

Cómo abrirse camino en el nuevo mundo laboral

La tecnología y el mundo laboral están cambiando a un ritmo incesante. Por ello, nunca ha sido más importante que los líderes de RR. HH. se mantengan al corriente de las últimas tendencias y entiendan lo que significan para sus organizaciones. Tendencias como las arquitecturas del puesto de trabajo centradas en las habilidades, los mercados de talento y la inteligencia de

talento justo a tiempo son algunos ejemplos de cómo está evolucionando el sector de los RR. HH. Saber qué más va a ocurrir le permite posicionar a su organización para que sea flexible a la hora conquistar nuevos retos, optimizar procesos y preparar a sus empleados para que estén motivados y equipados para alcanzar el éxito.





Con el fin de ayudarle a seguir reforzando sus programas de gestión del talento en 2024 y en adelante, hemos hablado con expertos del sector, clientes y líderes innovadores de Cornerstone sobre las tendencias que prevén en el mundo laboral y lo que puede hacer para evolucionar con ellas.

El 2023 fue un año muy ajetreado en la gestión del talento en particular y en los RR. HH. en general.

Estas son solo algunas de las novedades:

- La IA y su enorme impacto sobre la forma en que concebimos, planeamos y ejecutamos el trabajo — por no hablar de su potencial para personalizar la formación
- La maduración de prácticas en el trabajo híbrido, especialmente aquellas que permiten una colaboración significativa
- La selección de personal basada en las habilidades y no en marcar las casillas de tareas predefinidas
- Una reducción continuada de las inversiones en equipos e iniciativas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB)
- Modelos de gestión del talento ágiles que ayudan a garantizar la disponibilidad del mejor talento para superar los retos de negocio actuales y a largo plazo





Identificamos algunas de estas dinámicas en nuestro primer Índice de Salud de la Gestión del Talento, en el que definimos los componentes esenciales de un programa de gestión del talento completo y explicamos cómo superar los retos de gestión del talento más urgentes a los que se enfrentan las organizaciones en el mercado. Para este índice, encuestamos a más de 700 líderes de talento y a más de 1.400 empleados de Norteamérica, Europa y Asia-Pacífico.

Nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento 2023 reveló que...

41 %

de los empleados encuestados no cree tener lo que necesita para desarrollar sus habilidades

más del 60%

de las organizaciones aún no utiliza tecnología de IA para optimizar sus programas de talento

59 %

de los empleados desearía recibir más orientación respecto a su carrera



La IA bien gestionada no tiene más prejuicios que las personas que la desarrollan y los datos que utiliza. Dejemos, por tanto, de actuar con miedo y aprovechemos la oportunidad de minimizar esos prejuicios. Deberíamos centrarnos en otras cuestiones: ¿Cómo podemos asegurarnos de que todos entendemos cómo se entrena nuestra IA y qué herramientas sin riesgo podemos utilizar? ¿Y cómo podemos aplicar después un proceso de control de calidad?"

Meredith Wellard

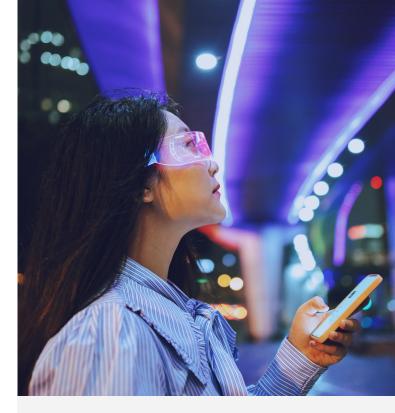
Vicepresidenta de Adquisición de talento del Grupo Formación y crecimiento DHL Group



Redefiniendo la gestión del trabajo para un mundo nuevo

Un programa de talento tiene muchas dimensiones que contribuyen a su estado de salud en general. Puesto que las perspectivas generalizadas sobre RR. HH. no son útiles ni accionables de cara al futuro, hemos confeccionado este informe de modo que refleje las mismas siete dimensiones que elegimos para nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento:

- 1 Cultura & Tecnología
- 2 Estrategia de Habilidades
- Formación & Desarrollo
- 4 Estrategia de Contenidos
- Gestión del Rendimiento
- 6 Movilidad del Talento
- 7 Informes, datos y análisis del talento





Creo que las estrategias de talento pueden evolucionar gracias a la IA de dos formas. En primer lugar, pienso que va a ser más fácil identificar habilidades y asignarlas a contenidos. Y en segundo lugar, la IA también puede utilizarse para ayudar a los usuarios a aprender con la ayuda de juegos de rol. En mi opinión, la capacidad de ofrecer estas ventajas a más personas va a cambiar mucho el panorama."

