

profesionales & Empleo

Quizá el mayor obstáculo cuando buscas un trabajo o estás pensando reinventarte profesionalmente y dar un giro radical a tu carrera, sea que tus capacidades están obsoletas, y que no puedes responder a las exigencias del mercado laboral o de lo que buscan realmente las empresas. Aquí encontrarás varias listas de habilidades profesionales que resultan indispensables para tu futuro laboral. **Por Tino Fernández**

Descubre si tus capacidades profesionales sirven para algo

Si buscas un empleo o has hecho caso de quien te recomienda un cambio radical en tu carrera —lo que muchos llaman una reinención profesional— probablemente habrás descubierto que las habilidades profesionales que te llevaron un día a un puesto de trabajo hoy se han quedado anticuadas; o que las capacidades con las que supuestamente te has armado durante la carrera —gracias a la Universidad o a un posgrado— no satisfacen las necesidades del mercado laboral ni de las empresas que podrían contratarte.

Lo importante es diferenciarse profesionalmente del resto para llamar la atención de quienes buscan candidatos para un puesto. En esa distinción profesional inevitable resulta fundamental hacer las cosas de un modo muy diferente a como las hacíamos hasta ahora. Si tu objetivo es el cambio debes aportar un nuevo valor y presentar nuevas credenciales profesionales, capacidades y habilidades completamente distintas y adaptadas al nuevo mercado de trabajo.

Margarita Álvarez, directora gene-

El objetivo es diferenciarse: presenta nuevas credenciales adaptadas al nuevo mercado profesional

ral del Observatorio de Innovación en el Empleo de Adecco afirma que “el gap entre el mundo académico y la empresa está realmente en las habilidades y capacidades profesiona-

les. Pero lo que se buscan son habilidades transversales, que resultan las más difíciles de enseñar. Es necesario sensibilizar a los candidatos acerca del hecho de que hoy se exigen capacidades (*soft skills*) que no son meros conocimientos ni habilidades técnicas. Se trata de capacidades comerciales, comunicación, liderazgo, o capacidad de seducción”.

Margarita Álvarez insiste en que “hoy se puede enseñar cualquier cosa que se refiera al conocimiento técnico, pero no es tan fácil en el caso de las capacidades transversales, que

son las que se refieren a la actitud”.

A esto hay que añadir el hecho de que, cada vez más, las compañías trabajan por proyectos. Hoy en uno, mañana en otro... Se buscan por tanto profesionales móviles y adaptables.

Cristina Soler, *talent manager* de Experis, añade que “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.

SIGUE EN PÁGINA 2 >

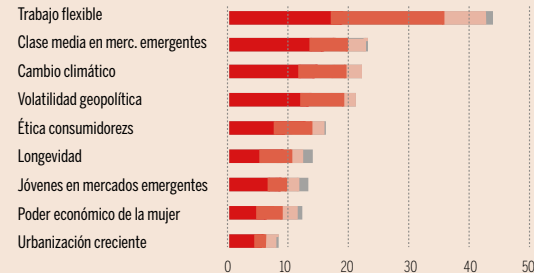
Emprendedores & Empleo

FACTORES DE CAMBIO

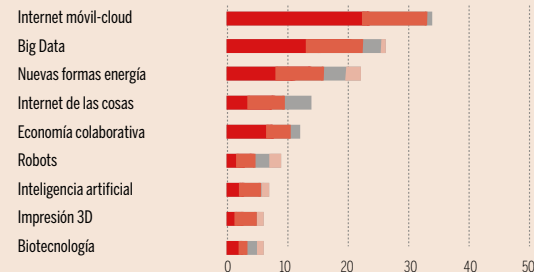
En porcentaje.

■ Impacto inmediato ■ 2015-2017 ■ 2018-2020 ■ 2021-2025

> Demográficos y socioeconómicos



> Tecnológicos



Fuente: Future of Jobs Survey, World Economic Forum

Infografía Expansión

Hoy los negocios y el mercado de trabajo cambian muy rápido: hay que adaptarse a esa vorágine laboral

Es necesario que las nuevas capacidades profesionales complementen a las 'tradicionales'

< VIENE DE PÁGINA 1

Motivación, iniciativa, creatividad, también se dan a través de la red".

Para Soler, "capacidades básicas, como el trabajo en equipo, se transforman en competencias digitales en la medida en que se trabaja de esta manera. También se valora la capacidad de aprendizaje, pero con un denominador digital. Aquí hay que tener en cuenta la importancia de las plataformas, o la pertenencia a foros y grupos".

Cita asimismo otras capacidades tradicionales, como el liderazgo, que

deben verse desde la perspectiva de estar en red: se trata de dirigir y motivar equipos distribuyendo cargas y tareas con un seguimiento en el entorno digital.

Por su parte Angel López, director asociado de Talengo, coincide en que las nuevas capacidades deben complementar a las clásicas: "Es necesario revisarlas en función de las nuevas exigencias, y esta no es tanto una cuestión de forma como de fondo. Las grandes habilidades siguen siendo las mismas, pero es necesario incorporar otros indicadores".

