

CAPACITACIÓN EJECUTIVA | FUNDAMENTOS Y FUTURO

TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO: DE LA MÁQUINA AL ECOSISTEMA AGÉNTICO

ASCENTIA

ESTRATOS DE LA EVOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

ESTRATO SUPERIOR: LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA ABIERTO (1950-Presente)

Enfoque Sistémico y Contingencial (Bertalanffy, Woodward): La empresa interactúa dinámicamente con su entorno. No existe un modelo único de éxito; la estructura depende de las contingencias externas y tecnológicas.

ESTRATO MEDIO: LA ORGANIZACIÓN COMO GRUPO SOCIAL (1930-1950)

Enfoque Humanístico y Comportamental (Mayo, Maslow): Reacción contra el mecanicismo. El experimento de Hawthorne demuestra que las normas sociales, la motivación y la psicología laboral impactan directamente en la productividad.

ESTRATO BASE: LA ORGANIZACIÓN COMO MÁQUINA (1900-1930)

Enfoque Clásico (Taylor, Fayol): Búsqueda de la máxima eficiencia operativa. Énfasis en la tarea, la estructura jerárquica rígida y los tiempos/movimientos. El humano como engranaje.

LA EMPRESA COMO SISTEMA COMPLEJO ADAPTATIVO

DINÁMICA NO LINEAL

Las organizaciones no son máquinas predecibles, son redes dinámicas donde existe la autoorganización y la causalidad recursiva. Las acciones individuales generan procesos emergentes imprevisibles.

EL TEJIDO SIMBÓLICO

El comportamiento organizacional se sostiene mediante expresiones simbólicas:

SÍMBOLOS Y SIGNOS:

Identidad y estatus (desde el código de vestimenta hasta la arquitectura).

RELATOS:

Historias fundacionales, tragedias corporativas y mitos que moldean la cultura.

RITUALES:

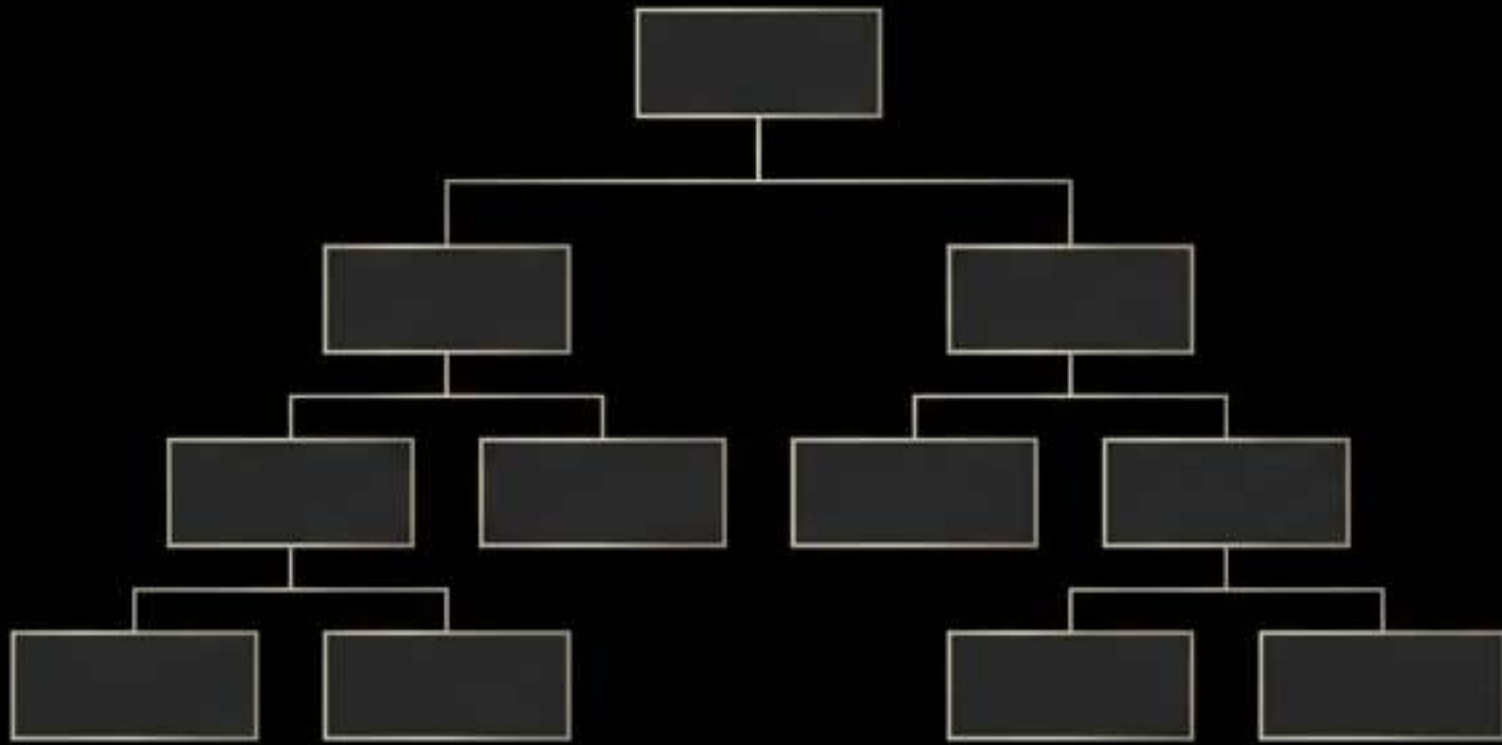
Ceremonias que legitiman el poder y refuerzan las normas dominantes.

