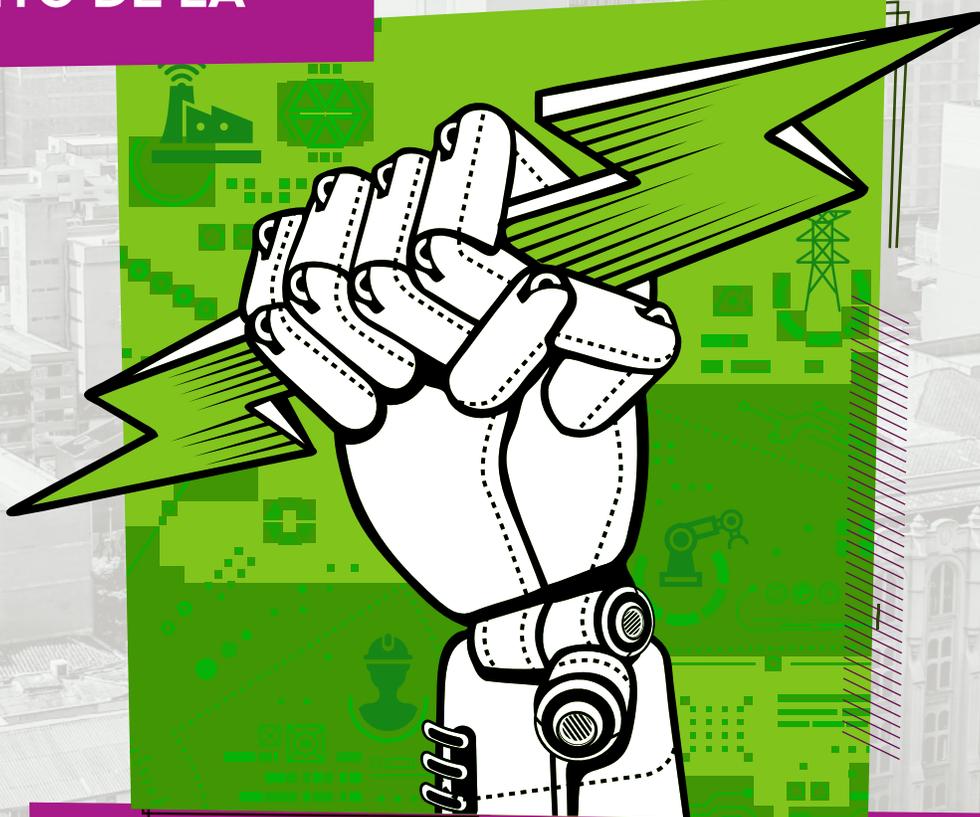


LAS
HABILIDADES
COMO FACTOR
DIFERENCIAL EN EL
TALENTO DE LA



4^{TA} REVOLUCIÓN

SAPIENCIA

Agencia de Educación
Superior de Medellín



Alcaldía de Medellín

INTRODUCCIÓN



La velocidad en la cual el mundo está cambiando, las transiciones aceleradas que estamos presenciando y los retos que han surgido en torno a la preservación de la vida humana, han dejado en evidencia los pasos agigantados, ya sea por decisión o por obligación, que las sociedades han dado hacia la Cuarta Revolución Industrial (CRI), convirtiéndose hoy en una realidad innegable.

Lo anterior, no es ajeno al contexto local y esto nos exige reconocer en el entorno inmediato los factores diferenciales que permitirán que el municipio de Medellín catalice su historia de transformación socioeconómica y que hoy sea una ciudad que propone reflexiones contextualizadas y permanentes acerca de las necesidades y retos que conlleva la CRI.

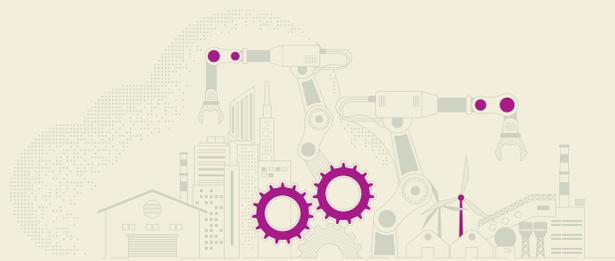
Es así como surgen preguntas que posibilitan la reflexión continua y aparecen cuestionamientos como: **¿cuáles son las habilidades y talentos que se deben potenciar?**, ¿cuáles son los retos que las sociedades deben

enfrentar ante las dinámicas emergentes de la CRI? y por supuesto **¿cómo nos estamos preparando para estas realidades innegables de transformación constante?**. Dichos interrogantes abren un amplio espectro de análisis, sin embargo, en este texto nos dedicaremos a identificar las habilidades y talentos que serán factores diferenciales en el marco del cambio de paradigma que está provocando la CRI en la humanidad.

