

Cómo será la empresa de la generación 'net'

Los niños de hoy serán profesionales más globales, independientes y buscarán compañías que les permitan conciliar



TEXTO ALFONSO SIMÓN

Durante esta crisis, algunas voces han alertado de que, por primera vez, los jóvenes vivirán peor que sus padres. Se habla también de la generación perdida, aquella que busca empleo tras sus estudios y no lo encuentra. Pero ¿qué ocurrirá con los que ahora nacen o están en el colegio? ¿Cómo serán laboralmente?

A estos niños se les conoce como la generación Z o *net* (nacidos a partir de 2001, con internet ya generalizado). Son nativos digitales, acostumbrados a la inmediatez que ofrece la tecnología; sus medios de comunicación son las redes sociales, aunque "no logran desarrollar competencias como la expresión verbal, la escucha activa o la asertividad". Así les define el informe *Trabajar en 2033*, de la consultora PwC, que recoge previsiones sobre cómo será el mercado laboral en España en 20 años. "Se adaptan a la filosofía de trabajar para vivir. Su prioridad no será únicamente el trabajo, sino que buscarán divertirse, disfrutar y tener varios proyectos a la vez", se añade. "Por ello, los planes de carrera deberán ser el medio para atraerlos, retenerlos y motivarlos". **CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE**

En portada

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

Por eso, los expertos creen que predominará la modalidad laboral independiente o *freelance*, sin comprometerse definitivamente con ninguna organización. De esta manera, los pertenecientes a la generación Z podrán dedicarse a diversas actividades económicas simultáneamente y, si perdieran una fuente de ingresos, aún tendrían otras.

Convivirán en las empresas con la generación X (entre 1965 y 1983), que representarán en 20 años el 34% de la población activa, de visión más internacional que sus predecesores, y también con los *millennials* (1984 y 2000), nacidos en época de abundancia. Se caracterizan por ser individualistas, confiados, creativos, decididos e inquisitivos, además de ser los más solidarios y preocupados por el medio ambiente. En el momento de elegir una empresa, los jóvenes de hoy priman las oportunidades que puedan tener en su carrera profesional (74,8%), la formación, la remuneración y el ambiente de trabajo, según la encuesta *Formación y acceso al mercado de trabajo*.

El citado estudio incide en la necesidad de buscar nuevas fórmulas de organización, gracias a que el desarrollo tecnológico mejora la conectividad, una tendencia que hará más eficiente la productividad, así como deslocalizar el trabajo. Además, el 88,7% de los responsables de recursos humanos creen que las compañías de la generación *net* serán mucho más internacionales.

La guerra por el talento a nivel global se recrudecerá. "Eso exigirá a los profesionales una mayor preparación en idiomas, competencias y conocimientos", se destaca en el estudio. Tendrán jefes y compañeros de distintas nacionalidades. Cada vez será más relevante la marca personal, los profesionales deben potenciar aquello que hacen bien y lo hace diferentes, para ganar presencia y relevancia.

Para los gestores, la retención de talento será su principal problema (60,9% de los consultados), además de buscar estrategias para mantener el compromiso de las plantillas. El *employer branding* (o el marketing de las compañías como buenos empleadores) también ganará peso para atraer a los mejores, usando empleados-embajadores de la marca, sin importar que el candidato deseado esté en Madrid o en Tokio.

Se impone también la gestión de la diversidad en la empresa (por género, raza, discapacidad, religión u orientación sexual) a las que se suma la capacidad de enfrentarse a culturas diferentes en una firma global. "Las empresas deben considerar la diversidad como fortaleza competitiva".

Otra de las conclusiones no es desconocida, aunque el fenómeno se agudizará con el paso de los años: "Las nuevas generaciones demandan mayor equilibrio entre la vida personal y la laboral". Además, valoran tener mayor autonomía y flexibilidad, muestran interés por la movilidad geográfica al menos en algún momento de su carrera profesional, están dispuestas a cambiar con mayor frecuencia de carrera profesional y empresa, y dan más prioridad a la carrera y a la formación que a la retribución.

La satisfacción del empleado llegará por la conciliación familiar (para el 83,4% será lo más relevante en el futuro), mientras que lo más valorado en la actualidad, la estabilidad laboral, solo importará a un 15,2%. Si el trabajo con horario fijo se impone en el 54,8% de las organizaciones, en 2033 únicamente será en el 5,1%. Triunfará la dedicación mixta tanto en la oficina como a distancia y con horario flexible (41,9%). O también la ocupación fija en el despacho pero en jornada flexible (25,2%).

