

Fundación Adecco presenta la Guía 20 competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral

La Guía 20 competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral, recoge de una forma breve y sencilla las 20 cualidades que marcarán el rumbo del éxito profesional durante esta década, así como mecanismos para desarrollarlas e incorporarlas a la marca personal de los profesionales. Puede descargarse en: [Guía 2020](#)

Este año la Semana Santa está siendo muy diferente; por primera vez, los ciudadanos tienen que quedarse en casa. Un confinamiento obligatorio que puede ayudar para avanzar en el diseño de metas personales y profesionales.

En este contexto, enmarcado en su campaña #PrepárateParaElEmpleo y alineado con la máxima “no dejar a nadie atrás” de la Agenda 2030, la Fundación Adecco propone a los demandantes de trabajo con más dificultades una actividad de autoconocimiento y entrenamiento personal para mejorar su candidatura y conectar con un mercado laboral que no volverá a ser el mismo, tras la crisis del COVID-19.

Para ello, pone a disposición la Guía ilustrada 20 competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral que, frente a otros manuales y reflexiones más densas, recoge de una forma breve y sencilla las 20 cualidades que marcarán el rumbo del éxito profesional durante los próximos años, así como mecanismos para desarrollarlas e incorporarlas a la marca personal de los profesionales.

“La edad o la discapacidad ya no pueden ni deben ser un freno para el desarrollo de habilidades y competencias. El nuevo mercado exige que todos los profesionales estemos en continuo aprendizaje para conectar con unas necesidades que cambian a un ritmo vertiginoso.”- declara Mesonero.

Un mercado laboral sin víctimas dobles

Como en toda crisis, los profesionales que habitualmente han encontrado más dificultades en su acceso al empleo -personas con discapacidad o mayores de 55 años- corren el riesgo de convertirse en dobles víctimas de la exclusión. “Tradicionalmente, estos perfiles son los primeros en caer y los últimos en levantarse. El reto es que, en esta ocasión, nuestra sociedad tenga la madurez suficiente para que no se conviertan en víctimas dobles. En línea con la máxima de la Agenda 2030 no dejar a nadie atrás, han de estar presentes en el empleo desde el mismo momento en que se reactive el mercado laboral. El autoconocimiento y el desarrollo de competencias estratégicas resultará crítico en este proceso”- apunta Mesonero.

Asimismo, el estado de alarma ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de otros muchos perfiles que hasta el momento tenían empleo asegurado. “Profesionales de ramas como el comercio, transportes,

hoteles o restaurantes, se están viendo especialmente golpeados por la suspensión de todos los desplazamientos y festividades propios de esta época del año, encontrándose de pronto excluidos del mercado laboral por razones externas completamente fuera de su control. La moraleja es que todos estamos expuestos a la exclusión y el único camino para hacerle frente es la apuesta por el desarrollo de competencias muy humanas y transversales"- afirma Francisco Mesonero.

Así, aparece un nuevo paradigma en el que la exclusión laboral ya no se asociará tanto a perfiles, sino que se relacionará con la ausencia de soft skills como la capacidad de aprendizaje, la adaptación, la resiliencia o el espíritu colaborativo.

Ante la tecnologización, más humanos que nunca

Tras un periodo de deshumanización sin precedentes, las empresas no solo reforzarán su tecnología como pilar de sostenibilidad, sino que valorarán más que nunca parámetros humanos imposibles de reproducir por las máquinas. "Todo lo que no sea mecanizable va a tener un valor superlativo"- apunta Mesonero.

Según el Foro Económico Mundial, la robotización destruirá 75 millones de empleos, pero surgirán también nuevas necesidades que permitirán crear 133 millones o, lo que es lo mismo, se generarán 58 millones de empleos netos.

Los sectores emergentes apuntan a ámbitos como la salud (en un contexto de envejecimiento sin precedentes), la transición ecológica y energética, la ciberseguridad o el big data. Sin embargo, las empresas evolucionarán hacia mercados centrados en servicios humanos que, en un entorno eminentemente tecnologizado, adquirirán un gran valor.

Así, la clave residirá en ser más humanos que nunca, siendo las soft skills o habilidades blandas las que cotizarán al alza.

