

¿Cómo será el **PROFESIONAL**



del

FUTURO?

SANTIAGO HERNÁNDEZ BENAGES
Y XÓCHITL ROSAS

Las características que deberá tener el profesional en los próximos años, como flexibilidad y adaptabilidad, necesitan ser aprendidas también por los líderes y las empresas.

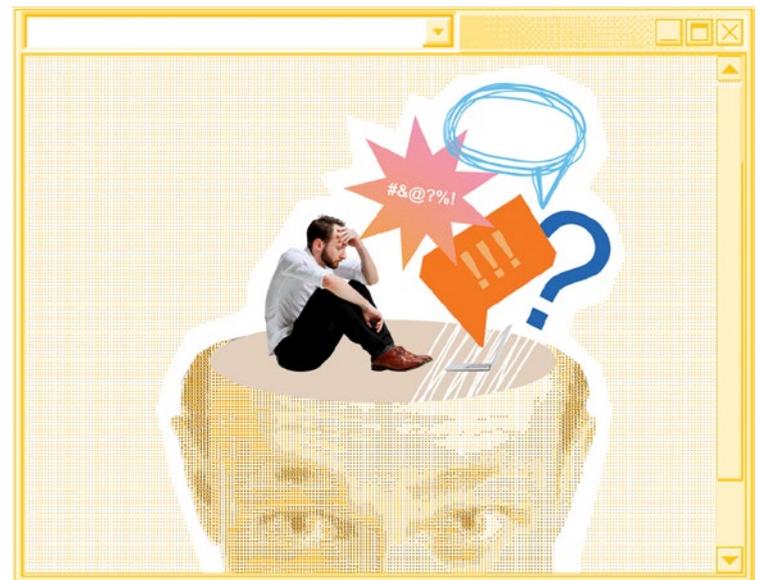
La pandemia ha afectado el funcionamiento de la sociedad. Cambió el estilo de vida de las personas, sus comportamientos y hábitos. Influyó en las formas de pensar y actuar, trayendo dudas e inseguridades. Sin embargo, dejó un legado de transformación de contextos sociales, de las relaciones y también del mercado laboral.

Los impactos fueron claros, principalmente en la salud mental de las personas y en las relaciones laborales. La pandemia, sumada a las diversas crisis políticas, sociales y económicas trajeron miedo, inseguridades, inquietudes y ansiedad.

Estos factores, entre otros, nos han dejado en un estado generalizado de malestar social e individual: el estrés, el cansancio y el agotamiento han provocado un gran tsunami de desmotivación.

Para analizar el contexto actual y las transformaciones que ha provocado en el mercado laboral, en los sentimientos y comportamientos de las personas, las firmas de consultoría NTT Data y Chazz realizaron 34 entrevistas a ejecutivos de grandes empresas y especialistas en cultura organizacional y comportamiento humano, en países como Brasil, Colombia, México, Chile, Perú, España y Portugal, con el fin entender el perfil del «colaborador del futuro» a cinco años. De entre los resultados destaca lo siguiente:

1. Los ejecutivos y especialistas tienen una visión más pesimista de los colaboradores con relación a sus sentimientos sobre el futuro, debido al miedo a lo desconocido.
2. La aceleración de la digitalización, sumada a los nuevos retos, requerirá



el estrés, el cansancio y el agotamiento han provocado un gran tsunami de desmotivación entre el talento en las empresas.

personas preparadas para hacer frente a nuevas posibles situaciones, así como exigencias de la vida y del mercado laboral. En la visión de ejecutivos y especialistas, todo esto afecta la autoconfianza de las personas. Los profesionales comienzan a tener un sentimiento de duda sobre la posibilidad de estar preparados para hacer frente a un futuro que requerirá personas preparadas para lidiar con la incertidumbre y transformarse cuando sea necesario.

3. Pese a ello, los colaboradores participantes refuerzan la necesidad de una visión positiva del futuro, donde el optimismo apareció en 47% de las ocasiones. Apareciendo también el concepto de esperanza, que muestra la necesidad de cambio, así como de confianza y emoción.

