

ABRIL  
2016

TENEMOS UNA  
NUEVA IMÁGEN, CÓNOCELA  
VISITANDO NUESTRAS REDES

# D2.0

## DESARROLLO 2.0

+ EFICIENCIA  
+ PRODUCTIVIDAD  
+ CONOCIMIENTO

## EL APRENDIZAJE VIRTUAL ES LA CLAVE

En apenas 4 años estaremos arribando a la segunda década de un milenio, en el cual el conocimiento y los cambios se producen a un ritmo vertiginoso. ¿Qué tan preparadas están las empresas para hacer frente a los retos en materia de desarrollo de habilidades y competencias del talento humano?



### LECTURAS

Innovar para Ganar: un libro que invita a descubrir los perfiles y destrezas necesarios en el proceso de Innovación

Pág 3

### MANAGEMENT RADAR

El teletrabajo retroalimenta el entusiasmo de los empleados y favorece la productividad en las empresas

Pág 6

### PARA VER

Perdidos en la nieve: Nuestra recomendación del mes para trabajar comunicación y confianza

Pág 7



**APP: Todoist** permite administrar tareas y programar actividades pendientes desde los diferentes dispositivos con acceso a internet. Posee más de 6 millones de usuarios

# CRUZANDO LOS LÍMITES

En esta sociedad del conocimiento, no hay manera de obviar los impactos de la tecnología y de los activos intangibles. Estas dos tendencias obligan a reflexionar si el conocimiento y las competencias adquiridas hasta este momento van a poder responder a los retos que la nueva dinámica.

La banca, por nombrar un ejemplo, ha realizado grandes esfuerzos por estar a la vanguardia en sistemas tecnológicos, sin embargo sigue anclada en los clásicos paradigmas de los activos físicos (una maquinaria, la tenencia de tierra y el capital) dejando de lado –tal vez porque sea más difícil de cuantificar en los estados financieros- el más valioso de todos los activos de esta nueva era: el conocimiento!

En estos momentos gobiernos como el de España cuentan con iniciativas para desarrollar competencias digitales en sus ciudadanos e incentivan el uso de la formación “on line” como un canal para transformar el conocimiento y generar una verdadera reingeniería del talento.

Mirando hacia nuestra región, vale la pena plantearse si con lo que tenemos es suficiente para enfrentar los nuevos retos o, debemos cruzar nuestros propios límites y aprovechar la virtualización para adquirir nuevas competencias y reinventarnos como profesionales.

Hasta la próxima!  
Odalis Rojas  
Editora



## En 2020 habrá 5.5 millones de usuarios móviles

El más reciente informe presentado por Cisco Systems, uno de los principales fabricantes de equipos de redes del mundo, estima que durante los próximos cinco años existirán alrededor de 5.5 millones de usuarios de móviles, lo que representa el 70% de la población mundial (Datos de la ONU prevén que en 2020 habrán 7.8 millones de habitantes).

El estudio pronostica que los usuarios móviles generarán 98% del tráfico de datos en 2020. De hecho será mayor el número de personas que tendrán móviles en 2020 (5.4 millones) que el número de personas que tendrán electricidad (5.3 millones), agua potable (3.5 millones) y automóviles (2.8 millones). Con esta previsión no solo el acceso a medios de compras y pagos se realizará de forma on line, sino que la mayoría de las transacciones empresariales y la gestión del conocimiento estarán al alcance de un click.

<http://www.eltiempo.com/>

## D2.0 DESARROLLO 2.0

**Directora:** Mary Flor Domínguez | **Editora:** Odalis Rojas. **Diseño Gráfico y Producción gráfica:** TYPOPIXEL

**Redacción:** Luisana Mata.

**Desarrollo 2.0** es una publicación de **Link Gerencial**, mensual y gratuita, dirigida a clientes y relacionados interesados en las tendencias del mundo de la capacitación empresarial y sus impactos.

