



El futuro es de las personas, no de las máquinas

La Mesa Redonda 'El papel de las personas en la digitalización' abordó, con Berta Mateos, Antonio Peñalver y Manuel Navarro, los cambios en el mundo del trabajo

El talento joven hoy día quiere decidir desde dónde, para qué y por qué va a trabajar. Ya no se trata solo del salario; quieren empresas con propósito y tienen en cuenta factores más emocionales

Son muchos los aspectos de la digitalización que preocupan cuando nos centramos en su impacto sobre los seres humanos. El del empleo es uno de los más comentados: puestos que desaparecerán, nuevas formas de trabajo a las que no siempre es fácil adaptarse, pero también retos y oportunidades. Berta Mateos, especialista en estrategias de Marketing y directora de Impacta con LinkedIn, y Antonio Peñalver, experto en Recursos Humanos y Liderazgo y socio director de People First Consulting, debatieron sobre el papel de las personas en la digitalización durante la Mesa Redonda celebrada en la segunda jornada del Fórum AUSAPE, que contó con Manuel Navarro, director de la revista Byte, como moderador. Entre sus temáticas, se trató el empleo, el talento, las diferencias generacionales o el impacto de la digitalización en el trabajo.

Comenzando por la búsqueda de empleo en el mundo digital y la marca personal frente a los tradicionales contactos, Berta Mateos señaló que la marca personal ayuda a encontrar nuevas oportunidades laborales y de negocio, convirtiendo a aquellas personas que saben construirla en profesionales de referencia en su sector. Aquí LinkedIn es la red social que más ayuda a encontrar empleo, aseveró. Para potenciar la marca personal, recomendó usar las redes sociales para mostrar una marca basada en valores que transmita confianza.

La marca personal ayuda a encontrar nuevas oportunidades laborales y de negocio

Por su parte, Antonio Peñalver analizó el papel de la automatización y el uso de la inteligencia artificial en los procesos de preselección y selección de candidatos: "Aunque es una herramienta muy poderosa para filtrar información, no sustituye el ojo clínico humano. La herramienta de mayor valor predictivo en la selección sigue siendo la entrevista personal". Pero "para llegar a esa entrevista personal, hay que utilizar las palabras adecuadas, porque el algoritmo nos deja fuera si no las usamos", apuntó Mateos.

Sobre el talento, Peñalver dijo que varía en función de la empresa y tiene tres componentes: tus capacidades, tu motivación y compromiso, y poner esas capacidades en acción con resultados positivos. La principal dificultad para las empresas que quieren desarrollar su digitalización es la falta de competencias digitales y, en un contexto de escasez de talento en determinadas áreas, las empresas entran en una "guerra por el talento".

Abordando la relación entre empleo y tecnología desde el punto de vista generacional, Mateos avanzó que los jóvenes

+50%

de los puestos actuales se vea impactado por cambios tecnológicos

van a cambiar mucho de trabajo y a reinventarse. También explicó que el talento joven hoy día quiere decidir desde dónde, para qué y por qué va a trabajar. Ya no se trata solo del salario; quieren empresas con propósito y tienen en cuenta factores más emocionales. Peñalver añadió que el principal compromiso de los millennials es con ellos mismos, no con la organización, por lo que si no encuentran en esta lo que van buscando, es fácil que quieran cambiar. ¿Y qué buscan en las organizaciones? Que todas las cuestiones administrativas estén a golpe de clic, que les escuchen y respondan a sus necesidades e intereses en tiempo real. Quieren una “compensación total”, un paquete que incluye aspectos retributivos y salario emocional: flexibilidad, conciliación... Esto hace más factible la volatilidad. “Los que tienen talento son realmente los que eligen a la empresa y no al revés”, manifestó.

En el caso del talento senior, Mateos señaló el problema que les supone la rápida digitalización de las empresas, que necesitan nuevos conocimientos y capacidades. Por ello, para romper esa barrera tenemos que seguir aprendiendo toda la vida. Peñalver reflexionó sobre los factores que influyen en la dificultad de los senior para encontrar empleo: la brecha digital y un aspecto cultural que afirma que, a partir de cierta edad, las personas son menos capaces de aprender y menos flexibles. Aun así, estamos empezando a ver “una pequeña tendencia a que las personas más senior continúen dentro de la organización”, pero hay que esperar para ver si esa tendencia se confirma.

Respecto al rol de las redes sociales, Mateos fue categórica: quien no esté en LinkedIn se queda fuera. E insistió en que hay que utilizar palabras clave relacionadas con las capacidades necesarias en nuestro sector y no esperar a quedarnos sin trabajo para empezar a construir nuestra marca personal.



CÓMO AFECTA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL AL EMPLEO

Es indudable que la transformación digital está cambiando nuestro mundo. En el caso del empleo, Antonio Peñalver recordó que está previsto que más del 50% de los puestos actuales se vea impactado por cambios tecnológicos. El FMI prevé que entre 2020 y 2025 van a desaparecer más de 85 tipologías de puestos de trabajo, pero también que en ese periodo se generarán 100 millones de empleos dentro de la OCDE. Desde una postura optimista, Peñalver recordó que desde la primera revolución industrial, con todos sus avances tecnológicos, se han generado más puestos de trabajo que los que han desaparecido. “Los empleos, como la energía, se van transformando más que destruyendo. El reto es podernos adaptar a esos cambios que se van produciendo”, aseguró.

Para Mateos, “la transformación digital implica unos cambios, pero lo importante no es implantar unas herramientas, sino las personas que manejan esas herramientas”. “El futuro es de las personas, no de las máquinas”, afirmó convencida de que “hay más oportunidades de trabajo ahora para las personas que quieren adaptarse y evolucionar”.

Sobre esa adaptación, debemos tener en cuenta que la digitalización está impac-

La transformación digital implica unos cambios, pero lo importante no es implantar unas herramientas, sino las personas que manejan esas herramientas

tando en las formas de pensar y de trabajar. En estas últimas, la clave de la adaptación al cambio va a estar en desarrollar nuevas capacidades profesionales, marcadas por la colaboración y la empatía, y trabajar el desarrollo cognitivo.

A la última pregunta, de qué les recomiendan a sus hijos para prepararse de cara al futuro, Mateos destacó especializarse para encontrar la diferenciación frente a otros candidatos en una selección de empleo, y que siempre persigan sus sueños. Peñalver concluyó que el mejor consejo es que ellos elijan lo que quieran y lo busquen con ahínco, mientras que la misión de los padres sería aportarles unos valores basados en la solidaridad, profesionalidad, empatía y ética ■