

transporte y almacenamiento, eso es un estándar esperado, se mira más lo que rodea a eso. Se apunta a sistemas, automatización, ayuda para personalizar el producto y mejorar la experiencia de su cliente”.

Tecnología y capacitación

Godoy Barreto acotó que la empresa debe “crear una plataforma a través de la tecnología. Hay mucho para romper, hay gente que viene de muchos años en la actividad que no está acostumbrada a la tecnología y hay que acompañarla y generar un valor agregado en la educación, para que tengan otras herramientas para gestionar y desarrollarse”.

A su vez, para García “se viene modificando la forma de evaluar e incentivar a la gente. Con los millennials es una ruptura absoluta. Ya no valoran el bono de fin de año, que quedó casi obsoleto. El progreso para ellos no está tanto en hacer una carrera dentro de la empresa, sino en el desarrollo personal, intelectual y hasta espiritual”. Antes los empleados se tenían que adaptar a las empresas pero, para Godoy, hoy es al revés.

Sueiro afirmó que cambió la forma de trabajo y los clientes exigen mayor innovación, más rapidez y los jóvenes “traerán esas habilidades que las organizaciones no tienen. El desafío para el sector es ser atractivo para ellos, que buscan un modelo que no sea solamente un trabajo y pasarlo bien, sino tener un propósito y que les dé orgullo de haber sido parte en ese momento. Quizá ter-

minado ese proyecto, busquen otro”, reflexionó.

En ese punto se cruzó el tema de los incentivos que, para García, “siempre están bien porque el nivel de remuneraciones no llega a ser atractivo para una persona que está trabajando por un sueldo que no alcanza por la situación económica y la variabilidad inflacionaria”. En tanto, Gonçalves señaló que los incentivos, sean monetarios o no, ayudan a alcanzar un objetivo.

Caputo consideró que tienen que estar vinculados con el objetivo del puesto, “cuáles son las competencias necesarias, la responsabilidad, y sobre la base de eso está la gestión de desempeño y ahí ver un reconocimiento para aquellos que se destacan más allá de su propia función, que no tiene que ser solo económico”.

En ese sentido García acotó: “Estábamos acostumbrados a los incentivos según la jerarquía dentro de la organización. Pero parte de los cambios será que sean personalizados, para ayudar a esa persona a estar más tranquila, más cómoda, a resolver otras situaciones externas. Esto será un problema para las empresas más grandes, donde empleados claves buscarán este tipo de cosas y no que desde la administración se decida un monto o un premio”.

La construcción del puesto

Respecto de la construcción del puesto de trabajo, la publicación se refirió al desarrollo de la carrera

dentro de la empresa, desde el momento en que el operario ingresa a ella, genera perspectivas, cuáles son sus límites y cuál la oferta del empleador.

Para los autores, en las pymes locales se busca al colaborador que se destaca dentro de un grupo de trabajo para nombrarlo encargado o supervisor, pero sin tener en cuenta su capacidad para tener personal a su cargo, lo que hace que ante cualquier inconveniente traslade la decisión a otras instancias de la empresa, con la posibilidad de generar conflictos con otras áreas.

En cuanto a la formación curricular, opinaron que la época presenta una crisis de crecimiento, ya que más allá del valor de los títulos de grado se valora mucho el conocimiento práctico, por lo que se debería modificar la forma de enseñar y aprender. Dado que, por los avances tecnológicos, los ciclos se han acortado y se plantea un cambio permanente, por lo que los programas educativos resultan obsoletos cuando tienen una antigüedad de cuatro a cinco años.

Finalmente, Leiras observó que “en el encuentro se contará esto para que la gente vaya al libro y lo lea. El proceso fue un trabajo en conjunto, queríamos integrar tres grandes aspectos: la administración del conocimiento, la innovación y tecnología, y las emociones y liderazgo, y así dejar abierta la puerta a un área clave para tener ventajas competitivas”.

La clave del futuro. Cómo juega la logística del cerebro en la toma de decisiones

En la labor logística, la clave del futuro estaría en el desarrollo de los talentos para que puedan desafiarse en el reto de crear modelos de negocios innovadores y disruptivos. Por eso el sociólogo Fernando Troilo, con experiencia en gestión de capital humano, experto en Talento, Compensación y Desarrollo Organizacional y coach ejecutivo y de carrera, complementará durante el Encuentro la visión desarrollada en el libro editado especialmente.

Por su parte, Diego Golombek, doctor en Ciencias Biológicas por la Universidad de Buenos Aires; profesor titular en la Universidad Nacional de Quilmes e investigador superior del Conicet, se referirá al rol que tiene y cómo juega la logística del cerebro en el desarrollo de la creatividad, dentro de un contexto clave para la toma de decisiones, la motivación y el trabajo en equipo. Golombek apuntará a que des-

de hace poco tiempo la ciencia se ha estado ocupando del tema de la creatividad: ¿por qué y dónde surgen las ideas?; ¿cómo el conocimiento del cerebro aporta pensamientos divergentes y originales?; y ¿cómo se aplica en la logística? son algunas de las cuestiones que tratará.

Por su parte, Carlos Musante, director técnico de Cedol y de la Asociación Latinoamericana de Logística (Alalog), desarrollará las conclusiones de un trabajo sobre “Benchmarking de costos logísticos en Latinoamérica”, elaborado por la entidad regional.

Musante sostuvo que “el encuentro ofrecerá algunos cambios de formatos que marca la realidad, como metodologías de presentación y especialistas invitados, diferentes de los habituales, pero siempre dirigidos a la mejor divulgación de temas importantes para el sector”.

NUESTRO COMPROMISO NO SE DETIENE. AL IGUAL QUE TU NEGOCIO.

					<p>precios mucho más bajos</p>
BOMBA REFRIGERANTE (22902431)	FILTRO DESECADOR (21620181)	FARO TRASERO (20...)	CRISTAL DE PUERTA (20769721)	FILTRO DE ACEITE (21707331)	
USD 335 264	USD 65 48	USD 132 110	USD 208 168	USD 26 21	

Afianzando nuestro compromiso de seguir mejorando el costo operativo de tus camiones, bajamos los precios en más de 100 repuestos claves para tu camión. Porque ni tu camión ni tu negocio pueden detenerse. Encontralos todos en www.volvorepuestos.com.ar



Volvo Trucks. Acelerando el futuro.

Aviso legal: Fotos no contractuales. Lista de precios sugeridos en dólares estadounidenses vigente desde el 01/03/2019. Volvo Trucks & Buses Argentina S.A. determinará las listas de precios y los plazos en que las mismas estarán vigentes, pudiendo en cualquier caso modificarlas sin previo aviso. Lista de precios sugeridos disponible en www.volvorepuestos.com.ar. Lista de precios sugeridos no incluye impuestos.