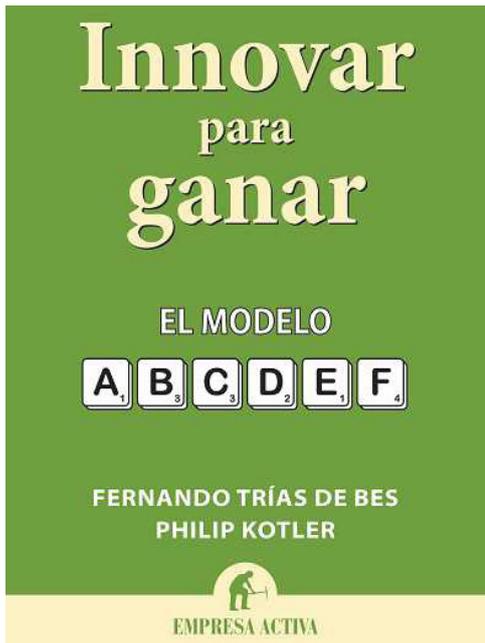
**Link**  
gerencial  
consultores

”

**LA FRASE:** “La educación está cambiando alrededor del mundo a través de los cursos on line, es la masificación del acceso al conocimiento”. Martin Ford, autor del libro Rise of the Robots

# LECTURAS

## Innovar para Ganar El modelo ABCDEF



Del coautor de La buena suerte, Fernando Trías de Bes y el gurú mundial del marketing, Philip Kotler, “Innovar para Ganar”, se presenta como un texto de referencia para conocer el modelo propuesto por los autores, según el cual, las personas ocupan un papel preponderante en el proceso de innovación.

De acuerdo con la propuesta de Kotler y Trías, las fases o etapas de la innovación no pueden ser predeterminadas, sino que deben surgir como resultado de la interacción de un conjunto de funciones o roles desempeñados por las personas. Y en esta aproximación, los roles son primero y el proceso de innovación es una consecuencia de la interacción de esos roles.

Mediante el modelo A,B,C,D,F, los autores identifican seis roles fundamentales (de presencia constatada en las empresas con mejores índices de innovación) que deben interpretarse de forma activa.

El libro no solo aborda cada uno de los perfiles, y las habilidades que se requieren para desarrollarlos, sino también las herramientas adecuadas que se encuentran a disposición del usuario para desempeñar cada función.

Para Kotler y Trías de Bes, la relación de los roles es fundamental. De allí que la sugerencia para las empresas que deseen innovar es definir y asignar estos roles a las personas y en paralelo establecer unos objetivos, asignar recursos y fechas límites, para que luego las

personas puedan interactuar libremente y configurar su propio proceso.

El texto es ideal para llamar la atención en relación a la importancia de las personas y su forma de actuar en las organizaciones. Y también permite visualizar por qué la articulación de roles determinados, puede ayudar a conseguir resultados a la hora de implementar procesos de innovación.

Efectivo y directo, se trata de un compendio que puede resultar de máximo interés para todo aquel que tenga responsabilidades de gestión (sean del nivel que sean) en una empresa, ya que en prácticamente todos los roles podemos encontrar algo de innovación.

## LOS ROLES

**A<sub>1</sub>**

**Activadores:** los que inician el proceso de innovación.

**B<sub>3</sub>**

**Buscadores:** los especialistas en investigar, buscan información relevante.

**C<sub>3</sub>**

**Creadores:** los que producen las ideas para el resto del grupo.

**D<sub>2</sub>**

**Desarrolladores:** las personas especializadas en convertir ideas en productos y servicios.

**E<sub>1</sub>**

**Ejecutores:** se ocupan de todo lo que supone implementación y ejecución.

**F<sub>4</sub>**

**Facilitadores:** los que aprueban las nuevas partidas de gastos e inversiones que se precisan.



**EN DATOS:** 47% de las categorías de empleos que existen en la actualidad no existirán en 15 o 20 años, de acuerdo a estimaciones de la Universidad de Oxford en cuanto al impacto de las Tecnologías de la Información

# EL NUEVO RETO DE CAPITAL HUMANO: VIRTUALIZAR LA CAPACITACIÓN

En la era de la sociedad del conocimiento, donde los cambios se producen a un ritmo vertiginoso y el aprendizaje es una herramienta clave para desarrollar nuevas habilidades y competencias, aquellas empresas que brinden capacitación virtual a sus empleados tendrán grandes posibilidades de mantener ventajas competitivas en el mercado.

