

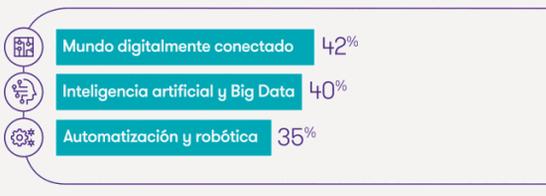
EL FUTURO TRAS LA COVID-19

El liderazgo en 2030: así será el directivo del futuro

"En una era de cambios sin precedentes, el mundo está experimentando con la irrupción del coronavirus, los empresarios están convencidos de que tendrán que reorientar su estilo de liderazgo, con tres atributos clave: la disrupción digital, la automatización y el uso generalizado del big data y la inteligencia artificial, cualidades que les van a exigir adaptarse más rápido al cambio y a las innovaciones"

El Covid-19 está reconvirtiendo las estructuras del funcionamiento empresarial y obligando a las compañías a evolucionar a toda prisa, y de forma irremediable, a un entorno digital. La pandemia puede desencadenar más rápido la Cuarta Revolución Industrial. En el presente artículo analizamos cómo está evolucionando la forma de trabajar, las habilidades directivas que se necesitarán en el mid-market para alcanzar el éxito, y qué pueden hacer las organizaciones para ganar la batalla por el talento y los clientes en 2030.

Las tres fuerzas disruptivas que más afectarán a las empresas de aquí a 2030



Podría decirse que el entorno de negocio actual está a punto de adentrarse en el mayor período de transformación desde la Primera Revolución Industrial. La denominada Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0 presenta retos -cómo responder- y también oportunidades, y

permitirá a las organizaciones con las habilidades adecuadas aprovechar las nuevas tendencias y **convertirse en actores clave en sus sectores.**

Los mayores disruptores procederán del ámbito tecnológico, tal y como apunta el informe **IBR [i] de Grant Thornton**, que ha consultado a altos directivos del mid-market de todo el mundo. La última edición de este informe sugiere que el principal cambio será la materialización de un mundo digitalmente conectado, en opinión de un **42%** de los encuestados del informe. Le siguen de cerca otros avances tecnológicos, como la **inteligencia artificial (IA) y el Big Data**, con un 40% de respuestas, y el uso creciente **de la automatización y la robótica** (35%).

People are power: globalización, talento y propiedad intelectual

Pero también hay fuerzas que van más allá de la tecnología y que están llamadas a impactar en el mundo del trabajo. Cerca del 32% de los encuestados en la encuesta International Business Report de Grant Thornton **destacan la importancia que tendrá la globalización de los recursos (financieros, humanos y de propiedad intelectual, entre otros)** al tiempo que el 30% hace hincapié en los cambios demográficos.



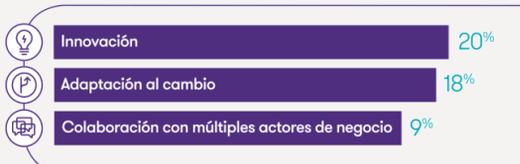
Es precisamente la rápida evolución del entorno y los cambios vertiginosos liderados por la tecnología los que llevarán la pauta en de las empresas durante los próximos años. No es casualidad que los directivos encuentren en esta adecuación a los nuevos sistemas y oportunidades el gran valor que marcará las grandes diferencias entre los líderes del futuro. En el momento actual, entre los atributos que más destacan los directivos nacionales entre sus iguales está en primer lugar la **capacidad de adaptarse a los cambios** (27%), seguida del **coraje para enfrentarse a riesgos** (14%) y **las dotes de dirección** (13%). Sin embargo, cuando se les pregunta por los atributos imprescindibles en 2030, la adaptación a los cambios gana peso y la sitúan en primer lugar casi 4 de cada 10 encuestados y la **capacidad de innovar** escala a la segunda posición (19%).

Estos datos contrastan ligeramente, donde solo un 17% considera que la adaptación al cambio será el rasgo más importante para los directivos de 2030.

Un nuevo conjunto de habilidades: innovador, adaptable y colaborativo

El cambiante entorno actual, más volátil si cabe con la crisis del coronavirus, implica **que los altos directivos deben adaptar sus habilidades** y las de sus equipos para seguir siendo competitivos y aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el mercado.

