



Experto en 'big data', el perfil laboral más buscado —P28-29

Fortuna

El Corte Inglés, por la inserción de las víctimas de la violencia machista

El Corte Inglés y el Ministerio de Sanidad han sellado un acuerdo para impulsar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de la violencia de género, ofreciendo, entre otras medidas, puestos con flexibilidad horaria y de jornada. A la firma acudieron Pablo Tauroni, director de relaciones laborales del grupo El Corte Inglés; Ester Uriol, directora de comunicación; Manuel Pinardo, director de recursos humanos; Mario Garcés, secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, y la directora del Instituto de la Mujer Lucía Cerón.



‘BIG DATA’, EL PERFIL MÁS DIFÍCIL DE CUBRIR EN ESPAÑA



GETTY IMAGES

Un mundo de dos velocidades: se necesitan expertos en tecnología y operarios que ejecuten

Las habilidades digitales cobran una gran importancia en todos los puestos

ANA MUÑOZ VITA
MADRID

Las profesiones relacionadas con la tecnología y el *big data* son los puestos más difíciles de cubrir por las empresas en la actualidad. Representan el 10,11% del total, según el informe *Epyce 2017: posiciones y competencias más demandadas*, elaborado por EAE Business School junto con la Asociación Española de Directores de Recursos Hu-

manos (AEDRH), CEOE, el Foro Inserta de la Fundación ONCE y Human Age Institute.

Por su parte, el segundo puesto con mayores problemas para cubrir para las empresas, aunque a una distancia bastante significativa de la primera posición, se encuentran los ingenieros informáticos, con un 5,85%. No obstante, este perfil resulta el más demandado por las empresas, desbancando al *big data*, que también ocupó la primera posición en esta variable el año pasado. Sin embargo, se espera que esta situación se vuelva a revertir en un futuro próximo y, de nuevo, sean los expertos en *big data* y *data science* los que ocupen el primer y el segundo puesto respectivamente.

La investigadora y profesora de EAE Business School Pilar Llacer reivindicó, durante la presentación del mencionado documento, la importancia de prestar atención a estos datos desde las escuelas de negocios para reducir la brecha entre los perfiles que demandan las empresas y los conocimientos que adquieren los estudiantes. "Tenemos que observar con detenimiento y cambiar nuestros programas para adaptarnos a las nuevas necesidades", justificó.



Las personas no son lo más importante de una organización, lo es el talento. La gente que de verdad añade valor a la organización

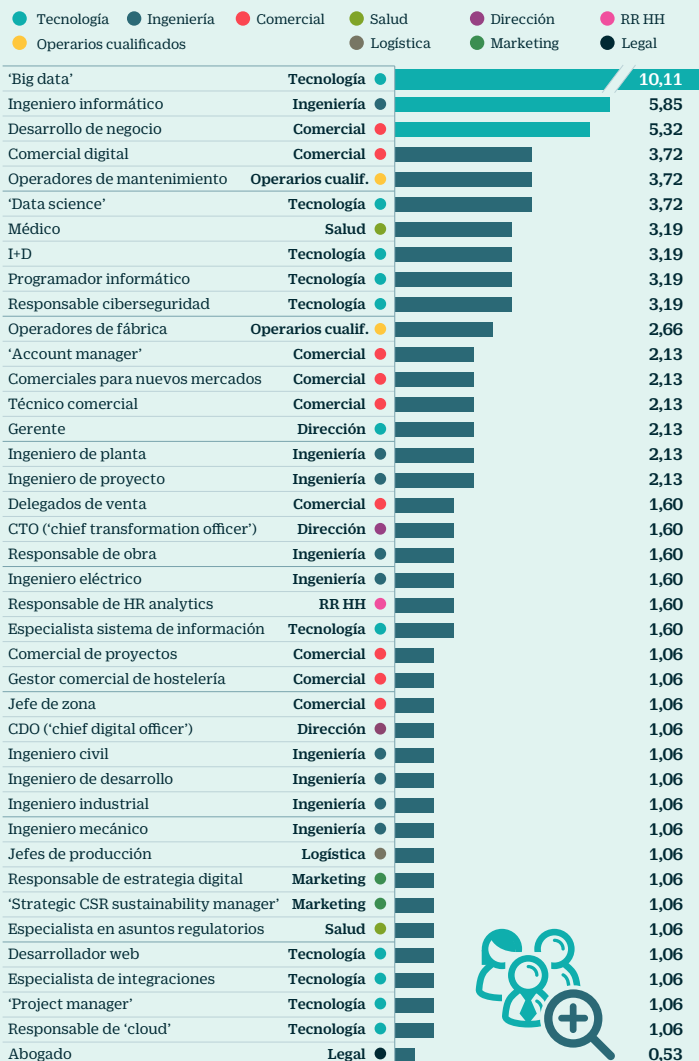
JUAN CARLOS CUBEIRO,
JEFE DE TALENTO
DE MANPOWER GROUP

Mientras tanto, en la actualidad, los perfiles de *big data* comparten la plata con los operarios de fábrica, como dos de los trabajadores más demandados en las compañías, según el informe, que se confeccionó con las encuestas de 300 responsables de recursos humanos. Llacer resaltó que el actual es un mundo de dos velocidades, en el que, por un lado, se requiere gente que sepa mucho de tecnología, pero, por otro, "se necesitan personas que sepan hacer las cosas".

