



GENERAR IMPACTO CON CONOCIMIENTOS PARA LA ERA DIGITAL



Generar impacto con conocimientos para la era digital

Se ha dicho y escrito mil veces: una empresa solo vale lo que vale su gente. Las personas son realmente el activo más valioso.

Si bien nuestros colaboradores demuestran día a día sus múltiples capacidades (resolución de problemas, pensamiento crítico, habilidades de comunicación, toma de decisiones, creatividad, relaciones interpersonales, autoconciencia, empatía y manejo de estrés), el dinamismo de los mercados cada vez más digitalizados requiere nuevas habilidades que son igualmente importantes.

Los roles comerciales de hoy cambian continuamente y las actividades específicas dentro de esos roles también, al igual que las herramientas operativas, los sistemas de informes, las relaciones entre departamentos, las jerarquías gerenciales tradicionales y una gran cantidad de aspectos más prácticos asociados con las operaciones comerciales del día a día.

La habilidad de tener un entendimiento fluido de los roles actuales, de incorporar nuevas habilidades y re-capacitarnos es esencial para el bienestar de las empresas del futuro.

El requisito de personal experto en tecnología nunca ha sido mayor. Sin embargo, por primera vez en la historia, ese personal experto en tecnología ya no está confinado a los roles de laboratorio y desarrollo de productos, también ocupa posiciones en marketing, recursos humanos, compras, gráficos, almacenamiento y prácticamente cualquier otro rol imaginable dentro de la empresa.

Nuestro nuevo mundo emergente requiere personas muy especiales para poder impulsar las empresas hacia el futuro: ellas son personas con **habilidades fluidas para la vida, flexibles, adaptables, deseosas de aceptar el cambio y capaces de participar plenamente en un entorno impulsado digitalmente.**

Su fuerza laboral humana es la mejor y más eficiente forma de comunicarse con sus clientes sobre el tipo de negocio que tiene y qué tan confiable es. Este es el núcleo mismo de la creación de nuevos negocios y el mantenimiento del negocio actual. Seguramente debe ser su mayor área de enfoque en este momento.

Transformación en escala

97 millones

De nuevos roles pueden surgir debido a la naturaleza del trabajo que fusiona personas, máquinas y algoritmos.



(Fuente: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2020)

Los líderes tecnológicos como catalizadores del crecimiento

Un paso más en el camino digital es lograr la arquitectura de tecnología empresarial que supervisa el diseño de la estructura de los nuevos sistemas tecnológicos y que se presenta cada vez más como un ecosistema tecnológico.

