

15º
Encuentro

Desarrollo de competencias en tiempos de incertidumbre

Santiago - Chile 2024

Transformación del trabajo - drivers y tendencias

Daniel San Martín, Ilcon Partners

Natalia Lidijover, OTIC Sofofa

FUTURO DEL TRABAJO

SOFOFA

Capital Humano



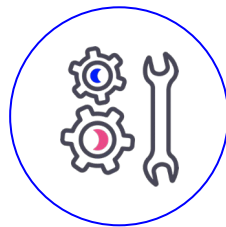
Transformación del trabajo drivers y tendencias

Daniel San Martín, Ilcon Partners
Natalia Lidijover, OTIC Sofofa

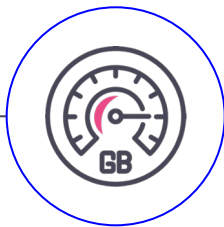




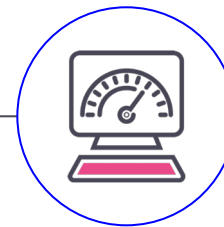
**¿Cómo era el
mundo cuando
naciste?**



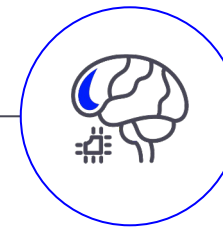
Primera Revolución Industrial (1760-1840)



Segunda Revolución Industrial (1870-1914)



Tercera Revolución Industrial (1960)



Cuarta Revolución Industrial (presente)



Esperanza de vida promedio

30 a 40 años

55 años

75 años

80 años para 2050



Principales Causas de Muerte

Enfermedades infecciosas (tuberculosis, cólera, fiebre tifoidea)

Enfermedades infecciosas (gripe española, difteria)

Enfermedades crónicas (cáncer, enfermedades cardiovasculares, diabetes)

Enfermedades crónicas. **Enfermedades mentales y suicidio.** Enfermedades según estilo de vida.



Edad de inicio de trabajo

6 años

10 a 14 años

14 a 16 (restricciones para menores de 18)

inicio más tardío



Jornadas laborales

12-16 horas / 6 días por semana

8-10 horas diarias

45 horas

40 horas
Mayor flexibilidad en horarios y lugares de trabajo



Conocimientos

Trabajadores sin educación formal. Conocimiento a través de la práctica.

Nace la capacitación laboral

Alta demanda de habilidades digitales y tecnológicas

Ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas| Habilidades blandas: creatividad, comunicación, colaboración



Leyes laborales

condiciones laborales precarias y sin jornada establecida

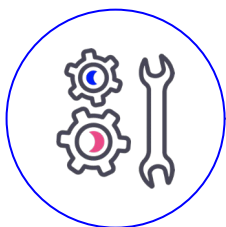
Primeras leyes laborales: limitación de jornada y prohibición del trabajo infantil

Mayor protección: salario mínimo, seguridad social y libertad sindical

Adaptación a nuevos modelos de trabajo como Ley Karin. Compliance en organizaciones



➤ En el pasado, cómo fue el futuro?



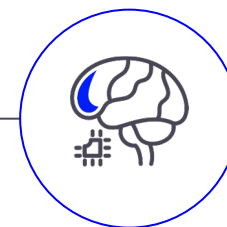
Primera Revolución Industrial (1760-1840)



Segunda Revolución Industrial (1870-1914)



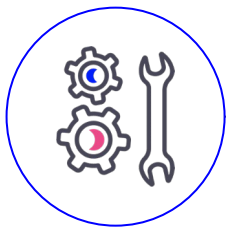
Tercera Revolución Industrial (1960)



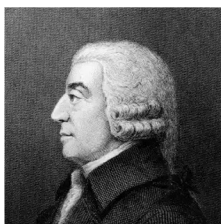
Cuarta Revolución Industrial (presente)



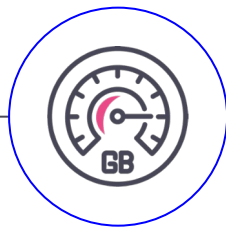
En el pasado, cómo fue el futuro?



Primera Revolución Industrial (1760-1840)



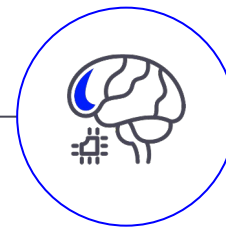
En la "riqueza de las naciones" (1776) Adam Smith, consideró que la especialización era y sería el gran motor del crecimiento económico.



