Estas son las 5 “competencias especiales” que se necesitarán para los trabajos del futuro.
Los trabajos están cambiando, así que para mantenerse a la vanguardia se tendrá que dominar estas competencias, que probablemente no se enseñan en la universidad.

POR STEPHANIE VOZZA
Lo más probable es que la descripción laboral de su puesto actual haya cambiado en los últimos cinco años. O quizás su puesto ni siquiera existe hace mucho tiempo. El mercado laboral de hoy y del futuro luce diferente debido a la tecnología, la economía, el medio ambiente y la política, según el Instituto para el Futuro (IFTF, por sus siglas en inglés), un Think Tank (laboratorio de ideas) sin fines de lucro que ayuda a organizaciones a planear para el futuro.

El mercado laboral cambiante está generando una disparidad de competencias, asegura Adam Miller, CEO de Cornerstone, una compañía que provee software y sistemas de gestión de talento y que se ha asociado con el IFTF para elaborar un estudio de competencias para el futuro. “Tenemos una gran cantidad de trabajos que requieren de relativamente pocas competencias de nivel superior, y muchos de estos se tornarán obsoletos en el futuro; se volverán automatizados”, agrega Miller. “Por otra parte, los trabajos de carácter sumamente técnico se encuentran bastante disponibles ya que no hay suficientes personas con las competencias necesarias para los puestos vacantes. Aunque los trabajadores no lo reconozcan, la vida media de las competencias es más corta de lo que solía ser”.

Si uno quiere competir y permanecer vigente en el marcado, es necesario dominar estas cinco “competencias especiales”, según el IFTF:

1. MARCA PERSONAL
Lograr el éxito significa distinguirse de los demás y se requiere de una marca personal que define quién eres y quién quieres ser, según el IFTF. Esto implica desarrollar una buena reputación, generar confianza y tener seguidores. La impresión que uno proyecta es fundamental para encontrar un trabajo con la cultura laboral ideal y para inspirar confianza en los colegas de trabajo, clientes y gerentes, afirma Jennifer Lasater, vicepresidente de Servicios para la Orientación Vocacional en Purdue University Global.

Hay que comenzar con lo básico, como examinar la presencia en las redes sociales y el nombre en el correo electrónico. “Es necesario presentar una imagen profesional, distinguida y apropiada para el tipo de organización en la cual uno está interesado(a), ahora o en el futuro”, sugiere Lasater, y añade que es de mucha ayuda tener un mentor, asesor, o amigo de confianza que brinde una opinión sincera sobre nuestra reputación.

Desarrollar una marca personal también incluye ser consciente de los logros y características que uno posee, asevera Tammy Erickson, profesora adjunta de Comportamiento Organizacional en London Business School. “Me gusta llamarles insignias”, comenta. “Son habilidades que se adquieren y que forman el portafolio de la reputación de alguien; puede consistir en ser un(a) genio de las finanzas, ser confiable o ser creativo(a). Se empiezan a mezclar habilidades más blandas o más cualitativas que no se reflejan tradicionalmente de manera académica”.

2. FLUIDEZ INFORMÁTICA
La transformación digital impacta todas las industrias y ser capaz de entablar amistad con una "máquina” es una de las competencias más esenciales de las cinco, asegura Miller. “La tecnología no va a desaparecer”, dice Miller, y añade que antes se limitaba a un departamento. “Ahora el mundo entero es un mundo tecnológico”.

Es necesario saber cómo armar un equipo de humanos, robots y bots (robots de software) y lograr que todos trabajen en conjunto, según el IFTF: “Los asistentes de Inteligencia Artificial prometen conveniencia y eficiencia, pero se requiere saber cómo aprovechar su inteligencia para hacer más y lograr cosas que jamás se podrían haber hecho antes”.

