



Competencias NEI y formato CCC para la Cuarta Revolución Industrial

W. Alejandro Martínez B.

Perfil LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/walmabe>

Estructurador I3C:

Innovación, Cultura, Conocimiento y Competitividad

SMO Corporation SAS

2021



El Auto- Conocimiento, y el Reconocimiento del otro como Par

*Las competencias NEI (por
Neurálgicas E Ignoradas)*

“¿Ud. no sabe quién soy yo?”



...y las dos preguntas adicionales...

W. ALEJANDRO MARTÍNEZ BERNAL

◆ [Innovación](#), [Gestión del Conocimiento](#) y [Emprendimiento](#) ◆ [Cultura y Liderazgo](#) ◆ [Fortalecimiento integral de la Competitividad](#)



Expertise en diseño e implementación de Sistemas de Gestión y en Fortalecimiento Organizacional, a partir de referentes como los esquemas de Certificación, de Acreditación, las características de las Empresas Exponenciales (ExO), las características de las Organizaciones “TEAL”, y los relacionados con los Modelos de Excelencia que se construyen a partir de las mejores prácticas en gestión de Clase Mundial. Entre estos últimos:

- *El Modelo Nacional de Excelencia e Innovación (co-autor de la versión 2016), referente de evaluación en Colombia del “Premio Nacional a la Excelencia y la Innovación en Gestión” (antes “Premio Colombiano a la Calidad”). Coordinador del Proyecto en el año 2015*
- *El Modelo Iberoamericano, referente de evaluación del “Premio Iberoamericano de la Calidad”. Evaluador en los años 2015 y 2016*

Creador del MODELO SMO y de sus componentes: el [Liderazgo Sistémico](#) y el [ciclo de fortalecimiento Competitivo VECAM](#)



EDUCACIÓN

- **Formación continua** a partir de la experiencia en el desarrollo de proyectos, así como del estudio y el análisis profundo de temas relacionados con: *Paradigma TEAL (Nivel más alto de evolución cultural); Organizaciones de Crecimiento Exponencial (ExO); Modelos de Excelencia; Esquemas de Gestión del Conocimiento y de Gestión de la Innovación; Emprendimiento; Redes y Cadenas de Valor Asociativo (CVE); Referenciación Competitiva (BMK); Responsabilidad Social Empresarial (ODS); Competitividad; y -por supuesto- el MODELO SMO*
- **Cursos, talleres, entrenamientos y diplomados** más relevantes:
 - Formación en **Management 3.0**. Prisma Link
 - Diplomado en **Mercado de Capitales**. Universidad EAN
 - Formación como **Facilitador de la metodología WakeUpBrain**. Centro de Innovación
 - Curso en **Gestión de Proyectos PMP**. Indudata – Velociteach
 - Diplomado en **Calidad Integral en las Instituciones Educativas**. Corporación Calidad
- **Maestría** en Educación, con énfasis en Gestión y Políticas Educativas de la **Pontificia Universidad Javeriana**
- **Ingeniería Eléctrica**, con profundización en Economía Energética de la **Universidad Nacional de Colombia**

EXPERIENCIA

- Consultor SMO Master, Investigador y Conferencista en **SMO CORPORATION** (2009 al Presente)
- Catedrático de Posgrado en temáticas de: ‘Innovación’, ‘Gestión del Conocimiento’, ‘Competencias para la 4RI’ en varias Universidades, entre ellas: **U. Sabana, UPTC, F. U. Compensar, USTA** (2009 al Presente)
- Consultor en la **CORPORACIÓN CALIDAD** (2017 al 2019)
- Coordinador de Conocimiento, Innovación y Competitividad en la **CORPORACIÓN CALIDAD** (2015 a 2017)
- Profesional de Gestión del Conocimiento en VIT en **DESSAU | CEI** (Contratista de **ECOPETROL**) (2014)
- Catedrático de Pregrado de: “Innovación Tecnológica” y otras en la **ECCI** (2013 y 2014)
- Catedrático, Coordinador y Asesor de Proyectos de Investigación en **Unipanamericana** (2010 y 2011)
- Consultor Experto de Gestión del Conocimiento en **ACOPI** (Proyecto para **COLCIENCIAS**) (2009)
- Profesional de Gestión del Conocimiento en la **CORPORACION CALIDAD** (2007 y 2008)
- Coordinador de Proyecto en la **CORPORACION CALIDAD** (2005 y 2006)
- Docente líder de Proyecto Telecomunicaciones en **E. T. B. | COLEGIO TOMAS ALVA EDISON** (2003 y 2004)
- Ingeniero Jefe de Desarrollo y Aseguramiento de la Calidad en **DISPROEL S.A.** (2001 y 2002)