Segunda Revolución Industrial (1870-1914)



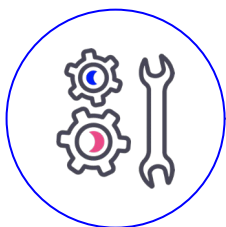
Tercera Revolución Industrial (1960)



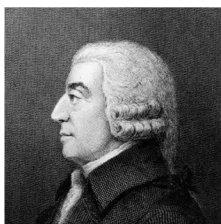
Cuarta Revolución Industrial (presente)



En el pasado, cómo fue el futuro?



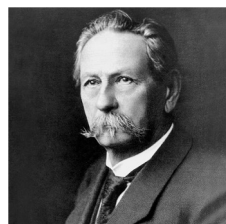
Primera Revolución Industrial (1760-1840)



En la "riqueza de las naciones" (1776) Adam Smith, consideró que la especialización era y sería el gran motor del crecimiento económico.



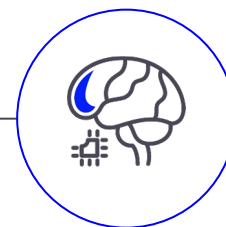
Segunda Revolución Industrial (1870-1914)



Karl Benz, inventor del automóvil a gas, señaló en 1886 que estos vehículos siempre serían artículos de lujo.



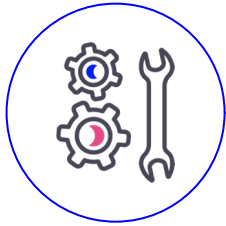
Tercera Revolución Industrial (1960)



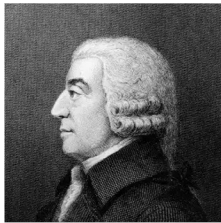
Cuarta Revolución Industrial (presente)



En el pasado, cómo fue el futuro?



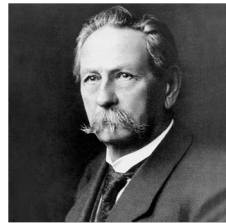
Primera Revolución Industrial (1760-1840)



En la "riqueza de las naciones" (1776) Adam Smith, consideró que la especialización era y sería el gran motor del crecimiento económico.



Segunda Revolución Industrial (1870-1914)



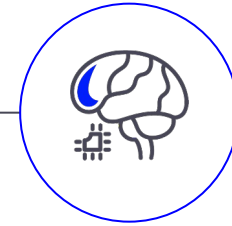
Karl Benz, inventor del automóvil a gas, señaló en 1886 que estos vehículos siempre serían artículos de lujo.



Tercera Revolución Industrial (1960)



"No existe ninguna razón para que alguien quiera tener una computadora en casa" Ken Olsen, fundador y director de Digital Equipment Corp., en 1977



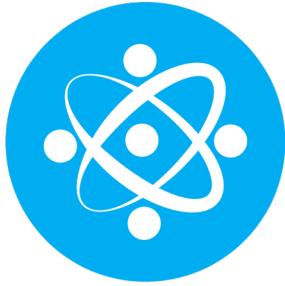
Cuarta Revolución Industrial (presente)



A vibrant, futuristic cityscape at night. The sky is a deep magenta and blue, with several sleek, dark flying cars streaking across it, leaving glowing trails. Below, a dense cluster of skyscrapers is illuminated with warm orange and yellow lights. In the foreground, a complex, multi-level elevated transit system, possibly a maglev or hyperloop, stretches into the distance. The tracks are glowing with a bright blue light, and a train is visible on one of the tracks. The overall atmosphere is one of advanced technology and urban development.

**Solemos imaginar el
futuro como una
proyección del presente**

➤ Necesitamos nuevas formas de pensar



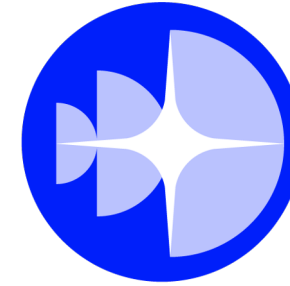
Pensamiento sistémico

Explorar el '*big picture*', y analizar las interacciones que podrían contribuir a un posible resultado.



Pensamiento exponencial

Comprender plenamente que algo muy marginal hoy puede llegar a ser muy impactante, rápidamente.



