

RECURSOS HUMANOS

LOS EMPLEOS DEL FUTURO

Cómo desentrañar el misterio de las nuevas profesiones

Los profesionales que tendrán éxito dentro de cinco años aún no existen, y eso hace que las capacidades necesarias para lograr un puesto sean una incógnita. Aún así, hay pistas para aproximarse a los nuevos perfiles. **Por Tino Fernández**

Resulta prácticamente imposible aconsejar acerca de las carreras o profesiones que podemos escoger para asegurar nuestro futuro laboral. Además, la brecha entre el mundo académico y las necesidades reales de las empresas no ayuda demasiado a guiar los pasos de quienes buscan su primer trabajo o indagan en qué sector podrán encontrar un puesto.

Es bien sabido que los empleos que tendrán éxito dentro de un lustro todavía no existen, y esto implica que las habilidades y capacidades profesionales que se necesitan para acceder a estos puestos son una verdadera incógnita. Resolverla resulta clave.

Pero todo esto no impide que podamos tener pistas fiables acerca de cuáles son las tendencias sociales que generan oportunidades de negocio y necesidades inéditas. A su vez, estas necesidades llevan a crear nuevas empresas que también exigen perfiles profesionales nunca vistos o difíciles de conseguir.

Pronósticos

Aparecen los operadores de vehículos autónomos. Éste es uno de los pronósticos de un reciente informe de Sodexo, al que se puede sumar la aparición de agricultores chef que desarrollan semillas o determinados productos basados en la demanda del cliente, planificadores de identidad digital, enfermeras de la salud medioambiental, o tecnólogos financieros. También se habla de los organizadores de la comunidad online, coordinadores de la atención personal, los arqueólogos digitales que limpian la identidad digital de personas o sociedades; guías digitales; *global sourcing managers*; gerentes de marca personal; agregadores de talento; técnicos residentes; escritores wiki, arquitectos de realidad virtual y responsa-



Se dan nuevas necesidades que llevan a crear empresas inéditas con perfiles nunca vistos

Las profesiones surgen a un ritmo vertiginoso que las compañías no pueden digerir

bles de relaciones virtuales, almacenadores de energía; o expertos en mantener la vida virtual de un profesional o de las empresas, que tienen que ver con la trazabilidad digital de las personas y organizaciones.

Las nuevas profesiones brotan a un ritmo vertiginoso. Por eso muchas empresas no han tenido tiempo de digerirlo y no saben ni cómo designar a esos nuevos perfiles.

Silvia Leal, asesora de la Comisión Europea y directora académica en IE Business School, recuerda que un reciente estudio de la Comisión Europea sobre *e-skills* que analiza el estado de los programas *executive* del sector TIC concluye que, de los 1.091 estudiados, sólo 21 garantizan la empleabilidad. La conclusión es evidente: hay un *gap* de formación que no responde a las necesidades de las empresas. Hay una evidente necesidad de nuevos conocimientos y de nuevas tendencias.

La experta insiste en que las propias compañías "tampoco terminan de tener muy claro lo que necesitan. Falta visión estratégica acerca de lo que realmente aporta la tecnología. En muchos casos no se sabe qué contratar porque tampoco se tiene muy claro la tecnología que se necesita".

Silvia Leal advierte de que, por ejemplo, hoy existen

300.000 profesionales que pueden definirse como expertos en el internet de las cosas, pero en poco tiempo la necesidad de profesionales formados y que dominen esta materia se multiplicará por 15. Se trata de un perfil necesario difícil de cubrir, que es precisamente el que alimenta el *big data*, uno de los sectores con mayor proyección y oportunidades de empleo entre las nuevas ocupaciones más demandadas.

Puede parecer un contrasentido, pero hay trabajos que no se cubren en un escenario de desempleo. Según el reciente informe *2015 Talent Shortage Survey* de ManpowerGroup, se advierte de que mucho más grave que la incidencia del paro es la escasez de talento en numerosos perfiles y, por supuesto, la ausencia de capacidades y habilidades necesarias que llevan a la escasez de candidatos aptos.

Puestos que no se cubren
Paradójicamente, existen dificultades para encontrar determinadas competencias que implican una adaptación y que no todos los candidatos tienen. También hay que tener en cuenta que muy pocas organizaciones están implantando las estrategias necesarias para solucionar los déficit en la atracción de talento.

Silvia Leal añade que "se abren segundas oportunidades para aquellos que no han tenido la opción de estudiar una carrera universitaria y están preparados para ciertos puestos y perfiles profesionales. Las tecnologías ofrecen puestos de trabajo muy especializados que requieren una formación muy concreta. Antes se sacaba a los profesionales de una carrera. Ahora se busca (y se encuentra) gente hipermotivada que puede aprovechar esta segunda oportunidad profesional".



