

► Empleo y Formación

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

Bienvenido Mr.Gefe

El capital humano gana posiciones en el centro de las nuevas organizaciones, que buscan la mejor manera de atraer el talento y fidelizarlo. Tarea nada fácil en estos momentos en los que se trabaja por proyectos, y donde la estabilidad y fidelidad por una marca o empresa no es lo que el profesional pretende. De esta necesidad surgen nuevas estrategias para lograr el máximo engagement y compromiso voluntario de los trabajadores, y quién mejor para enfocar este objetivo que el Gefe – sí, con g _ ya que me refiero al Gestor de Felicidad, nuevo perfil que se implanta en las compañías. Mi colega, Mario Cameo, explica como desde AEIA han observado una realidad recurrente desde hace unos años, y es la angustia de muchos trabajadores por el trabajo que desempeñan, ese nudo en el estómago cada domingo por la tarde, muy visible y asociado a empresas con ambientes de trabajo tóxicos y tristes, porque solo entre un 13 y 15% de personas en el mundo van felices a trabajar. Ser feliz en el trabajo no es una moda ni un postureo, es algo que realmente preocupa a las marcas empleadoras. Conseguir que los profesionales sientan orgullo por trabajar en una empresa es el plan del Gefe, porque ser felices en el trabajo es posible y además es rentable. La digitalización ha conseguido que muchos trabajos se mecanicen y por este motivo se potencia la aportación de las personas como un valor más individual y profesionalizado. Cuando se despierta el potencial de cada persona en un entorno en el que viva mejor, de felicidad, de plenitud y de satisfacción, los resultados crecen exponencialmente. Contra la rotación, la flexibilidad y felicidad para el empleado, son prioritarias. El estado de satisfacción está ligado al logro de metas y resultados positivos.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM
Presidente de 3g Smart Group

016TUE30FOT2.jpg
Ancho: 70.333 mm.
Alto: 96.544 mm.



El capital humano gana posiciones

016tue30fot1.jpg
Ancho: 340.151 mm.
Alto: 190.265 mm.



«Estamos siendo castigados por una nueva enfermedad, el paro tecnológico», reflexionaba John Maynard Keynes en el año 1931

Habilidades que nos hacen mejores en la era digital

La cuarta revolución industrial es una transformación de personas y solo es posible llevarla con éxito si a su cabeza se sitúan líderes empáticos con inteligencia colectiva capaz de identificar talento

ROSA CARVAJAL

De la revolución tecnológica o la llamada cuarta revolución industrial, la de las máquinas, la de la automatización, la de la inteligencia artificial, se han descrito auténticos escenarios apocalípticos en el terreno laboral. Numerosos investigadores, han predicho que en un plazo de entre 10 y 20 años, el 47% de las ocupaciones estará en riesgo elevado de automatización en Estados Unidos y en España aproximadamente el 36%. «Estamos siendo castigados por una nueva enfermedad, cuyo nombre quizás aún no han oído algunos de los que me lean, pero de la que oirán mucho en los años venideros, es decir, paro tecnológico», reflexionaba John Maynard Keynes en el año 1931,

como recuerda Miguel Alejandro Hidalgo en su libro «El empleo del futuro». No predice en su obra ese escenario apocalíptico del que hablan otros autores, pero sí expone que de los efectos, aunque no tan dramáticos, debemos estar atentos. «Los mayores riesgos no están en la destrucción de empleo, sino en la polarización, en el incremento de la desigualdad de los ingresos», dice el autor, ya que la automatización se ceba, sobre todo, con los empleados menos cualificados cuyo trabajo es más fácilmente sustituible.

No debemos tener miedo a esta cuarta

revolución industrial pero sí debemos estar preparados para no convertirnos en su víctima. Aquí entran en escena las habilidades, o características que harán que el capital humano sea insustituible. Fernando Botella, CEO de Think&Action y autor de «Bienvenidos a la revolución 4.0» las menciona. «La actual revolución digital solo es posible si a su cabeza

se sitúan personas con una clara inteligencia colectiva, entendida como la capacidad de comprender que el talento ya no pertenece al individuo sino al colectivo. Si el colectivo piensa más en unidad que en “redarquía” se pierde la po-

