



Extremadura 2050

de espectadoras
a protagonistas

emprendedorex
EDITORIAL





**nuestro trabajo
también podemos inventarlo**

CAPÍTULO IX.

De la sociedad de los empleados al mundo de los emprendedores.

Hacia el trabajo knowmádico en la Extremadura del 2050.

IX.1. EL FIN DEL TRABAJO TAL Y COMO LO HABÍAMOS CONCEBIDO HASTA HOY.

El mundo del trabajo y las relaciones laborales han sido el soporte de nuestras instituciones y civilizaciones, confiriendo sentido a la propia vida humana.

El trabajo no solo es la forma de ganarnos la vida, nos dota de significado, realización personal, sentido de contribución y pertenencia, etc.

Al desmoronarse nuestros mundos, lo hacen también las tecnologías que los originaron, las formas de producción, los empleos y las formas de trabajar.

Estamos inmersos en una transformación sin precedentes en el mundo del trabajo. En la Cuarta Revolución Industrial el trabajo humano está siendo sustituido de manera acelerada por las máquinas y los robots, un momento en el que comenzamos a hablar del fin del trabajo humano (Rifkin).

El trabajador del campo, de la cadena de montaje y de la administración que realizaba su actividad de por vida, está en extinción, mientras asistimos a la emergencia masiva del trabajador móvil que cambia constantemente de trabajo al ritmo que se mueven los mundos (*knowmads*).

Vivimos en una profunda crisis de los trabajos y las profesiones sin que la educación sepa adaptarse a ese cambio y dar respuesta a las necesidades emergentes.

IX.2. KNOWMADS. LOS TRABAJADORES DEL FUTURO QUE YA ESTÁN AQUÍ.

La gran transformación del trabajo: del *knowsedentary* al *knowmad*. Si no eres un nómada del conocimiento, piensa en cómo te puedes hacer de este gremio, pues posiblemente en poco tiempo formarás parte de este numeroso club.

En pocos años el 40% de los trabajadores seremos *knowmads* y Extremadura no va a ser una excepción. Vamos a analizar las claves, habilidades, competencias y nuevo currículum para hacerlo.

El mundo laboral se está transformado radicalmente. El trabajo fijo de la Era industrial no volverá, por mucho que sus nostálgicos quieran revivirlo.

Estamos en la antesala de un nuevo ordenamiento social y legal del trabajo que va a redefinir por completo nuestras formas de vida.

IX.3. DEL TRABAJO NÓMADA AL TRABAJO SEDENTARIO.

Con el Neolítico se produce un cambio económico en torno a la agricultura y el pastoreo, el nacimiento de las primeras ciudades, la división y la especialización del trabajo. La especie humana, que llevaba 2 millones de años desplazándose de un lugar a otro y "trabajando" de todo un poco, se apoltrona en un reducido territorio y se condena a llevar una existencia rutinaria y a hacer un trabajo de por vida.

Pese a la exaltación del modelo civilizatorio del Neolítico frente a la vida nómada anterior del Paleolítico, las ventajas no fueron tantas: dominación, nacimiento de las clases sociales, explotación, opresión, dieta más pobre, más enfermedades, vida más aburrida... (Flannery y Binford).

El trabajo sedentario y fijo (que no es sinónimo de calidad de vida), sólo tiene 8000 años de antigüedad (la parte final del Holoceno), una ínfima fracción de la historia de la humanidad. Su fase álgida se alcanza en el Antropoceno (Paul Crutzen) con un impacto brutal sobre la superficie del planeta desde la eclosión de una economía depredadora sobre un modelo de trabajo masivo, especializado y en serie.

IX.4. DE TAYLOR A DRUCKER.

Taylor a finales del siglo XIX organiza el trabajo bajo los principios de tiempo y movimiento a través de su obra *Shop Management*, sentando las bases de una economía funcional bajo el trabajo estándar sobre la base de tareas repetitivas en las cadenas de montaje.

Drucker utiliza un nuevo concepto de trabajador (trabajador del conocimiento), un modelo superador del operario de la cadena de montaje, dotado de autonomía y creatividad, capaz de tomar decisiones y emprender. Pero de esta forma emergente de trabajo surgía un problema aún por resolver: ¿Cuál es el modelo de gestión del trabajador del conocimiento? Drucker murió sin dejarnos el manual para gerenciar a los trabajadores del conocimiento, al contrario de lo que había hecho Taylor para los obreros de las fábricas.

IX.5. DEL TRABAJO CORPORATIVO AL TRABAJO SOCIAL.

Drucker, Taylor y sus predecesores en la ciencia del *management*, entendían y circunscribían el trabajo en el seno de las compañías, lo que no podían ni imaginar era el desarrollo de una gran masa de trabajadores (agentes libres, autónomos, emprendedores, freelances...), trabajando fuera de las compañías y creando nuevas formas de organizarse y producir.

