

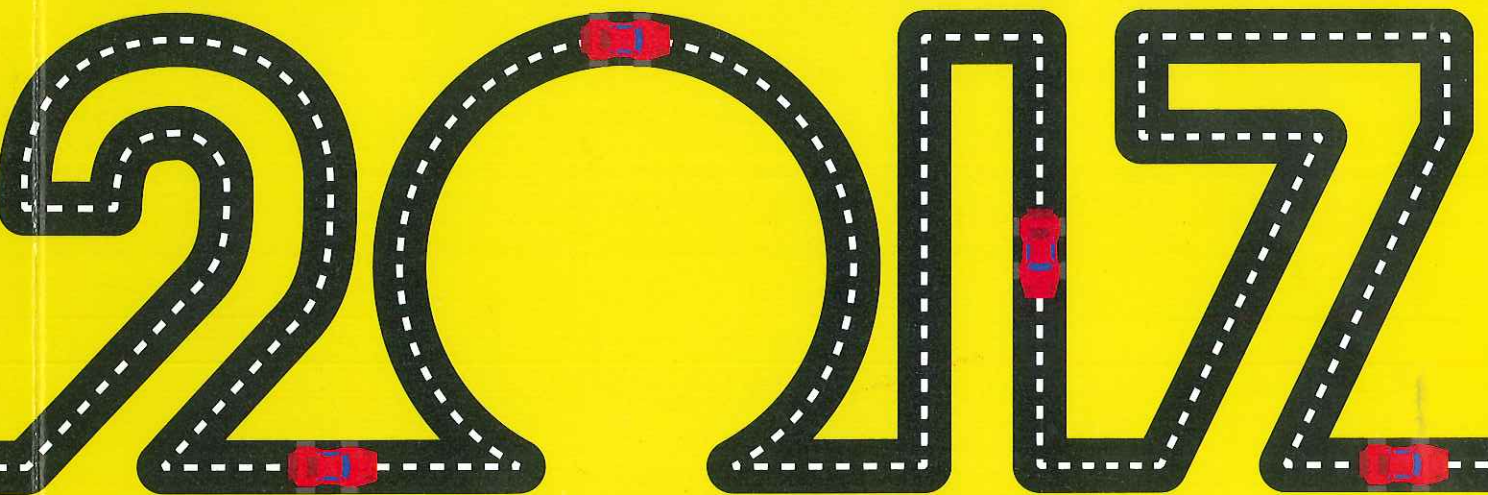
ESTRATEGIA & NEGOCIOS

# E&N

Edición Nº 205

**FOCO POLÍTICO**  
**SE LARGÓ LA**  
**“ERA TRUMP”:**  
**QUÉ LE ESPERA A**  
**LATINOAMÉRICA**

# RECONVERSIÓN



## 10 TENDENCIAS QUE MARCAN CÓMO TRANSITAR ESTE AÑO

**FINANZAS**  
Banca de CA:  
perspectivas 2017,  
país por país

**ESPECIAL**  
**cbc:**  
La multilatina  
imparable

Edición 205 / Enero - Febrero 2017  
Estados Unidos, Panamá,  
Nicaragua y El Salvador **USD6,50**  
R. Dominicana **253,68 pesos**  
Guatemala: **52 quetzales**  
Honduras: **123,68 lempiras**  
Costa Rica **3.400 colones**

ISSN 1659-2832



**GRUPO**  
**OPSA**



# Reconversión 2017

DE LA PORTADA

**E**l avance exponencial de la tecnología digital está replanteando los puestos de trabajo y cada vez a mayor velocidad, lo que hace difícil predecir las tendencias laborales.

“Pronto, una buena cantidad de trabajos perderán su razón de ser, como es el caso que hemos visto de los taxistas, ante el surgimiento de Uber. También se requerirán nuevos puestos para atender la demanda fruto de los cambios tecnológicos. Un ejemplo es el aumento de la demanda de profesionales en Analítica, procesamiento de grandes bases de datos (Big Data), comunicaciones a través de las redes y otros, para tener un mejor entendimiento del mercado, los clientes, competidores y la innovación” explica Paula Leñero, líder de la División de Capital Humano de Deloitte Costa Rica.

