



DENISSE GOLDFARB,
 CEO DE THE PEOPLE FUTURE, DURANTE SU PRESENTACIÓN EN
 EL GLOBAL DIGITAL HUMAN RESOURCES TRANSFORMATION &
 ANALYTICS FORUM & AWARDS 2025 EN DUBÁI.

"Las organizaciones van a estar cada vez más desafiadas a cambiar más rápido"

■ La ejecutiva dijo que la inteligencia artificial generativa y la demanda por nuevas habilidades están reconfigurando el mundo laboral, impactando en los roles tradicionales, y que los directores de personas en las empresas tendrán un rol estratégico en la adaptación al cambio.

POR MARCO ZECCHETTO

Desde la irrupción de la inteligencia artificial (IA) generativa hasta la necesidad de desarrollar nuevas estrategias de talento y habilidades, el futuro del trabajo enfrenta una transformación acelerada. En ese sentido, la fundadora y CEO de

The People Future –consultora estratégica en transformación, cultura digital y talento– Denisse Goldfarb, señaló a DF que las empresas deberán adaptarse con rapidez y que el principal “agente de cambio” en esta materia será el cargo de gerente de personas. La experta en gestión de ta-

lento y liderazgo organizacional fue una de las expositoras de la quinta edición del Global Digital Human Resources Transformation & Analytics Forum & Awards 2025 en Dubái, donde abordó aspectos como el nuevo rol estratégico que tendrán los directores de personas en las empresas, las nuevas

habilidades que se priorizarán, los nuevos equipos de trabajo, y la “mentalidad de crecimiento” que deberán adoptar las organizaciones. También presentó su libro “Con100te de mi futuro”, que fue lanzado en Chile el año pasado.

Con más de 20 años de experiencia en recursos humanos, Goldfarb fue vicepresidenta de personas en Walmart y Microsoft, y desde 2021 es instructora de LinkedIn Learning, donde ha sido reconocida como Top Voice. Además, en 2022 fue distinguida como Ejecutiva del Año por Mujeres Empresarias y Diario Financiero.

Respecto de la IA generativa, señaló que esta tecnología está dividiendo los perfiles laborales en tres categorías según su impacto: *isolated* (aislados), *augmented* (aumentados) y *disrupted* (irrupcidos). También destacó las habilidades que se requerirán para el futuro del trabajo, como el pensamiento creativo y nuevas “habilidades verdes”.

– ¿Cómo está impactando la IA generativa y las nuevas tecnologías al mundo del trabajo?

– La IA generativa es la que ha causado mayor disrupción, impactando en la productividad y la reducción de los tiempos. Primero porque usa lenguaje natural, que es una de las razones de por qué escaló tanto. Antes, para interactuar con la IA tenías que saber código o programar, hoy puedes hablar con la IA y darle instrucciones tal como si estuvieras hablando con otra persona. Por otro lado, que sea generativa también permite crear cosas nuevas a partir de algoritmos y predicciones, pero conlleva un gran desafío en todos los ámbitos de su uso, de tener criterio para filtrar y reconocer cuando esta genera información incorrecta, y de saber crear prompts (instrucciones de textos).

Además, la IA generativa junto con la robótica, tienen un impacto en la automatización de tareas. Funciones que a veces ni siquiera pensamos que pueden ser reemplazadas comienzan a ser reemplazadas.

– ¿Qué tipos de perfiles se verán más beneficiados con esta tecnología y cuáles podrían verse más afectados?

– Hay un estudio de LinkedIn que separa en tres categorías el impacto de la IA generativa para distintos roles. Primero están los cargos “*insulated*” (aislados), que no van a ser tan afectados por la IA porque tienen cierta complejidad, requieren de empatía y mucha interacción humana. Estos son los dentistas, las enfermeras, las parvularias, o incluso los agentes inmobiliarios, por ejemplo.

Luego están los “*augmented*” (aumentados), aquellos que ganarán mucha productividad con el uso

“La IA generativa junto con la robótica, tienen un impacto en la automatización de tareas. Funciones que a veces ni siquiera pensamos que pueden ser reemplazadas comienzan a ser reemplazadas”

de estas herramientas, como los analistas de datos, los diseñadores de software, incluso los que trabajan en marketing.

Por último, están los “*disrupted*” (irrupcidos), que van a ser reemplazados por la IA, como el personal administrativo, los traductores o tareas repetitivas.

También vemos hoy el uso de la IA en la medicina. En todo lo que tiene que ver con la interpretación de imágenes de rayos X, la IA está teniendo predicciones y un nivel de análisis mucho más certero. En el caso de los abogados hay muchos ámbitos que también están teniendo harta automatización.

Nuevas habilidades

– ¿Qué habilidades serán clave y qué estrategias deberán adoptar las empresas ante este nuevo escenario?

– El Foro Económico Mundial propone un mix de habilidades clave para 2030, que tienen que ver con algunas más técnicas asociadas al uso de tecnología. En estas *power skills* está el pensamiento creativo, la resiliencia, el aprendizaje continuo, el liderazgo e influencia social. Incorpora algunas nuevas como la gestión de talento y otra que tiene que ver con el cuidado del medioambiente, asociado al auge de las *green skills* (habilidades verdes).

Las empresas deben desarrollar toda una dinámica interna organizacional en base a una mentalidad de crecimiento, que fomente la colaboración y la entrega de *feedback*, pero que también fomente el aprendizaje permanente. Las organizaciones van a estar cada vez más desafiadas a cambiar de manera más rápida.

Y en este sentido, el principal agente de cambio, de habilitar estos ajustes, va a ser el cargo de gerente de personas, que va a tomar un rol cada vez más estratégico e importante, de tomar decisiones.