Casi el cien por cien de los CEO concibe la disrupción tecnológica como una oportunidad y no como amenaza

sibilidad de sacarle productividad al talento. Así pues se requieren modelos "redárquicos" donde las personas compartan sus conocimientos». Existen otras habilidades que no podrán ejercer los robots, como el pensamiento disruptivo. «Es la capacidad de percibir la realidad de una manera desacostumbrada, vivir con lo cotidiano de una manera diferente. Es vivir en beta, en estado de

prueba continua, de continua mejora, de aprendizaje constante». Botella habla también de la ejecución excelente, entendida como «conseguir que las cosas sucedan, y no de cualquier manera, sino de una forma excelente». Otra habilidad imprescindible, según este autor, «es saber tomar decisiones en donde intervengan las emociones si no queremos que la inteligencia artificial nos supere». No

se trata de habilidades «soft» o suaves, sino de habilidades diferenciadas en los profesionales de mayor éxito. Botella cree que la actual revolución digital solo es posible si a su cabeza se sitúan figuras con una clara orientación hacia las personas. «Tiene mucho más que ver con cambiar hábitos, vencer resistencias y alinear voluntades», asegura. Los máximos directivos empresariales están

absolutamente convencidos de las oportunidades que abre la transformación digital. Casi el cien por cien de los CEO concibe la disrupción tecnológica como una oportunidad más que como una amenaza y un 68% cree que creará más empleo del que destruya, según el informe CEO Outlook 2018 de KPMG. De este estudio, elaborado a partir de 1.300 entrevistas con consejeros delegados en las principales compañías del mundo, podría extraerse como conclusión la inexistencia de un miedo masivo al desempleo derivado del progreso tecnológico. Si lo hay, opina Carlos Recarte, socio director de Recarte & Fontenla, a salir de la zona de confort y sobre todo a no estar a la altura de los nuevos requerimientos de la empresa. Para garantizar nuestra empleabilidad en un mundo tecnológico, Recarte apunta a una serie de habilidades con las que debemos contar: «Valentía, curiosidad, predisposición, humildad, empatía para entender otros puntos de vista, generosidad para compartir, capacidad para vender nuestras ideas desde la profunda creencia de que aportarán valor a la compañía. Trabajo en equipo, ya que todos tenemos algo que aportar pero alguien debe ser capaz de observar e integrar todas las ideas». La tecnología, al menos a fecha de hoy, podrá sustituir multitud de puestos de trabajo pero no sustituirá aquellos

donde la empatía, los valores, la ética tengan un espacio importante, apunta Recarte. Necesitamos que el factor humano esté muy presente en esta revolución digital. «Hay muchos aspectos del trabajo donde la interacción humana sigue siendo un valor fundamental porque seguimos siendo personas que nos gusta comunicarnos, que nos comprometemos con la compañía muchas veces sin saber por qué y que con nuestros fallos y virtudes seguimos valorando el trabajo en

equipo y el sentido del propósito», señala Recarte.

Antonio Díaz, director general de E-volucion, la «start-up» española que ayuda a las empresas en su transformación digital, vive muy de cerca los efectos laborales que

trae consigo la cuarta revolución industrial y sostiene que existe otra serie de «skills» que son fundamentales. «Las habilidades sociales, de comunicación y emocionales desempeñan un papel esencial en plena era digital. Cualquier empresa, independientemente de su grado de transformación digital, debe contar con personas con habilidades interpersonales, capacidad de pensamiento disruptivo, ágil y adaptativo, inteligencia emocional, talentoso comunicador, gran capacidad para trabajar en equipos cambiantes y, por supuesto, creatividad e inquietud por aprender continuamente».

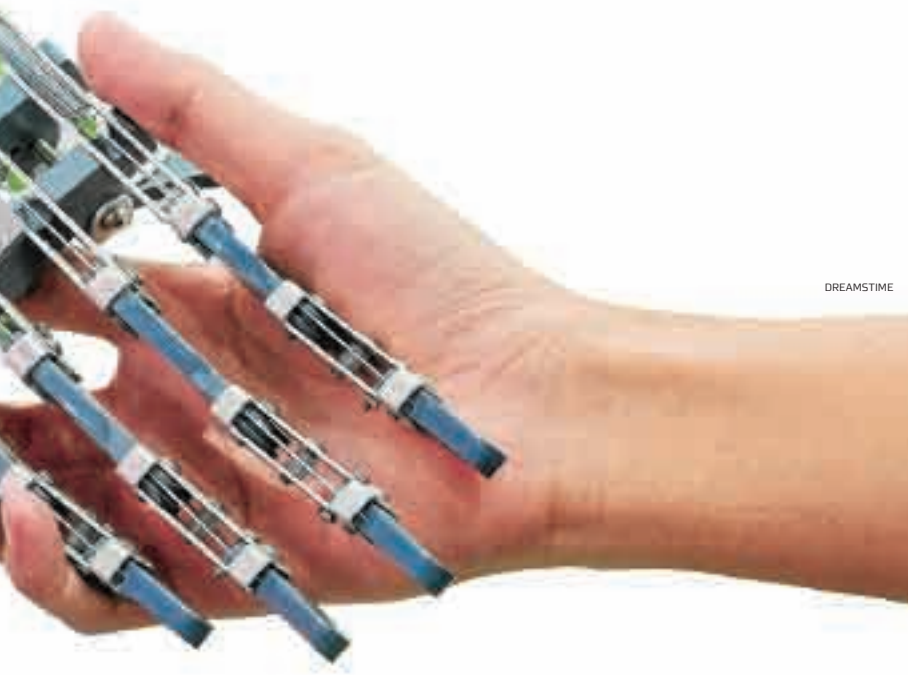
«Las habilidades sociales, de comunicación y emocionales desempeñan un papel esencial en la era digital»

