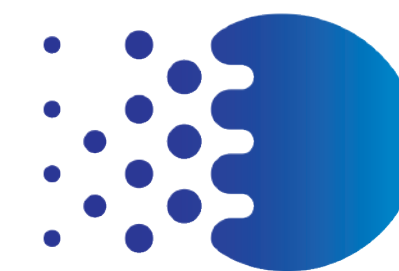


Posiciones y competencias más Demandadas 2024

El Estudio que no dejará
indiferente a casi nadie

EP⁺_D



asociación española
directores
recursos humanos

CRHCEO
Recursos Humanos

 **EUDE** | EUROPEAN
BUSINESS
SCHOOL
ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y EMPRESA

 Fundación
ONCE

foro
inse^{ta}
responsable

Índice

1. Introducción	3	13. Las posiciones más demandas por sector	40
2. Resumen Ejecutivo	7	a. Tecnologías de la Información	41
3. Universo del estudio	9	b. Digital	45
4. Perspectivas de contratación	14	c. Energías renovables	47
5. La guerra por el Talento	17	d. Ingeniería	49
6. El Sistema Educativo español	21	e. Logística	53
7. Los idiomas	24	f. Life Sciences	55
8. El talento senior	27	g. Recursos Humanos	57
9. Las nuevas generaciones	30	h. Marketing y ventas	59
10. La Inteligencia Artificial	32	i. Atención al cliente	61
11. Los sectores más demandados	35	j. Construcción e Inmobiliaria	63
12. Las posiciones más demandas	38	k. Financiero	65
		l. Legal	67
		14. Las competencias más demandas	69
		a. Competencias más deseadas en perfiles Senior	70
		b. Competencias más deseadas en perfiles Junior	71
		15. Nuestras Conclusiones	72





Introducción

María Sánchez

Directora de Personas, Calidad y RSC en IFEMA, miembro de la comunidad de Talento y Liderazgo y de la Junta Directiva de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).



La Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH), a través de la Comunidad de Talento y Liderazgo, puso en marcha este estudio cuyo principal objetivo es **generar investigaciones que aporten valor tanto a la sociedad en general como a sus asociados en particular**. Desde una perspectiva más amplia y considerando el papel crucial que los directivos desempeñan en sus organizaciones, se busca ofrecer una visión actualizada acorde con la realidad empresarial. Por tanto, se enfatiza en las necesidades contemporáneas en términos de competencias y posiciones.

El informe **EP+D 2024** que tienes en tus manos, en su primera edición, se apoya en las investigaciones de los años anteriores del informe EPyCE. Su principal objetivo es ofrecer un Observatorio de las variaciones y tendencias, tanto de las competencias como de los puestos más solicitados en el mercado laboral español, así como identificar las principales tendencias del mercado de reclutamiento durante 2024.

Como en años anteriores el **EP+D 2024** ha sido dirigido por la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH) a través de la Comunidad de Talento y Liderazgo y contó con la colaboración de la **Escuela Europea de Dirección y Empresa (EUDE)**, **CRHEO Recursos Humanos** y **Foro Inserta Responsable**. Este proyecto es el resultado del trabajo conjunto de estas organizaciones.

Estas entidades han demostrado su interés y han aportado recursos para que, mediante esta investigación, se puedan identificar las posiciones y competencias más demandadas en el mercado laboral español.

Para elaborar la encuesta se utilizaron algunas de las preguntas recopiladas en años anteriores, haciendo algunos ajustes en ellas cuando fue necesario. Adicionalmente se incluyeron cuestiones de interés actual relacionadas con las nuevas generaciones, sistemas educativos o la inteligencia artificial, entre otros.

Al retomar esta investigación después de cuatro años, se evidencia el compromiso de los nuevos impulsores del proyecto para establecer posteriormente un observatorio anual. Se busca que este observatorio se convierta en una herramienta que facilite la toma de decisiones, ya sea en el ámbito de la oferta laboral, la intermediación laboral o la gestión de competencias relacionadas con la empleabilidad y la educación, tanto en el sector público como en el privado.

Los impulsores del proyecto tienen un marcado interés en comprender y fomentar las percepciones de los responsables de recursos humanos en España sobre las posiciones y competencias más solicitadas, así como otros aspectos clave en el proceso de selección. EP+D 2024 amplía el alcance de su investigación al

incorporar una sección con nuevas preguntas pertinentes para el futuro. Esto se debe al impacto creciente de la era digital en las operaciones diarias de las empresas españolas, donde la capacidad de reinventarse constantemente es cada vez más vital para ofrecer nuevos servicios y establecer nuevas dinámicas de trabajo.

El estudio EP+D 2024, ofrece una valiosa visión del panorama laboral actual. Con una muestra representativa de más de 350 contribuciones, este informe se erige como un recurso significativo y confiable para comprender las dinámicas del mercado laboral.

Juan Díaz del Río Jáudenes

Director Académico y Director programa EMBA Profesor titular área de Dirección General y Estratégica de la Empresa y ESG en EUDE European Business School.



La colaboración de EUDE Business School, en su compromiso con la investigación científica, facilitó la creación de un equipo multidisciplinar de investigadores y estudiantes dirigido por Juan Neble Hasta para iniciar este análisis e investigación sobre el reclutamiento en España. El objetivo es que los resultados puedan ser aplicados, compartidos y desarrollados en el ámbito académico, empresarial y sus entornos. Su principal meta es enriquecer los campos de conocimiento de la gestión empresarial mediante la introducción de nuevas herramientas.

El mercado laboral es un ámbito en el que interactúan diversos observadores, cada uno con su propia interpretación de una misma situación. Los impulsores del proyecto cuentan con una perspectiva privilegiada: la de los Directores de Recursos Humanos y de Talento de las principales empresas españolas. El acceso a estos directivos permite realizar un análisis detallado sobre qué posiciones y competencias satisfacen las necesidades específicas de estas empresas. Este análisis puede ser de gran utilidad en la toma de decisiones para todos los agentes involucrados en el mercado laboral, ya sea desde la perspectiva de la oferta laboral, la demanda o la intermediación.

La robustez de los datos recopilados se ve reflejada en la diversidad de perfiles que conforman la muestra, destacándose la presencia significativa de Directores de

Recursos Humanos, Directores de Talento, Responsables de Selección, así como gerentes y directores generales. Y agregando valor, los encuestados suponen una maravillosa muestra pues provienen de todos los sectores y de prácticamente todas las Comunidades Autónomas.

El primer informe EP+D, en esta **edición de 2024**, ha contado en su desarrollo y construcción con varios equipos.

Aunque el proyecto se basa en el valor que puede aportar conocer las percepciones de una muestra de personas que ocupan cargos directivos en el área de Recursos Humanos, reconocemos que estas conclusiones representan solo uno de los múltiples enfoques desde los cuales se puede analizar el mercado laboral.

Por último, agradecer a los más de 350 líderes de Capital Humano que dedicaron su tiempo a responder la encuesta. Su valiosa participación ha sido imprescindible para analizar los datos y realizar este estudio. Sin su colaboración, este informe no habría sido posible. ¡Gracias por su tiempo y compromiso!

Equipo de investigación

EP+D 2024 es un proyecto dirigido a documentar la percepción que los Directores de Recursos Humanos españoles tienen en torno a las posiciones y las competencias más demandadas y las más difíciles de cubrir.



Paola Arcila Pérez, Juan Neble Hasta, Carlos Moscoso Saavedra, Juan Manuel Nuñez Bastidas y Paolo Lombardo Expósito.

Equipo investigador EUDE BUSINESS School	Dirección del Proyecto EP+D 2024	Coordinación Técnica y Comunicación
<p>Investigador Principal: D Juan Neble Hasta - Director de Recursos Humanos de Hipoges España.</p> <p>D^a Paola Arcila Pérez.</p> <p>D. Carlos Moscoso Saavedra.</p> <p>D. Juan Manuel Nuñez Bastidas.</p>	<p>D^a María Sánchez - Directora de Personas, Calidad y RSC en IFEMA, miembro de la comunidad de Talento y Liderazgo y de la Junta Directiva de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).</p> <p>D. Juan Díaz del Río Jáudenes - Director Académico y Director programa EMBA Profesor titular área de Dirección General y Estratégica de la Empresa y ESG en EUDE European Business School.</p> <p>D. Paolo Lombardo Expósito - Responsable académico del área de RR.HH. en EUDE European Business School.</p> <p>D. Juan Suanzes Miranda - Socio Director en CRHEO Recursos Humanos/ Fundador de ADiReLab (Asociación de Directivos de RRLL).</p> <p>D^a María del Mar Medeiros - Directora de Área de Empresas, Alianzas Estratégicas, y RSC- D. Inserta Empleo/Fundación ONCE.</p> <p>D. José Manuel García Lirio - Coordinador General de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).</p>	<p>D. Javier Escobar - Coordinador de Marketing y Comunicación de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).</p> <p>D. Victor Melero - Director Marketing y Comunicación en EUDE European Business School.</p>



Resumen Ejecutivo

Juan Neble Hasta

Director de Recursos Humanos de Hipoges España, Investigador Principal y Asociado de AERD.



Vivimos tiempos radicalmente cambiantes hasta la extenuación. A la globalización de la última década; en los últimos tiempos se le ha sumado la inestabilidad internacional, la precariedad nacional, la irrupción casi por sorpresa de la Inteligencia Artificial... y todo ello con un inédito contexto laboral donde la coexistencia de generaciones dispares, las reivindicaciones de un mayor bienestar y flexibilidad, la poca motivación, la volatilidad... llevan a la sociedad al agotamiento y, en ciertos momentos, hasta al hartazgo. La intersección de esta realidad, es decir el tándem empresa y sociedad se ve impactado precisamente en el mundo del reclutamiento / selección y del compromiso laboral.

El presente estudio, es un excelente reflejo de las consecuencias de esa realidad tan cambiante; desde el impacto de la Inteligencia Artificial, o la guerra por el talento; hasta las dificultades entre generaciones o la idoneidad de nuestro sistema educativo.

Centrándonos en las futuras expectativas de contratación, los resultados de nuestro análisis revelan que existe una parte significativa que anticipa un crecimiento en la contratación, y esta perspectiva se equilibra con una proporción similar que espera una disminución o una estabilidad en las cifras de contratación, lo que sugiere una percepción de ligero optimismo en el mercado laboral para los próximos doce meses.

En tal sentido el informe muestra una más que preocupante dificultad para encontrar talento adecuado en el mercado laboral actual. De hecho, casi cuatro de cada cinco encuestados califican esta tarea como difícil o muy difícil, lo que sugiere una percepción generalizada de que la búsqueda y selección de talento se ha vuelto cada vez más ardua en el contexto actual.

De las próximas páginas también se desprende que el alto porcentaje de procesos de selección que enfrentan dificultades y/o retrasos, junto a los que no se cierran debido a la escasez de talento necesario en virtud a situaciones tales como la crisis demográfica, el envejecimiento

de la población activa y la baja natalidad, suponen un lastre en términos económicos y sociales.

El análisis sobre la alineación de los sistemas educativos con las necesidades de talento de las empresas constituye una clara llamada de atención y destaca la importancia de evaluar críticamente la efectividad de los sistemas educativos en la preparación de los individuos para el mercado laboral, sugiriendo la necesidad de potenciar la colaboración entre los sectores académico y empresarial para garantizar una mejor alineación entre la educación y las necesidades de talento.

Igualmente, las respuestas de los encuestados muestran lo que es ya un clamor. La sociedad, los entes públicos y las empresas deben apostar por la diversidad y, más específicamente, por sacar partido de las sinergias que proporcionan el talento senior.

La convivencia generacional está planteando muchos retos a los departamentos de Recursos Humanos que empiezan a encarar estrategias que faciliten la cohesión entre personas de diferentes edades. En este contexto, las empresas y organizaciones muestran una preocupación generalizada, ya que el valor que las nuevas generaciones otorgan a la flexibilidad laboral y al equilibrio entre trabajo y vida personal está complicando los procesos de selección.

Con la irrupción de la Inteligencia Artificial (IA) se identifica una percepción generalizada de que éstas reemplazarán y/o cambiarán diversos aspectos de las empresas a corto y medio plazo: desde la modificación en las posiciones más demandadas, pasando por la transformación de las competencias y habilidades necesarias, y finalizando por el impacto positivo en los procesos de aprendizaje continuo.

Los resultados muestran que las posiciones más demandadas se concentran en el área de Tecnología, que ocupa el primer lugar con un 23,2% de las respuestas, aunque disminuyendo casi 9 puntos en comparación con 2020. En segundo lugar, se encuentra el área Digital con

un 22,9%, lo que representa un importante aumento. También destaca, aunque por detrás de los dos anteriores, la demanda tanto del sector de las Energías Renovables como el de la Ingeniería.

Los puestos más demandados revelan un claro énfasis en las posiciones relacionadas con la tecnología y la analítica de datos en los procesos de selección. La alta demanda de perfiles como Digital Analyst, Data Analyst / Scientist y Ciberseguridad refleja la importancia que las empresas otorgan a la capacidad para comprender y utilizar eficazmente la información digital y proteger sus sistemas de amenazas cibernéticas. También se observa una atención significativa a las áreas de experiencia del cliente y gestión de proyectos, con perfiles como Customer Experience y Project Manager. Por último, destacar posiciones relacionadas con Desarrollo de diversas tecnologías.

Entre las competencias más demandadas en el mercado actual para perfiles Senior destacan, en orden de mayor a menor importancia, las siguientes: la Gestión de equipos / Liderazgo, la Flexibilidad / Adaptación al cambio, la Visión estratégica, el Impacto e influencia y, en general, las Competencias de transformación digital.

Entre las competencias más demandadas para perfiles Junior, nuestro análisis muestra algunas diferencias significativas en comparación con las demandadas para perfiles Senior. Aunque la Capacidad de aprendizaje sigue siendo una competencia fundamental, es el Compromiso la competencia más solicitada entre los perfiles Junior. Esto sugiere que las empresas valoran el compromiso y la dedicación de los empleados más jóvenes en su desarrollo profesional y en la consecución de los objetivos organizacionales.

Finalizo, agradeciéndote el tiempo empleado en leer nuestro informe, EP+D 2024. Espero que lo encuentres ameno y, sobre todo, de utilidad en tu labor. Mi deseo es que esta pequeñísima aportación nos ayude a contribuir a mejorar el mundo laboral, los procesos de selección y, en general, nuestra sociedad. ¡Gracias!

A large, stylized number '35' is rendered in a lighter shade of blue, serving as a background element on the left side of the page. The '3' is composed of several overlapping geometric shapes, and the '5' is a solid, rounded form.

**Universo
del estudio**

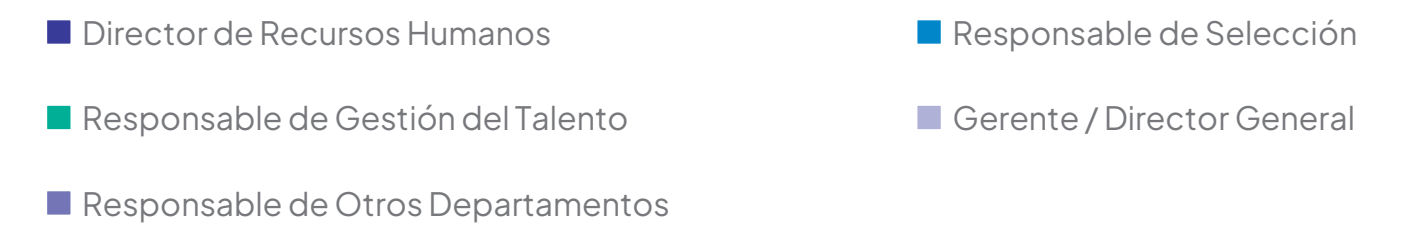
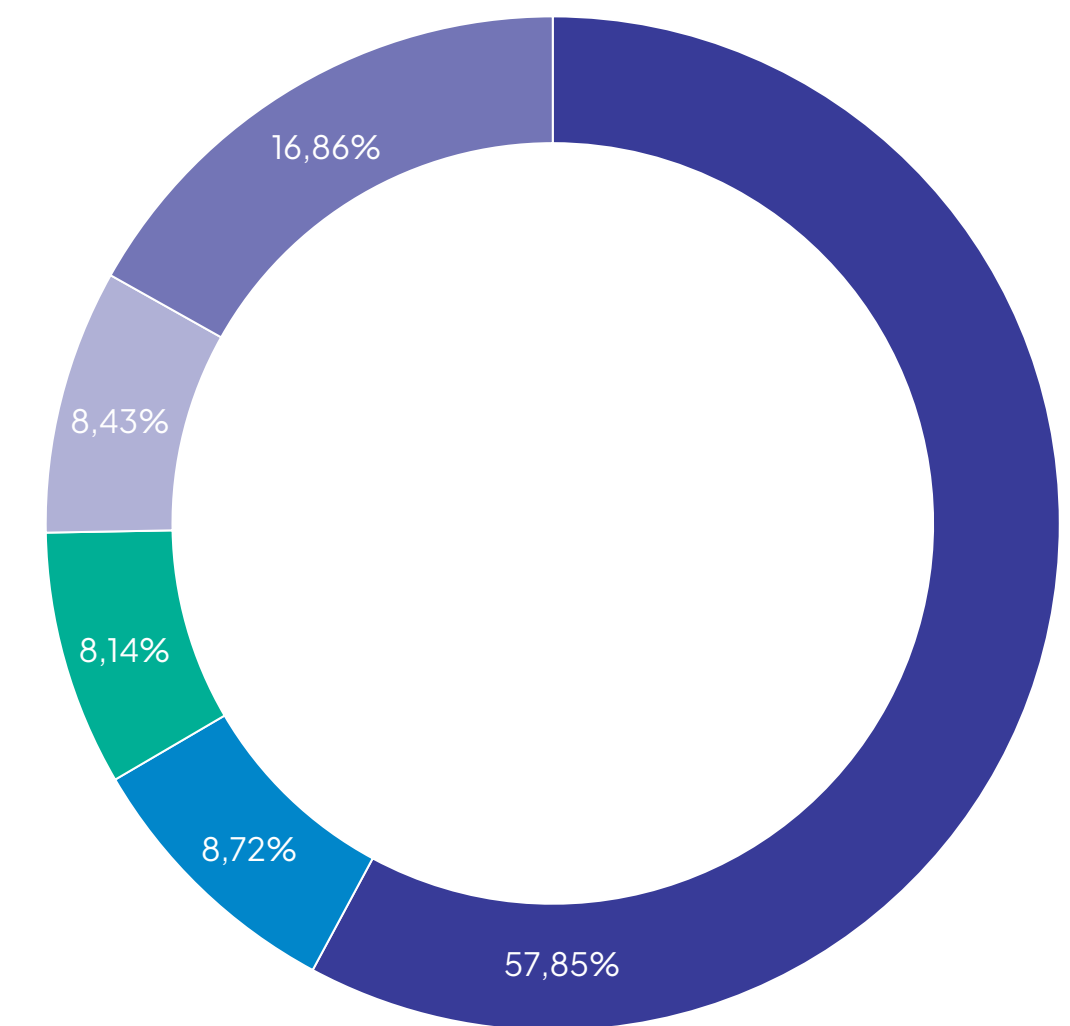
Una vez finalizado el plazo para el envío de respuestas, el equipo contabilizó un total de 351 encuestas completadas, lo que representaba una excelente noticia, ya que casi duplicaba la participación registrada en informes anteriores. Este año se optó por una muestra específica, centrándose especialmente en las respuestas proporcionadas por líderes con responsabilidades directas en recursos humanos.

La participación mayoritaria de Directores de Recursos Humanos en este estudio, con una participación de tres de cada cinco encuestados, subraya su gran relevancia para aquellos encargados de la gestión del capital humano en las organizaciones. Este hallazgo sugiere un interés particular por comprender las tendencias y desafíos del mercado laboral desde una perspectiva estratégica y de liderazgo en recursos humanos. Además, la presencia significativa de otros líderes empresariales, como gerentes y directores generales, indica un reconocimiento más amplio de la importancia del tema en la toma de decisiones a nivel organizativo.

La diversidad en las posiciones ocupadas por los participantes añade profundidad y amplitud al análisis de perspectivas de empleo. Desde los encargados de la selección y gestión del talento hasta los máximos responsables de la dirección ejecutiva, las distintas voces representadas en este estudio proporcionan una panorámica completa de las necesidades y desafíos en materia de contratación y retención de talento. Esta diversidad fortalece la validez y relevancia del informe, al ofrecer una visión integral del panorama laboral desde múltiples perspectivas y niveles jerárquicos.

En resumen, esta primera edición del estudio EP+D sobre las perspectivas de empleo, con su amplia participación y la calidad de las aportaciones recibidas, emerge como un informe revolucionario y de peso en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la planificación estratégica empresarial. La profundidad de sus datos y la diversidad de los perfiles representados confieren una solidez única a sus conclusiones, lo que lo convierte en una herramienta invaluable para líderes y profesionales interesados en comprender y anticipar las tendencias del mercado laboral actual.

Los datos de participación con los que hemos contado: Cantidad & Calidad



Esta distribución se revela como bastante equilibrada entre empresas de diferentes tamaños, lo que sugiere la representatividad de la muestra en términos de diversidad empresarial. Esta diversificación también refleja la complejidad del mercado laboral, donde coexisten empresas de distintas dimensiones, cada una con sus propias dinámicas y desafíos específicos.

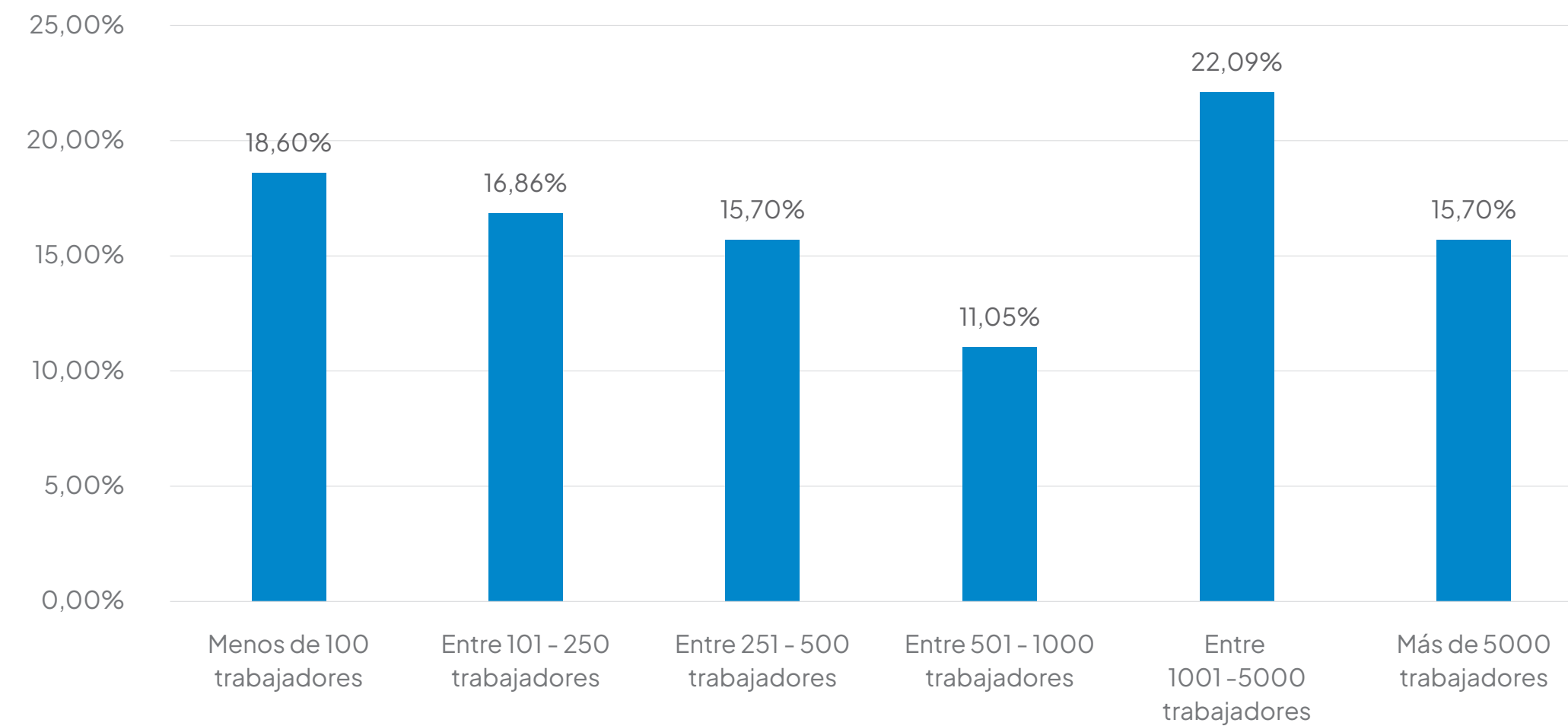
El hecho de que el segmento más numeroso corresponda a empresas con una plantilla de entre 1001 y 5000 trabajadores indica la participación activa de medianas y grandes empresas en la encuesta. Esta observación es relevante, ya que estas empresas suelen tener un impacto significativo en la economía y suelen estar más estructuradas en términos de políticas de recursos humanos y estrategias de contratación.

Por último, la presencia notable de empresas con menos de 100 trabajadores también merece atención, pues representan una parte importante del tejido empresarial, especialmente en economías emergentes o en sectores con alta rotación de empresas.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de considerar la diversidad de tamaños de empresa al analizar las tendencias y desafíos del mercado laboral, así como al diseñar políticas y estrategias relacionadas con la gestión del talento y el empleo.

La ubicación de las sedes centrales de las empresas participantes en la encuesta revela que predominan claramente aquéllas con sede en España, representando caso cuatro de cada cinco respuestas. Este dato subraya la importancia del mercado español en el contexto del estudio y refleja la relevancia de las perspectivas laborales y de empleo dentro de este país.

La distribución con la que sueña cualquier estadista



Recordamos que la mayoría de los encuestados son asociados de la AERDH (Asociación Española de Dirección de Recursos Humanos) promotora de este estudio. Sin embargo, lo más notable es la inclusión, por primera vez este año, de empresas con sede en otros países, lo que constituye un paso significativo hacia la internacionalización del estudio.

La incorporación de empresas de otros países no solo amplía la perspectiva geográfica del estudio, sino que también enriquece su validez y relevancia al proporcionar una visión más global y diversificada del panorama laboral. Este avance confirma la evolución positiva del informe a lo largo del tiempo y señala su creciente solidez como una herramienta fundamental para comprender las tendencias y desafíos del empleo no solo a nivel nacional, sino también en un contexto internacional.

La ubicación de las sedes centrales de las empresas encuestadas en España ofrece una visión exhaustiva de la distribución geográfica de la actividad empresarial en el país. Los resultados muestran una representación diversificada de las diferentes comunidades autónomas, lo que refleja la amplia cobertura territorial del estudio. Destaca especialmente la alta concentración de sedes centrales en la Comunidad de Madrid, con un impresionante 65.91% de las respuestas, lo que resalta la centralidad económica y empresarial de la capital española.

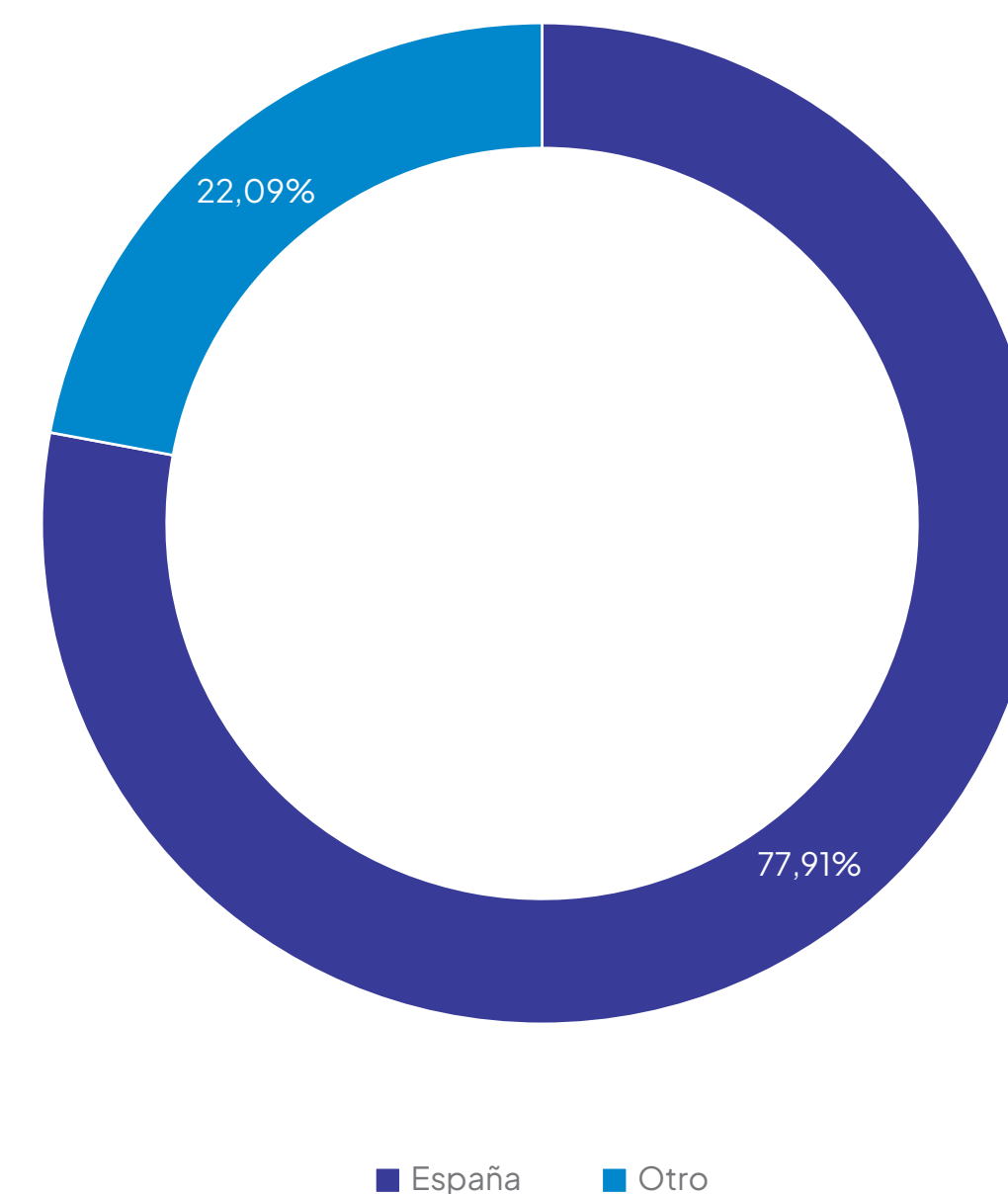
Además, es notable la presencia significativa de otras comunidades autónomas, como Andalucía, Cataluña, Galicia, y Murcia. Este panorama refleja la diversidad económica y empresarial de España, evidenciando la relevancia y la participación activa de distintas regiones en el tejido empresarial nacional. La inclusión de empresas con sede en prácticamente todas las comunidades autónomas subraya la amplitud

geográfica y representatividad del estudio, lo que lo posiciona como una herramienta valiosa para comprender las dinámicas empresariales a nivel nacional. La principal actividad bajo la que están inscritas las organizaciones participantes en la encuesta ofrece una visión detallada de la diversidad del tejido empresarial en términos de sectores de actividad. Los resultados muestran una distribución amplia y variada, con una presencia significativa en una amplia gama de sectores económicos. Destaca el hecho de que un considerable 27.33% de las respuestas se clasifiquen bajo la categoría de "Otros servicios", lo que refleja la heterogeneidad de las actividades empresariales y la presencia de una gran cantidad de sectores no especificados en la encuesta.

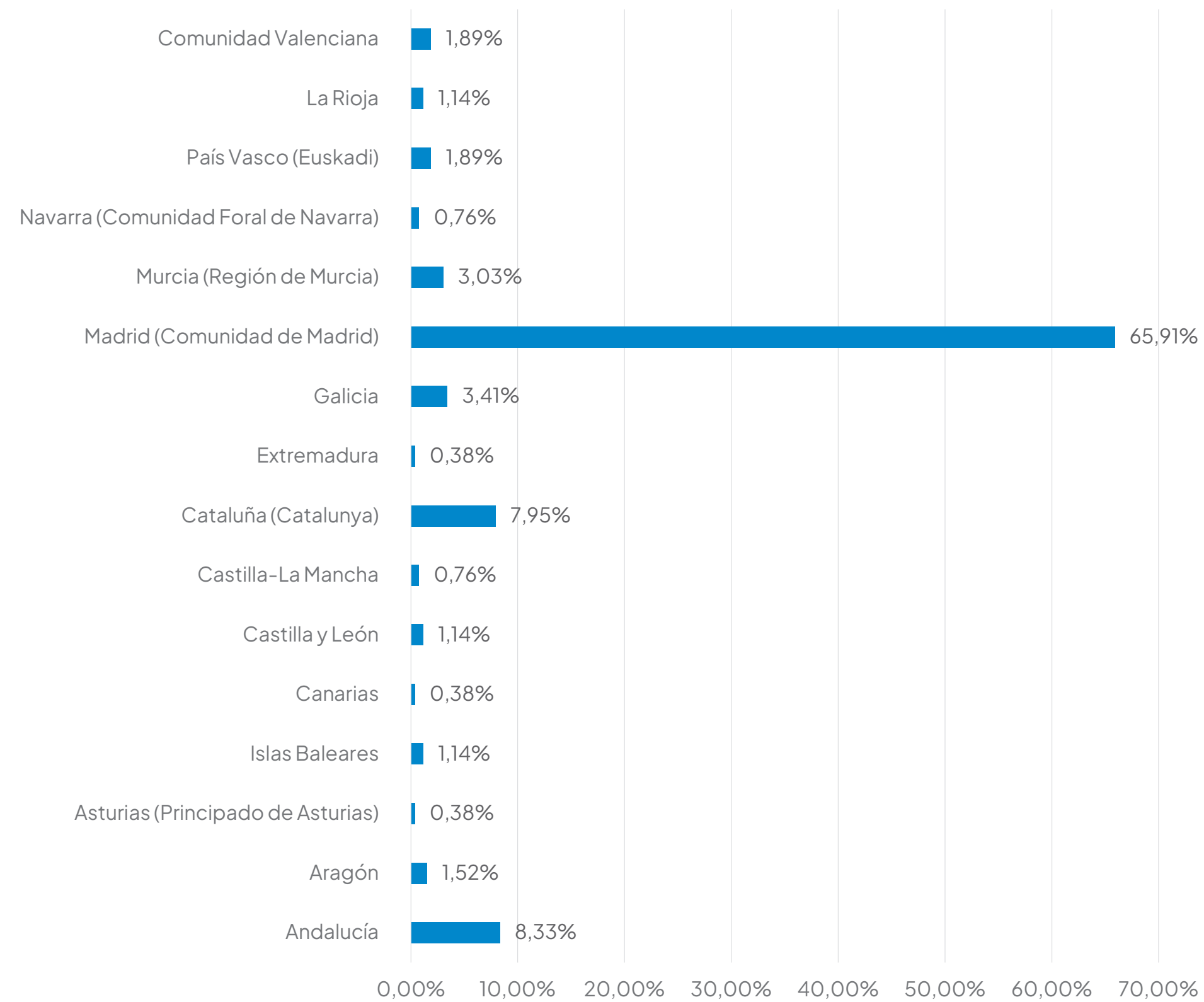
Entre los sectores más representados se encuentran la industria manufacturera, las actividades profesionales, científicas y técnicas, el comercio al por mayor y al por menor, así como las actividades financieras y de seguros, cada uno con una participación destacada en torno al 10% en las respuestas. Esta diversificación sectorial evidencia la complejidad y la amplitud del entramado empresarial, así como la importancia de considerar las particularidades y necesidades de cada sector en el análisis de las perspectivas de empleo y las demandas laborales.

