

LOS PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS



Nos encontramos en nuestros días, a principios del siglo XXI, con una abundancia de candidatos a cada puesto de trabajo, si bien son realmente escasos los que reúnen el perfil que realmente se busca, es decir, son muy pocos en los que se encuentran las características personales y profesionales o competencias que exige este puesto.

Cuando hablamos de competencias nos estamos refiriendo a una serie de patrones compuestos de características inherentes a la persona, como son los conocimientos, habilidades, disposiciones, conductas, etc., que combinados adecuadamente permiten el desempeño de las tareas propias de una actividad. Estas competencias deben estar presididas por las notas independencia (que puedan ser aplicadas en cualquier punto de la estructura de la empresa y en diferentes ocasiones) y localización (es decir, ligadas a las personas y no al puesto de trabajo).

Se habla así en las empresas de gestionar por competencias, que significa tener en cuenta que los conocimientos, habilidades o cualidades personales influyen en el rendimiento de las personas y aplicar éstos, de manera sistemática, para conseguir los mejores resultados de la empresa y la mayor orientación profesional del trabajador. Esta forma de gestionar debe así tener en consideración para que sea efectiva tanto los intereses de la organización como los intereses del trabajador.

Conforme recoge Carolina Martínez Echeverría, Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Deusto, en el Libro de Educación Permanente de la U.N.E.D., *Formación y Empleo: desarrollo y evolución profesional*, coordinado por María Jose Albert Gómez, para identificar las competencias que se necesitan para un puesto de trabajo se pueden seguir diversos procedimientos de análisis. Así, por ejemplo, se pueden efectuar entrevistas a personas relacionadas con el puesto, ya sean empleados, directivos, clientes, o bien a través del denominado método de incidentes críticos, a través del cual se definen los comportamientos que dan lugar a un rendimiento excelente o a un mal rendimiento.

Cualquiera que sea el método de análisis elegido, en primer lugar se deberá descomponer el puesto en tareas. Ello permitirá distinguir aquellas competencias que pueden ser utilizadas en otros puestos, (competencias transversales u horizontales) de las competencias propias y específicas del puesto de trabajo analizado.

En cualquier caso, resulta necesario diferenciar entre las competencias basadas en los conocimientos y la experiencia y las que tienen en cuenta la personalidad, inteligencia y aptitudes.

Las competencias basadas en los conocimientos y experiencia, determinantes del saber actuar, son conocidas como competencias técnicas o *hard skills*. Estas competencias técnicas o específicas son propias de las funciones de una unidad organizativa concreta. Suelen estar ligadas al proceso y a la aportación, así como a conocimientos y habilidades. Se trata de competencias especialmente apropiadas para colectivos técnicos, difíciles de transferir, copiar e imitar. Dentro del proceso de selección, la preselección o selección previa se realiza mediante estas competencias, reflejadas en el currículum vitae. En muchos casos serán necesarias pruebas específicas posteriores que acrediten que el candidato posee los conocimientos recogidos en el CV, a través de una o varias entrevistas y otros medios como test psicotécnicos o las dinámicas de grupo. Dentro de estas competencias destacan: la formación o titulación, la experiencia previa, los conocimientos informáticos, los conocimientos de idiomas u otros conocimientos específicos del puesto de trabajo.

Las competencias basadas en la personalidad, la inteligencia y las aptitudes, que inciden en el querer y poder actuar, son conocidas como competencias genéricas o gerenciales o *soft skills*. Se caracterizan por ser comunes a varias unidades organizativas. Suelen ir ligadas a la gestión y dirección, así como a actitudes y comportamientos. Son competencias especialmente apropiadas para directivos. Una relación a título de ejemplo de estas competencias puede incluir, la integridad, la tenacidad, la tolerancia al estrés, la capacidad de liderazgo, la capacidad crítica, la habilidad de control, la iniciativa, la asunción de riesgos, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, la independencia, la flexibilidad, la capacidad de análisis de problemas y de toma de decisiones, la capacidad de delegar, de comunicación oral y escrita, la auto-motivación, la meticulosidad, etc. Podemos observar en esta lista competencias de personalidad que se desarrollan a lo largo del tiempo, y que por tanto son más difícilmente modificables, así como otras que son más susceptibles de ser desarrolladas si preexistían de forma latente.

Resulta necesario aclarar que ningún perfil profesional exige todas las competencias anteriormente relacionadas.

LOS PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS

Una vez definidas las competencias técnicas y genéricas ya tenemos acotado el perfil buscado. Tal y como ya se ha apuntado anteriormente, si bien la preselección de candidatos se efectúa atendiendo a las competencias técnicas (conocimiento y experiencia), son las competencias genéricas (personalidad, inteligencia y aptitudes) las que finalmente marcan las diferencias entre los candidatos preseleccionados.

