

El Rol De Gestión Humana En La Transición De Empresas Tipo 1.0 A Empresas Tipo
2.0 En El Contexto Colombiano.

July Paulin Paiba García

Ana María Ruiz Duque

Lilibeth Solanyi Tarazona Cárdenas

Gloria Yamile Zapata Nieto

Presentado A:

Dr. Jairo Gracia

Dr. Jorge Giraldo

Universidad Sergio Arboleda

Gerencia De Talento Humano

Bogotá D.C

El rol de Gestión Humana en la transición de empresas tipo 1.0 a empresas de tipo 2.0 en el contexto Colombiano

Resumen

Este es un estudio descriptivo que busca dar respuesta a la siguiente pregunta; cuál es el rol y que estrategias se desarrollan en las organizaciones tipo 2.0 en el área de Gestión Humana que puedan generar cambio en las organizaciones Colombianas tipo 1.0, el objetivo general que nace de esta pregunta es identificar el rol de Gestion Humana en las organizaciones 2.0 en el contexto Colombiano. Los objetivos específicos de este estudio son, identificar las diferencias entre los procesos de Gestion Humana en las organizaciones 1.0 y las 2.0, analizar el proceso de transición entre los modelos de gestion humana en las diferentes empresas, identificar el perfil del Gestor de Talento Humano en las organizaciones 2.0, como varian los procesos de Gestion Humana en las organizaciones 2.0.

Metodología: El siguiente es un estudio descriptivo que se centrará en recolectar datos, la información no será manipulada por los investigadores. Los estudios descriptivos pueden ser de dos tipos: Los transversales con interacción una única vez con un grupo o grupos de personas y los longitudinales en donde se hace seguimiento de un individuo a lo largo de un periodo de tiempo, este estudio se analizará bajo una mirada transversal.

En este tipo de estudios normalmente el mejor método es la de recolección de información que demuestra las relaciones y describe el mundo tal cual es. Los estudios descriptivos a menudo se realizan antes de llevar a cabo un experimento, para saber específicamente qué cosas manipular e incluir en el experimento. Bickman y Rog (1998), sugieren que los estudios descriptivos pueden responder a preguntas como “qué es” o “qué era.” Los experimentos responden “por qué” o “cómo.” Para desarrollar este estudio se hará una revisión bibliográfica que permitirá conocer el rol de Gestión Humana en la transición de empresas tipo 1.0 a empresas de tipo 2.0 en el contexto Colombiano, el cual permitirá ser un material de consultan de las empresas que quieran generar este cambio.

Palabras Clave: Gestión del cambio, Innovación, Estrategia, Ventajas, Paradigmas, Organizaciones tipo 1.0, Organizaciones tipo 2.0.

La problemática surge al encontrar que la mayoría de empresas en Colombia, se caracterizan por la rigidez, un paradigma basado en la administración de personal generando una costumbre cultural sobre la cual basan la toma de decisiones y orientación del manejo de la organización. Las organizaciones no son conscientes de que cada año que pasa trae cambios y por ende las organizaciones debe estar dispuestas o atentas a asumirlos, no solo en sistemas tecnológicos, sino también prepararse para presentar transformación en el talento humano (personal) de la organización, son ellos quienes en últimas establecen el crecimiento de la organización gracias a su entrega y dedicación, generando el impulso que la empresa necesita.

Dentro de la experiencia laboral se ha evidenciado que la organización Colombiana maneja una estructura jerárquica y de control, donde aún el talento humano no se involucra con la estrategia y no es un ente activo sino que se toma como parte fundamental solo en procesos operativos del área.

Teniendo en cuenta esta problemática, se quiere identificar un modelo estratégico que permita a las empresas con estructura jerárquica tradicional (empresas tipo 1.0) mejorar las condiciones del talento a través de estrategias efectivas y novedosas con las que han logrado avances, posicionamiento y crecimiento las empresas tipo 2.0 en Colombia, identificando las ventajas competitivas de la gestión y cómo podemos permear en las empresas con estructuras verticales, partiendo de cómo asumir el rol de aliados estratégicos de la alta dirección, como llegar a motivar, apasionar, desarrollar competencias y crear una cultura de felicidad en toda la organización, acorde a la realidad que vive la empresa Colombiana, aportando valor agregado, sin necesidad de transformarla radicalmente en su estructura.

Marco Contextual

En la actualidad encontramos cuatro tipos de organizaciones; las organizaciones tipo 1.0, tipo 2.0, tipo 3.0 y 4.0. Las tipo 1.0 hacen referencia a las empresas tradicionales, las cuales se encuentran estructuradas por jerarquías y están centralizadas, estas están sufriendo un problema inédito: tienen el riesgo de ser superadas por compañías constituidas recientemente, aunque más pequeñas, las empresas nacidas dentro del paradigma de la era digital están ganando posiciones importantes en los diferentes mercados.

Las compañías tradicionales o tipo 1.0 han nacido en un entorno de negocio totalmente diferente, relacionado con los parámetros de la era industrial, situación que ya se presenta como obsoleta en una organización de este siglo. Estas compañías que no están centradas en el cliente, poseen estructuras pesadas, organigramas y canales de comunicación demasiado rígidos que originan una necesidad inevitable y urgente de adaptación de su modelo de negocio a la situación imperante en el siglo XXI, claro que no es una tarea fácil, ya que son extremadamente rígidas, burocráticas, resistentes al cambio, pensando que están haciendo las cosas bien y que este modelo es solo temporal.

