

EDICIÓN Nº 004 — EMPLEO, EMPLEABILIDAD

Las dos preguntas más acuciantes en el mundo laboral de hoy es si trabajaremos en el futuro, y cómo lo haremos. La pandemia ha acelerado y transformado de forma extraordinaria el entorno, y en este número cuatro de Bifurcaciones hemos querido recabar la visión de quienes más cerca están de esos retos. Desde el director general de LinkedIn España y Portugal **Ángel Sáenz** a la directora de recursos humanos del grupo Inditex, **Begoña López-Cano Ibarreche**. Con especial atención a cómo el teletrabajo ha permitido mejorar a trabajadores que estaban naturalmente preparados para asumirlo, aunque creyeran que no. Nuestros invitados y colaboradores habituales hablan de cómo muchos empleos del presente anticipan los del futuro, de los retos en la formación, del que supone la creciente robotización. Tratamos de responder a las preguntas de cómo gravar con impuestos a los robots para sostener las pensiones y quizá proporcionar un sueldo a quien será sustituido por ellos. En este número además introducimos la sección entrevistas. Con dos invitados que nos ofrecen un asiento privilegiado desde el que asomarnos a su visión de lo laboral. Desde la formación digital **Luis Miguel Olivas**, Director de Empleabilidad y Educación de la Fundación Telefónica; en la creación de ecosistemas empresariales coordinando esfuerzo público y privado, **Almudena Moreno**, reciente directora de autónomos y emprendedores en la Comunidad de Madrid. Y presentamos además el lanzamiento de **Rekode**: entidad sin ánimo de lucro que acompaña a jóvenes para su reskilling digital junto a profesionales de la orientación, el coaching y los recursos humanos.

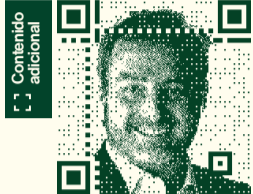
Encontrarás contenidos adicionales y números pasados en nuestra edición online bifurcaciones.io ◀

Editorial Bifurcaciones

01. **DIFERENCIACIÓN, QUIZÁ METAMORFOSIS, EN EL ENTORNO LABORAL**
Ángel Sáenz de Cenzano / pág. 2
02. **LA NUEVA ERA DE LAS PERSONAS**
Begoña López-Cano Ibarreche / pág. 3
03. **TRABAJOS DE FUTURO NO: TRABAJOS CON FUTURO**
Elena Ibáñez / pág. 3
04. **TELETALENTO**
Pilar de Nicolás / pág. 4
05. **LOS ROBOTS Y SU CONTRIBUCIÓN SOCIAL**
José Joaquín Flechoso / pág. 4

06. **LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL COMO ALTERNATIVA AL EMPLEO**
Martín Sacristán / pág. 5
07. **CUALIFICACIÓN Y OSTRACISMO LABORAL**
María José Villa / pág. 6
08. **ENTREVISTA**
Almudena Moreno / pág. 8
09. **VIDEO ENTREVISTA**
Luis Miguel Olivas / pág. 10
10. **SURFEAR LA OLA DE LOS TRABAJOS QUE DESAPARECEN**
Juan Jesús Velasco / pág. 11

DIFERENCIACIÓN, QUIZÁ METAMORFOSIS, EN EL ENTORNO LABORAL



Ángel Saénz de Cenzano
Director General de LinkedIn para España y Portugal.

Se incorporó en 2019, dirigiendo el área de soluciones de Talento en la región. Desempeñó durante 16 años varios roles en Microsoft, siendo el último Director de Soluciones Empresariales. Es un apasionado de la tecnología y de las grandes oportunidades que ofrece para mejorar el bienestar de la sociedad. En la actualidad, su objetivo es conseguir la participación y el desarrollo de los clientes, socios y líderes empresariales en la gran oportunidad que existe en torno al talento y el desafío de la adquisición de habilidades competitivas en el mercado.

Ángel Sáenz de Cenzano

“Estamos leyendo por encima de nuestras posibilidades”, me comentaba recientemente, y con cierta gracia, un buen amigo para, a continuación, elaborar sobre el exceso de información e “inputs” a los que nos vemos sometidos voluntaria o involuntariamente, así como sobre dónde encontraba contenido e información de más o menos valor.

Debemos centrarnos en lo esencial, en lo diferencial, en lo objetivo, lo que nos genera o posibilita un curso de acción productivo, especialmente cuando hablamos de personas y de talento.

Leer, informarse y aprender no es malo, de ninguna forma. Al contrario, es necesario para continuar creciendo a nivel personal y profesional. Lo que es una realidad incuestionable es que ya sea a nivel particular o de empresa, tenemos la obligación y necesidad de buscar la especificidad en lo que leemos y, sobre todo, en lo que finalmente nos enfocamos. Debemos centrarnos en lo esencial, en lo diferencial, en lo objetivo, lo que nos genera o posibilita un curso de acción productivo, especialmente cuando hablamos de personas y de talento.

Por contraposición, lo general, lo ancho, lo ambiguo, lo obvio no dejará de ser un discurso más o menos vacío, en ocasiones interesado, y que de ninguna manera nos ayudará a mejorar y progresar. Puede que ni siquiera sea suficiente para sobrevivir laboral o empresarialmente.

Y, ¿cómo iniciamos ese camino? Dependerá mucho del punto de partida o de vista desde el que observemos.

Vamos a centrarnos en dos de los colectivos sujetos a más presión en estos tiempos:

las personas en búsqueda activa de empleo y las empresas con imperiosa necesidad de transformar su modelo productivo, y quizá también su cultura.

Nuestro tiempo es oro y debemos respetarlo. Por tanto, es importante que destinemos algunas horas al día o a la semana para decidir cuál es nuestra “dieta” de información y de formación.

La inversión en nuestro talento laboral

Para el individuo, las fuentes de información y posibilidades de aprendizaje son muy numerosas, casi infinitas, pero el tiempo no lo es. La selección, hábito, rutina de lectura y posterior aprendizaje se ha de convertir en una actividad programada, razonable, constante y deliberada. El balance de exposición a elementos digitales y de dedicación a otras facetas vitales (producción, socialización, familia, ejercicio, alimentación, descanso) ha de equilibrarse. Nuestro tiempo es oro y debemos respetarlo. Por tanto, es importante que destinemos algunas horas al día o a la semana para decidir cuál es nuestra “dieta” de información y de formación. ¿No es esta alimentación intelectual tan importante como la física?

Es un hecho que se está produciendo un viraje desde el perfilado del talento más tradicional basado en cualificaciones académicas hasta uno más actual y práctico basado en capacidades y habilidades.

Necesitamos una disciplinada planificación de nuestra inversión, dejar de lado la lectura esporádica y desorganizada con el objetivo de buscar las mejores vías para estar al tanto de nuestros temas de interés y, desde luego, enfocarnos en el aprendizaje de las capacidades que queremos adquirir para ser exitosos. No se me ocurre mejor forma de aumentar las posibilidades de éxito en nuestro camino hacia la activación laboral que esta profesionalización del aprendizaje.

Es un hecho que se está produciendo un viraje desde el perfilado del talento más tradicional basado en cualificacio-

nes académicas hasta uno más actual y práctico basado en capacidades y habilidades. Nos permite ser ágiles y adaptarnos al contexto y las necesidades, y demuestra esa versatilidad tan demandada. Debemos reconocer que aun queda recorrido en entender y universalizar la forma de plasmar esas habilidades en nuestro perfil, pero seguro que avanzaremos en hacerlo posible con celeridad.

El reto para la empresa, diferenciarse

En el ámbito de la empresa, el reto es incluso mayor, ya que a lo vasto de la información que se encuentra en la red, se añade el valor, no siempre bien aprovechado, de la información interna sobre procesos, personas, talento, etc. Además, si es que a lo anterior es posible añadir más complejidad, el acceso a aplicaciones, tecnología y servicios digitales es también universal y casi ilimitado. Para nuestra empresa y... para nuestra competencia.

Es el momento de que muchas compañías se planteen un cambio cultural relevante y no hay demérito en ello. Es en todo caso una muestra de valentía, de ambición, de inteligencia.

¿Cómo nos diferenciamos en este contexto? Pues de muchas maneras, podríamos hacer una larga lista o casi un coleccionable por fascículos, pero vamos a simplificar. Nos diferenciamos con nuestra cultura y con nuestras personas. La mejor definición de cultura que he encontrado es, probablemente, la más sencilla. La cultura de una compañía es la manera en que hacemos las cosas cada día. La manera. El cómo. Muy pocas compañías reconocen que deben cambiar su cultura. Sin embargo la gran mayoría sí afirmará sin dudar que necesitan cambiar la forma de hacer las cosas. No deja de ser paradójico, al menos atendiendo a la definición simplificada de cultura. Es el momento de que muchas compañías se planteen un cambio cultural relevante y no hay demérito en ello. Es en todo caso una muestra de valentía, de ambición, de inteligencia. Y en ese necesario cambio cultural, que también nos abre numerosas y apasionantes conversaciones, el cultivo de la diversidad merece un capítulo especial y prioritario.

Diversidad, palabra muy usada y casi diría que manoseada, pero no siempre conjugada en toda su amplitud y potencial. La diversidad ha de ser el factor diferencial que nos haga competitivos en ese entorno tan democratizado en medios, recursos y tecnologías. La diversidad generacional, cultural, de género, de experiencias y conocimientos, de estilos y de capacidades es el edén de la gestión y desarrollo de talento.

Una estrategia bien definida y aterrizada en este sentido no surge de la noche a la mañana ni depende en exclusiva de nuestros admirados profesionales de recursos humanos. Es más, no es sencillo generalizar ni buscar recetas universales, ya que la última milla de ejecución dependerá sobremanera de los mimbres históricos, culturales y personales que formen la organización. Podemos, eso sí, encontrar denominadores comunes indispensables en el camino a la excelencia a través de la diversidad:

- Encontrando un entorno de liderazgo ejecutivo que crea en el poder de la diversidad más allá – mucho más allá – de cuotas, comunicación y estética. Líderes que hayan aprendido en experiencia directa que un equipo diverso es más productivo, eficaz y enriquecedor que lo contrario. El que no lo haya probado y vivido, difícilmente podrá entenderlo, valorarlo y potenciarlo.

- Tomando riesgos y asumiendo dificultades. Crecer duele. Es evidente que falta en nuestra sociedad y en nuestras empresas una apuesta decidida por dar cabida a esas diferentes capas de diversidad, sin simplificaciones o estereotipos. No tengo dudas de que las compañías del futuro, las que generarán mercado y crecimiento, las que atraerán talento y devoción serán aquellas que descifren mejor su receta de diversidad y afronten esta tarea con decisión, valentía y empatía con sus empleados. Encontremos pues líderes con capacidad de asumir riesgos y cuestionar el “status quo”.

- Aprendiendo de los mejores. También existe un freno cultural a replicar modelos de éxito y parece obsesiva la necesidad de “propiedad” de las ideas o programas. Lo que los anglosajones llaman “steal with pride” y que probablemente han sublimado en el continente asiático en entornos productivos y tecnológicos, esa capacidad de adoptar mejores prácticas como camino de éxito y como vía de aceleración de nuestro cambio cultural. Otra vez, una muestra de humildad que lo que realmente contiene es curiosidad e inteligencia.

