

SOSTENIBLE MENTE



Publicación de CECODES - Desarrollo Sostenible

EL FUTURO DEL TRABAJO

ISSN2590-7778 Edición No. 22 - Abril 2020



CECODES

SUMARIO

EL FUTURO DEL TRABAJO



SOSTENIBLE-MENTE

04 EDITORIAL

06 MARCO TEÓRICO

ENTREVISTAS

14 WBCSD

20 ASOCOLFLORES

26 KPMG

32 ACRIP

48 MINTIC



PERFIL



38 DAVID BOJANINI

42 GONZALO PÉREZ

CECODES

24 ESTRATEGIA 2020

46 HERRAMIENTAS VIRTUALES

60 COLOMBIA CUIDA A COLOMBIA

66 RECOMENDADOS

OPINIÓN



62 EL PERSONAL:
¿UN MAL NECESARIO?

64 VIRTUALIDAD Y TECNOLOGÍA
EN EDUCACIÓN BÁSICA

SOSTENIBLE MENTE

Publicación de CECODES - Desarrollo Sostenible

CECODES

Augusto Solano
Presidente

Santiago Madriñán de la Torre
Director Capital Financiero

Sergio Rengifo Caicedo
Director de Capitales

SOSTENIBLE-MENTE

Sergio Rengifo Caicedo
Director de Sosteniblemente

Alejandra Cardenas
Corrección de estilo

Patricia Ospina Mejía
Corrección de estilo

María Alejandra Reyes
Coordinación Editorial

Valentina Mesa
Reportería y Redacción

Laura Rey
Portada, Diseño y Diagramación

Noun Project
Ilustraciones complementarias

Elaborado por



CECODES

LA CRISIS COMO UNA OPORTUNIDAD PARA LA SOSTENIBILIDAD

Trabajando desde casa (por aquello de la cuarentena, debido a la pandemia del COVID-19), me he puesto a reflexionar sobre lo frágil que somos como seres humanos y que, además, debemos repensar la manera cómo estamos actuando en el mundo.

Esta experiencia nos invita a que cada uno de nosotros como individuos sin importar la raza, nacionalidad, género, riqueza o vinculación laboral, tenemos mucho por aprender y demasiado por cambiar. Además, esta realidad nos está demostrando que definitivamente el crecimiento económico, el bienestar de la sociedad (el cual incluye la salud pública) y el cuidado del planeta van de la mano. Razón suficiente, para que los gobiernos lideren cambios estructurales apalancados en el concepto de la Sostenibilidad, que demuestra una vez más que es el camino adecuado para tener un mundo sostenible a largo plazo.

Pero esta situación tan compleja, es una **oportunidad** para atrevernos a pensar distinto respecto a nuestro trabajo (desde nuestros hogares): la efectividad en el uso del tiempo, la productividad de las labores asignadas, la innovación, el relacionamiento con nuestro grupo familiar y la utilización de los recursos tecnológicos, que en algunas ocasiones no los usábamos completamente y sobre los cuales hemos descubierto una gran cantidad de ventajas y herramientas que nos han ayudado a recortar distancias y a ser altamente eficientes.

Y este es un claro ejemplo en que la forma de trabajar está cambiando, y no solo por los eventos actuales, es un proceso que comenzó como resultado de la rápida revolución de la tecnología (nos permite tener un trabajo remoto), el cambio de las necesidades del mercado, el cambio climático (acelerar las economías verdes), la apertura a nuevas oportunidades laborales y el aumento del individualismo (se relaciona con las expectativas que



SERGIO
Director de Capitales CECODES
RENGIFO

tienen las nuevas fuerzas laborales, al decidir a qué trabajo aplicar). Como lo presentamos en la publicación **SOSTENIBLEMENTE Edición N° 20: 4ta Revolución Industrial: ¿Hacia una industria sostenible?**, uno de los ejes más importantes de estas innovaciones tiene que ver con el **futuro del trabajo**, siendo el tema que vamos a abordar en esta edición. **El Futuro del Trabajo** además, es un proyecto que ha estado trabajando nuestra casa matriz, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), en donde plantean que las personas trabajan teniendo dos objetivos específicos: **el crecimiento personal y el crecimiento profesional**. Las organizaciones deben tener presente estos objetivos para adecuar sus estrategias corporativas y de gestión humana, como actividades transversales en toda la organización y basarse en ellas para la construcción de cuatro pilares: seguridad financiera, el empoderamiento para construir un estilo de vida y una ruta de trabajo, el propósito de sentirse orgulloso de las contribuciones y los logros y el bienestar físico y mental. Por este motivo, desde CECODES queremos invitarlos a **pensar en forma positiva** respecto a

temas del futuro (un futuro que ya empezamos a vivir) y que está muy conectado con lo que está pasando hoy.

Esperamos que nuestra nueva publicación virtual N° 22 denominada "El Futuro del Trabajo" sea de su agrado. En esta edición también encontrarán un homenaje al Doctor David Bojanini quien entregó su cargo de Presidente del Grupo SURA el pasado 31 de marzo dejando un legado de ética empresarial, sostenibilidad, coherencia, sentido humano y sensibilidad social. Así mismo, una bienvenida a su sucesor, el Doctor Gonzalo Alberto Pérez quien se ha comprometido a continuar construyendo la sostenibilidad de la empresa y desde CECODES continuaremos apoyando este camino hacia el desarrollo sostenible empresarial.

Por último quiero invitarlos a reflexionar sobre los cambios que estamos haciendo, y como estos a su vez están generando ahora y a futuro, impactos en los demás. Les quiero dejar esta frase de Nelson Mandela muy pertinente para este momento: "La mayor gloria no es caer, sino levantarse siempre".



MARCO TEÓRICO



Según un estudio de **McKinsey Global Institute**, las plataformas digitales tienen el potencial de impactar positivamente a **540 millones** de individuos en el mundo y aumentar los ingresos en **2,7 billones de dólares para 2025**. Por su parte, el **Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario** menciona que 75 millones de empleos se perderán para el 2050 a causa de los impactos de la **Cuarta Revolución Industrial**. Este es el debate que se abre cuando hablamos sobre el Futuro del Trabajo ya que las opiniones están divididas entre optimistas y pesimistas y cada uno de ellos trae argumentos fuertes que apoyan su posición. Pero antes de escoger alguna posición, es necesario recordar que todas las revoluciones industriales a lo largo de la historia han traído grandes retos y **transformaciones** para el mundo entero. Según la publicación del **Banco Interamericano de Desarrollo (BID)** “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe” los cambios más significativos de cada una de ellas en relación con el trabajo fueron:

Primera Revolución Industrial (1750-1840):

- Éxodo del campo a la ciudad
- Nacimiento de la clase trabajadora
- Producción en masa y aumento del comercio

Segunda Revolución Industrial (1850):

Marcó el surgimiento de la regulación laboral que conocemos hoy ya que se buscaba proteger a los trabajadores de la relación desigual con el empleador

Tercera Revolución Industrial (1970)

Dio lugar al teletrabajo



Es claro que los cambios son necesarios para lograr transformaciones innovadoras, pero esto no deja de lado el miedo de todas las personas del mundo por conocer el futuro que tendrá su labor u oficio. Por esta razón, el diálogo alrededor del tema está creciendo y los debates se desarrollan **ad portas** de una transformación acelerada que como la describe **Andrés Oppenheimer en entrevista con la revista Capital Humano de Colsubsidio** será: **“una transición traumática, aunque a largo plazo estemos todos mejor”**.

Es así como, mientras algunos entablan largas conversaciones sobre cómo prepararse para el futuro del trabajo, organizaciones como nuestra casa matriz, el **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)**, están trabajando en establecer una visión clara y soluciones globales para lograr un presente y futuro alentador para los trabajadores del mundo. El mecanismo por el cual lo están logrando es a través del poder de una voz colectiva de más de 200 empresas alrededor del mundo que trabajan con ellos en pro de la sostenibilidad.

¿Por qué es importante hablar sobre el futuro del trabajo?



Actualmente, según el WBCSD, el mercado cuenta con tres (3) fuerzas interconectadas que vienen de la mano con la preocupación del futuro del trabajo: rápida evolución tecnológica, La polarización socioeconómica mundial y el auge del individualismo.

A partir de estas fuerzas, las empresas de todo el mundo tienen que adaptarse para cubrir las necesidades del mercado. Los deseos de las personas están cambiando y esto se ve representado en el estilo de vida de los seres humanos. Eso significa que está cambiando la manera en que estamos tomando decisiones y es allí donde entran las carreras que escogemos estudiar, los trabajos a los cuales aspiramos, las motivaciones de nuestro día a día, la manera en cómo consumimos, millones de decisiones que diariamente las personas toman, lo cual hace un llamado a las empresas a cambiar y a adaptarse a este nuevo mercado.

RÁPIDA EVOLUCIÓN DE LA TECNOLOGÍA

Una de las grandes preocupaciones del ser humano es que los robots lleguen a conquistar el mundo como muestran las películas de ficción. Por ahora, y siendo realistas, se ha aumentado la adopción de estas máquinas en todo el mundo, sobre todo en el sector manufacturero. Según el **World Robotics Report 2017**, durante este año había un aproximado de 74 robots por 10.000 trabajadores. En Corea del sur la relación era de 631 por 10.000 trabajadores. Pensando en esta cifra, el Foro Económico Mundial ha hecho un llamado a todas las personas para ver estos artefactos como aliados y no como competencia. Según esta organización, a partir de la incursión de los robots en el ámbito empresarial, se crearán 133 millones de empleos que solo podrán hacer los humanos pero donde se deben generar sinergias con las máquinas para lograr la eficiencia deseada.

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Es otra de las tendencias tecnológicas que van a desafiar el valor del trabajo. Actualmente, las máquinas pueden confundirse con los humanos en conversaciones de solo texto. A menudo no somos conscientes de que estamos interactuando con robots porque no necesitamos una apariencia física para realizar algunas tareas. Ejemplo de esto son los **chatbots** y **web crawlers**. Según el **PwC Economic Informe de Outlook**, la inteligencia artificial podría ser la causa de hasta el 30% de los trabajos (del Reino Unido) que van a desaparecer.

LA EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

También ha traído consigo nuevas **plataformas económicas** que han creado el concepto de la **economía gig** o **economía de los pequeños encargos** en donde trabajadores independientes (**freelancers**) y consultores son los nuevos protagonistas. Este tipo de trabajadores son atraídos a través de plataformas tecnológicas que permiten tomar la decisión de compra a través de puntajes, comentarios de otros usuarios, el costo de cada uno de ellos y estándares que utiliza la plataforma para calificarlos.

Algunas de las plataformas más conocidas son:

Upwork

Uber

Lexoo

Básicamente todas las industrias pueden tener una plataforma propia en la que sus trabajadores tengan la posibilidad de ofrecer sus servicios como trabajadores independientes.

Según **McKinsey Global Institute 2016**, existen 4 categorías de trabajadores independientes según la caracterización de sus ingresos y de sus motivaciones para serlo.

1. Agentes libres

* Ingresos principales * Escogen su trabajo

2. Trabajadores ocasionales

* Ingreso extra * Escogen su trabajo

3. Renuentes

* Ingresos principales * Por necesidad

4. Con dificultades financieras

* Ingresos extras * Por necesidad

El problema con este tipo de plataformas es la regulación de los derechos de los trabajadores independientes. Por ejemplo, el pago de la seguridad social, la delimitación del horario laboral, los riesgos profesionales y otros beneficios que adquiere un trabajador al ser dependiente de una empresa (asalariado). Muchos de los trabajadores independientes sacrifican lo anterior por la flexibilidad. En otras palabras, es una oportunidad de generar ingresos, dando prioridad a la familia, la educación y otros proyectos de trabajo. Además del aumento en las personas que han decidido trabajar como independientes, **el trabajo tradicional está dejando la oficina**. Las innovaciones tecnológicas han permitido tener un trabajo remoto. Según un estudio realizado en Suiza, el 70% de los trabajadores del mundo trabajan de manera remota, al menos una vez por semana. En Estados Unidos, los trabajadores han reportado que el 43% del tiempo laboral lo realizan fuera de la oficina.

Las tecnologías de comunicación han permitido tener reuniones online con personas que están en el mismo espacio de trabajo y con otras que están geográficamente distanciadas. Así mismo han permitido realizar trabajos colaborativos online en donde todos los participantes puedan editar el documento, realizar comentarios y generar nuevas ideas. Para lograr una transición satisfactoria para todas las personas, tanto asalariadas como trabajadores independientes en la ruta hacia el futuro del trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha publicado una investigación llamada **El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?**, en donde han resaltado la labor de Colombia en temas de legislación, monitoreo y generación de información sobre la adaptación del teletrabajo y su uso en el país.

En Colombia la regulación que existe en torno al tema del teletrabajo es la Ley N°1221 de 2008 y el Decreto N°0884 de 2019. Allí se plantea que el trabajador presencial y el trabajador remoto cuentan con los mismo derechos y beneficios como:

- La igualdad salarial
- El acceso a capacitación y formación
- El derecho a formar sindicatos y a participar en sus actividades
- La protección frente a la discriminación
- El respeto a la intimidad y privacidad
- La cobertura de la seguridad social y protección de la maternidad
- El teletrabajo es voluntario y reversible

Así mismo, existen tres (3) opciones de teletrabajo como lo son:

- Trabajo suplementario:**
Alterna teletrabajo y trabajo en la empresa
- Teletrabajo móvil:**
Utiliza dispositivos móviles para ejecutar su tarea y no tiene un lugar establecido
- Teletrabajo autónomo:**
Trabajador autónomo o asalariado que trabaja siempre fuera de la empresa

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO FUERA DE LA EMPRESA

TELETRABAJO



Enfatiza el rol que juegan las TIC en la relación laboral y se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador.

