



ISEI

REVISTA BIMESTRAL

Salud Digital

La inteligencia artificial y los «wearebles» nos ayudarán a cuidar de nuestro cuerpo

Cómo construir una organización inteligente

Gestión de talento en las empresas



SCAN ME

Previsiones y tendencias para emprendedores y startups en 2023

POR OSCAR FUENTE

El año que nos precede ha sido excelente a nivel de inversión para emprendedores, startups. Eso significa que el 2023 debería seguir siendo un buen año para aquellos emprendedores que sepan identificar oportunidades y anticipar el futuro, bajo la amenaza de la inflación y la subida de tipos que puede hacer que aquellos fondos más conservadores se refugien en valores seguros. En este post te hablamos de las tendencias para emprendedores más importantes para segundo semestre 2023.





El informe del futuro del trabajo del Foro Económico Mundial destaca que el 2023 será un buen año para emprendedores especializados, puesto que cuatro de cada diez empresas pretenden externalizar sus proyectos para trabajos especializados. Surge con fuerza el concepto de solopreneur, que son emprendedores que priorizan su calidad de vida, al crecimiento y emprenden solos, sin empleados ni ataduras.

Cuáles son los principales sectores donde emprender una startup en 2023

Los cambios a los que nos vemos sometidos y a la velocidad a la que la tecnología avanza, no es difícil prever que las principales innovaciones que van a surgir provengan del mundo emprendedor. En este sentido vamos a ver como los emprendedores y sus startups no sorprenden en 2023 con innovaciones en áreas tan trascendentes como las siguientes:

1. Futuro de la energía y energías renovables
2. Futuro de la movilidad
3. Inteligencia Artificial Aplicada
4. Consumo y Alimentación sostenible: foodtech
5. Golden economy
6. Transformación de la web 2.0 en web 3.(Descentralización, Blockchain, IA, Tokenomics)
7. Bioingeniería y HelathTech
8. Conectividad avanzada e IoT
9. Software Saas y XaaS
10. Metaverso, NFTs, Realidad Virtual y Realidad Extendida



Salud Digital: Teleasistencia y prevención

La inteligencia artificial y los «wearebles» nos ayudarán a cuidar de nuestro cuerpo de una forma muy distinta a como conocemos. Si nos ocupamos y revisamos nuestros vehículos con asiduidad y frecuencia ¿por qué no lo hacemos con nuestros cuerpos?.

Pues esto ya no sucederá, podremos monitorizar nuestro cuerpo en tiempo real, anticipar cualquier disfunción, prevenir y atajar muchas de las enfermedades más temidas y llevar una vida más saludable y ordenada.

Apple ya ha tomado la delantera pues cuenta con muchos datos de nuestra salud y en breve veremos movimientos al respecto, pero hoy en día ya tenemos anillos de salud, relojes de salud, dispositivos para controlar el azúcar en sangre, sistemas para analizar nuestra orina y mucho más.

Con respecto a la telemedicina también están apareciendo sistemas que permitirán que la mayoría de las consultas las podamos hacer desde casa y que puedan monitorizar nuestro corazón, nuestro sueño y muchas cosas más, sin movernos de nuestro sillón.

El consumo en el hogar se estabiliza y sigue desarrollándose

En la pandemia vivimos un pico de consumo en casa, y aunque seguimos, por fortuna, querer seguir viviendo en el mundo exterior hay cosas que han venido para quedarse.

Sectores como el delivery, foodtech o aquellos que nos lo dan todo hecho seguirán avanzando y mejorando.

Muchos restaurantes que han implementado el envío de comida a domicilio han visto una gran oportunidad en el hecho de continuar el negocio. Algunos han creado nuevos modelos de negocio con comida semielaborada para terminar en casa, mientras que también se han desarrollado propuestas de cocina más elaborada para esos días especiales.

También invertimos más tiempo en la decoración, el mobiliario e incluso en pequeños arreglos de tipo do it yourself. Todo lo que tiene que ver con la venta online de este tipo de productos y servicios esta viviendo un boom que seguirá en aumento.

La economía circular se ve favorecida en las apps de compraventa con el lanzamiento de objetos usados que ya no nos sirven.





