

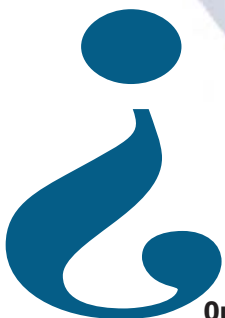
POR QUÉ TODOS LOS PROFESIONALES SEREMOS KNOWMADS...

Sociedad líquida, digitalización, cambios más rápidos... Todo nos conduce a transformarnos en *knowmads*, es decir, trabajadores más colaborativos, adaptados a las nuevas tecnologías y con habilidades blandas suficientes para movernos en diversos sectores. De todo ello habla la docente y speaker, Raquel Roca, autora de “*Knowmads. Los trabajadores del futuro*” (LID).



Raquel Roca.

Redacción Directivos y Empresas



¿Qué es un *knowmad*?

Es un concepto que viene de un neologismo inglés que incluye a la palabra *know* (conocimiento) y *nomad* (nómada). Hace alusión a un

nuevo perfil profesional que ha ido creciendo desde hace cinco años hasta esta parte y, a su vez, es el que mejor está encajando en las necesidades del mercado.

¿Qué cualidades debe tener?

Yo combinaría dos tipos de habilidades. Por un lado, las blandas, que cada vez se están poniendo más en

valor; y por otro lado, conocimientos técnicos muy orientados al mundo digital.

Desde la perspectiva de las habilidades blandas, diría que unas de las más importantes son la capacidad de activar pensamiento divergente y la creatividad, muy ligada a la innovación empresarial. Si no tenemos esa generación de ideas

diferente, va a ser muy difícil disponer de un entorno innovador. También habría que sumar la capacidad de colaboración, la comunicación o el trabajo en diferido (la capacidad de trabajo desde cualquier posición o lugar).