Hoy las compañías se desarrollan con un modelo administrativo de vanguardia, donde no solo se tiene en cuenta que la estrategia de comercialización y marketing se basa en internet y redes sociales, sino también con otro estilo de management, comunicación, relación con el cliente e interacción con los stakeholders en general.

Examinando el contexto actual de las organizaciones Colombianas, se evidencia la resistencia al cambio, donde los jefes o líderes de áreas tienen conceptos básicos basados en administración de personal, impidiendo el espacio a la creación, participación e involucramiento del capital humano en procesos claves de la organización. Aún se manejan estructuras jerárquicas sobre las cuales se establece un control del colaborador, se crean procesos estáticos y sin lugar a movimiento. Dentro del concepto actual que se observa, se da importancia a la gestión de nuevos paradigmas que permitan expandir la participación y abrir paso a la innovación y gestión de un cambio real.

Las compañías tradicionales tienen jefes con una ideología en la que se fomenta desmotivación, ya que la gente no ve oportunidad de crecimiento, crea estereotipos y división en el equipo de trabajo, haciéndose más fuerte la jerarquía, definiendo límites de superioridad e inferioridad. (Gerardo Gonzales 2015).

Por otro lado encontramos las organizaciones tipo 2.0 son organizaciones que se identifican por su capacidad de innovación y por una buena adaptación al entorno, lo que define a este tipo de empresas es la cultura innovadora que se crea en cada ambiente, los tipos de comportamientos que éstas presentan en todas las áreas, en cuanto a cambio de procesos, estrategias, cumplimiento de objetivos generales e implementación de nuevas proyecciones.

Las organizaciones tipo 2.0 tienen puntos claves que las identifican y les permite llegar a cumplir estrategias en cada una de sus áreas, facilitándoles ser diferentes a las otras empresas. En este tipo de organizaciones se destacan características en el talento humano como: los comportamientos, valores, la innovación y el liderazgo, estas dos últimas se convierten en los pilares de este tipo de organización, donde los líderes dirigen y motivan de manera correcta a sus colaboradores llevándolos a cumplir objetivos personales y organizacionales, que van ligados al cumplimiento de la estrategia de la empresa, otra de las características de este tipo de organizaciones es la innovación que le permite a la empresa salirse de lo tradicional e inventar nuevos enfoques que generen resultados positivos.

Uno de los objetivos de la organización en el área de Gestión Humana de tipo 2.0 es permitir y lograr una mayor participación al colaborador con la empresa, logrando incentivar a los empleados, generándoles más sentido de pertenencia, esto con el fin de hacerlos más participes en todos los temas de la compañía, escuchando sus necesidades, aprendiendo de ellos, teniendo una formación continua y permitiendo una comunicación bidireccional, se trata de involucrar al personal interno en ese cambio y la estrategia global (Dicreato 2011), donde se encuentre una alineación entre los colaboradores, la cultura y la empresa.

El área de Gestión Humana debe ser facilitador de ideas, cambios, trabajo en equipo y no impostor, con el modelo de dirección tradicional o tipo 1.0 nunca se provocará el cambio necesario para impulsar y generar ambientes de participación. La administración del talento humano determina que el fenómeno llamado Comportamiento Organizacional, está íntimamente relacionado con la gestión humana, en el sentido en que las acciones de las personas tienen un impacto en las organizaciones y este impacto puede ser altamente positivo si se realiza una adecuada gestión del talento humano tendiente a lograr mayor satisfacción por parte de los empleados. (Chiavenato, 2004).

Con seguridad vivimos en un medio cambiante, todos los días hay avance en la tecnológica y en la forma de comunicarnos, lo que obliga a las empresas a innovar en la forma de hacer negocios, de competir en el mercado y de atender a sus clientes, por lo cual debemos empezar a romper el paradigma de lo tradicional, salirnos de la ideología en que solo hay una forma de hacer las cosas y que es la que se ha hecho por años. Si queremos tener nuevos resultados debemos asumir nuevos retos, confiar en los recursos que nos brinda la organización, sobretodo confiar en el talento humano, retribuirles con transparencia, con respeto, facilitándoles espacios de comunicación y formación que les permita el crecimiento.

Se pretende enfocar esta gestión de cambio a la nueva visión de la gente como eje fundamental de las organizaciones y el rediseño de las relaciones humanas que impactan directamente al cumplimiento de objetivos. De acuerdo con Gerardo González (2015) en Colombia las tendencias de gestión humana son las mismas que se dan en el mundo, solo difieren en las estrategias que se utilizan para implementarlas, por este motivo se quiere identificar estrategias que han generado valor en la gestión de las personas y han llevado a algunas empresas Colombianas a contar casos de éxito corporativo, donde la gente también puede trabajar a gusto.

Dentro del contexto Colombiano las multinacionales son las que en gran parte han adoptado una visión del área de talento humano más completa, no solamente centrándose en procesos disciplinarios, normas o procesos; se convierte entonces en un apoyo para la organización, es un área estratégica de donde también saldrán las decisiones de la compañía.

Con el pasar de los años la industria se ha visto expuesta a cambios, dentro del concepto de recursos humanos en Colombia se llegó a la era donde se manejó el paradigma de administración de personal y se estancó.