Es un hecho, las dinámicas propias de la CRI nos permite habitar un mundo hiperconectado, evidentemente de maneras desiguales, como lo ha dejado en evidencia la situación mundial de la pandemia del Coronavirus COVID-19, pero además nos posibilita reconocer que, en medio de estas transiciones aceleradas, participamos no solo como espectadores sino también como protagonistas.

Para esto debemos seguir fortaleciendo nuestras habilidades y talentos!

LA C.R.I ENTRE LAS HABILIDADES Y LOS TALENTOS



Las dinámicas propias que emergen a raíz de la CRI, ha enfocado la atención al talento y las habilidades de las personas, como grandes catalizadores de los cambios disruptivos que en la actualidad presenciamos. Seguramente en diversos escenarios hemos escuchado estas dos palabras en variadas conjugaciones. Para iniciar es importante diferenciar de manera sencilla estos dos conceptos, que, aunque comparten en esencia algo de similitud, no pueden entenderse como sinónimos.

||

 TALENTO Capacidad innata	 HABILIDADES Capacidad adquirida
---	--

||

Por un lado, el talento se entiende como la capacidad intelectual que una persona tiene para aprender con facilidad o para desarrollar una actividad, mientras que la habilidad es entendida como la capacidad de una persona para hacer una actividad correctamente; en resumen, los talentos son desde el nacimiento y las habilidades son adquiridas.

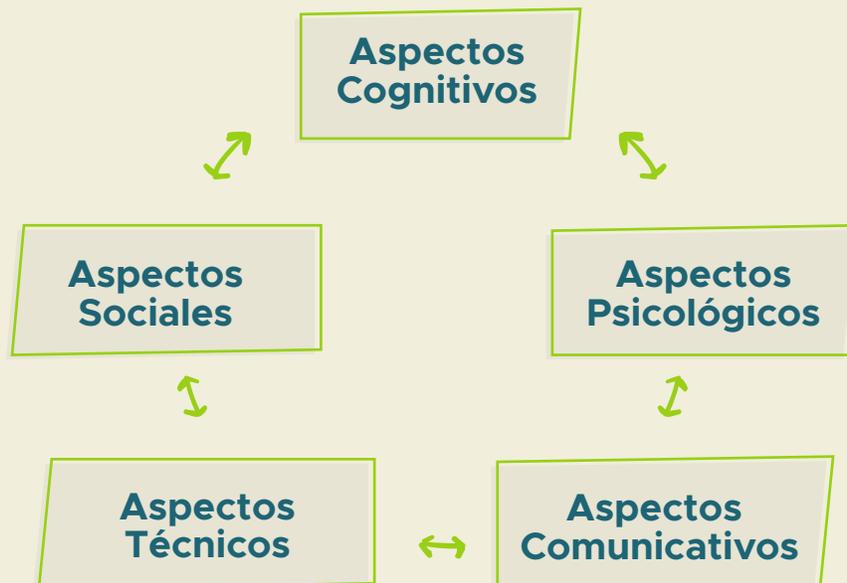
Es importante mencionar que, tanto los talentos como las habilidades son parte fundamental para asumir la CRI, porque posibilitan la generación, adaptación y circulación de nuevas tecnologías en la vida cotidiana, traducándose esto en la resolución de

problemáticas sociales y en el mejoramiento en las condiciones de vida.

En este sentido, han surgido cuestionamientos desde diversos sectores de la sociedad entorno a ¿cuáles son las habilidades y talentos que exige la CRI?, ¿cómo potenciamos estas aptitudes en las personas? y ¿cuáles son las implicaciones en los ámbitos laborales y académicos? Pues bien, no son preguntas fáciles si consideramos que hoy más que nunca, el mundo está cambiando de manera acelerada, constante y disruptiva.