El trabajo a tiempo parcial, el fijo discontinuo y la

Cada vez será más relevante la marca personal. Deberán potenciar aquello que hacen bien

"Las empresas deben considerar la diversidad como fortaleza", destacan desde PwC

jornada reducida tendrán, a su vez, mucha más relevancia, según los responsables de recursos humanos.

Para muchos, además, primarán los "resultados, donde la jerarquía no es un valor clave", opina Alberto Tornero, director de emprendimiento de PwC. "Esto está motivando el surgimiento de un grupo de profesionales que tiene una percepción de su proyecto personal y profesional ligado a sus gustos y preferencias, que busca desarrollarlas en su trabajo, siendo por tanto protagonista de su carrera", añade. A dichos profesionales no les importa ir por libre, mediante sus propios proyectos empresariales. Esta es una de las fotografías con la que vivirán las organizaciones.

Asimismo, se espera que los profesionales cambien más a menudo de carrera y de empleador. Incluso algunos trabajarán para varias compañías, desarrollando proyectos específicos. Es la forma en que las pymes podrán acceder a profesionales técnicos muy especializados. De hecho, el estudio recalca que serán necesarios 1,7 millones de nuevos empleos en profesiones técnicas.



THINKSTOCK

Los estudios con más salidas en 2033

El informe hace algunas recomendaciones para los jóvenes y señala los estudios que más repercusión tendrán en 2033. Primero aconseja cultivar la empleabilidad con idiomas, habilidades y formación práctica. Anima a crear una marca personal, cultivando lo que les hagan diferentes y realicen bien, y a definir estrategias para co-

municar la marca personal (por ejemplo gracias a las redes sociales). Además destaca que no se debe olvidar generar contactos, a través de herramientas 2.0, en escuelas, congresos, charlas, asociaciones y colegios profesionales.

Por otro lado, destaca que grados serán más demandados dentro de 20 años. El

primero, las carreras relacionadas con las tecnologías, la comunicación e internet, dado que esta industria es creciente en todo el mundo.

Los estudios relacionados con la medicina y la salud cobrarán mucha importancia, en parte por el envejecimiento de la población y la creciente preocupación por el bienestar físico. También

en psicología y salud mental, porque la sociedad cada vez tiene más problemas vinculados al estrés, las fobias y las adicciones.

Se buscarán también traductores e intérpretes, ya que el mundo globalizado requerirá de estos profesionales. La ingeniería ambiental por una mayor concienciación, unida a las exigen-

cias legislativas será también más requerida.

La evolución de las zonas menos desarrolladas del planeta, por su parte, requerirán infraestructuras que deberán estar a cargo de ingenieros civiles. Y por último, las carreras vinculadas con el mundo financiero y la creación, gestión y asesoría de empresas.

FUTURO

10 consejos para las empresas

1 Anticipar las necesidades futuras de profesionales para la compañía y acometer acciones que fomenten el talento interno que la empresa necesitará. Esta es la primera recomendación de la consultora PwC en el documento *Trabajar en 2033*.

2 Ofrecer oportunidades de movilidad, porque los empleados están cada vez más interesados en proyectos diferentes dentro y fuera del país.

3 Construir marca como empleador, atractiva y sólida, para generar orgullo de pertenencia y atraer a otros.

4 Personalizar la gestión que se hace de cada empleado y aplicar nuevas técnicas como la gamificación en la formación.

5 Acabar con la cultura del presentismo, para mejorar la productividad, con flexibilidad e incentivos.

6 Capacitar a las plantillas en cómo mejorar su productividad, usar la tecnología e innovar para ser más productivos.

7 Explorar el potencial de las nuevas tecnologías para simplificar procesos, acceder al talento allá donde se encuentre y analizar grandes datos de información.

8 El departamento de recursos humanos debe tomar un papel más estratégico en la compañía para acometer la transformación que sea necesaria.

9 Crear equipos multidisciplinares y multiculturales que incrementen la riqueza del trabajo y de los resultados.

10 Ofrecer a los equipos alternativas sobre la manera que desean trabajar, que generen una mayor motivación.