



SIEESP

# Escola Particular

ANO 24 - Nº 262 - 2020

Janeiro

PUBLICAÇÃO MENSAL DO SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO ESTADO DE SÃO PAULO



**Axiomas de um futuro próximo**



# Desafios de viver em um mundo em acelerada transformação

**H**á mais de uma década estamos ouvindo e falando sobre o processo amplo e profundo de transformação que o mundo está passando no ambiente empresarial, nas formas de se realizar negócios, na sociedade e nas relações humanas. Mas, certamente, nos últimos anos, temos sido impactados pela velocidade com que as mudanças nos atingem.

Em todos os ambientes citados, os desafios nos pressionam a ter uma rápida assimilação das inovações, sob o risco de ficarmos irremediavelmente fora do jogo que tradicionalmente praticamos. Em alguns casos, esse jogo simplesmente não existe mais.

**Os desafios nos pressionam a ter uma rápida assimilação das inovações, sob o risco de ficarmos irremediavelmente fora do jogo**



Voltando uns 15 anos no tempo, veríamos entre as empresas mais valiosas do mundo as petrolíferas, montadoras de automóvel e grandes indústrias de transformação. Atualmente, as que detêm maiores valorizações são as companhias de tecnologia, seguidas das empresas de serviços financeiros e de investimentos. Em pesquisa realizada pelo McKinsey Global Institute, em janeiro de 2019, o crescimento de transações em serviços é 60% mais rápido do que as transações de mercadorias, em âmbito mundial.

No ambiente de negócios, as formas inovadoras de comunicação e de se realizar transações trazem, para as arenas competitivas de di-

versos setores, novos players que, até há pouco tempo, nem seriam considerados competidores.

É interessante notar que, mesmo diante desta fotografia do cenário que vivemos, ainda encontramos muitas empresas tentando reagir contra a transformação ou, ao menos, tentando retardar esse processo, que é inevitável para a sustentabilidade e para a longevidade das empresas de qualquer setor.

O não rompimento com a tradição da maneira como uma empresa e seus profissionais atuam, em muitos casos, permanece sendo defendido sob a bandeira de defender a missão original e a aversão aos riscos, por uma certa proteção dos resultados históricos.

Aqui, não se trata de simplesmente virar as costas para a história ou assumir riscos de mudar tudo sem controle. Porém, se as cabeças da alta administração não estiverem abertas a reflexões estratégicas, com visão ampla sobre as exigências das transformações que afetam seu mercado, poderão cair na armadilha de





## “A verdadeira dificuldade não está em aceitar ideias novas, mas escapar das antigas”

no futuro que talvez tenhamos de lidar não é o desemprego, mas a insignificância do trabalhador.

As empresas que vêm se destacando estão reanalisando os fatores de escolha dos seus profissionais, tanto na hora de contratá-los quanto na formação da atual força de trabalho. Assim, as companhias buscam como principais competências e atitudes: ampla habilidade cognitiva, relativo conhecimento específico, solução de problemas complexos, capacidade de relacionamento interpessoal e de liderança.

Está em curso o aprofundamento da mudança no ciclo de vida produtiva dos profissionais, que antes eram formados pela educação formal, pelo aprendizado top down, por repetição da atividade de trabalho de conhecimentos técnicos e operacionais, limitados pelo acesso às informações. O auge da atividade produtiva estava limitado à idade cronológica do trabalhador.

Atualmente o ciclo produtivo está ampliado, partindo da mesma educação formal no início da vida, mas exigindo do profissional um constante movimento de buscar novos conhecimentos e competências requeridas. Hoje, uma função executada ganha novas características ou, até mesmo, desaparece, sendo substituída por processos automatizados, que provocam o profissional ao desenvolvimento de novas demandas, menos braçais, mais nobres, porque mais apoiadas na capacidade mental.

Para bem cumprir esses papéis, o profissional precisa adquirir e desenvolver competências além das técnicas, calcadas no pensamento crítico, na criatividade, na inovação, na prática da colaboração, na

defender um modelo de atuação que não mais atenderá às demandas dos seus stakeholders, levando-os ao fim.

Para ilustrar essa situação, uma pesquisa realizada pela Harvard Business Review, em setembro de 2018, com mais de cinco mil conselheiros de administração pelo mundo, mostra que a inovação, as tendências tecnológicas e os riscos cibernéticos estão entre os 10 mais importantes desafios de futuro das empresas. A maioria dos pesquisados reconheceu que a alta administração não tem essas competências como uma fortaleza. Na contramão dessa afirmação, na hora de contratar novos conselheiros, as competências buscadas estão ligadas ao jeito tradicional de fazer e controlar os negócios. Expertise em tecnologia, inovação e cybersecurity não estão entre os cinco principais perfis profissionais contratados. Em resumo, o fato de ter conhecimento não necessariamente altera a consciência para o que é realmente necessário, pois exige uma mudança de condutas pessoal e coletiva.

