

El metaverso profesional

El metaverso fusiona ingenio humano y alquimia tecnológica para rediseñar las relaciones laborales actuales. En la industria 5.0 prevalecerá la interacción 3D, impulsando formas de aprendizaje y crecimiento organizacional que promueven la diversidad, inclusión e igualdad.

Sumergiéndonos en los confines del metaverso, vemos que es un universo dotado de una arquitectura virtualmente ilimitada donde emergen espacios laborales virtuales, alcanzando una importancia comparable a la de sus homólogos en el mundo físico. Estos entornos, concebidos como puentes interactivos dentro de los nuevos horizontes corporativos digitales, prometen revolucionar la forma de trabajar en nuestro presente y futuro inmediato. Tal revolución plantea un audaz desafío en el ámbito de los Recursos Humanos, abarcando desde cautivar el talento más brillante, hasta seleccionar, contratar y retener profesionales en estos innovadores y trascendentales espacios de trabajo. En el metaverso se despliegan como auténticos universos interactivos, donde la realidad virtual se entrelaza con la creatividad humana, superando las limitaciones físicas y geográficas. En este diverso lienzo, profesionales de diversas latitudes convergen, fusionando sus talentos y colaborando en proyectos sin fronteras convirtiéndose en un activo invaluable.

La emocionante y desafiante curva de aprendizaje

Para poder aprovechar las fortalezas y oportunidades de este nuevo paradigma laboral existe una fuerte curva de aprendizaje para todos los grupos de interés en la cual se requiere una disposición proactiva hacia el aprendizaje constante, la adaptación ágil a los avances tecnológicos y una mentalidad abierta hacia las posibilidades emergentes (De Giovanni, 2023). Es un viaje en el que se desafían las convenciones tradicionales y se exploran nuevas interacciones sociolaborales, donde la resiliencia, la creatividad y la colaboración son pilares fundamentales.

Superar esta curva de aprendizaje implica reciclar e integrar nuevas competencias digitales, comprender la cultura y las normas del metaverso y cultivar una mentalidad innovadora que fomente la experimentación y la co-creación. A continuación, se destacan las más relevantes:

- Dominio de las interfaces virtuales. Saber navegar y emplear eficientemente las interfaces y herramientas propias del metaverso, como avatares, entornos 3D y sistemas de comunicación.
- Profundización y reformulación de nuevas competencias que se adapten a las nuevas demandas multidisciplinares. Durante el periodo de adaptación y aprendizaje es vital consolidar e interiorizar la alfabetización digital avanzada, adquiriendo un dominio integral de las herramientas y plataformas tecnológicas. Además, se requiere la capacidad de analizar y resolver cuestiones complejas que surgen en el ciberespacio laboral. Por otro lado, es esencial enfocar adecuadamente el estilo y tono de comunicación en entornos sincrónicos y asincrónicos. Por todo ello, resulta indispensable un enfoque riguroso en la gestión de la seguridad de datos confidenciales y personales, implementando prácticas sólidas de protección de la información y cumpliendo con los estándares y regulaciones pertinentes.

Se requiere la capacidad de analizar y resolver cuestiones complejas que surgen en el ciberespacio laboral

- Imperativa reestructuración del marco jurídico o creación de una “meta-jurisdicción” que proporcione soluciones y protección con respecto a las relaciones jurídico-binarias, realidad virtual y el entorno físico tanto a nivel individual como colectivo. El empleo de tecnologías hápticas¹ y proxémicas² en el entorno laboral del metaverso plantea importantes implicaciones en cuanto a la gestión de metadatos personales y biométricos de los trabajadores, lo cual genera inquietudes en relación con la salvaguarda de la privacidad y la protección de datos. Asimismo, se presentan zonas grises vinculadas al acoso laboral o *mobbing* en el mismo, dado que la capacidad de interactuar físicamente con otros usuarios en esta red interconectada puede propiciar situaciones en las que se vean comprometidos los límites del respeto laboral, personal y familiar.
- Desaprender para volver a aprender. Uno de los elementos clave para maximizar los resultados organizacionales consiste en un efectivo liderazgo emocional y la gestión de nuestra marca personal en el espacio interactivo colectivo. Asimismo, toma protagonismo la autenticidad, transparencia y autogestión emocional, la comunicación empática y emocionalmente inteligente, el fomento del sentimiento de pertenencia, el cultivo de la motivación y el bienestar y crear y mantener una cultura organizacional saludable, equilibrada y sostenible.

