

Perspectiva



PERSPECTIVA ECONÓMICA

Big Money, otro caso de analfabetismo financiero

SECCIÓN ESPECIAL DE **IESE** insight

Perspectiva

Es una publicación mensual del IDE Business School, Universidad de Los Hemisferios. Las opiniones vertidas son exclusiva responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente la posición del IDE.

Los contenidos de la revista, así como los de la web asociada, no pueden ser reproducidos, total o parcialmente, ni transmitidos o registrados, por ningún sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin el permiso previo y escrito del IDE Business School.

Para más información:

Sitio web: perspectiva.ide.edu.ec

E-mail: perspectiva@ide.edu.ec

EDITORIA GENERAL

Patricia León G.

CONSEJO EDITORIAL

Daniel Susaeta V.

Wilson A. Jácome

Jorge Monckeberg B.

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Julén Jensen Z.

Kilómetro 13 vía a la costa
Teléfono: (593-4) 371 25 60
Guayaquil, Ecuador
Nicolás López 518 y Marco Aguirre
Teléfono: (593-2) 382 79 99
Quito, Ecuador
www.ide.edu.ec



FORTALECE TU DESTREZA EN LA TOMA DE DECISIONES

MDE

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**Cerca de
500 sesiones
con casos reales**

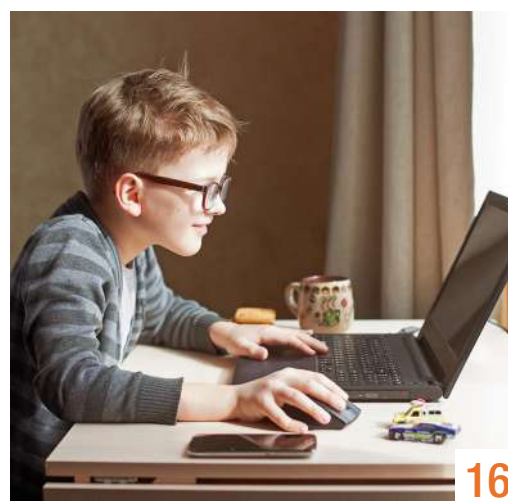
**2 semanas
internacionales
de estudio**

**24
meses de
duración**

AGOSTO 2021

Título de cuarto nivel de magíster otorgado por:





6

RECURSOS HUMANOS**¿Son necesarios los gerentes?**

Existe la inquietud de que la inteligencia artificial ha ido imitando –y en algunos casos superando– ciertas capacidades cognitivas propias de los seres humanos: aprender, razonar, resolver problemas, etc. Desde esa perspectiva, ¿hasta qué punto la función propia de un líder puede ser sustituida por un aplicativo de IA, digamos por ejemplo la retroalimentación?

8

PERSPECTIVA ECONÓMICA**Big Money, otro caso de analfabetismo financiero**

¿Por qué razones surgen este tipo de estafas? Indudablemente, una de ellas es la escasa educación financiera de las personas que sucumben ante estas ofertas de ganar dinero fácil. Si las personas pudieran discernir lo poco real que resulta el creer que una inversión legítima puede redituarse el 90% en 8 días, quizá menos gente se involucraría en estos hechos ilícitos.

12

PROFUNDIZANDO EN LOS NEGOCIOS CON IESE INSIGHT**Inteligencia artificial para buscar y retener talento**

En su libro *Liderar personas con inteligencia artificial*, los profesores del IESE José Ramón Pin y Guido Stein analizan las ventajas que puede aportar la IA en los procesos de contratación y retención del talento, y cuáles son los retos a los que se enfrentan las empresas en el área de la Dirección de personas.

16

ÚLTIMA MIRADA**¿Nativos... o huérfanos digitales?**

Anna Plans, directora de imagen y comunicación en Contel, politóloga y gestora de procesos, marketing y personas, habla de su interesante trabajo de investigación: nuestros hijos no son solo nativos, sino también en muchos casos huérfanos digitales, porque como padres hemos abandonado la responsabilidad de estar con ellos en las redes.



¿Son necesarios los gerentes?

Por Roberto Estrada

Profesor de Dirección de Personas del IDE Business School

Google realizó hace algunos años atrás un interesante y provocador estudio que lo denominó “el proyecto Oxygen”, el cual le permitía determinar con más precisión cuál era el impacto que los líderes tenían en los resultados y desempeño de los equipos de trabajo. Valiéndose de la enorme cantidad de información que poseen, empezaron a identificar patrones de conducta que demostraban aquellos ejecutivos exitosos y con mejores resultados alrededor de su organización.

La inquietud nace a partir del reconocimiento de lo que en la actualidad puede hacer la inteligencia artificial (IA), que en gran medida ha ido imitando –y en algunos casos superando– ciertas capacidades cognitivas propias de los seres humanos: aprender, razonar, resolver problemas, etc.