EL IMPERATIVO DE LA MADUREZ DIGITAL



EL NUEVO PARADIGMA: LA ORGANIZACIÓN BASADA EN HABILIDADES

El Modelo Basado en Puestos (Tradicional)



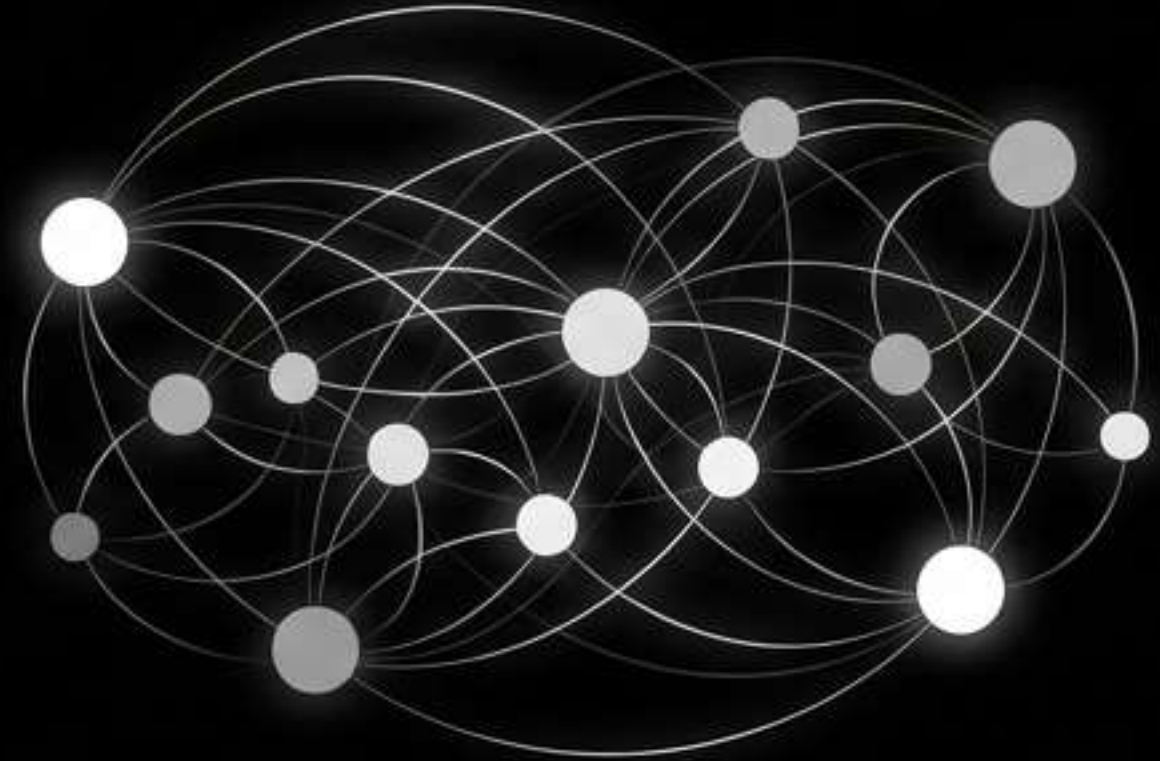
Estructura: Jerarquía de títulos estáticos.

