

Directivos@

La digitalización también amenaza a los ejecutivos

La tecnología no solo ha puesto en jaque los empleos mecánicos. La alta dirección también corre riesgo

PABLO SEMPERE Madrid

La irrupción de los robots en el mercado laboral no es algo nuevo. Las máquinas llevan sustituyendo a las personas en ciertos trabajos desde finales del siglo XVIII. Eso sí, hasta la fecha, por regla general, cuando una labor pasaba a desempeñarla un artefacto, solía aparecer otro oficio en el mercado que rellenaba ese hueco, trayendo consigo la transformación del proceso productivo y la evolución profesional de los trabajadores, que debían formarse en el desempeño de nuevos empleos.

Esta situación, sin embargo, se encuentra por primera vez en un punto muerto que no se sabe a ciencia cierta qué deparará. "Cada vez que se produce un avance tecnológico importante hay oficios que se transforman o que directamente desaparecen", explica Jean-Gabriel Ganascia, profesor de informática de la Universidad Pierre y Marie Curie, que la semana pasada participó en la jornada *Economía conectada*, so-

ciudad avanzada, organizada por la asociación cultural Diálogo. "La creación de robots no es algo reciente, pero la inteligencia artificial ha permitido su fabricación de forma más rápida. Por eso, si las máquinas han sustituido a las personas en labores eminentemente físicas, ahora también empezarán a hacerlo en ámbitos puramente cognitivos".

Ha surgido, por lo tanto, un nuevo paradigma. Así se expresaba el director de relaciones institucionales en innovación y tecnología en Gestamp, Francesc Perarnau: "Toda esta digitalización nos va a traer nuevos puestos de trabajo, sobre todo por el hecho de que los robots o las máquinas van a ser capaces de automantenerse y autorrepararse, lo que hará que los nuevos profesionales tengan que buscar su hueco", ya que, hoy por hoy, estas labores aún siguen siendo patrimonio de ingenieros o matemáticos.

Es aquí donde está empezando a surgir un debate que hasta la fecha ha sido inédito. Si perfiles técnicos y cualificados como estos empiezan a estar en pe-

ligro, también pueden entrar en este círculo de riesgo otras labores, como las que desempeñan los directivos de las empresas y la alta dirección en general. Y esto supone un verdadero reto. "Es cierto que los altos perfiles cuentan con una capacidad de formación rápida, pero, por contra, requieren de más flexibilidad en sus labores, y eso conlleva un cambio de cultura que, de forma mayoritaria, hoy no existe en el grueso de las compañías", prosiguió el director de gestión del cambio y tecnologías de la información en Aernnova Aerospace, Javier Herrero.

Este necesario cambio de cultura conlleva ser más ágiles al cambio. "Y es difícil que es algo difícil, porque ser ágil implica tomar decisiones arriesgadas. Y es complicado poner en riesgo tu producto, tu modelo, aquello que te hace sobrevivir. Por eso hay que fijarse en el modelo de las startups, mucho más ágiles al no tener nada que perder", recomendó el director de innovación e I+D de Altran, Borja Baturone. "La agilidad requiere de coraje porque conlleva empezar proyectos sin tener claro su desenlace, no cerrar presupuestos...", matizó Herrero.

El principal escollo, continuó Baturone, reside en que la alta dirección está acostumbrada a tomar decisiones en base únicamente a aquello que conoce. Pero hoy en día eso ya no puede hacerse porque los conocimientos, la formación obtenida, queda desfasada cada vez con más rapidez. Sirva como ejemplo, ilustró, una carrera de ingeniería cualquiera, una de las ramas más demandadas actualmente: "Lo que estudian los alumnos en su primer año deja de ser útil en el tercer curso del ciclo". Precisamente por esto, la formación continua debe ser una constante en la organización, también en los despachos, "no para adivinar cuáles serán las tendencias del futuro, sino para estar preparado cuando estas lleguen", aconsejó Baturone.

Esperar el turno de los nativos digitales

La gestión del cambio es un trance difícil de afrontar para todas las empresas. Pero en este periplo hay algunas que tienen ventaja: "Estamos en una economía de la experiencia. Ya no se quieren productos fabricados en cadena, sino aquellos personalizados. Por eso, esta tesitura es, en parte, positiva para las empresas que se interesan por sus clientes", según el director general de Dassault Systèmes EuroWest, Olivier Letourne.

En esto, los jóvenes tienen el camino mucho más avanzado. "Hay que recordar que los nativos digitales se han criado en un mundo que ya funciona bajo estas premisas. Hay que entender que si los jóvenes consumen de forma diferente, también van a trabajar con métodos distintos". Una de las soluciones, "ya que las mayores trabas en la transformación de las empresas provienen en gran parte de los mandos intermedios", es esperar a que estos nativos digitales terminen por desarrollarse dentro de las organizaciones.

Por el momento, "la demanda de perfiles cualificados es exponencial, mientras que la oferta no lo es. La educación también tiene un papel importante en este proceso".

Los altos perfiles cuentan con una capacidad de formación rápida, pero, por contra, requieren de mucha más flexibilidad