Desde esa perspectiva, era interesante descubrir hasta qué punto la función propia de un líder podía ser sustituida por un aplicativo de IA, digamos por ejemplo la retroalimentación, que es una función muy importante para el desarrollo de una persona y ha venido hasta ahora siendo manejada por los líderes. Sin embargo, cualquiera que tenga un reloj inteligente para hacer deportes, se habrá dado cuenta que ese dispositivo está en capacidad de enviar alertas, comentarios, premios y diferente tipo de estímulos en relación con el desempeño que ha mostrado quien lo usa para actividad física.

Entonces, ¿qué se descubrió ante esa amenazante realidad luego de haber realizado esta investigación? Era indiscutible el impacto que los buenos líderes tenían en el desempeño de sus equipos versus aquellos que

Las grandes oportunidades de diferenciación que tenemos las personas frente a la IA van a través de todas las acciones que las máquinas aún no pueden reemplazar.

en cambio no habían desarrollado apropiadamente sus competencias. Los colaboradores que reconocían a los líderes más destacados coincidían con los buenos resultados que estas personas habían alcanzado. La correlación era muy satisfactoria.

Quizás lo “decepcionante” del estudio fue el descubrimiento de que aquellas características que poseen los líderes más exitosos no son nada que no hayamos conocido hasta ahora: ser un buen entrenador, estar cerca de su gente, preocuparse genuinamente de su crecimiento, saber escuchar, promover el pensamiento crítico, generar espacios para la colaboración, etc. Es decir, no hay mucha ciencia oculta en esto.

¿Significa entonces que los gerentes pueden seguir tranquilos y sentir que son insustituibles? Es arriesgado

llegar a esa conclusión. Una lectura más apropiada sería reconocer que las grandes oportunidades de diferenciación que tenemos las personas frente a la IA van a través de todas las acciones que las máquinas aún no pueden reemplazar, es decir, empatía, generación de experiencias, reforzamiento de la cultura organizacional a través del ejemplo, etc. Y lo que todos hemos reconocido durante este difícil año que se ha vuelto fundamental: resiliencia.

Los líderes que comprendan y apliquen las lecciones de este mensaje, sin duda, serán como una especie de bocanada de oxígeno fresco y revitalizador para sus respectivos equipos de colaboradores y organizaciones, y reafirmarán lo que todos esperábamos leer: los **buenos** gerentes siguen siendo muy necesarios.



EL AUTOR

Roberto Estrada Vallejo tiene el grado de MBA por el IDE Business School y es ingeniero comercial por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ha recibido entrenamiento especializado en el área de Recursos Humanos en Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México, Perú, Venezuela y Estados Unidos. Actualmente es director y profesor del área académica de Dirección de Personas en el IDE Business School y Socio de Consultoría en Deloitte, responsable a nivel nacional del área de Human Capital Advisory Services.



Big Money, otro caso de analfabetismo financiero

Por Marco Antonio Rodríguez

Vicepresidente ejecutivo y director técnico y legal de ASOBANCA

Nunca olvidé las imágenes de militares y policías que, lejos de restablecer el orden en Machala, trepaban árboles y saltaban por ventanas de un edificio con fajos de dinero para ser detenidos poco después por turbas desesperadas que trataban de recuperar para sí ese mismo dinero. Era agosto de 2005. El país entero miraba con asombro el llamado “caso del notario Cabrera”. El esquema conocido como Ponzi, que este funcionario judicial de la provincia antes mencionada usó para estafar a las personas, era antiguo, pero le resultó efectivo.

El esquema Ponzi consiste en la captación de recursos de “inversionistas” bajo la promesa de pagar altos rendimientos. Estos rendimientos inexistentes son pagados con la captación de otras inversiones. Es decir, el esquema funciona mientras más gente entregue sus recursos

y ese flujo de recursos no se detenga. A la muerte del notario, el flujo de efectivo se detuvo y el esquema cayó. Se afirma que el notario llegó a captar 800 millones de dólares y tuvo aproximadamente 35.000 clientes en todo el país.

Muchos años y juicios después otro caso aparece, el de Big Money en Quevedo. Mismo sistema, misma estafa. Pero a diferencia del caso Cabrera, en que parecía tratarse de un hecho aislado, al menos la prensa no reportó otros similares. En días recientes han aparecido otros casos en Ambato y Pastaza.

Mucho se puede reflexionar sobre las razones que permiten el surgimiento de este tipo de estafas. Sin embargo, indudablemente una de ellas es la escasa educación financiera de las personas que sucumben ante estas ofertas de ganar dinero fácil. Si las personas pudieran

“

¿Debe ser el sector privado el único obligado a ejecutar una política pública?

”

discernir lo poco real que resulta el creer que una inversión legítima puede reeditar el 90% en 8 días, quizá menos gente se involucraría en estos hechos ilícitos.

