

# Knowmads: el profesional del siglo XXI crece

[Raquel Roca](#)



## ***Cómo se produce la transformación de los trabajadores en profesionales del siglo XXI en una época de incertidumbre.***

Decía Kant que una paloma puede pensar que el aire es un gran estorbo para su vuelo, sin saber que precisamente es la oposición del aire lo que la sostiene. Algo parecido les está ocurriendo a los profesionales del siglo XXI, quienes creen encontrar en la incertidumbre un gran inconveniente, sin ser conscientes de que es justo lo que mantiene en un estado constante de mejora nuestra empleabilidad.

El mundo digital de hoy es mucho menos predecible que la era industrial, por lo que estar preparados para cualquier cosa que pueda ocurrir, adquirir las habilidades adecuadas para navegar en la “no certeza”, es lo que da una ventaja competitiva a los trabajadores; al mismo tiempo estas cualidades –muchas de ellas ligadas a las *soft skills* (habilidades blandas), como tener pensamiento crítico, creatividad, ser un buen comunicador o tener capacidad de colaboración- son cada vez más valoradas por las empresas. Como asegura el estudio *La nueva realidad laboral*, elaborado por Morgan Philips Hudson Talent Consulting, "el nuevo tipo de empleados, especialmente las generaciones más jóvenes, preferirán optar por una trayectoria profesional más flexible, creando un mercado de trabajo más móvil y contingente". Un 67% de los encuestados -de entre 16 y 34 años- se muestra abierto al trabajo *freelance* en un futuro cercano, con actitudes diferentes por tanto a las de otras generaciones en lo que se refiere al desarrollo profesional, a la búsqueda de una seguridad laboral en la que ya no confían y también con respecto al aprendizaje (continuo, *longlife learning*). Esta actitud encaja con una nueva realidad laboral ya existente, que va en aumento: entre un 20% y un 30% de la población en edad laboral en Europa y en Estados Unidos percibe algún tipo de ganancia por su cuenta.

De ellos, un 15% utiliza plataformas digitales para obtener ingresos (según el informe *Trabajo independiente: elección, necesidad y economía bajo demanda* de McKinsey, 2016). Es importante no confundir el trabajo flexible de *win-win* con el precarizado, más cercano al modelo MTur (Amazon Mechanical Turk), y sobre el nos que alerta la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este modelo precario se traduce, por ejemplo, en disponer de mano de obra en diferido muy barata para hacer tareas repetitivas y tediosas, muy específicas (por ejemplo identificar fotos o transcribir audios), en el que no hay derechos alguno y a la que incluso no se paga si no hace el trabajo como se gusta. A diferencia del trabajo flexible de calidad, aquí no hay valor añadido, ni emocional, ni profesional ni apenas económico para la persona.

Esta nueva realidad en las relaciones laborales coincide también con la nueva demanda de la empresa: en España, por ejemplo, el 73,9% de las empresas prevé la reducción de sus plantillas para apostar por “nuevas fórmulas de contratación derivadas del trabajo por proyectos, que tendrán como máximos exponentes a los profesionales autónomos y/o *freelance*”. Los datos provienen de una encuesta elaborada por Infoempleo y Adecco. Como vemos –ya que la digitalización lo facilita-, se está generando un nuevo tipo de relación entre empleado y empleador, con fórmulas más flexibles, deslocalizadas, dinámicas, más cercanas al trabajo colaborativo y por proyectos. Según un [informe](#) de EY, un 40% de las organizaciones espera recurrir de forma creciente a trabajadores independientes en los próximos cinco años. Para McKinsey el número de trabajadores independientes podría pasar potencialmente de 162 a 267 millones en los próximos años si pudiesen desarrollar su estilo de trabajo deseado (uno de cada 6 empleados tradicionales encuestados desearía ser trabajador independiente). Esta tendencia se da en todos los sectores. Es más, según este estudio el 60% de los trabajadores independientes de Europa están contentos con la flexibilidad de ser *freelance* y sólo el 14% preferiría tener un “trabajo tradicional”. Si bien Estados Unidos lidera el ranking de trabajadores independientes, en el Reino Unido por ejemplo el número de trabajadores por cuenta propia ha tocado máximos históricos con un crecimiento del 28% en los últimos 10 años. Un crecimiento similar al de los Países Bajos, Bélgica, Francia y Australia. Es un fenómeno global.