Chad Otto

Director de Formación global Desarrollo de Tecnologías y Contenidos de Formación Encore



Redefiniendo la gestión del trabajo para un mundo nuevo



El mundo laboral actual tiene poco que ver con el de hace solo unos años. Hoy en día, los empleados quieren tener el control de sus trayectorias profesionales. El modelo de trabajo de 9 a 5 está desapareciendo y están surgiendo nuevas ideas como el talento fraccionado. Tenemos que cumplir más leyes y normas que nunca. La brecha de confianza en el desarrollo de habilidades está creciendo a paso firme. Además, por supuesto, la IA promete acelerarlo todo más de lo que podamos imaginar.

Podemos dar forma a este cambio mediante el aprendizaje. Sin embargo, para que las organizaciones realmente prosperen en 2024 y en adelante, la formación debe ser personalizada y accesible, y la tecnología debe ser responsable, intuitiva e inteligente. Y lo que es más importante, las estrategias de formación deben seguir el ritmo de las cambiantes necesidades del personal. Solo entonces podremos ser testigos del poder de una experiencia de formación y talento verdaderamente holística."



Himanshu Palsule CEO Cornerstone







Cultura & Tecnología

Las organizaciones maduras han implementado una amplia gama de tecnologías punteras de RR. HH. y de talento que están impulsando su negocio. En estas organizaciones, los empleados ven la formación y la compartición de conocimientos como factores diferenciadores estratégicos.

En 2024, las organizaciones deberán

proporcionar la información adecuada en el momento oportuno para las necesidades apropiadas. Las organizaciones siempre han necesitado utilizar tecnología de RR. HH. y de talento para crear una cultura del lugar de trabajo positiva y cumplir con éxito las cambiantes exigencias. En 2024, los líderes también deben utilizar tecnología de RR. HH. para ofrecer formación en el momento en que se necesite. Esto es válido tanto para los alumnos y empleados como

y ejecución de estrategias para desarrollar y retener a sus empleados. Karthik Suri, Director de Productos de Cornerstone, describe el impacto de la formación en el momento en que se necesita como la intersección entre "usted" (la organización) y "yo" (los empleados, colaboradores individuales y responsables) para crear la fuerza combinada de un "nosotros" en el que cada empleado tiene lo que necesita para su propio crecimiento y desarrollo y puede satisfacer los mejores intereses de la organización a fin de que ambas partes se beneficien.

La personalización basada en IA será clave para optimizar el flujo de procesos de talento y proporcionar desarrollo en el lugar donde se necesite. Puesto que los equipos actuales están formados por distintas generaciones, cada persona se desarrolla de forma diferente y tiene distintas expectativas sobre su propio crecimiento. Por ello, las empresas

necesitan una cultura que apoye esta diversidad.

La arquitectura abierta es otra tendencia importante. Una arquitectura abierta está basada en estándares y protocolos abiertos, lo cual simplifica la integración con otros sistemas, incluso de otros proveedores. Es modular, flexible e interoperable, lo cual proporciona a los líderes de RR. HH. un amplio abanico de opciones para que puedan disfrutar de las mejores prestaciones. Ahora más que nunca, es importante que la tecnología de RR. HH. pueda conectarse e integrarse con otros sistemas de negocio. Este enfoque de arquitectura abierta ahorra tiempo y recursos y garantiza que los datos trabajen conjuntamente para proporcionar información valiosa sobre su empresa en su conjunto. No se trata solo de recopilar datos, sino de utilizarlos eficazmente para que su organización y sus empleados avancen juntos.



Las estrategias de talento deben alinearse con el resto del mundo. Todo es más rápido, más orgánico, y la forma en que proporcionamos oportunidades de formación y desarrollo al personal debe seguir ese ritmo. Por lo tanto, las empresas harían bien en utilizar la IA, centrarse en las habilidades y permitir la generación y el uso de contenidos dentro de los procesos de trabajo normales."

