



LILIAN RODAS

“EL NUEVO MUNDO POST PANDEMIA NOS AYUDÓ A CAMBIAR NUESTRA VISIÓN SOBRE LA SALUD MENTAL”

PÁG. 5

DIOSX

RECURSOS HUMANOS

JUEVES
6 DE
FEBRERO
DE 2025
AÑO 2
N° 697



DIRECTORA DE TIGO PEOPLE

BELÉN LARA:

“El desafío es ofrecer alternativas compatibles con el bienestar del colaborador y las exigencias del negocio”

El sector de recursos humanos en Paraguay evolucionó significativamente en los últimos años, impulsado por la digitalización, la necesidad de atraer talento calificado y la adaptación a nuevas formas de trabajo. Las empresas comenzaron a priorizar estrategias de desarrollo y retención de talento, incorporando herramientas tecnológicas para la gestión de personal, la capacitación y la medición del desempeño.

A pesar de estos avances, el mercado laboral paraguayo sigue enfrentando desafíos, como la informalidad en el empleo y la escasez de perfiles especializados en ciertos sectores. Sin embargo, las organizaciones están apostando por programas de formación interna. Estos cambios reflejan una transformación en la gestión de talento humano en el país, alineándose con tendencias globales.

Pág. 4

NX 350h
TECNOLOGÍA QUE CONECTA

LEXUS
EXPERIENCE AMAZING

(021) 619-0450 | @Lexus Paraguay | Lexus Py | Avda. Mariscal López esquina Reclus - Asunción | TOYOTOSHI SOCIEDAD ANÓNIMA

La lección de los perros y la gratitud olvidada



RUBÉN
OVELAR

VICEPRESIDENTE DE CERNECO Y
CEO AT SENIOR PUBLICIDAD



La ingratitud destruye más relaciones que los errores. En nuestras vidas y negocios, es fácil olvidar todo lo bueno que alguien ha hecho por nosotros cuando comete un fallo"

Había una vez un rey poderoso, conocido por su dureza y estrictas normas. En su castillo, mantenía diez perros salvajes entrenados para castigar a cualquiera que cometiera un error. Los sirvientes vivían con miedo constante, sabiendo que un simple descuido podía costarles la vida.

Un día, uno de los sirvientes más antiguos, leal al rey durante más de diez años, cometió un error. El rey, como era su costumbre, ordenó que lo arrojaran a los perros.

- "Por favor, su majestad -suplicó el sirviente-, le he servido fielmente durante una década. Sólo le pido diez días antes de cumplir su orden".

El rey, intrigado por la inusual petición, aceptó.

Durante esos diez días, el sirviente pidió al guardia del castillo que le permitiera cuidar de los perros. Aunque al principio los animales lo miraban con desconfianza, él comenzó a alimentarlos, a limpiar sus jaulas y a bañarlos. Con paciencia y cariño, les dedicó tiempo, ganándose su confianza.

Llegado el día del castigo, el rey reunió a toda la corte para presenciar el evento. El sirviente fue arrojado al recinto de los perros. Sin embargo, en lugar de atacarlo, los animales corrieron hacia él moviendo la cola y lamiendo sus manos con afecto.

El rey, desconcertado, se levantó de su trono y preguntó:

- "¿Qué les pasó a mis perros?"

El sirviente, con calma, respondió:

- "Majestad, estos perros me conocieron sólo durante diez días, y no olvidaron mi bondad hacia ellos. Pero usted, al que serví durante diez años, ante este primer error mío, olvidó todo lo que hice en estos años".

El rey quedó en silencio, conmovido y avergonzado por sus acciones. Reflexionó sobre sus palabras y, en un gesto de justicia, perdonó al sirviente.

- "Tienes razón -dijo el rey-. Me dejé cegar por la ira y olvidé la gratitud. A partir de ahora, nadie será castigado de esta manera", decidió el rey.

