

Gestión Empresarial

Adiós a la 'zona de confort': en 2014, más empleados cambiarán de empresa

El clima de optimismo empuja a moverse a quienes han permanecido en sus puestos durante la crisis

María Domínguez MADRID.

Empleados *secuestrados*. Así define Rodrigo Martín Velayos, presidente de Randstad, a los trabajadores, hoy muy numerosos, que no cambian de empresa por miedo. “¿Por qué una persona permanece largo tiempo en una organización si no comparte su estrategia o sus valores? El motivo es la incertidumbre económica”. Pero esto va a cambiar muy pronto, explica Velayos, que recientemente intervino en la jornada *Diez Consejos para 2014*, organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) en Madrid.

“En cuanto desaparezca esa incertidumbre económica, los *secuestrados* van a querer liberarse”. En opinión del presidente de Randstad, a lo largo de este año y a medida que la economía experimente síntomas de mejora, el mercado laboral sufrirá mucho movimiento. “Los costes medios por despido están bajando y, a medida que aumente el empleo -si lo hace- los trabajadores se van a mover”, apuntó el ejecutivo.

Con él está de acuerdo Noelia de Lucas, directora comercial de la empresa de selección Hays, quien explicó a este periódico que “las previsiones de organismos internacionales y los datos que confirman el tímido crecimiento de la economía española en el último semestre de 2013 contribuyen a crear un clima de optimismo; y, dado que el mercado de trabajo se basa en la confianza, se verá un reflejo en la creación de empleo”.

Queda por ver, añade De Lucas, qué ocurrirá con el colectivo formado por los *afortunados* que han conservado sus puestos de trabajo durante la crisis y que han preferido no buscar otras oportunidades. “Tras varios años en el mismo puesto, sin oportunidades de promoción, el clima de confianza puede empujar a muchos de ellos a dejar su zona de confort y buscar nuevos proyectos”.

¿Son muchos los trabajadores *agazapados* y desmotivados, que están esperando a que se confirmen los primeros síntomas de estabilidad para lanzarse al mercado laboral? “Desde Hays hemos observado en los últimos meses cómo ha variado el porcentaje de candidatos que están activos en el mercado y participan en procesos de selección para optar a un cambio profesional”, comenta Noelia de Lucas, que también se muestra prudente: aunque habrá actividad, en 2014 no podrá



GETTY

hablarse de un *boom* de movimientos laborales, matiza la experta.

Trabajadores poco implicados

Los tiempos han cambiado, lamenta Martín Velayos: “El vínculo afectivo de los trabajadores con las compañías está en mínimos, y se ha reducido con la crisis. Cuando era niño, mi padre hablaba con orgullo de la empresa para la que trabajaba e incluso se ofendía si alguien la

criticaba; y no era un accionista, sino un empleado raso. Hoy veo cómo trabajadores cualificados o socios critican públicamente y de forma destructiva a compañías a las que llevan ligados muchos años”.

Se impone, pues, la necesidad de retener el talento, señala el presidente de Randstad. Lo mismo opina De Lucas: “En los últimos tiempos, las empresas han estado más preocupadas por sobrevivir y cumplir

objetivos que por el desarrollo de su plantilla. Creo que estamos iniciando lentamente un camino de recuperación y las empresas deberán estar muy atentas a la gestión de sus profesionales clave”.

Bien, pero ¿cómo se retiene el talento? Éstas son las recomendaciones del presidente de Randstad: las políticas de *employer branding* (que consisten en ofrecerles desarrollo profesional, crecimiento personal

y buen clima laboral) y, en suma “conectar con mis empleados para que se queden por gusto, no por *secuestro*”.

Otro de sus consejos: compartir con ellos la estrategia de la empresa. El presidente de Randstad recurrió al anecdotario popular para ilustrarlo. “A dos picapedreros les preguntaron en una ocasión qué estaban haciendo. Uno contestó que estaba haciendo piedras; el otro, que construyendo una catedral. Sin duda, el segundo está más implicado en la empresa”. Una recomendación más fue la de explicar la utilidad de cada empleado. “El ser humano necesita sentirse útil; si no es así, se marchará”.

Francisco Román, presidente de Vodafone, coincidió con Velayos en que es preciso “apostar por la gente y contratar a personas que ayuden a incorporar la tecnología al día a día de la compañía”. En concreto, invitó a apostar por los nativos digitales, “que utilizan la tecnología sin esfuerzo”. Es importante, añadió “tener la habilidad de identificar al que puede hacernos de gurú, bien desde dentro o desde fuera de la empresa”.

Un mercado laboral que se reactiva y que seguirá demandando profesionales

Según Martín Velayos, presidente de Randstad, pese a la elevada tasa de paro en España falta talento. “Vamos a tener escaso talento en el medio plazo; de hecho, ya escasea”, señaló. España “es poco atractiva para los profesionales de otros países, mientras que los españoles de alta cualificación son bien valorados en el contexto internacional”. En los últimos meses, el mercado laboral español

ya ha experimentado un cambio importante: las empresas empiezan a reclutar a personal para nuevos proyectos, mientras que hasta ahora sólo contrataban a personas que sustituían a otras que habían dejado la empresa. Así lo explica Noelia de Lucas, directora comercial de Hays, quien también aclara cuáles son los perfiles más demandados: “La automoción seguirá demandando pro-

fesionales de la ingeniería y responsables de proyectos; y se requerirán, en diversos sectores, ‘export area manager’ en un momento en que la exportación es vital para la empresa española. El sector tecnológico seguirá demandando gestores de datos. El mundo ‘online’ sigue liderando el *ranking*, sobre todo por la demanda de expertos en marketing para Internet”.