

# Complicado futuro laboral

**Pilar Jericó** Presidenta de Be-Up

Abróchense los cinturones porque la guerra por el talento va a comenzar. Durante la crisis, no han dejado de demandarse determinados perfiles, pero su porcentaje era muy minoritario con respecto al resto de los mortales. Sin embargo, la mejora de la economía y nuestra estancada tasa de natalidad hacen pensar que dicho porcentaje va a ir en aumento y que convivirá, paradójicamente, con perfiles en paro de difícil incorporación. Cuando todo esto suceda, las áreas de gestión de personas y los directores vamos a sufrir la dulce venganza del talento.

No existe ninguna bola de cristal para predecir el futuro, pero muy posiblemente esta nueva guerra por la búsqueda de profesionales excelentes va a ser distinta a otras anteriores por tres aspectos. El primero es la alta movilidad que vamos a vivir. Ya lo recoge el *Indicador del Dinamismo Laboral*, medido por Meta4 e IRCO/IESE, que muestra que ha aumentado en un 33% con respecto al año anterior. El motivo es sencillo: la crisis ha creado muchos rehenes en sus organizaciones, dispuestos a respirar aire fresco en cuanto tengan una



mínima oportunidad. Y la oportunidad va a venir.

El segundo motivo es la dificultad de captación de determinados perfiles. La crisis ha obligado a muchos profesionales a beber las mieles del emprendizaje y de la internacionalización. Muchos de los que hayan saboreado la libertad (y el riesgo apasionante) de montarse por su cuenta o de saber que el mundo es un espacio de posibilidades, les costará regresar a la nómina o apalancarse en un único sitio. Es más, muchos de los modelos de trabajo con personas con talento se ajustarán más al formato de colaboración externa, que no a exclusividades. Por ello, tendremos que

ser creativos en los nuevos modelos de trabajo.

Por último, la dificultad en la gestión del compromiso será mayor. Recordemos que la pérdida de compromiso y la dureza de la rotación en Estados Unidos fue después de los despidos masivos de la década de los 80. La ley del péndulo existe en los comportamientos humanos y el profesional con talento volverá a tener la sartén por el mango en las políticas de negociación. Regresaremos al quebradero de cabeza para atraer y seducir a los profesionales y comenzarán los foros para ver cómo se puede comprometer a las personas. Y no podemos olvidar que el compromiso es cosa de dos, de lo que el profesional demanda y lo que la empresa ofrece, es decir, de cuál es su propuesta, no solo económica, sino emocional: el ambiente laboral, las posibilidades de desarrollo, la calidad directiva de los jefes o los valores reales de la compañía. En la medida en que las organizaciones comiencen a trabajar en estos últimos aspectos, estarán allanando el camino de una guerra que promete ser entretenida.