En conclusión, la amplia diversidad de sectores representados en las respuestas a la encuesta subraya la importancia de adoptar un enfoque integral y multidisciplinario al abordar las tendencias y desafíos del mercado laboral. La inclusión de una variedad de actividades empresariales enriquece la validez y la relevancia del estudio al proporcionar una visión completa y equilibrada de las dinámicas empresariales y laborales en el contexto actual.

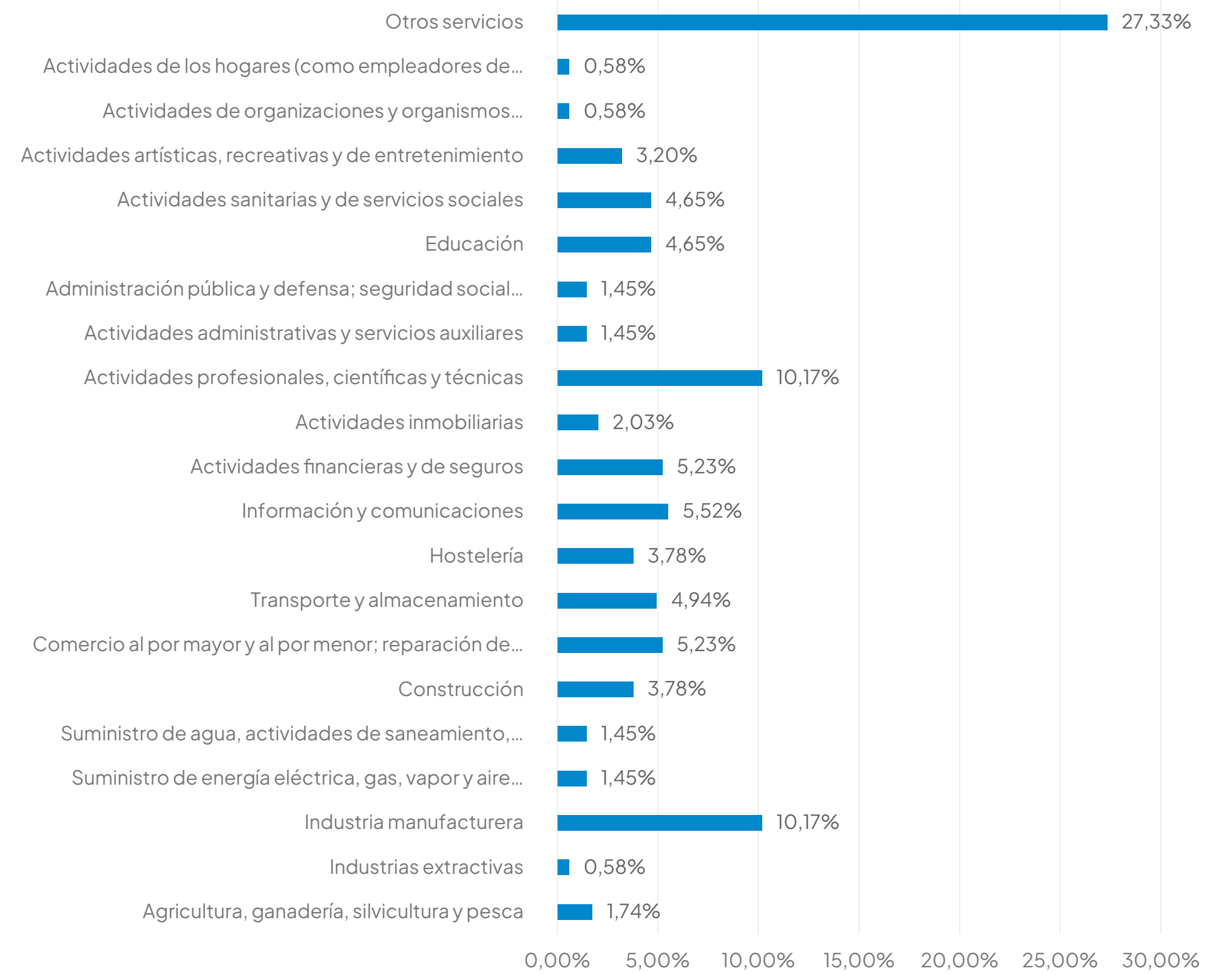
Apertura a otros países por primer año



Cobertura total – EP+D 2024 reúne voces y perspectivas de cada rincón de España



Distribución amplia y variada – Un reflejo de todos los sectores





Perspectivas de contratación

Optimismo moderado de las perspectivas de crecimiento y contratación

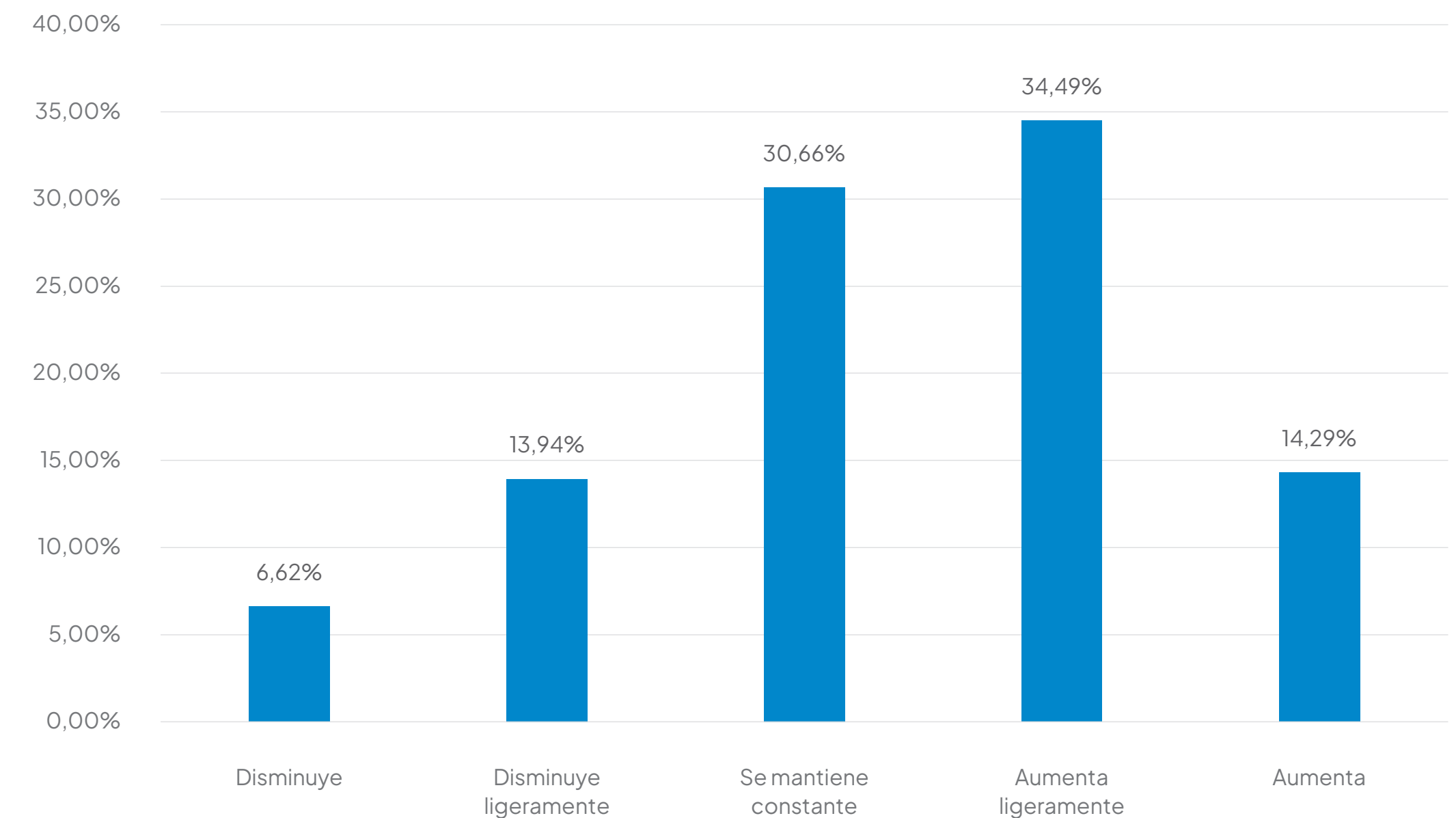
¿Invitación para el optimismo? ¿Viviremos unos próximos meses generosos en contrataciones? ¿O tendremos que seguir esperando para que lo vean nuestros ojos?

Los resultados sobre las expectativas de contratación para el año 2024 revelan una variedad de perspectivas entre los encuestados. Si bien existe una proporción considerable de respuestas positivas que anticipa un aumento en el volumen de contratación, con el 34,49% esperando un aumento ligeramente y el 14,29% previendo un aumento significativo, esta tendencia optimista se ve contrarrestada por un grupo significativo que espera una disminución, ya sea leve (13,94%) o más marcada (6,62%). No obstante, un porcentaje importante de los encuestados (30,66%) anticipan que el volumen de contratación se mantendrá constante, lo que sugiere una percepción de estabilidad en el mercado laboral para el año en cuestión.

Estas divergentes expectativas pueden estar influenciadas por una serie de factores económicos y sociales, incluidos el rendimiento del mercado laboral en el año anterior, las tendencias macroeconómicas, las políticas gubernamentales y las condiciones específicas de cada industria. Los sectores con un crecimiento sólido o una mayor demanda de habilidades especializadas pueden estar más inclinados a anticipar un aumento en la contratación, mientras que aquellos que experimentan dificultades económicas o cambios estructurales pueden ser más pesimistas en sus previsiones. Además, las expectativas individuales están moldeadas por la percepción de la inestabilidad política y social de nuestro país.

Perspectivas de contratación

En comparación con el año 2023, ¿espera que el volumen de contratación aumente, disminuya o se mantenga constante en este año 2024?



En resumen, la encuesta proporciona una instantánea reveladora de las percepciones y expectativas de los encuestados con respecto al mercado laboral para los próximos meses. Si bien existe una parte significativa que anticipa un crecimiento en la contratación, esta perspectiva se equilibra con una proporción similar que espera una disminución o una estabilidad en las cifras de contratación.

Para los responsables de la toma de decisiones en recursos humanos y planificación estratégica, estos resultados subrayan la importancia de monitorear de cerca las tendencias del mercado laboral y adaptar las estrategias de contratación en consecuencia para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que puedan surgir en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.



A large, stylized number '5' in a light blue color, positioned on the left side of the slide. It has a thick, rounded font style. The background is a solid dark blue.

La guerra por el Talento

En busca del Talento perdido – Dificultad crítica para encontrar talento

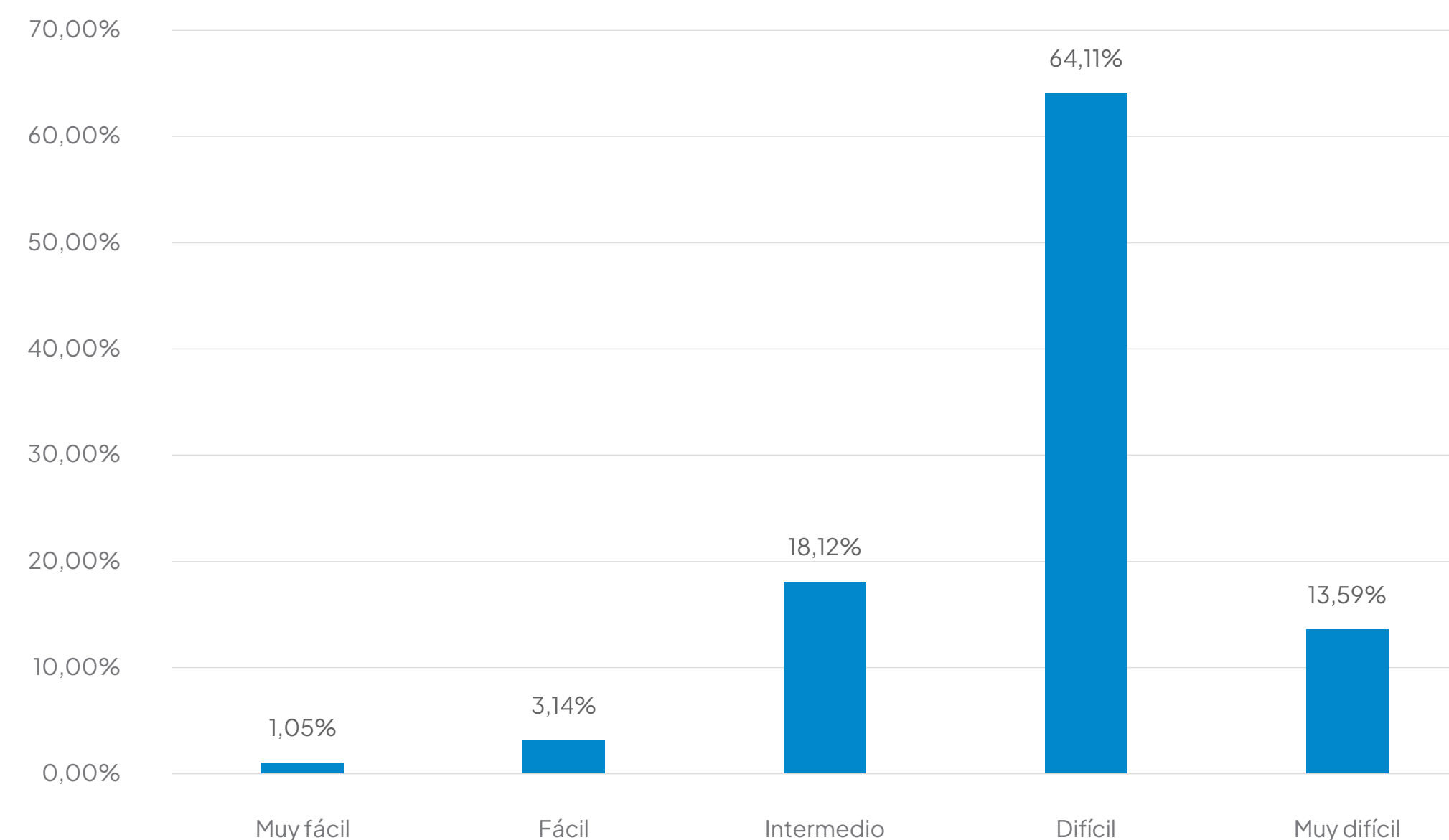
Los resultados muestran una más que preocupante dificultad para encontrar talento adecuado en el mercado laboral actual. De hecho, casi cuatro de cada cinco encuestados califican esta tarea como difícil o muy difícil, lo que sugiere una percepción generalizada de que la búsqueda y selección de talento se ha vuelto cada vez más ardua en el contexto actual.

Esta tendencia puede atribuirse a una serie de factores, que van desde la creciente competencia entre empleadores por los candidatos calificados hasta la rápida evolución de las habilidades requeridas en el mercado laboral, coexistencia de distintas generaciones en nuestras empresas, así como a los cambios demográficos y tecnológicos que influyen en la oferta y la demanda de talento.

El que predominen respuestas que indican dificultad sugiere la necesidad de que las organizaciones adopten enfoques más innovadores y estratégicos para reclutar y retener talento en un entorno laboral altamente competitivo. Esto podría incluir la implementación de estrategias de marca empleadora sólidas, el fortalecimiento de programas de desarrollo y retención de talento interno, así como la búsqueda proactiva de candidatos a través de canales alternativos, como redes sociales profesionales y plataformas de selección especializadas. Además, los resultados de la encuesta resaltan la importancia de la colaboración entre empresas, instituciones educativas y organismos gubernamentales para abordar las brechas de habilidades y facilitar la transición de los candidatos al mercado laboral.

Talento adecuado

En la siguiente escala, desde “Muy fácil” hasta “Muy difícil”, ¿considera que es cada vez más desafiante encontrar el talento adecuado en el mercado laboral actual?



¿Están las áreas de selección y reclutamiento quedándose sin hacer los deberes?

El porcentaje de procesos de selección que no se finalizan debido a la falta de talento necesario revela un desafío de enormes dimensiones en el mercado laboral actual. En un país como España, a la cola europea de tasas de ocupación, los Directores de RR.HH. y Talento reconocen que no son capaces de cerrar uno de cada cinco procesos de selección, lo cual evidencia una brecha sustancial entre la oferta y la demanda de habilidades y competencias en diversas industrias y sectores. Este hallazgo subraya la importancia crítica de abordar las brechas de habilidades y adoptar enfoques innovadores en la búsqueda y retención de talento por parte de las organizaciones.

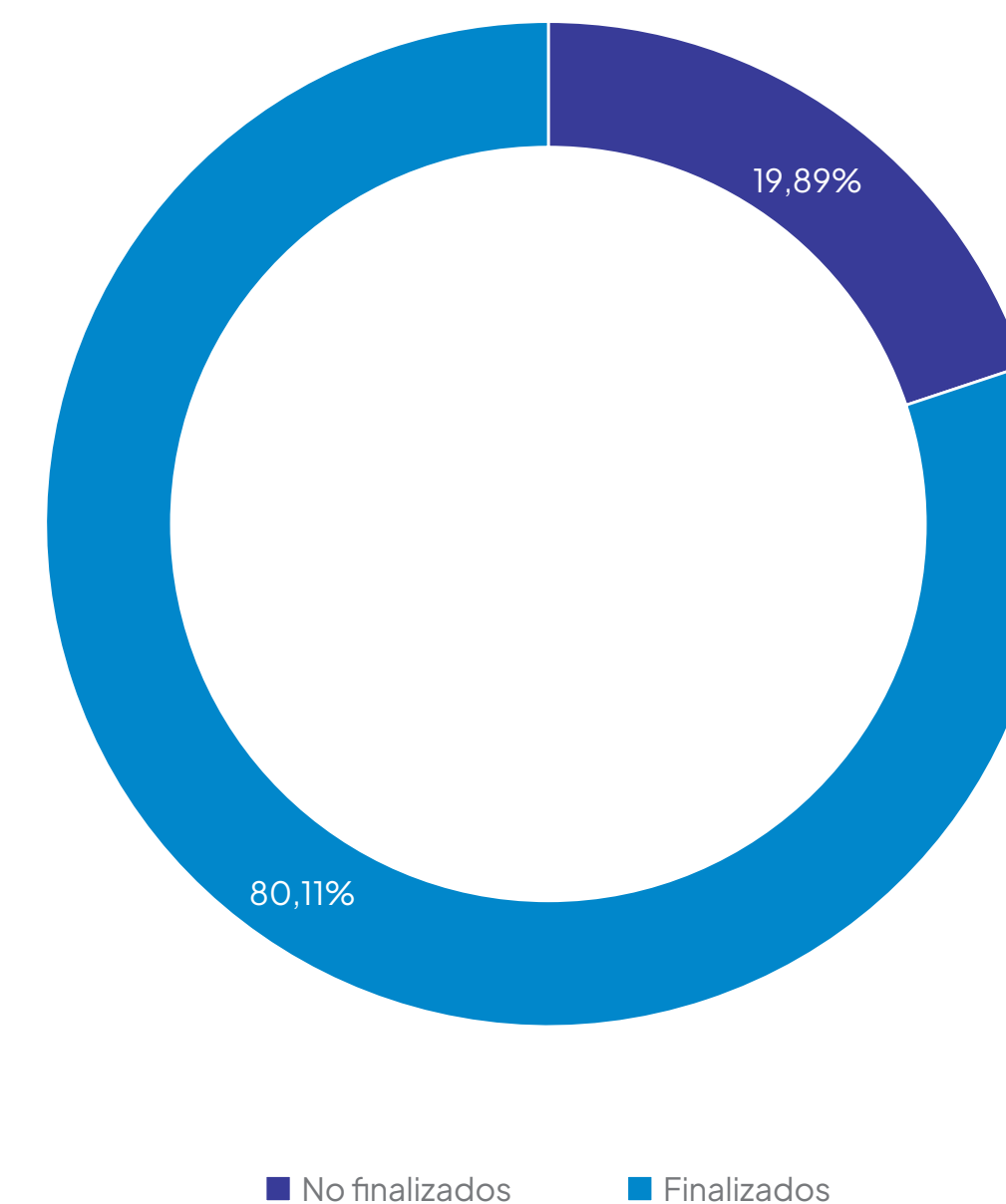
La incapacidad para finalizar un proceso de selección debido a la falta de talento puede tener diversas implicaciones para las empresas, incluida la pérdida de oportunidades de crecimiento y la disminución de la productividad debido a la falta de

recursos humanos cualificados. Además, puede generar costes adicionales asociados con la repetición del proceso de selección y formación de personal. Estos hallazgos destacan la necesidad urgente de implementar estrategias de selección más efectivas, así como de invertir en el desarrollo y retención de talento interno para abordar las necesidades cambiantes del mercado laboral.

El alto porcentaje de procesos de selección que no se completan debido a la falta de talento necesario refleja un desafío nunca visto en el mercado laboral contemporáneo. Para mitigar este problema las organizaciones deben centrarse en la identificación proactiva de habilidades clave, la implementación de programas de desarrollo profesional efectivos y la adopción de enfoques innovadores en el selección y retención de talento.

Procesos no finalizados por falta del talento necesario

¿Qué porcentaje de procesos de selección al año NO se finalizan por no encontrar el talento necesario?



Otra vez se vuelve a suspender y se va con la asignatura de la selección pendiente para septiembre

El porcentaje de procesos de selección que se finalizan con dificultad y/o retraso debido a la escasez de talento necesario resalta un desafío significativo y generalizado en el ámbito de selección. Con casi la mitad de los procesos de selección experimentando dificultades y/o retrasos debido a la falta de talento adecuado, añadido a que directamente uno de cada cinco no se logra cerrar, se evidencia una problemática extendida que afecta a la inmensa mayoría de sectores y empresas, y por ende a la sociedad.

Esta cifra refleja las dificultades inherentes a encontrar candidatos con las habilidades y competencias específicas requeridas para puestos de trabajo particulares, lo que sugiere una discrepancia significativa entre la oferta y la demanda de talento en el mercado laboral actual.

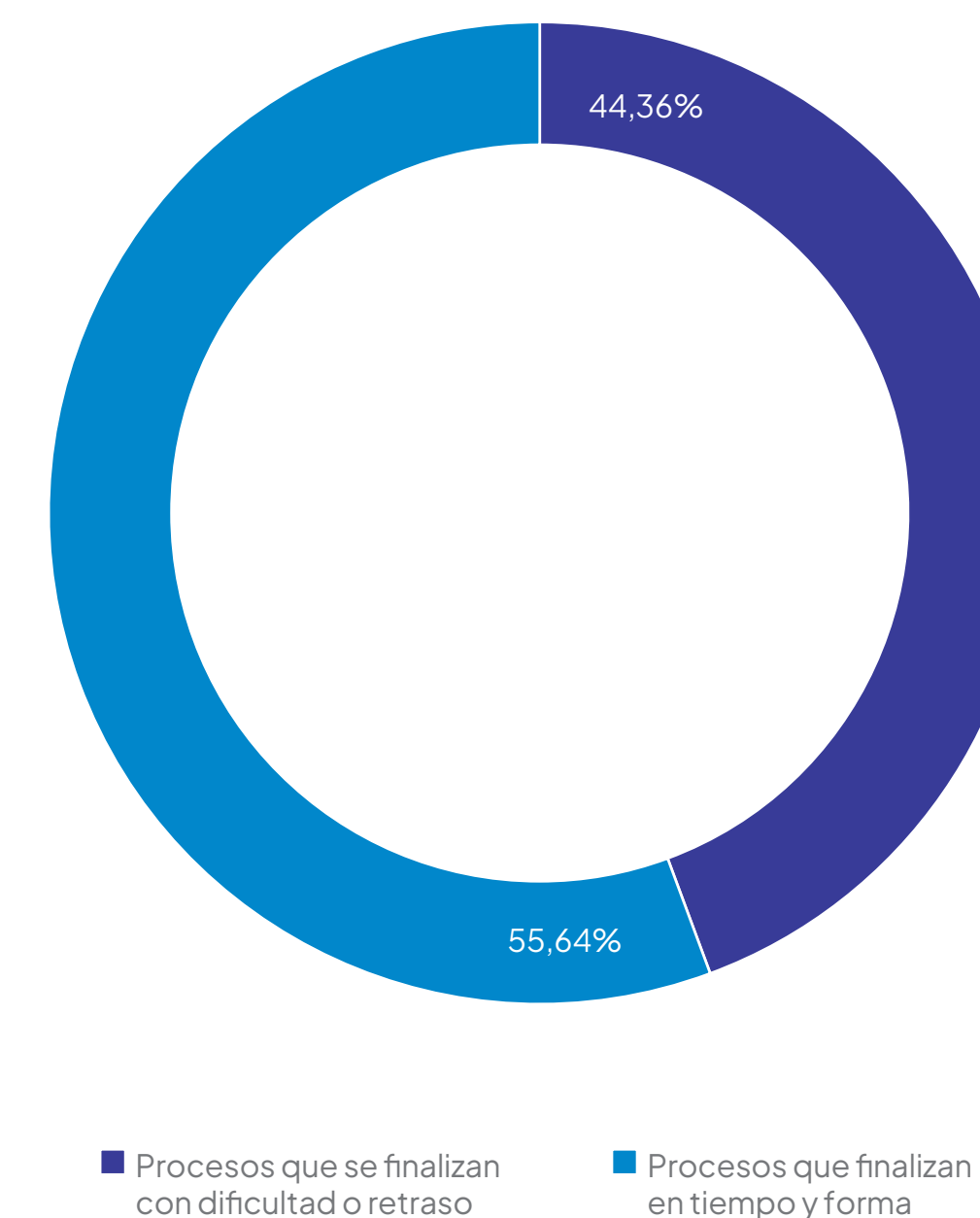
La dificultad para cerrar los procesos de selección y los retrasos de los procesos de selección debido a la escasez de talento están generando una serie de

consecuencias negativas para las organizaciones, incluida la pérdida de oportunidades comerciales, la disminución de la productividad y el aumento de los costes asociados con la repetición del proceso de selección. Además, puede contribuir a la insatisfacción de los empleados existentes al tener que asumir una carga de trabajo adicional mientras se busca llenar las vacantes pendientes. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de abordar las brechas existentes al tener que asumir habilidades y adoptar estrategias efectivas de selección y retención de talento para mejorar la eficiencia y el rendimiento organizacional.

El alto porcentaje de procesos de selección que enfrentan dificultades y/o retrasos, junto a los que no se cierran debido a la escasez de talento necesario destaca la urgente necesidad de adoptar enfoques innovadores y proactivos en la selección y la gestión del talento. Las empresas deben centrarse en la identificación y desarrollo de habilidades clave, así como en la implementación de estrategias de atracción y retención de talento que promuevan un ambiente laboral competitivo y sostenible.

Procesos de selección que se finalizan con dificultad y/o retraso por la escasez del talento necesario

¿Qué porcentaje de procesos de selección al año se finalizan con dificultad y/o retraso por la escasez del talento necesario?



A large, stylized number '6' is rendered in a lighter shade of blue against the dark blue background. The '6' is composed of a thick, rounded stroke for the bottom loop and a straight, tapered stroke for the top, meeting at a sharp point.

El Sistema Educativo español

Es un problema de base que viene de lejos

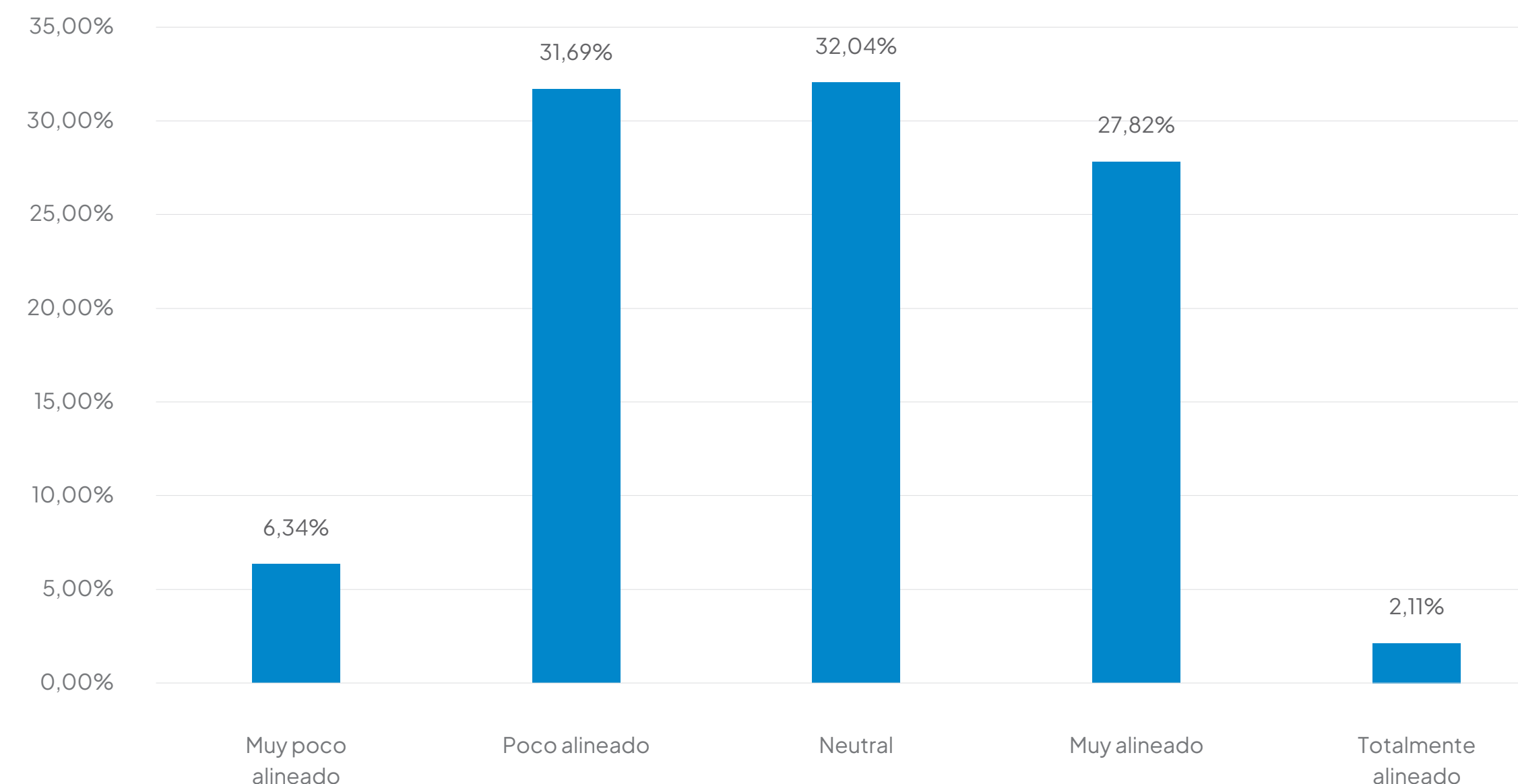
El análisis sobre la alineación de los sistemas educativos con las necesidades de talento de las empresas revela percepciones variadas y distintas entre los encuestados. En primer lugar, en relación con el Sistema de Formación Profesional, la mayoría de los encuestados muestran una inclinación hacia una percepción neutral o desfavorable, con más del 38% considerándolo poco o muy poco alineado con las necesidades de talento de sus empresas. Por otro lado, una proporción considerable opina que está muy o totalmente alineado (29,93%). Este resultado puede indicar una posible discrepancia entre la oferta educativa del Sistema de Formación Profesional y las habilidades y competencias demandadas por las empresas.

En cuanto al Sistema Universitario, nuevamente se observa una tendencia predominante hacia una percepción neutral o incluso más negativa, con casi el 48% de los encuestados considerándolo poco o muy poco alineado con las necesidades de talento de sus empresas. Adicionalmente, la proporción de aquellos que lo ven muy o totalmente alineado es significativamente menor en comparación con el Sistema de Formación Profesional, lo que sugiere una evaluación más crítica de la contribución de la educación universitaria a las demandas del mercado laboral.

Por último, en relación con las Escuelas de Negocio, los resultados muestran una tendencia distinta, con una mayoría significativa de encuestados considerando que están alineadas o totalmente alineadas con las necesidades de talento de sus empresas (47,35%). Esta percepción puede atribuirse a la naturaleza más aplicada y orientada al mercado de este tipo de instituciones, que suelen ofrecer programas de educación ejecutiva y formación específicamente diseñados para satisfacer las demandas del sector empresarial.

