

# ESPACIO FONRES

[FonresRSE](#)  
[@FonresSA](#)  
[www.fonres.com](#)



## Nuevas habilidades, nuevos empleos

La transformación tecnológica reconfigura las reglas del empleo y las habilidades que el mundo laboral demanda. Frente a este escenario -y en medio de una competencia feroz por atraer un talento cada vez más escaso- muchas organizaciones están asumiendo un nuevo desafío: educar y desarrollar, no solo reclutar.

Que el mundo del trabajo está siendo transformado por la tecnología no es una novedad. El atisbo de esa transformación comenzó a manifestarse durante la pandemia y se aceleró en los últimos años.

La inteligencia artificial, la automatización y el análisis de datos están desplazando tareas repetitivas y técnicas. Al mismo tiempo que, la digitalización, el trabajo remoto y las plataformas virtuales, exigen el dominio de nuevas herramientas, una gestión autónoma del tiempo y capacidad de aprendizaje continuo.

El Foro Económico Mundial estima que esta década se crearán 170 millones de empleos y desaparecerán 92 millones. Además, el 39% de las habilidades laborales cambiará hacia 2030, impulsando la necesidad de reskilling permanente. En el mismo sentido, el estudio advierte que el 39 % de las habilidades laborales cambiarán para 2030.

Esta transformación profunda, y acelerada, es transversal a todas las edades y sectores, y está exigiendo a las personas procesos continuos de reskilling y adaptación para tomar las oportunidades que plantea el nuevo escenario laboral. En ese marco, la escasez global de profesionales tecnológicos empujó a las organizaciones a asumir un rol proactivo: la creación de talento, no solo reclutarlo.

Las llamadas "power skills" están definiendo hoy el perfil de los trabajadores del futuro. Randstad, compañía de talento líder a nivel global, identifica siete "power skills" esenciales para el trabajo actual: flexibilidad, comunicación efectiva, trabajo en equipo, proactividad, aprendizaje continuo, creatividad y gestión del tiempo.

Estas soft skills son rasgos de personalidad, competencias socioemocionales y hábitos que definen la forma en que las perso-

nas se relacionan, comunican y resuelven desafíos y, sumadas al dominio de herramientas digitales, son hoy determinantes para la empleabilidad.

Alejandro Servide, director de Professional, Digital and Enterprise de Randstad en Argentina y Chile, explica que "hace veinte años, lo técnico era suficiente; hoy, la diferencia la marcan la actitud, la curiosidad y las ganas de aprender". La pandemia, agrega, aceleró la necesidad de competencias blandas como el liderazgo remoto, la gestión del tiempo y la creatividad, sumadas a las digitales y al plus de la inteligencia artificial.

Georgina Barrán, directora de RRHH de Accenture Argentina, coincide en que la clave está en el equilibrio entre lo técnico y lo humano. Además, destaca que en entornos complejos y equipos multidisciplinarios, la comunicación efectiva, el pensamiento crítico y la resolución de problemas son tan decisivos como dominar IA, cloud o ciberseguridad. "Más allá de la tecnología específica, lo que realmente valoramos es la capacidad de aprendizaje continuo y la adaptabilidad para adquirir nuevas herramientas y metodologías rápidamente" agrega.

### De empleadores a formadores

La transformación del mundo laboral no sólo redefinió qué habilidades importan, sino también el papel de las empresas en su desarrollo. En medio de una competencia feroz por atraer un talento cada vez más escaso, muchas organizaciones están asumiendo un rol activo en su formación. Ya no se trata solo de contratar perfiles adecuados, sino de crear el talento que necesitan, moldear profesionales que respondan a sus propias demandas, y con las habilidades blandas y técnicas que su negocio requiere.



***Las empresas ya no somos solo empleadoras, nos convertimos en actores clave en la educación y el desarrollo profesional de los trabajadores del futuro.***

Para Barrán, el ritmo del cambio tecnológico supera ampliamente la capacidad de actualización de los programas universitarios. "Las empresas no podemos esperar a que los planes de estudio se actualicen, necesitamos talento con esas habilidades hoy", advierte.

Este nuevo paradigma dio lugar a un ecosistema colaborativo entre universidades, centros de formación y empresas. Servide agrega que las instituciones académicas están respondiendo con programas orientados al liderazgo y al desarrollo profesional en áreas como inteligencia artificial.

Muchas compañías tienen un rol activo apostando por jóvenes en etapas tempranas de formación. Servide menciona acciones como los programas de becas para estudiantes secundarios y la incorporación de alumnos universitarios.

En el caso de Santander, esta

de muchas compañías. "En el recorrido del empleado, el famoso journey, lo primero es atraerlo, enamorarlo para que elija tu empresa. Una vez dentro, el objetivo es fidelizarlo y desarrollarlo, para que no se vaya ante la primera oferta externa. Una de las formas de hacerlo es ofrecerle un buen plan de desarrollo, acompañado de capacitaciones" afirma.

Barrán resume este concepto con claridad: "El rol de las empresas en la formación de los trabajadores del futuro es absolutamente fundamental e imprescindible. Ya no somos solo empleadores, nos convertimos en actores clave en la educación y el desarrollo profesional continuo".

En Accenture, el upskilling y reskilling son prioridad y la capacitación permanente abarca desde certificaciones en tecnologías emergentes hasta el desarrollo de habilidades de liderazgo y consultoría. Pero el foco no está solo en el contenido, sino en cultivar una mentalidad de aprendizaje ágil, capaz de adaptarse a lo que viene.

Desde PepsiCo, Andrea Valdez, gerenta de Impacto Social y Sustentabilidad para el Cono Sur, coincide en que "ninguna transformación profunda puede lograrse de manera aislada". La compañía promueve alianzas estratégicas para acompañar a las nuevas generaciones en su integración al mundo laboral. "Involucrarnos en su formación no solo contribuye al desarrollo individual de los jóvenes, sino que también fortalece el ecosistema productivo y social del país", agrega. «

apuesta se complementa con una mirada inclusiva: "La educación es la política social más efectiva y, desde el sector privado, podemos contribuir con recursos, conocimiento y alianzas", sostiene Melina Gerlach, head de Banca Institucional.

La entidad impulsa programas que combinan formación técnica con habilidades humanas, y promueve activamente la participación de mujeres como vía hacia la autonomía económica y el liderazgo.

Las becas y programas de formación también son un eje central en la estrategia de retención

**TODOS  
LOS JUEVES**  
**22:00 hs.**  
 CANAL 22 WEB  
**22:30 hs.**  
 RESPONSABILIDADSOCIAL.TV

Instituto Superior de Educación e Innovación en Responsabilidad Social



eduFORS

[www.edufors.com](http://www.edufors.com)