Los perfiles comerciales también se encuentran en la parte alta de la tabla de los más demandados, entre la cuarta y la novena posición. Desde especialistas en punto de venta a desarrolladores de negocio, sin embargo, dentro de esta familia, las empresas tienen dificultades para encontrar perfiles de comerciales digitales, una figura que también se encontrará entre las más demandadas en un futuro cercano. Algo en lo que hizo especial hincapié Llacer y aprovechó para recordar que el apellido digital acompaña cada vez más a los perfiles más cotizados.

Sin embargo, la investigadora, que cursó Filosofía, recomendó con vehemencia no dejarse llevar demasiado por los lista-

Posiciones más difíciles de cubrir en España Frecuencia relativa en %



Fuente: EPyCE 2017

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS



Las profesiones de las personas que están en la universidad aún no se han inventado, así que lo importante es la pasión y las ganas de aprender

PILAR LLACER, INVESTIGADORA Y PROFESORA DE EAE BUSINESS SCHOOL

dos y que cada uno estudie lo que le gusta, porque "las profesiones de las personas que están en la universidad aún no se ha inventado, lo importante es la pasión con la que se hacen las cosas y las ganas de aprender constantemente porque no sabemos qué es lo que va a ocurrir en el futuro".

Para la experta, es la era de las habilidades y, por tanto, este tipo de capacidades son más importantes que nunca. "Odio que sean consideradas *soft* (blandas) porque en realidad son la parte diferencial del talento. No se trata solo de tener los conocimientos, también importa el *how*, el cómo se hacen las cosas", sentenció ante los estudiantes y expertos en recursos humanos presentes en el auditorio de EAE Business School.

En este sentido, el informe también recoge las habilidades más demandadas por las empresas. Estas son diferentes para los puestos júnior y sénior. El compromiso es la capacidad que las compañías solicitan a los jóvenes con más frecuencia, pero características como la iniciativa, el trabajo en equipo y la flexibilidad también se aprecian. Asimismo, del documento se desprende que la innovación y la orientación a resultados aparecerán entre las cua-

lidades requeridas para estos perfiles en el futuro. Al hilo de estos requerimientos, Llacer lanzó una recomendación a las empresas: "Si el compromiso que demandan es a largo plazo, que se olviden".

Por su parte, para los perfiles sénior, los responsables de recursos humanos buscan personas sobre todo con capacidad de liderazgo, una capacidad que seguirá a la cabeza en el futuro. En el 2016, la visión estratégica fue la cualidad más codiciada, aunque el informe de ese año ya anunció que más adelante, el liderazgo sería una habilidad fundamental, lo que muestra unos resultados coherentes. En este sentido, el jefe de talento de Manpower Group y miembro del consejo asesor de Human Age Institute, Juan Carlos Cubeiro, comentó que "si no disponemos de un modelo de liderazgo propio para encajar nuestras propias capacidades, nuestro retorno en la educación será inexistente". Por otro lado, la profesora de EAE reprochó a los perfiles con más experiencia las dificultades que estos suelen tener a la hora de adaptarse a los cambios, "cuando esta flexibilidad debería ser la base de las organizaciones".

Los idiomas también ocupan la parte alta de la tabla. Llacer confesó que le molestaba tener que recoger este punto, pero que seguía siendo la asignatura pendiente, sobre todo en los perfiles sénior. "¿Cómo vamos a impactar en una sociedad global si no?", reclamó la investigadora.

En general, para todos los perfiles, lo más importante es "gente que sepa pensar y resolver rápido", reivindicó Llacer, "pues me llegan muchas personas con mucha información, pero que no son capaces de reflexionar". Por su parte, Cubeiro recordó que "el futuro aún hay que crearlo, debemos plantearnos qué no es robotizable. Eso es la creatividad, la inteligencia emocional, en especial la resiliencia y la capacidad de resolver problemas complejos". El jefe de talento de Manpower Group remató su intervención recalcando que "en realidad, las personas no son lo más importante de una organización, como se suele decir, sino que lo es el talento. La gente que de verdad añade valor a la organización, pues hay muchos que, aunque trabajen, no aportan nada".

