

GESTIÓN DE LA REVOLUCIÓN 5.0

La incorporación de la era digital en el diario vivir es una realidad que genera en el ser humano la necesidad de desarrollar competencias y habilidades que permitan obtener un complemento entre la tecnología y el hombre, todo lo contrario a un desplazamiento. A continuación se presenta un análisis de la gestión del conocimiento y las habilidades blandas indispensables que demanda la revolución 5.0.

HABILIDADES QUE SE ESPERAN DE LOS LÍDERES:

MINDSETS



Ciudadano global: Tiene una curiosidad insaciable por todo lo que lo rodea, siempre está informado y sabe lo que sucede en el mundo.

Servicio: Basa su función en los demás, en entenderlos, saber cómo se sienten y lo que necesitan.

Chef: Usa la tecnología pero sin dejar de lado el factor humano, hace una combinación de estos.

Explorador: Siempre está en constante aprendizaje y siente curiosidad por temas desconocidos.

SKILLS



Coach: Entienden y están dispuestos a ayudar a los demás.

Futurista: Se proyectan hacia el futuro.

Tecnológico: Sabe del funcionamiento y uso de herramientas tecnológicas.

Traductor: Comprende y se comunica de manera efectiva con los demás.

Yoda: Posee un alto nivel de inteligencia emocional.

(Góngora, 2020)

HABILIDADES BLANDAS

DESARROLLO:



Sensibilidad cultural: Conocer la cultura, interrelacionar de manera correcta y así obtener una competencia globalizada.

(Góngora, 2020)



Consistencia en el marco filosófico: (Principios y valores), estar en un espacio psicológico seguro, es decir, libertad de expresión, sentir confianza al hablar.



Gestionar la capacidad psicológica en líderes: Conexión del líder con los demás desde empatía.

(Lozano, 2020)

ENTORNO VUCA:

Movimiento de las organizaciones en la actualidad



Volatilidad: Gran velocidad en cambios de las variables.

Uncertidumbre: Existe posibilidad pero no una seguridad de que ocurran los cambios.

Ambigüedad: Partes y variables interconectadas.

Ambigüedad: No hay claridad entre las relaciones de las variables.

(Góngora, 2020)

ÁREAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA ERA DIGITAL

La gestión del talento, en conjunto con la aplicación de herramientas tecnológicas disponibles en el mercado, así como una constante flexibilidad y capacidad de redefinición de la propia empresa, se encuentran en el intermedio de los retos y oportunidades para emprender exitosamente aquellos procesos que guían a la organización a la culminación de sus objetivos y metas.

(Caso, 2019)



Actualmente en el mundo digital, la marca empleadora de una organización debe ser visible y atractiva; los encargados de realizar esta tarea son los "Chatbots" (robot capaz de simular una conversación via mensajería). Por ejemplo "Olivia". El cual guía al candidato mediante preguntas sucesionales en el proceso de selección.

(Perspectiva, 2018)

AUTOMATIZACIÓN DEL TRABAJO



(Oppenheimer, 2018)

Según un estudio de la Universidad de Oxford el 47% de los empleos corren el riesgo de ser reemplazados por robots y computadoras con inteligencia artificial en Estados Unidos durante los próximos 15 o 20 años.

Los trabajos mecánicos tenderán a automatizarse a comparación de aquellos que requieren un nivel de habilidades o estudios en los que profesionales equipados con formación académica y las habilidades como la creatividad, la originalidad, la inteligencia social y emocional, podrán moverse hacia los nuevos trabajos que surjan en los próximos años, mientras que los que están menos capacitados serán los que corren mayor probabilidad de ser reemplazados por completo.

USOS O IMPORTANCIA EN EL MOMENTO ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO Y LA REVOLUCIÓN 5.0, PARA LAS ORGANIZACIONES EN TIEMPOS DE COVID19.

Es importante la gestión del cambio y la revolución 5.0 haciendo de ellas unas estrategias de adaptación que cada vez sean mucho más ágiles, funcionales y generen un valor agregado mayor.

(Alzate, 2020)

Durante el Covid-19 las empresas que estaban preparadas para el cambio y adaptaron su estrategia al nuevo mercado, sobrevivieron y hoy se encaminan al futuro mediante distintas estrategias las cuales podemos ver en el siguiente video y escaneando el QR.



Por otro lado, las organizaciones que no basaron su gestión en el cambio y la revolución, no estaban preparadas para la situación y tuvieron que salir del mercado. Por ejemplo, algunos de los restaurantes de los hermanos Rausch cerraron debido a que su gestión se basaba en la atención presencial que sólo podía ser del 30%, lo cual no generaba ganancia. Como organización debemos estar preparados mediante la ayuda de la revolución 5.0 para afrontar cualquier situación inesperada.

(Revista Dinero, 2020)

A modo de conclusión, es necesario que las compañías se involucren en el ámbito digital ya que vivimos en un mundo tecnológico y para una mejor eficiencia se deben implementar nuevas herramientas y conocimientos. Es importante saber que las habilidades blandas deben tenerse en cuenta en el desarrollo de las competencias del personal ya que así se podrá manejar de manera eficiente sus diferencias. La era digital ha generado cambios en el modo de interactuar de las personas con el mundo exterior y tiene un papel fundamental en el personal de talento humano ya que identifica los diferentes perfiles y habilidades que posee cada persona al querer entrar a esta área.

Fuentes Bibliográficas

- Góngora, G. (20 de Octubre de 2020). Conferencia Gestión del cambio y la revolución 5.0. Universidad Santo Tomás.
- Lozano, L. (20 de octubre de 2020). Conferencia Gestión del cambio y la revolución 5.0. Universidad Santo Tomás.
- Salazar, S. (2020). Conferencia Gestión del cambio y la revolución 5.0. Universidad Santo Tomás.
- Maribel Cotto Fernández (2019) Desafíos en la gestión del talento en la era digital-Glothinkink
- Andrés Oppenheimer (2018) ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización. Penguin Random House Editorial, p.11-17
- Alzate, A. (2020). LA GESTIÓN DEL CAMBIO COMO MECANISMO DE ASEGURAMIENTO Y MEJORA DE LOS PROCESOS. Recuperado de https://repository.unf.edu/bitstream/handle/10784/16914/Alejandra_AlzateAlvarez_Vergara_BetancurGrigolo_2020.pdf?sequence=1
- Revista Dinero (2020) Empresas replantean su tamaño y costes ante la crisis en Colombia. Recuperado de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/empresas-que-cerraron-son-el-coronavirus-en-colombia/338798>
- Perspectiva (2018) La gestión del talento humano en la era digital. (2018). Recuperado de <https://www.seccionia.edu.co/revista/perspectiva/2018/02/06/la-gestion-del-talento-humano-en-la-era-digital/>
- Markey, M. (2020). Council Post: How To Increase Emotional Intelligence On Your Team. Retrieved from https://www.councilpost.com/articles/how-to-increase-emotional-intelligence-on-your-team?hpid=hp_hp-top-table-main-emotional-intelligence%3Ahomepage%2Ft2%3A49&hpid=hp_hp-top-table-main-emotional-intelligence%3Ahomepage%2Ft2%3A49

Poster realizado por:

• Julián Avedafio
• Vivian Forero
• Camila Polo
• Karen Pérez



Curso
D4AB
Docente
Marta Gisela Duran
Facultad
Administración de Empresas