La llamada ineludible de teletransportar nuestra esencia física al mundo paralelo

Para desarrollar nuestra *empowermark*³ debemos desarrollar los siguientes elementos:

- Potenciar la identidad digital. El avatar se transforma en una herramienta estratégica en el metaverso. Esto permite a los profesionales del mercado laboral generar una marca única y distintiva. Esta representación tridimensional se convierte en una poderosa táctica para mejorar la competitividad laboral y destacar en un entorno altamente competitivo.
- El *empowermark* supone un vehículo que proyecta una imagen firme conectando emocionalmente con otros actores del metaverso laboral.
- La narrativa visual como herramienta persuasiva. Los avatares tienen el poder de contar historias visuales, dinámicas y creativas. La comunicación a través de colores, tipografías, imágenes, gráficos o cualquier otro elemento visual que estén seleccionados estratégicamente, será un excelente puente para trasladar persuasivamente los valores, logros y habilidades que forman parte de su estilo, preferencias y necesidades.

¿Una oportunidad de apoyar la efectividad de la diversidad 360°?

La integración de la diversidad en el metaverso laboral puede suponer una catatumba para promover la equidad, la inclusión y la representación de todas las voces de una realidad inversiva. Es por ello que es necesario que este espacio paralelo integre todas las personas, independientemente de su origen, cultura, etnia, edad, género, religión, orientación sexual, apariencia física, ideología, discapacidad o habilidades y que puedan participar plenamente y contribuir de manera significativa (Zallio & Clarkson 2022). En este sentido, se plantean diversas ideas y propuestas para potenciar la diversidad en este plano laboral, como programas de educación inclusivos, comunidades seguras, políticas de contratación equitativas, accesibilidad y diseño universal, programas de mentoría y apoyo, así como, el reconocimiento y la celebración de la diversidad. Estas iniciativas buscan crear un entorno en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y se

sientan valoradas, promoviendo así la construcción de un mercado laboral inclusivo y enriquecedor para todas las personas. A continuación, se exponen algunas propuestas:

- Programas de formación, sensibilización, mentoría y apoyo que conecten talentos emergentes de colectivos multifacéticos. Formación continua en competencias interculturales y relaciones internacionales.
- Creación de foros abiertos, transparentes y seguros que favorezcan la puesta en común de experiencias, retos, conocimientos y promuevan la co-creación, colaboración y cooperación.

En el metaverso se despliegan como auténticos universos interactivos, donde la realidad virtual se entrelaza con la creatividad humana, superando las limitaciones físicas y geográficas

- Organizar e implementar proyectos de voluntariado, eventos, debates, exposiciones, conferencias, seminarios, dinámicas o visitas guiadas en 3D en los que colaboren expertos y líderes de diferentes comunidades.
- Crear y mantener sinergias estratégicas con organizaciones que sean referentes en promover la diversidad, igualdad e inclusión.
- Adaptar los algoritmos de forma que elimine los sesgos en el reclutamiento y selección de talento.
- Implementar un programa de *talent system 360*, donde el talento más experimentado se asocie con aquellos que tienen una carrera laboral incipiente y viceversa, así como, desarrollar un sistema de rotación formativa para lograr un aprendizaje holístico.
- Planificar un sistema de reconocimiento y celebración periódicos a través de premios que reconozcan iniciativas y contribuciones destacadas que hayan promovido la diversidad.

De Giovanni, P.: "Sustainability of the Metaverse: A Transition to Industry 5.0" en *Sustainability*, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/su15076079>

Durana, P., Krulický, T. y Taylor, E.: "Working in the Metaverse: Virtual Recruitment, Cognitive Analytics Management, and Immersive Visualization Systems" en *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 2022. Disponible en: <https://addletonacademicpublishers.com/contents-pihrm/2481-volume-10-1-2022/4250-working-in-the-metaverse-virtual-recruitment-cognitive-analytics-management-and-immersive-visualization-systems>

Frajtova, K., Šuleř, P. y Robinson, R.: "Virtual Hiring and Training Processes in the Metaverse: Remote Work Apps, Sensory Algorithmic Devices, and Decision Intelligence and Modeling" en *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 2022. Disponible en: <https://addletonacademicpublishers.com/contents-pihrm/2481-volume-10-1-2022/4256-virtual-hiring-and-training-processes-in-the-metaverse-remote-work-apps-sensory-algorithmic-devices-and-decision-intelligence-and-modeling>

Zallio, M. y Clarkson, P.: "Designing the metaverse: A study on inclusion, diversity, equity, accessibility and

safety for digital immersive environments” en *Telematics and Informatics*, 2023. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.tele.2022.101909>