

<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2021/06/21/que-perfil-buscan-las-empresas>

# ¿Qué perfil buscan las empresas?

La experiencia de **la generación X**, la ambición de los **millennials** y la innovación de los **Z**

Los continuos cambios que marcan el ritmo de la sociedad han generado **demandas que afectan directamente al ecosistema empresarial**. Las organizaciones buscan profesionales que **se estén formando continuamente para adaptarse a las nuevas necesidades** entorno = Umwelt que surgen en los diferentes entornos de trabajo. Así, las compañías están en un **proceso de búsqueda continua para incorporar a sus filas** fila = Reihe **profesionales** al día con las **estrategias y herramientas digitales** más **punteras**. mas punteras = moderner

Para las compañías en general, y para las tecnológicas en particular - por cuanto son las que han de liderar con el suministro de sus productos y suministro = Angebot, Lieferung servicios la transformación digital del resto - buscan un **talento de perfil híbrido**; personal **altamente capacitado en competencias digitales**, que aúnen = noch bei aún un **profundo conocimiento de las nuevas tecnologías** y su aplicación, con la **visión estratégica** y de futuro, una **óptima capacidad de gestión**, para establecer **vínculos de valor**, tanto con los altos ejecutivos de las aquel = dass compañías, como con aquel **capital humano que ha de ejecutar los** ejecutar=ausführen **proyectos**, y una **visión de marketing digital** que les permita identificar nuevos usos creativos de la tecnología orientados al negocio.

En este contexto de búsqueda permanente de ese perfil híbrido, el carencia = Knappheit departamento de Recursos Humanos de **Aire Networks**, que tiene activos procesos de captación de talento de forma permanente, ha detectado que **en nuestro mercado laboral existe una marcada carencia de este perfil de profesional multitarea con conocimientos avanzados en el desarrollo de tecnología, el marketing y la gestión de procesos empresariales**. Pablo Nadal, director del área de Recursos Humanos de Aire Networks, señala; señala=anmerken *"todas las empresas tienen su parte de TI, pero no todas encuentran perfiles* separ = trennen *imaginativos que **tengan la suficiente visión de futuro** y **sepan llevar a cabo la transformación digital de su compañía***. Los perfiles técnicos no suelen destacar por sus habilidades de gestión y visión de negocios, por tanto, es difícil que coincidan en la misma persona. Es lo que llamamos el perfil híbrido de visión de negocio y técnico, la consecuencia directa de esta carencia de perfiles híbridos está impulsando la creación de equipos

suelen = i.d.R

habilidad = Fähigkeit

*heterogéneos que incorporen lo mejor de cada generación”.*

## Las tres generaciones juntas configuran el profesional más demandado

**La Innovación y la Transformación Digital no va solo de tecnología, sino de personas.** Pensar en equipos multigeneracionales contribuye a que la transformación digital sea más rápida y eficiente. Para Aire Networks, el equipo ideal está formado por personal de la generación X por su visión de futuro, su conocimiento estratégico y por su humildad. También por millenials, por su conocimiento de la tecnología, su visión sobre las aplicaciones presentes y futuras de la tecnología y por capital humano de la generación Zeta por su capacidad adaptación, productividad, e innovación.

### 1. GENERACIÓN X (nacidos entre 1960 y 1975)

En los entornos de trabajo, se definen por su **constancia**, su capacidad de **sacrificio**, **humildad**, **búsqueda de estabilidad** y **proyección** dentro de la compañía. Son además un capital humano que se adapta con facilidad a cualquier ubicación dentro del entorno empresarial, se trata de ejecutivos perseverantes que aportan estrategia y experiencia y que entienden que la dedicación constante sirve a los objetivos de las compañías y a su éxito profesional.

### 2. MILLENNIALS (nacidos entre 1980 y 2000)

Se han visto impactados por diferentes crisis económicas, lo que ha favorecido su **adaptación** a los nuevos modelos de mercado. Buscan en las empresas **formación y especialización** para desarrollar su proyección de carrera como herramienta para incrementar su valor en el mercado de cara a otras empresas, lo que ocasiona que presenten un índice de rotación en el puesto de trabajo mayor que los miembros de la generación X.

