CAPÍTULO CINCUENTA Y CUATRO

¿QUÉ VAS A HACER ENTRE TUS 70 Y 120 AÑOS?

Agarrate fuerte. En este capítulo te voy a llevar al año 2065, volveremos y te voy a convencer de que los gerentes financieros de hoy tienen que cambiar radicalmente. Si estás en Recursos Humanos, vas a creer por un momento que es un puesto genial pero enseguida vas a darte cuenta de que también tenés que adaptarte ya. Después te voy a contar algo que aprendí sobre inversiones. Y todo va a tener coherencia. ¿Imposible? ¡*Challenge Accepted*!

¿Querés financiamiento para esa capacitación? Decile textual al gerente financiero:

> El ROI del entrenamiento está aumentando exponencialmente dada la mayor expectativa de vida y el mayor impacto del humano gracias a la automatización.

Si te contesta que no tenés idea de qué es el ROI, insistí con "*Return On Investment*, el retorno de una inversión, zapallo". Cuando quiero que parezca más suave lo digo en inglés, *pumpkin*. Evito decir malas palabras.

> Las malas palabras usadas como hábito dejan de ser malas, solo palabras.

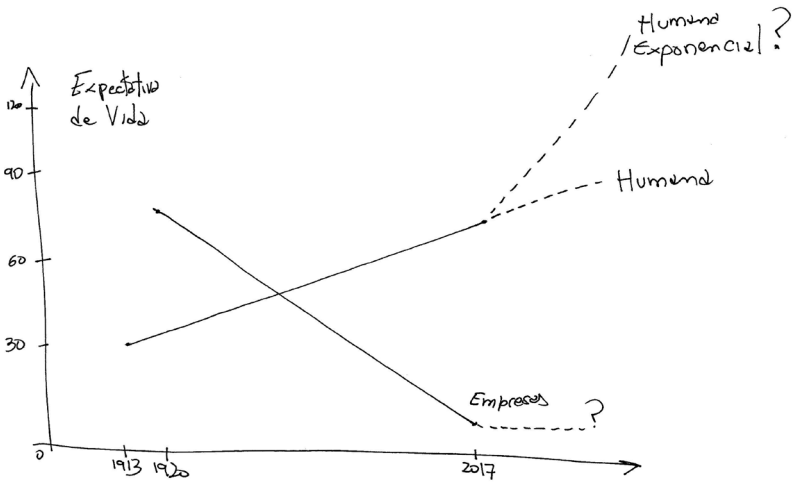
Hay tres opciones: la primera es que el financiero no deje de analizar esa referencia circular que lo tiene loco desde hace dos semanas en el Excel. La segunda, que te mire y se quede pensando; y la tercera, que salte de alegría y se decida a invertir mucho más en el desarrollo de talento (siempre con cuidado de no hacer batucadas).

Hasta que la muerte nos separe

Nuestros padres tenían tanta fe en la durabilidad de las empresas que entraban jóvenes y se imaginaban salir jubilados. Pero con los avances tecnológicos, cada vez es más probable que vivamos más que muchas empresas.

> La expectativa de vida de una persona al nacer es de 75 años, mientras que la de una empresa es de menos de 5.

Honestamente, inventé el dato de los cinco años, pero suena razonable, ¿no? Lo que pude saber es que las empresas que cotizan en el S&P500 tenían (en 2015) una vida promedio de 15 años, mientras que en 1920 era de 67. En 1913 la expectativa de vida (humana) era de 34 años, por lo que podríamos crear un cociente de "expectativa de vida humana/empresa": hace cien años una empresa vivía como dos personas, hoy una persona vive seis empresas (usando solo S&P500).



Hay gente seria que sostiene que la primera persona que vivirá 1000 años ya nació. Supongamos que es así, ¿en cuántas empresas vamos a haber trabajado? Y si pensamos en los etiquetados "millennials", esto se acentúa: ¡¡¡¡podrían trabajar 900 años en 440 empresas!!!!