La educación financiera es uno de los componentes de un reto aún más grande: la inclusión financiera. En el Ecuador los desafíos sobre este componente son mucho mayores. De acuerdo con el Boletín Anual de estadísticas de inclusión financiera de agosto de 2018 del Banco Central del Ecuador, el 96% de los encuestados señalaron que no habían recibido charlas o material sobre educación financiera por parte de una entidad financiera o del gobierno.

La estadística antes mencionada resulta llamativa puesto que, desde el año 2013, el sistema financiero bajo control de la Superintendencia de Bancos está obligado a ejecutar programas de educación financiera, los cuales nacieron con el objetivo de “ayudar a sus clientes y público en general a conocer las características, comprender las ventajas y desventajas, así como los riesgos y el buen uso de los productos y servicios financieros, así como las cláusulas esenciales de los contratos que tenga por objeto tales productos y servicios”

Varios son los canales que actualmente usa el sistema financiero para difundir el contenido de estos programas, los cuales no están dirigidos solamente a sus clientes sino a la ciudadanía en general. Así, se usan canales digitales y físicos, talleres, capacitación en

línea, plataformas y aulas virtuales, etc. No obstante, de ser acertada la estadística del Banco Central, los esfuerzos del sector privado resultan insuficientes frente a la urgente necesidad de que la población adquiera destrezas básicas que permitan que las personas puedan desarrollar capacidades financieras para analizar información y adoptar decisiones informadas, o simplemente superar el llamado analfabetismo financiero, parafraseando a Anna Lusardi.

A mi juicio, el problema no está en los mayores o menores esfuerzos del sector privado en llevar adelante el programa de educación financiera en el Ecuador: el problema es de concepto. ¿Debe ser el sector privado el único obligado a ejecutar una política pública, algunos incluso dirían una obligación estatal? Sostengo que no. El sector privado debe ser parte de la estrategia nacional, pero no el único sujeto obligado a ejecutarla.

En Estados Unidos de América la educación financiera está encabezada por la Comisión para el Alfabetismo y la Educación Financiera (FLEC, por sus siglas en inglés) y fue creada en virtud de la Ley Fair and Accurate Credit Transactions del 2003. Brasil creó el Comité Nacional de Educación Financiera (Conef), parte del gobierno y responsable de la dirección, supervisión y fomento de la estrategia de EEF de ese país. En Reino Unido, en el 2010, mediante la Ley de Servicios Financieros se creó la agencia de Educación Financiera. Colombia tiene una estrategia nacional de educación financiera liderada por el sector público, pero con participación y obligaciones específicas para el sector privado.

La evidencia y las mejores prácticas muestran que Ecuador está en el camino equivocado. Sin embargo, poco se ha hecho para corregirlo. Aún con los ingentes recursos que destina el sector privado a la temática, son pocos los avances que se tienen en la materia.

La OCDE en las *Recomendaciones del Consejo sobre Alfabetización Financiera* sostiene que la educación financiera debe ser impartida desde la edad más temprana posible, a través de mecanismos pedagógicos idóneos y en entornos de educación formal. Esto permite proporcionar las competencias y la formación cognitiva básicas requeridas para promover una cultura del ahorro y de la planeación, lo cual favorece la toma de decisiones económicas y financieras informadas en el futuro.

Al no ser la educación financiera una política de Estado sino una obligación de un muy específico sector de la economía, en Ecuador es muy complejo

realizar un adecuado acompañamiento a los procesos de formación académica. Los Bancos son entidades de intermediación, no son centros educativos. Pueden y deben acompañar el proceso de formación, pero no cuentan con las capacidades para involucrarse en procesos eminentemente pedagógicos.

En las *Estrategias Nacionales de Inclusión y Educación Financiera en América Latina y el Caribe: Retos de Implementación* la OCDE/CAF (2020) recomienda que “las partes interesadas privadas pueden aportar una serie de beneficios (por ejemplo, recursos financieros y experiencia), y están bien posicionados para llegar a una audiencia amplia, al ser ellos los que tienen el contacto directo con el usuario financiero. Esto les permite aprovechar los momentos de enseñanza y combinar la educación financiera con los esfuerzos de inclusión financiera”, pero esto debe ser liderado por el sector público como parte de su política nacional.

Pero, a todo lo dicho hasta acá, ¿qué es educación financiera? Y, ¿por qué la relación de ésta y los casos de captación ilegal de dinero? En palabras de la actual Superintendente de Bancos, Mgtr. Ruth Arregui, la “educación financiera, (...) es un proceso que se define como el conjunto de acciones necesarias para que la población adquiera aptitudes, habilidades y conocimientos que le permitan comprender, administrar y planear sus finanzas personales, así como usar de manera óptima los productos y servicios que ofrece el sistema financiero y de seguridad social, para la toma de decisiones informadas que posibiliten mejorar el bienestar financiero personal, familiar y de los negocios.”

