

Editorial: Querido amigo
empresario...

8 errores que no debes
cometer en el área comercial

¿Reportados pueden acceder
a créditos?

Dell aporta al crecimiento de
la mujer en tecnología
con cinco programas a nivel
global

Cómo establecer una
economía digitalmente
inclusiva a través de la
tecnología

Universidad Corporativa en la PYME

G.M. Wilson

¿Estamos ante el
renacimiento de la PC?

Riesgos de privacidad, uno de
los principales retos
en la implementación de la
nómina electrónica

Cloud seguro, la piedra
angular para la
transformación digital del
negocio

Las historias más
inimaginables
cobran vida en
Twitter

Dahua abre las puertas de su
primer Centro Global de
Innovación Virtual

Gustavo Ripoll es el nuevo vicepresidente de
Dell Technologies para la región MCLA Latinoamérica

Para empresarios competitivos



2

Nuestra prioridad es aportar a la formación de los cuerpos directivos de Iberoamérica mediante la provisión de periodismo empresarial de alta calidad: la revista web estilogerencial.com es un medio para que los consultores se den a conocer utilizando para ello artículos con temas de educación empresarial que orienten a los gerentes para resolver los retos de la actividad directiva. La revista es de circulación gratuita, no cobramos por las suscripciones ni cobramos por la participación de los consultores; y no pagamos por los artículos. Contamos con 52 mil suscriptores directos, además de quienes nos siguen por las redes sociales. Recuerde descargar las ediciones anteriores desde nuestra web estilogerencial.com

Contenido

Querido amigo empresario.....	3
8 errores que no debes cometer en el área comercial.....	5
¿Reportados pueden acceder a créditos?.....	6
Dell aporta al crecimiento de la mujer en tecnología con cinco programas a nivel global	9
Cómo establecer una economía digitalmente inclusiva a través de la tecnología.....	11
Gustavo Ripoll es el nuevo vicepresidente de Dell Technologies para la región MCLA Latinoamérica.....	14
¿Estamos ante el renacimiento de la PC?.....	15
Riesgos de privacidad, uno de los principales retos en la implementación de la nómina electrónica	18
Cloud seguro, la piedra angular para la transformación digital del negocio	19
Dahua abre las puertas de su primer Centro Global de Innovación Virtual.....	21
Las historias más inimaginables cobran vida en Twitter	23
Universidades Corporativas en las Pymes.....	25
Alguien se arrojó al vacío.....	37

Querido amigo empresario...

Hace días que no escucho de ti y quiero saber cómo estas. Nos hemos distanciado un poco porque este período de pandemia en realidad nos ha impactado de una manera que no esperábamos. Supe que hace meses debiste cerrar tu empresa y que te dolió mucho despedir a tus empleados. En realidad te entiendo. Han sido momentos muy difíciles y muy confusos, y súmele a esto la cantidad de malas noticias que los medios nos traen a diario, los problemas económicos porque se nos acabaron los recursos y la presión de los bancos.

La última vez que hablamos me dijiste que, incluso, te daba miedo salir a la calle, cuando por fin terminaron las cuarentenas y podíamos salir. La verdad es que comparto contigo ese sentimiento. Ya no es lo mismo. Me siento histérico cuando debo ir a alguna parte y ya el alcohol y los tapabocas adicionales hacen parte de lo que cargo en mi maletín. Me da pavor subirme al servicio público de transporte y me da más pánico la cantidad de gente que sale como loca a la calle sin ningún tipo de prevención. Sabes que soy diabético e hipertenso y si me llego a contagiar es mayor el riesgo de dejar mi familia desamparada.

Claro, la esperanza siempre vive. Ya empezaron a llegar las vacunas. No obstante, nuestro país es tan corrupto y los discursos tan mentirosos que los comunicados oficiales no me generan ninguna confianza. Sólo estoy rezando por la llamada de la EPS, pero ese es otro hoyo negro de nuestro sistema... ¿cómo confiar? Y por supuesto, ya me han llegado cientos de ofertas para el manejo de mi "salud mental" que me hacen sentir peor de lo que normalmente me encuentro.

Todavía así, estoy aquí de pie. Estoy siguiendo tu ejemplo. Quienes hemos sido empresarios nos acostumbramos a luchar contra la marea. Siempre tendremos nuestros molinos de viento. Supe que iniciaste un nuevo proyecto empresarial y eso me hizo muy feliz. Aunque ya le debo varios meses a los bancos y me llaman todos los días como una tortura china como si eso sirviera para algo, ya empecé a imaginar nuevos planes y a poner todo en la sartén para cocinar mi nuevo proyecto empresarial. Me enseñaste que es en el fuego dónde se temple el acero. Gracias a ti tengo de nuevo ánimos, eres un ejemplo de resistencia y de resiliencia. Los bancos van a tener que esperar hasta que nos recuperemos económicamente y estoy con esa sensación de "patos al agua" como cuando abrí mi primer negocio.

A pesar de la absurda carga impositiva que seguro aumentará con la nueva reforma tributaria, todos los días son miles los nuevos emprendimientos que se registran en las Cámaras de Comercio. Sabemos que, como todo inicio, se requerirá mucho esfuerzo y los días por venir no serán fáciles. Le doy gracias a Dios por que existen personas como tú que no se rinden y yo tampoco lo haré. En cada esquina encontramos gente que lucha y donde se cerró un local seguro se abrirá otro nuevo. Eso somos los empresarios de nuestro país. Así somos. De nuevo ¡Gracias por tu ejemplo!



Taller Digital es una comunidad virtual con información y cursos de mecánica automotriz, desde cero, al alcance de todos, y paso a paso.

Te invito a hacer parte de ella, contáctanos y déjanos tus comentarios, sugerencias e inquietudes:

Email: bull.stage21@gmail.com

YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCyIb0k9k7aa38hTqJFp4Hw>

Facebook Taller digital: <https://www.facebook.com/Taller-Digital-108858507648578/>

Facebook Bull Stage Audio: <https://www.facebook.com/BULL-STAGE-AUDIO-100400948506813>

Instagram: @bull_stage_audio https://www.instagram.com/bull_stage_audio/

Si no sabes que es Taller Digital, no dejes de ver el siguiente video: ¿QUÉ ES TALLER DIGITAL?

- <https://youtu.be/r8Cb-v5QrMk>

Nos veremos pronto en TALLER DIGITAL, donde TÚ tienes el CONTROL...

8 errores que no debes cometer en el área comercial

En la actividad comercial todos los días se está sometido a diferentes presiones, aprendizajes, pero sobre todo pasos y procesos que al volverse paisaje o cotidianos llegan a perder la importancia, por ello en este artículo destacaremos varios de ellos que no puedes perder de vista en las ventas, a continuación, les compartiremos los aspectos que debes abordar de manera positiva con el fin de que no cometas estos errores:

5

- **Analizar a tu prospecto:** cuando estableces el contacto con un potencial cliente realiza un proceso analítico de él, de sus necesidades, de las actividades que está realizando y de su entorno digital, esto te va a permitir conocerlo mejor, sus expectativas y tus oportunidades para ofrecerle servicios que le agreguen valor.
- **Conoce la competencia:** debes tener información de tu sector, de la actualidad, de lo que está pasando, las tendencias y quienes serían tus principales competidores, esto te dar un entorno mucho más competitivo y mejorara notablemente la percepción de tu cliente como alguien conocedor de lo que haces
- **Agrega Valor:** NO se trata de que regales tu producto, ni de que le regales procesos al cliente se trata de que los que realices sean importantes para el cliente, le mejore notablemente sus procesos, le minimices cargas operativas o le ahorres dinero en los procesos que efectúa actualmente.
- **Personaliza la propuesta:** No se trata únicamente de poner su nombre se trata de hacer una lectura correcta de lo que le cliente requiere, necesita y el aporte que tu harás en su vida o en su negocio
- **Analiza y organiza tu propuesta:** cuando envíes tu propuesta desarróllala cuanto más sencilla posible, analiza muy bien los procesos que el cliente requiere y destaca lo que son de valor para él y los beneficios que traerá contar con esos procesos
- **Si vas a dar Ofertas:** ¡Si vas a darle una oferta, promoción, descuento o valor preferencial!, destácalo, contrástalo de tal forma que este beneficio sea evidente para que el cliente pueda valorar, sopesar y darle relevancia a tu oferta
- **Plantea de manera clara los límites:** si tu propuesta es por A y no por B, déjalo muy claro eso centrara la atención en ella y no generar conflictos ni mal entendidos al cliente respecto del alcance y si el cliente también está interesado en B le puedes hacer una oferta ampliada.
- **Relación no Ventas:** Este error es más común de lo que se cree, ten presente y dale importancia máxima a este punto, cuando estableces negocios no veas a tus clientes como ventas, ten interés autentico en él, en aportarle, en ayudarle con la situación que esté viviendo y si en algún momento la venta no se cierra no te desaparezcas, sigue en contacto con él, las ventas son procesos cíclicos que renacen con nuevas oportunidades y si has estado allí te tendrán en cuenta en nuevas oportunidades.

Nos halaga contar con tu interés en nuestra temática expuesta en día de hoy, nos gustaría seguir en contacto contigo por favor regístrate con nosotros para poder compartir contigo información de valor y algunas actividades posteriores que estableceremos para ti, Gracias, puedes clicar el siguiente link para registrarte con nosotros.

Carlos E. Roa Cuesta
 ceo@tangramcolombia.co
 tangramcolombia.co

En 2020, 93% de los créditos desembolsados fueron para personas reportadas negativamente

¿Reportados pueden acceder a créditos?

- Según el reporte trimestral de inclusión financiera el 85% de adultos poseen al menos un producto financiero a junio 2020 en establecimientos de crédito, cooperativas financieras vigiladas por Supersolidaria y ONG especializadas en microcrédito.
- Según el reporte de estabilidad financiera del primer semestre del 2020 del Banco de la República, hubo una desaceleración en la modalidad de crédito de consumo, la cual registró un crecimiento del 3,2% en agosto de 2020, en contraste con el 12,4% registrado en febrero de 2020.

Un estudio de bienestar financiero en Colombia publicado por Mercer, reveló que cerca del 54% de la población de trabajadores (empleados e independientes) siente algún grado de estrés por su situación financiera actual y 30% presenta situaciones financieras complejas por su endeudamiento.



Jonathan Mishaan

CEO de ExcelCredit.

Un sondeo realizado por la reconocida Fintech, ExcelCredit revela que al revisar el consolidado total de desembolsos realizados por la entidad, en el periodo enero a diciembre de 2020, 93% de los créditos corresponden a personas reportadas en centrales de riesgo y solo el 7% a no reportados.

Al revisar los resultados por ciudades, las siete donde más colombianos reportados negativamente solicitan crédito en la entidad, son Bogotá 29%, Barranquilla 13%, Cali 9%, Ibagué 6%, Neiva 6%, Cartagena 5%, Medellín 5%.

Es innegable. Miles de colombianos están atrasados con sus pagos o los han suspendido permanente al suponer que con un reporte negativo en las centrales de riesgo ninguna entidad les prestará dinero. Lo que la mayoría de ellos desconoce es que existen empresas especializadas en facilitar créditos a personas reportadas como ExcelCredit, una fintech 100% colombiana con 8 años de existencia y en constante crecimiento, incluso durante la pandemia.

Las proyecciones revelan que esta tendencia seguirá creciendo. Según el Reporte de Inclusión Financiera de 2020, en Colombia existen 12,8 millones de personas con al menos un producto de crédito y, de acuerdo con el Banco de la República, se espera que los niveles de morosidad incrementen en los próximos meses debido al deterioro del mercado laboral durante el último año (la tasa de desempleo de 2020 fue de 16%), generando un aumento en el número de personas con reportes negativos en centrales de riesgo.

