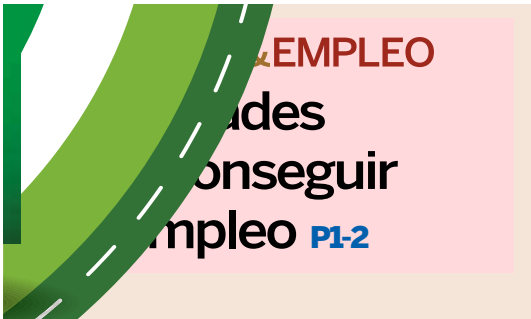
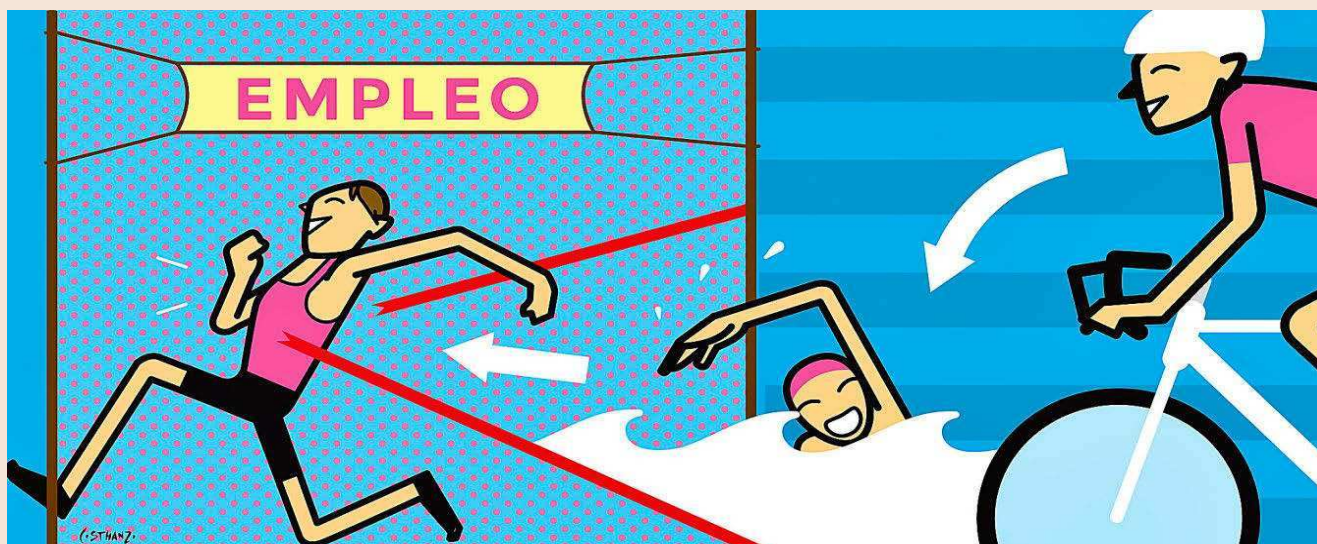


Publicación	Expansión General, 1
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	30 508
Difusión	20 661
Audiencia	131 000

Fecha	02/04/2021
País	España
V. Comunicación	62 852 EUR (73,796 USD)
Tamaño	7,53 cm² (1,2%)
V.Publicitario	2151 EUR (2526 USD)





DESARROLLO Colaboración, resiliencia, autonomía, dominio de los datos... Para ser el mejor atleta en la carrera para conseguir un empleo necesita poner a punto éstas y otras habilidades que le convertirán en un profesional imbatible. Tampoco debe descuidar sus competencias digitales para ser competitivo en un entorno que demanda, cada vez más, productividad y capacidad de reacción. **Por Montse Mateos**

Habilidades de superatleta en la carrera del empleo

Trabajar de otra manera para ser más eficiente. Si aún no ha puesto en práctica algo tan sencillo como complejo probablemente será el farolillo rojo en la carrera del empleo. Sólo aquellos que hayan puesto a punto sus habilidades y capacidades en este nuevo entorno laboral serán los primeros en cruzar la meta. Adaptación, resiliencia, trabajo en equipo, colaboración, flexibilidad, habilidades tecnológicas, capacidad analítica y para trabajar bajo presión, comunicación y autonomía forman parte del nuevo decatlón, es decir, las diez pruebas que tendrá que superar para situarse en la pole de esta competición para acceder a un trabajo y... conservarlo.

