

COLUMNISTAS ELLAS DECIDEN SELVA VIVA LA REGION EL PAIS SALUD EDUCACION
ENTREVISTAS EN FOCO EN CAMPAÑA DOBLESINCO

ECONOMIS

-INFORMACIÓN PARA TOMAR DECISIONES-

lunes 22 de julio del 2019 19:33:51



Te facilitamos el pago de salarios de tu empresa

INICIO POLITICA ECONOMIA INTERNACIONALES JUDICIALES INFOTECNO
TURISMO CULTURA

ECONOMIA.

El futuro del liderazgo: anticipándonos al 2030

22 Julio, 2019 6:33 pm



Comparti este artículo en:

Los mayores disruptores vendrán de la tecnología, según el International Business Report del 2019 de Grant Thornton – el cual encuestó a líderes senior de empresas del mercado medio en todo el mundo – dando índices de que el ascenso del mundo digitalmente conectado será el cambio más grande, mencionado por 42% de los encuestados. A esto le siguen de cerca otros avances tecnológicos, incluyendo la inteligencia artificial (AI) y big data con 40%; y el creciente uso de la automatización y la robótica (35%).

Los negocios globales se están enfrentando a una ola de influencias disruptivas que parecen estar por desatar la cuarta Revolución Industrial. Exploramos la forma en que está cambiando el trabajo profesional, las habilidades de liderazgo que se necesitarán para triunfar en el dinámico mercado medio, y cómo las organizaciones pueden

Comunicate con Nosotros

Contáctanos

Seguinos en



Ultimas Noticias



Selva Viva: impulsan novedoso control de velocidad en áreas protegidas de Misiones

mantenerse competitivas en la guerra del talento y de los consumidores en el 2030.

Podría decirse que el mundo de los negocios está en la cúspide del mayor periodo de transformación desde la primera Revolución Industrial a finales del 1700 y principios del 1800. Para el mundo de los negocios, la industria 4.0 presenta tanto desafíos sobre cómo responder, como oportunidades, por lo que se podría ver a las organizaciones con las habilidades de liderazgo correctas tomar ventaja de las nuevas tendencias y emerger como jugadores clave en sus sectores.

Takeover Tecnológico: AI, la nube y machine learning

Inmaculada Martínez es una pionera en la tecnología y socia de emprendimiento en Deep Science Ventures. Cree que las nuevas tendencias en tecnología cambiarán completamente la forma en que las organizaciones trabajarán durante los próximos 10 a 15 años, con the Internet of Things, infraestructura basada en la nube, AI y machine learning (aprendizaje automático) convirtiéndose en un habitual, forzando a las organizaciones a reconstruir sus modelos de negocio.

"En el sector de la salud, por ejemplo, donde se tenga que analizar evidencia fotográfica, eso lo hará una máquina," dice.

"No quiere que un humano decida si usted tiene cáncer. Usted quiere que una máquina analice decenas de miles de fotografías, sus muestras de sangre, tomografías computadas o resonancias magnéticas. Las máquinas son espectacularmente eficientes para entregar resultados."

Esta transformación de procesos tendrá implicaciones para los tipos de actividad que son realizadas por humanos, agrega Martínez, con roles reubicados en base a elementos que requieren pensamiento creativo, conocimiento tácito o habilidades sociales. Casi todas las industrias se verán afectadas, predice, desde la automotriz hasta los servicios financieros.

Las personas son poder: globalización, talento y propiedad intelectual

Hay fuerzas más allá de la tecnología que también están destinadas a impactar el mundo del trabajo. Un 52% de los encuestados del IBR señalaron la globalización de recursos como las finanzas, propiedad intelectual y personas, mientras que el 30% apuntó a cambios demográficos.

Buhle Diamini, un orador global, autor, y experto en cultura futura y organizacional en Tomorrow Today Global, también apunta al cambio institucional, ambiente y ética, y valores sociales como fuerzas significativas, junto a la demografía.

"La demografía cambiante en el mundo globalizado de hoy está obligando a las organizaciones a reexaminar quién es su mercado y los cambios requeridos en la composición de esas organizaciones para satisfacer las nuevas demandas," dice.