En sólo 4 años, cuando llegemos al 2020, los departamentos de Desarrollo Organizacional ya no serán solamente áreas operativas

en las que se harán actividades como la contratación, nómina o planes de capacitación. Las nuevas tendencias apuntan a que los equipos de Recursos Humanos, además de todas esas actividades, tendrán un fuerte enfoque en el desarrollo personalizado del talento y la virtualización de las organizaciones.

Para la Asesora Internacional de Negocios, Ana María Godínez, la "datificación" será sin dudas la punta de lanza de esta transformación. Bajo ese término se

ofrecerá a los departamentos de Recursos Humanos la opción de mantener el control, en un solo lugar, de toda la información de su área, de una manera automatizada y en un sólo sistema, ¿esto por qué? Para evitar que ante la salida de un miembro de la organización se pierda información, conocimientos y productividad.

Otro aspecto importante sobre la "datificación" es que, gracias a las tecnologías de la información y la forma como las personas están interactuando con ellas, se prevé



”

**LA FRASE:** “Estamos frente a una nueva revolución tecnológica e industrial en la cual el trabajo cambiará gracias a la virtualización de la educación”.  
José Luis Cordeiro, académico en globalización



que en los próximos cuatro años se produzca una mayor vinculación entre los colaboradores y las plataformas, lo que originará, irremediablemente, la virtualización de ciertas actividades, entre ellas, la capacitación de los colaboradores, superando las barreras físicas de tiempo y espacio y favoreciendo el intercambio colaborativo entre equipos de trabajo localizados en distintas latitudes.

Sobre este punto Jeimy Chiquín, Gerente de Proyectos de la firma Link Gerencial, afirma que desde ya distintas empresas del continente han dado el salto a la capacitación on line, aprovechando las bondades de plataformas como **Formación 2.0**, un espacio en el que las empresas han logrado desarrollar y cerrar las brechas de sus colaboradores, haciendo uso de la tecnología.

Finalmente, la “datificación” ayudará a los equipos de Recursos Humanos a tener estadísticas que permitan a los diferentes grupos

tomar mejores decisiones. Hoy en día, existen muchas empresas que cuentan con información aislada, y aunque poseen ciertas estadísticas, las mismas no se manejan por completo de forma global, algo que definitivamente debe cambiar.

### Personalización como estrategia

La llegada de la segunda década de este milenio, traerá sin dudas nuevos retos. Y uno de los que ya se avizora es la confluencia de los miembros de las llamadas generaciones X, Y y Millennials en las organizaciones. Esto representará para los equipos de Desarrollo Organizacional una gran oportunidad, pues al encontrarse frente a talentos con competencias innatas diferenciadas, podrán promover la personalización de la capacitación y los planes de carrera.

Para lograr este objetivo, es necesario estar cerca de la gente y detectar las necesidades de

acuerdo a los intereses y formas de trabajo de cada grupo, sin perder de vista los objetivos de la organización. No olvidemos que las nuevas generaciones son más exigentes y están más estimuladas y familiarizadas con la tecnología, por lo que ya no es posible seguir tratando al talento humano como una línea de producción estándar. Incluso los jóvenes y adultos contemporáneos de más bajo nivel educativo, en edad laboral, han adquirido un manejo tecnológico diferenciado en comparación con los miembros de las generaciones anteriores y esto, sin dudas, es sólo el comienzo, de lo que está por venir.



