



Un millón de “desenganchados”

___2015 muestra signos claros de cambio en el mercado del talento. El año en el que más ocupación hubo en nuestro país fue el 2007; desde entonces las cifras fueron cayendo hasta 2013. 6 años en los que apenas se ha contratado y una generación importante de jóvenes entró al mercado laboral sin apenas opciones de empleo. Han sido tiempos muy complicados para todos, para las empresas que han tenido que ajustar sus costes en el mercado doméstico y salir a nuevos mercados, y para los profesionales, muchos de los cuales han perdido su puesto de trabajo por los necesarios ajustes que ha habido que acometer.

Este período (2008-2013) supuso un profundo cambio de tendencia respecto al período anterior (1996-2007), en el que se crearon más de 8 millones de puestos de trabajo en España.

En el último trimestre de 2013 empezó un nuevo período de crecimiento de empleo, de reducción de paro y vuelta a las contrataciones. Esta nueva etapa se ha mantenido en 2014 y en los primeros meses de 2015.

Tras 6 años de congelaciones en las contrataciones y congelaciones salariales todo apunta a que las empresas necesitan talento y empieza a normalizarse el mercado.

Durante el período duro (2008-2013) desapareció la rotación voluntaria. Los profesionales no salían de

las empresas por ausencia de demanda de mercado, salvo la demanda internacional que sí ha crecido en los últimos tiempos. Las empresas apenas tenían rotación no deseada y los profesionales no corrían riesgos. El objetivo era mantenerse en el puesto y en la empresa. Eso ha podido generar más de un millón de desenganchados, profesionales que, en condiciones normales de mercado, hubieran cambiado de proyecto pero que dadas las circunstancias de una demanda próxima a cero, no lo han hecho.

Todos estos años han hecho que las empresas hayan aprendido a hacer más con menos, ser más productivas, pero también se han hecho más “viejas” ya que no ha entrado gente nueva. Esto implica que muchas hoy tengan apenas profesionales con menos de 30 años, pues las últimas incorporaciones las hicieron hace 6 años.

A finales del 2013 se empiezan a notar síntomas de cambio, y desde entonces hasta ahora se ha reactivado el proceso de atracción de talento olvidado para muchas compañías en los años anteriores.

La vuelta a la Universidad ha sido dura porque se ha encontrado una nueva generación de jóvenes,

los *millennials*, con valores distintos y con una actitud más negativa respecto a la empresa y el trabajo. Sin duda, la crisis ha tenido un cierto coste reputacional para las empresas... también entre el mercado del talento.

Ante esta coyuntura las empresas tienen que acelerar en 2015 la puesta a punto de sus mecanismos de atracción y retención para resultar de nuevo atractivas y ser consideradas una opción no solo interesante en términos económicos, sino emocionalmente apasionante. En estos años se han deteriorado mucho tanto los procesos de atracción de talento como todas las acciones que hay que llevar a cabo para entusiasmar y generar compromiso. Es hora de recuperar la normalidad en la Gestión del Talento.

Las empresas tienen que ser conscientes, en definitiva, de dos hechos relevantes en este sentido: primero, que los jóvenes hoy son de una generación social distinta (los *millennials*) a la inmediatamente anterior. Y segundo, que hay mucha gente “desvinculada” emocionalmente que no se ha ido en estos años porque no había demanda en el mercado del Talento.

Hay que recuperar la normalidad, pero hay que hacerlo rápido.

Las empresas tienen que acelerar en 2015 la puesta a punto de sus mecanismos de atracción y retención para ser consideradas una opción no solo interesante en términos económicos, sino emocionalmente apasionante.

interesante en términos económicos, sino emocionalmente apasionante. En estos años se han deteriorado mucho tanto los procesos de atracción de talento como todas las acciones que hay que llevar a cabo para entusiasmar y generar compromiso. Es hora de recuperar la normalidad en la Gestión del Talento.

Las empresas tienen que ser conscientes, en definitiva, de dos hechos relevantes en este sentido: primero, que los jóvenes hoy son de una generación social distinta (los *millennials*) a la inmediatamente anterior. Y segundo, que hay mucha gente “desvinculada” emocionalmente que no se ha ido en estos años porque no había demanda en el mercado del Talento.

Hay que recuperar la normalidad, pero hay que hacerlo rápido.