'Future thinking'

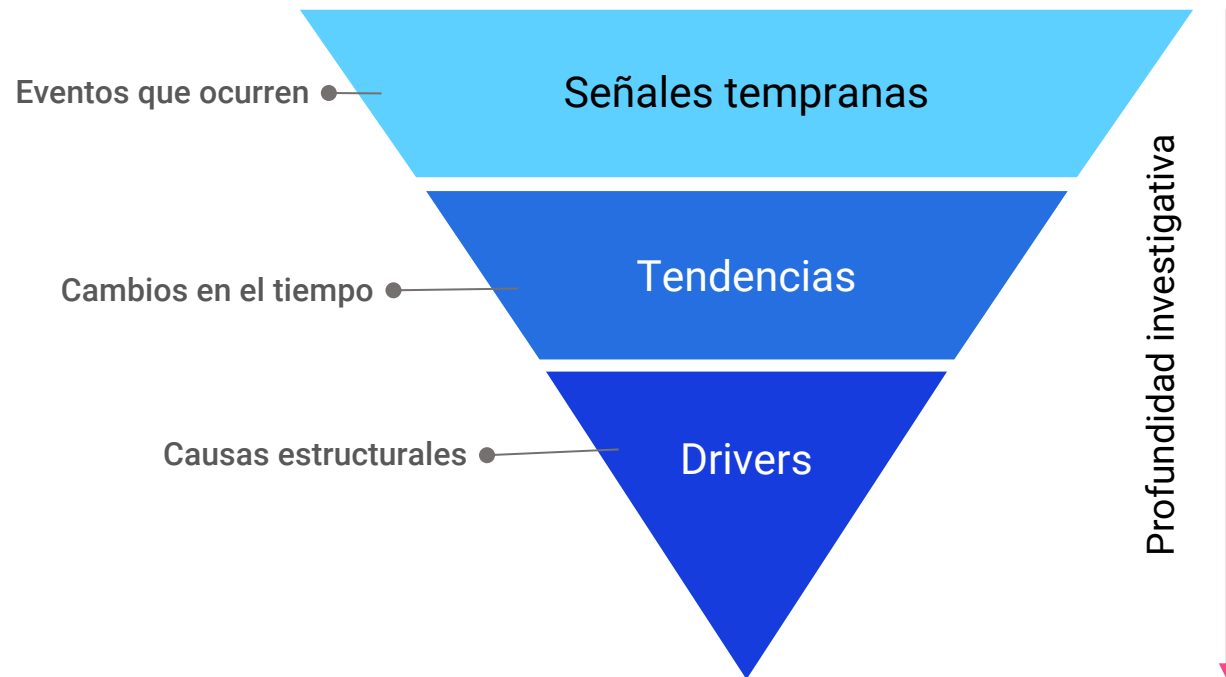
Aceptar la incertidumbre; entender el cambio, y explorar, pensar y percibir futuros alternativos.



► Un marco de future thinking

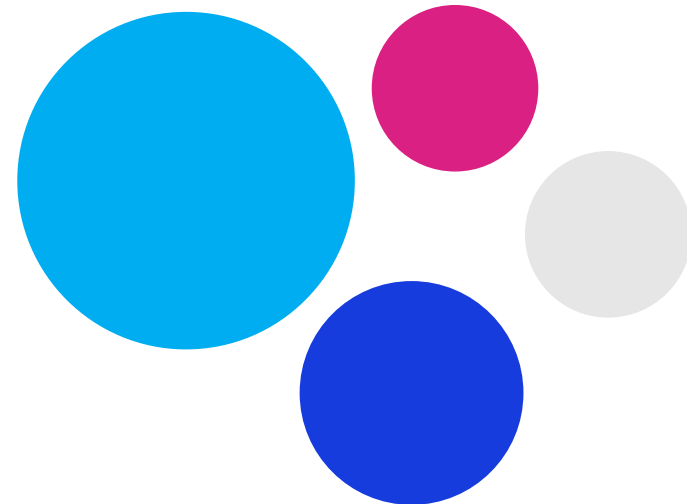
Horizon Scanning

Método sistemático para monitorear cambios graduales en diversos campos.



Scenario Planning

Herramienta para preparar futuros inciertos a largo plazo. Consiste en crear diferentes visiones de lo que podría ser el futuro.



► Pensar el futuro comienza por observar las señales



Work

La naturaleza de las tareas que realizamos



Worker

Cuales son las habilidades, competencias y características de los trabajadores.



Worker location

Lugar geográfico desde donde se realiza el trabajo, y si es remoto o presencial.