Josh Silva Director Educe



para los profesionales de RR. HH.

responsables de la planificación



Estrategia de Habilidades

Las organizaciones maduras pueden identificar las habilidades de toda su plantilla y abordar de forma proactiva las brechas de habilidades transformando su empresa en un mercado de habilidades para la planificación del personal.

Las habilidades seguirán desempeñando un papel importante como moneda de cambio en la gestión del capital humano. Nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento 2023 muestra que existe esta necesidad: el 65% de los empleados encuestados desea obtener más contenidos para el desarrollo de habilidades.

La contratación en base a las habilidades cobrará una importancia primordial en la planificación estratégica del personal, mientras que la contratación basada únicamente en la experiencia disminuirá de forma continuada. Los líderes de RR. HH. que sigan este enfoque centrado en las habilidades utilizarán el desarrollo y la contratación para alinear los conceptos de tener, querer y necesitar — qué habilidades tengo y cuáles quiero para generar los resultados corporativos que necesito.

Las ontologías de habilidades desempeñan un papel clave en la contratación basada en competencias. Las empresas pueden utilizarlas para establecer una comprensión uniforme de las habilidades en toda la organización y optimizar así el proceso de contratación.

Ontologías de habilidades: poner las habilidades en contexto



Una ontología es un conjunto de conceptos y categorías de un área temática o dominio que muestra propiedades, así como las relaciones que quardan entre ellas. A diferencia de una base de datos de habilidades, una ontología de habilidades crea un contexto detallado que muestra cómo están relacionadas entre ellas las habilidades dentro de una área temática o entre áreas temáticas muy

diferentes. Por ejemplo, una ontología puede mostrar cómo determinadas habilidades de ventas están relacionadas con habilidades de marketing, administrativas o de gestión de proyectos, mientras que una base de datos o taxonomía se limita a mostrar cómo las mismas habilidades están relacionadas entre ellas únicamente dentro del área de ventas.



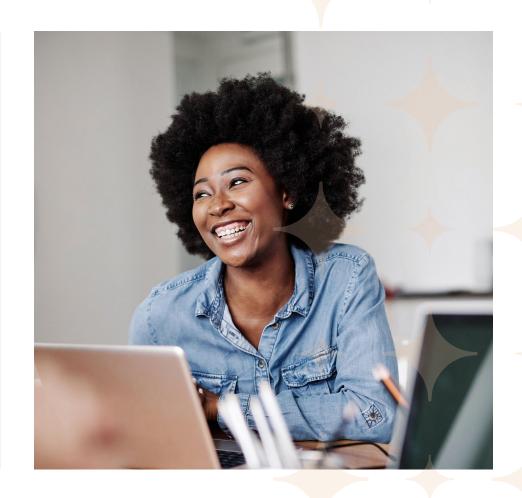


La movilidad interna del talento es una práctica probada de la que no podemos prescindir.

Debemos dar prioridad a las iniciativas de formación, perfeccionamiento y reciclaje en 2024 y más allá para ayudar a los empleados a seguir desarrollándose en beneficio de toda la empresa. Mi previsión es que la planificación de la sucesión basada en habilidades se convertirá cada vez más en un paso previo de la planificación estratégica del personal. De ahora en adelante, es imprescindible que los líderes de RR. HH. puedan ver las habilidades como un lenguaje común para democratizar el desarrollo y ejecutar una planificación del personal efectiva."

Mike Bollinger

Vicepresidente global de Iniciativas estratégicas de Cornerstone







Formación & Desarrollo

Las organizaciones maduras van más allá de implementar un programa de formación sólido y formalizado. Se están transformando en mercados de habilidades proactivos que ayudan a sus empleados a adquirir las competencias que necesitan para su desarrollo personal, al tiempo que identifican las competencias requeridas ahora y en el futuro para seguir desarrollando a sus empleados y mejorar la agilidad de la plantilla.

En 2024, se extenderá el uso de la IA para asignar las habilidades existentes a contenidos, mejorar el diseño instruccional y respaldar la creación de herramientas de formación y desarrollo, como el coaching virtual. Todo esto aumentará considerablemente la eficiencia.

La IA intencional también cobrará más importancia al

proporcionar experiencias dinámicas y personalizadas en los momentos importantes. A través de trayectorias de formación personalizadas con pequeñas sesiones compactas, las organizaciones utilizarán IA para hacer que sea más fácil para sus empleados formarse de manera eficiente y efectiva.

