

**TENDENCIAS** Quizá los cambios vertiginosos del mercado laboral no lo permitan, pero sería una ventaja incomparable poder formarse y adaptarse ya a los nuevos perfiles que serán cotizados en el futuro. ¿Es posible hacerlo? **Por Tino Fernández**

## Puede prepararse ya para un trabajo que aún no existe

Experto en la tecnología *blockchain* especializado en criptomonedas, piloto de drones, impresor de órganos humanos, científico de datos –que ya se considera *la profesión más sexy del mundo*–; profesionales del Internet de las Cosas –un sector que hoy mueve más de 638.000 millones de euros– o de *big data*; la actividad de gestión del cambio de los *transformation digital managers*; las profesiones relacionadas con la inteligencia artificial, la realidad virtual, o los *DevOps* que desarrollan sistemas para planificar la evolución a largo plazo y el ciclo de vida de los productos... Son sólo algunos de los nuevos trabajos –muy influidos por la tecnología– que hoy se encuentran entre los más cotizados, pero que dentro de un lustro podrían haber desaparecido. Ninguna de estas actividades era imaginable hace apenas una década.

La volatilidad del mercado laboral y el ritmo vertiginoso al que cambian las exigencias de los empleadores nos obliga ya a estar preparados y actualizados para una nueva época profesional en la que surgen carreras y puestos inimaginables para responder a necesidades –algunas efímeras– del mercado laboral y de las empresas.

Los expertos suelen decir que la clave para un cambio en nuestra vida

profesional está en pensar a largo plazo, tratando de adelantarse a los cambios del mercado. La cuestión es si resulta posible predecir hoy los perfiles que pueden llegar a tener éxito en los próximos años y, lo que es más importante: si existe alguna manera de prepararse y formarse para responder a ese futuro laboral y a las nuevas profesiones.

Jesús Vega, experto en gestión de personas, considera que “la única certidumbre hoy es la incertidumbre. No sabemos qué va a pasar y es muy difícil hacer predicciones. Pero desde hace años la formación tal como la conocemos es irrelevante. Casi todo lo que viene nuevo no se aprende en la Universidad, tanto lo que se refiere a conocimientos técnicos como a habilidades”.

### Áreas de inspiración

No se puede predecir lo que va a pasar pero Vega cree que “es posible encontrar áreas de inspiración –la mayoría de ellas viene por la tecnología– que nos permitan ser competitivos. Hoy no hace falta ser un experto en *user experience*, pero sí es necesario saber que la época del producto ha terminado y que hay que dominar la experiencia del cliente”.

Para el experto, “lo importante es estar al tanto de lo que está pasando y

saber cuáles serán las habilidades que se exijan en el futuro. Es necesario abrir la mente a todo lo que está viniendo y saber qué recursos podemos utilizar. Se trata más de desaprender que de aprender”.

Si alguien es capaz de prever qué estará haciendo dentro de un lustro tendrá una gran ventaja competitiva, porque podrá desarrollar nuevos conocimientos y competencias que le llevarán más cerca de donde quiere llegar.

Miguel Ángel de los Santos, director comercial y de operaciones de Experis IT, se refiere a una “cuarta revolución industrial que afecta a los empleos. La gente que hoy está en el colegio trabajará en profesiones que ahora no existen”.

De los Santos identifica un nexo común: “Todo apunta hacia las competencias, aparte de la cualificación técnica. Estas competencias son la clave en cualquiera de los casos. Hay un cambio de modelo de negocio que obliga a una transformación de las organizaciones, y se presentan nuevas habilidades para ese cambio cultural de las empresas”.

Entre estas nuevas condiciones está la capacidad constante de aprendizaje –*learnability*– y la curiosidad



(S. P. 2018)



< VIENE DE PÁGINA 1

por saber hacia dónde va el mercado, pero también la posibilidad de pasar de una función a otra en proyectos diferentes, sin olvidar la flexibilidad, la adaptabilidad y la tolerancia al cambio, todo ello en un entorno VUCA, que viene de Volatilidad, Incertidumbre (Uncertainly), Complejidad y Ambigüedad.

La agilidad y el sentido de la urgencia, la productividad para la consecución de resultados; la polivalencia dentro de las organizaciones; la capacidad de decisión; las habilidades tecnológicas, pasión, impulso, energía para lograr el éxito, espíritu emprendedor; las habilidades que nos permiten pensar de forma fuera de lo común y que tienen que ver con la creatividad; la inteligencia emocional o salirse del proceso para encontrar una solución más óptima; el dominio de idiomas; las habilidades relacionales y comunicativas o la experiencia, son otras capacidades esenciales que demanda el mercado laboral y que pueden darnos pistas acerca de lo que ya podemos ir haciendo para adelantarnos en la difícil tarea de adaptarnos a las nuevas profesiones que vienen, a falta de otras indicaciones más fiables.

