

Hacia una nueva provisionalidad laboral

La crisis del coronavirus y algunos fenómenos sobrevenidos, como el teletrabajo, han fulminado muchos mantras y debates laborales en los que estábamos encallados y adelantan la realidad futura de nuevos modelos de empleo difíciles de gestionar.

Tino Fernández

En plena segunda ola de coronavirus, allá por el mes de octubre de 2020, un banquero de inversión y exvicepresidente de JPMorgan Chase, experto en estrategia corporativa llamado Kabir Sehgal, sugirió en *Harvard Business Review* una solución drástica para aquellos que se han equivocado escogiendo un trabajo que pierde valor cada día y que los margina en entornos laborales mal remunerados: Sehgal recomendaba estudiar, al menos, dos carreras. Y no valen dos –o incluso tres– cualquiera... Tener un empleo ya no es una garantía para no caer en la pobreza. Hasta no hace mucho, conservar un trabajo implicaba una cierta garantía de comer caliente todos los días y pagar las facturas básicas. Pero en los últimos tiempos crece el número de personas que, con un empleo, viven por debajo del umbral de pobreza.

La clave está en ser válido para cualquier empleo o para las nuevas profesiones que surgen y las que surgirán tras la pandemia. Se acabó la fórmula *formarse-trabajar-jubilarse*. Entramos en un nuevo ciclo en el que no sólo trabajaremos, sino que también tendremos que planificar constantemente nuestra carrera, analizando las tendencias de futuro que nos ayudarán a conseguir una profesión de éxito, analizando dónde están las bolsas de empleo con futuro,



Cambio constante. La recualificación y las competencias son el visado necesario para cambiar de profesión, carrera o sector.

ro, que no coincidirán precisamente con las más demandadas en ese momento.

Será imprescindible comprobar permanentemente si nuestras habilidades y nuestro trabajo siguen siendo actuales y necesarios.

Los puestos mejor pagados en el futuro serán roles híbridos cada vez más complejos, multidisciplinares, sofisticados y especializados. Y los niveles de entrada en estas ocupaciones serán también más difíciles de alcanzar.

La tendencia a dedicarse a

varias profesiones en paralelo implica que los modelos de formación más eficaces tengan cada vez menor duración en el tiempo. Hay quien habla de microtítulos que permitan adaptarse rápido a los cambios del mercado profesional y a las transformaciones que precipita la introducción de la tecnología.

Recualificación

Lo que hoy se estudia queda obsoleto en muy poco tiempo, y la clave está en que cada uno se haga responsable de su propia

carrera profesional y atienda a la *learnability* (la curiosidad y la capacidad de aprender nuevas habilidades para mantenerse empleable a largo plazo). El futuro del trabajo depende de la recualificación y de las competencias, que son el visado más polivalente para cambiar de profesión.

La carrera promedio de cualquiera de nosotros podría abarcar por tanto varias ocupaciones y más de media docena de empleos. Además, las nuevas generaciones vivirán probablemente más de un siglo

y tendrán vidas laborales superiores a los 50 ó 60 años. Una persona que termina hoy la universidad con 22 años tiene por delante medio siglo de trayectoria laboral, y tendrá que formarse continuamente para reorientarse y reinventarse.

Más allá del teletrabajo

Lo que estamos haciendo desde marzo de 2020 no es verdadero teletrabajo. Y cada vez más compañías aseguran que este modelo de urgencia se irá normalizando hacia septiem-

bre de 2021. Si a este trabajo en remoto obligado le unimos la crisis del empleo y el vaivén de profesiones que aparecen y desaparecen, el resultado es un acelerón más que notable de una serie de cambios que han dejado obsoletos la mayor parte de debates laborales que hasta hace poco nos parecían esenciales y en los que estábamos empantanados.

A casi nadie se le ocurre hoy defender mínimamente la cultura *presentista* –quien lo haga quedará retratado como un retrógrado de la gestión del tiempo–; pocos se ocupan ya de arcaicos debates sobre controles y registros horarios; y parece que el temor a que los robots puedan quitarnos el trabajo ya no es una obsesión prioritaria, aunque tampoco nos hemos preparado durante estos meses para adaptarnos a la *inteligencia social* que tiene que ver con la convivencia inevitable y cada vez más habitual entre humanos y máquinas en el entorno laboral.

El debate se centra cada vez más en cómo gestionar los nuevos modelos de actividad, las fórmulas de empleo que están por venir, mucho más allá del teletrabajo.

Los expertos aseguran que el teletrabajo supone apenas un 20% del gran iceberg que forman los nuevos modelos de actividad y empleo que vienen.

Quizá en vez de trabajo deberíamos estar buscando teletrabajos, porque es evidente que crecen las oportunidades

OTRA REALIDAD

20%
del iceberg

El teletrabajo supone apenas un 20% del gran iceberg que forman los nuevos modelos de actividad y empleo que vienen.

50 años
de vida laboral

Quien termina hoy la universidad con 22 años tiene por delante unos 50 años de trayectoria laboral, y va a tener que formarse continuamente.

laborales que se abren para reclutadores y candidatos más allá de los límites geográficos. Además, aparecen modelos de retribución ligados a la actividad en remoto, y nuevas posibilidades de recompensar y de valorar la actividad profesional.

Vienen cambios mayores: ya hablamos de trabajar cuatro días a la semana, del trabajo por proyectos, de trabajar sin ir a la oficina, o sin jefes, de las posibilidades de un nuevo mundo *freelance*.

Y a esto se añade el hecho de que tendremos que trabajar cada vez más años –supone la extensión de nuestra vida laboral incluso más allá de los 70–, y que la inevitable transformación digital de las compañías lleva a superar el cliché de la edad. Cualquiera, tenga la edad que tenga, debe tener capacidades relacionadas con la tecnología.