"A medida que el mundo continúa enfrentando las crecientes amenazas ambientales del calentamiento global, polución y cambio climático, las expectativas de que el mundo de los negocios demuestre prácticas éticas son mayores. Todas estas fuerzas están presionando un cambio en los valores sociales en su totalidad."

Los tres atributos más importantes para los líderes de negocios del 2030



Flybondi prepara su primer vuelo a Rio de Janeiro



El futuro del liderazgo: anticipándonos al 2030



Iturem presentó el plan de obras para mejorar servicios en el área Cataratas

[VER MÁS ULTIMAS NOTICIAS >>](#)

Cotizador

	compra	venta
22/07/19		
Dólar	41.64	43.70
Euro	47.46	49.93
Real	10.70	11.70

PERPECTIVAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS 2019

MARTES 06/08 17.30 A 20.00 HS

HOTEL MAITEÍ

INSCRIPCIONES

Invertimos en la mejor tecnología para que estés conectado siempre.

Telecom





Nota: (a) (b) (c) (d) (e) (f) (g) (h) (i) (j) (k) (l) (m) (n) (o) (p) (q) (r) (s) (t) (u) (v) (w) (x) (y) (z) (aa) (ab) (ac) (ad) (ae) (af) (ag) (ah) (ai) (aj) (ak) (al) (am) (an) (ao) (ap) (aq) (ar) (as) (at) (au) (av) (aw) (ax) (ay) (az) (ba) (bb) (bc) (bd) (be) (bf) (bg) (bh) (bi) (bj) (bk) (bl) (bm) (bn) (bo) (bp) (bq) (br) (bs) (bt) (bu) (bv) (bw) (bx) (by) (bz) (ca) (cb) (cc) (cd) (ce) (cf) (cg) (ch) (ci) (cj) (ck) (cl) (cm) (cn) (co) (cp) (cq) (cr) (cs) (ct) (cu) (cv) (cw) (cx) (cy) (cz) (da) (db) (dc) (dd) (de) (df) (dg) (dh) (di) (dj) (dk) (dl) (dm) (dn) (do) (dp) (dq) (dr) (ds) (dt) (du) (dv) (dw) (dx) (dy) (dz) (ea) (eb) (ec) (ed) (ee) (ef) (eg) (eh) (ei) (ej) (ek) (el) (em) (en) (eo) (ep) (eq) (er) (es) (et) (eu) (ev) (ew) (ex) (ey) (ez) (fa) (fb) (fc) (fd) (fe) (ff) (fg) (fh) (fi) (fj) (fk) (fl) (fm) (fn) (fo) (fp) (fq) (fr) (fs) (ft) (fu) (fv) (fw) (fx) (fy) (fz) (ga) (gb) (gc) (gd) (ge) (gf) (gg) (gh) (gi) (gj) (gk) (gl) (gm) (gn) (go) (gp) (gq) (gr) (gs) (gt) (gu) (gv) (gw) (gx) (gy) (gz) (ha) (hb) (hc) (hd) (he) (hf) (hg) (hh) (hi) (hj) (hk) (hl) (hm) (hn) (ho) (hp) (hq) (hr) (hs) (ht) (hu) (hv) (hw) (hx) (hy) (hz) (ia) (ib) (ic) (id) (ie) (if) (ig) (ih) (ii) (ij) (ik) (il) (im) (in) (io) (ip) (iq) (ir) (is) (it) (iu) (iv) (iw) (ix) (iy) (iz) (ja) (jb) (jc) (jd) (je) (jf) (jg) (jh) (ji) (jj) (jk) (jl) (jm) (jn) (jo) (jp) (jq) (jr) (js) (jt) (ju) (jv) (jw) (jx) (jy) (jz) (ka) (kb) (kc) (kd) (ke) (kf) (kg) (kh) (ki) (kj) (kk) (kl) (km) (kn) (ko) (kp) (kq) (kr) (ks) (kt) (ku) (kv) (kw) (kx) (ky) (kz) (la) (lb) (lc) (ld) (le) (lf) (lg) (lh) (li) (lj) (lk) (ll) (lm) (ln) (lo) (lp) (lq) (lr) (ls) (lt) (lu) (lv) (lw) (lx) (ly) (lz) (ma) (mb) (mc) (md) (me) (mf) (mg) (mh) (mi) (mj) (mk) (ml) (mm) (mn) (mo) (mp) (mq