



¿CÓMO AFRONTAR LA DEMANDA PROFESIONAL EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?

Saber trabajar en equipo, resolver conflictos o tener capacidad de liderazgo figura entre las competencias más buscadas por los empleadores. La formación, clave en el futuro laboral.

Las organizaciones necesitan disponer de información en tiempo real que le ayude a tomar decisiones inmediatas, sobre todo en procesos muy sensibles, como el monitoreo de las redes de comunicación, el aumento o disminución de producción según demanda o el impacto sobre medios y redes sociales.

Son varios los cambios que se prevén para el futuro laboral, los expertos han pronosticado diferentes cambios a los que todo trabajador tendrá que adaptarse si quiere seguir formando parte de este mercado de trabajo.

Habrà un aumento de la demanda de trabajadores cualificados, con unas competencias técnicas y transversales que les permitan adaptarse a los diferentes tipos de trabajo y a las demandas de cada sector. También se producirán cambios en las formas de trabajar, los tipos de trabajos y las características que tendrán que tener los trabajadores. Algunos de estos cambios ya se están empezando a ver en algunas empresas, conoce como se prevé el futuro laboral.

Sobre este nuevo paradigma, ¿cómo tenemos que prepararnos en el Perú? ¿Qué tienen que hacer nuestras industrias y empresas para lograr prosperidad en el mediano plazo? Esta nueva disrupción tecnológica, implica reconocer que estamos asumiendo una “nueva normalidad”, una nueva identidad; que no sólo se limita al ámbito personal, sino también organizacional y económico.

Esa “nueva normalidad” está cambiando las formas conocidas de modelos de negocio, pues está desafiando las estructuras basadas en centralización. Los modelos de negocio están tendiendo a la desmaterialización de algunos procesos tradicionales, que ahora se digitalizan. En estas nuevas formas de hacer negocio, la necesidad de actuar de manera coordinada será crítica. Esta gran evolución, supone que la gente se organiza de manera coordinada. Y esto, sucede de manera inconsciente en el ámbito de lo digital. Ahí, en lo digital simplemente colaboramos, queramos, o no. Por ejemplo, los modelos basados en las llamadas “muchedumbres inteligentes”, es un caso típico (crowdsourcing, crowdfunding, etc). El reto es replicar eso en el “offline”.



Porque las organizaciones de este tiempo aún no han asumido esos nuevos patrones. Y eso es crítico: Ser digital no es solo una cobertura, es un modo de ser, es una identidad que también tiene que extrapolarse al interior de nuevas organizaciones. Por eso se habla cada vez más de “ecosistemas”. Para explicar que las nuevas formas de crear valor, hacer negocios, se vinculan con crear y reconocer interacciones de valor para todos. En un ecosistema, habrá diversos agentes, cada uno de los cuales cumple un rol específico y cuya acción impacta en el otro pero además en su entorno. En verdad, lo importante ya no son tanto “los arbolitos”, sino el “bosque”.

El Perú tiene como reto lograr que sus “sectores tractores”, como la minería y agricultura; trabajen bajo esta “nueva normalidad”. Es decir, crear ecosistemas - digitales- de valor; que permitan aprovechar esta gran disrupción tecnológica que tiene como fin último desarrollar una economía más sofisticada, basada en más “conocimiento productivo”.

¿Cómo serán los trabajos en los próximos años?

La idea de un trabajo para toda la vida dejará de existir, las personas trabajaran en varias empresas, distintos puestos de trabajo y sectores de actividad. Eso requerirá a profesionales con amplias competencias y capacidad de adaptación

al cambio. Las empresas buscarán a los trabajadores que mejor se ajusten con cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta su perfil profesional y ofrecerán diferentes tipos de contratos que respondan a sus necesidades. Algunos ejemplos de ellos son:

- **Contrato por proyecto, o también conocido como "on-call-work":** Ese tipo de contratos permiten a la empresa contratar a un trabajador para un proyecto determinado, y al trabajador conseguir un elevado grado de especialización en un campo concreto, como también, poder trabajar para varias empresas y conseguir una mayor autonomía en el trabajo.
- **Mini jobs:** son contratos de baja remuneración y con un número reducido de horas de trabajo. La calificación para ese tipo de trabajos también es baja. Este tipo de contratos son muy populares en Alemania. Trabajos de fin de semana u otras fórmulas que ayuden a las empresas a gestionar la demanda. Habrá demanda de trabajadores freelance para desarrollar proyectos específicos, en algunos casos, el trabajo no será presencial, se potenciará el trabajo online, desde la nube. Ello supone una deslocalización del trabajo, y por lo tanto se establece una relación laboral basada en la confianza hacia el trabajador y sobre el rendimiento de éste.
- **El crowdsourcing o colaboración abierta distribuida:** Consiste en plantear problemas a determinados segmentos de la población especializados y recompensar a quienes consigan solucionar esos problemas. Este modelo de producción seguirá en el futuro.



¿Cómo serán los perfiles de los trabajadores en los próximos años?

Para cubrir los diferentes tipos de trabajo se requerirán a profesionales bien cualificados y con una serie de competencias que les ayuden a desenvolver con éxito el trabajo. La formación será importante, pero perderá peso y ganarán peso las competencias, tanto las técnicas que ayudan a desarrollar la profesión, como las transversales.

La formación continua tendrá también un papel clave, la formación a lo largo de la vida será fundamental para que cada trabajador se pueda adaptar a todos los cambios que se producirán en el mercado de trabajo. Estar en constante

formación y aprendiendo cosas nuevas permitirá a los trabajadores continuar siendo competitivos frente a un mercado de trabajo en el que las nuevas tecnologías supondrán un gran impacto ganando territorio y se automatizarán muchos procesos industriales.

