



Las tareas más mecánicas de sectores como el manufacturero y hostelero son las que antes podrán ser asumidas por máquinas de forma exclusiva. /PATHDOC

COMPETENCIAS Subirse al tren de la digitalización no es una opción, sino algo obligatorio, más sencillo para nativos tecnológicos, que para profesionales sénior. Actitud y creatividad allanan el camino.

Los empleados, a las puertas de la cuarta revolución industrial

Ana Romero. Madrid

La innovación y la tecnología han entrado con fuerza y de forma transversal en el mundo corporativo, transformando el modo en el que se desarrollan los trabajos, las relaciones laborales y hasta las ocupaciones u oficios, que se hayan en pleno proceso de redefinición, según se van concretando las nuevas reglas del juego.

El impacto del ecosistema innovador en el entramado económico y laboral es enorme, hasta el punto de que sociólogos y economistas anuncian una cuarta revolución industrial, marcada por la convergencia de diversas tecnologías y el uso de robots, como símbolo más visible de esta gran transformación.

“La innovación y la tecnología están cambiando el mundo laboral, y lo harán aún más en el futuro, acabando con muchas certidumbres e imprimiendo un dinamismo inusitado al universo empresarial”, asegura Amber Wigmore, profesora de IE Business School.

La docente explica que no dejan de surgir modelos de negocio novedosos, que revolucionan el mundo laboral a tremenda velocidad, y advierte que las empresas que descuiden las facetas innovadora y tecnológica se dirigirán a la senda de las pérdidas y en un futuro más lejano, tal vez, a su desaparición. Desde este punto de vista, no hay duda de que la

tecnología y la innovación son apuestas imprescindibles para las compañías, de manera general, y para cada profesional, a título personal.

Por lo pronto, las nuevas tecnologías generan nuevos espacios de trabajo en los que la oficina no es lo que era, “pues se está produciendo una

Los cambios en el entramado económico y empresarial se suceden a velocidad de vértigo

Algunas tareas podrán desarrollarse los robots, pero su presencia hará surgir otras posibilidades

transformación que afecta a los procesos, a los profesionales y a las relaciones personales”, apunta Joan Monraba, director general de la tecnológica Colt.

En el mundo empresarial del pasado solía haber un departamento de innovación, dirigido a desarrollar productos. Ahora las personas están en el centro de la innovación “y tanto ellas como las empresas tienen la obligación de innovar en la forma en la que trabajan”, opina Pilar Llácer, profesora del Icemd, el Instituto de Economía Digital de Esic. “El iPhone, Whatsapp, Uber, los coches eléc-

tricos, Airbnb, un dron sobrevolando el espacio aéreo o un objeto fabricado con una impresora 3D: parece que siempre hemos vivido así y no es cierto, pero sí lo es que nuestro contexto laboral y vital cambia por segundos”, alerta Gonzalo Ruiz, fundador del portal de formación *Curios.com*, creado en 2014, con una oferta de más de 10.000 opciones formativas.

Un reciente estudio elaborado por esta plataforma señala que el 47% de los españoles cree que su trabajo dejará de existir en 20 años por el avance de la tecnología. Pese a ello, un 44% de los encuestados es optimista, pues considera que, aunque el uso de robots implique la destrucción de empleos, surgirán, paralelamente, oportunidades, como consecuencia del rediseño del escenario laboral.

“Es complicado aventurarse a hacer predicciones, pero los robots sustituirán a las personas en el desarrollo de ciertas actividades”, expone Wigmore. “Casi todos los sectores productivos se verán afectados, siendo los trabajos más mecánicos de sectores como el manufacturero y el hostelero los que antes podrán ser desarrollados por máquinas exclusivamente”, añade la profesora de IE Business School.

“La industria del motor sienta un precedente histórico en el uso de robots. Más recientemente, se puede ver cómo algunos supermercados

han sustituido a sus cajeros por máquinas. Es un adelanto de la automatización que espera a muchas tareas, especialmente las más mecánicas”, reflexiona Llácer. Y los avisos continúan, pues John Cryan, consejero delegado de Deutsche Bank, anunció este otoño que los empleados po-

Empresas y trabajadores deberán implicarse en las nuevas formas del empleo digital

Los perfiles sénior no abanderarán las transformaciones, pero es necesario su compromiso

drían ser sustituidos por robots. Si, a todas luces, el contexto será otro y puede que aún no se conozcan buena parte de las nuevas ocupaciones que se demandarán en el futuro, ¿qué se requiere para manejarse con tino en el cambiante mercado laboral?

En opinión de Wigmore se necesitarán profesionales acostumbrados a trabajar en entornos dinámicos, que vean el cambio como algo positivo y no como un riesgo. “El mercado necesita perfiles multitarea, con matices disruptivos y mínimas dosis de liderazgo, que les permitan implicar al resto de la empresa en sus proyec-

Educación, leyes y nuevos paradigmas

■ El entorno educativo y el legal se preparan para adecuarse a las exigencias del nuevo escenario tecnológico. En el primero se trabaja para ofrecer contenidos de utilidad en un entorno cambiante. En el segundo, se prevé una adecuación normativa para responder a realidades novedosas en áreas como las relaciones laborales.

■ Un reciente estudio de la consultora McKinsey prevé que cerca del 30% de las tareas de un 60% de ocupaciones será automatizada en el medio plazo.

■ Una corriente de opinión sobre el actual desarrollo tecnológico alerta de que no se trata de colocar más aparatos en el mundo de la empresa, sino de mejorar los entornos de trabajo, ligados a un cambio cultural y de paradigmas.

tos”, sostiene la profesora de IE Business School. De modo más general, en el nuevo escenario destacarán personas en las que un adecuado bagaje académico vaya unido a una continua actualización. “En el mundo actual, máxime si hablamos de innovación o tecnología, un trabajador nunca puede dejar de formarse”, concluye esta docente.

“Estar al día en lo tecnológico y abiertos a la digitalización es algo innato para nativos digitales y, posiblemente, más impuesto en el caso de otros profesionales de mayor edad, que deben reciclarse para no quedarse atrás, pues el proceso de aprendizaje continuo es imparable”, sostiene Javier Cortecero, profesor de la escuela de negocios MSMK. Cortecero destaca que la inteligencia emocional y la creatividad, entendida como la capacidad de resolver tareas de otro modo, es totalmente compatible con los entornos más innovadores y que se vuelve una competencia totalmente humana y de primer nivel en el nuevo entorno.

Asimismo, para que los objetivos empresariales se cumplan, y dado que las plantillas se componen de una mezcla de perfiles y edades variadas, los profesionales más expertos no deben ser ajenos a la innovación y la tecnología. “Los sénior no abanderarán, en su mayoría, los cambios, pero es fundamental conseguir su apoyo para que la fuerza laboral esté comprometida y se aprovechen al máximo las posibilidades del entorno digital”, estima Wigmore.

Los expertos consultados coinciden en señalar la conveniencia de que las empresas realicen acciones para aumentar la implicación de las plantillas en el desafío digital, así como que asuman como parte de su Responsabilidad Social Corporativa (RSC) el tender puentes para que los perfiles menos digitales se actualicen y mantengan su valor en el mercado.