LA IMPORTANCIA DE LA GRATITUD

Esta historia nos recuerda una verdad poderosa: la ingratitud destruye más relaciones que los errores. En nuestras vidas y negocios, es fácil olvidar todo lo bueno que alguien ha hecho por nosotros cuando comete un fallo. Pero la grandeza no está en castigar el error, sino en valorar el esfuerzo y los actos de bondad que vinieron antes.

Para los empresarios y emprendedores esta lección es invaluable. Los equipos, socios y clientes son los pilares de cualquier éxito. Reconocer su contribución y mantener una actitud de gratitud, incluso en momentos difíciles, construye relaciones sólidas y duraderas.

UNA PREGUNTA NECESARIA

De vez en cuando, es conveniente preguntarse: ¿Qué clase de "rey" soy en mi vida? ¿Construyo con gratitud o destruyo con ingratitud?

Ser agradecidos no solo honra a los demás, sino que también nos eleva como personas que somos. La gratitud es el camino hacia el liderazgo verdadero, y nunca es tarde para empezar a recorrerlo.

Juntos,
estamos creando
el **futuro**
y, con cada **lectura,**
construimos algo
más grande.

Hace que tu equipo piense como vos.
Sé parte de una comunidad exclusiva.



MÁS INFORMACIÓN
tigre@5dias.com.py
0982456111

5Dias
POWERPLAYER

ENTREVISTA

Propósito claro y buen ambiente, clave para el éxito

“Nuestra cultura se destaca por impulsar valores que permitan vivir la diversidad y el compromiso”

prensa@5dias.com.py

El área de Recursos Humanos de Tigo juega un papel clave en el desarrollo y bienestar de sus colaboradores, consolidando a la empresa como un referente en gestión de talento en la región. Con un fuerte enfoque en la diversidad, la equidad y la inclusión. En esta entrevista, exploramos con Belén Lara, directora de Tigo People, cómo la empresa enfrenta los desafíos actuales en la gestión del talento y las tendencias en el sector.

¿Cuáles son las principales tendencias en recursos humanos que están marcando el 2025?

Las principales tendencias del 2025 tienen que ver con la experiencia y el reconocimiento del colaborador. Se trata de encontrar el equilibrio entre la flexibilidad y la productividad en pos al negocio, ofrecer un abanico de opciones y beneficios de bienestar integral (físico y mental) para potenciar el compromiso de los colaboradores. Además, el liderazgo adaptativo y situacional para acompañar cada caso en distintas unidades de negocio será clave para el desarrollo de los equipos. En nuestra experiencia tener un propósito claro, una cultura sólida a la que llamamos Sangre Tigo, y un buen ambiente laboral son elementos clave para el éxito de nuestro negocio a través de nuestros talentos.

¿Cómo está impactando la inteligencia artificial y la automatización en la gestión del talento?

La inteligencia artificial y automatización llegaron para quedarse ya que nos ayudan a reducir tiempos de gestión de procesos para enfocarnos en temas más estratégicos. Actualmente nosotros tenemos varios procesos de automatización en la gestión de nóminas con entidades



En términos de cultura, los colaboradores valoran mucho la diversidad, equidad e inclusión, así como también comportamientos éticos y auténticos por parte de sus líderes.

Desde la pandemia se potenció la expectativa de flexibilidad y bienestar integral

como IPS y el Ministerio de Trabajo, por dar ejemplos: comunicaciones de altas y bajas de colaboradores, actualización de datos de colaboradores, comunicaciones de pago de aguinaldo lo hacemos de forma automática considerando que son exigencias de las entidades gubernamentales y somos más de 3.000 colaboradores en nómina. También en el proceso de reclutamiento y selección tenemos procesos automatizados a través de nuestra plataforma de gestión Workday y parte del proceso de evaluaciones de desempeño.

¿Qué cambios has notado en las expectativas de los empleados respecto a la cultura organizacional y el bienestar laboral?

Desde hace cinco años, a partir de la pandemia del año 2020, se ha potenciado la expectativa de flexibilidad y bienestar integral que permita lograr un equilibrio entre la vida particular y laboral de los colaboradores. El desafío como gestores de talento es ofrecer alternativas que sean compatibles tanto con el bienestar del colaborador como con las exigencias propias del negocio.