Es un hecho que nuevos tiempos y realidades requieren valentía para descubrir y aprender nuevas formas de hacer las cosas, adaptación, aprovechamiento de las oportunidades, diversidad y metamorfosis, seas un individuo o una empresa.

¿Estamos dispuestos?

¿Estás dispuesto?.

LA NUEVA ERA DE LAS PERSONAS



Begoña López-Cano Ibarreche
Directora General de Personas Grupo Inditex.

Impulsa los valores y las ganas de seguir mejorando de más de 140.000 personas de 171 nacionalidades diferentes en 8 marcas internacionales: Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe.

mypublicinbox.com/begolc

No deberíamos hablar ni de empleo ni de empleabilidad como los entendíamos hasta ahora, si no que deberíamos ser capaces de centrarnos en el talento, en su concepto más amplio.

La dualidad entre empleo y empleabilidad ha sido, en los últimos años, uno de los grandes temas de debate dentro del área de la gestión de personas. Aunque este debate ha quedado superado por el contexto que estamos viviendo y por la aceleración de los cambios que se vislumbraban en nuestro entorno. En este sentido, la gestión de las personas tiene que hacer frente también al hecho de que ya no hablamos de cómo gestionar la incertidumbre, sino que hablamos de cómo gestionar el desconocimiento. Es más grande aquello que no conocemos y que es impredecible, que aquello que ya sabíamos. Y es por este motivo por el que no deberíamos hablar ni de empleo ni de empleabilidad como los entendíamos hasta ahora, si no que deberíamos ser capaces de centrarnos en el talento, en su concepto más amplio.

Hablar de talento es siempre hacerlo desde dos perspectivas: qué van a necesitar las organizaciones y qué van a necesitar las personas. Son dos perspectivas totalmente complementarias y cada vez más, aquí también por los nuevos contextos, conviven y se retroalimentan.

Desde la perspectiva de las organizaciones, hay algunas tendencias que, aunque el tiempo dirá si han venido para quedarse o son simplemente la base de más cambio, es cierto que se están asentando y han entrado en la agenda de las áreas de personas.

La disrupción de la gestión del talento

La necesidad de innovar en la gestión del talento es probablemente el más radical de los cambios. Y en este sentido hay dos consideraciones que deberíamos estar teniendo en cuenta: qué en-

tendemos hoy por talento y sobre qué bases queremos tener este talento. De la respuesta de ambas emanarán las nuevas políticas y herramientas de la gestión del talento.

Cuando la velocidad del cambio puede ser mucho más rápida que la capacidad de aprendizaje que tenemos las personas, el v de los equipos no es sólo una necesidad básica, sino una carrera por asegurar que las personas que forman parte de nuestras organizaciones están preparadas para las nuevas realidades. Y hay que asumir que esta carrera de aprendizaje se modificará de manera constante, por lo que las herramientas que utilizamos han de ser ágiles, líquidas al entorno y altamente efectivas.

La revisión de las características que estamos buscando en las personas

Profundizar mucho más de lo que ya lo hacíamos en aquellas actitudes de vida y de trabajo que permiten convivir con la incertidumbre con más éxito: la curiosidad, la resiliencia, el coraje, la flexibilidad... son características que hoy han pasado a ser críticas y que están marcando la diferencia en las organizaciones. Estas cualidades están más alineadas a las posibilidades de desarrollo que están y vendrán: transversales y diversificadas, donde el equipo pesará, más que la persona, por la constante necesidad de innovación que existe.

El modo de incorporar talento a las organizaciones

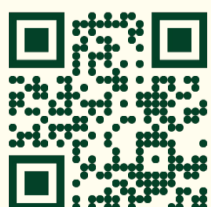
Un aspecto que también debería revisarse o, como mínimo, diversificarse. Hay que ser capaz de flexibilizar y valorar que no sólo vamos a necesitar talento de base, dentro de las organizaciones, sino también el talento puntual. Cuando la virtualidad, la incorporación de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de trabajo nos permiten no estar condicionados por lo físico, hay que ser capaces de incorporar el talento cuando lo necesito, esté donde esté, y durante el tiempo que se necesite.

La integración del "bienestar" en la idea misma de trabajo

Cuando antes comentábamos la importancia de saber qué van a necesitar las personas, no podemos olvidar también el qué van a querer. Y en esta ecuación parece que los límites entre la vida personal y la vida profesional se diluyen, especialmente en aquellos aspectos relacionados con la salud y el bienestar. En este sentido, las organizaciones van a tener que ser más conscientes de la necesidad de crear entornos de trabajo donde la persona pueda sentir que su bienestar es igual de importante que su rendimiento.

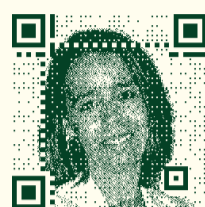
La diversidad y sostenibilidad como cultura de empresa

Y, por último, por comentar las que pueden estar impactando más ahora mismo, la alineación real entre los valores de las personas, del entorno social en el que se mueve la empresa, y los de la propia empresa. La diversidad y la sostenibilidad son parte de nuestra agenda, son parte de nuestro ser. Y una cultura de empresa que no esté integrando estos valores será una cultura de empresa coja, sin propósito. ◉



<https://www.linkedin.com/company/bifurcaciones/>

TRABAJOS DE FUTURO NO: TRABAJOS CON FUTURO



Elena Ibáñez
NFJ y fundadora de Singularity Experta.

En 2020 fue seleccionada Top 100 Mujeres Líderes de España, y en 2021 vuelve a ser candidata. También es Board Member de la W Startup Community, Member del Chapter Singularity University de Sevilla, codirige el Master en Transformación Digital de los Negocios de la UE, y es Advisor en diversas startups. Previamente desarrolló su carrera como Consultora de Estrategia y Transformación Digital en firmas como McKinsey, KPMG y EY (Ernst&Young).

mypublicinbox.com/Elenalbanez

Aunque normalmente los llamamos trabajos del futuro, la mayoría de ellos ya existen hoy, por lo que deberíamos empezar a llamar a los trabajos con futuro.

Según un estudio del Institute for the Future (ITF) de Palo Alto, el 85% de los trabajos en 2030 aún no se han inventado. Parece lógico pensar que las tecnologías exponenciales y la automatización de tareas repetitivas nos conduzcan hacia un futuro desconocido. Es normal que pensemos que habrá cambios que ni siquiera podemos imaginar.

La buena noticia es que todos esos supuestos trabajos del futuro ya existen hoy hasta cierto punto. Tenemos muchas evidencias que indican claramente qué trabajos tendrán más empleabilidad en el futuro cercano. Y estas son tres de las evidencias que no debemos perder de vista:

1. Evidencia sobre el crecimiento de tecnologías exponenciales.

Contamos con previsiones de crecimiento de las principales instituciones mundiales como el Foro Económico Mundial, el McKinsey Global Institute, Gartner o el MIT. Por ejemplo, sabemos que la nanotecnología superará los 125.000 millones de dólares en 2024 y que la impresión 3D crecerá un 25% anual durante los próximos 5 años. Pero también que el blockchain superará los 7 mil millones de dólares en 2024, con un crecimiento anual del 37%.

2. Evidencia sobre el impacto de estas tecnologías en las industrias.

Ya tenemos datos sobre el impacto que están generando las tecnologías exponenciales en los sectores tradicionales. Por ejemplo que en Smart Farming la nanotecnología crece exponencialmente para el desarrollo de sensores inteligentes. Lo mismo ocurre en el sector de la construcción, con la impresión 3D para el montaje de viviendas enteras en menos de 24 horas. Y en 2021 casi el 80% de los bancos utilizarán el blockchain.

3. Evidencia sobre los nuevos roles a desempeñar.

Los desafíos que plantean las tecnologías exponenciales acentúan los roles a jugar en el futuro del trabajo. Y uno de estos desafíos es moral. La tecnología nos pone frente a dilemas morales que nunca antes habíamos tenido que afrontar. Avances como los coches autónomos o la modificación genética requieren perfiles éticos y filosóficos que aporten una visión humana. Otro de estos desafíos son las cuestiones regulatorias y legales que aún no se han abordado. Piense en los drones que sobrevuelan a los humanos o en el uso de datos por parte de las empresas. Estas actividades necesitan perfiles legales que comprendan la tecnología. Y al mismo tiempo, existe la urgencia de una nueva comunicación entre máquinas y humanos, que requerirá roles lingüísticos, expertos en procesamiento del lenguaje natural.

De la misma forma, la tecnología también demandará roles de diseñadores, ingenieros, tecnólogos, facilitadores... Estos son los roles futuros que estarán detrás de los trabajos con mayor empleabilidad. Aunque normalmente los llamamos trabajos del futuro, la mayoría de ellos ya existen hoy, por lo que deberíamos empezar a llamar a los trabajos con futuro. Ya hay científicos de datos que regulan las ciudades inteligentes, ingenieros de materiales para tecnología portátil y tecnólogos de bioelectrónica para animales.

Y la evidencia no es solo con trabajos técnicos. Hay directores de proyectos que implementan la telemedicina en hospitales, consultores legales para la modificación genética de alimentos, artistas asistidos por inteligencia artificial o diseñadores de visualización de datos. El hecho de que la mayoría de la gente no esté familiarizada con estos trabajos, no significa que no existan ya (de hecho están creciendo exponencialmente).

La mayor conclusión que se puede extraer del impacto causado en el empleo es que la sociedad no está preparada para los desafíos que se avecinan, especialmente considerando cómo se enseña y se enseña la educación.

En la próxima década se esperan tasas de desempleo del 20% para los profesionales poco cualificados frente a tasas de desempleo inferiores al 3,5% para los profesionales con alta cualificación.

Los cambios no solo afectan a los trabajos: el impacto en el terreno de la formación

Como si el crecimiento exponencial de la tecnología y el aumento de nuevos puestos de trabajo no fuera suficiente, la industria de la educación sigue rezagada en lo que respecta a las necesidades del mercado. Las instituciones académicas están luchando por mantenerse al día con los avances tanto de la tecnología como de los trabajos, y su respuesta inmediata es la creación de nuevos títulos casi a diario, sin darse cuenta de que va mucho más allá de las materias de cada currículo académico individual.

SIGUE NUESTRO GRUPO DE LINKEDIN

El necesario debate STEM / STEAM

"Humanidades" y "ciencias", como las llamamos habitualmente, se han estudiado juntas durante siglos. De hecho, la universidad medieval se centró en los estudios universales, abandonando la especialización en diferentes campos científicos. No fue hasta el siglo XIX que se llevó a cabo la separación de los estudios de humanidades y ciencias, oponiéndose así las dos principales ramas del conocimiento humano. Preguntarse si debe pertenecer a alguna de estas categorías es cosa del pasado, porque todos tenemos que ir más allá.

Primero, porque la fuerte especialización de las carreras técnicas está disuadiendo a los estudiantes de elegir estos estudios. Según la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD), en 2016 solo el 26% de los graduados españoles obtuvieron un título en carreras STEM (sin A). En cambio, el informe EPYCE 2017 predice que aproximadamente la mitad de las profesiones más demandadas en el futuro en España estarán relacionadas con la ingeniería y la tecnología. Este es un problema grave para los jóvenes: en la próxima década se esperan tasas de desempleo del 20% para los profesionales poco cualificados frente a tasas de desempleo inferiores al 3,5% para los profesionales con alta cualificación.

