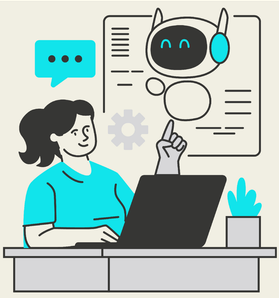
Foresight brief

Consultores UCAB

El dilema del C-Suite:
¿Su talento evoluciona a la velocidad de la Inteligencia Artificial?



En el tablero empresarial actual, tanto en Venezuela como a nivel global, las reglas del juego han cambiado drásticamente.

No estamos ante una simple evolución, sino ante una metamorfosis estructural: más del 44% de las competencias laborales actuales están siendo transformadas por la inteligencia artificial y la digitalización.

Para 2025, el panorama es binario: mientras la automatización desplazará 85 millones de empleos tradicionales, la nueva economía creará 130 millones de roles enfocados en tecnología e innovación. **La pregunta para usted no es si ocurrirá, sino si su organización tiene la agilidad para capitalizar este superávit de oportunidades. Veamos algunas perspectivas.**

La rentabilidad de la alineación estratégica

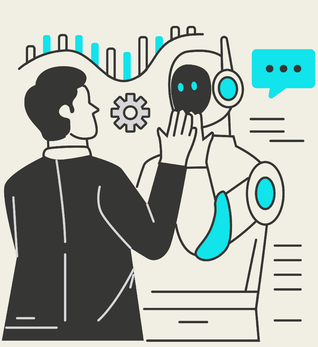
La Gestión de Talento ya no puede operar como un silo administrativo. Debe ser el socio arquitecto en la mesa de decisiones. La estadística es contundente: las organizaciones que logran alinear sus procesos de RR.HH. con los objetivos estratégicos reportan hasta un 30% más de rentabilidad y un incremento en la productividad de entre el 20% y 30%.

Claves para una ejecución de alto nivel:

- Traducción de prioridades: Convertir metas como la "excelencia operativa"; en competencias técnicas medibles.
- Ecosistemas de innovación abierta: Integrar no sólo empleados, sino proveedores, clientes y universidades para co-crear soluciones disruptivas.
- Reclutamiento de precisión: Migrar hacia perfiles que no solo posean hard skills, sino que garanticen un cultural fit (ajuste cultural) y valores alineados.

Automatización y Upskilling:

- **De la teoría a la ganancia:** El tiempo de su talento es el activo más costoso. La implementación de automatización en procesos rutinarios es obligatoria para liberar ancho de banda hacia actividades de alto valor estratégico.
- **Rutas de aprendizaje personalizadas:** Si su meta es la digitalización, la capacitación en IA no es opcional; debe ser una ruta crítica diseñada a medida.
- **Gamificación y Mentoría:** Utilizar metodologías activas para acelerar la curva de aprendizaje en competencias críticas.



Transformación cultural:

El Diagnóstico basado en datos: En Venezuela, existe una brecha crítica: sólo el 30% de las empresas alinean su cultura declarada con las prácticas diarias. Una cultura que solo vive en un folleto es un riesgo financiero.

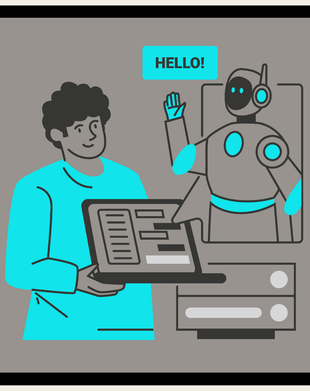
Para transformar la cultura y mejorar la experiencia del empleado (EX), el enfoque debe ser científico y participativo:

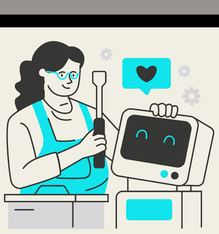
- **Triangulación de datos:** Cruzar encuestas de clima, grupos focales y métricas de retención para detectar brechas reales.
- **Co-creación estratégica:** Involucrar a los líderes y equipos en el rediseño de valores. Hay empresas que han logrado reducir su rotación en un 25% tras incluir a los colaboradores en la definición de sus políticas de flexibilidad.
- **Liderazgo ejemplar:** Los gerentes deben dejar de ser supervisores para convertirse en modelos de comportamiento (feedback continuo y comunicación abierta).

El Gestor de Talento como arquitecto del futuro

El éxito de grandes empresas en el mercado venezolano demuestra que el camino es vincular la formación técnica con metas de sostenibilidad y ESG (Environmental, Social, and Governance). La tecnología es el facilitador —mediante plataformas de monitoreo en tiempo real y espacios virtuales de co-creación—, pero la empatía y el propósito son los conectores.

"La cultura no se cambia con discursos; se construye con acciones cotidianas que redefinen la experiencia de quienes hacen posible la organización."





¿Cuál es el legado que desea construir?

La transformación cultural y estratégica requiere paciencia estratégica (ciclos de 6 a 12 meses) y un compromiso inquebrantable de la alta dirección. **¿Está su equipo listo para liderar la evolución del trabajo, o se quedará gestionando el pasado?**

Betty Formica
Staff
Consultores UCAB

Yoniray Romero
Staff
Consultores UCAB