Esto contradice en parte el argumento inicial: el ROI del entrenamiento es positivo, pero se lo llevarán otras empresas. En consecuencia, llegamos a la conclusión de que el desarrollo y capacitación es cada vez más nuestra propia responsabilidad, sea por conseguirlo de la empresa en donde trabajamos o como inversión propia.

> Nadie más es responsable de nuestro desarrollo.

Platos fuertes

Hace poco alguien me comentaba que la política de capacitación en las empresas tiene que cambiar de *PUSH* a *PULL*; en vez de que Recursos Humanos empuje a los empleados para capacitarse, deben ser estos quienes elijan de un menú. Y Recursos Humanos debe trabajar para que ese menú tenga todos "platos" rentables. Imagino así muchos cursos pero muy cortos y concretos, sin obligaciones para los empleados: el que quiere aprender, que aprenda. No como la persona a la que forzábamos en Brasil a aprender inglés.

Y esos cursos tienen que ser cortos para que el bendito ROI quede en la empresa y no se lo lleve el empleado a otra, antes de devolver el beneficio.

> Todos valoraremos más la capacitación que den las empresas. Menos las empresas.

La tecnología afecta cada vez más a lo que llamamos *hard*: técnicas, procesos, etc. En otras palabras, las áreas de Recursos Humanos finalmente podrán dedicarse a conocer a la gente, construir empatía, entenderlos. Las empresas dejarán de elegir al *brilliant jerk*, esa persona que trata mal a todos pero como es brillante -un gran vendedor, por ejemplo- no podemos sacarla. Priorizarán las capacidades *soft*: la empatía, la capacidad de conversar, de trabajar en equipo y de construir para el largo plazo. El de-

safío es claro: lograr que las empresas duren mil años, como las personas.

La paradoja es que esta misma tendencia hará que los roles financieros sean cada vez más automatizados -por ser más *hard*- y las empresas realmente se diferenciarán por su gente. Entonces, si la diferencia es la gente, Recursos Humanos manda.

¿Cómo hago para retirarme a los 50 años?

Esas capacitaciones que ofrecerán las empresas funcionarán casi como el interés compuesto: a medida que aprendemos, los distintos conocimientos van multiplicándose, aumentando nuestro valor más allá de un saber puntual, que se puede volver obsoleto. Podemos pensar, entonces, que seremos más y más valiosos para las empresas.

Sin embargo, no me apena en lo más mínimo en este caso ser portador de malas noticias: no creo que te retires a los 50 años. Bueno, tampoco es tan mala noticia, porque no creo que quieras retirarte. Y si la expectativa de vida sigue creciendo, te va a ser más difícil que los números cierren como para poder hacerlo. Si a eso le sumamos el colapso garantizado de todo sistema jubilatorio de reparto, "estamos fritos". O no.

Invertí en acciones, bitcoin y conocimiento

En 2017, Wences Casares, exitoso emprendedor argentino que lanzó en 1997 uno de los primeros bancos online, Patagon, y que cuando escribí este libro estaba enfocado en criptomonedas, dio la fórmula para ser millonario: destiná el 1 por ciento de tu riqueza a comprar bitcoins. La lógica detrás es que el valor de esta moneda va a crecer exponencialmente. Apenas escuché esto pensé en la capacitación: todo lo que puedas invertir, también va a crecer exponencialmente. De hecho, entendí que elijo mis inversiones de la misma manera en que elijo qué estudiar: imagino el futuro y pienso qué acciones/cursos van a ayudar a construirlo y ahí pongo mi dinero o mi recurso más importante, mi tiempo. No me importa los movimientos o las modas del día a día.

Tener un hijo. Plantar un árbol. Comprar un bitcoin. Hacer un curso en video.

Capítulo 54 de *Soy Solo* (mayo de 2018).

Escuchalo con un comentario al final:
leopiccioli.com/libros/soysolo/54