TRABAJO A DISTANCIA



Incluye el trabajo en el domicilio y agrega además la prestación de servicios (que puede ser o no en el domicilio del trabajador)

TRABAJO A DOMICILIO



Sus orígenes se remontan a la revolución industrial, y está asociado a la realización de trabajos manuales, artesanales o de manufactura en los sectores textil y de confección realizados en pequeños talleres familiares ubicados en el domicilio del trabajador.

SMART WORKING



Se refiere a la posibilidad de decidir no solo desde dónde trabajar, sino también cuándo hacerlo (flexibilidad en la jornada laboral)

Información tomada del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Aunque la legislación ha venido avanzando, es necesario tomar otras medidas de regulación para que la relación entre trabajador/empresa tenga todos los requisitos para cumplir con los derechos y deberes de trabajador.

Por esta razón, el BID propone tres (3) principios que pueden orientar al legislador para la regulación del teletrabajo y de los trabajadores independientes.

<p>UNIVERSALIDAD:</p> <p>Beneficiosa para todos</p>
<p>NEUTRALIDAD:</p> <p>Sin dar un beneficio especial a algunas empresas o trabajadores. Que las empresas compitan a través de la creación de valor social y los trabajadores tengan la posibilidad de escoger a través de esta competencia.</p>
<p>EFICIENCIA:</p> <p>La regulación debe siempre maximizar el bienestar social</p>

Para el BID, “La legislación se actualiza de manera reactiva y tardía, y siguen quedando grandes colectivos de trabajadores fuera de las regulaciones laborales instaladas en la segunda revolución industrial.” Uno de los grandes debates en Latinoamérica está instalado sobre la regulación legal para los trabajadores de plataformas digitales como **Uber y Rappi**. Para este tipo de trabajadores el BID propone que aquellos que trabajan en este tipo de economía gig deben adecuarse a los marcos regulatorios vigentes o desde la legislación se debe crear una tercera categoría (asalariados, autónomos, categoría nueva).

Finalmente, la rápida evolución tecnológica ha traído innovaciones radicales como lo es la impresión 3D y 4D, la realidad virtual y el blockchain. Estas nuevas tecnologías han permitido que las empresas implementen nuevas formas de relacionarse con sus trabajadores y sus clientes.

Aquí te mostramos algunos ejemplos.

- [Jaguar Land Rover / Gorillaz](#)
- [Lloyds Banking Group](#)
- [Walmart Black Friday simulator](#)
- [WeWork AR video](#)
- [eXp Realty virtual office island](#)

LA POLARIZACIÓN SOCIOECONÓMICA MUNDIAL (Tendencias)

En todo el mundo se están viviendo tensiones sociales, políticas y económicas alrededor de temas que preocupan a una gran cantidad de personas. Cambio climático, inequidad social, distancia digital, el cambio en la demografía mundial, las migraciones, urbanización y la respuesta política que han tenido los gobiernos de cada uno de los países sobre estos temas. Las marchas y manifestaciones que caracterizaron a América Latina en el año 2019, las críticas a través de redes sociales, las conversaciones y debates que se generan en los grandes eventos mundiales como la COP25 y los líderes sociales emergentes como Greta Thunberg son algunos de los ejemplos que demuestran la polarización socioeconómica mundial. Uno de los temas que genera gran debate es el **cambio climático** o como algunas organizaciones ya lo están denominando: la emergencia climática. Las afectaciones que está generando esta emergencia está llevando a todas las personas del mundo a hacer un llamado generalizado al sector empresarial con el fin de acelerar una transición a economías verdes.

Según el **ILO's World Employment and Social Outlook 2018**, 24 millones de trabajos se crearán mientras que 6 millones se perderán en esta transición. Pero a pesar de que esta cifra puede ser esperanzadora, los sectores relacionados con el petróleo, carbón e industrias pesadas pueden dejar a comunidades enteras estancadas. Por esta razón, la comunidad internacional, en cabeza de la **OCDE** han solicitado realizar una “**Transición justa**” que busca la sostenibilidad ambiental sin perder de vista la necesidad de crear oportunidades de trabajo decente.

Según el **informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre el futuro del trabajo, la **desigualdad de los ingresos** en términos de participación del ingreso laboral ha aumentado en la mayoría del mundo. Con este panorama los más afectados serán grupos que ya son vulnerables y que actualmente no cuentan con un trabajo fijo como los jóvenes recién egresados, los trabajadores de medio tiempo, los trabajadores de educación básica y los inmigrantes. Además, esta desigualdad se acentúa cuando hablamos de distancia digital entre algunas generaciones y profesiones.

Según **Manpower's 2018 Talent Shortage Survey**, el **45% de las empresas encuestadas reportaron dificultades para encontrar a los candidatos correctos debido a la falta de habilidades digitales**. Actualmente las empresas están buscando en un trabajador una mezcla de cualidades técnicas y humanas que permitan que tanto el trabajador como la empresa puedan crecer. Por esta razón la OIT pide a las empresas de todo el mundo aumentar la inversión en las capacidades de las personas con el fin de que a través de su trabajo diario puedan aprender otras habilidades que la Cuarta Revolución está demandando.

Según la Revista **Capital Humano de Colsubsidio**, para el año 2020, el grado de automatización en el sector empresarial colombiano será del **25% al 30%** y es necesario que reforcemos personal y profesionalmente las habilidades blandas ya que la **Cuarta Revolución Industrial también ha sido denominada la Revolución de las habilidades**.

Estas son: resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad, gestión de personas, coordinación con otros, inteligencia emocional, toma de decisiones, orientación al servicios, negociación y flexibilidad cognitiva. Ignacio Gómez, Senior Associate de Hays Executive Colombia animó a las empresas a ser parte de este desarrollo de actividades blandas en la revista de Capital Humano de Colsubsidio y dijo: “Más allá de ser un gasto, esto resulta en una inversión a corto y largo plazo. Promover cursos o entrenamientos que apoyen la especialización e incrementen la competitividad de los empleados, favoreciendo el sentido de pertenencia y el valor de su rol en la organización”.

*La Cuarta Revolución Industrial también ha generado la apertura de nuevas oportunidades y una de ellas se ha denominado **Lernability** la cual es definida por **Learnability Quotient** como:*

“La curiosidad y la capacidad de aprender nuevas habilidades para mantenerse empleable a largo plazo”.

Es necesario que empleado y empleador se involucren en este concepto y comprendan que el mercado dinámico le está presentando retos a cada uno de ellos.

Según la publicación **Los millennials y sus carreras: Horizonte 2020** de ManpowerGroup: “Los empleadores tienen que reconocer y recompensar la learnability. Tienen que impulsarla para evitar desaprovechar o carecer de las competencias esenciales de su Talento.”

Además del cambio climático y la desigualdad de ingresos, una de las preocupaciones mundiales es el tamaño de la población ya que se estima que la **demografía en todo el mundo crezca en 8.6 billones de personas en el 2030 y 9.8 billones en el 2050**. Además de este crecimiento, la población no es homogénea ya que hay el doble de niños que tienen menos de 15 años, que personas mayores de 60 años (26% versus 13% de la población mundial). Así mismo, las migraciones en todo el mundo están siendo parte del diálogo mundial.

Según las Naciones Unidas, actualmente hay 258 millones de personas que están viviendo en países distintos al de su nacimiento.

Para el futuro del trabajo esta tendencia puede verse relacionada ya que los migrantes llegan a países extranjeros buscando un trabajo que les sirva para tener un ingreso económico que no encuentran en su país de origen. Esto significa que pueden aceptar trabajos que tengan más horas de trabajo por un pago menor. También se ha generalizado la preocupación por la urbanización acelerada que ha ocurrido en los últimos años ya que actualmente el 55% de la población global vive en áreas urbanas, en el 2050 se estima que sean 68% y está creciendo aceleradamente en Asia y África. Este crecimiento genera mayor demanda de vivienda digna, sistemas de transporte integrado e infraestructura.



LA EXPECTATIVA DE LA FUERZA LABORAL CAMBIA

El aumento del individualismo es la base del cambio de las expectativas que tienen las personas al momento de decidirse por un trabajo.

La motivación principal es la seguridad de ingresos y lo que están buscando es que el trabajo que les permita esta seguridad tengan un significado propio de la identidad de cada una de las personas. La motivación y la productividad estará ligada con el significado que pueda darle el trabajo a cada individuo. Este significado también lo da la comunidad de la cual se rodea el trabajador y las relaciones que generan en ella. Los lugares de trabajo desconectados se han relacionado con tasas de absentismo casi un 40% más altas, tasas de accidentes 50% más altas y tasas de errores evitables un 60% más altas. Así mismo la satisfacción en el trabajo está relacionado con la conexión que tienen los trabajadores con personas que están en el mismo lugar de trabajo y otras que están geográficamente distanciadas pero con las cuales se tiene algún tipo de conexión.

También existe una variable para el trabajador de hoy que es el crecimiento que va de la mano con el respeto y reconocimiento que se le da a su trabajo, y así mismo las oportunidades que pueda tener para utilizar su máximo potencial. Los trabajadores de la cuarta revolución industrial están buscando retos que les permitan crecer y si estos no los encuentran en el trabajo que tienen en la actualidad, lo buscarán en otro tipo de empresas. Al momento de aceptar un trabajo, las personas ya están pensando en la posibilidad de avanzar y crecer en rango y conocimientos. Según un estudio se espera que el trabajador promedio logre estar en 10 trabajos antes de tener 40 años.

Adicionalmente, la flexibilidad de horario y de lugar de trabajo, permitida por la conectividad que la nueva era industrial está ofreciendo es una de las posibilidades que las empresas deben tener en cuenta para retener talento. El trabajo desde la casa y en espacios de trabajo compartido le permiten al trabajador tener un balance entre su vida personal y laboral. Así mismo les permite tener autonomía y empoderamiento en cada una de sus funciones.

VISIÓN DEL WBCSD

El WBCSD viene trabajando en un proyecto denominado el **Futuro del Trabajo** en donde comprende que las personas están trabajando con el propósito de crecer personal y profesionalmente por medio de su rol como miembro activo de la sociedad. Por esta razón, la visión del negocio realizada por la organización se basa en poner a la persona en el centro del futuro del trabajo.

Esto se logra a través de cuatro (4) pilares:

1. Seguridad financiera
2. Empoderamiento para construir un estilo de vida y una ruta de trabajo
3. Propósito de sentirse orgulloso de las contribuciones y los logros
4. Bienestar físico y mental

Esta visión está enfocada en:



LA FUERZA DE TRABAJO

Las personas tienen acceso a salarios justos y seguridad financiera y están libres de ansiedad por sus medios de vida. Las personas pueden mantener a sus familias, invertir en sus sueños y contribuir a sus comunidades. Las personas están facultadas para desarrollar las habilidades necesarias para el trabajo, la vida y la empleabilidad futura. Pueden acceder a la educación y la capacitación necesarias para realizar bien su trabajo y crear oportunidades para el crecimiento personal y profesional.

LAS EMPRESAS

Las empresas son transparentes, inclusivas y conectadas. Proporcionan un trabajo significativo que contribuye a la sociedad y oportunidades para que las personas y las economías crezcan. Los lugares de trabajo son espacios seguros que protegen y nutren el bienestar físico y mental de las personas y los alientan a construir conexiones significativas.

MERCADOS LABORALES

El mercado laboral es adaptativo, inclusivo y está orientado a brindar oportunidades para todos.

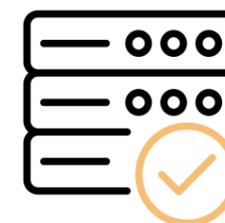
MECANISMO DE APOYO SOCIAL

Un contrato social fortalecido genera confianza, alineamiento y cooperación entre individuos, gobiernos, empresas y la sociedad.

Para lograrlo, la acción del negocio debe ser:

Responsable: Crear las bases para un trabajo justo implementando nuevas tecnologías de manera responsable y operando con altos niveles de transparencia y confianza.

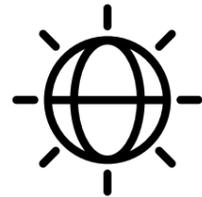
Transformativo: Crear estrategias y modelos de negocios que permitan un futuro de trabajo equitativo, diverso, inclusivo y empoderado, contribuyendo a las empresas, los mercados laborales y los mecanismos de seguridad social adecuados para el futuro, con personas en el centro.



Daive Fieldler
Gerente de Impacto Social WBCSD.



WBCSD



"Imaginamos un futuro con una fuerza laboral inclusiva, donde las personas se sientan seguras, motivadas, capacitadas y preparadas para cualquier reto que deban enfrentar. Imaginamos que la tecnología pueda enriquecer la vida profesional y privada de las personas"



¿Por qué hablar del Futuro del Trabajo en una organización mundial como el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)?

Las compañías pertenecientes del WBCSD emplean a millones de personas y proveen de trabajo a muchas más a través de sus cadenas de valor alrededor del mundo. Al mismo tiempo, el mundo del trabajo está siendo rápidamente afectado por las nuevas tecnologías, las polarizaciones socioeconómicas y el cambio en las expectativas que las personas tienen respecto a su trabajo y a sus empleadores. En este contexto, las empresas se están enfrentando a múltiples retos y la manera en la que los están enfrentando tiene un impacto en su negocio, en la vida profesional y privada de las personas, en el mercado laboral y en la sociedad en general. El WBCSD cree que las empresas necesitan tener una aproximación al Futuro del Trabajo de manera positiva y proactiva. Esto le permitirá a las empresas resolver los retos a los que se están enfrentando (y a los que podrán enfrentarse en un futuro), para responder a las expectativas de las personas con el fin de contribuir a mercados laborales resilientes y a crear una sociedad equitativa.

***Conoce aquí la entrevista original en inglés**



¿Qué se está haciendo desde el WBCSD en relación con el debate del Futuro del Trabajo?

