

ENCUENTRO EXPANSIÓN-TELEFÓNICA

La formación continua agiliza la transformación de las empresas

EMPLEO/ El escenario de digitalización e incertidumbre exige que los profesionales se reinventen a través del aprendizaje constante, con el objetivo de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral.

Jesús de las Casas. Madrid

Por si la digitalización fuera poco, la pandemia ha terminado de transformar el empleo y los puestos de trabajo. El impacto combinado de ambos factores trasciende el teletrabajo y la integración acelerada de la tecnología, dando paso a una auténtica revolución en el mundo laboral. Dado que la inversión en tecnología e innovación permite que las empresas sean más ágiles y eficientes, estos cambios se plasman en aspectos como la automatización de tareas y la aparición de nuevos perfiles profesionales.

De cara a los próximos años, las consecuencias de esta transformación plantean numerosos retos para las compañías y requieren de soluciones innovadoras que den respuesta a las necesidades de formación de sus empleados. La capacidad de adaptación y las ganas de aprender de manera continuada son algunas de las habilidades que pueden garantizar hoy la empleabilidad de los profesionales, como se indicó en el encuentro *Competencias y capacidades para la empleabilidad en la era digital*, organizado por EXPANSIÓN con la colaboración de Telefónica.

Formación

En el contexto actual, "las empresas tienen que invertir sí o sí en la tecnología y en el desarrollo de capacidades, porque son las únicas palancas de sostenibilidad a futuro", aseveró Marta Machicot, directora de personas de Telefónica. Las organizaciones tienen un rol más importante que nunca a la hora de apoyar la capacitación de sus empleados y fomentar una cultura de aprendizaje continuo. En este sentido, Machicot indicó en que "respecto al pasado, el desarrollo de capacidades debe ser mucho más rápido".

Las empresas afrontan el desafío de lograr que este aprendizaje sea sostenido a lo largo del tiempo. "Una de las claves es conseguir que sea algo relevante para los empleados, de forma que estén co-



CARLOS CASAS
Director global de talento y cultura de BBVA

“Resulta fundamental tener herramientas que ayuden a incentivar la participación de los empleados”



ALEXANDRA BRANDAO
Directora global de recursos humanos de Santander

“Querer aprender, tener empatía y conocer las demás funciones es clave en la estrategia de formación y desarrollo”



MARTA MACHICOT
Directora de personas de Telefónica

“La inversión en tecnología y desarrollo de capacidades son las únicas palancas de sostenibilidad a futuro para las empresas”



JOSÉ ÁNGEL MARRA
Director global de recursos humanos, serv. generales y seguridad corporativa de Iberdrola

“Llevar a cabo una transformación en la compañía requiere que el equipo directivo se involucre a todos los niveles”



LUIS MIGUEL OLIVAS
Director de empleabilidad e Innovación educativa de Fundación Telefónica

“No basta con tener competencias digitales: es necesario adaptarse a los cambios y tolerar la frustración”

nectados con el propósito y las prioridades estratégicas de la entidad”, expresó Carlos Casas, director global de talento y cultura de BBVA. Asimismo, señaló que “resulta fundamental tener herramientas que ayuden a incentivar su participación”, como es el caso de la gamificación.

Los manuales dicen que las organizaciones deben ser resilientes para superar momentos de cambio e incertidumbre, pero son las personas quienes realmente mar-

can la diferencia. “Queremos que nuestros empleados piensen siempre en el siguiente paso de su aprendizaje y en cuidar su formación a lo largo de toda su vida, al margen de que la propia empresa se lo ofrezca”, subrayó José Ángel Marra, director global de recursos humanos, servicios generales y seguridad corporativa de Iberdrola, que recaló la importancia de esta transformación en el seno de las compañías.

En cuanto a las capacida-

des y funciones es clave para avanzar en la estrategia de formación y desarrollo”.

En la misma línea, “no sólo hace falta tener competencias digitales, sino también una gran capacidad de adaptarse a los cambios, tolerar la frustración y encontrar soluciones”, matizó Luis Miguel Olivas, director de empleabilidad e innovación educativa de Fundación Telefónica. De este modo, puntualizó que “hoy en día necesitamos muchos perfiles digitales, pero sobre todo personas que tengan la capacidad de reinventarse rápido, de adaptarse a las necesidades del mercado laboral de forma continua y de aprender a aprender durante toda su vida”.

Entre las capacidades esenciales para encajar en los nuevos puestos de trabajo, Marta Machicot comentó que “las personas deben compartir el sentido de propósito, tener curiosidad para seguir aprendiendo y contar con competencias tecnológicas, pero también promover perfiles más soft y ser capaces de abrazar la diversidad”. Las empresas deben abrazar estos principios para aprovechar las nuevas oportunidades, destacó la directora de personas de Telefónica.

Desde la perspectiva de las compañías, “hay que crear un contexto de confianza dentro

de la organización para cuidar de los nuestros, ayudarles a crecer y no encasillar a las personas”, apuntó Alexandra Brandao. La directora global de recursos humanos de Santander añadió que “la tecnología ayudará mucho en esto, pero la cultura tiene un papel muy importante”.

Herramientas

Las evaluaciones de desempeño y las conversaciones con los empleados son algunas de las herramientas que contribuyen a consolidar esta cultura. Carlos Casas comentó que “es fundamental utilizar los datos y la tecnología para ayudarles a reflexionar y orientar mejor sus pasos profesionales”. Aunque la tecnología puede ser el mejor apoyo, Luis Miguel Olivas puntualizó que “es el momento de las personas y de hacer un acompañamiento muy personalizado; ese es el valor más potente que tenemos como compañía”.

Por su parte, José Ángel Marra advirtió que “llevar a cabo una transformación requiere que el equipo directivo se involucre a todos los niveles”. Por esta razón, se convierten en necesarios “perfiles que tengan una visión global, que vean la posibilidad de ir cambiando de actividad como algo que les aporta valor a ellos y a la organización”.

CAPACIDADES

Las ganas de aprender, la capacidad de adaptación, la empatía y el trabajo en equipo son las principales habilidades que garantizan la empleabilidad.