) (mr) (ms) (mt) (mu) (mv) (mw) (mx) (my) (mz) (na) (nb) (nc) (nd) (ne) (nf) (ng) (nh) (ni) (nj) (nk) (nl) (nm) (nn) (no) (np) (nq) (nr) (ns) (nt) (nu) (nv) (nw) (nx) (ny) (nz) (oa) (ob) (oc) (od) (oe) (of) (og) (oh) (oi) (oj) (ok) (ol) (om) (on) (oo) (op) (oq) (or) (os) (ot) (ou) (ov) (ow) (ox) (oy) (oz) (pa) (pb) (pc) (pd) (pe) (pf) (pg) (ph) (pi) (pj) (pk) (pl) (pm) (pn) (po) (pp) (pq) (pr) (ps) (pt) (pu) (pv) (pw) (px) (py) (pz) (qa) (qb) (qc) (qd) (qe) (qf) (qg) (qh) (qi) (qj) (qk) (ql) (qm) (qn) (qo) (qp) (qq) (qr) (qs) (qt) (qu) (qv) (qw) (qx) (qy) (qz) (ra) (rb) (rc) (rd) (re) (rf) (rg) (rh) (ri) (rj) (rk) (rl) (rm) (rn) (ro) (rp) (rq) (rr) (rs) (rt) (ru) (rv) (rw) (rx) (ry) (rz) (sa) (sb) (sc) (sd) (se) (sf) (sg) (sh) (si) (sj) (sk) (sl) (sm) (sn) (so) (sp) (sq) (sr) (ss) (st) (su) (sv) (sw) (sx) (sy) (sz) (ta) (tb) (tc) (td) (te) (tf) (tg) (th) (ti) (tj) (tk) (tl) (tm) (tn) (to) (tp) (tq) (tr) (ts) (tt) (tu) (tv) (tw) (tx) (ty) (tz) (ua) (ub) (uc) (ud) (ue) (uf) (ug) (uh) (ui) (uj) (uk) (ul) (um) (un) (uo) (up) (uq) (ur) (us) (ut) (uu) (uv) (uw) (ux) (uy) (uz) (va) (vb) (vc) (vd) (ve) (vf) (vg) (vh) (vi) (vj) (vk) (vl) (vm) (vn) (vo) (vp) (vq) (vr) (vs) (vt) (vu) (vv) (vw) (vx) (vy) (vz) (wa) (wb) (wc) (wd) (we) (wf) (wg) (wh) (wi) (wj) (wk) (wl) (wm) (wn) (wo) (wp) (wq) (wr) (ws) (wt) (wu) (wv) (ww) (wx) (wy) (wz) (xa) (xb) (xc) (xd) (xe) (xf) (xg) (xh) (xi) (xj) (xk) (xl) (xm) (xn) (xo) (xp) (xq) (xr) (xs) (xt) (xu) (xv) (xw) (xx) (xy) (xz) (ya) (yb) (yc) (yd) (ye) (yf) (yg) (yh) (yi) (yj) (yk) (yl) (ym) (yn) (yo) (yp) (yq) (yr) (ys) (yt) (yu) (yv) (yw) (yx) (yy) (yz) (za) (zb) (zc) (zd) (ze) (zf) (zg) (zh) (zi) (zj) (zk) (zl) (zm) (zn) (zo) (zp) (zq) (zr) (zs) (zt) (zu) (zv) (zw) (zx) (zy) (zz)

Justin Rix, socio de Grant Thornton Reino Unido, resalta el impacto de otra generación ingresando a la fuerza de trabajo durante la próxima década, y los desafíos que esto presentará para los negocios que buscan administrar múltiples generaciones.

“La generación Alfa estará ingresando a la fuerza de trabajo, y esperarán propósito más allá del salario,” dice:

“Necesitarán estar involucrados de una forma diferente y no entenderán el enfoque jerárquico del liderazgo ya que estarán acostumbrados a que sus voces se escuchen de otra forma a través de las redes sociales.

“Esto se emparejará con la prevalencia de la fuerza de trabajo envejecida, personas permaneciendo en el trabajo por más tiempo y con múltiples carreras,” agrega. “Los extremos de la juventud y la edad tendrán un impacto en cuán flexible deberá ser la cultura, y esto impulsará la necesidad de las organizaciones de personalizar su marca empleadora.”

