EL TALENTO QUE IMPULSA LA BIOTECNOLOGÍA: PERFILES HÍBRIDOS Y MODELOS FLEXIBLES PARA UNA INDUSTRIA EN PLENA TRANSFORMACIÓN

La biotecnología vive uno de los momentos más decisivos de su historia. Los avances en terapias génicas y celulares, biología sintética, inteligencia artificial aplicada a la salud y medicina de precisión están redefiniendo la manera en que se investiga, desarrolla y comercializa la innovación biomédica. Sin embargo, detrás de cada descubrimiento científico, cada nueva plataforma tecnológica y cada tratamiento innovador existe un factor crítico que determinará el éxito del sector durante los próximos años: el talento.

VANESA PEÑA,
Senior Manager de Contracting & Outsourcing Services en Hays España.

A medida que la innovación acelera su ritmo, las organizaciones biotecnológicas se enfrentan a un desafío creciente. La necesidad de profesionales capaces de combinar conocimientos científicos, tecnológicos y regulatorios supera la disponibilidad de candidatos en el mercado. Como resultado, la gestión del talento se ha convertido en una prioridad estratégica para empresas, centros de investigación y ecosistemas de innovación.

España se encuentra en una posición privilegiada para aprovechar esta transformación. Hemos consolidado durante la última década un ecosistema biotecnológico cada vez más competitivo, respaldado por una sólida red de universidades, centros de investigación, parques científicos y empresas innovadoras. La creciente inversión en investigación biomédica y el aumento de la actividad clínica han fortalecido su atractivo internacional. Sin embargo, el crecimiento del sector también está poniendo de manifiesto una realidad cada vez más evidente: la capacidad para generar y atraer profesionales especializados avanza a un ritmo inferior al de la demanda.

Una industria que evoluciona más rápido que el mercado laboral

La revolución biotecnológica actual no se limita a la aparición de nuevas terapias o herramientas de diagnóstico. También implica una profunda transformación de los procesos de investigación, producción y toma de decisiones.

La incorporación de inteligencia artificial, análisis masivo de datos, automatización avanzada y tecnologías digitales está modificando la forma en que las organizaciones operan. Los algoritmos permiten identificar nuevas moléculas candidatas en plazos significativamente más cortos, los sistemas predictivos optimizan el diseño de ensayos clínicos y las plataformas digitales facilitan la gestión de grandes volúmenes de información biológica y genética.

Este nuevo escenario ha generado una demanda sin precedentes de profesionales capaces de trabajar en la intersección entre ciencia y tecnología. Ya no resulta suficiente contar exclusivamente con conocimientos en biología, química



o farmacia. Las empresas necesitan expertos que comprendan tanto los fundamentos científicos como las herramientas digitales que impulsan la innovación.

Según la **Guía del Mercado Laboral 2026 de Hays,** los puestos más solicitados (como project managers, especialistas en *regulatory affairs, export area managers* o técnicos en farmacovigilancia) son cada vez más difíciles de cubrir. Además, perfiles como bioinformáticos, especialistas en análisis de datos biomédicos, expertos en inteligencia artificial aplicada a ciencias de la vida, ingenieros de bioprocesos automatizados o profesionales especializados en salud digital se han convertido en piezas clave para el desarrollo de nuevos proyectos.

El problema es que la velocidad con la que emergen estas necesidades supera ampliamente la capacidad del mercado para generar profesionales con experiencia suficiente. La consecuencia es una creciente competencia por un grupo relativamente reducido de especialistas altamente cualificados.

La escasez de talento en biotecnología no responde únicamente a una cuestión numérica. El verdadero reto se encuentra en la dificultad para localizar profesionales con experiencia demostrada en áreas altamente especializadas.

La aparición de los perfiles híbridos

Uno de los fenómenos más relevantes dentro del sector biotecnológico es el auge de los llamados perfiles híbridos. Se trata de profesionales que combinan competencias procedentes de disciplinas tradicionalmente separadas y que son capaces de conectar diferentes áreas dentro de una organización.

Por ejemplo, un científico de datos especializado en genómica debe comprender tanto los principios biológicos como los modelos computacionales necesarios para interpretar grandes volúmenes de información genética. Del mismo modo, un especialista en regulación de terapias avanzadas necesita conocer los requisitos normativos internacionales, pero también entender las características científicas y técnicas de los productos que evalúa.