Aunque no existe una receta infalible, José Luis Gugel, fundador y director general de The Key Talent, destaca cuatro habilidades "muy demandadas que son difíciles de ver retrocediendo en el futuro": el dominio de los datos, la resolución de problemas, trabajo en red y, por último, trabajar bajo presión (esta la califica como clave).

"En un mundo de urgencias, que demanda cada vez más productividad de las personas de una organización, la gestión del estrés y la capacidad para trabajar en esas condiciones es algo muy deseable en los candidatos que se seleccionan", subraya Gugel.

Reinventar los RRHH

La pandemia provocada por el Covid-19 ha resucitado las habilidades y también las prioridades de la empresa a la hora de seleccionar y de dirigir sus equipos. Ya se habla de una nueva gestión de recursos humanos. El estudio *Tendencias Globales de Talento en España 2021* de Mercer, concluye que las organizaciones de nuestro entorno centrarán sus prioridades en definir las necesidades futuras de los empleados para transformar sus formas de trabajar. También facilitarán la capacitación para la adquisición de nuevas habilidades, y seguirán fomentando la diversidad, la equidad y la inclusión en las empresas. El 70% de los 74 responsables de gestión de

EL NUEVO CV

Sustituir el sistema de aprendizaje memorístico exhaustivo por un modelo de competencias centrado en el desarrollo de habilidades —aprender a aprender—, es lo que propone la nueva ley educativa. El nuevo currículo, anunciado la semana pasada por la ministra de Educación, Isabel Celaá, abre el debate sobre la importancia de las habilidades para el desarrollo profesional, pero queda por ver si presentarlas como elemento fundamental frente a los conocimientos memorísticos podría ser un elemento de discriminación y no de igualdad, dejando al margen a otros agentes implicados, como las empresas, los empleadores y la Universidad.

personas de compañías afincadas en España consultados para elaborar este informe, confirman que en sus organizaciones se ha facilitado el intercambio de talento interno para favorecer para favorecer la creación modelos de plantillas más flexibles.

Los programas que permiten a los empleados adaptarse a las nuevas formas de trabajo y la aceleración de la digitalización seguirán siendo clave, pero el futuro estará marcado por la transformación del modelo operativo, esto es, cómo trabajamos.

Juanvi Martínez, líder del área capital humano de Mercer, explica que "para trabajar de forma más inteligente será necesario que las organizaciones centren su energía y se adapten al entorno cambiante, continuando el viaje de transformación, definiendo las futuras necesidades de los empleados, reinventando la flexibilidad y el bienestar, y desarrollando las habilidades necesarias". La mayoría de las empresas está haciendo frente a este desafío. El 59% está centrado en reinventar la flexibilidad en todas sus

formas, y un 57% destina buena parte de sus esfuerzos a la orientación del profesional hacia la mejora de las aptitudes y la readaptación hacia grupos de talentos críticos, lo que también puede acelerar la flexibilidad.

Compensación

Que aún es un reto lo demuestra que sólo el 5% de las empresas haya implementado estrategias de este tipo, como la compensación por competencias; y poco más del 12% planea pasar a estructuras de pago basadas en las capacidades. Entre las principales barreras que identifican los directivos para la transformación de sus plantillas está el establecimiento de prioridades que distraen de los objetivos de negocio (46%), las limitaciones presupuestarias (38%), y la disminución de la motivación por parte de los empleados (28%). Martínez señala que "los empleados necesitan ver que el aprendizaje de nuevas destrezas les

SIGUE EN PÁGINA 2 >

INDISPENSABLES

Resiliencia

Capacidad para fijar objetivos, búsqueda de sentido o encajar en la nueva realidad son algunas de las características que definen a las personas resilientes. También se dice de estos profesionales que conocen sus fortalezas y debilidades, lo que les permite utilizarlas a su favor llegado el caso.