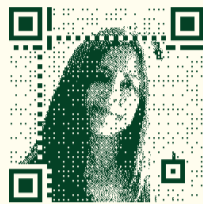
Lamentablemente, en el caso de las mujeres es aún peor. En España, representan solo el 30% de los matriculados en STEM y el 25% en concreto en Ingeniería. Programas como For Women in Science están poniendo en marcha iniciativas para dar visibilidad a las mujeres en este campo. Pero aún queda mucho por hacer para que la formación técnica sea una aspiración para las mujeres.

La escasa formación técnica de los estudiantes españoles es también un grave problema para España como país. La Comisión Europea prevé la necesidad de casi 1 millón de nuevos puestos de trabajo tecnológicos, puestos que no podremos cubrir por falta de perfiles. ¿Quién los cubrirá? No es difícil de imaginar según StudyPortals: el 75% de los graduados STEM en 2030 se concentrarán en los BRICS, el 8% en los EE. UU. Y solo el 4% en Europa. La amenaza a la competitividad europea es una realidad.

La dicotomía ciencia-humanidades deja de tener sentido en un mundo cada vez más automatizado. Las máquinas ya pueden entretenernos, ganarnos al ajedrez o componer y tocar una melodía en el violín. Pero también pueden tomar las finanzas de nuestra empresa, realizar operaciones médicas y conducir vehículos sin conductor. McKinsey estima que el 73% del tiempo que nos pagan actualmente será automatizado. Por tanto, el ser humano debe acentuar lo que los robots no saben hacer: imaginación, ética y empatía.

De este enfoque "robotproof" que da nombre al conocido libro de Joseph E. Aoun, surge la A en STEAM. La A de las Artes, de la filosofía, la creación y la moral. E incluso el automóvil autónomo más avanzado tecnológicamente necesita al ser humano para tomar decisiones, como lo demuestra la iniciativa MIT Moral Machine. En esta prestigiosa universidad, desde hace mucho tiempo, el 25% de sus clases están relacionadas con la literatura, la música o la historia. Y la educación española acaba de dar un gran paso en septiembre de 2018, con la aprobación unánime de la asignatura obligatoria de Filosofía en Bachillerato y 4º de Bachillerato obligatorio. En el ámbito profesional, también se valora cada vez más: el 60% de los CEOs de la Encuesta de CEOs de IBM cita la creatividad como la habilidad más importante en un líder.

Y es tan importante entrenarnos para hacer que las IA puedan programar a otras IA, como lo es proteger los algoritmos de discriminaciones o limitaciones que dañan a los seres humanos. •

TELETALENTO

Pilar de Nicolás
Directiva de RRHH.

Amplia experiencia en materia de transformación cultural a través de la gestión del talento, del conocimiento y la diversidad para Compañías multinacionales. Grupo Alstom, McDonald's, Whirpool y Grupo Red Eléctrica. Psicóloga y Coach, Máster en Psicología del Coaching y Psicología Sistémica.

 Pilar de Nicolás Cascales

Todos hemos sido testigos de una gran cantidad de profesionales que, como Juan, han pasado de temer el teletrabajo, a convertirse en motores del cambio.

Hace unos meses, cuando decidimos como empresa que todos nuestros trabajadores permanecieran teletrabajando, Juan R.J. un trabajador reconocido por su amplia experiencia y conocimiento experto, se acercó para comentarme; "no creo que podamos obtener los objetivos previstos teletrabajando".

Su preocupación anticipaba dificultades en cuatro ámbitos: agilidad, comunicación, cohesión del equipo y relación con el cliente.

Hasta la fecha, la organización mantenía una cultura presencial, si bien en los últimos años se había trabajado intensamente la transformación digital y la incorporación de metodologías ágiles, lo que nos auguraba buenos resultados. Desde mi visión de personas, el compromiso demostrado de nuestros profesionales me generaba la confianza suficiente para defender que nos crecíamos ante las dificultades.

En la conversación que mantuvimos, únicamente le pedí que actuase con la profesionalidad, humanidad y responsabilidad que siempre había demostrado. La empresa confiaba en su equipo.

Después de unas semanas, curiosamente, fue el mismo Juan R.J. el que se focalizó en adaptar las metodologías ágiles al nuevo entorno de teletrabajo. Seleccionó las herramientas colaborativas más adecuadas para dinamizar al equipo de forma remota, y fue mejorando día a día sus habilidades. En un breve periodo de tiempo, su equipo se había adaptado a esta nueva forma de trabajo con éxito y se aseguró el cumplimiento de los hitos de los proyectos manteniendo la calidad y las fechas de entrega.

Tras unos meses, los clientes evaluaron su trabajo y obtuvo las notas máximas por su cercanía, desde el trabajo remo-

to, la resolución de incidencias y la colaboración para la mejora constante del equipo.

Como en este caso, no creo equivocarme al afirmar que todos hemos sido testigos de una gran cantidad de profesionales que, como Juan, han pasado de temer el teletrabajo, a convertirse en motores del cambio. Un colectivo que reclama hoy una mayor autonomía para poder determinar la mejor forma de trabajar y optimizar los resultados.

Así, uno de los aspectos importantes que debemos tener en cuenta para mejorar nuestra empleabilidad actualmente es el "teletalento", entendido como la capacidad de teletrabajar con eficiencia y gestionar el conocimiento, ya sea de forma individual como en equipo a través de medios digitales.

Aquellos profesionales que, como Juan, han desarrollado esta capacidad, han permitido que las empresas puedan mantener e incluso mejorar su productividad a lo largo del último año y medio.

Los profesionales con "teletalento" muestran dos comportamientos observables:

1. Mantienen una socialización óptima para el intercambio y la generación del conocimiento con sus compañeros, equipos y clientes.
2. Gestionan sus entregables, anticipan las necesidades y se coordinan con el entorno para asegurar los resultados y la productividad del equipo de trabajo, de manera que todos estén involucrados y sean conocedores de las actividades realizadas.

Nuestro reto es poder detectar y desarrollar ese "teletalento" de forma eficaz, consiguiendo así realizar las funciones en este nuevo entorno, sin que el intercambio de conocimiento y la relación con los compañeros y clientes se vea afectada.

Tras observar a personas como Juan, resumo tres buenas prácticas para potenciar y desarrollar el "teletalento" en tu vida, en tu empresa y en tus equipos:

1. Selecciona cuidadosamente las herramientas colaborativas digitales más útiles para la gestión de proyectos en remoto y asegúrate de que tu equipo/entorno está formado y familiarizado con su uso. *Con esta acción potenciarás la productividad y limitarás las distracciones, así como la pérdida de tiempo buscando información y cambiando de una herramienta a otra.*
2. Establece los canales de comunicación y los criterios de uso que utilizaréis en el equipo para diferentes funciones, tratando de simplificarlos al máximo. *Con esta acción se evitarán malentendidos, reduciendo la dispersión y la sobrecarga de información.*
3. Entiende y acuerda un protocolo de conducta en el entorno de teletrabajo, teniendo en cuenta las necesidades de cada uno y, respetando los tiempos y las agendas de cada uno. *Por ejemplo, en Teams, se puede ver cuando alguien está ocupado, eso debe evitar que la persona esté recibiendo consultas y o conversaciones que no permitirían que atendiese correctamente la reunión.*

Por último, invito a las empresas a potenciar esta cualidad desde la responsabilidad, la valentía y la confianza en las personas que nos están demostrado compromiso, disciplina y agilidad para obtener resultados en un entorno lleno de retos y oportunidades. •

LOS ROBOTS Y SU CONTRIBUCIÓN SOCIAL

José Joaquín Flechoso
Presidente de Cibercoizante.

Técnico superior del Cuerpo Superior TIC de la Administración, fue Gerente de Informática de la Seguridad Social y presidente de la Sociedad Española de Informática Médica. Gerente de empresas, emprendedor, escritor, articulista y destacado profesional en la aplicación de innovaciones tecnológicas a la sociedad y las empresas. Actualmente, realiza cada semana la tertulia de Cibercoizante en Capital Radio.

 mypublicinbox.com/JJFlechoso

Llegado el caso en que las máquinas desarrollen nuestro empleo ¿seríamos felices sin trabajar, incluso teniendo cubiertas nuestras necesidades con una renta básica universal? Esta sería una muy buena pregunta para evaluar dónde ubicamos nuestra zona de confort.

La robotización es un gran aliado de la humanidad, pues su entrada plantea la posibilidad de eliminar cientos de miles de errores humanos que cuestan vidas. Solo el coche autónomo en su pleno desarrollo podría evitar más de un millón de muertos anuales por accidentes de tráfico. El simple hecho de pararnos a pensar en este dato es de importancia capital para no demonizar la automatización. Pero el debate hay que promoverlo, pues al día de la fecha nadie ha descendido a analizar si estamos ante un problema, o en el umbral de una solución. Aunque yo, personalmente, estoy en esta última opción.

Pero para que todo tenga base de aplicación, previamente se debería definir qué es un robot. Una resolución del Parlamento Europeo de 16 de febrero de 2017 trasladaba un conjunto de recomendaciones a la Comisión Europea sobre normas de derecho civil relativas a robótica. En un párrafo sobre posibles soluciones jurídicas, se hacía referencia a la "personalidad electrónica" referida a un robot dotado de inteligencia artificial.

Ashley Morgan, del estudio Osborne Clarke, decía: "Si yo creo un robot, y ese robot crea algo que podría ser patentado, ¿debo poseer yo esa patente o debería ser del robot?". Más de dos centenares de expertos de 14 países europeos dirigieron una carta abierta al entonces presidente de la Comisión Europea, **Jean-Claude Juncker** y al resto de dirigentes de la Unión Europea con responsabilidad en

esta materia, para manifestar su rechazo de la "personalidad electrónica" que la directiva sobre robótica e inteligencia artificial pretende otorgar.

Pero al margen de esta necesidad sobre la definición, la progresiva entrada de la robotización va a hacer replantearse la política fiscal, puesto que los gobiernos necesitan más recursos para financiar sus programas de bienestar social. Es evidente que hasta la fecha se han venido incentivando los planes de automatización, pero poco a poco se va dejando de bonificar la implantación de robots. Este es el caso de Corea del Sur, que, como consecuencia de la revisión de su ley tributaria, el gobierno del presidente **Moon Jae-in**, anunció reducir los beneficios de las deducciones que se aplicaban a las empresas por la incorporación de esta tecnología. Hablar de impuestos siempre es delicado, pero es evidente que hay que replantear muchos supuestos económicos, que pasan por aplicar formas imaginativas en materia impositiva.

Con la digitalización, estamos ante un nuevo mercado de trabajo y sobre todo, ante un nuevo modelo de relaciones laborales donde humanos, robots y algoritmos van a trabajar con un reparto de funciones donde las jerarquías cada vez van a ser más atípicas y reclamarán un nuevo marco de entendimiento laboral. No olvidemos que la "biblia" de los derechos laborales es el Estatuto de los Trabajadores que data de 1980, cuando ni siquiera existía Internet y mucho menos las más importantes Big Tech. Por tanto, es urgente ponerse al día conforme a los designios de la economía digital.

