

LA CUALIFICACIÓN PARA EL EMPLEO DEL FUTURO

Sin formación, no hay transformación

Estamos viviendo un momento de importantes transformaciones que impactan profundamente en el ámbito empresarial y en el empleo que este genera, y en el que la actualización permanente de las competencias profesionales se ha convertido en imprescindible.

«Cuando creíamos que teníamos todas las respuestas, de pronto, cambiaron todas las preguntas».

Mario Benedetti



JUAN CARLOS TEJEDA

Aunque no seamos totalmente conscientes, en los poco más de veinte años transcurridos del presente siglo XXI se están produciendo las transformaciones más importantes de toda la historia de la humanidad, además de los acontecimientos más disruptivos, llevándonos a un cambio de época.

Nos ha tocado vivir en un mundo que ya se ha denominado por algún autor, como *Jamais Cascio (2020)*, como **BANI** (acrónimo inglés que en español se traduce como “frágil”, “ansioso”, “no lineal” e “incomprensible”), en el que los cambios son cada vez más inciertos, incomprensibles y rápidos, siendo muy complicado poderlos asimilar.

Y son múltiples los factores que están condicionando este nuevo mundo en constante transformación, como serían el nuevo entorno

geopolítico, que está provocando un cambio de eje en los decisores y que ha estado detrás de la reciente invasión de Ucrania por Rusia; o los procesos de globalización que están cambiando aceleradamente la economía, la sociedad y el trabajo y que conforman un mundo cada vez más pequeño en el que, por ejemplo, un incidente aislado en un recóndito laboratorio situado en Wuhan (China), provoca una pandemia global.

Los cambios demográficos y sociales que estamos sufriendo están produciendo asimetrías en las estructuras de la población mundial que, en el caso de España y según los indicadores demográficos básicos que publica el INE, han hecho que entre 2000 y 2020 la esperanza de vida de los hombres haya pasado de 75,9 a 79,6 años, y la de las mujeres de 82,7 a 85,1 años.

Asimismo, los cambios climáticos están teniendo serias repercusiones energéticas y económicas. A modo ilustrativo, basta señalar que ya hay alguna investigación que señala que la ciudad de Madrid tendrá la temperatura de Marrakech de aquí al 2050, pudiendo subir hasta 6,4 grados en el mes más cálido y en torno a 2 grados en la temperatura media del año.

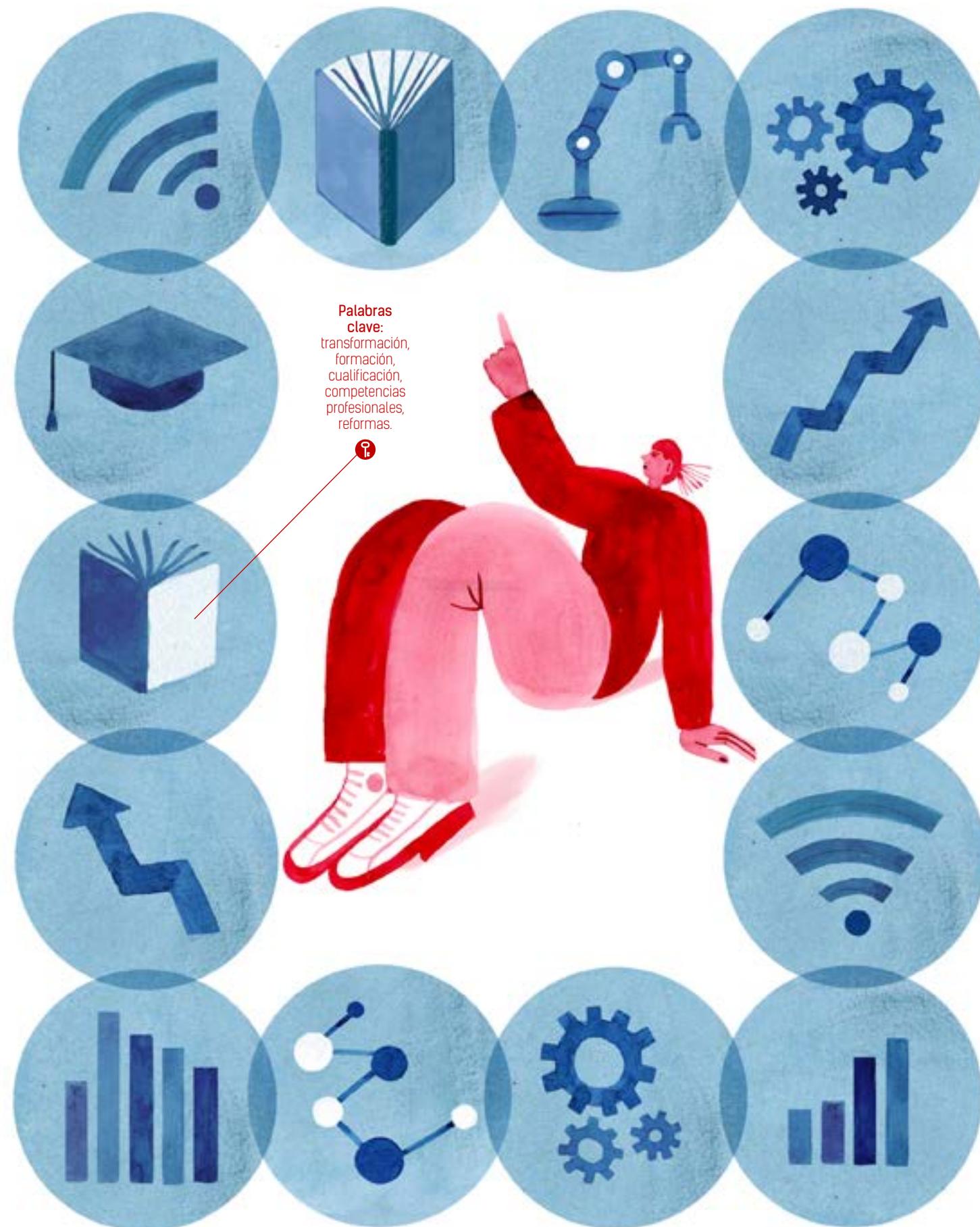
Pero, sin duda alguna, el factor que mayor impacto está teniendo son los cambios tecnológicos, especialmente la digitalización y la conectividad, constituyendo el principal motor de transformación social y económica e impactando directamente en las Administraciones públicas, empresas y ciudadanos. Tal y como indicamos en el *Plan Digital 2025* de CEOE “todo lo que se pueda digitalizar, se digitalizará; ►►

