



Nómadas digitales y turistas laborales. La nueva ola de empleo

Descripción

Introducción

En un mundo donde la tecnología avanza a pasos agigantados y las dinámicas sociales se transforman a un ritmo vertiginoso, la percepción del empleo está experimentando una metamorfosis sin precedentes.

La pandemia global que sacudió al planeta no solo cambió nuestra forma de vivir, sino también nuestra forma de trabajar.

Hoy, nos encontramos al borde de una revolución silenciosa pero poderosa: la era de los nómadas digitales y de los turistas laborales.

Para entender este fenómeno, debemos mirar más allá de las oficinas y las fábricas, hacia un futuro donde la flexibilidad, la adaptabilidad y la búsqueda constante de nuevas oportunidades definen la vida laboral.

Este cambio de paradigma no solo afecta a las estructuras corporativas, sino que también redefine lo que significa ser un empleado en el siglo XXI.

La transformación de la percepción del empleo

El siglo XXI ha sido testigo de una transformación radical en la forma en que entendemos el empleo.

Este cambio ha sido impulsado por una combinación de factores tecnológicos, económicos y sociales que han desafiado el modelo tradicional de trabajo.

La tecnología ha sido el principal motor de cambio en el ámbito laboral. La automatización, la inteligencia artificial y la digitalización han reconfigurado innumerables industrias, eliminando algunos tipos de empleos y creando otros nuevos.

Según el Foro Económico Mundial, se estima que para 2025, la automatización podría desplazar a 85 millones de empleos, pero también podría crear 97 millones de nuevos roles que se adapten mejor a la nueva división del trabajo entre humanos, máquinas y algoritmos¹.

Esta disrupción tecnológica no solo ha cambiado los tipos de trabajos disponibles, sino también cómo y dónde se realizan.

El trabajo remoto, que alguna vez fue una rareza, se ha convertido en una norma. La pandemia de COVID-19 aceleró esta tendencia, demostrando que muchas tareas pueden realizarse de manera efectiva desde cualquier lugar con una conexión a internet.

Esto ha llevado a un auge de los nómadas digitales, trabajadores que pueden llevar a cabo sus tareas desde cualquier rincón del mundo, siempre que tengan acceso a la tecnología necesaria.

Del nómada físico al nómada digital

Los nómadas de la prehistoria se caracterizaban por su movilidad constante, trasladándose en busca de recursos y condiciones más favorables. Su supervivencia dependía de la capacidad de adaptación al entorno y de la colaboración en grupo. Este estilo de vida, aunque precario, fomentaba habilidades de resiliencia, autonomía y una profunda conexión con el entorno natural.

La Revolución Industrial trajo consigo la estabilidad del empleo en masa. La manufactura y la industria pesada requerían una fuerza laboral fija y disciplinada, lo que derivó en la creación de empleos estables y el desarrollo de la noción del trabajo como una actividad regida por horarios y espacios específicos. Este modelo prevaleció durante gran parte del siglo XX, consolidando la idea del trabajo como un pilar fundamental de la identidad y seguridad económica de las personas.

En el siglo XXI, hemos sido testigos de un giro hacia la flexibilidad y la movilidad, evocando un regreso a las raíces nómadas de nuestra especie, pero con un giro digital.

La globalización ha interconectado las economías del mundo, permitiendo a las empresas acceder a mercados y talentos globales. Esta interconexión ha aumentado la competencia y ha obligado a las empresas a adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado. Como resultado, los empleos se han vuelto más volátiles y la idea de un trabajo de por vida ha empezado a desvanecerse.

El surgimiento de la gig economy es una manifestación de este cambio económico. La gig economy se caracteriza por contratos temporales y trabajos freelance en lugar de empleos permanentes.

Según un informe de McKinsey, aproximadamente el 20-30% de la fuerza laboral en Europa y Estados Unidos está involucrada en algún tipo de trabajo independiente².

Este mismo informe revela que el 58% de los empleados tiene la posibilidad de trabajar de forma remota al menos un día a la semana, y un 35% puede hacerlo todos los días de la semana.

Este cambio hacia la flexibilidad refleja un deseo de equilibrio entre la vida laboral y personal, y una búsqueda de sentido y propósito en el trabajo, más allá de la mera subsistencia económica.

A nivel social, las prioridades y valores de los trabajadores han cambiado significativamente. Las nuevas generaciones, particularmente los millennials y la Generación Z, valoran la flexibilidad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el propósito en el trabajo más que las generaciones anteriores. Para ellos, el trabajo no es solo un medio para obtener un salario, sino una parte integral de su identidad y realización personal.

