

Presente y futuro del mercado laboral

El mercado laboral es un fiel reflejo de la realidad de las organizaciones que están actualizando sus paradigmas culturales para ser capaces de sobrevivir y prosperar en un mundo cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo.

Ante nuevos desafíos sin precedentes, como los que está generando la pandemia de la COVID-19, los integrantes de las organizaciones deben atreverse a pensar y actuar “fuera de la caja” de las tradiciones, para evitar –como diría Einstein– “aplicar sus soluciones correctas a los problemas equivocados”.

Las empresas están asumiendo que las competencias “técnicas” son una condición necesaria, pero no suficiente, para incorporar talento humano a sus organizaciones.

Por estos motivos, a los requerimientos de profesionales con competencias y experiencias laborales asociadas a la transformación digital y el teletrabajo, se suma el requerimiento del nivel de desarrollo psicológico, la visión que tienen del trabajo y las organizaciones y los valores que emplearán para vincularse y cooperar con otros integrantes de la organización.

Entre las competencias personales más requeridas, se encuentran las siguientes:

Visión de la organización

- Ver la organización como “Un proyecto en el que elijo participar” y como “Un sistema humano que creamos y cuidamos entre todos”.
- No ver la organización como “Un territorio hostil donde competimos por recursos

escasos” o como “Una fuente de problemas con los que lidiar cada día”.

Autoexpresión

- La capacidad de aportar ideas creativas –aunque sean disruptivas del *statu quo* cultural de la organización– sin temor a ser excluido o etiquetado por los demás.
- La disposición para ser incluyente y aprovechar la diversidad de los equipos humanos como una riqueza para innovar.

Conexión

- La capacidad de conectar empáticamente con los demás y aplicar modalidades de trabajo colaborativo para cocrear soluciones pertinentes (en vez de soluciones correctas) y afrontar los desafíos de tu organización.
- La disposición para aportar valor a la organización, mediante estrategias que permitan impulsar el crecimiento exponencial de sus negocios “con y a través” de todos.

Contribución

- La capacidad de comprender el impacto que tus formas de pensar (valores) y actuar (conductas) tienen sobre ti mismo y los demás.
- La disposición para asumir responsabilidad para contribuir a mejorar indicadores de desempeño, rendimiento y *engagement* de tu organización.

Servicio

- La capacidad para alinear tu propósito personal con el propósito superior de tu organización.
- La disposición para enfocar tu talento en la creación de valor económico, social y ambiental, desde tu organización.

CONCLUSIÓN

Las organizaciones están asumiendo que las competencias técnicas se pueden adquirir y desarrollar mientras estamos trabajando en una organización y que, en cambio, actualizar y alinear la visión y los valores personales de los nuevos ingresos es un proceso muy difícil de realizar en el ámbito de una relación laboral, porque requiere un alto nivel de voluntad y constancia por parte de cada persona.

En la nueva normalidad, las organizaciones están priorizando el impacto e influencia de la visión y los valores de las nuevas incorporaciones sobre la cultura corporativa, por encima de la calidad de sus competencias técnicas.

Héctor Infer

Socio fundador de TransformAction Europe & Latam y Partner & Global Trainer de Barrett Values Centre