Generalmente se busca en el área de talento humano una parte de la organización que se especialice en gestionar el capital humano desde su vinculación hasta su retiro, debe ser un área dispuesta a innovar a traer una serie de estrategias que permitan al colaborador, ser partícipe de las decisiones, ser un socio estratégico del negocio.

Las organizaciones así como estas, “abiertas” a la implementación de nuevas tecnologías, materiales o insumos, deberían también tener una mentalidad abierta donde se involucre al talento humano de la organización en la construcción y crecimiento de la misma. Según lo menciona Chiavenato (2002) es normal hacerse la pregunta de si el área de talento humano es importante para las organizaciones de hoy y su propuesta es totalmente acertada, si pensamos en un área de talento humano basado en administración de personal, no es necesario, pero adquiere valor al momento en que proyectamos al área de Gestión Humana como “gestionador” del talento, un área que refresque y que sea novedosa.

Al hablar de innovación así como en el área de productos, surge la visión y análisis de las necesidades del cliente, la innovación en el área de recursos humanos debe estar enfocada a cubrir y apoyar las necesidades de los colaboradores (clientes), creando espacios de participación activa, no centrándose en normas y procedimientos y dando paso a la creatividad.

Además de las propuestas o estrategias sobre las cuales el área de Gestión Humana va a focalizar su esfuerzo, también la organización debe crear un área de talento con sub-departamentos de manera tal que cada una maneje temas como: selección, desarrollo, capacitación, salud en el trabajo entre otros, ahora hablamos de ser competentes en todo sentido y dejamos a una sola persona para ejercer esta labor, de manera tal que se descuida en gran parte lo estratégico y se dedica solo a la parte operativa, de tal forma que no se da espacio a la innovación y a la creación.

Dentro de un proceso de innovación es importante adquirir un cambio en paradigmas donde la organización, si bien se va enfocar en tener mayores ingresos, será consciente de que un colaborador es indispensable para su negocio, eliminar comentarios como “detrás suyo hay muchos esperando trabajar”, “sino lo hace usted vendrá otro que si lo haga” etc., comentarios que dejan mucho que pensar y creer si realmente la organización valora la entrega y dedicación de las personas, como argumenta Uribe (2013), las organizaciones que deseen entrar en un ambiente de innovación deben generar también culturas que permitan construir ambientes innovadores, de esta creación también dependerá el impacto y acciones del área de Gestión Humana.

Como se mencionaba anteriormente dentro del proceso de cambio industrial y globalización a la que nos vemos enfrentados, encontramos que las diferentes propuestas que traen las organizaciones se están amoldando a la tecnología y también nuevas prácticas de trabajo con talento humano, este proceso se centrará un poco más en las empresas 2.0 donde se revisará como impactan estos cambios en las organizaciones.

Las organizaciones 2.0 son empresas para crear nuevas maneras de hacer negocios, si bien se habla de empresas con jerarquías se deja en claro que es importante no basar el comportamiento en este concepto sino hacerlo más dinámico y participativo a través de las nuevas tecnologías que se construyen (Andrew McAfee). Es comprender que el nuevo talento que se incorpora a la organización no se forma igual a las generaciones de hace unos años, sino que viene trabajando alineados con la tecnológica y los nuevos cambios sociales.

Aquellas organizaciones abiertas pasan a tener un concepto un poco más amplio con respecto a sus políticas y normatividad, logran que el trabajador no solo se involucre, sino que pueda encontrar una meta común con los objetivos de la organización, de forma tal que siente que aporta a la organización y si esta crece él también lo hará, estas organizaciones son abiertas a compartir niveles de liderazgo más que de jefatura como se veía con la revolución industrial, donde se trabajaba por el dominio de las personas. En las organizaciones 2.0 se piensa más en trabajar en el conocimiento, en ver las posibilidades de aporte de talento humano a la organización de forma tal que les permita construir entre todos el desarrollo de la empresa.

Las empresas 2.0 tienden a ser más innovadoras, se prestan para atender los requerimientos y necesidades del cliente en la medida en que también ellos pueden ser partícipes de la construcción, vemos como entonces la empresa es desarrollada por el capital humano interno y por aquellos que adquieren sus servicios, construyen a través de los comentarios que dejan nuevos productos o servicios creando fidelidad no solo en el colaborador sino en el cliente que se siente parte de esta construcción.

Algunas de las características que podemos encontrar en las empresas 2.0 es que se destaca el uso de internet como herramienta fundamental de trabajo, tal y como lo describe Díaz, F. Medina, V & González, R (2013), las cualidades que sobresalen de estas empresas son la facilidad de encontrar información, convirtiéndose en pieza clave para compartirla, entre trabajadores y clientes, quienes al ingresar a las fuentes de internet obtienen información y dan sus comentarios de productos y servicios, se vuelven organizaciones construidas por todos y no solo por el dueño, el acceso a la organización es ilimitado y no importa si se esta geográficamente lejos.

En este concepto se puede encontrar como la organización adquiere nuevos paradigmas, sobre los cuales dirige, estructura la empresa y obtiene resultados favorables no solo para el cliente sino para sus colaboradores, son organizaciones que trabajan sobre la gestión del conocimiento a través de internet, una herramienta que día a día evoluciona y va prestando más servicios a favor del crecimiento de la organización.

