

EMPRESA
24



Cómo atrapar los perfiles que se escapan de las manos

M. J. PÉREZ-BARCO

No es la primera vez, ni será la última en la historia, que las empresas compiten en una verdadera guerra por el talento. Con más motivo cuando nos encontramos ante una revolución tecnológica sin precedentes, que se desarrolla a tal velocidad que ni al mercado laboral ni a la universidad les da tiempo a generar los perfiles profesionales que necesitan las organizaciones. Y esa brecha de talento crece como la espuma hasta el punto de que se está convirtiendo en un mal endémico que castiga a muchas compañías. Lo vienen advirtiendo diferentes investigaciones en los últimos años. Un informe de Infoempleo y el Grupo Adecco concluye que el 56% de las empresas sufren escasez de talento. Otro estudio del IESE afirma que el 72% encuentra problemas para cubrir los puestos de trabajo que ofrece. ManpowerGroup estima que el 45% de los directivos no pueden encontrar los perfiles que necesitan. Y la consultora Randstad incluso pronostica un futuro poco halagüeño para España ya que, según sus previsiones, será uno de los países europeos más amenazados por el déficit de talento en 2030. La paradoja es que tenemos más de tres millones de parados y el desempleo se ceba especialmente con la población joven (más del 45% de los menores de 25 años están en esa situación).

Lo que se aprecia a lo largo de los años es que si bien hay perfiles que siempre tendrán demanda (médicos generalistas, programadores informáticos, ingenieros, responsables comerciales...), otros van evolucionando al compás del desarrollo tecnológico y digital, como señala un estudio realizado por Spring Professional. Por ejemplo, en el ámbito más puntero, el tecnológico, hace quince años se buscaban programadores web ya que las empresas tenían prisas por lanzar sus web corporativas y tener un escaparate en internet —reza en el informe—. Hoy esa figura ha derivado a un profesional que necesita mayor especialización en Big Data, Inteligencia Artificial y Blockchain para analizar la ingente cantidad de datos de que disponen las compañías. Además, también se piden cada vez más perfiles relacionados con el uso de la robótica, a medida que la automatización va desplegándose en las organizaciones.

En marketing ocurre similar: hace años se requerían especialistas en ventas y comerciales que buscaban persuadir al cliente en el mismo punto de venta. Después especialistas SEO, que posicionaron los productos y servicios en Google, y los community manager. En el presente se pone

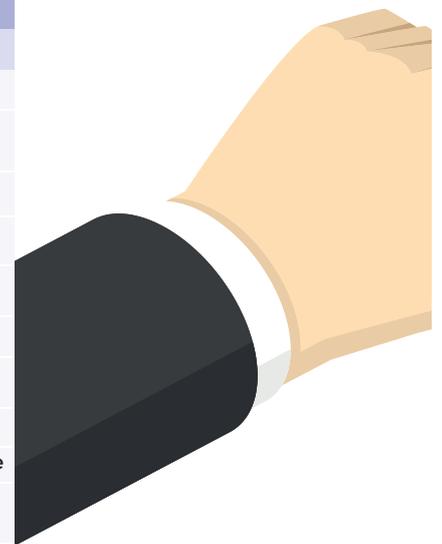
el foco en perfiles completamente digitales especializados en estrategia comercial digital y en el comercio electrónico. La banca ha sido otro de los sectores que ha evolucionado muchísimo en la demanda de profesionales, pasando de solicitar directores de oficina y auxiliares de caja, a perfiles con competencias digitales y tecnológicas para atender a un cliente online que lleva los servicios de la sucursal tradicional en una app en el móvil. «La guerra de talento está en el

ter en concreto y manejan recursos tecnológicos que utilizan en ese sector. Hay muchos perfiles STEM y de otros orígenes formativos (Psicología, Administración y Dirección de Empresas...) que añaden a sus conocimientos formación más específica en análisis predictivo, programación y Big Data», dice Pedro César Martínez, director del máster en Recursos Humanos de Icade Business School.

Aún así, existen ciertas capacidades pro-

LAS PROFESIONES MEJOR PAGADAS DEL 2020

SECTOR	EL + BUSCADO	EL + COTIZADO
TELCO	Cloud Architect	Cibersecurity Presales
Comercial	Business Development Manager	Director comercial
IT	Java Developer	Chief Information Officer
Industria	Ingeniero de automatización	Operations Manager
Healthcare	Médico de trabajo	Especialista en Ginecología
Marketing	Product Manager	Chief Digital Officer
Financiero	Controller Financiero	Head of Investor Relations
Retail	Ecommerce Manager	Retail County Manager
Corporate	HR Business Partner	Director de People&Culture
Life Science	Delegado comercial-Medical Divices	Dtor. comercial para laboratorio farmacéutico
Logística	Supply Chain Specialist	Director de Supply Chain
Banca	Analista de riesgos	MD Banca de inversión
Ingeniería	Project Manager Internal	Director de planta
Tax&Legal	Abogado mercantilista	Socio con cartera de clientes



mercado y en distintos sectores», afirma Sara Álvarez, manager de Spring Professional. «Hay posiciones tan nuevas —explica— que carecen de recorrido en el mundo laboral para desarrollarse en sí mismas, por lo que existe muy poco de ese talento en el mercado. Por otro lado, hay posiciones tan específicas y tan de detalle que la cuota del mercado es mínima».