El Foro Económico Mundial –FEM– en su texto *The Future Jobs* (Foro Económico Mundial, 2016a) propone un grupo de 35 habilidades y talentos que se proyectan como indispensables para satisfacer las demandas del mercado laboral en cuanto a la fuerza de trabajo, y por ende, es un reto que el sector educativo debe asumir para orientar la formación en sus diferentes

modalidades y públicos, cumpliendo así la función sustantiva de la universalidad del conocimiento, además, aportando a la comprensión de los cambios a nivel global-local y respondiendo a dichas exigencias a través de las modificaciones curriculares, formación complementaria, actualización temática, entre otros.



Como se muestra en la Gráfica 1, basado en el FEM (Foro Económico Mundial, 2016a), se identifican cinco (5) categorías que agrupan aspectos que pueden provocar la participación de más personas en las transiciones actuales en el marco de la CRI, estos son:

Aspectos Cognitivos: Hace referencia a aquellos procesos mentales que permite el discernimiento a través de la comprensión, correlación y análisis. Una habilidad que se ubica en este aspecto es el razonamiento lógico-matemático que nos permite realizar cuantificaciones del entorno que nos rodea, por ejemplo, calcular el tiempo de desplazamiento de un lugar a otro.

Aspectos Sociales: Se identifican como habilidades relacionales que facilitan la interacción con diferentes actores. En este aspecto encontramos habilidades como trabajo en equipo, inteligencia emocional, negociación y persuasión, servicio a la orientación que permite la socialización constante. Estas habilidades son fundamentales para concretar tareas comunes como el diseño de un proyecto, realizar prototipos y establecer contactos con clientes o actores involucrados.

Aspectos Psicológicos: Se encuentran aquellas habilidades del individuo para gestionar las emociones, la capacidad adaptativa a los cambios y la flexibilidad frente a la incertidumbre. Estas habilidades permiten que el ser humano adecue sus rutinas, hábitos y decisiones de acuerdo a las condiciones contextuales, por ejemplo, tener apertura a las nuevas tecnologías en la vida cotidiana

como el uso de aplicaciones para los pagos electrónicos.

Aspectos Técnicos: Hace referencia al saber específico y particular en cada área del conocimiento y la estrategia para operacionalizarlo en el ámbito laboral o académico. Este aspecto reúne las habilidades digitales, control de calidad, optimización de estrategias para la resolución de problemas, realización de una actividad en particular o el desarrollo de un oficio o profesión.

Aspectos Comunicativos: Se enlistan habilidades propias de la comunicación verbal, escrita y corporal como aspectos fundamentales para la interacción asertiva y productiva. Estas habilidades comunicativas posibilitan climas de trabajo más serenos, canales de comunicación efectivos y resolución de problemas basados en el diálogo.



Seguramente surge de nuevo la pregunta **¿cuáles son las habilidades que se necesitan en la CRI?** En este sentido, para aproximarnos a esta respuesta es importante mencionar el ejercicio prospectivo planteado por el FEM, en el cual plantea las 10 habilidades que se requerirían fortalecer para el año 2020 y que podrían ser indispensables para las lógicas globales actuales.

2020

1	Resolución De Problemas Complejos
2	Pensamiento Crítico
3	Creatividad
4	Gestión De Equipos De Trabajo
5	Coordinación Con Otros
6	Inteligencia Emocional
7	Toma De Decisiones
8	Orientación Al Servicio
9	Negociación
10	Flexibilidad Cognitiva

2022

1	Pensamiento Analítico E Innovación
2	Aprendizaje Activo Y Estratégico
3	Creatividad
4	Diseño Tecnológico Y Programación
5	Pensamiento Crítico
6	Resolución De Problemas Complejos
7	Liderazgo
8	Inteligencia Emocional
9	Razonamiento
10	Flexibilidad Cognitiva

Tabla 1. ¿Cuáles son las habilidades que se necesitan en la CRI?

En términos comparativos el FEM planteó que para el año 2020 tendrá gran relevancia las habilidades de pensamiento creativo, flexibilidad cognitiva y creatividad, las cuales, hace tan solo 5 años atrás no se ubicaban en este ranking. Esto muestra que, en el mundo laboral y productivo, se privilegian más los aspectos cognitivos y psicológicos según lo muestra el ascenso en el ranking.