### Beneficios de la virtualización

En los próximos cuatro años tendremos empresas cada vez más conectadas, lo que permitirá una comunicación constante entre varias sucursales ubicadas incluso en países diferentes. La virtualización permitirá aprovechar la tecnología para que los equipos empiecen a lograr metas sin tener que estar frente a frente. Y esto sólo será posible si las organizaciones y sus equipos de talento humano ofrecen la información clave al instante y comienzan a generar desde ya los espacios para que el personal pueda aprovechar los beneficios de la virtualización.

”

**LA FRASE:** “Las TIC permiten personalizar la enseñanza y transformar a los estudiantes en protagonistas de su aprendizaje” #eventonet #educación

# NUEVAS TECNOLOGÍAS FAVORECEN LOS TRABAJOS A DISTANCIA

El teletrabajo es una modalidad relativamente nueva de contratación laboral que aprovecha las nuevas tecnologías para que ambas partes, tanto el trabajador como los empleadores, puedan beneficiarse de ellas. Y es que el teletrabajo ofrece una serie de ventajas a todos los implicados, que hace que la modalidad de contratación se esté extendiendo de forma importante.

No obstante, adoptar la metodología puede ser todo un reto, ya que para algunos empleados separar el trabajo y vida personal con éxito no es fácil. Lo mismo ocurre del lado de los empleadores, quienes suelen perder de vista que es necesario establecer con los teletrabajadores una secuencia de trabajo, para no caer en la tentación de atender los asuntos pendientes en horas no convencionales.

La gestión de los empleados de teletrabajo requiere un planteamiento muy concreto por parte del empleador, sobre todo en lo relativo a lo que implica permanecer en contacto. Requiere un estilo de gestión orientado a los resultados con una buena planificación, lo cual permitirá el desarrollo de las actividades y el rendimiento de los empleados.

Tanto en Europa como en Estados Unidos la modalidad ocupa aproximadamente el 13% de las plazas. Mientras que en Latinoamérica, países como Colombia, están haciendo uso de los beneficios de esta nueva forma de trabajo.

Eduardo Bejarano, director de Derechos fundamentales del Ministerio del Trabajo de Colombia, afirma que el teletrabajo tiene un buen camino en ese país. “9% de la población trabaja bajo esa modalidad según cifras del Centro Nacional de Consultoría. Ese porcentaje significa que hay cerca de 31.533 teletrabajadores en el país y 4.292 empresas han implementado el teletrabajo”.

## Ventajas del teletrabajo para las empresas:

- Reducción de costos (de producción, de equipamiento, dietas, etc.)
- Retención de empleados valiosos que necesitan flexibilidad
- Mejor actitud, compromiso y motivación de los empleados
- Uso más eficiente de los espacios
- Menos problemas de convivencia entre empleados
- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos
- Mayor acceso a profesionales de alto nivel
- Eliminación de control horario
- Mejora de plazos de entrega
- Eliminación del ausentismo laboral
- Facilidad de expansión geográfica

## Ventajas del teletrabajo para los colaboradores:

- Horarios flexibles
- Ahorro de tiempo de desplazamiento a la oficina
- Más autonomía y control sobre sus vidas
- Aumento de la concentración
- Menor estrés
- Más oportunidades laborales
- Mayor especialización
- Más vida familiar
- Posibilidad de combinar el trabajo profesional con las tareas domésticas
- Elección personal del entorno de trabajo
- Oportunidad de mejorar en la profesión

Todos estos puntos contribuyen a una mayor productividad por parte de los empleados, lo que retroalimenta su entusiasmo y favorece a la empresa.

Fuente: *Gerencia.com / Eltiempo.com*



**LA FRASE:** "Los que no pueden educarse por razones geográficas o costos podrían hacerlo si logramos darles oportunidades de acceso a las TIC". José Armando Tavarez. Diario El Día

# PARA VER

## Perdidos en la nieve

El film cuenta una apasionante historia basada en hechos reales, donde un grupo de hombres, enemigos de guerra, se ven forzados por un accidente a compartir un refugio en medio de una gran tempestad.

