

## FUTURO DEL EMPLEO

# Así se consiguen los trabajos imposibles

Si busca un empleo o persigue la profesión ideal hay un truco para acertar: investigue sobre los puestos que no se cubren, a pesar de las altas tasas de paro. En ellos encontrará claves y oportunidades laborales, si cumple con los requisitos y exigencias que buscan las empresas. **Por Tino Fernández**

En el difícil trabajo de encontrar un empleo, y ante el reto de dar con la profesión ideal (de éxito), tan importante como conocerse a usted mismo y saber lo que quiere es saber cuáles son los puestos difíciles de cubrir. Y que de hecho no se cubren. Analizarlos y conocerlos implica tener referencias valiosas sobre nuevas oportunidades laborales complicadas de conseguir.

Si busca, hallará estas pistas. Desde hace tiempo, los informes sobre empleo y tendencias se ocupan de estos puestos que no se cubren. La última referencia es *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro*, elaborado por IESE Business School en el marco de su proyecto *Education for Jobs*. Según esta investigación, el 72% de las empresas consultadas manifiesta que encuentra dificultades graves para contratar a los candidatos ideales. Entre otros problemas, falta adecuación con las capacidades profesionales, pero a la capacitación se une una formación no adecuada.

Jordi Canals, quien fuera director general del IESE durante 15 años y artífice de *Education for Jobs*, se pregunta si la formación que exige la economía del siglo XXI es la que se está ofreciendo a los jóvenes, y recuerda que “en el escenario profesional actual se dan tendencias decisivas que cambian los modos de trabajar. Aumentan por ejemplo el número de personas que trabajarán de modo autónomo, y todo esto afecta a la naturaleza del trabajo que desarrollamos”. Todo cambia a ojos vista. Según la OCDE, el 50% de los puestos está en riesgo de desaparición, y la mitad de trabajos que existen hoy no existirán dentro de 10 años.

● Si usted busca empleo o la profesión de su vida, este será uno de los factores que debe considerar: los nuevos modelos de trabajo determinan su futura actividad, el puesto que puede ocupar y las capacidades diferentes que le harán falta para alcanzar el puesto deseado, incluidos los que no se cubren. Es evidente que pasaremos periodos más o menos largos en alguna forma de autoempleo en el que intercambiaremos formación. Podremos trabajar para más de un empleador, en distintos proyectos, o en empleos más cortos que se alternen, incluso colaborar en propuestas conjuntas para clientes comunes. Se darán cada vez más formas colaborativas de trabajo, con jefes y compañeros que no estarán en el mismo sitio, y con más posibilidades para el trabajo a distancia. Las empresas tienden hacia estructuras cada vez más planas y transversales, y esto tiene que ver con los nuevos modos de actividad, que incorporan metodologías *agile*, trabajo por proyectos o métodos como el *design thinking*.

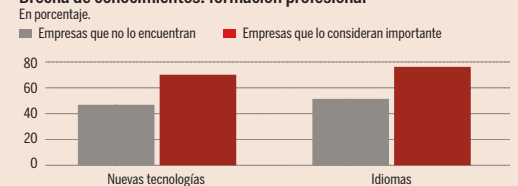
● El informe del IESE recuerda que el 73% de las empresas cree que

### LAS HABILIDADES QUE EXIGEN LAS EMPRESAS

#### > Brecha de actitudes: educación superior



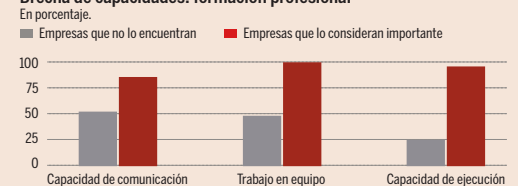
#### > Brecha de conocimientos: formación profesional



#### > Brecha de actitudes: formación profesional



#### > Brecha de capacidades: formación profesional



Fuente: IESE: 'El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro'.

Expansión

## AL ALZA O EN DECLIVE

### Capacidades demandadas (2018)

- Pensamiento analítico e innovación
- Resolución de problemas complejos
- Pensamiento crítico y análisis
- Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- Creatividad, originalidad e iniciativa
- Atención al detalle y confiabilidad
- Inteligencia emocional
- Razonamiento, resolución de problemas e ideas
- Liderazgo e influencia social
- Coordinación y gestión del tiempo

### Capacidades cuya demanda crece (2022)

- Pensamiento analítico e innovación
- Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- Creatividad, originalidad e iniciativa
- Diseño y programación de tecnología
- Pensamiento crítico y análisis
- Resolución de problemas complejos
- Liderazgo e influencia social
- Inteligencia emocional
- Razonamiento, resolución de problemas e ideas
- Análisis y evaluación de sistemas

### Capacidades cuya demanda decrece (2022)

- Destreza manual, resistencia y precisión
- Memoria, habilidades verbales, auditivas y espaciales
- Gestión de recursos financieros y materiales
- Instalación y mantenimiento de tecnología
- Lectura, escritura, matemáticas y escucha activa
- Gestión de personal
- Control de calidad y seguridad
- Coordinación y gestión del tiempo
- Habilidades visuales, auditivas y del habla
- Uso de la tecnología, monitoring y control

Fuente: IESE: 'El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro'.

hay una brecha de competencias profesionales. Canals recuerda que hace falta talento, pero también talante. Hay una serie de actitudes de trabajo que configuran una ética del trabajo personal en una organización. Según la investigación, la brecha de actitudes es muy importante, sobre todo en adaptabilidad y resiliencia. Un 72% de las compañías no encuentra los niveles requeridos que buscan de estas actitudes en profesionales con formación universitaria.

● Las empresas siguen apostando por perfiles profesionales de grado superior. Aquí debe tener en cuenta que hay titulados de grado superior que realizan funciones que no se corresponden con su nivel de formación, y esto genera desmotivación. También tiene un efecto negativo en la retención de talento y en la productividad.

● La formación profesional como opción interesante. Muchas empresas reconocen que la FP es una po-

sibilidad para cubrir un tipo determinado de puestos, sobre todo en el área de operaciones. Pero las compañías siguen encontrando dificultades para captar perfiles que proceden de la formación profesional. España cuenta con un porcentaje de jóvenes con estos estudios inferior al de la media de la UE (24% frente a un 36%).

● Las empresas consideran que el sistema educativo presenta carencias muy claras. Analice la forma-

ción que ha recibido, ya que los contratadores huyen de aquellos candidatos que se han formado con conocimientos teóricos sin atender a la práctica o al desarrollo de las capacidades de la vida empresarial.

● Hoy se buscan candidatos versátiles, que tengan capacidades relacionales, de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, negociación y una visión general de la empresa.

● Hay que solucionar la brecha de conocimientos en tecnología y digitalización. Es difícil encontrar competencias vinculadas a estos ámbitos, que deberían ser ya transversales en cualquier titulación.

● Tenga en cuenta la emergencia de carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), en las que nuestro país sigue por debajo del resto de Europa. Sin olvidar que las empresas también detectan una carencia de mujeres profesionales en áreas más tecnológicas, un fenómeno que se da en módulos de FP de contenido más técnico.

● A esto se une que los conocimientos requeridos cambiarán a un ritmo cada vez mayor y la brecha se seguirá ampliando. Ahora ya no sólo vale con dominar idiomas (esto es un básico), porque resulta también necesario tener en cuenta los conocimientos relacionados con el *big data*, el *marketing digital*, la *inteligencia artificial* o el *blockchain*, cada vez más relevantes para las compañías que contratan.