“Por esa misma razón -agrega Leñero- es que los puestos de mayor demanda, hoy en día, son aquellos relacionados con el desarrollo de *software*, multimedia digital, energías limpias y telecomunicaciones”.

Para la experta de Deloitte, las siete claves del *working trends 2017* pasan por:

## **1. SALARIOS: IDIOMAS E INNOVACIÓN.**

Es relativo a la oferta y demanda. En general, puestos administrativos, operativos y locales estarán más expuestos al estancamiento salarial y a la reducción de plazas.

Sin embargo, las empresas exportadoras, las tecnológicas y las que exportan talento en diseño, arte e innovación, son las que podrían seguir generando empleos mejor remunerados en esta era donde se valora el conocimiento.

Empresas de Servicios Compartidos (*Shared Service Center*), que en forma mayoritaria atienden a mercados como los de EE.UU., Canadá, Europa y Asia, requieren de profesionales en Finanzas, Contabilidad, Tecnología y RH con amplio dominio del idioma inglés e incluso, en algunas ocasiones, profesionales que dominen hasta tres idiomas. En esas áreas de alta especialización, el talento es escaso, y las empresas

que lo demandan deben ser atractivas y por ende, esos salarios tenderán al alza.

Las profesiones más requeridas son Ingenierías de Sistemas, Electromecánica, Electrónica; carreras de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables; siempre correlacionado con el dominio de otros idiomas. Las áreas de Innovación y Diseño están también entre las apetecidas.

## **2. FLEXIBILIDAD, MANEJO DE LA TECNOLOGÍA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR.**

Hoy en día sabemos que en corto tiempo se desarrollarán nuevos empleos y muchos de los actuales perderán su razón de ser. Por lo tanto, los nuevos profesionales deben tener flexibilidad y capacidad de adaptación.

Es muy importante tener habilidad en el uso de la tecnología, capacidad de análisis, manejo de estadísticas, ya que hay una fuerte tendencia a hacer uso de la analítica

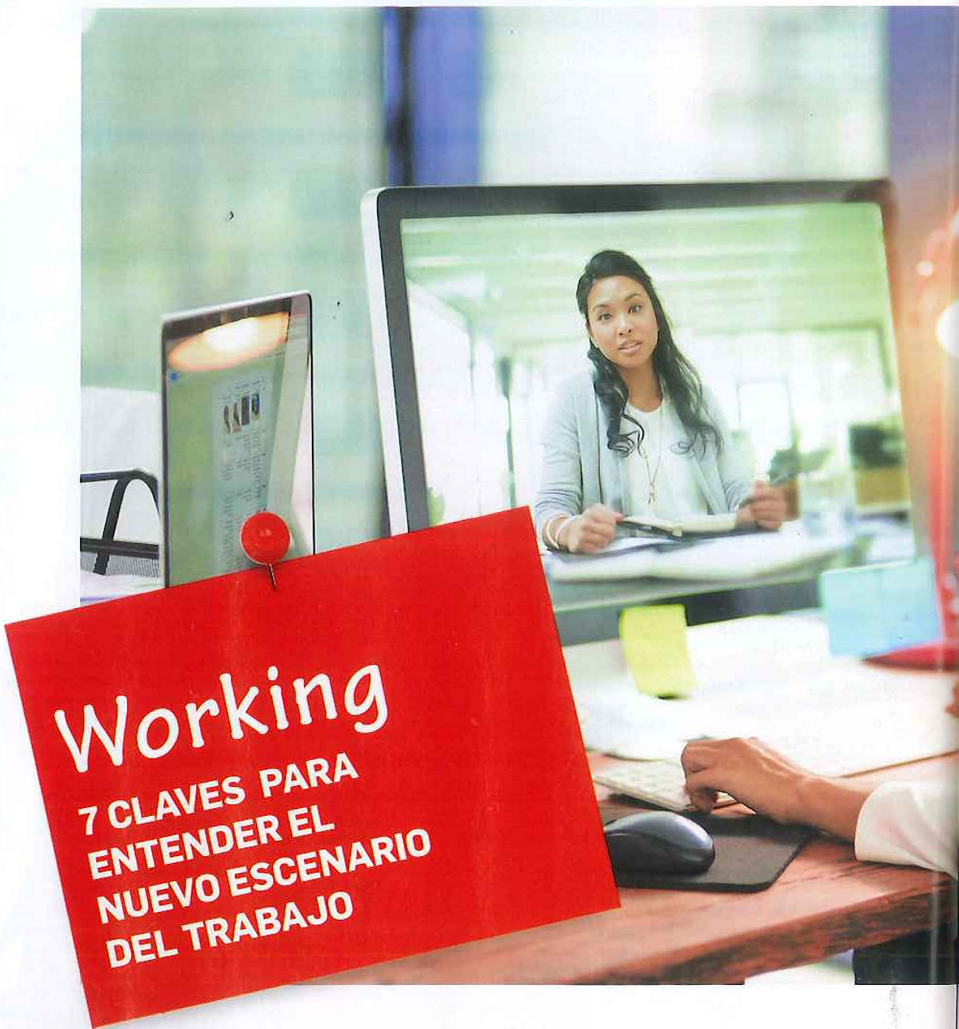
de datos para tomar decisiones.

