

Seminario Internacional 2024

Mercados Laborales en Transformación: Desafíos y Estrategias desde la Certificación de Competencias Laborales

El Seminario Internacional 2024 “Mercados Laborales en Transformación: Desafíos y Estrategias desde la Certificación de Competencias Laborales” abordó los desafíos clave del mercado laboral en un mundo en transformación, explorando temas como la triple transición del empleo, la transición verde, las competencias laborales frente al cambio tecnológico y la validación de experiencia.

Se presentaron estrategias para fomentar empleos de calidad, liderazgos con propósito y certificación de competencias, todo en un marco de inclusión, sostenibilidad y aprendizaje continuo. A través de paneles y ponencias, se destacaron enfoques innovadores que promueven la resiliencia y la equidad en un entorno laboral en constante evolución.

Charla Magistral – “Empleo de Calidad como Desafío Crítico en la Triple Transición: Enfoque de capacidades para distribuir las oportunidades”

Por Pablo Heinig, Ingeniero Mecánico Electricista, Creador de EPS® & Cre-Acting®, Speaker Internacional y Asesor de alta dirección, Profesor de ESADE Business School Barcelona.

Ideas Fuerza:

1. El empleo enfrenta una triple transición: digitalización, tecnologías exponenciales y búsqueda de propósito.
2. Se requiere el desarrollo de metacompetencias: gestión de racionalidad, emociones y corporalidad.
3. La transformación digital demanda flexibilidad, aprendizaje continuo y resiliencia en los trabajadores y trabajadoras.
4. Las organizaciones deben fomentar modelos innovadores y liderazgos con propósito que conecten objetivos personales y empresariales.

Resumen:

La charla destacó que el empleo enfrenta una triple transición marcada por cambios tecnológicos y sociales. Se planteó la necesidad de desarrollar metacompetencias para adaptarse a la complejidad, mientras las organizaciones deben promover entornos de

aprendizaje continuo y liderazgos con propósito. Se concluyó que el éxito en este contexto dependerá de estructuras flexibles que prioricen competencias adaptativas y el bienestar laboral.

Bloque 2:

Panel 1 - Desafíos de la Transición Justa

Panelistas:

- **Ignacio Conde Ruiz** - Consejero del Consejo Económico Social de España.
- **Rodrigo Mogrovejo** - Especialista de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana en Desarrollo Empresarial, Formación Profesional y Transición Justa.
- **Juan Bravo Merino** - Director del Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Facultad de Administración y Economía, Universidad Diego Portales.

Ideas Fuerza:

1. La transición verde crea desafíos y oportunidades para el mercado laboral, incluyendo empleos verdes y marrones.
2. En Chile: 16,7% de empleos son verdes (energías renovables, movilidad limpia); 6,5% son marrones (minería, transporte contaminante); 76,5% son neutros.
3. Chile tiene un 16,7% de empleos verdes, pero enfrenta brechas de género y alta informalidad.
4. Competencias requeridas: Habilidades técnicas (energías renovables, gestión de residuos); Habilidades blandas (liderazgo, comunicación); Habilidades digitales (innovación).
5. La reconversión laboral es clave para garantizar una transición inclusiva y sostenible.
6. Las políticas activas de empleo y la formación profesional son esenciales para mitigar desigualdades.

Resumen:

La transición hacia economías verdes es inevitable y trae consigo tanto desafíos como oportunidades significativas. El cambio climático genera riesgos sociales, económicos y físicos que afectan directamente al mercado laboral, pero también abre la puerta a la creación de empleos verdes y la innovación tecnológica. En Chile, el 16,7% de los empleos son verdes, pero enfrentan brechas de género y una alta informalidad, mientras que los empleos marrones, asociados a actividades contaminantes, enfrentan un alto riesgo de desaparición debido a la sostenibilidad y la automatización. La reconversión laboral es

crucial para abordar estas transformaciones, requiriendo el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y digitales que permitan una transición justa. Además, las políticas activas de empleo, la formación profesional y la educación continua son esenciales para garantizar que esta transición sea inclusiva, mitigando desigualdades y promoviendo un mercado laboral más sostenible y resiliente.

