

Fuga de cerebros

por Enrique Dans



8 diciembre, 2021 - 02:52

GUARDAR



En los Estados Unidos están absolutamente fascinados por lo que se ha dado en llamar “**the great resignation**” o “**the big quit**”. Tan relevante es que tiene ya hasta su propia página en Wikipedia: **millones de trabajadores**, generalmente de rangos elevados en la escala de cualificación, que tras las etapas más duras de la pandemia, **deciden abandonar las compañías** para las que trabajaban.

¿Qué lleva a varios millones de trabajadores cualificados, tras una experiencia traumática como la de tener que quedarse en casa durante meses mientras tienes la impresión de que el mundo se desmorona a tu alrededor, a renunciar a la tranquilidad que les ofrecía su trabajo?

Se habla, fundamentalmente, de **un replanteamiento vital**: los confinamientos de la pandemia hicieron que tuviéramos tiempo para pensar en nuestra vida, nuestros objetivos a largo plazo, la naturaleza de nuestro trabajo, y sobre todo, si este nos satisfacía o no. Si unimos esto a la comprobación de que **la tecnología nos ha ofrecido nuevas formas de trabajar** y de aportar valor sin necesidad de movernos de casa, a la posibilidad de tener muchos más grados de libertad para organizar nuestra vida en torno a lo que realmente queremos hacer, tenemos una especie de tormenta perfecta.

Los confinamientos hicieron que tuviéramos tiempo para pensar en nuestra vida y nuestros objetivos a largo plazo.

¿Dónde se está dejando sentir más esa oleada de dimisiones y abandonos de puestos de trabajo? Lógicamente, en uno de los sectores que menos desempleo tiene y que más fácil tiene volver a encontrar un trabajo: el del desarrollo de software.

Partamos de la base, no obstante, de que **hablamos de un mercado de trabajo con muchísimas menos tensiones que el que conocemos en nuestro país**: en los Estados Unidos, a partir de un cierto nivel de cualificación, buscar un nuevo empleo es razonablemente sencillo. Pero en el mundo del desarrollo de software no es ya que sea sencillo: es que habitualmente, un desarrollador de software con experiencia puede tener, si quiere, varias entrevistas a la semana.

En esas condiciones de liquidez del mercado, y considerando la idiosincrasia y la forma de trabajar de un desarrollador de software, lo habitual es que muchos estén empezando a exigir a sus empleadores precisamente lo que les apetece: no necesariamente más dinero, sino las condiciones de trabajo que más les interesan, y que suelen tener que ver con el trabajo desde casa.

Muchas compañías, incluso aquellas que se consideraban los más sagrados santuarios donde cualquier desarrollador anhelaría trabajar, están experimentando una fuerte fuga de cerebros porque sus mejores efectivos reclaman seguir trabajando desde sus casas, en donde no solo alcanzan mejor esa “zona de concentración” que precisan para trabajar, sino que además están más cómodos.

Muchas compañías están experimentando una fuerte fuga de cerebros

Para muchas compañías, el problema se ha convertido en algo sumamente relevante: básicamente, tu compañía es tan competitiva como su capacidad de convertir ideas en código ejecutable y como la calidad del software que seas capaz de generar. Si tus mejores desarrolladores te abandonan, tienes un problema serio. De ahí que **muchas compañías estén empezando a flexibilizar sus condiciones de retorno a las oficinas** tras la pandemia, a plantear excepciones o renegociar los contratos de determinadas personas, con el fin de evitar esa fuga de cerebros.

En otros casos, hablamos de directivos de otras áreas, pero que también se han dado cuenta durante la pandemia de que existía otra manera de trabajar... y de vivir. Si bien algunas mentalidades más tradicionales siguen pensando que trabajar de manera distribuida es algo poco atractivo y anhelan la vuelta a la oficina, la realidad es que, visto de manera objetiva, **trabajar desde casa implica aprovechar mucho mejor el tiempo, ser más productivo, tener reuniones que van mucho más directas al tema**, y pasarse menos tiempo metido en tráfico. Y cuando aquellos que tienen niños ya los ven volver al colegio y no andan revolucionados por la casa, las cosas se empiezan a ver de otra manera, y las ventajas de organizarse uno mismo la productividad y el horario se ven cada vez más claras.

En un mercado de trabajo tan disfuncional como el español, sería bastante raro que viviésemos una reedición de esa “great resignation” norteamericana. Pero en determinados perfiles sí está teniendo lugar: si intentas fichar desarrolladores estos días, seguramente habrás tenido oportunidad de comprobarlo.

En un mercado de trabajo tan disfuncional como el español, sería bastante raro que viviésemos una reedición de esa “great resignation”.

Empecemos a plantearnos qué puede pasar si determinados perfiles de cierta cualificación empiezan, tras la pandemia, a replantearse sus vidas y a exigir condiciones de trabajo que les permitan trabajar como ellos quieren: sin duda, el trabajo distribuido será una de sus peticiones más habituales, y los acuerdos pretendidamente flexibles del tipo “tres días en la oficina, dos en casa” - **¿para qué diablos voy a ir a la oficina si realmente no necesito hacerlo?** - es muy posible que no sean suficientes. Si no quiere perder a muchos de sus mejores trabajadores, piense en cómo va a poder reformular la propuesta de valor que les ofrece.

Estamos pasando de la cultura de la vigilancia a la cultura de la confianza. Si su empresa no es capaz de estar a la altura y de adaptar su cultura a ese cambio, vaya preparándose para una posible fuga de cerebros.

SIGUE LOS TEMAS QUE TE INTERESAN

COLUMNAS DE OPINIÓN

EMPRESAS TECNOLÓGICAS

TWITTER



COMENTA

Ahora en portada



Sé el primero en comentar

Escribe tu comentario

NORMAS DE USO

ENVIAR