

El futuro del Trabajo y la Gestión del Talento

The background features a collage of vintage-style illustrations. On the left, a yellow robot with a boxy body and thin legs stands next to a worker in a white shirt. In the center, a red robot with a tall, thin neck and a red top stands next to a worker in a white tank top. On the right, a worker in overalls holds a small blue robot with a round head. The background is a grayscale cityscape with tall buildings. A large, dark blue 'A' shape is overlaid on the entire image, with a horizontal bar across its middle.

Presentación a cargo de
Gonzalo Fuentes

Junio
2020

El futuro del trabajo

Tecno-optimistas y
tecno-pesimistas



Investigación

Según estudio de la Universidad de Oxford

- 47% de los empleos corren el riesgo de ser reemplazados por robots y computadoras con inteligencia artificial en Estados Unidos durante los próximos 15 o 20 años,
- ¿Cuánta gente perderá su empleo por la creciente automatización del trabajo en el futuro inmediato?
- El fenómeno no es nuevo, pero nunca antes se había dado tan aceleradamente. La tecnología ha venido destruyendo empleos desde la Revolución industrial de fines del siglo XVIII, pero hasta ahora los seres humanos siempre habíamos logrado crear muchos más fuentes de trabajo que los que habíamos aniquilado con la tecnología. ¿Podremos seguir creando más oportunidades de las que eliminamos?



Procesos...



Oppenheimer nos comenta de empresas que han sido impactadas

- Las noticias nos ofrecen un ejemplo tras otro de cómo el proceso de destrucción creativa de la tecnología está logrando crear nuevas empresas, pero a costa de terminar con otras que empleaban a mucha más gente. Kodak, un ícono de la industria fotográfica que tenía 140 000 empleados, fue empujada a la bancarrota en 2012 por Instagram, una empresita de apenas 13 empleados que supo anticiparse a Kodak en la fotografía digital.
- Blockbuster, la cadena de tiendas de alquiler de películas que llegó a tener 60 000 empleados en todo el mundo, se había ido a la quiebra poco antes por no poder competir con Netflix, otra pequeña empresa que empezó mandando películas a domicilio con apenas 30 empleados.
- General Motors, que en su época de oro llegó a tener 618 000 empleados y hoy día tiene 202 000, se ve amenazada por Tesla y Google, que están desarrollando a pasos acelerados el auto que se maneja solo y que tienen respectivamente 30 000 y 55 000 empleados. ¿Les pasará a los empleados de General Motors lo que les pasó a los empleados de Kodak y Blockbuster

Como enfrentar esta realidad?

Los profesionales en Gestión del talento deben prepararse para este proceso de cambio, tienen un rol fundamental en el mismo. Cuáles son las competencias que requerirá el futuro para ellos?

Habilidades centradas en las Personas

- A medida que el trabajo se vuelve más eficiente, impulsado por los datos y automatizado por la IA y la tecnología, los recursos humanos se basarán más que nunca en la humanización del lugar de trabajo

Habilidades centradas en los Datos

- A medida que el lugar de trabajo se vuelve cada vez más orientado a los datos, los expertos en análisis de datos se volverán cada vez más valiosos.

Habilidades centradas en las Personas

Según el informe de Accenture sobre la creación de la fuerza laboral futura, las habilidades centradas en las personas, tales como la creatividad, el pensamiento crítico y la empatía será una exigencia en el mundo del trabajo. Cita la predicción del Foro Económico Mundial que para 2020 la demanda de habilidades complejas para resolver problemas aumentará en un 40%. Esta habilidad orientada a las personas será requerida para lograr dos desafíos de RRHH importantes: el reclutamiento de empleados y el asesoramiento de talento.

Recalificación de empleados

Se necesitarán profesionales de recursos humanos centrados en las personas para guiar a los empleados a través del proceso de recalificación, fomentando una cultura de trabajo que fortalezca y motive a sus empleados a aprender y desarrollarse profesionalmente.

Asesoramiento en Talento

Entre las competencias críticas de un Asesor de Talentos se encuentra la capacidad de resolver los problemas de reclutamiento a través de la creatividad, utilizando las técnicas más avanzadas para dar precisión a sus juicios.

Habilidades centradas en los Datos

El conjunto de habilidades de los profesionales de recursos humanos centrados en los datos incluye una mentalidad científica para probar los datos, el conocimiento del dominio para interpretar correctamente los resultados y la perspicacia de los negocios para obtener la aceptación para implementar sus recomendaciones.

Narrativas de la información

Como RJ Milnor, jefe de analíticas de talento de Chevron, explica que los expertos en análisis de recursos humanos han pasado de reportar métricas a asesor.

Ya no es suficiente para explicar el "qué" que sucedió, es necesario ser capaz de explicar el "por qué" algo sucedió, así como recomendar una solución.

Rediseño de Cargos y Puestos de trabajo

El 44% de la fuerza de trabajo será, al menos a tiempo parcial, autónomos y trabajadores temporales para 2021.

A medida que los puestos de trabajo se vuelvan más flexibles, más ajustados y más basados en equipos, los empleos tendrán que ser rediseñados en torno al trabajo basado en proyectos y en colaboración, en lugar de posiciones estructuradas y permanentes..



MUCHAS GRACIAS

Gonzalo
Fuentes

Correo electrónico
gfontes@espaciopliegues.com