De la definición citada deriva que la educación financiera no solo supone comprender o planear sus

finanzas personales, sino que detrás de ello existe un fin y este es el bienestar financiero. Ser presa de estafadores evidentemente afecta al bienestar que se busca alcanzar. Solo piense en todo el esfuerzo que a la fecha ha sido ya desperdiciado ante la pérdida de los recursos en manos de las pirámides o esquemas Ponzi.

En muchos aspectos de la vida en general se sostiene que lo mejor es la prevención. Una adecuada formación en temáticas financieras, sostenida en el tiempo, indudablemente disminuirá la cantidad de sujetos que caerán en los engaños de gente sin escrúpulos y promoverán el acceso a sistemas formales de ahorro o inversión.

Me adhiero plenamente a lo señalado por la señora Superintendente:

“(...) resulta imperioso contar con un Programa Nacional de Educación Financiera que incluya la preparación, administración y análisis de una encuesta nacional para medir los niveles actuales de capacidad financiera, la incorporación de la educación financiera personal integral en los programas escolares, y una serie de iniciativas dirigidas a los jóvenes y a los adultos. Las estadísticas en Ecuador muestran una tendencia a la desafección financiera, por lo que también se requiere desarrollar metodologías para evaluar el impacto de estos programas y con ello determinar la continuidad o mejora de los mismos.” (Inclusión Financiera y Desarrollo. Situación actual, Retos y desafíos de la banca)

De no tomarse acciones urgentes, casos como el del Notario Cabrera, Big Money, la red de delincuencia que se forma alrededor de la usura o chulco, continuarán periódicamente llenando los titulares de los medios de comunicación, las salas de fiscalías y juzgados, y dejando o regresando a la pobreza a miles de personas.

EL AUTOR

Marco Antonio Rodríguez es abogado y doctor en jurisprudencia. Cuenta con un diplomado superior y maestría en Derecho con mención en Derecho del Mercado por la Universidad Andina Simón Bolívar. Tiene estudios de posgrado en alta gerencia empresarial en el Instituto de Altos Estudios Nacionales, diplomado superior en Gobernanza y Liderazgo Político en el IDE Business School y curso de posgrado en Gobierno y Políticas Públicas realizado en Santiago de Chile en la Universidad del Desarrollo. Es profesor de Derecho Bancario en varias universidades. Actualmente es vicepresidente ejecutivo y director técnico y legal de la Asociación de Bancos Privados del Ecuador, procurador judicial y asesor general legal de EQUIFAX Ecuador C. A.



