



Capital Humano 5.0

La disrupción de los modelos tradicionales de trabajo ha llegado a su punto cúlmine, y la industria de la tercerización, los empleados y los empleadores deben adaptarse.

Los despidos, las suspensiones y el desempleo, resultado del COVID-19, tendrán un duradero impacto en el mundo de los recursos humanos y de la contratación de personal. Mientras la economía continúa ajustándose los próximos 18 meses serán clave para determinar qué cantidad de empleos se recuperarán y qué cantidad estarán perdidos para siempre. Los líderes de empresas y de recursos humanos podrán tener más aversión al riesgo y demorar más tiempo en volver a contratar empleados a tiempo completo. En su lugar, puede que empiecen a buscar alternativas para satisfacer sus necesidades empresariales.

Ya antes del 2020 un cambio drástico se había vislumbrado en la industria de la tercerización, donde el 5% de los trabajos de oficina calificados, como contadores, analistas financieros, asesores legales y empleados administrativos, estaban siendo contratados como proveedores independientes. La inteligencia artificial y las tecnologías de “machine learning” permiten a aquellas empresas que antes empleaban profesionales a tiempo completo para estos cargos, a pagar por talento solamente cuando les es necesario. La automatización y la tecnología permitirán bajar los costos de tareas administrativas rutinarias, por ende, recortando la necesidad de personal de back office. Los ahorros generados por la menor necesidad de personal de soporte podrán ser utilizados para invertir en I+D, o ayudar a la organización en momentos de desafíos económicos.

Incluso antes de la pandemia, ya habíamos recolectado evidencia que sugería que muchos de los clientes de Newmark estaban anticipando un entre un 25 y 30% de sus posiciones serían subcontratadas para el año 2025. Las disrupciones en capital humano ocasionadas durante el 2020 solamente han acelerado esta tendencia. La subcontratación se ha convertido en una herramienta para mitigar riesgos, permitiendo incorporar personal de soporte paulatinamente y en función de las necesidades cambiantes de cada empresa.

De ahora en más, la transición de un modelo de subcontratación de personal no calificado a un modelo de tercerización de personal calificado se dará con rapidez. Es imperante que los empleadores, empleados y compañías de subcontratación presten atención y planifiquen en función a esta tendencia.



SOBRE NEWMARK

Transformamos potencial en oportunidades ilimitadas.

En Newmark no solamente nos adaptamos a lo que nuestros socios necesitan; nos adaptamos a lo que el futuro demanda. Nuestra plataforma integral brinda servicios interconectados y a la medida de cada tipo de cliente, desde propietarios a usuarios, desde inversores hasta fundadores, desde startups hasta compañías líderes. Pensamos más allá de edificios y líneas de servicio, brindamos una perspectiva global y un enfoque ágil. Re-imaginamos espacios y construimos soluciones, contamos con la visión para ver qué es lo que viene y tenemos la tenacidad para llegar primero.

CONTACTO

Madeline Dunesmore
Regional Workplace Manager

t 205.541.2579
Madeline.Dunsmore@ngkf.com



Qué se viene

Las compañías de tercerización que no hayan hecho una planificación adecuada se verán apuradas por cubrir una necesidad en la medida en que sus clientes migran hacia modelos de tercerización de personal. Sentirán la presión por adaptarse, evolucionar y convertirse en proveedores de personal calificado. El impacto de la pandemia en el trabajo remoto podría beneficiar a las empresas de tercerización, permitiéndoles encontrar talento en cualquier mercado siempre y cuando la modalidad de trabajo remoto sea aprobada por el cliente.

Las empresas de tercerización de personal podrían incluso emplear profesionales, como asesores legales y contadores, y localizarlos en una compañía sobre la base de un contrato. Se convierten en los dueños de una plataforma de talento donde profesionales independientes pueden conseguir contratos, y donde los empleadores pueden conseguir empleados temporales. A través de esta plataforma, la empresa de tercerización podría, por ejemplo, armar equipos de trabajo para dar soporte a clientes en proyectos particulares y luego desarticular el equipo cuando el proyecto se finaliza. Estos trabajadores independientes podrían estar in situ, pero los profesionales altamente capacitados podrían ser reclutados globalmente.

Las compañías deberán considerar todas las ramificaciones que una mayor cantidad de empleados virtuales y un mayor porcentaje de contratistas tendrán en sus espacios de trabajo y estrategias en cuanto al portafolio inmobiliario. Otro punto para considerar es la adecuación cultural que no puede ser controlada cuando se contrata personal tercerizado. Si la cultura es crítica para el proyecto o para la necesidad del negocio, la subcontratación puede no ser la mejor idea.

Por su parte, los empleados deben desarrollar los conocimientos necesarios para posicionarse y promocionarse como profesionales independientes. Deberán familiarizarse con tecnologías que les den ventajas sobre su competencia -cualquier otro contratista en su rubro. Más ventajoso aún son los equipos dinámicos con experiencia trabajando juntos y que pueden atender clientes y desafíos, apelando a los conocimientos y experiencias acumuladas.

Durante décadas, las compañías han estado subcontratando roles abocados a las tareas rutinarias y repetitivas, para call centers, atención al cliente y soporte de IT. La tecnología ha automatizado gran parte de esos trabajos, tornando la tercerización de ese tipo de tareas cada vez menos necesaria.

COVID-19 ha acelerado esta tendencia y hemos arribado al punto de inflexión. Las empresas de subcontratación y los empleadores están adoptando nuevos modelos para aprovechar la tercerización de personal calificado. Los paradigmas están cambiando y lo inevitable está sucediendo; ¿estás listo?