

# Importancia de las personas en tiempos de las máquinas

lunes, 08 de mayo de 2017

La globalización y los avances tecnológicos de los últimos 20 años han transformado a organizaciones y personas. Entre los aspectos positivos, el flujo comercial se multiplicó y los estándares de vida se elevaron. Pero en los últimos años también se pronunció la inequidad de los ingresos, se redujeron las perspectivas para los más jóvenes y ahora se está afianzando el temor de perder el empleo por la automatización.

En este escenario la confianza se ha convertido en un intangible muy valorado, especialmente en el mercado laboral. Esa es una de las conclusiones de la 20° Encuesta Anual Global de los CEO de PwC Argentina. La preocupación por la disponibilidad del talento se ha profundizado, y si las organizaciones buscan atraer y retener a las personas que necesitan, deberán contar con la confianza de su lado, sobre todo ante el inexorable avance de la automatización. Esto exige un delicado equilibrio para los CEO de todos los sectores y regiones.

En Argentina la mayoría de los ejecutivos se encuentra trabajando para que la estrategia de talentos de sus organizaciones refleje las habilidades y estructuras de empleo que se necesitan para el futuro. La búsqueda local se orienta hacia el fortalecimiento de la innovación, pero con especial dedicación al capital humano y en la búsqueda de habilidades que las máquinas no pueden copiar, como creatividad e innovación, liderazgo, solución de problemas, inteligencia emocional o adaptabilidad.

Así, en un momento en que la tecnología invade el lugar de trabajo, paradójicamente el poder de las personas se consolida. ¿Cómo alcanzar los beneficios del mundo digital, sin sacrificar la confianza de los empleados? Éste es el mayor desafío que enfrentarán los CEO en los próximos años. Para abordarlo adecuadamente necesitarán del sólido apoyo de los profesionales de RR.HH.

## Mentes + automatización

La adecuada combinación de personas y máquinas en el lugar de trabajo es un tema crítico de la actual gestión de talentos. Por un lado, el avance exponencial de la tecnología abrió la promesa de multiplicar eficiencia, productividad y rentabilidad.

Por otro, la automatización ya reemplazó algunos puestos de trabajo; en las economías avanzadas, por ejemplo, creció la producción de manufacturas, pero decayó el empleo. En consecuencia, se ha instalado el debate respecto a las personas y las máquinas en el espacio laboral, y el 79% de trabajadores consultados en más de 20 países teme perder su trabajo por la automatización.

Esto implica un delicado balance para los CEO de todos los sectores y regiones. En Argentina, el 44% de los CEO se está explorando los beneficios de que los humanos y las máquinas trabajen juntos, y el 30% está considerando el impacto de la inteligencia artificial en las habilidades que se necesitarán en el futuro. Sin embargo, la relevancia que

hasta el momento ha alcanzado la automatización en el mercado laboral argentino todavía está por debajo de lo que registra la escena global, donde las actividades mencionadas concentraron las respuestas del 52% y el 39% de los CEO, respectivamente, y en particular las economías emergentes, como México, según el 67% y el 49%, en el mismo orden.

Pero lo cierto es que, más tarde o más temprano, se llegará al punto en que se cuestionará el rol de las personas en el lugar de trabajo. La conclusión lógica del avance inexorable de la automatización es que transformará el desempeño de las personas en el trabajo. Serán necesarias habilidades diferentes; desaparecerán algunos roles y surgirán otros, lo que tendrá consecuencias de amplio alcance para la función de RR.HH. Este año los CEO de todo el mundo han sido muy claros en su mensaje: están haciendo un esfuerzo para abordar un reclutamiento cada día más complejo.

Es muy posible que la iniciativa de reclutar más trabajadores sea una señal de que los CEO están buscando un nuevo equilibrio en su fuerza laboral. Este año, el 65% de los CEO argentinos afirmó que su organización ha modificado la estrategia de talentos, para reflejar las habilidades y estructuras de empleo que se necesitan para el futuro. La búsqueda local se orienta hacia el fortalecimiento de la innovación, pero con especial dedicación al capital humano antes que la tecnología -a diferencia de las estrategias internacionales, que en este sentido muestran un mayor balance-. Así se renueva el eterno desafío de los CEO: hallar las habilidades y talentos necesarios.