“Somos una Fintech 100% colombiana que apoya la inclusión financiera, facilitando a través del crédito una segunda oportunidad a personas que están reportadas negativamente en centrales de riesgo y que por su historial crediticio no son atendidas por otras entidades del sector, permitiéndoles sanear sus deudas de forma confiable y segura, ponerse al día con sus obligaciones crediticias con un pago a su medida y lo más importante evitándoles el riesgo de acudir a prestamistas informales como los gota a gota”, afirma Jonathan Mishaan CEO de ExcelCredit.

En cuanto al monto, el crédito promedio solicitado por una persona reportada es de 14 millones de pesos y el valor máximo 80 millones de pesos. Lo anterior, teniendo en cuenta que el ingreso de los solicitantes reportados comienza en el salario mínimo, y puede llegar hasta los 9 millones de pesos y el promedio es 2.6 millones de pesos.

Otro aspecto analizado fue la edad de los solicitantes. El listado lo lideran con el 32% personas entre 60 a 70 años, 23% entre 51 a 61 años, 20% mayores de 70 años, 18% entre 41 a 50 años y 7% menores de 40 años. Estos solicitantes están ubicados en Cundinamarca 35%, Atlántico 17%, Valle del Cauca 12%, Tolima 8%, Antioquia 8%

En 2020, el 45% de los créditos desembolsados por ExcelCredit fueron para consumo, 44% para saneamiento de deudas, 6% reparaciones o mejoras locativas y 5% negocios. De estos desembolsos 62% son hombres y 38% son mujeres donde el 82% son pensionados, 12% empleados gubernamentales, 5% a docentes y 1% policías.

Más de 50 mil colombianos reportados han recibido nuevo crédito

“Tuve un percance económico con un banco y en este momento me encuentro reportado, gracias a ExcelCredit que me dio una mano ya voy saliendo avante”, asegura José Guesguan desde Bogotá.

“Soy pensionada y necesitaba un crédito para la universidad de la niña y como estoy reportada no me prestaron. Buscando opciones llegué a ExcelCredit y me comuniqué con una asesora y me prestaron sin tanto papeleo, fue muy ágil, mejor dicho, me salvaron de la necesidad que tenía”, comenta Nubia Hernandez desde La Dorada Caldas.

Como ellos más de 50 mil clientes han logrado obtener crédito para emprender, financiar estudios de miembros del hogar y hasta remodelar sus viviendas para poder trabajar desde casa acorde a la nueva normalidad. “ExcelCredit además de financiación, ofrece tranquilidad. Los usuarios nos dicen que acuden a nosotros, por el acompañamiento, la asesoría especializada, el apoyo permanente, las políticas de crédito flexibles que nos permiten otorgar crédito a personas con procesos judiciales e

incluso embargos y por último, nuestra presencia a nivel nacional lo cual nos permitió tener un crecimiento de la cartera de 20% en el 2020”, asegura Mishaan.

La expansión nacional es resultado de un modelo comercial que permite la atención de clientes en oficinas ubicadas en las principales cabeceras municipales y en municipios cercanos a través de asesores comerciales sectorizados, asesores virtuales y oficinas móviles. Actualmente, existen 28 oficinas físicas y al finalizar 2021 serán 35.

“Las cifras revelan que tenemos gran acogida en el sector de pensionados que hoy buscan mayores facilidades para acceder al crédito sin salir de su casa por temor al contagio, por lo cual hemos implementado soluciones como recolección de documentos en domicilio, aplicaciones de asesoría remota, gestión a través de orientación telefónica, incluso un sistema de agendamiento de citas, que garantiza la bioseguridad de quienes prefieren acercarse a nuestras oficinas para realizar sus trámites”, añade Jonathan Mishaan CEO de ExcelCredit.

8

5 pasos para solicitar un crédito si está reportado

- 1.** Determinar la capacidad de pago
 - Sume sus ingresos, reste sus gastos. Si hay un valor positivo el crédito es viable.
- 2.** Identifique el propósito de su nuevo crédito
 - Con la cabeza fría seleccione su necesidad más apremiante: sanear deudas, cubrir necesidades del hogar, pagar matrículas, entre otros.
- 3.** Haga el inventario de sus créditos actuales
 - Esto le permitirá evaluar si lo más adecuado es acudir a una compra de cartera o mejor un crédito de libre inversión.
- 4.** Seleccione una entidad vigilada
 - La Superintendencia de Industria y Comercio o la Superintendencia Financiera, le darán la certeza de que está en manos confiables lejos de agiotistas o prestamistas informales.
- 5.** Presentar la documentación necesaria
 - En el caso de ExcelCredit la información está disponible en <https://excelcredit.co/libre-inversion>

2019 vs 2020

El comparativo entre 2019 y 2020 demuestra que durante el primer año mencionado la dinámica de crédito fue mucho mayor porque al no existir la pandemia no existían restricciones de movilidad.

La pandemia hizo que las necesidades de los hogares colombianos cambiaran. Mientras que en 2019 el 60% de créditos desembolsados correspondieron a compra de cartera y 40% a libre inversión en 2020 las cifras fueron 52% y 48% respectivamente.



Angela Valiente
32043582017

Dell aporta al crecimiento de la mujer en tecnología con cinco programas a nivel global



Ana María Idárraga

Senior Account Executive at Dell Technologies | Women in Action Leader co

La celebración del Día Internacional de la Mujer se convierte en el escenario adecuado para reforzar el compromiso que tiene Dell Technologies con la igualdad de género: una realidad que demanda acciones compartidas y trabajo colectivo.

“Estamos comprometidos con la creación de una fuerza laboral diversa e inclusiva. Nuestro objetivo es garantizar que Dell Technologies sea un destino atractivo donde las mujeres que hacen parte del equipo se sientan valoradas, comprometidas e inspiradas para trabajar de

manera óptima”, dice Ana Idárraga, Account Executive Commercial Sales Latin America y responsable del programa ERG Women In Action para Colombia.

Para Dell, este día no es solo una celebración, es un llamado para que cada persona, hombre o mujer, tome medidas propias. La acción personal de los 165,000 miembros del equipo global con los que cuenta la compañía es la única forma en la que se logrará el objetivo de diversidad de género planeado para el 2030: tener el 50 por ciento de la fuerza laboral global y el 40 por ciento de los líderes de personal que sean mujeres.

¿Cómo lograrlo?

Debido a que la igualdad de género es una oportunidad global, Dell Technologies pone todos sus esfuerzos en invertir en la fuerza laboral y en las comunidades alrededor del mundo. Alcanzar las metas, requiere examinar de cerca cómo construir, desarrollar y retener el talento femenino, y es por esta razón que la compañía ha diseñado programas y alianzas estratégicas que permiten reflejar un impacto social positivo, real y que se pueda medir. Algunos de estos programas son:

Mujeres en Acción: El Grupo de Recursos para Empleados de Mujeres en Acción (ERG) es una comunidad fuerte con capítulos en todo el mundo y una combinación de miembros femeninos y masculinos. La visión de “Women in Action” es hacer que Dell Technologies sea un empleador

de elección para todos mediante la creación de un entorno de apoyo e inclusivo, que permita a las mujeres alcanzar sus objetivos.

Dell Career Restart: es un programa de reincorporación sustentable centrado en permitir que las mujeres profesionales exitosas y capacitadas (provenientes o no de las áreas de STEM) vuelvan a formar parte de la fuerza de trabajo. El objetivo de nuestros oradores y mentores ejecutivos es inspirar a estas mujeres para que vuelvan a adaptarse al sector. Además, ofrecemos capacitación de habilidades y establecimiento de objetivos para ayudarlas a alcanzar su máximo potencial.

Leading Women @ Dell: es un programa diseñado para satisfacer las necesidades específicas de las mujeres que desean ocupar cargos ejecutivos. Se desarrolló en conjunto con Simmons School of Management. Los participantes reciben orientación ejecutiva que les permite lograr la trayectoria profesional que desean. El programa se ofrece dos veces al año a mujeres con alto rendimiento y potencial de nivel ejecutivo.

El programa Managing Success Now se centra en mujeres de alto rendimiento que se encuentran en la mitad de sus carreras profesionales. Les brinda las habilidades para comprender las diferencias, negociar e impulsar su progreso.

“Alcanzar el balance adecuado requiere del compromiso de todos, desde nuestros hogares podemos impulsar un mundo con igualdad de género. Somos conscientes que las mujeres reinvierten el 90 por ciento de sus ganancias en sus familias y comunidades, y por esta razón, reconocemos que una de nuestras mayores oportunidades económicas es promoverlas a que se conviertan en líderes empresariales”, reiteró Ana Idárraga.

Estas iniciativas, más allá de ser programas empresariales buscan ser fuente de inspiración, motivación, y un ejemplo de las buenas prácticas que se pueden poner en marcha desde los diferentes sectores públicos y privados y así seguir en el largo camino de disminuir la desigualdad de género en el que ya se han visto avances. Recientemente, el Gobierno Nacional brindó apoyo en la formación de alto nivel a más 3.700 mujeres en maestría, doctorado y posdoctorado junto a 1.311 jóvenes investigadoras. Además, de acuerdo con la última medición de grupos e investigadores, se resalta la ascendente cifra de 6.411 mujeres reconocidas y 2.040 que lideran grupos de investigación a nivel nacional. Si bien el país tiene un gran desafío contra la brecha de género en el ámbito laboral, es imperativo reconocer la educación como uno de los primeros factores en los que se debe trabajar a la hora de combatir esta problemática social.


 Jenny Arias
 jarias@mazalan.com

Cómo establecer una economía digitalmente inclusiva a través de la tecnología



**Por Marcela Perilla,
Vicepresidenta Distribución & Retail MCLA
Dell Technologies**

La tecnología tiene un efecto desbocado. A través de dispositivos y banda ancha, las personas pueden encontrar servicios, recursos y oportunidades, y aquellos que tienen acceso a ellos avanzan más. Sin embargo, todavía hay miles de millones de personas que se están quedando atrás debido a la falta de disponibilidad y al costo de los dispositivos. Esta es la paradoja de la brecha digital y afecta a comunidades, sociedades y economías a nivel mundial, incluso aquí en Latinoamérica.

Las principales instituciones internacionales del mundo están haciendo sonar la alarma. [The World Trade Organization](#) cree que nivelar el campo de juego debería ser un enfoque estratégico para

todos los que participan en la economía digital, porque cuando se dejan sin explotar cantidades tan considerables de potencial humano, nadie gana. Al mismo tiempo, [Las Naciones Unidas](#) afirman que la desigualdad social se agravará a menos que las personas de todo el mundo estén empoderadas con la alfabetización digital.

En Dell Technologies, como parte de nuestro [Progress Made Real](#) para impulsar el cambio social para el año 2030, nos hemos fijado un objetivo ambicioso de impactar [las vidas de mil millones de personas](#) con nuestra tecnología al promover iniciativas de oportunidades económicas, educativas y de salud. Pero es fundamental comprender los problemas que crean y agravan las desigualdades digitales, y cómo podemos trabajar juntos para promover una mayor inclusión digital en todo el mundo.

La economía digital global necesita fortalecerse

De un vistazo, la inclusión digital está mejorando; 2019 resultó ser un punto de inflexión, [con más de la mitad del mundo](#) con acceso a Internet. Sin embargo, debido a que Internet se ha vuelto indispensable para nuestra forma de vida, eso todavía deja a la asombrosa cantidad de 3.700 millones de personas sin acceso a este recurso. Y estos desiertos digitales no son infrecuentes: las comunidades desatendidas se encuentran incluso en países desarrollados como los EE. UU. Independientemente de en qué parte del mundo se encuentre, si hay comunidades rurales o de bajos ingresos, es probable que exista una falta de conectividad digital confiable.