PDD | PROGRAMA DE DESARROLLO DIRECTIVO

Fortalece las competencias estratégicas y de liderazgo



Semana
internacional
de estudios



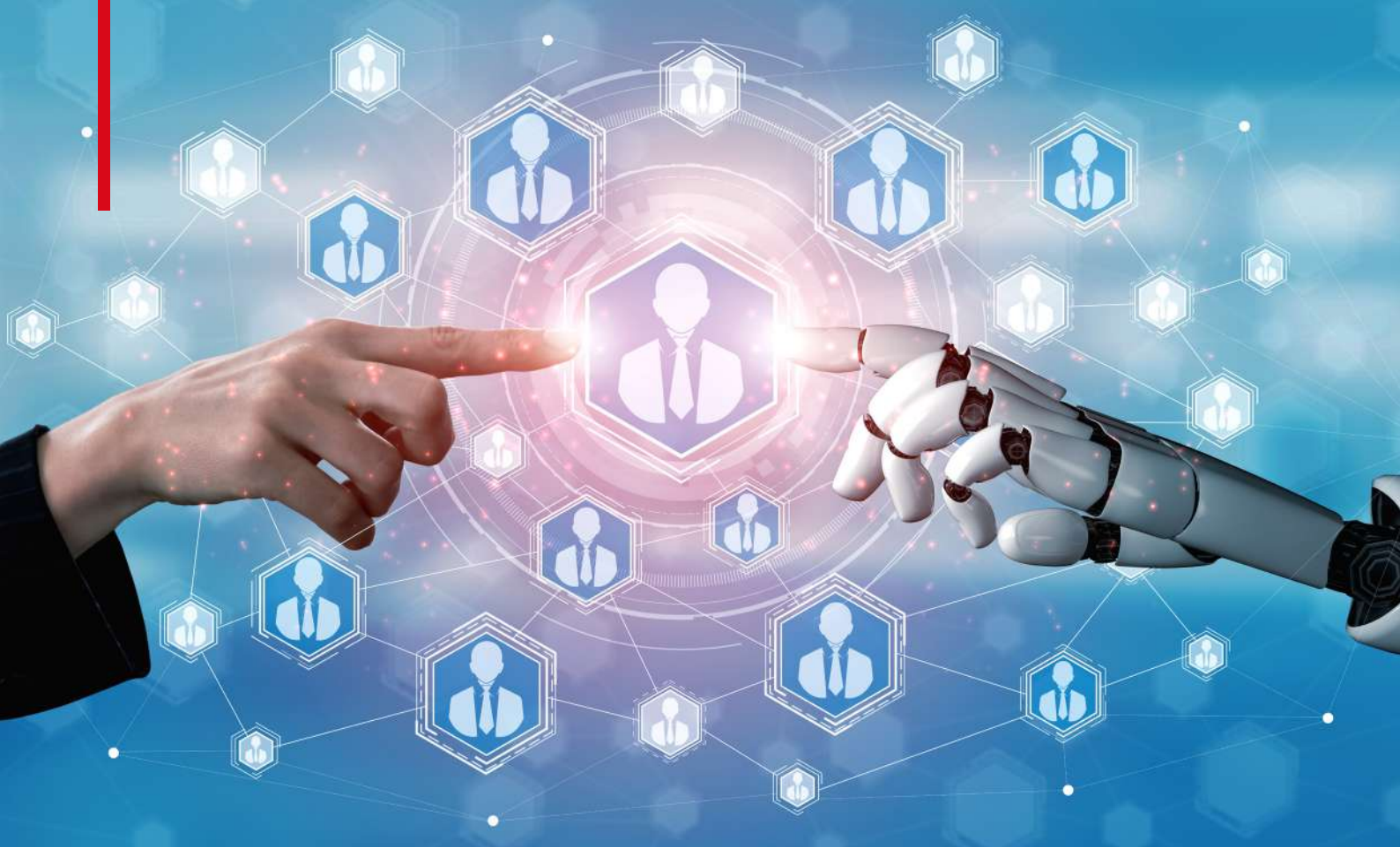
10 meses



Presencial



Septiembre 2021



LIDERAZGO Y DIRECCIÓN DE PERSONAS

Inteligencia artificial para buscar y retener talento

Artículo basado en el libro *Liderar personas con inteligencia artificial*

Aunque la COVID-19 ha mermado la capacidad de muchas empresas de invertir en herramientas de inteligencia artificial (IA), la automatización de procesos permite ahorrar costes y tiempo, y facilita a los empleados centrarse en actividades de valor añadido.

En su libro *Liderar personas con inteligencia artificial*, los profesores del IESE José Ramón Pin y Guido Stein analizan las ventajas que puede aportar la IA en los procesos de contratación y retención del talento, y cuáles son los retos a los que se enfrentan las empresas en el área de la Dirección de personas.

¿QUÉ TALENTO NECESITO?

Si bien es cierto que la automatización hará innecesarios muchos puestos de trabajo, las máquinas necesitan entrenamiento, explicaciones y mantenimiento,

y para eso se necesitan personas. Las empresas también requerirán capacidad de análisis y de relación, e incluso de poder físico, con lo que se consolidarán puestos de trabajo para las personas.

Habrán trabajos solo de humanos (liderar, empatizar, crear, juzgar) y otros solo de máquinas (tramitar, analizar, relacionar y adaptar). Pero lo importante para el futuro de las empresas es que sean capaces de rellenar los puestos de trabajo intermedios, aquellos en los que las personas ayudan a las máquinas a realizar su trabajo y en los que las máquinas potencian las capacidades de las personas.

BÚSQUEDA DE CANDIDATOS

Encontrar talento genera una gran cantidad de datos, procedentes tanto del proceso de búsqueda

Habrán trabajos exclusivos de seres humanos y otros de máquinas. Lo importante para las empresas es rellenar los puestos de trabajo en que las personas ayudan a las máquinas a realizar su trabajo y viceversa.

de la empresa como de los datos que los mismos candidatos proporcionan en las redes sociales. La IA puede ayudar a extraer el valor de esta información, haciendo más eficaces y eficientes los procesos de reclutamiento y selección.

Por ejemplo, el Chatbot Watson de IBM, diseñado para mantener conversaciones con usuarios, puede rastrear información en multitud de documentos en tiempos mínimos e interactuar con los candidatos. Este sistema de IA puede además conversar con el candidato para darle información y orientarle sobre el tipo de trabajo que más le conviene.

Por otro lado, el uso de entrevistas a distancia – ahora tan presentes –, puede acelerar los procesos de filtración de candidatos cuando se combinan con herramientas de IA, como el reconocimiento facial (¿Está el candidato mirando a la cámara o leyendo un guion?) o análisis de microexpresiones (que pueden ayudar a identificar la personalidad o el estilo de pensamiento del entrevistado y las reacciones emocionales a cada pregunta), de elementos como el tono de voz, o incluso de palabras utilizadas, ya sea oralmente durante la entrevista, en correos electrónicos o publicadas por el candidato en Internet.