LA VALORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

El colaborador del futuro tendrá la sensibilidad para comprender quién es él mismo, utilizando sus características personales a su propio beneficio. Es importante que este profesional tenga una visión de equipo. No importa si será liderado o líder, es fundamental que su sensibilidad emocional sea capaz de captar y asimilar los diferentes sentimientos de otros profesionales con quienes trabaja. La empatía marcará la diferencia. También será necesaria la capacidad de entender las transformaciones del mundo y del mercado, sabiendo cómo reaccionar ante los nuevos retos.

El colaborador del futuro deberá ser diversificado y flexible a diferentes situaciones. Tal vez necesite actuar en áreas que en la actualidad desconoce. Por lo tanto, necesitará saber cómo adaptarse y cambiar rápidamente, si es necesario. También deberá tener la capacidad de hacer frente a retos y conflictos. Al vivir en un mundo globalizado y conectado, necesitará tener una visión global y agregar experiencias de vida que brinden conocimientos más allá de lo que aprendió en la universidad.

Las habilidades duras o de nicho seguirán siendo importantes, pero son las *soft skills* las que marcarán la diferencia. La actitud y confianza para expresarse serán necesarias, pero

sin olvidarse del valor de la opinión de los demás en su equipo. Deberá tener habilidades de comunicación. También necesitará motivación para aprender y volver a aprender. El concepto de «reaprendizaje» está asociado tanto a la voluntad de seguir adelante como a la humildad de entender que es necesario estar abierto a nuevos aprendizajes.

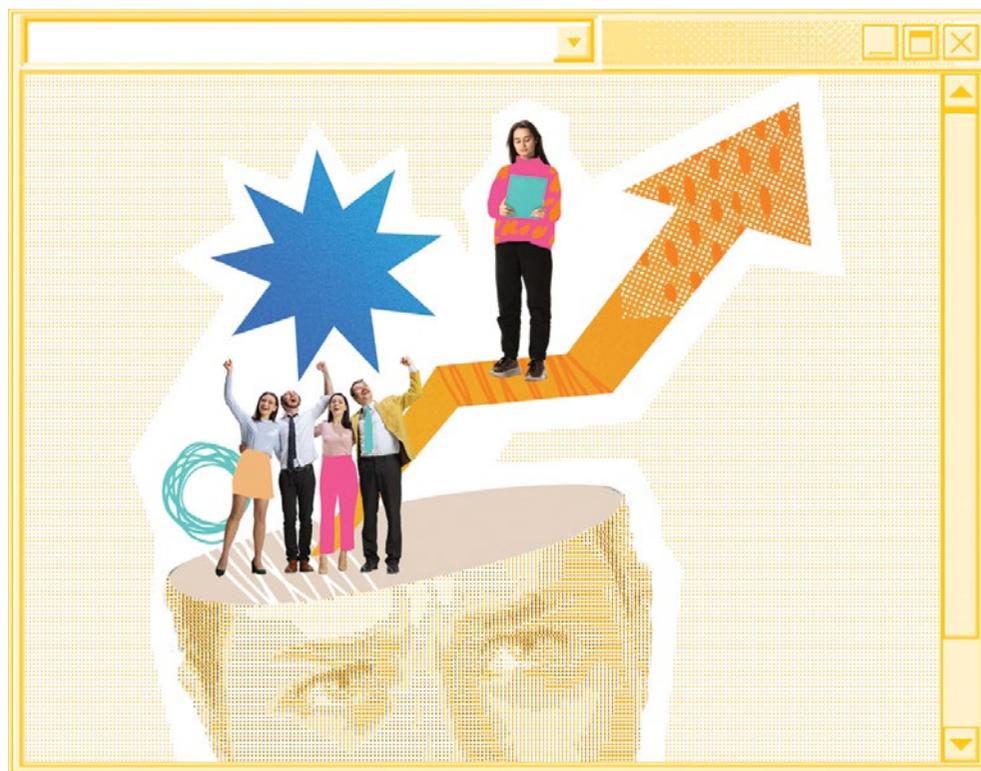
EL LÍDER DEL FUTURO: COMUNICACIÓN, INSPIRACIÓN Y EMPATÍA

El tema del liderazgo dentro de cinco años pasa por los mismos temas que el perfil del colaborador.