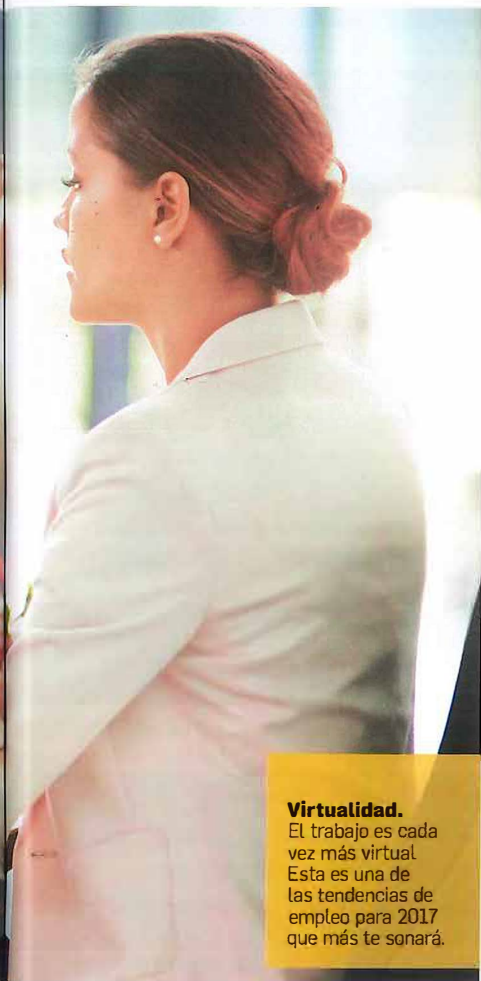
También será importante que se tenga un espíritu emprendedor y capacidad de innovación, habilidades sociales y de trabajo en equipo, ya que otra de las tendencias es que las empresas van a ir utilizando cada vez más el concepto de contrataciones temporales e integración, y por tanto, habrá cada vez menos contratos por tiempo indefinido.

## **3. PUESTOS MÁS DEMANDADOS EN CENTROAMÉRICA.**

Serán los más calificados y con mayores destrezas: técnicos especializados, ingenieros de todas las áreas, representantes de ventas, administración, finanzas, contabilidad, profesionales en informática: desarrollo de *software*, redes, etc.

No hay mayores diferencias entre el Istmo y el mundo desarrollado. Quizá, donde podemos encontrar una mayor diferencia





**Virtualidad.**  
El trabajo es cada vez más virtual. Esta es una de las tendencias de empleo para 2017 que más te sonará.