Dominar los datos

Nadar como pez en el agua en un mar de datos resulta básico para sobrevivir en el día a día laboral. De hecho ya existen muchas profesiones en las que resulta imprescindible entenderlos, manejarlos y ser capaz de interpretarlos y visualizarlos para desarrollar la actividad.

Colaboración

Se define como trabajar con otra persona para crear o producir algo. Para que esta relación con otros en pro de objetivo común funcione es necesaria cierta coordinación, mantener una comunicación abierta, llegar a un consenso en objetivos y métodos y, sobre todo, respetar y reconocer cada contribución.

Flexibilidad

Habilidad para adaptarse a distintos entornos laborales, gestionar los cambios y para encontrar soluciones nuevas a través de herramientas diferentes. También se demuestra flexibilidad al trabajar con distintas personas y grupos diversos en entornos de incertidumbre.

Autonomía

Un entorno cada vez más colaborativo demanda personas autónomas que realicen actividades por su cuenta que contribuyan al grupo. Desarrollar la autonomía personal implica la adquisición y maduración de capacidades personales como la autoestima o el autocontrol emocional.

< VIENE DE PÁGINA 1

permitirá obtener recompensas tangibles, reconocimiento profesional o una promoción. Las empresas que vinculen las carreras profesionales o la compensación con el desarrollo de futuras competencias específicas democratizarán las oportunidades de formación y crearán una cultura que incentive una transformación real”.

Destrezas

Mientras llega la valoración de esas destrezas imprescindibles, identificar qué habilidades serán clave para la resiliencia futura es el punto de partida. Gugel cree que en un mundo que demanda nuevas habilidades, “las empresas tienen que empezar a conocer mejor a sus trabajadores, diseñar un mapa de talento que defina su talento crítico de cara al futuro, y poner en marcha planes de desarrollo que vayan acercando a su fuerza laboral a ese perfil de talento crítico que han definido”. Según el informe de Mercer, casi 6 de cada 10 compañías en España afirman que la colaboración es crítica para la capacidad de recuperación futura, seguido del fomento de aptitudes para la autogestión y la motivación para el crecimiento.

A partir de su experiencia como formador y desarrollador de equipos directivos, Gonzalo Martínez de Miguel, CEO de Infova, destaca entre las habilidades imprescindibles autonomía para hacer un trabajo autodirigido, capacidad de aprendizaje, flexibilidad para navegar en un mundo cambiante e inteligencia relacional, “que es la habilidad para crear buenos vínculos e influir en otros profesionales sin necesidad de apoyarte en la jerarquía”, aclara.

Asimismo Martínez de Miguel apunta la capacidad para trabajar en equipos distribuidos. Pablo Lobato, CEO de Smartmind, subraya que el trabajador de hoy “debe tener una mentalidad digital y un enfoque permanente de crecimiento personal y profesional”.

Gugel cree que es importante saber trabajar en red. Explica que ahora es necesario ser ágil en coordinar equipos que, en muchos casos, están en remoto y que en ocasiones trabajan desde diferentes husos horarios y con distintos contextos y culturas: “El engranarse en esos equipos, manejar las herramientas digitales que hacen posible ese trabajo y tener la dosis de autonomía suficiente es clave para poder responder a esta competencia”. Lobato además menciona esa autonomía para responder rápidamente.

Aprendizaje

Reconoce Martínez de Miguel que un año de teletrabajo ha revelado la ne-



Lograr empleados cada vez más conectados que puedan trabajar en red es uno de los desafíos de la nueva gestión de personas.