EMPLEO DURADERO

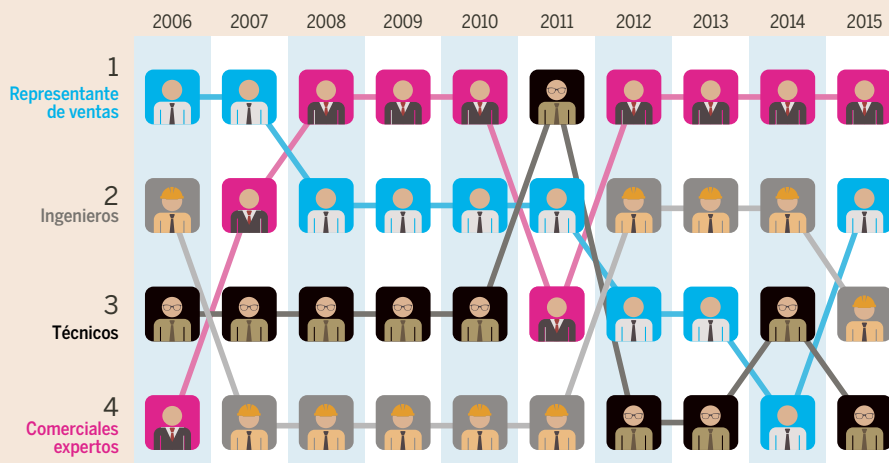
¿Hay una burbuja de nuevos perfiles?

Dudas razonables. ¿Podemos aconsejar a alguien que tome el camino de las nuevas ocupaciones igual que en otro tiempo se recomendaba la carrera de Derecho, Ingeniería, Medicina o Económicas?

Cambios necesarios. Muchas de las posiciones tradicionales se mantendrán, pero irán cambiando y tendrán que adaptarse.

Distinguir. No es fácil diferenciar entre lo que es y será una nueva profesión y lo que sólo es una función temporal a la que la tecnología vigente obliga. Le damos nombre especial a lo que realmente lo es y a lo que no, y de ahí vienen las confusiones. La que hoy se considera ocupación de futuro puede ser mañana algo innecesario.

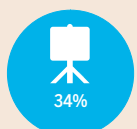
LOS PUESTOS MÁS DIFÍCILES DE CUBRIR (2006-2015)



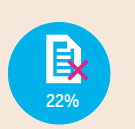
> Las cinco razones clave de la dificultad para encontrar talento



Falta de candidatos disponibles/ausencia de candidatos



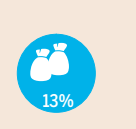
Falta de competencias técnicas, habilidades técnicas ('hard skills')



Falta de experiencia



Falta de competencias de las plantillas, habilidades personales ('soft skills')



Buscan sueldos superiores a los ofrecidos

Fuente: ManpowerGroup

Expansión

Hay incluso quien plantea la contratación de no graduados y la búsqueda de caminos alternativos para acceder a un puesto, ante la brecha entre la Universidad y lo que exigen las empresas.

En este festival de nuevos perfiles y profesiones –muchas de ellas con denominaciones inéditas y cuya sostenibilidad en el tiempo puede ponerse en entredicho– es posible establecer listas que acotan las nuevas necesidades de las empresas.

Así por ejemplo, aDigital e Inesdi han elaborado un *Vademécum de las profesiones digitales*, que nos ofrece algunas pistas sobre las nuevas capacidades que requiere cada una:

• **Los 'data scientist'.** Estos profesionales resuelven problemas complejos mediante el análisis de múltiples fuentes de datos

• **El 'digital manager'.** Supervisa la estrategia digital de la compañía, mientras que el ejecutivo digital de ventas realiza las actividades promocionales y de ventas de la organización en Internet. Se trata de un perfil comercial, y trabaja de la mano de otros departamentos de la compañía.

• **La función del 'digital communication specialist'.** Se encarga de mejorar e implementar iniciativas de comunicación de la empresa. El responsable de proyectos digitales lidera e impulsa la transformación o mantenimiento del área digital de los negocios.

• **También está el 'digital marketing manager'.** Es el *content manager*, responsable

de contenidos web que publicará la organización.

• **El 'digital account manager'.** Coordina al equipo que gestiona las cuentas digitales o cartera de clientes, mientras el *social CRM manager* tiene como objetivo la creación o mantenimiento de estrategias centradas en la relación con el cliente (online y offline) a partir del análisis de patrones de comportamiento.

