



# A pesar de la crisis, el talento seguirá siendo un bien escaso

—Muchos piensan que con la crisis tendremos resuelto el tema de la atracción y la retención del talento. Tema que tanto ha preocupado en nuestro país en el periodo 2003-2007. Sin embargo, eso no será así. Entramos en un periodo nuevo del mercado laboral. Un periodo en el que la tendencia estructural de alta demanda de profesionales por parte de las empresas y baja oferta disponible se ha roto tras muchos años. En nuestro país podríamos decir que hemos vivido tres circunstancias de comportamiento de la oferta y la demanda bien distintas.

Durante muchos años hemos tenido un modelo de alta oferta -llegada de los baby-boomers e incorporación de las mujeres "jóvenes" al mercado laboral-, y baja demanda. Un año extremo en este sentido podría ser 1994, con altas tasas de paro y poca demanda fruto de la crisis del 92-94. Entonces la tasa de paro juvenil alcanzaba casi el 60%. El poder en la relación laboral estaba claramente del lado de la empresa y los jóvenes de la Generación X hacían cualquier cosa por conseguir un empleo razonable.

Justo después, la demanda crece a un ritmo de 700.000 empleos nuevos al año y la oferta decrece como consecuencia de la reducción de la natalidad. Reducimos el paro, incorporamos a millones de mujeres al mercado laboral e incorporamos a varios millones de trabajadores extranjeros. Un año prototipo de este periodo podría ser el año 2007. Altí-

En este entorno la gestión de personas se hace más compleja porque los buenos seguirán siendo pocos y cada vez menos... y además no tendremos recursos

sima demanda y cada día más baja oferta. La lucha se hace sin cuartel en algunos sectores. Las empresas de selección trabajan a destajo y no llegan. Además, se disparan los ratios de rotación voluntaria y muchos son conscientes de que algo ha cambiado en el mercado: ni son los mismos en número, ni piensan lo mismo. Son menos con distintos valores.

Pero todo cambió el verano pasado. Aunque hasta julio del 2008 ya se habían destruido unos 80.000 puestos netos de trabajo, no había una clara conciencia de crisis laboral. Las cifras negativas se multiplican. Hemos superado los 3 millones de parados -para mí un millón ya que tenemos un paro estructural de casi dos millones-. En los mejores momentos de nuestra economía, cuando incorporamos 6 millones de nuevas mujeres al mercado laboral y más de 4 millones de inmigrantes, mantuvimos la cifra de 1,8 millones de parados, muchos de ellos de dos comunidades autónomas: Andalucía y Extremadura. Parece claro que tenemos dos paros en nuestro país: un paro real y un paro estructural. El paro real debería estar en torno a 1,3 millones que se suma al paro estructural de los 1,8.

En estos momentos muchas empresas están planteando reducciones de personal. Evidentemente la demanda está reduciéndose, pero la oferta orgánica también. Si la inmigración está congelada e incluso tiene números negativos por

los planes de retorno puestos en marcha, la oferta del mercado también se reduce.

Por tanto, 2009 será un año con un mercado laboral que nunca hemos experimentado: la demanda cae, pero la oferta sigue cayendo. En este entorno la gestión de personas se hace más compleja porque los buenos seguirán siendo pocos y cada vez menos... y además no tendremos recursos. Así, en un momento como éste un grupo de empresas ha lanzado el apasionante proyecto [www.recruitingerasmus.com](http://www.recruitingerasmus.com), que pretende identificar a los mejores de los mejores; a aquellos pocos (25.000 sobre 1,4 millones) que han tenido el arrojo de salir del hogar familiar y vivir la experiencia de estudiar en otro país, aprendiendo idiomas y viendo otras maneras de pensar. Los erasmus, y en general los estudiantes universitarios de programas internacionales, aportan competencias que los que estudian bajo la protección familiar no pueden desarrollar. Este es un ejemplo más de la innovación en la gestión de personas que en una época de crisis como la actual tiene que aflorar más que nunca.