

A black and white portrait of a man with a beard and short dark hair, smiling. He is wearing a dark V-neck sweater. The background is dark with two large, light-colored, rounded shapes behind him.

VÍCTOR TENREIRO

Fotos:
Víctor Tenreiro
Ferstadt

Víctor Tenreiro, "not just another IT Recruiter". Tecnología, automatización, datos. ¿Hablamos de amenaza o de oportunidad?

V.- De jugar al fútbol americano y llegar a la selección española al mundo de los RR.HH. ¿Cómo es eso, Víctor?

VT.- En tercero de carrera empecé a jugar Fútbol Americano y vi el impacto tan grande que tenía cada individuo sobre la organización en su conjunto. Qué importante era la incorporación de grandes talentos y la formación de los mismos.

V.- Incorporar talento. Esa es una función de RR.HH.

VT.- Lo que más me gusta de trabajar en RR.HH. es, en pocas palabras: "sacar a la gente del paro". Cuando

empecé a trabajar, no habíamos salido aún de la crisis financiera y nos vimos inmersos en la de la deuda europea. Con una tasa de desempleo del 25%, cada contrato que hacía en aquel momento en una ETT., era toda una victoria digna de celebración.

V.- ¿Y cómo es ahora en el sector de las tecnologías?

VT.- Desde hace un lustro tengo la suerte de estar en el sector IT, en donde el empleo es pleno y el reto aquí es el de "humanizar la profesión". Me gusta contactar a posibles candidatos a través de LinkedIn haciendo un



mensaje que pueda hacer sentir lo bueno que tiene la compañía, mientras intentamos enviárselo solo a gente que le suponga una mejora. Lo personalizamos con todo lo que hayamos podido leer de su experiencia. Cada día hay más recruiters que utilizan el envío masivo de mensajes enlatados ajenos del peligro que ello conlleva.

V.- ¿Peligro?

VT.- Si no personalizas el contacto, ¿qué impide que te sustituyan por un robot? De ahí viene mi título de LinkedIn: "Not just another IT Recruiter". Es fenomenal recibir las respuestas de los candidatos que aprecian el tiempo que hay por detrás, incluso cuando solo te responden para darte calabazas, educadamente.

V.- ¿Es un peligro la automatización?

VT.- Tenemos la amenaza de la automatización de todos los trabajos que se hayan deshumanizado y el reto de encontrar a las personas para puestos que aun no se han creado.

"TENEMOS LA AMENAZA DE LA AUTOMATIZACIÓN DE TODOS LOS TRABAJOS QUE SE HAYAN DESHUMANIZADO Y EL RETO DE ENCONTRAR A LAS PERSONAS PARA PUESTOS QUE AUN NO SE HAN CREADO."

V.- ¿Estamos en un momento de cambios?

VT.- En una charla aprendí que el cambio es algo que ocurre naturalmente, mientras que el progreso es una cualidad humana. Piénsalo: tanto nuestro entorno, como nuestro cuerpo, están en constante cambio, pero solo podemos progresar cuando hay un objetivo y un esfuerzo por detrás. "No somos un participio, sino un gerundio. No estamos hechos del todo, sino que nos vamos poco a poco haciendo". Aunque estas palabras son de Ortega y Gasset, se las escuché por primera vez a Mario Alonso Puig para explicar el gran margen de maniobra que tiene el ser humano para reinventarse. En

"SI APRENDEMOS A
EXPRIMIR LOS AVANCES
TECNOLÓGICOS A
NUESTRO FAVOR, NUNCA
SE CONVERTIRÁN
EN TERMINATOR, QUE
NOS VENGA A QUITAR EL
EMPLEO".

—VÍCTOR TENREIRO, IT RECRUITER
CONSULTANT EN ERNI

la educación reglada nos enseñaron a memorizar y razonar sobre eventos pasados, pero no nos prepararon para ir adquiriendo nuevo conocimiento por nuestra cuenta, y menos a la velocidad actual. Tenemos que abrazar este nuevo futuro que se presenta y encontrar las oportunidades que aparecen. Sería interesante dejar de requerir X años de experiencia para un puesto, y testear cuánto tardas en aprender algo nuevo.

V.- ¿Y se puede?

VT.- En una organización pude hacerlo y los resultados eran realmente espectaculares. Es fundamental tener una base de conocimiento, pero el mundo cambia tan rápido

que el pasado explica cada vez menos del presente. Esto se ve con la gestión de la pandemia. Las naciones que mejor lo han atajado han sido las que más rápido se han reinventado, en especial Corea del Sur, donde incorporaron el uso del dato para el seguimiento de población infectada ¡Espectacular!

V.- Los datos ¿tienen tanta importancia?

VT.- No estamos ante Skynet sino junto a Jarvis. Si la UE se puso tan estricta con las cookies es por algo. Ahora Google tiene tanta información de nuestros viajes que puede avisarte de un atasco provocado por un accidente, mientras te propone una ruta alternativa. Y, si les dejases,

podrían mandar un e-mail a tu jefe advirtiéndote de que tardarás más. Lo mejor es que lo hacen de manera "gratuita" para nosotros. En las manos equivocadas puede ser peor que el 1984 de George Orwell pero, a día de hoy, actúa como un aliado al igual que Jarvis, la IA de Tony Stark en las películas de Marvel. Resistirse es igual de absurdo como negar que el tabaco mate o que las vacunas no sirvan de nada. Si aprendemos a exprimir los avances tecnológicos a nuestro favor, nunca se convertirán en Terminator, que nos venga a quitar el empleo.

V.- Valor profesional y productividad, entiendo.

VT.- El presente ofrece la oportunidad de generar cada vez más beneficio por persona, Facebook genera 1,2 millones de dólares por empleado. Internet permite escalar una empresa en una décima parte del tiempo del que hacía falta antes. Ya no es necesario montar una infraestructura física. Como dice Juan Carlos Cubeiro: "estamos en una época en donde el capital sobra: los préstamos, emisión de deuda récord, crowdfunding, business angels, capital de riesgo, etc.; pero el talento escasea".

"No estamos ante Skynet sino junto a Jarvis."

V.- ¿Y qué podemos hacer desde RR.HH.?

VT.- Es imposible dar el salto hacia una gestión por objetivos si cuando firmas la relación laboral con la organización solo ponen las horas. El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos deberían abrir la puerta a que algunos trabajos de oficina vengan regulados por objetivos, tanto a nivel de horarios como de retribución, sin obligar a que la única manera de hacerlo sea darse de alta como autónomo. Aunque sea un gran fan de Dan Pink, no todos podemos ser ciudadanos de la Free Agent Nation de la que habla. En contrapartida, la responsabilidad también recae sobre la dirección que debe establecer unos objetivos SMART y empujar por esta mentalidad. El presencialismo y calentar la silla no ayuda a nadie. Por otra parte, con el analfabetismo prácticamente erradicado en los países de la OCDE, deberíamos de abordar la tasa de personas que aún no saben enviar un e-mail o hacer una videollamada, que según escuché en una ponencia la semana pasada se sitúa entre el 20 y 30% de la población.



Victor Tenreiro Ferstadt
IT Recruiter Consultant en ERNI
@Vik_Vang