Empresas como Unilever ya utilizan estas tecnologías para entrevistar a un gran número de

potenciales empleados lo que, asegura, los ha llevado a reducir el tiempo de reclutamiento en un 75%. Pero estos sistemas también son útiles para los candidatos, que pueden utilizarlos para preparar sus entrevistas con preguntas predeterminadas, recibiendo informes sobre sus expresiones faciales y estilos de personalidad. De esta manera, pueden mejorar su desempeño en la entrevista final.

Los departamentos de dirección de personas también suelen dedicar muchos recursos a acoger a los nuevos empleados. Aunque la incorporación a la empresa suele estar muy organizada y la intranet de la compañía puede facilitar al nuevo empleado todo tipo de información, estas redes están formadas cada vez más por personas y algoritmos de IA. Además de transmitir información, la procesan y aprenden de ella. Por ejemplo, el robot Maci de la compañía Mindtree es capaz de atender las preguntas de los miembros de la organización y reúne todo tipo de información que les pueda interesar, como permisos, vacaciones, pagas, turnos, etc. (Ver tabla de ejemplos de uso de la inteligencia artificial).

RETOS Y OPORTUNIDADES DE MI EMPRESA

En su libro, Pin y Stein también ofrecen una guía para que los directivos puedan evaluar si necesitan

Ejemplos de uso de la inteligencia artificial

TECNOLOGÍA	TIPO DE HERRAMIENTA	RESULTADOS	EJEMPLO
Aprendizajes automático (Machine Learning)	Entrevista por vídeo y analítica predictiva	Entrevista por vídeo y analítica predictiva	HireVue
Procesamiento natural del lenguaje, aprendizaje automático	Asistentes de voz	Responde a las preguntas y dudas del humano. Con el tiempo las respuestas se vuelven más personalizadas	Alexa de Amazon, Aura de Movistar, Cortana de Microsoft, Google Home, Siri de Apple
Procesamiento natural del lenguaje	Chatbots	Identifica a los candidatos potenciales, automatiza los procesos de reclutamiento y brinda información procesable a los reclutadores.	AllyO
Aprendizaje profundo (Deep Learning)	Solución cognitiva de gestión del talento	Mediante el análisis de una gran cantidad de datos predice automáticamente aquellos con mayores probabilidades de tener éxito en el puesto de trabajo.	IBM Watson Recruitment
Redes neuronales, aprendizaje profundo	Análisis de sentimientos y detección de rasgos del comportamiento y personalidad del candidato	Utilizando datos públicos, se basa en predicciones del comportamiento del candidato y en una evaluación de su personalidad.	DeepSense

Fuente: elaboración propia

implantar cambios usando nuevas tecnologías de IA en el área de dirección de personas. (Ver tabla de análisis de los retos, frenos y acciones de la automatización de RRHH).

En la primera columna, plantean las distintas fases de selección y reclutamiento y, en la segunda, qué retos específicos presenta cada una de ellas. El directivo debe plantearse qué problemas, de resolverse, podrían generar un valor importante.

La tercera columna conmina a cuestionarse qué tipo de sistemas de IA pueden mejorar el desarrollo de cada fase y qué empresas ofrecen productos de ese tipo en el mercado.

La cuarta columna sirve para analizar cuáles son los frenos internos que hay en la organización para implementar estos sistemas y los frenos externos causados por el contexto legislativo, cultural, económico y político.

La última columna invita a un análisis personal y complejo sobre el poder y la capacidad de influencia del empleado o directivo dentro de la organización, la información de la que dispone sobre las herramientas de IA disponibles en el mercado y las necesidades de la organización, los intereses individuales y comunes en el departamento de dirección de personas y el resto de la compañía, y el tipo de relación que se puede establecer con el resto de los empleados tras las iniciativas tomadas.

En todo caso, el potencial de los sistemas de IA es innegable. Las grandes compañías ya están implementando estas herramientas y automatizando cada vez más sus procesos. Es necesario que el departamento de Dirección de personas y la Dirección en general ponderen de modo proactivo los retos de gestión que suponen los sistemas de IA, y los gestionen adecuadamente, liderando un futuro que ya ha llegado.

Análisis de los retos, frenos y acciones de la automatización de RRHH

Reclutamiento y selección en RRHH	¿Cuáles son los retos que tiene esta área en mi empresa?	¿Qué sistemas de la IA pueden mejorar el desarrollo del proceso?	¿Cuáles son los frenos en implementar nuevos sistemas?	¿Qué acciones debo tomar? ¿Existen productos que ofrezcan soluciones en el mercado?
Definición de la oferta de trabajo				
Reclutamiento				
Filtración de currículos				
Entrevista				
Verificación de los datos				

Fuente: elaboración propia

LOS AUTORES DEL LIBRO

José Ramón Pin es profesor emérito del departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones del IESE Business School. Tiene los grados de Ph.D. en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca y MBA por IESE, Universidad de Navarra. Es ingeniero agrónomo y licenciado en Economía por Universitat de Valencia.