Qualification for tomorrow's jobs

**NO TRAINING,
NO TRANSFORMATION**

We are living in a time of important transformations that have a profound impact on the business environment and on the employment it generates, and in which the permanent updating of professional skills has become essential.

Keywords: transformation, training, qualification, professional competencies, reforms.





Los cambios demográficos y sociales están produciendo asimetrías en las estructuras de la población mundial

todo lo que se pueda automatizar, se automatizará; todo lo que se pueda conectar, se conectará y todo lo que se pueda analizar, se analizará”.

A este respecto, baste citar como ejemplo que en la actualidad contamos con una tecnología más potente en nuestros *smartphones* que la que llevó al Apolo 11 a la Luna en 1969 mediante el *Apollo Guidance Computer*.

Además, todas estas novedades tecnológicas se están produciendo a tanta velocidad que nos está resultando muy complicado poder adaptarnos, y un ejemplo de ello es la edad casi adolescente de algunos de los avances más conocidos y que mayor huella están dejando, como es el caso de Internet (50 años), Google (24 años) o el iPhone (15 años).

Todas estas transformaciones están impactando profundamente en el entorno empresarial y en su competitividad, de forma que cada empresa está obligada a cambiar radicalmente en los próximos años, al igual que el empleo que generan.

Por desgracia, y en este entorno, resulta imposible poder predecir el futuro de

nuestras empresas y de los puestos de trabajo, por lo que solo nos quedaría intentar anticiparnos al mismo, si bien es cierto que puede resultar un divertimento querer conocer cómo sería un futuro posible. Para ello, Thomas Frey, director ejecutivo del DaVinci Institute y uno de los futuristas preferidos por Google, predice que “para el año 2030, más de 2.000 millones de trabajos habrán desaparecido”, lo que representaría el 60 por ciento del total de la población activa mundial actual (3.315 millones de personas).

En este provenir del 2030 que dibuja Frey, y siempre según él, una persona promedio será capaz de imprimir su propia ropa; de vivir en una casa impresa, de recibir paquetes enviados a través de drones (prevé más de mil millones de drones en el mundo); de tener más de un robot o de utilizar un coche de conducción autónoma, lo que cambiaría radicalmente nuestros hábitos de consumo, de producción y, en general, el panorama empresarial.

Desconozco si la idea de que desaparezcan tantos empleos ante estos cambios

es la más acertada y solo el tiempo lo podrá confirmar, pero lo que sí que está claro es que ya se están produciendo transformaciones realmente profundas en la mayoría de los empleos.