El Sistema de Formación Profesional

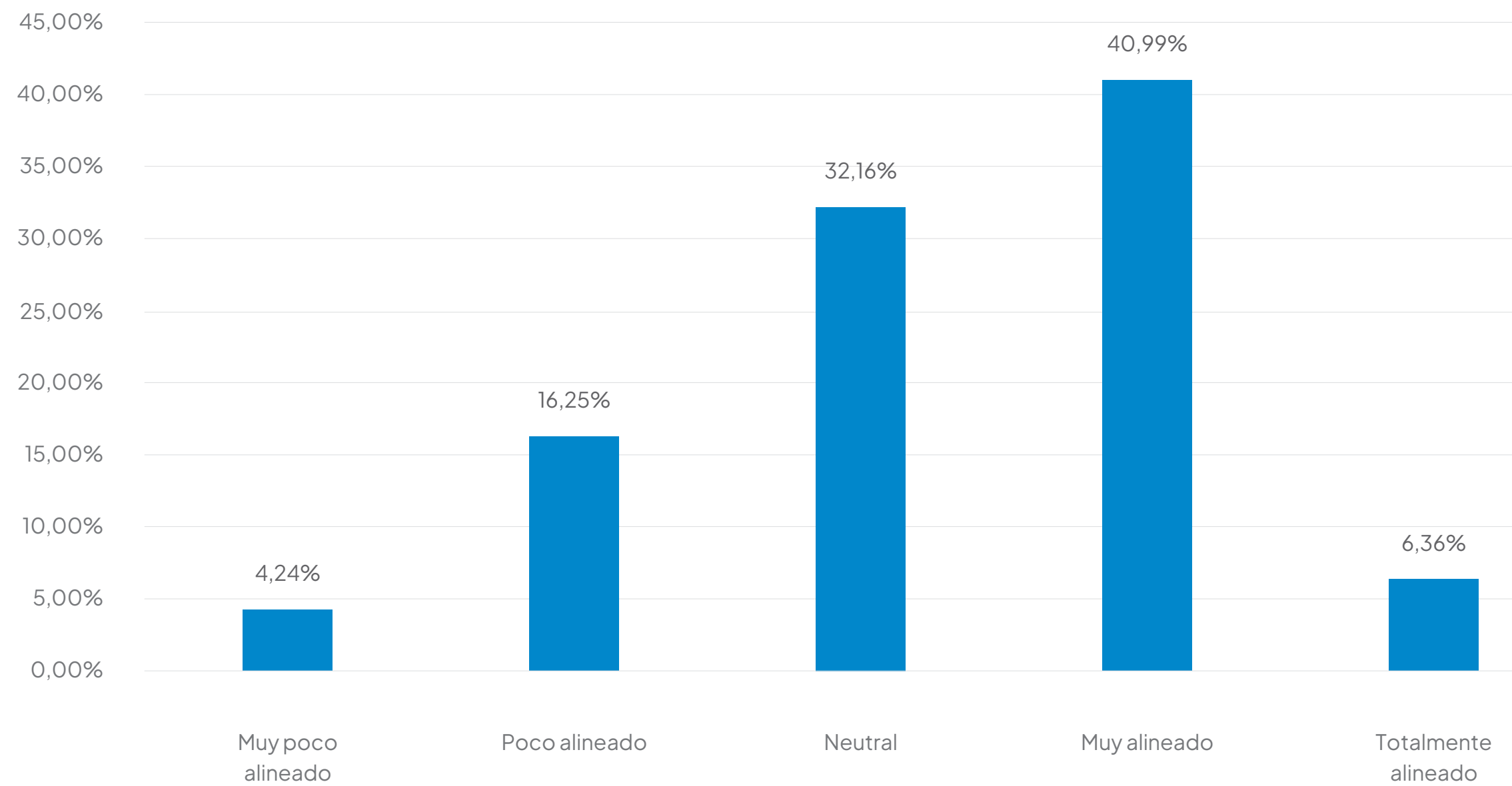
¿Cómo considera que el sistema educativo de la formación profesional está alineado con las necesidades actuales de talento de su empresa?



En resumen, estos hallazgos constituyen una clara llamada de atención y destaca la importancia de evaluar críticamente la efectividad de los sistemas educativos en la preparación de los individuos para el mercado laboral y sugieren la necesidad de colaboración entre los sectores académico y empresarial para garantizar una mejor alineación entre la educación y las necesidades de talento.

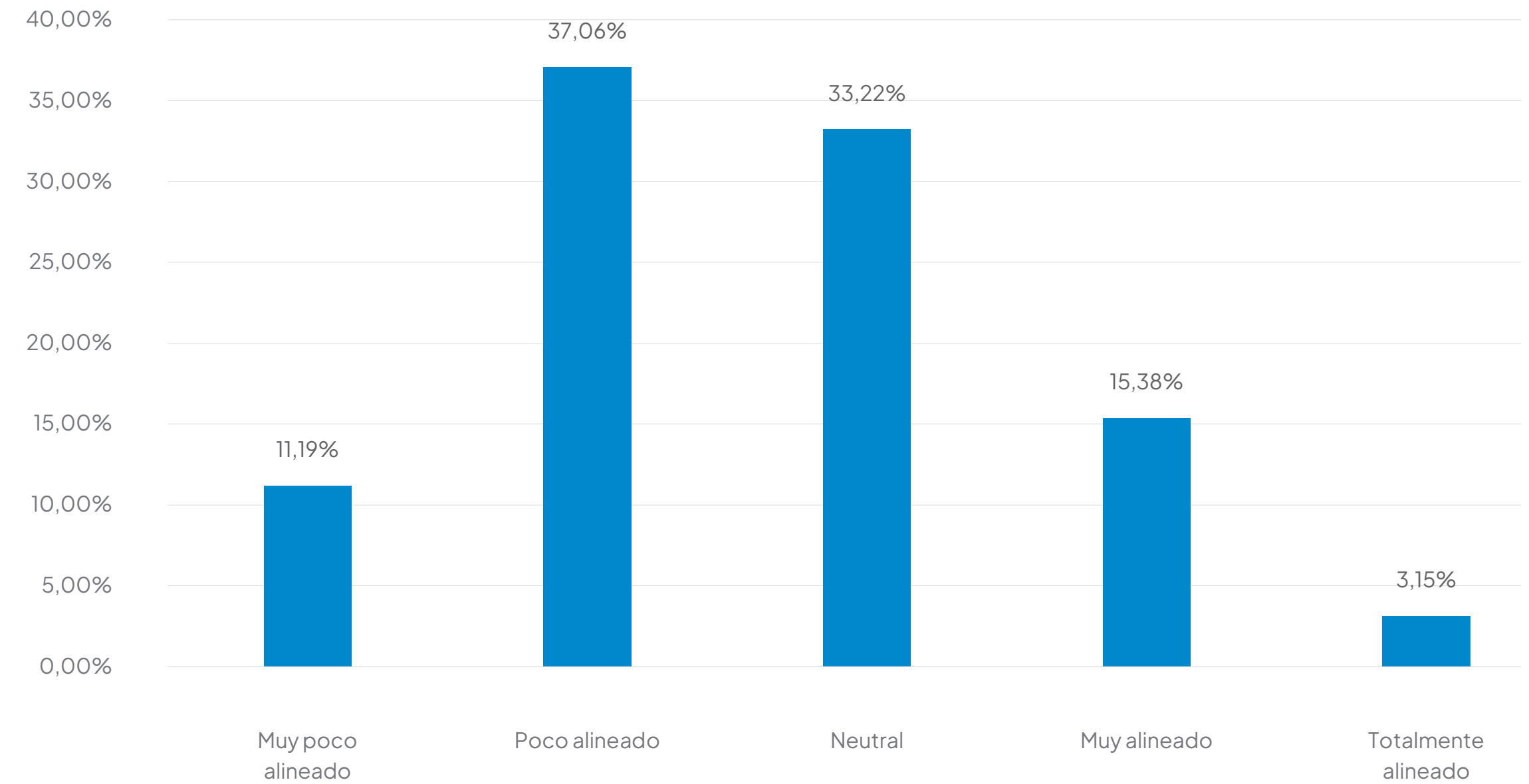
Las Escuelas de Negocio

¿Cómo considera que el sistema educativo de las Escuelas de Negocio está alineado con las necesidades actuales de talento de su empresa?



El Sistema Universitario

¿Cómo considera que el sistema educativo Universitario está alineado con las necesidades actuales de talento de su empresa?





Los idiomas

“Bienvenido Mr Marshall”

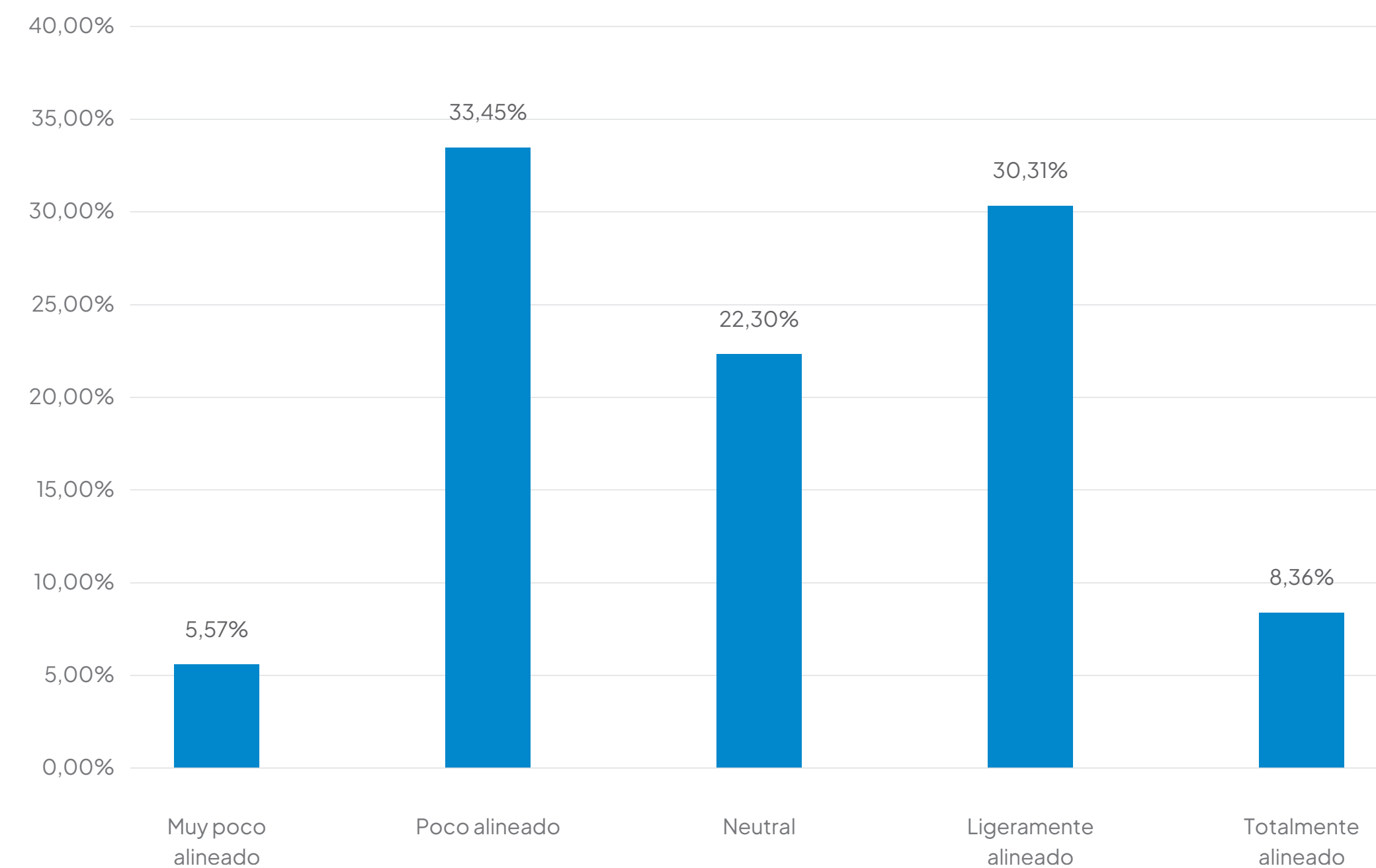
Hace solo 38 años que España forma parte del privilegiado grupo de países componentes de la Unión Europea y casi 70 años de ganarnos un sitio en la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta encuesta refleja que siete décadas después nuestros candidatos y nuestro mercado laboral aún tienen espacio de mejora respecto a las habilidades y conocimientos lingüísticos.

El nivel de idiomas de los candidatos con relación a las necesidades de talento de la empresa revela una distribución diversa de percepciones entre los encuestados. La mayoría de los participantes (uno de cada tres) expresaron una percepción de que el nivel de idiomas de los candidatos está poco alineado con las necesidades actuales de la empresa. Esta tendencia se ve respaldada por la considerable proporción (30,31%) que considera el nivel de alineación como ligeramente adecuado. Sin embargo, es notable que un porcentaje significativo (casi uno de cada cinco encuestados) adopte una postura neutral, lo que sugiere una falta de consenso o una percepción de ambigüedad en la alineación entre los idiomas de los candidatos y las necesidades de talento de la empresa. La percepción predominante de que el nivel de idiomas de los candidatos está poco alineado podría indicar una brecha entre las habilidades lingüísticas requeridas por la empresa y las habilidades presentes en el grupo de candidatos evaluados.

Los resultados de la encuesta destacan la importancia de abordar la alineación entre el nivel de idiomas de los candidatos y las necesidades de talento de la empresa. Las organizaciones pueden beneficiarse de estrategias que fomenten el desarrollo de habilidades lingüísticas relevantes y proporcionen oportunidades para la formación y el perfeccionamiento continuo de idiomas específicos. Además, es crucial que las empresas evalúen regularmente sus necesidades de talento con relación a las habilidades lingüísticas requeridas y ajusten sus procesos de selección y desarrollo de talento en consecuencia, a fin de garantizar una alineación óptima y fortalecer su competitividad en un entorno laboral globalizado.

Idiomas de los candidatos

En la siguiente escala, desde “Muy poco alineado” hasta “Totalmente alineado”, ¿cómo considera que el nivel de idiomas de los candidatos está alineado con las necesidades actuales de talento de su empresa?



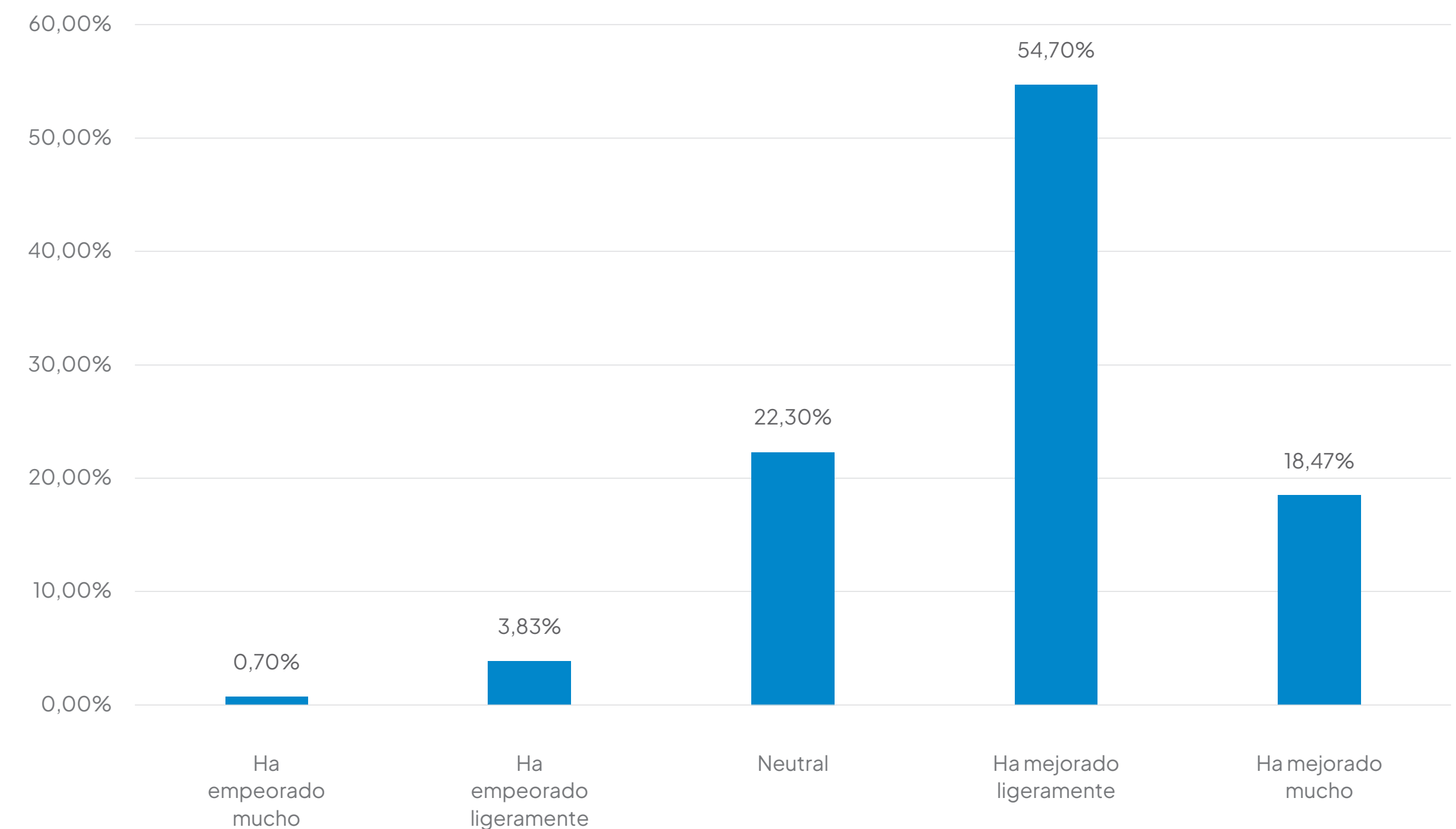
Al menos parece que vamos en la dirección adecuada

El análisis de los resultados de la encuesta sobre la evolución del nivel de idiomas de los candidatos con relación a las crecientes demandas lingüísticas de la empresa revela una tendencia generalmente positiva. La mayoría de los participantes (algo más de la mitad) perciben que el nivel de idiomas de los candidatos ha mejorado ligeramente en los últimos años, mientras que un porcentaje considerable (casi uno de cada cinco encuestados) considera que ha mejorado mucho. Esta percepción positiva puede interpretarse como un indicio alentador de que los candidatos están respondiendo de manera efectiva a las demandas cada vez más exigentes de habilidades lingüísticas en el entorno laboral actual.

Aunque la mayoría percibe una mejora, es crucial que las organizaciones continúen monitoreando de cerca esta evolución y tomen medidas proactivas para garantizar que los candidatos estén debidamente equipados con las habilidades lingüísticas necesarias para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual. Esto puede implicar iniciativas de desarrollo de habilidades, programas de formación y selección estratégicos para asegurar una fuerza laboral diversa y competente en términos lingüísticos.

Evolución de idiomas en los candidatos de su empresa

En la siguiente escala, desde “Ha empeorado mucho” hasta “Ha mejorado mucho”, ¿cómo considera que el nivel de Idiomas de los candidatos ha evolucionado en los últimos años teniendo en cuenta las necesidades cada vez más demandantes de idiomas de su empresa?





El talento senior

El drama del Talento Senior. La plaga silenciosa, la discriminación por razones de edad. Lo llaman edadismo

El análisis sobre la consideración de la estructura de edad de la plantilla y las distintas franjas de edad previo a la apertura de un proceso de selección revela una tendencia predominante hacia la no consideración de estos factores por parte de las empresas. La gran mayoría de los participantes (64,81%) indican que sus empresas no tienen en cuenta la estructura de edad de la plantilla ni las distintas franjas de edad al anticipar la criba de los candidatos. Este hallazgo sugiere una falta de enfoque estratégico en la gestión de la diversidad generacional en el proceso de selección.

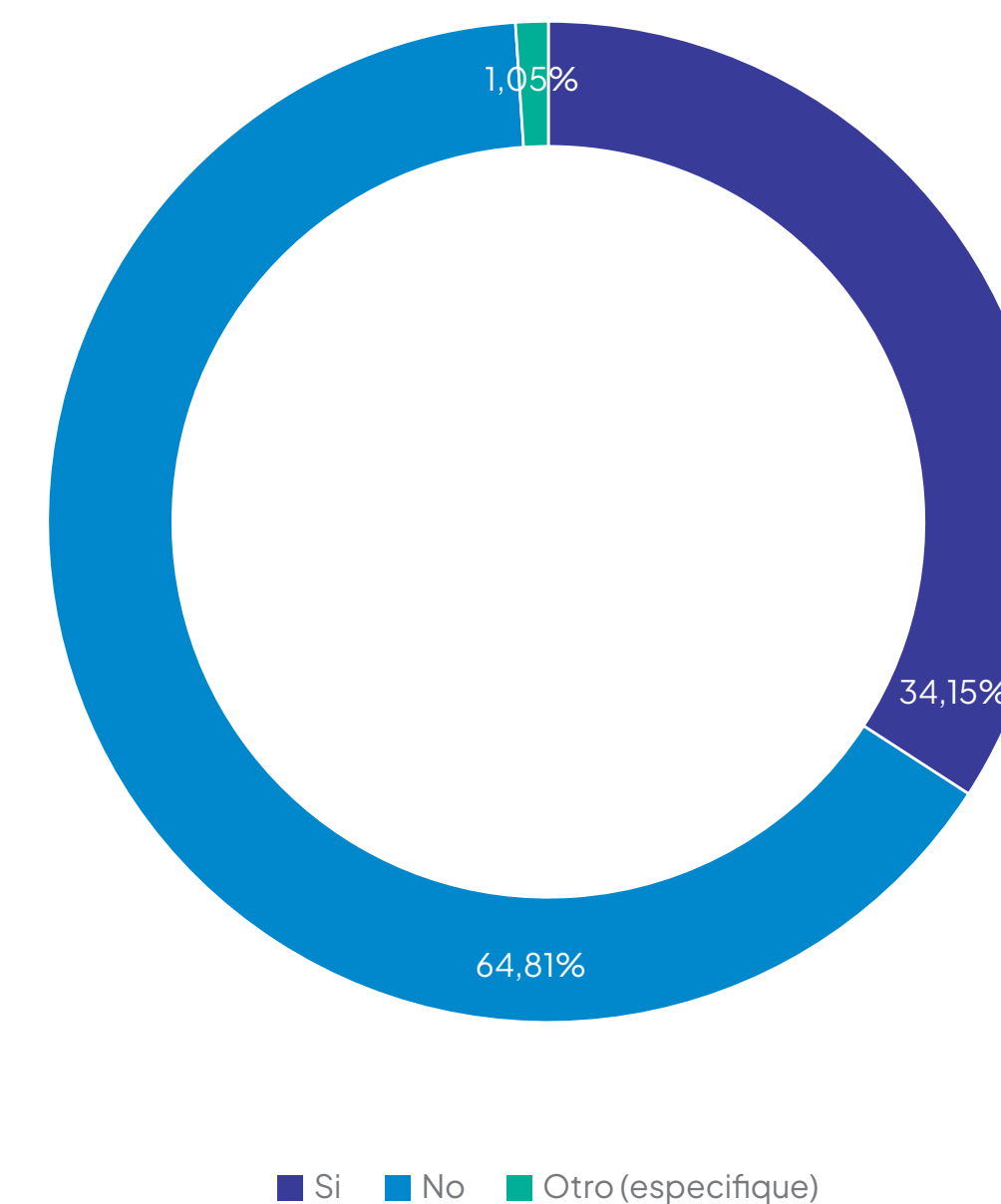
Es importante reconocer que la inclusión de la variable de edad en la planificación de la selección de personal puede ofrecer beneficios significativos para las empresas. Considerar la estructura de edad de la plantilla y las diferentes franjas de

edad puede permitir una mejor alineación entre las necesidades de la empresa y las características y preferencias de los candidatos potenciales. Además, esta práctica puede contribuir a la creación de equipos más diversos y equilibrados, que a su vez puedan impulsar la innovación y la productividad organizacional.

Los resultados de la encuesta subrayan la importancia de sensibilizar a las empresas y a la sociedad sobre la relevancia de considerar la estructura de edad de la plantilla y las distintas franjas de edad en los procesos de selección. Es fundamental que las organizaciones adopten enfoques más inclusivos y estratégicos en la gestión de la diversidad generacional, reconociendo el valor que cada grupo de edad puede aportar al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

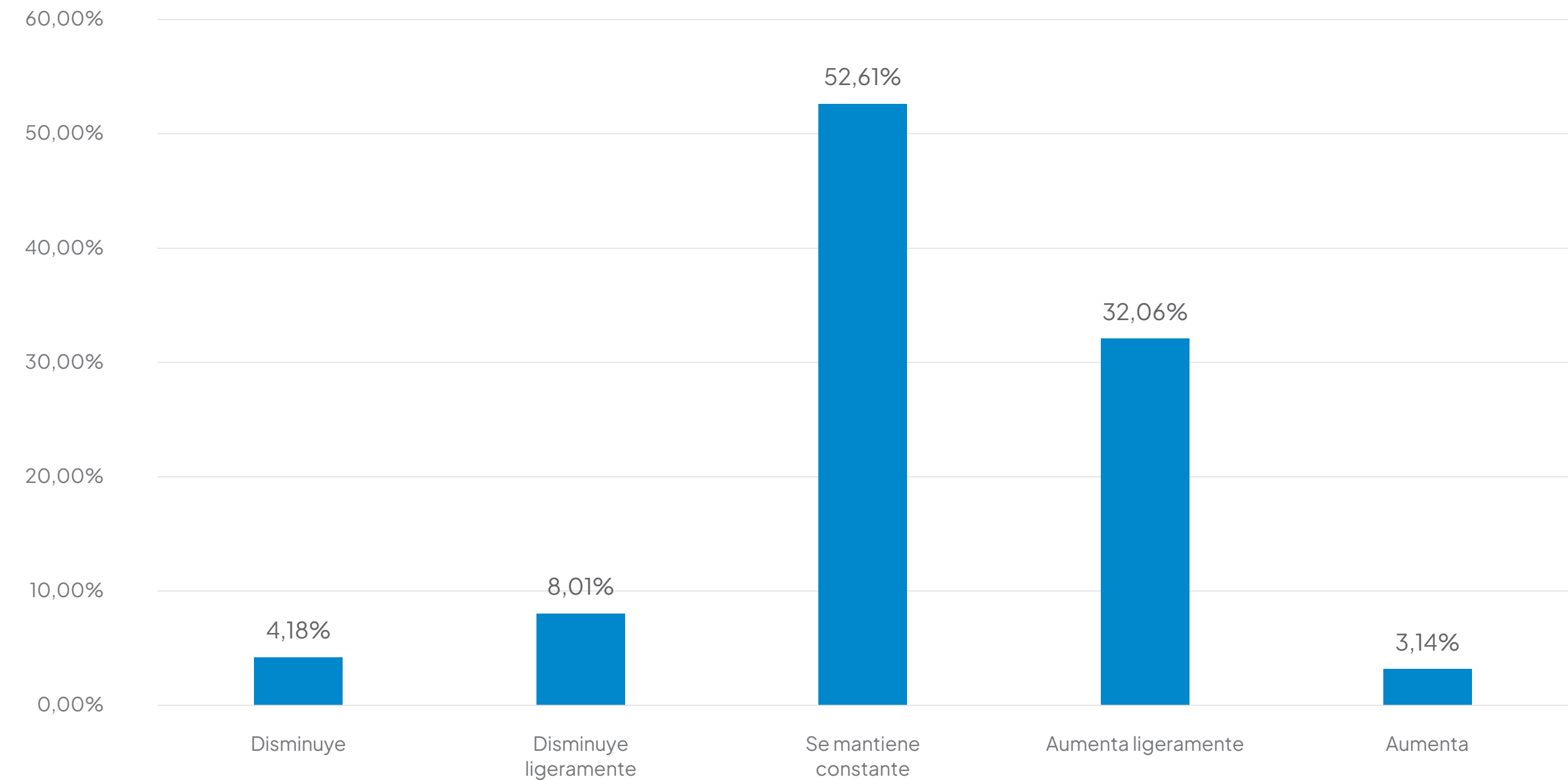
Estructura de edad

Previo a la apertura de un proceso de selección, ¿tenéis en cuenta en su empresa la estructura de edad de la plantilla y las distintas franjas de edad para anticipar la criba de los candidatos?



Aumenta el talento Senior

En comparación con el año pasado, ¿espera que el volumen de talento Senior aumente en este año 2024?



Las expectativas con respecto al volumen de contratación de talento senior para el año 2024 revelan una percepción mayoritaria de estabilidad en este segmento del mercado laboral. Con más de la mitad de los encuestados (52,61%) anticipando que el volumen de contratación de talento senior se mantendrá constante en comparación con el año anterior, se sugiere una continuidad en la disponibilidad de profesionales con experiencia en roles senior. Sin embargo, esta percepción de estabilidad puede reflejar una confianza general en la oferta de talento senior y en la capacidad de las empresas para retener a sus empleados de alto nivel.

Es un clamor que la sociedad, los entes públicos y las empresas deben apostar por la diversidad y, más específicamente, por sacar partido de las sinergias que proporcionan el talento senior.

A pesar de la tendencia hacia la estabilidad, también se observa un segmento significativo de encuestados (32,06%) que anticipan un aumento ligero en el volumen de talento senior para el año 2024. Este hallazgo puede interpretarse como un indicio positivo de un posible crecimiento en la demanda de profesionales con experiencia en roles de liderazgo y alta especialización, lo que podría reflejar un tenue optimismo. Sin embargo, es importante destacar que una minoría (3,14%) espera un aumento significativo, lo que sugiere una percepción más moderada en cuanto al incremento del talento senior en el mercado laboral.

Los resultados de la encuesta ofrecen una visión matizada sobre las expectativas con respecto al volumen de talento senior para el año 2024, con una mayoría previendo estabilidad y un segmento considerable anticipando un ligero aumento. Por último, estas conclusiones subrayan la importancia de una gestión proactiva del talento senior por parte de las organizaciones, tanto en términos de retención como de selección, para adaptarse a las dinámicas cambiantes del mercado laboral y garantizar el éxito a largo plazo.

A large, stylized number '9' in a lighter shade of blue, positioned on the left side of the image. The '9' is composed of a circular top and a vertical stem that curves at the bottom.

Las nuevas generaciones

Síntomas que demuestran que en RR.HH. súbitamente nos hemos hecho viejos

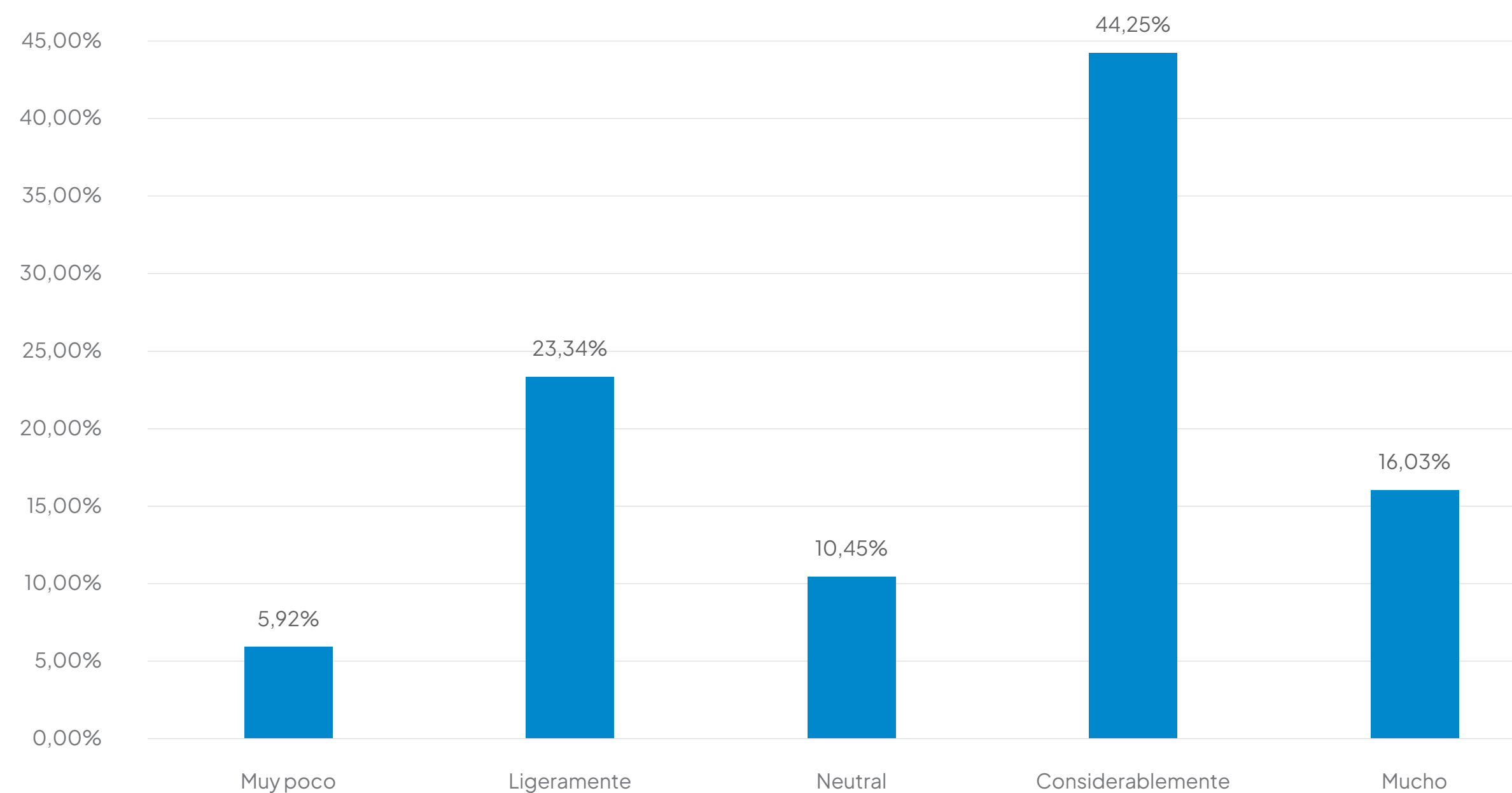
Existe una preocupación generalizada entre los encuestados con respecto a los procesos de selección de personal, en cuanto estos se ven afectados por el valor que las nuevas generaciones otorgan a la flexibilidad laboral y al equilibrio entre trabajo y vida personal. Con casi el 60% considerando que esta tendencia está complicando los procesos de selección, se evidencia una percepción predominante de que las expectativas cambiantes de los candidatos están generando desafíos adicionales para las empresas en sus esfuerzos de contratación. La misma puede reflejarse en la necesidad de adaptación por parte de las organizaciones a las demandas de una fuerza laboral en evolución y un mercado cada vez más competitivo.

El hecho de que una proporción considerable de encuestados (44,25%) haya calificado la influencia de las nuevas generaciones como “considerablemente complicada” sugiere que la búsqueda y selección de candidatos se está volviendo más compleja debido a estas preferencias. Esto puede atribuirse a la necesidad de las empresas de revisar y ajustar sus políticas y prácticas de recursos humanos para atraer y retener a los talentos más adecuados en un contexto donde la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal son altamente valorados.

Estos resultados resaltan la importancia de comprender y adaptarse a las cambiantes expectativas y prioridades de las nuevas generaciones en el lugar de trabajo. Las empresas deben considerar estrategias innovadoras para abordar estas demandas, como la implementación de políticas de trabajo flexibles, programas de bienestar laboral y la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal. Al hacerlo, las organizaciones pueden mejorar su capacidad para atraer, retener y motivar a un talento diverso y capacitado en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.

