

There are no translations available.

Circular 934-2020

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Aldo Piedras* ◻ Universo Capital Humano el 14 de enero de 2020 en el diario “El Economista” que trata sobre la necesidad de reformar y actualizar los departamentos de Recursos Humanos.

5 consejos para transformar Recursos Humanos ante el futuro del trabajo

Al menos 74% de los ejecutivos de RH en América Latina reconoce la necesidad de transformar la fuerza laboral y sólo 38% confía en su capacidad para hacerlo y transformar su propia función.

Mientras la mayoría de los directivos de Recursos Humanos coinciden en que esta función **ha experimentado una transformación digital**, pocos se han preparado para la nueva era.

Hoy los líderes de RH con visión a futuro actúan con audacia y de manera consistente, viendo a la función como un nuevo impulsor de valor y [utilizando análisis predictivo e inteligencia artificial](#).

El potencial de RH para ayudar a las organizaciones a sobrevivir y prosperar en esta época de cambios sin precedentes es claro, pero **requiere un cambio de mentalidad** para primero transformarse a sí misma y acelerar el ritmo de cambio, mejorar su capacidad de innovar y habilitar a la fuerza laboral del futuro.

Las organizaciones que realizan avances limitados podrían ver a corto plazo que la tecnología gradualmente hará sus operaciones obsoletas, orillándolas a desaparecer. Asimismo, las empresas que eligen la inacción frente a los cambios que se están viviendo enfrentan el riesgo de [que la economía digital las vuelva rápidamente irrelevantes](#) .

De acuerdo con el estudio global “El futuro de RH 2019. Entre la acción y la inercia” (*The future of HR: In the know or in the No.*

The gulf between action and inertia

), realizado por KPMG International, se expone que dos terceras partes (60%) aún

no cuentan con un plan de transformación digital

; sólo cuatro de cada 10 (37%) están “muy confiados” en su capacidad de transformación, y es urgente redefinir la función para el éxito a largo plazo.

El futuro es ahora

Frente a los cambios y la evolución tecnológica, es sorprendente ver que más de la mitad de los directores de RH encuestados (60%) creen que la [inteligencia artificial eliminará más empleos de los que generará](#) ; sin embargo, apenas 38% se siente muy seguro de la capacidad real de Recursos Humanos para transformarse y avanzar a través de esta tecnología.

El éxito de esta transición requiere un **mayor enfoque en el futuro de Recursos Humanos**.

Por ello, a continuación enlisto cinco consejos para lograrlo:

1. **Entender las nuevas reglas del juego** y centrarse en acelerar la velocidad del cambio en la era digital.
2. **Transformar la función de RH** –y su valor para el negocio–, adoptando tecnología y desarrollando nuevas habilidades al tiempo que se desarrolla la fuerza laboral para el futuro.
3. **Conocer con mayor profundidad las habilidades y fortalezas** de los colaboradores y cómo pueden éstas contribuir al logro de los objetivos de su organización mientras se diseñan experiencias personalizadas para ellos.
4. **Valorar a los colaboradores** como “clientes” en un mundo laboral cada vez más digital,

global y ágil, adoptando tecnología para facilitar las conexiones y [gestionando una agenda de transformación en conjunto con la gente](#), mientras las tareas y funciones se redefinen.

5. **Prepararse para el inminente avance de la automatización** inteligente y entender la mejor forma de [combinar las tecnologías disruptivas con las habilidades](#) y capacidades humanas.

**El autor es Socio Líder de Capital Humano y Cambio Organizacional de KPMG en México*

Este artículo, pensamos es interesante pues nuestra firma a insistido en la necesidad de reforzar y mejorar los Departamentos de Recursos Humanos en virtud de la época que nos esta tocando vivir y los cambios que se están dando con la reforma laboral en el mundo de las relaciones obrero - patronales.