No es de extrañar que esto afecte de manera desproporcionada a los países en desarrollo, donde solo el 47% de las personas están conectadas, en comparación con el 87% de las personas en el mundo desarrollado. En las naciones menos desarrolladas, ese número es solo del 19%. De acuerdo con los datos más recientes de MinTIC, en Colombia, hay cerca de 21,7 millones de personas que cuentan con acceso a internet, frente a 23,8 millones que están en las zonas más apartadas y no tienen este beneficio.

En todo el mundo, incluso en Latinoamérica, una de las principales barreras es el costo de los dispositivos y la conectividad. Sin él, las organizaciones no pueden llegar a las personas a las que sirven y esas personas no pueden llegar a las organizaciones. IDC predice que la economía global [alcanzará la "supremacía digital" para 2023](#), en el que más de la mitad del PIB mundial será impulsado por empresas habilitadas digitalmente, con graves implicaciones para aquellas que no pueden competir.

12

La tecnología digital también es fundamental para mantenerse conectado y productivo en tiempos de agitación o crisis. Durante la [pandemia de COVID-19](#), el uso global de Internet aumentó un 70%, el uso de aplicaciones móviles se duplicó y los servicios de transmisión han experimentado ganancias masivas, y las organizaciones con sólidas operaciones en línea y acceso confiable a Internet podrían seguir creciendo y prosperando.

Mientras tanto, otras organizaciones, incluidas las pequeñas empresas y los servicios en persona críticos, sufrieron su falta de adaptabilidad digital. Uno de los servicios presenciales más frecuentes y esenciales es el sistema educativo, y aunque la escuela se ha movido en línea para algunos, UNICEF calcula que [154 millones de niños](#) han perdido el acceso a sus recursos de aprendizaje. Según el Ministerio de Educación en Colombia, la cifra de deserción entre marzo, cuando cerraron los colegios, y agosto, equivale al 1,1%. La falta de acceso a internet y los costos en la educación privada hacen parte de las posibles causas.

No solo acceso a Internet, sino acceso a habilidades

El acceso digital es una preocupación especialmente grande cuando se trata de educación, porque hay dos formas clave en las que sus impactos se sienten inmediatamente. En primer lugar, existen "desigualdades duras", por ejemplo, la falta de infraestructura, conexión a Internet, tecnologías de comunicación, dispositivos y otros activos tangibles que limitan la capacidad de aprendizaje de los estudiantes.

En segundo lugar, están las "desigualdades blandas" resultantes, incluida la falta de conocimientos, habilidades y oportunidades que impiden que los jóvenes participen plenamente en la economía digital y construyan un mejor futuro. No son solo los dispositivos digitales y la conectividad los que son necesarios; es la formación y la alfabetización digitales lo que empodera individuos para aprovechar al máximo estas herramientas. Necesitamos mirar más allá del acceso a Internet si queremos permitir la inclusión digital.

Ofrecer mayores oportunidades de educación digital es un enfoque impulsor de Dell Technologies, que ha invertido más de \$ 70 millones a nivel mundial en iniciativas STEM durante los últimos cinco años. Hemos establecido [asociaciones estratégicas](#) con casi 60 organizaciones sin fines de lucro que han impactado las vidas de 2.6 millones de estudiantes en nuestro ciclo de subvenciones reportado más recientemente.

Un ejemplo de Dell Technologies que ayuda a brindar acceso digital y educación es a través de [Solar Learning Labs](#). A nivel mundial, 17.000 estudiantes han aprendido habilidades digitales, de emprendimiento y desarrollo profesional, con contenedores de envío reutilizados transformados en aulas tecnológicamente mejoradas.

Un impulso global para la inclusión digital

Los trastornos globales pueden ampliar las brechas digitales, como hemos visto en el caso de COVID-19, pero a veces, se necesita una interrupción para dar lugar a una llamada a la acción. Esto se demostró en toda América Latina durante la pandemia, cuando Brasil, Colombia y Argentina lanzaron plataformas de educación en línea y bibliotecas digitales ampliadas.

¿Qué pueden hacer las empresas y las organizaciones no gubernamentales para atraer a más personas a la economía digital? En Dell Technologies, creemos que una de las formas más significativas y efectivas es **empoderar a los innovadores y las organizaciones** sin fines de lucro para que marquen una diferencia directa en la vida cotidiana de las personas, y concentrar nuestros esfuerzos en impulsar la educación, la atención médica y las oportunidades económicas.

Junto con las iniciativas educativas mencionadas anteriormente, Dell Technologies ha impactado 60 millones de vidas con inversiones en innovación y soluciones de atención médica emergentes, como telesalud en áreas rurales y asociaciones para ayudar a que la medicina de precisión sea la corriente principal. Y con la educación clave para proporcionar las habilidades necesarias para la fuerza laboral global, los programas como Solar Learning Labs aumentan las oportunidades económicas para los estudiantes y las comunidades en las que viven.

Para el 2030, queremos haber utilizado nuestras herramientas y experiencia para ayudar a 1,000 socios sin fines de lucro a transformarse digitalmente para servir mejor a sus comunidades. Todo esto requiere un esfuerzo de equipo, razón por la cual lanzamos nuestro programa global de consultoría Tech Pro Bono, abierto a todos los miembros del equipo de Dell Technologies, así como a clientes y socios selectos. Nuestros talleres tienen como objetivo desarrollar una comprensión más profunda de los desafíos que enfrentan las organizaciones sin fines de lucro y aprovechar las habilidades de nuestros voluntarios para desarrollar soluciones que les ayuden a brindar un mejor apoyo a aquellos a quienes sirven.

Al llevar la conectividad de Internet a más y más áreas, las "**carreteras digitales**" están entregando información a más personas. Estamos enfocados en brindar las habilidades, la capacitación y la tecnología para ayudar a que esta autopista se mueva en ambos sentidos. Continuemos creando un mundo donde la tecnología digital habilite el potencial humano.

Gustavo Ripoll es el nuevo vicepresidente de Dell Technologies para la región MCLA Latinoamérica

Dell Technologies anunció el nombramiento de Gustavo Ripoll como su nuevo vicepresidente para la región Multi-Country Latin America (MCLA, por sus siglas en inglés), la cual comprende a los territorios de Centroamérica, Caribe, Andino y Cono Sur donde la marca tiene presencia, incluyendo a Colombia, exceptuando a México y Brasil. La designación se hizo efectiva desde el 1° de febrero.

Desde entonces, Ripoll está a cargo de liderar la estrategia de ventas de la compañía en este lado del mundo y apunta a potenciar la marca para llegar a más clientes y seguir creciendo en la región.

“Latinoamérica es prioritaria para el crecimiento de Dell Technologies a nivel global. Al consolidar estas tres regiones en una apuntamos a acercar y amplificar las buenas prácticas de los equipos de ventas que ya hacen una gran labor en los países, y así generar sinergias y afianzar nuestras fortalezas en un territorio que tiene un importante potencial de crecimiento del cual queremos ser protagonistas”. comentó Ripoll

El ejecutivo cuenta con una trayectoria de más de dos décadas en posiciones de liderazgo en compañías de amplio reconocimiento internacional. Es egresado de la Universidad de Belgrano (Argentina), ha sido consultor y socio de la firma Harteneck, López y Cía (Coopers & Lybrand), pasando a ser socio PricewaterhouseCoopers (PwC) en el año 2000 luego de un proceso de fusión.

En el año 2003, ocupó el cargo de director de Sector Público para el Cono Sur en Microsoft, donde llegó a desempeñarse como Country Manager para Argentina y Uruguay hasta finales de 2008, cuando se integró a la familia Dell asumiendo el liderazgo como Country Manager de las operaciones de la compañía en Argentina, Paraguay y Uruguay. Más adelante, en 2013, pasó a desempeñarse como vicepresidente de la marca para Centroamérica y el Caribe, basado en Panamá.



14

mazalan
comunicaciones

Daniela Prada
dprada@mazalan.com

¿Estamos ante el renacimiento de la PC?

Por Rodrigo Bidinoto, gerente de ventas CSG de Dell Technologies para la región Andina y NOLA.

A lrededor del año 2000 se empezó a dar difusión al término “tableta”. Diez años después, en 2010, vimos el primer titular: [“La PC murió oficialmente hoy”](#), y comenzó un debate de casi una década en el que la mayoría de los expertos en tecnología estaban convencidos de que la PC se extinguiría en 2020.

Si avanzamos rápidamente hasta hoy, vemos que la narrativa ha cambiado. Por ejemplo, en Colombia, se ha evidenciado un crecimiento sostenido en los últimos 2 años, en donde la portabilidad y diversificación de marcas han generado pilares esenciales para continuar vigentes con la última tecnología.

Si bien la PC siempre nos ha ayudado a conectarnos, colaborar desde diferentes espacios y comunicarnos, el último año demostró el valor que aporta a nuestras vidas, incluso hasta en la educación. Esta no es una opinión impopular, ya que según un reciente estudio de IDC se reactivó la venta de computadores para educar con hasta 106k de unidades. Pero yendo más allá, creo que estamos asistiendo al renacimiento de la PC. No un resurgimiento, ya que eso implicaría un período de poca actividad, sino un renacimiento. Una forma completamente nueva de pensar en algo.

Hemos diseñado PC innovadoras que pueden ayudar a las personas a “trabajar desde cualquier lugar” durante años, pero creo que se nos ha brindado una oportunidad única de dar un paso atrás, repensar y utilizar este tiempo como catalizador de un cambio positivo e innovador.

TI no toca la PC

Es asombroso lo que los equipos de TI han logrado este año. Las iniciativas de transformación digital pasaron de proyectos de varios años [a encenderse como un interruptor de luz en cuestión de días](#). Siempre priorizamos las necesidades de las personas, con soporte disponible en cada etapa del camino de una empresa para brindar una fuerza de trabajo digital que sea productiva y esté conectada. Con soluciones como Unified Workspace, proporcionamos experiencias de PC listas para trabajar para los empleados, independientemente de su ubicación.

Pero ¿cómo evolucionan estos factores en esta etapa de renacimiento? Pensemos en equipos que se curan automáticamente para que pueda seguir trabajando en lugar de buscar ayuda. Pensemos



en cómo la combinación de inteligencia artificial, análisis, la nube y la conectividad mejorada harán que la administración remota de las PC sea muy sencilla. Y cómo la promesa del mantenimiento predictivo significa que los problemas se solucionarán antes de que se manifiesten.

¿Un futuro en el que TI nunca vuelva a tocar físicamente una PC? Es un renacimiento que nos podría beneficiar a todos.

Con la IA, ahora PC significa “compañero personal”

Con el crecimiento de las demandas, necesitamos PC que hagan más que solo funcionar. PC que sean más inteligentes, conscientes de sí mismos y conscientes del usuario. Recientemente, presentamos Dell Optimizer, nuestro software basado en inteligencia artificial que aprende y se adapta a su forma de trabajar y proporciona inicios de aplicaciones más rápidos, mayor duración de la batería, un inicio de sesión más fácil y bloqueos seguros.

Las capacidades futuras de IA nos beneficiarán de formas que aún no imaginamos. La IA hará que el uso de la PC sea más fluido, personalizado y sin complicaciones. Superará desafíos tecnológicos comunes, como conectarse a la red local o configurar una impresora. Imaginemos una conectividad ubicua y una experiencia continua que se traduzca en todos nuestros dispositivos preferidos para que pueda continuar desde donde quedamos.

Pensemos en tener un asistente de inteligencia artificial personal en su PC como ayuda para administrar su trabajo y su vida familiar. Configurar citas en el calendario o hacer recomendaciones basadas en datos contextuales serán tareas sencillas que se completarán en segundo plano sin necesidad de que los usuarios tengamos que intervenir. Una PC que se convierta en un asistente o un compañero personal confiable mientras trabajamos y jugamos desde cualquier lugar.