Flexibilidad laboral en los procesos de selección

En la siguiente escala desde “Muy poco” y hasta “Mucho”, ¿considera que, el hecho de que las nuevas generaciones valoren más la flexibilidad laboral y el equilibrio entre trabajo y vida personal que las generaciones anteriores; está complicando los procesos de selección?





La Inteligencia Artificial

La pregunta de moda... Sí, también en RR.HH. nos preocupa la IA

Es de destacar el horizonte temporal de estas preguntas. Centrándonos en un espacio que va desde ayer hasta dentro de tres años, la percepción de cómo la Inteligencia Artificial (IA) reemplazará y/o cambiará diversos aspectos de las empresas a corto y medio plazo revela una variedad de expectativas y preocupaciones entre los encuestados.

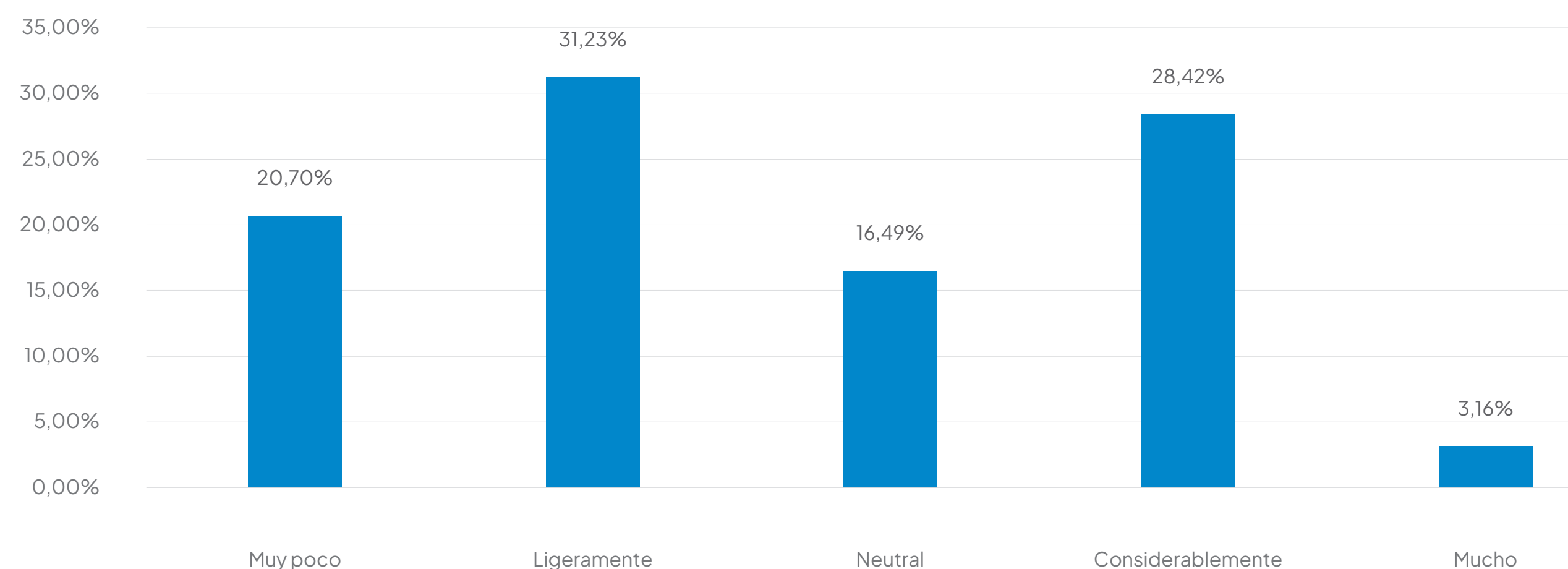
En primer lugar, en relación con el cambio en las posiciones más demandadas, existe una distribución equilibrada de respuestas, con una proporción significativa de encuestados expresando una percepción ligeramente a considerable de que la IA impactará en este aspecto. Este resultado sugiere un reconocimiento generalizado de que la IA afectará la distribución y naturaleza del trabajo en las organizaciones, aunque algunos puedan percibir este cambio como menos significativo.

En segundo lugar, en cuanto al cambio en las competencias y habilidades más demandadas, se observa una tendencia más marcada hacia la percepción de un impacto considerable por parte de la IA. Casi la mitad de los encuestados considera que la IA modificará considerablemente las competencias y habilidades necesarias en la empresa, lo que refleja una anticipación de un cambio significativo en las demandas del mercado laboral en respuesta a la evolución tecnológica.

Finalmente, en el tercer escenario caracterizado por importantes procesos de aprendizaje continuo, la mayoría de los encuestados perciben que la IA tendrá un impacto significativo en este aspecto. Este hallazgo subraya la necesidad percibida de adaptación y desarrollo continuo de habilidades para mantenerse relevantes en un entorno laboral cada vez más automatizado y basado en la tecnología. En conjunto, estos resultados destacan

IA versus las posiciones más demandadas

¿Cómo considera que la Inteligencia Artificial reemplazará y /o cambiará las posiciones más demandadas de su empresa a corto y medio plazo (0-3 años)?

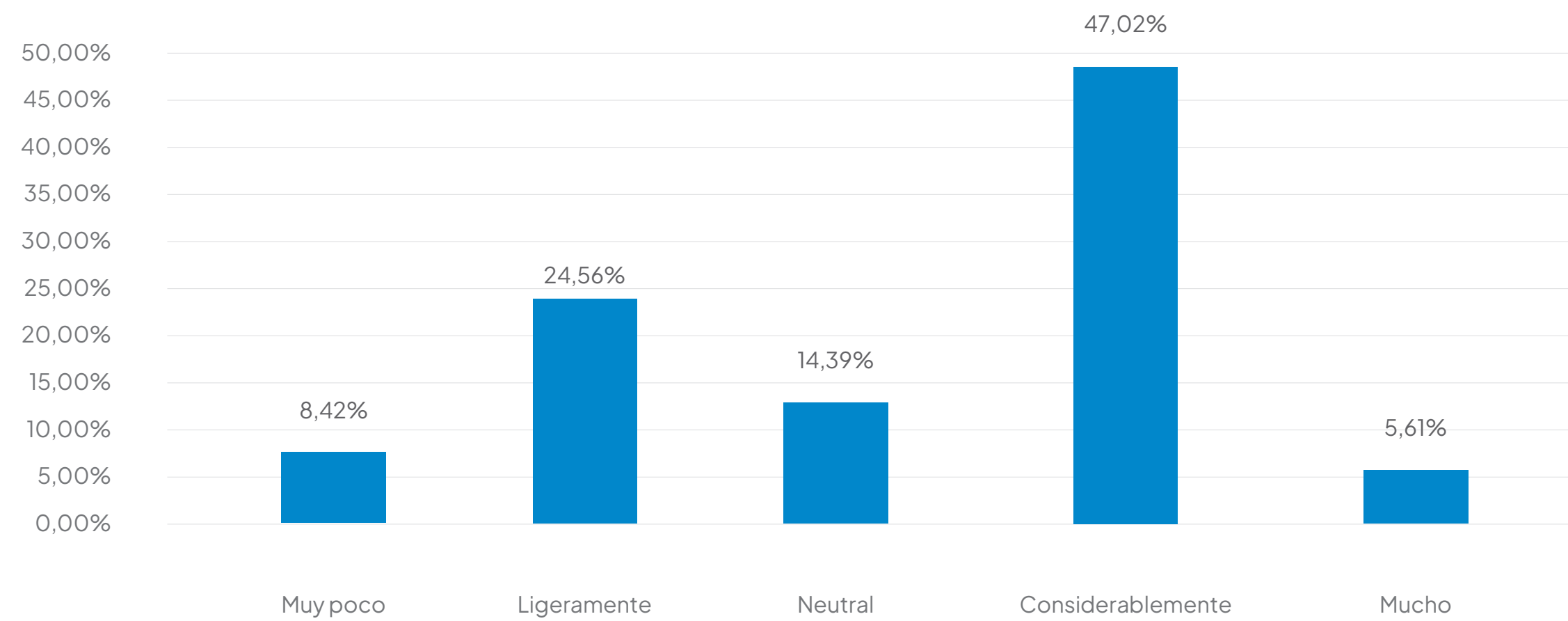


la importancia de la preparación y adaptación de las empresas y los individuos ante los cambios inducidos por la IA, así como la necesidad de inversiones en formación y desarrollo profesional para aprovechar las oportunidades que esta tecnología ofrece.

Y respecto a lo que estás pensando en este momento... Sí, rotundamente sí. En este informe, EP+D 2024, también nos hemos beneficiado de la utilización de la Inteligencia Artificial y sus herramientas en todas sus fases de desarrollo.

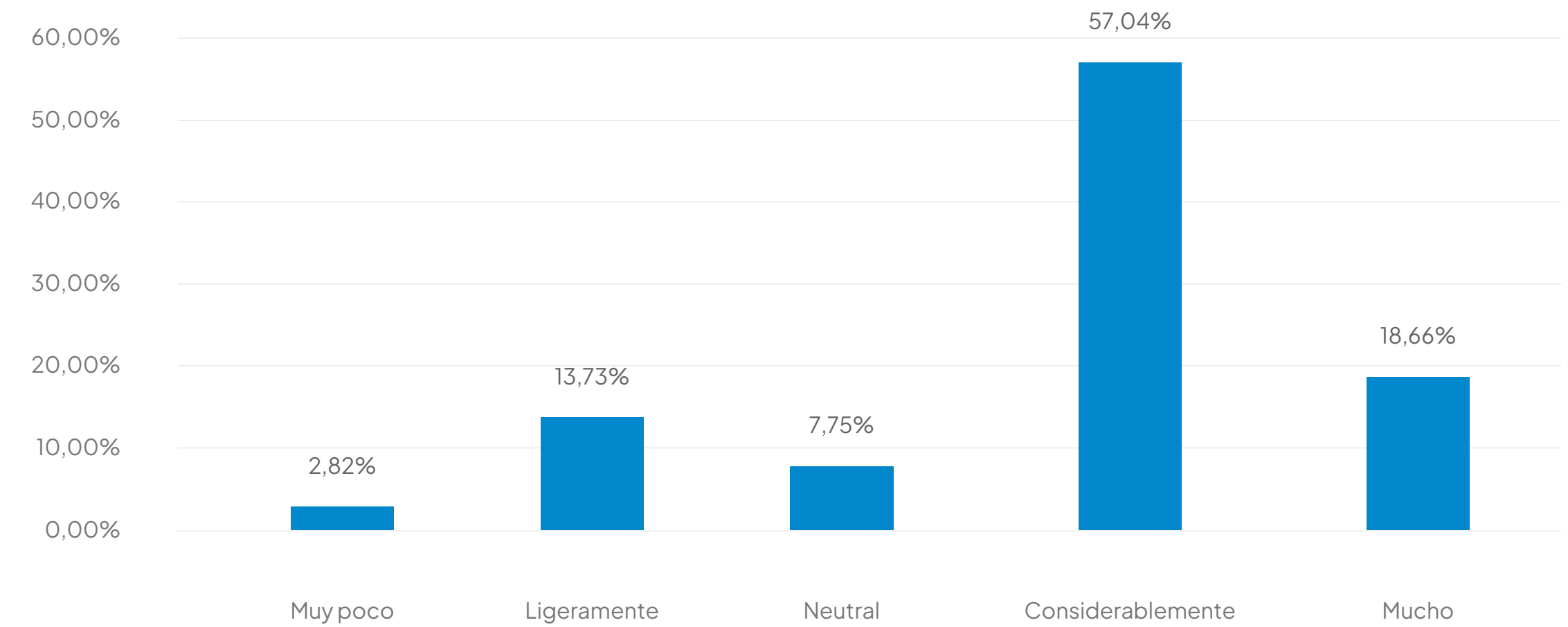
IA versus Competencias y habilidades más demandadas

¿Cómo considera que la Inteligencia Artificial reemplazará y /o cambiará las competencias y habilidades más demandadas de su empresa a corto y medio plazo (0-3 años)?



IA versus procesos de aprendizaje continuo

¿Cómo considera que la Inteligencia Artificial reemplazará y /o cambiará los procesos de aprendizaje continuo ("upskilling" y "reskilling") de su empresa a corto y medio plazo (0-3 años)?





**Los sectores
más demandados**

La pregunta clave del estudio... y probablemente la respuesta que todos esperábamos: Digital & Tecnología

Esta pregunta refleja aquellos sectores que se perciben con más oportunidades de empleo en los próximos años. Como viene siendo una constante en previos estudios, refleja una clara preferencia por los campos relacionados con la tecnología y la digitalización. Con un 23,20% de los encuestados seleccionando “Tecnologías de la Información” y un 22,88% optando por “Digital”, queda patente la percepción de que estos sectores experimentarán un crecimiento significativo en términos de oportunidades laborales. Esta tendencia se alinea con la creciente dependencia de la tecnología en todos los aspectos de la vida y los negocios, lo que genera una demanda continua de profesionales capacitados en áreas como desarrollo de software, análisis de datos y ciberseguridad.

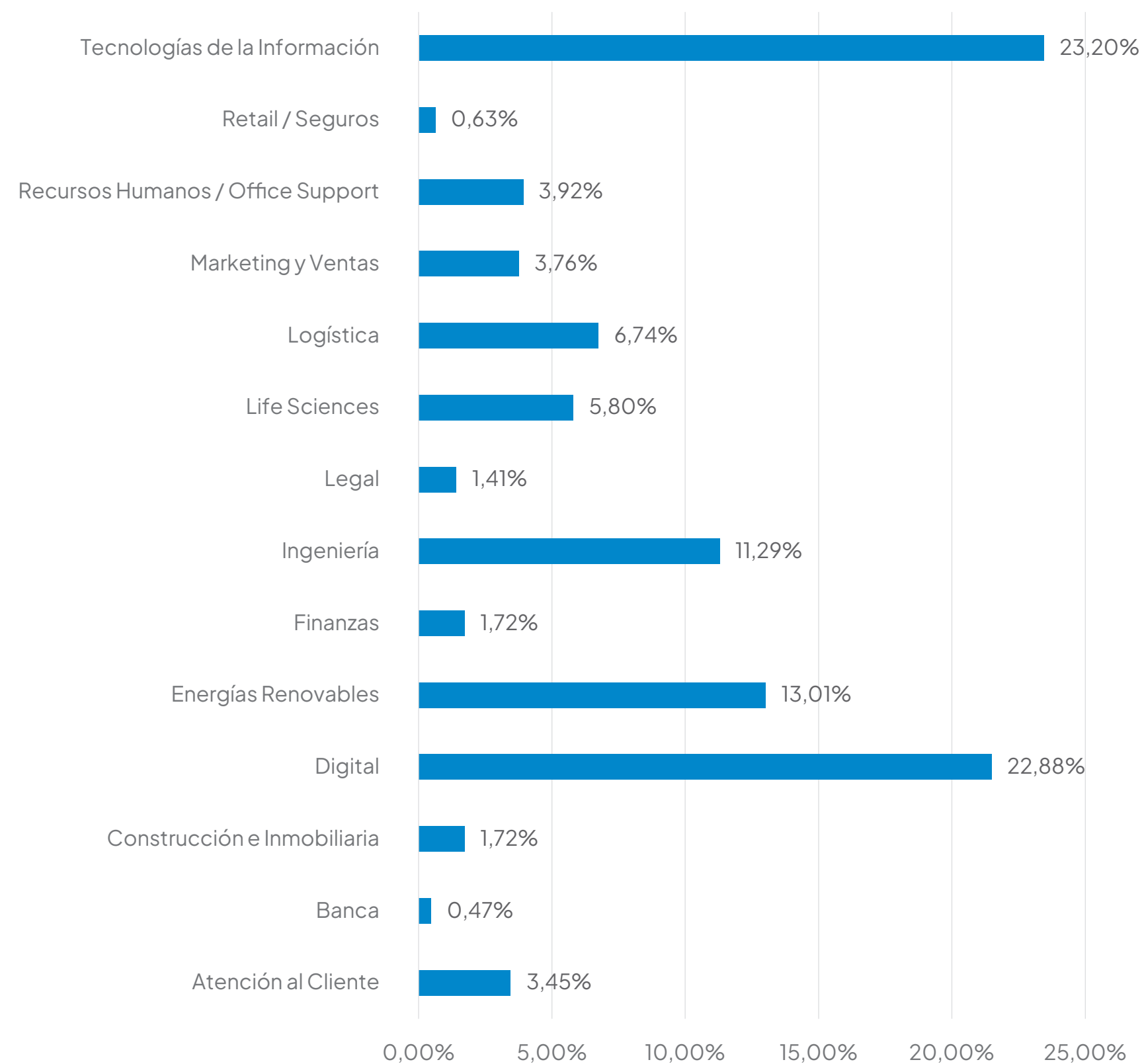
Además, los resultados muestran que en los próximos años otros sectores también son considerados prometedores en términos de oportunidades de empleo. Por ejemplo, “Energías Renovables” e “Ingeniería” recibieron el apoyo del 13,01% y el 11,29% de los encuestados, respectivamente, lo que sugiere un reconocimiento de la creciente importancia de la sostenibilidad y la infraestructura en el panorama laboral. Asimismo, “Logística” y “Life Sciences” también fueron sectores destacados, cada uno con más del 5% de los encuestados seleccionándolos, lo que indica una diversificación en las percepciones sobre las áreas con potencial de crecimiento laboral.

En conclusión, los resultados de la encuesta reflejan una expectativa generalizada de que los sectores relacionados con la tecnología y la innovación liderarán el camino



Sectores con más oportunidades de empleo

De los siguientes sectores seleccione el que cree que tendrá más oportunidades de empleo en los próximos años.



en términos de oportunidades de empleo en los próximos años. Sin embargo, también se reconoce el potencial de otros sectores, como las Energías Renovables, la Ingeniería y las Life Sciences, lo que subraya la importancia de una perspectiva holística al considerar las tendencias laborales futuras y la necesidad de diversificación en la preparación y formación profesional para abordar las demandas cambiantes del mercado.

En las próximas páginas del estudio que tienes entre manos, la primera edición EP+D 2024, se detallan sector por sector aquellas posiciones que por un lado son las más demandadas y, por otra parte, aquellas que entrañan una mayor dificultad a la hora de ser cubierta. El orden no es aleatorio, sino que en él se refleja el interés de los encuestados, al comenzar por el sector de las Tecnologías de la Información -el más demandado- y continúa de forma decrecientemente.

Los dos sectores (Retail/banca) menos demandados no se incluyen en el análisis de las siguientes páginas por representar en conjunto en torno al uno por ciento de los encuestados, careciendo del volumen necesario para poder analizarlo en profundidad.



**Las posiciones
más demandadas**

El futuro que ya está aquí: tecnología / software / data / digital / ciberseguridad

El análisis de las respuestas proporcionadas revela un claro énfasis en las posiciones relacionadas con la tecnología y la analítica de datos en los procesos de selección. La alta demanda de perfiles como Digital Analyst, Data Analyst / Scientist y Ciberseguridad refleja la importancia que las empresas otorgan a la capacidad para comprender y utilizar eficazmente la información digital y proteger sus sistemas de amenazas cibernéticas. Este enfoque en roles especializados en tecnología y datos sugiere una tendencia hacia la digitalización y la necesidad de habilidades técnicas avanzadas en el mercado laboral actual.

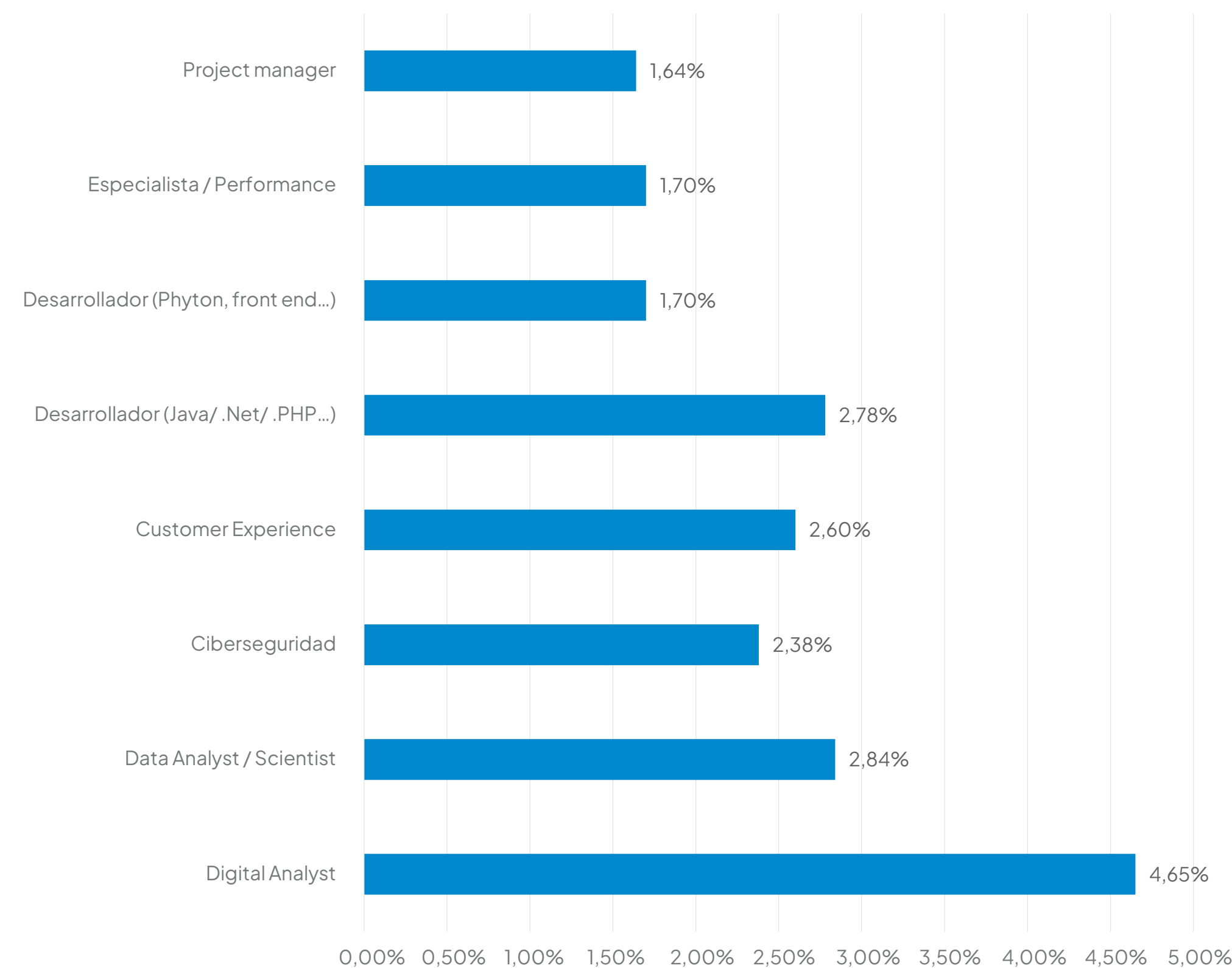
Además de las posiciones tecnológicas, también se observa una atención significativa a las áreas de experiencia del cliente y gestión de proyectos. La presencia de perfiles como Customer Experience y Project Manager en la lista de posiciones más demandadas subraya la importancia que las organizaciones atribuyen a la mejora continua de la experiencia del cliente y a la eficaz gestión de proyectos para alcanzar los objetivos empresariales. Estas áreas reflejan la necesidad de habilidades interpersonales y de gestión para satisfacer las

expectativas del cliente y garantizar la ejecución exitosa de proyectos.

En resumen, las conclusiones derivadas de este análisis muestran una clara tendencia hacia la demanda de habilidades especializadas en tecnología y analítica de datos en el mercado laboral actual. Sin embargo, también se destaca la importancia de contar con competencias relacionadas con la gestión de proyectos y la experiencia del cliente. Estas tendencias reflejan la evolución de las necesidades empresariales en un entorno cada vez más digitalizado y orientado al cliente, donde la capacidad para utilizar eficazmente la tecnología y gestionar relaciones con los clientes se ha vuelto fundamental para el éxito organizacional.

Recordamos que, en las próximas páginas, se detallan sector por sector aquellas posiciones que por un lado son las más demandadas y por otro lado aquellas que entrañan una mayor dificultad a la hora de cubrir. El orden no es aleatorio, sino que reflejan el interés de los encuestados en forma decreciente.

Posiciones consideradas que son las más demandadas en el mercado actual



5

**Las posiciones más
demandadas por sector**

a. Tecnologías de la Información

El sector de la tecnología, allí donde todo el talento vale su peso en oro

El sector de las Tecnologías de la Información es el más demandado de todos los sectores mostrados en este informe EP+D 2024.

El análisis de las posiciones más demandadas en el área de Tecnologías de la Información ofrece una visión integral de las necesidades del mercado actual en términos de habilidades y roles especializados.

Es de destacar la amplia variedad de posiciones existentes (hasta 52) y que en todas ellas haya demanda, claro reflejo del contexto laboral y económico marcado por la tecnología

Sobresale el rol de CyberSecurity Consultant como la posición más demandada, seguido de cerca por Java developer y Python Developer. Estos resultados reflejan la continua relevancia de lenguajes de programación como Java y Python en el desarrollo de software y aplicaciones, así como la creciente importancia de la ciberseguridad en un entorno digital cada vez más complejo y expuesto a amenazas.

Importante reseña para las posiciones relacionadas con el mundo de la ciberseguridad (CSO, Security y CyberSecurity Consultants), pues suponen más de un 15% de las respuestas.

Además, se observa una demanda significativa para roles relacionados con la gestión y análisis de datos, como Data Analyst, Data Engineer y Data Scientist, cada uno representando entre el 3% y el 5% de las respuestas. Estos profesionales desempeñan un papel fundamental en la extracción de información valiosa a partir de grandes conjuntos de datos, proporcionando insights clave para la toma de decisiones estratégicas y el desarrollo de soluciones innovadoras. Su demanda refleja el creciente valor que las empresas otorgan a la inteligencia de datos y la analítica para impulsar el crecimiento y la competitividad.

Por último, se destaca la presencia de roles de liderazgo y gestión, como IT Manager / Director, CSO (Chief Security Officer) y CTO, así como roles especializados en la gestión de infraestructuras y sistemas, como Cloud Architect y DevOps Engineer. Estos roles son cruciales para dirigir y coordinar equipos de tecnología, garantizar la seguridad y disponibilidad de los sistemas, y liderar la implementación de tecnologías emergentes para impulsar la innovación y la eficiencia operativa.

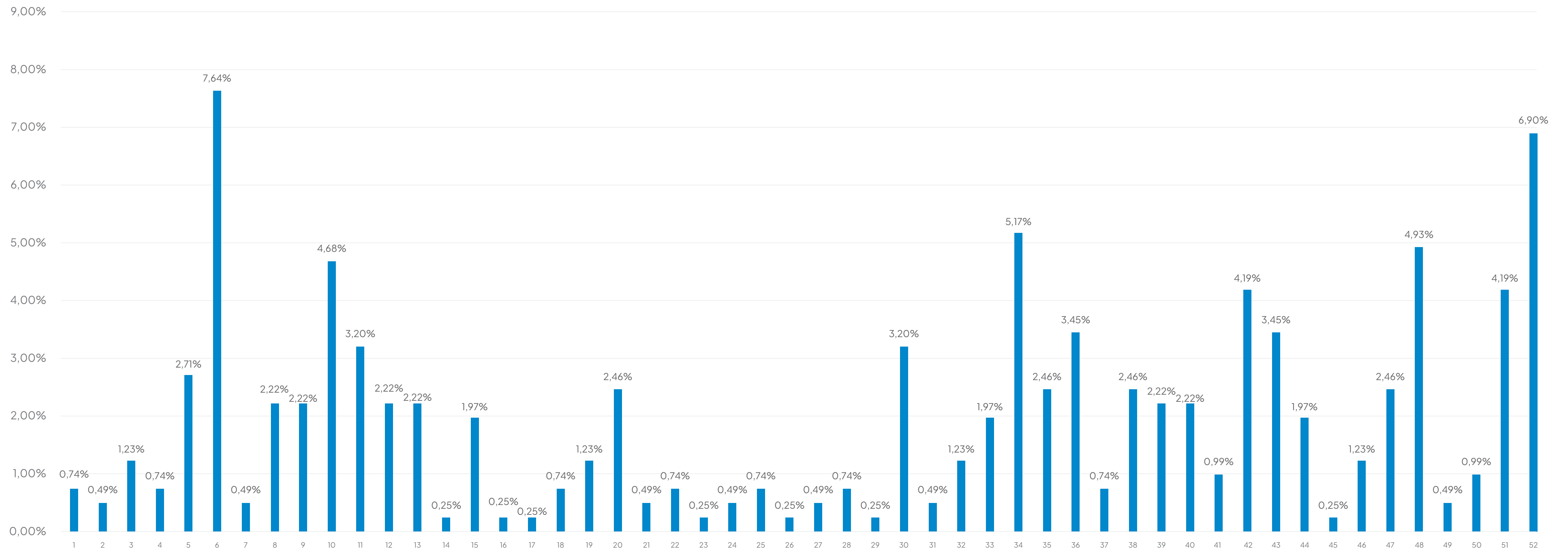
En resumen, el análisis de las posiciones más demandadas en el área de Tecnologías de la Información resalta la importancia de contar con una combinación de habilidades técnicas, analíticas y de liderazgo para satisfacer las necesidades del mercado y mantener la competitividad en la era digital.

Tecnologías de la Información, más demandadas

- | | |
|---|---|
| 1. Otro (especifique) | 27. Sales Manager |
| 2. Helpdesk | 28. Sales Director |
| 3. Network Engineer | 29. Country Manager |
| 4. System Administrator | 30. BI Manager |
| 5. IT Security Consultant | 31. Team Lead |
| 6. CyberSecurity Consultant | 32. Development Manager |
| 7. DBA Oracle / MySQL | 33. CDO (Chief Data Officer) |
| 8. DevOps Engineer | 34. CSO (Chief Security Officer) |
| 9. Cloud Architect | 35. CTO |
| 10. Data Scientist | 36. IT Manager / Director |
| 11. Data Analyst | 37. CEO |
| 12. Data Engineer | 38. Scrum Master |
| 13. Data Architect | 39. CRM developer |
| 14. IT Business Process | 40. ERP developer |
| 15. IT Business Analyst | 41. QA tester / Automation |
| 16. IT Service Delivery Manager | 42. Software Architect |
| 17. Product Owner | 43. RPA developer |
| 18. Product Manager | 44. Mobile apps developer (Android / iOS) |
| 19. Project Manager | 45. Node.js developer |
| 20. BI Consultant | 46. C / C++ developer |
| 21. CRM Consultant | 47. Frontend developer |
| 22. ERP Consultant | 48. Python developer |
| 23. Customer Success | 49. Ruby on Rails developer |
| 24. Presales Manager / Engineer | 50. PHP developer |
| 25. Business Development Manager / Representative | 51. .NET developer |
| 26. Sales Executive | 52. Java developer |

Tecnologías de la Información, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Tecnologías de la Información que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



El análisis de las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Tecnologías de la Información revela una serie de roles que presentan desafíos significativos en el mercado actual. Destacan particularmente los roles de CyberSecurity Consultant, Cloud Architect y Data Scientist, que representan un 7,81%, 4,53% y 3,53% respectivamente. Estas posiciones requieren habilidades altamente especializadas y conocimientos técnicos avanzados en áreas críticas como la seguridad cibernética, la arquitectura en la nube y el análisis de datos, lo que las convierten en roles altamente demandados pero difíciles de cubrir debido a la escasez de talento con las habilidades requeridas.

Además, se identifican roles de liderazgo y gestión, como IT Manager / Director y CTO, que también enfrentan desafíos en cuanto a su cobertura en el mercado laboral actual. Estos roles requieren una combinación única de habilidades técnicas y técnicas de liderazgo para dirigir equipos de tecnología y establecer la dirección estratégica de la organización en términos de tecnología de la información. Su dificultad para ser cubiertos puede atribuirse a la creciente demanda de líderes tecnológicos con una visión estratégica y experiencia comprobada en la gestión de equipos y proyectos de TI.

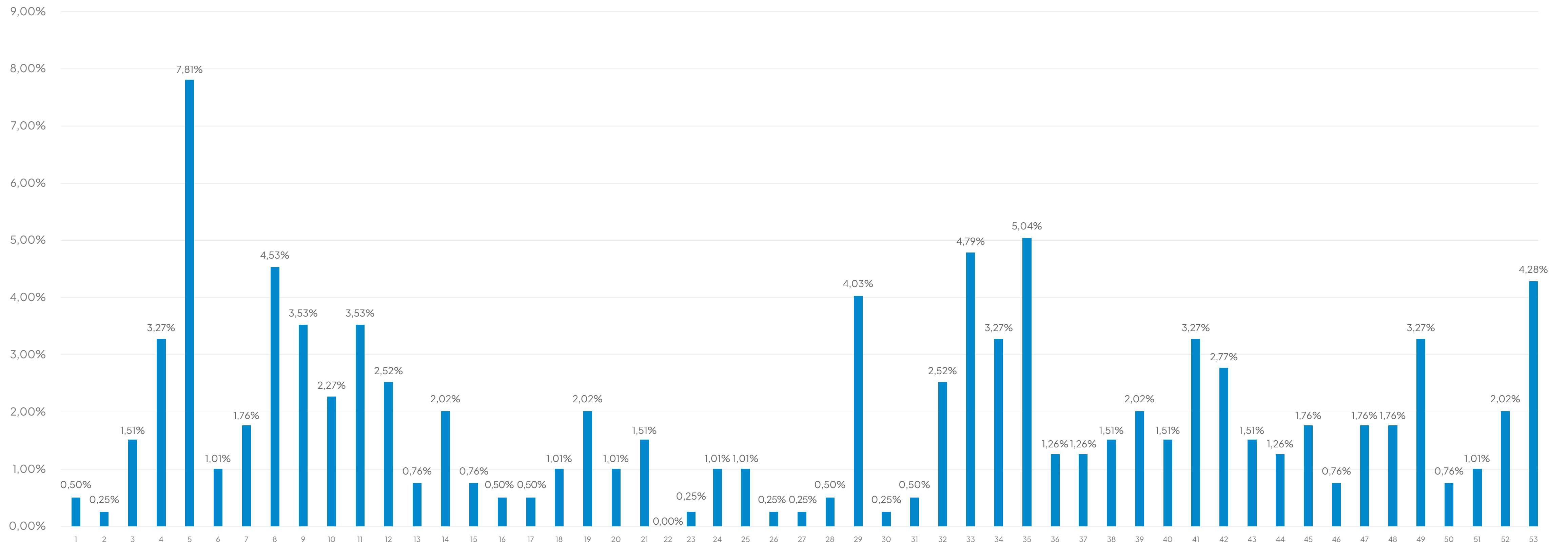
Por último, se observa que roles como Java developer, Python developer y Software Architect también enfrentan desafíos en su cobertura, aunque en menor medida. Esto puede atribuirse a la alta demanda de profesionales con experiencia en lenguajes de programación populares y en la arquitectura de software, lo que resulta en una competencia intensa por el talento especializado en estas áreas.