Un nuevo conjunto de habilidades: innovador, adaptable, colaborativo

El panorama cambiante significa que los líderes de negocios necesitan adaptar sus propias actividades y las de sus equipos si quieren mantenerse competitivos y tomar ventaja de nuevas oportunidades en el mercado.

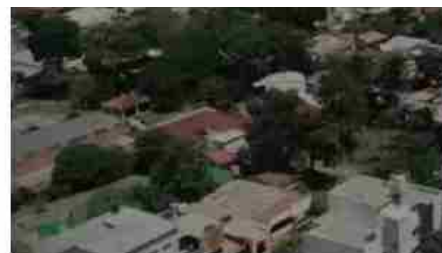
De acuerdo con la información del IBR, los ejecutivos actuales del mercado medio creen que el atributo más importante para un líder de negocios en 2030 será el ser innovador – mencionado por 20% de los encuestados; comparado al 16% que cree que esto se requiere hoy. Mientras tanto, 18% dice que ser adaptable al cambio será esencial, comparado al 14% que ve esto como un requerimiento clave en 2019. Ser colaborativo también se ve como algo importante, con 9% de los encuestados resaltando esto, mientras que 8% señala la necesidad de coraje para tomar riesgos.

Rohit Talwar, CEO de Fast Future y consultor especialista en transformación de negocios, estrategias disruptivas e innovación radical, dice que “la habilidad de adaptarse requiere un número de habilidades de liderazgo que pueden haber sido menos importantes previamente”

“La alfabetización digital; las capacidades personales de manejarse a si mismos y a sus propias emociones; y luego las competencias del trabajo que les ayudan a hacer el trabajo, como resolución de problemas, colaboración, pensar en el panorama completo, simulación de escenarios, tomar decisiones. Hay todo un conjunto de esas habilidades que son todas cruciales para ayudar a prepararnos para el futuro,” dice.

Los futuros líderes necesitarán ser más abiertos a nuevas ideas y conscientes de sus propias limitaciones, cree Dlamini. “Crear la mejor cultura para lidiar con la disrupción requiere que los líderes sean los alumnos del cambio y que inviten a sus equipos a ser curiosos con ellos,” dice.

“Esto significa que los líderes necesitan crear un espacio seguro y estar dispuestos a ser vulnerables. Celebrar la curiosidad y la experimentación y alentar a los equipos a pensar más allá de lo que está actualmente ahí afuera. Esto significa dejar espacio para lo nuevo y hasta celebrar a aquellos que cometen errores excepcionales en la búsqueda de algo nuevo y único.



Ediciones Anteriores

Julio 2019

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

« JUN

Entrevistas

"Esto no es fácil de alcanzar ya que las organizaciones son organismos vivos que son criaturas de hábito, así que para alcanzarlo se requerirá una reforma continua."

Compartiendo una visión: estrategia, dirección y engagement

A la par de esto, todavía habrá una necesidad de que los líderes de organizaciones dinámicas tengan una visión clara y puedan articularla al negocio, cree Kirsten Taylor-Martin, socia de consultoría privada de Grant Thornton Australia.

"Habiendo dicho eso, los líderes necesitan entender que no tienen que tener todas las respuestas – pero si necesitan hacer las preguntas correctas y tener un equipo alrededor al que le apasione la visión tanto como a ellos," dice.

También deben estar lo suficientemente dispuestos a derribar obstáculos y procesos que tradicionalmente han desacelerado la transformación, agrega. "La estructura puede causar papeleo adicional y desacelerar la habilidad de cambiar de dirección. Tener menos estructura permite que las ideas se adapten fácilmente al entorno cambiante. Las organizaciones necesitan estar dispuestas a probar ideas con bajo costo y llevar esas opciones al mercado."

Las habilidades más blandas también serán esenciales en un ambiente de este tipo, particularmente la habilidad de involucrar al staff y convencerlos de seguir una nueva visión. Gaurab Chaubey, director en la práctica de consultoría de Grant Thornton India, señala la necesidad de más conversaciones auténticas, honestas y directas – las cuales serán esenciales para diseñar una experiencia única para el cliente y el talento.

