

Expansión & EMPLEO

20 profesiones pospandemia que cotizarán cuando acabe el verano

TENDENCIAS/ Las predicciones apuntan a que muchos profesionales cambiarán de empleo al final de la pandemia. Los nuevos puestos estarán influidos por ella y requerirán adaptación y habilidades inéditas.

Tino Fernández. Madrid

Cada vez más estudios reflejan que millones de profesionales parecen estar dispuestos a cambiar de empleo, profesión y empresa cuando termine la pandemia. Muchos pretenden tomar esa decisión radical si sus compañías no les permiten seguir teletrabajando; y otros tantos se niegan a aceptar los modelos de actividad y organización anteriores a la crisis del coronavirus, y quieren emigrar a organizaciones más avanzadas en cultura y modelos de trabajo. Gran parte de los empleos en los que pueden recalar los profesionales descontentos que desean reinventarse estarán influidos por los cambios vividos a raíz del confinamiento, del teletrabajo y los nuevos modelos de actividad, que condicionarán los perfiles y profesiones que vengan, y que exigirán una adaptación y habilidades para los que muchos –candidatos y compañías– no están preparados.

El World Economic Forum identificaba recientemente “los empleos del ahora”, señalando algunos perfiles y profesiones que ya han llegado y que están muy influidos por la pandemia. Robert Brown, vicepresidente de The Cognizant Center for the Future of Work, es el autor de algunas predicciones de empleos que vendrán tras la pandemia.

Trabajar diferente...

Trabajo en remoto, modelos híbridos de vuelta a la oficina, necesidad de profesionales que gestionen la nueva productividad, una actividad diferente y maneras diferentes de retribuir... Todo esto genera nuevos perfiles cada vez más necesarios. Uno de ellos es el **facilitador de trabajo desde casa**, que es el profesional que asegura que cada empleado remoto tenga la tecnología necesaria para desarrollar su actividad a distancia, fuera de la oficina. Exige conocimientos de tecnología, capacidad de supervisar proyectos de integración en toda la organización, una excelente comprensión del mercado de la tecnología digital (realidad virtual y aumentada), ha-



El 'manager'x de equipos humano-máquina es responsable de la colaboración entre ambos.

bilidades de colaboración entre departamentos y la capacidad de evaluar, seleccionar y presupuestar nuevas comunicaciones digitales.

El **gestor de diseño de hogar inteligente** tiene sentido a medida que la pandemia no recuerda eso de “mi casa es mi castillo”. Los hogares se adaptan al trabajo en remoto, localizados en el lugar idóneo y conectados. Se necesitan profesionales que puedan diseñar esos espacios.

Por lo que se refiere al **consejero de inmersión XR** hay que tener en cuenta que los especialistas en realidad aumentada capacitarán a los empleados para acelerar nuevos modelos y aumentar la productividad, una asignatura pendiente del teletrabajo durante el confinamiento y lo que viene ahora.

En lo que respecta a la productividad destaca la aparición de perfiles como el de **entrenador de prevención de distracciones**. A estos profesionales se les exige licenciatura o máster en recursos humanos, excelentes habilidades de comunicación e interpersonales y experiencia en el liderazgo de equipos multifuncionales.

Para ser **jefe de planificación de propósitos** hay que ser capaz de dar forma y pro-

mover un propósito corporativo definido que se alinee tanto con los clientes como con los empleados. Es un perfil de recursos humanos que exige una experiencia superior a 15 años en presupuestos, ética corporativa, redes sociales, compromiso de los empleados, economía e interpretación de tendencias macroeconómicas.

El **arquitecto de entorno de trabajo** revisa la arquitectura de oficinas después de la pandemia. La importancia del bienestar de los empleados y cómo pueden verse afectados por el diseño de la oficina será fundamental para el futuro del trabajo.

A todos estos perfiles se puede añadir el de **colaboración manager de proyectos transversales**, que ayuda a paliar las desventajas que el teletrabajo presenta en términos de promoción profesional.