En términos de cultura, los colaboradores valoran mucho la diversidad, equidad e inclusión, así como también comportamientos éticos y auténticos por parte de sus líderes. Nuestra cultura Sangre Tigo se destaca por impulsar valores que permitan vivir la diversidad, así como también el compromiso, dando el 1000% por nuestros clientes; y valores éticos que nos invitan en todo momento a hacer que las cosas sucedan de la forma correcta.

¿Cuáles son las claves para atraer y retener talento en un mercado

laboral tan competitivo?

La clave sigue siendo la buena experiencia integral del colaborador que se compone por varios factores como: beneficios que acompañen sus distintas necesidades y momentos de vida; salarios competitivos; buen ambiente laboral con una cultura sólida y valores compatibles; un estilo de liderazgo inspirador; y la flexibilidad a través de iniciativas que permitan equilibrar la vida particular y laboral de las personas.

En Tigo impulsamos todo esto a través de nuestra cultura Sangre Tigo y

LA CIFRA

3.000

COLABORADORES TIENE ACTUALMENTE LA EMPRESA TIGO

EL DATO

EN TIGO TODAS LAS POSTULACIONES SON DIGITALES A TRAVÉS DE PLATAFORMAS COMO LINKEDIN O PLATAFORMAS INTERNAS.

nuestro modelo de trabajo Tigo Work. La capacitación en temas de interés y de tendencia también serán claves para la fidelización de los talentos y sobre todo fomentar la autonomía y el empoderamiento de los talentos en cada proyecto asignado. Las posibilidades de desarrollo y crecimiento interno son un atributo importante que los talentos consideran constantemente para permanecer en nuestra empresa.

¿Cómo ha cambiado el proceso de selección con la digitalización y el trabajo remoto?

En Tigo todas las postulaciones son digitales a través de plataformas como LinkedIn o plataformas internas. Además, la primera entrevista se hace de manera remota a través de videollamadas, esto nos ayuda a acceder a perfiles de todo el país en un menor tiempo. Una vez avanzada la postulación y confirmado el perfil, los documentos de la persona seleccionada se envían todos a través de plataformas digitales. Además, nuestro sistema Workday tiene varios procesos y flujos automatizados para llevar a cabo varios procesos de selección a la par, cuidar la experiencia del postulante y poder asignar a los talentos en tiempo y forma según la necesidad de los equipos y del negocio.

ENTREVISTA

Los desafíos de Amanecer Pinturas en recursos humanos

“El 2025 se reinventa y el foco está en mejorar las experiencias digitales”

prensa@5días.com.py

Amanecer es una empresa líder en fabricación, importación y comercialización de Pinturas y afines en el mercado nacional. Provee productos y servicios de alta calidad buscando la satisfacción total de nuestros clientes y consumidores. Además, orienta sus esfuerzos hacia el desarrollo continuo de las personas y el cuidado del medio ambiente.

Su visión es ser una empresa en constante crecimiento, manteniendo el liderazgo mediante la oferta de productos y servicios de alto valor agregado, teniendo como filosofía de trabajo la calidad, la mejora continua, la innovación constante, el desarrollo de los recursos humanos y el cuidado del medio ambiente. En esta entrevista abordamos varios temas con la jefa de recursos humanos, Lilian Rodas.

¿Cuáles son las tendencias en recursos humanos en la actualidad?

En primer lugar, el 2025 para recursos humanos se reinventa y el foco está en mejorar las experiencias digitales para tener una mejor conexión en los equipos de trabajo sin importar donde estén. Por otro lado, el nuevo mundo post pandemia nos ha ayudado a cambiar nuestra visión sobre la salud mental.

No hace mucho tiempo escuchábamos a nuestros antiguos jefes decir “deja tus problemas en la vereda de la empresa”. Sin embargo, esta antigua forma de ver al empleado con capacidad de alienarse y funcionar dentro de su puesto de tra-

bajo como una máquina que solo debe producir, ya ha quedado en el pasado. Las empresas deben adaptarse a la realidad de darle la importancia que se merece a la salud mental para generar personas mucho más productivas, creativas y emocionalmente estables.