Work tools

Las tecnologías y herramientas que utilizaremos para realizar nuestras tareas laborales

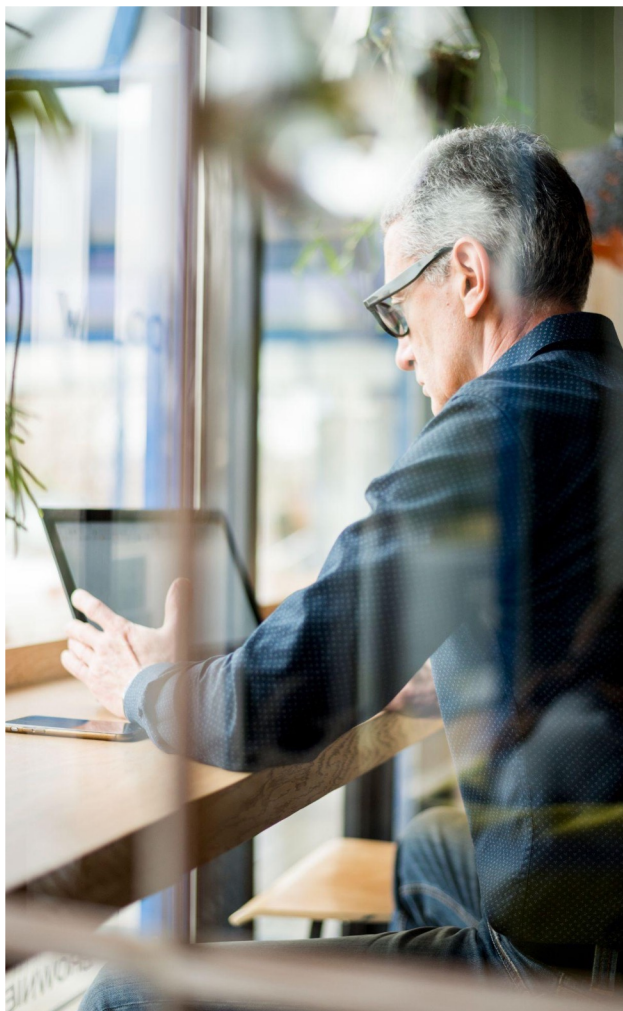


Work models

Cómo se organizan las relaciones y estructuras laborales dentro de las empresas.



► Para determinar las tendencias

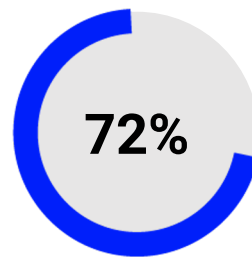


Por ejemplo, la 'carrera corporativa' tradicional se desvanece

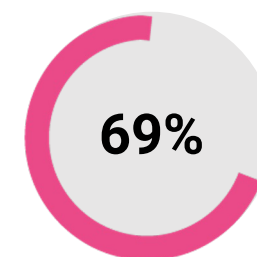
La carrera corporativa tradicional, basada en el ascenso dentro de la pirámide organizacional, está perdiendo relevancia.

Las nuevas generaciones prefieren trayectorias personalizadas sobre roles de liderazgo, mientras el significativo aumento de edad de los trabajadores desafía los supuestos clásicos del progreso laboral y la estructura jerárquica

De los jóvenes Gen-Z



**Elegiría una ruta individual
de progreso profesional en
lugar de dirigir a otros**

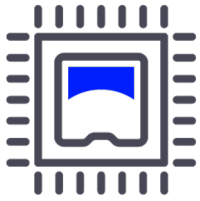


**Opina ser "middle manager"
es demasiado estresante y
poco gratificante**

<https://www.robertwalters.co.uk/insights/news/blog/conscious-unbossing.html&sa=D&source=editors&ust=1730848068389327&usg=AOvVaw1PiOSipblw86-lcTnx8-US>



➤ Con el fin último de comprender los *drivers*



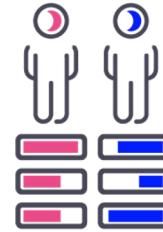
Aceleración tecnológica

Crecimiento exponencial de la potencia computacional



Cambio climático y sustentabilidad

Esfuerzos por mitigar efectos del cambio climático y adaptar sistemas productivos.



Transformación demográfica

Cambios en las estructuras generacionales y el envejecimiento de la población.



Reconfiguración de poder

Cambios en la distribución del poder y en las brechas, tanto dentro como entre naciones.