Nuevos agentes

El uso de inteligencia artificial y algoritmos en los procesos de selección y reclutamiento, o la generalización de la inteligencia social, que implica una nueva relación laboral entre humanos y máquinas en el ámbito profesional, también determinan la aparición

de nuevos perfiles de éxito.

El **auditor de sesgos en los algoritmos** aparece por el interés creciente en el papel de las auditorías algorítmicas para responder a la preocupación por el sesgo en éstos. Estos profesionales buscan precisión, solidez, interpretabilidad, o privacidad. La verificación de los datos se hace necesaria, y las auditorías serán una herramienta cada vez más común.

El **detective de datos** tiene que ver con el análisis de éstos y con investigar su calidad, exhaustividad e integridad.

La ciencia de datos es una mina de empleos que tiene que ver con algoritmos, automatización e inteligencia artificial.

Un perfil muy específico es el de **detective de datos de recursos humanos**, un rol muy técnico dedicado a obtener, filtrar e investigar datos de personas de múltiples fuentes, incluidos sistemas de gestión de capital humano, encuestas de empleados, sistemas de gestión de aprendizaje, portales de beneficios y sistemas de planificación de compensación y sucesión. Se exige experiencia en análisis de personas, matemáticas, ciencias físicas, filosofía, economía, derecho o contabilidad, y excelentes habilidades

de comunicación.

Un **detective analítico** realiza diagnósticos sobre los datos para mejorar la analítica predictiva y la prescriptiva, eliminando errores graves para obtener mejores predicciones.

Independientemente de la pandemia, hay un número cada vez mayor de robots que reemplazan a los humanos en el lugar de trabajo. El **manager de equipos humano-máquina** es responsable de que la colaboración entre ambos sea fluida. Y en una línea similar, el **facilitador de chatbot y humano** capacita a los agentes virtuales para que sean emocionalmente inteligentes. Debe tener experiencia en el diseño de soluciones automatizadas que utilicen chatbots, y ha de estar familiarizado con los principios de diseño de aplicaciones, y cierta experiencia en la gestión de centros de contacto de recursos humanos.

Resolver problemas

La pandemia de coronavirus y la crisis posterior evidencian la nueva incertidumbre con la que hemos de convivir. Las pandemias y catástrofes serán más habituales y tendrán mayor repercusión en la vida laboral y económica.

Todo comenzó con ellos...

La figura del que podría ser llamado **CRWO (Chief Remote Work Officer)** emergió en muchas compañías a la vista de las exigencias de nueva gestión que plantearon los modelos de organización que surgieron tras la pandemia. Muchos directores de recursos humanos y sus departamentos no parecían estar preparados (siguen sin estarlo) para ponerse al frente de estas operaciones y tomar decisiones eficientes. Aún se debate si estos **directores de teletrabajo** podrían sustituir a los directores de recursos humanos tradicionales, incapaces de adaptarse a la nueva situación y, lo más importante, con dificultades para ser los verdaderos protagonistas de un cambio necesario, con soluciones concretas adaptadas al escenario laboral de hoy.

En los últimos tiempos nos hemos acostumbrado a la aparición de nuevos perfiles y profesiones relacionados con la solución de graves conflictos y sus consecuencias: está el **analista de riesgos de catástrofes**, el **director de continuidad de negocio**, planificador atento a cualquier contingencia que pueda detener la producción, la distribución o que afecte a la vida de los empleados; el **gestor de estrategia de sostenibilidad**, que garantiza el compromiso de la empresa con una agenda que lo llevará a un futuro seguro; el **planificador y analista medioambiental**, **orientadores de medio ambiente**, o **científicos y abogados de alimentación y nutrición**.

Un perfil más específico es el **pronosticador de riesgos cibernéticos**, un puesto que ha generado un 28% más de vacantes en lo que va de 2021.

El **arquitecto de mareas** es otro perfil que tiene que ver con el cambio climático y el aumento del nivel del mar; mientras que el **director de bienestar** se centra en integrar el bienestar mental, emocional y físico en el tejido y la cultura de la organización. Este profesional crea soluciones contra el aislamiento y que mitigen el agotamiento de los empleados.