

Luis Carvajal y Luis Ferrándiz dialogan en ‘Talent Pills’ sobre gestión del talento digital

El presidente de JAKALA Iberia ha participado en el estreno del nuevo podcast sobre liderazgo y talento del consultor Luis Carvajal. También han intervenido Jaime Carvajal Urquijo, Juana Erice y el presidente de Endeavor, Adrián García-Aranyos

El presidente de JAKALA Iberia, Luis Ferrándiz, ha participado en el estreno de Talent Pills, el nuevo podcast sobre talento y liderazgo de Luis Carvajal. Carvajal es consultor de estrategia y de negocio desde hace más de 30 años. Los últimos 12 años como consultor experto en liderazgo y socio en Egon Zehnder. Ahora, se lanza también a producir este podcast con la idea -dice- de que sea "un viaje para dialogar y explorar sobre talento y liderazgo con algunas de las personas más relevantes de los negocios, el arte, el deporte, la educación y la investigación". Luis Carvajal señala que 'Talent Pills' quiere promover un intercambio de ideas con las que descubrir las claves para desarrollar y mantener el talento en un mundo en constante evolución". Su intención es "huir de tópicos y buscar una mirada diferente que sirva de ayuda en su día a día a quienes nos escuchen y les haga, al tiempo, reflexionar".

En la primera entrega de 'Talent Pills', Luis Carvajal ha hablado con Luis Ferrándiz, presidente de JAKALA Iberia y profesor del IESE, sobre la gestión del talento digital, que es escaso, en una era donde la velocidad de los cambios tecnológicos desborda a las organizaciones. Y lo han hecho tanto desde el punto de vista de las compañías como de los profesionales, especialmente de aquellos que buscan "adaptarse a los cambios, reinventarse a determinada edad, seguir activos y crecer constantemente", en palabras de Luis Carvajal. Según Luis Ferrándiz, "hay profesionales de mucho talento en España, sin embargo, este talento no escala a la velocidad del mercado". Dice Luis Ferrándiz que "hay una demanda muy alta de todo tipo de perfiles relacionados con tecnología, datos y digital, pero las empresas no son capaces aún de desarrollar talento o hacer reskilling con la suficiente velocidad como para cubrir dicha necesidad".

Desde su experiencia académica y profesional, Luis Ferrándiz constata la preocupación de las empresas por este gap entre oferta y demanda y el hecho de que no saben cómo resolverlo: "las compañías tratan de hacer reskilling o contratar fuera, pero muchas veces no saben tampoco valorar los perfiles que contratan porque no tienen las nociones y el conocimiento necesario en la materia". Para Luis Ferrándiz, es crucial "encontrar esa pieza clave, que son casos contados, que, además, arrastra talento a tu organización".

Luis Carvajal y Luis Ferrándiz coinciden en otro de los puntos del diagnóstico: "la gente que sabe de estas disciplinas es autodidacta, ha crecido por sí misma y ha tenido la visión de vincular su conocimiento a negocio. Los que saben realmente de esto no quieren comprometerse sólo con una compañía. Intentan maximizar. Si pueden trabajar con tres compañías y saben a qué talento llamar, ¿para qué van a estar sólo con una?".

En 'Talent Pills', ambos han analizado también el "impacto enorme" de la IA. "No hay industria o sector de este país que no vaya a verse afectado y el cambio es tan rápido -han coincidido Luis

Carvajal y Luis Ferrándiz- que exige un nivel de adaptación constante que es muy desgastante".

España, hub de talento

El déficit de talento digital afecta, también, a Europa y, en menor medida, a Estados Unidos. Luis Ferrándiz cree que "España tiene una gran oportunidad de atraer y convertirse en un gran hub de talento porque lo tiene todo: el clima y la calidad de vida, una infraestructura de telecomunicaciones muy potente, la red de transportes, los servicios, el mercado inmobiliario...". Pero lamenta que no estemos haciendo lo suficiente: "hay empresas de países nórdicos fichando talento digital en España. Les pagan el salario de Noruega o Finlandia, pero siguen trabajando desde Málaga o Valladolid".

La gig economy ha llegado para quedarse, especialmente entre las nuevas generaciones. Luis Carvajal reconoce que a las grandes empresas les cuesta el cambio: "son capaces de gastarse una millonada en contratar a una de las Big 4, pero no de contratar a tiempo parcial a un especialista, que además tenga funciones ejecutivas, porque no encaja en su estructura salarial o ejecutiva". Para Luis Ferrándiz, "el cambio de cultura empresarial es esencial" y coincide con Carvajal en que actualizar el modelo de recruiting y de gestión del talento cuesta más a las grandes compañías que a las medianas.

Reinventarse a los 45

Para Luis Carvajal, "hay que partir de uno mismo, perder el miedo, explorar entornos ajenos y desarrollar curiosidad externa". Luis Ferrándiz recomienda "tener visión", especialmente a aquellos profesionales por encima de los 45 años que se ven, tras un despido, sin las capacidades digitales que les demandan: "a veces, hay que dar primero dos pasos atrás con humildad, cobrando menos, pero aprendiendo esas capacidades que les piden y no tienen. Al cabo de año y medio o dos años están ganando lo que ganaban, o más, porque se han reciclado y tienen un valor en el mercado superior a aquellos que sólo tienen un conocimiento técnico. Ellos tienen conocimiento de negocio y conocimiento de las herramientas".

De aquí a 10 años, Luis Ferrándiz ve un mundo -ha dicho en 'Talent Pills'- "donde los profesionales deberán tener una gran capacidad de resiliencia, adaptación al cambio constante y capacidad de trabajo y creatividad". Ferrándiz destaca que "la creatividad va a jugar un rol muy importante frente a la capacidad analítica o cuantitativa, que se ha estado valorando más hasta ahora en el mundo ejecutivo. La creatividad -afirma- es capaz de generar soluciones que complementan aquellas aportadas por profesionales con capacidades más analíticas o mentes más cartesianas".

Para el presidente de JAKALA Iberia, "la clave de toda esta tecnología y de todos estos cambios es cómo generar impacto a corto plazo. Porque, si se logra ese impacto, la ventaja competitiva es enorme". Luis Carvajal y Luis Ferrándiz coinciden: "tenemos un mundo apasionante. No es una amenaza. Es una oportunidad".

Sobre JAKALA Iberia

JAKALA Iberia trabaja en la intersección de negocio, data, tecnología y diseño para activar experiencias con impacto demostrable en el P&L de sus clientes. Como Value Accelerator Partner amplifica la captura de valor en entornos digitales y ofrece soporte estratégico, analítico, digital y tecnológico. Entre sus clientes están las principales corporaciones de banca, retail, medios de

comunicación, industria, viajes, seguros o energía. JAKALA Iberia cuenta ya con 300 personas duplicando en apenas un año su plantilla en España y Portugal. JAKALA Iberia forma parte del grupo JAKALA, uno de los players independientes de martech más importantes del mundo, con sede en Milán. El grupo opera en más de 30 países superando los 400 millones de facturación.

Datos de contacto:

JAKALA Iberia

667 88 54 22

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Televisión y Radio Madrid](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>