Cómo fomentar la empleabilidad en el nuevo entorno laboral

Cómo cultivar la empleabilidad y cómo afrontar la desvinculación laboral se convierten en cuestiones fundamentales en un marco donde los viejos empleos están abocados a la obsolescencia y el trabajo indefinido tiene los días contados.

27 de junio de 2017

La globalización, la competencia y la recesión económica han generado grandes cambios en el entorno laboral.

La idea de una **carrera profesional** lineal ascendente en una única empresa, y la estabilidad que subyace a esa concepción del empleo, está siendo reemplazada por la de una

©IESE Business School

trayectoria con diferentes experiencias en distintas empresas.

Como recoge el informe ***La persona y el puesto de trabajo***, elaborado por la investigadora **Pilar García-Lombardía** y coordinado por el profesor del IESE **José Ramón Pin**, las nuevas relaciones entre empresa y empleados exigen una aportación de valor constante por ambas partes para evitar el despido interior. Si llega ese punto, lo mejor para todos es afrontar la **desvinculación laboral** y buscar nuevos retos.

Esta desvinculación nunca es emocionalmente neutra: "o se interpreta como una oportunidad o se interpreta como un fracaso", señala el informe. Y añade que verlo de una u otra manera depende en buena medida del trabajo previo de la persona y de la empresa.

En este sentido, la relación entre ambas partes debe ser de **colaboración**, no de dependencia. Una cultura excesivamente paternalista da lugar a un conjunto de ataduras que pueden desembocar en el estancamiento de la persona y el **despido interior**, el proceso mediante el que el empleado se desmotiva y se autoexcluye.

Como todo cambio profundo, la desvinculación laboral puede suponer una oportunidad en la que la **formación permanente** y la **mejora de la empleabilidad** juegan un papel esencial.

©IESE Business School

Viejas y nuevas profesiones

Mientras que los antiguos empleos se encaminan hacia la obsolescencia a marchas forzadas, la transformación del mercado laboral genera nuevos puestos de trabajo que requieren nuevos conocimientos.

Se calcula que para el año 2025 los **robots** realizarán el 45% de las tareas de manufactura, frente al 10% actual. Y, si se trabaja en determinados oficios que no requieren empatía, intuición ni mucha interacción social, el riesgo de ser reemplazado es del 90%.

La contrapartida está en la predecible aparición de empleos que todavía no existen. Thomas Frey, fundador y director del DaVinci Institute y autor de *Communicating with the Future*, menciona hasta 165 **nuevas profesiones**.

Se incluyen desde responsables de la privacidad hasta terapeutas situacionales, pasando por especialistas y proveedores de servicios para la vejez. Y no hay que olvidar los desmanteladores, encargados de hacer desaparecer los vestigios del sistema anterior para que el nuevo pueda florecer.

Los datos recogidos por el **Observatorio para el Empleo en la Era Digital** refuerzan este planteamiento: ocho de cada diez jóvenes de entre 20 y 30 años encontrarán un empleo relacionado con el ámbito digital que aún no existe.

Y señala que los perfiles más solicitados serán el de ***growth hacker***, dedicado a identificar nuevas formas de crecimiento, y el de **especialista en *big data***, que responderá al perfil de un ingeniero o licenciado matemático que analice los grandes datos de la empresa de cara al diseño de estrategias y la toma de decisiones.

Adaptación al cambio

Hoy cada vez es más habitual encontrar a trabajadores con conocimientos técnicos muy específicos que prestan sus servicios como *freelancers* en proyectos que pueden durar años.

La clave del éxito en este nuevo contexto depende de la **empleabilidad**, la capacidad de incorporarse y permanecer en el mercado laboral mediante el desarrollo y la puesta en valor de conocimientos, capacidades y actitudes que se adapten al cambio permanente.

Esto se consigue evitando la dependencia de la empresa y asumiendo la responsabilidad de la propia **formación**. También siendo capaces de prever el cambio, sumándose a la

©IESE Business School

transformación y la oportunidad que supone, y adoptando las medidas necesarias para liderarlo en lugar de negarlo o actuar como meros observadores y cronistas del mismo.

Sobre la investigación

El contenido del informe se basa sobre todo en las conclusiones de cuatro mesas redondas centradas en el despido interior, la desvinculación, los nuevos puestos y la empleabilidad. Dichas sesiones fueron moderadas por los directores de recursos humanos y relaciones laborales de Microsoft, Hewlett-Packard, WiZink y Orange, y en ellas participaron 40 altos directivos de diferentes compañías.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School