

# Prospectivas Profesionales

1 Versión



*Prospectivas Profesionales*

ISSN

<http://dx.doi.org/10.18180/Memorias>

Edición 1

Editorial Universidad ECCI

Luz Adriana Suarez Suarez, Editor

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio  
sin la autorización escrita del titular de los derechos  
patrimoniales

Bogotá, Colombia

noviembre 2021

# Prospectivas Profesionales

## Antecedentes

Administración de Empresas (virtual) es un programa nuevo y realiza por primera vez este evento académico partiendo de su misión. El cual tiene como objetivo generar espacios de reflexión en los estudiantes, motivándoles a profundizar en temas de interés para su profesión de igual forma busca que se animen a desarrollar competencias importantes que tendrán que enfrentar en su labor para un futuro exitoso dentro de una organización. Finalmente, el evento se enfoca en brindar y promover un espacio que posibilite la interrelación de profesionales de diversas áreas afines a la administración de empresas.

## Impacto social

A partir de la socialización de los proyectos y experiencias de los diferentes ponentes nacionales e internacionales, se ha logrado evidenciar transformaciones sociales, educativas y tecnológicas, generando nuevos conocimientos en el ámbito universitario. Posteriormente, con las publicaciones de las memorias, a través de la página de experiencias significativas, se logra contar con un repositorio de consulta bibliográfica, para los estudiantes en su proceso de formación.

## Agenda

### Innovación educativa a partir de herramientas tecnológicas (8 de octubre)

Santiago Orozco Ramírez, presentación INDUSTRIAS 4. Hora 6:00 pm a 7:00 pm  
Pedro Gómez Sabogal presentación Profesionales ECCI 4.0 Hora 7:00 pm a 7:45 pm.

## Comité Organizador

*Liseth Johana Marín Hernández,  
Santiago Orozco Ramírez,  
Pedro Gómez Sabogal ,*

## Índice

Profesionales ECCI 4.0 <i>Pedro Gómez Sabogal</i>	1
Industrias 4.0 <i>Santiago Orozco Ramírez</i>	7

# Profesionales ECCI 4.0

Pedro Gómez Sabogal  
Colombia

## 1. Resumen

Se busca ilustrar al futuro profesional sobre la importancia de la gestión empresarial como resultado del empoderamiento, liderazgo, formación y claridad en las visiones de futuro, a partir de la construcción colectiva de saberes y el diseño de escenarios posibles, deseables, probables y factibles, que permitan a las organizaciones el cumplimiento de los objetivos corporativos de rentabilidad, crecimiento, sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Estos, deben ser evidentes en el direccionamiento estratégico organizacional (DEO) con integración y aportes de los diferentes actores en contexto [1].

En efecto, las consecuencias generadas por la pandemia al desarrollo empresarial son evidentes en sus diferentes áreas, la disminución en su capacidad competitiva e incluso la desaparición de las organizaciones, es una realidad inocultable, que motivó generar nuevas estrategias de gestión, permitiendo garantizar la productividad durante esta compleja situación con una nueva dinámica que generó cambio en las reglas del juego, modificando hábitos y prioridades, haciendo que aquellos modelos de gestión empresarial más tradicionales hayan quedado en la obsolescencia gerencial.

De esta forma, los resultados negativos en la actividad económica y social son evidentes con los indicadores compartidos por los diferentes expertos: la pérdida de empleos y fisuras subyacentes en los modelos de negocio de un alto porcentaje de las mipymes en todo el entorno mundial, son la constante; esto se presenta por múltiples variables, pero sobresale la carencia de análisis de las nuevas tendencias empresariales, conocimiento altamente necesario para proyectar un efectivo desarrollo gerencial con fundamento y claridad en las visiones de futuro.

