

La incertidumbre y el trabajo en remoto determinan cuáles son las competencias más demandadas durante la COVID-19

Estos meses los trabajadores han adquirido muchas habilidades profesionales, que ahora son más importantes que nunca, y las competencias clásicas han adquirido matices derivados de la pandemia. Por ello, Spring Professional, consultora de selección de mandos intermedios, medios y directivos, presenta cuáles son las habilidades más demandadas en el mercado laboral en 2020 marcado por la COVID-19

La crisis del coronavirus ha provocado una situación de enorme incertidumbre de la que aún se desconoce la duración y el impacto que tendrá, pero poco a poco, y siguiendo las recomendaciones sanitarias para minimizar al máximo el posible riesgo de contagio de los lugares de trabajo, la actividad del mercado laboral ha ido reactivándose, en unos sectores más que en otros.

Toda la sociedad es consciente de la situación que este 2020 ha traído y que han cambiado muchos paradigmas, no solo personales sino también profesionales. Se ha aprendido a vivir de otra manera y también se está aprendiendo a trabajar de otra manera (en remoto, con distancia de seguridad, eventos híbridos, con mascarilla...).

Comienza el último trimestre del año con unos datos no muy esperanzadores, el número de parados registrados subió en 29.780 desempleados en agosto, y según el XXIII Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España, desde el decreto del estado de alarma, la oferta de empleo se ha reducido un 70% en España. Pero si algo bueno se ha aprendido de esta situación es que las personas pueden formarse y reinventarse, y hay otras muchas habilidades profesionales que se han adquirido estos meses, y que ahora son más importantes que nunca.

¿Cuáles serán las habilidades que demandará el mercado laboral en la era de la COVID-19?, ¿qué competencias serán las más valoradas?, ¿por qué ahora se buscan más estas habilidades y no otras?, ¿seguirán siendo relevantes las competencias anteriores a esta crisis? El reto a nivel empresarial sigue siendo atraer y retener el mejor talento con un equipo humano que cada vez demanda más flexibilidad, y ser motivado con nuevos retos.

Ante la necesidad de responder a estas preguntas, Spring Professional, la consultora de selección de mandos intermedios, medios y directivos del Grupo Adecco, presenta cuáles son las habilidades más demandadas en el mercado laboral en 2020. Aunque muchas son competencias clásicas que perduran en el ranking de "las más demandadas", lo hacen, por supuesto, con algunos matices derivados de la pandemia.

Rocío Millán, directora Organización y Soluciones de Spring Professional, comenta que "las competencias son determinantes para encontrar el perfil adecuado, y lo que está claro es que después

de la crisis todos se habrá ganado en competencias comunicativas. Las personas creativas, motivadoras, comprometidas, y tecnológicas son necesarias para tener éxito".

Hay dos aspectos, por encima de todo, que determinan cuáles son las competencias más demandadas: la incertidumbre del mercado de trabajo actual y los equipos trabajando en remoto.

Las empresas españolas están apostando ya, y lo harán a lo largo de todo el presente año, por las siguientes habilidades, divididas en dos bloques, según el perfil buscado: Dirección y mandos medios, y Equipo general.

Dirección y mandos medios

- Liderazgo y autoliderazgo. Ahora más que nunca se requieren managers con liderazgo. Ha quedado ya obsoleta la gestión de recursos y de tareas, sin embargo, es muy importante la capacidad de influencia en las personas que rodean a un líder para sacar lo máximo de ellas, incluso en el peor de los escenarios.

Respecto al autoliderazgo, los managers no son ajenos a la realidad y la incertidumbre del mercado, los resultados y otros aspectos que pueden estar en contra, puede hacer que ellos mismos tengan dificultades para manejar la situación. Es valioso ser capaz de anular los propios pensamientos negativos y tener autoconfianza para conseguir los mejores resultados y el logro de objetivos, propios y de equipo.

- Inteligencia emocional. La pandemia está siendo, por encima de todo, un ejercicio de resistencia mental. Una crisis como la de la COVID-19 provoca emociones mayormente negativas. Un manager debe tener la capacidad para comprender esas emociones y ayudar a sus equipos a neutralizarlas.

- Visión estratégica. Cuando hay una crisis y la incertidumbre es tan grande que se es incapaz de aventurar lo que va a pasar ni siquiera mañana, la visión de futuro se complica. Se tiende a tomar decisiones cortoplacistas para el hoy y no para el mañana. Postergar decisiones estratégicas pone en peligro el futuro de las organizaciones. Contar con managers con visión estratégica garantizará que se trabaje en el hoy sin abandonar el mañana.