CAPACIDADES QUE HACEN QUE GANES MÁS

Actividades	Principales habilidades requeridas	Δ (%) retribución
Gestión	Riesgos tecnología	16,5
	SAP Business Intelligence	16,1
Operaciones financieras	Fusiones y adquisiciones	15,8
	SAP Supply Chain Management	16,5
	Ingeniería de sistemas	15,1
Arquitectura e ingeniería	Investigación clínica	13,3
	Conocimiento de máquinas	12,5
Ciencias sociales	Conocimiento de máquinas	22,6
	Estrategia de negocios	19,4
Servicios sociales	Data Mining	18,0
	Planificación estratégica	15,1
Legal	Análisis funcional	8,3
	Fusiones y adquisiciones	23,0
Educación	Software de gestión	13,0
	Impuestos y cumplim. normativo	11,6
	Investigación legal	12,6
Diseño, medios y entretenimiento	Educación clínica	3,9
	Software e-learning	3,6
	Autodesk AliasStudio	9,8
Salud	Experiencia de usuario	6,7
	Diseño de interfaz de usuario	6,1
Nutrición	Medicina emergencias	9,2
	Gestión de ventas	6,8
	Dermatología	6,6
Ventas	Enfermería	6,2
	Contratación	4,2
	Planificación	3,3
	Relación con clientes	2,6
	Seguridad tecnológica	16,0
	Cisco Networking	15,8

Fuente: PayScale

La necesidad de un 'tuneo' profesional

■ En mercados como el estadounidense, cerca de un 70% de los empleadores ofrece ya a sus empleados formación adicional formal. Según un reciente estudio del portal CareerBuilder, esta formación cubre nuevas capacidades, tanto 'soft' como 'hard', que van desde la habilidad para hablar en público hasta el análisis de datos. Un número creciente de grandes compañías ofrece acceso gratuito a proveedores de educación en nuevas habilidades como Lynda.com, una web educativa que brinda cursos en varios idiomas sobre negocios, tecnología y habilidades creativas, que brinda tutoriales online. Del mismo modo que Lynda, sitios como Coursera, Udemy, o EdX proporcionan cientos de clases online que suelen ser gratuitas o de bajo coste, y que suponen una ayuda notable para aquellos que desean reciclarse profesionalmente por su cuenta.

■ Cuando hace apenas un año LinkedIn adquirió Lynda.com por casi 1.400 millones de euros, no sólo estaba cerrando una operación que aprovecha un tráfico millonario de usuarios para ofrecerles servicios de formación. También pasaba de ser un simple 'pool' de talento para convertirse en algo más, que añade formación y ayuda a los candidatos a cualificarse. La iniciativa de LinkedIn pone de manifiesto el déficit de capacidades –no sólo tecnológicas– que una gran mayoría de profesionales arrastra desde su paso por la Universidad y por muchas escuelas de negocios. Se trata de una carencia que las empresas no toleran y que afecta a las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo que tienen cientos de miles de candidatos.

■ A partir de ahora, los agentes tradicionales en el negocio del reclutamiento –cazatalentos, consultoras, empresas de empleo temporal o plataformas de selección– tengan que añadir obligatoriamente a sus funciones habituales la de dar un barniz formativo –un plus de capacitación– a los candidatos que presentan a las compañías, para que éstos resulten adecuados a sus exigencias y necesidades. A quienes buscan un empleo les puede resultar muy complicado conseguir un puesto si no son capaces de acceder a ese proceso de reciclaje profesional.

¿Tienes las 'herramientas' que exige el mercado laboral?

Más capacidades que te resultarán indispensables: El World Economic Forum distingue entre habilidades, herramientas básicas y transversales. En Según 'The future of job and skills', del WEF, más de un tercio de las competencias profesionales que serán más valoradas en los perfiles profesionales de 2020 no son consideradas como cruciales hoy. Esta lista de habilidades y herramientas también sirve de guía para actualizar aquello que los empleadores consideran más necesario:

● **Habilidades:** Por un lado están las cognitivas, y entre ellas destaca la flexibilidad y la creatividad, sin olvidar el razonamiento lógico, la sensibilidad para los problemas, el razonamiento matemático

y la capacidad de visualización. Por lo que se refiere a las habilidades físicas, el estudio del WEF destaca dos fundamentales: fortaleza y destreza manual o precisión.

● **Herramientas básicas:** Entre las herramientas de contenido se destaca el aprendizaje activo, la expresión oral, la comprensión lectora, y la expresión escrita. Además, el WEF habla de 'herramientas de proceso', que básicamente son la escucha activa, el pensamiento crítico y la capacidad para monitorizar.

● **Herramientas transversales:** Para empezar, están las consideradas como herramientas sociales: coordinación con otros, inteligencia

emocional, negociación, persuasión, orientación a servicio y capacidad para enseñar. Hay que añadir además una serie de 'herramientas sistémicas', como la toma de decisiones y la capacidad de juicio o el análisis. Y también resultan determinantes las herramientas que se refieren a la capacidad para resolver problemas complejos. El World Economic Forum se refiere a otro grupo de herramientas de gestión, como la administración de recursos financieros, la gestión de recursos materiales, de personas y del tiempo. El último grupo son las herramientas técnicas: capacidad para mantener y reparar equipos, de control y operaciones, de programación, control de calidad, o diseño de experiencia de usuario.