- Soy Aragorn, hijo de Arathorn, heredero de Isildur, señor de los Dunedain, heredero del trono de Gondor, apodado Trancos, Capitán de los Montaraces del Norte.
- ¿El de doña Marta?
- Si, el menorcito.

Nombre

W. Alejandro Martínez .B

Me identifico con...

**Don Efraín, la Sra. Graciela, mis amados hermanos y
mis 'fantabulosos' sobrinos**

Me siento orgulloso
de...

**Mi pensamiento,
y de procurar ser
coherente con él**

...porque...

**aún cuando todos somos valiosos
-independiente- de nuestro pensamiento,
es lo que nos diferencia, y es nuestra
oportunidad construirlo -y mejorarlo-
cada día, para co-crear con todos (pues
todos somos pares) un mundo mejor**

Los tres (3) animales
que
más me gustan son...

**El tigre, el delfín y
el águila**

...porque...

**el tigre es el felino perfecto,
el delfín por su inteligencia y
por su nobleza, y
el águila por su sagacidad**

La canción que
más me gusta es...

**Aires Bucaneros
de
Roy Brown**

...porque...

**hizo que aprendiera muchas
palabras distintas, y
porque me transporta a
otra época, pero sobre todo...
...sobre todo, porque sí**





El poder de la Vulnerabilidad (Brene Brown)



Construcción de Consensos Complementarios

Las herramienta más poderosa



Consenso (RAE)

Acuerdo producido por consentimiento entre todos los miembros de un grupo o entre varios grupos

Consenso (Wikipedia)

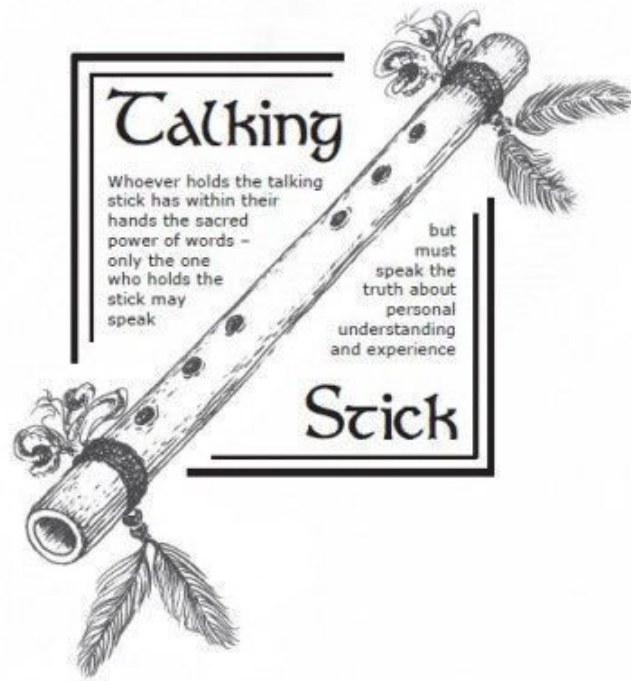
Se denomina consenso al acuerdo producido por consentimiento entre todos los miembros de un grupo o entre varios grupos. La "falta de consenso" expresa el disenso. El consenso se diferencia de una mayoría en que cuando una mayoría se pone de acuerdo también hay una minoría que disiente, en cambio en el consenso no hay disenso. Una decisión por consenso, no obstante, no implica un consentimiento activo de cada uno, sino más bien una aceptación en el sentido de no-negación.

