



PROFESIONES EN EL FUTURO

Estrenamos el primer reportaje de la serie «Profesiones en el futuro» abordando las profesiones desde una perspectiva digital

Profesionales digitales: reinventando las profesiones

La era digital ha venido para quedarse y representa un impulso para los profesionales, no solo por la generación de nuevas profesiones especializadas, sino porque favorece la reconversión de las tradicionales. Información, formación y la adquisición de nuevas competencias son la clave para estimular la economía y hacer de los profesionales personas más empleables.

Comenzamos este 2014 estrenando una nueva sección que tendrá por título «Profesiones en el futuro».

Una sección que recogerá una serie de reportajes orientados hacia la información relativa a las profesiones más demandadas, las profesiones que están por venir, las competencias necesarias para los profesionales del futuro, así como las tendencias acerca del empleo y la empleabilidad en España y en el ámbito europeo. Reportajes que pretenden responder a la realidad presente en materia de salidas profesionales pero con la mirada puesta en el futuro. Para que los profesionales puedan dirigir sus pasos en la buena dirección y para que las organizaciones colegiales que los representan vayan siempre un paso por delante.

La comunicación de la Comisión Europea «Hacia una recuperación generadora de empleo» de abril del 2012, vaticinaba que las áreas con mayor potencial de empleo en el futuro serían la economía ecológica, los servicios sanitarios y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El sector digital crea más de 100.000 nuevos empleos en Europa al año, el problema es que la demanda de profesionales de este sector no aumenta al mismo ritmo. Según las previsiones, en Europa, hasta 2015 habrá 900.000 puestos de empleo vacantes en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Abordamos el tercero de estos ámbitos apuntando una visión transversal sobre los profesionales digitales destacando que en lo digital tiene cabida buena parte de las profesiones actuales. El ámbito digital es uno de los pilares relevantes para la dinamización de la economía y una apuesta que arroja luz sobre el futuro de los profesionales. La actividad de determinadas profesiones parece haber quedado estancada ante la crisis, sin embargo, el ámbito

digital no está vedado. Tiene un potencial que ha de ser explorado. Solemos ubicar en el sector digital a profesionales que proceden, en términos generales, de la comunicación, la informática o las telecomunicaciones. No obstante, este es un vasto terreno hacia el que profesiones tradicionales pueden reorientarse a través de la reconversión.

El sector digital crea más de 100.000 nuevos empleos al año en Europa

Surgen nuevos profesionales especializados que visten la camiseta del *community manager*, *social media manager* o *digital marketing manager*, pero también se reconvierten profesionales más matemáticos, pues se demandan perfiles enfocados hacia las métricas, puestos relacionados con la analítica, los resultados y la medición, solicitados por su capacidad para abstraer, interpretar y gestionar datos. En las humanidades digitales se combinan las metodologías propias de las disciplinas humanísticas tradicionales como son la historia, la filosofía, la filología o la historia del arte y de las ciencias sociales, con la edición digital y el uso de herramientas informáticas (estadística, bases de datos, visualización de datos, recuperación de la información). Desde el sector jurídico, con el objetivo de preservar los derechos de los usuarios en red, se acotan los marcos legales y se establecen las reglas del juego. El comercio electrónico, los delitos informáticos, la gestión y la protección de los datos son términos que nos resultan cada vez más familiares. El diseño gráfico o las aplicaciones 3D son piezas clave para profesionales de la ingeniería o la arquitectura, desde donde reinventan la profesión a través de una percepción visual y una cuidada estética. También la

telemedicina se instala en nuestras casas como recurso tecnológico favoreciendo la optimización de los servicios de atención a la salud, facilitando el acceso a zonas alejadas, reduciendo tiempo y dinero.