Tecnologías de la Información, más difíciles de cubrir

- | | |
|---|---|
| 1. Otro (especifique) | 27. Sales Director |
| 2. Helpdesk | 28. Country Manager |
| 3. Network Engineer | 29. BI Manager |
| 4. IT Security Consultant | 30. Team Lead |
| 5. CyberSecurity Consultant | 31. Development Manager |
| 6. DBA Oracle / MySQL | 32. CDO (Chief Data Officer) |
| 7. DevOps Engineer | 33. CSO (Chief Security Officer) |
| 8. Cloud Architect | 34. CTO |
| 9. Data Scientist | 35. IT Manager / Director |
| 10. Data Analyst | 36. CEO |
| 11. Data Engineer | 37. Scrum Master |
| 12. Data Architect | 38. CRM developer |
| 13. IT Business Process | 39. ERP developer |
| 14. IT Business Analyst | 40. QA tester / Automation |
| 15. IT Service Delivery Manager | 41. Software Architect |
| 16. Product Owner | 42. RPA developer |
| 17. Product Manager | 43. Kotlin developer |
| 18. Project Manager | 44. Golang developer |
| 19. BI Consultant | 45. Mobile apps developer (Android / iOS) |
| 20. CRM Consultant | 46. Node.js developer |
| 21. ERP Consultant | 47. C / C++ developer |
| 22. Customer Success | 48. Frontend developer |
| 23. Presales Manager / Engineer | 49. Python developer |
| 24. Business Development Manager / Representative | 50. Ruby on Rails developer |
| 25. Sales Executive | 51. PHP developer |
| 26. Sales Manager | 52. .NET developer |
| | 53. Java developer |

Tecnologías de la Información, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Tecnologías de la Información que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



b. Digital

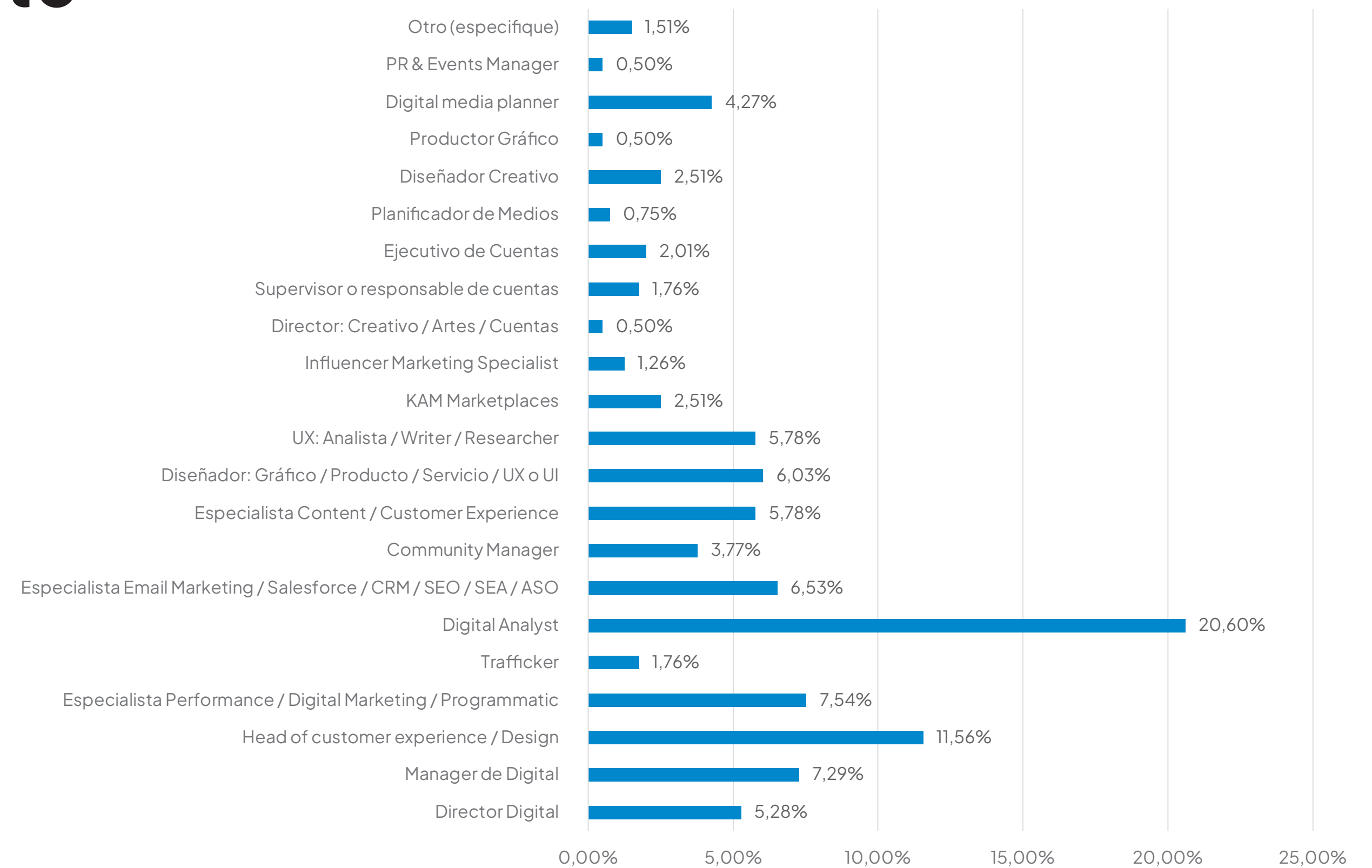
Digital: El mundo de moda y la realidad de mayor crecimiento

El análisis sobre las posiciones más demandadas en el área Digital ofrece una visión detallada de las necesidades de talento en este campo en constante evolución. Entre las opciones proporcionadas, el Digital Analyst emerge como la posición más solicitada, con un significativo 20,60% de los encuestados seleccionándola. Esto indica una creciente demanda de profesionales capaces de analizar y extraer insights significativos de los datos digitales para informar las estrategias y decisiones empresariales. Además, roles como Head of Customer Experience/ Design, Especialista Performance/Digital Marketing/Programmatic y Especialista Email Marketing/Salesforce/CRM/SEO/SEA/ASO también son identificados como altamente demandados, cada uno con un porcentaje considerable de los encuestados seleccionándolos. Esto refleja la importancia de la experiencia del cliente, la eficacia en el marketing digital y la optimización de la presencia en línea para las empresas en la era digital.

Por último, aunque algunas posiciones –como Director Digital y Manager de Digital– recibieron un porcentaje más bajo de selecciones como las más demandadas, la suma de ambas supone un 12,57%. Esto puede indicar una percepción de que estas posiciones están más establecidas en el mercado o que la demanda se concentra en roles más especializados y operativos en el ámbito digital. En resumen, estos resultados ofrecen una visión integral de las necesidades de personal en el área digital, destacando la importancia de desarrollar habilidades especializadas y mantenerse al tanto de las tendencias y tecnologías emergentes para tener éxito en un mercado digitalmente competitivo.

Digital, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área Digital que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



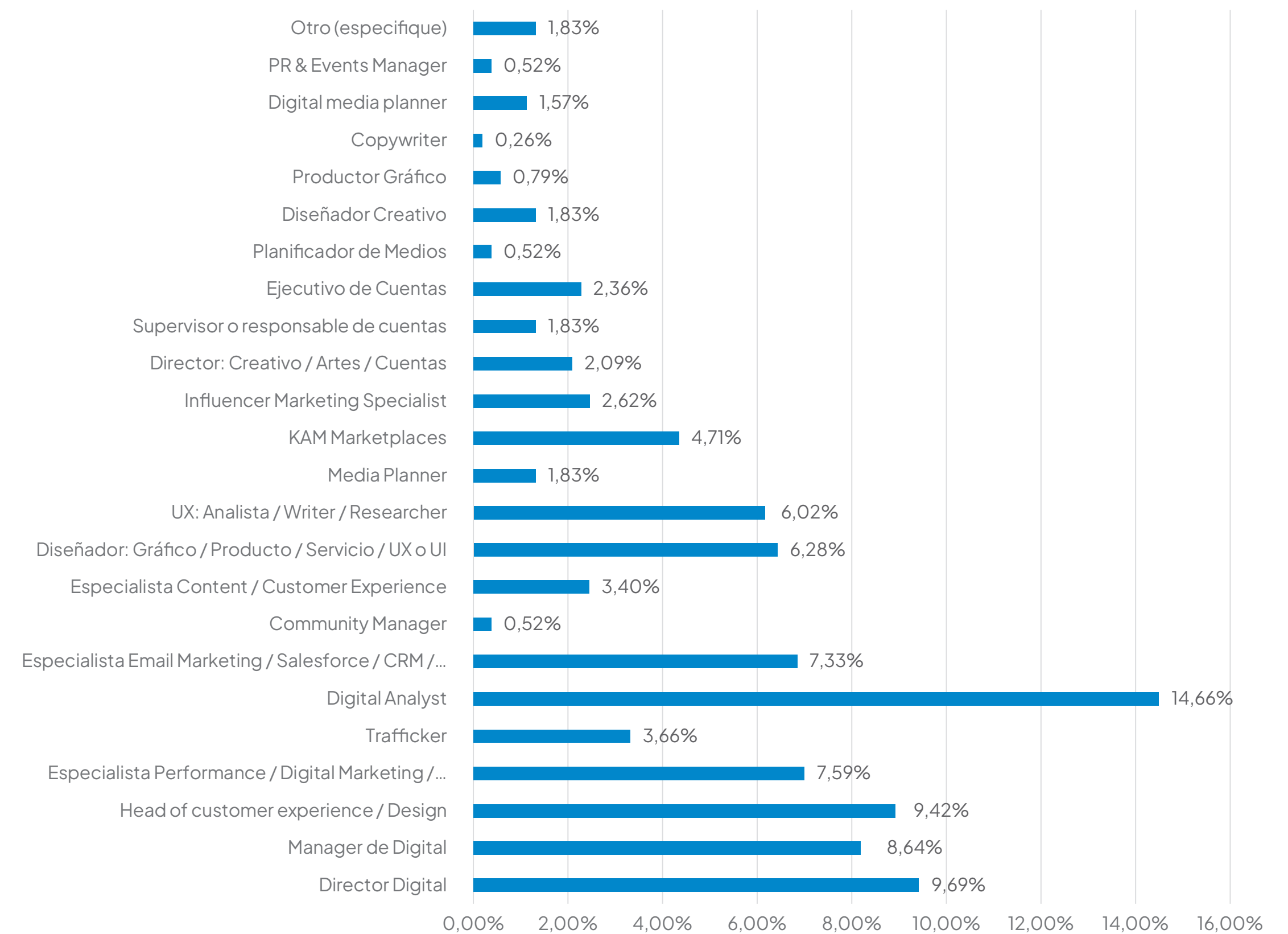
El análisis de los resultados de la encuesta sobre las posiciones más difíciles de cubrir en el área Digital proporciona una perspectiva integral de los desafíos de contratación en este sector en constante evolución. Entre las opciones proporcionadas, el Digital Analyst destaca como la posición más difícil de cubrir, con un significativo 14,66% de los encuestados seleccionándola. Esto sugiere que encontrar profesionales con habilidades analíticas avanzadas y experiencia en la interpretación de datos digitales es un desafío importante para las empresas que buscan optimizar sus estrategias digitales.

Además, roles como Director Digital, Manager de Digital y Head of Customer Experience/Design también son identificados como difíciles de cubrir, cada uno con un porcentaje considerable de los encuestados seleccionándolos. Esto refleja la creciente demanda de líderes y especialistas estratégicos en áreas clave del ámbito digital, como la gestión de proyectos, la experiencia del cliente y el diseño centrado en el usuario.

Por último, es relevante señalar que algunas posiciones menos comunes, como Trafficker y PR & Events Manager, también recibieron un porcentaje de selección como las más difíciles de cubrir. Esto indica que la búsqueda de talento en áreas especializadas dentro del ámbito digital puede ser igualmente desafiante para las organizaciones, destacando la necesidad de estrategias efectivas de selección y retención para atraer y retener profesionales altamente calificados en el mercado actual. En resumen, estos resultados subrayan la importancia de desarrollar y mantener una fuerza laboral especializada y diversa para enfrentar los desafíos del entorno digital en constante cambio.

Digital, más difíciles

Seleccione hasta 3 posiciones del área Digital que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



c. Energías renovables

La revolución verde: transición a la energía renovable

Resumiendo al máximo, la situación en este sector podría concluirse con un “todos los perfiles son muy necesarios”.

Las posiciones más demandadas en el área de Energías Renovables reflejan una distribución diversificada en las preferencias laborales dentro del sector. Entre las posiciones más destacadas se observa un interés considerable en roles de gestión y supervisión, como los Managers de Energías Renovables y los Project Managers, que representan el 5,43% y el 9,05% respectivamente. Esta tendencia sugiere una necesidad de liderazgo y coordinación en proyectos relacionados con la implementación de energías renovables, destacando la importancia de habilidades de planificación y gestión en el mercado actual.

Por otro lado, los datos muestran también una demanda significativa de roles técnicos especializados, como Ingenieros Eléctricos, Ingenieros de Recurso (PV o Wind) y Wind Engineers, que representan el 8,14%, 4,07% y 2,71% respectivamente. Estas cifras resaltan la importancia de la experiencia técnica y la especialización en el diseño, desarrollo y operación de proyectos de energías renovables. La alta demanda de

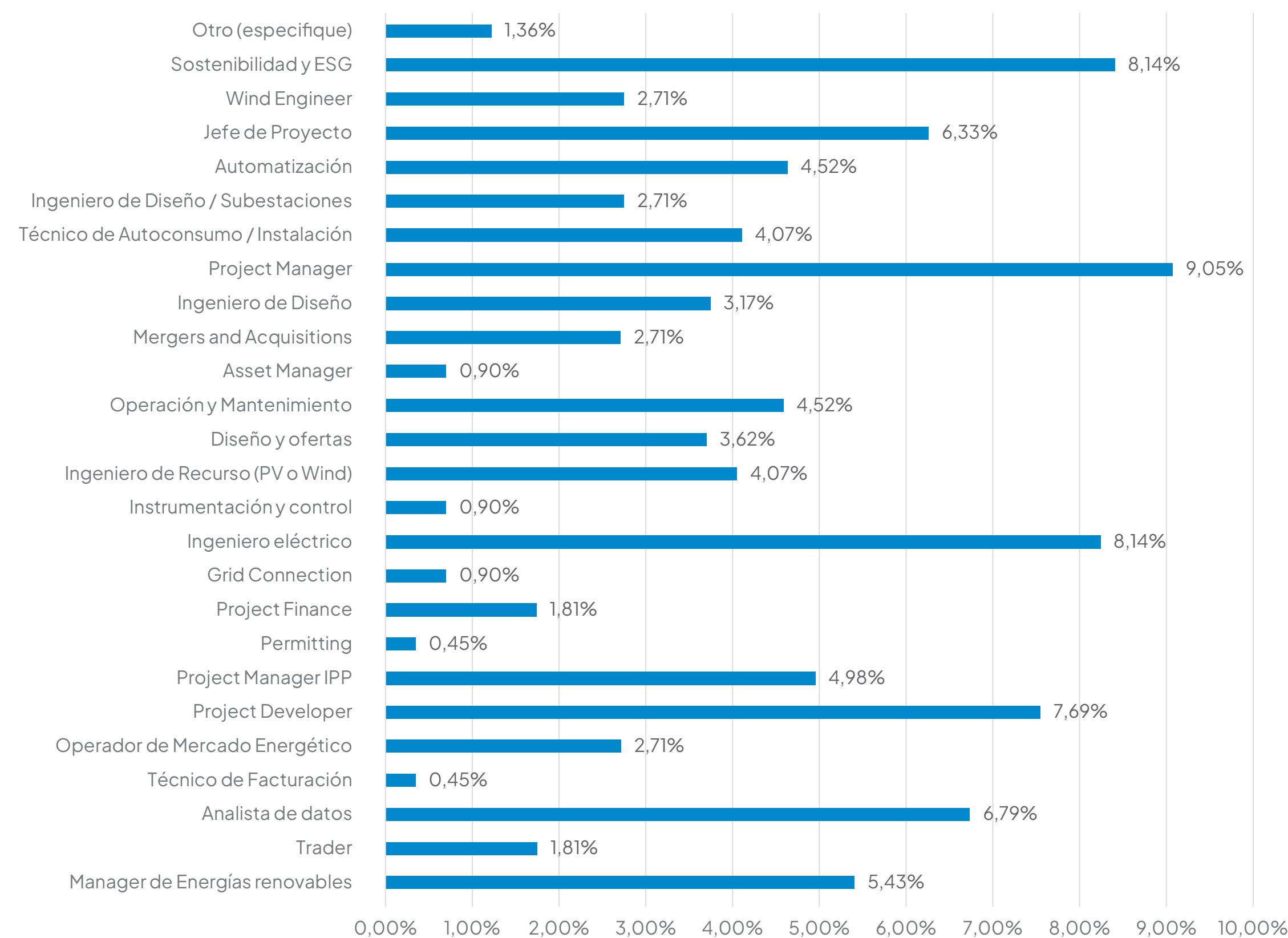
estos perfiles refleja la necesidad de profesionales altamente cualificados para abordar los desafíos técnicos inherentes a la transición hacia fuentes de energía más sostenibles.

Finalmente, la inclusión de roles emergentes, como Sostenibilidad y ESG (Environmental, Social, and Governance), muestra una creciente atención hacia aspectos no solo técnicos, sino también éticos y medioambientales en el sector de las energías renovables. Esta tendencia sugiere una mayor conciencia sobre la importancia de abordar temas de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa en la industria energética.

En conclusión, el análisis de estos datos resalta la diversidad de habilidades y competencias demandadas en el mercado de energías renovables, así como la necesidad de adaptarse a las tendencias emergentes para satisfacer las demandas cambiantes del sector.

Energías Renovables más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Energías Renovables que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



El análisis de las posiciones más difíciles de cubrir en el mercado actual del área de Energías Renovables revela una serie de roles que presentan desafíos particulares en términos de selección y retención de talento. Entre las posiciones identificadas se destaca el Ingeniero Eléctrico, con un notable 8,61% de respuestas, y el Ingeniero de Recurso (PV o Wind), con un 7,18%. Estos roles técnicos especializados requieren una combinación única de habilidades y conocimientos en ingeniería y energías renovables, lo que los hace escasos y altamente demandados en el mercado laboral.

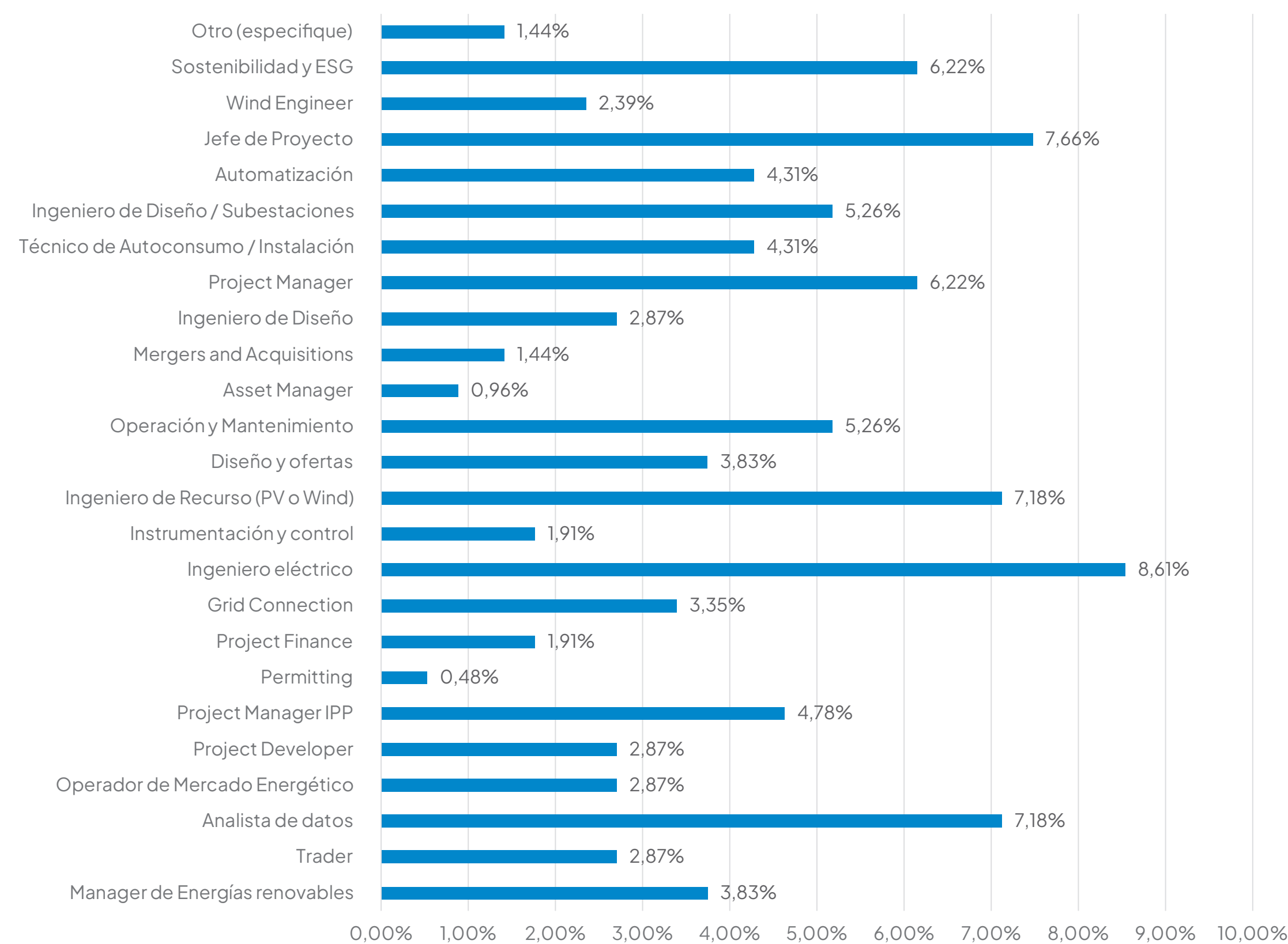
Además, roles de gestión y supervisión, como el Manager de Energías Renovables y el Project Manager, también se encuentran entre las posiciones difíciles de cubrir, con un 3,83% y un 6,22% respectivamente. Estos resultados sugieren que la capacidad para liderar y coordinar proyectos en el sector de las energías renovables es crucial, pero encontrar individuos con la experiencia y las habilidades adecuadas para desempeñar estas funciones puede ser un desafío significativo para las empresas del sector.

Por último, la inclusión de roles relacionados con la sostenibilidad y ESG (Environmental, Social, and Governance) destaca la creciente importancia de consideraciones éticas y medioambientales en el mercado laboral de las energías renovables. Esto sugiere que la demanda de profesionales con experiencia en la integración de criterios de sostenibilidad en las operaciones y estrategias empresariales está en aumento, lo que puede contribuir a la dificultad para cubrir estas posiciones específicas.

El análisis de estos datos resalta los desafíos únicos que enfrenta el mercado laboral de las energías renovables en la búsqueda y retención de talento especializado, así como la creciente relevancia de la sostenibilidad en el sector energético.

Energías Renovables más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Energías Renovables que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



d. Ingeniería

La ingeniería siempre será ingeniería: la demanda de talento infinita y el talento que nunca falla

El análisis de los resultados de la encuesta sobre las posiciones más demandadas en el área de Ingeniería muestra una variedad de roles que reflejan la complejidad y diversidad de funciones dentro del sector. Entre las posiciones más destacadas se encuentran el Ingeniero de Proyectos y el Ingeniero de I + D, representando el 10,70% y el 11,23% respectivamente. Estos roles son fundamentales para la innovación y el desarrollo de nuevos productos y proyectos en diversas industrias, lo que subraya la importancia de la investigación y el avance tecnológico en el mercado actual.

Además, roles relacionados con la producción, como el Ingeniero de Producción y el Responsable de Ingeniería / Proyectos / Oficina Técnica, también muestran una demanda significativa, representando el 6,42% y el 5,35% respectivamente. Estos resultados sugieren una necesidad continua de profesionales con experiencia en la gestión y supervisión de procesos de producción y

proyectos de ingeniería, destacando la importancia de la eficiencia operativa y la optimización de recursos en las empresas.

Por último, es importante destacar la presencia de roles emergentes, como el Ingeniero de Desarrollo de Software y el Ingeniero de Automatización, que representan el 10,16% y el 3,74% respectivamente. Estos resultados reflejan la creciente demanda de profesionales con habilidades en tecnologías de la información y la automatización, lo que subraya la importancia de la digitalización y la optimización de procesos en el mercado actual.

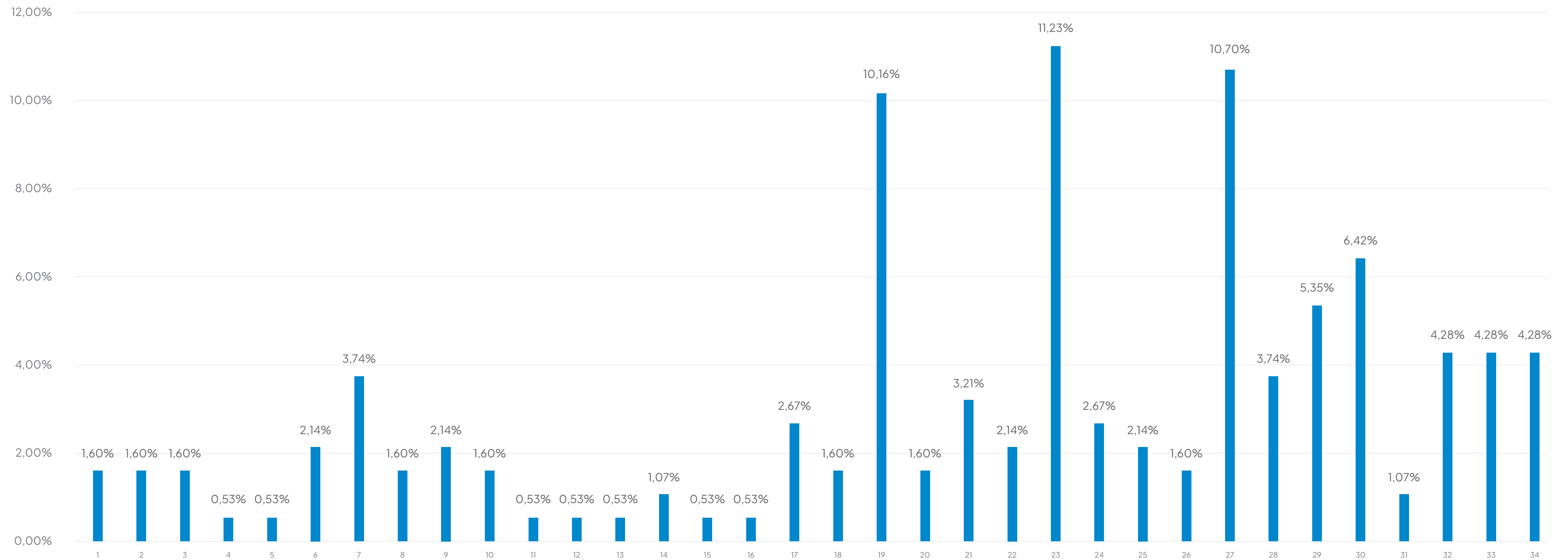
En conclusión, el análisis de estos datos resalta la necesidad de contar con profesionales altamente cualificados y especializados en diversas áreas de ingeniería para impulsar la innovación, la eficiencia y el crecimiento en un entorno empresarial cada vez más competitivo y tecnológicamente avanzado.

Ingeniería, más demandadas

1. Responsable de prevención y medio ambiente (HSE)
2. Ingeniero de puesta en marcha (mecánica)
3. Ingeniero de procesos
4. Responsable de procesos
5. Responsable de mejora continua
6. Programador de PLC's
7. Ingeniero de Automatización
8. Técnico de mantenimiento eléctrico
9. Jefe de mantenimiento eléctrico / electrónico / mecánico
10. Técnico de mantenimiento mecánico
11. Responsable de mantenimiento
12. Ingeniero de calidad
13. Director de calidad
14. Responsable de integración de producto y prototipados
15. Ingeniero de test y validación
16. Responsable de laboratorio
17. Ingeniero de diseño eléctrico
18. Ingeniero desarrollo de hardware
19. Ingeniero desarrollo de software
20. Responsable de departamentos eléctrico / electrónico
21. Ingeniero de Proyectos I + D
22. Responsable de desarrollo de Producto
23. Ingeniero de I + D
24. Manager I + D
25. Ingeniero de Diseño/Proyectista
26. Ingeniero de Producto
27. Ingeniero de Proyectos
28. Director de Proyectos
29. Responsable de Ingeniería / Proyectos / Oficina Técnica
30. Ingeniero de Producción
31. Jefe de Sección
32. Planificador de Producción
33. Director de Producción
34. Director Corporativo: Industrial / Calidad Corporativo / Lean / Ingeniería / ...

Ingeniería, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Ingeniería que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



El análisis de los resultados de la encuesta muestra una amplia gama de roles dentro del área de ingeniería que están en alta demanda en el mercado actual. Entre las posiciones más destacadas se encuentran el Ingeniero de I + D, que lidera con un impresionante 8,60% de respuestas, seguido por el Ingeniero de Automatización, con un sólido 6,99%. Estos resultados reflejan la importancia creciente de la innovación y la automatización en numerosas industrias, lo que impulsa la búsqueda de talento especializado en estas áreas para impulsar el desarrollo tecnológico y la eficiencia operativa. Además, roles como el Director Corporativo y el Ingeniero de Proyectos también muestran una demanda significativa, representando el 6,45% y el 5,91% respectivamente. Estas posiciones reflejan la necesidad de liderazgo estratégico y habilidades de gestión en la planificación y ejecución de proyectos de ingeniería a gran escala, lo que destaca la importancia de la capacidad para coordinar equipos multidisciplinarios y garantizar el cumplimiento de objetivos y plazos.

Por último, es importante destacar la presencia de roles relacionados con el mantenimiento y la calidad, como el Técnico de Mantenimiento Mecánico y el Ingeniero de Calidad, que muestran una demanda moderada pero significativa en el mercado.

Estos resultados sugieren la importancia continua de la excelencia operativa y el aseguramiento de la calidad en la entrega de productos y servicios, lo que subraya la necesidad de contar con profesionales capacitados en estas áreas para garantizar la competitividad y el éxito empresarial en un entorno dinámico y exigente.

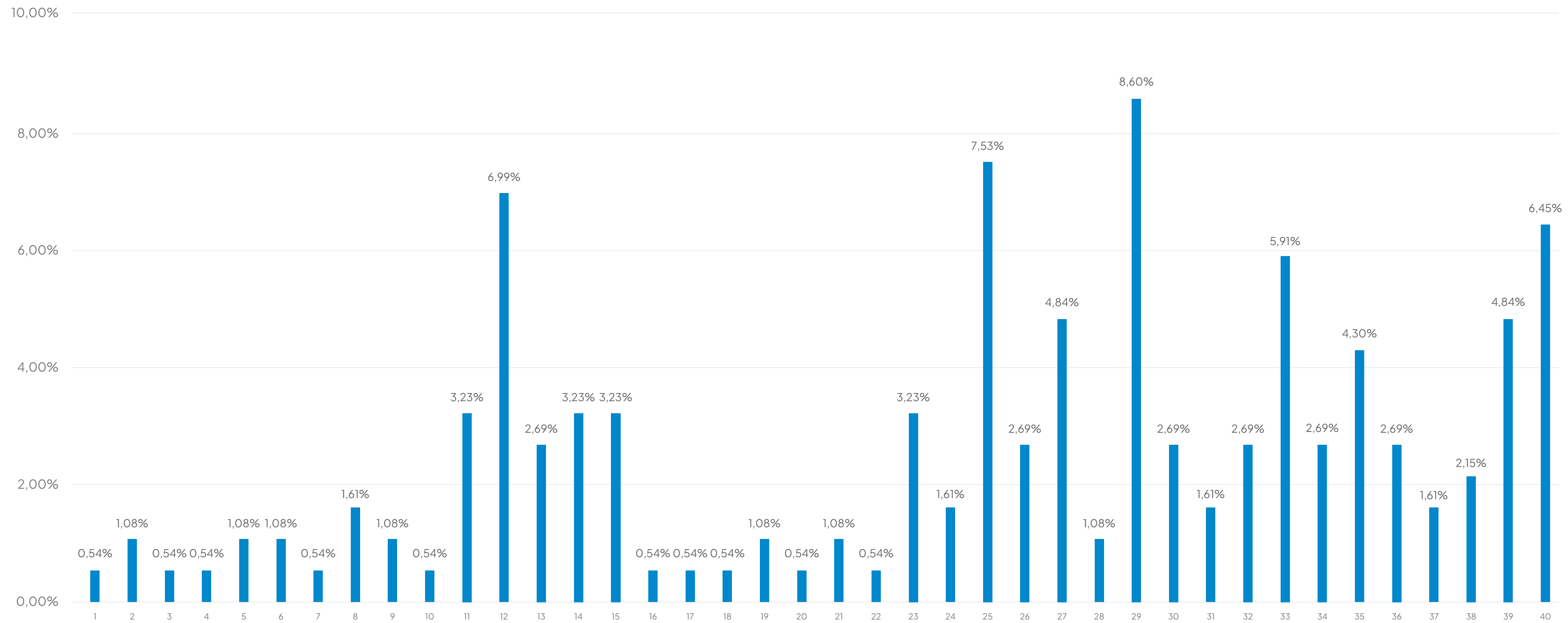
En resumen, el análisis de estos datos resalta la diversidad de habilidades y competencias requeridas en el campo de la ingeniería, así como la importancia de la innovación, la automatización y la calidad para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones en la actualidad.

