

En la sociedad actual el ser humano invierte cuarenta años de su vida trabajando. 1.920 semanas, 9.600 días, 76.800 horas. Es el tiempo que cada persona entrega a la sociedad, participando en su progreso y aportándole valor.

¿Qué es trabajar? Según la Real Academia Española, el origen de la palabra trabajo proviene del latín *tripaliare*, torturar. Derivado del latín tardío *tripalium*, instrumento de tortura compuesto de tres maderos. Por tanto, según su etimología, el trabajo es un tipo de tortura o sufrimiento, que se convierte en un sufrimiento retribuido en el momento en el que se empieza a pagar por él.

Por desgracia, esta sigue siendo una realidad innegable para millones de personas, ya que el modelo de organización de trabajo actual está demasiado arraigado en este paradigma. ¿Cuántas veces has oído “quiero ir a trabajar” en vez de “tengo que ir a trabajar”? ¿Acaso no escuchamos constantemente frases como las que han introducido este texto, expresiones como: “Ojalá me jubilase mañana”?

En una sociedad en la que la moneda del tiempo es cada vez más valiosa, más incluso que el propio dinero, ¿está realmente compensado el tiempo dedicado al trabajo con la felicidad global de una persona?

¿Por qué seguimos organizándonos el trabajo con modelos basados en patrones del siglo XIX?

En los últimos 200 años se han producido más cambios, innovaciones, crecimiento y progreso que nunca antes en la historia. Estamos en una era en la que las personas vivimos cada vez más aceleradas, con más ocupaciones y menos tiempo que nunca; en la que tenemos necesidades y obligaciones completamente diferentes a las de antes. Entonces, ¿por qué seguimos organizándonos el trabajo con modelos basados en patrones del siglo XIX?

La base del esquema estándar de trabajo se establece durante la transformación industrial, apoyándose, parcialmente, en este paradigma del sufrimiento retribuido. Este modelo resultaba adecuado para la tipología de empleos que se desarrollaron a lo largo de la revolución industrial. Sin embargo, cuando la sociedad ha evolucionado más en el transcurso de los últimos 200 años que en toda su historia, seguir utilizando prácticas regidas por este esquema no parece la decisión más acertada.

Este modelo se ha quedado obsoleto. No solo la tecnología ha alterado la forma en la que realizamos nuestro trabajo, sino que además se están produciendo cambios sociales fundamentales que confrontan el modelo industrial.

Desde hace años, se observan tendencias que indican una transformación, lenta pero arrolladora, del trabajo tal y como ha sido entendido históricamente. Un reto que había sido evadido por muchos dirigentes y organizaciones debido a su complejidad y aparente falta de rentabilidad.

La crisis actual y sin precedentes en la que estamos envueltos está acelerando de manera abrumadora estas

tendencias, poniendo de manifiesto la necesidad por parte de las empresas de adaptarse y afrontar este gran desafío.

¿Cuáles son las tendencias que arrojan luz a este gran reto?

Videoconferencias de cincuenta personas, trabajar desde el apartamento en la playa, asistir a la función de tu hijo un martes a las cuatro de la tarde y poder recuperar horas esa misma noche, horarios flexibles organizados por herramientas digitales, empleados que ganan más que sus superiores...

La supervivencia de las empresas está sujeta a su capacidad de adaptación al entorno. Estamos ante un cambio drástico de ese entorno

El “trabajo del futuro”, como lo llama Peter Thomson en su artículo sobre [“Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro”](#), ha llegado. Se ha estado desarrollando durante años en jóvenes empresas emprendedora (*start-ups*) que, gracias a la tecnología e innovación aplicadas en los modelos de organización de trabajo de sus equipos, entre otros factores, les ha permitido crecer exponencialmente.

Al igual que cada ser vivo en la Tierra, la supervivencia de las empresas está sujeta a su capacidad de adaptación al entorno que les rodea. Estamos ante un cambio drástico de ese entorno. Y como con todos los cambios drásticos, surgen oportunidades. Las empresas que no aprovechen estas oportunidades de transformación para satisfacer las nuevas necesidades del trabajo del futuro, tendrán que asumir las consecuencias de la selección natural.

La tecnología y su impacto directo en el aumento de la productividad laboral, ha permitido un progreso sin precedentes y un aumento exponencial de la población mundial desde el siglo XIX, con más de un 700 por ciento de crecimiento en los últimos 200 años, llegando a ser hoy más de 7.500 millones de personas en el mundo y provocando la superpoblación del planeta, origen de una parte importante de los grandes problemas de la sociedad moderna que surgen por el consumo masivo de recursos básicos: deforestación, extinción de especies, industrialización de todo tipo de productos y sus consecuentes problemas para la salud, y un largo etcétera.

Estamos inmersos en el mayor cambio generacional del mercado laboral de la historia. Los milenial serán más del 50

por ciento de la fuerza laboral en 2025 en España

Los nativos digitales, milenial, centenal o como cada uno los quiera llamar, hemos nacido y vivido con estos problemas en aumento y siendo noticia constantemente. Somos profundamente conscientes de esta situación y tenemos muchas ganas de pelear contra ella. Tenemos una gran oportunidad. Queremos ayudar. Respetando y aprendiendo de nuestros mayores. Trabajando mano a mano con quienes vean realmente el problema.