20 competencias contra la exclusión laboral

Si bien cada sector y profesión demandará unas habilidades y técnicas concretas, existen competencias transversales que todos los profesionales deberán reunir si quieren desenvolverse con solvencia en este nuevo mercado de trabajo. La Fundación Adecco ha identificado estas 20 competencias clave y las ha desarrollado en la Guía ilustrada 20 competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral. La guía está redactada en un lenguaje llano y sencillo, con ejemplos prácticos y cotidianos que la convierten en una lectura apta para las personas con más dificultades.

Cada capítulo incluye una definición de la competencia, por qué es importante para el empleo, cómo desarrollarla y técnicas para "venderla" en una entrevista de trabajo. El documento puede descargarse en Guía 2020.

Cabe destacar que no todos los puestos de trabajo exigen tener el 100% de las competencias y que las mismas se presentan en diferente grado en cada una de las personas.

Pero, ¿cuáles son estas competencias?

- Curiosidad. Las personas curiosas son las más deseables para las empresas porque son más ágiles a la hora de aprender nuevos procedimientos y porque suelen hacerse y hacer más preguntas, lo que favorece la comprensión y la fluidez en las relaciones. La mejor forma de trabajar la curiosidad es cuidar la salud emocional, potenciando las aficiones, las relaciones sociales, etc. Todo ello tiene un impacto positivo en el “mundo interior” de cada uno y predispone de forma natural a la curiosidad.

- Creatividad. En un mundo el que “todo está inventado”, las empresas libran una batalla sin precedentes para captar a los profesionales más creativos, aquellos que tienen ideas originales y aportan un toque de ingenio y singularidad a su cartera de productos y servicios. Para desarrollarla, es importante participar en actividades que nutran las ideas; por ejemplo, asistir a foros y conferencias del sector profesional en cuestión.

- Espíritu colaborativo. Una personalidad abierta y colaboradora atrae y fideliza clientes, fortalece la red de colaboradores y contribuye a alcanzar los objetivos empresariales. El voluntariado es la fórmula más social y recomendada para ejercitar este espíritu colaborativo, pues permite conocer realidades diferentes y ponerse en el lugar del otro.

- Iniciativa. En un entorno empresarial en el que cada vez surgen más competidores, las organizaciones buscan diferenciarse de manera constante. El único camino es contar con profesionales que dejen a un lado los miedos y se atrevan a dar pasos hacia adelante, proponiendo ideas innovadoras. Lo más importante para entrenar la iniciativa es perder el miedo a ser rechazado, a hacer el ridículo o a molestar a los demás. Además, es importante entrenar la observación: observar ayuda a detectar mejor las necesidades de los demás y, por tanto, a proponer con atino nuevos proyectos o actividades.

- Capacidad de aprendizaje o “learnability”. En una sociedad en constante transformación, los profesionales más valorados son los que están siempre dispuestos al aprendizaje y a la mejora continua. Esta habilidad puede potenciarse de muchas formas; empezando por la más evidente (realizar cursos y formaciones), pasando por otras más autodidactas como seguir a influencers (personas de referencia) en el sector, leer o intercambiar opiniones con otros profesionales.

- Capacidad de adaptación o “liquidity”. Los puestos con funciones estancas y para toda la vida están en vías de extinción. Los trabajadores más demandados son precisamente los que se mueven de forma alineada con la empresa, mostrándose dispuestos a salir de su zona de confort. Para desarrollarla, lo primero es asimilar que el cambio es la norma y no la excepción. Cuando se afronte una situación nueva, se ha de relativizar y pensar que la vida es precisamente una sucesión de cambios.

- Resiliencia. En los entornos de trabajo las dificultades surgen constantemente, por lo que las empresas buscan profesionales que no se asusten ante la adversidad y que, además, sepan sortearla con creatividad, saliendo reforzados. Ser consciente de las limitaciones, no perder nunca de vista las metas o practicar la atención selectiva, son algunos hábitos que permiten entrenar la resiliencia.

- Tolerancia al estrés. Para determinados sectores, especialmente dentro del área de servicios, ser capaz de trabajar bajo ciertos niveles de estrés y presión es fundamental para llegar a los objetivos marcados, habitualmente muy ambiciosos. La tolerancia al estrés se fomenta entrenando, sobre todo, la concentración y la relajación.

