

TECNOLOGÍA

VALOR MINDSET

LAS MAESTRÍAS Y LOS PROGRAMAS SOBRE LA GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DIGITALES Y LA REVOLUCIÓN 4.0 REVELAN LA NECESIDAD DE LOS EJECUTIVOS POR ADAPTARSE A UN MOMENTO DE CAMBIOS ENORMES EN LA MANERA EN LA QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD Y LO QUE SERÁ EL FUTURO DE LAS ORGANIZACIONES.

Por Stefano De Marzo



E

s un hecho que la tecnología vino para quedarse. La transformación digital es una ola, y el que no la corra se verá sobrepasado por ella. Mucho se ha dicho sobre el asunto. Que no solo se trata de incorporarla a los procesos, sino que debe permear toda la cultura de la organización. Los que cambien y se adapten a ese nuevo mindset serán los primeros en cosechar las nuevas oportunidades de esta revolución, que como todas tendrá sus ganadores y sus perdedores.

Según un estudio del IBM Institute for Business Value del 2018, en los próximos tres años más de 120 millones de trabajadores de las diez economías más relevantes del mundo necesitarán ser reentrenados y recapitados para desarrollar las habilidades que el mundo requerirá a causa de la incorporación de la inteligencia artificial y la robotización inteligente en el mundo del trabajo.

Para Sebastián Foldvary, líder de Learning & Transformation de IBM Latinoamérica, la transformación digital está modificando las industrias y las formas de trabajo. “Las tecnologías de vanguardia y competencias como cloud, analítica, internet de las cosas, blockchain, inteligencia artificial, seguridad, agile y design thinking modificarán el saber tal como lo conocemos, pero fundamentalmente modificarán la forma de hacer, de pensar y de liderar las organizaciones del futuro”.

DESAFÍOS

Las organizaciones se enfrentan a un reto. No todas las nuevas tecnologías son importantes para todas las empresas. Otto Regalado, director comercial de ESAN Graduate Business School, señala que los profesionales deben aprender a gerenciar estos cambios.

“Las organizaciones no pueden incorporar todas estas nuevas tecnologías al mismo tiempo”, señala el especialista. “Por ello, se necesita saber qué tecnología ayudará a mejorar una limitación del negocio, y es allí donde entra la habilidad del profesional para saber qué tecnología debe emplear y en qué medida debe utilizarse”.

En ese sentido, en el Perú, las escuelas de posgrado no son ajenas a esta revolución 4.0. Para Orlando Torres, docente del programa especializado en Ingeniería de Proyectos Big Data, Machine Learning & BI de la Universidad de Piura, hoy estar en

EN LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS, MÁS DE 120 MILLONES DE TRABAJADORES DE LAS DIEZ ECONOMÍAS MÁS RELEVANTES DEL MUNDO NECESITARÁN SER RECAPITADOS.

TECNOLOGÍA APLICADA

EDGAR CATERIANO,
DIRECTOR DE PROGRAMAS CORPORATIVOS
DE PACÍFICO BUSINESS SCHOOL

Las nuevas tecnologías suelen apreciarse como virtuales panaceas para la educación ejecutiva; sin embargo, los desafíos siguen siendo las personas y sus necesidades particulares de desarrollo, lo mismo que se plasma en el ámbito de lo íntimo y lo interpersonal.

Hace unos años Google –ícono tecnológico– analizó los datos de contratación, despido y promoción acumulados desde su fundación (1998). Hallaron que las siete habilidades principales del éxito en la compañía son todas “blandas”: ser un buen entrenador, comunicarse y escuchar bien, poseer conocimientos sobre los demás (incluidos otros valores y puntos de vista diferentes), tener empatía hacia (y apoyar a) los colegas, ser un buen pensador crítico y solucionador de problemas, y poder hacer conexiones a través de ideas complejas.