Es por eso que se están priorizando el bienestar y la salud mental de las personas en las organizaciones, ofreciendo beneficios y programas para apoyar su bienestar. En tercer lugar, el desarrollo profesional sigue siendo tendencia en el manejo de los recursos humanos, los empleados buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y las empresas están respondiendo con programas de capacitación y formación.

¿Cuál es el impacto de la inteligencia artificial?

Tiene un impacto directamente en la eficiencia y celeridad de los procesos. Debido a la alta demanda de contar con personas para cubrir la necesidad de mano de obra en la empresa, la IA es una herramienta de gran utilidad. Desde análisis de currículos para identificar candidatos adecuados, como entrevistas virtuales desde donde uno se encuentre, hasta la predicción del rendimiento del candidato en su futuro puesto de trabajo, procesos que pueden generar un gran ahorro de tiempo, energía, así como también tomar decisiones mucho más certeras a la hora de contratar.

¿Qué cambios hay en las expectativas de los empleados?

El principal cambio de expectativa que noto al



Amanecer Pinturas es una empresa comprometida con la calidad de sus productos

conversar con nuestros trabajadores es la búsqueda de encontrar un espacio de trabajo donde proporcionen flexibilidad en sus horarios y lugares de trabajo. Las personas buscamos con mucho más fervor mejorar nuestra calidad de vida y lo relacionamos directamente a que contemos con el tiempo suficiente para poder lograr una buena combinación del trabajo y la vida personal y familiar, pues son factores que contribuyen a la salud mental y emocional. He conocido personas que me han contado que han elegido inclusive ganar un poco menos de lo que estaban ganando en su antigua empresa por

la oferta de trabajar desde la casa, o personas que en cuanto a salario la empresa interesada le ofrece lo mismo, pero le brinda un horario de lunes a viernes y tiene sábados libres y aceptan esta propuesta pues tendrán más tiempo de calidad con su familia los fines de semana. Este tipo de situaciones refleja que el orden de prioridad que las personas tienen respecto a la vida y el trabajo ha cambiado considerablemente.

¿Cuáles son las claves para atraer y retener talento?

En primer lugar, reconocer el valor de cada empleado,

todos queremos estar en un lugar y con personas que nos valoren y reconozcan el esfuerzo y compromiso que ponemos en lo que hacemos. Segundo, ofrecer oportunidades de crecimiento. Las empresas deben invertir en sus trabajadores respecto a su desarrollo profesional, el lugar de trabajo no solo debe ser para prestar un servicio determinado, debe ser un espacio de crecimiento, evolución, madurez y aprendizaje y que todo esto equivalga a aportes significativos en las organizaciones. En tercer lugar, aumentar la flexibilidad laboral y por último y no menos impor-

tante fomentar un ambiente laboral positivo y seguro.

¿Cómo cambió el proceso de selección con la digitalización?

Ha cambiado de forma significativa, el proceso de selección de talentos se ha vuelto más ágil y eficiente a través de reclutamiento en línea utilizando sitios web de empleo, redes sociales para las publicaciones de ofertas de trabajo, video entrevistas que nos permite reclutar de forma remota, pruebas en línea que nos permite evaluar habilidades técnicas y blandas también de forma remota.

¿Qué habilidades consideran más valiosas en los candidatos hoy en día?

Creo que el liderazgo es una de las habilidades más valiosas que hoy en día las empresas buscan en las personas, poder contar con líderes capaces de inspirar, motivar y guiar a otros es fundamental. Por otro lado, la capacidad de gestión del tiempo es crucial para mantener la productividad. Personas que sepan priorizar tareas, gestionar bien el tiempo y cumplir con plazos son exigencias naturales en cualquier organización y que se espera de todo empleado.

¿Cómo ves la evolución de la mano de obra en tu sector?

En el sector industrial la automatización de los procesos ha representado un cambio considerable y ha reemplazado tareas rutinarias o que implican más tiempo de productividad o mano de obra. Así también la robótica en el sector industrial ha mejorado la eficiencia y la precisión en la producción.