Tampoco debemos olvidar que, aunque existiese pleno empleo, el sostenimiento del sistema público de pensiones debe disponer de nuevos recursos. El documento aprobado en noviembre del pasado año en el seno de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo donde se replanteó el futuro de las pensiones, en su Recomendación 20 añade una reflexión: "Si la revolución tecnológica implica un incremento de la productividad, pero no necesariamente un aumento del empleo, el reto pasa por encontrar mecanismos innovadores que complementen la financiación de la Seguridad Social, más allá de las cotizaciones sociales". Un punto de partida interesante para el asunto que nos toca, pero ahora toca poner negro sobre blanco y abordar los retos inherentes a este imprescindible e inaplazable debate.

Desde 2018 la asociación Colectivo Cibercoctante, un think tank sobre digitalización y empleo, viene trabajando en esta y otras materias para centrar el debate plasmando sus reflexiones en el libro "El empleo en la era digital. Cómo cambiará nuestro trabajo tras el COVID-19", donde se plantean hasta diez distintos escenarios (no alternativas) para ver la posible forma en la que los robots coticen. Uno de los escenarios hace mención a una de las teorías expuestas por el premio Nobel de Economía 2006 **Edmund Phelps** que propone aplicar un "impuesto moderado", del mismo modo que ya están instaurados el de la renta o el de sociedades, pero hay muchos otros que habrá que poner en cifras para saber su viabilidad.

En cualquier caso y al margen de premisas económicas y para no perder el tren de la digitalización, se deben aplicar simultáneamente políticas formativas de primera magnitud para ayudar a los desempleados a disponer de alternativas laborales de aquellas ocupaciones que van a desaparecer como consecuencia de su sustitución por robots. Debemos pensar que además del perro como gran amigo del hombre, el robot se perfila de la misma manera, pero exento de emociones... ◦

LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL COMO ALTERNATIVA AL EMPLEO



Martín Sacristán
Periodista y escritor.
Editor de Bifurcaciones.

Narra la actualidad contemporánea cada semana en JotDown. Escribe sobre ciencia y tecnología del deporte para el Barça Innovation Hub del F.C. Barcelona. Colabora en la revista de cultura y pensamiento El Ciervo.

 Martín Sacristán

En un plazo de entre diez y veinte años, gracias a robots e IAs, se necesitará un 60% menos de médicos, ingenieros, programadores o arquitectos para desarrollar la misma carga de trabajo de hoy día.

La serie House es el mejor punto de partida para comprender la próxima ruptura que se producirá en el mercado laboral, dejando a grandes masas de población sin trabajo. El guión trata de un médico brillante y excéntrico que consigue diagnosticar casos imposibles a través de investigaciones propias de un Sherlock Holmes. Pero sus éxitos dependen tanto de él como del equipo de entre seis y ocho especialistas en que se apoya. Si House se rodase dentro de veinte años su guión ya no tendría ningún sentido. Porque lo lógico es que un doctor tan brillante como eligiera como equipo de apoyo... a una inteligencia artificial.

Este es un aspecto de la próxima disrupción laboral aún no suficientemente comprendido. Se habla de que desaparecerán profesiones, pero el verdadero reto radica en que muchos profesionales de alta cualificación ya no serán necesarios. En un plazo de entre diez y veinte años, gracias a robots e IAs, se necesitará un 60% menos de médicos, ingenieros, programadores o arquitectos para desarrollar la misma carga de trabajo de hoy día. El problema es que si el número de trabajadores en paro será mayor que el de empleados, como se espera que suceda, la crisis económica y fiscal está asegurada a nivel global. Es aquí donde la renta básica universal ha comenzado a verse como un paliativo, aplicable de forma temporal o continuada, en función del resultado sobre el mercado laboral y sobre la economía del país o región.

Programas en marcha similares a la RBU.

La pandemia ha acelerado esta aproximación a la RBU, que hasta 2020 se

concretaba únicamente en programas de lucha contra la pobreza y como extensión de la asistencia social. Es el caso del Ingreso Mínimo Vital español, la Renta de Solidaridad Activa francesa o el programa de último recurso finlandés. También se han abordado de forma experimental programas de verdadera RBU, en los que la prestación se entregaba a un grupo seleccionado al azar, y no condicionado por su situación laboral o económica. El de Finlandia demostró que sus beneficiarios no tenían mayor éxito en la búsqueda de empleo que quienes no lo recibieron. Mientras que en California sucedió lo contrario, el porcentaje de parados que encontraba un empleo fijo pasó de un 28% antes del programa de ayuda al 42% después de un año de aplicación.

Pero sin duda será en Estados Unidos donde veremos por primera vez los efectos globales de una renta básica no condicionada. **Joe Biden** acaba de firmar la Covid bill relief, que ingresará de forma directa 14.600\$ en las cuentas corrientes de familias con ingresos menores a 75.000 dólares brutos anuales. Su importe, 1,9 billones de dólares, es muy similar a los 1,8 billones de euros que la UE dedicará al programa NextGeneration, que en lugar de al ciudadano de forma directa ha otorgado sus fondos a los gobiernos.

De EEUU nos llegó también en 2020 una propuesta de RBU próxima a ese futuro dominado por los robots y la IA. El empresario y candidato demócrata **Andrew Yang** llevaba en su programa el Freedom Dividend, un pago de 12.000 dólares anuales a cada estadounidense como compensación por la pérdida de puestos de trabajo que ya nos ha acarreado la tecnología. Según Yang el perjuicio es aún mayor, pero esa es la cantidad que debe entregarse para no desincentivar la búsqueda de empleo.

¿Se puede pagar una RBU sin quebrar las haciendas públicas?

La mayor objeción a las rentas básicas es su coste, y de hecho los programas aludidos como el IMV se limitan a una mínima parte de la población para que también su impacto en los presupuestos de cada estado sea mínima. El nuevo gobernador de Alaska, donde existe una renta anual para cada habitante derivada de los beneficios de la explotación petrolífera y minera, prometió elevarla de los mil dólares anuales hasta los seis mil. Ahora está dispuesto a mantener su promesa, pero solo si recorta los fondos para educación e infraestructuras. Y es que la matemática no perdona.

Para un horizonte futuro donde la robotización nos sitúe en un desempleo masivo, los teóricos de la RBU defienden financiarla vía impuestos. Técnicamente la fiscalidad moderna podría aplicarlos tanto a robots como a IAs, de forma similar a como hace con los impuestos especiales a tabaco, alcohol, azúcar o actividades de industrias contaminantes. Todos ellos están basados en paliar externalidades, es decir, rebajar el perjuicio que algunas empresas causan a la sociedad y a otras empresas. Sin duda el cálculo podría hacerse de la misma forma, lo que provocará además que la máquinas resulten, debido a la carga fiscal, tan caras como un trabajador humano. Por la necesidad de desviar su productividad a esa persona a la que ha desempleado, en forma de renta básica.

No es una decisión que unos países puedan tomar y otros no, porque entonces las empresas de IAs y robots trasladarán sus sedes allí donde no se les cobre impuestos especiales. En ese sentido la pandemia también nos está enseñando que la economía globalizada necesita

una fiscalidad global. El próximo junio, y a petición de EEUU, el G-20 acordará un mínimo del impuesto de sociedades para todos sus países. En lo que se prevé como un final de los paraísos fiscales y de las ventajas de multinacionales que deslocalizan sus sedes para tributar menos.

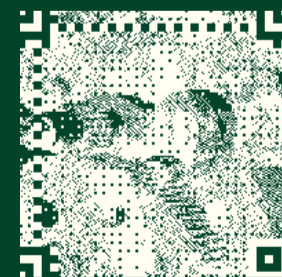
Acelerador laboral o aparcamiento para outsiders.

Partiendo de que una RBU es posible como paliativo de un súbito aumento del desempleo debido a la robotización, y que el dinero para abonarla pueda obtenerse vía impuestos, la pregunta es si mejorará la empleabilidad de quienes la perciban. La respuesta, si nos situamos en ese futuro robotizado a veinte años, es que no.

Solo se ha percibido mayor capacidad para encontrar empleo de beneficiarios de programas similares a las rentas básicas cuando sus perceptores se encontraban en paro y en situación de pobreza. En el caso californiano el éxito radicaba en quitar a las personas la preocupación constante de buscar alimento y comida, lo que les permitió centrarse en la capacitación y búsqueda. ¿Qué ocurrirá en ese hipotético futuro con el médico, ingeniero, arquitecto o programador? Idealmente los ingresos de su RBU le permitirían reciclarse, formarse durante un tiempo de inactividad laboral, y regresar al mercado de trabajo para un empleo diferente. El problema es que en ninguno de los escenarios de futuro robotizado se crea empleo para mayor masa de población. Una IA alojada en servidores de un ordenador cuántico puede precisar mantenimiento de sus infraestructuras y supervisión de su programa informático, pero no en cantidad suficiente como para ocupar a los cientos o miles de profesionales que dejará en la calle.

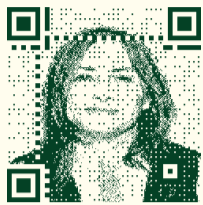
Es muy posible que varias generaciones quedan varadas en la RBU. Algo así como jubilados de baja renta, sin horizonte de mejora. Es un escenario desolador, y la alternativa es aún peor. Porque sin renta básica tendremos una economía donde las personas no pueden adquirir bienes o servicios a las empresas que los producen ni generan ingresos fiscales. Sin horizonte laboral o económico masivo nuestras sociedades, simplemente, no tienen futuro. ◦

CONTINÚA LA EXPERIENCIA ESCANEANDO ESTE CÓDIGO QR:



<https://bifurcaciones.io/inicio/>

CUALIFICACIÓN Y OSTRACISMO LABORAL



María José Villa
Emprendedora. Desde 2007, co-liderando la creación y gestión de Qdem, empresa de tecnología.

Su nuevo proyecto, desde el emprendimiento social aportar para el cambio de nuestro mercado de trabajo. Los necesitamos a todos. www.rekode.org Veterana de la gestión de personas. Executive Coach, especializada tanto en acompañamiento en el desarrollo de competencias profesionales como en procesos de transición de carrera.

María José Villa

El 37% de los jóvenes titulados españoles trabajan en empleos de baja cualificación¹, disputándose los mismos puestos con aquellos que, por elección o por fortuna, no han podido realizar estudios superiores.

Ángela había sido buena estudiante. Sin preferencia por ciencias o letras había estudiado las segundas. Cuando acabó el bachillerato comunicó a su familia que quería formarse como actriz. Apoyada por ellos viajó a Madrid a estudiar arte dramático. Su itinerario formativo no acabó allí. Haciendo extras de camarera gastó ingentes cantidades de dinero en seguir especializándose. Mientras tanto, se

iba agotando el sueño de ganarse la vida como actriz. Como las oportunidades no llegaban y Ángela iba cumpliendo años, decidió formarse en algo "más práctico" y se matriculó en la Formación Profesional de Técnico de Sonido, con la intención de quedarse en el mismo sector, cerca de esas tablas que tanto le gustaban. Después de dos años de estudio, Ángela había conseguido diversificar su empleabilidad, pero como todas las profesiones del ámbito artístico, la de Técnico de Sonido tampoco le podía proporcionar la estabilidad económica que necesitaba. Un día un amigo le habló de los cursos de programación de la Fundación Telefónica. No hacía falta tener conocimientos previos y eran totalmente gratuitos. Hizo su último intento para salir de la precariedad y durante 6 meses lo dejó todo para ser programadora. Conoció a Ángela cuando me la presentaron como la nueva programadora de la empresa.