En el 2018, comenzamos a atraer a un pequeño grupo de empresas en el tema y a debatir el rol que el sector empresarial tiene en este espacio. Llevamos a cabo una investigación de los reportes e iniciativas más importantes sobre el Futuro del Trabajo para identificar tendencias claves, realidades y percepciones del mercado que le estaban dando forma al Futuro del Trabajo. Lo anterior, configuró el fundamento para la comprensión conjunta del tema. Le preguntamos a las empresas pertenecientes al WBCSD para que nos compartieran ejemplos sobre cómo ellos están innovando para mejorar el futuro del trabajo para inspirar a otras empresas y construir una vitrina de posibles soluciones. El proyecto del Futuro del Trabajo del WBCSD funciona como un catalizador para la colaboración. Al día de hoy tenemos 21 empresas activamente comprometidas que están definiendo y ejecutando una visión y trabajando juntas para identificar y desarrollar soluciones empresariales innovadoras por un Futuro del Trabajo inclusivo y empoderado. Este provee un espacio para las empresas para compartir experiencias, discutir retos y aprender de los otros. Con nuestro trabajo esperamos inspirar la acción empresarial e invitamos a las empresas a combinar ideas, innovación e influencia para construir un Futuro del Trabajo positivo.

Para el 2020, hemos identificado cuatro (4) flujos de trabajo:

Principios para una transformación tecnológica centrada en las personas: Creando un conjunto de principios que las empresas pueden adoptar al momento de desarrollar o implementar tecnologías que puedan impactar al trabajo y a los trabajadores.

Kit de herramientas del Futuro del Trabajo: Desarrollar un marco de referencia para identificar retos, reunir y compartir soluciones, y definir prioridades para colaboraciones futuras.

Aprender compartiendo: Proveer a las empresas un espacio para compartir experiencias y consolidar ideas del Futuro del Trabajo relacionado con retos y soluciones.

Plataforma para el Liderazgo: Construir conciencia y confianza en los líderes empresariales sobre el Futuro del Trabajo

¿Cuál es la visión del WBCSD frente al Futuro del Trabajo?

Nuestra visión sobre un Futuro del Trabajo sostenible pone a las personas en el corazón del mismo. En línea con la Visión 2050, visión del WBCSD sobre un mundo en donde más de 9 billones de personas viven bien y dentro de los límites del planeta, nosotros imaginamos un Futuro del Trabajo en el que las personas prosperen, personal, profesional y como miembros activos de su comunidad. **Imaginamos un futuro con una fuerza laboral inclusiva, donde las personas se sientan seguras, motivadas, capacitadas y preparadas para cualquier reto que deban enfrentar. Imaginamos que la tecnología pueda enriquecer la vida profesional y privada de las personas. Y en nuestra visión, todos prosperan por el acceso equitativo de las oportunidades.**

Para el WBCSD ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías a las empresas?

Por un lado, las tecnologías se están desarrollando a un ritmo sin precedentes. Este ritmo acelerado en sí mismo, puede ser ya un reto - mantenerse al día con los desarrollos, entendiendo rápidamente para qué puede ser usada la tecnología, cómo se puede aplicar y el impacto que pueden tener en cómo se lleva a cabo en el trabajo y en las personas. Cada vez que las empresas toman una decisión relacionada con la tecnología, cada vez que implementan una nueva tecnología o adaptan su estrategia de negocio a nuevas posibilidades presentadas por la tecnología, están impactando los derechos de los trabajadores, su bienestar y futuro de manera positiva y negativa. Para las empresas es muy importante entender estos impactos y no subestimar ni pasar por alto ninguno de ellos.

La tecnología per se no tiene un impacto positivo o negativo en los trabajadores. La clave es cómo la tecnología es diseñada, desarrollada, aplicada e implementada en un contexto laboral.

La otra cara de la moneda es que la tecnología ofrece una multitud de oportunidades para crear valor positivo, no solo para la empresa, pero tam-

bién para las personas y la sociedad. Depende de las empresas aprovechar estas oportunidades.

Para el WBCSD ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías a los trabajadores?

Como mencione antes, la tecnología per se no tiene un impacto positivo ni negativo.

Cuando se diseña de manera centrada en las personas y se aplica de manera responsable, las tecnologías pueden contribuir a tener más inclusión e igualdad, mejorar la accesibilidad a la educación, capacitar e incluso crear oportunidades laborales, reducir los riesgos de salud y bienestar en ambientes de trabajo peligrosos o crear lugares de trabajo más atractivos y motivadores.

¿Podría mencionarnos algunos casos de éxito de las empresas asociadas al WBCSD que han desarrollado estrategias exitosas alrededor de este tema?

Microsoft estableció *IA para Accesibilidad* - un programa de subvención de USD \$ 25 millones que aprovecha la Inteligencia Artificial (IA) para promover la inclusión económica y social de las personas en condición de discapacidad al permitir su independencia y ampliar sus capacidades. La iniciativa empodera a las personas en condición de discapacidad para acceder a oportunidades de trabajo y ser parte activa de la sociedad.

Unilever introdujo una herramienta de detección de talento basada en la IA que utiliza algoritmos y juegos para seleccionar candidatos potenciales. La introducción de la IA no hace obsoletos a los gerentes de recursos humanos; ellos son cruciales en los pasos finales del proceso. **De hecho, la herramienta de IA permite a los gerentes de Recursos Humanos concentrar su tiempo en la interacción con los candidatos y empleados.** Para Unilever, el experimento ha sido un gran éxito. Su proceso de contratación se ha vuelto más eficiente y menos propenso a errores. **En un año, Unilever ahorró más de £ 1 millón, redujo el tiempo de reclutamiento en un 75%.** Con la evaluación del talento basada en la IA, Unilever también contrató a su clase más diversa étnicamente y de género

hasta la fecha, lo que subraya el posible impacto social positivo que la IA puede tener para reducir el sesgo humano.

PwC lanzó el *Tech She Can Charter* - un compromiso para abordar la brecha de género en tecnología al garantizar que las personas que crean soluciones tecnológicas sean representativas de la población y que las mujeres tengan las mismas oportunidades de participar en los trabajos del futuro.

No todas las soluciones están relacionadas con tecnología: Firmenich y Solvay, por ejemplo, decidieron superar los requisitos legales nacionales y ofrecer a todos sus empleados, independientemente del país en el que se encuentren, la misma protección y beneficios.

¿Podría contarnos algunas acciones que han realizado para comunicar el proyecto del Futuro del Trabajo alrededor del mundo?

Nuestro canal principal de comunicación es [WBCSD's Future of Work Hub](#). Por un lado, informa sobre el proyecto, nuestra visión, las actividades del proyecto y las acciones que las compañías pertenecientes del WBCSD están tomando para mejorar el Futuro del Trabajo. Por otro lado, presentamos contenido de terceros, como noticias y percepciones relacionadas con el tema o herramientas y recursos para informar a las empresas en su pensamiento e inspirar su compromiso e innovación para el Futuro del Trabajo.

El foco principal de nuestra comunicación ha sido hacia una audiencia empresarial. Hemos organizado una serie de mesas redondas con CEOs en Londres, Bangalore, Madrid y Nueva York, cada una organizada por una empresa pertenecientes, que reúne a líderes empresariales de alto nivel para compartir sus puntos de vista sobre el tema y promover la visión del WBCSD del Futuro del Trabajo. También hemos organizado visitas a oficinas o plantas de producción innovadoras de compañías pertenecientes para explorar de primera mano los cambios al ambiente de trabajo y a los procesos laborales. Para involucrar a las partes interesadas más allá de la membresía del WBCSD, participamos en una serie de eventos de la Unión Europea, la OCDE, los gobiernos nacionales y de nuestros socios de la Red Global.

¿Cuál es la relación de los ODS y el debate del Futuro del Trabajo?

El Futuro del trabajo está integrado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En primer lugar, se relaciona con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Relacionado con el trabajo como motor de crecimiento económico, está el impacto del Futuro del trabajo en la reducción de la pobreza y el aumento de la resiliencia de las poblaciones pobres a las crisis económicas, sociales o ambientales (ODS 1). Dar forma a un futuro sostenible del trabajo es igualmente importante para lograr el ODS 4, garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y oportunidades de aprendizaje permanente para todos. La reducción de las desigualdades en general (ODS 10) y el género específicamente (ODS 5) son dos ODS más impactados por cómo las empresas involucran a los trabajadores actuales y futuros o cómo abordan la discriminación.

¿Cuáles cree que son las expectativas actuales de los trabajadores en relación con su futuro laboral?

Nosotros creemos que las personas esperan cuatro (4) cosas de su trabajo, así como se ve reflejado en la visión del WBCSD para el Futuro del Trabajo:



SEGURIDAD: Las personas buscan un trabajo que paga un salario justo, que provea seguridad financiera y les permita vivir una vida libre de ansiedad acerca de cómo van a vivir.

BIENESTAR: Se espera que el trabajo sea seguro para las personas, de modo que garantice y promueva el bienestar físico y mental.

EMPODERAMIENTO: Además de cubrir las necesidades básicas, las personas quieren formar un estilo de vida y una hoja de ruta para sus carreras profesionales. Ellos quieren invertir en sus sueños, desarrollar sus habilidades para el trabajo y la vida y crecer personal y profesionalmente.

PROPÓSITO: El trabajo provee significado a las personas y ese significado comúnmente define la identidad. El trabajo es la clave del orgullo de las personas por sus logros y contribuciones personales.

¿Cómo prevenir el miedo y el pánico que genera en los trabajadores el pensar que un robot puede reemplazarlos en su labor u oficio dentro de las empresas?

El temor a que los robots reemplacen a los trabajadores es una percepción pública común, a menudo alimentada por predicciones sin fundamento y una cobertura mediática provocativamente alarmante. La mayor parte de las predicciones sobre perder un trabajo son, simplemente eso, predicciones. La mayoría de ellos se basan en la probabilidad de que los trabajos sean realizados por máquinas o tecnología, y no tienen en cuenta los factores sociales, económicos o políticos que pueden ralentizar los esfuerzos de automatización. Y siempre empiezan desde la premisa que los robots siempre van a reemplazar el trabajo humano.

Una línea de pensamiento alternativa es diseñar robots con la intención de complementar a los trabajadores humanos, no reemplazarlos. ABB, un líder en tecnología de automatización, ofrece un ejemplo inspirador en este contexto: en 2006, guiado por la convicción de que el futuro de la fabricación estaba en la automatización del ensamblaje de piezas pequeñas, e impulsado por la creencia de que una solución debía ser una colaboración humano-robot, ABB comenzó a desarrollar lo que luego se lanzó como YuMi, el primer robot del mundo que permite que humanos y robots trabajen lado a lado. El robot disminuye los riesgos de salud y seguridad, así como las tareas repetitivas, y ayuda a los trabajadores humanos a ser más productivos mientras realizan un trabajo más seguro e interesante.

Involucrar a los trabajadores afectados por los cambios es otro aspecto clave para reducir los temores. La comunicación temprana sobre qué cambios y desarrollos pueden tener lugar permitirá a los trabajadores prepararse para estos cambios. Además, donde la tecnología puede tener un im-

pacto positivo en los trabajadores, deben destacarse. Estos pueden variar desde reducir la necesidad de realizar trabajos, peligrosos o aburridos, hasta nuevas oportunidades creadas por la tecnología.

El programa del Futuro del Trabajo en el WBCSD habla sobre negocios responsables y transformadores. ¿Podría explicarnos en qué consiste cada uno de estos conceptos?

En el WBCSD, creemos que las empresas necesitan ser al mismo tiempo responsables y transformativas:

¡Ser Responsables!

Significa construir fundamentos para un trabajo justo y significativo, tener un enfoque responsable de las nuevas tecnologías y preparar / apoyar a los trabajadores durante la transición, mientras operan con altos niveles de transparencia y confianza.

¡Ser Transformativos!

Significa crear estrategias y modelos de negocio que permitan un futuro de trabajo equitativo, diverso, inclusivo y empoderante, contribuyendo a las empresas, los mercados laborales y los mecanismos de seguridad social adecuados para el futuro.



Katheryn Mejía
Directora de Responsabilidad Social.

¿Qué está haciendo Asocolflores en relación con las temáticas que aborda el Futuro del Trabajo?

- Desde el año 2016 estamos implementando una metodología bajo la estrategia *employer branding*, cuyo propósito inicial fue llegar a los jóvenes para que vean en el sector floricultor una posibilidad interesante a la hora de emplearse. Esto debido a las dificultades que presentaban muchas de nuestras empresas, no sólo del sector floricultor, sino de otros sectores, frente a la consecución del talento humano y la falta de interés de los jóvenes por trabajar en el sector agrícola colombiano. Conocemos este movimiento mundial que viene sucediendo en las grandes compañías, no sólo para fortalecer las buenas prácticas laborales de los empresarios del sector, sino también para fortalecer la fidelización del trabajador y encontrar mejores talentos.

Para Asocolflores ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para los trabajadores en el sector floricultor?

- **En nuestro sector, afortunadamente, todavía es muy importante la mano de obra. Aplicar tecnologías es posible en algunos procesos, pero más allá de pensar en reemplazar el trabajo del hombre o la mujer, se ha visto como un apoyo para disminuir las cargas y riesgos laborales a los que están expuestos los empleados, ellos lo ven como algo amigable.**

Actualmente utilizamos tecnología en la postcosecha para mejorar los tiempos en el empaque y despacho de las flores, además de usarla en el cultivo frente al control y prevención de plagas y enfermedades. Efectivamente existe un reto frente al uso de las nuevas tecnologías. Recordemos que

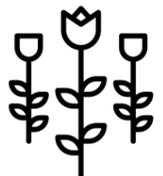


en el sector floricultor gran parte de nuestros empleados tienen un nivel de escolaridad bajo. Pero gracias a los procesos de educación implementados hace años, hoy en día no tenemos trabajadores analfabetas, pero el analfabetismo digital sí es alto, aunque ya muchos sepan utilizar ciertas tecnologías, algunas de estas necesitan conocimientos específicos para su uso.

¿Qué están haciendo las empresas del sector floricultor frente a los temas de escolaridad y tecnología?