Desarrollamos soluciones avanzadas en software, IA y conectividad para aumentar la eficiencia y competitividad de su empresa.



ENTREVISTA

Desafíos y tendencias en recursos humanos

“La IA está optimizando la forma en que identificamos y desarrollamos talento”

prensa@5dias.com.py

Wasserman Group es un grupo empresarial dedicado a identificar y resolver los desafíos más complejos del sector industrial. A través de herramientas avanzadas como Big Data para una planificación estratégica precisa y tecnologías innovadoras, brinda soluciones efectivas que transforman las industrias con un enfoque único y adaptado a las necesidades del mercado.

Desde su fundación en 2005, la empresa lidera proyectos en sectores como la publicidad y la tecnología. La visión está orientada a la expansión y la mejora continua, siempre en busca de ofrecer soluciones que generen valor a largo plazo para los clientes y empresas asociadas. En esta entrevista hablamos con Karem Martínez, gerente de Recursos Humanos, sobre los desafíos y las tendencias.

¿Cuáles son las principales tendencias en recursos humanos?

En 2025, hay un enfoque claro en la personalización de la experiencia del empleado, la toma de decisiones basada en datos y el fortalecimiento de habilidades blandas como la adaptabilidad y la inteligencia emocional. También se prioriza el aprendizaje continuo y el desarrollo de liderazgos dinámicos que impulsen a los equipos a alcanzar sus objetivos.

¿Cómo está impactando la inteligencia en la gestión del talento?

La inteligencia artificial está optimizando la forma en que identificamos y desarrollamos talento, facilitando análisis predictivos que permiten anticipar necesidades y evaluar el potencial de los colaboradores. Sin embargo, la tecnología no reemplaza la importancia del juicio humano para valorar aspectos fundamentales como la proactividad y el compromiso.



Las empresas tienen un rol fundamental en la capacitación de funcionarios

¿Qué cambios has notado en las expectativas de los empleados?

Hoy en día, los colaboradores buscan ambientes laborales que promuevan el crecimiento personal y profesional, donde se valoren tanto sus aportes como su bienestar integral. Las expectativas están orientadas a un equilibrio entre desafíos laborales y reconocimiento, dentro de una cultura que fomente la

colaboración y la participación activa.

¿Cuáles son las claves para atraer y retener talento en un mercado laboral tan competitivo?

Brindar oportunidades claras de desarrollo profesional, un entorno de trabajo que promueva la participación activa en proyectos desafiantes y una comunicación transparente. Además, reconocer el esfuerzo

y los logros individuales fortalece el sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

¿Cómo cambió el proceso de selección con la digitalización?

Aunque en Wasserman Group trabajamos presencialmente, la digitalización ha permitido agilizar la preselección de candidatos mediante herramientas tecnológicas que evalúan

competencias específicas. Sin embargo, la evaluación presencial sigue siendo fundamental para detectar habilidades interpersonales, liderazgo y alineación con nuestra cultura.

¿Qué habilidades consideran más valiosas en la actualidad en el proceso de selección?

Valoramos especialmente la capacidad de adaptación, el pensamiento crítico y

Hay un enfoque claro en la personalización de la experiencia del empleado, la toma de decisiones basada en datos y el fortalecimiento de habilidades blandas”

las habilidades de comunicación efectiva. La proactividad, el compromiso con los objetivos de la empresa y la disposición para resolver problemas de manera eficiente son cualidades fundamentales.

¿Cómo ves la evolución de la mano de obra en el sector?

La tendencia apunta hacia perfiles más especializados y versátiles, que combinan conocimientos técnicos con habilidades estratégicas. La capacidad de aprender rápidamente y aportar soluciones efectivas será el diferenciador clave en el futuro del trabajo.

¿Hay una brecha entre la oferta y la demanda?

Sí, sobre todo en roles que requieren competencias digitales avanzadas y pensamiento analítico. La demanda de estos perfiles está creciendo rápidamente, lo que nos lleva a invertir en programas de formación y desarrollo interno para cerrar esa brecha.

