



# NUEVAS HABILIDADES PARA EL EMPLEO DEL FUTURO

TEXTO **RAMÓN OLIVER** | FOTOGRAFÍAS **THINKSTOCK**

Las nuevas tecnologías han impactado de lleno en el ámbito laboral. Aparecen nuevas tareas que requieren nuevas habilidades. ¿Estamos preparados?

El mercado laboral se encuentra en plena revolución. La irrupción de las nuevas tecnologías ha modificado las necesidades de las empresas en una tendencia que permite poco pronóstico. ¿Cómo analizar el futuro si la mayoría de los empleos que van a desempeñar las nuevas generaciones a día de hoy no existen? Dentro de las voces que están analizando el panorama del empleo en los próximos años, el reciente informe “La Revolución de las Competencias. Digitalización y por qué importan las habilidades y el talento”, realizado a nivel internacional por ManpowerGroup, ha preguntado a 18.000 directivos en 43 países y en seis sectores industriales cómo creen que la tecnología va a afectar a su negocio en los próximos dos años, y como se están preparando para adaptar a sus equipos para el cambio. Según el estudio tres de cada cuatro líderes empresariales piensa que la automatización requerirá nuevas habilidades a lo largo de los próximos dos años y más del 90% de los directivos espera que su organización se vea afectada por la digitalización en los próximos dos años. “No podemos ralentizar la velocidad del avance tecnológico o la globalización, pero podemos invertir en las habilidades de los empleados para aumentar la resistencia de nuestros equipos y organizaciones”, razonaba en este mismo trabajo Jonas Prising, presidente y CEO de la multinacional de estrategia de talento.

La revolución tecnológica sin precedentes a la que asistimos tiene un papel fundamental en el nuevo escenario. A nadie se le escapa que los nuevos entornos digitales son los que se llevan la palma en cuanto a la generación de empleo a nivel global. Queda claro que, en plena

EN PLENA **REVOLUCIÓN DIGITAL**, LAS **TECNOLOGÍAS EMERGENTES** ESTÁN MARCANDO EL PASO DEL **EMPLEO**

LAS EMPRESAS BUSCAN UNA **VISIÓN MÁS GLOBAL** DE LOS DESAFÍOS A LOS QUE SE ENFRENTAN

NO PODEMOS RALENTIZAR LA VELOCIDAD DEL AVANCE TECNOLÓGICO O LA GLOBALIZACIÓN, PERO PODEMOS **INVERTIR EN LAS HABILIDADES DE LOS EMPLEADOS** PARA AUMENTAR LA RESISTENCIA DE NUESTROS EQUIPOS Y ORGANIZACIONES

revolución digital, las tecnologías emergentes son las que están marcando el paso del empleo de las próximas décadas.

**Lo más demandado**

En este entorno cambiante, la ciberseguridad, big data, Internet de las cosas, inteligencia artificial o machine learning se posicionan como las áreas que mayores apremios tienen a la hora de encontrar profesionales cualificados. Como consecuencia, licenciaturas en matemáticas, estadística y programación son las que copan en la actualidad las ofertas laborales. Como apunta Francisco Ruiz Antón, director de Políticas Públicas de Google, “Las grandes empresas hacen cola para contratar a los licenciados en ingeniería de software; se los llevan a todos, y no hay suficientes”.

Pero ni el mercado laboral se reduce al sector de las tecnologías de la información, ni todos los perfiles profesionales pueden proceder de esas ramas técnicas. ¿Qué ocurre con el resto de perfiles?

Amber Wigmore, directora ejecutiva de Talento & Carreras de IE Business School, se muestra convencida de que los perfiles de humanidades tienen mucho que decir en estos entornos. “Una tendencia laboral creciente es la generación de equipos multidisciplinares, compuestos por profesionales provenientes de diferentes ramas del saber, entre ellas, las humanidades. Con ello las empresas buscan una visión más global de los desafíos a los que se enfrentan. Se podría decir que las humanidades son fundamentales para poder comprender el mundo actual. Los profesionales que han estudiado estas disciplinas suelen aportar un valioso pensamiento crítico

que acabará reportando beneficios a la compañía para la que trabajan”, comenta.

Según el estudio de Manpowergroup las personas que trabajan en puestos de IT y de atención al cliente tienen buenas perspectivas ya que los empleadores de estos colectivos prevén grandes aumentos en la contratación. También se espera un rápido crecimiento en la demanda de analistas de datos y en la de comerciales especializados en ofertas digitalizadas. En el área de RR.HH., se prevé un aumento de contrataciones a lo largo de este periodo de ajuste.

### El expediente académico ya no basta

Están cambiando las formas de trabajar, las motivaciones y la propia concepción del trabajo. Fórmulas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria, el trabajo por objetivos, por proyectos o una fuerza laboral en la que los profesionales freelance tienen cada vez más peso desplazan paulatinamente a conceptos como el contrato fijo o fichar de nueve a seis. “El empleo para toda la vida ya no existe”, zanja Francisco Ruíz Antón.