Por lo tanto, es nuestro propósito hacer aportes fundamentales al futuro profesional para el desarrollo empresarial, con base en los nuevos modelos gerenciales que permitan incrementar la competitividad y productividad en las organizaciones como constante de cambio, haciendo énfasis en las visiones de futuro que se deben tener en cuenta como transformadores de un nuevo enfoque empresarial a fin de garantizar la sostenibilidad empresarial; como profesionales debemos resaltar la formulación proactiva del Direccionamiento Estratégico Organizacional (DEO), con base en las herramientas de la prospectiva, las megatendencias y el conocimiento del contexto interno y externo como principal eje de transformación en el logro de los propósitos empresariales [2]

**Palabras clave:** *Prospectiva, futuro, estratégica y productividad*

## 2. Materiales y métodos

En las predicciones del futuro históricamente el ser humano en todos los contextos ha estado en la búsqueda permanente de combatir la incertidumbre y para ello se ha valido de varias estrategias denominadas: videntes, astrólogos o profetas, que aun en la actualidad influyen en la forma de visualizar sus videncias; sin embargo, la idea de utilizar la profecía en situaciones de angustia como producto de la crisis colectiva, se relaciona básicamente en la búsqueda de soluciones rápidas.

Por ejemplo, los griegos acudían al oráculo de Delfos y preguntaban a los dioses sobre las situaciones que más les inquietaban, igualmente los romanos, Cristóbal Colón, Alejandro Magno, Michel de Nostradamus, Napoleón Bonaparte se apoyaban en brujos, chamanes y hechiceros; incluso en esta época es notorio el apoyo que brindan estos actores para garantizar el futuro de individuos, empresas, grupos sociales o naciones [3].

La anterior mirada retrospectiva nos permite identificar que la labor de los profetas y demás actores, era la de anticipar sucesos de impacto sobre las comunidades a fin de motivar que emprendieran acciones para que esas previsiones se realizarán o se modifican. Esta ha sido la constante a través del tiempo por las organizaciones en todas partes del mundo, siempre han intentado conocer el futuro. Así, de esta forma el presente no ha sido suficiente y la memoria histórica solo aporta información para recordar, pero no para crecer con sostenibilidad como forma propia del ser humano [4].

Al evaluar los aportes que diferentes líderes han realizado al crecimiento humano y desarrollo de las organizaciones a pesar de las dificultades, podemos enunciar entre otros a: Albert Einstein, Bill Gates, Esteve Jobs , Jack Ma, Jeff Bezos, Mark Zuckerberg, Tim Berners-Lee, entre otros; han aportado al mundo a partir de su liderazgo y la visión con claridad de un mejor futuro para toda la humanidad, todo lo realizado por ellos se ha proyectado en construir un mejor porvenir (Futuro), no de predecirlo [5].

Los líderes proactivos no han sido ajenos a esta realidad y han encontrado que vislumbrar los futuros deseados, posibles, probables y factibles no es tarea tan fácil en la actual dinámica del desarrollo humano y de las organizaciones, esta situación ha motivado el diseño de herramientas para que desde el futuro se construya el presente y es así, como nace la prospectiva que juega un papel fundamental como forma moderna de anticipación, que ha venido evolucionando desde sus orígenes en la Segunda Guerra Mundial siendo Estados Unidos su principal gestor [6].

De hecho en Estados Unidos se denominó el Forecasting, que trabaja básicamente sobre herramientas matemáticas y estadísticas y según los resultados su esquema de pensamiento, el futuro es único y está condicionado a la evolución estadística de las tendencias; el Foresight o la escuela anglosajona constituye una evolución del Forecasting, si bien conserva gran parte de sus principios, propone que el futuro está condicionado por la evolución de las tendencias, las cuales se analizan según la opinión de expertos, el líder se puede preparar para este futuro tomando las medidas pertinentes para afrontarlo [7].

### 3. Resultados

La prospectiva como indisciplina intelectual requiere del pensamiento diferente y tiene como finalidad que las organizaciones, profesionales y líderes empresariales conozcan su uso y aplicación, de esta forma logren con ello un desarrollo sostenible mediante el diseño de escenarios futuribles (posibles, deseables, probables y factibles), en donde puedan influir en ellos de forma proactiva y con información de las megatendencias. Las organizaciones de todo tipo deben enfocarse en planear su futuro, no quedarse con los resultados que está viviendo en el presente [8].