"La autenticidad significa construir la legitimidad propia a través de relaciones honestas que promuevan la apertura, construyan confianza y consigan apoyo entusiasta," dice.

"También ayuda a asegurar que uno es capaz de tener conversaciones frecuentes, y dar y aceptar feedback con gracia." La resistencia también es un atributo importante, agrega, con el requisito de que los líderes demuestren fuerza emocional, coraje y capacidad de respuesta en los tiempos más difíciles.

Construyendo el talento del mañana: capacitación, desarrollo y reclutamiento

A la par de las habilidades que los futuros líderes mismos requerirán, también tendrán que construir el talento a su alrededor en la organización para ayudarlos a enfrentar los desafíos del mañana.

"Las personas serán aún más críticas," dice Rix. "La habilidad de desarrollar nuevas capacidades rápidamente para poder mantenerse al ritmo del cambio en el mercado es cada vez más importante. Reclute personas que estén cómodas trabajando en ambientes ambiguos y que triunfa con los cambios."

Para poder obtener y retener este talento, los negocios, especialmente en los mundos hiper competitivos de las ampliaciones y los jugadores del mercado medio, necesitarán reenfocarse y tal vez reestructurar su proceso de reclutamiento. Identificar exitosamente a los responsables del cambio, y acercarse a su enfoque de carrera más fluido, requerirá el uso de lenguaje publicitario específico, identificación inteligente de candidatos, y oportunidades de trabajo flexibles.

Una fuerza de trabajo que acepte el cambio va a ser particularmente importante cuando haya que lidiar con la disrupción que vendrá de más AI, automatización y robótica ingresando al trabajo, dice Dlamini.

"En esta era triunfarán aquellos que entiendan que esas tecnologías por sí solas no



Nace un gigante



Alfredo Schiavoni: "En estos meses está cambiando un poco el humor social de la gente"



Cristela Irrazábal: "Hay que tener un Gobierno nacional que piense en las provincias que no estamos favorecidas"



Los cigarrros de Misiones que se animan a los paladares más expertos



Nicolás Brea, representante de Axion: "Hoy el combustible está en el punto de equilibrio"

[VER MÁS ENTREVISTAS >>](#)



[VER MÁS VIÑETAS >>](#)



pueden reemplazar una fuerza de trabajo entera, pero que incrementarán en gran medida la eficiencia de las tareas que las organizaciones hagan de allí en más," señala.

"La clave del éxito va a ser equipar al talento existente y futuro para entender a la nueva tecnología y aprovecharla haciendo lo que sólo los humanos pueden hacer. Esto requiere un incremento de las habilidades humanas de "alto contacto" que se necesitan para conectar con los clientes humanos en el mundo digital."

Las organizaciones necesitarán entrenar a las personas para ayudarlas a prepararse para cuando partes de sus roles sean ocupadas por máquinas o AI, en el uso de la tecnología en sí y en estar equipadas para las actividades de alto valor que se les pueden aparecer como resultado – y también el potencial desafío emocional de ser "reemplazado" por una máquina.

"Departamentos como marketing ya han pasado por esto; durante los últimos ocho años el growth hacking (estrategia de posicionamiento), que es cómo crear campañas individualizadas usando anuncios y real-time bidding (puja en tiempo real), ha estado empleando AI," dice Martínez. "Las empresas ya han empezado a poner herramientas de AI en manos de los individuos, y lo que ha pasado es que nuevos trabajos han surgido."

Aprendiendo a pensar: adaptarse, involucrarse y evolucionar

Talwar, sin embargo, señala que mucha gente en realidad disfruta los elementos menos demandantes de sus roles, y se tomará su tiempo para adaptarse a la nueva realidad de ocuparse de actividades más creativas o de mayor valor. "Sólo tiene que ver lo cansada que está la gente después de un taller de un día de usar sus cerebros y tener que pensar," dice.

"La mayoría de la gente no está entrenada o lista para hacer eso. Pero habrá más de ese tipo de trabajo, y eso estará bien por un tiempo, pero luego las organizaciones empezarán a ver cómo diferenciarse y volverán a inyectar gente en roles.