La habilidad de adoptar la tecnología y las máquinas significa tener la capacidad de ejecutar lo que uno se propone, comenta George Brough, vice presidente de Desarrollo Organizacional en Caliper, un proveedor de soluciones para evaluaciones de trabajadores. “Se trata de conocer las herramientas y saber cómo usarlas, se trata de saber cuál herramienta usar dependiendo de la situación”, afirma Brough. “Se logra ya sea adquiriendo nuevos conocimientos o colaborando con personas y/o máquinas que tienen lo que uno carece”.

3. UNA TRIBU
A medida que la economía abraza los trabajos independientes y el crowdsourcing (participación colectiva), tener una tribu personal se vuelve esencial. “Se necesitará dominar los diferentes tipos de comercio: abierto, privado o de bienes públicos. Y ya que el mundo cambia su figura constantemente, se requiere pensar como un diseñador para ir trazando las figuras que se desean”, según el IFTF.

“Para lograr forjar una carrera laboral exitosa y mantener la estabilidad económica en este entorno es primordial apoyarse en una red de contactos propia”, asevera Jim Davis, Director Asistente del Departamento de Servicios para la Orientación Vocacional de la Universidad Pace. “Se ha comprobado una y otra vez que establecer contactos es la manera más efectiva de ascender de puesto u obtener otro empleo”.

Entender esto y dedicarle tiempo a desarrollar y cultivar una red propia a lo largo de la carrera profesional ayudará a abrir puertas cuando llegue el momento de hacer un cambio laboral.

4. ENCONTRARLE EL SENTIDO A LA COMPLEJIDAD
La complejidad puede parecerse al caos, y se necesitará de la habilidad de deducción para crear nuevos caminos, según el IFTF. Ser adaptable ayudará a mantenerse al día con el cambio, sugiere Miller.

Y añade, “hay que aceptar las nuevas habilidades que se van a requerir. Es necesario sentirse cómodo(a) con el cambio y estar dispuesto(a) a desarrollar nuevas habilidades”.

Ser flexible ayudará a buscar oportunidades de crecimiento, dice Bonnie Hagemann, coautora de Leading with Vision (Liderar con Visión) y CEO de Executive Development Associates, una empresa consultora de desarrollo ejecutivo. “La mejor oportunidad para el crecimiento puede encontrase en otra función laboral o proyecto y no necesariamente en el asenso”, asegura Hagemann. “A veces se requiere dar un paso hacia atrás para aprender una nueva habilidad, y luego volver a subir. La trayectoria profesional no se hace en línea recta, es más un sendero zigzag”.

5. RESILIENCIA
En la vida personal, a menudo se relaciona la resiliencia con la superación de problemas y obstáculos. En el ámbito empresarial, sin embargo, la resiliencia ayuda a transformar obstáculos en soluciones y oportunidades, afirma Charlotte Westerhaus-Renfrow, profesora clínica auxiliar de gestión y derecho empresarial en Kelley School of Business en la Universidad Indiana.

“Los trabajadores que hacen esto son de valor incalculable porque ellos aceleran la cultura de la innovación empresarial en el entorno laboral”, comenta Westerhaus-Renfrow. “Las empresas que no se pueden transformar no son resilientes y, por ende, a menudo no son exitosas”.

Una de las mejores maneras de potenciar la resiliencia es enfocarse en evitar que las cosas negativas tengan un impacto abrumador sobre las posibilidades positivas en cualquier situación dada, agrega Westerhaus-Renfrow. “No hay que olvidar: nadie puede lograr el éxito sin reconocer la ayuda de otros,” nos recuerda. “Hay que rodearse y apoyarse en personas resilientes para que nos guíen y apoyen. Las personas resilientes tienden a inspirarnos y desarrollan la resiliencia en otros”.

Esta característica es una de las más importantes para cualquier persona en cualquier profesión, añade Lasater. “Los contratiempos, dificultades y problemas personales pueden distraer y abrumar, pero las personas que se levantan una y otra vez alcanzan grandes logros”, asevera. “No hay cortes de camino o trucos rápidos; si realmente quieres algo lo suficiente hay que seguir esforzándose para lograrlo”.