Así como el ser humano va evolucionando y va adaptándose a determinados aspectos que el ambiente genera, las empresas también deben ir cambiando, un poco para poder cumplir las exigencias del entorno y otro poco para poder ser de gran interés para aquellos colaboradores que hagan parte de ella. Las organizaciones no pueden ser estáticas sino que deben ser dinámicas y acoplarse al ambiente.

Con la revolución industrial se presentaron algunos nuevos planteamientos de la administración de personal y dirección de empresa, la cual se ve marcada después de mucho

tiempo, muchas de ellas no se abren paso a temas como la revolución tecnológica por temor a dejar en público su información entre otros, sin embargo se observa que también los beneficios serán importantes para los resultados que tenga la organización.

Dentro de esta perspectiva las empresas 2.0 utilizan fuentes como intranet para compartir información de la empresa y los anuncios virtuales se convierten en medios más eficientes para captar el talento humano y a su vez las entrevistas alcanzan este medio a través de Skype entre otros, fuentes como LinkedIn y Facebook se convierten en un aliado para la organización a la hora de encontrar al capital humano idóneo (Adecco, 2014).

Si bien es cierto que para lograr un medio de avance en la organización es importante acercarse a las nuevas tecnologías, actualmente encontramos que ya no sólo se habla de un modelo 2.0, sino que también de modelos de empresa 3.0 y 4.0, las cuales evolucionan en algunos planteamientos del área de trabajo o ejecución en talento humano, en los siguientes cuadros encontramos características de cada modelo, la primera gráfica muestra la evolución del rol del Líder de Talento Humano, la segunda grafica está enfocada a la organización en general y la tercera en el rol de talento humano:

	WEB 1.0	WEB 2.0	WEB 3.0	WEB 4.0
OBJETIVO	Vender productos	Satisfacer al consumidor	Hacer el mundo mejor, colaboración	Unir inteligencias
INFORMACIÓN	Páginas estáticas. Difícil manejo. Existe una barrera técnica del usuario para crear contenido	El usuario empieza a generar contenido y enviar sugerencias. Relación uno a uno	Más dinámica, participa en concursos con la marca. Relación colaborativa.	Participa el cerebro humano. Objetos inteligentes
USUARIO	Modelo unidireccional	Empieza a ser protagonista	Interactúa de forma más dinámica. Aumenta el poder e influencia del usuario.	Elimina la barrera entre la comunicación online y offline
REDES SOCIALES	Empiezan las redes sociales	Avanzan a gran escala.	Redes sociales verticales.	Más técnicas

Figura 1: Diferencias de las empresas 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0

Empresa 1.0	Empresa 2.0
La innovación y la integración no hacen parte fundamental del desarrollo de las actividades de Recursos Humanos, las áreas trabajan como islas.	Innovador e Integrador: El líder de Talento Humano comprende que Gestión Humana es la integradora de varios factores y áreas en la organización.
El cambio no es una opción, ya que los procesos de Recursos Humanas ya están estandarizados y funcional operativamente bien, por esto se seleccionaban personas que tuvieran la experiencia en el manejo de los técnico de los programas, sin tener en cuenta metas individuales o las competencias de SER, lo que hace que se desarrollen programas de capacitación basados solamente en el HACER.	Promotor del Cambio: En todos los procesos de Gestión Humana, ya que desde el reclutamiento, la selección e integración de personal, se pueden crear programas de formación y desarrollo adecuados de las competencias a potenciar, realizando mediciones adecuadas las cuales permitirán generar planes de acción acordes a las necesidades reales.
El área de Recursos Humanos se mostraba solitaria y aislada de las demás áreas de las compañías, dedicada solamente a la selección de personal, a la aplicación de evaluaciones de desempeño y al retiro de colaboradores que no cumplían con la tarea, evitando un acercamiento sincero y autentico con los colaboradores, dificultando la comunicación y la negociación	Generador de Confianza: Ya que las relaciones con los trabajadores se basan en el cumplimiento de los acuerdos iniciales y los que se van dando a medida que la relación laboral se fortalece, escuchando sus propuesta y llevándolas a cabo a través los planes de acción orientados al cumplimiento de los objetivos, así se podrán construir relaciones interpersonales efectivas, facilitando la negociación
La planificación realizada en este tipo de empresas se hacía con base en las necesidades inmediatas de desarrollar muchas actividades que no estaban alineadas a la estrategia de la compañía, ya que el líder de Recursos Humanos no conocía los grupos de interés y el	Posicionador Estratégico: Busca integrar a la empresa en el mercado deseado, planificando estratégicamente, a través del conocimiento las necesidades de los grupos de interés y del contexto

contexto	
La utilización de las herramientas tecnológicas era muy limitada ya que estas estaban reservadas a los “expertos” de las áreas de sistemas.	Gestor de TIC`s: Utilizar las herramientas tecnológicas en beneficio de los planes de acción desarrollados para el cumplimiento de metas, integrando a las personas con los flujos de información.
No se creaban equipos de trabajo de alto desempeño, capacitaba a los grupos de colaboradores por áreas sin tener en cuenta las competencias individuales	Generador de Competencias: Creando equipos de trabajo de alto rendimiento a través de la gestión del Talento Humano, potenciando las habilidades de cada colaborador para ubicarlos en la posición adecuada.
El líder de Gestión Humana no hablaba el lenguaje de la estrategia, por lo mismo no podía desarrollar programas en donde se viera como un socio estratégico de las áreas	Socio estratégico: Conocimiento el entorno, del cliente interno y externo, de la cultura organizacional, de las mejores prácticas de Gestión Humana, para generar valor

