

Trabajos imposibles: éstos son los puestos que no se cubren



Tino Fernández
10/06/2015

Falta talento, escasean las nuevas habilidades y competencias profesionales. Sólo así se puede explicar que un gran número de puestos queden sin cubrir en un escenario laboral dominado por el desempleo.

No se trata de trabajos que nadie quiere, de esos que le avergüenzan a uno, y tampoco es cuestión de que no haya oferta de empleos. La paradoja es que en el mercado laboral hay muchos puestos que resultan muy complicados -si no imposibles- de cubrir: comerciales expertos (especialmente chefs y panaderos, mecánicos o electricistas) y representantes de ventas son los más difíciles de llenar por los empleadores en todo el mundo, seguidos de los técnicos, ingenieros y, curiosamente, los conductores (sobre todo los de camiones y maquinaria pesada o para la construcción).

En España, los puestos más difíciles de llenar son técnicos, comerciales expertos, e ingenieros

Parece un contrasentido, pero hay trabajos que no se cubren en un escenario de desempleo. Según el reciente informe *2015 Talent Shortage Survey* de ManpowerGroup, se puede concluir que mucho más grave que la incidencia del paro es la escasez de talento en numerosos perfiles y por supuesto la ausencia de capacidades y habilidades necesarias que, increíblemente, llevan a la escasez de candidatos aptos. Esto reduce la competitividad de las organizaciones y su capacidad para servir a los clientes; implica un descenso del compromiso y reduce la innovación y la creatividad, al tiempo que exige unos costes de compensación cada vez más elevados.

Paradójicamente, existen dificultades para encontrar determinadas competencias que implican una adaptación y que no todos los candidatos tienen. También hay que tener en cuenta que muy pocas organizaciones están implantando las estrategias necesarias para solucionar los déficit en la atracción de talento. Y esto resulta fundamental para operar en los nuevos modelos de mercado que están surgiendo.

POR QUÉ NO SE LLENAN LOS TRABAJOS

En porcentaje. ■ 2014 ■ 2015



Fuente: ManpowerGroup

Expansión

A los puestos complicados de llenar en ese *top 5* de trabajos imposibles hay que añadir a los gestores y ejecutivos; al personal financiero y contable (sobre todo analistas financieros); las secretarías, asistentes y personal de apoyo de oficina; personal de tecnologías de la información (desarrolladores y programadores, administradores de bases de datos y gestores de tecnología de la información); y operadores de producción.

España, que según el informe es uno de los países -junto con la República Checa, Países Bajos, Reino Unido e Irlanda- que menos dificultades presentan cuando se trata de cubrir puestos, tiene su propia idiosincrasia de trabajos complicados de llenar: a los ya citados en el mercado global de empleo, nuestro país presenta dificultades para cubrir puestos de enfermeras, profesores y personal legal.

Muchas empresas no adoptan estrategias que solucionen el déficit de atracción de talento

Para solucionar este problema, los empleadores tendrán que ser capaces de diseñar nuevas prácticas para los candidatos potenciales, redefiniendo los criterios de cualificación. Parece evidente que las mismas prácticas de reclutamiento de toda la vida no pueden producir resultados diferentes.

La investigación, que recoge las opiniones de casi 50.000 gestores de personas en 42 países, añade la necesidad de "fomentar una cultura de aprendizaje y de alentar a los empleados a ser dueños de sus propias carreras profesionales. Es necesario tener una mentalidad ágil que permita explorar otros *pool* de nuevo talento, y conviene que los candidatos sean conscientes de que han de tener y saber vender su proposición de valor como empleados únicos e irrepetibles, convertidos en una referencia".