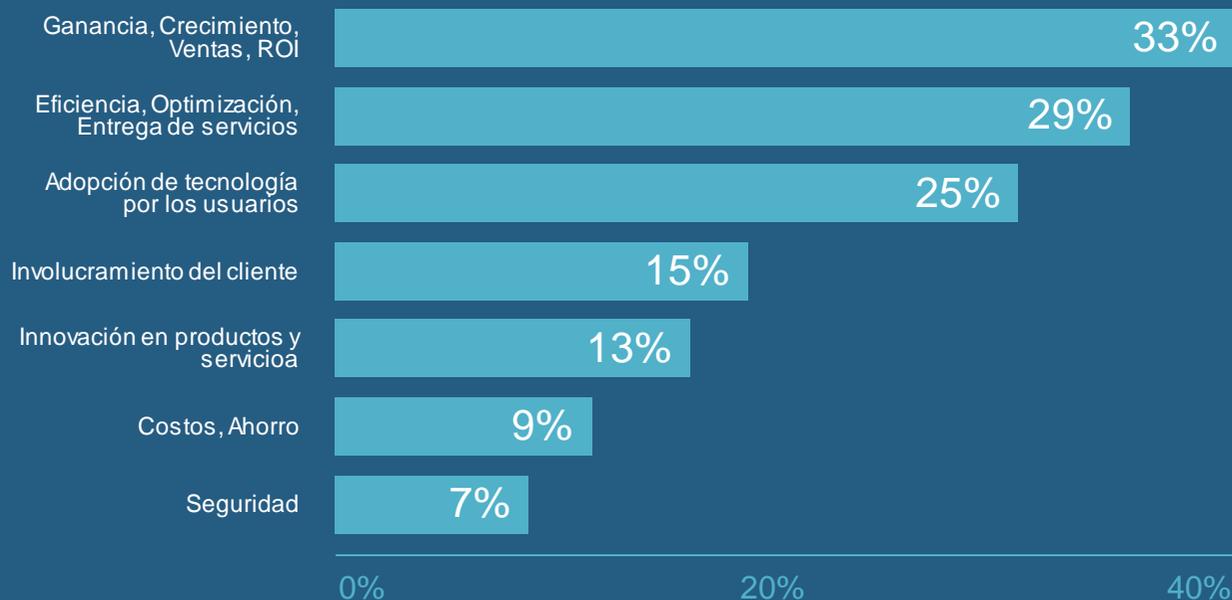
Los dos factores clave serán un CTO (Chief Technology Officer) dedicado a una estrategia tecnológica clara y definida y la capacidad de cumplir esa estrategia a tiempo. Juntos, el CTO y la estrategia tecnológica serán esenciales para el éxito, no solo en términos de aumentar el rendimiento y promover la rentabilidad de las estructuras tecnológicas, sino también en la creación de nuevos modelos comerciales, la explotación de oportunidades imprevistas y la llegada a los clientes de forma emocionante e innovadora.

Esta creciente necesidad se evidencia en LinkedIn. En septiembre de 2021, había más de 6.600 nuevos perfiles activos de CTO a nivel mundial (comparando con 2020) y casi 1.500 puestos vacantes de CTO.





Métricas de éxito del CTO: Top KPIs



(Fuente: Gartner)

El ecosistema tecnológico permitirá la transformación digital en todos los ámbitos. Esto incluye iniciativas como la implementación de nuevo software y procesos de digitalización, la creación de capacidades de análisis y aprendizaje automático, la integración con clientes y terceros y la entrega de herramientas y conectividad que permiten a los empleados trabajar de manera productiva en cualquier lugar.

En resumen, esta arquitectura de tecnología empresarial supervisa el diseño de la estructura de los nuevos sistemas de tecnología y la implementación de programas. Se relaciona directamente con el equipo de desarrollo de software.

Este enfoque colocará a la empresa en una posición enormemente ventajosa tanto para acercarse a una nueva participación en el mercado tradicional, como a mercados completamente nuevos, además de volverse un entorno extremadamente atractivo para el tipo de talento más buscado.

La digitalización “no-negociable” durante y luego del COVID-19

No sorprende a nadie que nuestro mundo sea cada vez más digital y aunque antes de la pandemia creíamos que la ruta digital era en el mejor de los casos opcional, y en el peor, inevitable con el tiempo, el Covid-19 puso en marcha en pocos meses un proceso que de otra manera podría haber tomado varios años.

Los primeros meses de la pandemia no dejaron a muchas empresas más remedio que potenciar su transformación digital. Y a medida que los mercados mundiales se abren gradualmente de nuevo no hay absolutamente ninguna marcha atrás: se han abierto las compuertas. La digitalización es un maremoto que tenemos que aprender a aprovechar o acabará con muchas empresas en muy poco tiempo.

Ya podemos ver empresas en la industria de la logística que han tardado en digitalizar los canales de los clientes y las cadenas de suministro, los métodos de trabajo de los empleados son aún más difíciles de actualizar.



Sensación de urgencia

79%

De las empresas consideran que están en la primera etapa de la transformación tecnológica

(Fuente: McKinsey & Co.)



La industria minorista es un excelente ejemplo de esta situación. Según e-marketer.com, en 2020 mientras que el comercio minorista global disminuyó un 5,6%, el comercio electrónico aumentó un 16,5% a \$ 3,9 billones, lo que equivale al 16% de las ventas globales (Fuente: [Global Ecommerce 2020](#)).