Figura 2: Diferencias entre el líder de Gestión Humana en la empresa 1.0 y la empresa 2.0

ROL DE GESTION HUMANA			
EMPRESA 1.0	EMPRESA 2.0	EMPRESA 3.0	EMPRESA 4.0
Orientado al producto, el objetivos son las ventas, la estrategia se enfoca en el producto no en los empleados.	Se tiene en cuenta el consumidor, los stakeholders, las empresas empiezan a preocuparse por el impacto en la sociedad, el servicio se convierte en el principal componente para fidelizar las redes sociales es una de las herramientas para llegar a mas gente y fortalecer la imagen corporativa.	Empresas con conciencia social, se reconoce a la persona como un individuo con necesidades, sentimientos, que necesitan sentirse parte de la organización.	Empresas online, relaciones virtuales, expansión de los negocios, estrategias de innovación, mentes globalizadas que no requieren control.
Control de la labor.		Se le da importancia al contexto social, a la globalización.	Incremento de servicios freelance.
Manuales de funciones, procedimientos	La organización se enfoca en productividad del empleado.	Se le da importancia al conocimiento y las habilidades.	Simplificación de las tareas, disminución en la infraestructura.
	Se maneja la autonomía en el colaborador.	Se habla no de recurso humano sino de talento humano	Desaparecen las jerarquias.
	Gestion Humana cumple un papel estrategico dentro de la	Empresas adaptables al cambio.	Optimización de los recursos.
		Gestion Humana como el medio a travez del cual se pueden preparar los colaboradores a los diferentes cambios	Internacionalización (trabajo en otros países).
		Coaching	El talento humano como aliado estrategico de la organización

Figura 3: Diferencias en el Rol de Gestión de Talento Humano en empresas 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0

También es importante revisar que nuevos planteamientos surgen a raíz de este enfoque 2.0 y cuál será su intervención en los diferentes procesos de gestión humana. Entre los que se pueden destacar los siguientes:

Procesos a Intervenir en la Transición de Empresas 1.0 a Empresas 2.0	
Proceso	Cambio
Selección y Vinculación	Implementar las TICS a favor de los procesos de selección como lo es: envío de pruebas psicotécnicas a través de correo electrónico, entrevistas por skype, verificación de las redes sociales del candidato aspirante, uso de las diferentes páginas web para publicar ofertas laborales, video conferencias para inducciones del personal a distancia. Además de esto también es buscar apoyo en los head hunters para poder contratar el capital humano necesario.
Desarrollo y Capacitación: Gestión del Talento	Realizar formación de colaboradores de manera virtual, implementar planes de carreras en las organizaciones y canales para compartir información. Gestionar el talento de la organización fortaleciendo aquellas habilidades blandas o duras de las cuales el colaborador deba mejorar de acuerdo al proyecto profesional que este se trace.
Bienestar	Gestionar canales de comunicación efectivos, pasando del tradicional buzón de sugerencias a la implementación de actividades en donde se reciban los comentarios y opiniones de los colaboradores, mejorar los planes de beneficios enfocados en aquellas colecciones de necesidades que pueden surgir de reuniones o charlas del día a día. Realizar propuestas innovadoras y llamativas para las diferentes generaciones que conforman la empresa (reconocer que los intereses son diferentes), trabajar con flexibilidad laboral (teletrabajo, horarios flexibles, trabajos de medio tiempo etc.), involucrar a las familias dentro de las diferentes actividades.
Desvinculación	Apoyar los procesos de retiro de un colaborador, abrirle paso a nuevos rumbos y apoyar este despegue.

<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Aplicar a todos los computadores las nuevas tecnologías de pausas activas donde a las horas programadas en el computador aparecerá una imagen indicando que ejercicio hacer.</p>
<p>Cultura Organizacional</p>	<p>Poder trabajar en las páginas de intranet de las empresas, para poder dar a conocer los cambios, logros y objetivos que tiene la organización, además de esto a través de esta se puede evaluar el clima laboral y partiendo de los resultados establecer planes de acción en pro de la empresa y quienes la conforma. Por medio de estos espacios también permitir la participación de los colaboradores para que realicen propuestas de actividades y procesos que se realicen en la empresa. Generar espacios de dialogo como lo son grupos primarios, entre otros. Manejo de líderes con dominio de los cambios organizacionales, aquellos que sean flexibles y se adapten a lo que el entorno te brinda y la empresa pide (que la gente comparta ideales). Crear ambientes de amistad y respeto.</p>
<p>Estructura y Compensación</p>	<p>Mantener contacto permanente con la estrategia y visión de la organización, trabajar en planes de acción que estén basados en un análisis de su entorno, manejando indicadores que le permitan generar un estado actual de la empresa en diferentes sentidos (satisfacción, productividad, ganancias, motivación, rendimiento, efectividad o eficacia, entre otros). Manejo de modelos de pago por resultados, beneficios económicos bonos etc, manuales de funciones electrónicos.</p>

Una de las empresas en Colombia en la que se observa gran cantidad de cualidades de las empresas 2.0 es Quala, razón por la cual se identificarán estrategias de la organización desde una visión de Gestión Humana.