Solo el **38%**

de las empresas utiliza actualmente todo el potencial de la IA en sus programas de talento, según el Índice de Salud de la Gestión del Talento 2023 de Cornerstone. Sorprendentemente, las empresas con más de 10.000 empleados son las que menos la utilizan.



Es interesante ver cómo los líderes de formación y desarrollo, al tratarse de la IA, se dejan llevar cada vez menos por la ansiedad y pasan a identificar nuevas posibilidades de todo tipo — la rapidez con la que pueden crear nuevos contenidos, la facilidad con la que pueden obtener información valiosa de los análisis de la formación, incluso la eficiencia con la que la IA puede ayudarles a hacer su trabajo con nuevos flujos de trabajo y procesos. Creo que este cambio de percepción sobre el valor de la IA es un proceso que solo acaba de comenzar y que continuará en el futuro.

Marc Ramos

Director de Formación de Cornerstone







Estrategia de Contenidos

Los contenidos de las organizaciones representan un elemento crítico de su programa de formación y desarrollo.

A medida que nos adentramos en el 2024, las organizaciones seleccionarán sus contenidos de formación con mayor precisión y regularidad y los vincularán como solución y de forma más directa a los retos de negocio.

El contenido generado por el usuario estará más integrado en las estrategias de contenidos de las organizaciones, y las tecnologías que lo sustentan harán que sea fácil formatear, almacenar y acceder al contenido. Para las organizaciones líderes, la capacidad de generar y utilizar estos contenidos permitirá a sus equipos agilizar el desarrollo de habilidades y servir a los clientes de forma más efectiva.

El valor y el impacto de los contenidos se convertirán en indicadores clave del rendimiento que los directores de formación y líderes de RR. HH. deberán medir y comunicar a sus organizaciones mientras continúa el importante repunte en la demanda de contenidos de formación en el trabajo. Tal y como apuntamos en nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento 2023, casi la mitad de los empleados cree que no recibe de su empresa lo que necesita para desarrollar las habilidades que precisará en el futuro. Esta desconexión pondrá el punto de mira en los empleadores, empujándoles a invertir en la tecnología adecuada para responder a las exigencias de formación y desarrollo.

La formación accesible para personas con discapacidad se convertirá en un aspecto cada vez más importante para las empresas a la hora de atraer y retener talento. Al crear oportunidades de aprendizaje accesibles junto con los empleados, hay que eliminar los obstáculos que suelen presentarse en los formatos existentes.

Mas diseñadores instruccionales recurrirán a la IA para crear contenidos rápidamente. Los llamados métodos de copilotaje, en los que el diseñador trabaja junto con un agente de IA o una herramienta basada en LLM, cobrarán más importancia, del mismo modo que los copilotos están ganando cada vez más protagonismo en el propio desarrollo de habilidades.



Casi la mitad de los empleados cree que no recibe de su empleador lo que necesita para desarrollar las habilidades que precisará en el futuro.¹





Ahora que la microformación está adquiriendo un mayor protagonismo, nuestra plataforma con tecnología de IA, biblioteca de habilidades y competencias integradas permite a los empleados ver en qué punto se encuentran y dónde pueden avanzar en su carrera profesional. Lo que buscamos para el futuro es una forma de validar que los conocimientos realmente hayan sido transmitidos y que la persona esté utilizándolos realmente."

Jason Shepherd Administrador de LMS MedPro Group







Gestión del Rendimiento

Los líderes de las organizaciones con sistemas de gestión del rendimiento maduros seguirán impulsando el rendimiento como proceso estratégico para lograr los resultados empresariales deseados. Es probable que los equipos de RR. HH. revisen los datos y detecten tendencias y prejuicios, garantizando que el personal tenga plena visibilidad de los objetivos, las métricas y los resultados de rendimiento.

Para el 2024, se prevén estas cinco tendencias en la gestión del rendimiento.

Los objetivos y resultados clave (OKRs, del inglés Objectives and Key Results) se extenderán como sistema para ayudar a las organizaciones a gestionar su rendimiento y su definición de objetivos. Desarrollados originalmente en la década de los 70, los OKRs están resurgiendo con fuerza — sustituyendo a los objetivos SMART que muchos aprendimos en el lugar de

trabajo — debido a que identifican objetivos clave en el más alto nivel de la organización y proporcionan a los equipos una forma de ubicarse y dirigirse hacia la consecución de estos objetivos empresariales.