Construcción de Consensos SMO:

Proceso de Co-Creación participativo, agregado y sistémico de un concepto, pensamiento, perspectiva, estrategia, decisión y/o acción, en el que todos los agentes involucrados se sienten representados, incluso desde sus disensos con sus respectivos argumentos

Construcción de Consensos SMO

| | | | |
|--|--|--|--|
| Nombre/rol: | | | |
| Concepto/Pregunta/requerimiento: | | | |
| Respuesta Individual: | | | |
| Consensos directos: <ul style="list-style-type: none"> • • • • | Consensos Complementarios: <ul style="list-style-type: none"> • • • | Disensos Iniciales: <ul style="list-style-type: none"> • • • • | Argumentos: <ul style="list-style-type: none"> • • • • |
| Consenso final equipo: | | | |
| Disensos finales argumentados: | | | |



cias y problemas una solución intermedia.
La teoría que lo sustenta es la siguiente. Cada vez que la gente se reúne, el bastón de la palabra está presente. Únicamente se permite hablar a la persona que tiene el bastón. Mientras lo tenga, sólo habla uno, hasta que esté convencido de que le comprenden. Los demás tienen prohibido hacer observaciones, discutir, estar de acuerdo o discrepar. Lo único que pueden hacer es tratar de comprender a la persona que habla y, después, articular esa comprensión. Quizás necesiten que repita sus observaciones para asegurarse de que se siente comprendida o, sencillamente, la persona ya siente que la comprenden.
En cuanto uno siente que le comprenden, tiene la obligación de pasar el bastón de la palabra al siguiente y esforzarse por conseguir que se sienta comprendido. Cuando plantea sus observaciones, se debe escuchar, repetir y mostrar empatía hasta que se sienta realmente comprendido. De este modo, todas las partes implicadas asumen la responsabilidad del cien por cien de la comunicación, tanto hablando como escuchando. En cuanto una de las partes se siente comprendida, suele ocurrir algo sorprendente. Se disipa la energía negativa, desaparece la disensión, crece el respeto mutuo y la gente se vuelve creativa. Surgen nuevas ideas y aparecen terceras alternativas.
Recuerde: comprender no significa estar de acuerdo. Sólo significa ser visto con los ojos, con el corazón, mente y espíritu de la otra persona. Una de las necesidades humanas es ser comprendido.
Barcelona, Paidós.

Talking stick or speaker's staff

Construcción de Conceptos mediante Consensos





Cómo hablar con otros que piensan distinto
(Guadalupe Nogues)



Del Conocimiento

*¿KISS es acrónimo de:
"Keep It Simple, Stupid", ó de
"Keep It Simple FOR Stupids"?*

*"Y es que el conocimiento no cabe en un tweet"
(WAMB)*



Definiciones...

Conocimiento:

Mezcla de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve de marco para incorporar nuevas experiencias e información, y es útil para la acción.

(Davenport y Prusak, 1998)

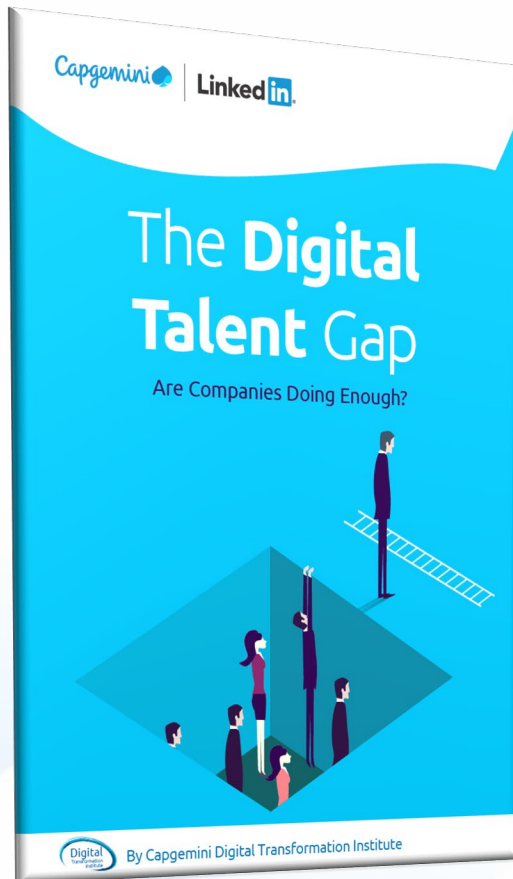
Conocimiento Tácito:

Es aquel conocimiento "informal, personal o social, difícil de expresar de forma sistematizada -poco visible y difícil de compartir por los medios tradicionales- que poseen los actores del contexto donde se desarrolla cualquier actividad humana, incluso dentro de las organizaciones."

