

LA PARADOJA DEL TALENTO [HEADHUNTING]

¿Por qué cuesta encontrar candidatos adecuados en un mercado lleno de profesionales?

ROSA MARTÍNEZ

En pleno siglo XXI, el mercado laboral parece vivir una contradicción difícil de ignorar. Miles de profesionales buscan empleo con desesperación, mientras las empresas afirman no encontrar a los candidatos adecuados para cubrir posiciones clave. Esta situación, conocida como “la paradoja del talento”, se ha instalado con fuerza en diversas industrias, generando frustración tanto en quienes buscan trabajo como en quienes intentan reclutar talento.

Liz Hortsmeier, directora de HunTI Consultores, conoce esta realidad de cerca. Según ella, esta aparente contradicción es el resultado de una desconexión estructural entre la oferta y la demanda de talento en el mercado.

“Por un lado, las empresas enfrentan dificultades reales para cubrir cargos estratégicos por la falta de perfiles con habilidades específicas. Por otro, hay miles de profesionales que no logran insertarse laboralmente, lo que evidencia una brecha profunda entre lo que se necesita y lo que se ofrece”, afirma.

LAS RAÍCES DE LA BRECHA

Hortsmeier identifica varias causas que alimentan esta paradoja. En primer lugar menciona la carencia de habilidades técnicas actualizadas, especialmente en áreas demandadas como tecnología, gestión de proyectos, ciberseguridad o automatización.

Aunque las vacantes abundan y los profesionales también, la desconexión entre ambos extremos del mercado laboral sigue creciendo.

“A eso se suma una debilidad persistente en el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la adaptabilidad o el trabajo en equipo, que hoy son igual de relevantes que las competencias técnicas”, agrega.

En segundo lugar, la experta critica la rigidez de muchas empresas en sus procesos de selección, especialmente en lo que respecta a la experiencia laboral. Dice que hay una sobrevaloración de la trayectoria profesional y que esto deja fuera a perfiles jóvenes, recién titulados o personas en proceso de reconversión laboral, quienes podrían aportar mucho si se les brindara una oportunidad de desarrollo. Además, Hortsmeier señala el “centralismo” de nuestro país como un obstáculo estructural que limita el acceso a oportunidades para los profesionales de regiones.

“La mayoría de las vacantes están concentradas en la Región Metropolitana, lo que restringe las posibilidades de quienes viven fuera de ese núcleo, a pesar del avance del trabajo remoto en algunas industrias”, apunta.



El headhunting es una herramienta clave para reducir la brecha entre profesionales y empresas.

¿SOBRECALIFICADOS O MAL CALZADOS?

Otro fenómeno que profundiza la desconexión es la sobrecalificación. Muchas personas postulan a cargos que no se ajustan del todo a su perfil, ya sea porque están desesperadas por encontrar trabajo o porque no existen suficientes oportunidades en su nivel profesional.

“La sobrecalificación genera desmotivación y una alta rotación, lo que también perjudica a las empresas”, afirma Hortsmeier.

A la vez, muchos profesionales quedan fuera de procesos de selección por no cumplir con ciertos requisitos técnicos o porque no saben cómo comunicar adecuadamente sus competencias.

“Hoy, saber vender el perfil profesional es casi tan impor-

tante como tener un buen currículum. La marca personal, el *networking* y la comunicación estratégica son claves en un mercado cada vez más competitivo”, sostiene.

EL MITO DEL “CANDIDATO IDEAL”

Desde su rol como consultora, Hortsmeier ha visto cómo las expectativas empresariales respecto al “candidato ideal” han evolucionado. Si bien algunas organizaciones comienzan a valorar más el potencial de desarrollo, la actitud y las habilidades prácticas, aún persiste una tendencia a buscar perfiles demasiado específicos, con requisitos difíciles de cumplir.

“Es común encontrar procesos de selección excesivamente exigentes, que terminan descartando candidatos

muy valiosos por no cumplir con un perfil poco realista”, comenta.

Esta rigidez, lejos de elevar el estándar de contratación, termina amplificando la brecha entre oferta y demanda.

“Cuando las empresas no están dispuestas a invertir en formación interna o a adaptar sus criterios, están cerrando la puerta a un universo de profesionales con alto potencial que solo necesitan una oportunidad para demostrar lo que valen”, advierte.

LA MIRADA DEL HEADHUNTING

En este contexto, el *headhunting* se presenta como una herramienta clave para reducir la brecha entre profesionales y empresas. A diferencia de los procesos de reclutamiento tradicionales —que



Liz Hortsmeier, directora de HunTI Consultores.

muchas veces se apoyan exclusivamente en plataformas digitales y filtros automatizados—, Hortsmeier asegura que el trabajo del *headhunter* es más estratégico.

“El *headhunting* permite entender en profundidad la cultura de la empresa, sus desafíos y necesidades específicas. No se trata solo de filtrar currículums, sino de identificar candidatos que, incluso sin estar buscando trabajo activamente, pueden representar una solución real y ajustada a la organización”, explica.

La ejecutiva dice que si bien la paradoja del talento no tiene una solución inmediata ni única, sí abre la puerta a replantear cómo se conectan las capacidades disponibles con las necesidades reales del mundo laboral. El desafío, plantea, está en construir puentes más sólidos entre ambos extremos, promoviendo una mirada más flexible, inclusiva y estratégica.