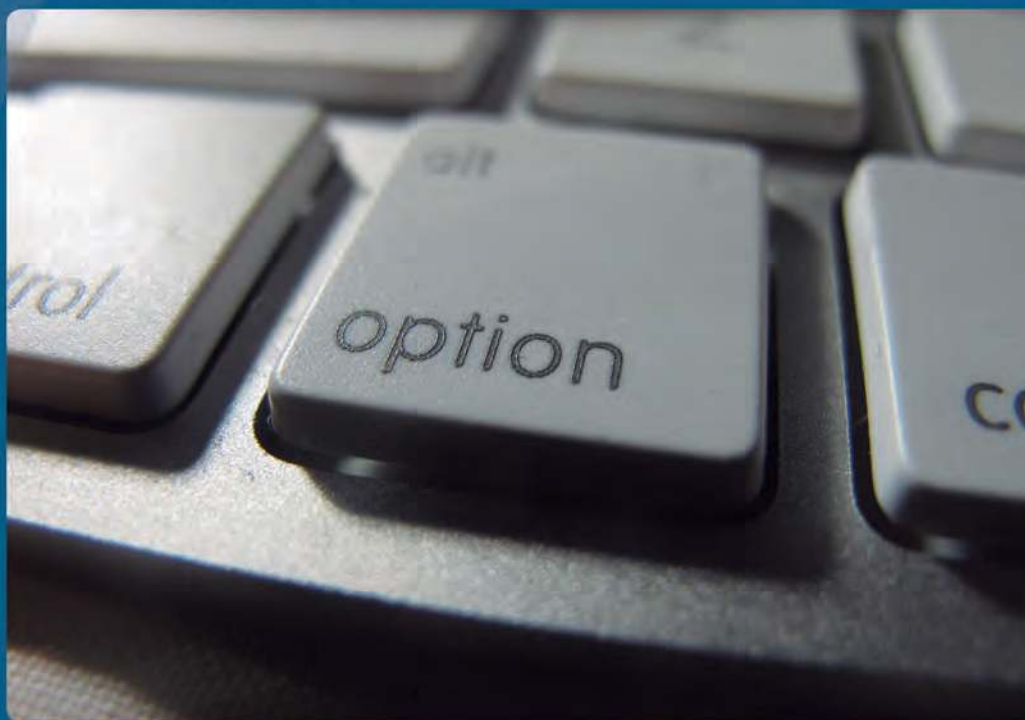
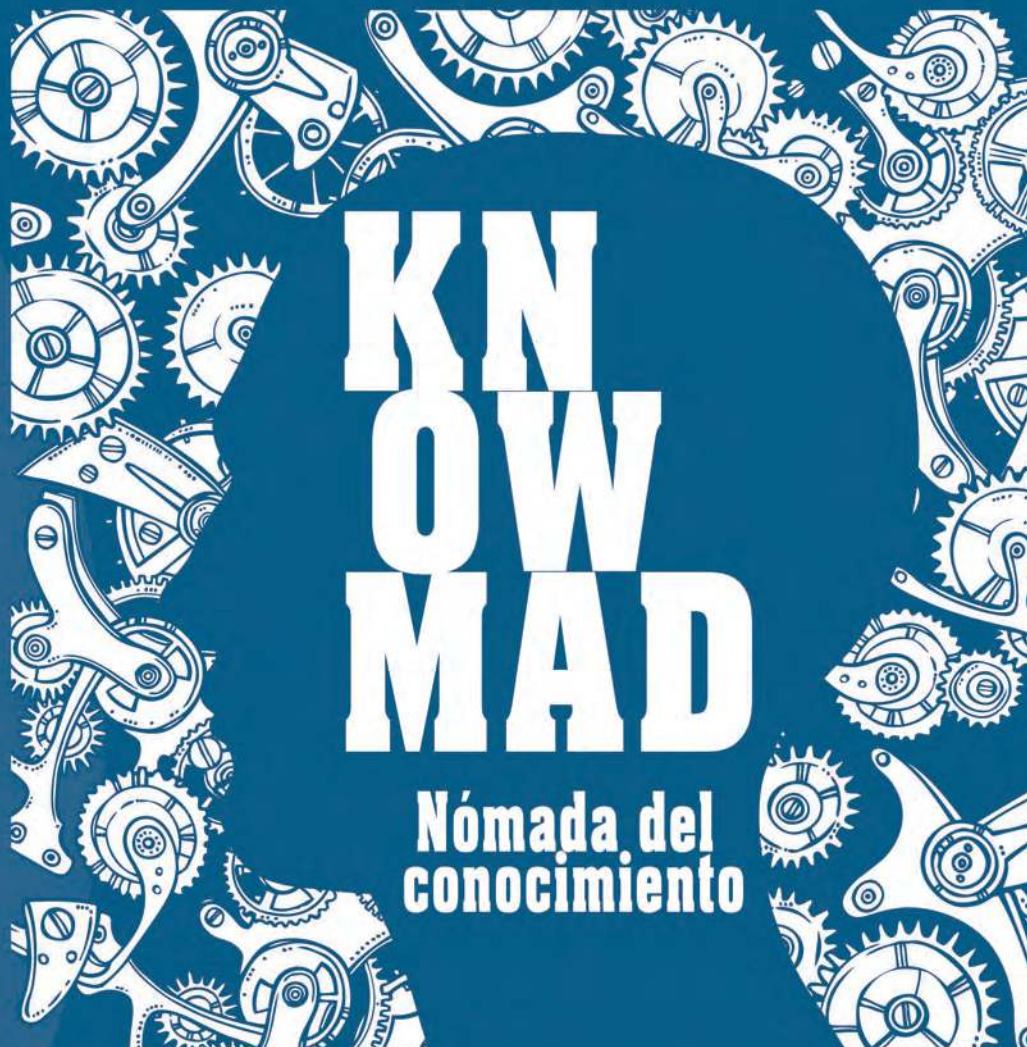
Siendo pionera en España en el uso de este concepto, ¿cómo llegó usted al término?