"Pasaremos por algunos ciclos muy feos en los próximos años. Desde una perspectiva organizacional necesitamos entrenar a las personas para que trabajen con esta tecnología, pero también necesitamos enseñarles cómo usar bien su tiempo y cómo organizar bien su tiempo cuando se trata de tareas libres," dice.

Fuerza a través de la diversidad: inclusión, innovación y cultura

Los equipos diversos y las culturas inclusivas son vitales para el éxito del negocio futuro. Un estudio hecho por Forbes descubrió que los equipos inclusivos toman mejores decisiones de negocios el 87% del tiempo, con los equipos diversos obteniendo resultados un 60% mejores. Esos resultados vienen, en parte, de la innovación creciente, lo cual es un resultado comprobado de una fuerza de trabajo más diversa. Un estudio de Boston Consulting Group de 171 negocios alemanes, suizos y austriacos, por ejemplo, mostró una relación clara entre los equipos de management diversos y los resultados de productos y servicios innovadores – y también que el desempeño de la innovación sólo creció significativamente cuando más del 20% de las posiciones de management fueron ocupadas por mujeres.

Habiendo seguido los datos de diversidad de género durante más de 15 años de reportar a las mujeres líderes, la investigación de Grant Thornton confirma esos hallazgos. CJ Bedford, director asociado de consultoría en personas en Grant Thornton Reino Unido, cree que será cada vez más importante para las firmas el construir culturas inclusivas y una fuerza de trabajo diversa que refleje su base de clientes y les permita innovar. "La diversidad es esencial, pero las culturas inclusivas son lo que permiten aplicar esa diversidad," señala.



445-0707

www.facebook.com/isolinaforestal

En foco



Entre 2016 y 2018 la inversión educativa nacional cayó un 9% en términos reales



¿Misiones puede autoabastecerse de carne?



¿Por qué Misiones exige a la Nación una compensación económica?



Desde ahora, en Banco Macro las transferencias se hacen por Whatsapp o cualquier red social



La Coparticipación de junio fue de apenas \$4.200 por cada misionero; \$6.720 por cada chaqueño; \$5400 por correntino y \$9.520 por formoseño

[VER MÁS EN FOCO >>](#)

Canal Economis

Se produjo un error.

Intenta ver este video en www.youtube.com o habilita JavaScript en caso de que no lo tengas habilitado tu

"Puede tener una fuerza de trabajo diversa, pero si no se sienten incluidos y que pueden hablar y ser ellos mismos en el trabajo, no verá el beneficio." Los equipos de liderazgo también deberían reflejar la base de clientes del negocio, para que puedan caminar en los zapatos de sus clientes. También necesitan balancear este entendimiento con la permisión del desafío en su toma de decisiones, agrega.

Hay señales de que las organizaciones se están volviendo más inclusivas; según el reporte de Grant Thornton "Mujeres líderes: construyendo un plan para la acción" del 2019, un 34% de las empresas ahora aseguran que hay acceso igualitario a oportunidades de desarrollo laboral, y 31% afirman haber creado una cultura inclusiva. A través de su "Plan para la acción," Grant Thornton ha identificado acciones específicas, deliberadas que los negocios pueden tomar para mejorar la diversidad de género.

Líderes del 2030: identificar, nutrir y empoderar

Que las organizaciones se den cuenta de que el talento puede ya no residir sólo en el propio negocio es parte de cualquier acción hacia una cultura verdaderamente inclusiva, cree Chaubey. "Hoy en día, el talento y la competencia no vienen de donde las empresas creían," dice.

"No sólo está decreciendo el tiempo de vida promedio de las empresas, y el poder económico se está trasladando a culturas más nuevas, sino que con el advenio de la economía de trabajo temporal incluso el mejor talento podría estar en cualquier lugar del mundo. Las organizaciones se beneficiarán de nutrir una cultura y construir sistemas que descentralicen el control, alentar a las personas a aprender constantemente, y empoderarlos a tomar el control y ser capaces de responder a las circunstancias cambiantes."

Los desafíos que enfrentarán las organizaciones y los líderes en los próximos años son considerables, y probablemente requerirán cambios fundamentales a los comportamientos de liderazgo y modelos de negocio. Pero Talwar está seguro de que también hay un lado bueno para las organizaciones que puedan navegar el laberinto que se avecina. "La economía global de hoy vale unos US\$80 trillones," dice.

