

La formación en gestión del talento: necesidad o moda

Con la firma del Armisticio de Panmunjong en julio de 1953 se dio por finalizada la Guerra de Corea y el país se dividió en Corea del Norte y Corea del Sur. El gobierno de Corea del Sur estableció estrategias de recuperación del país basadas en la industrialización. De acuerdo con A. Amsdem (1992), citada por Misas en *La ruptura de los noventa* (2002):

Una razón por la cual Japón, Corea y Taiwan parecen haberse industrializado rápidamente es su inversión en educación, [...], la educación formal de la fuerza laboral y el aprendizaje de las empresas por medio de técnicos extranjeros (en lugar del aprendizaje de los trabajadores en oficios específicos) constituyen el punto de partida de la expansión industrial tardía. (p. 88)

Como resultado, la economía coreana en las décadas de 1960 a 1990 tuvo:

[...] un comportamiento macroeconómico asombroso, en términos de crecimiento económico. Entre 1965 y 1986, Corea tuvo un crecimiento anual promedio de 6,7% en el PIB per cápita, mientras que los demás países en vía de desarrollo registraron un crecimiento tan solo del 2,9%. En el período de crisis de la OPEP, entre 1973 y 1980, la economía coreana fue la de mayor tasa de crecimiento, con un 9%. (Ospina y Hoyos, 2014, p. 59)

En el contexto colombiano, preocupa el análisis del estudio realizado por la London School of Economics, el Banco Mundial y el Departamento de Planeación de Colombia, presentado en junio de 2014, donde se muestran los resultados de la Encuesta Mundial de Gestión (World Management Survey-WMS), la que desde hace diez años mide sistemáticamente las prácticas de gestión y la calidad de la gerencia en diferentes países e industrias. En la medición realizada en 2014, Colombia ocupó el último lugar a nivel global, lo que evidencia rezagos relativos en la calidad de la gestión de las empresas frente al mundo y América Latina y en relación con nuestro grado de desarrollo.

El Informe Mundial de Talento 2016 (IMD World Talent Report), que mide a 61 economías globales, muestra que Colombia perdió cuatro puestos para noviembre de 2016 (pasó del puesto 50 al 54).

Este resultado, que se puede analizar como un retroceso de la capacidad de gestión de nuestras empresas, debe ser afrontado desde la academia, la que tiene el compromiso de formar a los directivos de las organizaciones, por cuanto ellos son los líderes, naturales o impuestos, que toman las decisiones para el desarrollo del talento requerido para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

Este compromiso de la academia con la formación de líderes que impulsan la competitividad en la gestión empresarial a partir del desarrollo del talento lo ha entendido la Universidad de América desde sus inicios; de ahí su afirmación de estar “sesenta años formando líderes para el mundo” y que en su declaración de principios, plasmados en el documento *Qué es la Universidad de América*, del doctor Jaime Posada, rector del claustro, establezca que:

Han sido características y propósito cardinales de la Universidad de América, esquivar la preparación de profesionales en las nebulosas y, por el contrario, forjar equipos humanos, intelectuales y científicos conocedores de la realidad nacional, adentrados en ella, aptos para conducir el desenvolvimiento colombiano dentro de parámetros de seriedad, innovación planeamiento y ejecución racionalizados.

Por lo anterior, desde la Vicerrectoría Académica y de Posgrado se ha impulsado en el último año la estructuración de nuevos programas de mayor nivel de complejidad, como son las maestrías en Administración (MBA), en Gestión Ambiental para la Competitividad, en Gerencia del Talento Humano y en Gerencia Integral de la Calidad y Productividad.

Francisco Archer N.
Director Especialización en Gerencia del Talento Humano
Universidad de América