¿Qué papel juegan las empresas en la capacitación de los trabajadores?

Las organizaciones tenemos un rol fundamental en este aspecto. No solo debemos ofrecer formación continua, sino también crear un entorno que motive a los colaboradores a actualizar sus habilidades. En Wasserman Group impulsamos programas de reskilling para garantizar que nuestro equipo esté siempre preparado para enfrentar nuevos desafíos.

prensa@5dias.com.py

ANÁLISIS

Usuarios pueden gestionar tareas a distancia

GTH: La revolución digital en la gestión del talento humano

En un mundo empresarial cada vez más digitalizado, la optimización de los procesos de Recursos Humanos se ha convertido en una necesidad para mejorar la productividad y la eficiencia. Con más de 30 años de experiencia en soluciones tecnológicas, la empresa desarrolladora de GTH Softshop presenta una plataforma innovadora que redefine la gestión del talento humano, ofreciendo una solución versátil tanto para pequeñas y medianas empresas como para empresas de mayor envergadura.

Automatización y accesibilidad para pequeñas y medianas empresas

Para las pequeñas y medianas empresas, GTH ofrece una solución 100% en línea con acceso en modalidad SaaS.

Usar el GTH SaaS significa que los usuarios pueden gestionar las tareas administrativas desde cualquier lugar, sin necesidad de instalaciones, y con acceso 24/7 a los módulos clave que facilitan la administración del talento:

Módulo de Legajos: Centraliza la información de los empleados en un solo lugar.

Módulo de Control Horario: Optimiza el control de asistencia y jornadas laborales.

Módulo de Liquidaciones: Agiliza el cálculo y gestión de pagos y beneficios.

Módulo de Libros: Permite un registro preciso de documentación laboral.

Módulo de Informes: Genera reportes detallados para la toma de decisiones estratégicas.

Módulo de Ayuda: Brinda soporte y asistencia dentro del sistema para una mejor experiencia de usuario.

Seguridad de usuario: Ofrece a cada usuario acceso seguro y controlado a la plataforma.

Esta solución en la nube permite reducir costos en infraestructura y garantizar la seguridad de los datos, sin preocuparse por mantenimientos técnicos complejos.

GTH On-Premise: Potencia la gestión en grandes empresas

Para las grandes empre-



Las empresas enfrentan varios desafíos en talento humano y la digitalización

sas, GTH dispone de una solución On-Premise, con instalación local en los servidores de la empresa y un conjunto de herramientas avanzadas que maximizan el control y la personalización, **además de todos los módulos incluidos en la modalidad SaaS, se agregan los siguiente módulos:**

Módulo de Postulantes: Administra los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Módulo de Evaluacio-

nes: Permite evaluar el desempeño y competencias del equipo.

Módulo de Seguridad: Refuerza el control y la gestión de accesos dentro de la plataforma.

Portal de Colaboradores: Facilita la autogestión de los empleados y la interacción con Recursos Humanos.

Soporte Premium: Atención especializada para garantizar el óptimo funcionamiento del sistema.

Con esta alternativa, las empresas pueden gestionar su talento humano con un mayor nivel de personalización y seguridad, asegurando que la información crítica permanezca dentro de sus propios servidores.

Principales sectores con los que trabaja

Actualmente, las empresas que utilizan GTH pertenecen a diversos sectores clave de la economía, distribuidos en: Bancos y Financieras, Retail y Distribución, Laboratorios y

Farmacias, Transporte de valores y Logística y Agroindustrias.

Esta amplia cobertura sectorial demuestra la flexibilidad y adaptabilidad de GTH a distintas industrias, permitiendo a las empresas optimizar sus procesos de gestión de talento de manera eficiente y segura.

Transformación digital con impacto en el talento

Más que un simple software, GTH representa una solución estratégica para las empresas que buscan

agilizar sus procesos administrativos y optimizar la gestión del talento. En un entorno laboral donde la eficiencia y la digitalización son clave, esta plataforma se convierte en un aliado indispensable para potenciar la productividad y el crecimiento organizacional.