Panel 2: Competencias Laborales para el Cambio Tecnológico

- **Carmen Vidal** - Vicepresidenta del Consejo Económico Social de España.
- **Rodrigo González** - Fundador de Minverso y Holo XR, con amplia experiencia en soluciones tecnológicas.
- **Víctor Morales** - Jefe de Formación y Upskilling del Centro Nacional de Inteligencia Artificial (CENIA).

Ideas Fuerza:

1. La transición tecnológica y digitalización plantean desafíos climáticos, demográficos y sociales.
2. Se requieren políticas activas para recalificar y formar trabajadores en competencias digitales y técnicas.
3. La certificación de aprendizajes informales es clave para incluir sectores vulnerables en el mercado laboral.
4. El diálogo social es fundamental para diseñar políticas sostenibles, incluyendo la Ley Rider en España como ejemplo innovador.
5. La inteligencia artificial redefine competencias, automatiza tareas y facilita la formación, pero plantea riesgos de desigualdad.

Resumen:

El panel destacó la importancia de una transición justa frente al cambio tecnológico, abordando desafíos climáticos, digitales y demográficos. Se enfatizó la formación y recualificación como claves para la inclusión laboral, junto con la certificación de competencias informales. El diálogo social fue presentado como fundamental para políticas laborales sostenibles, destacando avances como la Ley Rider en España. Además, se analizó el impacto de la inteligencia artificial, que ofrece oportunidades de automatización y capacitación, pero también plantea riesgos de desigualdad. Se recomendó invertir en formación profesional, promover el diálogo social y adaptar la educación a las demandas laborales emergentes.

Ponencia: Competencias para las organizaciones del futuro ¿Qué buscan las personas en el trabajo?

Por Francisco Unda, Conferencista internacional en temas de liderazgo, motivación, comunicación interna y transformación cultural. Director de Clarke and Partners, consultora de Marketing y Comunicación.

Ideas Fuerza:

1. La intensidad es un motor de cambio que impulsa la resiliencia e innovación laboral.
2. El desaprendizaje y reciclaje de habilidades son esenciales para adaptarse a entornos laborales cambiantes.
3. La empatía en el liderazgo fortalece culturas organizacionales y promueve cohesión.
4. La sostenibilidad debe ser un propósito organizacional que trascienda lo ambiental e incluya impacto social.

Resumen:

La ponencia abordó cuatro pilares clave para el futuro del trabajo: intensidad, desaprendizaje, empatía y sostenibilidad. Se enfatizó la importancia de transformar incomodidades en motivación y de adoptar nuevas competencias para mantenerse relevantes. El liderazgo empático fue señalado como fundamental para construir equipos sólidos, y la sostenibilidad fue presentada como un enfoque estratégico que combina impactos ambientales y sociales. Estas ideas buscan construir un entorno laboral más inclusivo, humano y resiliente.

Bloque 3: Panel 1 - La Validación de la Experiencia

- **Lucas Palacios** - Rector INACAP
- **Yolanda González** - Secretaría General de Formación Profesional, España (modalidad online)
- **Gonzalo Donoso** - División de Educación Superior Técnico Profesional, Chile
- **Tatiana Cadena y Carla Estefanía Poveda** - Ministerio del Trabajo, Colombia (modalidad remota)
- **Héctor Sandoval** - Director de ChileValora y Vicepresidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile

Ideas Fuerza:

1. La certificación y validación de competencias son claves para reducir brechas sociales y mejorar empleabilidad.
2. La recualificación laboral es urgente para adaptarse a cambios tecnológicos y económicos.

3. La validación de competencias fomenta la inclusión social y beneficia especialmente a trabajadores informales y migrantes.
4. Es necesario abordar barreras estructurales y culturales para integrar certificaciones en el mercado laboral.

Resumen:

El panel abordó la importancia de la certificación, recualificación y validación de aprendizajes previos para enfrentar cambios laborales globales, mejorar la empleabilidad y reducir brechas sociales. Se destacó la recualificación como clave para adaptarse a nuevas demandas, y la validación como un acto de justicia social que beneficia a trabajadores informales y vulnerables. Además, se enfatizó la educación como medio para la realización personal y la cohesión social. Se analizaron avances en España y Colombia, identificando retos como la burocracia y la falta de reconocimiento internacional.