

## Así será el mercado laboral del futuro

Publicado el 22-01-2010 por Beatriz Elías y Tamara Vázquez. Madrid.

El escenario laboral de la próxima década debe afrontar desafíos como el paro, el envejecimiento de la población, un modelo productivo obsoleto y una tasa de temporalidad que no tiene visos de reducirse en el medio plazo. La tecnología permitirá configurar equipos de trabajo globales, en los que los profesionales 'freelance' y las políticas de movilidad internacional cobrarán protagonismo.



En los próximos diez años, el mercado de trabajo afrontará notables transformaciones, que no siempre se traducirán en un avance de las condiciones laborales. Para empezar, el escenario en materia de creación de empleo parte de una situación desoladora. En apenas tres años, el mercado nacional ha retrocedido hasta sus niveles de 1993, cuando la tasa de paro rondaba el 20%, y los pronósticos de los analistas para la próxima década son poco alentadores.

Por una parte, según un informe presentado esta semana por Caixa Catalunya, **el empleo perdido desde el inicio de la crisis económica no se recuperará hasta entrado 2016**. "Y esto en el mejor de los casos, es decir, **si se consigue que a partir de 2011 se vuelvan a crear unos 300.000 puestos de trabajo por ejercicio**", matizan sus autores. Además, **la esperanza de acabar con la contratación temporal**, que ha sido la principal -y casi única- vía de flexibilidad de las empresas para adaptarse a las necesidades de una economía globalizada y competitiva, **parece una pretensión casi utópica**, aunque existen varias propuestas encaminadas a paliar este tipo de contratación. Por ejemplo Sandalio Gómez, profesor del IESE, defiende la creación de un nuevo tipo de contrato estable, con una duración de entre cinco y diez años, y con una indemnización pactada previamente entre empresario y trabajador.

Claude Viala, consejero delegado de MOA BPI Group, cree, además, que en los próximos diez años el mercado de trabajo sufrirá una importante transformación. «La crisis actual ha mostrado los límites del modelo de desarrollo español, basado en industrias que requieren mucha mano de obra y en sectores tradicionales, como el de la construcción. Por eso, algunas zonas afectadas por la desvinculación industrial tendrán que reconvertirse para atraer negocios de mayor valor añadido».

Por otro lado, **la población del planeta envejece a un ritmo imparable y en un "proceso sin precedentes en la historia de la humanidad"**, de acuerdo con las conclusiones del último informe de la división de población de Naciones Unidas. **Una de cada nueve personas tiene hoy más de 60 años, y los investigadores del estudio esperan que esta situación afecte a uno de cada cinco habitantes en el año 2045.**

En este contexto, los expertos defienden que la población inmigrante cobrará un nuevo protagonismo laboral. **"Sin mano de obra extranjera, será imposible que España mantenga su nivel medio de PIB"**, advierte Krista Walochik, presidenta de Norman Broadbent. Almudena Corral, directora general adjunta de Ray Human Capital, coincide con este planteamiento y relaciona el nuevo papel del trabajador inmigrante con la escasez de talento: "La integración de los profesionales extranjeros cualificados en las organizaciones será absoluta y, sin duda, a medio plazo se convertirán en recursos imprescindibles y muy valorados", explica. En su opinión, "los cambios demográficos que se están produciendo en España van a requerir no sólo captar trabajadores procedentes de otros países, sino optimizar su retención". En concreto, España y el resto de países desarrollados verán como, **en los próximos cinco años, Colombia, Brasil, India, Oriente Medio y China se convertirán en los grandes receptores de talento.**

En consecuencia, la movilidad internacional resultará clave en los próximos años. Pablo Sánchez, director de Catenon, cree que las compañías tenderán a internacionalizarse cada vez con más intensidad, y apuesta por la dispersión geográfica de los equipos de trabajo: "Las herramientas de reuniones virtuales y las videoconferencias fomentarán que la empresa tenga profesionales en todo el mundo, aumentando su productividad a un menor coste".

Uno de estos perfiles que posibilitan la movilidad es el **freelance**. "Son personas experimentadas que trabajan para varias empresas a la vez en posiciones de línea o ejecutivas por un tiempo reducido", explica Walochik. No es una figura nueva porque se trata de un trabajador autónomo, pero **va a despuntar en los próximos años, ya que ofrece mayor flexibilidad, más posibilidades de conciliación y permite aprovechar todo el bagaje profesional acumulado.**

Además, el *freelance* encaja con el modelo de organización del futuro que Marta Romo, socia directora de Innopersonas, define como **redarquía**, "una estructura opuesta al tradicional modelo de jerarquía, que es capaz de abordar los conflictos de forma global y en la que todos los agentes involucrados forman parte del problema y de la solución". En este nuevo paradigma "lo importante no es la profesión, sino la carrera profesional, la trayectoria y tener un perfil más versátil para ser empleable", añade Romo.

Para las organizaciones, además, supone un ahorro, ya que estos trabajadores son más asequibles que la contratación en plantilla. Sin embargo, existen reticencias a declarar esta figura laboral como el trabajador del futuro: "Los profesionales *freelance* adquirirán un papel muy importante y, sin duda, serán recursos muy valorados y absolutamente necesarios, pero el pilar de los equipos de trabajo seguirán siendo los empleados que forman parte de las plantillas y que representan los valores de la organización. **La implicación y la vinculación de un trabajador en nómina no es la misma que la del**

**freelance, y esto es fundamental para garantizar el éxito en el desempeño"**, expone Almudena Corral.

Otro colectivo que reforzará su papel en el próximo decenio es el de la mujer. De hecho, a finales del año pasado, el paro masculino superaba ya al femenino.

Esto hará que el modo de trabajar varíe y que los valores de las féminas imperen en las empresas. "Las mujeres están siendo verdaderos agentes de cambio en el mercado laboral y en la sociedad. Están modificando el concepto milenario de los roles masculino y femenino. Ellas quieren flexibilidad en los horarios, en los tiempos y en los ciclos de vida", apunta Anna Mercadé, asesora del presidente de la Cámara de Comercio de Barcelona y creadora del Observatori de la Mujer. El aumento de la presencia de la mujer se deberá, para Marta Romo, a que **"el modelo de gestión masculino basado en el control, la independencia y la competición no va a tener sentido porque los nuevos cambios sociales reclaman flexibilidad, equilibrio y conceder más importancia a las emociones"**.

No obstante, estos cambios no se darán de la noche a la mañana y Mercadé advierte de que "el gran reto de las mujeres en estos próximos años es conseguir el cambio en las estructuras para acceder a la dirección de empresas y la igualdad salarial". De la misma opinión es la socia directora de Innopersonas, quien cree que **"en diez años no se habrá llegado a la plena igualdad, pero se habrán eliminado muchas barreras, como la diferencia de sueldos o la ocupación de puestos directivos"**.