Ingeniería, más difíciles de cubrir

- | | |
|--|--|
| 1. Otro (especifique) | 21. Ingeniero CAD / CAE |
| 2. Técnico de prevención y medio ambiente | 22. Responsable de desarrollo mecánico |
| 3. Responsable de prevención y medio ambiente (HSE) | 23. Ingeniero de diseño eléctrico |
| 4. Ingeniero de Utillages / Tooling | 24. Ingeniero desarrollo de hardware |
| 5. Ingeniero de puesta en marcha (mecánica) | 25. Ingeniero desarrollo de software |
| 6. Técnico de servicio de asistencia técnica | 26. Responsable de departamentos eléctrico / electrónico |
| 7. Ingeniero de métodos y tiempos | 27. Ingeniero de Proyectos I + D |
| 8. Ingeniero de procesos | 28. Responsable de desarrollo de Producto |
| 9. Responsable de procesos | 29. Ingeniero de I + D |
| 10. Responsable de mejora continua | 30. Manager I + D |
| 11. Programador de PLC's | 31. Ingeniero de Diseño/Proyectista |
| 12. Ingeniero de Automatización | 32. Ingeniero de Producto |
| 13. Técnico de mantenimiento eléctrico | 33. Ingeniero de Proyectos |
| 14. Jefe de mantenimiento eléctrico / electrónico / mecánico | 34. Director de Proyectos |
| 15. Técnico de mantenimiento mecánico | 35. Responsable de Ingeniería / Proyectos / Oficina Técnica |
| 16. Responsable de mantenimiento | 36. Ingeniero de Producción |
| 17. Metrólogo | 37. Jefe de Sección |
| 18. Ingeniero de prototipos | 38. Planificador de Producción |
| 19. Responsable de integración de producto y prototipados | 39. Director de Producción |
| 20. Ingeniero de test y validación | 40. Director Corporativo: Industrial / Calidad Corporativo / Lean / Ingeniería / Mantenimiento / ... |

Ingeniería, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Ingeniería que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



e. Logística

La logística mantiene su fortaleza, aunque registra una pérdida de posiciones

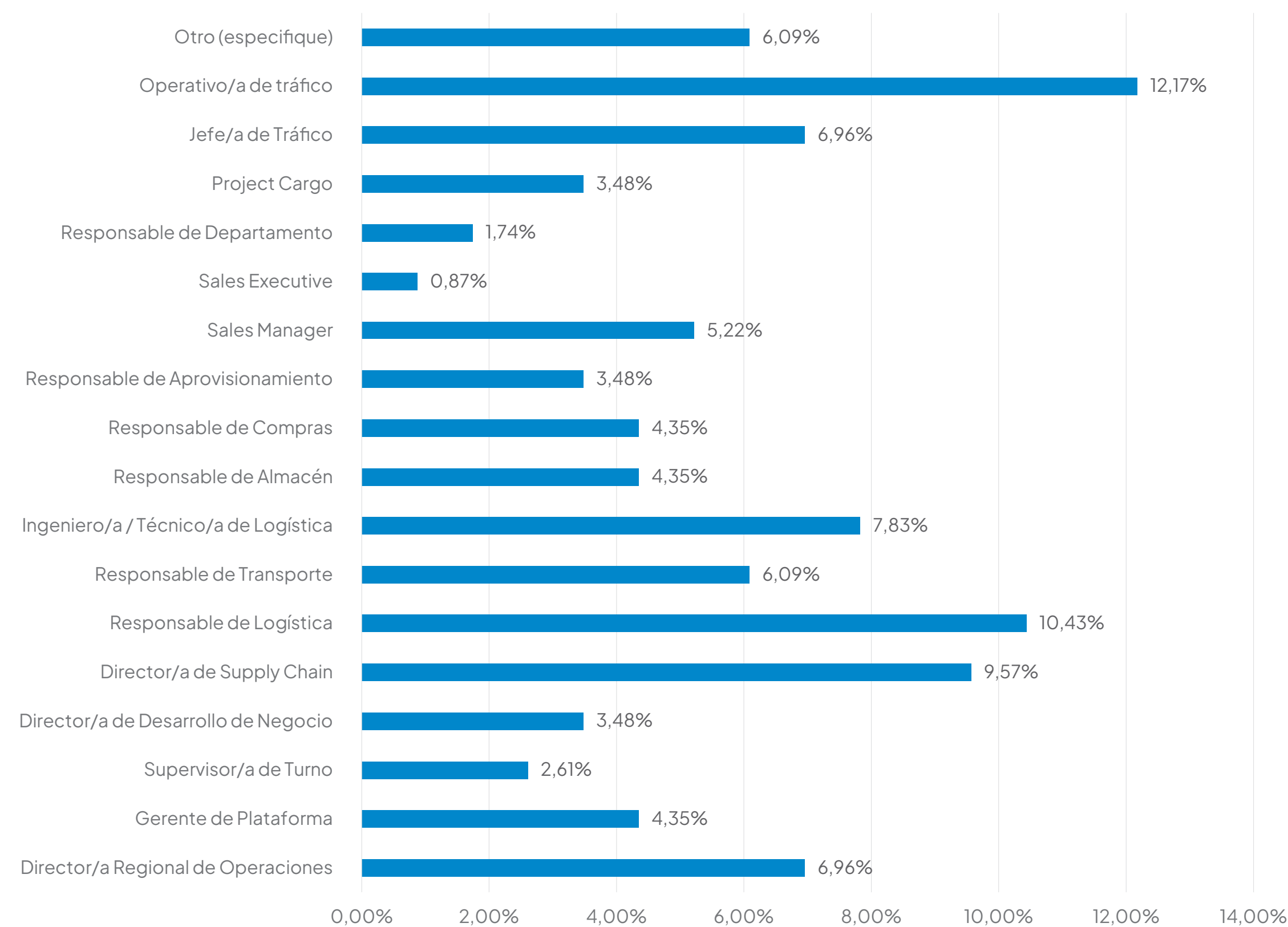
Este estudio resalta una serie de roles clave que están en alta demanda en el mercado actual en el área de Logística. La posición más demandada es la de Operativo/a de tráfico con más de un 12% de los encuestados. Justo detrás destaca la importancia de las posiciones de Responsable de Logística y Responsable de Transporte, que ocupan el segundo y tercer lugar respectivamente en términos de demanda, con un 10.43% y un 6.09% de respuestas. Estos roles son fundamentales para la gestión efectiva de la cadena de suministro y el transporte de mercancías, lo que refleja la necesidad de profesionales capacitados para coordinar y optimizar estas operaciones logísticas.

Además, el análisis muestra una demanda significativa de Ingenieros/as / Técnicos/as de Logística, con un 7.83% de respuestas. Esta posición refleja la creciente complejidad de las operaciones logísticas, donde se requiere una sólida formación técnica para diseñar y ejecutar estrategias logísticas eficientes. La presencia de esta posición en la encuesta resalta la importancia de contar con profesionales con habilidades especializadas en áreas clave como la optimización de rutas, el manejo de inventario y el diseño de sistemas logísticos.

Por último, los roles de Operativo/a de Tráfico y Director/a Regional de Operaciones también muestran una demanda considerable, con un 12.17% y un 6.96% de respuestas respectivamente. Estas posiciones son cruciales para garantizar la ejecución efectiva de las operaciones diarias y la supervisión estratégica de las operaciones logísticas a nivel regional.

Logística, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área Logística que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



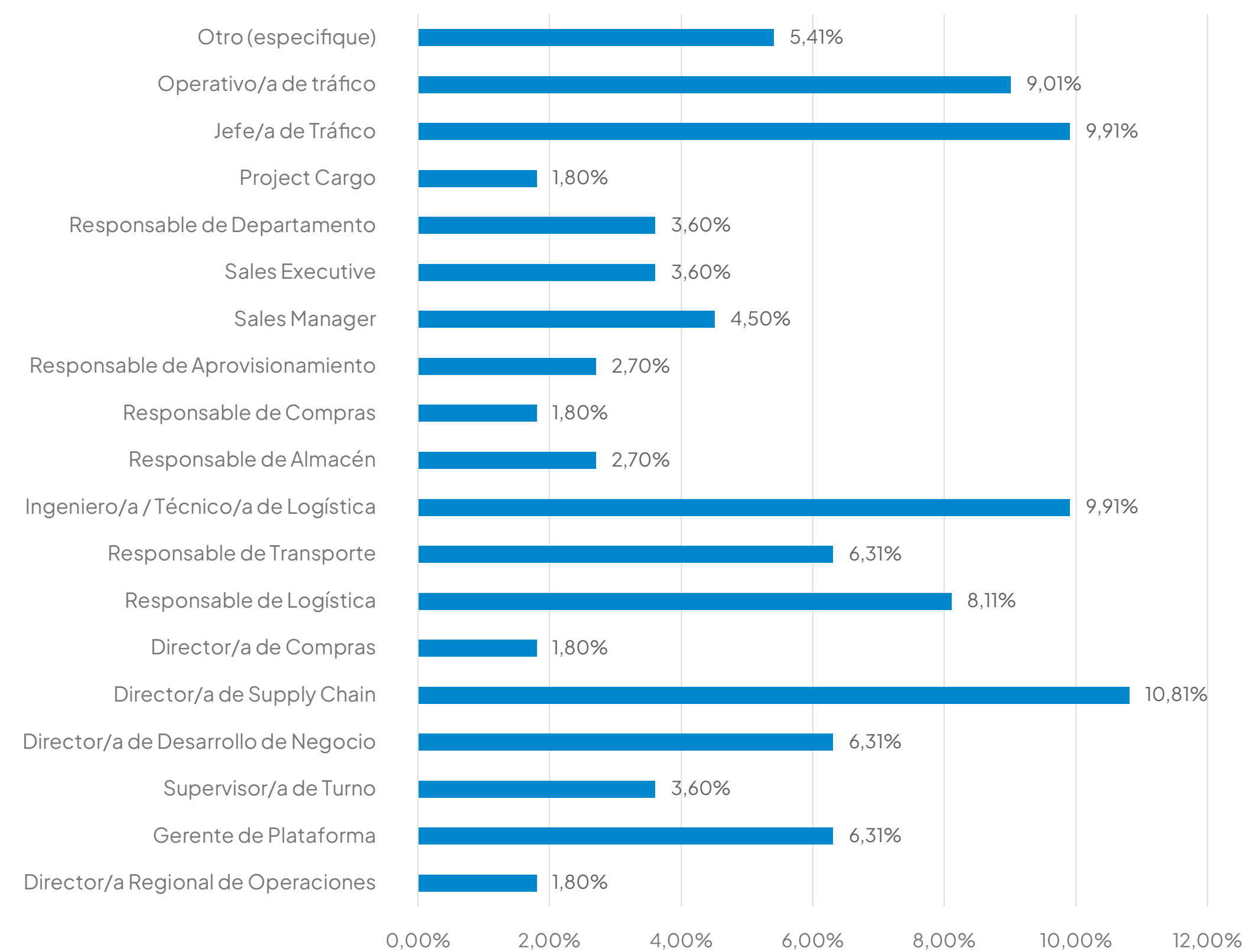
Respecto a las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Logística, el Estudio EP+D 2024 muestra una serie de roles que enfrentan desafíos significativos en términos de contratación y retención de talento. Entre estas posiciones, destaca la dificultad para encontrar y mantener a Ingenieros/as / Técnicos/as de Logística, Responsables de Logística y Jefes/as de Tráfico, con un 9.91%, 8.11% y 9.91% de respuestas respectivamente. Estos roles son fundamentales para la gestión operativa y estratégica de las actividades logísticas, lo que refleja la creciente necesidad de profesionales calificados en este campo.

Además, los resultados muestran que las posiciones de Director/a de Supply Chain y Gerente de Plataforma también son difíciles de cubrir, con un 10.81% y un 6.31% de respuestas respectivamente. Estas posiciones son vitales para el diseño y la implementación de estrategias logísticas integrales y la gestión eficiente de las plataformas de distribución, lo que resalta la importancia de contar con líderes capacitados en la optimización de la cadena de suministro.

Por último, la dificultad para encontrar y retener Operativos/as de tráfico también es notable, con un 9.01% de respuestas. Estos profesionales desempeñan un papel crucial en la coordinación y ejecución de las operaciones de transporte, lo que subraya la necesidad de contar con un personal capacitado y experimentado en este aspecto fundamental de la logística.

Logística, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área Logística que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



f. Life Sciences

La dificultad de un sector donde hay una alta demanda prácticamente en todas las posiciones

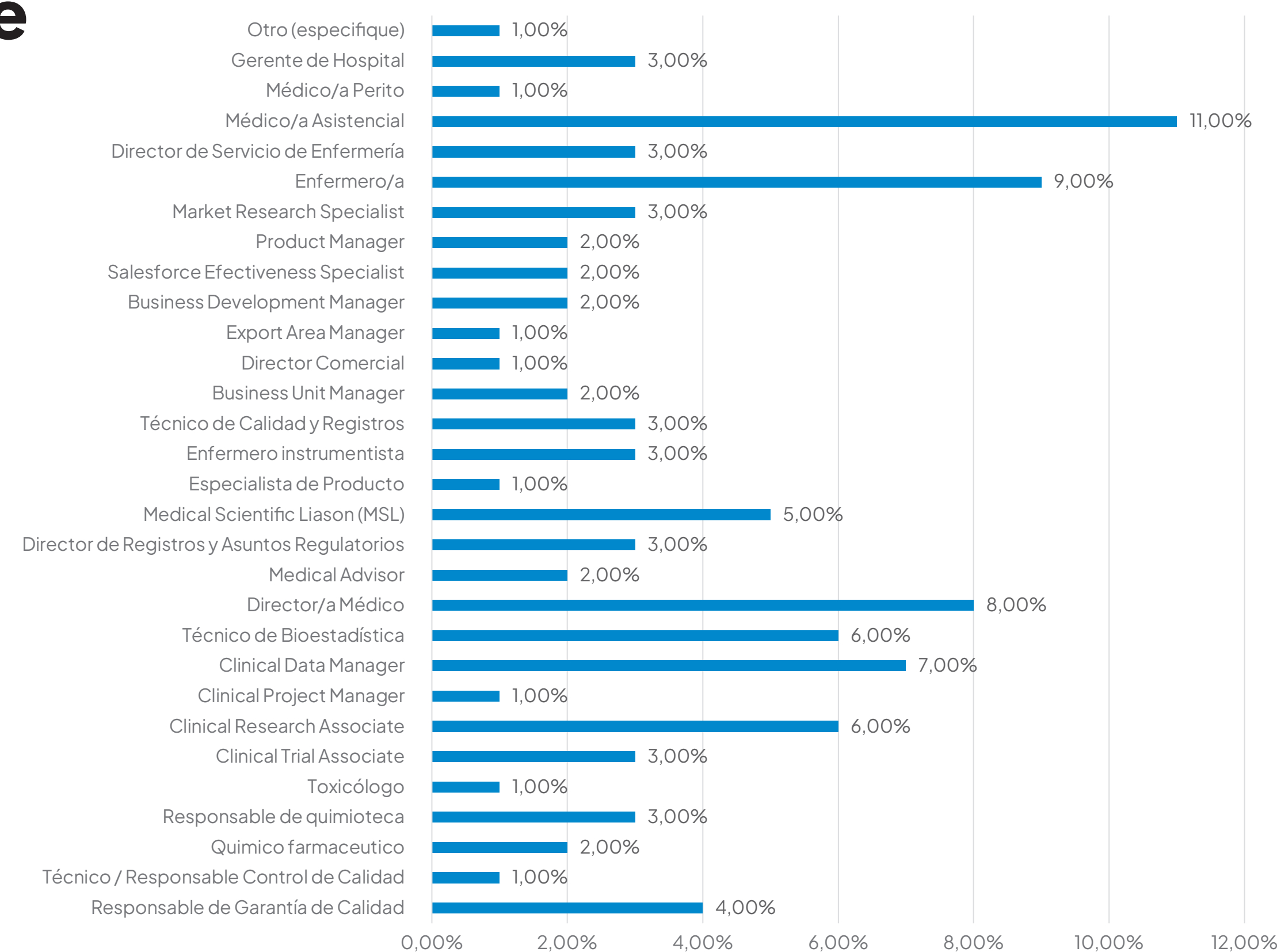
Este estudio EP+D, específicamente en el área de Life Sciences ofrece una visión detallada de las necesidades del mercado actual. Entre las posiciones más solicitadas se encuentran el Médico/a Asistencial, con un notable 11% de respuestas, lo que subraya la importancia de contar con profesionales médicos para la atención directa de pacientes, especialmente en un contexto de creciente demanda de servicios de salud.

Por otro lado, el Clinical Data Manager y el Director/a Médico destacan como roles clave, con un 7% y un 8% de respuestas respectivamente, lo que refleja la necesidad de experiencia en la gestión y análisis de datos clínicos y en la dirección médica de proyectos.

Por último, es interesante observar la presencia significativa de roles relacionados con la enfermería, como Enfermero/a y Director de Servicio de Enfermería, con un 9% y un 3% de respuestas respectivamente. Esto indica una demanda constante de profesionales de enfermería en diversas capacidades, desde la atención directa al paciente hasta la gestión de servicios de enfermería en entornos clínicos. En conclusión, el análisis de estos datos resalta la diversidad de roles y competencias requeridas en el área de Life Sciences, reflejando la complejidad y la amplitud de este campo en la industria de la salud.

Life Sciences, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Life Sciences que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



Los resultados sobre las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Life Sciences revela una serie de roles que presentan desafíos particulares en el mercado laboral actual. Destaca la alta demanda de profesionales especializados, como el Clinical Data Manager, con un impresionante 8.14% de respuestas, y el Director/a Médico, con un notable 9.30%. Estos roles requieren habilidades técnicas y experiencia específica para gestionar eficazmente datos clínicos y proporcionar liderazgo médico en entornos de salud.

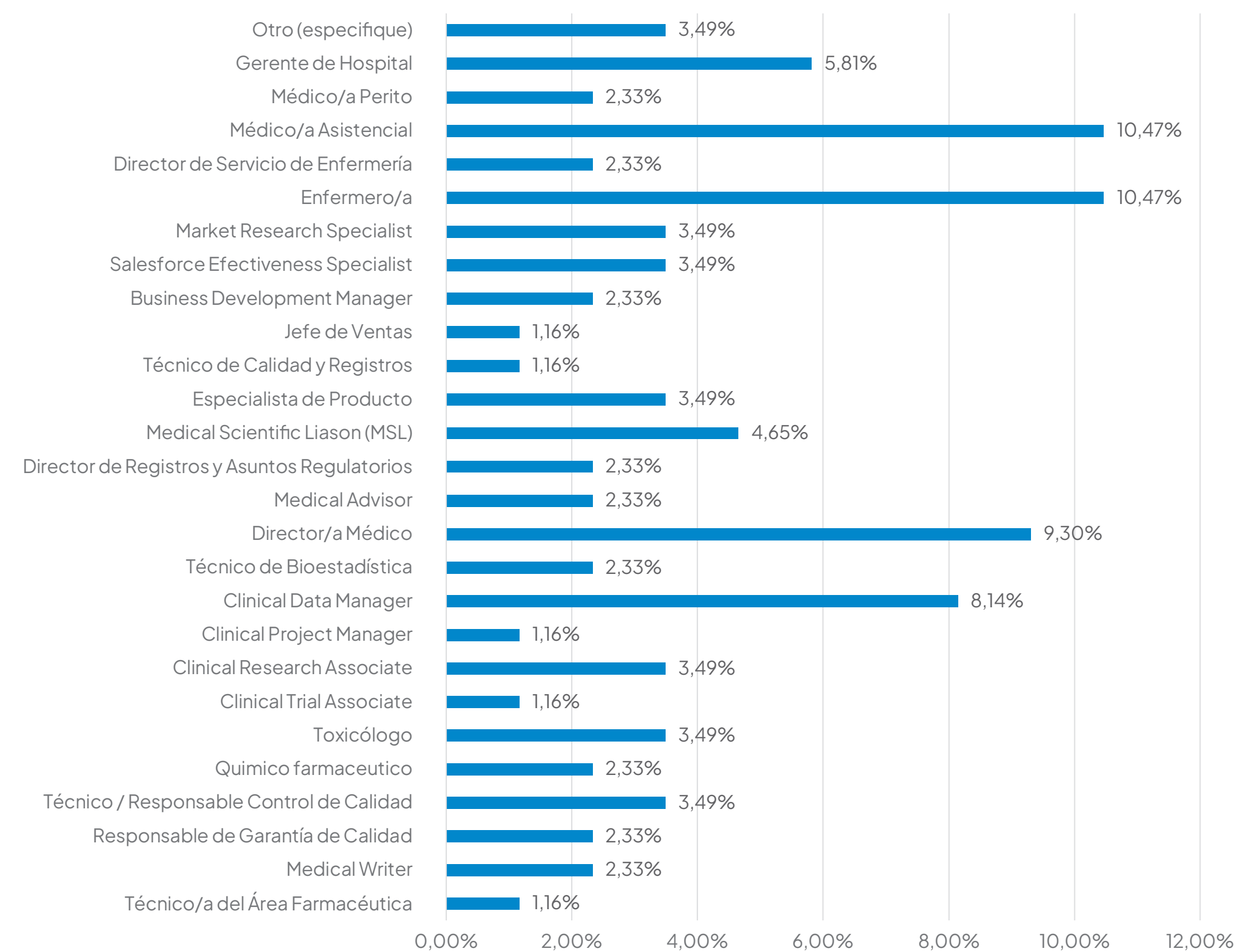
Además, el análisis muestra que las posiciones de Enfermero/a y Médico/a Asistencial representan un desafío significativo para la selección, con un destacado 10.47% de respuestas cada una. Esta necesidad resalta la importancia de contar con personal de enfermería y médicos/as para la prestación de servicios de atención médica directa, subrayando la escasez de profesionales en estas áreas clave de la atención médica.

Por último, roles como el Medical Scientific Liason (MSL) y el Gerente de Hospital también se destacan como difíciles de cubrir, con un 4.65% y un 5.81% de respuestas respectivamente. Estos roles requieren una combinación única de habilidades técnicas, experiencia clínica y capacidad de liderazgo para facilitar la comunicación científica y gestionar eficazmente los recursos hospitalarios.

Destaca la necesidad de abordar los desafíos de selección en áreas específicas del sector de Life Sciences para garantizar una fuerza laboral calificada y suficiente en la industria de la salud.

Life Sciences, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Life Sciences que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



g. Recursos Humanos

Recursos humanos... el hermano menor que sigilosamente se ha colado en todas las decisiones estratégicas

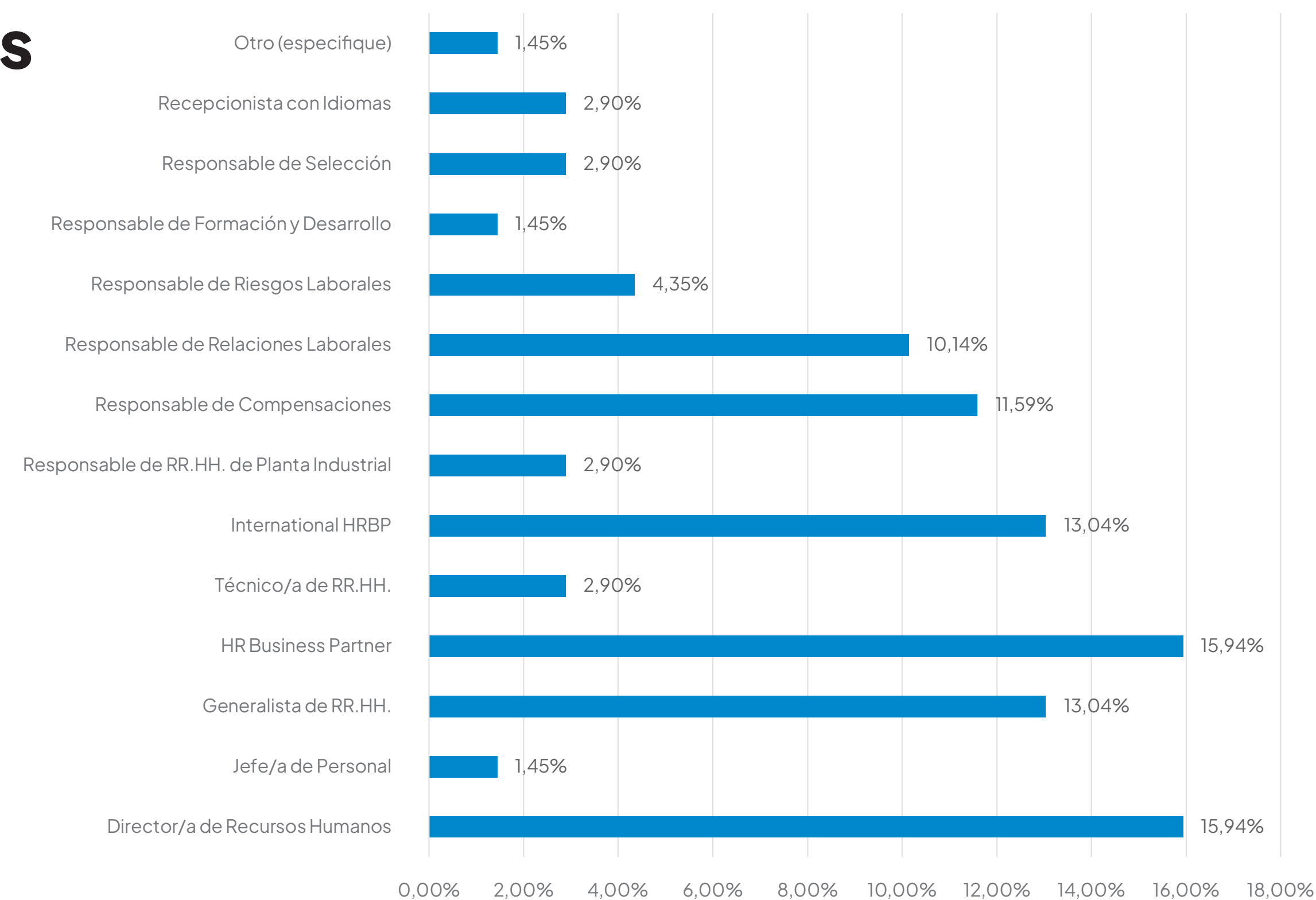
El análisis de las posiciones más demandadas en el área de Recursos Humanos revela una necesidad destacada de roles estratégicos y especializados. Tanto el Director/a de Recursos Humanos como el HR Business Partner encabezan la lista, representando un significativo 15,94% cada uno. Estos roles son fundamentales en la gestión integral del capital humano de una empresa, desde el diseño e implementación de políticas de recursos humanos hasta el apoyo en la toma de decisiones estratégicas alineadas con los objetivos corporativos. Su alta demanda sugiere la importancia que las empresas están otorgando a la gestión efectiva de su talento humano como factor clave para el éxito organizacional.

Además, se observa una demanda considerable para roles especializados, como el Generalista de RR.HH., el International HRBP y el Responsable de Compensaciones, cada uno representando entre el 10% y el 15% de las respuestas. Estos profesionales desempeñan funciones específicas que abarcan desde la administración de recursos humanos en su totalidad hasta la gestión de aspectos como la compensación y los beneficios, así como la colaboración en contextos internacionales. La necesidad de especialización en estas áreas refleja la creciente complejidad de las operaciones empresariales y la importancia de contar con talento capacitado para abordar estos desafíos de manera eficiente y efectiva.

El análisis de las posiciones más demandadas en el área de Recursos Humanos destaca la necesidad de contar con una combinación de roles estratégicos y especializados, así como de personal operativo para garantizar el éxito y la eficiencia en la gestión del talento humano y los recursos organizacionales.

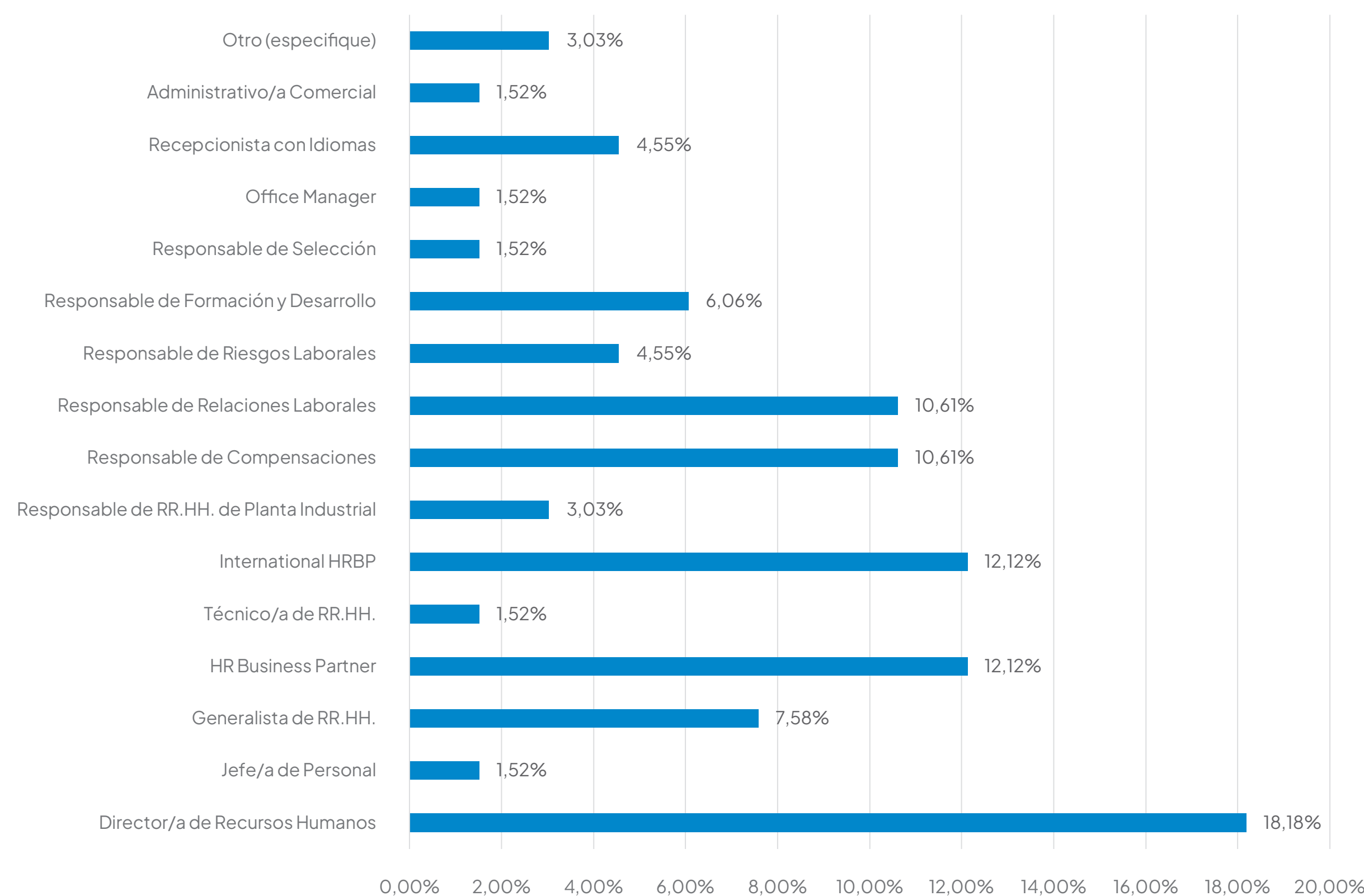
Recursos Humanos, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Recursos Humanos que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



Recursos Humanos, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Recursos Humanos que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



El análisis de las posiciones más difíciles de cubrir en el mercado actual revela una distribución variada de roles dentro del departamento de Recursos Humanos (RR.HH.), destacándose ciertos puestos con mayor frecuencia. El rol de Director/a de Recursos Humanos y el de HR Business Partner son los más comunes, cada uno representando un 15,94% de los encuestados. Esta preponderancia sugiere una estructura organizacional donde la toma de decisiones estratégicas y la alineación del negocio con la gestión de personal son prioritarias. El alto porcentaje de estos roles puede reflejar la necesidad de liderazgo fuerte y la integración de prácticas de RR.HH. con los objetivos empresariales.

Otros roles especializados también son significativos dentro de la muestra. Los Generalistas de RR.HH. y los International HR Business Partners constituyen un 13,04% cada uno, lo que subraya la demanda de profesionales con un conocimiento amplio y versátil en todas las áreas de RR.HH., así como aquellos con competencias internacionales. Los responsables de Compensaciones (11,59%) y de Relaciones Laborales (10,14%) también destacan, indicando una atención considerable hacia la gestión equitativa de salarios y beneficios, así como la importancia de mantener relaciones laborales positivas y cumplir con las normativas legales.

En contraste, ciertos roles menos comunes pero igualmente importantes tienen una menor representación. Por ejemplo, los Técnicos/as de RR.HH., los Responsables de RR.HH. de Planta Industrial, los Responsables de Selección, representan cada uno un 2,90% de la muestra. Los roles como Jefe/a de Personal, Responsable de Formación y Desarrollo, y otros roles especificados tienen la menor representación, cada uno con un 1,45%. Esta menor prevalencia puede reflejar una estructura organizativa donde estas funciones son más centralizadas o externalizadas, o bien donde estos roles específicos no son vistos como tan críticos en comparación con otros puestos dentro del departamento de RR.HH..