Volver a los orígenes puede ser otra pista para predecir el futuro: aunque dentro de cinco años trabajaremos en profesiones bien diferentes, el 80% de las que existe hoy probablemente seguirá existiendo en el futuro (ingenieros, administración de empresas, economistas; abogados, médicos...). Serán las mismas, pero tendrán que irse especializando.

Nieves Huertas, directora de transición de carreras en Lee Hecht Harrison, cree que en esta necesaria adaptación a los cambios continuos, inmersos en un mundo tecnológico, "no debemos dejar de lado el mundo de las personas. Hay que actualizarse, pero las empresas seguirán siéndolo gracias a quienes trabajan en ellas. Así, cuando hablamos de las carreras del futuro –y sin olvidar la parte tecnológica– debemos seguir teniendo en cuenta las humanidades, porque el futuro de las profesiones también va por ahí. Hay que seguir trabajando los valores, la empatía, el bienestar de las organizaciones...".

Huertas cita sectores de futuro hacia los que se debe dirigir la formación, como la ingeniería, la robótica, Internet o el comercio electrónico. Añade las cuestiones que tienen que ver con la salud y la calidad de vida. Sin olvidar la realidad de que viviremos más años. Hay un negocio de la

## Y además, el empleo será muy diferente

Cuando la secuencia tradicional formarse, trabajar y jubilarse se acaba, resulta mucho más complicado experimentar el gran cambio laboral que el mercado nos exige. Y, por supuesto, es muy difícil predecir dónde estará el trabajo y cuáles serán los puestos con éxito. Sin embargo, todo esto anticipa nuevos modelos de trabajo que también se convierten en pistas fiables para preparar el futuro:

- Aparecerán nuevos puestos bajo demanda.
- Se hará más frecuente la posibilidad de trabajar sin ir al trabajo.
- En nuestra actividad profesional dependeremos de varios jefes, o trabajaremos sin mandos.
- Podremos disponer de un 'portfolio' múltiple de carreras.
- Tendremos una flexibilidad inédita que nada tendrá que ver con el concepto tradicional de conciliación y sí con el de integración.
- El trabajo por proyectos y las fórmulas de empleo independiente crearán una nueva clase de superprofesionales y superespecialistas en microtareas concretas. También implica un cambio de rol, jefes distintos y una jerarquía diferente. De un contrato estándar pasaremos a otras fórmulas que dependerán de la voluntad de las partes y de lo que éstas quieran pactar.
- La colaboración entre humanos y máquinas intensificará este cambio en las relaciones laborales.
- Se darán cada vez más formas colaborativas de trabajo. Los jefes y los compañeros probablemente no estén en el mismo sitio, y habrá herramientas adaptadas para el trabajo a distancia.

inmortalidad que tiene futuro, igual que aquellas carreras orientadas al bienestar personal o a la asistencia y a los tratamientos personalizados.

También el medio ambiente incluye oportunidades de futuro: reciclaje, energías renovables o alimentos y nutrición saludable y sostenible son ejemplos claros. Y además de todo esto, Huertas insiste en materias tradicionales como la psicología o la filosofía, que presentan un nuevo futuro. Parece evidente que algunos temas éticos aplicados a nuevos sectores y actividades –el coche autoconducido, por ejemplo– implican una reinención de los perfiles profesionales de psicología o filosofía.

Se está dando ya una revolución del comportamiento que incluye negocio y psicología del comportamiento: psicología, demografía, sociología o antropología. Además, los estudios del comportamiento de personas se usan para patrones de consumo. Sin olvidar la formación en neurociencia y ciencias del comportamiento.

Nieves Huertas concluye que "es necesario encontrar entornos de felicidad para las nuevas profesiones, pero hay que estar al tanto de todo y actualizarse. Estudiar, estudiar, estudiar...".

Silvia Leal, experta en transformación digital, coincide en esta necesidad de formarse: "Cuando alguien estudia una carrera adquiere conocimientos, pero también una estructura mental, y eso resulta útil, independientemente del trabajo que uno haga. Lo importante es formarse. El desempeño de una profesión lo enseña todo, pero nunca se justifica el hecho de no estudiar".

Conviene tener cuidado con lo que algunos denominan la burbuja de las profesiones: no es fácil distinguir entre lo que es y será una nueva profesión y lo que sólo es una función o una tarea temporal obligada por las circunstancias del mercado. Si la realidad demanda nuevas profesiones y muestra la disposición a contratar a especialistas capaces de ocupar con eficacia esa tarea, eso convierte la función en una profesión, incluso sin titulación.

Acercas de si se pueden predecir ya las carreras que tendrán éxito en el futuro, Leal considera que "la forma de desempeñar las tareas hoy no tiene sentido. Hay muchas actividades y profesiones que desarrollamos con nombres diferentes pero que ya se hacían antes. Así, es posible realizar una predicción, porque muchos puestos y trabajos de hoy son del pasado, pero con otra tecnología y una nueva denominación".