"Puede adoptar una mentalidad estilo Star Wars que dice que la forma de ganar es deshacerse de la competencia y tener la porción de mercado más grande, o puede decir que podría crecer a \$120 o 130 trillones en los próximos 10 años, y más de la mitad de eso será de negocios e industrias que no existen realmente o que acaban de nacer. Eso, para mí, huele a oportunidad."

SHARE

Compartí este artículo en:

Dejar un comentario

Tu dirección de correo electrónico no será publicada. Los campos obligatorios están marcados con *

Mensaje

Nombre



1/162

Siguientes

Ver más videos

¡OFERTA!



Espuma Aislante Térmico

- 20 Mts simple 2 mm \$ 99
- 20 Mts simple 5 mm \$ 249
- 20 Mts aluminizada 5 mm \$ 399
- 20 Mts aluminizada 10 mm \$ 549

Ver más 202. Aislamax con protección térmica y acústica



DISTRIBUIDOR OFICIAL EN MISIONES

Av. San Martín 835A - Posadas
Fon: 0374-460707
www.isolina.com

Columnistas



GUILLERMO DECENA

Reflexión del Pastor Guillermo Decena: "El crecimiento de la fe"



JUAN CARLOS ARGUELLO

@juancarguello

Amistades peligrosas



JUAN RUBÉN MARTÍNEZ

La oración nos abre a la realidad



MIGUEL SCHMALKO

La primera quincena de julio: aportes

FacebookTwitterWhatsAppTelegram 113890 Los mayores disruptores vendrán de la tecnología, según el International Business Report del 2019 de Grant Thornton – el cual encuestó a líderes senior de empresas del mercado medio en todo el mundo – dando índices de que el ascenso del mundo digitalmente conectado será el cambio más grande, mencionado por 42% de los encuestados. A esto le siguen de cerca otros avances tecnológicos, incluyendo la inteligencia artificial (AI) y big data con 40%; y el creciente uso de la automatización y la robótica (35%).

Los negocios globales se están enfrentando a una ola de influencias disruptivas que parecen estar por desatar la cuarta Revolución Industrial. Exploramos la forma en que está cambiando el trabajo profesional, las habilidades de liderazgo que se necesitarán para triunfar en el dinámico mercado medio, y cómo las organizaciones pueden mantenerse competitivas en la guerra del talento y de los consumidores en el 2030.

Podría decirse que el mundo de los negocios está en la cúspide del mayor período de transformación desde la primera Revolución Industrial a finales del 1700 y principios del 1800. Para el mundo de los negocios, la industria 4.0 presenta tanto desafíos sobre cómo responder, como oportunidades, por lo que se podría ver a las organizaciones con las habilidades de liderazgo correctas tomar ventaja de las nuevas tendencias y emerger como jugadores clave en sus sectores.

Takeover Tecnológico: AI, la nube y machine learning

Inmaculada Martínez es una pionera en la tecnología y socia de emprendimiento en Deep Science Ventures. Cree que las nuevas tendencias en tecnología cambiarán completamente la forma en que las organizaciones trabajarán durante los próximos 10 a 15 años, con the Internet of Things, infraestructura basada en la nube, AI y machine learning (aprendizaje automático) convirtiéndose en un habitual, forzando a las organizaciones a reconstruir sus modelos de negocio.

“En el sector de la salud, por ejemplo, donde se tenga que analizar evidencia fotográfica, eso lo hará una máquina,” dice.

“No quiere que un humano decida si usted tiene cáncer. Usted quiere que una máquina analice decenas de miles de fotografías, sus muestras de sangre, tomografías computadas o resonancias magnéticas. Las máquinas son espectacularmente eficientes para entregar resultados.”

Esta transformación de procesos tendrá implicaciones para los tipos de actividad que son realizadas por humanos, agrega Martínez, con roles reubicados en base a elementos que requieren pensamiento creativo, conocimiento tácito o habilidades sociales. Casi todas las industrias se verán afectadas, predice, desde la automotriz hasta los servicios financieros.

Las personas son poder: globalización, talento y propiedad intelectual

Hay fuerzas más allá de la tecnología que también están destinadas a impactar el mundo del trabajo. Un 32% de los encuestados del IBR señalaron la globalización de recursos como las finanzas, propiedad intelectual y personas, mientras que el 30% apuntó a cambios demográficos.

