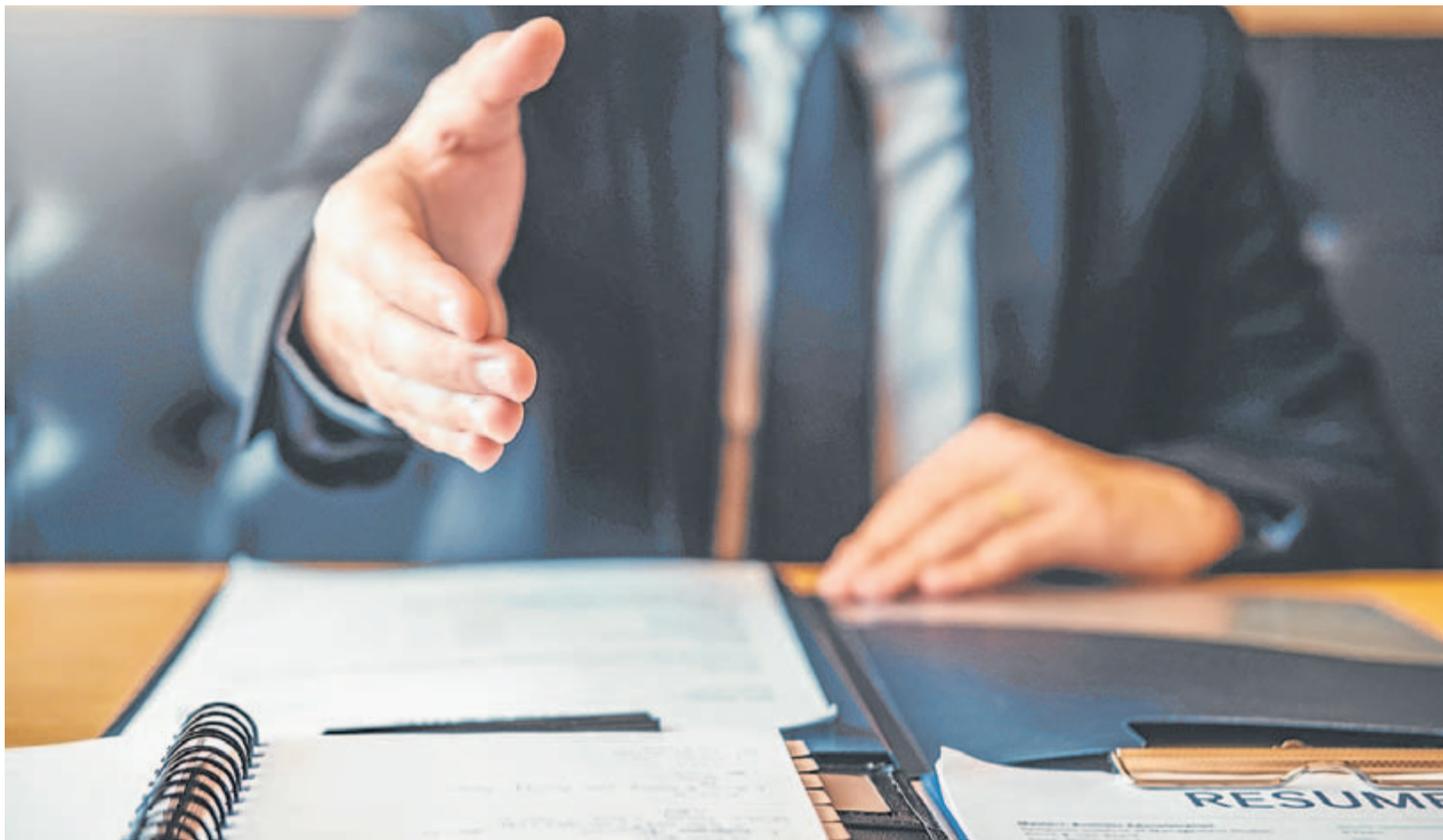


EL ANÁLISIS EL FUTURO DEL MERCADO DE TRABAJO



La búsqueda de empleo es un proceso cada vez más complejo... por ambas partes. LR

LAS FRASES

Luis Pérez
Docente Grado RR HH
y RR LL en UNIR



«La inversión en educación y formación es esencial para crear el mercado de trabajo que precisamos»

cada dos personas dentro de la población activa no tiene ni formación profesional ni universitaria», lo que dificulta su entrada en el mercado laboral.