Este nuevo enfoque del trabajo implica, como vemos, una transferencia del control desde la empresa al empleado. En la era del trabajo digital y *smart* los individuos son los dueños de la gestión de su tiempo y de su productividad. Deciden cuándo y dónde trabajar –los resultados se miden por objetivos- y por lo tanto aumenta la *mentalidad de emprendimiento*. La diferencia entre esta 4ª revolución industrial y las anteriores radica en que navegamos en el caos de lo desconocido que nos traerán las nuevas tecnologías, así como en la velocidad (exponencial) de las mismas.

De ahí que el nómada del conocimiento (*knowmad*) sea el perfil profesional que mejor encaja

en este entorno volátil y fluctuante. ¿La razón? Son profesionales que adoptan un tipo de *mentalidad líquida* que les permite ser más flexibles para adaptarse a las necesidades de estos nuevos tiempos. El *knowmad* es por tanto un gran gestor de la incertidumbre, entendiendo que ésta en vez de ser un estorbo para su *vuelo profesional*, es la falta de certidumbre, de seguridad, lo que le anima –y obliga- a estar en continua mejora de sus capacidades y habilidades, para no dejar de ser competitivo. Lo que hace que crezca en competencias y también en número (perfil profesional que trabaja de modo independiente). Conscientes de que las organizaciones cada vez más reclutan por la actitud y la capacidad para implementar habilidades ante los nuevos desafíos de los profesionales, usan su conocimiento y versatilidad para poder hallar soluciones experimentales a problemas que a día de hoy no sabe cuáles serán. El *knowmad*, por tanto, está en estado de beta permanente (siempre buscando una mejor versión de si mismo), alerta y en actualización constante: nunca deja de aprender.

Los nómadas del conocimiento son ágiles en la respuesta, creativos e innovadores, además de seres sociales y sociables. Y eso significa que trabajan y piensan en red, colaborando con cualquier persona y desde cualquier lugar (no sólo con el pagador o empleador). Están 100% digitalizados. Tienen una marca personal digital sólida y usan las redes sociales para generar y difundir su conocimiento, así como para poner en valor algo que cada vez se mide y valora más en las empresas: su *network* y capital social.

La mentalidad *knowmad* es asequible a cualquier tipo de trabajador, asalariados, directivos, etc., pues ayuda a mejorar la adaptabilidad a entornos cambiantes y a tener una actitud de emprendedor interno.



A todo esto hay que añadir un factor clave, y es que el *knowmad* no tiene edad. Es decir, en su versión más joven es habitual encontrar al *knowmad* como “nómada digital”: personas que literalmente recorren el mundo mientras trabajan y suelen pasar una media de entre 6 meses y un año en distintas partes del mundo. El ranking que elabora la página web [nomadlist.com](http://nomadlist.com), muestra cuáles son los destinos preferidos entre estos trotamundos laborales. Pero entendido el concepto como una mentalidad, no tiene edad. Y esto encaja con una tendencia muy relevante que también nos está cambiando el panorama laboral, junto con la digitalización, y es el de la demografía: vivimos vidas mucho más largas. Y también tenemos sociedades muy envejecidas.

De los 7.300 millones de personas que habitan nuestro mundo, según la oficina estadounidense del Censo: alrededor del 8,5% (617 millones) tiene más de 65 años actualmente. Este grupo llegará a los 1.000 millones de personas (el 12% del total de la población) en los próximos 15 años y para 2050 será el 17% de una población mundial prevista de 9.400 millones.