- Hace tres años desarrollamos una aplicación para teléfonos inteligentes llamada "*Floriapp*". Esta fue la primera aproximación para entender qué tan fácil sería para nuestros trabajadores conectarse con la tecnología. A través de esta reemplazamos un periódico impreso que teníamos y se hicieron grupos para identificar las principales barreras de acceso a esta aplicación por parte de los trabajadores, ya sea por cuestiones de acceso al internet, descarga o manejo de la misma. Ha sido muy significativo que la descarguen y la usen, pues fue la primera aproximación de ellos a estas nuevas herramientas. Esto demostró a las empresas del sector que se necesita de mucha pedagogía, acompañamiento, trabajo de campo y en equipo a través de padrinos

ASOCOLFLORES



“La sensibilidad es algo que nunca se podrá copiar, además la toma de decisiones en todos los ámbitos siempre necesitarán el racionamiento de los seres humanos.”

.....



para que los trabajadores le pierdan el miedo a estas nuevas tecnologías y que este aprendizaje nos ha servido para sensibilizar frente a la llegada de nuevas máquinas. Hemos sentido el miedo de no conseguir trabajadores en ciertas temporadas, para el sector agropecuario, existe más temor, por parte de los empleados, de que no haya mano de obra a que sean reemplazados por las tecnologías.

Respecto a la educación, desde hace 10 años hemos colaborado con las empresas afiliadas al gremio para encontrar alianzas para que los trabajadores puedan terminar sus estudios de primaria y bachillerato, además con el trabajo mancomunado que hacemos con el SENA estamos fortaleciendo las competencias blandas y duras de manera permanente incluyendo la tecnología para entrenarlos.

Además de las nuevas tecnologías, enmarcadas en la Cuarta Revolución Industrial, ¿Qué otros factores, considera, pueden generar un impacto en el futuro del trabajo, específicamente en el sector?

- El impacto más grande lo hemos visto en la rotación y la inestabilidad de las nuevas generaciones en los puestos de trabajo. Venimos acostumbrados a las generaciones Boomer o "x" que eran muy estables en el sector, que veían aquí una oportunidad de crecimiento, incluso de llegar a pensionarse, cada vez es más evidente el reto con los jóvenes, quienes quieren llegar, aprender e irse.

Esto nos motivó a buscar cómo replantear la atracción laboral a estas nuevas generaciones, sabemos que ya no van a llegar a pensionarse con nosotros, pero si esperamos que vean en el sector floricultor un empleo formal, de calidad con horarios que se adapten a sus dinámicas estudiantiles en las áreas que hayan definido, para que decidan si continuar o no. Buscamos que se queden por lo menos dos años y que hablen con propiedad del impacto de la floricultura colombiana en sus vidas.

Desde Asocolflores ¿Cómo ven la transición de mercado laboral frente a la tecnología vs la mano de obra en Colombia?

- Los colombianos tenemos que prepararnos para esto, pues va a suceder en algún momento. Lo más importante es revisar la educación, desde la

más básica hasta la más compleja, para enseñar las competencias que se requieran a la hora de abordar esta realidad. No hay que asustarse ni rechazar su llegada, todo lo contrario, hay que prepararse para conocer el impacto que puedan llegar a tener en los distintos sectores y así saber equilibrar el trabajo de las máquinas con el de los seres humanos.

“La sensibilidad es algo que nunca se podrá copiar, además la toma de decisiones en todos los ámbitos siempre necesitarán el racionamiento del humano.”

¿Cuál sería el mensaje para las empresas y los trabajadores del sector para enfrentarse a estos cambios sin impactar a sus empleados?

- **Cualquier cambio o innovación dada en cualquier sector económico requiere del involucramiento de todos los trabajadores y de todas las áreas. Debe haber una comunicación clara y honesta con los trabajadores sobre qué se va a hacer, escucharlos y entender sus puntos de vista, este proceso de cambio tiene que tener espacios de sensibilización, de formación y una etapa de ajustes donde se prevean escenarios positivos o negativos.**

Hay que darse el tiempo de aceptar los cambios en nuestros espacios laborales, hay que entenderlos y saber para qué sirven. Además de identificar hay que visualizar cómo les favorece a los trabajadores y a las empresas.

¿Qué significa el concepto de “employer branding” para Asocolflores y cómo lo están utilizando en la floricultura colombiana?

- Detrás de la marca con la que trabajamos existe un compromiso externo para entregar las mejores flores colombianas, pero así mismo existe un compromiso con el cliente interno, el factor de felicidad y satisfacción en nuestros empleados es clave, añadiendo el hecho de que apropian la cultura y los valores organizacionales en su labor, lo cual genera una cadena de clientes felices.

Al tener esto en cuenta notamos que, como sector, nos habíamos enfocado mucho en entregar un buen producto a los compradores de afuera, lo cual fue exitoso, así que decidimos replicarlo con nuestros trabajadores/cliente interno.

¿En qué consiste el programa Cultivamos con Orgullo Flores de Colombia?

- Lo primero que hace el programa es definir cuál es la propuesta de valor que tienen las empresas del sector floricultor, para ofrecerle, no sólo a los trabajadores al interior del negocio, sino también a esos nuevos talentos que queremos conquistar. Así como ofrecemos y garantizamos las flores a los otros países, queremos ofrecer esa misma propuesta a nuestros trabajadores y eso que ofrecemos lo dividimos en cuatro aspectos:

- 1- Espacios de trabajos amigables y seguros.**
- 2- Desarrollo y crecimiento de manera profesional y personal.**
- 3- Compensaciones (no sólo salariales, también salario emocional, el reconocimiento y demás).**
- 4- Enfoque Sostenible (financiero, social y natural). Con este programa logramos impactar a 22.500 personas entre trabajadores, comunidades y familias.**

¿Podría compartirnos algún caso de las empresas que han implementado este programa?

- El año pasado hicimos el primer reconocimiento a la mejor empresa que participaba en el programa, la obtuvo una empresa antioqueña que cultiva hace más de 25 años en la región. Sus indicadores fueron positivos, pero lo interesante es ver cómo los trabajadores, de manera libre, los acompañan y manifiestan que es la mejor compañía para trabajar en esta zona, pues en su cultura organizacional tienen como el eje central al trabajador, ellos dicen no producir flores, sino cultivar personas para producir flores.

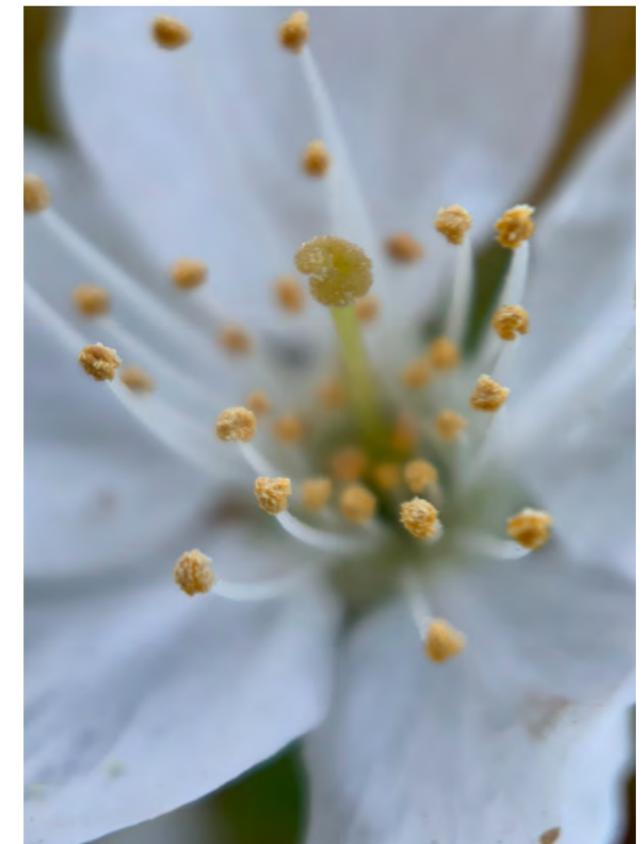
El programa tiene 10 razones para hacer parte de la gente de las flores ¿Cómo se han venido comunicando estas razones a las empresas y a sus trabajadores?

- Lo primero y lo más bonito de esas 10 razones, es que fueron construidas por los mismos trabajadores y embajadores de la marca. En este ejercicio notamos que las personas comentaban qué los motivaba a trabajar en el sector y entendimos que

estas palabras tenían gran poder para motivar y sensibilizar a otros sectores y compañías. Nos han servido como una gran estrategia de comunicación para reforzar el mensaje, para que los empleados las apropien, están en la entrada de las empresas que hacen parte y están en la aplicación antes mencionada. Cuando en Asocolflores con la dirección de responsabilidad social tienen reuniones con públicos de intereses distintos también presentamos estas 10 razones que nos hacen sentir orgullosos de ser parte de las Flores.

¿Cuál es la relación del bienestar de los trabajadores y sus familias con la sostenibilidad de la floricultura colombiana?

- Es parte fundamental e integral de nuestro capítulo de sostenibilidad social, es la razón de ser de esta responsabilidad social en la floricultura, somos conscientes de que debe iniciar desde casa. Generar bienestar y mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores, es lo que nos mueve todos los días a través de nuestros programas de educación, de vivienda, y lo que permite que nuestro sector florezca siempre a pesar de las dificultades.



CAPITAL NATURAL

FACTOR 10-ECONOMÍA CIRCULAR
HUELLA DE CARBONO

CAPITAL SOCIAL

NEGOCIOS CON IMPACTO
OBJETIVOS PARA VIVIR MEJOR
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

CAPITAL FINANCIERO

PEER REVIEW
CASOS DE ÉXITO
COMUNICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD
PROGRAMA FORTALECIMIENTO CADENA DE VALOR

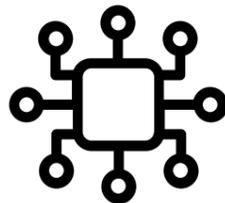
***HERRAMIENTAS VIRTUALES 2020**



**¡SIEMPRE SERÁ EL MOMENTO
PERFECTO PARA CRECER JUNTOS!**



KPMG



"Hoy en día, la transformación digital es la principal fuente de diferenciación y competitividad en una organización. No es una alternativa y siempre vendrá acompañada de la posibilidad de riesgo y fracaso, elementos que el líder de hoy debe usar como herramientas de aprendizaje y lecciones para el desarrollo de nuevas ideas, productos o servicios"



Jorge Humberto Ríos
Presidente de KPMG en Colombia



¿Qué está haciendo KPMG en relación con las temáticas que aborda el Futuro del Trabajo?

- La transformación digital y, ahora, la reconfiguración de los negocios impulsada por el COVID-19 ha evidenciado un camino marcado tanto por nuevas exigencias como nuevos roles, abriendo paso para un mundo laboral diferente, realidad que no es ajena para nuestra Firma ni los roles que desempeñamos. Como reto para KPMG en Colombia, está implementar dentro de nuestros servicios las tecnologías que acompañan esta evolución; para algunos casos estas hacen parte del día a día para el desarrollo óptimo de los servicios como es el caso de consultoría y algunos casos puntuales de Impuestos y Servicios Legales, en los que predomina el uso de Inteligencia Artificial, RPA, Big Data, etc.; pero para otras como, por ejemplo, el caso de Auditoría y nuestros profesionales contables, la evolución hacia nuevas herramientas permite desarrollar nuestro trabajo con mayor nivel de calidad y transparencia, al tiempo que nos facilita la ejecución de la misma.

Para KPMG ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para los trabajadores?

- En la actualidad, al hablar de nuevas tecnologías se evidencia un mercado lleno de nuevas realidades donde las empresas y sus líderes juegan un rol importante dentro de una dinámica social en constante cambio. Más aún, si partimos de la premisa que este término dentro de algunas personas puede generar incertidumbre.

Esta nueva tendencia invita estratégicamente a las organizaciones a ejecutarlas y a vivir una reinención continua por medio de acciones ágiles y disruptivas, convirtiendo a los colaboradores en

los protagonistas de la conversación a través de nuevas ideas que permiten la creación de valor, siendo este el principal reto para los trabajadores, ver las nuevas tecnologías como un valor agregado a la promesa de valor de su trabajo.

¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para empresas como KPMG?

- Al igual que les pasa a muchas empresas, las nuevas tecnologías son una invitación a reinventar los negocios a medida que estas evolucionan, esto implica entenderlas y adoptarlas de manera oportuna con el fin de entregar a nuestros clientes una oferta de valor acorde a las tendencias.

Además de las nuevas tecnologías, enmarcadas en la Cuarta Revolución Industrial, ¿Qué otros factores considera que pueden generar un impacto en el futuro del trabajo?

- Sumadas a las nuevas tecnologías que enmarca la Cuarta Revolución Industrial, hay un aspecto fundamental y es cómo aquellos líderes que tienen la capacidad de innovar a través de una transformación evidencian una mejora en el aprovechamiento de nuevas ideas, permitiéndose crear valor,



ventaja y producir un cambio para sus empleados, clientes, proveedores y otros públicos de interés, mostrando así a la innovación como un motor central del crecimiento, el rendimiento y la valoración. Esto será posible, siempre y cuando se genere un correcto proceso de gestión del cambio, a través de una planeación adecuada y abierta al fracaso, donde prime una mentalidad receptiva y dispuesta a seguir el arduo proceso que lleva una implementación exitosa de las nuevas tecnologías dentro de una organización a través del liderazgo de los líderes, su junta directiva y el empoderamiento de su gente, con estos aspectos claros se podrá generar un impacto positivo en el futuro del trabajo.

¿Qué está haciendo KPMG para que los cambios tecnológicos que se están viviendo actualmente en el área laboral no afecten la sostenibilidad de la empresa?