Claves para el éxito

Este experto en Recursos Humanos y Relaciones Laborales aconseja a los estudiantes que en breve explorarán oportunidades de trabajo, y a aquellas personas que buscan empleo, que desarrollen «habilidades digitales y que estén en un proceso constante de formación, porque el mercado laboral está en un continuo proceso de cambio», reitera. Pero, además, aboga por ser «adaptable, flexible y enfocarse en pensamiento crítico y creativo».

«El mercado laboral actual es apasionante, presenta desafíos y oportunidades constantes y la adaptación y el desarrollo de estas nuevas habilidades, así como la adopción de la tecnología van a ser claves para el éxito», resume.

Pérez López cree que ese futuro laboral depende de «empresas, de los gobiernos con la legislación, de los trabajadores con los procesos de mejora continua, de los estudiantes a la hora de la búsqueda de aquella formación realmente necesaria. Es imprescindible la colaboración de todos». E, igualmente, «la inversión en educación y formación es esencial para crear el mercado laboral que necesitamos; uno totalmente inclusivo y con la capacidad de desarrollo que precisamos».

Grandes retos y desafíos laborales

Nuevas oportunidades. La formación y los salarios «competitivos», auguran desde UNIR, salvarán la brecha entre oferta y demanda en el mercado actual

V. DUCRÓS

El mercado laboral atraviesa por un momento difícil. Escasez de talentos clave, problemas en la contratación y en la retención del mismo... Sin duda son grandes desafíos, como reconoce Luis Pérez López, especialista en análisis del mercado laboral y de RR HH y docente del Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales de UNIR. A ello se suma la transformación digital, que está automatizando tareas, pero además está creando nuevas oportunidades y, por tanto, «modificando las

demandas de habilidades que hasta día de hoy existían». Esta automatización impacta tanto en los procesos de aprendizaje, «que obliga a que tengamos que estar en un proceso constante de formación», como en las tareas rutinarias, que son sustituidas por procesos de digitalización, «lo que dificulta la entrada al mercado laboral de personas sin las habilidades demandadas».

Los principales retos que se observan se relacionan con la escasez de talento en áreas como el 'data mining' o la in-

teligencia artificial, pero que se ve también en otros sectores. «Faltan camareros, conductores... Hay una brecha importante entre lo que ofrece el mercado laboral y lo que demanda ese propio mercado», alerta Pérez López. De ahí que se produzcan dificultades en la contratación y en la retención del talento.

Retener, fidelizar

Surge, por tanto, la necesidad imperiosa de fidelizar a los empleados. ¿Cómo conseguirlo? Un aspecto clave, sin duda, es

el salario. «No cobra la misma importancia en momentos de fuertes crisis, cuando uno prioriza otro tipo de cuestiones como la estabilidad en el empleo o la solidez financiera de la empresa, a contextos como el actual, donde ofrecer salarios competitivos es un aspecto imprescindible». Como también lo son «fomentar el desarrollo profesional, el ambiente de trabajo y la flexibilidad laboral».

Para él, el mayor problema que tiene el mercado laboral español «es, sin duda, la formación. Prácticamente una de

El aprendizaje de última milla, clave para el talento vitaminado

V. D.

LOGROÑO. El aprendizaje de última milla se destina, principalmente, a la transformación de perfiles profesionales, siempre dentro de una ruta de especialización. Se trata de una formación hiperintensiva, que

va de los tres a los seis meses, explica Juanjo Amorín, fundador y presidente ejecutivo de la empresa Qualentum.

«En Qualentum trabajamos exclusivamente con universitarios y Formación Profesional. De hecho, el 70% de nuestros perfiles proceden de esta

última», señala Amorín, quien para explicar el trabajo de su compañía lo hace afirmando que «somos creadores de junior vitaminados»; es decir, «cuando empiezas a trabajar en una empresa eres calificado como junior, porque no cuentas con experiencia laboral, pero nosotros les formamos en tres tipos de competencias: las técnicas de especialización, de habilidades blandas y de economía digital».

Para Amorín, este aprendi-

zaje tiene dos grandes beneficios: que en un periodo corto de tiempo se transforma el perfil del estudiante «para poder conseguir un primer empleo o cambiar de trabajo» y el segundo, y referido solo a su modelo, «el alumno no paga hasta recibir la primera nómina».

«Somos la primera compañía en habla hispana del mundo que lanza este modelo de aprendizaje», que se basa

en el 'Apprenticeship' anglosajón. Está teniendo una gran acogida en empresas, porque

les permite «la creación de su cantera de junior», uno de los grandes retos del sector tecnológico. Cada día se hace más evidente la necesidad de contar con estos perfiles y la otra manera de conseguir ese talento es contratando de otras compañías «y esos fichajes cuestan más dinero».



Juanjo Amorín