As companhias estão passando por um momento de grande complexidade e forte incerteza sobre o futuro, como nunca haviam passado, fazendo com que flexibilidade e resiliência passem a ser fundamentais para sua sobrevivência.

Diante de tanta insegurança, o que podemos considerar como realidade é que, em qualquer empresa, de qualquer setor, tudo o que puder ser automatizado, o será, seja por meio de digitalização, robotização ou inteligência artificial. Esses procedimentos trazem, para os meios produtivos, de administração de comercialização e de prestação de serviços, ganhos de produtividade, qualidade, racionalização de recursos e custos.

Temos de colocar o tema da transformação digital como um dos fatores críticos em constante análise, uma vez que traz relevantes implicações sociais, na educação e na formação da força de trabalho.

Como cita o autor Yuval Noah Harari em seu livro “21 lições para o século 21”, o maior impacto social



## Esses desafios do ambiente corporativo não excluem as escolas

aceitação da mudança e na resiliência. Um aspecto crítico para a efetividade desses aprendizados é a capacidade de aprender a desaprender e reaprender, desapegar-se dos paradigmas tradicionais que orbitam qualquer função profissional.

Segundo o pensamento de John Maynard Keynes (1883-1946): “A verdadeira dificuldade não está em aceitar ideias novas, mas escapar das antigas”. Nos é favorável o fato de vivermos um ambiente de acesso ilimitado a informações. O que atrapalha é termos acesso ilimitado a informações. Acredito que já deixamos para trás a Era da Informação e alcançamos a Era do Discernimento.

O próprio sistema educacional passa por forte e profunda transformação. Primeiramente, pelo desafio que é manter uma escola e um sistema de aprendizado estimulantes para uma geração conectada com tecnologias, acessando in-

formações desde seu nascimento. Depois, pelo empenho em levar os alunos a uma formação que os possibilite viver e ter sucesso no futuro, diante dos desafios que as profissões e seus movimentos de contínua transformação trarão.

Como estudar para responder ao certo, quando a demanda de inovação nos leva a viver o ambiente de aprendizado pelo erro? O povo brasileiro é reconhecido como altamente criativo, mas, nos rankings de inovação, estamos sempre no fundão das posições. Temos grandes limitações de aceitação aos erros. A expectativa de punição é uma grande armadilha, destruidora da energia inovadora, mantendo o *status quo* – “não arrisco”, “não erro”, “não inovo”, “não transformo”.

Sem dúvida, não se pode descurar do tamanho do risco que podemos expor a empresa em um movimento fortemente voltado à inovação. Por esse motivo, as em-

presas reconhecidamente inovadoras criaram ambientes limitados de testes do novo, controlando os impactos do insucesso, corrigindo-o a tempo de não contaminar o todo.

Outro aspecto extremamente relevante é o aprendizado para trabalhar em equipe, valorizando a complementariedade que a diversidade de competências e de atitudes traz para qualquer ambiente. As empresas mais avançadas estão atentas, promovendo e valorizando uma prática conhecida como “squad”, que consiste em criar grupos multifuncionais, voltados para tratar problemas, buscar soluções, desenvolver e implantar projetos em benefício da transformação necessária, em uma área, produto, serviço ou na empresa como um todo.

Esses desafios do ambiente corporativo não excluem as escolas, como empresas que são, desde a educação infantil até a pós-graduação, tanto nos modelos de negócio, no posicionamento mercadológico, na formação das suas equipes – sejam elas dos setores administrativos ou do pedagógico acadêmico – quanto, principalmente, na forma como educam e embasam a formação dos seres humanos que conduzirão as sociedades e as companhias do futuro.

Em uma recente viagem ao Vale do Silício da Califórnia (EUA), ouvi uma frase que serve para um aprendizado muito atual: “UBERIZE-se antes que você seja KODAKzado”. ●



LUIZ MARCATTI

Administrador de empresas com especialização em Comércio Exterior, Marketing e Formação de Conselheiro de Administração, pelo IBGC. Com 40 anos de experiência profissional, atua como consultor voltado para a formação e desenvolvimento de executivos com processos de treinamento e coaching, em projetos de Gestão e Governança Corporativa. É CEO da Consultoria MESA Corporate Governance e coautor do livro “Nos Bastidores da Educação Brasileira – a gestão por dentro” (Editora Pense).