- Es una pregunta muy interesante, más si la unimos con la coyuntura actual que estamos viviendo como Firma y como sociedad en general debido al coronavirus COVID-19. En KPMG, a través de nuestro primer estudio 'Percepción de los retos en la gestión de personas en el entorno digital', concluimos que nos estamos enfrentando principalmente a 3 retos como lo son la cultura, el liderazgo y la formación, entendiendo esto, promovemos un entorno laboral enmarcado fuertemente en los valores de la Firma con grandes líderes que fomentan y promueven el crecimiento y aprendizaje continuo de los colaboradores, así como la adopción de nuevos procesos y tecnologías que nos permitan mantener un negocio sostenible y transparente en el tiempo, teniendo claro que estas herramientas son las aliadas en la operatividad y continuidad del negocio.

¿Qué está haciendo KPMG para prevenir el miedo y el pánico que genera en los trabajadores el pensar que un artículo tecnológico pueda reemplazarlos en su labor u oficio?

- Nuestra gente se destaca por su formación constante, esto implica prepararse para entender y dominar las nuevas herramientas tecnológicas que predominan en el mercado, pues para nosotros es claro que con la llegada de nuevas tecnologías surgen nuevos roles y detrás de estos roles, siempre habrá nuevas habilidades que estaremos dispuestos a descubrir y desarrollar para subir al siguiente

nivel. Así mismo, creo que debemos ver las tecnologías emergentes como el aliado perfecto entre el talento humano y los resultados que se quieren entregar. Como consultores, vemos la tecnología como un aliado, no como una amenaza.

Desde KPMG, ¿Cómo ven a Colombia en este proceso de transición hacia un mercado laboral competido entre tecnologías y seres humanos?



Increíblemente, hoy podemos ver una Colombia diferente a la que era hace aproximadamente un mes, y esto se debe al fenómeno que trajo consigo el COVID-19. A raíz de esta pandemia, las empresas aceleraron su desarrollo tecnológico, rompiendo algunas barreras que predominaban en el mercado y simplificando varios de sus procesos, lo cual ha sido genial.

Nunca nos habíamos visto sumergidos en una crisis de este calibre, pero así mismo, nunca se había logrado una transformación / reinención / reconfiguración a la velocidad y alcance que se está dando en estos momentos, donde si bien, en los planes tanto del sector privado como el público, siempre se han mapeado cambios, hoy más que nunca se entiende la importancia de asegurar una adecuada adopción de nuevas tecnologías para mejorar sus desempeños. Es una realidad que demuestra el valor que tienen para las empresas tanto la parte tecnológica como la humana, donde sin ellas la ejecución de muchas labores no sería posible.

¿Cuál sería el mensaje para las empresas que quieran adoptar cambios tecnológicos en sus empresas de la manera más estratégica?

- Lo primero que se debe tener claro, es que adoptar tecnologías dentro de los negocios no debe verse como un lujo, estos cambios, partiendo de sus core business, sencillamente representan la posibilidad de tener un negocio sostenible en el tiempo. Entendiendo esto, cada innovación debe analizarse desde los objetivos estratégicos del negocio para, de esta manera, asegurar que la tecnología a implementar tendrá un retorno claro, así mismo, la estrategia debe ser a nivel de compañía, es decir, abarcando todas las áreas del negocio y bajo un plan integral que permita implementar, herramientas tecnológicas interconectadas, ojalá interoperables, que arrojen datos para impulsar mayores mejoras y optimizaciones. De esta manera, las empresas deben estar abiertas a un proceso de reconfiguración, no solo por las expectativas presentes en el mercado, sino también por su reto de superar a su competencia y puntualmente hoy, la coyuntura del COVID-19. **Esta es una oportunidad para generar una apertura cultural en relación con la gestión del cambio que traerá organizacionalmente adoptar los retos tecnológicos, por medio de nuevas formas de pensar y liderar aplicando el cambio en la gente a través de una aplicación real sobre la transformación digital dentro del ámbito empresarial.**

Hoy en día, la transformación digital es la principal fuente de diferenciación y competitividad en una organización. No es una alternativa y siempre vendrá acompañada de la posibilidad de riesgo y fracaso, elementos que el líder de hoy debe usar como herramientas de aprendizaje y lecciones para el desarrollo de nuevas ideas, productos o servicios.

¿Cuál sería el mensaje para los trabajadores que se están enfrentando a estos cambios tecnológicos?

- Los colaboradores son el recurso más valioso de cualquier compañía, incluso las que tienen una cantidad importante de procesos sistematizados y robotizados, y esto es sencillamente porque los colaboradores son los únicos que tienen la capacidad de construir a partir de la data consolidada, idear

innovaciones e impulsar cambios, ahora imagínese permitirle a estos colaboradores apasionados y con grandes ideas contar con herramientas tecnológicas que les permitan potenciar sus resultados, simplemente no tendrán límites y es ahí donde el ser humano y la tecnología se convierten en una simbiosis perfecta. Construir una organización en la que la transformación juega un papel central, es a menudo más difícil de lo que las personas se imaginan, ahora bien, lograr esto será posible si el liderazgo se rige a través de un adecuado engranaje de ideas e involucramiento de las personas.

El WBCSD resalta a KPMG como una de las empresas que está promoviendo la movilidad social en Reino Unido. ¿Por qué involucrarse en este tema y cómo lo están haciendo desde la organización en Colombia?

- No tengo claro cuáles son los parámetros que utilizó el WBCSD para decir que KPMG está promoviendo la movilidad social en Reino Unido. Es importante tener en cuenta que cuando diseñamos nuestras estrategias desde Ciudadanía Corporativa en Colombia, lo hacemos con los lineamientos Globales, pero no necesariamente en todos los países en donde se encuentra KPMG se deben desarrollar las mismas estrategias. Sin embargo, un punto clave y transversal en todos los KPMG en el Mundo es que el Core de nuestro negocio es el conocimiento, por ende, las estrategias que KPMG diseña en el mundo, van dirigidas en torno a la educación. Estas estrategias impactan a todos nuestros Stakeholders, empezando con nuestra gente, dictando en el 2019 más de 13 mil horas de entrenamiento en solo temas de Ética e integridad y más de 133 mil horas en temas técnicos, de negocio y de liderazgo en KPMG en Colombia, formando a nuestra gente no solo desde lo técnico sino también desde unos valores fundamentales, demostrando que la preocupación de KPMG, más allá de una reputación, es formar seres humanos íntegros que movilicen y dejen huella en todo su relacionamiento con la sociedad, generando movilidad social. Actualmente los programas de Ciudadanía Corporativa en Colombia, y específicamente los voluntariados, se están diseñando para movilizar nuestro compromiso con los ODS al estar adheridos al Pacto Global de Naciones Unidas en Colombia, haciendo alianzas estratégicas con fundaciones

que trabajen con la educación desde éstos lineamientos.

¿Cómo se desarrollan las estrategias de recursos humanos en Colombia?

En Colombia, nuestras estrategias de recursos humanos se centran desde 3 elementos fundamentales y que se enmarcan desde nuestra misma manera de nombrar el área de recursos Humanos como: "People, Performance & Culture", eso quiere decir que nosotros nos preocupamos desde el SER y el HACER en una perspectiva 360°. Desde el momento que nuestra gente ingresa, se desarrolla, se capacita, crece y se retira, hasta involucrándonos en aspectos del bienestar y calidad de vida, tenido programas muy robustos de Desarrollo, de Bienestar, de Salud Ocupacional, de Cultura entre otros.

En Colombia, ¿Qué estrategias se están utilizando para atraer y retener talento de todo tipo de trasfondo social y económico?

- En KPMG en Colombia contamos con políticas de selección que se centran en las competencias y habilidades de la persona, permitiendo tener un proceso de contratación equitativo y transparente frente a aspectos sociales, económicos, de diversidad e inclusión. Sin embargo, nuestra preocupación siempre va enfocada, a que todos los actores que intervienen en un proceso de selección, no involucren sus sesgos inconscientes y que desvirtúen el fin de nuestra política, por eso desde el año pasado, involucramos en nuestros programas de Desarrollo, capacitaciones a nuestro grupo gerencial en sesgos inconscientes; adicional hemos venido trabajando con nuestro equipo de selección, para identificar y hacer un diagnóstico de nuestros procesos y así generar estrategias orientadas en el cierre de brechas, para asegurarnos que los riesgos en términos de sesgos se controlen o mitiguen.

¿Qué oportunidades educativas reciben los trabajadores de KPMG para que el propósito de movilidad social se cumpla?

Aprendizaje Continuo - KPMG Business School Cursos Libres: Los colaboradores de KPMG tienen la posibilidad de realizar autoestudios que

generan aprendizaje de alto valor y herramientas para el desarrollo y potencialización de habilidades técnicas, de negocio y de liderazgo.

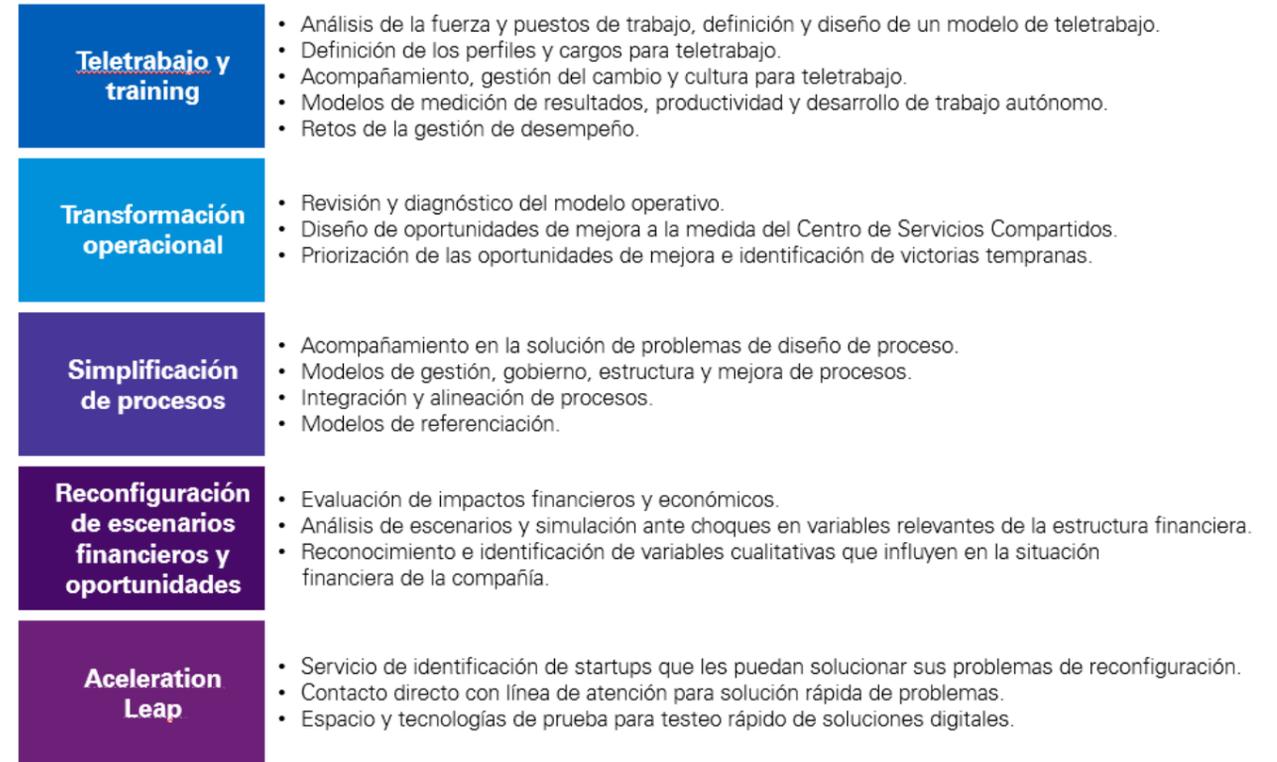
Patrocinios académicos: Pueden acceder a patrocinios para el pago de especializaciones, maestrías, diplomados y certificaciones relacionados con los objetivos del negocio.

Programas de Entrenamiento y Desarrollo: Acceso a la programación de cursos internos y externos, de acuerdo con las necesidades para el desempeño del cargo, la cual brinda formación especializada para alcanzar el máximo potencial de los colaboradores y de esta manera lograr consolidar una cultura de alto desempeño.

¿Qué tipo de servicios ofrece KPMG a sus clientes relacionado con el Futuro del Trabajo?

- Dentro de nuestro portafolio de servicios ofrecemos diferentes alternativas para nuestros clientes, desde aspectos como RPA, D&A, hasta servicios puntuales que hemos desarrollado a raíz del COVID-19.

En esa medida, las crisis -como la actual- llevan a las empresas a la necesidad de tener a la mano soluciones a diferentes problemas, donde la consultoría será vital para abordarlos. En ese orden de ideas, lo primero que deben plantearse las organizaciones para emprender el desafío es tener la disposición de cambiar el 'chip' y preguntarse: ¿En qué negocio creen que están?, ¿en qué negocio verdaderamente están? y ¿en qué negocio necesitan estar?, para esto, se tiene lo siguiente:



Desde su estrategia de negocio, ¿Cómo están ayudando a otras empresas a ser parte del Futuro del Trabajo?

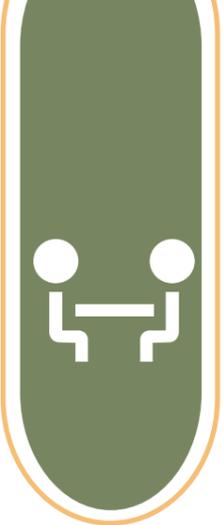
- La transformación digital no se desarrolla, ni se comprende y muchos menos se ejecuta exitosamente sola, con el equipo correcto y el liderazgo idóneo se puede crear una cultura que favorezca el crecimiento y el rendimiento de una compañía, permitiendo así que una organización entienda el significado que tiene para ella la palabra transformación y como podrá implementarla acorde a un plan de trabajo unificado. Esta es la esencia de nuestra estrategia, donde buscamos ser el aliado de nuestros clientes actuales y futuros, siendo un apalancador de sus iniciativas y crecimiento, ayudándolos a entender los retos que trae consigo una industria 4.0 y por qué no el mercado hiperconectado del que hacemos parte.

