

## Empresas que se atreven a desafiar el 'statu quo'

**Carles Polo y Catalina Payá**

Managing directors de InspiringPartners

**A**quellas organizaciones que han querido diferenciarse en estos últimos años para enfrentarse a los cambios inesperados que se están produciendo en la economía y en los mercados han fomentado entornos aún más constructivos, incorporando en sus procesos de desarrollo organizacional metodologías basadas en fortalezas (*strength-based methodologies*).

Con estas metodologías consiguen desafiar el *statu quo* y crear oportunidades para que emerja la inteligencia colectiva, honrando las mejores prácticas como base para el cambio.

Esa mirada constructiva amplía las perspectivas y favorece la apertura a escenarios de futuro, experimentando en el presente posibles eventos inesperados, gracias a la utilización de prototipos y simulaciones.

Además, son organizaciones que no se paralizan quedándose en el clásico análisis DAFO, sino que lo complementan con el análisis FOAR (fortalezas, oportunidades, aspiraciones y resultados), lo que genera entusiasmo y crea un impulso positivo que favorece una visión más innovadora en la planificación estratégica. ■

## El camino hacia la nueva revolución industrial

**Luis Pérez**

Director de Relaciones Institucionales de Randstad

**C**omo es bien sabido, nos encontramos ante una realidad cada vez más cambiante de nuestro entorno de trabajo.

Desde la máquina de vapor, a finales del siglo XVII, hasta el Big Data, en la actualidad, hay un largo recorrido, con varios siglos de distancia.

El futuro del trabajo está cambiando con rapidez a consecuencia de los desarrollos de la tecnología digital, la globalización y los cambios demográficos, además de otros cambios fundamentales en la organización del trabajo. Lo pueden llamar la nueva revolución industrial, industria 4.0 o el futuro del empleo.

Se estima que la digitalización creará alrededor de 1.250.000 empleos de aquí a 2021. De estos, en torno al 30% serán empleos puramente STEM (*science, technology, engineering & mathematics*).

A pesar de la alta demanda de estos profesionales, España se encuentra en una posición de desventaja frente al resto



de países europeos. Además de esta adaptación a la tecnología, cada vez son más las compañías que reclaman habilidades y competencias que van más allá de los meros conocimientos técnicos adquiridos en universidades.

Si no se toman decisiones que impulsen la formación de este tipo de perfiles, en el año 2030, nuestro país será uno de los más amenazados por el déficit de talento.

Por parte de los trabajadores, a día de hoy, no les importa solo el salario: su desarrollo profesional, las oportunidades formativas, la conciliación entre vida personal y vida privada o el reconocimiento del esfuerzo son herramientas indispensables para la identificación, atracción y fidelización del talento.

Así, es fundamental aunar esfuerzos entre todos los actores para poder adaptarse al nuevo mundo del empleo. ■