Caso de éxito Quala

El Negocio de Quala es dominar categorías de consumo masivo, construyendo marcas líderes y rentables, que ofrezcan una propuesta superior al consumidor popular local. Es una Compañía ágil dinámica y exitosa con gran sentido de calidad en todas las marcas ha sido reconocida como la mejor multinacional en Colombia por su estrategia y su Talento Humano, cuenta con un personal idóneo, creativo, talentoso y comprometido con el desarrollo del país.

En la actualidad es una de las 25 compañías que contribuyen con el aumento del índice del empleo del país, cuenta con 3.800 colaboradores directos y genera 14.000 empleos indirectos, esto gracias al talento de las personas innovadoras. Quala quiere ser un modelo a seguir, lograr que los éxitos y valores sean una guía e inspiración para que toda su gente y quienes los conozcan transformen paradigmas y se convenzan que con: Pasión, auto exigencia, esfuerzo, determinación, sencillez y pensamiento profundo todo es posible.

Quala reconoce que el poder no está en los recursos económicos sino en las ideas y que estas se construyen con el talento de la gente. Quala cuenta con más de 3.800 colaboradores directos en Colombia y alrededor de 6.000 en otros países. Quala es Sinónimo de un equipo de trabajo talentoso innovador y ganador esto debido a jóvenes dinámicos emprendedores llenos de energía, creatividad, talento y compromiso y sobre todo con ganas de hacer historia.

Política de Quala Gestión Humana

Reclutar el mejor talento disponible y brindarle todas las oportunidades de desarrollo y crecimiento proporcionándole máxima claridad.

Cultura Quala

Es una compañía exitosa, que ha alcanzado todas las metas que se ha propuesto, cada vez son más reconocidos, no sólo por los resultados sino también por la gestión, por la forma de hacer las cosas.

Esquema de la cultura Quala

Tiene un techo que representa la innovación, que es el corazón de la cultura, ha sido el factor fundamental de éxito hasta el momento y es determinante para que puede perdurar en el tiempo, este techo esta soportado en tres pilares: mejores ideas, excelencia en la ejecución, mentes y corazones de todos en el juego, cada uno de estos pilares son esenciales, para garantizar que el techo de la innovación sea posible y sostenible logrando liderazgo en los países.

Quala garantiza la promesa de valor que incluye trabajar en una compañía que genera orgullo, teniendo retos y desarrollándose profesionalmente en un buen ambiente de trabajo y una compensación justa.

La cultura de Quala permite tener a la gente conectada y alineada con los objetivos, busca que los colaboradores estén conectados con lo que se espera de ellos, desarrollan espacios donde la gente pueda opinar y manifestar cómo se siente. En cuanto al tema de compensación no solamente cuenta con una remuneración justa sino también hay otros beneficios como: Fondo de Empleados, préstamos, medicina prepagada.

Se buscan perfiles de acuerdo a cada área, a las funciones que van a desempeñar, Quala cuenta con un Head hunter el cual utiliza diferentes estrategias: Página Web de Quala , El Empleo, Computrabajo, Servicio Público, Asociaciones con Universidades y LinkedIn.

Programa Futuros Directores Quala

Donde se podrá trabajar en una compañía que genere sentido de orgullo, brindándole retos y desarrollo permanente con un ambiente de trabajo positivo y con una compensación justa, participar y hacer parte del equipo más exitoso en mercadeo y ventas del país.

Plan de formación integral

Es un programa acelerado para crecer rápidamente en la organización desempeñándose en un cargo retador e integral con impacto directo sobre el negocio

Colombia Progresas

Es el programa que enmarca acciones encaminadas a cumplir el propósito y contribuir con el progreso del país, estas acciones se clasifican en dos ejes:

1. Acciones desarrolladas por la compañía.

Becas Quala Colombia Progresas Reconocen la excelencia, la disciplina y el esfuerzo de estudiantes meritorios y contribuye a su progreso dentro de la sociedad mediante el apoyo en la educación, vehículo fundamental de crecimiento y desarrollo: Vinculación de personas diversamente hábiles y sostenibilidad.

2. Acciones desarrolladas por los empleados.

Acciones que canalizan el interés de ayuda de los empleados, que los empodera de manera que se sientan agentes de cambio, que marcan la diferencia y demuestran que con su participación: "Cada uno contribuye en la medida de sus posibilidades", "apoyar es una decisión propia", "Nuestro esfuerzo tiene sentido", "Cada uno es actor del cambio" y "Cada uno hace la diferencia".

En Quala las personas tendrán la oportunidad de trabajar con líderes inspiradores y empoderadores del desarrollo de la gente, para el crecimiento laboral se realiza un proceso de evaluación y retroalimentación cercana clara y objetiva.

Cómo corrobora la apreciación de que los empleados son claves

Quala compite con éxito con las multinacionales de consumo masivo más grandes del mundo y esto solo ha sido posible, gracias al talento de la gente. Una de las áreas más fuertes, tanto en términos de calidad como en tamaño, es Gestión Humana.

Capitalizan la retroalimentación que tienen de su gente, el valor diferencial de Quala lo encuentran en la comunicación y en la discusión en profundidad de los temas, ese es el centro de la compañía. Partiendo de ese punto, la comunicación es parte integral de todos los procesos.