Enfoque: Descripciones de cargo inflexibles y reclutamiento basado en credenciales pasadas.

Movilidad: Escaleras corporativas verticales (Ascensos).

Falta: Incapacidad de adaptación ante la volatilidad tecnológica.

El Modelo Basado en Habilidades (Contemporáneo)



Estructura: Mercado interno de talento (Talent Marketplace).

Enfoque: Deconstrucción del trabajo en tareas, proyectos y problemas a resolver.

Movilidad: Asignación dinámica de talento a equipos multidisciplinarios basada en capacidades reales técnicas y blandas.

Éxito: Emparejamiento en tiempo real entre las habilidades del individuo y las prioridades estratégicas del negocio.

LIDERAZGO 5.0 Y NEUROCIENCIA APLICADA AL BIENESTAR

Liderazgo 5.0 y Humanismo Tecnológico

Evolución que integra la disrupción digital (IA, IoT) con un enfoque radicalmente humanista.

El líder no solo gestiona rendimiento, sino que humaniza la tecnología para garantizar equidad, sostenibilidad y dignidad laboral en entornos híbridos.

Fuerte impacto del liderazgo femenino: Mayor orientación hacia la empatía, la resolución colaborativa y la inteligencia emocional estratégica.

Neurogestión y Frecuencias Cerebrales

Ondas Beta (12-35Hz): Estado de alerta, estrés y concentración hiperenfocada. Insostenible a largo plazo sin agotar la creatividad.

El Cambio Necesario: Migrar hacia frecuencias Alpha/Gamma para fomentar la neuroplasticidad, la creatividad y la resiliencia.

Andragogía: Educación para adultos centrada en la experiencia y el bienestar emocional, clave para la adaptación continua sin desgaste psicológico.

LA ORGANIZACIÓN AGÉNTICA: SIMBIOSIS HUMANO-IA

Estamos ante el mayor rediseño estructural desde la revolución industrial. La IA deja de ser una herramienta de software para convertirse en un socio colaborativo.



La Frontera de la Inteligencia Colaborativa

Automatización Tradicional:
Las máquinas reemplazan tareas repetitivas.

Paradigma de Aumento: La IA amplifica la productividad dentro de estructuras jerárquicas clásicas.

Simbiosis Agéntica (AI-First):
Humanos y agentes de IA interactúan en redes fluidas para generar valor a un costo marginal cercano a cero.

El Nuevo Rol Humano: El talento humano se posiciona por encima del bucle (above the loop), ejerciendo dirección estratégica, diseño y revisión ética, mientras los agentes ejecutan.

LOS 5 PILARES DEL MODELO AGÉNTICO

01 MODELO DE NEGOCIO

Empresas **AI-first**.
Hiperpersonalización en tiempo real mediante concierges digitales.

Construcción de jardines amurallados de datos propietarios como máxima ventaja competitiva.

02 MODELO OPERATIVO

Flujos de trabajo rediseñados desde cero.

Nacimiento de los **Equipos Agénticos**: escuadrones autónomos de 2 a 5 humanos orquestando cientos de agentes especializados en redes planas.

03 GOBERNANZA

Control y cumplimiento normativo continuo.

Presupuestación agéntica en tiempo real.
Agentes guardianes auditan a otros agentes, bajo estricta supervisión de riesgo humano.