Guido Stein es profesor del departamento de Dirección de Personas en la Organizaciones y director de la Unidad de Negociación del IESE Business School. Además, es socio de Inicia Corporate, compañía de M&A y Corporate Finance. Tiene un doctorado en Dirección de Empresas por la Universidad de Navarra, y es MBA por IESE, Universidad de Navarra.



¿Nativos... o huérfanos digitales?

Por Nuria Chinchilla

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School, España

Si estáis leyendo esto, es posible que queráis **reenviarlo a vuestros contactos** en alguna de las muchas **redes sociales** que todos utilizamos cada día...twittearlo, colgarlo en Facebook... Son acciones que realizamos cada día. Además, los avances de la tecnología nos lo ponen cada vez más fácil: nos guardan las contraseñas, nos recuerdan las páginas que hemos visitado, completan direcciones apenas empezamos a teclearlas...

En una carpa en el barrio de Dansaert en Bruselas le preguntaron a un grupo de personas si les importaría que el adivino Dave intentara leer sus pensamientos. Él «lee» cómo es su casa, qué clase de bicicletas tienen... y sus números de cuenta. Al final se evidencia cómo podía saberlo todo. Son los llamados **Data brokers** o comerciantes de datos, nuestros datos. ¿Cómo se enfrenta un nativo digital a esta realidad que, seguramente, desconoce?

NUESTROS HIJOS Y LAS TIC

Hace algún tiempo, en uno de nuestros **I-WIL Lunch**, mi amiga **Anna Plans**, directora de imagen y comunicación en **Contel**, politóloga y gestora de procesos, marketing y personas, nos habló de “**Padres perdidos, hijos conectados. ¿Qué hacer con las tecnologías?**” Tras su exhaustivo trabajo de investigación, para ella se hizo evidente que nuestros hijos no son solo nativos, sino también en muchos casos **huérfanos digitales**, porque como padres hemos abandonado la responsabilidad de estar con ellos en las redes. Como es evidente que no podemos ir de la mano con ellos, no nos lo permitirían, Anna nos ofreció una serie de **datos y puntos de reflexión** de las que os recuerdo algunas aquí:

- Pornografía: el mayor grupo de consumidores en internet es de entre 12 y 17 años.
- Ciberacoso: 82.000 menores de 16 años, alumnos de colegios e institutos públicos, han sufrido *cyberbullying*.

- Suicidios de adolescentes y jóvenes tras acoso sexual en las redes.
- Niños menores de 7 años ya involucrados en *sexting*.
- *Groomers*: Adultos que se hacen pasar por menores para conseguir fotos comprometedoras y chantajear.

Como veis, el panorama no puede ser más alarmante. Nos llegan avisos de los colegios de nuestros hijos, policías y otros expertos les dan charlas sobre estos temas, y así pensamos que están protegidos. No es así. Puede que estemos haciendo de nuestros hijos unos huérfanos digitales. Los llamados nativos digitales no son tales, como explican **Susana Lluna** y **Javier Pedreira**, en su libro «**Los nativos digitales no existen**»:

*«Hoy en día estamos acostumbrados a oír la expresión «nativo digital» para referirse a los nacidos a partir de mediados de los noventa, quienes, supuestamente acostumbrados a la presencia de ordenadores y otros dispositivos digitales en sus vidas, **no necesitan que nadie les enseñe a utilizarlos**. Pero esto dista mucho de ser así y es un error considerar a estas generaciones competentes en el uso de la tecnología por el mero hecho de haber nacido con ella. ¿Acaso por nacer en una familia que hable castellano dominamos el idioma?*

Muy al contrario, no se trata de una generación especialmente dotada de conocimientos, habilidades o intereses en lo que al uso de las llamadas «nuevas tecnologías» se refiere, y cuando manejan programas distintos a Instagram, Snapchat, YouTube u otros que

*utilizan para descargarse música y películas, muchos de ellos son bastante torpes. Más bien deberíamos hablar de **huérfanos digitales con una preocupante falta de formación**.*

Considerar que estos jóvenes van a saber aprovechar el enorme potencial de estas tecnologías en su desarrollo como personas y en el progreso de nuestra sociedad de forma casi instintiva, sin que tengan el apoyo de la familia y sin que diseñemos y apliquemos planes educativos al respecto, resulta absurdo.»

