

COMPETENCIAS [**MERCADO LABORAL**]

Habilidades por sobre títulos: el cambio en los criterios de contratación

ROSA MARTÍNEZ

El mercado laboral está experimentando una transformación profunda en la forma en que las empresas evalúan y seleccionan talento. Cada vez con mayor fuerza, las organizaciones están priorizando lo que una persona sabe hacer —sus habilidades concretas— por sobre los títulos académicos tradicionales, dando paso al modelo “*skills over degrees*”.

Este cambio responde, en gran medida, a la acelerada evolución tecnológica. Franco Toselli, socio comercial de IT Hunters, explica que hay tres factores principales: primero, la velocidad del cambio tecnológico, donde los conocimientos quedan obsoletos mucho más rápido que la duración de una carrera tradicional; segundo, la escasez de talento en áreas críticas como tecnología, datos y ciberseguridad, lo que obliga a las empresas a flexibilizar sus criterios; y tercero, la evidencia práctica, pues hoy es mucho más fácil medir habilidades reales a través de proyectos, evaluaciones técnicas o portafolios, lo que reduce la dependencia del título como señal de capacidad.

En la misma línea, Francisco González, gerente general de Vertical Hunter, sostiene que esta tendencia también se explica por la especialización que ofrecen las nuevas alternativas formativas.

“El principal factor que está impulsando a las empresas a priorizar habilidades versus títulos tiene relación, principalmente, con la especialización que se logra con las certificaciones o cursos, lo que permite un mayor conoci-

La creciente velocidad del cambio tecnológico y la necesidad de talento especializado están llevando a las empresas a priorizar habilidades concretas por sobre títulos tradicionales, impulsando un modelo de contratación más flexible, práctico y centrado en la evidencia de desempeño.



Franco Toselli, socio comercial de IT Hunters.



Francisco González, gerente general de Vertical Hunter.

miento en temas o áreas versus los títulos universitarios”, afirma.

CERTIFICACIONES Y FORMACIÓN CORTA

En sectores como tecnología, datos y marketing digital, las certificaciones, *bootcamps* y microcredenciales han ganado protagonismo en los procesos de contratación. Pa-



ADAPTABILIDAD.— En la actualidad, el perfil más valorado es aquel que logra integrar competencias técnicas con una comprensión del negocio.

ra Toselli, “hoy son altamente válidas, especialmente en roles técnicos. En muchos casos, una certificación específica o un *bootcamp* puede ser más relevante que un título, porque responde directamente a una necesidad concreta del negocio”. No obstante, ambos expertos coinciden en que su valor depende de la capacidad de demostrar resultados.

“En los procesos de selección, lo que finalmente marca la diferencia es la evidencia de ejecución”, agrega Toselli.

González complementa que estas alternativas responden mejor a la velocidad del

cambio actual: “Son cada vez más válidas, porque la velocidad con que cambian las tecnologías y la forma de hacer marketing, entre otros ámbitos, requiere estar actualizado y eso en las carreras profesionales —si se quiere cambiar las mallas curriculares— toma mucho tiempo”; sin embargo, también advierte que lo ideal es una combinación de elementos. Esto porque, a su criterio, lo ideal es tener una carrera profesional en el área a la que se postula y contar con este tipo de certificaciones adicionales más la experiencia profesional, pues son factores diferenciadores.

NUEVAS HABILIDADES

El cambio en los criterios de contratación también se refleja en el tipo de habilida-

des que hoy buscan las empresas. En el ámbito técnico, destacan áreas como datos, programación, inteligencia artificial (IA) y ciberseguridad. Pero el foco no está solo en lo técnico.

Toselli subraya que hay un cambio importante hacia la adaptabilidad, el aprendizaje continuo, el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la capacidad de resolver problemas reales. Por su parte, González enfatiza habilidades blandas como la adaptabilidad y flexibilidad a distintas situaciones en el entorno laboral, junto con la proactividad, gestión del tiempo, trabajo en equipo y liderazgo.

EL CURRÍCULUM TAMBIÉN CAMBIA

La transformación del mercado laboral también ha modificado la forma en que los candidatos deben presentar su experiencia. Según Toselli, hoy el primer filtro lo realiza la tecnología: el primer filtro del currículum ya no lo hace una persona, sino un *software*, muchas veces basado en IA, que busca coincidencias específicas con el perfil, cam-

biando completamente las reglas del juego. En este contexto, el contenido cobra más relevancia que el diseño.

“Un CV visualmente atractivo, pero con poca información tiene menos probabilidades de avanzar”, advierte.

Desde Vertical Hunter, González agrega la importancia de evidenciar actualización. Señala que un punto clave es agregar el año en que la persona realizó o se graduó de cada curso, principalmente porque son tan rápidos los cambios en la tecnología o en las leyes, por mencionar algunas áreas.

¿EL FIN DE LOS TÍTULOS UNIVERSITARIOS?

Pese al avance del modelo basado en habilidades, los expertos coinciden en que no se trata de una sustitución total del sistema tradicional, sino de una evolución hacia esquemas más híbridos.

Toselli señala que lo más probable es que veamos una convivencia entre ambos modelos, donde las universidades deberán complementar su oferta con formatos más flexibles y orientados a habilidades. Si bien González comparte esta visión, enfatiza la necesidad de adaptación.

“Creo que coexistirán siempre y cuando las carreras tradicionales en universidades y/o institutos se actualicen en menores tiempos, y muestren más flexibilidad y adaptabilidad a los cambios que ocurren muy rápido”, puntualiza.