

Así serán los  
**RECURSOS  
HUMANOS  
DEL FUTURO**

**Reset**  
Una idea Bancolombia



El futuro es una incertidumbre que se puede enfrentar de dos formas: con entusiasmo o con sospecha. Para dejar de temerle hay que conocerlo mejor. Acercarnos a las tendencias, a sus posibilidades y a sus ofertas, a sus características, nos da la increíble alternativa de encararlo con herramientas que disminuyan la inseguridad. El futuro se construye hoy y está más vinculado a nuestro presente de lo que pensamos, más cuando nos referimos a lo empresarial, al impacto de la tecnología y de la inteligencia artificial. El futuro es ahora. Una de las áreas que más transformaciones está experimentando es la de Recursos Humanos. El propósito es que en las empresas se viva la experiencia entre empleados de la misma forma que se le ofrecen experiencias a los clientes. Porque —en una frase sencilla— no se le puede ofrecer al otro algo de lo que uno carece.

Acá hay diez conceptos que definirán los Recursos Humanos del futuro:



# 1. Digital

Es evidente que todos vivimos dentro de un mundo empresarial digital y los recursos humanos no son la excepción. Será fundamental ampliar las herramientas que nos permitan digitalizar el proceso social dentro de la empresa. Aplicaciones interconectadas que van más allá del chat y que innovan sobre el rol digital del empleado. **No es saber hacer con lo digital, es ser digital.**



# 2. Automatización

Así como lo digital ayudará a la interconexión, la automatización agilizará los procesos de selección de nuevo personal y de relación entre los existentes. **La creación de redes que faciliten la información sobre los empleados** es un asunto que se ha venido construyendo a pasos cada vez más acelerados y dentro de poco será la única forma de entender los recursos humanos.



## 3. Personalización

La información lograda gracias a las herramientas de automatización permitirá una visión diferente de cada empleado. Las organizaciones tendrán en sus redes información pormenorizada de cada integrante que facilite personalizar la experiencia laboral. Conocer su gustos y sus avances, sus dificultades y sus espacios por mejorar.



## 4. Educación

El avance no se detiene y arrollará a aquellos que no estén en continuo proceso de aprendizaje. La educación de las nuevas tecnologías y de su uso es fundamental (y lo será aún más) en el área de recursos humanos. Los responsables de la formación de la empresa tendrán que estar más atentos que nunca para brindar conocimientos actualizados, flexibles y personalizados. Cada empleado será, a su vez, impulsor de sus propios conocimientos.



## 5. Liderazgo

Los nuevos líderes tendrán que ser hábiles en el manejo de equipos pequeños y dinámicos ayudados por tecnología de administración interna. Los líderes serán cada vez más diversos y enfocados en lo digital. La juventud tiene acá, sin duda, una gran ventaja por su cercanía con lo tecnológico, pero la formación en nuevos métodos digitales debe estar al alcance de todos.



## 6. Evaluación

Es inevitable. Con un conocimiento alto de las características de cada empleado y su desempeño, la forma de evaluar será distinta. Con base en los desempeños y los logros verificables se establecerán los aumentos de salario y los ascensos. Para esto se espera una retroalimentación frecuente y que no se detiene nunca, que permitirá mejorar aspectos débiles y propulsar las fortalezas.



## 7. Big Data

En los números está la información y, por ende, el conocimiento. Los datos masivos logrados con la tecnología y su administración serán el eje de la empresa. Al área de recursos humanos será el núcleo de la información de los empleados, lo que permitirá mejorar selecciones de personal, aumentar la productividad, dirigir la formación y propiciar ascensos y aumentos de sueldo. Toda decisión empresarial estará basada en datos. Será empírica. El área de recursos humanos se convertirá en un espacio de consultoría del más alto nivel que ya no podrá ser ignorada.



## 8. Internacional

Con las facilidades de las comunicaciones y la rapidez del contacto, los equipos de trabajo tendrán cada vez más miembros de diferentes partes del mundo. El home working facilitará que la conexión con el centro de la empresa pueda ser

remoto lo que le aportará una nueva cultura al trabajo en equipo. Esta, sin embargo, requiere compromiso, lealtad y entendimiento de las diferentes culturas.



## 9. Objetivos

Los objetivos laborales se transformarán o, por lo menos, serán vistos de una manera diferente. Su personalización —siempre en concordancia con el trabajo en equipo— facilitará la forma en la que nos aproximamos a ellos. Existirá una relación más estrecha entre el empleado y su objetivo profesional que va de la mano con una disminución del presentismo y eliminará la pérdida de tiempo en objetivos que no se vinculan con el interés personal. Esto ayudará a la motivación de los empleados y, en definitiva, a la empresa.



## 10. Equilibrio

El avance de las herramientas digitales no puede dejar de lado

la influencia y el conocimiento de los empleados. Tiene que existir un equilibrio entre las posibilidades de lo digital y el calor de lo humano. En ese balance está la supervivencia de la empresa para que no se convierta en un espacio personalista y frío.

## Si quieres adelantarte al futuro y estar listo para lo que viene en recursos humanos te recomendamos este abecé:

-  **A.** Educación continua. Mejorar permanentemente tu perfil digital.
-  **B.** Vincular tus gustos personales con tus objetivos empresariales. La información que brindas a RRHH será aprovechada en este sentido.
-  **C.** Focalizarte en tu campo de experiencia. Es la mejor forma de crecer dentro de la organización y hacer atractivo tu perfil.



**Para el año 2020, los millennials representarán el 50% de la fuerza laboral mundial, y en el 2025 representarán el 75%. Fuente: Universum Global.**

**La flexibilidad horaria es la demanda número uno de las nuevas generaciones, encontró un estudio de la consultora argentina HuCap.**

**Reset**  
Una idea Bancolombia