Anna Plans nos da unas **recomendaciones** para ocupar el papel que nos corresponde, educando a nuestros hijos también en su comportamiento digital:

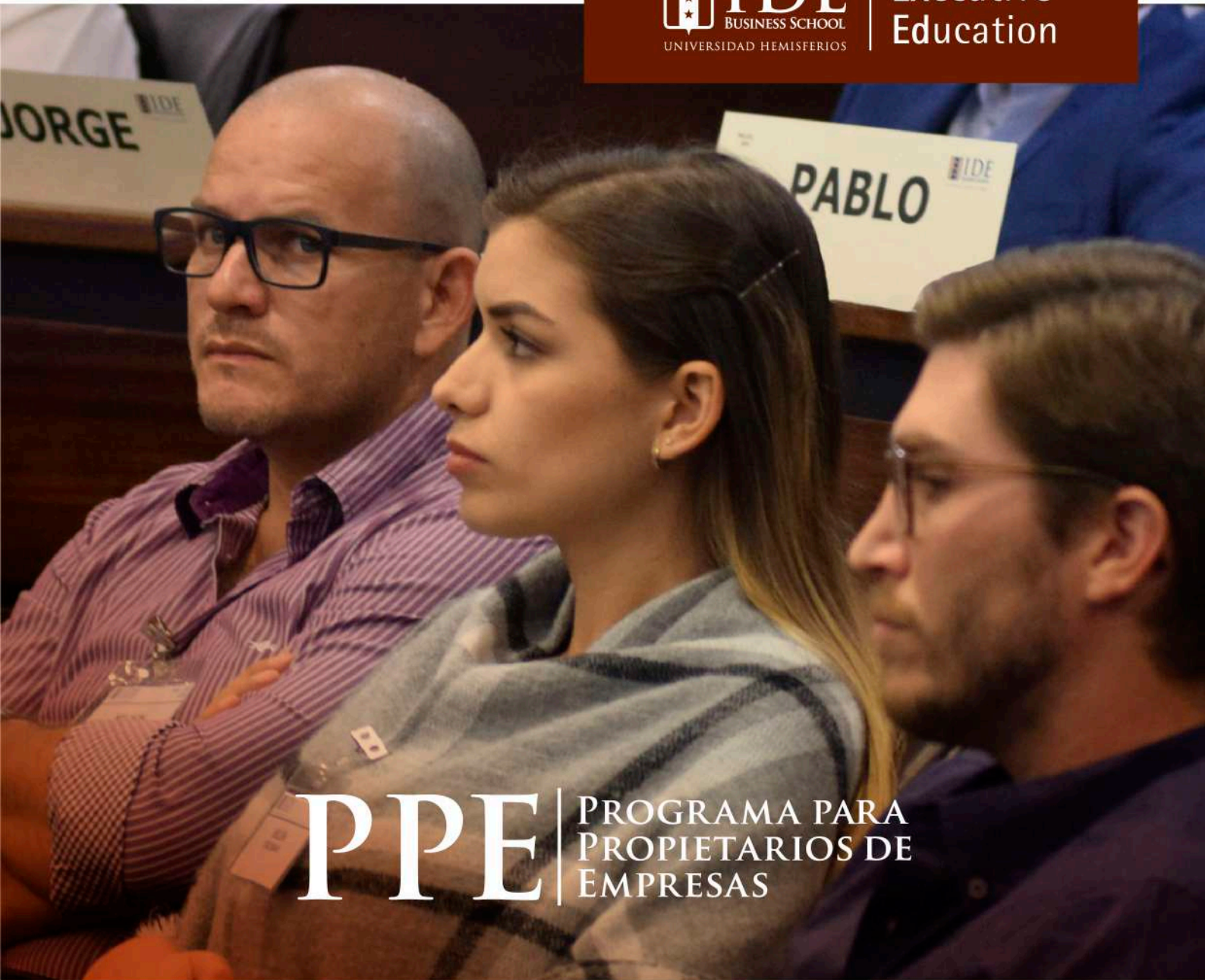
- Desarrollo de hábitos y virtudes.
- Formarse y estar en sus redes: acompañamiento digital.
- Dar ejemplo de desconexión: lo que nos vean hacer es lo que les llamará la atención, no tanto lo que les digamos.
- Tener zonas y momentos *offline*. Encontrar alternativas para estos momentos. La combinación lectura + deporte + amistades *offline* puede funcionar muy bien, acompañados de nuestro ejemplo.

No dejemos que sean huérfanos digitales, hagamos **pedagogía** con ellos, ayudándoles a **anticipar las consecuencias** de no saber poner límites en cuándo, cuánto y con quién conectarse.



LA AUTORA

Nuria Chinchilla Albiol es profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School y titular de la Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo. Es PhD en Dirección de Empresas y MBA por IESE, Universidad de Navarra, y Licenciada en Derecho por la Universitat de Barcelona. Fundadora del International Center for Work & Family del IESE y de la Iniciativa I-WIL (IESE Women in Leadership).



PPE

PROGRAMA PARA
PROPIETARIOS DE
EMPRESAS

Enfrenta al mercado actual con herramientas modernas que aseguran el éxito en el proceso de toma de decisiones.



6 meses



Presencial



Agosto 2021