Esta estadística resalta claramente como la pandemia cambió radicalmente el juego en un período de tiempo extremadamente corto. Fue un cambio sísmico en el comportamiento del consumidor que exigió una reacción igualmente profunda de los actores de la industria del transporte. La catástrofe de la pandemia desencadenó una revolución digital que hubiera sido simplemente impensable en tiempos pre-pandémicos.

McKinsey entrevistó a varios directores ejecutivos que declararon que para muchas empresas, la única opción es acelerar su transformación digital (Fuente: [The digital-led recovery from COVID-19: Five questions for CEOs](#)). Eso significa pasar de la experimentación activa a la ampliación activa respaldada por pruebas y mejoras continuas. En resumen, significa comenzar la transformación ahora y resolver los problemas una vez que esté en funcionamiento con el nuevo entorno digital.

Misión crítica: Chief Technology Officer (CTO) Liderazgo & Apoyo

Centrémonos en el puesto de **CTO**. La función se creó inicialmente en los años 80, cuando la función estaba específicamente dentro de la industria de la tecnología de la información y las industrias de la informática (y más tarde de Internet). En las décadas de 2000 y 2010 la figura asumió gradualmente un alcance más amplio en aquellas empresas que no estaban directamente involucradas en la creación y gestión de la tecnología, pero que la usaban intensamente para ejecutar y gestionar sus negocios centrados de otra manera.

Los CTO de hoy son figuras esenciales para dar forma a las organizaciones y mantenerlas en la cima de su juego, adaptándose a situaciones rápidas, a las necesidades clave de las partes interesadas y lograr desbloquear oportunidades futuras.

El CTO es una parte integral del Nivel C (gerencial) y colabora con otros ejecutivos para desarrollar la estrategia y supervisar su implementación con la ayuda de un equipo de 360° bien dotado de personal, una visión compartida y un conjunto de habilidades combinadas adecuadas para ejecutarla.

Según la encuesta [MIT Technology Review Insights survey of 300 senior executives](#) (junio de 2020), las prioridades de innovación que serán más importantes durante las eras COVID y posteriores al COVID serán impulsadas por un CTO en estrecha colaboración con un CEO.





Actividades necesarias para aumentar crecimiento. Prioridades en innovación para la era COVID:



Fuente: MIT Technology Review Insights survey of 300 senior executives, Junio 2020

El CEO necesitará incorporar las habilidades y el conocimiento del CTO dentro de su propio conjunto de habilidades a medida que la colaboración entre los dos niveles C se entrelazan. El CTO deberá alinear la tecnología con la estrategia comercial general.

El CEO es responsable de establecer la visión o estrategia empresarial y luego contratar al equipo para ejecutarla. Dado que la tecnología se está volviendo cada vez más esencial para la estrategia empresarial, obviamente tiene sentido contar con alguien que esté bien versado en los aspectos tecnológicos para dirigir la empresa.

Encontrar exactamente a la persona adecuada con el conjunto adecuado de habilidades, conocimientos y aptitudes no es tarea fácil.

Enfoque de reclutamiento 360°

La receta para una verdadera ventaja competitiva:

