

Una 'carta de navegación' para acrecentar las habilidades del futuro

Bogotá, 26 de septiembre de 2018 - Hace unas cuantas semanas, en una de sus columnas, Andrés Oppenheimer recordaba en Portafolio la historia del 'veinteañero' Walter Carr y su tenacidad.

Dispuesto a cumplir una entrevista laboral y ante la descomposición de su carro vísperas a esa cita, Walter Carr caminó toda la noche y casi 20 millas para poder llegar a tiempo. Extenuado, en un andén de Pelham, Alabama, donde tenía la entrevista, relataba a un par de policías lo que había sido esa "peregrinación" hacia el "santo trabajo". Un asunto de motivación y resiliencia; de adaptabilidad frente a las circunstancias.

Y justamente este par de componentes fueron dos en los que convergieron empresarios, gerentes y directores de las áreas de Talento Humano, Marketing y Financiera, 100 en total, reunidos por el CESA -Colegio de Estudios Superiores de Administración-, para indagar sobre cuáles son las habilidades y competencias en las que la academia debe invertir más esfuerzos de formación de profesionales que hoy requiere el entorno laboral.

Pero no fueron los únicos. En efecto, ocho de cada diez subrayaron también asuntos como la comunicación asertiva, la tolerancia a la frustración, la negociación, el aprendizaje continuo, la autogestión, la empatía, el manejo del riesgo y la toma de decisiones en ambientes de incertidumbre como algunas otras de las habilidades que hay que cultivar. Asimismo, el análisis numérico y las destrezas comerciales son competencias profesionales por potenciar en el área de la administración de empresas, concluyó el centenar de empresarios y directores.

Es por eso que el CESA, con el propósito de sintonizarse con esa nueva realidad, diseñó una nueva malla curricular. Y si bien no se trata de haber constituido un plan de estudios con esas materias en específico, estructuró uno que tiene asignaturas para fortalecer esas competencias, conocidas como las habilidades del siglo XXI, que serán transversales en todos los estadios de la carrera. Además, desde diversos escenarios como el programa Ceopportunity (un día con un CEO), Lidera 3.0 -la Escuela de Liderazgo-, entre otros, apalanca dichas destrezas.

Hasta hace unos años, conocimientos puntuales eran adquiridos con la enseñanza y repaso en las aulas. Ahora, gracias a las nuevas tecnologías, en particular por la Internet, ese aprendizaje está al alcance de la mano, en cualquier tiempo y lugar.

No obstante, saber liderar equipos de trabajo y conectarse con ellos, tener tolerancia al fracaso para sobreponerse ante las dificultades, ser creativos y empáticos, son algunas de las “habilidades que hoy marcan la diferencia entre los profesionales de alto rendimiento que generan valor a sus organizaciones”, dice el rector del CESA, Henry Bradford Sicard.

Y agrega que según unas cifras de un estudio reciente para los países de la OCDE, por cuenta de la automatización se perderán cada vez más empleos. Esas estadísticas indican que un 3% de los puestos puede desaparecer en el corto plazo y que aumentará hasta el 21% en la próxima década, hasta alcanzar al 34% a partir de 2030. Sin embargo, los robots y la inteligencia artificial aún están lejos de resolver situaciones que requieran habilidades socioemocionales tales como empatizar, aconsejar, dialogar, liderar, planear, negociar o, como en el caso del joven Walter Carr, estar motivado o motivar. De hecho, concluía Oppenheimer, quienes más motivados estén serán quienes conserven un trabajo formal frente a los atenuantes de la automatización.

En esencia, el nuevo plan de estudios del CESA persigue imprimir en la formación saberes, valores y actitudes coherentes con la complejidad sociopolítica, económica, tecnológica que impone la modernización de las empresas del sector público y privado, en todos los órdenes y ámbitos de la globalización.

Así, esta institución ha estructurado una malla con adecuaciones en cuatro aspectos: comunicación e informática, gestión de lo humano, organizacional y marketing.

Para el primero, propende por abordar Tic's y modelos para la toma de decisiones mucho más estratégicas. Los profesionales llamados a administrar deben decidir en entornos de incertidumbre, y las Tic's son herramientas con las que cuentan para ello.

En cuanto a la gestión de lo humano se identificaron dos vertientes: la transformación personal y la transformación organizacional, incluidas en ese nuevo plan de estudios. La primera tiene como propósito que el estudiante se conozca así mismo para que también pueda responderse: cuáles son sus dotes, cómo enmarcarse en su carrera, qué quiere ser y cómo quiere impactar, cuestionamientos que el alumno mismo debe resolver para él. Y la segunda, que descifre cómo puede ser agente de cambio en un ecosistema organizacional y cuáles son esos pasos que tiene que dar para ser eficaz en el ejercicio de esas transformaciones.

En el campo organizacional, aparecen las áreas de ‘Gestión para lo público’ y ‘Reto empresarial’, como elementos que verdaderamente aporten a la consolidación de tejido empresarial –la segunda- y al desarrollo de país –la primera-. Con un país en transformación, para el CESA es claro que la academia debe formar profesionales que sean protagonistas de políticas públicas e incidan en un progreso generalizado.

Por último, figuran la gestión comercial y la gestión digital dentro de la dimensión del marketing, relevantes por el uso de las nuevas tecnologías en el mercadeo de hoy, y porque en el mundo de la gerencia no hay mejores CEO que aquellos que conocen el lenguaje, dinámica y costumbres del mundo de las ventas.