Más allá del factor de forma: la colaboración y la conectividad toman protagonismo

La industria se ha enfocado durante mucho tiempo en ofrecer los dispositivos más pequeños y ligeros posibles. En Dell, equilibramos la demanda de factores de forma compactos con la comodidad de una variedad de puertos, una batería de larga duración y las opciones de conectividad que necesitan los trabajadores remotos. Los temas de “trabajar desde cualquier lugar” no cambiarán (pensemos en la colaboración y la conectividad), pero sí lo hará la forma en que se manifiestan.

A medida que su PC se vuelve más inteligente, entiende cuándo quiere que lo vean y cuándo probablemente no quiera que lo vean. Si está participando en una videoconferencia, pero se distrae (por una llamada telefónica o un compañero de oficina, una pareja, un hijo o la mascota que lo necesitan), puede confiar en que su PC apagará la cámara hasta que decida volver a interactuar. Todavía hay trabajadores que no tienen conexión a Internet. Necesitamos PC que puedan aprovechar 5G en cualquier lugar o conectividad segura, o que puedan usar 5G de forma predeterminada cuando el Wi-Fi sea lento. Colaboración y conectividad que nos hagan sentir como si estuviéramos con nuestros colegas presencialmente: esa es la próxima frontera.

PC de lujo al alcance de todos

En el pasado, los ejecutivos y vendedores a menudo obtenían los dispositivos de primera línea: la computadora portátil más elegante con componentes de alta gama. Sé que todos nos hemos puesto un poco celosos del nuevo dispositivo de un colega, aunque sea por un momento. Cuando pienso en el renacimiento de la PC, me imagino que podemos llevar estas experiencias “premium” a más empleados. Nuestra promesa es que “premium” sea más que la apariencia de un dispositivo, y la fuerza laboral en evolución lo está redefiniendo rápidamente.

El concepto de “premium” se relaciona con ofrecer las funciones que le interesan, como tecnología de luz azul baja y obturadores de privacidad cuando registra muchas horas al día en su dispositivo. La experiencia de desempaquetar también se vuelve importante, ya que es posible que TI nunca toque el dispositivo. Y, una vez que la PC esté lista para usar, todos deberíamos poder comenzar a trabajar directamente con nuestro nuevo dispositivo en el momento en que lo encendamos.

17

La seguridad todo lo puede

Esta nueva forma de trabajar viene con más oportunidades para las vulnerabilidades de seguridad, por lo que es fundamental que las organizaciones garanticen que los PC de sus trabajadores sean seguros. La protección por debajo del sistema operativo es fundamental para la seguridad general del dispositivo, así como para su negocio. Seguimos encontrando formas de reforzar la seguridad de la PC con soluciones como [Dell SafeBIOS](#), porque un BIOS afectado puede proporcionar a un atacante acceso a la información de su dispositivo.

También necesitamos repensar la seguridad de una manera creativa. No con parches y actualizaciones, sino ofreciendo PC que utilicen el aprendizaje automático y la inteligencia artificial para erradicar el malware incluso antes de que se instale. Las PC deben ofrecer los mejores productos y prácticas de seguridad para reducir el riesgo de que los usuarios finales accedan a las redes internas desde casa. Para mí, un renacimiento en esta área significa que nunca cuestionaré si mi PC, o la información que contiene, es segura o no.

El momento del renacimiento es ahora

Hemos aprendido que la PC está lejos de estar muerta. Es la puerta de entrada para que todos trabajemos, juguemos y aprendamos. Debido a esta intimidad, las personas hoy esperan de sus PC más de lo que han esperado nunca, y estamos escuchando.

Estamos trabajando para mejorar las PC con tecnologías como la nube, 5G e IA para ofrecer experiencias inteligentes, personalizadas y maravillosas. Aunque llevamos mucho tiempo en este viaje, este momento de “renacimiento” nos da la oportunidad de hacer una pausa y repensar cómo haremos realidad este futuro.


Daniela Prada
dprada@mazalan.com

Riesgos de privacidad, uno de los principales retos en la implementación de la nómina electrónica

Colombia ha dado pasos importantes en el camino de la transformación digital, la digitalización de los procesos ha ayudado a que se disminuya el tiempo y los desplazamientos innecesarios; la factura electrónica que ha sido también uno de los grandes avances para que Colombia haga parte de un mundo globalizado, trajo ventajas como ahorro de papel, disminución de costos, menor logística de almacenamiento y eliminación de tareas rutinarias. El proyecto de nómina electrónica que presenta la DIAN, surge como un avance de impacto en el 2021, que con seguridad traerá grandes beneficios al país; Sin embargo, así como en el proceso de facturación electrónica, los expertos aseguran que el manejo de información sensible, en este caso el pago a colaboradores de las compañías en todo el territorio nacional, es un tema delicado que hace necesaria la optimización y da prioridad a la protección de datos.

18



“Es la primera vez que se están exponiendo datos masivos de pagos de los colombianos, las organizaciones deben ser conscientes de la enorme sensibilidad que tiene la información de la nómina electrónica en cuanto a privacidad. Un escenario en el que se divulguen a personas no autorizadas estos datos y cifras sería de alta gravedad para las organizaciones, por este motivo es necesario que tecnología como la criptografía esté presente para asegurar la protección de esta información”, agregó.

Para **Milton Quiroga, gerente de Cyte**, expertos en criptografía, garantizar la privacidad de esta información de nómina electrónica solo se puede

lograr a través de tecnología avanzada como la criptografía: *“Asegurar que esta información (sueldos) llegue directamente al banco sin que un adversario tenga acceso a esta y pueda tener control para modificar los datos, solo se puede lograr incorporando la criptografía en la misma aplicación en la que se realizan los pagos”.*

Este es un llamado de alerta para las áreas de recursos humanos de las empresas que planean implementar la nómina electrónica que solicita la DIAN, para que puedan garantizar el cuidado de los datos y la información sensible de sus empleados; estas compañías necesitan incorporar tecnología criptográfica para resolver estos riesgos de privacidad y dar este paso de manera segura.

Efe Concepto Lab

Cloud seguro, la piedra angular para la transformación digital del negocio

Según la firma IDC, para finales de 2021 se prevé que el cambio en las infraestructuras de aplicaciones centradas en la nube sea del 75%, en comparación con los indicadores anteriores a la pandemia, y en promedio un 35% del gasto en tecnología estará relacionado con la nube.

La computación en la nube o cloud computing es una de las tendencias que marcarán 2021 por los múltiples beneficios que trae, entre estos el fácil acceso a infraestructura de alto rendimiento sin realizar grandes inversiones, y el acceso remoto a la data y la información.

Julián Weng, Especialista Portafolio de InterNexa asegura que esta transición debe realizarse aplicando políticas de seguridad, revisar las vulnerabilidades de los sistemas e integrarlo todo en una sola vista para su fácil comprensión y posteriores actividades de aseguramiento y remediación.

Para implementar o acceder a la nube, InterNexa da algunas recomendaciones para tener prácticas seguras al momento de adoptar esta solución:

- 1. Administración de identidad y acceso:** Implementar políticas de administración de acceso a los recursos, generando usuarios con sus respectivos privilegios. Así mismo, configurar múltiples perfiles según el rol y nivel de acceso requerido. Es necesario monitorear a los usuarios con privilegios para ser auditados, asegurando que estos estén basados en roles y se otorgue el ingreso mínimo necesario para realizar su función. El uso de un modelo de confianza cero permite controlar estrictamente el acceso administrativo, lo que requerirá que cada usuario, sistema o dispositivo sea verificado y validado antes de conectarse a las aplicaciones de su nube.
- 2. Supervisar la actividad del usuario:** Realizar seguimiento del uso y la cultura de los usuarios en la nube. La computación en la nube puede llevar al uso casual de información y a compromisos de intercambio de datos cuando éstos se pueden recopilar, buscar y almacenar en cualquier lugar, lo que puede generar riesgos comprometiendo información confidencial o vital para el funcionamiento del negocio.
- 3. Segmentación de redes:** Se debe reforzar el aislamiento entre los ambientes de nube. La segmentación de la red evita el acceso y movimiento lateral de ciberdelincuentes o usuarios malintencionados, garantizando que un recurso comprometido no pase a ser un ataque grave de varios sistemas.
- 4. Gestión de vulnerabilidades:** Es recomendable realizar análisis periódicos de riesgos o pruebas de penetración en busca de vulnerabilidades y configuraciones incorrectas, no solo sobre las aplicaciones sino sobre bases de datos, sistemas operativos, sistemas de red y telecomunicaciones.
- 5. Gestión de cumplimiento:** Es importante cumplir con las normativas nacionales e internacionales, lo que implica seleccionar un sistema para proporcionar alertas cuando la

organización esté en riesgo de no cumplir con las regulaciones aplicables y así realizar acciones correctivas inmediatas.

6. Informes de seguridad: Determinar qué alertas e informes proporciona su proveedor de nube y utilizar una herramienta de gestión de eventos e información de seguridad, SIEM por sus siglas en inglés, para centralizar los datos del tráfico, comportamiento de usuarios y eventos de seguridad, de modo que disponga de una imagen completa del estado de seguridad de su entorno informático en todo momento.

7. Gestión de parches: Establecer procesos proactivos e implementar herramientas automatizadas que escaneen y apliquen los últimos parches de seguridad para vulnerabilidades conocidas en la infraestructura de la organización. Además, analizar los impactos posteriores a la aplicación de parches para abordar cualquier incompatibilidad entre sistemas y entornos.

8. Gestión de contraseñas: Asegurarse de que se sigan las mejores prácticas de administración de contraseñas, difíciles de descifrar, con una longitud adecuada y una política fuerte de modificación periódica de las mismas, se recomienda que este periodo no sea mayor a 90 días.

9. Cifrado: Es recomendable que los datos en la nube de la organización estén encriptados tanto en tránsito como en almacenamiento. Considerar el uso de varios servicios de cifrado para el canal de comunicaciones y a nivel de archivos y base de datos.

Migrar el almacenamiento y procesamiento de los datos a una solución cloud computing trae grandes retos, pero sin duda, con el aliado adecuado, este se convertirá en la piedra angular para la transformación digital del negocio.

Efe Concepto Lab

Liliana Lozano 311 2514807

Alejandra Morales 315 6739271



**¿Sabe usted qué es el
Psicomarketing?**

Escueladelservicio.com

Dahua abre las puertas de su primer Centro Global de Innovación Virtual

Dahua Technology, compañía líder mundial para centrales de video y proveedor de soluciones inteligentes de IO en seguridad electrónica, anunció que el [Centro Global de Innovación Virtual de Dahua](#) ya está disponible para sus clientes internacionales. En el Centro se encontrarán sus últimas tecnologías, productos y soluciones a través de una sala de exposición virtual en línea, de esta forma puede apoyar a los clientes en el diseño de excelentes sistemas de seguridad.

21



Se pone en marcha el Centro Global de Innovación Virtual de Dahua

Debido al drástico impacto del COVID-19, las personas están teniendo dificultades para acceder y experimentar el desarrollo de productos y tecnologías en su campo de interés, mientras se mantienen seguras y saludables al mismo tiempo.

Como empresa focalizada en la innovación, Dahua Technology se enfrenta a las dificultades y desafíos que plantea la pandemia, adoptando plenamente la transformación digital. La compañía lanzó el Centro Global de Innovación Virtual Dahua con el fin de impulsar la

innovación hacia un futuro AIoT. Sin importar dónde se encuentre el usuario, puede simplemente explorar las tecnologías, los productos y las soluciones de seguridad más actuales desde la comodidad y seguridad de su hogar u oficina, y obtener recursos y conocimientos que pueden ayudarlo en su próximo proyecto de seguridad. A continuación, se presentan algunos de los beneficios que ofrece el centro:

- Explore la última tecnología donde quiera que esté las 24 horas del día.
- Amplia gama de productos y soluciones verticales industriales.
- Exhibiciones de atractivos productos en 360 grados.
- Descargue las fichas técnicas de los productos, las imágenes y otra información directamente en su dispositivo.