No obstante, son muchos los sectores que se ven afectados por los cambios tecnológicos y necesitan personas que sepan desenvolverse en esa transformación. Por eso, «estamos empezando a construir perfiles híbridos: empleados que conocen un sec-

«SIEMPRE HABRÁ ENTRE 20 Y UN 25% DE PERFILES QUE SERÁN LOS MÁS SOLICITADOS»

profesionales estrella. «Siempre va a ocurrir que entre un 20 y 25% de perfiles van a estar muy demandados. Y estos podrán elegir y evaluar las ofertas», asegura Álvarez, como cloud architect, cibersecurity presales y programador de Java. «Son personas que pueden elegir dónde y cómo trabajar y hasta a cuántos kilómetros de su casa. A esos candidatos las empresa les hacen ofertas semanales y le pueden impactar dos veces al día en sus perfiles de las redes sociales. Y ellos son conscientes. En ocasiones no tienen la experiencia suficiente, pero es lo mejor que puede encontrar la empresa y luego esta lo irá moldeando a sus necesi-

La revolución tecnológica va a tal ritmo que no da tiempo a formar a los perfiles que necesitan las empresas, ni a que estos cojan experiencia. La falta de talento técnico y con las denominadas habilidades blandas ya se hace notable en diferente sectores económicos



dades», cuenta Sara Álvarez.

Ese es el camino que puede reducir la escasez de talento en las organizaciones, como propone el profesor de IESE Guido Stein. «Hay una queja a veces infundada sobre no tener talento. Las universidades no son oficinas de empleo, ni formadores de competencias concretísimas. De eso se deben encargar las empresas. La universidad tiene que aportar una formación fundamental básica y un poco de especialización en los cursos superiores. Pero la adaptación concretísima hay que hacerla en cada empresa», considera el profesor. Y ese no es precisamente un pilar fuerte en las corporaciones españolas. «Suspenden en formación de sus empleados, tendrían que invertir más en formar a sus trabajadores, en las adaptaciones que necesitan, algo que sí se hace en la mayor parte de las compañías europeas», indica Stein. De hecho, un informe de la consultora Randstad revela que solo dos de cada diez empresas españolas imparte formación digital a sus empleados. Y eso que la demanda de este tipo de perfiles tecnológicos se ha duplicado en seis años.

Pero ya no basta solo con la formación técnica. Los cambios tecnológicos van a tal velocidad que las empresas necesitan más. «Buscan perfiles transversales, capaces de adaptarse a las nuevas situaciones con versatilidad y dinamismo», considera el informe de Spring Professional. Es entonces cuando las denominadas «soft skills», o habilidades blandas, adquieren tanto peso como la experiencia y los conocimientos. Algunas de ellas las enumera el profesor Stein: «Se pide más flexibilidad para cambiar de un puesto de trabajo a otro, porque hay que adaptarse a entornos laborales que van cambiando. Es importante tener ganas de aprender constantemente, capacidad para relacionarse con otros profesionales, saber trabajar en equipo, tener una visión más allá del corto plazo porque no se sabe qué va a pasar...».

Los valores de un candidato son el otro pilar que demandan las compañías. «Son importantes, porque todo el mundo no sirve para todo y no va alineado con la compañía. Por ejemplo, una empresa que se dedique al windsurf quiere que la pasión de sus empleados sea el mar, así estarán alineados con la estrategia del negocio», cuenta Álvarez.

El reto de retener

Ante tales necesidades, el gran reto de las empresas no solo está en encontrar al candidato perfecto, sino en retenerlo. Muchas veces las altas remuneraciones no resultan suficientes para que el talento se quede. Por eso, las corporaciones comienza a pensar en fórmulas más creativas. Es lo que Sara Álvarez denomina «salario emocional». Desde teletrabajo, flexibilidad de horario, desarrollo y promoción profesional, a vivencias internacionales o ticket guardería. «Hay que ofrecerles retos personales, que tengan variedad para que no se aburran y darles un trato de cercanía sentimental: necesitan un jefe al lado que les no les mande pero que les atiende cuando le requieren», concreta el profesor Stein. Y en esto todos pueden competir en igualdad de condiciones: «Una gran empresa ofrecerá mejores condiciones, pero no todo el mundo busca una multinacional donde trabajar sino una empresa que se amolde a su situación personal y laboral», advierte Sara Álvarez.

**ESPAÑA SERÁ
EN 2030 UNO
DE LOS PAÍSES
EUROPEOS
MÁS
AMENAZADO
POR LA FALTA
DE TALENTO**