Como Ángela, un 82,7% de estudiantes de las titulaciones de Artes y Humanidades, que sufren una baja tasa de inserción laboral y calidad en el empleo, eligieron sus estudios como primera opción, lo que indica el componente vocacional de la elección.

Ya en el 2015, los informes² realizados acerca del bienestar de la estructura social española describían este fenómeno. Tras la crisis financiera del 2008, los puestos de trabajo que se estaban creando pertenecían al ámbito de trabajo de media o baja cualificación. En concreto, los nuevos trabajadores pasaban a engrosar las filas de los grupos de empleo más habituales en nuestro país: hostelería, comercio y construcción. Aunque, en cuestión de cifras, la mejora iba siendo constante, se apuntaba a que, al final, el desenlace de este incremento iba a ser el estancamiento. Sin embargo, esta perspectiva puede resultar, actualmente, incluso apetecible.

Las previsiones de hoy en día apuntan, en vez de al estancamiento, a la destrucción de puestos de trabajo de los sectores de actividad de baja y media cualificación.

La robotización o la digitalización, a la vez que generan nuevas carreras y

oportunidades, van horadando lo que parecía ser un reducto de trabajo para aquellos que, finalmente, no pudieron acceder a empleos relacionados con su formación.

Ahora nos encontramos con dos desafíos. Por un lado, el desafío secular de muchas economías desarrolladas. Un contingente de población con baja o nula formación, a lo que se le suma el hecho de que sus puestos de trabajo se vayan quedando obsoletos. Por otro, cohortes de trabajadores altamente cualificados, provenientes de una amplia variedad de disciplinas, a los que, con la desaparición de los puestos de trabajo a los que habían conseguido acceder, se les ha expuesto, como a los demás, al ostracismo laboral.

La formación como solución a largo plazo. ¿Y a corto?

A estos dos problemas ya se les ha planteado alguna solución. Un sistema educativo que apueste por la formación en las nuevas esferas de conocimiento relacionadas con la deriva tecnológica actual, el énfasis en las aptitudes ligadas a la empleabilidad y que, además, aporte el tesón necesario como para sostener en el tiempo un proyecto formativo que abarque una vida laboral entera. Suena prometedor. Sin embargo ¿qué implicaciones tiene esta propuesta? Se trata de una encomienda a largo plazo. Pero, como acabamos de ver, el problema es, no solo actual, sino heredado. Es a partir de aquí cuando se debe escoger con precaución cuál será el sujeto de nuestras preocupaciones y nuestros proyectos. Un estudiante remoto, distante, o una fuerza de trabajo coetánea de este artículo, con necesidades perentorias y tangibles.

El primero, como hemos señalado, corresponde a un ambicioso proyecto de país con objetivos a medio y largo plazo. Pero, ¿qué hacemos con los egresados de hoy? ¿Y con los de ayer?

Hay que dar respuesta a la necesidad actual de que las personas tomen un acercamiento proactivo a su propio aprendizaje permanente. Que los trabajadores no tengan las habilidades necesarias

para enfrentar el mundo laboral actual –y el del futuro– nos afecta a todos. Tanto a los propios trabajadores como a las empresas mismas.

Si Ángela hubiera tenido el apoyo de un orientador para mejorar su empleabilidad, probablemente habría conseguido ahorrar tiempo y esfuerzo en una formación que, lamentablemente, no pudo solventar la precariedad en la que se había instalado su vida laboral. Por eso, no solo se debe hacer hincapié en la oferta de formación, sino, además, en la mentorización de esa fuerza de trabajo a la que me he estado refiriendo.

La empleabilidad se ha vuelto un camino que, con frecuencia, nos vemos obligados a recorrer solos. Esto, sumado al cambio de paradigma laboral, hace que la adaptación, el reskilling, sea una tarea correosa o, incluso, estéril. Tal vez sea por estos motivos por los que, en principio, la oferta de formación desnuda, sin ninguna clase de guía, se vuelva una oportunidad que, aunque deseada, no se considere factible. En este escenario, el acompañamiento cualificado por parte de un orientador se vuelve indispensable.

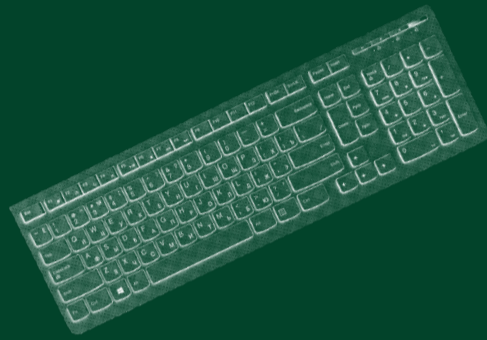
La orientación proporciona un espacio de reflexión para determinar el qué y el para qué. La adaptación continua requiere un entrenamiento que hasta ahora los canales convencionales no proporcionan, la educación, tanto la obligatoria como la de libre elección te facilita unas destrezas o conocimientos, estáticos en el tiempo, para desempeñar un oficio. Habrá muchos que ya hayan incorporado que la actual seguridad laboral no te la proporciona un empleo para toda la vida sino tomar las riendas de tu empleabilidad a lo largo de tu vida laboral. Habrá otros muchos que estén resignados a la precariedad y a la sobre-cualificación. Los necesitamos a todos en este nuevo mercado laboral. ●

1. Fundación Conocimiento y Desarrollo (2019) Informe CYD 2018, www.fundacioncyd.org

2. Fundación Encuentro (2015) Informe España 2015, una interpretación de su realidad social, www.fund-encuentro.org



re(kode):



900.000 puestos de trabajo se han quedado sin cubrir en 2020 en Europa porque no existen profesionales suficientes del ámbito digital.

Rekode es un proyecto de emprendimiento social, que lanzamos desde 1hv.co y liderado por María José Villa. Su finalidad es que las personas tomen un acercamiento proactivo a su propio aprendizaje permanente.

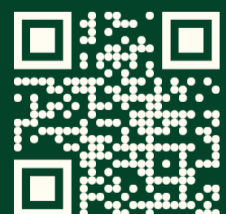
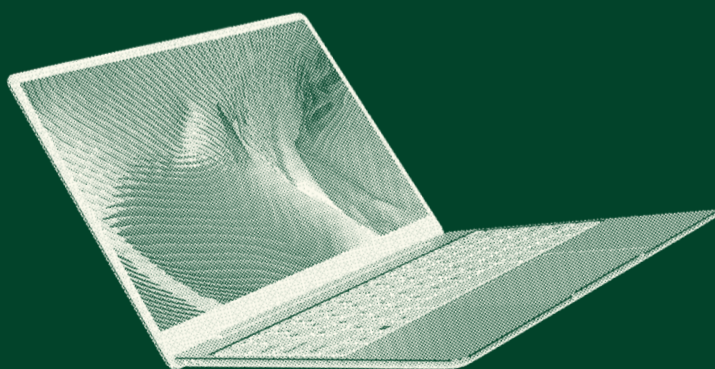
Que los trabajadores no tengan las habilidades necesarias para enfrentar el mundo laboral actual –y el del futuro– afecta a todos. Tanto a los propios trabajadores como a las empresas mismas.

Trabajamos con colectivos como el de los jóvenes titulados universitarios que trabajan en empleos de baja cualificación porque en su mayoría eligieron por vocación carreras con escasa empleabilidad.

O con empresas que necesiten con urgencia el *reskilling* de su plantilla para mantener el negocio.

Miramos a esos empleos del futuro, esos que ya no se están cubriendo porque no hay trabajadores cualificados para ellos.

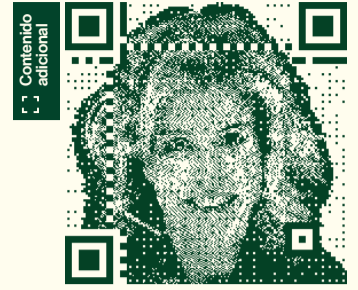
Somos personas con diferentes profesiones pero con un objetivo común, contribuir al cambio social necesario para mejorar el futuro económico.



www.rekode.org

Entrevista a Almudena Moreno

EX DIRECTORA GENERAL DE AUTÓNOMOS, EMPRENDEDORES, ECONOMÍA SOCIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID (DGA)



Desde 2019 es Miembro del Consejo de Avalmadrid y de la Comisión Delegada de Riesgo y Crédito.

Se desarrolló profesionalmente en Telefónica desde 2001, con cargos como Jefe de Área Ventas a empresas Madrid y Gerente de Desarrollo de Negocio y Alianzas estratégicas de la vertical Open Future. Participante en otros proyectos como consultora y mentora del proyecto STEM.

 Almudena Moreno Hernández

«El gobierno no genera empleo, y tampoco la administración pública, sino los emprendedores individuales y colectivos, los empresarios. Por esto es muy importante tener claro cuál es el rol de la Administración, su papel vertebrador y posibilitador».

Almudena Moreno es muchas cosas, además de un torbellino de ideas, que lanza en respuestas donde revela una cabeza bien formada, y mucho corazón. Hemos querido entrevistarla para Bifurcaciones para que nos transmitiera la experiencia de su paso por la Dirección General de Autónomos y Emprendedores de la CAM, para la que fue propuesta por Ciudadanos como profesional independiente. Hasta entonces había ejercido como directiva de Telefónica en Open Future, el programa con el que la compañía desarrolla de forma exclusiva alianzas con socios públicos y privados por todo el mundo, con el objetivo de dinamizar ecosistemas locales de emprendimiento. Llegó allí desde el área de Estrategia y Aceleración de Negocios, y antes desde su labor como manager en diferentes unidades de negocio. Sus inicios profesionales fueron con la startup 'Pien-saenRed' en 1999, aspirando a convertirse en la primera empresa basada en aplicar las teorías de las por entonces nacientes redes sociales.

¿Qué te motivó a trasladarte de Telefónica y aceptar el nombramiento político para un cargo técnico de la CAM?

Fundamentalmente me inspiraron a aceptarlo los versos de una poetisa chilena, Gabriela Mistral, que se titula El placer de servir. «Donde hay un árbol que plantar, plántalo tú / Donde hay un error que enmendar, enmiéndalo tú / Donde hay un esfuerzo que todos esquiven, acéptalo tú / (Almudena nos lee el poema completo, que termina con la pregunta de ¿Serviste hoy? ¿A quién?). Entendí este nombramiento no tanto por la vertiente política del asunto sino por la del servicio público. Era una oportunidad única tener la capacidad de transformar desde una dirección general, y lo que más me ilusionó, lo que me motivó a dar el paso, fue ser de utilidad a la sociedad. Me gustaría puntualizar además que no hace falta estar a disgusto en un sitio para cambiar, la transformación y el cambio no debe ser una huida porque una situación no es favorable, sino una constante que busquemos en nuestra vida como un elemento de desarrollo, de evolución y de elevar ese nivel de ambición y de utilidad social.

¿Cómo ha sido la experiencia de trasladar la creación de ecosistemas a un ámbito tan distinto del privado como la Administración Pública?

Lo primero, quiero dejar claro que hay un elemento importante a tener en cuenta en la creación de ecosistemas. El ecosistema no es una cuestión que se dirima entre lo público y lo privado, sino una constelación de elementos donde lo importante son los elementos de interacción y vertebración que tienen que existir entre unos y otros. La educación como pilar clave, el mundo académico, las universidades, empresas, y elementos legislativos, que son algunos de los muchos elementos que constituyen un ecosistema. Pero sobre todo su elemento principal, que es siempre la persona.

