

There are no translations available.

Circular 841-2019

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado el 4 de noviembre de 2019 en el diario “El Economista, que es interesante y se refiere a los Recursos Humanos.

Escasez de talento, desafío 2020 para las áreas de Recursos Humanos

El mundo laboral en el próximo año estará caracterizado por un aumento de la demanda para trabajos digitales y la necesidad de capital humano con habilidades blandas sólidas.

Desafiante, ésta es la palabra más adecuada para describir **el reto 2020 que vivirán las áreas de Recursos Humanos** por factores como incremento de los puestos digitales y la escasez de talento; además, mayor demanda de habilidades blandas y desarrollo transversal de competencias, coincidieron especialistas de plataformas de empleo.

¿Cuál es el conjunto de habilidades que tiene mi empresa? ¿Cuál es el conjunto de habilidades que vamos a necesitar para el futuro? Esas serán las preguntas que deberán responder los encargados de Recursos Humanos, considera Ramiro Luz, director de Soluciones de Talento de LinkedIn.

Con base en ese análisis, afirma, se podrán **determinar los perfiles más adecuados** y el sentido en el que deberán capacitarse a los colaboradores. Ramiro Luz opina que los negocios se transforman tan rápido que [el capital humano no se puede quedar atrás en esa evolución](#), para que la empresa no quede rezagada por la cuarta revolución industrial.

“Si hay el candidato correcto, adelante, sigamos con ese candidato. Pero eventualmente no va a haber”, dice el ejecutivo de LinkedIn.

Las palabras de Ramiro Luz tienen un sustento. El reporte El sentimiento de los reclutadores: Retos y oportunidades para la atracción de talento en México de LinkedIn, indica que en este año el **45% de los reclutadores observó más vacantes que candidatos** adecuados.

El sector de [Hardware y Tecnologías de la Información \(TI\)](#) ocupa la primera posición con las vacantes más difíciles de cubrir, seguido de Finanzas y Banca, y de Logística.

Para la agencia Jobfit, en 2019 los sectores de TI y Energía son los que tuvieron mayor **complejidad para reclutar talento**

“El siguiente año van a ser muy determinantes cuestiones técnicas, sobre todo de infraestructura, en donde tenemos que ser competitivos con el resto del mundo. El sector de TI va a seguir incrementándose, también el sector de *Oil and Gas*, sobre todo por todas las cosas que se van a hacer a nivel país y por energías renovables. Creo que la tendencia va a subir en reclutamiento, sobre todo en sectores que son de alta complejidad”, estima Alma Aguirre, directora de Jobfit.

Sin embargo, la especialista percibe una mejor alineación entre las [competencias requeridas por las empresas y las desarrolladas en las escuelas](#), lo cual se mantendrá para el 2020.

Las **competencias más demandas por los reclutadores en el 2019** fueron: habilidades de TI, trabajo en equipo, marketing, ventas, comunicación, administración, finanzas, aptitudes de trato con el cliente, fiabilidad y confianza en si mismo, según LinkedIn.

Habilidades blandas ganarán terreno

Alejandra Vera, gerente de Relaciones Públicas de OCC Mundial, expone que una de las tendencias para el 2020 es “regresar a lo básico”. No sólo jugarán un papel importante las competencias tecnológicas, también las [habilidades blandas serán clave en el mundo labora l](#).

De acuerdo con OCC, las **empresas están valorando más habilidades** como trabajo en equipo, comunicación efectiva en inglés y español, toma de decisiones, liderazgo, responsabilidad, inteligencia emocional, innovación, creatividad y razonamiento matemático.

“La formación transversal también se está convirtiendo en una tendencia muy fuerte en estos últimos años y viene también para el siguiente año. Es capacitar a las personas en diferentes áreas de la empresa, que se puedan desarrollar y eso aporte a otras áreas una solución, esto nos está ayudando a que las empresas formen equipos multidisciplinarios para que aporten valor”, expone Alejandra Vera.

Bumeran también ha detectado que los puestos relacionados al área de tecnología y sistemas **son los más difíciles de cubrir**

“Los skills, las capacitaciones y las actualizaciones son muy rápidas. Cambia en muy poco tiempo el escenario y las personas que tienen estas capacidades son sumamente demandadas por parte de las empresas”, detalla Alejandro García, director de Marketing de Bumeran México.

Con base en la información de la plataforma, hay una **diferencia entre los sueldos pretendidos por los candidatos** y los ofrecidos por las empresas, la remuneración deseada llega a ser entre 10 y 15% mayor a las del mercado.

Para el 2020, Alejandro García visualiza como reto principal concientizar a las nuevas generaciones sobre las curvas de aprendizaje en cada sector y los sueldos a los que aspiran sin experiencia profesional.