

Jóvenes nacidos en el 2010 serán la nueva fuerza laboral para 2030

Completamente criados en un mundo digitalizado, preocupados por el medio ambiente y sociedad en general y con una mirada enfocada en la compatibilidad de la vida laboral y personal, son algunas de las características que definen el nuevo perfil de profesionales para el 2030.

Se trata de la Generación Alpha+, nacidos desde 2010 en adelante y para quienes las organizaciones ya se preparan para enfrentar los nuevos desafíos que significarán.

Sidurante esta década la Generación Z demandó beneficios ligados a la salud mental y bienestar, este nuevo perfil próximo a irrumpir en el mercado laboral traerá consigo una mayor conciencia con el entorno. Esto se debe a que su crianza se da en un contexto en donde el cambio climático y fenómenos sociales los harán demandar a sus jefaturas mejores prácticas empresariales que promuevan un impacto positivo.

El CXO & Co-founder de Rankmi, Felipe Cuadra, explica que “las jefaturas para entonces serán los millennials, e incluso algunos profesionales mayores de la Generación Z, quienes han sido pioneros en la flexibilidad laboral, priorizando la salud mental y otras preocupaciones ligadas al bienestar”.

En ese contexto, Cuadra asegura que “el desafío estará en responder ante las necesidades de un ambiente más adaptativo y también tecnológicamente avanzado, pero hay que tener en cuenta que la revolución que ha significado la Inteligencia Artificial en los últimos años también puede incidir en estas prioridades”.

Es así como ante esta futura convivencia generacional, el llamado es a que las empresas comiencen desde ya a fomentar una cultura de aprendizaje continuo y de adaptabilidad tecnológica. “Es importante desarrollar políticas de inclusión y diversidad que retengan el talento joven, además de establecer un puente comunicacional en donde los más jóvenes sientan la confianza de poder manifestar su visión con aquellos perfiles más seniors”, añade Cuadra.

Finalmente, otro desafío que se avizora para los próximos años también tiene que ver con el envejecimiento de la fuerza laboral y los efectos de la migración. Sobre esto último, Cuadra dice que “esto puede alterar la disponibilidad de talento en ciertas regiones, creando desequilibrios que demandarán estrategias tanto globales como locales, y adaptativas de acuerdo con las distintas necesidades”.