



Últimamente se debate de manera intensa el futuro del trabajo en el que se dice que los empleos serán reemplazados por la tecnología. En los últimos trimestres, hemos visto todo tipo de hechos y cifras sobre la pérdida de empleos y cómo lo digital está cambiando el panorama de los recursos humanos. Por un lado, existen grandes riesgos de pérdida de empleos y, por otro lado, las empresas enfrentan una grave escasez de talento relevante para las necesidades futuras.

La pérdida de empleos relacionada con la automatización se pronostica en todas las economías y segmentos de la industria. Cada dos días, vemos noticias de miles de pérdidas de empleos en distintos lugares geográficos. Sin embargo, las empresas también tienen el desafío de una gran brecha en el talento digital. Algunos informes recientes de encuestas sugieren que más de la mitad (54%) de las organizaciones reconocen una pérdida de ventaja competitiva debido a la escasez de talento. Si bien siempre se pensó en el talento digital aludiendo a las capacidades técnicas, lo que se está volviendo cada vez más crítico es la brecha de talento en las habilidades o competencias “soft”. El talento digital incluye capacidades técnicas como AI, Analytics, IM, ML, etc., además de habilidades como actitud positiva, adaptación al cambio, orientación al cliente y pasión por el aprendizaje.

Más del 29% de los empleados creen que su conjunto de habilidades es redundante ahora o lo será en los próximos 1-2 años. Atrás quedaron los días en los que uno enfocaba los primeros 20 a 25 años de su vida en la educación y los 40 años restantes en el trabajo. Ser relevante para el trabajo en el futuro requerirá que los empleados se concentren en el aprendizaje continuo y sean flexibles y adaptables a los requisitos de las nuevas demandas del trabajo.

Estas son algunas formas en que las empresas y las personas podrían reformular sus metas y objetivos de talento para alinearse con las expectativas de requerimientos futuros:

¿Cómo pueden abordar las empresas la brecha de habilidades?:

- **Definiendo las habilidades específicas necesarias para el éxito:** las empresas necesitarán una visión clara de las habilidades requeridas en función de la demanda de los clientes, las necesidades del negocio y las innovaciones planificadas. La definición más granular de estas habilidades significaría no solo determinar las habilidades técnicas sino también las habilidades funcionales, la comprensión del dominio, las habilidades interpersonales y las competencias específicas con las que deben contar. Esto también debe ser una parte muy integral de su función de reclutamiento, que necesita evaluar y comprender claramente no solo “qué habilidades” están buscando sino “dónde” mirar.
- **Definiendo la brecha de habilidades:** las empresas deben alinear el liderazgo con su estrategia de talento y las necesidades específicas de talento digital. Se debe hacer un inventario de las “habilidades actuales” y una honesta autoevaluación del “tal como está” para determinar los niveles actuales de competencia. En esta etapa se identificará una clara visión del tipo de empleados y su perfil digital. Algunas compañías llegan al extremo de definir cómo piensan los empleados con una mentalidad digital. Por ejemplo, pueden centrarse en la pasión por la creatividad y la construcción de algo nuevo, tener una mentalidad emprendedora, una actitud positiva fuerte, etc.
- **Cubriendo la brecha:** hay varias formas de abordar las brechas. Los métodos más convencionales incluyen formación efectiva y la asociación con firmas de tecnología digital específicas. Las rutas menos convencionales incluyen, por ejemplo, programas de intercambio de empleados entre un conjunto de empresas, la cooperación con una universidad local o la adquisición de nuevas empresas. Otros ejemplos incluyen realizar ajustes en los procesos comerciales que implican gamificación o aplicaciones móviles, donde las habilidades digitales son obligatorias para ejecutar el proceso. Algunas empresas también están tratando de reducir el impacto recurriendo a un nuevo tipo de diversidad en el lugar de trabajo donde contratan a algunos profesionales independientes para que trabajen con empleados a tiempo completo. En un mundo cada vez más conectado con lo digital, las oportunidades para la deslocalización han aumentado. La “gig economy” (trabajos esporádicos que tienen una duración corta y en los que el contratado se encarga de una labor específica dentro de un proyecto) ha aumentado recientemente con los trabajadores cualificados que se convierten en profesionales independientes para ofrecer sus servicios durante un tiempo determinado dentro de las empresas. Las posibilidades de innovación que existen en los próximos diez años con modelos, plataformas y mercados de trabajo son claramente inmensas. Sería interesante ver cómo los responsables políticos intentan institucionalizar y tratar a estos profesionales independientes con leyes y directrices.
- **Fidelizando el talento:** con una gran demanda de grandes talentos, las empresas deben crear un entorno en el que las personas quieran permanecer a largo plazo. Las personas buscan un aprendizaje continuo y una carrera que los lleve a descubrir nuevas áreas. Las empresas deben enfocarse en construir un ambiente de trabajo colaborativo, flexible y abierto, con un enfoque continuo en la capacitación y el aprendizaje.
- **Midiendo y evaluando el progreso:** al igual que cualquier iniciativa estratégica, esto también requiere un monitoreo y una evaluación continua del progreso. Es imprescindible

realizar un seguimiento de los cambios en curso en el panorama digital combinado con la dinámica interna de la empresa.

Las personas y su autodesarrollo

Con un mundo cada vez más conectado, las personas toman las riendas de su aprendizaje y desarrollo. Las personas miran más allá de los programas de formación y desarrollo de su organización. Están haciendo sus propias evaluaciones críticas sobre su posición en la curva de madurez en términos de competencia digital, ya sea básica, intermedia o avanzada, para luego establecer un plan y una hoja de ruta e incorporar el progreso nuevamente en sus planes de desarrollo.

Estamos en medio de un cambio tecnológico sin precedentes que tiene un gran impacto en la fuerza de trabajo. Según un informe reciente del Foro Económico Mundial sobre el futuro del empleo, el 65% de los niños que ingresan hoy a la escuela primaria terminarán trabajando en empleos completamente nuevos. Será interesante ver cómo y cuándo los gobiernos, las instituciones educativas, las empresas y los empleados se unirán para crear un equilibrio que cubra la brecha de habilidades entre la oferta y la demanda. Esto requiere que todos nos pongamos manos a la obra. Creer que alguien tomará la iniciativa y nos ofrecerá la solución no funcionará. La escasez de habilidades digitales es un problema retador, ya que da a las empresas, a las personas y al ecosistema entero, una oportunidad para expandir sus conocimientos y desafiar las limitaciones existentes.

El talento exitoso del futuro será altamente emprendedor, impulsado por uno mismo con un elevado sentido de compromiso para destacar en la búsqueda de objetivos desinteresados. Las empresas necesitarán acelerar significativamente para obtener lo mejor de sus altos potenciales mediante la creación de una cultura de aprendizaje y colaboración.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Àngels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).