(Nonaka & Takeuchi, 1995)



De las Competencias para la IR4



| Soft Digital Skills | Definition |
|-----------------------------|---|
| Change management | Helping an organization transform itself by focusing on organizational effectiveness, improvement, and development |
| Collaboration | Processes that help multiple people or groups interact and share information to achieve common goals |
| Comfort with ambiguity | Feeling comfortable and confident in acting within an environment of uncertainty or constant change and having higher risk tolerance |
| Customer-centricity | Committing to a top tier level of service to the customer and considering the customer experience above all |
| Entrepreneurial mindset | State of mind which orientates human conduct towards entrepreneurial activities and outcomes; drawn to opportunities, innovation, and new value creation and able to take calculated risks and accept the realities of change and uncertainty |
| Data-driven decision making | Using data and insights to develop a theory, testing the theory in practice to determine its validity, and making business decisions |
| Organizational dexterity | Flexibility to perform varied roles, actions, or activities with skill and grace and the ability to transition between roles, actions, and activities quickly and effectively |
| Passion for learning | A deeply ingrained enthusiasm for seeking out and acquiring new information and knowledge, often across a variety of fields and topics |

Extractado a partir de:

https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/Digital-Talent-Gap-Report_Digital.pdf

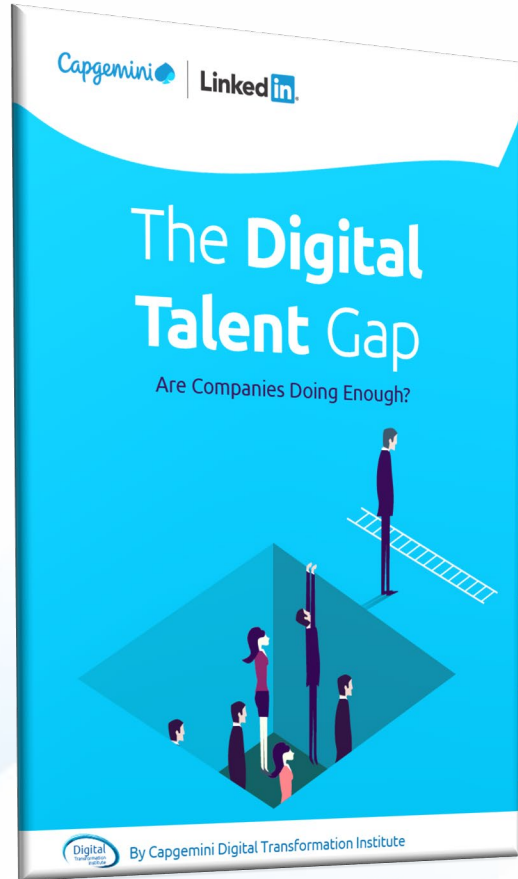
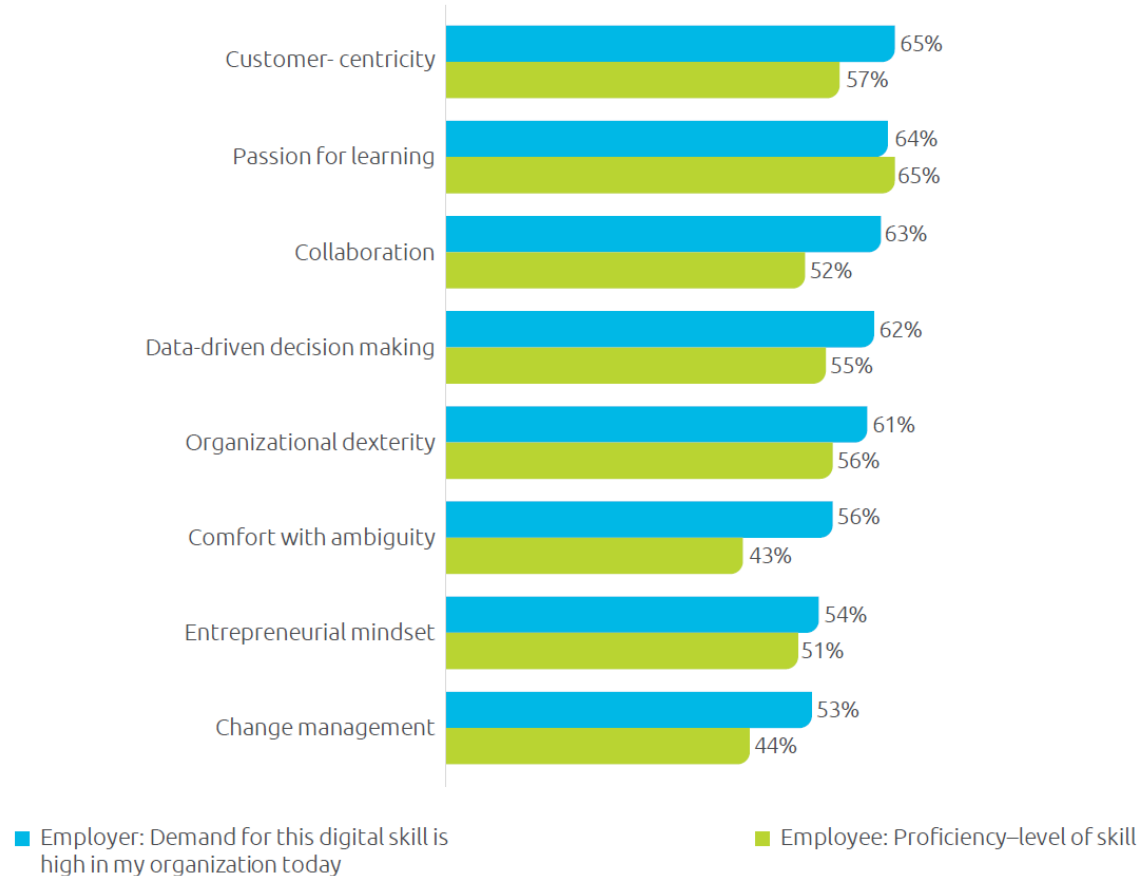


