

# Becky Frankiewicz

## “El 80% de las empresas no encuentra perfiles tecnológicos”

**Presidenta de Manpower para Norteamérica. La también responsable comercial de la firma en el mundo dice que tras la covid la relación de poder entre empresa y empleado bascula a favor de este último**

POR PIERRE LOMBA

Las grandes empresas de recursos humanos son como un indicador adelantado de la salud del mercado de trabajo. Pero hay eventos que hasta a ellas se les escapan, como la resistencia inusitada de la economía —y, con ella, del empleo— a las subidas de tipos realizadas por los bancos centrales para combatir la inflación. En cambio, Becky Frankiewicz (Texas, 51 años), presidenta para Norteamérica y directora comercial global de la empresa de recursos humanos Manpower, tiene claro que el futuro del trabajo pasará irremediablemente por la tecnología. La alta directiva, que antes trabajó en otras grandes compañías como PepsiCo o Deloitte, lo repetirá en varias ocasiones durante esta conversación en la sede de la empresa en Madrid.

**Pregunta. Tanto en países con bajo desempleo, como puede ser EE UU, como en economías que sufren un paro alto, como España, se aduce que faltan trabajadores ¿Es un fenómeno global? ¿A qué lo achacan?**

**Respuesta.** Es un fenómeno que hemos percibido, en un sector o en otro, en los 75 países en los que operamos. Hay una descompensación entre las habilidades que necesitan los empleadores y las que están disponibles en el mercado laboral. “Disponibles” es un término amplio: puede significar que hay cada vez más población activa o puede que haya nuevas habilidades en las que hay que formar a gente.

Un dato: el 80% de las compañías tiene problemas para encontrar perfiles tecnológicos. Y la gente piensa que es un problema solo de las empresas tecnológicas, pero no: ahora todas las empresas son tecnológicas, todas están en un proceso de digitalización. Además, la industria de la hostelería y el ocio ha vuelto con fuerza de la pandemia. Y ahora hay una lucha importante en casi todas las ciudades y países turísticos para encontrar trabajadores, especialmente en España, donde la hostelería y los servicios están entre los segmentos de mayor crecimiento en términos de demanda de trabajadores.

**P. Y en términos de formación, ¿hay una descompensación entre el mercado laboral y la universidad?**

R. Es complicado. Por un lado, la estructura de las universidades ha tendido a la especialización: eres abogada, trabajas en finanzas o en marketing. Cuando el trabajo se hacía de forma lineal, eso tenía sentido. Ahora, con la irrupción de la tecnología, el trabajo se hace de forma lateral, más amplia, y eso significa que hay que tener multitud de habilidades y no estar especializado en una cosa. El trabajo ha cambiado y la demanda cambia con él. Por otro lado, las habilidades van al ritmo de la tecnología, y conforme esta avanza, y lo hace rápido, irán apareciendo trabajos que ahora no existen. Tengo tres hijas que están en su etapa formativa. El 67% de los trabajos disponibles cuando se gradúan en la universidad no existen ahora mismo.

**P. Entonces, ¿qué recomendaría estudiar a sus hijas para entrar en un mercado laboral tan cambiante?**

R. Les digo que estudien una combinación de habilidades técnicas (*hard skills*) e interpersonales (*soft skills*). Por el lado de las técnicas, cualquier cosa relacionada con tecnología, aunque a ninguna de ellas le interesa mucho —cosa que, por cierto, es un problema con las mujeres—: matemáticas, ciencias puras, todas ellas son buenas para afrontar una economía que es lateral. Todo lo que te pueda dar habilida-



Becky Frankiewicz durante su visita a Madrid. JUAN BARBOSA

**“El trabajo se ha vuelto lateral, hay que tener muchas habilidades y no especializarse en algo”**

**“En EE UU consigues hasta tres veces más aumento salarial por cambiar de empleo”**

des de tratamiento o síntesis de datos es bueno. Por otro lado, el de las habilidades blandas: comunicación. Las habilidades interpersonales se están demandando, y sobre todo con la irrupción de la inteligencia artificial. A los líderes se les exige más empatía que nunca y más claridad acerca de hacia dónde se dirige la organización. Una de mis hijas estudia Medicina, así que, bueno, está interesada en las ciencias, aunque no sean matemáticas. La otra estudia Comunicación y Antropología. Es decir, el comportamiento humano. Eso es un acierto. La otra aún es pequeña, así que ya veremos (risas).