Construye una cultura organizacional sólida y atractiva en tu empresa con estos consejos clave

¿Te has preguntado alguna vez por qué algunas empresas tienen una cultura organizacional sólida y atractiva mientras que otras parecen carecer de identidad y propósito? ¿Te gustaría saber cómo construir una cultura organizacional que atraiga y retenga a los mejores talentos, mejore la productividad y la satisfacción de los colaboradores y, en última instancia, impulse el éxito de tu negocio? Si la respuesta es sí, estás en el lugar correcto.

En este artículo, te daremos algunos consejos clave para construir una cultura organizacional sólida y atractiva en tu empresa. Al igual que un arquitecto construye un edificio sólido y duradero, tú puedes construir una cultura organizacional que sea la base sólida sobre la que tu empresa crecerá y prosperará.

Construye una empresa imbatible: Aprende cómo crear una cultura organizacional sólida y motivadora

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y prácticas que definen la forma en que se comportan los miembros de una organización.



Una cultura organizacional sólida y atractiva puede aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción de los colaboradores.



Una cultura organizacional sólida y atractiva puede aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción de los colaboradores. Aquí te presentamos algunos consejos clave para construir una cultura organizacional sólida y atractiva en tu empresa:

1. Define tus valores y propósito: Antes de crear una cultura organizacional sólida, debes definir tus valores y propósito como empresa. Estos valores deben ser auténticos y reflejar lo que es importante para ti y para tu empresa. El propósito debe ser claro y motivador para tus colaboradores.

2. Comunica tus valores y propósito: Una vez que hayas definido tus valores y propósito, debes comunicarlos claramente a tus colaboradores. Puedes hacerlo a través de reuniones, correos electrónicos, la intranet o cualquier otro medio que te parezca adecuado.

3. Fomenta la colaboración: Una cultura organizacional sólida debe fomentar la colaboración entre los miembros de la empresa. Puedes hacerlo a través de proyectos en equipo, reuniones regulares, programas de mentoría y otros medios.

4. Celebra los éxitos: Es importante celebrar los éxitos de la empresa y reconocer a los colaboradores que han contribuido a ellos. Puedes hacerlo a través de eventos, premios o cualquier otro medio que te parezca adecuado.

5. Ofrece oportunidades de crecimiento: Una cultura organizacional sólida debe ofrecer oportunidades de crecimiento a los colaboradores. Puedes hacerlo a través de programas de capacitación, programas de mentoría, oportunidades de ascenso y otros medios.

6. Fomenta la transparencia: Una cultura organizacional sólida debe ser transparente en cuanto a la toma de decisiones y la comunicación. Puedes hacerlo a través de reuniones regulares, informes de progreso y otros medios.

7. Crea un ambiente de trabajo positivo: Una cultura organizacional sólida debe crear un ambiente de trabajo positivo y motivador. Puedes hacerlo a través de eventos sociales, programas de bienestar y otros medios.

Cómo construir una organización inteligente

¿Conoces todo lo que abarca el concepto de organización inteligente? Se trata de un tipo de organización empresarial donde se genera un clima laboral en el que todos los miembros del equipo de trabajo tienen la oportunidad de aprender en beneficio de todas las áreas de una misma empresa. La adquisición constante de conocimiento es una de las características fundamentales de las organizaciones inteligentes, pero existen otras igual de importantes que te explicaremos a continuación.



Concepto de organización inteligente

Una "organización inteligente" es aquella que cuenta con una serie de capacidades que promueven el bienestar general; tanto del rendimiento del negocio como la motivación y productividad de los colaboradores.

Debe tener una fuerte capacidad de aprendizaje, así como la capacidad para recopilar y organizar datos para traducirlos en información procesable, de investigar eventos y comportamientos con el fin de aplicarlos a su modelo de negocio y comunicarnos correctamente a todas las partes involucradas, para así fomentar el crecimiento de la empresa y de los profesionales que la construyen.

Una organización inteligente es aquella que posee un conocimiento propio suficientemente profundo y fuerte, para enfrentar confiadamente el cambio, ya que hace del aprendizaje una práctica continua.

