

## LAS NUEVAS HABILIDADES DE GESTIÓN EN LA ERA DE LA SINGULARIDAD

### *NEW MANAGEMENT SKILLS IN THE SINGULARITY ERA*

#### Investigadores USAL:

Cámpora, Jorge Alberto (jcampora@usal.edu.ar); Urchipia, Gabriel; Luiggi, Paula Inés; Vassallo, Juan Ramón; García, María Laura; Barbieri, Fabián Ricardo; Senabre, Lisi Cintia

#### Investigadores externos:

Amorós, María Eugenia; Carrizo, María Noel; Gonzalez Venzano, Luis Esteban; Alvarez Apa, María Fernanda

#### Alumnos practicantes de posgrado USAL:

Stremiz, Andrés; De Salvo Propato, María De Los Ángeles; Ojeda, Sebastian Gustavo

**Palabras clave:** innovación, liderazgo, coaching organizacional

**Keywords:** *innovation, leadership, organizational coaching*

#### **Resumen**

Desde el inicio de la Maestría en Coaching y Cambio Organizacional (MCCO) y la Especialización en Liderazgo y Desarrollo Personal de la Universidad del Salvador, las competencias genéricas (CGT) fueron consideradas parte central de la formación profesional de los maestrandos y especialistas. Dichas competencias surgieron de los contenidos de los Proyectos Tuning y Alfa Tuning para América Latina, que permitieron identificar en el año 2000 un conjunto de conocimientos y habilidades que complementaban el proceso educativo específico, racional y técnico para la Educación Superior. La investigación PI 1370 finalizada en la USAL en el año 2016 analizó la contribución de dichas competencias a la MCCO y a los ambientes de trabajo, y demostró una fuerte correlación entre las CGT y los programas de estudio de la MCCO, beneficiando la formación de los maestrandos y su aplicación en los entornos laborales. El fuerte impacto de la disrupción tecnológica de los últimos años ha sugerido revisar este conjunto de competencias y volver a medir su aplicabilidad en el mundo del trabajo sin entrar en las especificidades de cada una de ellas. El objetivo de esta revisión permitiría actualizar las habilidades que más se adecuan a la aceleración de los procesos disruptivos producto de la interacción del hombre con la máquina y el ecosistema. La 4.<sup>a</sup> Revolución Industrial, que surgió hace una década, abarcó procesos innovativos como internet de las cosas, el manejo de grandes volúmenes de datos, la inteligencia artificial, y más de 10 nuevas tecnologías denominadas tecnologías convergentes. Todas ellas plantearon cambios sociales inimaginables dando lugar a la Era de la Singularidad, llamada así por ser el punto en el tiempo en el cual la inteligencia artificial equipará a la inteligencia humana. Esta nueva fase requerirá rediseñar las maneras de gestionar y, por ende, de incorporar nuevas habilidades que le permitan a cada

trabajador liderar y liderarse en estos contextos. El desafío que significa para nuestro país esta transformación se vio reflejado en las previsiones de incorporación de tecnologías disruptivas que en Argentina abarcó un 34 % de las empresas para los próximos 5 años, mientras que en Francia y Alemania fue de 70 %. Esta transformación presenta desafíos de capacitación y gestión del cambio que hace oportuno investigar las nuevas habilidades que deberán adquirir los trabajadores en el futuro.

### **Abstract**

*From the beginning of the Master's Degree in Coaching and Organizational Change (MCCO) and the Specialization in Leadership and Personal Development (ELIDEP) at Universidad del Salvador (USAL), Generic Competencies (CGT) were considered an important part of the students' education. These competencies emerged from the contents of the Tuning and Alfa Tuning Projects for Latin America that allowed the identification of a set of knowledge and skills that complemented the specific, rational, and technical educational process for Higher Education in 2000. The PI 1370 Research completed at USAL in 2016 analyzed the contribution of these competencies to the MCCO and working environments, demonstrating a strong correlation between CGT and the MCCO's curricula, benefiting students' education and their application in work environments. The strong impact of technological disruption in recent years has suggested reviewing this set of competencies and re-measuring their applicability in the world of work without going into the specificities of each of them. The objective of this review would allow us to re-update, from a human and cohesive perspective, the competencies which are best suited to the acceleration of disruptive processes resulting from human interaction with the machine and its ecosystem. The 4th Industrial Revolution emerged in the early 2010s, took into account innovative processes such as the 'Internet of things', Big Data, Artificial Intelligence, and other convergent technologies, producing unimaginable social changes in the called Singularity Age when Artificial Intelligence equates to Human Intelligence.*

*This new phase of evolution will require a fusion between technology and man's intelligence in which humans must redesign their ways of managing and thus incorporate new competencies that allow them to lead in these contexts. The challenge for our country was reflected in the forecasts of the incorporation of disruptive technologies in Argentina, where 34% of companies predicted changes for the next 5 years, while in France and Germany the percentage was 70%. This transformation presents challenges for training and change management which makes it appropriate to investigate the new skills to acquire in the future world of work.*