Las 10 competencias digitales

- **Conocimiento y mentalidad digital.** Entender que la respuesta ante los retos se que presentan debe ser prioritariamente digital.
- **Ideación y pensamiento creativo.** Potenciar la creatividad y la apertura con perspectivas, ideas o caminos realmente innovadores.
- **Agilidad.** Capacidad para actuar de manera totalmente natural en entornos súper dinámicos, con metodologías ágiles.
- **Manejo de información y datos.** Enfocar y sintetizar para seguir avanzando.
- **Comunicación digital.** Casi todas las personas utilizan dispositivos y canales digitales; el siguiente paso es garantizar un uso avanzado en entornos profesionales.
- **Trabajo en red y equipos remotos.** Las competencias que marcaron la diferencia al principio de la pandemia, fueron las que distinguían a las empresas que ya estaban digitalizadas y las que no. Los equipos deben relacionar y funcionar con total precisión también en la distancia.
- **Aprendizaje continuo.** Es difícil entender y adaptarse a los intensos cambios sin una predisposición al aprendizaje constante.
- **Visión estratégica.** Ser capaz de elevarse diariamente para encontrar mejores caminos, para garantizar un futuro sostenible e innovador.
- **Liderazgo y nueva cultura.** La cultura de la organización es la esencia que une todas las piezas y la ventana que permite a otros visualizar lo que somos.
- **Entendimiento de los canales y clientes digitales.** Es difícil entender el futuro de cualquier proyecto que se desentienda de la conexión digital con el cliente, al menos en algún aspecto de los diferentes momentos de la interacción comercial.

Fuente: SmartMind

nocen perfectamente sus necesidades y pueden evaluar la capacidad de sus empleados para poder cubrirlas”.

Futuro

La perspectiva de una educación predecible por las competencias no parece la solución para el futuro según estos expertos, que se muestran escépticos ante el currículo Celad. Lobato cree que es necesario superar un modelo basado casi en exclusiva en el proceso de memorización y que, en ese sentido es un avance. Sin embargo apunta que “todavía queda mucho para conseguir conectar lo que se enseña, con lo que realmente se necesita en la vida real. Para conseguirlo, hay que alcanzar un objetivo previo que es enseñar a los docentes las claves de ese nuevo modelo”.

Para Gugel, la idea de fondo del currículo es buena –reducir la acumulación de conocimientos y concentrarse en las competencias–, pero cree que su articulación no está a la altura. “Decir que te gusta el modelo finlandés, pero luego aplicarlo de forma bastarda no es muy esperanzador”. Opina que “reducir los niveles de exigencia nos vuelve menos competitivos y, a la larga, eso impactará en la capacidad de nuestros jóvenes para ocupar puestos relevantes en compañías. El año pasado retrocedimos 14 años en comprensión lectora en el Informe Pisa. No parece muy coherente con un currículo mucho más ligero de contenidos y exigencia. Un niño tailandés de seis años pasa 1.000 horas al año en la escuela. En un mundo global, ¿podrá un español competir con él en igualdad de condiciones?”.

Los empleados tienen que formarse, pero la empresa también es responsable de esa preparación

cesidad de una actividad autónoma, autodirigida y autoorganizada: “Hemos descubierto que podemos ser más efectivos y productivos teletrabajando. También que las capacidades digitales necesarias para hacer un buen trabajo en remoto no son complejas y se pueden adquirir con facilidad”. Comenta que la formación de los trabajadores se ha vuelto autorregulada: “Ahora son los que tienen la responsabilidad de formarse, de completarse y de seguir creciendo”.

Gugel explica que la realidad es que no existe un grado o un máster en digitalización, “la mayoría de itinerarios de formación empiezan un paso más adelante, en la especialización en diferentes ramas como data o marketing digital. Por eso, la respuesta hay que buscarla en muchos casos en las empresas y, para todos aquellos que no están trabajando, en el autoaprendizaje”. Alude a la responsabilidad de las empresas de implicarse en esa formación: “Las empresas co-