

Caso de estudio nº 2

Título	Flexibilidad cognitiva y desarrollo profesional.
Palabras clave	Desarrollo profesional, dirección senior manager, interacción entre habilidades blandas y duras, envejecimiento.
Creado por	SSE Riga
Idioma	Español
Caso de estudio	
<p>La flexibilidad cognitiva va disminuyendo con la edad. Cuanto mayor es la edad, más difícil es cambiar entre tareas. Por el contrario, el personal más experimentado puede realizar diferentes tareas y tomar decisiones más rápido debido a una mayor experiencia que le permite trabajar de manera más inteligente. Este es un dilema desde la perspectiva de la dirección. Por un lado, los altos directivos pueden tomar decisiones más rápidas y, por el otro, pueden tener dificultades para hacer frente a varias tareas simultáneamente. Durante bastante tiempo, las empresas se han centrado en el desarrollo de habilidades duras. Se realizaron formaciones y se motivó al personal a aprender diferentes habilidades que están directamente relacionadas con las tareas que debe realizar una persona, por ejemplo: se formó al personal de marketing para desarrollar campañas de marketing exitosas y se capacitó al personal de recursos humanos sobre cómo contratar a los mejores empleados. Sin embargo, no se prestó suficiente atención al desarrollo de habilidades blandas que podrían mejorar significativamente la utilización de las habilidades duras. Es un compromiso al que se enfrentan los gerentes y necesitan encontrar una solución. Por supuesto, la solución puede ser específica según la industria y el tipo de personal en cuestión, pero en general el problema sigue siendo el mismo: cómo facilitar el desarrollo profesional mediante la combinación de habilidades duras y blandas y cómo adaptar esta actividad según el tipo de la empresa, la industria en la que opera y el personal en cuestión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿En qué medida la dirección de la empresa debe prestar atención al desarrollo de la flexibilidad cognitiva para los altos directivos y los empleados? ¿Debería estar más centrado en la empresa o en el empleado? Argumenta tu sugerencia. 2) ¿Cómo motivar a los empleados para mejorar la flexibilidad cognitiva y las habilidades multitarea? ¿Cómo pueden afectar esas habilidades al desarrollo profesional? 3) ¿En qué casos (tipos de tareas o industrias) la flexibilidad cognitiva es más importante y por qué? ¿Ve que esas industrias y tareas serán demandadas dentro de 10 años? 	
Enlaces de referencia (si las hubiera)	https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020
Tipo de material	CASO DE ESTUDIO

(Respuestas sugeridas en la página siguiente)



Respuestas sugeridas

- 1.** La flexibilidad cognitiva es algo muy demandado por los empleados, especialmente a nivel de alta dirección. Por lo tanto, es muy importante que los empleados posean esas habilidades y puedan beneficiarse de ellas. La atención al desarrollo y/o mantenimiento de las habilidades cognitivas debe estar en el centro de la atención tanto para la empresa como para el empleado. Es factible que la empresa se asegure de que haya oportunidades para desarrollar esas habilidades y que haya una motivación por parte de los empleados individuales para perseguir dicho desarrollo.
- 2.** El desarrollo de la motivación es una tarea muy delicada y complicada. Muy a menudo la gente considera la motivación como algo abstracto que a veces aparece y a veces desaparece. Por lo general, ese no es el caso y hay ciertos factores que afectan a la motivación a los que no prestamos atención. Por lo tanto, es importante reflexionar y comprender cuáles son los impulsores de la motivación. La empresa aquí puede desempeñar un papel muy importante, pero más bien de apoyo. Se puede sugerir el organizar seminarios de autoconciencia y autorreflexión donde los empleados puedan comprender mejor cómo, con la ayuda de esas herramientas, se pueda comprender las causas de la motivación. También se pueden organizar otras actividades, por ejemplo, eventos de creación de equipos, porque el espíritu de equipo también puede contribuir significativamente a la motivación.
- 3.** Hay varios trabajos y tareas que se espera que desaparezcan o al menos disminuyan significativamente. Esto es especialmente relevante para tareas simples y monótonas que serán reemplazadas por máquinas y robots. Por el contrario, los trabajos que incluyen tareas muy complicadas con alta variabilidad y dispersión tendrán una mayor demanda y la flexibilidad cognitiva será una condición previa importante para el empleo y la carrera. Las respuestas a la tercera pregunta deben vincularse con el informe Empleos futuros del Foro Económico Mundial.