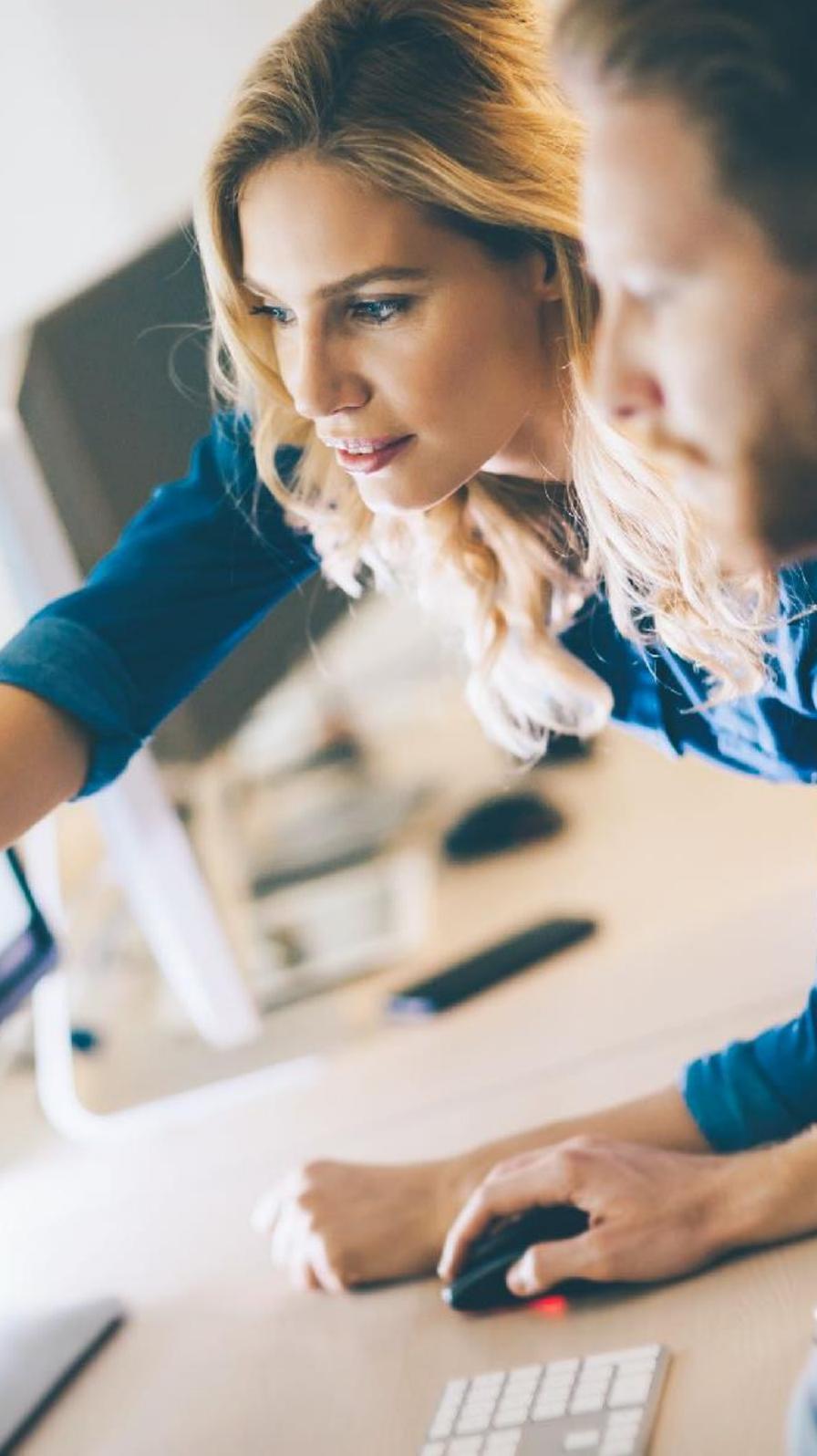


Ventaja Competitiva para lograr crecimiento

Según la encuesta [MIT Technology Review Insights survey of 300 senior executives](#), la prioridad para las empresas y los ejecutivos es buscar nuevas asociaciones y colaboraciones. Esto significa que es más importante que nunca seleccionar al mejor CTO para la empresa y ayudar al CEO a construir, empoderar y administrar el mejor equipo posible.

Un tema repetitivo en este documento es la absoluta necesidad de hacer coincidir exactamente a las personas adecuadas con los roles correctos, pero también la dificultad que muchas empresas enfrentarán para lograrlo. También debemos ser conscientes de la escasez global de dicho talento en muchos de los mercados, por lo que las empresas se enfrentan al doble problema de identificar correctamente la naturaleza exacta de sus verdaderas necesidades (a menudo no tan simple como parece) con una posible falta de talento dentro de su disponibilidad local. Entonces, ¿exactamente cómo supera una empresa esos problemas?