Sin duda alguna, una de las variables que está siendo más sensible a estas transformaciones en el ámbito laboral son las competencias profesionales de los recursos humanos, entendidas precisamente como la capacidad de los trabajadores de aprender y de adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Interlocutores

Y como *sin formación no hay transformación posible*, la actualización permanente de estas competencias se ha convertido en algo imprescindible, tanto para los trabajadores como para las empresas, habiendo quedado obsoleto el tradicional esquema formación-trabajo-jubilación, en el que la formación constituía una etapa inicial y única de nuestras vidas.

Ahora la capacitación de cada individuo se desarrolla en

todas y cada una de las diferentes etapas profesionales por las que este transita, de forma que deberá ir adquiriendo o adaptando las competencias requeridas en cada momento.

Y ante ello, cabe preguntarse si en España estamos afrontando adecuadamente todos estos nuevos retos desde la perspectiva de la cualificación de nuestros profesionales, con especial incidencia en la adquisición de competencias digitales, y mucho nos tememos que no podemos ser excesivamente optimistas ya que continúa existiendo una importante falta de ajuste entre la cualificación demandada por las empresas y la que ofrecen los trabajadores, con déficits y desequilibrios estructurales notables que, lejos de desaparecer, aumentan cada vez.

Por ello, e instados desde la Unión Europea, durante los últimos años se han iniciado importantes procesos de reformas legislativas en todos y cada uno de los sistemas de cualificación por los que puede transitar un trabajador, impulsados desde diferentes ministerios: Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de



No podremos avanzar como país si nos falta una estrategia adecuada para la cualificación de los individuos

Trabajo y Economía Social y Ministerio de Universidades.

Algunas de ellas ya han entrado en vigor, como es el caso de la reforma educativa (Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación-LOMLOE) y la reforma de la Formación Profesional (Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional); y otras están siendo objeto de tramitación, como es el caso de la reforma de la Formación Profesional para el Empleo (o Formación para el trabajo, en su previsible nueva denominación) y la reforma universitaria (Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario, que está siendo tramitada actualmente en el Parlamento).

Estas reformas solo funcionarán si recogen las propuestas que históricamente se vienen trasladando desde el ámbito empresarial para acercar aún más los sistemas de cualificación a las necesidades del tejido productivo, lo que básicamente se resume en situar a la empresa en el centro de estas medidas.

Al igual que una compañía tendría que cerrar si no estuviera atenta a las necesidades de sus potenciales clientes, estos sistemas no tendrán éxito si no sitúan en el centro a su destinatario principal, que no es otro que el mundo empresarial.

No obstante, y frente a todas estas reformas presentes y futuras, sigue siendo imprescindible que se ponga en marcha en España una Estrategia única de Cualificación y Formación que integre todas las anteriores y la gran cantidad de iniciativas que se están desarrollando de forma poco coordinada en el marco de los fondos NextGenerationEU.

Esta Estrategia debe alinearse con los objetivos que, como país, pretendemos en el corto, medio y largo plazo; así como otros objetivos de cua-

lificación y formación que, desde diferentes instancias europeas, se nos marcan (por ejemplo, la Declaración de Osnabrück, Pilar europeo de derechos sociales, etc.).

Asimismo, dicha estrategia única debe coordinar los actuales sistemas universitario, de formación profesional inicial o de formación en el ámbito laboral, entre otros, tanto a nivel estatal como en el autonómico, y ser liderada desde el Gobierno al máximo nivel posible, contando con la participación activa de los interlocutores sociales como protagonistas en su calidad de legítimos representantes de los intereses económicos y sociales de las empresas y los trabajadores.

Es urgente que se coordinen todos los instrumentos que coexisten en la actuali-

dad como son los múltiples observatorios utilizados para la prospección de las necesidades del mercado laboral; la orientación profesional o la acreditación de competencias profesionales.

No es una tarea sencilla pero ahora, más que nunca, resulta imprescindible. En un momento como el que estamos viviendo, de cambios extremadamente profundos y radicales, no podremos avanzar como país si nos falta una estrategia adecuada para la cualificación de los individuos. Sin una formación moderna y en la línea de los países de nuestro entorno, no será posible afrontar las transformaciones que debemos acometer.



Bibliografía

- Cascio, J. (2020). "Facing the Age of Chaos" en *Institute for the Future*. Disponible en: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2021). *Plan Digital 2025: la digitalización de la sociedad española*. Disponible en: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/tecnologia/plan-digital-2025-la-digitalizacion-de-la-sociedad-espanola-marzo-2021>
- W. AA. (2019). "Understanding climate change from a global analysis of city analogues" en *Plos ONE*. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0217592>