

Profesionales de 'cuello nuevo', la tribu laboral que cotiza al alza

TENDENCIAS/ Estaban los de 'cuello blanco' y 'cuello azul'. Luego vinieron los de 'cuello verde', 'rosa', 'gris'... Y ahora los de 'cuello nuevo' se abren paso con su especialización más allá de los cauces tradicionales.

Tino Fernández, Madrid
Los trabajos profesionales se denominan desde hace tiempo de *cuello blanco*, mientras que al referirse a oficios y trabajos manuales se califica a los profesionales que trabajan en esos empleos de *cuello azul*. Además de estas denominaciones está también la de los profesionales de *cuello rosa*, utilizada para los campos predominantemente ocupados por mujeres. Y se habla de *cuello verde*, un concepto que define cualquier ocupación relacionada con cuestiones ambientales. Aquí la gama de perfiles es amplia: cultivadores urbanos, técnicos de calidad del agua, ingenieros de automóviles ecológicos, recicladores, científicos naturales, constructores sostenibles, técnicos de células solares, diseñadores verdes, expertos en energía marina, técnicos gestores especialistas en tratamiento de agua, certificados de edificios... y un largo etcétera.

Con el impacto de la pandemia, los especialistas en e-commerce, ciberseguridad o transformación digital ganaron terreno en el mercado laboral, sobre todo por sus habilidades técnicas en áreas relacionadas con los cambios del mercado. Esto provocó la necesidad de un nuevo tipo de profesionales: los de *cuello gris*, perfiles técnicos con características de la fuerza laboral de *cuello blanco* y de *cuello azul*.

El nuevo perfil...

Finalmente llegaron los profesionales de *cuello nuevo*: The Ladders se refería recientemente a los "empleos cada vez más cotizados que a menudo sólo requieren capacitación o certificados, no títulos universitarios, como **analistas de seguridad de la información, administradores de sistemas** y muchos más".

El pasado mes de abril, una investigación de Oliver Wyman concluía que más del 10% de aquellos que trabajan en Estados Unidos en puestos de baja remuneración cambiaron a trabajos considerados como "mejor remunera-



La ingeniería de software es un filón para los perfiles profesionales de 'cuello nuevo'.

dos" durante los últimos dos años. Eso incluye gente en almacenes, manufactura, hostelería y otros puestos por horas. Oliver Wyman ya había concluido en otra investigación que el 59% de los trabajadores que cambió o planeó cambiar a un mejor trabajo adquirieron nuevas habilidades mediante un curso gratuito.

En abril de este año se calculaba que sólo en el mercado estadounidense hay 32 millones de profesionales sin título universitario, pero que tienen las habilidades para hacer la transición a trabajos de mayores ingresos.

Según LinkedIn, estos trabajos basados en habilidades, donde el conocimiento se adquiere a través de programas de capacitación o certificados, "son numerosos y, en algunos casos, se expanden a industrias y funciones en las que antes no lo hacían. Cubren un amplio espectro, desde **técnicos eléctricos hasta higienistas dentales o diseñadores web**".

Todas estas tendencias pueden sonar al *último grito*, pero lo cierto es que el fenómeno de los profesionales de *cuello nuevo* tiene al menos un lustro. Fue la presidenta y CEO de IBM, Gina Rometty

quien, allá por 2017, en el World Economic Forum, pronosticó que "los trabajos del futuro no serán de *cuello blanco* o de *cuello azul*, sino de *cuello nuevo*". El nuevo orden mundial de digitalización requiere algunos conjuntos de habilidades nuevas, algunas mejoradas y algunas diferentes. Quienes dominen estas capacidades nuevas, mejoradas y diferentes no serán ni los tradicionales trabajadores de *cuello azul* ni los de *cuello blanco*.

Adaptación necesaria

Para Rometty, la faceta más importante de un profesional de *cuello nuevo* no se refiere sólo a sus habilidades sino al compromiso de éste con el aprendizaje permanente. Así, cada vez más compañías establecen relaciones con universidades y escuelas secundarias para capacitar a estos nuevos profesionales para que, inmediatamente después de graduarse, estén listos para comenzar a trabajar. En estos empleos se evalúan sobre todo las habilidades y no el título o la institución en la que se educó el profesional. Y muchos de estos puestos son tecnológicos.

Siguiendo las ideas de Gina

Rometty para solucionar los problemas de los profesionales poco cualificados, IBM lanzó el programa *P-Tech*, una especie de escuela secundaria de seis años patrocinada por IBM que ofrece educación adicional.