Efectivamente, puedo presumir de haber introducido este concepto en España, y lo he hecho desde la persona que es originaria con este término, que es el psicólogo norteamericano, John Moravec. En 2013 apareció esta acepción en mi vida y empecé a investigar sobre ello. Me di cuenta de que el futuro profesional pasaba por ahí, a partir de ahí yo quise ser una *knowmad*. Fue en ese año cuando di mi primera conferencia acerca de ello y en 2015 publiqué el libro y ya en estos dos últimos años hemos empezado a entender (en países latinoamericanos y en España) la importancia que tiene y su aplicación en el entorno profesional.

Lo interesante de ello es el gap que tenemos desde que una tendencia emerge hasta su posterior entendimiento y aplicación. Hay diferencias entre unos países y otros.

Cinco años no son nada en estos tiempos... ¿Cómo recomendaría actuar en estos tiempos en los que se empieza a aplicar el *knowmad*?

No es que me guste el concepto de cuarta revolución industrial, porque no es solo industrial, pero todas las revoluciones siguen una secuencia similar. Al principio, unas pocas empresas y personas detectan que hay una nueva manera de operar, después surge un periodo de estanca-



miento con incertidumbres sobre el destino de esos nuevos modelos de hacer las cosas, y después el proceso se acelera hasta que se queda estable. Ahora mismo estamos un momento de parálisis en algunas compañías y países, mientras que otros se encuentran ya en una fase de alargamiento y estabilidad. Estamos en un momento de miedo respecto a

Hablando a nivel legislativo, hay que decir que la empresa siempre va a ir por delante. Eso ya está pasando, hay nuevos modelos de relaciones laborales que sí son diferentes. En Europa hay interés con la flexibilidad del trabajo pero es verdad que su aplicación estatal no interesa tanto después. Políticamente, son medidas más complejas de implementar.



la cuestión laboral, pero después se verá que esta nueva revolución traerá más trabajo y resolverá toda la incertidumbre actual. Las empresas están empezando a entender que trabajar en el siglo XXI no se parece o no debiera parecerse a las formas de trabajo de épocas anteriores. Por lo tanto, la organización del trabajo tiene que ser diferente a la etapa industrial anterior.

Como en toda revolución, ahora estamos en fase de parálisis en algunas compañías y países tras haberse detectado una nueva forma de operar. Es la incertidumbre que precede a la fase de estabilidad”

Todo eso choca con muchos modelos que parecen quedarse obsoletos. Empezando por los convenios laborales, los costes empresariales...

Lo que está ocurriendo, al mismo tiempo, es un núcleo de contratación cada vez más pequeño para externalizar más. Eso tiene sentido por el efecto de las nuevas tecnologías. La externalización de las empresas está muy orientada al desarrollo tecnológico.

Se entiende que las nuevas contrataciones y las externalizaciones exigen un alto grado de preparación tecnológica en los perfiles... ¿España tiene cierto hándicap en este tránsito?

No estamos tan mal, España ocupa la décima posición por PIB en rela-

Cualquier compañía necesita actualizar su espina dorsal y hacerla digital. Y después se necesitan personas que convivan con esta integración de manera acorde y adecuada”

ción a la digitalización. Tenemos mucho camino por delante para hacer las cosas mejor, pero no somos los últimos de la cola. Yo creo que lo que hace falta es una concienciación mayor por parte de las Pymes sobre la importancia que tiene que los profesionales adquieran competencias digitales. Nuestros trabajos se van a transformar, pero no van a desaparecer necesariamente. La IA y la robótica va hacer partes de nuestro trabajo, pero quedarán otras por hacer.

Así que, hay que enseñar más destrezas digitales, es decir, que integro la parte digital en mi día a día.

¿Y qué hay acerca del impacto en la cuenta de resultados de la empresa? Una cosa es la mentalidad y otra es su efecto en los beneficios...

Sin la intervención humana, la parte digital se pierde. El ejemplo lo tenemos con el Big Data. ¿De qué sirve tener un software potente, si después no sabemos interpretar correctamente un dato para darle valor? Cualquier compañía necesita actualizar su espina dorsal y hacerla digital. Y después se necesitan personas que convivan con esta integración de manera acorde y adecuada. Esas son las partes más importantes de la transformación digital, que es al mismo tiempo lo más complejo.





Estamos en un momento de resistencia a la incorporación de nuevas herramientas.