También Joseph Badaracco (HBS), fruto de entrevistas con líderes corporativos sobre su comportamiento en momentos de crisis y cambio, encontró que estos suelen emprender rápidos procesos de indagación interior, para ahondar más allá de la agitada superficie de su vida y así centrarse en sus valores y principios básicos, los que renuevan su sentido de propósito y actúan a modo de trampolín para la acción pragmática y astuta, lo que les permite forjar una identidad, basada en su propia comprensión de qué es lo correcto, y hacer así la transición de gerentes a líderes.

Líderes que se consolidan cuando logran desarrollar equipos más inteligentes, cualidad que, según estudios del Centro de Inteligencia Colectiva del MIT, se incrementa cuando aquellos actúan con mayor equidad y con una intensa capacidad individual para “leer” los ojos de los colegas con los que interactúan.

En resumen, son todas cualidades que deben ser desarrolladas con plena afinidad a su propia naturaleza humana. Las nuevas tecnologías, en la medida que sean usadas sin olvidar dicha perspectiva, pueden ser muy valiosas para la formación de ejecutivos exitosos.

el mundo digital no es una moda, “es una necesidad de sobrevivencia y de competitividad”.

Carla Mares, directora de la Escuela de Posgrado de la Universidad de Lima, señala, por su lado, que en los programas de maestría se trabaja hoy de modo transversal todo lo relacionado con innovación y nuevas tecnologías, desde la composición de las mallas curriculares hasta las metodologías que se emplean.

Uno pensaría que las personas que aplican a maestrías con componentes tecnológicos son en su mayoría jóvenes. Pero esta es una idea preconcebida que la realidad rebate. Guillermo Quiroga, director de la Escuela de Postgrado de la UPC, lo tiene claro. “Claramente se notan dos segmentos”, señala. Por un lado, uno de alta dirección y ejecutivos senior que buscan aprender nuevos conceptos y metodologías que hoy son necesarios dada la magnitud del cambio a través de programas cortos e intensivos.

Por otro lado, jóvenes profesionales que, en etapas tempranas de sus carreras, ven en los estudios especializados en estas disciplinas oportunidades de crecimiento profesional y, de esta manera, la posibilidad de asumir roles relevantes en los procesos de transformación digital en sus organizaciones.

Y, aunque muchos piensen lo contrario, cada vez son más las personas que están por encima de los 50 años que se enrolan en estos programas. Los especialistas coinciden en que hoy las transformaciones del mundo digital no son solo cosas de jóvenes ejecutivos.



LOS ESPECIALISTAS COINCIDEN EN QUE HOY LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DIGITAL NO SON SOLO COSAS DE JÓVENES EJECUTIVOS.

TRANSVERSAL

La pregunta que sale a colación es ¿qué se viene en cuestión de programas y maestrías en temas que involucran la revolución 4.0? Para Torres, de la Universidad de Piura, lo que se viene son programas cortos de altísima especialización netamente enfocados en el desarrollo de competencias y habilidades duras (o habilidades tecnológicas).

“Que permitan a los participantes aplicar las tecnologías avanzadas de la industria 4.0 para desarrollar e implementar proyectos de ingeniería de big data, IoT, machine learning, entre otros, que realmente agreguen valor a las empresas en sus procesos productivos y de comercialización y, con ello, la mejora de la posición en los mercados”, subraya.

Enkelejda Ymeri, directora del área de Control Directivo y Directora del MEDEX Executive MBA del PAD – Escuela de Dirección, considera que, a la hora de buscar alternativas de estudios de posgrado, es clave hacer un buen análisis. Para ella, muchas propuestas se quedan en el espacio técnico, “lo cual está bien para quien va a ser operador de las tecnologías, pero en el mundo directivo lo que realmente importa es tener una comprensión de los nuevos paradigmas y, sobre todo, de su capacidad transformadora de los negocios”.

Si bien la oferta va en el sentido de adoptar las nuevas tecnologías, lo importante es que los programas integren estos temas a sus currículos, ya que la alta dirección requiere tener conocimientos de vanguardia asimilados a su día a día. **G**