Algunas de las características del perfil profesional que deberán tener los trabajadores son:

- *Espíritu emprendedor.*
- *Disponibilidad de movilidad profesional.*
- *Elevado grado de especialización y competencias técnicas y transversales.*
- *Conocimiento de idiomas y manejo de herramientas tecnológicas.*

Además, será muy importante crear una marca personal propia y trabajar a fondo la red de contactos conocida como networking.

¿DE QUÉ FORMA SE TRABAJARÁ EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?

Una de las características más destacable de la nueva forma de trabajar es la flexibilización del trabajo: trabajos a tiempo parciales, horarios y vacaciones más flexibles y oportunidades para poder trabajar fuera de la oficina, lo que supondrá una deslocalización del trabajo. Ello supondrá la necesidad de personas versátiles con gran capacidad para adaptarse al cambio. Por otro lado, la tecnología se ha extendido en todas las empresas, y ofrece la posibilidad de trabajar de forma diferente.

Los entornos de trabajo también variarán, el teletrabajo, las áreas de coworking (profesionales independientes que comparten un espacio común de trabajo) o los grupos de trabajo distribuidos (trabajo cooperativo sin necesidad de mantener reuniones cara a cara, apoyándose en videoconferencias) serán los entornos de trabajo más comunes en el futuro.



- **El teletrabajo aumentará en los próximos años.** La tecnología e Internet permiten poder trabajar de forma deslocalizada a muchos trabajadores. Esta forma de trabajar permite una flexibilización de la jornada laboral, como también, una mejora en la conciliación familiar de los trabajadores. El teletrabajo y las nuevas tecnologías aplicadas en entornos laborales, permiten también una conectividad 24 horas de los trabajadores.

La tecnología ofrecerá nuevas formas de organización del trabajo, permitiendo agilizar algunos procesos, pero también esta automatización supondrá la destrucción de algunos puestos de trabajo.

También se ira obteniendo formas de trabajar como el coworking o el outsourcing, y se externalizarán algunas funciones de menos valor de las empresas.

Habilidades profesionales que obtendrá mayor demanda en los próximos años:

La formación será un elemento clave

La formación se ha convertido ya en el aspecto clave y diferenciador en los procesos de selección laborales, sobre todo cuando se trata de garantizar una transición serena entre los empleos que surgen y los que desaparecen.

En general, la mayor amenaza para los trabajadores es quedarse atrás en cuanto a conocimientos; dejar de ser competitivos en términos de aportación a las empresas. Aquí, las llamadas habilidades blandas (aquellas que tienen que ver con el aspecto más social del trabajo) son especialmente relevantes para los responsables de aprendizaje y desarrollo de las empresas: aspectos como la capacidad de innovación, la inteligencia emocional, la gestión del cambio y las competencias comunicativas (a todos los niveles: presencial, online y remota).

Las habilidades blandas

La importancia de este tipo de competencias no solo es abstracta, sino que tiene efectos concretos claramente visibles, según los expertos. Aquellas empresas que cuenten con profesionales que dominen estas habilidades tendrán más productividad y alcanzarán una mayor cuota de mercado; serán más eficientes y gozarán de un buen clima laboral y un alto nivel de compromiso por parte de sus empleados. Diez son las soft skills que marcarán la diferencia en 2020:

- **Mentalidad de desarrollo.** La actitud de querer crecer y superarse constantemente es un valor muy importante dentro de una organización. Desarrollar el ámbito de la motivación y la autoestima mejora nuestro rendimiento y productividad en el trabajo, así como el ambiente en la empresa.
- **Creatividad.** Aportar un toque creativo, original y diferencial en cada acción que realizamos en el día a día es fundamental para diferenciarnos del resto. La creatividad es lo que permite que cualquier proyecto no quede en el olvido.
- **Capacidad de concentración.** Las redes sociales, las conversaciones entre compañeros o los mensajes de WhatsApp son tan solo algunas de las posibles distracciones que ponen a prueba la capacidad de concentración y de gestión del tiempo de los empleados.
- **Innovación.** El poder contar con ideas nuevas, desarrolladas de una manera original y que supongan un avance con lo ya establecido, es una ventaja para cualquier equipo de trabajo.

- **Dotes de comunicación.** No solo es importante contar con una buena idea, también es igual de importante la capacidad de comunicarlo de una forma correcta y saber destacar los puntos fuertes de cualquier campaña o actividad que realizamos.
- **Storytelling.** Poder contar una historia de una forma atractiva, apoyándonos en diferentes recursos audiovisuales y que mantenga al público enganchado de principio a fin es una cualidad fundamental.
- **Concienciación de las diferentes culturas.** Al vivir en un mundo cada vez más global, es frecuente que cada vez más organizaciones cuenten con empleados de diferentes nacionalidades, con orígenes y circunstancias distintas. Saber trabajar de una manera eficiente entre todos puede marcar la diferencia.
- **Pensamiento crítico.** Tener la capacidad de analizar, entender y evaluar cada campaña, con sus diferentes fases y resultados, es lo que hace que cualquier persona tenga la posibilidad de seguir mejorando y avanzando en su carrera.
- **Liderazgo.** En cualquier equipo debe existir la figura de un líder que sea el encargado de llevar a buen puerto cualquier proyecto o actividad que se lleva a cabo en una empresa.
- **Inteligencia emocional.** Los empleados con don de gentes, empatía y dotes de comunicación tienen más probabilidades de tener éxito, especialmente en campos como las ventas, el servicio al cliente o la gestión.