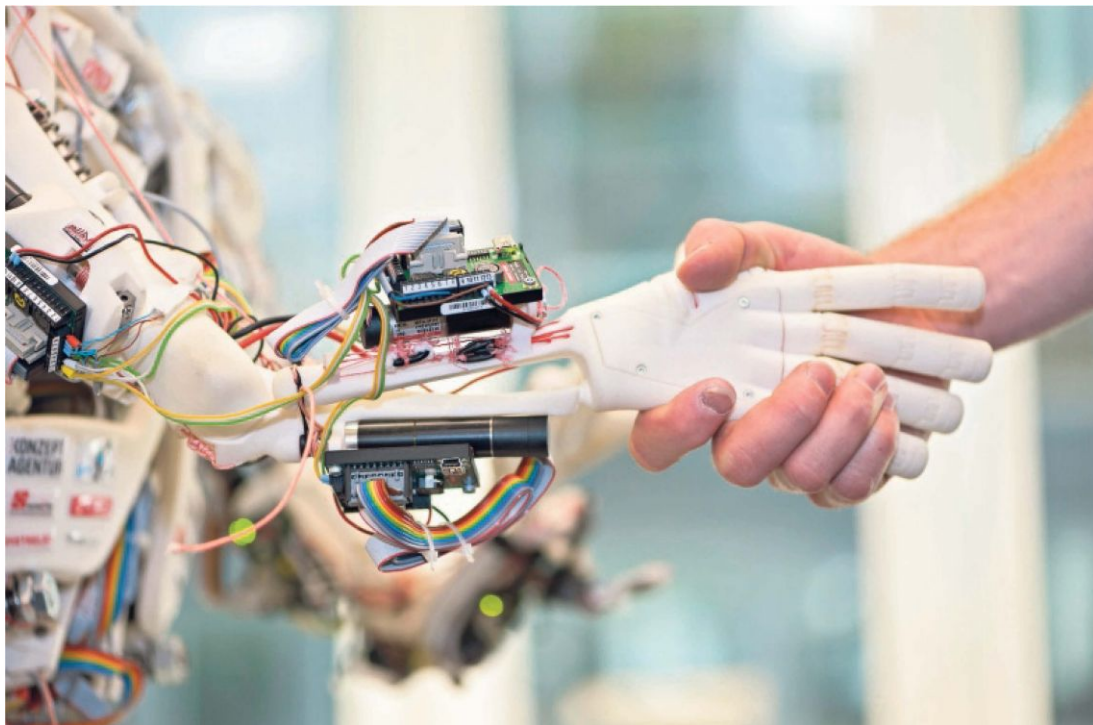


CARRERAS Y CAPITAL HUMANO

HUMANOS EN LA ERA DIGITAL

En un entorno cada vez más tecnológico, el mercado laboral también valora aspectos como la inteligencia emocional, la creatividad o la capacidad de empatizar



La combinación entre habilidades digitales y rasgos humanistas es la que más opciones ofrece a la hora de encontrar un trabajo. ERIK THAM (GETTY IMAGES)

POR RAMÓN OLIVER

Un nanorobot introducido en el torrente sanguíneo podrá muy pronto administrar medicación directamente en la zona del cuerpo afectada por una dolencia. Un robot conversacional será capaz de resolver dudas frecuentes sobre la asignatura a un estudiante a través de un chat. Pero lo que ninguna máquina ni inteligencia artificial van a poder hacer (aún) es brindar a ese paciente o a ese alumno el consejo, el calor o la atención de un médico o un profesor de carne y hueso.

A pesar de las incesantes señales que anuncian que corren vientos digitales para el empleo, los expertos creen que el mercado laboral todavía tiene reservado un papel destacado a determinadas facetas muy "humanas" y difíciles de reemplazar. "Las personas van a seguir siendo insustituibles en muchos trabajos y parcelas. Un robot no puede emocionarse, imaginar, sentir... Cuestiones como la innovación, el pensamiento crítico o la capacidad para conectar talento todavía son patrimonio exclusivo del ser humano. Y todas esas cualidades son críticas para un desempeño excelente",

opina Fernando Botella, director de Think&Action.