Por esta razón, realizar una evaluación Integral es la constante de cambio, aplicando el rigor científico a partir de la Inteligencia Competitiva Organizacional (ICO) con base en sus capacidades internas (directiva, talento humano, financiera, competitiva, tecnológica) y variables de los factores externos (políticos, sociales, económicos, competitivos, tecnológicos, ambientales) para identificar la posición actual en que se encuentra la organización y al mismo tiempo preguntarse cómo pudiera estar operando a corto, mediano y largo plazo, evitando con esto, poner en riesgo el éxito y sostenibilidad de la empresa [8].

Por ende, la forma tradicional de hacer planeación cambió radicalmente y debemos asumir la mejor actitud de cambio para alcanzar resultados diferentes. En la siguiente imagen describimos los cambios que se requieren para afrontar la realidad del futuro [9].



Figura 1: elaboración propia

La planeación tradicional tiene el punto de partida en el presente para el futuro de forma determinística, sin proyecciones reales de impacto, solo se hace con resultados del pasado proyectados con el incremento porcentual en los indicadores. Con la prospectiva debemos evaluar las megatendencias desde el futuro para su diseño desde el presente con base en la evolución de las tendencias y es que la actitud prospectiva requiere de visualizar los escenarios futuros y para ello es fundamental plantear el direccionamiento estratégico de las organizaciones de forma diferente, a continuación, un esquema de cómo se debe plantear en la época actual [9].

Inicialmente debemos formular el propósito superior o mega, aspecto que determinara muy brevemente cómo quiere ser la organización en el futuro, posteriormente se formula la visión (sin fecha para que no sea una meta, estas metas se describen a corto, mediano y largo plazo, debe ser muy corta. La misión debe ser muy focalizada en el cómo se logrará la visión sin ser tan extensa que facilite la interiorización y aprehensión de los colaboradores estratégicos.

- 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**
- 1. PROPOSITO MEGA. (LEER MATERIAL DE APOYO GERENCIA ESTRATEGICA HUMBERTO SERNA GÓMEZ pag 63)
  - 2. VISIÓN. (Se refiere al sueño de futuro.) (sin fecha limite, cuando se presenta fecha, es una meta.) TALLER. Investigue sobre la visión de importantes empresas.
  - 3. MISIÓN. (Se refiere las actividades necesarias para alcanzar esa visión)
  - 4. OBJETIVOS CORPORATIVOS
    - 4.1 Objetivo de RENTABILIDAD. (METAS A : C.M.L.PLAZO)
    - 4.2 Objetivo de CRECIMIENTO. (METAS A : C.M.L.PLAZO)
    - 4.3 Objetivo de SOSTENIBILIDAD. (METAS A : C.M.L.PLAZO)
    - 4.4 Objetivo de RESOE o C.V.C. (Creación de Valor Compartido) (METAS A C.M.L.PLAZO)
  - 5. VALORES. (FORMULE Y DEFINA los valores CORPORATIVOS)
  - 6. POLITICAS Y PRESUPUESTOS. (Escriba los títulos de las políticas)
- VISITE ESTA PAGINA PARA PROFUNDIZAR : <https://www.mediasource.mx/blog/mision-vision-valores-empresas>

Figura 2: producción propia a partir Humberto Serna Gómez

La importancia de formular objetivos corporativos o normativos es fundamental en las visiones de futuro, son estos los planteados por la alta gerencia y se escalan en cascada a la gerencias funcionales o Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) y a la gerencia operativa, se deben formular las metas a corto, mediano y largo plazo, la formulación de valores organizacionales son fundamentales para definir la cultura organizacional y por supuesto el diseño de las políticas y presupuestos a fin de calificar la forma de funcionar proactivamente y articulados sistémicamente con las diferentes áreas de la empresa para dejar con claridad el alineamiento estratégico de la organización. A continuación, una imagen de lo que podría ser un mapa estratégico [1].



