

Economía 3 celebró una mesa de debate centrada en los retos de Recursos Humanos

El desarrollo de la persona, clave en la gestión del talento

Laura Sanfélix

Imagen: Nitoshootz

laura.sanfelix@economia3.info

Alrededor del 75 % de las empresas sufre falta de talento, que se ha convertido en el gran desafío para los departamentos de Recursos Humanos. Esta situación contrasta con el hecho de que España sea el país con el paro juvenil

más alto de **Europa**. ¿Cómo se explica esta paradoja? ¿En qué momento se encuentra el mercado laboral?

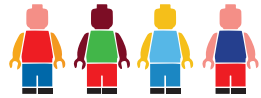
Con el objetivo de analizar estos retos, **Economía 3** reunió a expertos de diversos ámbitos de la empresa, la educación y la Administración pública para reflexionar sobre cómo hacer de España un país puntero en la gestión del talento. Celebrada en el **Hub de Empresas de Economía 3**,

la coordinadora editorial del medio, **Sara Martí**, fue la encargada de moderar esta mesa de debate.

En la misma, participaron la secretaria autonómica de Universidades de la **Generalitat Valenciana**, **Esther Gómez-Martín**; la docente e investigadora de **ESIC**, **Esther Pagán**; la directora de la Unidad de Desarrollo Profesional de **ESIC Valencia**, **Belén Macías**; la Talent Specialist, Internal Communica-



De izda. a dcha. (de pie), Esther Pagán (ESIC), María Isabel Beas (UJI), Rocío Navarro (UV), Ignacio Ferrer (Xabec), Belén Macías (ESIC) y Elena Carbó (SanLucar). De izda. a dcha. (sentadas), Esther Gómez (Generalitat Valenciana), Gemma Colmenar (Mapfre), Ana Hervás (Randstad España) e Irene Fajardo (SanLucar).



tion Responsible & HRBP en **SanLucar**, **Elena Carbó**; la Talent Technician en SanLucar, **Irene Fajardo**; el director general del **Centro de FP Xabec**, **Ignacio Ferrer**; la directora regional sur de **Randstad**, **Ana Hervás**; la jefa del canal Vida de **Mapfre** en la Dirección General Territorial Este, **Gemma Colmenar**; la delegada del decano para el estudiantado de la Facultad de Economía de la **UV**, **Rocío Navarro**; y la jefa de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la **UJI**, **María Isabel Beas**.

Desde diversos enfoques, los expertos coincidieron en que atravesamos un momento de profundos cambios, pero también de grandes oportunidades. Destacaron la nece-



Ana Hervás (Randstad España)

“EN ESTOS MOMENTOS, EL ABSENTISMO ES UN PUNTO MUY CRÍTICO EN EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA”

sidad de que las empresas se adapten a las nuevas formas de entender el trabajo propias de las generaciones más jóvenes, al mismo tiempo que resaltaron la importancia de potenciar, desde el ámbito formativo, las cualidades y actitudes de quienes están a punto de incorporarse al mundo laboral.

Adaptarse a la nueva realidad del mercado laboral

La directora regional sur de Randstad, Ana Hervás, abrió la mesa confirmando la tendencia de déficit de talento que se ha instalado. Muchas empresas afrontan una escasez de profesionales altamente cualificados, aunque es en el ámbito de la FP, “donde actualmente se con-



Ignacio Ferrer (Xabec)

“LOS SALARIOS SON TAN BAJOS QUE TENER TRABAJO A VECES NO TE SACA DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL”

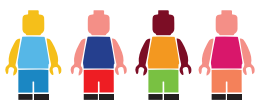
centra una mayor falta de personal”.

Para hacer frente a esta falta de talento, la experta recordó que existen cinco factores por los que un candidato decide permanecer en una empresa: salario, conciliación, buen ambiente de trabajo, seguridad laboral y equidad y desarrollo profesional.

