



Luis Conde

09 mayo 2020

El mercado laboral después del Covid 19, va a cambiar nuestra forma de vivir, nuestra forma de trabajar y los perfiles soft que las empresas van a requerir, todos ellos con un denominador común: la rapidez en la ejecución.

No hay que tener miedo a la toma de decisiones, menos consenso y más capacidad de reacción. No hay que tener miedo al fracaso sino abrazarlo para aprender con él.

Antes existía la lealtad de la empresa con el empleado y viceversa y se trabajaba en la misma empresa toda una vida. Hoy esa lealtad ha desaparecido. No hay compromiso.

La vida se dividía en tres etapas. La primera, formación, la segunda trabajo y la tercera la jubilación. Hoy esto ha cambiado. La primera es formación y prácticas en empresas, la segunda trabajo y formación constante y la tercera jubilación, combinada con cierto trabajo.

Hoy la edad no es problema, los 70 de ahora son los 50 de antes y se puede trabajar unos años más en tu plan B. Las nuevas tecnologías te ayudan a hacer las cosas de forma más fácil y productiva.

Con el Covid está habiendo un cambio de mentalidad general en términos de:

- Uso de las tecnologías. Ganarán los nacidos en la época digital.
- En la capacidad de escucha. Ya no se gestionará Top Down sino Bottom up. El buen gestor no será el que más manda sino el que más escucha.
- Cambio en términos del teletrabajo con todo lo que ello representa: redistribución del horario del trabajo, los turnos, la conciliación, las vacaciones, las oficinas físicas que serán más sociales ya que acabaremos saturados de las reuniones online, y necesitaremos relacionarnos entre nosotros en espacios físicos ad hoc.

Las oficinas serán un ecosistema híbrido entre espacios privados y colaborativos de grupos reducidos.

Surgen con fuerza las video conferencias como herramienta alternativa de comunicarse, Comités más reducidos, más mando y más acción. Napoleon decía que si quieres que algo no funcione monta un comité.

Jeff Bezos, presidente de Amazon, habla del “pizza team”. Una pizza es para 6 o 7. Mas de siete en una reunión es pérdida de tiempo.

Pero para que el teletrabajo funcione hay que tener la Máxima confianza en los equipos y ser más flexibles:

- Aprenderemos a liderar en red.
- A planificar nuestro futuro. El plan B siempre hay que tenerlo.
- Con los niveles de paro actuales, trabajaremos menos horas, habrá más gente trabajando y por lo tanto los sueldos serán más bajos

El despido libre es posible que llegue como en USA.

- El mundo digital nos acercará más a los jóvenes y se crearan *shadow boards* de millenials entre un grupo diverso de “High potentials” de dentro de la compañía que asesore sobre proyectos concretos.

En 2015, Gucci creó un “shadow board” no ejecutivo de jóvenes promesas y logró transformar su cultura, apoyándose en internet y en estrategias digitales. Las ventas crecieron el 136% mientras que las ventas de Prada que no lo hizo, cayeron un 11,5%.

En Seeliger y Conde, a través de los managements appraisals descubrimos este talento joven que puede formar parte de los *shadow boards*.

- En esta línea, se pondrá en valor el CDO (Chief Digital Officer) que acelere el lanzamiento y la implementación de modelos de negocio nuevos y digitalizados, expertos en big data, matemáticos expertos en algoritmos y una nueva figura la del *Growth Manager*.

Decidirá, no tanto el Comité Ejecutivo, sino el *data driven decision*, con los datos que obtenga del consumidor y de la tecnología.

- Se utilizará la metodología Agile que rompe jerarquías. Agile no es una herramienta, es una metodología en la que, para hacer un proyecto, se selecciona a un profesional de cada departamento (finanzas, ventas, marketing, logística...) formas un equipo diverso, el llamado Squad, que sea autosuficiente y multidisciplinar y que desarrolla el proyecto y testapor fases los prototipos (Sprint) con el consumidor.
- Se aprenderá de forma diferente. El *learnhabilitie* o la habilidad de aprender cosas por módulos cortos de por ejemplo e-commerce o social selling (pequeños cursos de 10 horas).
- La Ciberseguridad ya está demandando expertos que controlen la transformación digital de las compañías y del teletrabajo.
- Harán falta profesionales de gestión del cambio (RRHH) por la transformación que van a tener que implementar las empresas (políticas de trabajo flexibles, ERTES, conciliación.).

El CPO (Chief Personal Officer) ha sido más un aliado de soporte, no estratégico. Están más pegados a la operativa y a la norma que a la estrategia, cuando deberían de estar pegados al negocio, reportando al CEO e influenciando e inspirando al equipo.

- Los directores de comunicación externa e interna, reportando al presidente tendrán una función principal. El mensaje es muy importante pero la forma de transmitirlo quizás lo sea más.
- Se necesitarán ejecutivos con experiencia en Facility services (limpieza) debido a los nuevos protocolos que habrá que aplicar en los puestos de trabajo, en el transporte público...
- A la sanidad pública hospitalaria se le dará un vuelco porque ha demostrado no estar bien planificada.
- Los head hunters aparte de detectar estos perfiles poco comunes, deberemos hacer visible y fortalecer el talento interno vía los assessments, así como fomentar la diversidad y la inclusión de género, el D+I, colaborando en el posicionamiento de las mujeres en responsabilidades directivas.

Pero algo que no va a cambiar es que somos personas, trabajamos con personas y debemos mantener unos valores que nos hagan mejor como personas.

Estos valores no van a cambiar.

1) Para mí el más importante es el valor del esfuerzo.

2) La comunicación. Una comunicación que puede hacerse simplemente con la mirada. Como la que mantiene el director de orquesta con sus músicos, en silencio, sin mediar palabra, pero transmitiendo. Liderar fijándose en los aspectos positivos de las personas. No sé qué pasa en nuestra sociedad que siempre tendemos a fijarnos en los negativos y esto nos aísla, nos hace perder energía. Si nos fijamos en los positivos, que todos tenemos, la comunicación con el otro mejora, se produce un efecto de atracción y logras que la autoestima del otro se eleve.

3) Capacidad de generar entusiasmo. Una vida sin entusiasmo es como un cuerpo sin alma. Hay que rodearse con gente que tiene entusiasmo para que el tuyo no decaiga. El entusiasmo se contagia.

4) El optimismo, que es el verdadero valor moral del hombre. Sirve para tener esperanza en medio de una tormenta como la que estamos viviendo y en el caso de que la misma se nos lleve por delante, sirve para digerir mejor la tragedia. Churchill decía que el optimista es quien ve oportunidades en los problemas.

5) Por último decir que los principales líderes del mundo suelen tener cuatro valores en común: son valientes, tienen un proyecto, lo saben comunicar y son optimistas.

Si podemos cumplir con todos ellos, la recuperación será más rápida.

Luis Conde
Presidente de Seeliger y Conde