22

Con el nuevo Centro Global de Innovación Virtual de Dahua, podrá conocer los productos y soluciones más actualizados de la Tecnología Dahua de forma económica y segura. Además, puede simplemente pulsar un botón para marcar los productos que le interesan como favoritos, así como enviar correos electrónicos para solicitar más información. Con su misión de "Permitir una sociedad más segura y una vida más inteligente", Dahua Technology continuará enfocándose en la "Innovación, Calidad y Servicio" para servir a sus socios y clientes en todo el mundo.

Eliana García |
Gerente de Comunicaciones |
prensa.colombia@dahuatech.com



Una visión diferente...

Un proceso paso a paso...

Una oportunidad para entender...

Y una oportunidad para cambiar su vida.

¡Actúe ahora!

Valor: 35.000

Libro en pdf

Pídalo en estilogerencial@une.net.co

Las historias más inimaginables cobran vida en Twitter

Si eres de los que creen que los datos curiosos deben ser contados al mundo, y que las historias inimaginables cobran vida propia cuando son relatadas de una manera auténtica y divertida, entonces estás en el lugar correcto.

Yes que Twitter es la plataforma para que las personas hablen de lo que está pasando y conecten con lo impensable. Historias sobre ciencia, biología, fotografía y curiosidades son algunos de los relatos que las personas vienen a contar a Twitter.

Como el caso de **Javier Lizarazo** (@imarginarium), un colombiano amante de lo natural que se atrevió a publicar datos curiosos sobre la naturaleza y decidió contar la historia del famoso “bebé dragón”, que en realidad era un lagarto armadillo nativo de África. Más allá de la sorprendente imagen, en un corto [Hilo](#), el Twittero destacó los datos más interesantes de la peculiar especie, que se convirtió en un atractivo en la plataforma.



No, no es un dragón bebé, se llama lagarto armadillo



23



No queremos dejar de mostrarles nuestro primer trino hace ocho años #HistoriaDeColombia Ese trino que nos abrió el camino de un interesante proyecto.

Gracias a todos nuestros seguidores por permitimos intentar ser una buena opción que aporta valor y significado en [@Twitter](#)



Historia de Colombia (@colombia_hist) es otra de las cuentas que ha logrado ganarse el corazón de los Twitteros curiosos, gracias a su contenido que busca rescatar los hechos históricos, geográficos y curiosos más importantes de nuestro país. Esta cuenta, que tomó vida en 2013, ha cumplido desde entonces con su objetivo de promover el amor, orgullo y sentido de pertenencia por lo nuestro, lo colombiano.

Dentro de este mundo diverso de curiosidades, también encontramos a **Diego Emerson** (@diegoetorres), un apasionado por el avistamiento de aves —una actividad muy popular en nuestro país— que ha logrado construir una comunidad muy grande, en donde comparte la

majestuosidad de estos animales, sus diferentes especies, la magia de sus colores y, algunas veces, el escenario en el que habitan.

Y sin duda, para quienes disfrutan del deporte y la naturaleza, está **BiciTurismo MTB Colombia** (@eduarbike), una cuenta que de una manera muy real y auténtica comparte Tweets acerca de la paisajes naturales, reflexiones sobre el cuidado del medio ambiente y delicias culinarias de su región: La Costa.



El bogotano más distinguido.

Bogotá-Col. 2021.



Pablo Andrés

Sin embargo, ¡para los gustos, los colores! Esta, además de ser una frase muy acertada, es la descripción de la cuenta de **Juan Pablo Silva**

(@JuanPaSilva07), un bumangués que día a día realiza Tweets con mensajes honestos sobre la vida real, sin pretensiones, que ponen a pensar a más de uno en su comunidad.



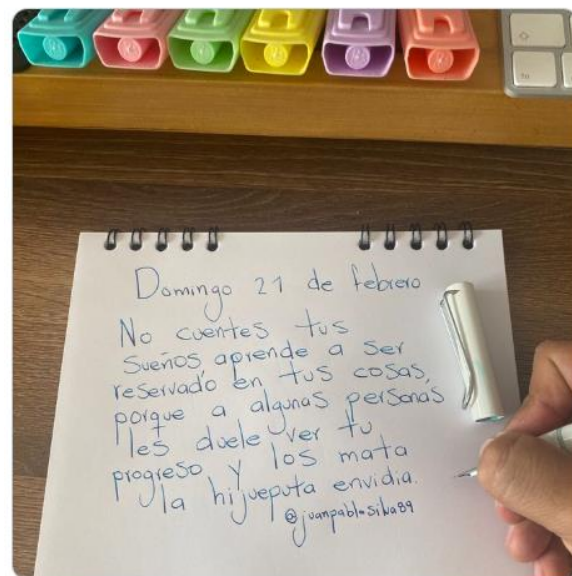
BiciTurismo MTB Colombia @eduarbike · 12 sept. 2020
 EL AGUA ES VIDA ¡CUIDALA!
 Es el recurso natural mas importante para la preservación de la vida en la tierra, todos tenemos que cuidarla, conservarla.
 !Sierra Nevada De Santa Marta! @ManiBikeSanta
 @trekkingalxtremosantamarta
 @genteconvos
 @Brigittelgb @mcarvajal28 @biosierra



0:12 4 mil reproducciones



Juan Pablo Silva
 @JuanPaSilva07



Si eres de los que les gusta las historias fuera de lo común, auténticas o si eres un curioso por naturaleza o simplemente crees que las historias pueden cobrar vida en un Hilo, atrévete a contar tu propio relato ¡Únete a Twitter y sé parte de la conversación!

Universidades Corporativas en las Pymes

¿La clave para la competitividad del país?

Es posible que no le hayamos dado la trascendencia que merece la educación empresarial y que no la estemos utilizando como debiera ser. Todavía así, podría convertirse en una clave importante para el desarrollo y la competitividad del país.

Por: G.M. Wilson

ConsejeroGerencial.com

Hace más de cien años se creó la primera Universidad Corporativa. Primero General Motors, Luego General Electrics y los casos, ya famosos de la Universidad de McDonalds y de la Universidad Disney. Hoy existen más de cuatro mil universidades corporativas en el mundo y todas tienen la misma orientación: construir la competitividad dentro de la organización, con su propia cultura y sus propias características.

La educación empresarial se convierte en un proceso vital para construir en los colaboradores las destrezas necesarias para desempeñar sus cargos. Lo que genera una problemática de fondo: los psicólogos y los profesionales de gestión humana poco o nada saben de esa educación empresarial e implica que tampoco es de la mejor calidad. Siempre con la mejor intención, los procesos no se realizan como debiera ser y la pedagogía es prácticamente inexistente.

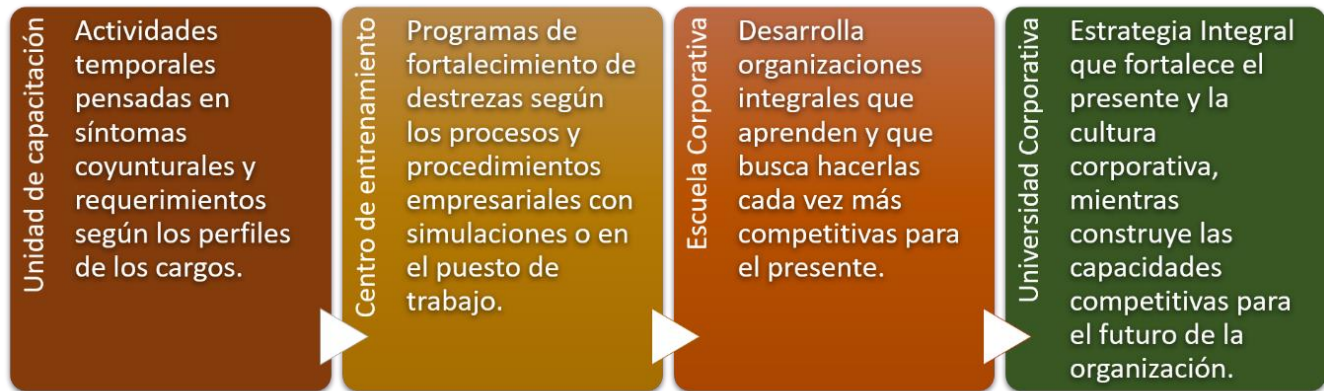
Empecemos por decir que la educación empresarial no es hacer una conferencia ni una capacitación. Cuando usted realiza estas actividades, en realidad, está desperdiciando el dinero. Es por eso, que invitamos a modelar en su organización una Universidad Corporativa.

En este documento revisaremos algunas de las modalidades con las cuales se ejecuta la educación empresarial, pasaremos por la gestión de personal y finalizaremos con el modelo educativo y la política educativa. Todo esto para que se haga a una idea de lo que se puede hacer desde la dirección de gestión del talento humano o desde la gerencia de la organización.



¿Por qué una Universidad Corporativa?

Puede que el título de “Universidad” asuste un poco y se vea como algo demasiado grande. En realidad se trata de una especificación conceptual que la diferencia de otros tres momentos que tiene la educación empresarial.



26

Lo corriente es que dentro de las funciones del personal que realiza la gestión del personal en las organizaciones esté la de capacitación, que de entrada tiene una denominación que no corresponde y es pertinente hacer una precisión en el lenguaje. Lo metodológico es que la educación, en especial cuando se toma en cuenta el desarrollo de competencias, se manejen tres instancias: Ser, Saber, Hacer, y para cada una hay un modelo:

Formación = Ser;

Capacitación = Saber;

Entrenamiento = Hacer.

Lo que normalmente sucede es que, según las temáticas corrientes de la administración o los paradigmas de cada sector, por ejemplo, ventas o atención al cliente, los funcionarios de gestión humana programen y ejecuten algunos, talleres, cursos y conferencias para el personal. Se ven temas importantes como Inteligencia emocional, liderazgo, comunicación asertiva, entre otros. La mayoría muy dinámicas y divertidas. La problemática está en que estas actividades no representan un mejoramiento o un mínimo cambio en la cultura o en los comportamientos del personal y en pocos días, el impacto que se pudo producir, desaparece.

Esta configuración a la cual llamamos “unidades de capacitación” requiere que el empleado ponga de su propio tiempo o se saque tiempo del proceso productivo, lo que normalmente afecta de manera más negativa que positiva a la empresa. Es la razón por la cual muchos directivos son reacios a “capacitar” al personal. Todavía así, es una modalidad que se debe utilizar dentro de un modelo táctico. Es decir, se debe saber cuándo y cómo usarla y debe corresponder a una estrategia y teniendo en cuenta que no tiene sentido mover al personal para una conferencia o una capacitación teórica cuando podemos hacer uso de las tecnologías.

La siguiente modalidad es menos común, cuando debiera ser “obligatoria” para todas las empresas. Los “Centros de Entrenamiento” no necesariamente son espacios aparte o diferentes a los espacios normales de la organización. Es más un concepto que un espacio.

Para llegar a tener un Centro de Entrenamiento, se deben conocer, desde lo práctico, los estándares internacionales para la realización de las tareas y los factores claves de éxito para el puesto de trabajo. Es por esto, que es inocuo pedir experiencia cuando se contrata a una persona, pues cada empresa debe realizar los entrenamientos que le son específicos para esa compañía y que la hacen diferente a cualquier otra.

No se realizan actividades colectivas. Se efectúa un proceso en cascada a partir de los líderes de área, de los líderes operativos o de los pares calificados, y son estos los encargados de ejecutar la formación, individualizada, mediante simulaciones, software o en el puesto de trabajo. La modalidad se concentra en el afianzamiento y el desarrollo de las destrezas necesarias para que el resultado definido para cada cargo sea cada vez mayor y mejor. Es el *principio* de lo que se conoce como “organizaciones que aprenden” y como son “aprendizajes” que se incorporan en la práctica cotidiana no desaparecen fácilmente. De hecho, cuando son necesarios desaprendizajes para incorporar nuevas prácticas, se requieren procesos previos de cambio.