## QUÉ DEBO TENER PARA CONSEGUIR EMPLEABILIDAD

**1 Más allá de la formación académica.** El título universitario ya no te garantiza un puesto de trabajo. Ni tampoco un *master*. Lo que verdaderamente importa es tu capacidad de aplicarlos y generar valor a la sociedad.

**2 Profesional multidisciplinar frente al profesional especializado.** Cada vez más, se requiere el primer tipo de profesional. Los nuevos empleos demandan de una capacidad autodidacta muy superior a la que conocíamos.

**3 Importancia de la marca personal.** Gran parte de esa marca personal queda reflejada a través de nuestra cuenta de LinkedIn, de nuestra página web o blog, de nuestras redes sociales.

## 5. LA GUERRA POR EL TALENTO.

Una de las áreas donde se da mayor "guerra" por el talento es en tecnología.

Está teniendo un fuerte impulso y se caracteriza por la innovación constante, por lo que no es fácil encontrar profesionales que se mantengan al día y sean hábiles en su campo.

En general, esta batalla se da por los talentos escasos, aquellos puestos que más requieren de conocimiento y experiencia especializados. Estos puestos se encuentran en prácticamente todas las industrias.

Ya tenemos muchos años de vivir esta "guerra", donde se dan los "robos" entre las empresas y difícilmente va a parar.

Las empresas que están más expuestas a demanda de talento escaso corren el riesgo de entrar en competencia por salarios que podrían dar al traste con su competitividad global.

Por eso, algunos sectores muestran cautela para no llevar esta competencia a extremos que pongan en peligro al sector. Y en esos casos resultan valiosas las herramientas que estimulan el desarrollo profesional del recurso humano, la cultura organizacional, el desarrollo de liderazgos desafiantes, y el ambiente laboral atractivo y motivacional.

## 6. PROFESIONALES SENIORS.

Hay un reto importante por resolver con respecto a los profesionales *seniors*. Hoy en día las empresas mantienen la preferencia de contratar personal joven para luego desarrollarlo, debido a la resistencia a adaptarse a los cambios que han presentado algunos profesionales *senior*.

Sin embargo, esta tendencia es cada vez menor, ya que los *seniors* han sido capaces, en su mayoría, de aprender y desenvolverse en las nuevas condiciones laborales.

Ante la realidad de que el mundo cuenta cada vez con menos jóvenes y a su vez la expectativa de vida aumenta cada año, incluso la edad de pensión tiende a subir, esta tendencia de no considerar a los profesionales *senior* deberá revertirse.

Paralelamente, la generación X se está convirtiendo en los *senior* de los próximos años. Ella tuvo la oportunidad de iniciar su vida laboral utilizando computadoras e iniciando el proceso de cambios en las organizaciones, por lo que les resulta más sencillo que a la generación anterior adaptarse a la velocidad de los cambios; además, cuentan con una importante trayectoria laboral.

## 7. IMPORTANCIA DE LA MOVILIDAD.

Para las empresas es muy importante que sus colaboradores sean versátiles, sobre todo en el caso de las que tienen operaciones en diferentes países o regiones.

Contar con colaboradores capaces de crecer dentro de la organización, vivir su cultura y desenvolverse en diferentes ambientes, roles, asumiendo diversos retos, les resulta atractivo.

es con relación a los puestos administrativos y técnicos, por la dificultad que existe en la región de que estos profesionales dominen el inglés.

En contraposición, los trabajos más amenazados son los que ocupan mano obra no calificada, los de labores rutinarias, y los de baja contribución al valor agregado.

## 4. ¿Y RESPECTO DE LOS EMPLEADOS? ¿QUÉ ES LO QUE QUIEREN LAS EMPRESAS?

Las empresas requieren que, por encima de su experiencia y conocimientos, tengan habilidades y actitudes que impulsen su capacidad colaborativa y competitiva.

Entre las habilidades más valoradas se encuentran el liderazgo, capacidad de innovación, creatividad e iniciativa. Capacidad analítica, determinación, habilidades para extraer información en las redes y alto nivel de compromiso.