Las empresas deben buscar no el mejor candidato, sino el más adecuado para cada una de ellas. Es cierto que deben tratar de incorporar talento, pero ello no se consigue contratando a los números uno de las distintas promociones. El talento implica la capacidad de puesta en práctica de un profesional o grupos de profesionales comprometidos que logran resultados superiores en un entorno y en una organización específica. Para ello habrá de atenderse a la capacidad de integración del profesional a la cultura y valores de la empresa. También cobra especial importancia la eventual satisfacción y motivación del profesional en el puesto de trabajo en cuestión.

Resulta imposible definir todos los perfiles más demandados por las empresas, dado que cada una de ellas posee su propia estructura de puestos de trabajo y porque el significado e importancia de algunas competencias genéricas variará en función de la cultura de la organizaciones, entendiéndose por tal un todo formado por creencias, valores, normas, actitudes, usos, tradiciones y costumbres.

La Universidad Carlos III de Madrid, en un estudio sobre la Identificación de los Valores y Competencias demandados en el Mercado Profesional a Titulados Universitarios, recoge que la formación universitaria o competencia técnica es un requerimiento básico pero no suficiente para lograr un empleo cualificado, ya que las empresas presuponen que el candidato la tiene. Sin embargo, se valora de forma muy significativa el prestigio de la institución, el tiempo de terminación de los estudios y la valoración obtenida en los mismos. Dentro de las 25 competencias transversales evaluadas como muy importantes, aparecen como determinantes la capacidad de aprendizaje (85,4%), el trabajo en equipo y la cooperación (73,7%) o la responsabilidad en el trabajo (67,4%). Sin embargo, aparecen como menos importantes para un recién titulado universitario el liderazgo (43,3%), la negociación (36,4%), el conocimiento de una lengua extranjera (31,3%), la creatividad e innovación (18,7%), la aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica (14,4%), el afrontamiento del estrés (10%) y la tolerancia a la frustración (9,2%).

Un informe de la empresa Adecco, recoge que los profesionales más demandados en el año 2007 son los auditores, médicos de empresa, técnicos comerciales

y jefes de obra civil y edificación, si bien en este último caso, habrá que tener en cuenta la actual crisis que sufre el sector inmobiliario.

Especialmente alentadores resultan los datos que acreditan que el antiguo concepto de la Formación Profesional, como respuesta formativa a aquellos alumnos que no podían o no querían continuar con sus estudios de Bachillerato, ha dado paso a una formación que responde a la demanda real del empleo, si bien aún existen prejuicios sociales y familiares ante esta formación, sobre todo en relación a los ciclos formativos de Grado Medio.

Comerciales, dependientes, administrativos y electricistas son los profesionales más demandados por las empresas, según datos del Servicio de Orientación Profesional de las Cámaras de Comercio Españolas (SCOP). Según los datos de SCOP, la Formación Profesional comienza a ser demandada de forma masiva por los empresarios, que ponen énfasis sobre todo a la hora de la selección, en las habilidades personales, su adaptabilidad y deseos de emprender, antes que en un nivel de titulación específico.

Según los datos recogidos en el Informe Infoempleo 2007 el 23,3% de la oferta solicita titulados de Formación Profesional. Entre ellos, los más demandados fueron los perfiles de la familia de Fabricación Mecánica, con casi el 30% de la oferta, seguidos por las familias de Electricidad y Electrónica (25,5%) y Administración (15%). Es necesario apuntar, en cualquier caso, que estos datos pueden variar significativamente de un año a otro.

Muy significativa resulta la tasa de inserción laboral de los jóvenes titulados de Formación Profesional, que se sitúa en el 92% en el caso del Grado Medio, y en el 88% en el Grado Superior, según se desprende de los datos del Observatorio Joven de Empleo en España, correspondiente al primer trimestre de 2008.

Si nos atenemos al Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura (que sirve de base para encauzar la llegada de trabajadores extranjeros) relativo al segundo trimestre de 2008, publicado por los Servicios Públicos de Empleo, los perfiles que más se demandan son los de entrenador y deportista profesional. A continuación nos encontramos los perfiles de médico, enfermero, ingeniero, mecánico, operador, personal técnico y de servicio para barcos.

Por último no debemos olvidar, tal y como se hace eco el diario digital PuroMarketing en su edición del día 13 de octubre de 2008, que la creación de nuevas redes sociales está dando paso a nuevos perfiles profesionales demandados por medios digitales en Internet.

Autor:

**José M^a Cabillas Martos
Profesor de Formación y Orientación Laboral**