Continuarán dejándose atrás las revisiones del rendimiento anuales gestionadas por los responsables. Estas se sustituirán por conversaciones sobre el rendimiento más ágiles, por ejemplo, trimestrales. En el transcurso de los próximos tres a cinco años, los empleados cada vez gestionarán más estas revisiones, y como resultado se sentirán más empoderados para dirigir su propio desarrollo.

Los sistemas y las escalas de valoración formales

seguirán siendo sustituidos por evaluaciones más sencillas del cumplimiento o incumplimiento de objetivos específicos por parte de los empleados. Estas evaluaciones utilizarán preguntas abiertas sobre los objetivos de rendimiento e incluso de desarrollo profesional.

El uso de IA para declaraciones y revisiones de rendimiento

optimizará el proceso de recopilación de estos documentos al tiempo que aumenta su precisión. Actualmente hay disponibles productos de IA que recopilan y analizan datos como comentarios de los empleados, autoevaluaciones y métricas de productividad del trabajo. Para el próximo año cabe esperar un aumento de estos productos.

Será más frecuente que tanto los empleados como los responsables vinculen las conversaciones sobre el rendimiento a las habilidades.

Ambos tendrán más ganas de hablar sobre cómo van a desarrollar habilidades y qué recursos de formación pueden utilizar los empleados para reforzar las habilidades deseadas.







A medida que las organizaciones se sienten más cómodas con la democratización de decisiones, los empleados iniciarán conversaciones sobre la gestión del rendimiento. Cuando eso ocurra, creo que la gestión del rendimiento empezará a convertirse en lo que se conoce como desarrollo del rendimiento. Estas conversaciones ya no serán únicamente sobre lo que alguien ha conseguido o producido hoy o este año. Se tratará más bien de si el trabajo está ayudando a esa persona a crecer y a desarrollarse profesionalmente. Y, por supuesto, sobre la forma en que ese desarrollo está generando valor añadido para la empresa."

Cheryl Paxton-Hughes

Directora de Servicios de Estrategia, TLAS, Cornerstone







Movilidad del Talento

Muchas organizaciones se están replanteando la propuesta de valor que ofrecen a sus empleados. El objetivo es redefinir los beneficios que obtienen los empleados por formar parte de la empresa y las opciones que tienen para aportar su experiencia a todos los departamentos e incluso unidades de negocio. Este es uno de los motivos por los que la selección de personal interna será más proactiva en 2024, ya que las organizaciones proporcionarán a los empleados una mayor visibilidad de los puestos vacantes, proyectos y gigs, así como de los requisitos de los puestos y las habilidades necesarias para cambiar de puesto en la organización.

Conectar a los empleados con habilidades críticas de negocio

que les apasionan cobrará más importancia. Estas habilidades son las que los líderes saben que necesitan para crear negocios adaptativos y organizaciones ágiles que atraigan a nuevos empleados y retengan a los existentes.

Las iniciativas destinadas a fomentar una mayor variedad de proyectos para los empleados serán un resultado lógico del aumento de habilidades, ya que que las organizaciones ofrecerán a los empleados más oportunidades para asumir gigs, diferentes roles dentro de la organización y proyectos internos que supongan un reto.

Sobre todo los líderes de la organización que desaprueban el acaparamiento de talento y defienden la movilidad interna fomentarán la movilidad interna del talento. Para ello, los líderes deberán entender el valor que se genera a nivel de empresa al desarrollar y compartir talento. Es perfectamente comprensible que los líderes quieran mantener a sus mejores empleados. Sin embargo, deben tener en cuenta que existen oportunidades de crecimiento más allá de sus equipos y que el talento ajeno puede facilitar la planificación de la sucesión dentro de su propio equipo. Una vez que realicen esto, es muy probable que se abran al tema de la movilidad del talento.