Buhle Dlamini, un orador global, autor, y experto en cultura futura y organizacional en Tomorrow Today Global, también apunta al cambio institucional, ambiente y ética, y valores sociales como fuerzas significativas, junto a la demografía.

“La demografía cambiante en el mundo globalizado de hoy está obligando a las organizaciones a reexaminar quién es su mercado y los cambios requeridos en la composición de esas organizaciones para satisfacer las nuevas demandas,” dice.

“A medida que el mundo continúa enfrentando las crecientes amenazas ambientales del calentamiento global, polución y cambio climático, las expectativas de que el mundo de los negocios demuestre prácticas éticas son mayores. Todas estas fuerzas están presionando un cambio en los valores sociales en su totalidad.”

Justin Rix, socio de Grant Thornton Reino Unido, resalta el impacto de otra generación ingresando a la fuerza de trabajo durante la próxima década, y los desafíos que esto presentará para los negocios que buscan administrar múltiples generaciones.

“La generación Alfa estará ingresando a la fuerza de trabajo, y esperarán propósito más allá del salario,” dice.

“Necesitarán estar involucrados de una forma diferente y no entenderán el enfoque jerárquico del liderazgo ya que estarán acostumbrados a que sus voces se escuchen de otra forma a través de las redes sociales.

“Esto se emparejará con la prevalencia de la fuerza de trabajo envejecida, personas permaneciendo en el trabajo por más tiempo y con múltiples carreras,” agrega. “Los extremos de la juventud y la edad tendrán un impacto en cuán flexible deberá ser la cultura, y esto impulsará la necesidad de las organizaciones de personalizar su marca empleadora.”

Un nuevo conjunto de habilidades: innovador, adaptable, colaborativo

El panorama cambiante significa que los líderes de negocios necesitan adaptar sus propias actividades y las de sus equipos si quieren mantenerse competitivos y tomar ventaja de nuevas oportunidades en el mercado.

De acuerdo con la información del IBR, los ejecutivos actuales del mercado medio creen que el atributo más importante para un líder de negocios en 2030 será el ser innovador – mencionado por 20% de los encuestados; comparado al 16% que cree que esto se requiere hoy. Mientras tanto, 18% dice que ser adaptable al cambio será esencial, comparado al 14% que ve esto como un requerimiento clave en 2019. Ser colaborativo también se ve como algo importante, con 9% de los encuestados resaltando esto, mientras que 8% señala la necesidad de coraje para tomar riesgos.

Rohit Talwar, CEO de Fast Future y consultor especialista en transformación de negocios, estrategias disruptivas e innovación radical, dice que “la habilidad de adaptarse requiere un número de habilidades de liderazgo que pueden haber sido menos importantes previamente”

“La alfabetización digital; las capacidades personales de manejarse a sí mismos y a sus propias emociones; y luego las competencias del trabajo que les ayudan a hacer el trabajo, como resolución de problemas, colaboración, pensar en el panorama completo, simulación de escenarios, tomar decisiones. Hay todo un conjunto de esas habilidades que son todas cruciales para ayudar a prepararnos para el futuro,” dice.

Los futuros líderes necesitarán ser más abiertos a nuevas ideas y conscientes de sus propias limitaciones, cree Dlamini. “Crear la mejor cultura para lidiar con la disrupción requiere que los líderes sean los alumnos del cambio y que inviten a sus equipos a ser curiosos con ellos,” dice.

“Esto significa que los líderes necesitan crear un espacio seguro y estar dispuestos a ser vulnerables. Celebrar la curiosidad y la experimentación y alentar a los equipos a pensar más allá de lo que está actualmente ahí afuera. Esto significa dejar espacio para lo nuevo y hasta celebrar a aquellos que cometen errores excepcionales en la búsqueda de algo nuevo y único.

“Esto no es fácil de alcanzar ya que las organizaciones son organismos vivos que son criaturas de hábito, así que para alcanzarlo se requerirá una reforma continua.”

Compartiendo una visión: estrategia, dirección y engagement

A la par de esto, todavía habrá una necesidad de que los líderes de organizaciones dinámicas tengan una visión clara y puedan articularla al