



Dreamstime

Sectores como telecomunicaciones, informática y banca tienen menos competencia de candidatos presentados por vacante que otros como la venta al detalle o el área legal.

COMPETENCIAS

El bagaje formativo y los rasgos de personalidad marcan la diferencia

Los perfiles híbridos, que aúnan conocimiento técnico y visión estratégica, ganan enteros en un escenario laboral en el que la digitalización y la especialización están impregnando todos los sectores económicos. **Por Ana Romero**

La pregunta de qué cualificación y competencias se necesitan para acceder a un empleo ha sido formulada incesantemente y la respuesta ha ido variando, según el momento concreto del mercado laboral. En los últimos tiempos, el equilibrio entre los grandes ejes de la cualificación profesional-conocimiento, formación y actitud-, se ha ido adaptando a las necesidades de los perfiles diversos. La combinación de estos factores en un contexto de transformación continua dibuja el escenario en el que se desenvuelven los aspirantes a un empleo actualmente.

"Vivimos en un entorno de constante evolución y cambio de paradigma empresarial", resume Alba Barbará, directora académica del Área de Marketing y Comunicación y Derecho, Finanzas y RRHH de OBS Business School. En un mundo con consumidores cada vez más exigentes e informados, en el que no dejan de irrumpir nuevas firmas, productos y servicios "se necesitan profesionales con nuevas habilidades", asegura Barabará. Enrique Benayas, director general de Icemid, Instituto de Economía Digital de ESIC, destaca que los perfiles híbridos, que aglutinan conocimientos técnicos con una adecuada visión de los negocios, están ganando protagonismo en el escenario actual.

Condensar las competencias que debe poseer un trabajador es difícil, porque varían de una ocupación a otra. No obstante, las conocidas como *softskills* o características personales son cruciales. "En una situación de

igualdad de conocimientos y formación, estas habilidades inclinan la balanza en favor de un candidato", recuerda Anna Ginés, directora del Instituto de Estudios Laborales de Esade. Son, en cualquier caso, habilidades transversales, fundamentales para una vida laboral exitosa "con independencia del sector y del área a la que se dedique cada trabajador", expone Amber Wigmore, directora ejecutiva de Career Services de IE Business School.

La lista de *softskills* más valorada incluye la creatividad, el carácter innovador, la facilidad para la toma de decisiones, la flexibilidad, la capacidad de aprendizaje y adaptación al cambio junto a conocimientos multidisciplinarios, dotes de liderazgo y conocimiento de idiomas, según la docente de OBS Business School. Wigmore añade, por su parte, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la capacidad de identificación y resolución de problemas complejos, la destreza para procesar y analizar información, la adaptación al cambio y la capacidad de comunicación.

En términos similares se expresa Aurelio García, director del MBA con especialización en finanzas del IEB, que pone el acento en la visión y el pensamiento estratégico y en el dominio de las técnicas de captación de información. Aunque cualquiera de las habilidades señaladas tiene su justificación, Ginés subraya dos: la facilidad para trabajar en equipo y la de resolver conflictos, "por ser las que más escasean entre los aspirantes a un empleo", sintetiza.

El trabajo en equipo y la capacidad para resolver conflictos son habilidades valoradas por los reclutadores

El reciclaje profesional se impone, impulsado por el cambio constante que se vive en muchos negocios

Si alguien quisiera mentir sobre sus rasgos de carácter en una entrevista Ginés le desaconsejaría hacerlo "porque es fácil detectarlo, si bien es cierto que algunas habilidades se pueden potenciar con formación específica, que habitualmente está incluida en muchos programas", matiza la profesora de Esade.

Con habilidades personales más o menos valiosas para un puesto, actualmente hay menos competencia en el mercado para algunas ocupaciones, pues se presentan menos candidatos para cubrir las vacantes. Así sucede en telecomunicaciones e informática, donde se interesan 11 personas por oferta, siendo la media de 44, según el informe de Infojobs-Esade sobre el mercado laboral en 2017. Lo mismo ocurre, por ejemplo, en las áreas de finanzas y banca (24). Sin embargo, en

venta al detalle, con 197 inscritos; Administración y Dirección de Empresas (ADE), con 145 candidatos y el sector legal, con 119 aspirantes, se vive la situación contraria con una fuerte competencia. "Vemos, en general, que el empleo es más precario en condiciones y retribución y que la formación sigue ganando importancia para diferenciar a los candidatos", sostiene Ginés.

En este sentido, hay voces que vienen alertando hace tiempo de que la universidad y los títulos tradicionales no ofrecen, muchas veces, los conocimientos necesarios, especialmente para puestos digitales de reciente creación y buenas perspectivas laborales en el futuro. "Lo importante es comprobar qué sabe hacer realmente un candidato", defiende Nacho de Pinedo, consejero delegado de ISDI, escuela centrada en este tipo de enseñanzas. "Las grandes corporaciones no se pueden permitir dejar escapar perfiles creativos y con talento, por el hecho de no haber pasado por la universidad, si muestran que están verdaderamente capacitados para el puesto", añade Lydia Mora, responsable del área de Carreras Profesionales de ESIC.

En una economía cada vez más digital, muchos empleos desaparecerán, mientras que, en paralelo, se demandarán profesionales que incorporen aspectos éticos y humanistas al escenario tecnológico. Corren tiempos de oportunidades y será importante reciclarse y adaptarse a las nuevas necesidades para no perder el empleo, aportando así valor a los puestos.

A flote en río revuelto

En un mercado laboral en el que está plenamente vigente la afirmación del filósofo griego Heráclito de Efeso, aquella que asegura que lo único constante es el cambio, surgirán oportunidades, pero también algunos aspectos que habrá que considerar para llegar a buen puerto, según un reciente informe de la escuela de negocio digital ISDI.

Oferta en remoto

Aunque aún supone menos del 1% de la oferta, en el futuro aumentarán los puestos para trabajar a caballo entre varias ciudades. Crecerá también el número de trabajos pensados para ejecutarse fuera de la oficina, sin emplazamiento concreto.

Directivos cotizados

Los empleos digitales escalan posiciones con protagonismo de los puestos para directivos, que absorben ya el 51% de la oferta, mientras que los destinados a categorías más bajas suponen solo un 7%.

Mezcla generacional

La figura del traductor digital, desempeñada por profesionales con experiencia, que se han reciclado y ayudado a introducir cambios en sus empresas, seguirá siendo demandada. Paralelamente, los nativos digitales que estén capacitados y bien formados, irán asumiendo progresivamente mayores responsabilidades en el mundo corporativo.