CLAVES

♦ «Existen otras habilidades que no podrán ejercer los robots, como el pensamiento disruptivo, entendido como la capacidad de percibir la realidad de una manera desacostumbrada».

♦ «La actual revolución industrial sólo será posible si a su cabeza se sitúan figuras con una clara orientación hacia las personas. Hay que cambiar hábitos y vencer resistencias».

♦ «Cualquier empresa, independientemente de su grado de transformación digital, debe contar con personas con habilidades interpersonales y con talento comunicador».



DREAMSTIME

SIC TRANSIT

TOKEN, LA NUEVA FE



SALVADOR MOLINA
Presidente del Foro Ecofin y presidente de Telemadrid

Cuando el camarero nos pide 35 por las cervezas que hemos tomado con los amigos, extendemos nuestra tarjeta para pagar confiando en que el camarero nos dice la verdad sobre el precio, mientras que el camarero nos cobra asumiendo de buena fe que la tarjeta es nuestra. Éste es el sistema fiduciario que rige la actividad económica en todo el mundo. La confianza es la base de las relaciones empresariales y económicas y para ello nos hemos dotado de sistemas que garantizan las transacciones basados en los «terceros de confianza». Estos garantes de la economía dan fe de los contratos, registran nuestros in-

muebles o empresas, auditan nuestra contabilidad o certifica la calidad de nuestro producto. Hablamos de notarios, auditores, certificadores, registradores, árbitros, jueces o entidades regulatorias. Los «terceros de confianza» solo tienen un punto débil que habitualmente expresamos con la máxima aquella de: «¿quién audita al auditor?» El gen humano de los «terceros de confianza» es el que instala un principio de corrupción del sistema. ¡Somos el virus! Los delitos económicos casi siempre se basan en un empleado desleal o en un funcionario corrupto. El cohecho de un político o la displicencia de un funcionario corrupto en el sistema. Todo el sistema de la economía se viene abajo cuando un tercero de confianza deja de ser fiable. ¡Es la crisis de confianza! Pues bien, el poder de la colaboración en la Era Digital (mantra del que llevo hablando en los últimos años) ha

puesto sobre la mesa del ecosistema económico un nuevo modelo de relación que no asienta todo el peso del tercero de confianza en una persona o institución, sino que lo reparte colectivamente entre centenares o miles de ordenadores cuyo trabajo es evitar la corrupción de alguno de los eslabones de la cadena. Éstas cadenas de bloques («blockchain») garantizan mejor que un tercero de confianza cualquier sistema económico, porque ya no es cuestión de fe individual, sino de consenso en la cadena. La principal disrupción de esta tokenización de la economía vino en los últimos años desde las criptomonedas. Porque ya no será el banco central quien garantizará el valor del papel moneda (auténticos pagarés emitidos por los bancos centrales), sino que es un sistema mutualizado de ordenadores el que garantiza la fiabilidad de la criptomoneda. Con el mis-

«La tokenización de la economía es un proceso progresivo que aún está en fase iniciática»

mo procedimiento de tokenización, se garantizará en los próximos años los registros de muebles, inmuebles, vehículos, embarcaciones y cualquier otra propiedad. También sustituirá a otros registros como los mercantiles o las cámaras de compensación. Será un sistema automático que acelere los procesos de arbitraje, los juicios de cantidad, el comercio internacional y cualquier modelo de certificación. La tokenización de la economía es un proceso progresivo que aún se encuentra en una fase iniciática, pero que a lo largo de las próximas décadas sustituirá a miles de profesionales y aumentará la fiabilidad del sistema financiero, mercantil y jurídico internacional, más allá de las legislaciones locales de cada país o multilaterales de cualquier sistema de zona de libre cambio. La globalidad de la seguridad jurídica vendrá por los token. ¡El token es la nueva fe de la economía global!