Sin embargo, existe la expectativa por parte de los participantes de que el líder ofrezca más el ejemplo sobre la importancia de aprender, además de ser flexible para escuchar las críticas, adaptarse, comunicarse, entendiendo la diversidad de comportamientos de su equipo para poder trabajar el lado humano de sus empleados.

Si va a ser importante tener una visión de innovación, es necesario que estén presentes la creatividad, la cabeza abierta, el entendimiento de la importancia de la inclusión y la diversidad, sumada a la presencia de pensamiento crítico y analítico. Saber analizar, criticar y comprender que la creatividad no combina con equipos homogéneos.

la aceleración digital, sumada a los nuevos retos, requerirá personas preparadas para hacer frente a nuevas posibles situaciones, así como exigencias de la vida y del mercado laboral.



Centrarse en los resultados requerirá un comportamiento flexible y adaptable. No es posible lograr los objetivos con un modelo uniforme de comportamiento en un mundo en constante cambio. Para hacer frente a los retos y cambios, se necesitará equilibrio. Equilibrio de tiempo, de entendimiento de sus propios límites, con la sabiduría para equilibrar la vida profesional y personal y organizar su propio horario y planificación del trabajo.

LA EMPRESA TAMBIÉN NECESITA APRENDER

Para que la empresa tenga un comportamiento flexible, adaptable y abierto al aprendizaje, también necesita aprender, adaptarse y ser flexible

Los encuestados entienden claramente el perfil esperado del colaborador del futuro. Sin embargo, toda la experiencia de la pandemia planteó una preocupación: la salud mental de las personas. Para exigir un perfil adecuado, también es necesario ofrecer formatos y políticas de trabajo adecuados.

El 80.7% espera que las empresas del futuro respeten la vida personal y el tiempo con la familia, amigos y pasatiempos. Se espera de las empresas una mirada que entienda y respete su vida personal. El mundo de hoy todavía se está adaptando a los nuevos formatos de trabajo.

La mezcla de vida personal y profesional se vio fortalecida por el teletrabajo. Este proceso de adaptación reforzó la importancia de la vida más allá del trabajo. Las personas empiezan a interesarse por empresas que consideren la posibilidad de trabajo en formatos flexibles.

La experiencia de trabajar virtualmente trajo una nueva perspectiva a los profesionales y una nueva expectativa en relación con las empresas: ofrecer nuevos formatos de trabajo más flexibles. ¿Será un nuevo beneficio la posibilidad de colaborar para elegir el formato de trabajo más adecuado para su vida? La realidad es que el teletrabajo demostró que es posible ser productivo sin la necesidad de estar físicamente presente en la oficina, además de beneficios como ahorrar tiempo, tiempo con la familia, evitar el tráfico, entre otros. Esto no significa que no haya nadie que eche de menos la convivencia social. Pero deja una certeza: la flexibilidad se ha convertido en voluntad.



La discusión sobre la flexibilidad en los formatos ya es una realidad y muestra que es un diferencial para los profesionales. Las empresas están comenzando a estudiar esta posibilidad y los impactos en las relaciones con sus funcionarios. Esta es una discusión que necesita tiempo para entender realmente cómo será la vida en un futuro. ¿Los formatos tradicionales se volverán más importantes con el tiempo o el mercado laboral realmente progresará hacia la flexibilidad?

Finalmente podemos definir el perfil del colaborador del futuro como alguien que posee una visión de innovación, mente abierta para aceptar las diferencias y es creativo para transformar. Un perfil flexible que se adapta a los cambios y a las novedades, buscando siempre aprender y reaprender. Posee sentido crítico y capacidad analítica para entender el mundo y el mercado donde actúa.

El profesional del futuro trabaja con un enfoque en resultados, pero con la madurez para

administrar su tiempo y equilibrar su vida, siempre respetando a los demás, con una postura más colaborativa que competitiva. No tiene miedo de expresar su opinión o escuchar lo que los demás tienen que decir, y posee una visión humana que es más relevante sobre la tecnología, donde esta última está al servicio de las personas. </>

 Los autores son respectivamente Head of Talent and Transformation, y Talent and Transformation Manager en NTT Data México.