



NUEVAS CAPACIDADES PROFESIONALES

Superpoderes necesarios para un empleo

¿Qué es lo que nos hace diferentes y aporta valor frente al resto de competidores en el mercado laboral? La respuesta está en conseguir nuevas credenciales profesionales. Se trata de adquirir y actualizar las capacidades y habilidades que exigen los reclutadores. **Por Tino Fernández**

Uno de los grandes problemas a los que se enfrentan hoy los aspirantes a un puesto de trabajo o aquellos que desean reinventar su carrera o su profesión es la imposibilidad de responder a las exigencias del mercado laboral: lo que piden realmente las empresas.

Lo que importa de verdad es diferenciarse profesionalmente del resto de candidatos para atraer a quienes buscan el mejor talento para un puesto concreto. Por eso, quien no sea capaz de aportar un nuevo valor en forma de nuevas credenciales profesionales –capacidades distintas que sirvan para la adaptación al escenario laboral cambiante– no podrá diferenciarse ni resultar atractivo a los reclutadores.

El informe *La Revolución de las Competencias*, de ManpowerGroup, señala que “estamos en plena revolución de las competencias; en un entorno en el que la tecnología está transformando las organizaciones y los conocimientos que se requieren de los equipos evolucionan constantemente”. Hay una dificultad evidente de encontrar el talento necesario para garantizar la sostenibilidad.

El estudio sostiene además que “las personas que cuentan con las competencias que demanda el mercado, capaces de aprender y adaptarse continuamente, tendrán la posibilidad de escoger dónde, cuándo, cómo y con quién trabajar. Una condición que no se extenderá a toda la población, entre la que habrá personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral”.

José Manuel Mas, director general de Experis IT, cree que “cada vez más, todos los profesionales deben incrementar su capacidad de aprendizaje, en un entorno profesional en el

Lista actualizada de habilidades exigidas

- **'Learnability'**: Capacidad constante de aprendizaje y curiosidad por saber hacia dónde va el mercado. Posibilidad de pasar de una función a otra en proyectos diferentes. En un entorno laboral de empresas cambiantes, éstas no admiten a quien no aprende y no es capaz de adaptarse.
- **Flexibilidad**. Adaptabilidad y tolerancia al cambio. adaptabilidad a un entorno VUCA –Volatilidad, Incertidumbre (Uncertainly), Complejidad y Ambigüedad–, en un escenario en el que las organizaciones se ven en la obligación de adaptarse a los continuos cambios que atacan su programación estratégica y sus rutinas profesionales. Perseverancia en ese entorno VUCA, en el que es normal que cambien los objetivos.
- **Agilidad y sentido de la urgencia**.
- **Productividad** para la consecución de resultados y sentido práctico.
- **Capacidad para mantener y reparar equipos**, de control y operaciones, de programación, control de calidad, o diseño de experiencia de usuario.
- **Las compañías ya no tienen tiempo ni dinero para planes de formación exhaustivos**, y la capacidad de decisión se perfila como una virtud necesaria en los candidatos altamente resolutivos y que permitan un retorno inmediato de la inversión cuando sean contratados.
- **Habilidades tecnológicas**. Hoy todas las competencias están en la transformación digital, que es el denominador común. Se trata de dar una vuelta de tuerca a las competencias tradicionales, pero desde un contexto digital.
- **Pasión, impulso, energía para lograr el éxito**.
- **Espíritu emprendedor**. Capacidad para liderar los cambios.
- **Habilidades que nos permiten pensar de forma fuera de lo común**: todo aquello que tiene que ver con la creatividad, la inteligencia emocional o salirse del proceso para encontrar una solución más óptima.
- **Dominio de idiomas**.
- **Habilidades relacionales y comunicativas**. Capacidad de comunicarse en entornos diferentes y la posibilidad de participar en proyectos internacionales. Esto se relaciona con una faceta internacional relevante, manejarse y ser eficaz en diferentes culturas en sentido amplio.
- **Experiencia**. Se aprecia que saque valor de los proyectos en los que ha intervenido.

que las empresas contratan perfiles tecnológicos. Se buscan profesionales con conocimientos específicos y capacidades transversales que les permitan liderar la transformación digital que se da en las organizaciones”.

En todo caso, el experto sostiene que “las capacidades no están variando tanto. Algunas son permanentes, como la adaptabilidad en un entorno

de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad; o la capacidad para aprender”.

Jesús Sainz, secretario general del Círculo de Empresarios, se refiere a un desajuste entre la oferta de titulaciones y la demanda de las empresas. Según la OCDE, España es el segundo país después de Italia con mayor desajuste entre las habilidades requeridas

y lo que ofrece el sistema educativo. Sainz cree que “la transformación digital acelera la necesidad de ajustar la demanda de nuevos profesionales. Se requieren más perfiles STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), aunque paradójicamente caen las matriculaciones en ingeniería en las universidades españolas”.

Fernando Riaño, presidente de Fo-

rética, añade que “existen varias brechas que deben cerrarse cuanto antes. Por un lado, las modalidades y enfoques de los estudios que se centran en conocimientos. Pero también la brecha sobre materias. Hay que potenciar las habilidades STEM como base de la futura empleabilidad. Y aquí hay un alto porcentaje de vacantes que las empresas no cubren porque no encuentran profesionales formados o con experiencia en ese ámbito”.

Ramón Paredes, vicepresidente ejecutivo de Seat, también prevé que una gran cantidad de nuevos empleos se darán en las disciplinas STEM, y coincide con Jesús Sainz en que “hoy en España estos no son los estudios más demandados por nuestros jóvenes. Las empresas piden carreras o estudios generalistas que vayan de la mano de conocimientos específicos en tecnología. Será clave para los nuevos profesionales contar con competencias y habilidades en el entorno de la digitalización y el emprendimiento”.

Nacho de Pinedo, fundador del Instituto para el Desarrollo de Internet (ISDI), añade que “hay un claro divorcio entre el mundo académico y las necesidades de las empresas. La universidad enseña contenidos obsoletos que no se enfocan hacia lo que requieren las compañías, y éstas deben dedicar mucho tiempo y dinero a adaptar perfiles que no sirven para los puestos requeridos”.

De Pinedo concluye que “vivimos en un entorno de cambio continuo. Lo único que permanece es el cambio y es necesario formar en una actitud abierta hacia la transformación”. Se refiere al *live long learning*, que es “aprender durante toda la vida. Ante los cambios es posible reciclarse cada poco tiempo y seguir con una formación complementaria para actualizarse permanentemente”.