Si tu empresa está en búsqueda de una herramienta robusta, segura y adaptable, GTH es la respuesta para llevar la gestión de talento humano al siguiente nivel.

El observador, Uruguay.

Ni inteligencia artificial ni infraestructura ni tecnología de punta, la clave del éxito de una empresa está en las personas que la integran.

En un informe presentado esta semana por Great Place To Work llamado "Mejores Lugares para Trabajar con Culturas Para Innovar" se afirma que en el núcleo de una cultura organizacional de innovación no solo se encuentran las estrategias y políticas, sino también el trato humano que impulsa a los colaboradores a ir más allá.

"Los datos muestran una tendencia clara: un ambiente donde la capacitación, el reconocimiento y la justicia prevalecen aumentan la satisfacción y potencia la capacidad de innovar de las personas". Pero lograr este cóctel exitoso no es tarea sencilla.

Andrew Cetinic, CEO de la empresa ucraniana PeopleForce, una plataforma de recursos humanos, opinó que los principales retos de las empresas y empleadores en materia de recursos humanos pueden englobarse en "la atracción y retención de talento, la adaptación a la tecnología y digitalización, el desarrollo y capacitación de empleados, promover la salud y bienestar de los empleados, la medición del rendimiento y feedback".

"En definitiva, las empresas necesitan centrarse en atraer, retener y desarrollar a los empleados para crecer y escalar. Todo esto es parte de la función de gestión de RRHH. El problema es que muchas empresas aún no comprenden su importancia y no desarrollan ni optimizan sus procesos de RRHH. Nos enfrentamos al desafío de transmitir la necesidad de optimización y automatización para el beneficio colectivo y el avance empresarial", señaló Cetinic.

Natalia Jiménez, directora para Latinoamérica de la plataforma de recursos

INTERNACIONALES

Recursos humanos y los desafíos

Estos son los principales desafíos vinculados al talento que enfrentan las empresas



humanos Deel, afirmó que aparte del tan conocido atracción y retención de talento, una de las principales problemáticas de la época es la capacidad de adaptación del talento y los directivos a adoptar nuevas herramientas que simplifiquen y automatizan procesos. Así, el uso de la IA en RRHH permite hoy eliminar cantidad de tareas operativas, para dedicarle más tiempo a lo estratégico. "Esto lo vemos mucho en empresas ya maduras, que suelen ser más rígidas y los cambios les toman más tiempo", subrayó Jiménez.

Por otro lado, la directora de Deel, se refirió a las empresas más jóvenes que también tienen retos por enfrentar, aunque su estructura sea más liviana.

"Están forzadas a nacer globales para mantener competitividad tanto a la hora de atraer talento como en cuanto a mercado. Es difícil pensar que podrán encontrar a profesionales de calidad solo en una locación, con lo cual deberán derribar fronteras a la hora de contratar".

La agilidad del talento es ahora esencial: permite a las organizaciones adaptarse al nuevo mundo y reasignar trabajadores a roles del futuro. Además, la flexibilidad es esperada y bienvenida por muchos trabajadores, ayudándoles a cumplir con sus requerimientos de estilo de vida y su deseo de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A menudo, sus puntos de vista están alineados con los de los empleadores: ambos se benefician de la expansión de modelos flexibles de trabajo.

Según el último estudio de WEC - World Employment Confederation, los ejecutivos seniors encuestados afirman que la transformación digital y el deseo de los trabajadores por prácticas laborales más flexibles serán los mayores desafíos para la planificación del talento en los próximos dos años.

Ante un entorno empresarial dinámico, la gestión efectiva del cambio y la flexibilidad de la fuerza laboral son fundamentales. Las empresas deben adaptarse

rápidamente a nuevas tecnologías, procesos y formas de trabajo para mantener su competitividad y eficiencia.

Se requerirá un grupo adicional de colaboradores para llevar a cabo la mayor parte del trabajo de datos asociado con la inteligencia artificial. La IA debe ser entrenada, validada y verificada. Con el incremento en la necesidad de datos, es probable que esta área demande más empleados, especialmente aquellos que sean trabajadores flexibles y temporales.