Así mismo, partimos de que cada líder de negocio entiende que el capital humano encierra una ventaja competitiva de cara al mercado, donde las dinámicas son cambiantes, así como las relaciones entre las organizaciones y sus colaboradores, por lo que pueden llegar a requerir del desarrollo de nuevas capacidades para poder mantenerse vigentes,

ser sostenibles y evidenciar una posición de liderazgo, siendo ahí donde como KPMG, ayudamos a las empresas a definir propósitos asociados a su personal a través del diagnóstico, diseño e implementación de diferentes soluciones que apoyan sus objetivos en el largo plazo.

¿Cuáles son las habilidades que debe tener un trabajador para estar a la altura del Futuro del Trabajo?

- En nuestro estudio 'Percepción de los retos en la gestión de personas en el entorno digital', se menciona que las 5 principales habilidades más necesarias para el futuro del trabajo son: Flexibilidad cognitiva, inteligencia emocional, gestión de personas y pensamiento crítico; así mismo, **considero que las habilidades del futuro deben estar centradas en lo humano, manejadas desde la empatía y la Inteligencia Emocional**, por eso, muchas de las organizaciones han empezado a replantearse sus competencias y exigencias, pasando de las tradicionales a competencias como: uso de herramientas emergentes, innovación, generación de impacto, construcción de relaciones colaborativas, toma de decisiones sensatas, promoción de un ambiente ético, de inclusión, entre otras.



ACRIP



"Hay que tener la mente abierta a las transformaciones. Así como las empresas tienen una responsabilidad en la adecuación de estos cambios, los trabajadores deben adquirir las herramientas necesarias para ser competitivos en los nuevos rumbos organizacionales"



— **Mónica García**
Directora de ACRIP.



¿Qué está haciendo ACRIP en relación con las temáticas del Futuro del Trabajo?

- Desde la Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP, siempre hemos liderado los debates laborales y de talento humano en Colombia, a través de congresos, simposios, conversatorios e investigaciones salariales y de Buenas Prácticas Laborales, que generan radiografías de la actualidad y el futuro del trabajo en el país.

Lo que viene para los futuros años en el tema laboral, ACRIP lo ha puesto sobre la mesa en los últimos años. La necesidad de que las empresas adopten procesos y esquemas de transformación digital, flexibilidad y compensación, que son aspectos que ineluctablemente marcarán la pauta en las organizaciones para un futuro no muy lejano.

Actualmente, en la coyuntura de la pandemia mundial que vivimos, la necesidad de la transformación digital se hizo más que evidente y aquellas empresas que han venido aplicando estas transformaciones pueden mitigar en alguna medida el impacto de las decisiones del Gobierno Nacional en cuanto al aislamiento obligatorio.

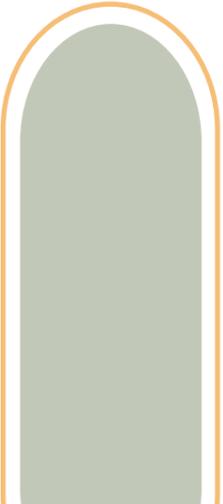
Ahora estamos trabajando y acompañando varias iniciativas, como la participación y representación como vicepresidentes de la mesa sectorial de talento humano del SENA, y desde allí, apoyamos la validación de programas de formación e identificación de necesidades en programas del talento humano. Participamos de una red (GAN) que promueve todo lo que es el empleo juvenil

y en esta iniciativa lo que hacemos es reunirnos diferentes representantes de organizaciones y se generan debates, lo que se busca con esta iniciativa es mitigar el desajuste entre oferta y demanda del empleo de los jóvenes. Por otro lado, participamos con la representación de la Dra. Martha Monsalve, en la Conferencia Anual Internacional de la OIT, para comprender los desafíos y actualizarnos en las tendencias del trabajo como guía en el desarrollo de nuestras actividades.

ACRIP, cuenta con comités técnicos conformados por expertos en temas de Buenas Prácticas Laborales y de Compensación y Beneficios, donde se definen las nuevas variables y tendencias a desarrollar dentro de nuestra investigación.

La investigación de ACRIP, es reconocida por el aporte a las Organizaciones Colombianas, una vez les suministra datos para apoyo en la toma de decisiones en los aspectos que medimos.

También contamos con un reconocimiento anual, el Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales, dirigido a todas las or-





ganizaciones del país que buscan generar conciencia sobre la importancia de la gestión responsable de las áreas de gestión humana y su contribución a la sostenibilidad de las organizaciones, así como la promoción y divulgación de la reputación corporativa.

Creamos espacios de diálogo y aprendizaje como nuestro **Encuentro Internacional de Gestión Humana y Sostenibilidad**, enfocado en el desarrollo de estrategias que promueven la humanización en un entorno laboral más competitivo.

En ACRIP, continuaremos apoyando toda iniciativa que busque organizar y desarrollar mejores prácticas laborales y de componentes del área de talento humano, y apoyar a Los líderes de gestión humana; que tendrán como ejes principales: el humanismo y la productividad. El humanismo, entendido como la práctica de valores éticos en la organización, la importancia que tienen los colaboradores como seres humanos, y el valor de las relaciones humanas en las organizaciones; y la productividad como la relación entre las metas de cada colaborador y el tiempo que se tardó en lograr este objetivo.”

¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para los trabajadores?

- Los principales retos que tenemos identificado son:

Capacitarse constantemente, y la auto-capacitación, adaptarse rápidamente a los cambios y sin temor, contar con habilidades blandas que serán clave en la era digital (Liderazgo, comunicación, colaboración, Inteligencia Emocional entre otras)

¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para los departamentos de recursos humanos en las empresas?

Estamos viviendo tiempos de cambios importantes, disruptivos, en temas generacionales, de medio ambiente, en temas digitales, la globalización entre otros. Ante la coyuntura actual de la pandemia, el

mundo no será igual y las organizaciones se vieron forzadas a dejar el cambio progresivo, por un cambio radical e inmediato, y el reto es continuar en el proceso de manera ágil y ser sostenibles.

La experiencia actual de tener que acceder a la tecnología para poder llevar a cabo los procesos organizacionales es un buen punto de partida para la transformación que nos exige el mundo actual.

¿Cómo ayudan a las empresas en implementar estas habilidades blandas y a capacitar a sus trabajadores en la nueva era digital?

- En los últimos congresos nacionales, simposio, y otras actividades realizadas por las Asociaciones, se han desarrollado jornadas de entrega de información por expertos en estas nuevas tecnologías y donde realmente aportaron, en la sensibilización sobre lo que implica la transformación digital, explicando que los procesos tecnológicos no son para reemplazar puestos de trabajo, sino para optimizar procesos y, con ello, lograr ser organizaciones sostenibles, y en este sentido también se puedan generar más puestos de trabajo.

De igual manera los empleados tienen que hacerle frente a la transformación digital capacitándose y actualizándose continuamente para que puedan ser actores funcionales en los procesos organizacionales.

Además de las nuevas tecnologías ¿Qué otros factores pueden afectar o impactar el futuro del trabajo?

- Es difícil hablar de factores que incidan a futuro en los temas laborales sin mencionar la transformación digital. Prácticamente todo lo que viene a futuro, sea laboral o no, tiene una implicación en la forma como percibimos, nos comunicamos y abordamos el mundo: y todo ello tiene que ver con la tecnología. A futuro, por ejemplo, un factor determinante será que las profesiones o los trabajos que hoy en día tenemos, en unos años se transformarán o se crearán nuevos campos laborales.

En ello tienen que prepararse tanto empleados como organizaciones, y la transformación digital tiene mucho que ver. Por ejemplo, hace unos años cargos como Community Managers (manejo de

redes sociales) o Analista de Big Data (análisis de datos), ni siquiera se percibían y hoy en día son una necesidad en las empresas.

Otros factores externos como el impacto medio ambiental también pueden incidir en el futuro laboral, las empresas, los empleados y los cargos mismos tienen que apostarle a temas de sostenibilidad, lo que será un factor determinante en el futuro (hoy en día ya lo está siendo).

¿Cuáles son las expectativas actuales de los trabajadores?

- Dentro de nuestros estudios hemos identificado que las nuevas generaciones buscan empresas que puedan ofrecerles algo más que un salario en dinero, actualmente han tomado fuerza aspectos como el salario emocional y flexibilidad en horarios, que se puedan otorgar como por ejemplo el Home Office.

Los empleados hoy en día tienen expectativas también de retroalimentación, de empresas que piensen en sus colaboradores de una forma humana e integral, no solo en función de sus laborales, sino como personas con sueños, metas, familia, problemas, entre otros.

¿Cómo ven a Colombia en este proceso de transición hacia un mercado laboral competido entre tecnologías y los seres humanos?

- Consideramos que no es correcto hablar de una competencia entre tecnología y seres humanos. Al contrario, se trata de una adaptación mancomunada en donde la tecnología sirva como herramienta a las personas para optimizar sus procesos y hacer mejor el trabajo, ser más productivos e impulsar el motor laboral.

¿Cuáles son las ventajas de la inteligencia artificial?

- La capacidad de acceder, recopilar, sintetizar y evidenciar tendencias que permitan entender el presente y anticipar el futuro de las decisiones organizacionales, basadas en el poder de los datos y el aprovechamiento de la información para conocer las tendencias, gustos y mucho más, que faciliten las respuesta más oportunas y efectivas a las necesidades de nuestros entornos.

¿Cómo ha sido ese proceso de implementar estas nuevas tecnologías sin que eso implique arriesgar el puesto de los trabajadores?

- Estamos convencidos que las nuevas tecnologías están para facilitar la labor y la vida de las personas, bajo ningún contexto, desde ACRIP las impulsamos para generar escenarios asociados a la destrucción de puestos de trabajo, simplemente nos reorganizamos y capacitamos.

¿Qué significa el concepto de “talento inteligente” difundido en su comunicación?

- La capacidad que tienen las personas de Analizar cientos de miles de datos, variables, condiciones a diario cambiantes, identificar tendencias, extraer insights y personalizar acciones de desarrollo para tomar decisiones, soportados en tecnología.

¿Cómo incluir el debate del futuro del trabajo en la estrategia de negocios de las empresas?



- El futuro del trabajo debe estar presente en la visión de las organizaciones. No puede ser una temática única de las áreas de Gestión Humana. Cuando las presidencias o las direcciones generales apropien el futuro del trabajo como una temática central de sus estrategias de negocio, se podrán asignar recursos y prioridades a las transformaciones que las organizaciones requieren.

¿El premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales incluye alguna categoría o criterio respecto al equilibrio entre talento humano y las nuevas tecnologías?

- El Premio Colombiano de Sostenibilidad a las Buenas Prácticas Laborales tiene como fundamento un modelo integral de gestión sostenible en buenas prácticas laborales; por lo tanto, el enfoque de evaluación no está relacionado con el uso de tecnologías en particular; si no, cómo ellas mejoran oportunidades laborales como es el teletrabajo, el home office y todas las ventajas que pueda ofrecer la flexibilidad laboral, elementos que sí están referenciados en la herramienta de evaluación.

¿Tienen algún estudio o datos de buenas prácticas de esta inclusión entre trabajadores y las nuevas tecnologías en empresas que nos puedan compartir?

- Nuestra investigación de Buenas Prácticas Laborales cuenta con datos acerca de los impactos positivos en las personas, en las organizaciones y en la sociedad.

¿Cuál sería el mensaje para las empresas y a las áreas de recursos humanos para adoptar estos cambios en sus negocios de manera más estratégica?

- La invitación es que aprovechen las nuevas tecnologías para facilitar la labor y la vida de las personas, es lo principal, desde ACRIP impulsamos y apoyamos todo lo que genere nuevas oportunidades de trabajo. Es un camino que hay que emprender definitivamente para poder sostenernos en el tiempo.

¿Cuál sería el mensaje para los trabajadores de todo tipo para enfrentarse a estos cambios?

- Hay que tener la mente abierta a las transformaciones. Así como las empresas tienen una responsabilidad en la adecuación de estos cambios, los trabajadores deben adquirir las herramientas



necesarias para ser competitivos en los nuevos rumbos organizacionales. Hay que entender que la vida nos está dando la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades, aprender de manera constante, eso es un gran avance, y ser solidarios con las organizaciones y las áreas de talento frente a las implementaciones de estas nuevas tecnologías.

¿Cómo utilizar la alianza que se está generando con CECODES para hablar del futuro del trabajo en Colombia?

- Actualmente estamos en un mundo de alianzas, y al unir fuerzas logramos resultados de mayor impacto y de forma más rápida, considerando que CECODES está liderando temas muy importantes referente al desarrollo sostenible y desde ACRIP consideramos que el área de talento humano no puede estar desligada de los temas de sostenibilidad, por eso mismo surgió el tema de “gestión humana y sostenibilidad”, nos parece importante que el área de talento humano siendo el corazón de las organizaciones, debe liderar el desarrollo de todas estas actividades requeridas para apoyar que

las organizaciones sean sostenibles.

Consideramos que CECODES está en la línea de nuestros objetivos a trabajar y estamos convencidos, que esta alianza nos permitirá compartir información para el beneficio de las empresas.

¿Cuál es el rol de una organización como ACRIP en el Futuro del Trabajo?

- Desde las investigaciones que desarrollamos, ACRIP entendió que tenía que ser agente impulsador de este cambio y que hay que hacerlo de forma rápida y correcta, con acciones de buenas prácticas, asociadas a la implementación de la Inteligencia artificial y sus posibilidades. Por eso desde ACRIP contamos con soluciones que permiten ir mucho más allá de generar un simple informe, sino ofrecerles a las organizaciones la opción de interconectar información y con esto hacer un mapeo inteligente para visualizar a los colaboradores, sucursales, temas de sindicato, perfiles del cargo. Actualmente uno de los desarrollos que estamos apostándole es bajo ese frente.



