



**TENDENCIAS** Tal vez no se lo ha planteado, pero podría valorar la posibilidad de reinventar su perfil y su currículum, convirtiéndose en un profesional más eficaz, rápido y multidisciplinar. Y atreverse con profesiones, ocupaciones y proyectos paralelos en los que nunca se imaginó que podría entrar, y que se convertirán en segundos y hasta terceros empleos... Todo esto podrá hacerlo si domina la IA generativa. **Por Tino Fernández**

## Acceda con la IA a profesiones que nunca se atrevió a probar

El fenómeno de los segundos y hasta terceros trabajos que van más allá del pluriempleo de toda la vida nos sorprendería hasta ahora por el hecho de que aquellos que desean trabajar de una forma diferente aprovechan la oportunidad del trabajo a distancia para desarrollar una actividad paralela que incluso llegan a esconder a sus empleadores principales.

La realidad del trabajo a distancia; los nuevos modelos de actividad impulsados por el experimento global de teletrabajo; el aumento en la búsqueda

de roles flexibles y de medio tiempo por parte de profesionales desencantados que participan en la *gran dimisión*; los puestos que no requieren demasiada experiencia, pero que ofrecen recompensas razonables; o la creciente necesidad que muchos profesionales tienen de empleos que les permitan adaptarse a su vida personal, y probablemente también a su vida laboral actual; son factores que han hecho crecer ese fenómeno de segundos y terceros trabajos.

Pero aún hay más sorpresas: no se trata sólo de que muchos departa-

### Dominar la IA generativa abre un mundo de nuevas oportunidades laborales

mentos de recursos humanos reconozcan que no saben exactamente desde dónde trabajan sus empleados. Además, hay organizaciones que, resignadas por no ser capaces de sa-

tisfacer las demandas y necesidades de muchos de sus profesionales, hacen la vista gorda y admiten esa actividad paralela, quizá como mal menor.

Y hay que sumar otro factor a todo esto: el de los trabajos que no requieren experiencia ni título universitario, que empiezan a verse como una solución de refuerzo para aquellos profesionales frustrados con su empleo y empeñados en la *gran dimisión*, que desean trabajar de una forma diferente. Y también para quienes no están satisfechos con su retribución y des-

confían de que su empresa vaya a satisfacer sus demandas salariales.

La realidad de este último factor está apoyada por datos como los de Indeed, que reporta un aumento de las búsquedas de puestos de "tiempo completo sin experiencia", con un incremento de las solicitudes de trabajo a tiempo parcial del 65%, y un incremento de las búsquedas de "sólo fines de semana" del 120%.

Las conclusiones de una encuesta mundial de Adecco muestran asimis-

SIGUE EN PÁGINA 2 >

mo que el 61% de los encuestados siente que su salario "no es lo suficientemente alto" para hacer frente a las presiones inflacionarias, lo que lleva al 51% a informar de que tendrá que buscar ingresos adicionales. Concluye que "los empleadores están dispuestos a acomodar a aquellos que necesitan o quieren tomar un segundo trabajo".

### Y además, la IA generativa

Si a todo lo anterior añadimos un nuevo factor, la sorpresa aumenta: las posibilidades que ofrece la inteligencia artificial (IA) generativa permiten afirmar que aquellos que llegan a dominar esta tecnología acceden a una posición privilegiada para tomar atajos que les lleven a segundos y terceros empleos. Quienes dominan las plataformas de IA generativa adquieren la habilidad de trabajar de manera más eficiente, a una velocidad mucho mayor para terminar sus tareas, realizando y entregando sus trabajos a múltiples clientes con un esfuerzo mucho menor.

Es muy probable que muchas de las tareas y trabajos que hacemos hoy puede hacerlas una máquina en menos tiempo, incluso a coste cero, pero lo verdaderamente relevante es que, además de esta nueva eficiencia y velocidad, muchos de los que dominan esta inteligencia artificial y se ayudan de ella para sus actividades complementarias se atreverán a entrar en profesiones y a aceptar puestos o trabajos que antes ni se les ocurriría probar.

Esto afecta al currículo, a la adquisición (en muchos casos supuesta) de nuevas habilidades; a la marca personal y a las posibilidades de dedicarse a nuevas profesiones.

Hay quien piensa que los programadores que son sólo expertos en tecnología y que ocupan puestos de nivel medio deberían preocuparse por sus carreras. La IA generativa podría reemplazar algunas posiciones tecnológicas. Los administradores de sistemas también pueden ser el tipo de personas "sólo prácticas" cuyos puestos pueden ser amortizados por la IA generativa, y otro tanto podría decirse de los redactores publicitarios de marketing digital.

Javier Blasco, director de The Adecco Institute, cree que "se debe ver de qué manera se enriquecen los perfiles de baja cualificación gracias a la inteligencia artificial. Hay gente con gran capacidad relacional o manual que puede ser programador, interactuando con clientes y compensando así la parte tecnológica. Esto abre la puerta a personas con habilidades completadas con IA". Y recuerda que "hay tareas intensivas a las que la IA no va a respetar, como es el caso de abogados, matemáticos o programadores".