Esto se debe a que se consideran marcas de sí mismos, algo que les hace **menos resilientes y más sensibles a la frustración**. Cuando esto ocurre se ven impulsados a buscar nuevos horizontes. Su condición de nómadas les hace ser menos interesantes para aquellas empresas que destinan tiempo y esfuerzo a capacitarles en competencias digitales. Son perfiles ambiciosos en cuanto a condiciones económicas, que buscan modelos de crecimiento rápido.

### 3. GENERACIÓN Z (nacidos entre 2001 y 2012)

Se trata de una **generación muy exigente porque son nativos digitales**. Si bien comparten rasgos con los millennials como una **menor resiliencia ante problemas** y una **alta sensibilidad a la frustración**, sus habilidades nativas digitales y los modelos educativos a los que se han visto expuestos les convierten en **perfiles todoterreno**. La estabilidad laboral **no es un concepto importante para ellos**.

comparten rasgos=  
eigenschaften teilen

todoterreno = allrounder

Son **más impacientes** que los miembros de las generaciones con las que frecuentemente acaban formando equipo en las empresas, por eso son **más dinámicos**, algo que puede sumar en un **contexto de mejoras orientado a la innovación**. Si bien **no es un perfil perseverante** y que presenta un **menor grado de vinculación con la empresa**, buscan ser más productivos, no tanto para la empresa que los contrata, si no para su propio beneficio personal, ya que es un perfil que **valora más el tiempo libre, la flexibilidad horaria y la conciliación**, que la remuneración. Son profesionales que **tienen una alta capacidad de análisis** y que busca **altas retribuciones por sus servicios**.

En el presente **las empresas necesitan incorporar profesionales que aúnen una sólida formación en nuevas tecnologías, flexibilidad para adaptarse a los cambios y para trabajar en equipo desde cualquier lugar y a través de cualquier soporte**, las empresas han estado buscando un Mirlo Blanco del profesional TI que muy difícilmente se encuentra en el mercado. **Nadal** lo explica así: *“las empresas se afanan por conseguir un profesional que aúne visión de arquitectura y diseño, desarrollo y gestión, porque las soluciones TI son complejas. Alguien que sea capaz de unificar visiones, arquitectura y tecnologías, gestionando distintas áreas, para darles un camino en el que converjan de manera sinérgica. Ha de conocer muchas tecnologías y tener una gran visión de negocio. Es un perfil escaso y caro, pero es el ideal para aquellos negocios que quieren transformarse en el presente pensando en el futuro. Son perfiles técnicos, con capacidad de gestión y mucha visión de mercado. Es casi imposible encontrar una única persona que aúne todos estos rasgos, de ahí que ya pensemos en equipos multigeneracionales de personas que, entre todas, sumen esas capacidades”*.

## COMENTAMOS EL TEXTO.

1. ¿Te ha llamado algo especialmente la atención de este texto?
2. Y tú, según el texto, ¿a qué generación perteneces? ¿Te sientes identificado con las características que la definen? ¿Añadirías alguna más?  
Generación Z ; si puedo identificado con la mayoría de los características pero a mi estabilidad es importante tambien; la lealtad con una empresa no es importante y por eso soy de acuerdo
3. Y en tu empresa, ¿trabajan juntas estas tres generaciones? ¿Cómo está distribuido el trabajo?  
en mi empresa = la mayoría pertenece al Gen Z o Millenials porque somos un empresario IT; el trabajo es distribuido igual entre las generaciones pero los gestiones no hacen la IT
4. ¿Cuáles son a tu parecer, las características que busca tu empresa en un trabajador? ¿Cuál debe ser su perfil?   
mi empresa = motivación; flexibilidad, habilidad de trabajar en equipo  
mi perfil: motivado; trabajar en equipo; independiente
5. Habla de tu entrevista de trabajo, ¿cómo fue? ¿La habías preparado? ¿Cómo?  
- corto  
- relajado  
- solo hablamos sobre mis habilidades y la empresa y mis expectativas/sueños  
  
como la preparado:  
- visité la pagina web de la compañía  
- escribe mis expectativas y sueños en un papel