Figure 3. There is a gap between what organizations need and the proficiency of their employees in almost all soft digital skills¹

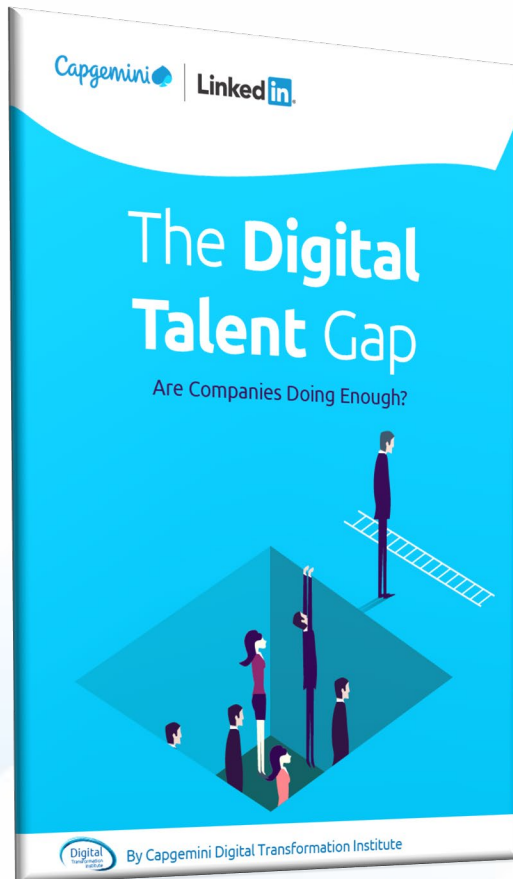
Percentage of organizations that acknowledge that demand for a soft digital skill is high in their organization today and percentage of employees who are proficient in that soft digital skill



Source: Capgemini Research Institute survey, June–July 2017, N=501 employers; N=753 employees; ranked by employer demand.