A principios del siglo XXI Asistimos al nacimiento del *coworking* o trabajo colaborativo (Brouni), y con él, al desarrollo de una nueva cultura de las relaciones apoyadas en una sociedad global e interconectada (*networking*), una nueva forma de trabajar y hacer negocios. Una auténtica revolución, un salto de la sociedad de los empleados al mundo de los emprendedores de nueva generación que comienzan a abrirse paso de manera imparable en el mundo laboral.

IX.6. LA ERA DE LOS KNOWMADS.

Los trabajadores nómadas operan desde el conocimiento entendido como acción e innovación (*know*) y la movilidad (nómada), y constituyen la nueva clase productiva generadora de valor.

El término fue acuñado por John Moravec para definir ese nuevo perfil caracterizado por la imaginación, la creatividad, la innovación, la capacidad para convivir con la incertidumbre, la apertura a la colaboración, y la asunción del emprendimiento y el liderazgo.

Los *knowmads* se agrupan ante un problema o una oportunidad para aplicar el conocimiento y generar valor. Es gente trabajando junta de manera colaborativa, que comparten una nueva cultura (cultura CO).

IX.7. EL RETO LABORAL DE EXTREMADURA: CREAR ECOSISTEMAS PROPICIOS PARA LOS KNOWMADS.

El conocimiento es neutro, para producir valor con él, se necesita una persona con un propósito. La mayor parte de las personas con títulos universitarios y otros certificados educativos no están preparadas para ser *knowmads*, pues atesoran mucho conocimiento académico pero no saben crear valor con él (no saben aplicarlo a la resolución de problemas o a la materialización de oportunidades).

Ante este panorama, los poderes públicos tienen dos alternativas: (1) reformar por completo el sistema educativo, y (2) crear ecosistemas atractivos donde puedan desenvolverse (empatía, complicidad, relaciones, tecnología, formación, acceso al crédito...).

Por mucho que nos empeñemos, el trabajo fijo no volverá. Si no perduran ni las grandes compañías, difícilmente van a sobrevivir sus plantillas. Los nómadas del conocimiento no tienen fronteras mentales ni espaciales.

Mediante las políticas públicas podremos contribuir a frenar la huida del conocimiento transformador y retener el talento, pero sabiendo que los estándares laborales de la Era industrial son una quimera que no va a volver.

Uno de los peligros que se ciernen sobre la nueva clase trabajadora que se está conformando tiene que ver con la ética. En este momento podemos estar en una encrucijada que puede tomar una deriva hacia el trabajo mercenario "knowmercenary" (*knowmads* que migran de un proyecto a otro sin compromiso), o por el contrario una nueva generación de nómadas comprometidos con los desafíos de nuestro tiempo (medio ambiente, enfermedades, hambre, conflictos...).

¿Qué deriva tomará la historia? No lo sabemos, la suerte está echada. Aunque siempre tenemos un margen de acción si creamos estándares culturales y educativos *ad hoc*.

Ese es el gran reto del presente en Extremadura: crear las políticas y directrices que generen las condiciones propicias para el desarrollo del trabajo knowmádico.

IX.8. COMPETENCIAS GENÉRICAS Y CONOCIMIENTO.

Lo que está claro es que tenemos que comenzar a desarrollar las competencias esenciales para los nómadas del conocimiento. Según las proyecciones de Raquel Roca, para el año 2020, el 45% de nosotros será nómada del conocimiento, convirtiendo este perfil profesional en el mayor segmento de la fuerza laboral. Aunque considero que el proceso será un poco más lento y desigual entre bloques y países, la tendencia es imparable.

Una seña de identidad de los *knowmads* es el dominio de competencias genéricas que les permiten crear ecosistemas de innovación y entornos de colaboración para trabajar en cooperación con personas de otros lugares y culturas. Un *knowmad* es valorado por sus capacidades relacionales y conocimiento entendido como acción/innovación. Ambos dominios le confieren ventajas competitivas respecto al resto de trabajadores.

Si descargas nuestro libro Cómo crear 1.000.000 de nuevos emprendedores en tu país, disponible en nuestro blog (juancarloscasco.emprendedorex.com), podrás acceder a una guía de herramientas para adaptarte al trabajo knowmádico.

La aceleración del nomadismo laboral se ve favorecida por un entorno tecnológico que permite la realización de las tareas de manera virtual y la ubicuidad de un mundo conectado en red.

El intercambio constante y el eclecticismo cultural propician un sistema productivo en el que se desarrollan de forma acelerada nuevos productos y servicios fruto de los procesos de co-creación y co-diseño.