DAVID

Ex Presidente Grupo SURA

BOJANINI



“Aquí he encontrado valores que considero esenciales y que he aprendido de grandes líderes, genuinos representantes de una cultura definida por la ética empresarial, el gobierno corporativo, la sostenibilidad, la coherencia, el sentido humano y la sensibilidad social.”

David Bojanini, uno de los empresarios más reconocidos del país nació en Medellín en 1956 y en los últimos días se despidió de la que fue su casa profesional desde que salió de la Universidad de los Andes, **el Grupo SURA**. Su ruta profesional estuvo caracterizada por logros profesionales y personales en donde se vio reflejada su filosofía empresarial en donde la empresa privada debe tener un compromiso con el desarrollo equitativo y sostenible del país.

El 30 de enero de 2020, Bojanini anunció su renuncia, tras 40 años de haber trabajado en este grupo empresarial con el propósito de enfocarse en proyectos personales y disfrutar de su jubilación. Su historia en el grupo empresarial está llena de metas cumplidas, excelencia y experiencias que dieron como resultado 13 años como Presidente del Grupo SURA y miembro de las juntas directivas de otros holdings como Grupo Nutresa, Inversiones Argos, Grupo Bancolombia y la aseguradora Suramericana S.A. El 3 de febrero de 1980 comenzó el sueño de un pequeño ingeniero industrial que se convertiría en la cabeza visible del grupo empresarial. Antes de terminar su carrera profesional ya trabajada en temas actuariales para Colseguros. Cuando obtuvo el grado comenzó su carrera como analista en Suramericana y siguiendo su proyecto profesional y apoyado por la empresa se enfocó en ser especialista en la ciencia actuarial que se enfoca en la estadística y la matemática para desarrollar una evaluación de riesgos en las industrias aseguradora y financiera. Un año después de su ingreso, ya se veía venir el éxito profesional de este ingeniero y la compañía como lo ha hecho durante años, le dio la oportunidad de viajar a Estados Unidos a hacer un MBA en la Universidad de Michigan con énfasis en actuaría. Regresando de su especialización fue nombrado Gerente de Actuaría de Suramericana de Seguros. Allí adquirió la experiencia necesaria para nuevos retos que llegarían más adelante. Se especializó en este cargo en el sector agricultor y tuvo la posibilidad de renovar productos como títulos de capitalización, seguros de vida y de salud y más. Por su compromiso y experiencia adquirida con el Grupo SURA, en 1991 Nicanor Restrepo con quien comenzó sus primeros pasos en Suramericana le entregó una misión de mucha responsabilidad: crear el Fondo de Pensiones y Cesantías Protección S.A. que a partir de la ley 50 de 1990

permitió crear fondos de pensiones privadas. Para David Bojanini este fue uno de los desafíos más apasionantes de su carrera: liderar el nacimiento, crecimiento y consolidación de una empresa que al día de hoy tiene más de 1.400 empleados y se ha catalogado varias veces como una de las mejores 100 empresas para trabajar del ranking Great Place To Work.

“Los pilares de Protección los aprendí en una experiencia de 11 años en Suramericana: el respeto por las personas y crear equipos de gente competente pero con valores humanos” -David Bojanini.

Con esta experiencia y aprendizajes profesionales y personales, en el 2006 se convirtió en el presidente del Grupo SURA y en el 2011 fue el encargado de llevar al grupo a la internacionalización al comprar filiales del banco británico-holandés ING Barings en México, Chile, Perú y Uruguay. Este cambio generó que la empresa estuviera presente al día de hoy en 11 países lo que ha permitido que el 42% de sus ingresos vengan de territorios diferentes a Colombia. Compartió su desarrollo empresarial con la academia siendo profesor de su especialidad (actuaría) en la Universidad de Medellín y en el Externado de Colombia. Según la revista Dinero durante su trayectoria profesional fue un padre de familia que combinó su vida profesional con deportes como el golf y el tenis y con sus propios emprendimientos de piscicultura, ganadería y cítricos. Ahora este será su día a día y su legado continuará siendo parte del grupo empresarial. La carta con la cual se despidió de sus 40 años de trabajo profesional concluyó con la siguiente invitación:

“Los invito a seguir avanzando en esta tarea, actuando siempre con los mayores estándares éticos y humanos, para dejar un mundo mejor a las generaciones venideras”.

Desde CECODES agradecemos el tiempo destinado de sus labores diarias a luchar por la sostenibilidad del grupo empresarial y habernos dado la oportunidad de ser un aliado estratégico para promover este tema al interior de la organización. Le deseamos lo mejor para esta etapa que está emprendiendo y le damos la bienvenida al nuevo presidente, Gonzalo Alberto Pérez.



GONZALO

Presidente Grupo SURA

PÉREZ



“Construir confianza es determinante para enfrentar conjuntamente desafíos comunes en un escenario democrático: es en las situaciones de crisis cuando debemos respaldar a las instituciones para que avancemos, insisto, juntos. Por eso, más allá de señalar responsables, hagámonos cargo”

Gratitud y Responsabilidad son las palabras con las que Gonzalo Alberto Pérez recibió la presidencia de Grupo SURA hace solo algunos días. Nació en 1958 y estudió derecho en la Universidad de Medellín y como su predecesor lleva una carrera profesional extensa y de mucha experiencia en la compañía. Son 38 años en los cuales ha ejercido distintos cargos como Abogado de la Gerencia Jurídica, Gerente de Gestión Humana, Gerente de la Sucursal de Corredores Medellín, Gerente de Negocios Empresariales, Vicepresidente de Negocios Corporativos, Vicepresidente de Seguros y Capitalización y Presidente de Suramericana.

Realizó una especialización en seguros de la Swiss Re en Zurich y un CEO Management Program en el Kellogg Graduate School of Management de Chicago. Y es así como con su experiencia y estudios, en el 2003 llegó a la presidencia de Suramericana; la cual se posiciona como la cuarta mayor aseguradora de origen latinoamericano. En este nuevo reto de su carrera profesional recibe una compañía que en el 2019 creció un 27.9%, que tiene presencia en 11 países y que cuenta con 53 millones de clientes y 60 mil empleados. Pérez es consciente de este reto que afronta al dirigir a este grupo empresarial, que no sólo es relevante desde el punto de vista económico, sino que tiene una responsabilidad social infinita. En su discurso de bienvenida a su nuevo cargo, Gonzalo Alberto Pérez afirmó poner a disposición de la empresa lo mejor de sus capacidades, conocimientos y disciplina. Además, resaltó el recurso humano con el que cuenta en la compañía, el cual describió: capaz de trabajar en la velocidad y la incertidumbre en la que estamos viviendo y con una cultura empresarial que busca entregar bienestar y desarrollo a cada uno de sus clientes. Resaltó el legado del Doctor Bojanini y se comprometió a seguir construyendo la sostenibilidad del Grupo SURA.

“Mi compromiso será continuar construyendo la sostenibilidad de este Grupo, con la visión histórica que hemos tenido de crear valor compartido para los accionistas, los empleados, los clientes, los proveedores y la sociedad”



Su predecesor, David Bojanini, le dió la bienvenida a Pérez con las siguientes palabras: **“De manera especial, destaco su extraordinaria capacidad para movilizar equipos hacia grandes propósitos y su visión disruptiva, que ha llevado a Suramericana a ser referente en la industria de seguros por anticiparse e ir un paso adelante, posicionándose hoy como gestora de tendencias y riesgos”**

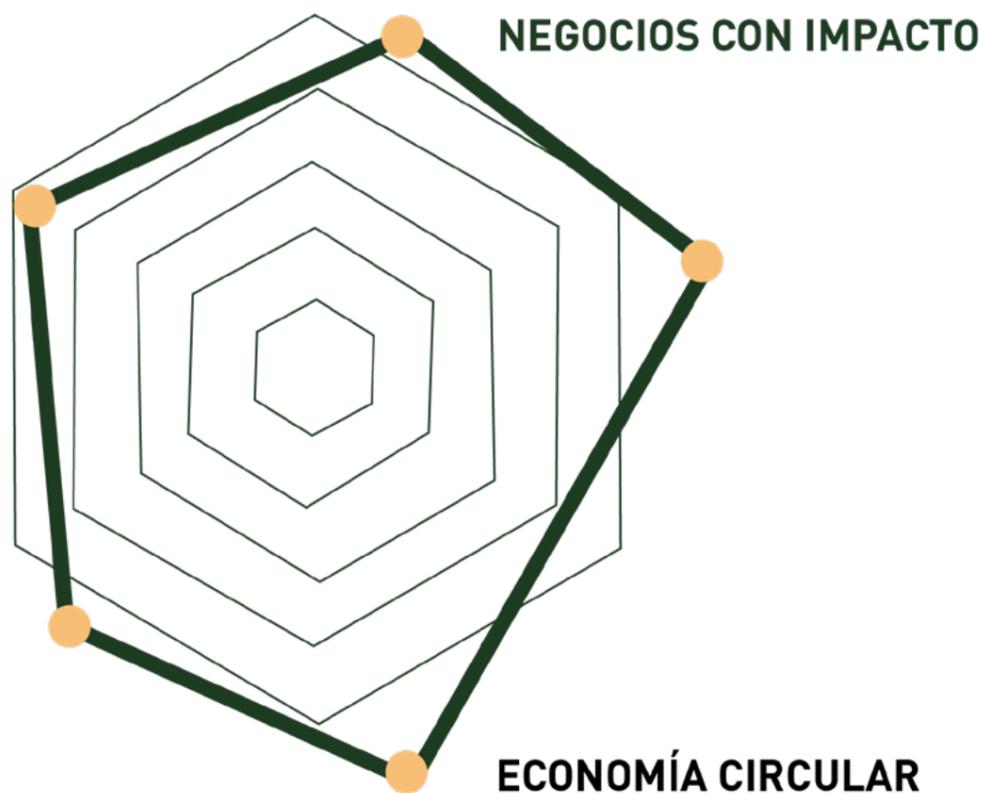
Actualmente, además de recibir la presidencia del Grupo SURA, es miembro de las Juntas Directivas de Grupo Bancolombia, Grupo Nutresa S.A., Celsia S.A. y Fundación SURA. Así mismo, es miembro de los Directorios de las filiales de Suramericana (Seguros SURA) en nueve países de América Latina, además de integrar el Consejo Directivo de la Orquesta Filarmónica de Medellín.

Desde CECODES le damos la bienvenida a Gonzalo Alberto Pérez y le deseamos lo mejor en esta nueva etapa profesional que está comenzando. Además, resaltamos nuestro compromiso como un aliado estratégico del Grupo SURA en temas de Desarrollo Sostenible.



DIAGNÓSTICOS VIRTUALES DIAGNÓSTICOS VIRTUALES

¿QUIERES SABER CÓMO ESTÁ
TU EMPRESA EN LOS SIGUIENTES TEMAS?



CONVERSATORIOS VIRTUALES CONVERSATORIOS VIRTUALES

Desde **CECODES** hemos encontrado **oportunidades** en este momento coyuntural. Por esto, nos hemos propuesto realizar conversaciones virtuales alrededor de **temas actuales que impactan la realidad empresarial.**



**ESPERA NUESTRO DIAGNÓSTICOS EN LÍNEA,
PRÓXIMAMENTE EN [CECODES.ORG.CO](https://www.cecodes.org.co)**

Te compartimos uno de ellos, con **Gabriela Uriarte**, líder del área de Mujer y el proyecto LEAP del **WBCSD** donde hablamos del **Teletrabajo** como herramienta para formar **equipos más competitivos.**



¿Qué está haciendo el Ministerio TIC en relación con las temáticas que aborda el Futuro del Trabajo?

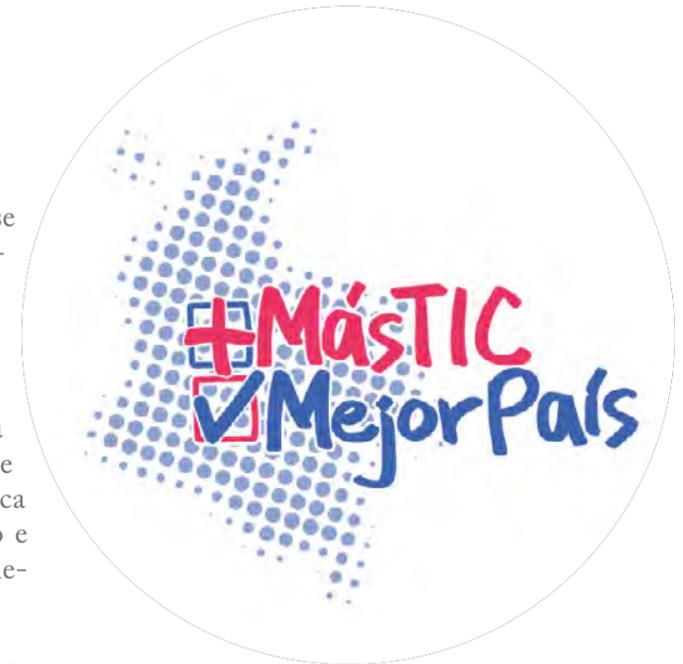
- Desde Dirección de Desarrollo de Industria TI

La línea estructural del “Pacto por la equidad” se define como una política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados, en la cual se ubica a la educación como motor de la legalidad, la innovación, la equidad, el desarrollo social, cultural, económico e institucional del país, configurando un sistema articulado que pone al individuo en el centro de la construcción e implementación de la política educativa, lo cual exige un trabajo colaborativo e intersectorial entre todos los actores que intervienen en ella.

Por su parte, el pacto por la Transformación Digital define objetivos y estrategias orientadas hacia la consolidación de una sociedad digital e industria 4.0 y propone como uno de sus objetivos:

- Promover el desarrollo y gestión del talento para la transformación digital. Esta necesidad de desarrollar habilidades digitales en toda la población marca una ruta clara para diseñar e implementar estrategias y propuestas intersectoriales para que la educación se configure como la herramienta más potente para lograr las grandes transformaciones que requiere el país.