Esta tendencia de ascenso de estas habilidades nos permite concluir que este cambio de

paradigma nos insta a los seres humanos a reinventarnos [...] haciendo uso de [...] la empatía y la creatividad según plantea Juan David Aristizábal (Corporación Ruta N, 2019); considerando que la CRI tiene implicaciones en distintos ámbitos como el laboral y el académico se hace necesario fortalecer las habilidades y talentos según el contexto lo vaya exigiendo, en este sentido, según el informe de Manpower Group acerca de la escasez de

talento, se encuentra que el 45% de los empleadores dice que no puede encontrar las habilidades que necesitan para conformar sus equipos de trabajo (Manpower Group, 2019), en muchas ocasiones esto se debe a los aspectos subjetivos como la inteligencia emocional, orientación al servicio o la flexibilidad cognitiva.

La reinención que se menciona en (Corporación Ruta N, 2019) tiene que ver con la adaptación y la flexibilidad al cambio, el reconocimiento de los efectos a los cuales estamos expuestos en medio de una revolución industrial y la necesidad de ajustar patrones culturales, sociales, políticos y económicos de las sociedades que habitamos.

En este sentido, de acuerdo con el FEM, a medida que crece el mercado laboral y la capacidad de innovación tecnológica en economías emergentes como China, India y Brasil, se hace necesario fortalecer sus habilidades para minimizar los riesgos de efectos sociales negativos (Foro Económico Mundial, 2019).

Estos efectos negativos, se convierten en retos que deben ser atendidos en diferentes frentes de trabajo por la academia, el Estado y la sociedad civil, lo que se traduce en la necesidad de aprender constantemente y al ritmo que avanzan las tecnologías; muestra de esto, es la incorporación de estrategias de interacción que utilizamos cotidianamente como lo es el envío de correos electrónicos, vídeollamadas a través de servicios de mensajería instantánea, transacciones

comerciales a través de plataformas virtuales, el teletrabajo, los cambios curriculares y la virtualización de las clases en los sistemas educativos, la oferta de actividades para la utilización del tiempo libre que se encuentran disponibles en redes sociales; en fin, los ejemplos son innumerables.

No hay duda que todo lo anterior nos facilita la vida, nos acorta distancias y nos permite mejorar los procesos productivos, pero también es cierto que visibiliza de manera concreta las desigualdades históricas y acumuladas que han cimentado las sociedades, en este caso, las occidentales.

En la actualidad, la principal brecha en cuanto al acceso, uso y apropiación de las tecnologías emergentes en la CRI es el analfabetismo digital y la no-conectividad, esto queda evidenciado en indicadores como el índice de competitividad global que analiza aspectos como la conectividad, las habilidades digitales y los ecosistemas de innovación. En el caso de Colombia en el año 2019, se ubica en la posición 57 entre 141, aumentando 3 posiciones frente al año anterior. (Sistema Nacional de Competitividad e Innovación, 2019).

En aras de comprender el talento como un factor diferencial en la CRI se hace indispensable indagar acerca de las habilidades digitales, por esto, en el siguiente apartado se centra la atención en reconocer el punto inicial para acortar las distancias entre las personas frente a la inserción a las lógicas de empleabilidad, educación y relación que ha marcado estos tiempos de cambio.

¡LAS HABILIDADES DIGITALES!



La tendencia tecnológica en torno a la automatización de la vida humana cada vez se hace más tangible en aspectos cotidianos como los medios de transporte, las actividades académicas y los medios de comunicación remotos, además, estas tecnologías han logrado revolucionar la economía y las actividades laborales; no obstante, el trabajo no va a desaparecer, sino que por el contrario se va a reinventar a partir de nuevas profesiones y habilidades que hoy o en un futuro cercano serán altamente demandas” (Sapiencia, 2018). En este sentido, las habilidades digitales cobran protagonismo en todas estas transiciones dado que no sólo proporcionan la capacidad de aprovechar la riqueza de las nuevas posibilidades asociadas a las tecnologías digitales y los retos que plantean, sino que resultan cada vez más necesarias para participar de forma significativa en la nueva sociedad y economía del conocimiento del siglo XXI. (INTEF, 2017).

La (Comisión Europea, 2019) propone 21 habilidades digitales agrupadas en cinco (5) áreas que posibilitan la creación, interacción y aprendizaje en espacios virtualizados en diversos ámbitos y sectores de la sociedad, estas son:

Manejo de la información:

Se refiere a la capacidad de interactuar en espacios virtuales con el objetivo de buscar, filtrar y analizar información y datos desde internet.