Esta nueva realidad ha sido bien comprendida por gigantes tecnológicos como Google. Su director de Recursos Humanos a nivel mundial, Laszlo Bock, ya lo adelantó cuando, en una entrevista reciente en el *New York Times*, afirmó que “el expediente académico de los candidatos no sirve para nada”. Desde Google España, Francisco Ruiz Antón no es tan tajante, aunque sí cree que los criterios a la hora de contratar han cambiado radicalmente. “Nos hemos dado cuenta de que determinadas habilidades cognitivas como empatía, capacidad de liderazgo, iniciativa, comunicación o creatividad son, muchas veces, más importantes que poseer experiencia o formación específica



LAS EMPRESAS BUSCAN UNA **VISIÓN MÁS GLOBAL** DE LOS DESAFÍOS A LOS QUE SE ENFRENTAN

para el puesto. Porque las personas que reúnen estas características, en poco tiempo serán capaces de desempeñar la tarea para la que se les quiere contratar”. El futuro claramente es de trabajadores adaptables y flexibles, sociales y conectados con el mundo que los rodea y capaces de anticiparse a los cambios con creatividad.

La formación juega un papel destacado en todo este proceso. “La importancia creciente de la tecnología y el universo digital obliga al trabajador actual a convertirse, cada vez más, en conocedor de estos entornos y plataformas”, plantea Amber Wigmore. No tiene ninguna duda de que la formación sigue siendo la mejor inversión para asegurarse un futuro laboral. Eso sí, una formación adaptada a una realidad socio-económica en continua transformación. “El trabajador debe continuar su formación a lo largo de toda su carrera laboral, contemplar la actualización y la adquisición de conocimientos

como aliados indispensables para poder hacer realidad sus sueños laborales”, resume la responsable del área de talento del IE Business School.

### Personas versus robots

Habrà que analizar el impacto de la nueva era robótica sobre el mundo del trabajo. Los expertos prefieren huir de alarmismos. En el estudio de ManpowerGroup se indica, por ejemplo, que la tecnología sustituirá tareas rutinarias manuales y cognitivas, de manera que las personas podrán optar a tareas no rutinarias y puestos más gratificantes. “La creatividad, la inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva”, continua el informe, “son las habilidades que explotará el potencial humano y permitirán a las personas mejorar a los robots, en lugar de ser sustituidas por ellos”.

Ruiz Antón tampoco cree haya motivos objetivos para rasgarse las vestiduras. “Todo cambio genera incertidumbre, pero la robotización, puntualiza el directivo de Google, más que empleos, lo que va a permitir es sustituir y agilizar tareas. “Quizá una máquina pueda llegar a emitir un diagnóstico de un paciente con mayor precisión y rapidez, pero la creatividad, la atención o el cariño de un médico o una enfermera nunca podrán reemplazarse”.

## HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS QUE DAN TRABAJO

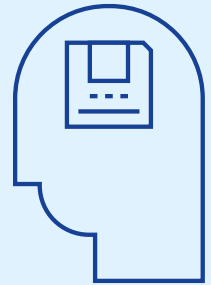
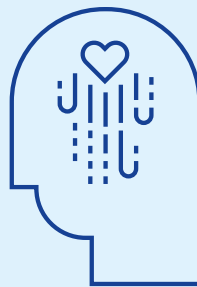
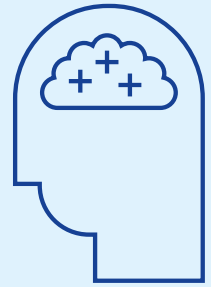
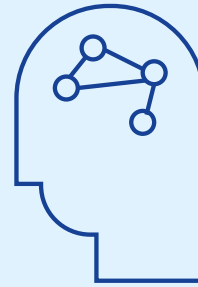
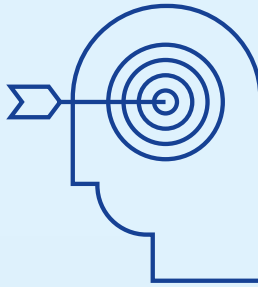


## CONOCIMIENTOS

IDIOMAS,  
COMPETENCIAS DIGITALES,  
PROGRAMACIÓN

## HABILIDADES INDIVIDUALES

PENSAMIENTO CRÍTICO, DESTREZA  
PARA PROCESAR Y ANALIZAR  
INFORMACIÓN, CREATIVIDAD,  
INNOVACIÓN



## INTERPERSONALES

TRABAJO EN EQUIPO, CAPACIDAD DE  
COMUNICACIÓN, EMPATÍA

## EMOCIONALES

ADAPTABILIDAD, AUTOCONFIANZA

## ORGANIZACIONALES

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS  
COMPLEJOS, PENSAMIENTO  
CONECTIVO, ORIENTACIÓN AL LOGRO

