



Club de Benchmarking

# Talento: perfiles más solicitados y formas de atracción



Club de Benchmarking

## Informe EPYCE 2017

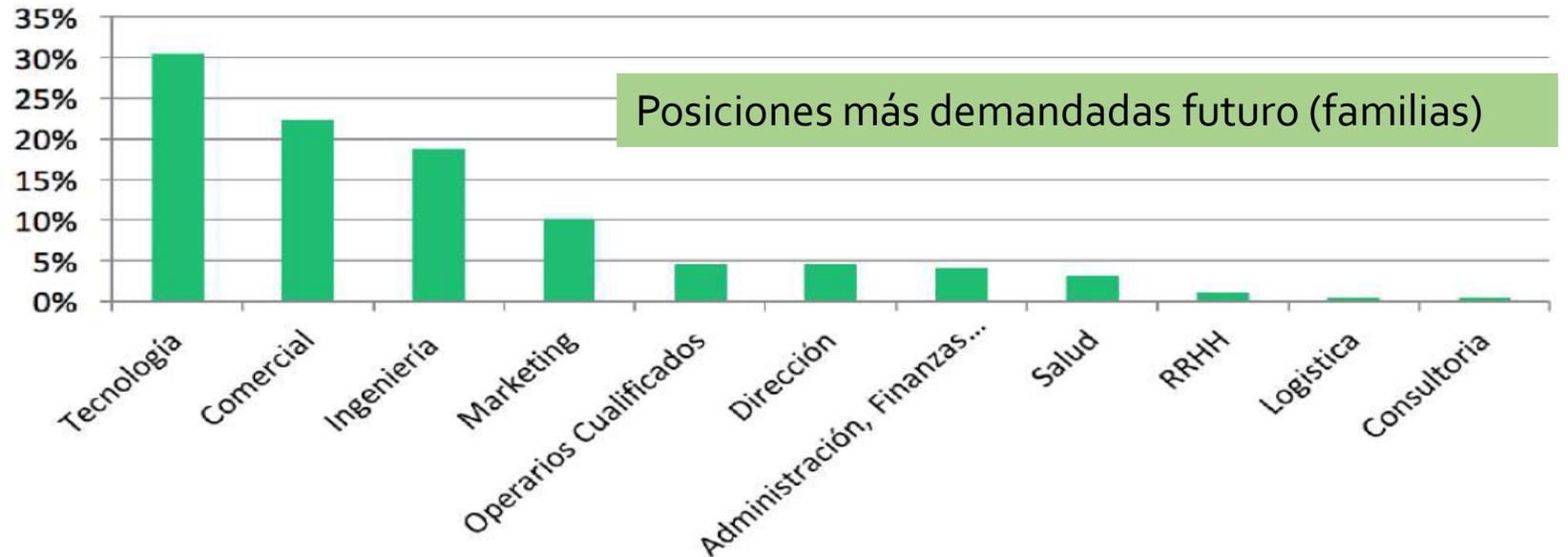
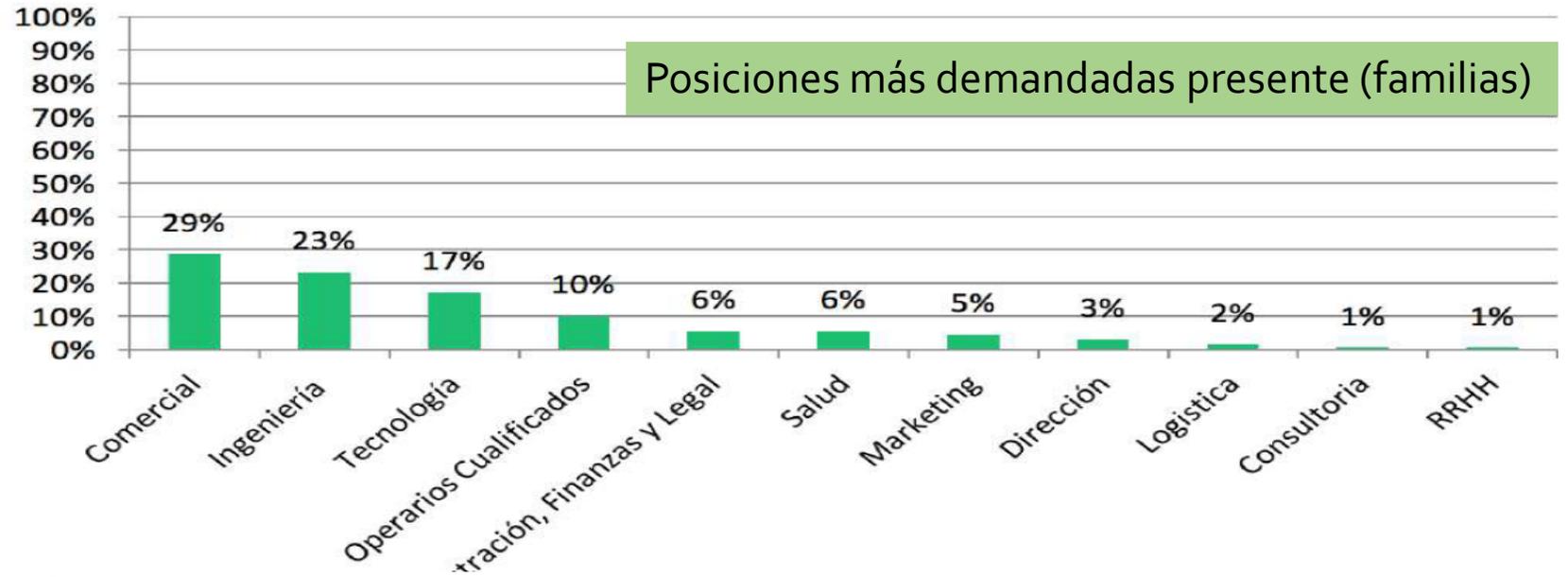
### Posiciones y Competencias más demandadas