Blasco considera que "el reto está en hasta dónde va a llegar la máquina, y no debemos olvidar que hay riesgos evidentes al atreverse con todo esto. Lo que está claro es que abre un mundo de oportunidades que creará más puestos de trabajo".

El director de The Adecco Institute añade otro reto para recursos humanos: "Habrá que plantearse qué parte de cada trabajo va a desaparecer, y qué hay que potenciar para mantener el trabajo". Sugiere "redise-



ñar las descripciones de puestos para valorar más la parte humana y aprovecharse de la tecnología"; y asegura que "esto es disruptivo desde el punto de vista del empleo y desde una perspectiva académica".

Por su parte Juanjo Amorín, fundador y presidente de Edix, cree que "estamos en el inicio de la explosión de la inteligencia artificial generativa que ayudará a resolver cuestiones y problemas esenciales. Podemos ver todo esto como un juego o como un complemento profesional. Habrá que activar posición de copiloto (la IA puede ser el piloto en ocasiones, y en otras será el copiloto)".

Amorín se pregunta qué puede ocurrir si se coloca un ChatGPT en manos de quien no sabe: "Un *amateur* que tiene como *hobby* programar podría suplantar una tarea profesional en la que debe estar como piloto un profesional. Puede darse el caso de un *amateur* que utiliza una inteligencia artificial y programa una aplicación móvil, que la vende a un tercero y esa aplicación recibe un ataque de ciberseguridad de otra IA". El fundador y presidente de Edix habla de "un nuevo intrusismo, pero la culpa no es de la inteligencia artificial, sino del mal uso de ésta para encontrar segundos empleos". Añade que "anclarse en la oportunidad de hacer cosas rápidas que nunca antes nos hubiéramos imaginado puede provocar un fenómeno de precariedad en muchos trabajos que hasta ahora no se podían considerar como precarios".

### Proyectos paralelos

Andrés Pérez Ortega, consultor en estrategia personal, habla de un cuarto estado de la *materia profesional*: "Está el desempleado (estado gaseoso), el empleado (estado sólido) y el emprendedor (líquido), pero también hay un cuarto estado en la naturaleza (plasma), que es el profesional libre. Tanto

### El profesional libre prefiere crear un portfolio de proyectos antes que un currículo de cursos y puestos

el plasma como el profesional libre se caracterizan por su capacidad de reacción, sin una forma definida y por su existencia en todo el Universo, el real y el laboral. Los profesionales libres crean sus propias oportunidades".

Pérez añade que no se debe confundir al profesional libre con el profesional liberal. El primero existe porque hoy puede hacer cosas que antes necesitaban un equipo o infraestructura: "Hoy cualquier profesional tiene herramientas a su alcance que le permiten diseñar, producir, promocionar y vender por sí mismo, en poco tiempo y sin apenas inversión. Aquello de 'si quieres ir rápido ve solo, si quieres llegar lejos ve acompañado', ya no tiene sentido".

El experto cree que "cada día, por pura supervivencia o por interés en progresar, hay más profesionales que complementan sus ingresos con asesorías online, cursos digitales, libros autoeditados o proyectos propios que pueden vender a muchos en lugar de limitarse a hacerlo a uno. Aquí el empleador no es más que uno de los 'clientes' de su oferta".

Pérez añade que innovaciones como la inteligencia artificial se presentan como "el último ladrillo que permite que una sola persona haga lo que antes necesitaba un equipo propio o subcontratado"; y se muestra convencido de que "cada día habrá más profesionales con proyectos paralelos, porque éstos les permiten diversificar y reducir el riesgo laboral, o simplemente porque pueden". Añade que "el problema es que el sistema

no está pensado para quienes pretenden volver al estado de *cazador*. Desde las escuelas de negocios hasta los diferentes gobiernos, pasando por las empresas o la familia, todo se enfoca hacia el recolector y la empleabilidad. El sistema sigue enfocado en la revolución industrial en lugar de pensar en proyectos. Sin embargo, el profesional libre prefiere crear un portfolio de proyectos antes que un currículo de cursos realizados y puestos ocupados".

El profesional libre, según Pérez, "no responde a ofertas de empleo ni trata de encajar en una descripción de puesto, sino que crea su propio trabajo buscando problemas y ofreciendo sus soluciones. Crea y ofrece su trabajo a través de todos los canales disponibles, y de la misma forma que ocurre con muchos servicios y productos, cada vez más se tiende a valorar a los profesionales, desde los conductores de Uber a los técnicos que nos atienden por teléfono".

Andrés Pérez se muestra convencido de que un profesional libre con buenos proyectos paralelos dejará una huella o marca potente. Y una marca personal potente le ayudará a hacer crecer sus propios proyectos, aunque el sistema sigue siendo un problema: "Si sigue estando mal visto que un profesional tenga una identidad propia mientras trabaja para otros, lo de tener sus propios proyectos fuera de su horario laboral parece ciencia ficción".

Concluye que "fenómenos como el de la *gran renuncia* se pueden evitar o reducir si se permite a los profesionales desarrollar proyectos paralelos. Los responsables de las empresas podrían ver a los profesionales libres como una oportunidad y tratar de apoyar algunos de sus proyectos, como iniciativas intraemprendedoras. O incluso podrían encontrar formas de colaborar pasando de empleado/empleador a proveedor/cliente".