Estamos inmersos en el mayor cambio generacional del mercado laboral de la historia. [Los milenial serán más del cincuenta por ciento de la fuerza laboral en 2025 en España](#), anticipan los periódicos desde 2018. La transformación hacia el trabajo del futuro estará liderada por esta generación y cimentada sobre sus nuevos principios:

- Crecimiento personal y profesional rápido basado en habilidades, no en años de práctica.
- Sistemas de retribución meritocráticos: rechazo del *status quo* de la ley del mínimo esfuerzo.
- Innovación y apuesta por el cambio.
- En la era de la información, los datos ofrecen opiniones más objetivas y menos sesgadas que las intuiciones personales.
- Motivación por contradecir la mala fama de los milenial.
- Oposición al encasillamiento laboral, inmovilidad salarial, alto sesgo por edad.
- No al nepotismo.
- Necesidad de amar tus tareas entendiendo su propósito y teniendo visión de conjunto y participación en la estrategia.
- Tendencia al inconformismo.
- Mentalidad ecologista y social.

¿Cómo crear ágilmente un marco de trabajo para esta nueva era?

Llevamos quince años transformando digitalmente nuestras sociedades y organizaciones, cultural y tecnológicamente. Podría terminar este artículo hablando de las complejidades y la realidad de este proceso, pero ya es tarde para eso. Ya no vale tratar de transformar toda tu organización desde dentro hacia la era digital, eso no es ágil, no responde a la pregunta del epígrafe.

La respuesta que muchos expertos te darían a esa pregunta, como a toda gran pregunta, es: depende. Depende del tamaño, de la madurez digital, del presupuesto, del mercado, del sector... pero no es la respuesta.

La respuesta que voy a desarrollar es una idea aplicable a cualquier empresa de cualquier característica que realmente quiera crear un marco de trabajo digital y adaptado al trabajo del futuro de forma ágil.

La idea es crear un equipo, al puro

estilo black-ops (operaciones encubiertas) externo a la rueda burocrática, de procesos y organización de cualquier empresa

Esta propuesta parte de lo que llevamos haciendo en la última empresa en la que he emprendido, [Shakers](#), innovando en la creación de una plataforma tecnológica y social basada en nuestra propia metodología. La diseñamos estudiando diferentes *frameworks* (entorno de trabajo o marco de trabajo) y herramientas ágiles como Scrum, Kanban y Spotify scrum entre otras. Aplicamos y testamos esta metodología a nuestros equipos de trabajo mientras realizamos proyectos de *business intelligence*, creatividad digital, estrategia o marketing para diferentes clientes con resultados sorprendentes.

La idea es crear un equipo, al puro estilo *black-ops* (operaciones encubiertas) externo a la rueda burocrática, de procesos y organización de cualquier empresa. Un equipo de no más de siete personas que trabajen en un proyecto de negocio con un propósito claro, que dibujen una estrategia entre todos y que tengan recursos para desempeñarla.

La primera clave es que, para desempeñar el trabajo que requiera la estrategia planteada, diseñen una metodología o *framework* de trabajo propio que se base en los siguientes siete atributos:

1. Agilidad
2. Autonomía
3. Sincronización
4. Simplicidad
5. Automatización
6. Remoto
7. *Data Driven* (basado en datos)

Esta metodología creada por el equipo y basada en los siete pilares, debe ser compatible con horarios ciento por ciento flexibles, organizados y sincronizados por herramientas digitales, una deslocalización del lugar del trabajo, una comunicación eficaz a través del uso de tecnologías sociales, una transparencia plena en lo relativo al equipo, sistemas de remuneración meritocráticos y, con todo ello, conseguir un equipo mucho más motivado para la ejecución de sus tareas y consecución de sus objetivos.

La segunda clave para que el resultado de este equipo sea exitoso es que los participantes tenga una actitud particular con respecto al trabajo, lo que denominamos una actitud *shakers* (activistas, agitadores). Ser *shaker* es:

- Creer que se puede tener impacto en el mundo de manera positiva gracias a tus acciones.
- Nunca dejar de creer y evolucionar tu propósito.
- Buscar un equilibrio completo en la vida: personal, social y laboral.
- Querer disfrutar del trabajo.
- Querer levantarte todos los días con actitud positiva, constructiva, creativa, dinámica, flexible, autónoma, responsable y autodidacta.
- Creer que el mundo entero tiene que tener la oportunidad de desarrollarse y de generar valor por igual. creer que la tecnología, puede ayudarnos con esto.
- Ser partícipe de la generación que no tiene edades, sino valores y actitudes.

- Ser partícipe de la generación que inspira al mundo.

Una vez conseguido que este equipo funcione bajo esta nueva metodología, que los resultados sean buenos tanto para la empresa como para los trabajadores, y quede demostrado que una nueva y mejor forma de organizar el trabajo es posible, se deben de plantear las estrategias oportunas para transformar al resto de la empresa a esa nueva metodología, pero eso querido lector, conlleva otro tipo de conversación.

Todos podemos aportar a este gran cambio, no te quedes atrás, en tu mano está el futuro del trabajo.