Lo clave de esta modalidad es que incrementa, de manera superlativa, la competitividad de la organización, y tiene como restricción que debe estar orientada metodológicamente, desde lo macro, por un profesional de Comunicación Social, dado que se trata de un proceso de comunicación educativa o por un profesional de Pedagogía Reeducativa, pues potencialmente está basado en la afectación de conductas. Se debe entender que este no es un proceso académico que normalmente está ligado al saber, sino un proceso de entrenamiento ligado al hacer, por eso, los procesos de ejecución y los procesos evaluativos no se realizan como se hacen en la academia. Se evalúa acorde con los factores y estándares internacionales de producción y de calidad.

Lo que nos lleva a la tercera modalidad: la “Escuela Corporativa”. Es en esta cuando realmente podemos hablar de “formación por competencias” y de “formación integral”, pues combina la disposición para los aprendizajes del Ser, el Saber y el Hacer, incluyendo en el proceso toda la dimensionalidad del ser humano. Es toda la materialización de la brecha conceptual entre lo que conocemos como “recurso humano” que tiene una visión netamente operacional-productiva y la gestión del “talento humano” que concibe a la persona desde una mirada holística. Todavía así, la Escuela Corporativa tiene como foco el fortalecimiento de la organización para la competitividad inmediata desde cuatro componentes: técnico, procedimental, humano y comercial. De ahí, que las Escuelas Corporativas regularmente estén divididas en tres o cuatro áreas: Liderazgo, Comercial y Producción – últimamente se ha agregado lo ambiental. Dicho así, se encuentran las “Escuelas de Líderes”, las Escuelas de Ventas” y las “Escuelas de Producción y Logística”. Estas denominaciones son una característica

indicativa de que en esa empresa existe una concepción competitiva de la educación empresarial.

Las Escuelas Corporativas combinan los procesos de Centros de Entrenamiento y las Unidades de Capacitación, y los hacen extensivos hacia la integración de la formación, la capacitación y el entrenamiento, configurando el *afianzamiento* de una "organización que aprende", realizando una permanente actualización y administración de la cultura corporativa. En otras palabras: es difícil que se hable de la gestión del desarrollo organizacional y de la gestión de la cultura, sino se tiene una adecuada e integral ejecución de la estrategia educativa de la organización y esto, normalmente, es mediante una Escuela Corporativa. Así que si usted llega a una empresa y esta figura no existe... sospeche. Otra de las características de esta modalidad es la vigilancia al proceso de crecimiento de cada individuo, desde que entra hasta que se va de la organización.

28

Hasta aquí, el ejercicio de la educación empresarial está concentrado en el fortalecimiento de las destrezas y habilidades para el incremento de la competitividad presente de la organización. Diferente de la Universidad Corporativa que además de realizar esto mismo, se involucra más en el desarrollo de la competitividad futura.

¿Para qué una Universidad Corporativa?

La razón por la cual recomendamos una Universidad Corporativa y no simplemente una Escuela, es porque va más allá de los procesos formativos y se concentra en el desarrollo de habilidades corporativas que buscan el crecimiento futuro y la generación de riqueza de una manera escalable y sólida. Esto implica que no bastan las destrezas competitivas para el presente y que la construcción de criterios y acciones para la evolución, cambio o reinvención, se convierten en la tarea permanente.

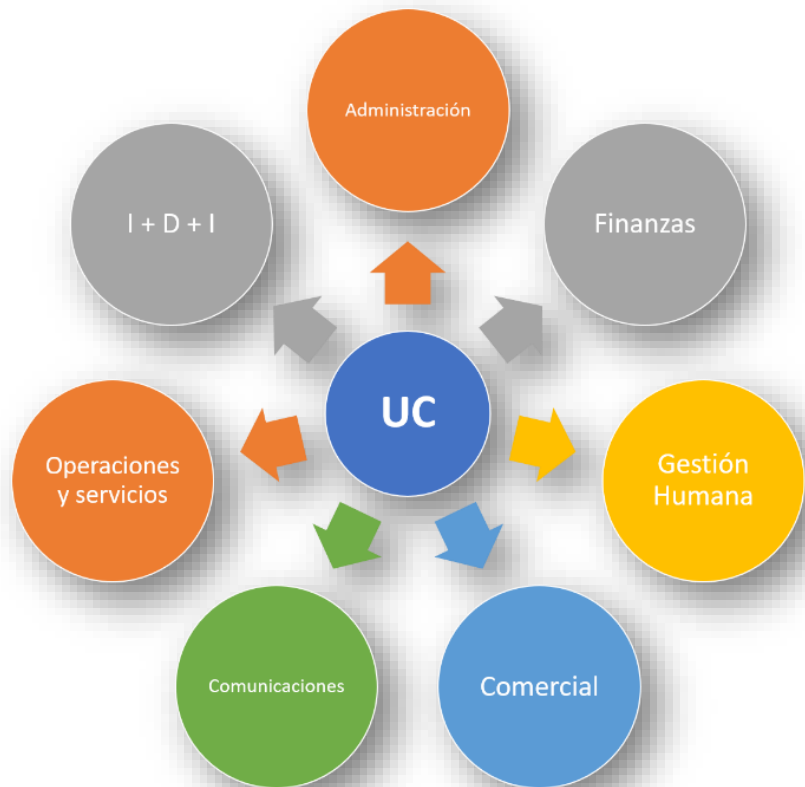
Las Universidades Corporativas están orientadas al desarrollo de la capacidad competitiva, al desarrollo organizacional, a la gerencia de la cultura, a la implementación de nuevas actividades empresariales y a la creación de nuevas estructuras y nuevas relaciones organizacionales.

- Inicia con un estado del arte de la organización, de las personas y del sector en el que compiten.
- Se realiza un benchmarking de las mejores prácticas competitivas del sector – Estándares Internacionales.
- Se prospectan las condiciones competitivas para rangos de futuro.
- Se diseñan flujos continuos de formación en factores competitivos organizacionales.
- Se diseñan programas integrales y multidimensionales de formación en competencias personales y profesionales.
- Se generan espacios para la construcción de futuro.

Parece un poco extraño, pero no lo es. Una Universidad Corporativa, se maneja como una universidad real aunque no lo sea. La educación empresarial es más ambiciosa y de mayor calado, tiene mayores conexiones con el mundo, entrena en habilidades futuras y promueve “fuertemente”, la Investigación, la Innovación y el Desarrollo.

También implica una mayor articulación con las demás áreas de la organización, con la exigencia permanente de la evolución.

Dentro de los procesos de planeación estratégica de cada área operacional, se deben incluir los objetivos de desarrollo futuro y articularlos como parte de la gestión de la Universidad Corporativa, la cual se encargará de equiparlos con el mundo, modificarlos o ajustarlos a la realidad y convertirlos en procesos formativos que de todas maneras no deben entorpecer la competitividad presente.



¿Cuáles son las dimensiones una Universidad Corporativa?

Una Universidad Corporativa no es un espacio físico, no depende del tamaño de una empresa ni del número de empleados. Depende de la visión e incluso la ambición de los dueños o cuerpos directivos y es una metodología de gestión. Es decir, la empresa puede tener uno o dos empleados y todavía así, es posible utilizar los criterios de Universidad Corporativa. En ese sentido, la materialización tiene, esencialmente, cuatro escenarios de acción:

- **Desarrollo de la práctica operacional**

Se enfoca en establecer un modelo de operación competitivo como una conducta de entrada y establecer hacia dónde debe evolucionar como una conducta de llegada, incorporando etapas de crecimiento progresivo. Es decir, no sólo entrena a las personas, modifica procesos y procedimientos primero para alcanzar altos estándares en el presente y, segundo, construir los procesos y procedimientos para el futuro.

- **Desarrollo del conocimiento y la innovación**

Como fruto de lo anterior, la Universidad Corporativa establece una “ruta del conocimiento y la innovación”, determinando, potencializando y desarrollando procesos de investigación,

creación e invención. Lo interesante de esto, es que en su conjunto se convierte en una manera de pensar de cada persona de la organización,

- **Desarrollo de personas**

Cada persona es vista de una manera integral en el presente y proyectando su crecimiento futuro. Implica que, sin importar la cantidad de personas que tenga la organización, puede ser una o pueden ser miles, el proceso formativo, la planeación y ejecución de su crecimiento, es individual, con el criterio de que cuando las personas crecen y evolucionan, las organizaciones crecen y evolucionan, pues las empresas no son las estructuras, las empresas son las personas.

- **Desarrollo de la cultura**

En su conjunto, la Universidad Corporativa toma, estructuras, procesos, procedimientos y personas, desde una conducta A, la hace competitiva para el presente y la lleva hacia una conducta B, deseada para el futuro. En este sentido se materializa no sólo el desarrollo organizacional, también la evolución de la cultura corporativa.

¿Cómo se gestiona una Universidad Corporativa?

Como se ha dicho, la Universidad Corporativa es un concepto que no depende del tamaño de la organización ni del número de empleados, todavía así, aunque exista o no un Sistema de Gestión de la Calidad, su estructuración se basa en dos procesos que a su vez se subdividen en escenarios de actuación, entendiendo que el ideal es manejarla como se haría con una Universidad real, pues eso facilita integraciones, alianzas y convenios.

Proceso Gestión Educativa:

- Gestión de gobierno escolar
- Gestión académica, docentes y estudiantes
- Gestión de tecnologías y soporte
- Gestión de medios educativos y audiovisuales
- Gestión de bienestar integral y proyección social
- Gestión de operaciones y eventos

Proceso Gestión Operacional:

- Gestión Administrativa y Financiera
- Gestión de Mercadeo y RRPP Comerciales
- Gestión de Investigación, Innovación, Desarrollo y Extensión
- Gestión de convenios y relaciones internacionales
- Gestión de proyectos e Intraemprendimiento
- Gestión Legal

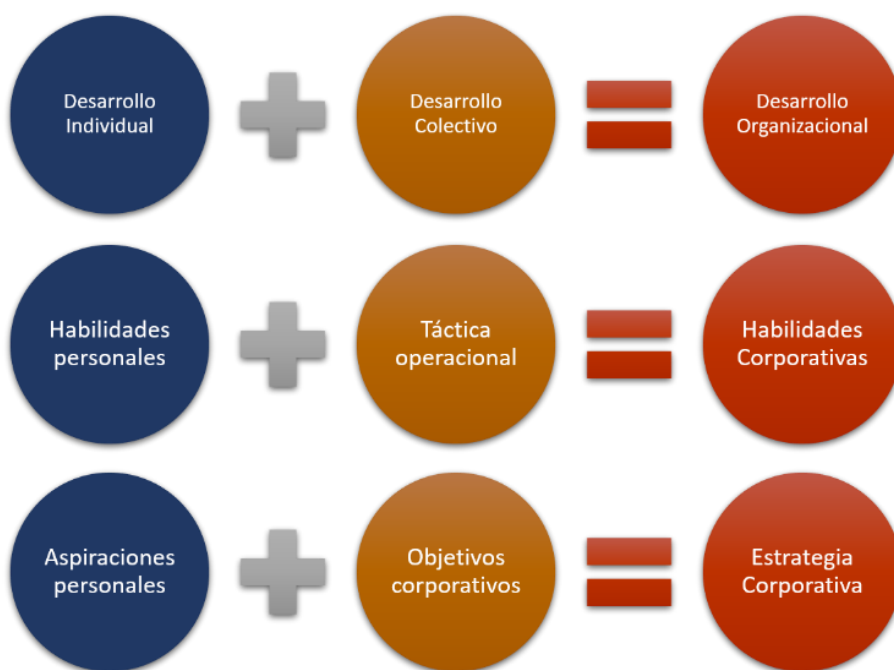
La gestión legal es importante, pues hay áreas del conocimiento que están reguladas y porque si se realiza generación del conocimiento, innovación y desarrollo, la consecución de patentes se vuelve una tarea cotidiana. Otro tanto sucede con el mercadeo pues si bien lo normal es que la Universidad Corporativa sea un centro de inversiones, también cuenta con la posibilidad de

convertirse en un centro de ingresos, lo que permitiría cubrir, aunque sea parcialmente, los costos del ejercicio, teniendo claro que la rentabilidad de este no se mide sólo por el área sino por el incremento de la competitividad general de la organización. Una universidad real se demora cinco años para formar un profesional. Una Universidad Corporativa, como lo ha demostrado IBM, puede hacerlo de seis meses a un año, al concentrarse en el hacer específico de la profesión. Se conoce como metodología "Nano Degree". Esto es posible para la mayoría de las áreas del conocimiento, excepto para las relacionadas con la salud y demuestra todo el potencial que tenemos al hacernos cargo de la formación de nuestro personal. Es por eso, que podemos explotar nuestro Know How para poner nuestra Universidad Corporativa en el mercado.