Figura 3: aporte de estudiantes último semestre de Contaduría 2020-1 Universidad Remington - Bogotá

La prospectiva integra cuatro importantes etapas para su realización, a continuación, el esquema para su interiorización y posterior investigación [9].



Figura 4: aporte de estudiantes último semestre de Contaduría 2020-1 Universidad Remington - Bogotá

Para realizar la etapa definicional es importante utilizar instrumentos modernos para hacer inteligencia competitiva organizacional con base en matrices para capacidades y factores, enunciados anteriormente y considerando variables para la valoración cuantitativa y cualitativa a fin de priorizar variables y realizar análisis estructural con el fin de identificar problemas causa, problema consecuencia y problema central para definir estrategias a implementar y cerrar brechas aplicando las matrices Mefe, Mefi, y Mie.

Recomendamos darle un uso más objetivo al DOFA, que aunque siendo una importante herramienta en la prospectiva la hemos energizado dándole otra proyección fortalezas, limitaciones, oportunidades y retos. Adjuntamos esquemas de la trazabilidad del DOFA.

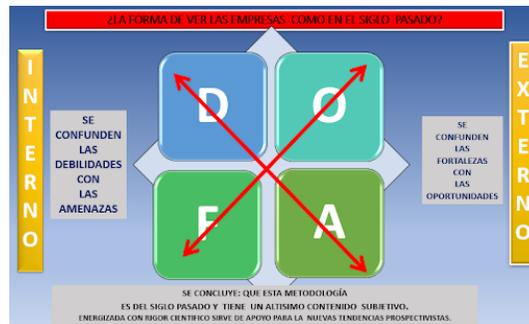


Figura 5: elaboración propia



Figura 6: elaboración propia

“Una organización sin prospectiva, sería como una veleta sin dirección, ya que tendría un futuro incierto lleno de incertidumbres y riesgos. Debemos ser generadores de cambios que nos lleven al éxito, es necesario tener una visión a largo plazo, que nos indique el rumbo en un futuro que deseamos estar, en un escenario que nos traslade a una economía sostenible” [7].

## Referencias

- [1] Michel Godet and Philippe Durance. La prospectiva estratégica para las empresas y los territorios. 2011.
- [2] TP Peña. La prospectiva: Una herramienta gerencial. *Bogota Colombia: Unibiblos*, 2008.
- [3] Francisco José Mojica et al. La construcción del futuro. concepto y modelo de prospectiva estratégica, territorial y tecnológica. *Books*, 1, 2005.
- [4] P. Chavarro and B. Martinez. *Prospectiva*. Unad, Bogotá.
- [5] Q.J. Rodriguez. La prospectiva, una herramienta estratégica en las organizaciones. In . *Creative Commos*, page 4–13.
- [6] L. Martinez and L. Madariaga. *Importancia de la aplicación de la gestión del conocimiento en las organizaciones*. Uniexternado, Bogotá.
- [7] JC De La Rosa Arreola. *Prospectiva estratégica, forecasting y foresight*, 2014.
- [8] Michel Godet. De la anticipación a la acción. *Manual de prospectiva y estrategia*, 2:141–145, 1993.
- [9] José Ramón Gallardo Hernández. *Administración estratégica, de la visión a la ejecución*. México: Alfaomega, 2012.

# Industrias 4.0

Santiago Orozco Ramírez  
Colombia

## 1. Resumen

La ponencia denominada “Industrias 4.0: un recorrido por la sostenibilidad, la educación y la tecnología” tiene como fin contextualizar a los participantes en la era digital, a partir de la importancia que tiene desde la perspectiva histórica, así como la relevancia actual en las esferas de la educación, sostenibilidad y tecnología. Lo anterior con el propósito de posicionar en el centro de la reflexión al ser humano como el decisor de cuáles son las habilidades que debe aprender, cuáles son los caminos que debe elegir para promover valor en las organizaciones e instituciones, y cómo promover desde el liderazgo empresarial nuevas rutas hacia un desarrollo inteligente, consciente, inclusivo y perdurable para la sociedad.