Seguridad:

Se refiere a las habilidades para mantener entornos digitales seguros y la identificación de riesgos cibernéticos.

Comunicación y colaboración:

Se comprende como la capacidad de generar canales para facilitar la comunicación, a través del contenido generado o buscado en las plataformas digitales.

Resolución de problemas:

Hace referencia al uso creativo e innovador de estas plataformas en función de la resolución o mejoramiento de condiciones de vida de las personas.

Creación de contenidos digitales:

Se entiende como la capacidad para la generación, adaptación o edición de contenidos digitales.

5 ÁREAS

21 COMPETENCIAS DIGITALES



Comunicación y colaboración

- ◆ Interacción mediante las tecnologías digitales
- ◆ Compartir información y contenidos digitales
- ◆ Participación ciudadana en línea
- ◆ Colaboración mediante canales digitales
- ◆ Netiqueta
- ◆ Gestión de la identidad



Creación de contenidos digitales

- ◆ Interacción mediante las tecnologías digitales
- ◆ Compartir información y contenidos digitales
- ◆ Participación ciudadana en línea
- ◆ Colaboración mediante canales digitales
- ◆ Netiqueta
- ◆ Gestión de la identidad



Información y alfabetización informacional

- ◆ Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales
- ◆ Evaluación de información, datos y contenidos digitales
- ◆ Almacenamiento y recuperación de la información, datos y contenidos digitales



Seguridad

- ◆ Protección de dispositivos
- ◆ Protección de datos personales e integridad
- ◆ Protección de la salud
- ◆ Protección del entorno



Resolución de problemas

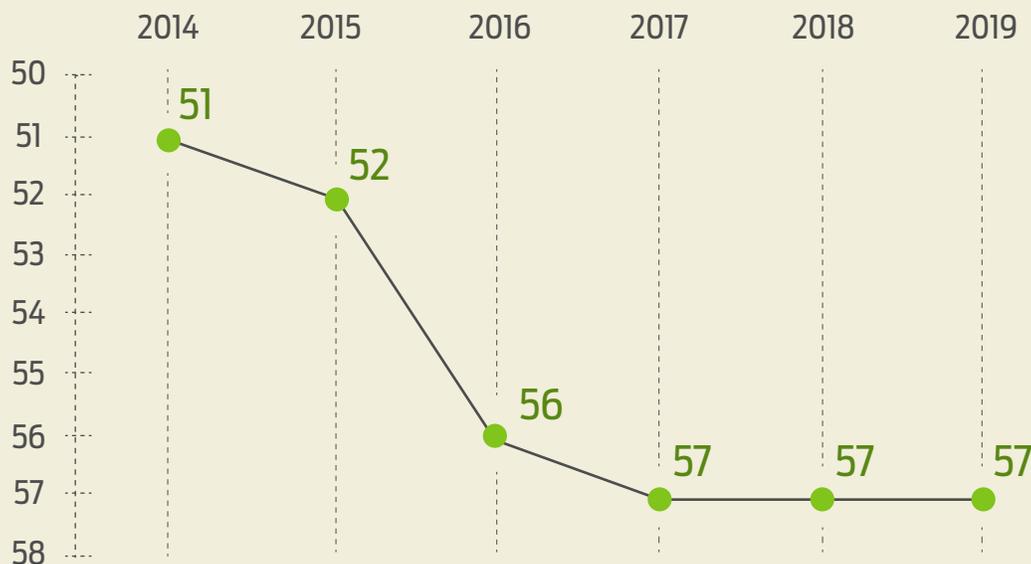
- ◆ Resolución de problemas técnicos
- ◆ Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas
- ◆ Innovación y uso de la tecnología digital de forma creativa
- ◆ Identificación de lagunas en la competencia digital



Las habilidades digitales pueden considerarse como el punto de partida y factor transversal en la transición y adaptación de nuevas tecnologías, dado que, en la tendencia a la automatización se requiere mayor destreza en los ambientes digitales. Esto supone un desafío, tanto a nivel nacional (global) como municipal (local) que se deberá seguir para reducir los índices de analfabetismo digital.