La gestión de personas desde la Universidad Corporativa

Si tenemos como criterio que la cultura corporativa es la suma de comportamientos visibles de las personas, primero y, después, de la organización, la tarea de la Universidad Corporativa implica un alineamiento entre ambos de tal manera que se presenten como una unidad. En primera instancia esto pareciera un cometido utópico casi imposible de lograr, pero esta es una de las tareas corrientes de una verdadera comunicación organizacional y se denominan procesos de "posicionamiento ideológico institucional" inmiscuido con lo que hoy se conoce como "Engagement" o "Endomarketing".

Este alineamiento debe estar presente e inmerso en todas las etapas de un sujeto durante su vida en la organización: Inducción, el entrenamiento, la capacitación, los planes de crecimiento, de sucesión y de retiro.



Implica tomar a cada individuo desde sus diferentes dimensiones, su estado del arte en cuanto a sus potencialidades y plantear un proceso de desarrollo.

Dentro de este proceso, se tienen en cuenta las habilidades presentes del sujeto y su adaptación frente a la tarea y a los resultados del cargo, y plantear un proceso de entrenamiento.

Y así, como las organizaciones tiene visión de hacia dónde quieren ir, los sujetos también tienen sueños y aspiraciones. Parte de la tarea de la Universidad Corporativa es permitir que esos

sueños se materialicen ya sea con planes de carrera, los cuales prefiero llamarlos “planes de crecimiento”, o apalancando a los sujetos para que superen la organización y se proyecten fuera de ella.

En este sentido, se ha tenido una especie de discusión sobre el hecho de que una empresa capacite y entrene al personal y luego este se marche de la organización. Pues lo ideal es que no se queden. En promedio, con los planes de crecimiento, una persona debe cambiar de cargo o ascender cada dos años, con máximos en un rango entre seis y diez años de permanencia en la organización. Un tiempo mayor a este significa una pérdida de competitividad en el sentido de que los seres humanos tendemos a acomodarnos.

Si la organización está en evolución permanente, las personas también deben estarlo hasta que no haya más hacia donde crecer en la actual estructura y deban buscar otros escenarios. También implica que un tiempo mínimo son dos años para materializar un proceso formativo con un sujeto y sea sucedido en el cargo actual por otra persona.

Es importante, dentro de la gestión educativa, encontrar aquellas cosas que promueven la automotivación de los equipos de trabajo, bajo el entendido de que nadie motiva a nadie, aunque los líderes, a veces, hagamos las veces de porristas con nuestros colaboradores. Esas cosas que promueven la automotivación y que llamamos Insights, son:

- Protección familiar
- Trascendencia Espiritual
- Misión humana y de servicio
- Desarrollo económico
- Desarrollo profesional
- Desarrollo y autoconciencia personal
- Desarrollo y solidaridad de equipo

Cada acción que se tome debe tener en cuenta la totalidad de los Insights. Estas acciones se estructuran en la formación por competencias, comprendiéndola así: la competencia es la construcción macro, las capacidades las tomaremos como las “potencialidades” y las habilidades como las acciones materiales y evidencias de la aplicación tanto de las potencialidades como de las competencias.

Competencias

Aunque técnicamente no calificarían como competencias, valoramos cuatro criterios amplios y permanentes que deben matizar los comportamientos de los sujetos: Comprensión, Calidad, Calidez y Comunicación. La comprensión como el poder “ver y entender” escenarios, sucesos, sujetos y objetos, y las múltiples relaciones entre ellos. La calidad como una manera de hacer las cosas, la calidez como una manera de tratar a los demás y comunicación, como una manera de proyectarse al mundo.

Capacidades

Si bien son potencialidades, implican las posibilidades de desarrollo y crecimiento frente a la tarea, frente a los resultados y frente a las empresa. En ese sentido las potencialidades son: Capacidades técnicas del cargo, Capacidades organizacionales, Capacidades humanas, Capacidades para el servicio.

Habilidades

Si bien representan el hacer inmediato, se plantean como aprendizajes a implementar: Actualización del conocimiento y en el manejo de tecnologías. Práctica y técnica especializada. Afianzamiento de la personalidad. Integración al colectivo. Sobre todo para esto último se propone como procedimiento la metodología de Centros de Entrenamiento. Lo que se conoce como *Learning on the Job*, es decir, que el puesto de trabajo es el primer ambiente de aprendizaje.

33

Plan de crecimiento y escalafonamiento (Similar a un plan de carrera, sin serlo)

Aunque sería lo ideal, todas las organizaciones no están en la posibilidad de tener lo que se conoce como “planes de carrera” y que delimita una ruta de cómo va a evolucionar y ascender un sujeto dentro de una organización. Dado que no siempre es posible, prefiero denominarlo “planes de crecimiento” que no necesariamente implica un ascenso de cargos y que, de manera favorable, puede ser más integral en términos del desarrollo de las diferentes dimensiones humanas de un sujeto. El crecimiento no necesariamente tiene que ver con ascensos ni salarios, sino que incluye otros aspectos de la vida. Todavía así, se parametriza como un plan de carrera, sumándole un escalafonamiento que permite saber en qué nivel y con qué calidad ha evolucionado un sujeto dentro de la organización. Un ejemplo es:

- Cada sujeto determinará hacia dónde se quiere dirigir dentro o fuera de la organización, en un rango de años.
- Se requerirán un promedio de dos años para un nombramiento interno o apalancamiento externo y haber cumplido con el programa formativo (acorde con los OKRs de la organización).
- Para lograr ese objetivo, la organización dispondrá un programa formativo anual que el sujeto debe cumplir, sabiendo que compite con otros – internos y externos.
- Este programa tendrá unos componentes de actualización y unos componentes de desarrollo.
- Se dispondrá de una clasificación de puntos por colores y etiquetas para determinar el nivel de cada sujeto.
- Cada líder será responsable de que su equipo de trabajo evolucione y recibirá por esto, puntos en el escalafón para su propio plan de crecimiento.
- Todo se soportará en un software en línea.

Por supuesto, todo esto debe tener una parrilla de indicadores clave, medidos por el jefe inmediato. Por ejemplo:

- Índice de potencialidad (Capacidades distintivas desarrolladas por el sujeto)
- Índice de desempeño (Habilidades prácticas + productividad – fallo)
- Desarrollo de conocimiento y creatividad
- Desarrollo del comportamiento
- Aportes al mejoramiento de procesos

Y sumado a esta medición, un marco teórico de comportamiento que se establece mediante un código de ética del personal de la organización y que todos, sin excepción, deben cumplir.

Modelo Educativo por Competencias

Ver videos, leer documentos, e incluso, asistir a cursos o talleres, no es formación por competencias. Se requieren estrategias de aprendizaje que van más allá de la mera forma, con un programa de evidencias que demuestren el desarrollo de la competencia, de lo contrario no sería óptimo para la organización.

El modelo que se propone inicia por agregar un elemento. Al principio hablamos de Formación, Capacitación, Entrenamiento, y vamos a agregarle: Entretenimiento, como un criterio transversal para apalancar el modelo pedagógico que expresaremos en dos partes: Educación, Experiencial, Experimental y Expandida. Educación: aprender y desaprender paradigmas. Experiencial: involucrando la vida. Experimental: probar cosas nuevas. Expandida: más allá del ambiente de aprendizaje.

Esto desde la perspectiva del aprendizaje. Desde la perspectiva de la enseñanza el modelo es Neo conductismo Cognoscitivista – Lúdico Constructivista, lo que implica que instructor debe construir un escenario delimitado que no cohibe al estudiante y que este entiende lo que hace. Este escenario es gamificado y es el mismo estudiante quien construye su entendimiento y su conocimiento.

Cuando hablamos de “Expandida” es porque se consideran “ambientes de aprendizaje o el aula, que en nuestro caso es lo mismo que el puesto de trabajo, y la virtualidad. Sin embargo, consideramos también el “fuero interno” y es la capacidad del estudiante de reflexionar por fuera del aula o del internet, y el “fuero externo” como la aplicación de conocimiento en el entorno, es decir, por fuera del ambiente de aprendizaje.

Desde allí, se materializa el proceso metodológico - Blended Learning, por ejemplo:

- Formación por competencias y perfil neurolingüístico, Andragogía, Estilos de Aprendizaje e Inteligencias Múltiples
- Formación para el aprendizaje activo (Impacto por proyectos reales)
- Formación por Learning on the job (50%)
- Formación Digital /virtual e-móvil especializada (Moocs - oferta interna y externa) (30%)
- Formación en centros de práctica, rotación y tutorías (20%) (Puestos de trabajo)

- Evaluación Kirkpatrick (Emocionalidad del Sujeto, Conocimiento, Desempeño, Producto o impacto)

Este proceso debe permitirle al estudiante Explorar, Examinar, Experimentar y Exponer sus aprendizajes. Y se mide este aprendizaje mediante su comportamiento, desempeño, conocimiento y producto, y se visualiza mediante la evolución de su conducta, evolución de su lenguaje, la realización de actos creativos y la presentación de productos creativos.

Modelo didáctico

Así como de la estrategia se desprende la táctica, de la pedagogía se desprende la didáctica. Por ejemplo, para la materialización de lo anterior, se establecen los siguientes criterios de actuación:

35

- Aprendizaje por proyectos
- Aprender haciendo
- Externalización teórica (Es decir, presencialmente no se da teoría, esta será virtual)
- Externalización práctica (No hay tareas se realizarán experimentos)
- Intensificación práctica (En la primera sesión se explican los procedimientos y en las siguientes, el estudiante ejecuta)
- Evaluación Intuitiva: (Es decir, no hay exámenes, se presentarán reportes de comportamiento, conocimiento, desempeño y producto sobre la base de la evidencia práctica.

La teoría se realizará con apoyo virtual. El Instructor utilizará la plataforma de educación virtual para grabar videos, construir material, poner documentos, ejercicios de investigación virtual, pruebas de selección múltiple y entregables de producto.

- El docente graba el video con la siguiente estructura: fundamentos y teóricos, procesos y procedimientos, paso a paso de la construcción técnica:
- Elabora el material de lectura: Fundamentos teóricos
- Elabora las pruebas: test y ejercicios de investigación
- Diseña el entregable de producto que debe desarrollar el estudiante.
- Realiza seguimiento de ingreso del estudiante a la plataforma.

El profe se llama D.A.R.I.O

Como características de lo que hoy implica el proceso enseñanza aprendizaje, y como criterio para los instructores, tenemos a D.A.R.I.O, lo que quiere decir que la formación debe ser *Divertida, Ágil, Relevante, Integral, Oportuna*. Ya sea en entrenamiento presencial o en la formación virtual, todo componente educativo debe cumplir con estos criterios.

