**Los jefes del futuro deberán armar equipos por objetivos... y liderar empleados remotos.**

Se impone el "modelo de Hollywood" con mayoría de trabajadores freelance. Además, tendrán que ser comunicativos, horizontales, transparentes y saber recibir críticas.

**Por**[**Jane Porter**](http://www.lanacion.com.ar/autor/jane-porter-7233)  | Fast Company

Hoy, se trabaja en un ámbito laboral siempre cambiante, hiperconectado, desparramado por el mundo. Al cambiar el modo en que trabaja, también tendrá que modificarse el rol del jefe para responder a esas demandas.

Por caso, uno de cada tres estadounidenses trabaja por cuenta propia, según una encuesta de 2014 de la Unión de Freelancers y Elance. Esto incluye contratistas independientes, aquellos que tienen "changas" para complementar su trabajo principal, gente que trabaja de modo temporario o en múltiples empleos y dueños de empresas freelance. Muchos prevén que esta cifra aumentará al 50% para 2020: la mitad de la fuerza laboral será de cuentapropistas.

¿Qué significa esto para el jefe del futuro? Mucho. "En el pasado, la gente actuaba como si la única manera de estar ocupado era ganar dinero", dice Ken Blanchard, coautor del libro The New One-Minute Manager (El nuevo jefe de un minuto). "Ahora, todos trabajan para su gente en vez de que su gente trabaje para ellos", añade.

Para tener una noción de cómo se trabajará dentro de cinco años, dice Jeanne Meister, coautora del libro The 2020 Workplace (El lugar de trabajo de 2020) y cofundadora de la consultora Future Workplace, hay que pensar cómo se hace una película en Hollywood. En vez de contratar personal permanente, se reúne un equipo de trabajadores independientes y cada uno cubre una necesidad específica del film. "Estos equipos se forman y se desbandan cuando se acaba la película", explica Meister, que ve este "modelo de Hollywood" como el que adaptarán más compañías de otros sectores.

Hoy, muchas empresas crecen de manera acelerada, incluso pasando, de la noche a la mañana, del desconocimiento total a una frenética viralización. Eso significa que los jefes tienen que tener la capacidad de actuar rápidamente cuando se trata de armar el equipo perfecto, necesario para responder al nuevo desafío que se presenta. "Un líder va a identificar un nuevo proyecto -quizás se trate de entrar en una categoría de negocios nueva o desembarcar en un nueva región del mundo- y esto va a requerir un equipo con un conjunto de capacidades que hasta el momento no tenía", dice Meister. Y ello requerirá no sólo contratar sino supervisar un mix de empleados full-time y freelance.

Más comunicativos

Dentro de cinco años, los jefes tendrán que conocer el modo de conectarse y comunicarse con sus equipos. Plataformas de colaboración como Yammer, Chatter y Slack están comenzando a entrar en los lugares de trabajo como la principal forma de comunicación, reemplazando el correo electrónico. "Toda una población de empleados piensa que el correo electrónico está muerto", dice Meister. "No es sólo una nueva manera de comunicarse y colaborar. Es básicamente una nueva manera de trabajar".

Introducir y asegurarse de que este nuevo modo de trabajar funcione sin problemas le corresponde a los jefes. Eso significa que le jefe del futuro debe priorizar y ser hipersensible a cómo adaptan la tecnología. Con empleados desparramados por el mundo y trabajando remotamente, asegurarse de que todos estén sintonizados se volverá cada vez más complicado e importante.

Además, a los jefes se los comienza a juzgar públicamente por sus prácticas de contratación y la necesidad de ser más sensibles a la diversidad. Se están desarrollando elementos de capacitación, software y servicios para ayudar a las compañías a mejorar la contratación. Google, por ejemplo, comenzó a ofrecer capacitación en el manejo de los prejuicios inconscientes para lograr que los empleados y jefes tengan más auto-conciencia de su conducta.

También se están considerando nuevas prácticas, como la entrevista ciega, para ayudar a hacer el proceso de incorporación más justo. "Comenzamos a ver jefes que analizan a sus empleados con la misma lente con la que podrían mirar a sus clientes -dice Meister-. Eso requiere que los líderes tengan empatía en el modo que ven sus equipos".

La cultura de compartir todo y de inmediatez de las redes sociales llega al mundo del trabajo, y los empleados esperarán esa transparencia de sus jefes. Eso significa que el jefe del futuro debe ser capaz de conducir y estar bajo la lupa, recibiendo las opiniones de la gente -por duras que sean- y responder sin protestar. Sitios como Glassdor.com, por ejemplo, donde la gente puede hacer comentarios anónimos sobre sus jefes, ya están haciendo que la rendición de cuentas sea mucho más importante en el lugar de trabajo. Si dice o hace algo que podría enojar a su equipo, mejor que esté preparado.

La transparencia también requerirá que los jefes incluyan a sus equipos en la toma de decisiones. "La gente prefiere una relación horizontal, de equipo -dice Blanchard, y agrega-. Los jefes deben saber escuchar mucho más que hablar. Tienen que ser mucho mejores líderes y estar al servicio".

 **Traducción Gabriel Zadunaisky**

**Fuente**: La Nación. Suplemento Economía. 25 de mayo de 2015