, **Economía 3** congregó a representantes vinculados al mercado laboral: universidades y centros de formación, empresas de RR.HH. y captación del talento, la propia industria para conocer la demanda, así como a jóvenes profesionales y a la Administración para explicar algunas de las políticas que está aplicando y los retos que se plantean.

Ana Gil
Imagen: Laura Guillot Studio
ana.gil@economia3.info

Economía 3 reunió alrededor de una mesa de reflexión a una nutrida representación de los actores que intervienen en el mercado laboral, desde muy distintas perspectivas: el vicerrector de Estudiantes y Emprendimiento de la **UPV, José Alberto Conejero; Belén Macías,** directora de Unidad de Desarrollo Profesional de **ESIC Valencia; Ana Company,** responsable del Departamento de Orientación e Inserción Profesional de **Florida Universitària; Daniel Lorenzo,** director nacional Public Affairs-RR. Externas de **Randstad; Wendy Boscá,** Chief Human Resources Officer de **Altadia Group** y **María Soler,** Alumni **ESIC** e International HR Advisor en **Neolith.**

Elisa Valero, socia directora de **Economía 3,** puso de relieve la realidad del mercado laboral: *"los datos hablan de una tasa de paro del 11,6 %, de los cuales 464.000 parados son menores de 25 años. Sin embargo, hay empresas que necesitan desde perfiles más cualificados a menos, para cubrir sus vacantes".*

Paradoja del mercado laboral

Una paradoja a la que **Daniel Lorenzo,** desde la multinacional holandesa **Randstad,** líder en Recursos Humanos en España trató de contestar:

"Superamos los 3,5 M de demandantes de empleo en España y aún así hay vacantes sin cubrir: hablamos fundamentalmente de posiciones STEM, pero no solamente porque hay vacantes en distintos perfiles en todas las escalas: posiciones en agricultura, hostelería, logística y transporte, salud, etc. Hay una escasez de talento generalizada por dos motivos: porque la pirámide poblacional en España ya tiene la forma de un as de picas que se estrecha en la base. Esto es, no vamos a tener fuerza de trabajo suficiente para cubrir todas las vacan-

Economía 3

Publicación	Economía 3 General, 79	Fecha	14/11/2023
Soporte	Prensa Escrita	País	España
Circulación	6566	V. Comunicación	13 956 EUR (14,917 USD)
Difusión	5671	Tamaño	505,28 cm² (81,1%)
Audiencia	17 013	V.Publicitario	2145 EUR (2293 USD)

Wendy Boscá (Altadia Group)

LA FORMACIÓN ESTÁ EN EL ADN DE ALTADIA QUE INVIERTE EL 2 % DE LA MASA SALARIAL. COLABORAMOS CON LA UJI EN UN MÁSTER CERÁMICO Y UNA CÁTEDRA

Elisa Valero (Economía 3)

CÓMO SE EXPLICA QUE CON UNA TASA DE PARO DEL 11,6 % HAYA EMPRESAS QUE NO PUEDAN CUBRIR SUS VACANTES EN TODO TIPO DE PERFILES

Daniel Lorenzo (Randstad)

LA EMPRESA NECESITA FLEXIBILIDAD PARA PODER CONTRATAR Y ESPERA DEL EMPLEADO CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN ANTE CAMBIOS Y NUEVAS POSICIONES

tes que se van a producir en los próximos años. Y por otro lado, porque hay un gap entre lo que necesitan las empresas y los perfiles que salen al mercado laboral. Tenemos una tasa alta de universitarios, pero somos el penúltimo país de Europa, sólo por delante de Portugal, con trabajadores de baja cualificación. Hoy nos cuesta más encontrar a carretilleros que a un director financiero. Es necesaria la formación y el reskilling de determinados puestos de trabajo que están en continua transformación por el impacto de la digitalización, entre otras variables", comentó **Lorenzo**.