El concepto de propósito en el trabajo ha ganado una importancia sin precedentes. Los empleados buscan trabajos que no solo les ofrezcan una remuneración adecuada, sino que también les permitan contribuir a algo más grande que ellos mismos.

Según una encuesta de Deloitte, el 44% de los miembros de la Generación Z y el 35% de los millennials han rechazado trabajos que no se alineaban con sus valores personales³. Este cambio en las expectativas laborales ha obligado a las empresas a reevaluar sus culturas corporativas y propuestas de valor para atraer y retener talento.

La empleabilidad, entendida como la capacidad de conseguir y mantener un empleo, también ha evolucionado. En la actualidad, las competencias digitales y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos son cruciales.

Según el Foro Económico Mundial, para 2025 se espera que el 50% de los trabajadores necesite volver a capacitarse debido a la automatización y la digitalización¹.

Este escenario plantea desafíos significativos. Si bien la flexibilidad y la autonomía son aspectos positivos, también se corre el riesgo de la precarización laboral y la desaparición de la seguridad y beneficios asociados con el empleo tradicional. Además, la brecha digital puede exacerbar las desigualdades existentes, dejando atrás a quienes no tienen acceso a la educación y las herramientas tecnológicas necesarias.

En este nuevo paisaje laboral, surge la figura del nómada digital. Equipados con laptops y conectados a través de internet, estos trabajadores pueden desempeñar sus funciones desde cualquier rincón del mundo. La oficina tradicional ha sido reemplazada por cafeterías, playas y espacios de coworking en ciudades exóticas. Los nómadas digitales buscan más que un simple sueldo; buscan experiencias, aprendizaje continuo y un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Según estudios recientes, como el informe de Buffer sobre el estado del trabajo remoto, el 98% de los trabajadores remotos desean seguir trabajando de esta manera al menos parte del tiempo⁴.

La libertad de elegir dónde y cuándo trabajar se ha convertido en un factor crucial para muchos empleados, y las empresas que entienden y apoyan esta tendencia tienen una ventaja competitiva significativa en la atracción y retención de talento.



El turista laboral, un nuevo perfil profesional

Junto al nómada digital, aparece el concepto de «turista laboral».

Estos profesionales no buscan un empleo de por vida; buscan proyectos y experiencias que enriquezcan su trayectoria profesional. Gestionan su carrera con una mentalidad de aprendizaje continuo, moviéndose de un proyecto a otro, de una empresa a otra, en busca de desafíos que los impulsen a crecer.

Este fenómeno, detallado en el informe de la Fundación máshumano⁵, destaca cómo los períodos de permanencia en las empresas se están acortando, especialmente en sectores críticos.

Los turistas laborales valoran la calidad de los proyectos y las oportunidades de aprendizaje más que la estabilidad tradicional. Su fidelidad no está atada a una sola empresa, sino a la relevancia y el impacto de los proyectos en los que participan.

Este cambio de enfoque refleja una adaptabilidad similar a la de los nómadas prehistóricos, quienes se movían en busca de mejores condiciones y recursos.

Conclusiones

La percepción del empleo está cambiando radicalmente, y con ella, la forma en que las empresas deben adaptarse para atraer y retener talento.

La flexibilidad, el propósito y la oportunidad de desarrollo continuo son ahora los factores clave. Aquellas empresas que abracen esta nueva realidad y transformen sus modelos de gestión serán las que lideren en la era de los nómadas digitales y los turistas laborales.

En conclusión, estamos presenciando el nacimiento de una nueva era laboral, una era donde la movilidad y la adaptabilidad son esenciales.

Al igual que los nómadas prehistóricos, los trabajadores modernos buscan continuamente mejores oportunidades y condiciones, utilizando la tecnología y el conocimiento como sus herramientas principales.

Este es el futuro del trabajo, un futuro donde la flexibilidad y la búsqueda de propósito reconfiguran la esencia misma del empleo.

Referencias

1. Foro Económico Mundial. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
2. McKinsey & Company. (2021). The Future of Work After COVID-19. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
3. Deloitte. (2023). Gen Z and Millennial Survey: Waves of change: Acknowledging progress, confronting setbacks. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genz-millennial-survey.html>
4. Buffer. (2021). State of Remote Work 2021. Retrieved from <https://buffer.com/state-of-remote-work-2021>
5. Fundación máshumano. (2023). El Turista Laboral. ¿Se acabó el empleado de por vida?. Retrieved from <https://www.mashumano.org/publicaciones/el-turista-laboral>