

Ignacio Lucea, CMO de beWanted

En el futuro los puestos de trabajo deberán ajustarse a los profesionales y no al revés

En un momento en el que la incorporación de la generación millennial ya es una realidad que está cambiando el mundo empresarial, la centennial viene detrás pisando fuerte y con unas competencias y habilidades que parten de su condición de auténticos nativos digitales y expertos en redes sociales, por lo que como candidatos suponen un nuevo reto para los departamentos de RRHH.

Tras mucho hablar de la generación millennial ahora es la centennial la que se empieza a incorporar al mercado laboral. ¿Cómo es esta generación? ¿Qué tipo de habilidades/competencias profesionales tienen?

Es una generación completamente nativa digital. Si bien los millennials han crecido en una sociedad dominada por la incursión de internet, los centennials han crecido con las redes sociales y *smartphones* desde que tenían diez años. Tienen una personalidad online y otra offline, y para ellos es natural mantener las dos separadas, pero de forma complementaria. Sus habilidades y competencias serán más acordes con el futuro que nos espera. Las profesiones que existirán dentro de una década y que hoy no imaginamos son las que ocuparán esta fuerza laboral que entiende que está en un sociedad increíblemente dinámica y fluida.

¿Qué les mueve a la hora de valorar una oferta?

Sobre todo, el propósito y la percepción. Obviamente los factores económicos tienen mucho peso, pero una vez estos se cumplen, o están cerca de cumplirse, lo que les guiará a la hora de tomar una decisión serán las funciones que ocupen y la imagen que la empresa en la que están proyecte sobre ellos. Al haber nacido en un mundo

donde todas nuestras acciones son emitidas al mundo, y cada una habla de nuestras decisiones personales, la elección de la empresa será igual. Lo que esa compañía represente o cómo se postule en el mercado será clave. Por eso las organizaciones deben cuidar más que nunca su marca empleadora.

¿Qué debe ofrecerles una organización que quiera sumarlos a su plantilla?

Opciones y oportunidades. Oportunidades de crecer como profesionales y opciones de elegir un poco sus funciones. Vamos a un mundo donde los puestos de trabajo, los perfiles o vacantes, deberán ajustarse a los profesionales, y no al revés. Hasta hoy buscábamos a alguien que cumpliera una función y se creaba el puesto y luego se buscaba al candidato. En el futuro, se buscará y encontrará el candidato y luego se le dará forma a la posición de trabajo.

¿Cómo debe acercarse a este tipo de candidatos?

¡Con cuidado! Lo importante es entender que viven en un mundo proactivo y no reactivo. Es decir, están acostumbrado a que todo vaya a buscarles a la palma de su mano. Sea la música o los medios, la comida o las citas

románticas, todo ocurre ipso facto y en la palma de su mano a través de una pantalla táctil. Las empresas no encontrarán lo que necesitan si no van a buscarlos, ya que ellos no se dedicarán a apuntarse a ofertas como se ha hecho hasta hoy.

¿Qué ventajas e inconvenientes tiene contratar a profesionales tan jóvenes?

Yo creo que habría que hablar de retos. Al contratar a alguien tan joven tendremos que dedicar recursos y tiempo a su formación como también deberemos invertir en la persona y esperar que esa inversión fructifique. Las ventajas que se derivan de ello radican en que tendremos un profesional que nos conectará con el mundo actual y entenderá esta realidad que cambia tan rápido y que se nos escapa. Quizás no podamos predecir lo que ocurrirá en el futuro, pero sí podemos elegir con quién nos ocurrirá, y es lo más cercano a acertar que estaremos.

Son auténticos nativos digitales y su necesidad de interactuar en RRSS es constante. ¿Cómo se conjuga eso con el día a día de las empresas?

Entendiendo que es un continuo para ellos. Los que no somos nativos digitales vemos dos esferas separadas: online y offline. Sin embargo, para un centennial hablar por Instagram con quien sea es tan natural como para nosotros hablar por teléfono. Igual que antes se "regulaban" las llamadas personales, esto será igual. Para ellos no es más o menos ocio que una conversación cualquiera. Habrá que aplicar el sentido común.

Los estudios hablan de profesionales con una mayor necesidad de feedback por parte de sus compañeros y superiores. ¿Suponen una nueva revolución en los modelos organizativos de las empresas?

Creo que suponen una evolución y creo que será positiva. La tecnología nos va a permitir medir mejor el rendimiento de nuestros profesionales, su impacto en la organización y su posibilidad de comunicación al empleado de forma constante. Creo que en el futuro será habitual ver el fruto de nuestro rendimiento laboral como se si tratará de unos resultados gráficos, de las estadísticas de uso de nuestros móviles o de cualquier servicio online.

¿Deben las empresas adaptarse a una mayor demanda de iniciativas de conciliación y flexibilidad?

Sí, y será un factor fundamental. Las empresas deben entender que el cambio tecnológico favorece y permite la conciliación como nunca antes. Claramente habrá siempre que diferenciar aquellos trabajos que sean presenciales y aquellos que no –que cada vez son más–, pero al final lo importante no será el tiempo dedicado a una tarea o a estar en un lugar, sino el valor aportado al final por la persona ■

