



“

La data puede ser un buen medio de comunicación jefe-subordinado para evitar caer en la 'reunionitis'”



Elio Vignolo, Executive Manager en Michael Page, tiene amplia experiencia en el asesoramiento estratégico a empresas en temas de reclutamiento, capacitación y retención del talento. Expondrá en el 12° Congreso de Negocios en la Era Digital - NED 2023.

¿Cuáles son los principales cambios en la gestión de talento a partir de la adopción de las nuevas tecnologías?

La aparición de nuevas tecnologías tiene un impacto directo en la productividad de los trabajadores y esto desafía la manera en que los líderes de las organizaciones gestionan el talento. El mayor impacto lo vemos en el seguimiento al performance a través de un mayor flujo de data (KPI), la flexibilidad de modalidad de trabajo (remoto o híbrido) y el desarrollo del talento (*e-learning*).

Por ejemplo, representa un reto lograr que instancias virtuales tengan el mismo impacto que las presenciales. Ante este escenario, una forma de lograrlo podría ser a través del *mentoring* o *shadowing*, donde se pone en práctica lo aprendido en alguna capacitación u oportunidad de mejora conversada en alguna reunión 121.

¿Cómo aprovecharlas al máximo?

Generar una cultura *data-based* para la toma de decisiones, una buena forma de medir el nivel de

compromiso del equipo es a través del seguimiento a KPI que revelen su capacidad de ejecución. En otras palabras, la data puede ser un buen medio de comunicación jefe-subordinado para evitar caer en la "reunionitis" que puede desgastar a ambas partes.

Otra forma es generando espacios donde se fomente la innovación, retroalimentación e intercambio de ideas. De esta forma, [los colaboradores] se sentirán mucho más involucrados en el proyecto, algo que permite mantener los niveles de rotación en un nivel óptimo.

¿Cuáles son las tendencias más fuertes sobre talento en la era digital?

El mercado demanda cada vez más perfiles versátiles, capaces de asumir roles híbridos y adaptarse a las nuevas exigencias que se presentan.

¿Cómo pueden las empresas responder a las nuevas demandas del talento de forma efectiva?

Conforme van desarrollándose

“Algunos ejemplos de las aristas en donde diversas compañías a nivel mundial vienen invirtiendo para capacitar a sus equipos en temas técnicos son DevSecOps, Cloud, ITIL, entre otros”

los proyectos y aparecen nuevas tecnologías, resulta indispensable que la empresa cuente con un plan sólido de *upskilling*, esto con la idea de seguir nutriendo a sus colaboradores con las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar correctamente su rol.

Algunos ejemplos de las aristas en donde diversas compañías a nivel mundial vienen invirtiendo para capacitar a sus equipos en temas técnicos son DevSecOps, Cloud, ITIL, entre otros.

¿Cuáles son los desafíos más grandes que tienen hoy los líderes para responder a las nuevas demandas de sus equipos?

La oferta de talento digital es escasa; en consecuencia, las empresas tienen grandes desafíos al momento de atraer y retener talento digital. Si bien el ofrecer un salario competitivo y beneficios que contribuyan al equilibrio vida-trabajo son importantes, que los miembros de su equipo conecten con el propósito e impacto de la compañía será un factor fundamental.

¿Cómo superar esos desafíos?

Trabajar de la mano con Recursos Humanos, diversificar las fuentes de atracción del talento, desarrollar programas de *upskilling* y de liderazgo situacional. ■



Media partners:



Partner estratégico:



Todos los gerentes deberían experimentar con inteligencia artificial generativa”



Gerald C. Kane, experto en inteligencia artificial y en cómo las empresas utilizan las herramientas digitales para innovar, destaca la importancia de la adopción de tecnología de forma consciente y proactiva. Será *keynote speaker* en el 12° Congreso de Negocios en la Era Digital - NED 2023.

¿Cuáles son las principales barreras que las organizaciones enfrentan con respecto a la transformación digital?

Las principales barreras son organizativas, no técnicas. Se trata de cambiar la mentalidad de las personas para que crean que pueden ser una empresa digital. Este suele ser el cambio más difícil de todos.

¿Cómo superarlas?

La clave es generar “triumfos rápidos” entre las personas que están ansiosas por participar en el cambio digital. Una vez que puedas comenzar a demostrar lo que es posible, otros estarán más dispuestos a sumarse.

¿Cuáles son los próximos desafíos que prevé para el corto y mediano plazo en materia de transformación digital en las organizaciones?

Creo que las empresas lograron enormes avances en la transformación digital durante y debido a

la pandemia por el COVID-19. El riesgo es volver a caer en viejas formas de hacer las cosas en lugar de descubrir cómo fijar los cambios positivos y cómo seguir innovando.

¿Qué recomendaciones puede dar al respecto?

Los líderes deben sentarse y evaluar activamente los avances que se han logrado en los últimos años. Es necesario preguntarse qué cambios fueron positivos y cuáles no, y evaluar cómo combinar lo mejor de ambos mundos.

¿Cómo mantener un liderazgo efectivo considerando la transformación digital del mercado laboral y los negocios?

A menudo digo que nunca ha habido un mejor momento [que el actual] para ser un gran líder y nunca un peor momento para ser un líder promedio. Los mejores líderes podrán aprovechar estos cambios digitales en beneficio de la organización y de sus carreras. Los líderes promedio van a ser acosados y amenazados por ellos.

En línea con la pregunta anterior, ¿qué se debe hacer y qué no se debe hacer?

Primero, todos los gerentes deberían experimentar con inteligencia artificial generativa, como Chat-GPT. Es una herramienta poderosa que no debe ignorarse ni ser adoptada de forma acrítica.

Segundo, los líderes deben actualizar sus conocimientos tecnológicos generales para considerar las tendencias a largo plazo y qué se debe hacer para adelantarse a ellas.

Se trata de ser proactivo y considerar el cambio como una oportunidad y no como una amenaza. El cambio está ocurriendo de todos modos, también pueden descubrir cómo beneficiarse de él. ■

“Los líderes deben actualizar sus conocimientos tecnológicos generales para considerar las tendencias a largo plazo y qué se debe hacer para adelantarse a ellas”

El **NED 2023** se realizará los días **15 y 16 de noviembre** en el Westin Hotel & Convention Center. Para mayor información escribir a: informes@seminarium.pe