Como sostiene Moravec, esta nueva forma de trabajo es un referente para pensar en la educación, de manera que los estudiantes de esta sociedad tendrán que poder aprender, trabajar, jugar y compartir en prácticamente cualquier contexto.

"En el protoparadigma 3.0 el caos y la ambigüedad asociados a los enormes cambios sociales y tecnológicos piden a gritos el resurgimiento del paradigma de aprender haciendo. De alguna manera podría decirse que estamos construyendo el futuro a medida que éste va sucediendo. Con el aprendizaje y la enseñanza colectiva y entre pares, somos responsables de ayudarnos mutuamente para identificar cuáles son nuestros elementos en el camino hacia un desarrollo personal y knowmádico" (Moravec).

Todo este movimiento va a traer consigo el desmoronamiento de nuestros sistemas educativos y la emergencia de nuevos modos de aprendizaje, como el aprendizaje invisible.

IX.9. LAS HABILIDADES DE UN KNOWMAD (CRISTÓBAL COBO Y JOHN MORAVEC).

- No está limitado a una edad determinada.
- Creativo, innovador, colaborativo y motivado.
- Utiliza la información y genera conocimientos en diferentes contextos.
- Altamente inventivo, intuitivo, capaz de producir ideas.
- Capaz de crear sentido socialmente construido.
- No solo busca acceder a la información, procura utilizarla abierta y libremente.
- Creador de redes, siempre conectando a personas, ideas, organizaciones, etc.
- Capacidad para utilizar herramientas para resolver diferentes problemas.
- Alfabetizado digitalmente, comprende cómo y por qué funcionan las tecnologías digitales.
- Competencia para resolver problemas desconocidos en contextos diferentes.
- Aprende a compartir (sin límites geográficos).
- Es adaptable a diferentes contextos y entornos.
- Consciente del valor de liberar el acceso a la información.
- Atento a los contextos y a la adaptabilidad de la información.
- Capaz de desaprender rápidamente, sumando nuevas ideas.
- Competente para crear redes de conocimiento horizontales.
- Aprendizaje permanente y para toda la vida (formal-informal).
- Experimenta constantemente TIC (colaborativas).
- No teme el fracaso.

IX.10. LAS COMPETENCIAS DE UN KNOWMAD. EL MODELO 6-9 (6 DOMINIOS Y 9 NIVELES DE EXCELENCIA).

Además de las habilidades específicas descritas por Cobo y Moravec, vuelven a ser esenciales las competencias agrupadas en el Modelo 6-9: 6 Dominios transversales (escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer). 9 Niveles de excelencia: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.

La cuestión es: ¿Cómo incorporamos en masa las nuevas competencias a la población extremeña? Y sobre todo, cómo empezamos a hacerlo desde el sistema educativo y los programas públicos de formación y empleo.

IX.11. LAS EMPRESAS QUE CREAN VALOR BUSCAN KNOWMADS COLABORADORES.

Y para eso se relacionan y crean alianzas diferentes con los nómadas del conocimiento, aflorando a su vez un nuevo estilo de *knowmad-businessman*, un modelo que va a reformular globalmente la relación empleador/trabajador, y con él los arcaicos y letales servicios públicos de empleo.

La especie humana después de ser nómada, e instalarse unos milenios en la vida sedentaria, parece que ha vuelto a retomar sus orígenes. Y eso no es malo, no es para desazonarse, porque trae grandes oportunidades, y además está en el recuerdo genético de nuestra propia biología.

Ahora necesitamos líderes que estén a la altura del momento histórico en el que vivimos, agradeceríamos un discurso sincero que nos transmitiera el siguiente mensaje:

"El trabajo fijo no va a volver, nos equivocamos cuando prometimos más empleo fijo. Estamos en la era de los trabajadores nómadas, y esta situación es irreversible y nos abre posibilidades.

Vamos a emplearnos a fondo para crear el máximo número de oportunidades para los trabajadores en ese nuevo escenario, y en paralelo generaremos ecosistemas, legislaciones y marcos regulatorios para una distribución equitativa de las oportunidades y la riqueza..."

Y a nosotros, no nos queda otra que aprender a mirar el mundo de manera más abierta y adquirir competencias genéricas que no están en nuestra base académica para adaptarnos a la nueva realidad.

Necesitamos empezar ahora a construir la fuerza laboral de la Extremadura del 2050, aceptando que no sabemos los empleos, profesiones y actividades que habrá; pero siendo plenamente conscientes que las competencias claves de las personas serán la creatividad, la innovación, el emprendimiento y el liderazgo.

**Tenemos un reto:
reinventar
permanentemente
nuestras vidas
y profesiones.**