



# La paradoja del mercado de trabajo

En España, un país de 2,8 millones de desempleados, cada vez hay más empresas con problemas para cubrir vacantes

desajuste entre oferta y demanda desemboca en una competencia brutal por la captación de talento. Los sindicatos no comparten el diagnóstico de los empresarios. El informe de CC OO *Análisis de las vacantes laborales en España* (junio de 2022) atribuye la brecha a las malas condiciones laborales en sectores de baja cualificación, la alta inestabilidad en el empleo, las largas jornadas de trabajo, los bajos salarios, la falta de formación dentro de las empresas y el bajo nivel de cualificación del empresariado español.

ocho "blandas". Entre las primeras figuran analítica, inteligencia artificial, *big data*, *cloud computing*, *community management*, SEO o desarrollo web; entre las segundas, adaptación al cambio, gestión del tiempo, liderazgo, inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Fuentes de la Secretaría de Estado de Digitalización e IA aseguran que 2023 "será el gran año del despliegue de las competencias básicas y avanzadas entre la ciudadanía". La palanca es "el Plan Nacional de Competencias Digitales, con un presupuesto de 3.750 millones". Según los datos oficiales, se han transferido más de 1.000 millones a las comunidades autónomas para la digitalización de la escuela, la FP y la Universidad, con la creación de 130.000 plazas adicionales de FP en ámbito digital.

Todo es poco. Arce maneja datos reveladores. En el mundo, la economía digital requerirá 149 millones de puestos de especialistas digitales en 2025 cuando el sistema educativo apenas genera cinco millones al año. En lo que se refiere a España, cerrar la brecha entre oferta y demanda llevaría, en el mejor de los casos, 20 años. Las empresas saben que se la están jugando. La competencia por el talento es feroz dentro y fuera de España. Las 70 compañías que forman parte del Círculo de Empresarios Vascos han mantenido reuniones con todas las universidades presentes en el territorio para mejorar los procesos.

Es una carrera contra el reloj y las universidades, públicas y privadas, tratan de ajustar el paso. Isabel Fernández, rectora de la Universidad Alfonso X el Sabio, doctora en Ingeniería Computacional y con experiencia empresarial, detecta dos grandes barreras para poder adaptarnos desde la Universidad a los cambios: "Los procesos de garantía de calidad a los que están sometidas las universidades a través del regulador, que suponen ciclos de año y medio para introducir modificaciones, y el hecho de que el 80% de los recién titulados surgen en el entorno público, que es excelente, pero donde introducir cambios es más lento". Ante las barreras, propone tres soluciones: "Una proporción suficientemente alta de profesionales en ejercicio en los claustros universitarios; certificaciones profesionales dadas por terceros externos a la Universidad y metodologías de trabajo que están utilizando las empresas".

"El problema", resume Galíndez, no es de la Universidad o de las empresas. "Es de la Universidad y de las empresas. La pregunta es cómo integramos a los alumnos en las empresas a lo largo de su ciclo profesional". Las pequeñas empresas tecnológicas muestran nuevos caminos. Manuel Marina, consejero delegado de Idovent, una *start-up* que ofrece servicios de cardiología potenciada por inteligencia artificial y en remoto, cree que empresas como la suya tienen ahora más fácil agrupar talento y acceder a financiación. "Si queremos en España ser competitivos, debemos entender las reglas con las que juegan otros países. Y percibo que eso está ocurriendo".



La escasez de trabajadores especializados afecta en zonas de alta actividad industrial. GUILLERMO GUMIEL

POR SANTIAGO CARCAR

Algo no encaja. En la España de los 2,8 millones de parados, empresas de distintos sectores aseguran que no encuentran empleados para cubrir sus necesidades. No se trata solo de compañías tecnológicas a la búsqueda de personal de alta cualificación. Navieras, hoteles, constructoras y sociedades de servicios tienen dificultades para cubrir sus plantillas. Los empresarios, entre sorprendidos y desazonados, desligan el desajuste español del fenómeno registrado en EE UU tras la pandemia — la Gran Renuncia —, con el goteo masivo de trabajadores que abandonaron voluntariamente sus empleos. Al contrario, sostienen que, al menos en España, asistimos a un fenómeno complejo en el que no solo pesa el salario. También influyen las carencias del sistema educativo para formar empleados con habilidades digitales y el cambio de expectativas de los trabajadores.

El presidente del Círculo de Empresarios Vascos, José Galíndez, condensa en una frase que algo inusual se cuece en las empresas: "Los responsables de recursos humanos dicen que aho-

ra los candidatos te entrevistan a ti". Las dificultades de algunas empresas para contratar personal se dan en un momento de ebullición simultánea de sectores clave como la industria aeroespacial, la de defensa, las infraestructuras o la energía. Como siempre, el fenómeno tiene su cara y tiene su cruz. Por un lado refleja un país en movimiento, con oportunidades; por otro, muestra que, al menos en lo que afecta al mercado de trabajo, hay más costurones que costuras.

No es fácil entender lo que sucede. El presidente del Instituto de la Empresa Familiar, Andrés Sendagorta —presidente también de la compañía Sener de ingeniería—, lo confirma. "Es bastante desconcertante y creo que está haciendo daño", reconoce. El directivo admite cierta contradicción también entre apariencia y realidad. "Dentro de este ambiente pesimista luego profundizas y resulta que las empresas no van mal".

Pero hechos son hechos. Y Sendagorta detalla que en su empresa "faltan 150 ingenieros". Añade otro caso: "CAF quiere poner un centro de desarrollo en Bilbao y necesita 200 ingenieros de *telemo* que no encuentra; resulta que la Universidad del País Vasco produce 10 al año". El

## Cerrar la brecha entre oferta y demanda en tecnología llevaría unos 20 años

"Ahora los candidatos te entrevistan a ti", dice José Galíndez, del Círculo de Empresarios

tal, cuenta con un presupuesto de 3.000 millones para digitalizar empresas y autónomos.

### Digitalización

Pese a las quejas, España, según Carina Szpilka, presidenta de Adigital y socia fundadora del fondo de capital riesgo K Fund, no está mal situada. "Ocupa el séptimo puesto en la edición de 2022 del Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) de la UE y es el país de gran tamaño más digitalizado del conjunto de Estados miembros de la UE". Pero la realidad arroja. En toda Europa, el 64% de las grandes empresas y el 56% de las pequeñas y medianas están teniendo problemas para encontrar talento para puestos de trabajo que requieren de conocimientos tecnológicos, según el estudio encargado por Salesforce a RAND Europe (*Digital Skills Research*).

"En ningún sector sobra talento", explica Iker Arce, cofundador y consejero delegado de The Bridge, compañía dedicada a la formación en nuevas tecnologías. El sistema educativo no da abasto para formar a los profesionales que demandan las empresas. Para ser considerado un talento digital, los expertos señalan que se debe dominar al menos una de 24 habilidades digitales "duras" y cuatro de