

Cazadores de tendencias

La transformación del mercado laboral y el surgimiento de nuevas profesiones

Antonio Arias Rodríguez | Economista Y Funcionario | 28.12.2019 | 23:42

"El futuro del trabajo" es el título del reciente libro publicado por el certero y lúcido Tino Fernández Arias, redactor jefe del diario "Expansión". Su presentación hace unos días en el Club Prensa Asturiana permitía un afectuoso reconocimiento a este periodista asturiano que ejerce lejos de su Avilés natal y que nos avizora a diario con la exigente realidad de los mercados, las demandas de las empresas o las noticias relacionadas con el empleo.



Esta vez, Tino ha acometido un tema de enorme relevancia: las transformaciones que están llegando al mundo laboral y el surgimiento de nuevas profesiones. Lo que los "spin doctors" del consumo denominan Coolhunting ("caza de tendencias") para calificar a los especialistas en predecir los cambios en los hábitos de compra. En tecnología encontramos verdaderos expertos que anticipan los escenarios que se avecinan y descubren las tendencias emergentes en el futuro del trabajo. Una tarea muy importante porque permite a los conductores de las organizaciones pilotar con las luces largas.

Así, una de las características de ese mercado laboral que se avecina es la poca oferta de empleo no cualificado, las estructuras planas por transición desde un modelo piramidal a otro más circular y por proyectos o los centros de trabajo sin sitio físico para todos (o ninguno) de los empleados. Además, los reclutadores de las empresas dedican una media de seis segundos a cada currículum.

Un escenario distinto al capitalismo industrial que conocimos. Tantos activos intangibles ubicuos tienen como primer efecto las deslocalizaciones y la caída de la recaudación fiscal, pilar esencial para el sostenimiento del Estado de Bienestar que plantea como solución gravar los robots con impuestos. Pero eso es otra historia.

Warren Buffet decía que "predecir un diluvio no tiene demasiado mérito. Lo que tiene valor es construir un arca". Por eso, el autor se moja y presenta todo un largo catálogo de nuevos oficios digitales y de profesiones emergentes. Desde el "Scrum master" al "professional triber". Les dejo con la curiosidad. Incluso avanza un recetario de habilidades imprescindibles en ese mundo automatizado y digitalizado que valora cada día más la capacidad de resolución de problemas, la interpretación de datos, comunicar y escuchar, la empatía, trabajar en equipo, la creatividad o la colaboración. Algo que nuestra educación no fomenta, como reconoce periódicamente el informe PISA.

Por todo ello, la Universidad y las autoridades políticas reciben multitud de presiones para ofertar con agilidad y prontitud las nuevas titulaciones que exige la adaptación al mercado de trabajo. Sin olvidar el marco de restricciones presupuestarias de la educación superior, donde el costoso posgrado ha cobrado un trascendental protagonismo. En el futuro, los graduados volverán a la Universidad varias veces a lo largo de su vida laboral para adquirir ("on line" o presencial) nuevas habilidades y competencias. Sobre todo, en momentos de "transición profesional" como prefieren denominar a los períodos de desempleo.

Escuchando al autor me preguntaba ¿cómo afectará esta ola a las administraciones públicas? ¿Pueden vivir al margen de esta nueva realidad, como si no fuera con ellas? Hasta la liga de béisbol americana ya tiene robots que arbitran los encuentros. Muchos son los estudios y debates sobre la influencia de las nuevas tecnologías en la burocracia. Véase el reciente congreso convocado por nuestra facultad de derecho sobre la regulación de los algoritmos, dirigido por el catedrático Alejandro Huergo.

Otro detector de tendencias en el sector público, a nivel tecnológico, económico, social y político, es Carles Ramió, catedrático de ciencia política en la UPF, donde es Vicerrector. En su último libro "Inteligencia artificial y Administración pública" alerta sobre la enorme transformación interna que se avecina en los servicios públicos, con robots y humanos compartiendo protagonismo. ¿Están preparados los sistemas de selección para atraer el mejor talento de los nuevos perfiles de empleados públicos? En su opinión, las oposiciones o la promoción fundamentada en la memoria debe evolucionar a favor de otros sistemas también meritocráticos pero con capacidad para detectar el talento que hace falta para reinventar el futuro.

Se critica que la dinámica de convocar oposiciones a unos puestos por el simple hecho de que se jubilan sus antiguos titulares "cristaliza" para varias décadas un modelo profesional que parece totalmente obsoleto ya que deja de lado la nueva organización del trabajo derivada de la inteligencia artificial. Otro problema será como diseñar pruebas objetivas para su selección.

Para Carles Ramió como para Tino Fernández, las competencias del futuro guardan relación con las destrezas humanas más básicas: leer, escribir, contar y hablar. La selección de personal, tanto en el sector público como en las empresas privadas, debe tener en cuenta que los nuevos empleados deberán convivir con un mundo totalmente digital.

En el Estado hay altos cuerpos cuyo acceso seguirá siendo memorístico. Está claro que los Inspectores de Hacienda deberán certificar enormes conocimientos de finanzas y derecho tributario. Creo que nunca va a cambiar eso. Pero en el espacio intermedio de la Administración hay multitud de funcionarios donde los programas de oposiciones quizás deban tener en cuenta esta nueva realidad que deberán enfrentar. Tengo la sensación de que, en este delicado asunto, pocos se atreven a innovar, ni mucho menos a debatir sobre su necesidad, por muchos avisos que nos lleguen.