**P. Aunque ha habido avances, la paridad sigue siendo**

**una tarea del mundo laboral: hay sectores, como el tecnológico, que están integrados mayormente por hombres. ¿Qué retos observa en este sentido?**

R. La covid tuvo un impacto desproporcionado en las mujeres. Los sectores más afectados fueron aquellos sobrerrepresentados por mujeres: hostelería, educación, cuidado de niños, servicios. Muchas perdieron su trabajo, los niños volvieron a casa, y alguien tenía que cuidar de los mayores. La mayor parte de ese rol recayó en las mujeres. Perdimos por lo menos 18 meses de representación, primero porque los trabajos cambiaron y, segundo, porque muchas decidieron quedarse en casa. Ahora el reto es cómo volver a integrarse en el mercado laboral. Los servicios vuelven con fuerza, pero no dan la flexibilidad que muchas necesitan, y, como he dicho, el futuro está en la tecnología. Solo un 8% de las niñas que están en el colegio están interesadas en la tecnología. No creo que todas tengan que trabajar en tecnología, pero sí dos tercios de los trabajos van a estar relacionados con ello, tenemos que romper esa brecha.

**P. Siguiendo con los retos y tecnología: la inteligencia artificial (IA).**

R. La mayoría de gente que me pregunta por la IA espera que esté preocupada. No lo estoy: abrazamos la inteligencia artificial. Cada vez que hay avances tecnológicos, la gente dice: “Oh, la tecnología va a quitar puestos de trabajo”. La historia nos dice que cada vez que hay avances, se crean nuevos puestos de trabajo. Así que la tecnología es en realidad un poderoso aliado. Vamos que las compañías que realizan su transición digital más rápido están creando más empleo. Ahora, tenemos que centrarnos en cómo vamos a aumentar las habilidades de la población a una velocidad que no habíamos afrontado nunca.

**P. ¿Y cómo la aplican en su negocio?**

R. Como compañía hemos decidido abrazar la inteligencia artificial en nuestro negocio, pero con guardarrailes. Sabemos que la IA tiene sesgos y vamos a procurar reducirlos en la medida de lo posible. Estamos trabajando ya en formas de aplicarla, todas en pruebas. Por ejemplo, trabajamos en la identificación de habilidades. Cuando las personas informan de sus habilidades, cuentan unas 11 diferentes. Si la IA las analiza, puede triplicarse. Estamos infraanalizando nuestras habilidades. También tiene potencial para describir las ofertas

de trabajo.

**P. Después de lo peor de la pandemia se habló mucho de la Gran Dimisión, sobre todo en EE UU. ¿Ha habido un cambio de preferencias en los trabajadores?**

R. Al ir saliendo de la pandemia, las empresas se pusieron a contratar como locas, porque tenían miedo de que se les fuese a escapar el talento. La relación entre empleador y trabajador cambió, y el poder que históricamente tenía la empresa pasó al trabajador: en EE UU consigues hasta tres veces más de aumento salarial por cambiar de trabajo que el que conseguirías en tu actual empleo. El salario sigue siendo lo más importante, pero los trabajadores piden cosas nuevas: garantías de bienestar, de salud mental. Hay otro fenómeno, conocido como el fin del sacrificio familiar: quiero poder dejar a mis hijos en el colegio antes de ir a trabajar. Y además, y esto es interesante, no es una reivindicación solo de empleados de oficina, vemos que hay una democratización de la flexibilidad laboral. El último cambio es que al empleado le importa cómo actúas como compañía: no interesa que las empresas firmen promesas y luego no asuman ningún compromiso ni avancen respecto a esas promesas.