En un contexto de supervivencia y bajo condiciones meteorológicas extremas, los intereses de los dos grupos se disiparán, pero deben aprender a trabajar como compañeros para salir adelante y hacer uso de los recursos con los que cuentan.

Pese a la lógica de mutua desconfianza imperante, propia de la condición inicial de captores unos y prisioneros los otros, los sobrevivientes aprenden a reenfocar sus visiones, y desarrollan estrategias colaborativas que les ayudan a vencer las barreras iniciales que los separaban.

La película muestra que los paradigmas se pueden modificar cuando se manejan en un ámbito de comunicación y confianza.

La importancia de desarrollar la empatía, reencuadrar puntos de vista y conversar, se ponen de manifiesto en el film, ideal para analizar elementos del manejo de conflictos y la negociación y para mostrar el impacto de la comunicación y la persuasión en el cambio de paradigmas y modelos mentales.





**EN DATOS:** El 40% de las pymes busca activamente tener profesionales con conocimientos digitales, según el estudio "Formación, empleabilidad y nuevas profesiones en España"

# FEEDBACK

## El mundo concentra esfuerzos en generar materiales on line

Los materiales impresos tienen mayores costes y tiempos de producción y actualización. El soporte digital es multimedial, ahorra costos de publicación y permite más fácilmente la actualización continua y colectiva. Por otra parte, ya sabemos que Internet proporciona un inmenso banco de materiales y fuentes de información que pueden resultar de ayuda en el aula para el aprendizaje de las diversas materias. Los Open Educational Resources (OER), concepto originalmente acuñado en 2002 durante un Foro de UNESCO sobre Open Courseware (OCW), tienen como propósito la provisión, a través de Internet, de recursos educativos para consulta, uso y adaptación de forma libre y abierta. A continuación ofrecemos 7 directorios que pueden utilizarse como fuente de consulta y cuyos textos pueden ser traducidos mediante Google.

- 1. OER Commons:** creado en 2007 por ISKME (Institute for the Study of Knowledge Management in Education), con más de 150.000 recursos.
- 2. Curriki:** reducción de Curricular Wiki, organización sin ánimo de lucro con diversos patrocinios que ofrece más de 60.000 recursos libres para el currículo no universitario.
- 3. MERLOT:** ofrecido por California State University en colaboración con otras instituciones, tiene más de 99.000 usuarios registrados y más de 30.000 recursos localizables.
- 4. Learning Resource Exchange (LRE)** de European Schoolnet (EUN) es un servicio que permite a las escuelas encontrar contenido educativo de muchos países y proveedores diferentes.
- 5. ARIADNE** es una plataforma de recursos creada inicialmente por una red de agentes europeos, integrada ahora en una red mundial de instituciones miembros que comparten la misma visión: Global Learning Objects Brokering Exchange (GLOBE) Alliance.
- 6. LeMille:** con la participación de diversos socios europeos e impulso de instituciones educativas finlandesas, cuenta con más de 70.000 recursos en diversas lenguas y apoyo de más de 40.000 docentes.
- 7. Connexions:** creado por Rice University, con participación de instituciones de más de 20 países, ofrece más de 20.000 módulos y facilita espacio de trabajo para crear materiales propios.

## Empresas interactúan con sus audiencias mediante la tecnología

Nueve de cada 10 empresas estadounidenses están activas en las redes sociales. El 90% de los negocios han visto un incremento en la exposición como resultado del uso de estas tecnologías y más de la mitad reportan mejoras en sus ventas.

Alrededor del mundo, las redes sociales se están convirtiendo con rapidez en negocios usuales para las empresas. Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn y otras redes han cambiado fundamentalmente cómo las empresas se acercan a sus clientes, ofrecen productos y servicios, se comunican con sus empleados y –en resumen– hacen negocios. Con usuarios cada vez más tecnificados y capaces de vincularse con la tecnología de forma natural e intuitiva es sencillo intuir que estamos inmersos en una nueva era, en la que el acceso al conocimiento a través de las tecnologías de la información es cada vez más sencillo para los usuarios.

*Fuente: CNN en Expansión*