Logran el equilibrio entre responsabilidad laboral y ambiente laboral

Están convencidos de que la responsabilidad laboral y la consecución de un buen ambiente de trabajo van de la mano, pues las personas en general, buscan la realización a través de los logros, incluidos los laborales y por esta razón son responsables.

Involucran las familias de los trabajadores

Los programas buscan que el trabajador comparta las vivencias de la compañía con su familia. Cada año celebran al trabajador que cumple 5, 10, 15, 20, 25 o 30 años con la compañía. Gestión Humana en Colombia tiene la retante tarea de definir factores que llevan a una empresa a ser más exitosa que su competencia, así como definir estilos administrativos que ayude a la productividad y competitividad, crear entornos en donde las relaciones juegan un papel importante en la negociación y el abarcamiento de nuevos mercados, además trabajar bajo la premisa que ninguna de las tendencias de gestión humana serán exitosas si no hay una estrategia clara, si no hay procesos ni personas alineados a la estrategia, si no hay líderes sólidos que formen nuevos líderes y los lleven encaminados a cumplir un mismo propósito y permitir que cada una de las personas que hace parte de la organización tenga una visión global del core del negocio y puedan estar preparados para los cambios, aprovechar las oportunidades y asumir nuevos retos.

La tecnología está ocupando un lugar importante dentro de las estrategias organizacionales, pero gestión humana en las empresas 2.0 no lo puede ver de una forma aislada ya que la clave para lograr el éxito es ayudar a las personas de la organización a adaptarse a las nuevas tecnologías y funcionar de manera integral, con el fin de que pueda haber un equilibrio en

el sistema organizacional, donde empresas y personas puedan crecer al ritmo en que avanza la tecnología y facilite ser más competitivos en mercados nacionales e internacionales.

“Colombia es un país aún joven en la incorporación de las TIC’s en la estructura de su estrategia, con base en el estudio de Top of Mind que anualmente realiza esta firma para Dinero, en abril de 2015 se escogieron las 52 marcas con mayor recordación en el país con excepción de las marcas relacionadas con portales de internet y medios de comunicación”, dentro de sus resultados se evidencio que en la industria Colombiana, las empresas de servicios, como telecomunicaciones, bancos y aerolíneas están en el liderazgo, y solo una marca de industria –cerveza Águila– se ubica en el top 5. (Revista Dinero 2015).

Esta incursión de las empresas a las TIC’s les permite ser más rentables, apoyan a las marcas para que sean más reconocidas y puedan abordar a mayores consumidores. Otra de las tendencias que está tomando fuerza en alguna gerencias de empresas Colombianas es la de preocuparse por el medio ambiente y como a través de esta filosofía posicionar su marca, ser más sostenibles y competitivos.

De acuerdo al último estudio por la firma Dow Jones sobre las compañías nacionales que se mantienen o ingresaron al Índice de Sostenibilidad (Dow Jones 2014), y tomando el relato del presidente de Bancolombia “apostarle al crecimiento sostenible a través de la generación de valor económico, ambiental y social es el camino correcto”.

Compañías colombianas en el Índice de Sostenibilidad Dow Jones	
Índice Global	Índice Mercados Emergentes
Bancolombia	Almacenes Éxito
Cementos Argos	Banco Davivienda
Ecopetrol	Bancolombia
Grupo Argos	Cementos Argos
Grupo de Inversiones Suramericana	Ecopetrol
Grupo Nutresa	Empresa de Energía de Bogotá
	Grupo de Inversiones Suramericana
	Grupo Nutresa
	Isagen

Se comparte la postura de Alejandro Navarro cuando hace referencia que la sostenibilidad de las empresas dependerá de tener una visión holística de la organización, pues no es solo contemplar la parte financiera, sino también tener en cuenta componentes sociales, todos los temas de demanda internacional y valorar al capital humano de la organización y sus necesidades. *“Además de evaluar aspectos de capitalización bursátil, liquidez, entre otros, un índice de sostenibilidad examina el desempeño de factores ambientales, sociales y gobierno corporativo (ASG) de las empresas” (Revista Dinero, 2014).*

Por otra parte los perfiles que cada vez se desarrollan con mayor rapidez e interés es el de las generaciones 4.0, personas afines con la tecnología, que seducen a las empresas con visión al futuro, en capacidad de crear relaciones virtuales efectivas y optimizar recursos, ya que en ellos se encuentra la mezcla de diferentes habilidades e intereses enfocados en emprender y tener éxito con proyectos tecnológicos e innovadores y su plataforma de encuentro para atraer estos talentos son los espacios que Colombia ha abierto en los Start up de tecnología.

Conclusiones

Partiendo de la investigación se evidencia que el rol del área de Gestión Humana juega un papel fundamental en el proceso de adaptación a las nuevas tendencias de las organizaciones 2.0, ya que en ese proceso deberá empoderarse de responsabilidades como la mediación, resolución de conflictos, ser persuasivo, analítico, entender la estrategia de la organización y en punto de equilibrio con las necesidades del capital humano, entre otros y con esto se da respuesta a la pregunta planteada al inicio del trabajo.

