



Navegar en el mercado laboral del futuro

Son muchas las razones por las que la evolución de la demanda de profesionales está, y seguirá estando, desalineada con lo que el mercado laboral es capaz de proporcionar.

Por ejemplo, el ritmo del cambio y de la innovación es tan rápido, y la falta de conocimientos específicos y de habilidades es tan grande, que resulta muy poco probable que encontremos los profesionales que directamente posean las capacidades requeridas. Es más razonable que busquemos y desarrollemos personas resilientes, con actitud de aprendizaje permanente, o bien desarrollar estas capacidades en los profesionales actuales en el corto y medio plazo.

También podemos estar buscando perfiles y contribuciones

que nuestro colectivo objetivo tradicional no esté dispuesto a ofrecer o desarrollar. La segmentación generacional y las fuentes de información habituales no son suficientes para encontrar en el mercado y en nuestra plantilla los más alineados con nuestro negocio y nuestras necesidades. En muchos casos, la búsqueda de profesionales necesitará estrategias diferentes para encontrar perfiles personales y actitudes de aprendizaje continuo más allá del currículum que proporciona la formación reglada.

En esta búsqueda, tendremos que flexibilizar mucho más los criterios de selección y asignación, aceptando, e incluso favoreciendo, transiciones profesionales que nos parecían impensables. Y, por otro lado,

tendremos que invertir mucho más en esas transiciones o transformaciones personales, que, además de la formación tradicional en conocimientos (que deberá continuar), persiguen desarrollar habilidades críticas para sostener el negocio en contextos evolutivos y disruptivos, como la capacidad analítica y el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la creatividad, la autogestión de la productividad y de las emociones, el uso y aprovechamiento de las tecnologías, la cooperación para un propósito común, etc.

Marcos Sanz
Director en PeopleMatters