Estos perfiles representan una evolución natural de las necesidades de la industria. Las organizaciones buscan personas capaces de colaborar en entornos multidisciplinares, interpretar información compleja y convertir el conocimiento científico en aplicaciones concretas con impacto clínico y comercial.

En una industria caracterizada por la innovación permanente, el talento ya no es únicamente un recurso más. Se ha convertido en el principal factor que determina la velocidad de crecimiento, la capacidad de adaptación y el potencial de liderazgo de las organizaciones biotecnológicas.

Además de las competencias técnicas, cobran cada vez mayor importancia habilidades como la adaptabilidad, la capacidad analítica, la gestión de proyectos, la comunicación transversal y el aprendizaje continuo. En un entorno donde las tecnologías evolucionan constantemente, la actualización profesional deja de ser una opción para convertirse en una condición indispensable.

Nuevos modelos para construir equipos más innovadores

Ante esta realidad, las estrategias tradicionales de contratación están evolucionando. Las organizaciones biotecnológicas necesitan estructuras más flexibles que les permitan responder rápidamente a proyectos de duración variable, cambios regulatorios o nuevas oportunidades de negocio.

En este contexto surge con fuerza el concepto de plantilla mixta. Este modelo combina equipos internos permanentes con profesionales externos especializados que pueden incorporarse de forma temporal para cubrir necesidades concretas. Formatos como el *Contracting y el Recruitment Process Outsourcing (RPO)* están ganando relevancia en recursos humanos. El primero permite incorporar talento especializado para proyectos o necesidades puntuales en áreas como desarrollo clínico, automatización o regulación, mientras que el segundo agiliza los procesos de selección y facilita la captación de perfiles altamente cualificados.

La lógica detrás de este enfoque es sencilla. No todas las competencias críticas son necesarias de forma permanente dentro de una organización. Determinados proyectos pueden requerir expertos específicos durante una fase concreta del desarrollo, mientras que otras capacidades resultan estratégicas a largo plazo y deben mantenerse internamente.

La incorporación flexible de talento especializado permite acceder a conocimientos altamente demandados sin incrementar de forma permanente las estructuras organizativas. Al mismo tiempo, facilita una mayor velocidad de ejecución y una mejor adaptación a los cambios del mercado.

La tecnología continuará avanzando, pero serán los profesionales capaces de integrar ciencia, datos, regulación y negocio quienes marcarán la diferencia competitiva. Por este motivo, las organizaciones que apuesten por modelos de talento flexibles, formación continua y desarrollo de perfiles híbridos estarán mejor preparadas para afrontar los desafíos del futuro.

España ante una oportunidad estratégica

El ecosistema biotecnológico español dispone de numerosos activos que pueden impulsar su crecimiento durante los próximos años. La calidad de la investigación científica, la creciente presencia de startups innovadoras, la actividad clínica y la colaboración entre universidades, hospitales y empresas configuran un entorno favorable para la generación de conocimiento.

Sin embargo, el liderazgo futuro dependerá en gran medida de la capacidad para fortalecer el vínculo entre el sistema educativo y las necesidades reales de la industria. La creación de programas formativos más alineados con las demandas del mercado, la promoción de perfiles multidisciplinares y la atracción de talento internacional serán factores determinantes.

Asimismo, la digitalización de la gestión de personas está introduciendo nuevas herramientas para identificar competencias, anticipar necesidades futuras y optimizar los procesos de selección. Cada vez más organizaciones adoptan modelos centrados en habilidades, priorizando las capacidades reales de los candidatos frente a trayectorias profesionales tradicionales.

En una industria caracterizada por la innovación permanente, el talento ya no es únicamente un recurso más. Se ha convertido en el principal factor que determina la velocidad de crecimiento, la capacidad de adaptación y el potencial de liderazgo de las organizaciones biotecnológicas. El futuro del sector no dependerá exclusivamente de los avances científicos que se produzcan en los laboratorios, sino de la capacidad para atraer, desarrollar y retener a las personas capaces de convertir esos avances en impacto real para la sociedad.