Elaborado por EAE Business School junto con la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH), la CEOE, el Foro Inserta de la Fundación Once y Human Age Institute.

Febrero 2018

[http://marketing.eae.es/prensa/\\_EPyCE2017.pdf](http://marketing.eae.es/prensa/_EPyCE2017.pdf)

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS 2017





Club de Benchmarking

Informe EPYCE 2017

presente

## POSICIONES MÁS DEMANDADAS 2017

futuro

Posición	Frecuencia relativa
Ingeniería - Ingeniero Informático	5,53%
Operarios Cualificados - Operadores de Fábrica	5,03%
Tecnología - Big Data	5,03%
Comercial - Account Manager	4,02%
Comercial - Delegados de Venta	3,52%
Comercial - Especialista en Punto de Venta	3,52%
Comercial - Consultor Comercial	3,02%
Comercial - Desarrollo de Negocio	3,02%
Comercial - Técnico Comercial	3,02%
Ingeniería - Responsable de Obra	3,02%
Operarios Cualificados - Operadores de Mantenimiento	3,02%
Salud - Médico	3,02%
Ingeniería - Ingeniero Eléctrico	2,51%

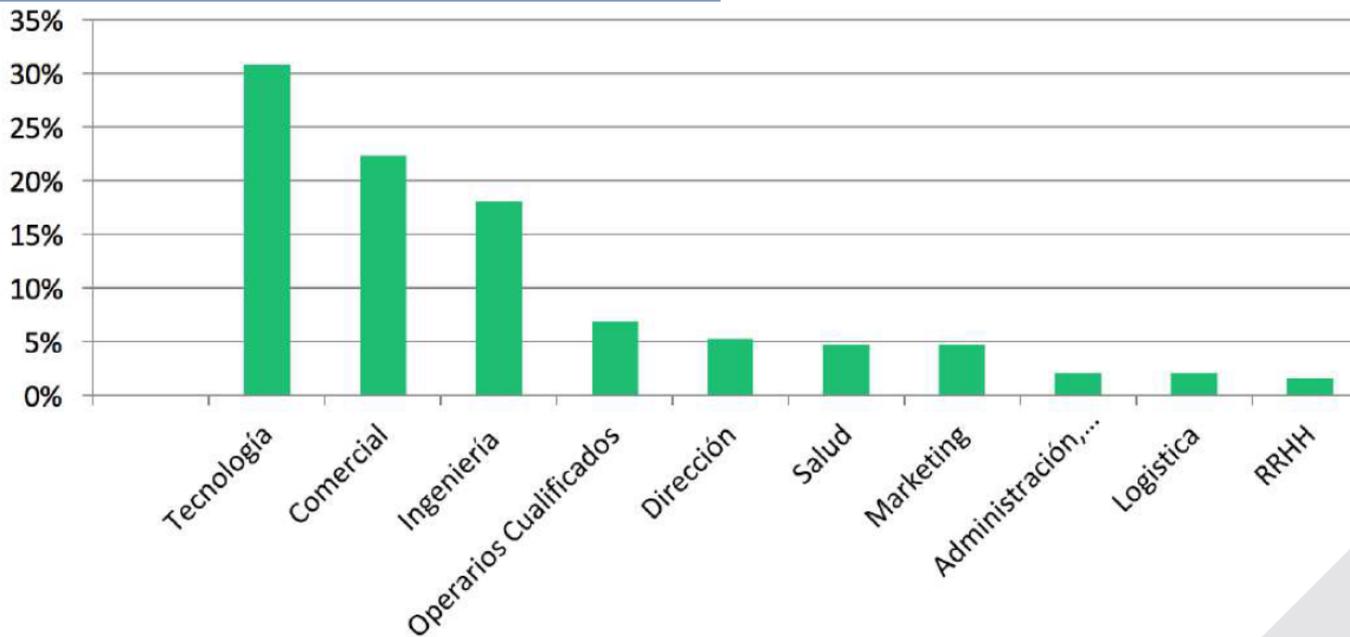
Posición	Frecuencia relativa
Tecnología - Big Data	7,61%
Tecnología - Data Science	4,57%
Ingeniería - Ingeniero Industrial	4,06%
Ingeniería - Ingeniero Informático	4,06%
Comercial - Comercial Digital	3,55%
Comercial - Consultor Comercial	3,05%
Comercial - Desarrollo de Negocio	3,05%
Tecnología - I + D	3,05%
Ingeniería - Ingeniero de Desarrollo	2,54%
Comercial - Comercial de Proyectos	2,03%
Dirección - Gerente	2,03%
Ingeniería - Ingeniero de Proyecto	2,03%
Marketing - Customer Experience Manager	2,03%



Club de Benchmarking

Informe EPYCE 2017

## POSICIONES MÁS DIFÍCILES DE ENCONTRAR 2017



Posición	Frecuencia relativa
Tecnología - Big Data	10,11%
Ingeniería - Ingeniero Informático	5,85%
Comercial - Desarrollo de Negocio	5,32%
Comercial - Comercial Digital	3,72%
Operarios Cualificados - Operadores de Mantenimiento	3,72%
Tecnología - Data Science	3,72%
Salud - Médico	3,19%
Tecnología - I + D	3,19%
Tecnología - Programador Informático	3,19%
Tecnología - Responsable ciberseguridad	3,19%
Operarios Cualificados - Operadores de Fábrica	2,66%
Comercial - Account Manager	2,13%
Comercial - Comerciales para nuevos mercados	2,13%
Comercial - Técnico Comercial	2,13%
Dirección - Gerente	2,13%
Ingeniería - Ingeniero de Planta	2,13%
Ingeniería - Ingeniero de Proyecto	2,13%



## COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS

### Perfiles junior

COMPETENCIA	PRESENTE	FUTURO
Compromiso	12%	10%
Trabajo en Equipo	9%	8%
Iniciativa/Proactividad	9%	8%
Flexibilidad	8%	8%
Orientación a resultados	7%	6%
Idiomas / Habilidades lingüísticas	7%	6%
Gestión del cambio / Adaptabilidad al cambio	7%	7%
Innovación	6%	9%
Conocimiento técnico – Competencias técnicas	5%	4%
Orientación al cliente (Atención al cliente)	5%	6%
Resiliencia (Inteligencia Emocional)	5%	0%
Comunicación	4%	5%
Pensamiento analítico	3%	4%
Gestión de proyectos / Gerenciamiento (management) de proyectos	2%	4%
Habilidades comerciales	2%	2%
Gestión de equipos	2%	1%
Visión estratégica / Orientación estratégica	2%	3%
Liderazgo	1%	3%

### Perfiles senior

COMPETENCIA	PRESENTE	FUTURO
Liderazgo	8%	8%
Gestión del cambio / Adaptabilidad al cambio	7%	7%
Gestión de equipos	7%	6%
Visión estratégica / Orientación estratégica	7%	8%
Compromiso	7%	6%
Orientación a resultados	6%	5%
Resiliencia (Inteligencia Emocional)	5%	5%
Comunicación	5%	5%
Innovación	5%	6%
Flexibilidad	4%	5%
Trabajo en Equipo	4%	4%
Idiomas / Habilidades lingüísticas	4%	3%
Gestión de proyectos / Gerenciamiento (Management) de proyectos	4%	4%
Gestión de conflictos	4%	3%
Orientación al cliente (Atención al cliente)	4%	4%
Iniciativa/Proactividad	4%	4%
Conocimiento técnico – Competencias técnicas	4%	3%
Negociación	3%	3%

## *Para la reflexión... y puesta en común*

- Identificación de los perfiles más demandados ahora y en el futuro
- Perfiles más difíciles de encontrar y captar
- ¿Cómo debemos posicionarnos?
- Aspectos que nos ayudan a captar el talento escaso: employer branding, condiciones económicas, carrera y desarrollo, conciliación, ...
- Políticas y medidas reales puestas en marcha para captar el talento escaso. *Best practices.*



## Conclusiones

### 1º grupo

Perfiles: tecnología y digital. Ya se requiere casi en cualquier posición, marketing, comercial. Entornos digitales.

Perfil a 2-5 años, capacidad de interrelación, inteligencia emocional orientada a cliente. Será una combinación de ambos el perfil demandado.

Los potenciales candidatos solicitan entornos dinámicos y agradables. Confort a través de medidas de conciliación. Tecnología que favorezca estos entornos y la flexibilidad en la prestación. Nuevos proyectos, dinamismo.

Necesario crear Marca como empleado (employer branding) para atraer talento.

Fuentes de reclutamiento: desde acuerdos con Universidades, hasta redes sociales. Vamos hacia un escenario de Entornos colaborativos.

### 2º grupo

Sector Industria: perfiles de operarios que necesitan adaptación a nuevas tecnologías. Tenemos que encontrar pero también retener al talento interno.

Sector Servicios: problema para expansión e internacionalización.

Transformación tecnológica: afectando ya en todos los sectores y posiciones.

Dificultad para reclutar gente de otros países por los altos salarios.

Generaciones jóvenes: buscan dinamismo, proyectos.

La importancia de dar alternativas según las posibilidades de cada empresa. Si no puedo dar carrera, quizás tendré que implantar medidas de conciliación.



## Conclusiones

### 3º grupo

Apuesta por el talento junior.

Adaptación de nuestra oferta a lo que requieren: proyectos, flexibilidad, conciliación, desarrollo profesional.

“Plan Cantera”: para formar directores internamente.

### Posibles temas próxima sesión:

Igualdad: ¿Qué va a pasar con la nueva ley? ¿Existen experiencias de “éxito” en este tema? Nuevas medidas para implantar en el Plan de Igualdad.

Club de Benchmarking IE Business School  
Lab de Compensación para el compromiso  
Madrid, martes 5 de junio de 2018