En conclusión, la encuesta muestra una amplia variedad de roles dentro del departamento de RR.HH., con una clara tendencia hacia la ocupación de puestos estratégicos y especializados. Los roles de liderazgo como Director/a de Recursos Humanos y HR Business Partner son los más frecuentes, reflejando la importancia de la estrategia y la gestión integral del personal en las organizaciones. Al mismo tiempo, la presencia de otros roles especializados subraya la demanda de conocimientos amplios y competencias globales.

h. Marketing y ventas

Product manager y las posiciones de responsabilidad

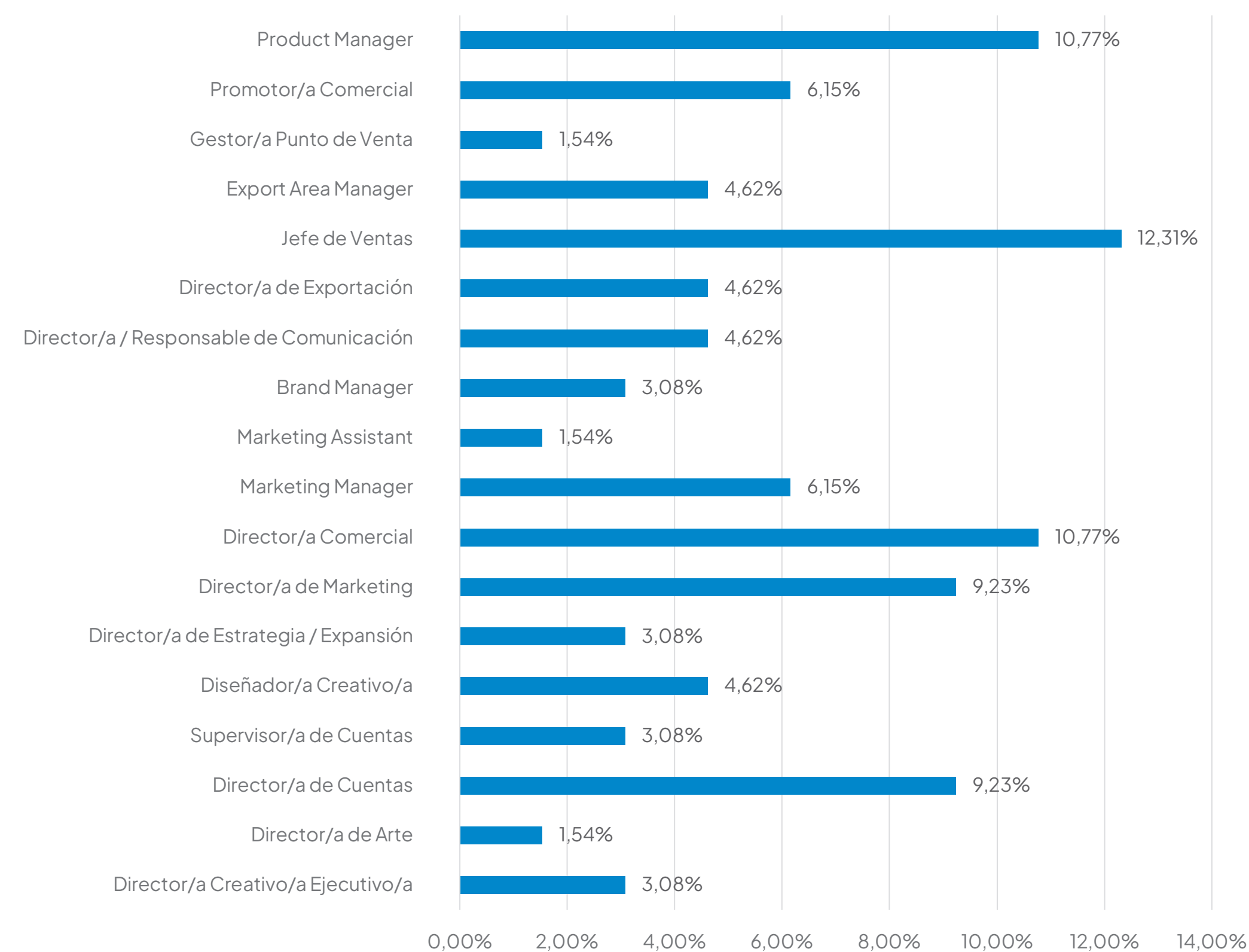
El análisis de las posiciones más demandadas en el área de Marketing y Ventas revela una distribución significativa de roles dentro del mercado actual. Entre las posiciones más buscadas se encuentran el Director/a Comercial y el Jefe de Ventas, que representan el 10,77% y el 12,31% respectivamente. Estos roles son fundamentales en la generación de ingresos y el impulso de las estrategias de ventas de una empresa. Su alta demanda sugiere la necesidad de que estos puestos sean ocupados por profesionales con habilidades sólidas en liderazgo, negociación y análisis de mercado para lograr resultados comerciales exitosos.

Además, se observa una demanda destacada de roles relacionados con la gestión estratégica y el desarrollo de marca. Tanto el Director/a de Marketing como el Brand Manager y el Product Manager representan porcentajes significativos, sumando un 18,46% del total. Estos profesionales son responsables de definir y ejecutar estrategias que promuevan la marca y sus productos, adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado y garantizando la diferenciación competitiva. Su relevancia resalta la importancia que las empresas otorgan a la construcción y posicionamiento de marca como parte integral de su éxito comercial.

Por último, aunque en menor medida, se observa interés en roles que gestionan la comunicación y la expansión internacional, como el Director/a de Exportación y el Director/a de Comunicación. Estos roles, aunque representan porcentajes menores en comparación con otros, indican una tendencia hacia la globalización y la importancia de una comunicación efectiva tanto dentro como fuera de la organización. En conclusión, el mercado actual exige una combinación de habilidades comerciales, estratégicas y de gestión de marca para impulsar el crecimiento y la competitividad empresarial en un entorno cada vez más dinámico y globalizado.

Marketing y Venta, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Marketing y Ventas que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



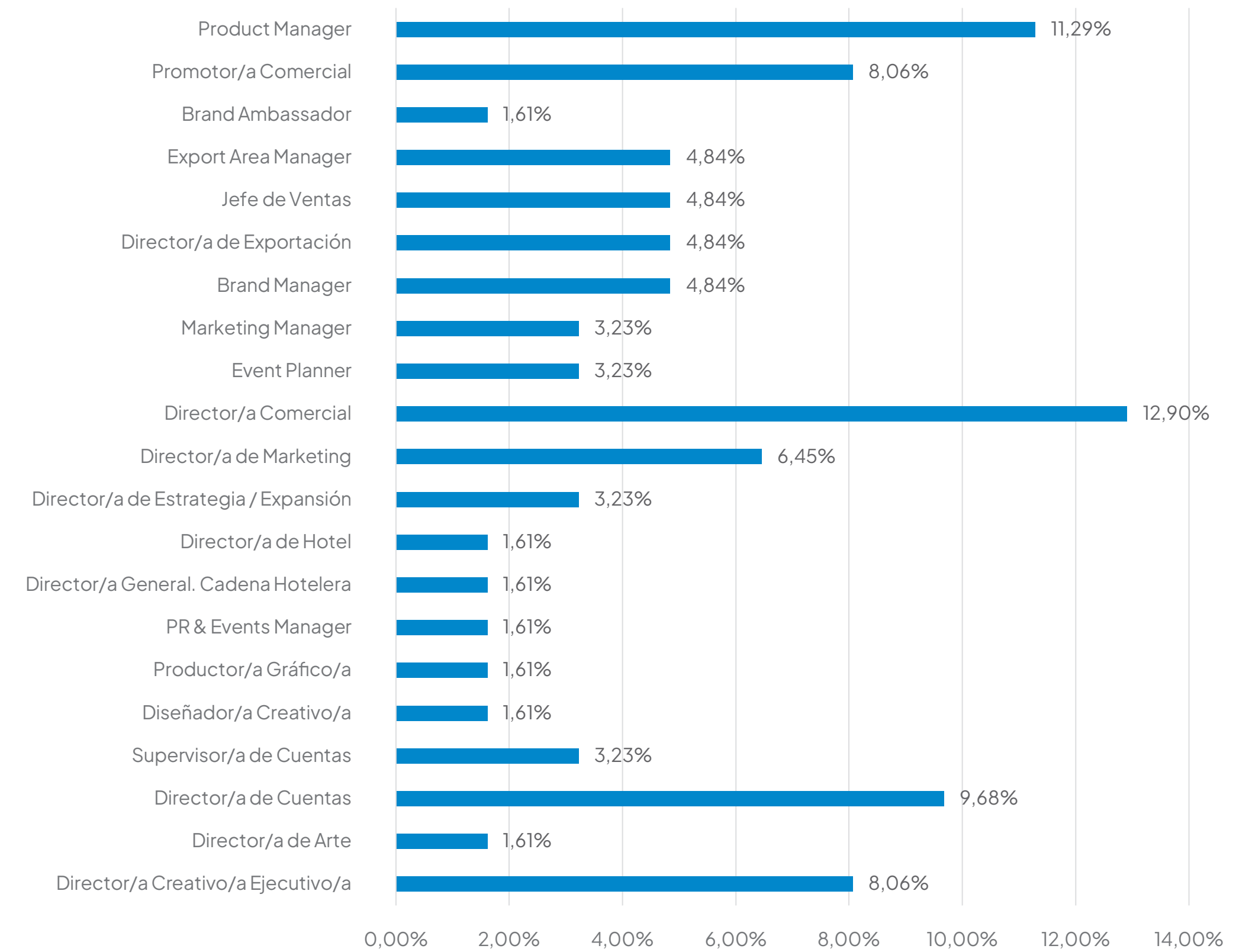
El análisis de las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Marketing y Ventas arroja resultados reveladores sobre las carencias de talento en el mercado actual. Destaca el Director/a Comercial como la posición más desafiante de cubrir, con un 12,90% de las respuestas. Esta alta demanda puede atribuirse a su complejidad, que requiere una combinación de habilidades en liderazgo, negociación, y visión estratégica para impulsar el crecimiento de la empresa y alcanzar objetivos comerciales ambiciosos. La escasez de profesionales capacitados para ocupar esta posición puede representar un obstáculo significativo para aquellas organizaciones que buscan expandirse y competir en un mercado cada vez más exigente.

Otra posición que resalta en términos de dificultad para ser cubierta es la de Product Manager, con un 11,29% de las respuestas. Este rol es fundamental en la gestión y desarrollo de productos, requiriendo habilidades tanto analíticas como creativas que permiten identificar oportunidades de mercado, definir estrategias de lanzamiento y supervisar el ciclo de vida del producto. La falta de profesionales con experiencia en esta área puede limitar la capacidad de las empresas para innovar y mantenerse relevantes en un mercado en constante evolución.

Además, se observa una demanda considerable para roles intermedios como el Director/a de Marketing y el Jefe de Ventas, ambos con un 6,45% y un 4,84% respectivamente. Estas posiciones son claves en la ejecución de estrategias comerciales y de marketing, así como en la coordinación de equipos multidisciplinares. La dificultad para cubrir estos roles puede reflejar la necesidad de profesionales con experiencia y habilidades específicas en áreas como análisis de mercado, gestión de equipos y toma de decisiones estratégicas. En conclusión, el análisis de las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Marketing y Ventas resalta la importancia de desarrollar y retener talento especializado para impulsar el crecimiento y la competitividad empresarial en un entorno dinámico y exigente.

Marketing y Venta, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Marketing y Ventas que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



i. Atención al cliente

Satisfacer las expectativas del cliente en un mercado cada vez más competitivo

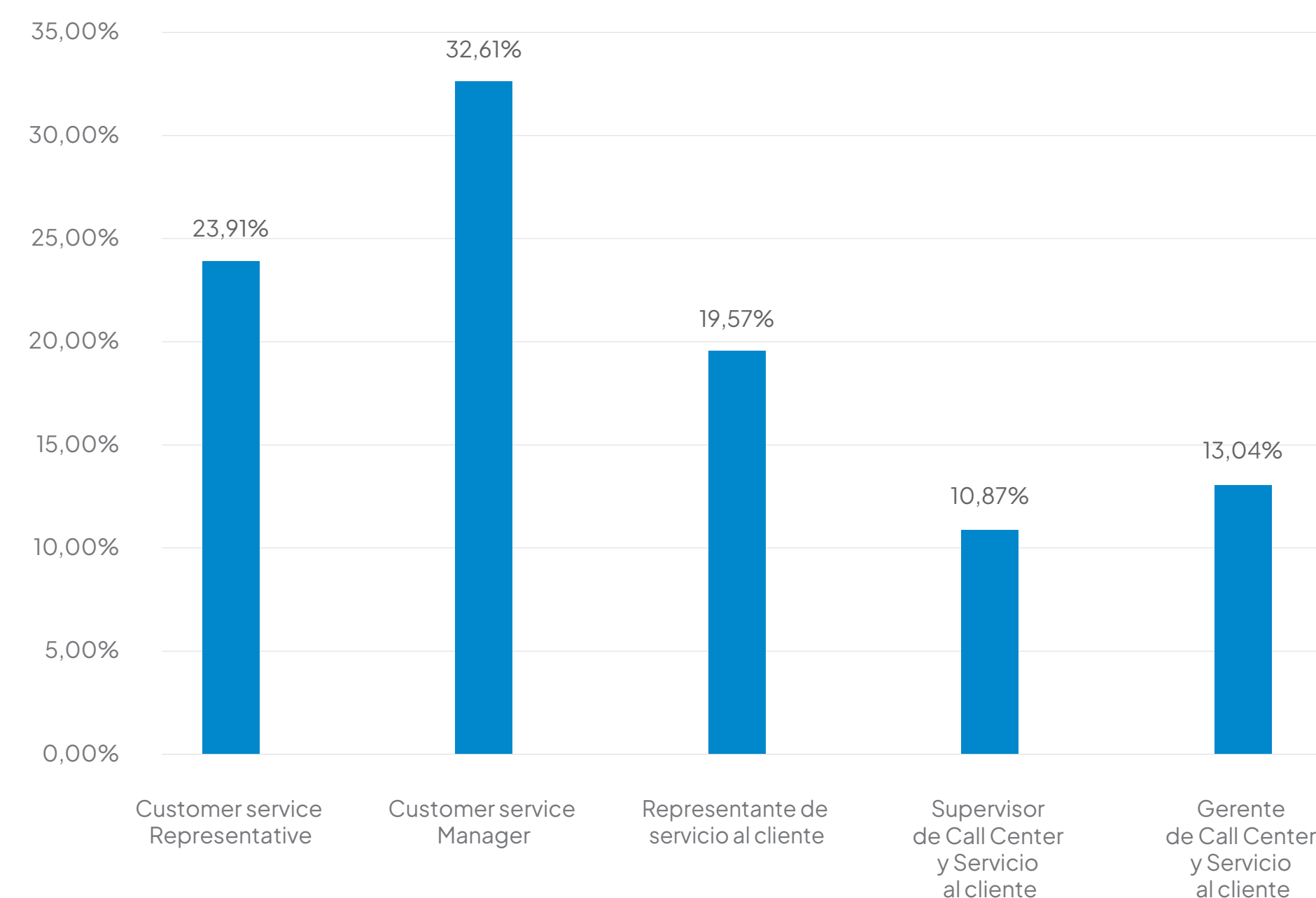
Las posiciones más demandadas en el área de Atención al Cliente reflejan una diversidad de roles que son altamente solicitados en el mercado laboral actual. Entre las opciones proporcionadas la posición de Customer Service Manager se destaca como la más demandada, con un significativo 32,61% de los encuestados seleccionándola. Esto sugiere que las empresas valoran la importancia de tener líderes capacitados y con experiencia para supervisar y gestionar eficazmente las operaciones de atención al cliente.

Además, las posiciones de Customer Service Representative y Representante de Servicio al Cliente también son altamente demandadas, con el 23,91% y el 19,57% de los encuestados, respectivamente, eligiéndolas. Estos resultados indican la necesidad continua de profesionales que puedan interactuar directamente con los clientes para resolver consultas, manejar quejas y proporcionar un servicio excepcional, lo que subraya la importancia de las habilidades interpersonales y de comunicación en este campo.

Por último, aunque las posiciones de Gerente y Supervisor de Call Center y Servicio al Cliente también recibieron cierto interés, representando el 13,04% y el 10,87% de las selecciones respectivamente, su demanda parece ser menor en comparación con los roles de nivel más operativo. En conjunto, estos hallazgos ofrecen una visión completa de las necesidades de personal en el área de Atención al Cliente, destacando la importancia de una fuerza laboral diversa y bien dirigida para satisfacer las expectativas del cliente en un mercado cada vez más competitivo.

Atención al cliente: Posiciones más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Atención al cliente que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



El análisis sobre las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Atención al Cliente revela que tanto los roles de nivel gerencial como los operativos enfrentan desafíos significativos en el mercado actual. Entre las opciones proporcionadas, la posición de Customer Service Manager destaca como una de las más difíciles de cubrir, con un considerable 25,00% de los encuestados seleccionándola. Esto sugiere que encontrar líderes capacitados y con experiencia para gestionar eficazmente las operaciones de atención al cliente representa un desafío para muchas organizaciones.

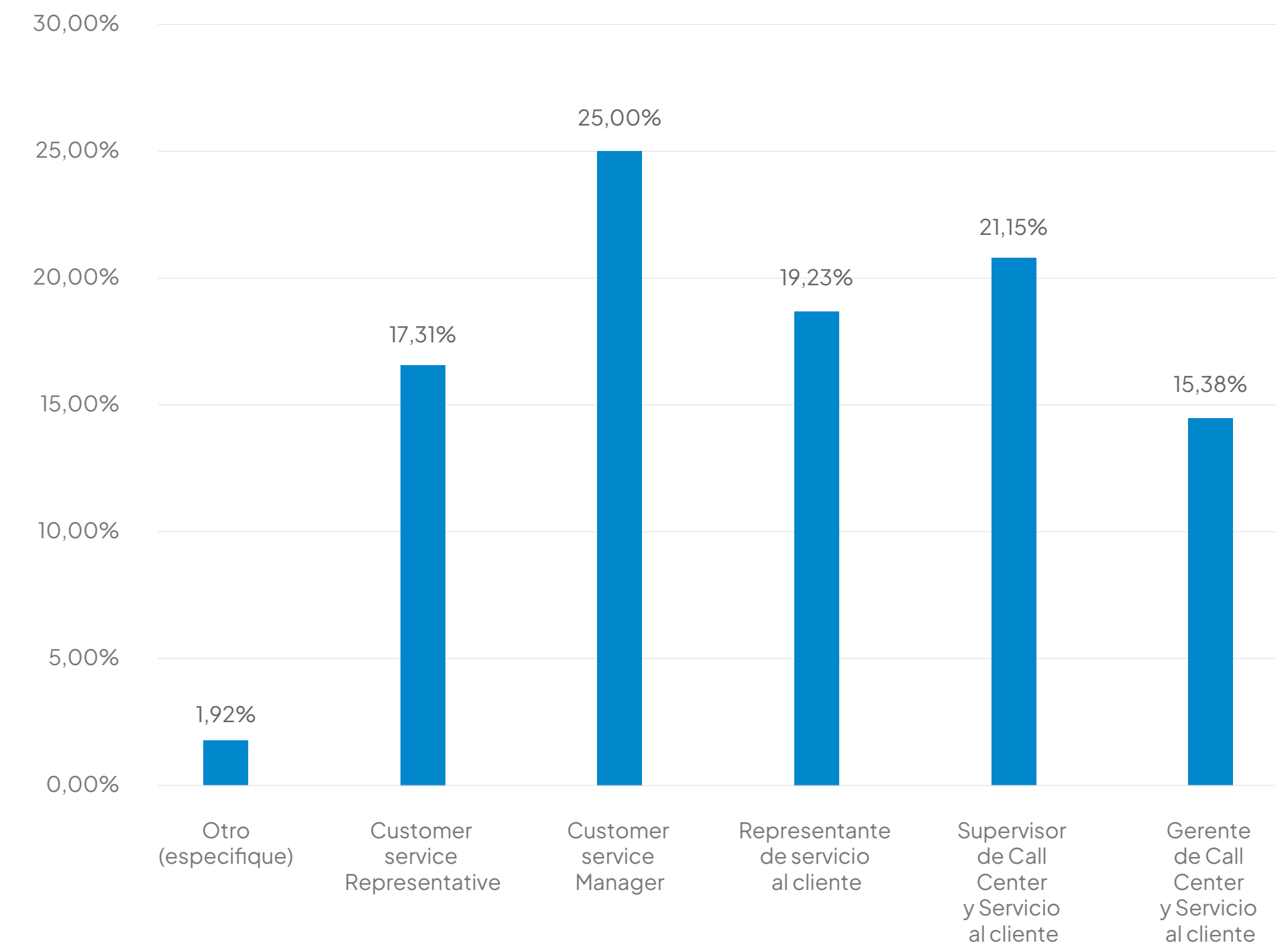
Además, los roles de Supervisor de Call Center y Servicio al Cliente también son reconocidos como difíciles de cubrir, con un 21,15% de los encuestados seleccionándolos. Esto indica la necesidad de contar con profesionales que puedan supervisar y coordinar las actividades diarias del centro de llamadas y del servicio al cliente, lo que subraya la importancia de las habilidades de liderazgo y gestión en este campo.

Llama la atención como, aunque sólo el 10,87% de las posiciones más demandas correspondían a Supervisor de Contact Center, realmente el doble de los encuestados (21,15%) refleja encontrarse con dificultades para cubrir esa posición

Por último, aunque la posición de Representante de Servicio al Cliente también es percibida como difícil de cubrir, con un 19,23% de los encuestados, su demanda parece ser menor en comparación con los roles de nivel gerencial y supervisión. En conjunto, estos hallazgos resaltan los desafíos que enfrentan las organizaciones para reclutar y retener talento en el área de Atención al Cliente, y destacan la importancia de desarrollar estrategias efectivas de atracción y retención de personal para garantizar la calidad del servicio al cliente en un mercado competitivo.

Atención al cliente: Posiciones más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Atención al cliente que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



j. Construcción e Inmobiliaria

Project manager al poder

Los resultados sobre las posiciones más demandadas en el área de Construcción e Inmobiliaria muestran una variedad de roles que son altamente solicitados en el mercado actual. Entre las opciones proporcionadas, el Project Manager destaca como la posición más demandada, con un significativo 20,00% de los encuestados seleccionándola. Esto sugiere que las empresas en este sector valoran la importancia de contar con profesionales capacitados y con experiencia para gestionar eficazmente los proyectos de construcción e inmobiliarios, asegurando su ejecución exitosa dentro de los plazos y presupuestos establecidos.

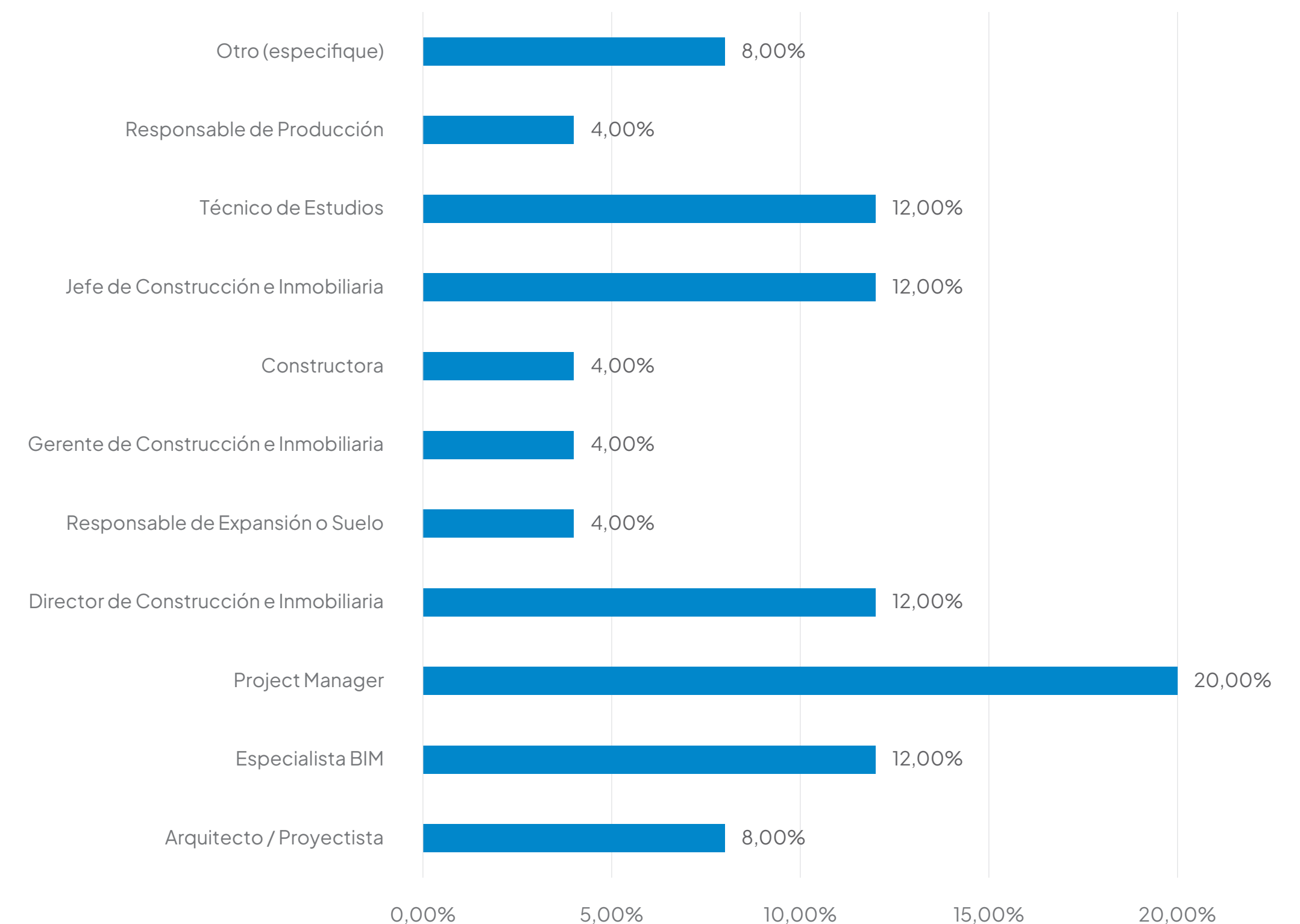
Además, roles como Especialista BIM, Director de Construcción e Inmobiliaria y Jefe de Construcción e Inmobiliaria también son identificados como altamente demandados, cada uno con un 12,00% de los encuestados seleccionándolos. Esto indica la necesidad de profesionales con habilidades especializadas en áreas como la modelización de información de construcción (BIM), la dirección estratégica de proyectos y la gestión operativa de equipos de trabajo en el sector de la construcción e inmobiliario.

Por último, es relevante destacar que algunas posiciones menos comunes, como Arquitecto/Proyectista y Técnico de Estudios, también recibieron cierto nivel de interés, con un 8,00% de los encuestados seleccionándolas cada una.

En resumen, estos resultados ofrecen una visión completa de las necesidades de personal en el área de Construcción e Inmobiliaria, destacando la importancia de desarrollar habilidades especializadas y mantenerse actualizado con las tendencias y tecnologías emergentes en este sector competitivo.

Construcción e Inmobiliaria, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Construcción e Inmobiliaria que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



Construcción e Inmobiliaria, más difíciles de cubrir

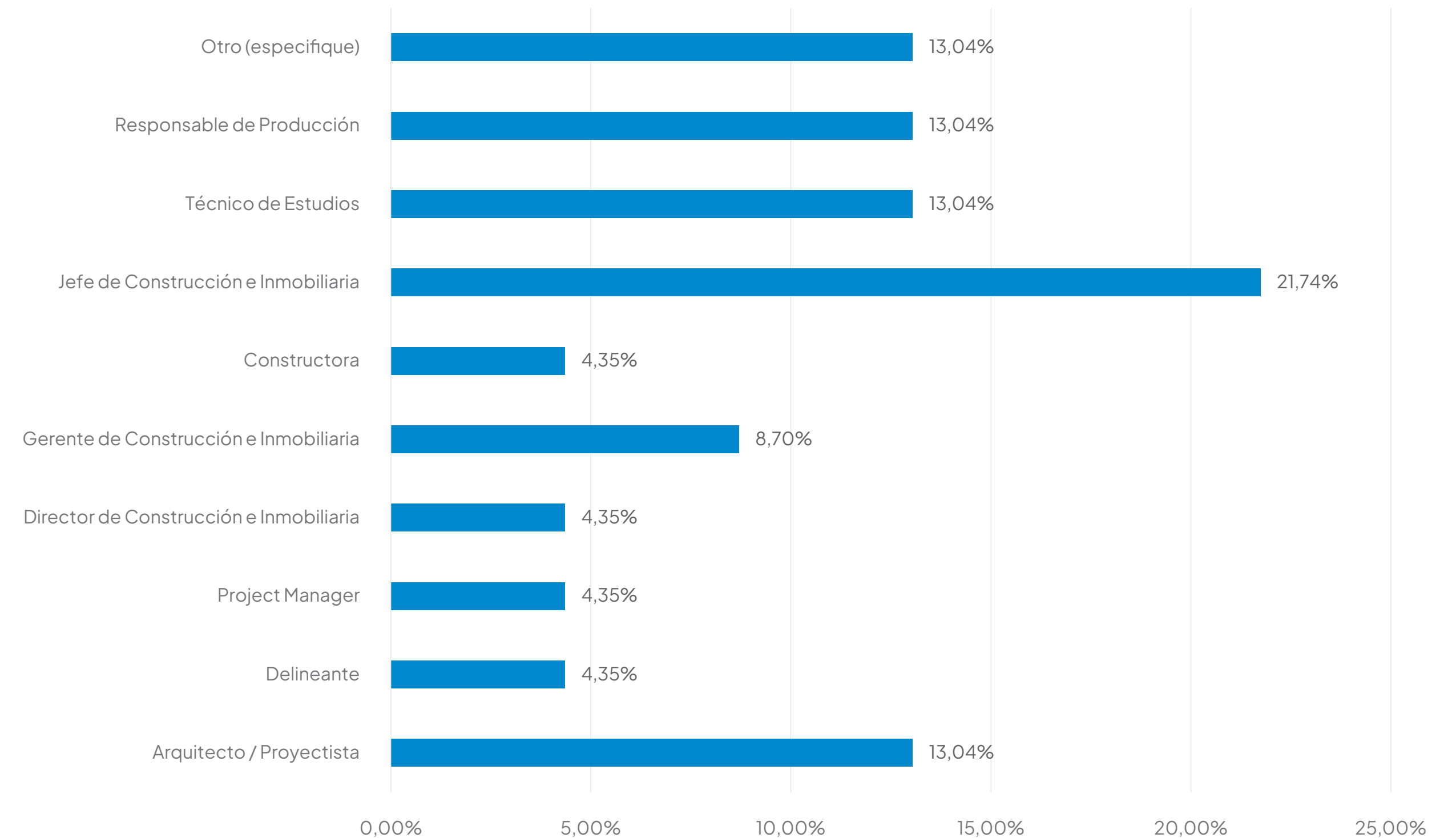
Seleccione hasta 3 posiciones del área de Construcción e Inmobiliaria que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.

El análisis de los resultados de la encuesta sobre las posiciones más difíciles de cubrir en el área de Construcción e Inmobiliaria revela una variedad de desafíos percibidos por los encuestados con relación a roles concretos. Entre las opciones proporcionadas, la posición de Jefe de Construcción e Inmobiliaria destaca como la más difícil de cubrir, con un notable 21,74% de los encuestados seleccionándola. Esto sugiere que encontrar profesionales con la experiencia y las habilidades necesarias para liderar proyectos de construcción e inmobiliarios representa un desafío significativo para las organizaciones.

Además, roles como Técnico de Estudios, Responsable de Producción y Arquitecto/Proyectista también son identificados como difíciles de cubrir, cada uno con un 13,04% de los encuestados seleccionándolos. Significa que la búsqueda de profesionales con habilidades específicas en áreas como el diseño arquitectónico, la planificación de proyectos y la gestión de la producción en el sector de la construcción e inmobiliario continúa siendo un desafío importante para muchas organizaciones. Llama la atención como, aunque sólo el 12% de las posiciones más demandas correspondían a Jefe de Construcción realmente casi el doble (21,74%) refleja encontrarse con dificultades para cubrir esa posición

Sin embargo, es notable que algunas posiciones, como Especialista BIM, Project Manager y Director de Construcción e Inmobiliaria, recibieron un menor porcentaje de selecciones como las más difíciles de cubrir. Esto puede indicar una percepción menos crítica o una mayor disponibilidad de talento en estas áreas específicas en el mercado actual.

En resumen, estos resultados ofrecen una visión valiosa de los desafíos de contratación en el sector de la construcción e inmobiliario, destacando la importancia de desarrollar estrategias efectivas de selección y retención para superar estas dificultades y garantizar el éxito en un mercado altamente competitivo.



k. Financiero

Controller, un año más, el protagonista en financiero

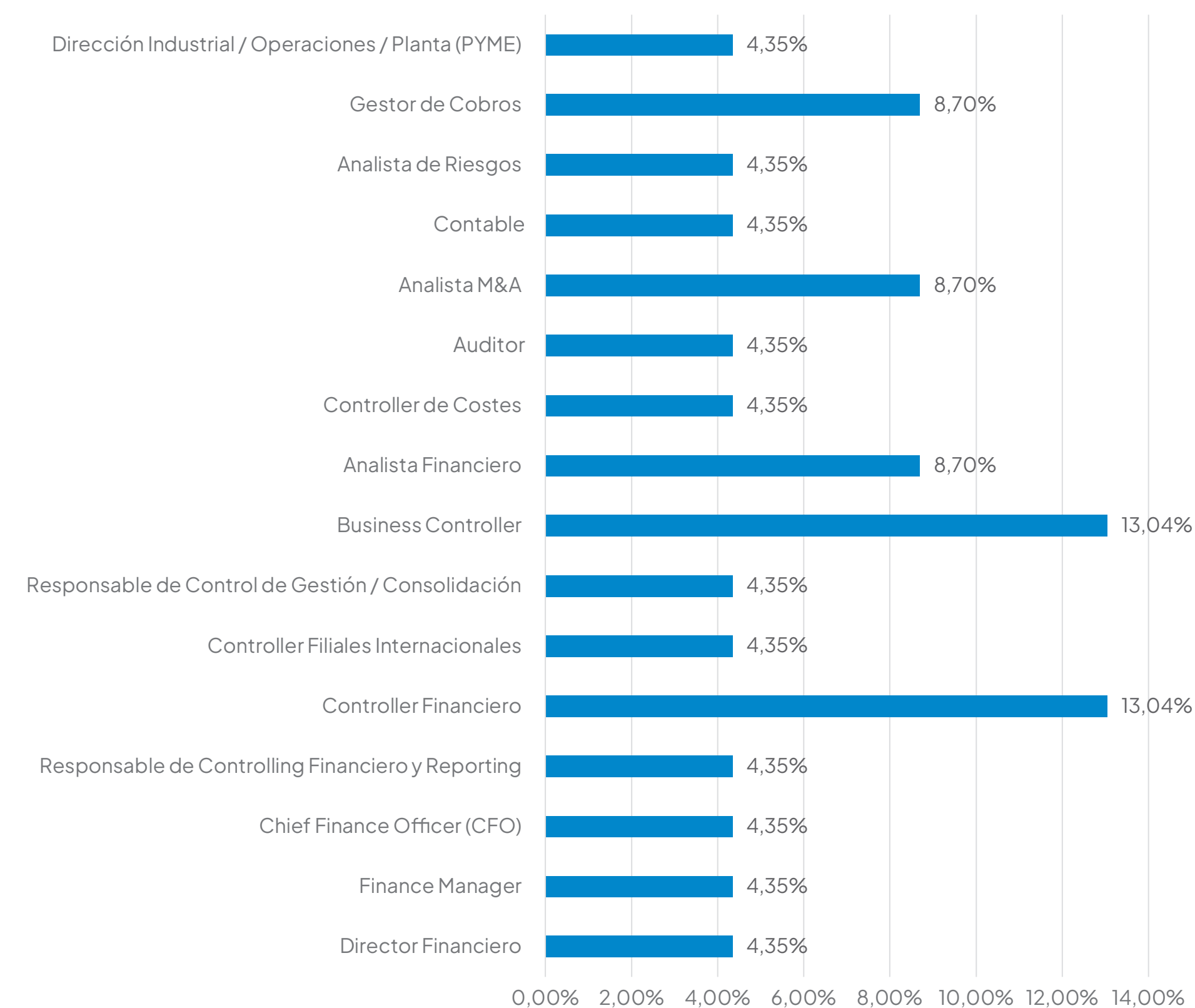
La encuesta muestra sobre las posiciones más demandadas en el ámbito financiero una diversidad de roles, con una distribución relativamente equitativa en términos de preferencias laborales, aunque destacan todas las posiciones relacionadas con Controlling en general. Entre las posiciones más destacadas se encuentran el Controller Financiero y el Business Controller, cada uno representando el 13,04% de las respuestas. Estos roles son fundamentales para la gestión y supervisión de las operaciones financieras de una empresa, destacando la importancia de contar con profesionales con habilidades analíticas y de gestión financiera sólidas en el mercado actual.