Este tipo de organizaciones se construyen a partir del desarrollo y usa sus capacidades para optimizar su gestión a través del conocimiento, así cambiar comportamientos y mejorar los resultados.

El enfoque de una organización inteligente está centrado en las personas que lo componen. Cada uno de los profesionales es valioso independientemente de su función o rol, es capaz de comprometerse al 100% con la organización e igualmente capaz de aportar nuevas ideas para enriquecer la visión de la empresa, así como de gestionar sus tareas y equipos con libertad.



La gestión del conocimiento cómo pilar de una organización inteligente

La gestión del conocimiento es uno de los componentes que construyen el concepto de inteligencia organizacional, se trata de una serie de estrategias destinadas a recopilar y compartir la información obtenida a través de la investigación, la recopilación de datos y la experiencia.

La creación de técnicas de gestión del conocimiento se enfoca en buenas prácticas, a partir de una evaluación de desempeño al personal, es decir, se organizan las estrategias más acertadas, basadas en las buenas prácticas de los trabajadores con un alto desempeño en determinada área.

Para llegar a estas estrategias de mejora, se debe analizar los procesos y hábitos del profesional idóneo, y documentar los comportamientos beneficiosos, para que sirva como guía a todos los demás trabajadores de la misma área funcional.

Para lograr construir este tipo de organización, tan enfocada en la capacidad y gestión del conocimiento, el aprendizaje y la comunicación, vale la pena mencionar a economista e ingeniero Peter Senge, que en su libro 'La quinta disciplina en la práctica', abarca el concepto de organización inteligente y hace énfasis en cinco disciplinas de aprendizaje relevantes para el equipo de trabajo dentro de la misma:

Dominio personal

Este primer comportamiento o disciplina, consiste en aprender a expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados deseados. De esta manera, se crea un entorno empresarial en sincronía, con la misma intención hacia los objetivos establecidos.

Modelos mentales

Está más enfocado a la reflexión, a aclarar continuamente nuestras ideas y mejorar nuestra imagen interna del mundo.

Visión compartida

Se trata de la elaboración de un sentido de compromiso grupal acerca del futuro que se procura crear dentro de la organización. Los principios y lineamientos que se esperan lograr.

Aprendizaje en equipo

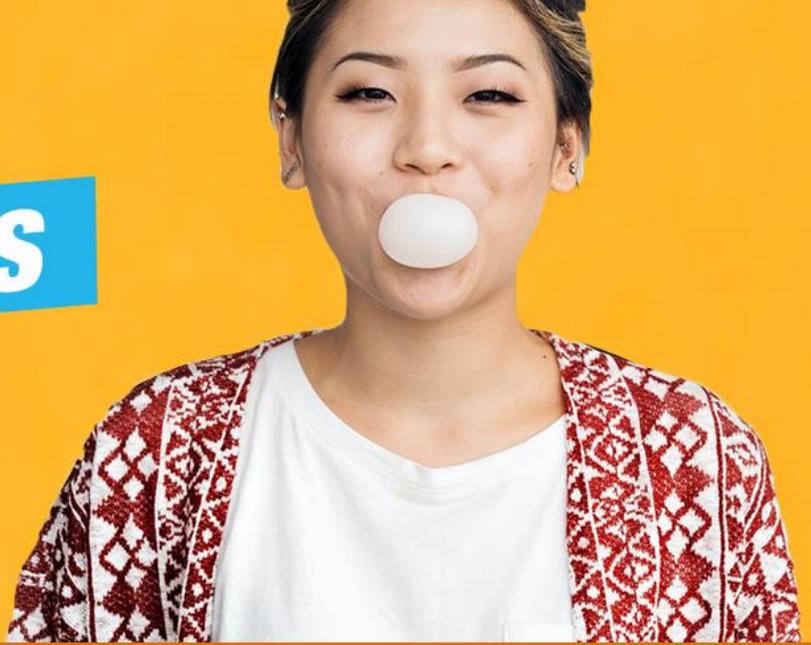
Es la transformación y promoción de las aptitudes colectivas para el pensamiento y la comunicación, aquellas que impulsan el éxito de un equipo. De esta manera todo el grupo de personas que componen la organización pueden elevar el desarrollo de su inteligencia y sus capacidades.

