

Gestión estratégica del talento

Señor Director:

Este mes se celebra el Día Internacional de los Recursos Humanos, fecha que suele invitarnos a reflexionar sobre el rol que juegan las personas en las organizaciones. Pero este año la reflexión más urgente está en cómo nos preparamos para el talento que dejará de estar disponible.

La baja natalidad, el envejecimiento de la población y la reducción sostenida de la fuerza laboral activa son una realidad que ya golpea a varios países desarrollados y que comenzará a sentirse con fuerza en América Latina. Las empresas que hoy enfrentan dificultades para atraer y retener talento, pronto se enfrentarán con que no habrá suficientes personas para cubrir todos los roles.

En ese contexto, la tecnología no será un lujo ni una ventaja competitiva, sino una necesidad estructural. La inteligencia artificial, la automatización y las plataformas de gestión del talento no están pensadas para reemplazar a las personas, sino para ayudarnos a hacer más con menos: liberar tiempo, anticipar riesgos, tomar decisiones más inteligentes y diseñar culturas organizacionales que sean capaces de adaptarse.

¿Cómo garantizamos que nuestras organizaciones sigan siendo sostenibles, empáticas y productivas en un entorno con menos trabajadores disponibles?

La respuesta está en anticiparse, en ser pioneros y dejar de mirar la transformación digital como un proyecto a futuro y entender que es el único camino viable para el presente.

El llamado es claro: necesitamos transitar desde la administración de personas a la gestión estratégica del talento, con visión de largo plazo y con herramientas que nos permitan responder a un escenario que ya no es hipotético, sino inevitable.

ADOLFO ORTÚZAR
CEO SUDAMÉRICA RANKMI