Ante las nuevas prioridades de las generaciones más jóvenes, que en general conceden una mayor importancia a su bienestar personal, aseguró que “tenemos que adaptarnos a esta nueva realidad”. “Ahora los jóvenes valoran su tiempo, su ocio y el teletrabajo”, apuntó.

Hervás también puso el foco en el absentismo, que calificó como “un punto muy crítico en el mercado ▷





Esther Gómez (Generalitat Valenciana)

“DEBEMOS SER CAPACES DE ADAPTAR LA OFERTA ACADÉMICA A LAS DEMANDAS DEL MERCADO”

laboral en España y que está afectando a todos los niveles a la competitividad de las empresas”.

Dejar de “pescar talento” y pasar a “crear talento”

“La cantinela es siempre la misma”, expresó el director general del Centro de FP Xabec, sobre la falta de empleados en el sector industrial. “Las empresas no encuentran gente. Hay un talento que, con pico y pala, hay que intentar sacarlo; es un talento escondido”, dijo.

Ferrer defendió la necesidad de dejar de “pescar talento” y pasar a “crear talento”, fomentando la colaboración entre empresas, centros



Elena Carbó (SanLucar)

“CUANDO BUSCAS A UNA PERSONA, A VECES DEJAS DE LADO LA TÉCNICA PARA BUSCAR LA PARTE COMPETENCIAL”

educativos y Administraciones. A su juicio, una de las claves reside en acercar el lenguaje educativo al empresarial y en que los centros formativos trabajen más por competencias, en lugar de por contenidos.

Reflexionó también sobre el impacto de la IA, que, en su opinión, plantea un debate muy importante en la gestión del talento, ya que está reduciendo el número de becarios en las compañías. “Nos estamos cargando el aprendizaje natural que necesita una persona cuando se incorpora a una empresa”, alertó.

Asimismo, advirtió de que “estamos en una situación de crecimiento económico, pero con unos niveles de



Irene Fajardo (SanLucar)

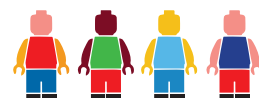
“EL GRUESO DEL TRABAJO DE RRHH ES GARANTIZAR QUE EL NEGOCIO SIGA ADELANTE Y FUNCIONE”

salarios tan bajos, que tener trabajo a veces no te saca de la exclusión social”.

Una oferta que responda a las demandas del mercado

Precisamente, en relación con la cuestión salarial, la secretaria autonómica de Universidades, Esther Gómez-Martín, señaló que el número de egresados universitarios continúa en aumento. No obstante, en ámbitos como el STEAM persisten muchas diferencias retributivas entre las ofertas de las empresas españolas y las de compañías extranjeras.

Gómez-Martín centró su intervención en dos aspectos: la forma-



Gemma Colmenar (Mapfre)

**“LOS JÓVENES
BUSCAN EMPRESAS
CON ALMA,
COMPAÑÍAS QUE
DEVUELVAN ALGO A
LA SOCIEDAD”**

ción dual y la adaptación de los títulos a las necesidades reales del mercado laboral. En relación con la formación dual, subrayó que constituye *“una oportunidad excepcional para formar a los estudiantes dentro de la propia empresa, permitiéndoles adquirir no solo las competencias técnicas, sino también aquellas habilidades específicas que las empresas demandan”*.

En cuanto a la actualización de los títulos universitarios, la Consejería de Educación ha publicado un decreto con el objetivo de diseñar una oferta académica que responda tanto a la demanda social como a las necesidades del tejido empre-



Belén Macías (ESIC)

**“ACTUALMENTE,
LO QUE BUSCAN
LAS EMPRESAS DE
LOS CANDIDATOS
ES, SOBRE TODO,
ACTITUD E INGLÉS”**

sarial. En este sentido, la secretaria autonómica destacó que, mientras los títulos propios son bastante más ágiles para adaptarse a los cambios, los títulos oficiales requieren mucho más tiempo para actualizarse.