1. https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2024.pdf
2. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/megatrends.html>
3. https://oms-www.files.svdcdn.com/production/downloads/reports/the_future_of_skills_employment_in_2030_0.pdf
4. <https://www.un.org/en/un75/inequality-bridging-divide>



Propuesta 1



Desarrollo de escenarios de futuros del trabajo



Propuesta 2



➤ ¿Cómo abordamos este desafío?



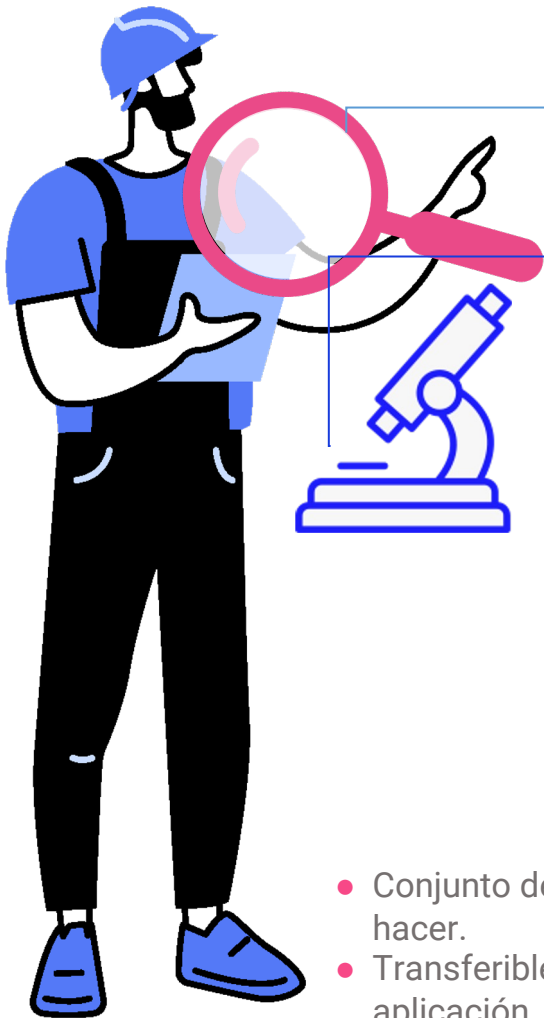
Relink es como
un **Waze laboral**



Nos **orienta y acompaña** hacia
la mejor ruta.



¿Qué debemos aprender y formar?



HABILIDADES

- Conjunto de conocimientos y de saber hacer.
- Transferibles entre diferentes contextos de aplicación.
- Con un enfoque basado en la portabilidad.

COMPETENCIAS

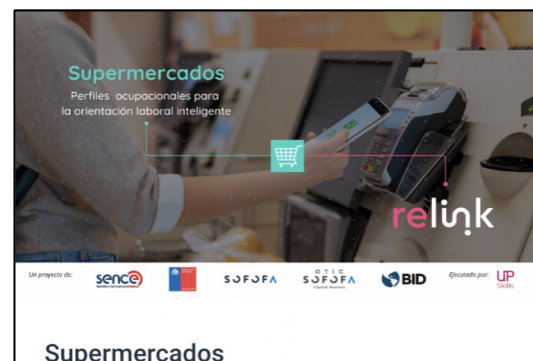
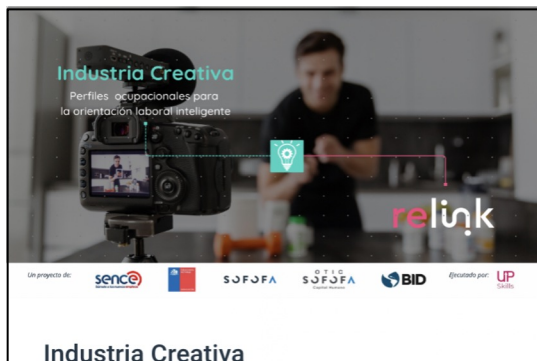
- Capacidad de la persona de llegar a un producto en la cadena de valor.
- Orientadas al espacio laboral.
- Circunscritas a cadena de valor en la que se enmarca el cargo.

Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3
Habilidad	Habilidad	Habilidad
Habilidad	Habilidad	Habilidad
Habilidad	Habilidad	Habilidad



Competencias y habilidades son miradas complementarias que se enriquecen mutuamente

Trabajo con empresas: Informes sectoriales

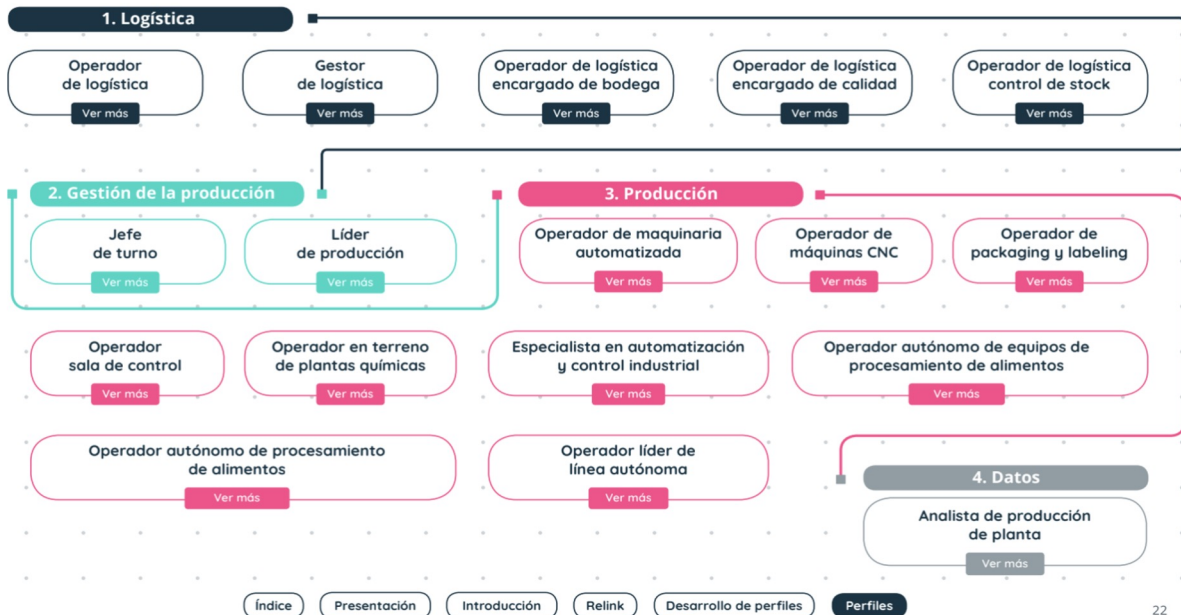


Ver informes



Perfiles meta

PERFILES META PARA MANUFACTURA AVANZADA



22

Operador de Logística

Los operadores de logística operan maquinaria que provee el suministro de insumos para el proceso productivo, de acuerdo con las especificaciones del plan productivo. Se ubican tanto al comienzo como en el final de los procesos definidos. En general, operan máquinas que desplazan y disponen carga, pero en el contexto de la manufactura avanzada, ello requiere una coordinación con máquinas autónomas y el uso de software que registra, y a veces dicta, el cambio de stock.

Trayectoria formativa del perfil

357 horas

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

- 1 Ofimática nivel medio
- 2 Inglés técnico
- 3 Fundamentos de tecnología 4.0
- 4 Introducción a la logística
- 5 Product Value
- 6 Costos aplicados a la logística
- 7 Logística de abastecimiento y compras
- 8 Almacenamiento e inventario
- 9 Fundamentos de la tecnología industrial y logística
- 10 Taller de sistemas de gestión ERP

23



Perfiles

relink

Propuesta 3



ABRA, Laboratorio de aprendizaje



**Aprendizaje
colaborativo**



**Reflexión
permanente**

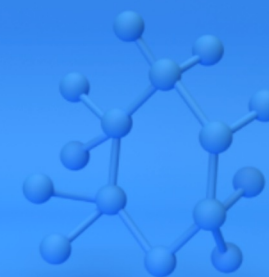
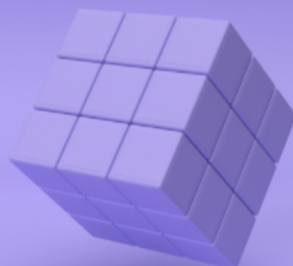


**Espacio para el
error**



**Pensamiento
crítico**

Aprender de lo que aún nadie sabe



"En cualquier situación compleja, la clave para la comprensión está en preguntarse:

 *¿Qué oportunidad está escondida aquí?"*

John Archibald Wheeler
Físico teórico estadounidense

FUTURO DEL TRABAJO

SJFJFA

Capital Humano

El futuro es
hoy