- Creatividad e innovación. Los cambios de mercado hacen que tanto los productos como la forma de entregarlos al mercado cambien. Cambian los hábitos de consumo, la forma y el tiempo en que se entregan dichos productos y servicios. Las compañías necesitan líderes creativos e innovadores. Creatividad para generar ideas nuevas, e innovación para materializar productos diferenciadores que mejoren la competitividad de las empresas.

- Habilidades de comunicación. Esta competencia clásica ahora se complica más si se tiene en cuenta que los equipos, en muchas ocasiones, no conviven en un espacio físico. El teletrabajo indefinido, los

grupos burbuja, los ERTES... hacen que los equipos que venían trabajando juntos diariamente con su responsable, ya no lo hagan, y se ponga a prueba, más que nunca, la habilidad de comunicación del manager.

Trabajando en remoto o parcialmente en remoto, se pierden, por ejemplo, muchos detalles de la comunicación no verbal, y se deja de tener ciertas conversaciones que se deberían tener en persona para tenerlas on line.

Además, en gestiones de crisis, saber transmitir la información de la compañía hacia los empleados no es sencilla. Es necesario escuchar activamente al equipo (en estas situaciones suele haber miedos, inquietudes sobre el futuro, movimientos dentro de la compañía...), además de ser claro y directo con el mensaje (con las limitaciones de qué tipo de información debe trasladarse). La buena habilidad de comunicación genera confianza. Y la confianza da tranquilidad, para que las personas se centren en lo verdaderamente importante, que es aquello en lo que sí pueden impactar de manera positiva.

- Motivación y curiosidad. La curiosidad es una fuente de motivación infinita. En momentos difíciles, donde la motivación externa posiblemente escasea, la capacidad para mantener despierta esa curiosidad y motivación que hace que nunca se considere que se sabe todo, es la clave para tener ganas de explorar horizontes nuevos. La generación de nuevas oportunidades de negocio es absolutamente necesaria en cualquier empresa.

- Empatía. Una habilidad clásica pero que ahora trasciende a lo personal, debido a que la crisis sanitaria ha tenido consecuencias fatales en amigos, familiares, compañeros y el entorno en general. La capacidad del manager de ponerse en el lugar de su equipo, y ver más allá de un empleado, comprendiendo y ayudando en los peores momentos, es ahora más importante que nunca.

Equipo

- Flexibilidad y capacidad de adaptación. La falta de visión nítida del futuro o de tener modelos de predicción hacen que las decisiones que se estén tomando sean rápidas y en ocasiones cambiantes. La capacidad para entender el momento, y por tanto, la necesidad de tomar decisiones a corto plazo, que deben ser legitimadas e implementadas por los equipos, será clave para que las organizaciones se adapten con rapidez.

- Organización y planificación del tiempo. Aquellas personas que nunca trabajaron desde casa, habituadas a la reunión diaria y a la lista de tareas, ahora de repente se encuentran con un folio en blanco para organizar su jornada laboral y, además en muchos casos en el entorno doméstico, dónde puede tener interrupciones diversas. Ser capaz de organizar y planificar el tiempo minimizará los tiempos muertos y maximizará por tanto la productividad, siendo incluso mayor que trabajando físicamente en la oficina como lo estaban haciendo antes de la COVID-19.

- Competencias digitales. Se debe garantizar que se puede trabajar total o parcial de manera remota, o

bien por obligación o por implantación de un nuevo modelo de gestión del trabajo. Se trata de tener habilidad para un uso seguro y eficiente de todas las herramientas a disposición del empleado.

- Trabajo en equipo. Una competencia tradicional que se dificulta con el hecho de que no coincida diariamente la totalidad del equipo en los modelos de trabajo en remoto.

- Resiliencia. Actualmente se está en entornos complejos que requieren la capacidad de las personas para afrontar y superar los daños que esta situación ocasiona en ellos. Por ejemplo, saber llevar que la dedicación y el esfuerzo muchas veces no es proporcional a los resultados que se obtienen. Las personas resilientes, cuando pasan por un momento difícil, son capaces, incluso, de sacar partido a la situación y desarrollar recursos que antes desconocían que tenían.

Al igual que en el apartado relativo a la dirección y los mandos medios, la creatividad e innovación son muy valoradas en los equipos.

Y por último es básica la ambición. Aceptar que la situación no es especialmente buena no significa resignarse. Tener ambición por conseguir algo, hace que no se deje de luchar por el fin. La ambición hace que lo más difícil, una vez conseguido, sea la mejor recompensa.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Marketing](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>