Otro de los interrogantes planteados se dirigía identificar las diferencias entre organizaciones, se observó que las organizaciones tipo 1.0 se enfoca en una percepción individualista, trabajan en mejorar el hacer y no se preocupan por entender cómo puede satisfacer las necesidades de los colaboradores y lograr alinear los objetivos de la organización con las del individuo. Por otro lado encontramos que las organizaciones 1.0 se enfocan en trabajos mecánicos en parte operativa, como lo es la selección, procesos disciplinarios y de vinculación, mientras en las organizaciones 2.0 se convierte en un aliado estratégico para el

colaborador donde se alinean los objetivos, se tiene en cuenta a los colaboradores, se genera confianza en sus capacidades y se estimula el desarrollo personal.

Al analizar el proceso se observó que la transición de los modelos de gestión humana en las diferentes empresas se ha asumido lentamente, ya que estas áreas no evolucionan al mismo ritmo que el resto de la compañía, porque existen factores o variables que lo impiden como por ejemplo, la falta de liderazgo en las personas que las componen, la falta de credibilidad en la consecución de resultados diferentes a los operativos como poder involucrarse en el logro de la estrategia organizacional.

De acuerdo con lo anterior cabe preguntarse si las organizaciones 1.0 en Colombia están dispuestas a invertir en esta transición, tanto económicamente como en el cambio de paradigmas.

Referencias

- Calderón Hernández, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. Cuadernos de administración, 19(31), 9-55.
- Calderón Hernández, G. Naranjo Valencia, J. Alvares Giraldo, C (2010). Gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. Cuadernos de administración, 19(31), 9-55.
- Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de Administración, 23(41), 13-36.
- Camargo, M. (1 de julio de 2015). ¿Y si se le permite a empleados del país tomar vacaciones cuando quieran? El Tiempo. Recuperado <http://app.eltiempo.com/economia/empresas/google-netflix-y-lego-asi-se-trabaja-en-sus-oficinas/16026938>.
- Celaya, J (2000). La empresa web 2.0, El impacto de las redes sociales y las nuevas formas de comunicación online en la estrategia empresarial.
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2002). Gestión del talento humano.
- Díaz, F. Medina, V & González, R (2013). La empresa 2.0 en la gestión de proyectos y las organizaciones. Innovation in Engineering, Technology and Education for Competitiveness and Prosperity, Agosto 14-16.
- Empresas sostenibles: del dicho al hecho - Dinero.com** FranBVG. Recuperado de <http://www.reclutando.net/29-tendencias-en-recursos-humanos-20/>
- Gallardo V (2012). Las diez cuestiones de las organizaciones 2.0. Recuperado de: <http://supervivenciadirectiva.com/2012/04/14/las-diez-cuestiones-de-las-organizaciones-2-0>
- Goikolea Markos (2014). Recursos humanos 2.0: la revolución en la gestión y selección de personal. Recuperado de <http://blog.talentclue.com/recursos-humanos-20-la-revolucion-en-la-gestion-y-seleccion-de-personal>
- González, G (2015) Tendencias en la Gestión Humana: PAG 2
- González, G (Marzo de 2006) Empresa Ciudadana: Organizaciones Enfermas, Organizaciones Esquizofrénicas, Vol. 8, PAG 6-8

Hernández, G. C., Castaño, J. C., & Giraldo, C. M. Á. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19(35), 151.

<http://cafeconuncommunitymanager.wordpress.com/2015/03/17/diferencia-entre-web-1-0-web2-0web3-0yweb-4-0/>

<http://gciadelainformacion.blogspot.com.co/p/empresas-20-casos-de-exito.html>.

http://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm

López Carlos. (2001, Diciembre 11). La gestión del cambio. . Recuperado de <http://gestiopolis.com/la-gestion-cambio/>

Navarro Eduardo (2002, Junio 11). Gestión del cambio y pasos del cambio empresarial. Recuperado de <http://gestiopolis.com/gestion-cambio-pasos-cambio-empresarial/>

Oppenheimer, A. (1 de Julio de 2015). Latinoamérica sigue atrás en innovación. *Portafolio*, pp 31.

Ospina, H. (Ene- Jun 2010) Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista de Ciencias Estratégicas*, vol. 18, pp 79-97.

Portafolio (2014), Recuperado de <http://www.portafolio.co/especiales/premios-2014/nos-debemos-al-talento-la-gente-quala>

Revistas dinero (2014), Empresas colombianas en el Índice de sostenibilidad Dow Jones, Recuperado de <http://www.dinero.com> › **Inversionistas 9 dic. 2014**

Revistas dinero (2014), **Generación 4.0 - Dinero**, Recuperado de <http://www.dinero.com> › **Carátula 18 dic. 2014**

Revistas dinero (2015), Las empresas estrella de las redes sociales en Colombia, Recuperado de <http://www.dinero.com> › **Carátula 30 sept. 2015**

Sosa Lisandro (2011). Empresas tradicionales y el inevitable cambio del modelo de negocio. Recuperado de <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/empresas-tradicionales-y-el-inevitable-cambio-del-modelo-de-negocio>

Suarez, B. (ene jun 2011). Posmodernidad: dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 4No 7, pp 91-102.

Uribe, R. I. P. (2013). Propuesta de un modelo de gestión humana y cultura organizacional para pymes innovadoras. *Revista EAN*, (47), 46-65.

www.dinero.com › Especial Comercial 30 abr. 2009

Zanella, S & País, I (2014). Búsqueda de empleo y reputación digital en la era 3 Social
Recurring a global study. Adecco Group.