Al igual que en contexto de la digitalización, donde a menudo hablamos de tecnologías posibilitadoras, olvidando que su centro es la persona.

He tenido la oportunidad de trasladar en mi equipo y en toda la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad con los que hemos interactuado la importancia de esa apertura y esa colaboración global. El elemento Covid, con su crisis económica, sanitaria y mundial ha favorecido que se implementara esta conciencia de cooperación global, de establecer un criterio de confianza. Y también de entender que la Administración tiene un papel vertebrador, integrador y facilitador. Nosotros teníamos que ser posibilitadores y conectores de todos los actores para hacer posible la creación de ecosistemas.

La forma de materializar esto en la Administración ha sido a través de proyectos europeos coordinados con otras CC.AA como por ejemplo "Overcoming Barriers for Innovation in the Entrepreneurship Ecosystems of Andalusia, Navarre, Extremadura, and Madrid (2IES61)" Concedido por la Comisión Europea el 3 de marzo de 2021. Ha sido la primera vez que se presentaban a la Comisión Europea proyectos interregionales. Otro ejemplo, de colaboración el proyecto RECRUIT Social Economy Missions, en consorcio con otros países como Portugal, Francia.

Definir y proyectar a la Comunidad de Madrid como una región emprendedora atractiva para el talento y la inversión, mediante el reconocimiento institucional internacional, ha sido prioritario durante mi paso por la DGA y así, por primera vez en la historia de la Comunidad de Madrid, del *European Entrepreneurial Region EER 2021-2022*. Concedido por el Comité de las Regiones.

Más de setenta cartas de agentes públicos, privados, corporaciones y universi-

dades refrendaron este papel. Esto es la creación de ecosistemas, la ruptura de barreras, la permanente colaboración y una visión generosa y muy abierta para afrontar los desafíos que nos tocan vivir.

Insistes a menudo en que para generar un ecosistema de emprendimiento se necesitan alianzas con socios privados y públicos. ¿Estas alianzas son más fáciles de alcanzar desde un organismo público?

Las alianzas se logran constituir cuando, con independencia de que seas público o privado, compartas la misma visión. Lo que facilita el desarrollo de alianzas es tener el mismo propósito, la misma sensibilidad a la hora de plantear una estrategia, un plan de acción y destinar unos recursos. Esto es para mí lo realmente importante y con lo que me he encontrado. Si lo que quieres dar a entender es que lo público, por la relevancia que tiene, obliga a lo privado a rendirle pleitesía, yo la verdad es que no me he encontrado eso, sino la misma colaboración desde lo público a lo privado en la Administración, que antes encontré desde lo privado a lo público. Es decir que lo determinante es compartir la visión y aceptar la necesidad de colaboración global.

Hablemos de plazos. ¿Son suficientes cuatro años de legislatura para que un proyecto así de frutos en un territorio?

En cuatro años se pueden hacer muchas cosas, de hecho nosotros hemos hecho mucho en dos. Lo que sucede es que realmente, tal y como está concebida nuestra política, donde carecemos de un proyecto país consensuado, con una idea clara de cuál debe ser la España de dentro de 20 años, es muy difícil. No hemos hecho esa carta a los Reyes Magos, planteando qué tendríamos que tener desde el punto de vista de la industria, de la educación, de las infraestructuras. Todos esos aspectos débiles de la



<https://bifurcaciones.io/article/otros-recursos-2/>

OTROS RECURSOS

Organización Internacional del trabajo

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas. Tiene como objetivo impulsar la justicia social y promover el trabajo decente.

Trabajar por el mundo

Javier Bermúdez es el fundador de este blog de empleo con toda la información necesaria para ser un trabajador/estudiante nómada digital.

Inteligencia viajera

Vivir viajando. Todos los recursos para la búsqueda de empleo, propuesta educativa propia, podcast, asesoría...

Future for work

Observatorio independiente que estudia el trabajo del futuro y las organizaciones, identifican tendencias, analizan novedades tecnológicas y metodológicas y traducen las últimas investigaciones en el mundo académico.

Fundación conocimiento y desarrollo

Tienen como objetivo analizar y promover la contribución de las universidades al desarrollo, impulsar el carácter emprendedor de la sociedad española y ampliar la conexión, empresa-universidad.

sociedad y la economía españolas, la baja productividad, la sostenibilidad de las finanzas públicas, retener el talento, todo este tipo de cuestiones, tendrían que ser comunes y consensuadas, no cuestionadas cada cuatro años. Eso es lo que hace que realmente evolucionemos de una forma muy desordenada, con el síndrome del paracaidista, dependiendo del partido político que gobierne cambia todo lo anterior, sea o no necesario. Tenemos muchos ejemplos, con las leyes de educación y las laborales, donde estamos continuamente cambiando las cosas. A veces cuatro años no son nada porque lo que se construye en ellos luego se destruye en dos días.

Cuéntanos cómo has liderado tú ese cambio en solo dos años.

Yo te puedo hablar de los logros que conseguimos teniendo en cuenta que en la Administración el éxito de gestión se mide en función del presupuesto ejecutado. En mi caso, la cantidad de dinero que has puesto a disposición de los emprendedores individuales y colectivos de la CAM. En el ejercicio 20/20 pasamos de 35 a 90 millones de euros y basamos la estrategia en tres pilares. Ayudas directas para solventar los problemas de liquidez que provocó el Covid, ayudas a pago de las cuotas de la Seguridad Social para continuidad de los emprendimientos, y en tercer lugar la construcción. No reconstrucción, porque queríamos explicar a todos los emprendedores que nada de lo que había habido en cuanto a procesos de negocio y escenarios iba a seguir siendo igual.

Desarrollamos el programa Persevera, iniciativa público-privada en la que a través de una plataforma y con la ayuda de mentores voluntarios de todo el mundo los emprendedores podían recibir formación continua. Del análisis de las políticas públicas, otro elemento diferenciador que hemos implementado, encontramos que renovar el catálogo formativo y buscar la especificidad y la flexibilidad era fundamental. Hubo voluntarios a la formación y orientación de emprendedores desde todo el mundo, asistiendo online las consultas. Dimos un 50% más de ayudas para la responsabilidad social y la conciliación. Trabajamos en la digitalización completa, de los Registros de las cooperativas, de las bases de datos, y posibilitamos el teletrabajo del 100% de la plantilla de funcionarios, y la digitalización completa de los procesos de solicitud y concesión de ayudas.

También ampliamos la creación del ecosistema de encuentro y colaboración vía comunicación, hubo más de 120.000 mailings a autónomos, 550 reuniones, colaboración con todo tipo de entidades. Y también la búsqueda de empresas que pudieran ayudar específicamente a colectivos dentro de un sector. Como aquellas que pudieran modernizar la construcción. Además de eso internacionalizamos, uniéndonos con otras CCAA, como te comentaba en una pregunta anterior, a los programas de la UE.

Sí, desde luego que se puede pueden hacer muchas cosas. Hace falta tener la voluntad de hacerlo y tener experiencia en la gestión. A veces no todo el mundo está acostumbrado a gestionar. Cuatro años dan mucho de sí, y el 20/20, que ha sido vivir diez años en uno por la pandemia, también. Es una cuestión de voluntad y de conseguir un equipo motivado que vea la necesidad de transformar y la capacidad de la Administración para hacer cosas extraordinarias por los ciudadanos.

Y cuando se tiene el poder en lo público, ¿se tiene suficiente para cambiar

todo lo que querrías? ¿O se te ponen más límites?

Yo creo que el tema del poder hay que entenderlo en términos de responsabilidad. Tanto en la empresa privada como en la pública. Con absoluta sinceridad, no he tenido límites en ninguno de los dos ámbitos para poder abordar los cambios, las transformaciones, para implementar las mejoras y buscar las eficiencias. He encontrado las dificultades propias que implica la transformación, que resulta incómoda y no es plato de buen gusto. Pero no es una cuestión de poder, sino de actitud de las personas. Por supuesto que es necesario tener la capacidad para transformar, pero lo importante es querer cambiar las cosas, porque también hay gente con mucho poder que no quiere cambiar nada, y otros que por su motivación personal y sin apenas poder son determinantes.

Las subvenciones ¿pueden ayudar a la generación de empleo cuando se conceden a autónomos? Cuánto hay que desembolsar para conseguirlo.

Las ayudas tienen que servir un propósito concreto, realmente una ayuda puede en un momento determinado facilitar la contratación de personas, ha habido ayudas en esta pandemia para facilitar la contratación de los sectores más desfavorecidos. De hecho hay toda una batería de medidas para conseguirlo, pero son, creo, una cuestión muy puntual debido a la situación que vivimos. No puede ser algo crónico, ni inyectar capital desde la Administración para generar contratos, pues eso sería una ficción económica que más tarde o más temprano terminaría explotando.

Porqué las administraciones solo emplean subvenciones y no instrumentos como créditos a cero interés preconcedidos que permitieran gestionar el dinero público de otra manera.

La Administración es asistencial, por lo que concede subvenciones directas o por concurrencia competitiva, pero no es competencia del estado conceder créditos, que es algo vinculado al mundo financiero.

El modelo clásico de financiación de autónomos desde la Administración son instrumentos como el ICO, o Aval Madrid. Y las rondas de financiación que ahora emplean las startups. Existe esto en lo público. Tendría sentido hacerlo.

De hecho ya hay precedentes en los que la Administración funciona como «venture capital». No a través del ICO, sino con del CDTI (Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial), y te puedo dar un ejemplo de lo que hicimos con los fondos Amérigo en Telefónica, que era un venture capital con un gestor privado y participación de inversores privados y públicos, uno de los cuales era el CDTI. Hay precedentes y se está haciendo, en otros países del ámbito anglosajón hay una participación no sé si más activa pero sí con más protagonismo. Está claro que el elemento financiación marca la diferencia entre los diferentes sistemas de emprendimiento, sobre todo los de base digital.

Y en cuanto a la rapidez de los trámites. En Nueva Zelanda, Singapur y Canadá se tarda 1 o 2 días en formalizar una empresa. En España 12, con 7 trámites diferentes, lo que nos coloca en el puesto 86 del mundo en dificultad. ¿Esto se puede cambiar desde una CCAA?

Por simplificarlo mucho: ¿cuáles son los elementos que hacen que la administración pública no sea eficiente? El gran talón de Aquiles, la gran debilidad, es la inexistencia de interoperabilidad entre

los distintos sistemas y bases de datos que manejan las administraciones. Tal y como tenemos concebido el estado, con la administración central, la autonómica y la municipal, más el sistema competencial, esto provoca que haya mucha complejidad en cualquier trámite. Desde la CCAA se puede cambiar todo lo que está bajo el perímetro de tu competencia, y puedes hacer más eficientes algunos procesos, como hemos hecho. Pero en aquellas administraciones que escapan a tu nivel competencial hace que no te quede más remedio que someterte a esas demoras y retrasos. Esta ineficiencia en la Administración subraya la importancia de tener un proyecto país, donde la trazabilidad e interoperabilidad de la información que se le pide al ciudadano una y otra vez no fuese necesaria.

Un mensaje recurrente hoy es que Europa se está quedando retrasada en tecnología frente a China o EEUU. ¿Pueden los emprendedores locales darle la vuelta a esta situación con apoyo?