Es decir, la población de más edad, los mayores de 65 años, crecerá hasta 2050 en 27,1 millones anuales, siendo en los próximos decenios su ritmo de envejecimiento del 150%. España ya es el país más saludable del mundo hoy, según el índice Bloomberg Healthiest Country 2019 (entre 169 economías analizadas), y el que tiene mayor proyección de

longevidad: para 2040 seremos los más longevos con 86 años de media, seguidos por Japón, Singapur y Suiza. La sociedad envejecida es un fenómeno global y para todos los países va a significar un fortísimo impacto tanto en la economía general como familiar (por ejemplo si hablamos de los sistemas de pensiones), social (en conceptos como la dependencia, viviendas, infraestructuras, movilidad, etc.) y, por supuesto, empresarial y laboral (formulas aún más flexibles, reducción jornadas laborales...). De ahí que sea tan importante entender que toda persona, los *séniors* especialmente incluidos – sobre todo las personas que ahora tienen entre 40 y más de 50- sean conscientes de la necesidad de desarrollar esta mentalidad *knowmad* para poder hacer frente a su nueva longevidad laboral, pues será muy poco factible que podamos jubilarnos a la misma edad que hicieron generaciones anteriores. El objetivo es poder ser *silvers surfers* (profesionales de cabello y talento plateado, con competencias digitales) y estar preparados para vidas laborales más longevas. Igualmente importante, es que las empresas entiendan que deben cambiar sus políticas con respecto al concepto de “talento”, incluyendo al talento *silver*, así como aprender a gestionar la edad de nuevas maneras (Age Management & Retirement Planning) como está haciendo, por ejemplo, la compañía finlandesa Berner con su ‘Programa de gestión de la edad’, la sueca ABB y su ‘Route 45 y 57 plus assessment’ o Gas Natural Fenosa y su programa “Cuidamos la Experiencia”. Si el gran reto de la corporación tradicional es -como asegura el estudio de *The Future Workplace* publicado por The Future Laboratory- administrar el bienestar de los empleados en los próximos 15 años, conseguir que aflore, así como atraer y retener a empleados *sénior* será el nuevo reto de los años venideros. La guerra por el talento se dará entre los más jóvenes por sus competencias digitales asociadas a nuevas profesiones y por los empleados de mayor edad relacionado con la gestión, el capital social y la *cartera de experiencia*.

No podemos olvidar que a este talento humano hay que sumarle los *compañeros* de trabajo que trae consigo la revolución de las nuevas tecnologías, como la robótica y la Inteligencia Artificial -cuya “misión”, no olvidemos, será sustituir principalmente algunas tareas-. Según un análisis realizado por Modis, casi la mitad de los encuestados (45,8%) cree que la influencia de los robots en el mundo laboral será muy positiva, ya que generará nuevos puestos de trabajo, aunque aún un 31,9% piensa que no influirá ni positiva ni negativamente. Tan solo 1 de cada 5 profesionales de las TIC reconoce que el impacto será negativo, porque eliminará puestos de trabajo ocupados por personas. Según comprendemos mejor estas tecnologías y su utilidad para el ser humano, vamos perdiéndoles el miedo.

Mencionar por último el crecimiento también significativo que tendrá el sector cultural y creativo, como confirma el [estudio](#) *Epicentros del nuevo renacimiento* ("New Renaissance Hotspots"). Encargado por Huawei y realizado independientemente por el Institute of Arts and Ideas y Kjaer Global, explora cómo siglos después del Renacimiento (XIV y XVII) estamos ante una

---

revolución cultural parecida, en la que nuevas formas de creación, innovación y de intercambio de ideas están emergiendo gracias al encuentro de las nuevas tecnologías con las comunidades creativas. Esta nueva realidad generará 1,1 millones de puestos de trabajo en Europa en los próximos siete años, con trabajos como el de programador educacional en Inteligencia Artificial, diseñador de sistemas de educación inteligente para robots, controlador de ética de datos y privacidad o especialista en reducción inteligente (extraer información relevante de datos complejos para aliviar el estrés cognitivo que requieren productos y comunicaciones). Un Nuevo Renacimiento en una Era *Knowmad*.

**Fecha de creación**

22 marzo, 2019