Elías Amor, director general de Formación y Empleo en el **Servicio Valenciano de Empleo y Formación** (**Servef**), el organismo autónomo creado por la Generalitat en 1999 para ejecutar las políticas activas de empleo y formación, renombrado en la última etapa como **Labora**, explicó cómo el organismo *"está vinculado a la conselleria del aprendizaje a lo largo de la vida: la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, tres competencias que nunca antes habían estado unidas"*.

Acreditar la profesionalidad

Amor insistió en un mecanismo que a su juicio no se está aprovechando en España y que es *"importantísimo"*, *"el mecanismo de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia que aparece en la Ley de FP, que consiste en que una persona sin título que ha estado trabajando en una empresa durante años y tiene altos niveles de desempeño profesional, pueda someterse a una evaluación de la competencia para acreditársela con un título de FP o certificado y a partir de ahí poder continuar con su formación si así lo decide"*.

El vicerrector de Estudiantes y Emprendimiento de la **UPV**, **José Alberto Conejero** confirmó que hay algunos alumnos que llegan de la Formación Profesional porque en un momento dado deciden complementar sus estudios pasando por la facultad: *"En ese caso les podrá costar un poco más recuperar algunas cuestiones que hace tiempo no veían, pero las posibilidades de éxito son muy altas porque ya saben a lo que van y son capaces de sacrificarse porque tienen un objetivo muy claro"*.

Al respecto, avanzó **Elías Amor** *"desde la Conselleria vamos a trabajar en la convalidación entre asignaturas y módulos. Necesitamos agilizar los procesos formativos porque el sistema demanda esos profesionales"*.

Los presentes coincidieron en que falla ese *match* necesario entre las demandas del tejido productivo y lo que la gente quiere estudiar, si bien –según **Amor**– *"hay que dejar que la gente elija libremente. Eso sí, hay que in-* ▷

Economía 3

Publicación	Economía 3 General, 80	Fecha	14/11/2023
Soporte	Prensa Escrita	País	España
Circulación	6566	V. Comunicación	13 956 EUR (14,917 USD)
Difusión	5671	Tamaño	501,89 cm² (80,5%)
Audiencia	17 013	V.Publicitario	2134 EUR (2281 USD)

Elías Amor (Labora)

ENTRE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, LA CONSELLERIA DESTACA UN PROGRAMA DE FORMACIÓN A MEDIDA INCENTIVADO PARA LAS EMPRESAS

María Soler (Alumni Esic y Neolith)

ES NECESARIO QUE EN LOS COLEGIOS Y EN LAS FAMILIAS HAYA MUCHA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL MUNDO LABORAL PORQUE SE ESCOGE MUY PRONTO

Belén Macías (ESIC)

LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS Y LOS IDIOMAS DECANTAN CONTRATACIONES, ESTÁN GANANDO PESO FRENTE AL CURRÍCULO ACADÉMICO

formar, orientar, ayudar y acompañar en ese proceso. Pero al final, la decisión debe ser libre. Los jóvenes deben conocer que hay actividades sin cubrir muy bien retribuidas, que no suponen grandes esfuerzos, ni ningún desprestigio, que están perfectamente insertadas en la sociedad... cuando eso se conoce, la gente reacciona", insistió.

"Es cierto que no se trata de obligar a nadie, pero creo que les hacemos más libres si podemos informarles y asesorarles sobre la realidad del mercado laboral. En Randstad impulsamos estudios y rankings de empleabilidad: cuáles son las carreras que consiguen empleo más rápido, cuáles son capaces de llegar antes a X salario...", resumió Lorenzo.

Belén Macías (**ESIC Valencia**) calificó como fundamental la colaboración público-privada. *"Es necesario que trabajemos todos juntos. Debería ser obligatorio para todas las universidades y centros de formación superior relacionarse con las empresas y al contrario, las empresas deben hacer un hueco al conocimiento"*.