Extractado a partir de:

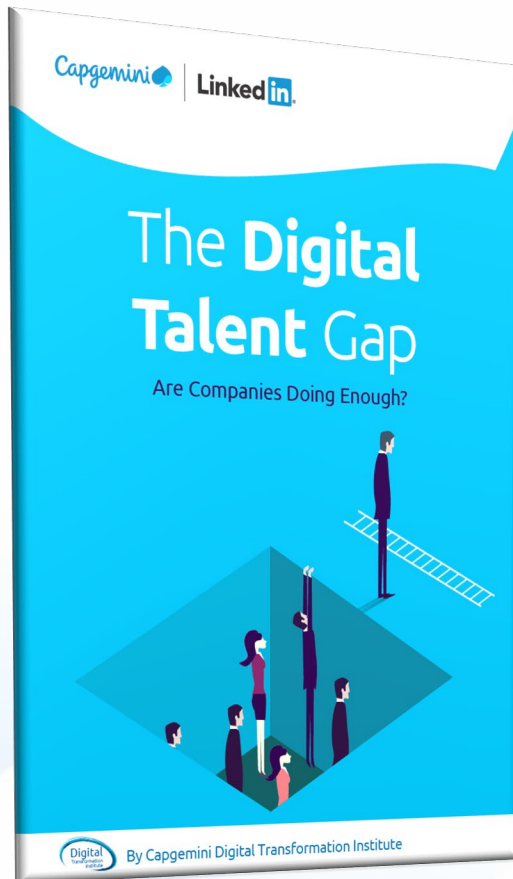
https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/Digital-Talent-Gap-Report_Digital.pdf



| Hard Digital Skills | Definition |
|---|---|
| Agile | A time-boxed, iterative approach to development that divides a product or program into short phases of work, which is then tested early and often throughout the development lifecycle |
| Analytics | The systematic approach to transforming data into actionable insights to make data-driven decisions |
| Artificial intelligence | Software that enables computers to reproduce or surpass tasks that would require intelligence if human workers were performing them |
| Augmented reality | A live view of a physical, real-world environment whose elements are augmented (or supplemented) by computer-generated sensory inputs |
| Automation | Application of machines/computers to tasks in order to increase efficiency and reliability |
| Behavioral sciences | Combines knowledge of sociology, psychology, and anthropology with strong observation, research, and communication skills to examine human behavior and decision-making |
| Big data | Technology that enables the handling of massive amounts of structured and unstructured data (that cannot be handled by traditional database technologies) as well as their storage and analysis for better insights and decision-making |
| Cloud computing | The practice of using a network of remote servers hosted on the internet to store, manage, and process data rather than a local server or a personal computer |
| Community management | The process of creating or altering an existing social media community through content, messaging, interaction, moderating, etc. in an effort to make the community stronger |
| Cybersecurity | The protection of information systems from theft of/damage to the hardware, the software, or the information they contain |
| Data science | Field which employs statistics and computation to derive meaningful algorithms and business insights from data |
| Digital manufacturing | The use of an integrated, computer-based system comprised of simulation, three-dimensional (3D) visualization, analytics, and various collaboration tools to create product and manufacturing processes simultaneously |
| Search engine optimization (SEO) | The process of maximizing the number of visitors to a website by ensuring that the site figures high on the list of results returned by a search engine |
| Innovation strategy | Creating new products, services, and customer experiences in an effort to drive sustainable growth |
| Master data management | Ensuring the uniformity, accuracy, stewardship, consistency, and accountability of the enterprise's official shared master data assets |
| Mobile application design and development | The ability to create experiences end-to-end (conceptualize, design, build, test, run) for any device |
| Robotics | Technology dealing with the design and development of robots and the computer systems for their processing |