También destacan ejemplos como el de la aerolínea Delta, embarcada en la formación por cauces no tradicionales para dotar a sus profesionales de las habilidades necesarias para que éstos puedan ser contratados de inmediato. Delta se ha asociado con 37 escuelas de mantenimiento de aviación en todo el país —una mezcla de institutos de aviación y aeronáutica; colegios comunitarios; universidades estatales, o escuelas secundarias— para brindar el conocimiento técnico necesario y las habilidades específicas para trabajar para una aerolínea comercial... Con salarios que comienzan en torno a los 50.000 euros brutos anuales.

Iniciativas como esta han provocado que en sitios web de búsqueda de empleo como ZipRecruiter, la cantidad de trabajos de *cuello nuevo* publicados en el sitio cada mes ha aumentado en un 45%.

Hay quien piensa que los profesionales de *cuello nuevo* llevan consigo conocimientos

prácticos y experiencia que ningún libro de texto, curso académico o tecnología puede reemplazar.

Un 'boom' lógico

Este fenómeno que ha impulsado la demanda de profesionales de *cuello nuevo* ha dado una fuerza nunca vista a los atajos profesionales en posiciones muy cotizadas que no requieren el paso por la Universidad. Durante los dos últimos años y medio, coincidiendo con la pandemia primero y la gran dimisión después, las clasificaciones de perfiles y puestos más demandados han aupado perfiles en los que los reclutadores se muestran decididos a reinventar la experiencia de los candidatos, eliminando las barreras que dificultan a los aspirantes la posibilidad de aplicar para una oferta.

Hay ejemplos cotizados como el **gestor de almacenamiento o distribución**, que puede llegar a cobrar hasta 62.000 euros brutos anuales, el **supervisor de primera línea de trabajadores de ventas no minoristas** (52.000 euros), el **especialista de operaciones comerciales** (49.000 euros), el **gerente de juegos** (48.000 euros), o el **broker inmobiliario** (45.000 euros).

El recurso a habilidades expresas que implican una nueva formación alejada de la tradicional responde a la demanda de otros perfiles también cotizados como el **analista de seguridad de la información**, que puede alcanzar un salario medio bruto anual de hasta 99.000 euros; el **administrador de base de datos**, cuyo sueldo medio puede llegar a los 94.000 euros brutos anuales; el **programador informático** (85.000 euros); **administradores de redes** (80.000 euros); **técnicos de ultrasonido** (67.000 euros); **radiógrafos o técnicos radiológicos** (60.700 euros); **especialistas en soporte informático** (53.000 euros); **técnicos en ciencias ambientales y protección** (50.939 euros); **técnicos y técnicos quirúrgicos** (42.100 euros brutos anuales); o **técnicos de ingeniería civil** (46.525 euros).

La demanda del mercado cambiante

La ingeniería de software, que durante la pandemia ha sido fuente de perfiles y puestos que se tienen entre los más demandados y cotizados en todas las clasificaciones (incluidas las de empleos en modo de teletrabajo), también está en el origen de estos profesionales de 'cuello nuevo', que desarrollan las habilidades técnicas y blandas necesarias para trabajar en la industria tecnológica contemporánea a través de caminos educativos no tradicionales. Uno es el **ingeniero de software**, inclinado hacia la ingeniería 'front end', o al software financiero.

También cotiza en esta nueva categoría el **técnico de farmacia**, que trabaja bajo la supervisión de un farmacéutico registrado. Los expertos creen que en los próximos años estos profesionales tendrán más oportunidades de trabajo relacionadas con la atención a senior. Otro perfil es el de **ecografista médico de diagnóstico** o técnico de ultrasonido, que usa una gran variedad de equipos técnicos para producir imágenes de ultrasonido. En el sector sanitario hay asimismo oportunidades laborales 'de cuello nuevo' para transcritores médicos. Algunos empleadores están incluso dispuestos a capacitar a candidatos que sólo hayan completado la escuela secundaria.

Los perfiles de **administradores de la nube** son ejemplos que podrían ser ocupados por aquellos que hayan completado programas de capacitación y certificación. Pueden requerir competencias en lenguajes como Perl. Para ser **analista de prestación de servicio** se exigen habilidades relevantes, pero no un título universitario, igual que el arquitecto de ciberseguridad, para lo que se valora experiencia práctica con tecnologías de seguridad y TI de nivel empresarial, así como el conocimiento de redes TCP/IP, servicios y protocolos de red y principios de diseño de red.