- Competencias digitales. El mercado laboral del presente y futuro ya no se concibe sin la tecnología y prácticamente cualquier puesto de trabajo exige intuición tecnológica. Además, las TIC están ya integradas en todas las fases de búsqueda de empleo. Para adquirirlas, lo mejor es empezar por realizar cursos y formaciones que introduzcan en este ámbito.

- Comunicación eficaz. se trata de una de las cualidades más valoradas por las empresas, en la medida en que las personas que se comunican bien tienen una mayor capacidad para provocar o influir en los demás, abriendo la empresa a nuevos horizontes. Escuchar, aceptar la diferencia o cuidar el lenguaje corporal, son básicos para entrenar la comunicación eficaz.

- Planificación. Las personas planificadas logran de forma más ágil y eficiente sus objetivos, entregando el trabajo a tiempo, y con una mayor calidad. Hacer un checklist de tareas, priorizar y no procrastinar son algunas recomendaciones para mejorar la planificación.

- Autonomía. Las compañías buscan profesionales en los que puedan delegar, de modo que cada cual, en función de su puesto y/o cargo, asuma sus funciones resolutivamente. Proponerse mejorar y trabajar la autoestima son las claves para ser una persona más autónoma.

- Lealtad organizacional. Las organizaciones demandan profesionales que tengan predisposición y voluntad para vincularse con el proyecto, en un contexto en el que muchos sectores sufren altos índices de rotación, absentismo o fugas de información hacia la competencia. Una de las técnicas que está cobrando mayor fuerza es el job crafting o convertir el puesto de trabajo que se realiza con el que se desearía tener.

- Perseverancia. es uno de los atributos más codiciados por los reclutadores, conscientes de que las personas constantes tendrán la fuerza interior para insistir hasta alcanzar los objetivos que se proponen. Visualizar dicho objetivo o utilizar el deporte como metáfora son algunas técnicas para trabajar este atributo.

- Orientación a resultados. En tiempos en los que el teletrabajo cobra una importancia hasta ahora desconocida, las empresas buscan personas eficientes, que aprovechen su jornada de trabajo, sin tiempos muertos ni "presentismo" y que pongan el foco en sus objetivos. Para orientarse a resultados,

hay que trabajar la planificación, establecer un método de trabajo y unos pasos definidos para alcanzar los propósitos.

- Motivación. Los trabajadores motivados “ganan el partido en el vestuario”, es decir, tienen la actitud y la predisposición adecuadas para finalizar con solvencia cualquier tarea. Esforzarse por ser más positivo o convertir las tareas en retos son algunas de las prácticas que pueden llevarse a cabo para entrenar la motivación.

- Empatía. Las personas empáticas tienen tacto, predicen reacciones y saben cuándo insistir y cuándo es mejor dejar espacio. La escucha y la atención al lenguaje no verbal son imperativos para ser una persona más empática.

- Liderazgo. Las empresas demandan de forma creciente líderes que, lejos de infundir miedo o intimidación, transmitan apertura, empatía y confianza. Estos líderes consiguen que las personas se muevan por emociones positivas, consiguiendo así alcanzar los objetivos empresariales de una forma mucho más rápida y efectiva. Delegar, potenciar la comunicación o felicitar a los demás son hábitos de los buenos líderes.

- Respeto a la Diversidad. Las organizaciones buscan incorporar a sus plantillas profesionales que representen la realidad en la que viven, diversa por naturaleza, y que sepan interrelacionarse con todos los públicos sin actitudes ni sesgos discriminatorios. Asimismo, la diversidad previene posibles conflictos relacionados con la reputación y el liderazgo de la marca. El mejor modo es salir de la zona de confort, por ejemplo, propiciando conversaciones y encuentros sociales con personas con las que a priori no se tiene nada en común. Asimismo, el voluntariado se convierte en una herramienta clave para conocer de cerca otras realidades como la discapacidad.

- Humanidad. El afecto, la empatía o la solidaridad aún no han podido ser transferidos a un robot, es decir, son propiedad exclusiva de los seres humanos y no mecanizables: es por ello por lo que ya tienen un valor incalculable, que no dejará de incrementarse en los próximos años. Conectar con el entorno y observar sin juzgar son algunas técnicas para “ser más humano”.

Datos de contacto:

Autor

914115868

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

Categorías: [Sociedad Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>