¿Las empresas invierten alocadamente en tecnología sin un fin concreto?

El problema muchas veces es la falta de estrategia. Todo sucede muy rápido, es posible que exista falta de comunicación en su estrategia digital a los equipos de trabajo. Con un estrategia meditada, sabes de dónde vienes y hacia adónde te quieres dirigir. Todo tiene que tener su sentido. Lo que está claro es que toda empresa necesita tener dos cosas sí o sí: agilidad e innovación constantes. Esos dos parámetros marcarán el resto de los cambios.

Habla de empresas pequeñas, medianas o grandes, pero ¿y el autónomo?

El autónomo tiene que hacerse *knowmad*. El autónomo tradicional ve a otros autónomos como su competencia, pero el *knowmad* piensa desde la perspectiva de la colaboración, cambiando completamente el panorama. Se comparte conocimiento y valor dentro de una red. Es un cambio de mentalidad importante.

Además, el trabajador autónomo de hoy debe trabajar más en su personal branding para sacarle el partido adecuado a su figura. Es un tema clave que se cita en estudios (Trabajar en 2033, PwC) y en todos ellos la marca personal es básica para la empleabilidad de las personas. Generas contenido, compartes, te haces experto... Eso también es mentalidad *knowmad*.

¿Ser *knowmad* significa salir de nuestra zona de confort?

Sí, estás todo el rato "incómodo". Pero la parte interesante es que uno llega a apreciar la inestabilidad y creo que eso también aporta ventajas competitivas. Cuando se convive con la inestabilidad, a las personas no le asustan tanto los cambios propios de una sociedad líquida en la que vivimos.

“Lo más importante para ser un *knowmad* es la flexibilidad y la mente abierta. Tenemos ideologías, tendencias y creencias que nos suelen limitar un poco, con lo cual hay que partir de una reflexión inicial”

¿Las carreras universitarias y los master son solo el principio de una formación continuada casi de por vida?

El presente obliga a un aprendizaje continuo. El rendimiento que se le saca a los estudios ya no es tan largo como antes porque ahora una persona puede trabajar en distintos sectores en su vida laboral. Por eso son tan importantes las habilidades



blandas y su adopción en trabajos distintos.

Un *knowmad*, ¿tiene que ser alguien con un perfil generalista, esto es que sabe de todo, o tiene que formarse para ser un especialista?

Ambas cosas a la vez. Es la dicotomía del *knowmad*. Durante un tiempo, estas personas tienen un alto expertise que va variando en un área determinada, pero con el paso de ese tiempo también hay que sumar un interés por otra clase de conocimientos. Esos nuevos conoci-

mientos permiten tener una mayor capacidad creativa e innovadora. Es complicado pero hay que saber combinar estas dos facetas: ser bueno en algo y además tener conocimiento transversal.

De hecho, ya se suele decir que el tiempo de ocio ya es tiempo de formación. No hablamos de un master, estamos hablando de microaprendizajes.

¿Cómo impacta esta visión en el ámbito educativo, usted que es también docente?

Estamos en un proceso de cambio importante en este campo. Yo siempre defenderé la formación reglada, no tanto por el título en sí, sino por todo el contexto que tiene esa formación. El contacto con profesores y alumnos da una riqueza que va más allá. No obstante, frente a esa formación, hay que saber buscar la ‘formación invisible’, es decir, saber buscarse la vida para encontrar otras fuentes de formación (blogs, libros, tutoriales de YouTube...).

Yo quiero ser *knowmad*. ¿Cómo me tengo que formar?

Yo miraría en primer lugar tu resistencia al cambio, porque lo más importante para ser un *knowmad* es la flexibilidad y la mente abierta. Tenemos ideologías, tendencias y creencias que nos suelen limitar un poco, con lo cual hay que partir de una reflexión inicial.

Posteriormente, habría que pensar o detectar dónde quieres estar, como mucho, dentro de dos años. A partir de ahí buscar los conocimientos necesarios y construir tu propia estrategia profesional. Es un proceso en el que la gestión del tiempo adquiere una gran importancia. ▣