Decididamente, sí. Europa perdió el liderazgo tecnológico desde que inventara el protocolo de transmisión TCP/IP. Tenemos ejemplos como Nokia o Ericsson que han ido mermando o desapareciendo. La gran diferencia entre un ecosistema como el americano o el chino viene del capital, el apoyo decidido que hacen las administraciones al emprendimiento. No creo que la diferencia esté en el talento, a menudo vemos ejemplos de la fuga de talentos que tenemos en España, e históricamente hemos destacado en dar ingenieros y biosanitarios al resto de países. La situación se puede revertir, pero con una planificación y un proyecto al nivel europeo. Europa tiene un hándicap, que es idiomático, si hace la analogía con EEUU allí tienes un mercado único de 300 millones de personas y en Europa mucha barrera idiomática. Se puede hacer con medidas a largo plazo, consenso y líneas comunes, con polos y centros tecnológicos de alto nivel.

Steve Jobs no sabía demasiado de tecnología pero se le ocurrían ideas geniales. En el mundo de hoy tiene cabida este perfil, o es necesario el especialista que además invente.

En el mundo de hoy es súper necesario este perfil. Steve Jobs era un creativo que se planteaba hacer las cosas de una forma diferente, más fácil. El gran desafío que tuvo fue acercar los ordenadores al uso doméstico. La creatividad es absolutamente necesaria, ver las cosas de forma distinta, pero no necesariamente en forma de invento, sino de propuesta de valor sobre unos elementos para hacerlos más útiles, que se adapte a lo que se necesite. Por otro lado se necesitan especialistas con conocimientos muy específicos, pero no tiene porqué converger en el mismo perfil. De hecho yo creo que son procesos distintos donde a menudo quien destaca en creatividad no suele hacerlo en la puesta en producción, por lo cual ambos perfiles son complementarios, pueden converger en un individuo, pero normalmente no lo hacen.

¿Es el emprendimiento la mejor arma contra el paro?

Claramente sí. En el contexto de la era digital el empleo es distinto a cómo era en el pasado. Este es uno de los elementos que más nos está costando entender. En esta era era en la economía del conocimiento es clave para el desarrollo de todo el planeta es muy importante. Cierro que en ocasiones no somos capaces de dar respuesta a esta nueva economía con las herramientas que se requieren. Atravesamos una pequeña crisis donde no sabemos dotar de herramientas para

la hiperpersonalización y la capacidad de teletrabajar para múltiples empresas desde tu casa es fundamental entenderlo. Entender que el emprendimiento no es una salida al paro, sino la forma que va a tomar el trabajo del futuro.

La promesa electoral clásica de cualquier gobierno es reducir el paro. ¿Tú crees que la administración tiene que aplicar sistemas como los de OpenFuture para conseguirlo?

El gobierno no genera empleo, y tampoco la administración pública, sino los emprendedores individuales y colectivos. Por esto es muy importante tener claro cuál es el rol de la Administración, su papel vertebrador y posibilitador. Desde la vertiente de sus competencias tiene que tener desarrollos jurídicos que aceleren al máximo la contratación y conecten la demanda de empleo con las necesidades de las empresas. Tiene que ayudar y colaborar, ser de utilidad al empresario y al emprendedor.

Tú has tenido una reciente experiencia con eso, además.

Desde luego, y no puedo decir que desde la Dirección General de Autónomos hayamos generado empleo, no, lo que hemos hecho es, una vez analizada la situación, dar las herramientas y dotarlas de lo que considerábamos que se necesitaba para mantener la actividad. En otro momento, cuando estamos pensando en cómo construir el tejido empresarial en la era post-covid, en la etapa de la consolidación, qué mecanismos hay que mantener para que esos emprendedores individuales y colectivos sigan con su actividad, se internacionalicen. En estos elementos hemos trabajado, y somos ese sustrato, esas sales minerales con que se alimentan las plantas, pero las plantas, per sé, son seres independientes.

Lo tiene más fácil o más difícil la mujer emprendedora. ¿Hay también que facilitar discriminando positivamente desde la Administración pública?

Del total de emprendedores individuales inscritos en RETA el 36,4% son mujeres. No sé si esa diferencia responde a una cuestión de tenerlo más difícil como mujer, porque si lo analizas en términos mundiales el emprendimiento femenino arroja cifras de 650.000 mujeres liderando proyectos empresariales. Lo que sí es cierto es que hay un determinante cultural, en el emprendimiento hay un factor de riesgo que por cultura la mujer a veces es menos proclive a asumir. En España menos del 20% de las mujeres lideran el sector digital, y es verdad que faltan referentes, que hay dificultades de acceso a las posiciones directivas en las compañías, y prioridades distintas, diferencias también en la educación, sesgos mentales. Incluso el acceso a la financiación es de cierta dificultad. No sé si deberíamos discriminar positivamente con ayudas, ni si esa es la solución. Sí que hay que potenciar muchísimo la educación, las vocaciones científico-tecnológicas y que el emprendimiento sea una opción con independencia del género. Es un elemento cultural, y no se puede solventar solo con ayudas, que resultarían un parche. El problema está en las escuelas, en los modelos y en la educación.

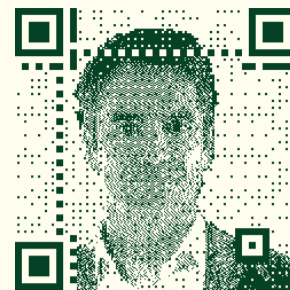
¿Hay una edad para emprender?

No, no la hay. Hay chavales de doce años, de siete, que arrancan sus iniciativas y hay personas que con sesenta años se ponen en marcha. No hay una edad, esto es una cuestión de voluntad. ●

Vídeo entrevista a Luis Miguel Olivas

DIRECTOR DE EMPLEABILIDAD E INNOVACIÓN EDUCATIVA DE LA FUNDACIÓN TELEFÓNICA.

<https://bifurcaciones.io/article/empleabilidad-y-educacion-telefonica/>



Es Director de 42 Fundación Telefónica. Ingeniero de Telecomunicaciones, lleva trabajando en esta misma empresa desde 2009, ocupando diferentes puestos como Jefe del programa Think Big España o Gerente global de los programas de Empleabilidad e Innovación Educativa. Se considera un apasionado de la creatividad e innovación, de la gente, y de las tecnologías.

Luis Miguel Olivas Torrijos

En nuestra anterior edición ya os adelantamos que Bifurcaciones pretende ser un proyecto transmedia utilizando la plataforma de comunicación que mejor se adecúe a narrar cada historia. Te invitamos a disfrutar de la primera vídeo entrevista de Bifurcaciones a la que podrás acceder desde el código BIDI a pie de esta introducción. Queremos agradecer a **Onlive.Institute** la producción de esta pieza, y a Luis Miguel Olivas de **42Madrid**, su amabilidad al compartir sus conocimientos con nosotros.

Durante la crisis financiera del 2008 los empleos que se destruyeron fueron, principalmente, empleos de baja cualificación. Son precisamente estos, junto con los de media cualificación, los que tras aquel periodo de crisis empezaron a aumentar. Sin embargo, en esta década ha habido una serie de cambios significativos que sugieren que el retorno a un modelo de formación y trabajo similar al previo de 2008 no solo no es aconsejable, sino anacrónico.

Actualmente, cualquiera que se enfrente al mercado laboral tendrá que

valorar una serie de opciones que, generalmente, redundan en lo mismo. Un abanico de oportunidades que les hará adentrarse en el mundo de la hostelería, servicios o empleo por cuenta propia y, por otro lado, una serie de ofertas relacionadas con el ámbito de las TIC. Son las segundas las que son propias de esta época, pero también son las que menos se cubren.

El problema se tiende a localizar en la formación, tanto de los trabajadores actuales como de los que están por venir. La formación secuencial, curricular, a la que se le consagraba un periodo concreto de nuestras vidas con la intención de ingresar en un determinado estatus laboral, no ha sido capaz de evitar la desvinculación de los trabajadores del contexto laboral global. La Fundación Telefónica, ya en el 2012, al hablar de alfabetización digital, describe un modelo formativo que apuesta por una formación individualizada, integral y que no está circunscrita a un momento concreto de nuestras vidas.

La Fundación Telefónica realiza desde hace años una encomiable labor de mejora de la empleabilidad dirigida a diferentes colectivos, a través de la adquisición de competencias digitales.

Pero sin duda su proyecto estrella en esta materia es Campus42, un innovador modelo

de formación en programación y competencias transversales que, probablemente, marcará el camino de la formación en el siglo XXI.

Para hablarnos de empleabilidad, y más concretamente de qué proyectos y programas relacionados tienen actualmente en marcha nos acompaña en este número Luis Miguel Olivas, Director de Empleabilidad y Educación de la Fundación Telefónica.

No te pierdas su entrevista completa en vídeo entrando en nuestra página web www.bifurcaciones.io o enfocando tu cámara al código BIDI de la foto. ◉

FUTURAS EDICIONES

- 005 - MONEY, MONEY
- 006 - COMUNICACIÓN
- 007 - TURISMO
- 008 - FORMACIÓN



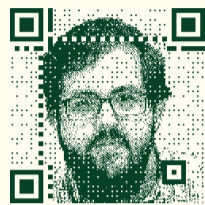
VÍDEO ENTREVISTA



<https://bifurcaciones.io/article/empleabilidad-y-educacion-telefonica/>

Si quieres suscribirte, entra en bifurcaciones.io

SURFEAR LA OLA DE LOS TRABAJOS QUE DESAPARECEN



Juan Jesús Velasco
Ingeniero de telecomunicación y MBA. Dirige una aceleradora de startups en Sevilla.

Colabora como docente en escuelas de negocio y programas de innovación. Escribe en Xataka sobre startups y, anteriormente, ha colaborado con eldiario.es, ThinkBig, TecnoXplora e Hipertextual.

in Juan Jesús Velasco Rivera

Para muchos de nosotros, el trabajo y la tecnología son dos cosas que están íntimamente relacionadas. Y con esto, no me refiero solamente a trabajar en el ámbito de la tecnología; el acceso al mercado laboral, a una mejor cualificación o, incluso, a nuevas oportunidades profesionales, son puertas a las que podemos acceder a través de portales y apps e, incluso, hay algoritmos que realizan evaluaciones de candidaturas.

Las ofertas de empleo en la prensa han dado paso a grandes plataformas como InfoJobs o redes sociales profesionales como LinkedIn en las que también podemos encontrar ofertas de empleo, obtener información de valor sobre los empleadores e, incluso, aprovechar la red de contactos para contactar con el responsable del proceso de selección y, así, promocionar nuestra candidatura.

El mercado laboral ha cambiado y, hoy en día, vemos ofertas de empleo para puestos que hace unos años ni tan siquiera existían y, posiblemente, nos estudiantes de universidad se estarán preparando para ocupar puestos que ni tan siquiera hoy somos capaces de imaginar... en un mundo que se mueve a velocidades exponenciales, la dinámica del mercado laboral también empieza a tomar la misma velocidad y esto, sin duda, es un gran reto.

Adaptarse o morir. Formarse y mejorar tu empleabilidad o quedarte fuera del mercado.

Según el estudio *“Job on the rise”* publicado por LinkedIn, la pandemia ha acelerado algo que ya veníamos viendo: la digitalización de todo tipo de empresas y sectores. Por tanto, esta aceleración de la digitalización trae consigo el requisito de nuevas habilidades en los empleados y en su dominio de la tecnología.