Trabajar las competencias

"De hecho, desde ESIC –aseguró **Macías**– *estamos en contacto permanente con los departamentos de RR.HH. de las empresas. Por ello, hace cinco años detectamos que era necesario trabajar en un currículo competencial con nuestros alumnos. Definimos once competencias –resiliencia, pensamiento crítico, actitud proactiva, comportamiento ético, liderazgo, capacidad de comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo, mejora continua, planificación y organización y adaptación al cambio– y desde los primeros cursos trabajamos con los alumnos en dichas competencias. Les damos herramientas y les evaluamos, aunque la puntuación no forma parte de su currículo académico, es fundamental, porque dichas competencias son claves a la hora de decantar su inserción en el mercado laboral"*.

Macías se mostró convencida de que *"se puede establecer un match entre las universidades, las empresas y lo que quieren los alumnos"*.

María Soler hace poco más de un año terminó un máster en **ESIC** y, desde entonces, está trabajando como International HR Advisor en **Neolith**, líder en la fabricación de piedra sinterizada que cuenta con seis centros de distribución alrededor del mundo. Mencionó **Soler** que el primer problema es cuándo tienes que escoger en el colegio: *"quizás sea muy pronto hacerlo a los 16 años cuando ya tienes que elegir la rama de conocimiento. Por ello tiene*

Economía 3

Publicación	Economía 3 General, 81	Fecha	14/11/2023
Soporte	Prensa Escrita	País	España
Circulación	6566	V. Comunicación	13 956 EUR (14,917 USD)
Difusión	5671	Tamaño	479,08 cm² (76,9%)
Audiencia	17 013	V.Publicitario	2066 EUR (2208 USD)

Ana Company (Florida Universitària)

HAY QUE INCREMENTAR LA POSIBILIDAD DE QUE EL ALUMNADO PUEDA HACER PRÁCTICAS A LO LARGO DE LA CARRERA, EL ESTATUTO DEL BECARIO NO AYUDA

José Alberto Conejero (UPV)

LOS ESTUDIANTES DE LA UPV APRENDEN A TRAVÉS DE UN MODELO PRÁCTICO EN EL QUE LA PARTE EXPERIENCIAL ES CLAVE EN MUCHOS PROGRAMAS

que haber en el colegio y en las familias mucha más información de las salidas profesionales. En definitiva el sistema educativo tiene que estar más enfocado al mundo laboral y desde los primeros años de estudios superiores los alumnos deberíamos estar en contacto con la empresa, porque luego las empresas demandan experiencia y es difícil demostrarla si durante los cuatro años de estudio no has tenido experiencia práctica".

Presentar oportunidades

Coincidió **Ana Company** desde **Florida Universitària** que la información debe llegar a los jóvenes y a sus familias antes: *"en entornos escolares a edades más tempranas y crear referentes –también de mujeres– para presentar nuevas oportunidades al alumnado, conscientes de que no todos nuestros hijos deben ser universitarios. Hay muchos sectores atractivos, que apenas conocen los jóvenes. En Florida tenemos titulaciones enfocadas a Logística muy interesantes, porque hay una demanda muy importante de profesionales en logística, personal cualificado y bien remunerado. Sin embargo, muchos jóvenes no saben qué puestos de trabajo pueden desempeñar. También ocurre con mecatrónica, robótica... Hay que desmitificar que son trabajos sucios, donde hace falta fuerza, porque además eso va a permitir que entre talento femenino también en estas profesiones"*, evidenció la portavoz de **Florida**.

En el caso del **Grupo Altadia**, que surge tras la fusión del grupo **Esmalglass-Itaca-Fritta** y la división cerámica de **Ferro**, su *Chief Human Resources Officer*, **Wendy Boscá** explicó que en su compañía la demanda de perfiles técnicos es especialmente alta. *"En particular, Altadia busca perfiles de asistencia técnica, que sean ingenieros químicos o químicos, principalmente, dispuestos a viajar a diversas plantas, incluyendo las de los clientes para desarrollar y validar productos y proyectos de I+D"*.

