

¿Estás preparado para trabajar en un nuevo entorno laboral?

Las empresas demandan profesionales versátiles que sean capaces de adaptarse a un contexto dominado por la evolución tecnológica y por un cambio demográfico sin precedentes.

Montse Mateos, Madrid

Para encajar en un empleo los conocimientos y las habilidades ya no son suficientes. No sólo te enfrentas a un entorno laboral si explorar, sino que los máximos responsables de las organizaciones tienen ciertas dudas de que puedan encontrar en el mercado los profesionales que necesitan. La última encuesta anual global que ha realizado PwC sobre los desafíos del talento refleja que si bien la mitad del millar de CEO entrevistados prevé contratar más gente en los próximos doce meses, el 63% considera complicado localizar a las personas con las habilidades deseadas. Ese porcentaje es el más relevante nunca antes registrado en este capítulo. Carlos Ortiz Cañavate, socio del área de transformación organizativa de PwC, explica que “aunque se ha triplicado el nivel de optimismo, cuestionan de dónde van a sacar ese talento y cómo van a fidelizar a sus profesionales”.

Y para afrontar este desafío, los que se encuentran en la cúspide de mando de las empresas demandan el apoyo de los departamentos de recursos humanos. Según este informe, sólo el 34% de los líderes considera que el área de gestión de personas está pre-

El área de gestión de personas se enfrenta a un periodo de transformación para asumir nuevos retos



EL FUTURO YA ESTÁ AQUÍ La organizaciones tendrán que dar un vuelco a la gestión de personas para adaptarse a las nuevas tecnologías, a las necesidades del mercado y de los profesionales, que trabajarán por proyecto y para varios empleadores.

parada para asumir los retos que plantea este nuevo escenario. Una gran mayoría, el 93%, cree que tiene que cambiar la gestión del talento, pero el 61% confiesa que aún no ha dado el primer paso. Ortiz Cañavate asegura que “existe una fuerte demanda de la función para que les ayude a superar la situación. Y aunque recursos humanos lo verbaliza y es consciente de ello, continúa anclado en el paradigma anterior de crisis y austeridad y no se aprecia que se esté poniendo en marcha”.

Las empresas vivirán un periodo de crecimiento al que se han incorporado nuevos

ADAPTACIÓN

Las organizaciones demandan un tipo de profesional más versátil y flexible en la manera de trabajar, capaz de adaptarse a distintos entornos y de reinventarse cada día, porque los conocimientos se quedan obsoletos en muy poco tiempo.

actores. Por eso, Ortiz afirma que, “es necesario desarrollar la estrategia del talento a partir de los datos que las compañías tienen de sus empleados y trabajar sobre ello para transformar las organizaciones. Estamos creciendo y tenemos que hacer frente a una revolución tecnológica, a un cambio demográfico y a una transformación en la forma de trabajar nunca vista”.

Los perfiles

Tanto si se trata de tu primer empleo como si quieres cambiar de trabajo deberás tener en cuenta que este nuevo entorno demanda profesionales

Los empleados tendrán que prestar servicios tanto al cliente interno como al externo

muy flexibles. El socio de PwC advierte de que “los conocimientos se vuelven obsoletos en muy poco tiempo. Es por ello que se requieren perfiles que sean capaces de reinventarse en tiempo récord y versátiles, que entiendan las cosas que son importantes para el negocio: el cliente, la eficiencia y la productividad. Los empleados deben entender que trabajan para el cliente interno, la empresa, y el externo”. Sin embargo, a la luz de los resultados del informe de PwC, este experto apunta que “las organizaciones son responsables de atraer ese talento que comparta sus porqués, es decir, su verdadera razón de existir”.

Como consecuencia de este nuevo escenario, las relaciones laborales cambiarán. El trabajador con un contrato al uso con una empresa dará paso otro “con tres empleadores distintos”, señala Ortiz, quien añade que “aunque el sistema regulatorio tiene que apoyar este modelo, donde más puede contribuir el gobierno es en fomentar las habilidades y conocimientos que demanda el mercado, una cuestión que es una prioridad para el 41% de los directivos; sólo un 21% considera que se hace de forma efectiva”.

El empleo que viene

Los sectores de nuevas tecnologías, turismo, textil y agricultura son los que mejores perspectivas presentan en el mercado de trabajo. Los ‘minijobs’ y los autónomos dominarán un contexto que además demanda nuevas competencias. Además, existen otros aspectos que definen el empleo que viene:

- Los profesionales más demandados serán los relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación. También los que tengan que ver con las industrias creativas.
- Las competencias pasan a primer término, de manera que el titulado superior deberá ser más flexible tanto con sus opciones como con sus condiciones laborales, y estar dispuesto a dar un giro a su perfil para encajar en el puesto.
- El autoempleo se impone como uno de los canales para reducir el paro.
- Para potenciar el empleo en las pymes –las principales generadoras de puestos de trabajo– será necesaria una rebaja de los costes laborales y de la presión fiscal en los negocios.
- El contrato indefinido va a quedar limitado a un conocimiento específico y necesario para las empresas; se imponen modelos de contratación más flexibles.

Los desafíos de los líderes para captar a los mejores

44%
Crecimiento

Casi la mitad de los máximos responsables de las empresas creen que la economía crecerá en el próximo año; en 2013 sólo el 18% confiaba en ello. Ahora aseguran que las reglas del juego han cambiado debido a la evolución tecnológica, los cambios demográficos y las nuevas formas de trabajar.

63%
Empleo

Aumenta en cinco puntos, respecto al año pasado, el porcentaje de ejecutivos que considera complicado encontrar a las personas con las habilidades que necesitan. La guerra por el talento ha comenzado y a muchos de ellos también les preocupa el precio de esa mano de obra.

39%
Confianza

Mejorar la confianza entre el empleado y el empleador es una de las cuestiones pendientes para el 39% de los directivos. Muchos de ellos están trabajando en reforzarla pero, la cuestión es si sabrán transformarla en la lealtad que las empresas buscan despertar en sus empleados.

52%
Gobierno

Más de la mitad de los máximos responsables de las empresas culpa a la regulación estatal de obstaculizar su capacidad para atraer y fidelizar a los mejores. Tan sólo uno de cada cinco cree que el Gobierno ha sido eficaz en el tratamiento de la escasez de personal cualificado.

93%
Atraer talento

La mayoría coincide en la necesidad de cambiar su estrategia para atraer y retener talento, pero el 61% reconoce no haber dado el primer paso para conseguirlo. Aunque parecen convencidos de que hay que hacer algo, no parecen tan seguros de saber qué es lo más adecuado.

34%
Gestión

El departamento de recursos humanos no está preparado para asumir los nuevos retos que supone la transformación de las organizaciones. Tan sólo el 34% de los líderes considera que esta área es competente para esta función, y un 9% afirma que no está capacitada en absoluto.