Extractado a partir de:

https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/Digital-Talent-Gap-Report_Digital.pdf



| Hard Digital Skills | Definition |
|----------------------------|--|
| Robotic process automation | Automation in which a software robot is configured to manipulate existing application software in the same way a person works with those systems and the presentation layer to perform a specific task |
| Internet of things (IoT) | A network of physical objects (e.g., devices, vehicles, buildings) embedded with electronics, software, sensors, and network connectivity that enables these objects to collect and exchange data |
| User experience design | The process of development and improvement of quality interaction between a user and all facets of a company across research, testing, development, content, and prototyping |
| User interface design | The practice of transferring a brand's strengths and visual assets to a product's interface to enhance the user's experience and visually guide the user through an interface via interactive elements across platforms |
| Virtual reality | A computer technology that replicates an environment, real or imagined, and simulates a user's physical presence and environment in a way that allows the user to interact with it, artificially creating a sensory experience |
| Video content marketing | The marketing technique of creating and distributing valuable, relevant, and consistent video content to attract and acquire a clearly defined audience |
| Web development | Coding or programming that enables website functionality as per the owner's requirements and mainly deals with the non-design aspect of building websites |

Extractado a partir de:

https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/Digital-Talent-Gap-Report_Digital.pdf

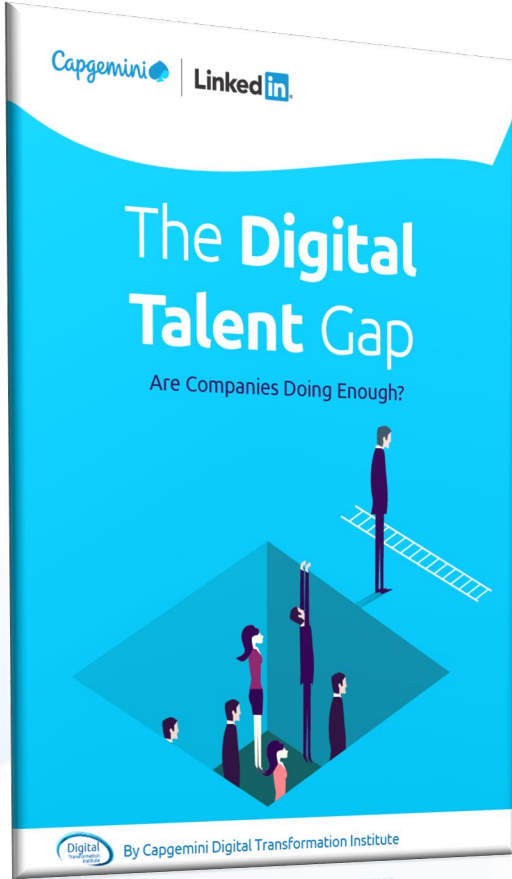
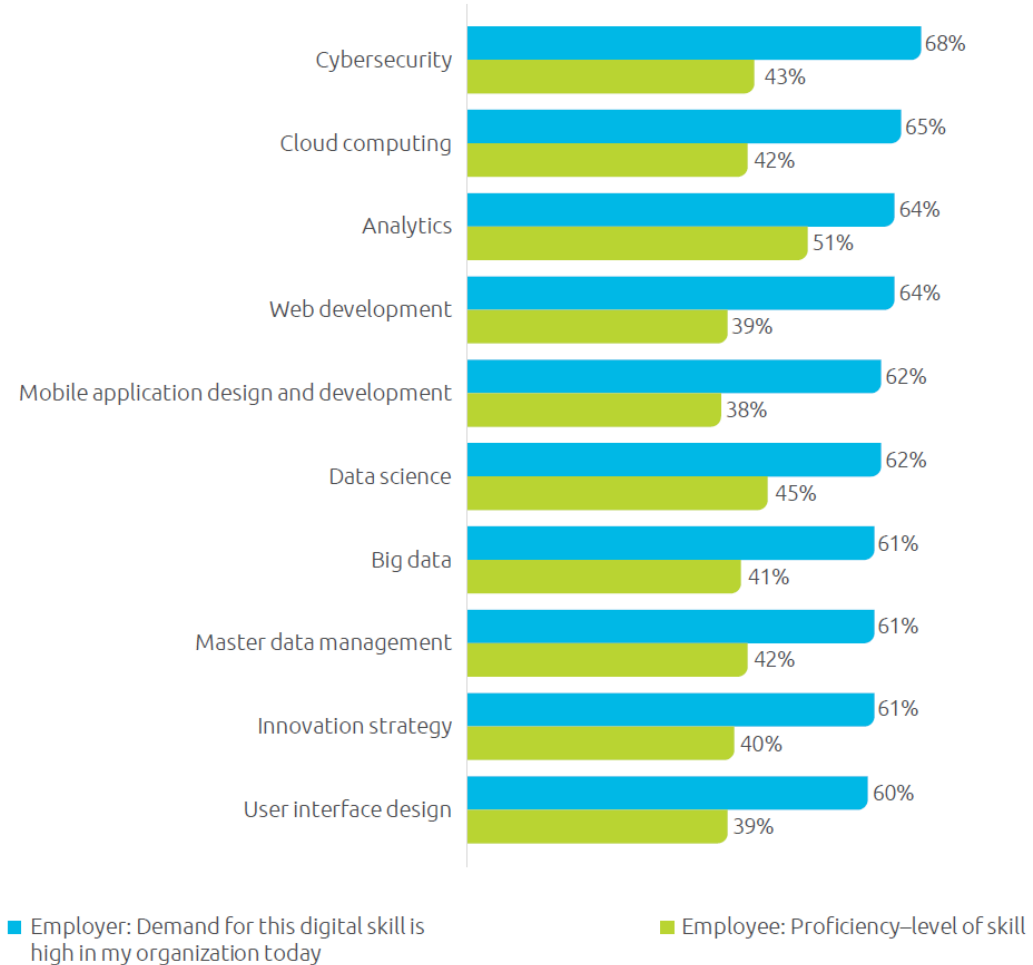