A su juicio, si bien la formación reglada es importante, también lo es la formación continua y la adaptación a las cambiantes necesidades del mercado: *"En nuestro caso apostamos fuertemente por la formación en idiomas. Dedicamos un 2 % de nuestra masa salarial a formación"*. Consideró que las empresas deben colaborar estrechamente con instituciones educativas para desarrollar programas de for- ▷

¿Cómo podemos retener el talento?

Según los últimos estudios de Employer Brand, realizados por Randstad los 5 motivos que más se valoran en España son: 1º el salario, 2º conciliación personal y profesional, 3º ambiente de trabajo, 4º seguridad laboral y 5º oportunidades de desarrollo, formación y planes de carrera.

"Pero por ejemplo, en Italia el primer factor para elegir empresa es ya la conciliación, el salario aparece en tercer lugar. En EE.UU, el primero también es la conciliación y el segundo la retribución. La tendencia de disfrutar del tiempo libre se consolid, y también se valora cada vez más el ambiente de trabajo, porque se dice que no dejamos empresas, sino que abandonamos jefes. El 38 % de los candidatos valora la promoción del bienestar y la salud mental".

Economía 3

Publicación	Economía 3 General, 82	Fecha	14/11/2023
Soporte	Prensa Escrita	País	España
Circulación	6566	V. Comunicación	13 956 EUR (14,917 USD)
Difusión	5671	Tamaño	457,48 cm² (73,4%)
Audiencia	17 013	V.Publicitario	2001 EUR (2139 USD)

mación específicos que aborden las demandas laborales emergentes en cada sector. En el caso de **Altadia**, trabajan en estrecha colaboración con la **Universitat Jaume I**. De hecho, han impulsado una cátedra de conocimiento cerámico y un máster que forma profesionales para la industria cerámica en conocimientos prácticos y teóricos, con una rotación además por distintos puestos de la empresa. *"Estos programas educativos brindan la oportunidad a los graduados de unirse a nuestro equipo. Es una forma de atraer talento"*.

Empleo y emprendimiento

El vicerrector de Estudiantes y Emprendimiento de la **UPV**, **José Alberto Conejero** subrayó que la UPV no sólo está enfocada al empleo, sino también al emprendimiento. Cuenta desde hace más de 30 años con **IDEAS UPV**, un ecosistema de alrededor de mil empresas creadas por sus egresados. Además, también desde hace más de una década, la Universidad cuenta con su propia incubadora y aceleradora de empresas, **StartUPV**. Asimismo, detalló cómo la UPV ha incorporado asignaturas de proyectos en las titulaciones para acercarse más al entorno laboral e incluso para plantear retos o *challengers*: *"Tenemos nuestro programa de generación espontánea. Es decir, grupos de estudiantes de distintas titulaciones que deciden unirse y formar un equipo para competir internacionalmente, como fue el origen del hyperloop. Asientan sus conocimientos teóricos y prácticos, pero realmente les aporta mucho valor al buscar sus proveedores, patrocinadores, liderar equipos, viajar, competir con otras universidades del mundo..."*.

Otra de las conclusiones de esta mesa de reflexión fue que la formación tiene que continuar a lo largo de la vida y la UPV también está preparada para ello, concretó Conejero.

Formación incentivada

Entre otras políticas públicas **Elías Amor** destacó un programa de formación a medida de la empresa e incentivado, que está abierto todo el año: *"Cuando una empresa necesita trabajadores cualificados y los quiere contratar, le damos una oportunidad de elegir a un grupo de 15 personas de la bolsa de empleo que la empresa selecciona en función de sus necesidades e intereses. Acto seguido, le damos una subvención para que haga un programa formativo, de modo que esas 15 personas adquieran las competencias básicas requeridas para el puesto de trabajo que la empresa precisa. Cuando acaba el curso, le exigimos que inserte al menos a un 60 % de los seleccionados, nueve personas. Si sus necesidades de empleo son menores, le prorrateamos la subvención"*.