Wyser, Grafton y Gi Group lo tienen cubierto. Cada uno, de una manera completamente diferente y con un enfoque único, es el socio perfecto para su negocio, para garantizar que cada función, en todo el espectro de empleados, se cubra de la mejor manera posible.



Wyser es una empresa multinacional, capaz de gestionar las contrataciones de IT a nivel mundial y por lo tanto, está perfectamente preparada para ayudar a su empresa a encontrar un CTO verdaderamente revolucionario. El profundo conocimiento y la experiencia de primera mano de **Wyser** en la era digital es la mejor opción para los socios, tanto de grandes corporaciones, como de empresas emergentes. Los miembros de nuestro equipo no son simplemente cazatalentos, sino consejeros y consultores capacitados con experiencia en la industria de IT que conocen los mercados, aprecian las necesidades reales de las empresas y comprenden las habilidades requeridas para un CTO verdaderamente impactante. **Wyser** está orientado a la alta dirección/nivel C y son expertos en la creación de soluciones que ofrecen los mejores talentos para los vértices de su empresa.

Grafton operando con éxito en la contratación de IT desde hace 25 años y ha seguido de cerca y experimentado los cambios en el mercado. El papel de **Grafton** flanquea al de **Wyser**, al afirmarse como un socio informado, capaz de proporcionar al CTO los mejores jugadores funcionales expertos en IT, desarrollo de software y hardware. De hecho, los asesores de **Grafton** están especializados en la búsqueda en profundidad y la identificación de talentos a través de un modelo de reclutamiento de alta eficiencia que retroalimenta la información recopilada del mercado y durante la entrega al cliente. La larga experiencia de **Grafton** en el campo los hace plenamente conscientes de cuán dinámico es el conjunto de recursos de competencia profesional de IT y por lo tanto, están bien versados en encontrar a la persona adecuada para el trabajo adecuado. **Grafton** no solo es capaz de gestionar contrataciones individuales, sino que también es capaz de gestionar la creación de equipos y unidades de negocio profesionales de IT.

Gi Group completa el círculo de apoyo de 360°. Su experiencia se aprovecha para identificar y retener a los mejores talentos operativos, recursos fundamentales para impulsar la implementación de la estrategia tecnológica de una organización. Como socio estratégico de RR.HH., la empresa agrega valor a las colaboraciones con la ayuda de sistemas propietarios que garantizan un servicio de calidad y menores costos. Estos cuentan con herramientas de última generación que integran la gestión de recursos humanos, procesos y sistemas.

En Argentina estas tres empresas están representadas por [Gi Group Argentina](#).



Nuestras posiciones de IT más buscadas:

wyser

- Chief Technology Officer
- Manager de Innovación IT
- Ingeniero Big Data
- Arquitecto Multi-Cloud
- Ingeniero de Datos
- Desarrollador React

grafton!
recruitment

- Desarrolladores: Java, HTML, C, Ruby
- Técnicos en Hardware & IT
- Seguridad y Arquitectura de redes
- Testers
- Líderes de proyecto/ equipos

Gi Group
YOUR JOB, OUR WORK

- Desarrolladores Junior
- Desarrollador Net
- Gestión de datos
- Administración de Sistemas
- Help Desk

Si está buscando resolver problemas de recursos humanos, superar un desafío de abastecimiento, mejorar la eficiencia del proceso o lograr ahorros sustanciales de costos, lo tenemos cubierto. Nuestro apoyo integral combinado a través de análisis en profundidad de la situación actual y luego generando soluciones de contratación temporales y permanentes y de consultoría GIG, en función de la visión y estrategia de su empresa, es una ruta emocionante para elegir. Si está preparado para el desafío, entonces estamos listos para usted.

Para una consulta, visite ar.gigroup.com o envíe un correo electrónico a comercialarg@gigroup.com.

GENERAR IMPACTO CON CONOCIMIENTOS PARA LA ERA DIGITAL