Pensamiento sistémico

El análisis es la base de una buena gestión, cuando se habla de pensamiento sistemático se refiere a un modo de analizar y comprender las fuerzas e interrelaciones que modelan el comportamiento de los sistemas de negocio o mercados. Esta disciplina permite lograr cambios con efectividad y actuar acorde a los procesos del mundo económico.

Involucrar cada una de estas disciplinas permite construir un camino de aprendizaje y desarrollo constante continuo. Es importante verlas como un conjunto de técnicas cuya práctica exige análisis, dedicación y concentración.

GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS



¿Cómo atraerlo y retenerlo?

La gestión del talento en las empresas abarca naturalmente muchas de las responsabilidades del área del capital humano de una empresa. De todos modos, no es suficiente esperar que solo por tener un departamento de recursos humanos, se está administrando talento. Se debe contar con una estrategia de gestión del talento diseñada para que la empresa obtenga resultados óptimos.

De hecho, la gestión del talento desempeña un papel importante en la estrategia comercial, ya que gestiona uno de los activos importantes de una empresa: su capital humano, los colaboradores.

La gestión del talento está ocupando una de las áreas más importantes para la organización y mejora continua de las empresas actuales ¿quieres saber más? Sigue leyendo y entiende la importancia de la retención del talento

¿Qué es la gestión del talento humano?

La gestión del talento se define como el **proceso metódicamente organizado y estratégico para obtener el talento** adecuado, y ayudarlos a alcanzar sus capacidades óptimas teniendo en cuenta los objetivos de la organización.





El proceso implica identificar brechas de talento y puestos vacantes, buscar e incorporar a los candidatos adecuados, hacerlos crecer dentro del sistema y desarrollar las habilidades necesarias, capacitarse para la experiencia con un enfoque futuro e involucrarlos, retenerlos y motivarlos de manera efectiva a largo plazo.

Analizar las brechas de talento correctas para el presente y el futuro, identificar los grupos de talentos correctos y los candidatos más adecuados, lograr que se unan y luego optimizar sus habilidades y fortalezas existentes mientras los ayuda a crecer son puntos de contacto igualmente importantes.

Las compañías líderes a nivel mundial cada vez dedican más tiempo y esfuerzos a esto y ya no solo se hace como estrategia de preparación para que colaboradores tuviesen cargos globales si no que ahora es vista como una estrategia de planificación exhaustiva que engloba varios procesos. La puesta en práctica de la sólida estrategia de movilidad tendrá un efecto más que positivo en el rendimiento de la empresa.

No todas las empresas y en todos los sectores pueden desarrollar este tipo de estrategias y será cada organización la que llevará a cabo un análisis de en qué punto se encuentran y las medidas necesarias que deben tomar. Además de obtener resultados económicos positivos para la empresa, éstas se posicionan de manera que tienen un rendimiento más sostenible.



Ventajas de retener el talento

Retener el talento ofrece ventajas tan importantes como las siguientes:

Colaboradores con experiencia

Cuanto más tiempo esté un empleado en una empresa, más experiencia tendrá tanto en el sector como en la filosofía y objetivos de la compañía.

Esa experiencia podrá ser validada y transmitida. Como resultado, además de lograr buenos resultados continuos, pueden ayudar a otros miembros del personal a hacer lo mismo, ofreciendo un trabajo de alta calidad y rendimiento en toda la empresa.

Lealtad

La experiencia y los años en una empresa aumentan la lealtad hacia la marca, factor de gran ventaja competitiva.

La lealtad hace creer en el negocio y querer lo mejor para él, al tiempo que se crea una relación de trabajo positiva entre las partes interesadas.

Cultura de trabajo

Retener colaboradores talentosos mejora de forma sustancial la cultura y/o filosofía de la empresa. Cuanto más leal y feliz sea el personal, más estimulante y motivador será su lugar de trabajo, creando en última instancia un entorno más productivo siendo santo y seña de la cultura de la empresa.



ARTICULOS

Oscar fuente

workmeter

IEBS SCHOOL

up-spain.com



ISEI

