

OPINIÓN > COLUMNAS

# ¿En qué debemos enfocarnos para asegurar el éxito en 2024?



 de Velado - Columnista de LA PRENSA GRÁFICA



En el marco de la estrategia de sostenibilidad de las empresas se hace necesario crear entornos laborales de confianza que transformen las culturas organizacionales en ambientes amigables, incluyentes, respetuosos y que fomenten a la gente a tomar riesgos fundamentados en diagnósticos acertados.



¿Cuáles son las competencias a las que los buscadores de trabajo y los empleadores deben apuntar y aprender para asegurar los éxitos en el presente año, según LinkedIn [1]? De acuerdo con esta plataforma de conexiones y negocios, las diez aptitudes más significativas son: 1. Comunicación. 2. Servicio al cliente. 3. Liderazgo. 4. Gestión de proyectos. 5. Administración. 6. Analítica. 7. Trabajo en Equipo. 8. Ventas. 9. Resolución de problemas. 10. Investigación.

Por otro lado, muchas de estas mismas cualidades y habilidades las menciona el **Foro Económico Mundial [2], FEM (WEF en inglés)**: a. Pensamiento analítico. b. Pensamiento creativo. c. Resiliencia, d. Flexibilidad y agilidad. e. Motivación y autoconocimiento. f. Curiosidad y aprendizaje a lo largo de la vida. g. Empatía y escucha activa. h. Liderazgo e inteligencia social, de un total de 10 que se sugiere en la “Encuesta sobre el Futuro de los Empleos” del FEM, quienes estiman que alrededor del 40 % de los trabajadores requerirá



Si nos vamos a los clásicos griegos y sus hallazgos sobre el ideal del ser humano, podríamos hacer una comparación de estas competencias mencionadas arriba y hacer la traducción equivalente con las virtudes (hábitos buenos o valores encarnados) que los pensadores como Sócrates, Platón y Aristóteles propusieron se enseñara a la juventud desde la niñez para alcanzar una vida digna y feliz. El ejercicio lo hicimos con Guillermo, un compañero del Curso de Antropología de la Acción Directiva, que estamos tomando actualmente y que fue organizado por el Inner Institute [3], una institución de investigación científica ubicada en México.

El resultado del intercambio de ideas, utilizando el listado de FEM para buscar sus equivalentes griegos, se los comparto:



**I.** La prudencia de los clásicos incluye el a. Pensamiento analítico y la capacidad de diagnosticar, decidir y gobernar (ejecutar). Además del b. El pensamiento creativo entendido como la audacia para pensar fuera de la caja al resolver problemas. La prudencia se define por los griegos como “la recta razón en el obrar”. **II.** La Fortaleza de los clásicos tiene varios nombres modernos: c. Resiliencia. d. Adaptación, flexibilidad y madurez para la superación de adversidades. Estas competencias se relacionan con la madurez del carácter. **III.** Los clásicos hablaron también de templanza, que se relaciona

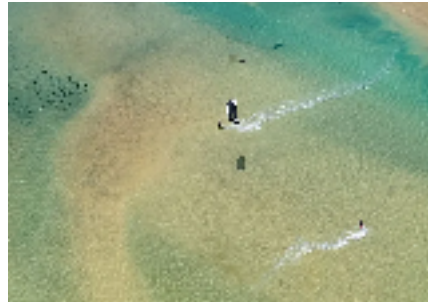


continuamente. Modernamente es equivalente a i. La curiosidad y aprendizaje a lo largo de la vida. Y el filósofo Leonardo Polo señala la capacidad inmensurable de la persona para aprender, amar y crecer interiormente [4]. V. Los filósofos antes de Cristo ya valoraban la buena comunicación. Animaban a saber expresarse con la verdad de las cosas y a que los alumnos aprendieran a convencer (oratoria) e influir positivamente (liderazgo) para conectar con los demás. Ahora también se aprecia a quienes tienen h. Empatía, amabilidad, consideración, es decir, respeto y h. Competencias de líderes de liderazgo e influencia social.

En el marco de la estrategia de sostenibilidad de las empresas se hace necesario crear entornos laborales de confianza que transformen las culturas organizacionales en ambientes amigables, incluyentes, respetuosos y que fomenten a la gente a tomar riesgos fundamentados en diagnósticos acertados. Esto solo es posible si los dirigentes son capaces de ser líderes dignos de confianza que sean creativos, incluyentes y magnánimos en sus deseos de ayudar a crecer a sus equipos y desarrollar **LIDERAZGOS CONFIABLES**, que a su vez atraen y retienen al mejor talento del mercado laboral.

Empoderar a las dirigentes empresariales o dueños de negocios (actuales o en entrenamiento) en temas de comunicación y habilidades sociales permite construir mejores relaciones interpersonales entre las diferentes generaciones y entre las dos visiones de la humanidad, femenina y masculina, de tal forma se puede aprovechar mejor la capacidad de innovación generada al trabajar juntos con actitudes de aprecio por las diferencias. De esta manera se puede instalar en las empresas, los empleados (y sus familias) y en la sociedad una cultura de colaboración, cooperación y complementariedad entre mujeres, hombres y las 4 generaciones que trabajan juntas ahora en los lugares de trabajo, poniendo en valor la riqueza de la diversidad.





[1] <https://www.linkedin.com/business/learning/blog/top-skills-and-courses/most-in-demand-skills>

[2] <https://www.weforum.org/agenda/2023/05/future-of-jobs-2023-skills/>

[3] Home - Inner Institute Bienvenidos

[4] Polo, Leonardo, Antropología de la Acción Directiva, Ayudar a crecer al hombre en la historia. Edición Obras Completas. Volumen 18, Eunsa, Pamplona. 2019. Extracto de páginas. Capítulo quinto.



## Más sobre este tema