En el 2020 en España existirá una brecha de empleo de 1,9 millones de trabajos altamente cualificados

Es un hecho, las tecnologías de la información y la comunicación han venido para quedarse y se apostan con fuerza en diversos sectores profesionales en los que, en muchos casos, la multidisciplinariedad es la seña de identidad. Así es como profesionales procedentes de diversos sectores tienen ahora la oportunidad de «reinventarse». El ámbito digital tiene un gran potencial que aún está por explorar en su totalidad. Para ello, la información, la formación y el desarrollo de las habilidades son elementos prioritarios para embarcarse en el inexplorado mundo de las tecnologías de la información y la comunicación con el objetivo estratégico de obtener una mayor empleabilidad.

Información: «Into the gap» desajustes entre la oferta y la demanda

En términos generales, en el mercado laboral encontramos profesionales cuyas habilidades adquiridas pueden ser superiores o inferiores a su puesto de trabajo, ello puede provocar efectos negativos que hay que prever y controlar.

Los desajustes pueden ser de carácter cualitativo o cuantitativo. En el primero de los casos sucede que las habilidades que tienen los trabajadores no responden a las necesidades y demandas de las empresas. Los desajustes cuantitativos, sin embargo, responden a la existencia de un número inferior de trabajadores que de puestos de trabajo.

El informe de Randstad «Into de Gap» de abril del 2013, apunta que para el año 2020 en España existirá una brecha de empleo de 1,9 millones de trabajos altamente cualificados que no serán cubiertos. Si en España faltarán casi dos millones de profesionales altamente cualificados en algo más de seis años, la cifra que baraja el estudio en el ámbito europeo asciende a 35 millones de puestos sin cubrir en el año 2050.

Son cifras abrumadoras ante las que la actitud protagonista ha de ser

una posición activa, analítica y crítica, a fin de obtener y ofrecer a los profesionales la información necesaria y adecuada para orientar o reorientar su futuro profesional, reciclándose, reinventándose o readaptándose. Precisamente, según apunta el informe, la principal causa de los desajustes de carácter cualitativo se debe a la falta de información. Destaca el mismo que «si los solicitantes de empleo tuvieran información perfecta sobre todas las ofertas de trabajo, irían directamente al trabajo perfecto. Si los empleadores conocieran las características de todos los trabajadores disponibles, podrían escoger el trabajador perfecto inmediatamente». Una tarea a la que, indudablemente, es necesario dedicar tiempo y esfuerzo con el fin de descubrir lo que hay fuera y ofrecer una respuesta ajustada a la oferta y demanda.

Formación: Programa «profesionales digitales»

Universidades, organizaciones, empresas y la administración se unen para poner en marcha el Programa «Profesionales Digitales». Nace de la mano Red.es, la entidad pública del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, en colaboración con la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Según Cesar Miralles, director general de Red.es, «este programa está diseñado para mejorar el nivel de empleabilidad de nuestros jóvenes a través de la capacitación TIC en colaboración con las universidades y las empresas del sector. Se enmarca en los planes de la recientemente aprobada Agenda Digital para España, en concreto, en el Plan de Impulso de la Economía Digital y los Contenidos Digitales».

De esta manera se impulsa la industria nacional de los contenidos digitales y se fomenta la colaboración entre los campus y las empresas del sector.

El programa «Profesionales Digitales» es una herramienta que busca potenciar una mejora de la oferta universitaria a través de su adaptación a las necesidades del mercado, contemplando los nuevos perfiles laborales en el ámbito de las TIC. En este sentido, continua Cesar Millares «el mapa de la formación se reparte entre estudios de producción au-



www.photopin.com

diovisual, puestos de producción de contenidos digitales, servidores de distribución o renderizado y sistemas de realidad virtual».

«Los profesionales más demandados responden a perfiles como grafista 3D, *lighting and compositing artist*, programador, técnico desarrollador de aplicaciones, responsable de estrategia digital o *branding Manager*».

Desde su puesta en marcha en el 2009 han sido cerca de 20.000 alumnos de las 26 universidades participantes los que se han matriculado en las 560 acciones formativas. Además, indica el director general de Red.es que «destacan 46 perfiles laborales que presentan un alto grado de empleabilidad en el ámbito del diseño visual, arte y creativo, programación, estrategia de gestión, marketing, comunicación y legal». En cuanto a los profesionales más demandados, concluye César «responden a perfiles como grafista 3D, *lighting and compositing artist*, programador, técnico desarrollador de aplicaciones, responsable de estrategia digital o *branding Manager*».