04 FUERZA LABORAL

Nuevos perfiles:
Supervisores en M (generalistas coordinando flujos humano-IA) y **Expertos en T** (especialistas profundos en validación de calidad y excepciones).

05 TECNOLOGÍA Y DATOS

Infraestructura descentralizada.

Uso de **Protocolos Agente-a-Agente** que eliminan integraciones tradicionales lentas, permitiendo comunicación directa e inmediata entre sistemas.

EL FUTURO DEL TRABAJO: HÍBRIDO Y AUMENTADO

Teletrabajo y Ecosistemas Híbridos

El trabajo se desvincula de la geografía física. La cultura organizacional debe sostenerse exigiendo rituales digitales fuertes y sistemas de confianza basados en la autonomía, no en la vigilancia.

La Fuerza Laboral Aumentada

La frontera entre inteligencia biológica y artificial se difumina. Las organizaciones no contratan empleados, orquestan capacidades en un ecosistema que combina humanos fijos, freelancers y agentes de IA.

La Evolución de las Métricas

El fin del paradigma del tiempo: Medir el éxito corporativo mediante horas facturables u horas frente a la pantalla se vuelve obsoleto. Las métricas modernas evalúan el valor generado y la velocidad de adaptación.

SÍNTESIS GLOBAL: EVOLUCIÓN DE LOS PARADIGMAS

	ERA INDUSTRIAL (Caps 1-2)	ERA DIGITAL (Caps 3-4)	ERA AGÉNTICA (Caps 5-6)
Estructura Organizacional:	Jerárquica, lineal y mecanicista.	Matricial, multifuncional y basada en proyectos.	Redes planas de equipos agénticos autónomos.
Rol del Trabajador:	Ejecutor de tareas repetitivas (Engranaje).	Especialista en un rol definido (Puesto estático).	Orquestador de habilidades e IA (Above the loop).
Medida de Éxito:	Eficiencia, volumen y horas laboradas.	Madurez Digital (DQ), agilidad y velocidad.	Simbiosis humano-máquina, valor exponencial.
Paradigma de Liderazgo:	Autoridad, control y supervisión directa.	Liderazgo transformacional y gestión del cambio.	Liderazgo 5.0, neurogestión y empatía radical.

FUENTES CONSULTADAS

1. Taylor, F.W. (1903)
2. Fayol, H. (1916)
3. Mayo, E. (1933)
4. Maslow, A.H. (1943)
5. Bertalanffy, L.V. (1968)
6. Woodward, J. (1958)
7. Ouchi, W. (1981)
8. Koontz, H. (1994)
9. Stoner, J. (1996)
10. Varela, F. (1997)
11. Chiavenato, I. (2000)
12. Oliveira, M. (2002)
13. Holland, J.H. (2004)
14. Zak, P. (2004)
15. Martínez, E. (2005)
16. Chiavenato, I. (2007)
17. Machuca, J. (2009)
18. Robbins, S. (2010)
19. Castaingts, J. (2011)
20. Westerman, G. et al. (2012)
21. Assoc. Latinoamericana Psico. (2013)
22. Brynjolfsson & McAfee (2014)
23. Robbins & Coulter (2014)
24. Catlin, T. et al. (McKinsey) (2015)
25. Lorenzo, O. (2016)
26. Davenport & Kirby (2016)
27. Kane, G.C. (2017)
28. Grellier, J. (2017)
29. Hernández, C. (2018)
30. Teichert, R. (2019)
31. Dellermann, D. et al. (2019)
32. Chanlat, J.F. (2019)
33. Accenture (2020)
34. Seeber, I. et al. (2020)
35. Perkin & Abraham (2021)
36. Bersin, J. (2021)
37. Deloitte Insights (2022)
38. Ropa-Carrión, A. (2022)
39. Taborri, S. (2023)
40. Carbonell, M. (2024)
41. Sukharevsky, A. et al. (McKinsey) (2025)
42. Reyna & Ochoa (2025)
43. Prato, C. (2025)
44. Viteri, M. (2025)
45. Piñero Riera, V.C. (2025)
46. Zafra, E. et al. (AECA) (2025)