Según el Informe global de movilidad del talento 2023 de Cornerstone, la importancia de la movilidad del talento se debe a las siguientes razones:

73% de los trabajadores

quieren estar informados sobre las oportunidades profesionales disponibles en su organización

80 % de los trabajadores

prefieren utilizar tecnología de autoservicio para explorar oportunidades profesionales

principal forma

en que los empleados prefieren adquirir nuevas habilidades es a través de experiencias



Las empresas se centrarán más en conectar las habilidades que apasionan a los empleados con la misión de crear una organización ágil y adaptativa. Nuevas iniciativas proporcionarán a los trabajadores más oportunidades de asumir proyectos internos que supongan un reto y colaborar con diferentes puestos y departamentos. Por supuesto, uno de los retos a la hora de fomentar la movilidad interna del talento es que posiblemente habría que cambiar un poco la cultura. Concretamente habría que crear una cultura en la que el talento se comparte en lugar de acapararse. No obstante, el fomento de la movilidad interna del talento es de vital importancia, no sólo para el desarrollo individual de los empleados, sino también para el éxito global de la empresa."

Brianna Foulds

Vicepresidenta de Experiencia de los empleados Cornerstone







Informes, datos y análisis del talento

Nuestro Índice de Salud de la Gestión del Talento 2023 reveló que las organizaciones maduras utilizan informes centralizados, p. ej. los responsables tienen acceso a informes de autoservicio. Las organizaciones que utilizan paneles informativos visuales tienen mayor probabilidad de contar con un equipo de análisis de RR. HH. dedicado. Estas organizaciones utilizan los datos para sus empleados y la estrategia empresarial y están explorando los análisis predictivos para anticiparse a las necesidades de negocio del futuro.

Hay tres formas principales en que los líderes de RR. HH. pueden ascender a este nivel en sus organizaciones.

La nueva funcionalidad específica aliviará la carga de trabajo del equipo de RR. HH. Esto significa una mayor automatización, advertencias, herramientas de verificación, informes flexibles y conjuntos de datos enlazados.

Los enfoques de datos más proactivos ayudarán a las empresas a gestionar la información de los empleados, su bienestar y las funciones de RR. HH. aptas para dispositivos móviles con el fin de mejorar la comunicación con los empleados y personalizar la información que se les envía.

También aumentará la popularidad de los paneles informativos con resultados personalizados. Puesto que cada empresa y cada CEO son diferentes, las organizaciones de RR. HH. adoptarán paneles informativos que pongan los datos en contexto y centren el foco de atención en los resultados importantes para ellos.







Los equipos de RR. HH. tienen una larga tradición de recopilar grandes cantidades de datos de los empleados que nunca se utilizan. Esa práctica no ha hecho más que intensificarse con los múltiples sistemas de RR. HH. y las nuevas prestaciones de IA. Sin embargo, en cuanto las organizaciones utilizan estos datos para influir en asuntos relacionados con el trabajo, podemos apreciar el poder de los análisis de RR. HH. y del talento. Una vez que desarrollamos habilidades transformadoras de control de datos, análisis de datos y narrativa, los análisis de RR. HH. y del talento pueden traducirse en informes fiables de nivel ejecutivo. Cuando estos informes ayudan a nuestros líderes de negocio a responder a cuestiones críticas relacionadas con el personal y las operaciones,

podemos mejorar la estrategia de negocio y lograr los resultados de negocio deseados. No existe una forma rápida de crear estas competencias en una organización. Sin embargo, la inversión para obtenerlas realmente merece la pena. La 26^a Encuesta anual sobre sistemas de RR. HH. de Sapient Insights Group reveló que las funciones estratégicas de RR. HH. tenían el doble de probabilidad de apoyar su estrategia de negocio con datos de sistemas de RR. HH. y talento, y que de promedio esas mismas organizaciones lograban resultados de negocio un 8% mayores en áreas como la rentabilidad. la innovación y la cuota de mercado.

Cada vez que una organización le pide a un empleado que participe en una prueba, se someta a una evaluación,

proporcione datos o comparta información de cualquier otro modo, la organización debería tener un plan detallado de cómo utilizar esa información, y lo que es más importante, de cómo esa información beneficiará a la organización y al empleado. Con la llegada de la tecnología de IA, es más crucial que nunca desarrollar sólidos modelos de control de datos que incluyan un código ético de conducta para utilizar todos los datos de los empleados. Para solucionar la escasez -muy real— de personal cualificado del futuro, se necesitan datos sólidos, y es precisamente aquí donde los líderes de RR. HH. y de talento deben entrar en acción. ¿Estará preparado?"

