



UN MANUAL DE SUPERVIVENCIA PARA EL FUTURO...

Recientemente, fui invitado a participar en un panel titulado “Descodificando al empresario del futuro”. Antes de empezar este panel, quise anotar a grandes rasgos algunas competencias, comportamientos y perspectivas que, según mi entender, todos los empresarios y ejecutivos que queramos permanecer vigentes en los próximos cinco años (fijense que intencionalmente no digo ni diez ni veinte años), debemos desarrollar o asumir cuanto antes. Sin darme cuenta, en apenas un par de minutos hice una especie de inventario de atributos que, a su vez, podían agruparse en cuatro características principales que deben tener los que quieren ser exitosos en el futuro. Me propuse desarrollar este inventario con más detalle y compartirlo por escrito. Espero que este les resulte de utilidad:

1) Paranoico intelectual: El mayor cambio de la Cuarta Era Industrial es que, gracias a la tecnología, el conocimiento ha pasado de ser una ventaja competitiva a ser un *commodity* al alcance de todos. De igual forma, hemos pasado a un escenario donde la información por sí sola ya no es poder, sino que lo podría ser la capacidad de determinar cuál de toda esta sobreinformación que nos satura es útil y, a su vez, tener la capacidad de transformar esta en inteligencia de negocio. El empresario y ejecutivo moderno tiene que tener una obsesión por estar actualizado y capacitado en la mayor cantidad de áreas y expuesto lo más posible a todas las tendencias no solo de su profesión, sino de su entorno completo. Nunca antes se había dado la necesidad de tener conocimientos amplios y transversales en múltiples disciplinas.

2) Alérgico a la especialización: Hasta hace apenas un par de décadas (incluso menos), durante siglos el modelo de profesionalización permaneció inmutable. En la época antigua, aprendías un oficio (casi seguro de tu padre) y te dedicabas a este el resto de tu vida, al extremo que hasta se convertía en el apellido de la familia. Y esto no fue muy diferente en la Era Industrial, donde primó la especialización. Y si lo pensamos detenidamente, este es también el modelo que prima en el mundo corporativo hoy día. El problema es que actualmente el conocimiento se hace obsoleto en

cuestión de meses. Y más aún, con el desarrollo exponencial de la inteligencia artificial y el *machine learning* casi todas las funciones *hard* serán muy pronto hechas de forma más rápida y con menos riesgo por máquinas. Siendo esto así, lo que debe primar es la capacidad de desarrollar numerosas aptitudes y actitudes que combinadas generen la capacidad de ser flexible y adaptarse a los cambios. Y sobre todo, adquirir una visión holística de los negocios. Y ni hablar del desarrollo de las habilidades *soft*.

3) Cuestionador de paradigmas: Hoy día, hay que cuestionarlo todo y constantemente. Definitivamente, es cierto que el *statu quo* es cómodo y genéticamente estamos cableados para buscar el confort y la seguridad. Pero la realidad es que hoy lo único seguro es el cambio, y rápido. Actualmente, ser especialista en una sola cosa es más bien un hándicap, pues ya asumimos que las cosas se hacen de una forma, no cuestionamos y estamos paralizados. Y si nos fijamos, las mayores y más exitosas disrupciones en modelos de negocio no las han hecho especialistas sino jovencitos en un garaje con poco más que la curiosidad de saber por qué las cosas tienen que necesariamente ser como son. De igual forma, más que evadir la crítica, hoy día hay que provocarla. En pocas palabras, hay que amar a los *haters*, pues estos quizás nos harán ver mejoras que nunca habíamos considerado u opciones de negocio que nunca habíamos contemplado. Por todo esto es que, en la actualidad, el contar con equipos multidisciplinares y rebosantes de diversidad es más relevante que nunca.

4) Elevador de autoestima: El estereotipo ideal del líder carismático amado por todos y capaz de movilizar el talento colectivo y el compromiso apasionado (casi fanático) de sus seguidores con tan solo articular un par de palabras ha hecho más daño que bien. Esto debido a la frustración de la gran mayoría que, por más que lo intentan, no llegan a ser miembros de ese selecto grupo, o a la falta de naturalidad, sinceridad y espontaneidad que ha generado en muchos otros que intentan ajustarse a la fuerza a ese modelo ideal. La mejor cualidad de un líder es el tener un auténtico, ferviente y sincero deseo por que los que están a su lado se desarrollen a su máximo potencial posible. Y esto se logra solo elevándole constantemente la autoestima a la gente que se apoya. Fijense que no les hablo de motivar, pues el efecto de esto puede ser efímero ya que la motivación tiene que venir de dentro. Se trata de tener un enfoque casi obsesivo porque su gente alcance niveles que ni ellos mismos creen que pueden lograr. Y eso a veces implica una que otra lágrima en el proceso. Dicho de otra forma, el líder de hoy es un liberador de potencial.

Para todo aquel que entiende que no tiene tiempo ni la necesidad de aprender y desarrollar lo que he incluido en esta especie de “manual de supervivencia”, quisiera terminar diciéndole lo siguiente: hoy día, el aprendizaje continuo no es cuestión de vigencia, es un asunto de mera supervivencia...