• **Entre los nuevos perfiles** están también el *SEO specialist*, el *SEM specialist* o el *lead*

Paradójicamente, existen dificultades para encontrar ciertas competencias que exigen adaptarse

La tecnología ofrece nuevos puestos muy especializados que requieren una formación concreta

marketing specialist, que captan usuarios. El *affiliate marketing specialist* gestiona la relación entre la empresa y las redes de afiliación, y los *acquisition specialist* aumentan el tráfico teniendo en cuenta su coste efectivo en función de los diferentes canales.

• **Hoy hablamos de la necesidad de *social media managers*, *community managers*, *web masters*, *web developer & designer managers*, *user experience specialists*, *app developers* y *mobile designers* para identificar perfiles adaptados**

Se plantea la sostenibilidad en el tiempo de algunas profesiones con denominación inédita

Es difícil distinguir entre lo que es y será una nueva profesión de lo que es sólo una función temporal

a nuevas necesidades tecnológicas y a modelos de negocio específicos. La diversidad de dispositivos lleva asimismo a la búsqueda de desarrolladores de videojuegos, *mobile marketing specialists*, *digital analysts*, o expertos en conversión web es el responsable de aumentar las tasas de conversión y rentabilidad del negocio vía online.

Un reciente estudio de Experis IT se refiere a que la evolución del mercado implica una mayor especialización de los perfiles, a la vez que en la mayoría de los casos se requiere una doble vertiente: por un lado, un componente funcional y cada vez más una orientación al negocio. Por otro, los conocimientos técnicos específicos.

Sobre esta base, Experis IT determina cuáles son los perfiles tecnológicos más demandados en el área de las tecnologías de la información, entre los que destaca el desarrollo de aplicaciones (programador y analista Programador en .NET y Java, y en ingeniería de desarrollo, los perfiles C++); bases de datos; técnicos de sistemas especialistas en *Unix*, *Linux*, *Solaris*, *Windows*, *AIX* y *Z/OS*; profesionales con experiencia en sistemas virtualizados; profesionales de seguridad lógica y perimetral –perfiles de consultores de seguridad, especialistas en *hacking* ético y consultores de herramientas SIEM–; comunicaciones; *business intelligence*; o movilidad, donde se demandan profesionales desde la línea de desarrollo hasta la jefatura de proyectos, tanto para Android como para iOS. Se requieren profesionales con experiencia de adaptación web a entorno de móvil con conocimiento de *Responsive Design*.

NUEVAS OPORTUNIDADES

La mejor noticia para los nativos digitales que buscan empleo

Buscar empleo es uno de los trabajos más complicados que existen. Y no sólo por la escasez de puestos. Todo se enreda por la necesidad de **diferenciarse**, de **reinventarse** profesionalmente, de adaptar las capacidades obsoletas a las necesidades actuales de las empresas.

Pero ahí no terminan las dificultades: hay que tener en cuenta además el fenómeno de las **ofertas invisibles**, que obligan a tejer una **red de contactos** eficaces, sin los que resultaría prácticamente imposible acceder a las oportunidades laborales.

Además hace falta acceder a una especie

de 'maquillaje' profesional, una condición casi indispensable para adecuar nuestro perfil a lo que buscan las compañías.

Pero hay una buena noticia para aquellos que pertenecen al grupo de los **nativos digitales**. Hay quien piensa que la pertenencia a este grupo es precisamente una condición necesaria para acceder a un puesto de trabajo.

La revista *Fortune* publicaba recientemente en Estados Unidos los resultados de un estudio propio y reve-

lador que habla de la tendencia de un número creciente de empresas que exigen en sus ofertas de empleo la pertenencia al grupo de "nativos digitales".

Esta exigencia podría interpretarse como algún tipo de discriminación por edad, pero más bien es propia de quien pide un cierto **alfabetismo digital** a los candidatos, de quien entiende que el mundo digital es el centro de todo, un factor disruptivo que además añade un área de conocimiento, **nuevas**

habilidades y formas de trabajar diferentes.

Hay quien piensa que la creciente exigencia de nativos digitales en las ofertas de trabajo provoca en este caso que salga favorecido un público que tiene una manera diferente de relacionarse con la tecnología. Muchos se alegran de que llegase esta **discriminación positiva** que abre a los jóvenes unas puertas que hasta ahora tenían cerradas, porque no es fácil que se les ofrezca esa primera oportunidad laboral si no cuentan con experiencia. Junto con la formación, los contactos, y los padrinos profesionales, estas habilidades digitales resultan hoy determinantes.