Estatuto becario

Para **Ana Company** (**Florida Universitària**): *"una forma efectiva de incorporar estudiantes al mercado laboral es tras un periodo de prácticas, y precisamente el Estatuto del Becario establece, a partir del 1 de enero, la obligación de las empresas de dar de alta en la Seguridad Social a estos estudiantes en prácticas formativas o académicas. Para*

Economía 3

Publicación	Economía 3 General, 83	Fecha	14/11/2023
Soporte	Prensa Escrita	País	España
Circulación	6566	V. Comunicación	13 956 EUR (14,917 USD)
Difusión	5671	Tamaño	456,49 cm² (73,2%)
Audiencia	17 013	V.Publicitario	1998 EUR (2136 USD)

la mayoría de empresas, pymes y micropymes, supone una dificultad añadida y un incremento de costes. Esperemos que el nuevo Gobierno nacional pueda corregir esta situación". Para **Company** estas prácticas son muy enriquecedoras, *"son la manera de que empresas y estudiantes se conozcan en todos los sentidos, porque muchos jóvenes idealizan el entorno laboral y en las prácticas se dan cuenta de que no es lo que esperaban. En Florida trabajamos mucho las competencias en proyectos integrados para garantizar que a lo largo de la titulación se potencian todas".*

Coincidió plenamente **Belén Macías** (**ESIC Valencia**): *"las capacidades y habilidades cómo saber comunicar, resolver conflictos, capacidad de organización, mirada abierta... están ganando peso frente al currículo académico".*

Jóvenes y mercado laboral

Por su experiencia internacional en otros mercados, **Wendy Boscá** (**Altadia**) abogó por una etapa laboral muy flexible en la que los jóvenes puedan comenzar desde una edad muy temprana (14-16 años) a tener sus primeras experiencias laborales porque eso les ayudaría a distinguir verdaderamente a lo que quieren dedicarse: *"Si la sociedad lo viera como algo bueno, compatibilizar estudios y trabajo –no necesariamente todo el año, puede ser sólo en periodos estivales–, conseguiríamos elevar la calidad del empleo a tiempo parcial, no solamente para los jóvenes, sino para todas las etapas de la vida y aprender cuanto antes esas habilidades blandas –soft skills– que tan necesarias resultan en el entorno laboral, como la capacidad de adaptación de la que hablamos".*

Fidelizar talento

Preguntados por **Elisa Valero** sobre cómo fidelizar el talento, **Boscá** señaló: *"Las compañías tenemos que tener un proceso onboarding muy fácil y muy efectivo, que haga que la persona que se incorpore entienda la organización lo antes posible. Invertir mucho en formación –algo que forma parte del ADN de Altadia– y tener políticas de RR.HH. adaptadas a las distintas generaciones, donde cada vez se valora más la flexibilidad, generando una marca empleadora que se ajuste a la realidad con una política wellness muy holística".*

Para **Daniel Lorenzo** otra de las claves para crear una marca atractiva está en la reputación, sabiendo que *"la verdadera reputación se ve en lo que dicen empleados y exempleados. Por ello es importante trabajar la desvinculación".*

"Hay que perder el miedo a que la gente se vaya, porque si la relación ha sido buena suelen ser tus mejores embajadores y pueden volver o colaborar a posteriori aportando una experiencia enriquecida", concretó **Belén Macías**.

"Lo que más valoro –confesó **María Soler** (exalumna ESIC y HR en Neolith)– *es que la empresa me dé herramientas, oportunidades y alas para crecer y desarrollarme profesionalmente".*

Por su parte, **Amor** avanzó el anuncio del conseller **Rovira** del Cheque Primera Oportunidad y orientar la formación a potenciar los clústeres de la Comunitat Valenciana. •