Los tres atributos clave de los directivos en 2030



Según los datos del informe IBR, **los ejecutivos del mid-market en todo el mundo consideran que el atributo más importante para un alto**

directivo en 2030 será ser innovador – un atributo citado por el 20% de los encuestados, mientras que el 16% cree que esto ya es necesario hoy en día. Por su parte, el 18% de los encuestados afirma que será clave la capacidad para adaptarse a los cambios, mientras que solo el 14% lo considera un requisito clave en la actualidad. Asimismo, la capacidad de colaboración también se considera importante, tal y como afirma el 9% de los encuestados, mientras que el 8% señala la necesidad de tener el valor de asumir riesgos.

En este contexto en que **las empresas de todo el mundo están enfrentando una oleada de disrupciones que las aboca a su transformación**, los empresarios se muestran también en la misma línea que el resto de sus colegas de los 35 países donde se enfoca el estudio, destacando que los atributos más importantes para liderar sus organizaciones en la actualidad no serán los mismos dentro de 10 años, en que cobrará una mayor importancia la capacidad de innovar.

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

Los equipos diversos y las culturas inclusivas son clave para el éxito empresarial futuro. Según un estudio realizado por **Forbes**, en un 87% de ocasiones, los equipos inclusivos toman mejores decisiones de negocio que los equipos no inclusivos, mientras que los equipos diversos consiguen resultados un 60% superiores al resto de equipos. [ii] Esos resultados proceden, en parte, del aumento de la innovación, que es un resultado directo de una fuerza laboral más diversa. Asimismo, un estudio realizado por Boston Consulting Group sobre 171 empresas alemanas, suizas y austríacas muestra una clara relación entre la diversidad de los equipos directivos y los ingresos procedentes de productos y servicios innovadores – y que los resultados de innovación solo mejoran con fuerza cuando más de un 20% de los puestos directivos están ocupados por mujeres[iii].

Tras más de **16 años** realizando un seguimiento de la diversidad de género a través de nuestro informe Women in Business, Grant Thornton confirma estas conclusiones. Aurora Sanz, cree que cada vez será **más importante que las empresas creen culturas inclusivas y una fuerza laboral diversa** que refleje su base de consumidores y les permita innovar. "La diversidad es esencial, pero son las culturas inclusivas las que permiten hacer valer la diversidad", señala.

La apuesta por el liderazgo femenino y la diversidad de sus plantillas resulta una cuestión muy importante para los empresarios, que sitúan disponer de equipos diversos y contar con culturas inclusivas entre las claves para su éxito futuro.

Los retos a los que se enfrentarán las organizaciones y los altos directivos en los próximos años, son considerables y es probable que exijan cambios fundamentales tanto en los comportamientos directivos como en los modelos operativos del negocio.

La recuperación post COVID-19 exigirá también un nuevo enfoque de liderazgo en los equipos directivos.

Le recomendamos el siguiente enlace:
https://youtu.be/Yqgj_SeBUGM

Si desea más información o apoyo sobre cualquiera de los temas abordados por favor contáctenos.

Los asesores de Grant Thornton están enfocados en trabajar junto a nuestros clientes para apoyarlos en estos tiempos desafiantes de condiciones operativas críticas.



Roderick Marquis
Audit Partner
Grant Thornton Venezuela
E roderick.marquis@ve.gt.com



Jorge Gómez
Audit Partner
Grant Thornton Venezuela
E jorge.gomez@ve.gt.com



Carlos Diaz
Tax Partner
Grant Thornton Venezuela
E carlos.diaz@ve.gt.com



www.grantthornton.com.ve/

© 2020 Grant Thornton International Ltd. Todos los derechos reservados.

"Grant Thornton" se refiere a la marca bajo la cual las firmas miembro de Grant Thornton prestan servicios de auditoría, impuestos y consultoría a sus clientes, y/o se refiere a una o más firmas miembro, según lo requiera el contexto. Grant Thornton International Ltd (GTIL) y las firmas miembro no forman una sociedad internacional. GTIL y cada firma miembro, es una entidad legal independiente. Los servicios son prestados por las firmas miembro. GTIL no presta servicios a clientes. GTIL y sus firmas miembro no se representan ni obligan entre sí y no son responsables de los actos u omisiones de las demás.