Hoy día se facilita cumplir con este razonamiento por la gran cantidad de aplicaciones en línea que se encuentran en internet.

Política educativa

Finalmente, debemos establecer algunos criterios que le den, con su transversalidad, características específicas a la educación empresarial. La formación que vamos a entregarle al estudiante debe ser:

- De alta calidad
- Actualizada
- Intensiva
- Exigente
- Con criterios ecológicos
- Con criterios humanos, de equidad de género y de inclusión
- Con criterios profesionales
- Con criterios tecnológicos
- Con criterios empresariales
- Competitiva para el mundo

36

A diferencia del sistema educativo, la educación no es nuestro negocio. El aprendizaje de las habilidades, la calidad, la velocidad de ejecución y la construcción de futuro son el negocio. Es decir, no nos interesan las graduaciones masiva, pues graduar gente no es el objetivo. Lo que se quiere es que los sujetos sean altamente competitivos con sus tareas y resultados y que esta competitividad cumpla con estándares internacionales.

Espero que comprenda que llevar al personal a una conferencia o contratar un taller o una "charla" poco o nada le aporta a la competitividad de la organización y que no es tan terrible, aunque tenga su grado de complejidad y, posiblemente, con el mismo presupuesto, tener criterios de educación empresarial, ya sea para desarrollar las destrezas para el presente, con un Centro de Entrenamiento, una Escuela Corporativa o ya sea para la construcción del futuro con una Universidad Corporativa, el resultado será que esa persona que usted entrenó y potencializó se sumará a otra cantidad que en conjunto aportarán a la competitividad de las empresas y por ende, a la competitividad del país.

Se dará cuenta de que son criterios de actuación, por lo cual esto no está por fuera del alcance de su empresa y por el contrario, cualquier tipo de compañía, bien gerenciada, lo puede implementar, sea del tamaño que sea. Hagámoslo por el país.

Los buenos vendedores vamos a CINE

<https://www.youtube.com/watch?v=xrbgIYnWLQk>

Taller de formación indoor o en línea



Alguien se arrojó al vacío.

Iván Darío Muñoz Uribe

unirlandesyunmason@gmail.com

La gente grita, se arremolina un grupo de vecinos curiosos. ¿Por qué tenía la piel tiznada? Pregunta una señora que luego se da vuelta tapándose la cara con las manos presa de una fortísima impresión. Al momento el lugar se puebla de policías que dispersan a los mirones. Hay que llevarlo a la morgue y limpiarle la piel de esa grasa que tiene untada, dice el sargento mayor Salomón Cundinamarca. Sí señor, ¿al Instituto de medicina legal? ¿El que queda por la carrera 65? Responde y pregunta a la vez un agente de menor rango. Claro, dice el sargento mayor, es la sede que más me gusta. Cundinamarca entra en el edificio donde se ha producido el siniestro y se identifica con el portero, que ya ha estado curioseando. Señor sargento, dice el empleado de la unidad residencial, no tengo idea de por qué se suicidó el actor. ¿El actor? Cundinamarca pregunta interesado. Don Miguel Cañas, sí señor, actor de teatro. Es él, lo sé porque se embetunaba de color marrón la piel para representar a un personaje que era negro, un moro o algo así, me contó un día. ¿Qué más le contó? ¿De qué? El portero se muestra algo fastidiado. De la obra de teatro o de cualquier cosa, insiste el sargento mayor. Ah, no sé, dice con desgano el portero, uno oye tantas cosas. Cuénteme, dice Cundinamarca sin perder la paciencia. Él decía que el personaje que representaba era celoso, y que eso había hecho que murieran otras personas y él mismo, que se suicidaba. ¿Cómo? Cundinamarca pregunta con asombro. ¿Se suicidaba? Sí, señor sargento, eso me había contado, uno oye tantas cosas. Bueno, ¿sabe usted algo de la vida personal del suicida? Además de lo concerniente a su oficio y al personaje que interpretaba, debió hablarle algo de él mismo, dígame. No es que me contara mucho, dice el portero, pero uno ve y oye tantas cosas. Cuénteme, sigue instándolo el sargento mayor. Sí, el señor era casado, señor policía, digo era porque ya no está en este mundo, pero es muy difícil entender esas cosas. Claro, dice Salomón Cundinamarca, era, fue, así hay que hablar refiriéndose a los muertos, pero continúe, me estaba diciendo que era casado, ¿sabe quién es la esposa? Sí, la señora Alicia. ¿Conoce el apellido? Me parece que es Jiménez, dice el portero, déjeme verificar en esta lista de inquilinos, sí señor, es Jiménez, dice después de mirar en un cuaderno. ¿Está ella dentro del apartamento en este momento? Cundinamarca pregunta con cierta aprensión. No señor, ella abandonó al actor. ¿Lo abandonó? ¿Usted sabe cuándo ocurrió eso? El sargento parece aliviado más que preocupado al preguntar. Eso fue hace por lo menos dos días, el actor me lo contó hoy mismo, muy temprano. ¿Y el motivo? ¿Sabe si tenían peleas o algo así? Señor sargento, parece que el difunto también se había vuelto celoso y hacía algunos escándalos, la vecina que vive debajo



de ellos tenía que soportar muchos ruidos, gritos y llantos de la señora, varias veces llamó a la portería a quejarse, pero llamábamos y no respondían, uno oye tantas cosas. ¿La vecina se quejó alguna vez con la policía? No sé, dice el portero y ríe. ¿Sabe cuántos años tenía el actor? Pues, responde el portero, ese “man” no tenía ni treinta años, yo le pongo unos veintiocho. ¿Y la esposa? La esposa es más o menos de la misma edad o un poquito menor, veintiséis o veintisiete. ¿Con quién vive la vecina de abajo? Indaga Salomón Cundinamarca. Vive sola, también es jovencita, tendrá veinticinco años. ¿Podría hablar con ella? El portero mira el reloj y niega con movimientos de cabeza. ¿Qué pasa? Cundinamarca pregunta con cierta impaciencia. Son las ocho, ella trabaja horario nocturno, yo creo que llegará a las doce más o menos. ¿En qué trabaja la joven? El sargento dice con cierta desconfianza. Ella administra un restaurante bar muy bueno, dice el portero. El sargento mayor Salomón Cundinamarca le deja sus datos al portero y le dice que al día siguiente regresará, que no debe alertar a la vecina para tomarla desprevenida y evitar así que se mueva de allí.

En Medellín. A las ocho de la mañana del día siguiente el sargento Cundinamarca llega al edificio ubicado sobre la carrera 78 y cercano a la calle San Juan. Buenos días, le dice al portero, deme el número del apartamento de la vecina de abajo del suicida. Supongo que usted no le habrá avisado nada, señor portero. Claro que no, responde el tipo. Es decir que la mujer está dentro del apartamento, insiste Cundinamarca. Sí, pero no debe demorar en salir, por las mañanas siempre trota, es una jovencita muy activa, dice el portero. El sargento sale corriendo y sube por las escaleras hasta el piso de la vecina del suicida. Llega jadeante y se para cerca de la puerta. La mujer sale y, antes de que pueda cerrar la puerta, el policía la echa a un lado y entra en la vivienda seguido de la chillante muchacha. ¿Quién es usted y por qué entra a mi casa así? Son las palabras que grita la joven. Soy la autoridad, responde el sargento y empieza a registrar cada rincón del apartamento. ¿Quién es esta mujer? Grita el sargento señalando a otra joven que está dormida, Cundinamarca se encara con la habitante de la vivienda. Muda se queda la muchacha mientras el sargento trata de reanimar a la durmiente. Es mejor que confiese, señorita. Sigue silenciosa la interpelada. Deme algún licor fuerte, si es que tiene. La mujer, actuando como una autómatas, va a traer una botellita de brandy y se la entrega al sargento. Cundinamarca le introduce algo del licor a la mujer dormida que empieza a reaccionar levemente.

¿Cuál es su nombre? El sargento le pregunta a la habitante de la vivienda. Me llamo Lila Martina Hernández, mi intención era buena, dice luego. ¿A qué se refiere? El policía quiere saber. A ver, dígame primero quién es usted. Soy sargento mayor de la policía, me llamo Salomón Cundinamarca. Ahora sí, confiese lo que sabe. Me tenía loca esa pareja con sus peleas constantes, el tipo con sus gritos y amenazas y la mujer llorando, todos los días era lo mismo. ¿Es ella la esposa del suicida? El sargento pregunta. Sí, señor, que Dios me perdone si yo tuve la culpa de esa muerte. ¿Por qué habría de tenerla? Abriendo los ojos pregunta de nuevo el policía. No sé, dice la mujer con la mirada perdida. Señora, dice el sargento hablando con la que estaba dormida. ¿Cuál es su nombre? Alicia Jiménez, responde la mujer desperezándose y mirando a los lados. ¿Dónde estoy? Está en la casa de su vecina de abajo, dice el policía con cara de fastidio. Confiese ya qué fue lo que hizo usted, le grita el policía a Lila Martina. Me tenían loca con esas discusiones repetidas, entienda señor sargento. ¿Qué fue lo que usted hizo? Contesté. Yo busqué a esta señora, porque me tenían loca los gritos de su esposo y sus

llantos, ella me dijo que tal vez su esposo estaba loco, que interpretaba en el teatro el papel de Otelo y que los celos del personaje se le habían contagiado. ¿Es eso cierto? Cundinamarca le pregunta a la señora Alicia Jiménez. Sí, responde lacónicamente la joven. ¿No sabe ella lo que pasó? Le pregunta el sargento a Lila Martina. No. ¿De qué hablan? Se interesa Alicia. Al mal paso dale prisa, dice el sargento. Su esposo se suicidó, le echa luego la noticia a la cara sin remilgos. La joven se lleva una mano a la cabeza y resopla. Él estaba loco, es una desgracia, aunque me hacía sufrir terriblemente, yo no había tomado la decisión de dejarlo por miedo a que hiciera algo así. ¿Había amenazado con matarse? El sargento se interesa. Claro, todos los días lo hacía, responde la mujer sin alterarse mucho, parece muy equilibrada. ¿Desde hace cuánto tiempo manifestaba esos deseos? El sargento sigue preguntando. Un año por lo menos, fue unos días después de que empezara a interpretar a Otelo. Señora Alicia, dice el sargento, al despertar preguntó dónde estaba, ¿por qué lo hizo? Porque evidentemente no estoy en mi casa. ¿Cómo vino a parar aquí? Esta mujer me contactó y me invitó a visitarla para hablar de un asunto muy delicado. Por eso vine. Recuerdo que hablamos un rato y ella me dio algo a beber y no más. Confiese qué fue lo que hizo, le grita el sargento a Lila, maldita sea, de una vez diga qué fue lo que hizo. Está bien, dice la joven, yo cité a Alicia y le hablé del problema, le dije que me afectaba, ella me contó lo de Otelo sin conocer la historia, me dijo que sospechaba que ya pronto su esposo se iba a suicidar, porque ya se disfrazaba a todas horas de Otelo y decía que se mataría como hacía el personaje en la obra. Yo soy lectora, por eso sabía que Otelo estrangulaba a su mujer Desdémona antes de suicidarse. Para impedir que sucediera en la vida real lo que pasa en la tragedia de Shakespeare, le di un somnífero a ella y eso la durmió por dos días. Nunca fue mi intención que él se suicidara. Salomón Cundinamarca se queda mirando a Lila Martina Hernández. Nunca se sabe, dice el sargento, usted no está implicada oficialmente, pero su conciencia...

FIN

Los

10

mandamientos
de la

ACTITUD

G.M.Wilson



Escuela
Superior
del Servicio

Escueladelservicio.com