

mercado**financiero** / macroeconomía

Cuatrecasas profundiza en la adaptación de su estrategia laboral a la nueva realidad del mercado laboral

Actualizado 07/11/2017 17:57:05 CET

Celebra el desayuno 'Anticipando el futuro del trabajo' para reflexionar sobre los retos del mercado laboral

MADRID, 7 Nov. (EUROPA PRESS) -

Cuatrecasas continúa profundizando en el desarrollo de su programa Employer Branding para adaptar su estrategia laboral a la nueva realidad del mercado laboral y comienza a incorporar unas nuevas formas de trabajar para encajar a jóvenes talentos.

Así lo ha puesto de manifiesto el director de Recursos Humanos de Cuatrecasas, Ignacio Escobar, que en el desayuno 'Anticipando el futuro del trabajo' ha reflexionado sobre el avance de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en el actual contexto de transformación.

Esas formas de trabajar son tan recientes que no están del todo maduras, tanto desde el punto de vista ético como legal, señala Escobar, que destaca que la plantilla del despacho tiene una antigüedad de 10 años y una edad media de 37 años. Actualmente la mitad de la plantilla es Generación X y la otra mitad, Millennial, lo que hace necesario "adaptar la estrategia laboral" a estas características.

"Poseemos talento joven y eso nos lleva a incorporar metodología propia del mundo de las startups", ha incidido Escobar, subrayando la importancia de contar con programas como el Employer Branding.

En el encuentro, organizado en colaboración con Future for Work (FFWI) y PeopleMatters, han participado la catedrática emérita de Filosofía, Moral y Política Victoria Camps; el decano del IE Law School, Javier de Cendra; el socio de Laboral de Cuatrecasas, Valentín García; el socio fundador de Future for Work (FFWI), Santiago García, la directora de PeopleMatters, Miriam Aguado y el director del Instituto de Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH, Guillermo Tena, como moderador.

Durante el debate se ha puesto de manifiesto que el incremento de la tecnología en los ámbitos laborales no sólo supone un reto para las organizaciones, que deben ser capaces de adaptarse a estos cambios, sino también para los profesionales que tienen que conocer cuáles son los perfiles que se demandan en el mercado para adaptarse y formarse en estas nuevas áreas laborales que surgen en las compañías.

En ese sentido, se han abordado los nuevos perfiles profesionales que se están incorporando en los últimos años al mercado laboral y desde Cuatrecasas advierten de que las inquietudes de jóvenes titulados que año tras año se incorporan a la firma están cambiando, "ya que estos nuevos licenciados en Derecho empiezan a sentirse más atraídos por trabajar en compañías como Google, Netflix o Microsoft que en un despacho de abogados".

Para el socio fundador de FFWI Santiago García, "las empresas tienen que ser creativas y fomentar sistemas que ayuden a generar nuevas ideas y metodologías para atraer el talento". "Es necesario agilizar las organizaciones con el uso de tecnologías como la inteligencia artificial", ha defendido.

En el mismo sentido, Valentín García, socio de Laboral de Cuatrecasas, considera que es importante encontrar el camino adecuado hacia la regulación de estas nuevas tecnologías en materias, como por ejemplo, la protección de datos o el derecho a la desconexión, ámbitos que los que ya existen varias sentencias jurídicas que sirven de precedente.

Por su parte, Javier de Cendra, decano de IE Law School, ha mantenido que los graduados con mejores capacidades suelen preferir crear su propia empresa y que el emprendimiento con base tecnológica es donde se producen los principales cambios laborales.

Así, ha explicado que en 2010 en EEUU había unas 10 firmas de este tipo y en 2016, cerca de 600. "El mercado ya indica que este tipo de firmas con base disruptiva son más atractivas, multidisciplinarias y las únicas capaces de atraer el talento", ha defendido.

Este tipo de prácticas también se ha puesto en marcha en universidades y escuelas de negocio, donde se están incorporando nuevos contenidos y esquemas formativos para ayudar a desarrollar su futuro profesional, según ha trasladado la directora de PeopleMatters, Miriam Aguado. El futuro del mercado laboral es la necesidad de aprendizaje continuo para adaptarse a estas nuevas tecnologías y formas de trabajo.



Esta web utiliza cookies propias y de terceros para analizar su navegación y ofrecerle un servicio más personalizado y publicidad acorde a sus intereses.

Continuar navegando implica la aceptación de nuestra [política de cookies](#) - [Aceptar](#)

En este sentido, Camps ha defendido que estas nuevas tecnologías no deben destruir empleos si no contribuir a crearlos. "Es importante introducir la ética en las empresas como un valor diferencial para que, a pesar de esta revolución tecnológica, se siga poniendo el foco en el talento humano y sus perfiles profesionales", ha concluido.

Últimas noticias / Economía >>

ABN Amro gana un 52,9% más en los nueve primeros meses del año Las importaciones netas de gas natural cayeron un 2,9% en septiembre

Lo más leído

Economía Finanzas

europa **press**

- 1** Rovi recorta su beneficio neto un 21% en los nueve primeros meses, hasta los 17 millones
- 2** COMUNICADO: Nuevas patentes concedidas al compuesto KH176 para la enfermedad mitocondrial de Khondrion
- 3** E.ON logra un beneficio de 3.706 millones hasta septiembre
- 4** Más de 2.200 empresas salen de Cataluña desde el 2 de octubre, 64 este lunes
- 5** Crédit Agricole mantiene estable su beneficio hasta septiembre por menores atípicos

Hoy | [Una semana](#) | [Un mes](#)

La actualidad más visitada en **europa press**