De hecho, según este estudio de LinkedIn, en los próximos 5 años se generarán 150 millones de nuevos empleos tecnológicos en ámbitos como, por ejemplo, la inteligencia artificial, la creación de contenidos digitales, la economía verde, o la salud.

Pero, esta transformación del mercado o, como definía el economista austriaco **Joseph Schumpeter** como “olas de destrucción creativa”, estas nuevas tecnologías y modelos de negocio vienen a destruir los viejos paradigmas y esto, por tanto, acaba reconfigurando el panorama laboral.

¿Y esto qué quiere decir? Que los trabajos que aportan poco valor, tarde o temprano, serán asumidos por robots y algoritmos y habrá que reciclar profesionalmente a todas estas personas cuyo

trabajo, con el tiempo, tenderá a desaparecer. Según comentaba José María Álvarez-Pallete, presidente de Telefónica, en una conferencia el pasado mes de octubre, “hasta el 33% de los trabajadores tendrá que reformarse en 2022”.

Por tanto, para poder surfear esta ola y que no te termine arrastrando, hay que aprender a surfear... perdón, hay que aprender a programar y adaptarse a un mundo cada vez más tecnológico y, aunque pueda parecer una redundancia, la tecnología también puede ayudarte a aterrizar en este sector.

Si tienes inquietud por formarte, eres autodidacta y te quieres iniciar, plataformas como FreeCodeCamp te ofrece retos con los que ir aprendiendo a tu aire e iniciarte en el mundo de la programación. Sin embargo, hay veces que necesitamos guía y una formación algo más reglada y aquí también hay un amplio abanico de posibilidades, incluso en español (aunque según me dijo una vez Daniel López, cofundador de Bitnami, startup sevillana adquirida por VMware, el mejor lenguaje que debe aprender un desarrollador es el inglés).

Además de las conocidas plataformas Udemy o Khan Academy, en las que podemos encontrar cursos de profesores de todo el mundo, también han proliferado los bootcamps o programas intensivos que te pueden ayudar a convertirte en un desarrollador full-stack, es decir, en un profesional todo-terreno capaz de abordar cualquier proyecto de software.

Este es el ámbito en el que operan Keep Coding o Iron Hack y donde, además de convertirte en un desarrollador y de esta forma abrirte nuevas puertas profesionales, también pueden conectar el talento formado en sus escuelas con empresas que necesitan, precisamente, dicho talento técnico.

De hecho, Fundación Telefónica tiene un proyecto vinculado al área de empleabilidad que pone foco en aprender a programar como salida laboral con futuro: el campus 42, aprender a programar sin profesores y resolviendo retos.

No obstante, la formación en tecnología va más allá de la programación y tiene un abanico mucho más amplio de conocimientos y empleos. Iron Hack, por ejemplo, aborda programas específicos sobre UX/UI o ciberseguridad pero, sin duda, uno de los contenedores más completos para formarse en todas las ramas del ámbito tecnológico es OpenWebinars.

Con un modelo de suscripción a lo Netflix, OpenWebinars ofrece cursos para programadores y administradores de sistemas que cubren todas las tecnologías y sistemas que requieren las empresas y, de hecho, es una plataforma utilizada tanto por profesionales que quieren mantenerse al día o mejorar su empleabilidad como por empresas que forman a sus empleados, y los mantienen actualizados, a través de los cursos de esta plataforma.

Y si hay un segmento dentro del ámbito tecnológico que, sin duda, comienza a despuntar y tiene una demanda de trabajadores aún no satisfecha es el de la ciberseguridad. En España hay alrededor de 29.000 profesionales de la ciberseguridad y, sin embargo, se requieren alrededor del triple y, precisamente, el Estado a través del INCIBE quiere desarrollar su propia academia de profesionales para afrontar una demanda cada vez mayor de profesionales en este sector.

Cambiando las reglas del juego: el profesional elige a su empleador

Esta imperiosa necesidad por los profesionales del ámbito tecnológico ha permitido cambiar por completo las reglas del juego y, sin duda alguna, la pandemia lo ha acelerado aún más. Hay una alta demanda de profesionales y, sin embargo, son éstos precisamente el recurso escaso así que los mejores son los que tienen capacidad de elegir.

Y si a esto le sumamos factores como, por ejemplo, la posibilidad de trabajar en remoto, nos encontramos ante todo un cambio de paradigma.

Según el informe *“Jobs on the rise”* de LinkedIn, las ofertas de trabajo remoto han aumentado un 440% desde febrero de 2020 y esto es algo que se puede apreciar tanto en la propia LinkedIn como en la proliferación de portales web como Remote First que están especializados en ofertas de empleo para profesionales de la tecnología para trabajar en remoto y donde, además, se filtran y revisan tanto las ofertas como a las empresas.

Y aquí viene otro factor fundamental que está cambiando las reglas del juego: la transparencia y la información. En el sector tecnológico no está bien visto una oferta de empleo que no indique claramente condiciones o salarios; de hecho, hay foros de desarrolladores que vetan ofertas incompletas y hay plataformas como Glassdoor en la que se puede encontrar información de salarios, opiniones de empleados e, incluso, valoración de la empresa desde la perspectiva de su cultura y valores, la proyección profesional o la posibilidad de conciliación que ofrece.

Si a toda esta transparencia e información le sumamos la posibilidad de trabajar desde cualquier parte y que hay empresas que, por ejemplo, pueden pagar un salario de San Francisco a un desarrollador que está en Cuenca, nos encontramos ante toda una revolución del mercado laboral donde es el empleado el que tiene capacidad de elegir y las empresas van a pujar de manera global por el talento.

¿Y si es un algoritmo el que me contrata o me busca trabajo?

No solamente el empleo tecnológico está marcando el mercado laboral, también la tecnología está marcando cómo se gestiona el propio mercado a través de algoritmos, inteligencia artificial y robots (Robotic Process Automation o RPA).

La tecnología ya es transversal a todo el proceso de selección en una empresa: desde difundir una oferta hasta recibir candidaturas, analizarlas o seleccionar a los candidatos.

Pero, sin duda, la Inteligencia Artificial y los algoritmos son los que más impacto están teniendo en este proceso y, precisamente, esto es lo que señala un análisis publicado por el Adecco Group Institute en el que señala que la mitad de las compañías que usan IA en sus procesos de selección, lo hacen para aumentar su eficiencia y dedicar el tiempo de las personas de recursos humanos solamente en los mejores candidatos.

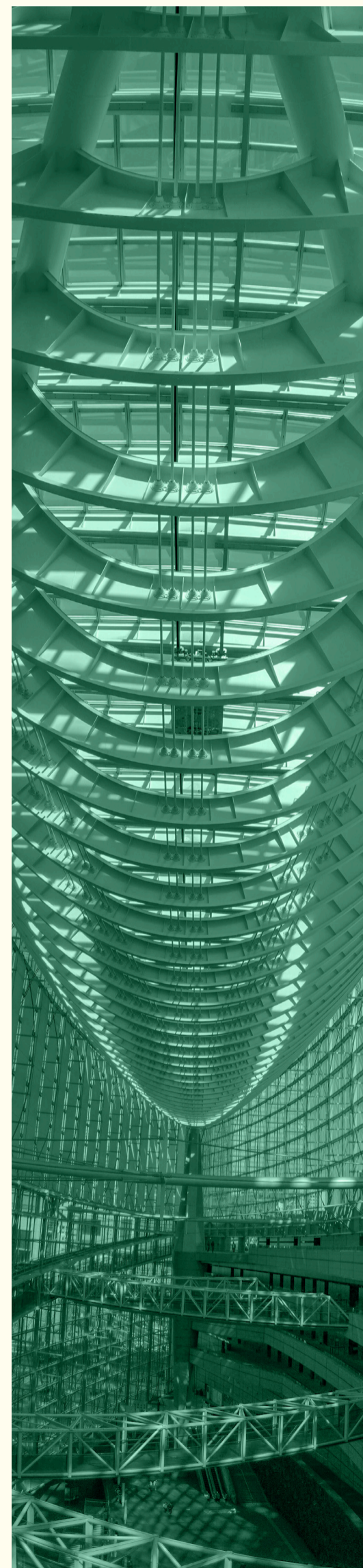
Aunque, claro está, eliminar el factor humano de la ecuación tiene también sus riesgos porque los algoritmos, al final, están programados por personas y pueden llegar a tener sesgos, tal y como le pasó a Amazon en 2014 cuando probó de manera experimental la IA aplicada a la selección de personal.

Pero también los algoritmos y la tecnología pueden allanar el camino a la hora de encontrar un empleo y acelerar el papeleo antes de una incorporación y esto es, precisamente, lo que ofrece hoy

JobandTalent en el segmento del mercado laboral que requiere flexibilidad en la contratación de personal. ◻

Y tampoco tenemos que olvidar lo bueno y lo malo que nos ofrece Internet a la hora de buscar empleo: redes sociales, blogs, newsletters... plataformas con las que podemos generar imagen de marca (tanto buena como mala) y que siguen siendo lugares en los que los “cazadores de talento” siguen ojo avizor y puede suponer también una puerta a nuevas oportunidades.

Las olas que genera la tecnología están ahí y se acercan cada vez más, sin duda, tenemos que aprender a surfearlas.



"El placer de Servir" fue el poema que recitó la madre de Almudena y que le inspiró a aceptar el cargo como Directora General de Pymes y Autónomos de la CAM. Este es nuestro homenaje a padres y madres. La educación sigue siendo el recurso más efectivo para la empleabilidad.

El placer de servir

- Gabriela Mistral

Toda naturaleza es un anhelo de servicio.
Sirve la nube, sirve el viento, sirve el surco.
Donde haya un árbol que plantar, plántalo tú;
Donde haya un error que enmendar, enmiéndalo tú;
Donde haya un esfuerzo que todos esquivan, acéptalo tú.
Sé el que aparta la piedra del camino, el odio entre los corazones y las dificultades del problema.

Hay una alegría del ser sano y la de ser justo, pero hay, sobre todo, la hermosa, la inmensa alegría de servir.
Que triste sería el mundo si todo estuviera hecho, si no hubiera un rosal que plantar, una empresa que emprender.

Que no te llamen solamente los trabajos fáciles
¡Es tan bello hacer lo que otros esquivan!
Pero no caigas en el error de que sólo se hace mérito con los grandes trabajos; hay pequeños servicios que son buenos servicios: ordenar una mesa, ordenar unos libros, peinar una niña.

Aquel que critica, éste es el que destruye, tu sé el que sirve.
El servir no es faena de seres inferiores.
Dios que da el fruto y la luz, sirve.
Pudiera llamarse así: "El que Sirve".

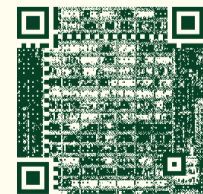
Y tiene sus ojos fijos en nuestras manos y nos pregunta cada día: ¿Serviste hoy? ¿A quién?
¿Al árbol, a tu amigo, a tu madre?

BIFURCACIONES es un espacio de pensamiento y opinión sobre el presente y el futuro digital de la sociedad. Su objetivo: explorar la intersección entre lo tecnológico y lo humano y compartir propuestas, ideas y reflexiones que amplíen los límites de nuestras expectativas.

1hv

Realizado por **1hv.co**

Continúa la experiencia digital escaneando este código QR:



<https://bifurcaciones.io>



FSC



Papel ecológico
Comprometidos con el medio ambiente.