

Expansión & EMPLEO



Dreamstime

Imagen de una clase online en tiempos de confinamiento.

10 empleos para que los profesores no vuelvan al colegio

PERFILES CON FUTURO/ Fuera del sector educativo hay oportunidades asociadas a las habilidades adquiridas.

Tino Fernández. Madrid

El desarrollo de habilidades que conducen a una posición mejor sirve para el caso de los profesores con habilidades transferibles. Educadores y profesores tienen capacidad para sintetizar grandes cantidades de información y presentarla para que sea fácil de entender. También tienen experiencia como *storytellers*, y habilidad para generar emociones en torno a los datos.

Un impacto fortalecedor

Entre los sectores más afectados por la pandemia de Covid, los expertos señalan la atención médica y la educación. Y en esta última hay que destacar la influencia de los nuevos formatos híbridos, que han cambiado los modelos de formación en colegios, universidades y escuelas de negocios. A los cambios repentinos en el aprendizaje remoto hay que añadir los protocolos de higiene y salud, los confinamientos y vueltas en determinadas circunstancias, o la adaptación a la tecnología... La *gran dimisión* es también un fenómeno presente en el sector educativo. Y en esa transición profesional, quienes buscan un cambio pueden encontrar perfiles y puestos demandados y cotizados, según los datos de Indeed, The Balanced Careers, Monster o FlexJobs.

Uno de estos perfiles con futuro para los maestros que deciden cambiar de escenario laboral sigue teniendo relación con el sector de la educación. Se trata del **representante de ventas educativo**, que debe transferir sus conocimientos y métodos de cooperación, compromiso, intercambio, negociación o aprendizaje para vender software, servicios de logística, paquetes de estrategia de aprendizaje remoto, servicios de consultoría, suministros o equipos. El sueldo bruto anual oscila entre los 43.000 y 85.000 euros.

Otros puestos relacionados con el sector son los de **especialista en aprendizaje** y el **consultor educativo**. El primero, con un salario de entre 39.000 y 92.000 euros, podría trabajar con una variedad de instituciones, incluidas universidades, organizaciones financieras y agencias gubernamentales para poner al día a los nuevos empleados cuando llegan por primera vez al lugar de trabajo, o capacitar al personal existente para usar nuevas tecnologías.

El consultor educativo, con un salario medio de 62.000 euros, brinda orientación sobre planes de estudios, estrategias de gestión de las aulas o información sobre las necesidades socioeconómicas y extracurriculares de los estu-

diantes. Y con una retribución de hasta 78.000 euros hay que citar al **profesor de educación de adultos**, pero también al **consejero académico** (hasta 58.000 euros), y al **director de programas extraescolares** (hasta 78.000 euros brutos anuales).

Perfiles 'colaterales'

Fuera del sector educativo hay oportunidades en perfiles dedicados a la gestión de personas y talento. El **director de recursos humanos** es uno de esos puestos, con un rango retributivo de entre 46.000 y 100.000 euros, igual que el **desarrollador de currículos** -con una retribución similar-, encargado de desarrollar materiales y actividades, planes de estudio y hasta programas de capacitación en grandes corporaciones.

El perfil de **desarrollador de pruebas estandarizadas**, con una retribución de hasta 85.000 euros, aprovecha las habilidades de los profesores en la planificación, la investigación y la comunicación escrita y verbal para el desarrollo de pruebas y para identificar conocimientos y habilidades.

Los **coordinadores de marketing** (hasta 60.000 euros) se centran en las redes sociales, motores de búsqueda, comercio electrónico o el marketing de contenidos.

Un consuelo para su 'gran dimisión': no existe un trabajo sin salida laboral

Tino Fernández. Madrid

Probar nuevos trabajos, cambiar de rol cada dos o cuatro años, o incluso hacer movimientos laborales que antes podrían considerarse demasiado audaces es una opción sensata en tiempos de *gran dimisión*. El reciente informe *Capital humano en el trabajo: el valor de la experiencia*, del McKinsey Global Institute (MGI), concluye que no existe un trabajo sin salida laboral.

Cada empleo implica una oportunidad para desarrollar habilidades que pueden conducir a una mejor posición. Así, los empleados se benefician de los programas de aprendizaje estructurados y del entrenamiento diario en el trabajo. "Se pueden obtener ideas al observar a los colegas gestionar situaciones difíciles con eficacia y creatividad (o no) y ver cómo los gestores motivan a sus equipos (o no)".

Un camino que favorece el desarrollo

Quien comienza su camino profesional tomando pedidos en un restaurante de comida rápida puede aprender el arte de manejar clientes difíciles y mantenerse calmado bajo presión; alguien que comienza en tecnología de la información respondiendo preguntas en una mesa de ayuda absorbe conocimientos técnicos que continúa usando cuando se convierte en administrador de red; y un empleado de inventario que observa cómo su superior resuelve atascos logísticos puede aplicar esas soluciones en un rol futuro como gerente de almacén o agente de compras.

El estudio ha analizado 700 ocupaciones en cuatro países, descubriendo que las habilidades adquiridas o implementadas a través de la experiencia laboral representan del 40% al 53% de los ingresos promedio de una vida profesional típica.

Así, cada puesto es una "historia de posibilidades" y esto significa que "no estamos condenados o limitados a formar parte de un grupo de bajos ingresos simplemente por nuestro nivel de educación o por la falta de redes personales y profesionales: quienes comienzan en ocupaciones con mayores barreras educa-



Dreamstime

Las habilidades que nos da la experiencia laboral representan hasta el 53% de nuestros ingresos

Cada puesto es una 'historia de posibilidades' que nos conduce a una mejor posición

del oficio aprendidos en el trabajo". La investigación de MGI explica que "en la muestra, los trabajadores cambiaron de rol un promedio de cada dos a cuatro años, aumentando su conjunto de habilidades en un 25% con cada cambio". Añade que ese cambio de trabajo "requiere energía y resiliencia, y las instituciones de educación superior pueden preparar mejor a sus jóvenes. Pueden tomar la perspectiva de que están formando futuros empleados, no sólo estudiantes graduados, y duplicar las habilidades para la vida como el pensamiento crítico, hablar en público, cómo influir en otros, o cómo cultivar una mentalidad de aprendizaje constante".

del oficio aprendidos en el trabajo".

La investigación de MGI explica que "en la muestra, los trabajadores cambiaron de rol un promedio de cada dos a cuatro años, aumentando su conjunto de habilidades en un 25% con cada cambio". Añade que ese cambio de trabajo "requiere energía y resiliencia, y las instituciones de educación superior pueden preparar mejor a sus jóvenes. Pueden tomar la perspectiva de que están formando futuros empleados, no sólo estudiantes graduados, y duplicar las habilidades para la vida como el pensamiento crítico, hablar en público, cómo influir en otros, o cómo cultivar una mentalidad de aprendizaje constante".

Organizaciones de aprendizaje

Las compañías que pueden ser consideradas como *organizaciones de aprendizaje* atraerán y retendrán el mejor talento, que es el recurso más importante. De hecho, la investigación de MGI señala que el valor del capital humano representa aproximadamente dos tercios de la riqueza total de un individuo.