El resurgir que han experimentado las carreras de humanidades en los últimos años parece confirmar esta teoría. Se apuesta por perfiles mixtos. El Massachusetts Institute of Technology (MIT) dedica un 25% de las horas lectivas de sus programas a disciplinas como literatura, idiomas, música o historia. Las grandes empresas tecnológicas son las primeras que se están dando cuenta de que los conocimientos técnicos no son suficientes para triunfar laboralmente en esta era digital. "Cuestiones como inteligencia emocional, empatía, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad, creati-

Uno de los aspectos donde las 'habilidades blandas' son clave es en el liderazgo

El MIT dedica un 25% de sus horas lectivas a materias como música, literatura o historia

vidad o gestión de conflictos son hoy más determinantes en un proceso de selección que el conocimiento de una materia o tecnología específicas. Porque si un candidato posee esas habilidades básicas, el resto siempre lo podrá aprender", asegura Francisco Ruiz Antón, director de Políticas Públicas de Google España.

Uno de los territorios donde las llamadas *habilidades blandas* (atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva) tienen mayor incidencia es el del liderazgo. Fernando Botella cree que la actual revolución digital solo es posible si a su cabeza se sitúan figuras con una clara orientación hacia las personas.

CURSOS

Herramientas para profanos

Hace unos años proliferaron los cursos de 'Finanzas para no financieros', que buscaban dotar de unas mínimas nociones sobre los números de la empresa a los profanos en la materia. Siguiendo ese modelo, la escuela Factoría Cultural ha creado el

programa 'Digitalización para no digitales': "Siempre que intentas aprender algo nuevo, si hay alguien que te lo sabe explicar huyendo de tecnicismos y ayudándote a orientar esta digitalización a tus verdaderas necesidades, la curva de aprendizaje es mucho menor", destaca Cristina Arroyo, su responsable de Formación. Uno de los obstáculos con los que suelen toparse los extranjeros digitales es su

dificultad para encontrarle un sentido global a todo el proceso. "Muchas veces nos empeñamos en utilizar una aplicación o dispositivo sin que haya definida una estrategia por detrás. Pero el uso en sí mismo no aporta ningún beneficio si no sirve a un propósito determinado". El objetivo final del programa, insiste Arroyo, es "traducir la tecnología a un idioma entendible por los no tecnológicos".

"La transformación digital no consiste en llenar la empresa de dispositivos y herramientas tecnológicas, sino que tiene mucho más que ver con cambiar hábitos, vencer resistencias y alinear voluntades. Es una revolución de personas hecha por personas", asegura. Francisco Ruiz Antón coincide y apunta que la verdadera transformación empieza por un profundo cambio de mentalidad. "Hay que asimilar que conceptos como 'el trabajo para toda la vida' han pasado a la historia. O que ahora la formación no termina nunca, que habrá que seguir estudiando con independencia de si tenemos 35, 45 o 55 años".

Conflictos éticos

El escándalo de la filtración de datos de Facebook a Cambridge Analytica ha puesto de manifiesto los conflictos éticos que lleva aparejado el desarrollo tecnológico. Lina Robles, directora general de Quid Qualitas Digital, subraya que la intervención humana es imprescindible para controlar esos desmanes. "Algoritmos que nacen ya con sesgo de discriminación de raza o estamento social solo pueden ser detectados y denunciados si detrás hay personas vigilando", ejemplifica. Es solo la punta del iceberg. Vehículos autónomos, prótesis biónicas... El panorama de los próximos años se presenta fecundo para este tipo de intervenciones. "Si de verdad queremos que la tecnología y la inteligencia artificial sigan desarrollando los aspectos de bienestar social y solidaridad que han cimentado la evolución de la humanidad a lo largo de toda su historia, necesitamos que el factor humano esté muy presente en el proceso", advierte esta especialista.

Luis Lombardero, director del Instituto de Talento y Empresa Digital (ITED) y autor de *Trabajar en la era digital* (Lid Editorial, 2015) es más escéptico. "El *Titanic* se hundió porque los que lo diseñaron, construyeron y la tripulación carecían de suficientes competencias duras para que el barco pudiese mantenerse a flote. Y aunque la orquesta de a bordo seguro que tenía buenas competencias blandas-artísticas, eso solo sirvió para acompañar a los pasajeros mientras se hundían".

En conclusión, ¿tienen los perfiles humanistas sitio en la era digital? Sí. Pero eso no quiere decir que puedan permitirse el lujo de ignorar las nuevas exigencias. Lina Robles exhorta a "subirse al vagón del aprendizaje y de la mejora continua en competencias digitales. Hoy no se entendería una candidatura a un puesto sin unos conocimientos básicos de las herramientas tecnológicas". En realidad, se precisa un esfuerzo mutuo para acercar ambos mundos. Para Fernando Botella, la combinación humanista-tecnológica es la que más garantías de éxito ofrece. "Porque el componente digital es lo que permitirá a ese talento humano desplegarse y desarrollarse hasta su máximo potencial".