Sumado a lo anterior, El (Consejo Privado de Competitividad, 2019) en su Informe Nacional de Competitividad 2019-2020 arrojó que en el factor correspondiente al Índice de Competitividad Digital se encuentra que Colombia perdió posiciones de manera continua desde 2014 hasta 2017 y desde entonces se mantiene estable, ocupando los últimos lugares del ranking, al situarse en el lugar 57 entre 63 países en 2019. Lo anterior, representa un riesgo, en cuanto la falta de capital humano con las calificaciones necesarias en el sector TIC, puede limitar las oportunidades para incorporar tecnología, acelerar el crecimiento económico y mejorar la productividad de las empresas [(International Data Corporation, 2016 citado en (Consejo Privado de Competitividad, 2019)].

Gráfica 3. Posición de Colombia en el ranking del índice de Competitividad Digital. 2014-2019



Fuente: (Consejo Privado de Competitividad, 2019)

CONCLUSIONES



Las habilidades y talentos son considerados como factores relevantes en la consolidación de la CRI, dado que son la vía para la generación, adaptación y circulación de nuevas tecnologías en la vida cotidiana, materializándose esto, en la resolución de problemáticas sociales y mejoramiento en las condiciones de vida.

Las habilidades digitales pueden considerarse como el punto de partida y factor transversal en la transición y adaptación de nuevas tecnologías, dado que, en la tendencia a la automatización se requiere mayor destreza en los ambientes digitales. Esto supone un desafío, tanto a nivel nacional (global) como municipal (local) que se deberá seguir para reducir los índices de analfabetismo digital. No obstante, emerge el desafío de cierre de brechas de acceso a la conectividad a internet como estrategia para potenciar los talentos y las habilidades que permiten el uso y apropiación de las tecnologías en los diversos ámbitos de la sociedad, buscando así impulsar la inserción de los habitantes de Medellín a las lógicas de la CRI de manera equitativa.

Las transiciones aceleradas como las

que estamos viviendo en la actualidad, abren la posibilidad de reflexión en cuanto a las bondades de los avances tecnológicos y los retos que afloran con mayor fuerza en el marco de contingencias mundiales, como en el caso del coronavirus COVID-19. Es un hecho, las dinámicas propias de la CRI nos permite habitar un mundo hiperconectado evidentemente de maneras desiguales. Ese es el reto, buscar que estas brechas se acerquen a cero (0).

La situación actual deja en evidencia la correlación entre las habilidades y talentos puestas al servicio de la resolución de problemas de la sociedad, en este caso, cuando la vida humana se ve amenazada, es el momento en donde (i) surge iniciativas y experiencias exitosas de trabajos interdisciplinarios y colaborativos, (ii) se potencia la habilidad de adaptación al cambio como estrategia social y (iii) se evidencia el riesgo del analfabetismo digital y la baja apropiación de las herramientas tecnológicas, traduciéndose esto en desventajas en el acceso a la información, oferta y beneficios.

REFERENCIAS

Comisión Europea. (2019). The Digital Competence Framework 2.0. Obtenido de <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

Consejo Privado de Competitividad. (2019). Informe Nacional de Competitividad 2019-2020. Obtenido de https://compite.com.co/wp-content/uploads/2019/11/CPC_IN-C_2019-2020_Informe_final_subir.pdf

Corporación Ruta N. (2019). Podcast: Talento para la Cuarta Revolución Industrial. Obtenido de <https://www.rutanmedellin.org//es/actualidad/podcast/item/podcast-talento>

Foro Económico Mundial. (2016a). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Foro Económico Mundial. (2016b). The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. Obtenido de <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

Foro Económico Mundial. (2019). Global Competitiveness Report 2019: How to end a lost decade of productivity growth. Obtenido de <https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth>

INTEF. (2017). Marco Común de Competencia Digital Docente. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/OBwOmpOEsnkLxb1gxak8wU3lQTzA/view>

Manpower Group. (2019). Resolviendo la escasez de talento. Construir, adquirir, prestar y tender puentes. Obtenido de https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm_uploads/resolviendo-la-escasez-de-talento.pdf

REFERENCIAS

Sapiencia. (2018). Los impactos de la cuarta revolución industrial en el trabajo y mercado laboral . Obtenido de https://issuu.com/sapienciamede/docs/boletin_odes_impactos_de_la_cuarta_

Sistema Nacional de Competitividad e Innovación. (2019). Índice de Competitividad Global -ICG. Obtenido de <http://www.colombiacompetitiva.gov.co/sneci/indicadores-internacionales/indice-competitividad-global>