Además, roles como el Analista Financiero y el Analista M&A (Mergers and Acquisitions) son también altamente demandados, representando el 8,70% de las respuestas cada uno. Estos resultados sugieren una necesidad creciente de profesionales especializados en análisis financiero y en la evaluación de oportunidades de fusiones y adquisiciones en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo.

Por último, es notable la ausencia de respuestas para posiciones como el Responsable de Auditoría Interna y el Tesorero, lo que sugiere que estas funciones específicas podrían no ser prioritarias o estar externalizadas en algunas organizaciones. En conclusión, el análisis de estos datos resalta la importancia de contar con profesionales capacitados en áreas clave de gestión financiera para el éxito y la eficiencia de las empresas en un entorno empresarial en constante evolución.

Finanzas, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área de Finanzas que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



Finanzas, más difíciles de cubrir

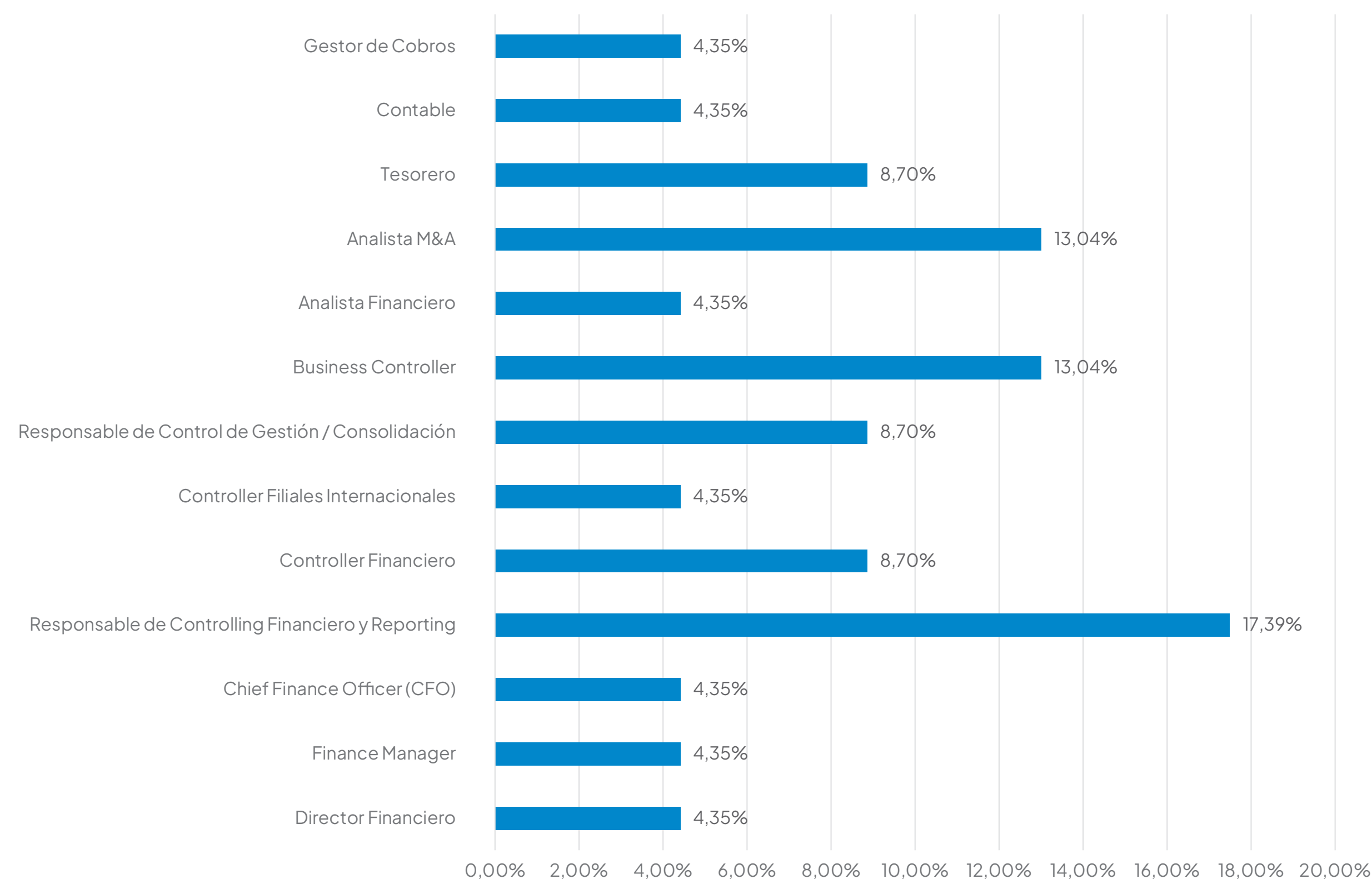
Seleccione hasta 3 posiciones del área de Finanzas que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.

El análisis sobre las posiciones más demandadas en el ámbito financiero refleja una preferencia marcada hacia roles centrados en el control financiero y el reporting. El Responsable de Controlling Financiero y Reporting lidera esta tendencia con un destacado 17,39% de las respuestas, seguido de cerca por roles como el Controller Financiero y el Responsable de Control de Gestión / Consolidación, cada uno representando el 8,70%. Estos resultados sugieren una creciente necesidad dentro de las organizaciones de profesionales capaces de supervisar y gestionar eficazmente los aspectos financieros y contables de la empresa, así como de proporcionar informes precisos y oportunos para la toma de decisiones estratégicas.

Además, roles como el Business Controller y el Tesorero también muestran una demanda considerable, representando el 13,04% y el 8,70% respectivamente. Estos roles son fundamentales para la gestión del flujo de efectivo y la optimización de los recursos financieros de la empresa, lo que subraya la importancia de contar con profesionales con experiencia en la gestión financiera estratégica en el mercado actual.

Por último, es notable la ausencia de respuestas para ciertos roles, como el Controller de Costes, el Responsable de Auditoría Interna y el Analista de Riesgos. Esto podría indicar una menor demanda percibida para estas funciones específicas en el momento de la encuesta, lo que sugiere la necesidad de adaptarse a las cambiantes prioridades y desafíos financieros que enfrentan las organizaciones en la actualidad.

El análisis de estas respuestas resalta la importancia de contar con profesionales capacitados en control financiero, gestión de riesgos y tesorería para garantizar la salud financiera y el crecimiento sostenible de las empresas en un entorno empresarial dinámico y competitivo.



I. Legal

La revolución de Compliance

El análisis de los resultados de la encuesta sobre las posiciones más demandadas en el área legal revela una distribución equilibrada de roles, con una variedad de niveles de experiencia y responsabilidades representados. Entre las posiciones más destacadas se encuentra el Head of Compliance, con un notable 18,18% de respuestas, lo que refleja la creciente importancia de la conformidad normativa en las empresas y la necesidad de liderazgo en esta área.

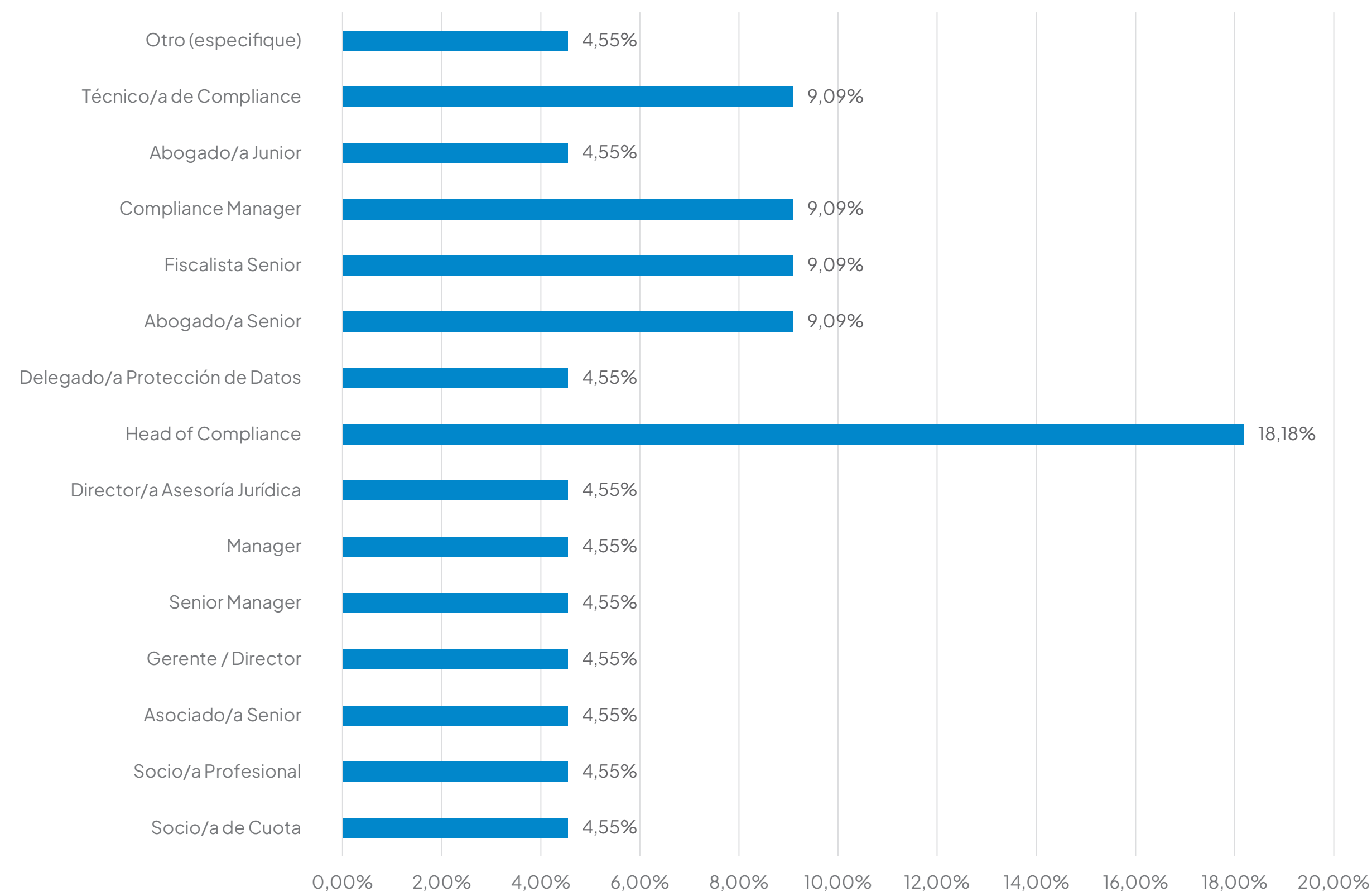
Además, roles como el Abogado/a Senior, el Fiscalista Senior y el Compliance Manager también muestran una demanda significativa, cada uno representando el 9,09% de las respuestas. Estos resultados indican la necesidad de contar con profesionales con experiencia y conocimientos especializados en áreas específicas del derecho y el cumplimiento normativo para abordar los desafíos legales y regulatorios en un entorno empresarial cada vez más complejo.

Por último, es interesante observar la presencia del Técnico/a de Compliance y otras posiciones específicas relacionadas con el cumplimiento normativo, lo que sugiere una atención creciente hacia la gestión proactiva de riesgos legales y la protección de datos en las organizaciones.

En resumen, el análisis de estos datos resalta la importancia de contar con un equipo legal diverso y especializado para garantizar el cumplimiento normativo y mitigar riesgos legales en un entorno empresarial dinámico y altamente regulado.

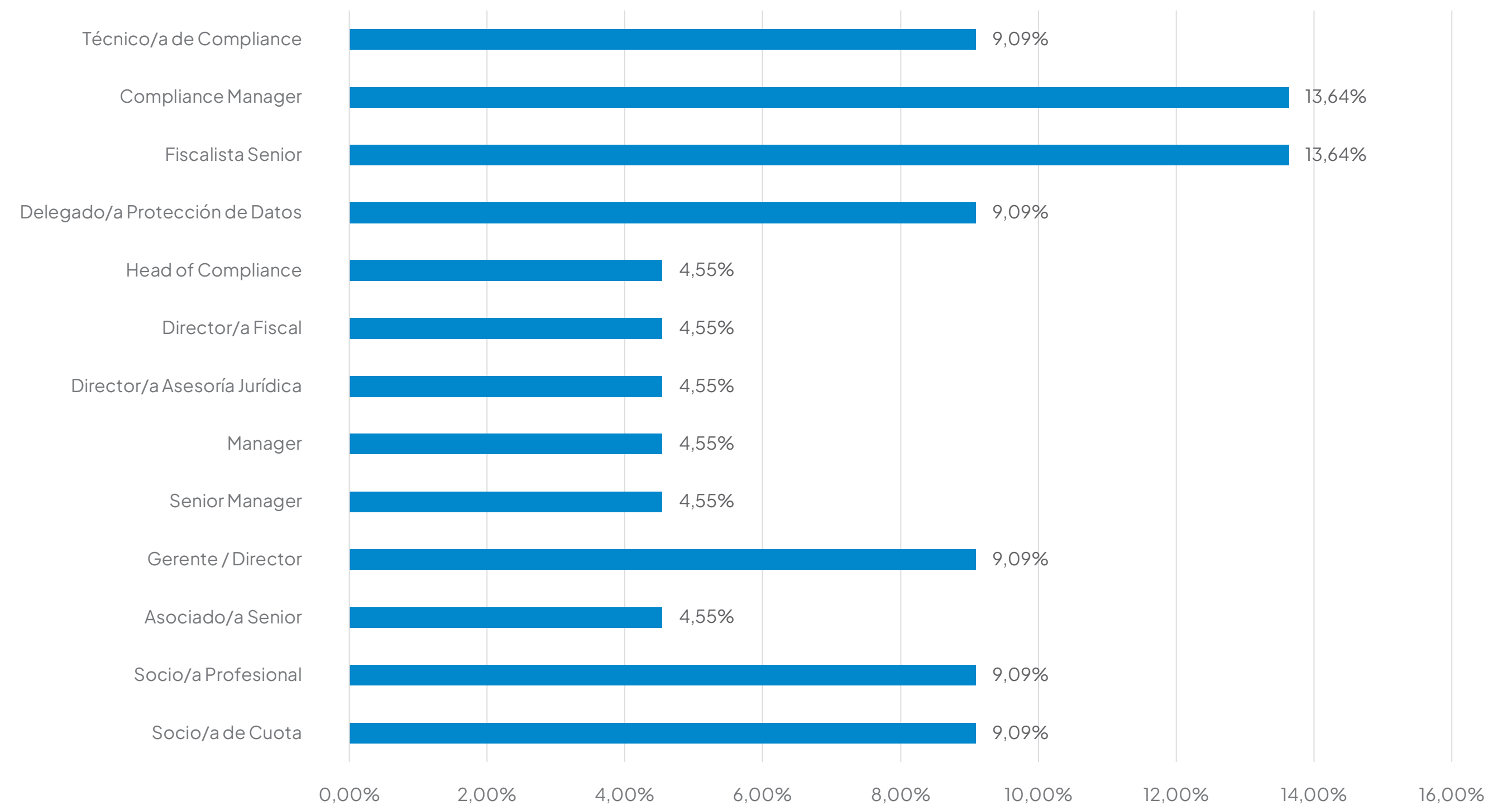
Legal, más demandadas

Seleccione hasta 3 posiciones del área Legal que considere que son las más demandadas en el mercado actual.



Legal, más difíciles de cubrir

Seleccione hasta 3 posiciones del área Legal que considere que son las más difíciles de cubrir en el mercado actual.



El análisis de los resultados de la encuesta sobre las posiciones más difíciles de cubrir en el área legal ofrece una interesante visión de los desafíos que enfrenta el mercado actual en la contratación de profesionales del derecho y el cumplimiento normativo. Entre las posiciones identificadas, el Fiscalista Senior y el Compliance Manager destacan con un 13,64% cada una, lo que indica una escasez significativa de talento con experiencia en estos campos especializados.

Además, el Socio/a de Cuota, el Socio/a Profesional, el Gerente/Director y el Técnico/a de Compliance también muestran una demanda alta y difícil de cubrir, cada uno con un 9,09% de respuestas. Estos resultados reflejan la complejidad y la amplitud de las responsabilidades dentro del área legal, desde liderazgo estratégico hasta especialización técnica en cumplimiento normativo.

Por último, es importante destacar que el Head of Compliance y el Delegado/a de Protección de Datos también son identificados como posiciones difíciles de cubrir, cada uno con un 4,55% de respuestas. Esto sugiere una creciente demanda de profesionales capacitados en la gestión de riesgos legales y la protección de datos, en respuesta a la evolución de las regulaciones y estándares en materia de privacidad y seguridad de la información.

En resumen, el análisis de estos datos subraya la necesidad de abordar los desafíos en la contratación y retención de talento legal, especialmente en áreas especializadas como el cumplimiento normativo y la protección de datos, para satisfacer las demandas del mercado actual.

A large, stylized number '4' is rendered in a lighter shade of blue against a darker blue background. The number is composed of several overlapping rectangular shapes, giving it a modern, geometric appearance. It is positioned on the left side of the frame, partially overlapping the text area.

**Las competencias
más demandadas**

a. Competencias más deseadas en perfiles Senior

La competencia más buscada en el candidato senior es la del líder visionario

El análisis de las competencias más demandadas en el mercado actual para perfiles Senior revela una diversidad de habilidades y características valoradas por las empresas en sus líderes. La competencia más destacada es la Gestión de equipos – Liderazgo, con un 9.77% de las respuestas. Esto subraya la importancia que las organizaciones otorgan a la capacidad de liderar y gestionar equipos de manera efectiva para alcanzar los objetivos empresariales. La Flexibilidad – Adaptación al cambio surge como otra competencia altamente solicitada, con un 8.44% de las respuestas. Esto refleja el reconocimiento de la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno empresarial y ser capaz de ajustar estrategias y procesos según sea necesario para mantener la competitividad y la relevancia en el mercado.

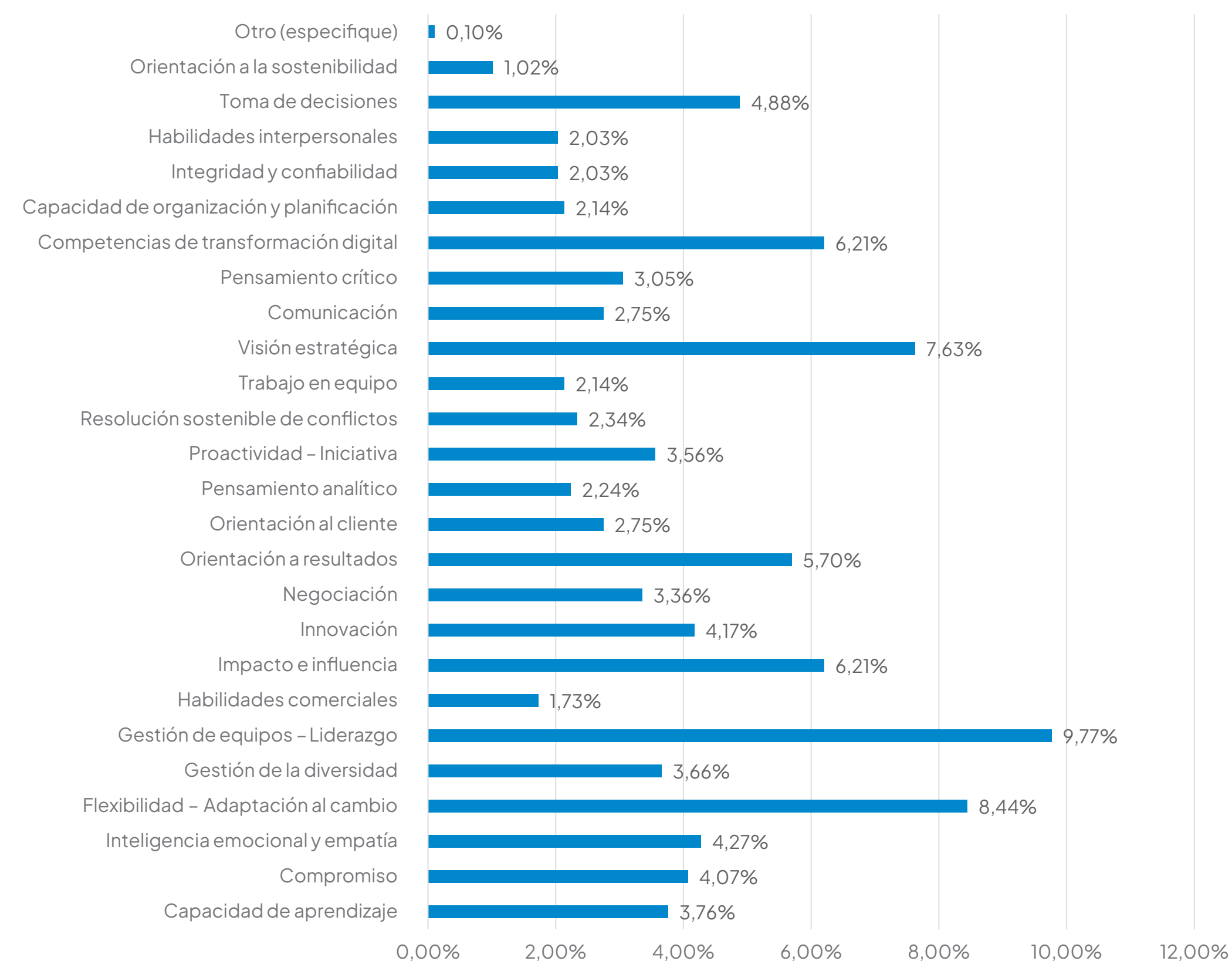
La Visión estratégica también figura como una competencia relevante, con un 7.63% de las respuestas. Se indica que las

organizaciones valoran a los líderes que pueden anticipar tendencias futuras, identificar oportunidades y desarrollar planes estratégicos efectivos para guiar el crecimiento y el éxito a largo plazo. Las competencias de Impacto e influencia (6.21%) y Competencias de transformación digital (6.21%) muestran una creciente importancia de habilidades relacionadas con la capacidad de influir en otros y liderar la transformación digital en las organizaciones, respectivamente.

En general, estos resultados destacan la complejidad de las competencias demandadas en el mercado actual para perfiles Senior, que van desde habilidades de liderazgo y gestión de equipos hasta adaptabilidad, visión estratégica y competencias digitales. Esto refleja la necesidad de líderes que puedan no solo dirigir equipos de manera efectiva, sino también adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio y liderar la innovación y la transformación digital en sus organizaciones.

Competencias más demandadas, Senior

Indíquenos cuáles son las competencias más demandadas en el mercado actual para perfiles Senior. Priorice entre 3 y 5 de las siguientes.



b. Competencias más deseadas en perfiles Junior

Se busca joven, comprometido y con ganas por aprender

El análisis de las competencias más demandadas en el mercado actual para perfiles Junior muestra algunas diferencias significativas en comparación con las demandadas para perfiles Senior. Aunque la Capacidad de aprendizaje sigue siendo una competencia fundamental, con un 11.31% de las respuestas, el Compromiso se destaca como la competencia más solicitada entre los perfiles Junior, con un 12.74%. Esto sugiere que las empresas valoran el compromiso y la dedicación de los empleados más jóvenes en su desarrollo profesional y en la consecución de los objetivos organizacionales.

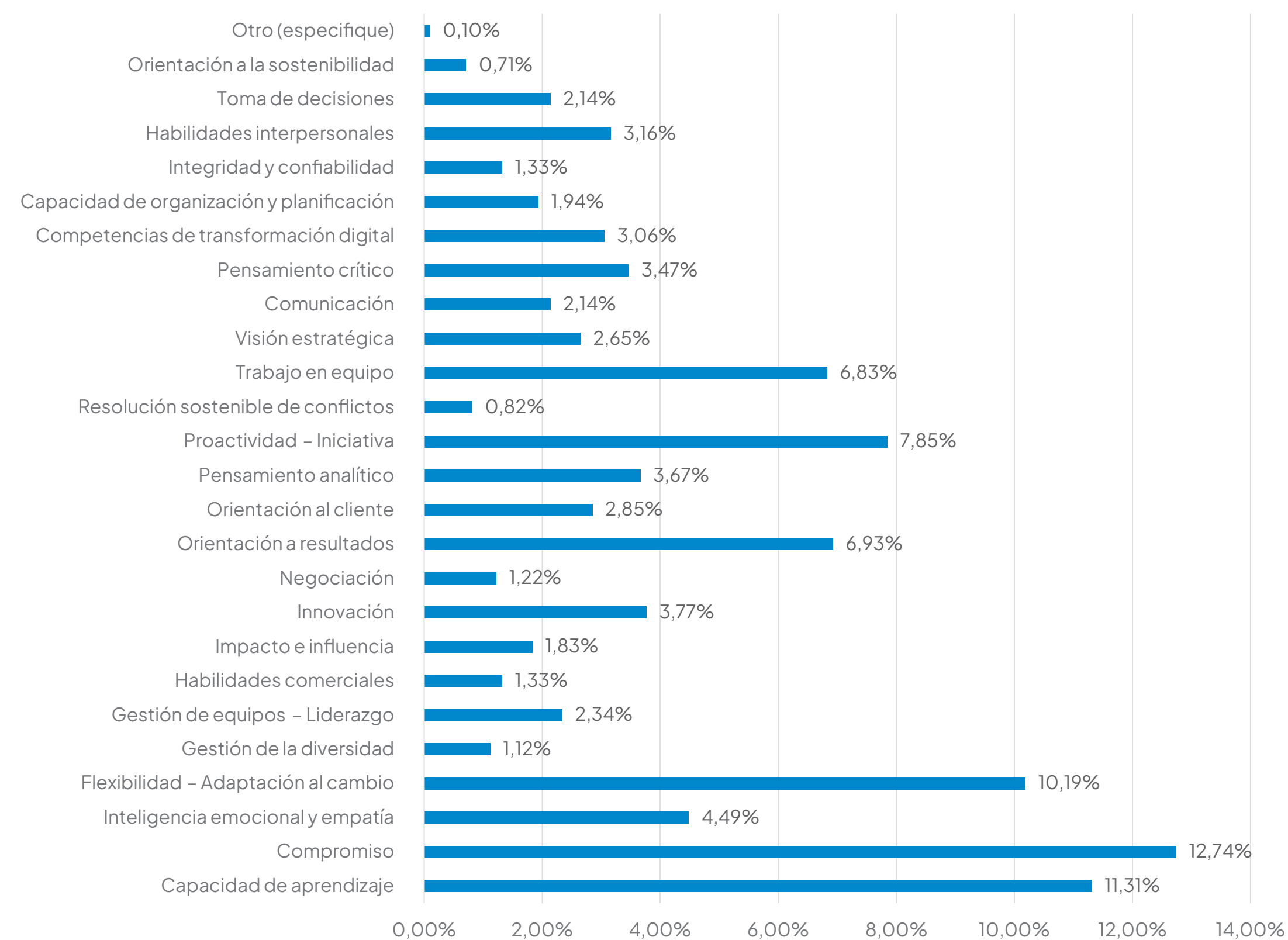
A diferencia de los perfiles Senior, donde la Gestión de equipos - Liderazgo fue la competencia más demandada, esta competencia aparece con menor relevancia entre los perfiles Junior, con solo un 2.34% de las respuestas. En su lugar, la Proactividad - Iniciativa emerge como una competencia clave, con un 7.85% de las respuestas. Esto indica que las empresas buscan empleados Junior que sean proactivos y capaces de tomar iniciativas para abordar desafíos y contribuir al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Otra diferencia notable es la menor importancia otorgada a la Visión estratégica entre los perfiles Junior, con solo un 2.65% de las respuestas, en comparación con los perfiles Senior. Esto sugiere que las empresas pueden no esperar que los empleados más jóvenes tengan una comprensión profunda de la estrategia empresarial a largo plazo, sino que se centren más en habilidades prácticas y operativas. También se destacan algunas similitudes entre los perfiles Junior y Senior en cuanto a competencias demandadas, como la Flexibilidad - Adaptación al cambio y la Orientación a resultados. Esto sugiere que, independientemente del nivel de experiencia, las empresas valoran la capacidad de adaptación a entornos cambiantes y la orientación hacia el logro de resultados concretos.

En conclusión, el análisis de las competencias más demandadas para perfiles Junior revela una preferencia por el compromiso, la proactividad y la capacidad de aprendizaje, mientras que las competencias de liderazgo estratégico tienen menos relevancia en este grupo. Estas diferencias reflejan las expectativas y necesidades específicas de desarrollo profesional en diferentes etapas de la carrera laboral.

Competencias más demandadas, Junior

Indíquenos cuáles son las competencias más demandadas en el mercado actual para perfiles Junior. Priorice entre 3 y 5 de las siguientes.



5

**Nuestras
Conclusiones**

Los 13 imprescindibles del Estudio EP+D 2024

Conclusión

Un informe de gran utilidad

Perspectivas de contratación contenidas

En busca del talento perdido

¿Están las áreas de selección haciendo los deberes?

Un problema de base que viene de lejos

“Bienvenido Mr Marshall”

Detalle

Este Estudio EP+D 2024 supone un valioso, preciso y robusto termómetro de la situación de la selección en el mercado laboral español. Con más de 350 participantes expertos en gestión del capital humano, representando a la totalidad de los sectores y geografía nacional; muestra tendencias que no dejarán indiferente a casi nadie.

La incertidumbre económica lastra el crecimiento y las perspectivas de contratación. El informe muestra una percepción de ligero optimismo en el mercado laboral para los próximos doce meses.

La guerra por el talento se recrudece, de modo que los Departamentos de Selección manifiestan hallarse ante una dificultad creciente y crítica para encontrar el talento adecuado.

El porcentaje de procesos de selección que no se cierran y/o los que se dilatan enormemente es alarmante. En ciertos perfiles la falta de talento necesario refleja un desafío nunca visto en el mercado laboral contemporáneo.

Se constata una gran falta de alineamiento entre los sistemas educativos y las necesidades de talento de las empresas. Estamos ante una clara llamada de atención en la que es clave evaluar críticamente la efectividad de los sistemas educativos en la preparación de los individuos para el mercado laboral. Es necesaria la colaboración entre los sectores académico y empresarial para garantizar una mejor alineación entre la educación y las necesidades de talento.

El manejo aplicado de idiomas diferentes al español sigue siendo una carencia de nuestro mercado laboral. Aunque se ha avanzado en los últimos años, nos encontramos con una profunda brecha entre las habilidades lingüísticas demandadas por las empresas y las que poseen los candidatos evaluados.

*Paola Arcila Pérez, Juan Neble Hasta, Carlos Moscoso Saavedra,
Juan Manuel Nuñez Bastidas y Paolo Lombardo Expósito.*



Conclusión

El drama del Talento Senior

En RR.HH. nos hemos hecho viejos

La pregunta de moda... Sí, también en RR.HH.
nos preocupa la IA

La pregunta clave del estudio...

El futuro que ya está aquí: tecnología, software,
data, digital y ciberseguridad

La competencia más buscada en el candidato
senior es la del líder visionario

Se busca joven, comprometido y con ganas por
aprender

Detalle

Estamos ante una plaga silenciosa, la discriminación por razones de edad. Es fundamental que las organizaciones adopten enfoques más inclusivos y estratégicos en la gestión de la diversidad generacional, reconociendo el valor que cada grupo de edad puede aportar al éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

Los procesos de selección se ven afectados por el valor que las nuevas generaciones otorgan a la flexibilidad laboral y al equilibrio entre trabajo y vida personal. Las empresas están considerando estrategias innovadoras para abordar estas demandas, como la implementación de políticas de trabajo flexibles, programas de bienestar laboral y la promoción de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre la vida laboral y personal.

La Inteligencia Artificial (IA) está ya cambiando las posiciones más demandadas y modificará considerablemente las competencias y habilidades necesarias en la empresa. Adicionalmente, la IA tendrá un impacto significativo en los procesos de "upskillig" y "reskillig". Es fundamental que las empresas estén preparadas y se adapten a los cambios inducidos por la IA, así como que apuesten por invertir en formación y desarrollo profesional para aprovechar las oportunidades que esta tecnología ofrece.

... y probablemente la respuesta que todos esperábamos: Digital & Tecnología. Los sectores relacionados con la tecnología y la innovación liderarán el camino en términos de oportunidades de empleo en los próximos años. Sin embargo, también se reconoce el potencial creciente de otros sectores, como las Energías Renovables, la Ingeniería y las Life Sciences.

Hay un claro énfasis en las posiciones relacionadas con la tecnología y la analítica de datos en los procesos de selección. Predomina la alta demanda de perfiles como Digital Analyst, Data Analyst / Scientist y Ciberseguridad. Después se destacan posiciones de las áreas de experiencia del cliente y gestión de proyectos (Customer Experience y Project Manager).

Las competencias más demandadas en el mercado actual para perfiles Senior son, en este orden: Gestión de equipos - Liderazgo, Flexibilidad - Adaptación al cambio, Visión estratégica, Impacto e influencia y, por último, las competencias de transformación digital. Esto subraya la importancia que las organizaciones otorgan a la capacidad de liderar y gestionar equipos de manera efectiva para alcanzar los objetivos empresariales.

Aunque la Capacidad de aprendizaje sigue siendo una competencia fundamental, el Compromiso se coloca como la competencia más solicitada entre los perfiles Junior. Por detrás también se busca activamente la Proactividad y la Iniciativa. Las empresas valoran el compromiso y la dedicación de los empleados más jóvenes en su desarrollo profesional y en la consecución de los objetivos organizacionales.

EP⁺_D

Posiciones y competencias más Demandadas 2024

El Estudio que no dejará
indiferente a casi nadie



asociación española
directores
recursos humanos



EUDE | EUROPEAN
BUSINESS
SCHOOL
ESCUELA EUROPEA DE DIRECCIÓN Y EMPRESA



foro
insecta
responsable