Figure 4. A stark gap exists between organizations' requirements and employee proficiency for hard digital skills

Percentage of organizations that acknowledge that demand for a hard digital skill is high in their organization today and percentage of employees who are proficient in that hard digital skill



Source: Capgemini Research Institute survey, June–July 2017, N=501 employers; N=753 employees; ranked by employer demand.

Extractado a partir de:

https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/10/Digital-Talent-Gap-Report_Digital.pdf



De las “Essential Skills”


Perspectiva LinkedIn 2020

The Skills Companies Need Most x +

learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2020and-how-to-learn-them

Deanna (Lazzaroni) Pate January 13, 2020

Share Share



What skills does the workforce value most? At LinkedIn Learning, we surfaced timely

#1 Creativity

- Organizations need people who can creatively approach problems and tasks across all business roles, from software engineering to HR. Focus on honing your ability to bring new ideas to the table in 2020.

#2 Persuasion

- Leaders and hiring managers value individuals who can explain the “why.” To advance your career, brush up on your ability to effectively communicate ideas and persuade your colleagues and stakeholders that it’s in their best interest to follow your lead.

#3 Collaboration

- High-functioning teams can accomplish more than any individual—and organizations know it. Learn how your strengths can complement those of your colleagues to reach a common goal.

#4 Adaptability

- The only constant in life—and in business—is change. To stand out in 2020, embrace that reality and make sure to show up with a positive attitude and open-minded professionalism, especially in stressful situations.

#5 Emotional Intelligence

- Emotional intelligence is the ability to perceive, evaluate, and respond to your own emotions and the emotions of others. New to the most in-demand skills list this year, the need for emotional intelligence underscores the importance of effectively responding to and interacting with our colleagues.

A partir de: <https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2020and-how-to-learn-them>

Más: *Capacidad de Pensamiento en términos de plataforma*
Orquestación

Reflexiones a trabajar mediante la herramienta de “Construcción de Consensos Complementarios”



1. *¿Qué entiendo por “Propósito”? y ¿por qué es diferente de la Misión, de la Visión, e Incluso de la MEGA?*
2. *¿Cuál es el “Propósito Trascendente” de la Escuela de Formación?*
3. *¿Cuáles y cómo son nuestros “stakeholders”?*

Frente a nuestros “stakeholders”, -en el marco de la Cuarta Revolución Industrial- y en coherencia con nuestro “propósito trascendente”

4. *¿Debemos “transferir conocimiento” y/o “fortalecer competencias”?, y*
5. *¿Cómo lo vamos a hacer?*

¡GRACIAS!

W. Alejandro Martínez B.

Estructurador I3C: Innovación, Cultura, Conocimiento y Competitividad

Perfil LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/walmabe>

Email personal: walmabe@gmail.com - Email corporativo: amartinez@smocorporation.com

SMO Corporation SAS

2021