Una extensa lista que nos invita a identificar la importancia de una formación constante a fin de mantenernos empleables a lo largo de toda nuestra vida profesional.

Habilidades: El e-liderazgo

Hacíamos referencia unas líneas más arriba a que para que un profesional pueda «reintentarse» ha de contar con información, formación y habilidades. Hemos recorrido los dos primeros pilares. El tercero de ellos se refiere a la adquisición de habilidades y es que «llega la era del e-liderazgo»¹. Al combinado de formación y experiencia hay que añadir necesariamente las habilidades requeridas.

Según el informe elaborado por Adecco en enero del 2014, el e-líder es aquel profesional que «combina habilidades de gestión y de empresa con un nivel de conciencia tecnológica suficiente para crear nuevas oportunidades de negocio, no solo para hacer cosas nuevas, sino también para que las cosas actuales se hagan de modo diferente. Por tanto, las habilidades de e-liderazgo pueden encontrarse en todos los niveles de cualquier organización».

El e-liderazgo combina tres componentes esenciales: habilidades empresariales, habilidades técnicas y una mentalidad emprendedora. Ser poseedor de estas habilidades es fundamental para conseguir innovación, competitividad y crecimiento constante.

Para concluir este capítulo hay que apuntar que la información sobre todo lo tratado hasta el momento es relativamente fácil de conseguir, la fase más compleja es poner en práctica una estrategia para alcanzar los objetivos planteados, es decir, facilitar la formación e información necesaria a los profesionales a fin de posibilitar la reconversión de los perfiles profe-

Habilidades de e-liderazgo ¹

- Habilidades empresariales y de gestión.
- Concienciación y conocimiento tecnológico.
- Capacidad de concebir y comunicar una idea.
- Pensamiento estratégico.
- Asunción de riesgos.
- Identificación de oportunidades.
- Aceptar y gestionar el cambio.
- Concienciación de diversidad cultural.
- Creatividad.
- Colaboración.
- Creación de redes.
- Intercambio de conocimientos.
- Flexibilidad.
- Gestionar flujos de conocimiento.
- Gestionar y emplear los datos o identificar a las personas adecuadas que puedan analizarlos para beneficiar a la empresa.

sionales que lo deseen hacia el ámbito digital y así fomentar la reactivación de la economía. Esta es una tarea que requiere del compromiso de todos los actores sociales. En este sentido, en marzo del 2013, la Comisión Europea exhortaba a las empresas, los gobiernos y los sectores de la formación y la educación a unirse a una gran coalición para la creación de empleos en el ámbito de las tecnologías digitales.

El e-liderazgo combina tres componentes esenciales: habilidades empresariales, habilidades técnicas y una mentalidad emprendedora.

El presidente de la Comisión, Duraó Barroso, declaraba en aquella ocasión que «si juntos podemos invertir la marea y ocupar ese número creciente de vacantes en el sector de las TIC, veremos un impacto mucho más amplio en toda la economía. Queremos dar a los europeos capacidades para trabajar en los campos que impulsarán la próxima revolución en la TIC».

La formación, el apoyo a la movilidad de los trabajadores, la certificación de competencias, la mejora de programas de estudio escolares y universitarios, las campañas de sensibilización y la creación de un ambiente favorable a los emprendedores, son las materias principales sobre las que trabaja aquella gran coalición para favorecer la ocupación de puestos digitales. Todas ellas requieren de la involucración y participación activa de las partes interesadas, entre otras, las organizaciones profesionales, quienes ponen la mirada en el mayor interés de sus profesionales.

Este es el camino... un camino presente, pero con visión de futuro. ■

Coordina: Dolores Martín Villalba

¹«Llega la era del e-liderazgo»; (Índice Global de Competitividad del Talento (GTCI)); Adecco Professional; enero 2014.