Además, resaltó la importancia de incorporar a estudiantes de doctorado en las empresas, ya que se trata de *“profesionales altamente capacitados para innovar”*, cuya integración puede facilitarse mediante recursos procedentes de la Administración. Gómez-Martín añadió que *“incorporar a personas con esa capacidad de innovar y de patentar aporta un gran valor a la empresa”*.



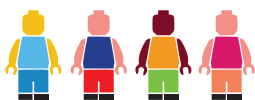
Esther Pagán (ESIC)

**“LOS PERFILES DE
GENERACIONES
MÁS JÓVENES
DEMANDAN COSAS
MUY DISTINTAS EN
EL TRABAJO”**

Los estudiantes deben acercarse al mundo empresarial

La Talent Specialist de SanLucar, Elena Carbó, respondió que, en muchas ocasiones, las empresas están centradas en *“un problema mucho más básico”*, como es la falta general de talento, antes de poder plantearse la incorporación de perfiles doctorales. *“Nos cuesta muchísimo encontrar gente con competencias reales para el puesto”*, aseguró Elena Carbó.

En la misma línea, la Talent Technician de la compañía, Irene Fajardo, añadió que *“el grueso del trabajo de Recursos Humanos es ga-* ▷



María Isabel Beas (UJI)

“EL TEMA DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES ES CRÍTICO Y EN ELLO ESTAMOS LAS UNIVERSIDADES”

garantizar que el negocio siga adelante y funcione”.

Carbó defendió que, en los procesos de selección, cada vez se priorizan menos los aspectos puramente técnicos para centrarse en las competencias personales, como el trabajo en equipo o la inteligencia emocional. Además, consideró que, del mismo modo que el tejido empresarial se ha adaptado a las demandas de las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral, los jóvenes también deben adaptarse a la realidad del trabajo en las empresas.

Puso como ejemplo la necesidad de aceptar condiciones como trabajar un sábado o acudir de forma pre-



Rocío Navarro (UV)

“HA HABIDO UN CAMBIO DE PENSAMIENTO. LOS JÓVENES QUIEREN TENER VIDA MÁS ALLÁ DEL TRABAJO”

sencial a la oficina. “Nosotros tenemos que acercarnos al mundo de los universitarios, pero necesitamos que los universitarios lo hagan también”, remarcó la Talent Specialist de SanLucar.

Las competencias transversales, un tema “crítico”

Al igual que Esther Gómez-Martín, la jefa de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la UJI, María Isabel Beas, puso el foco en lo enriquecedores que pueden ser los perfiles de los estudiantes de doctorado para las empresas. “Si tú tienes una multinacional o una empresa con I+D+i, necesitas una persona doctora”, afirmó.

Para que la gestión del talento sea realmente puntera en España, Beas explicó que las empresas deben darse a conocer entre los estudiantes desde los primeros cursos universitarios, y que, a su vez, los universitarios deberían acercarse a los servicios de empleo de las universidades para facilitar su transición del ámbito académico al laboral.

Asimismo, destacó que “un 59 % de las empresas españolas mantienen perspectiva de contratar” en la actualidad, aunque existe un desajuste entre las competencias de los egresados y las demandas del mercado. “El tema de las competencias transversales es crítico, y en ello estamos las universidades”, apuntó.

Inglés y actitud, lo que más demandan las empresas

La directora de la Unidad de Desarrollo Profesional de ESIC Valencia, Belén Macías, aseguró que “todo lo que buscan las empresas es actitud e inglés”. Según Macías, las soft skills – como las habilidades de comunicación o la empatía – son fundamentales y desde ESIC se trabaja activamente para fomentarlas. “Es lo que les da la empleabilidad a los estudiantes”, añadió, aunque, a su juicio, este tipo de competencias “también se trabajan desde casa”.

Por su parte, la docente e investigadora de ESIC, Esther Pagán, señaló que las generaciones más jóvenes tienen demandas diferentes en la actualidad. “Se ve un bajo compromiso con la empresa y altos niveles de rotación”, lamentó, subrayando que “tiene que haber un compromiso por ambas partes, por el empleador y el empleado”.