Stacey Harris

Directora de Investigación y Socia Gerente, Sapient Insights Group



Siempre mirando hacia el futuro

Aunque las perspectivas no pueden proporcionar una hoja de ruta absolutamente segura para su estrategia de gestión del talento en el próximo año, debería tener en cuenta los puntos mencionados.

Principales perspectivas sobre RR.HH. para 2024

- La IA permitirá ofrecer una formación más personalizada
- Las empresas darán prioridad a las habilidades sobre la experiencia
- Las empresas se convertirán en mercados de habilidades
- Los contenidos se vincularán más directamente a los retos de negocio
- Las conversaciones continuas sustituirán a la revisiones anuales
- 6 Se extenderá la práctica de compartir talento
- Los análisis en tiempo real mejorarán los resultados



La principal llamada a la acción para las organizaciones en 2024 está clara: Inviertan en sus empleados. Nuestro sector se está enfrentado a cambios drásticos. Al tiempo que aumenta la demanda de oportunidades de crecimiento internas por parte de los empleados, las lagunas y la escasez de habilidades siguen siendo un reto importante. Además, tenemos que afrontar un nuevo mundo en el que tecnologías como la IA y el aprendizaje automático están revolucionando la forma en que nuestros empleados aprenden y trabajan. Cada uno de estos elementos fundamentales requiere un cambio estratégico del enfoque. Requieren un mundo en el que los empleados lleven las riendas de sus carreras, y nuestros líderes estén convencidos de que aceptar la tecnología intuitiva como copiloto - no sustituto - es fundamental para crear un futuro en el que la tecnología sirva de apoyo a la hora de mejorar las capacidades de los empleados y de las organizaciones que los respaldan. Este es un momento increíble para que las empresas de todos los sectores inviertan en el poder de la formación y exploren formas más innovadoras de ayudar a sus empleados a crecer."



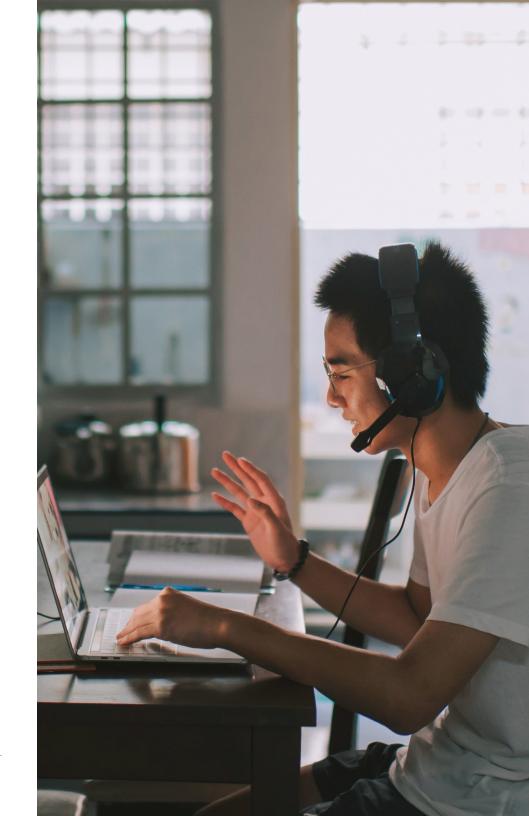
Bernd LegerDirector de Marketing
Cornerstone





Tómese 10 minutos para completar nuestra evaluación del estado de salud de la gestión del talento. Inmediatamente recibirá los siguientes pasos a seguir para optimizar sus programas de talento y acelerar el rendimiento de su inversión en talento.

Iniciar encuesta





Acerca de Cornerstone

Cornerstone impulsa a un personal preparado para el futuro con su plataforma de experiencia en talento basada en IA, diseñada para unir tecnología, datos y contenidos e inspirar un entorno de trabajo de crecimiento, agilidad y éxito a escala. Con Cornerstone, las organizaciones modernizan su experiencia de formación y desarrollo, proporcionan los contenidos más relevantes desde cualquier parte, aceleran el talento y la movilidad laboral y hacen de las habilidades el idioma universal del crecimiento y el éxito en el negocio. Cornerstone cuenta con más de 7.000 clientes y 125 millones de usuarios, y está disponible en 180 países y 50 idiomas.

Más información

