

RETOS EN LA GESTION DE PERSONAS, LA OFERTA VS DEMANDA DE PROFESIONALES

– Por Javier Zaballa –

Socio Director de Zaballa Consultores



La realidad de la falta de capital humano en las empresas es un problema enorme que lastra ya no sólo el crecimiento de las empresas, sino también su continuidad y condiciona el modo de gestión de las plantillas.

Esta situación y sus consecuencias se ha hecho de general conocimiento por la crisis actual inglesa (déficit de camioneros que afecta a suministros básicos en combustibles, alimentación, farmacias...), aunque a las causas generales a toda Europa occidental deba sumarse el Brexit en el ejemplo inglés.

La realidad de Cantabria es de déficit de plantillas capacitadas, es decir necesidad de incorporar más profesionales en las empresas sin que haya candidatos suficientes para ello. Se da en sectores y empresas en crecimiento o sectores en recuperación; industrias, entre otras de metal, muy agudizado en automoción, en materiales y construcción de obra civil, en química, en minería, en otros sectores como servicios (pueden recordar titulares de prensa regional del pasado verano sobre la falta de personal en hostelería), en sector TIC, etc.

Se pueden establecer, probablemente entre otras causas, las siguientes;

- Demográfica. El envejecimiento de la población crea pirámides demográficas decrecientes en población activa e infantil, que son el presente y el futuro respectivamente, y creciente en población en edad de jubilación (sirva como

ejemplo el dato en cifras redondas, en los próximos 5 años 43.000 personas alcanzarán la edad de jubilación en Cantabria frente a 25.000 que se incorporan como población activa). Respecto al aporte de la inmigración, actualmente existe un desajuste entre la cualificación que aportan y los perfiles requeridos.

- Desajuste entre perfiles demandados y vocaciones. Ciertos perfiles profesionales relacionados con sectores que he señalado tienen una alta demanda, hecho que desconoce buena parte de la sociedad, o directamente tienen una falta de acogida entre la población debido a las condiciones en que se desarrollan y/o por cómo se valoran en la sociedad.

Las medidas que sugiero para paliar esta situación las relaciono a continuación:

- Por parte de las **Administraciones públicas**; Orientar a los estudiantes, impulsar la formación eficiente de desempleados, fomentar la inmigración regular cualificada, y crear una cultura favorecedora y próxima al entorno empresarial privado. Desarrollo brevemente cada punto.
 - Mejorar la orientación laboral a estudiantes desde fin de la ESO, trasladando la demanda actualizada de perfiles profesionales definidos y concretos que requieren las empresas e itinerarios educativos, incluyendo las prácticas laborales con compromisos de los demandantes de empleo, poniendo en valor la aportación que significan (por el volumen de opositores parece que hoy en día se valora la seguridad del empleo público antes que la empleabilidad de, por ejemplo, el soldador, y no digamos ya el emprendedor...)
 - Equilibrar la protección al desempleo vinculándola con el compromiso a la necesaria formación e itinerario para la incorporación profesional en sectores que demandan personal. Una gestión más eficaz y eficiente de los cuantiosos recursos disponibles.
 - Favorecer y agilizar los trámites de la inmigración regular para la formación e incorporación a sectores demandantes de empleo.
- Por parte de **organizaciones y empresas privadas**, gestionando profesionalmente sus plantillas, cuidando al empleado y al entorno de influencia empresarial, colaborando con las administraciones públicas, con transparencia, fomentando cultura y valores éticos en la gestión y su aplicación laboral, a través de los siguientes instrumentos y formas de actuación:
 - Ser polos de atracción y retención de talento cuyo prestigio trascienda a través de los empleados, proveedores, administración local, (antes que por medio del marketing elaborado y tecnológico tan en boga). Para ello las políticas de gestión de personas deben aprovechar la nueva orientación y posibilidades de flexibilizar el tiempo y lugar de trabajo adaptando los procesos y procedimientos, la organización, los estilos de liderazgo de equipos, la gestión por objetivos y no por tareas, fomentar la responsabilidad, autonomía del empleado. Cuidar el talento, evaluar

el desempeño con acciones para su desarrollo, motivar e involucrar, apostar por la promoción, el aprendizaje, que sienta el empleado que mejora su empleabilidad y su aportación al proyecto. Aplicar políticas de remuneración equitativas y acordes al desempeño y al mercado laboral. Impulsar el liderazgo.

- Para alcanzar estos objetivos hace falta, por supuesto lo primero voluntad, pero también profesionalidad en el saber hacer, para ello es necesario que no sólo la gran empresa cuente con profesionales de la gestión de recursos humanos.
- La suma de todo ello determinará cómo se perciba la marca e imagen de empresa, en positivo o negativo, y cada vez a más velocidad. La composición de la masa de población activa es un mix de valores y percepciones, de generaciones mezcladas y cambiantes a las que hay que estar en constante escucha, qué esperan y qué imagen tienen de nosotros empresas.

La demanda de profesionales en el sector privado es una gran oportunidad para la sociedad, especialmente en un país como el nuestro con un nivel de desempleo tan elevado, ¡hagamos de la necesidad virtud! Alineemos y prestigieemos los valores profesionales en la sociedad, mejoremos la gestión, creemos valor a las personas.

Saludos



JAVIER ZABALLA

3 de octubre de 2021