



**Cientos de ofertas laborales,
muchos profesionales buscando trabajo
¿Por qué esta oferta y demanda de
trabajos pareciera no encontrarse?**

Carla Fuenzalida*

El 2021 fue un año complicado para gran parte de las industrias. La crisis generada por la pandemia llevó al ex gobierno a aprobar el IFE y los retiros de las AFP, lo que se tradujo en mayores ingresos y, por lo tanto, menores incentivos para trabajar. Eso y, por supuesto, el riesgo que significaba para los trabajadores estar expuestos al COVID-19, hizo que muchas industrias tuvieran escasez de mano de obra.

Si una empresa está en la industria de la construcción, de servicios, de exportaciones de fruta o cualquiera intensiva en mano de obra, es evidente que la situación fue y sigue siendo complicada.

Sin embargo, no son estas industrias las únicas impactadas. Absolutamente todas las empresas del mundo se han visto forzadas a revisar sus modelos de negocios en estos últimos dos años. Los formatos tradicionales quedaron atrás: las empresas buscan reinventarse una y otra vez para poder operar en forma competitiva. Así, han modernizado los canales de comunicación, de venta, de distribución, han incorporado las tecnologías emergentes y han salido en búsqueda de nuevos perfiles que necesitan incorporar a la organización.

Pero ¿dónde están esas personas?

También cambiaron. Las personas que debemos incorporar hoy son diferentes a las que buscábamos hace dos años. Son más exigentes, tienen una postura clara frente a determinados temas, han probado nuevas formas de trabajar, dan más valor a variables como la flexibilidad y el tiempo libre versus la renta y, por lo tanto, no están dispuestos a emplearse en cualquier lugar.

En esa lógica, las empresas deben plantearse si su propuesta de valor está adecuada a los tiempos. Que el propósito que discuten

semanalmente en la sala de reuniones esté integrado a las decisiones que día a día toman cada uno de los colaboradores de la empresa. Que hasta el colaborador más nuevo sepa para qué trabaja en ese lugar, para qué sirve esa empresa. Ese propósito, además, debe ir más allá de la maximización del patrimonio de los accionistas.

Es interesante entonces hacer la prueba y preguntar a los colaboradores cuál es el propósito de la empresa. No el giro, ni el rubro, ni la actividad. Su razón de ser. Y evaluar las respuestas. Si no lo saben, es probable que la empresa no logre atraer a las personas que necesita y que ha estado buscando.

Asimismo, es fundamental que las empresas tomen una definición frente a los temas que se toman la agenda: el medioambiente, la equidad de género, la inclusión. Las que no lo han definido son menos atractivas para los profesionales y, por lo tanto, subvaloradas. Como muchos headhunters hemos visto en estos últimos años, hay empresas que, aunque estén dispuestas a sobrepagar a sus ejecutivos respecto al sueldo de mercado, no cuentan con gente dispuesta a trabajar en ellas.

Las empresas también deben replantearse respecto a temas como la forma de trabajar (presencial, online, horarios flexibles) y cuánto de eso es un hábito que se puede cambiar. También deben plantearse cómo pueden ampliar los perfiles de los profesionales que buscan para aumentar posibilidades (no restringirse a algunas carreras, buscar experiencias laborales diferentes que agreguen algo nuevo, por ejemplo).

La tarea no se limita a las empresas. Las personas también deben buscar que su propuesta de valor sea adecuada a los tiempos que corren, mejorando continuamente sus competencias y analizando a los profesionales que trabajan en

cargos similares. En términos de habilidades “blandas”, hoy es vital que las personas sean flexibles, que tengan capacidad de aprendizaje y que sean capaces de comunicar los mensajes en forma correcta. También es vital que tengan motor propio. En cualquier cargo, en cualquier empresa, en cualquier industria.

Ahora, si analizamos las brechas específicas del mercado laboral, vemos que algunas presentes en el mercado chileno son las siguientes:

- En todo lo referente a liderar proyectos de transformación digital, se busca un tipo de experiencia que no existe en Chile y, por lo tanto, hay que buscarla en países con mayor exposición internacional.
- En Gerencias de Tecnología de la Información hay mucha escasez, ya que, en el grupo más senior, muchos están desfasados en conocimientos y, en el más junior, no siempre tienen desarrolladas las competencias gerenciales.
- En Gerencias de Tecnología es muy difícil encontrar mujeres en niveles altos.
- En Directorios que están buscando mejorar la paridad de género, muchas veces se pide experiencia gerencial anterior y, como la proporción de mujeres versus hombres que tienen experiencia en gerencias generales es baja, cuesta llenar los cupos disponibles.
- En Gerencias Generales de compañías internacionales piden experiencia global regional, que muchas veces no está tan disponible en Chile.
- En Gerencias de Contabilidad hay muy pocos contadores con un buen nivel de inglés.

- En Gerencias Regionales dentro de Chile, hay poca disponibilidad de profesionales de nivel alto para trabajar fuera de Santiago.

- En Gerencias de Producción hay necesidad de ingenieros “duros”, orientados a métricas, y los ingenieros quieren ser “comerciales”.

- Cada vez se valora más a los gerentes con “hambre” por llegar lejos, lo que no siempre coincide con el interés de las personas.

Disminuir la brecha entre lo que buscan las empresas y los profesionales logrará que las personas estén motivadas en sus puestos de trabajo y las empresas tengan el talento adecuado para desarrollar sus objetivos. ¿La clave del éxito? Que ambas partes, trabajador y empresa, comuniquen sus expectativas correctamente, se informen adecuadamente de los requerimientos cambiantes del mercado y se aseguren de tener una buena propuesta de valor.



Carla Fuenzalida
Directora ejecutiva
Lukkap Chile