**Palabras clave:** *Industrias 4.0, sostenibilidad, tecnología, educación y empleabilidad*

## 2. Materiales y métodos

Desde la metodología de storytelling se construye una narrativa que contextualiza la revolución industrial 4.0 como el producto de miles de años de evolución y desarrollo de la humanidad. Esto se hace teniendo en cuenta los conceptos metodológicos de [1], con el fin de aproximar a través de hechos históricos la importancia del conocimiento en la era digital, al tiempo que, posiciona al espectador como figura principal, promueve una experiencia personalizada y se genera un espacio de comunicación propicio para conectar la audiencia con el tema principal.

Así, la narrativa se compone de tres momentos principales de la historia, el primero aborda la revolución neolítica que incluye la revolución agrícola y de las letras; luego se posiciona en el siglo XVI al XVIII en la revolución científica pasando más adelante por la Revolución Industrial y finalmente conecta con la revolución digital que va desde 1950 hasta la actualidad [2]. En este primer fragmento se identifican aquellos símbolos que representaron avance para la humanidad en cada momento de la historia, y su contribución para llegar a la era actual donde se reconoce el poder de la información como la principal riqueza [?].

A partir de lo anterior, en la segunda sección se aborda el rol de la revolución industrial 4.0 desde tres escenarios: educación, sostenibilidad y tecnología. Desde la educación, se mencionan las necesidades de formación que demandan las industrias actuales, cuáles son las principales habilidades en las que un líder debe formarse para lograr diferenciación y cómo generar valor dentro de las organizaciones [3] [4]. Desde la sostenibilidad se mencionan cuáles son los retos que debe asumir el liderazgo empresarial en función del entorno TIC para el desarrollo digital, el empoderamiento de ciudadanías en entornos digitales y la inclusión social en función de un progreso colectivo ([5]. Tercero, desde el escenario de la tecnología, a través de cifras actuales de la [3], el [6] y [7], se abordan los principales retos en materia de empleabilidad que se deben considerar desde la formación.

Finalmente, en la última sección a partir de la metodología socrática [8]) se abordarán preguntas reflexivas hacia la audiencia con el fin de que cada participante asuma sus propias reflexiones y decisiones hacia la acción, en función de en qué debe formarse, cuál es su proyección de formación y cómo lograr la realización de su proyecto de vida desde las habilidades que requieren las industrias 4.0.

### 3. Resultados

e espera que al finalizar la ponencia los participantes tengan aproximación a los siguientes aspectos:

- Comprendan y posicionen la era digital, como la suma de esfuerzos colaborativos en función de la recuperación de confianza, la democratización de la información y la revolución del talento humano como centro del desarrollo.
- Conozcan cómo a través de la formación en ciencias empresariales pueden generar valor en las organizaciones, promover un desarrollo sostenible y alcanzar un perfil profesional con pensamiento sistémico, habilidades gerenciales, responsabilidad empresarial y capacidad de innovación en diferentes contextos.
- Reconozcan la importancia de la educación en ciencias empresariales como un área de conocimiento con la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes, liderar equipos de trabajo eficientes y comprender su entorno para generar bienestar para la sociedad.

### Referencias

- [1] R. Mckee. *How to tell a story* (a. Stanford Graduate School of Business.
- [2] Uribe D. and Uribe A. *Revoluciones: movimientos que transformaron la historia de la humanidad*. Editorial Aguilar.
- [3] O.I.T. Trabajar para un futuro más prometedor. comisión mundial para el futuro del trabajo.
- [4] Mendizábal G. and Escalante A. El reto de la educación 4.0: competencias laborales para el trabajo emergente por la covid-19. DOI.
- [5] Low Carbon City. Industria 4.0 y sostenibilidad. reflexiones tomadas para una 4ta revolución sostenible. insumos para tomadores de decisiones y ciudadanos. Recuperado de.
- [6] World Economic Forum WEF. The global risks report 2021. Recuperado de.
- [7] Harvar Business Review HBR. How leaders are navegating in the fourth industrial revolution.
- [8] E. Ivanovic. El método socrático en los programas educativos actuales: una propuesta de martha c. Nussbaum. Recuperado de.