En este marco de política el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través de la Dirección de Desarrollo de la Industria TI, específicamente la Coordinación de Talento Digital, en articulación con entidades tanto públicas como privadas y del orden nacional



y regional, ha diseñado una estrategia de formación, fortalecimiento y cualificación del talento humano, en función de desarrollar competencias y habilidades orientadas a enfrentar los retos de la cuarta revolución industrial que marcan la ruta de los trabajos del futuro y a los que puede acceder la ciudadanía y los funcionarios públicos así:

Formación de Talento Humano en habilidades 4.0:

Tiene como propósito articular al sistema educativo una oferta específica de formación en temas digitales. De esta forma se propicia el desarrollo de competencias técnicas que apalancen el desarrollo de habilidades digitales en niños,

niñas y jóvenes y a través de la organización de trayectorias completas, despertar en los estudiantes el interés por las áreas digitales.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, se encuentra enmarcado en tres pactos estructurales: legalidad, emprendimiento y equidad y contempla 13 pactos transversales que soportan y apalancan los objetivos y estrategias de las diferentes entidades del Estado.

MINTIC



"Cabe resaltar que esta generación de valor, va de la mano con la creación y transformación de nuevos roles, que se desarrollen en dos líneas: crecimiento profesional de sus trabajadores y crecimiento operativo y rentable en su negocio"



En esta línea de trabajo se cuenta con estrategias como:

- * Programación para niños y niñas entre los 8 y los 14 años.
- * Programación para niños de primera infancia a través de Code.org 5 a 9 años,
- * Ruta STEM+A
- * Currículo Digitales para Educación Media
- * Formación Técnica, Tecnológica y de Especializaciones en áreas de formación digital que requiere el ecosistema.

Fortalecimiento de Competencias Digitales: Con el objetivo de fortalecer o desarrollar competencias específicas en temas que permitan a Colombia afrontar los retos de la Cuarta Revolución Industrial, se ha diseñado una oferta amplia de cursos virtuales para que los interesados (jóvenes y adultos), ciudadanos y funcionarios públicos, puedan desarrollar los contenidos propuestos y certificarse en temas como: **Inteligencia Artificial, Blockchain, Machine Learning, Deep Learning, Data Science, Cloud Computing, Big Data, Business Intelligence y Data Analytics, Transformación digital, entre otros.**

Cualificación de Recurso Humano:

Con el objetivo de potenciar el recurso humano de las empresas, especialmente de la industria TI y el desarrollo de competencias en áreas digitales en la fuerza de trabajo, se ha diseñado una estrategia orientada a cualificar y desarrollar competencias técnicas, específicas y según las necesidades de las empresas, en temas relacionados con transformación digital, industrias 4.0 y demás temáticas de interés del sector empresarial que permitan potenciar sus productos o servicios apoyados por las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En este componente, también se incluye una amplia oferta de cursos para Funcionario Públicos.

Para el Ministerio ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para las instituciones del gobierno?

-Desde Dirección de Gobierno Digital

El concepto de Gobierno Digital representa un cambio radical en la forma en que los gobiernos

están apalancando el desarrollo de su misión. Desde el establecimiento de objetivos administrativos medibles hasta mejorar la prestación de servicios públicos; desde tomar decisiones basadas en datos hasta promulgar políticas basadas en evidencia; desde garantizar una mayor responsabilidad y transparencia dentro del gobierno hasta generar una mayor confianza pública; los gobiernos están aprovechando el poder de las tecnologías de la información y tecnologías digitales emergentes de formas transformadoras.

Las entidades deben tomar la decisión de asignar presupuestos para inversión en tecnologías de la información y las comunicaciones que permitan automatizar y transformar sus procesos y trámites.

Esto resulta especialmente importante en coyunturas como la del coronavirus (COVID-19) porque la virtualización es fundamental para que el Estado siga funcionando y atendiendo las necesidades de los ciudadanos. Las entidades llevan a cabo sus proyectos estratégicos de transformación digital siguiendo los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1955 del 2019), buscando la optimización de la gestión de recursos públicos a través del uso de los instrumentos de agregación de demanda y priorización de los servicios de Nube.

Las administraciones empoderan a los líderes de tecnología y conforman un equipo técnico que apoya los procesos de transformación en las entidades. Así mismo, capacitan y fortalecen las competencias de los funcionarios públicos en tecnologías de la información.

Las nuevas tecnologías permiten a las entidades buscar aplicaciones útiles que permitan resolver sus necesidades y cumplir con sus objetivos estratégicos.

El uso de nuevas tecnologías permite ofrecer masivamente servicios a los ciudadanos. Sin embargo, este proceso trae consigo riesgos inherentes, lo cual obliga a las entidades a contar con una gestión adecuada de la seguridad de la información.

La construcción de una cultura digital se articula con todos los sectores (públicos y privados), aunando esfuerzos para el beneficio de todos. El conocimiento del ciberespacio y el manejo de los medios y canales electrónicos es un reto que desde el Gobierno Nacional se está trabajando con el fin



de reducir la brecha que existe entre los diferentes actores del ecosistema digital, con el objetivo que les permita mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. El uso de tecnologías emergentes permite realizar analítica de datos públicos que fomenta la toma de decisiones basada en datos oficiales del Gobierno y, de esta manera, generar políticas públicas a partir del uso de Big Data, minería de datos e inteligencia artificial.

El uso de tecnologías emergentes no garantiza la transformación digital de una entidad. La única manera de garantizar que una tecnología cumpla con su objetivo es cuando el propósito de su implementación atiende a una problemática, necesidad o reto de la entidad. Para lograr esto, las entidades públicas tienen los siguientes retos para la formulación de una estrategia de adopción de tecnologías emergentes:

*Alinear la estrategia de adopción de tecnologías emergentes con los propósitos macro de la entidad: deben atender a los propósitos y misionalidad de las entidades, de manera que su implementación sea un medio y no un fin en sí mismo.

*La estrategia de adopción de tecnologías emergentes debe considerar una arquitectura modular de TI que sea flexible para abordar las nuevas tecnologías y, al mismo tiempo, convivir con los sistemas heredados o actuales.

Es fundamental tomar la perspectiva del cliente de la entidad (interno y externo) como centro de la estrategia de adopción de tecnologías emergentes, de manera que gire en torno al servicio y a la generación de valor. Esto también se alinea con los propósitos de la política de Gobierno Digital.

*El diseño e implementación de una estrategia de adopción de tecnologías emergentes siempre debe considerar los puntos de vista de todos los actores clave: Gobierno, ciudadanos, sector privado, entre otros.

*El Gobierno Nacional quiere establecer una gobernanza de seguridad con una política consolidada y fortalecida que apoye la interacción con cada uno de los actores que hacen parte del ecosistema digital, entendiendo cuál es la responsabilidad que cada uno tiene en la generación de confianza en el ciberespacio.

*Promoción, reglamentación y regulación del uso de las TIC para así poder desarrollar procesos efectivos Telesalud y Teleorientación en Colombia.

*Las entidades públicas están bajo una creciente presión para mejorar la experiencia ciudadana mediante la prestación de mejores servicios, el desarrollo de procesos eficientes y seguros, así como el suministro y acceso a la información.

Bajo este panorama, existen retos para lograr que las tecnologías emergentes tengan un papel estratégico alineado:

Expectativas de los ciudadanos: A medida que el sector privado mejora los niveles de servicio para facilitar el acceso y adaptar sus productos a las necesidades de los clientes, la ciudadanía espera lo mismo de los servicios que presta el Estado.

Avances tecnológicos: El uso generalizado de teléfonos, tabletas, datos móviles, etc., implica que las personas están mejor conectadas e informadas y, por lo tanto, esperan servicios que satisfagan sus expectativas tecnológicas.

Mayor escrutinio y supervisión del Gobierno: A medida que los ciudadanos exigen una mejor inversión de sus impuestos, la supervisión de los servicios aumenta. En algunos países, la legislación exige estándares de servicio para todas las agencias y comentarios de los clientes sobre sus servicios. El rol de los medios de comunicación y el activismo social se combinó para crear una mayor rendición de cuentas y transparencia.





Impulso a la competitividad: Los países necesitan mantenerse competitivos en la economía, mejorando para atraer capital, talento y conocimiento. Corresponde a los gobiernos crear un entorno favorable a las empresas para que el mercado sea atractivo para los inversores extranjeros. La experiencia ciudadana positiva refleja la eficacia de la maquinaria gubernamental, uno de los factores influyentes en la confianza de los inversionistas.

Para el Ministerio ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para las empresas en Colombia?

-Desde Dirección de Transformación

Principalmente que las empresas de cualquier sector puedan beneficiarse con los procesos que trae la transformación digital y mejorar las competencias TIC que generen un aumento del desempeño empresarial. El uso y apropiación de las tecnologías de la información, combinadas con la capacidad de liderazgo y el cambio organizacional, contribuyen a mejorar o cambiar el desempeño y el modelo de negocio de las empresas colombianas.

Las tecnologías digitales han irrumpido en todos los ámbitos de la vida y especialmente en las empresas dando lugar a un amplio abanico de nuevas oportunidades.

Por ejemplo, se espera una **mayor eficiencia** en la producción de bienes y servicios; reducción de costos, ampliación del mercado; mejor conocimiento de los clientes; diseño de productos personalizados y la creación de nuevos modelos de negocio. Conociendo el desarrollo y actual estado de algunos sectores, se puede prever que algunas actividades económicas se beneficien de forma más notable con la economía digital, como lo son los servicios de salud, las ventas minoristas, el sector financiero, el de diseño y manufactura, el turismo y

la educación. Dada la rápida evolución tecnológica y su carácter disruptivo, los cambios que se están produciendo son cada vez más exponenciales y deben impactar a más sectores y regiones del país.

(Fuente de apoyo: MODELO DE MADUREZ PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL - MMTD)

Para el Ministerio ¿Cuáles son los principales retos que traen las nuevas tecnologías para los trabajadores y la formalización del empleo?

-Desde Dirección de Desarrollo de Industria TI

- Entre los **retos** que se han identificado como parte de la cuarta revolución industrial y las nuevas formas de trabajar, los trabajadores y empresas se ven en la necesidad de:

***Incrementar** el trabajo colaborativo, especialmente si es de manera remota y esto tiene que ver con la capacidad de trabajar de forma efectiva con otras personas en ambientes presenciales, virtuales y de manera sincrónica y asincrónica.

***Fomentar** fuentes de empleo relacionadas con la inteligencia artificial y la ciencia de datos, para aumentar el ecosistema digital del país y alcanzar los niveles de productividad que las empresas necesitan para afrontar la cuarta revolución industrial y ser uno de los países líderes de la región.

***Certificar** a los trabajadores del sector digital del país que poseen conocimientos pero que no cuentan con certificaciones en diferentes tecnologías, y de este modo acercarlos a las fuentes de empleo y formalizarlos.

***Invertir** en la transformación digital de modo que procesos manuales se hagan de manera automatizada, reduciendo tiempos y aumentando la productividad de las empresas y de la economía colombiana.

***Mejorar** los procesos de las entidades del estado, para que se cuenten con menores tiempos de respuesta y mejores oportunidades para el desarrollo de nuevos proyectos

***Desarrollar** en las personas la capacidad para explorar, usar y crear a partir de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

***Garantizar** la alfabetización digital de todos los ciudadanos, esto tiene que ver con la

capacidad para acceder, buscar y seleccionar eficientemente información que les permita tomar decisiones fundamentadas en información real y confiable.

¿Tienen datos o información sobre las expectativas actuales de los trabajadores en relación con su futuro laboral que nos puedan compartir?

- Se recomienda consultar en **MinTrabajo**. Sobre información y expectativas de trabajadores en relación con su futuro laboral, recomendamos consultar con el Ministerio de Trabajo.

¿Qué están haciendo desde el Ministerio para que los cambios tecnológicos que se están viviendo actualmente en el área laboral no impacten ni a los trabajadores colombianos ni a las empresas?

-Desde Dirección de Transformación.

- Desde **MinTIC** se trabaja sobre cuatro pilares para lograr una sociedad digital:

-Entorno TIC para el desarrollo digital.

-Ciudadanos y hogares empoderados del entorno digital.

-Inclusión social digital.

-Transformación digital sectorial y territorial.

Con base en los anteriores pilares, desde la Dirección de Transformación Digital tenemos el gran reto de acompañar y apoyar a las empresas, y a sus colaboradores, y a los diferentes sectores de la economía del país en sus procesos de transformación digital. Queremos que los empresarios sean protagonistas y líderes en la cuarta revolución industrial y que sean los motores de la reactivación económica del país, con especial énfasis en la región.

Para esto, hemos diseñado una estrategia, encaminada a llevar a nuestros empresarios hacia la

Ruta de la Transformación Digital. Dicha Ruta está compuesta por el componente digital, o sea las acciones para la implementación de soluciones tecnológicas y el componente habilitador, el cual contiene las acciones encaminadas al fortalecimiento de los Habilitadores para la Transformación Digital.

Toda esta estrategia se basa y desarrolla a través de líneas de acción o proyectos que desde el Ministerio se han planteado de la siguiente manera:

Proyecto de Habilidades y Cultura Digital: Programa de sensibilización, formación y apropiación en tecnologías para la promoción del comercio electrónico y transformación digital en empresas y emprendimientos.

Centros de Transformación Digital Empresarial (CTDE): Estrategia que se desarrolla en conjunto con iNNpulsa Colombia para acompañar a las mipyme del país en su proceso de transformación digital. Durante la primera fase se contó con 18 CTDE, con los que se sensibilizaron a 24.000 empresarios, de los cuales 4.200 están en ruta de transformación.

Tiendas virtuales 2.0: Con el fin de incrementar el uso, apropiación e implementación de tecnología, para el desarrollo y aceleración del comercio electrónico en las empresas, incentivando un aumento en las transacciones digitales. La meta es entregar 4.000 tiendas a las mipyme.

Tecnolab: Para acompañar a las empresas y a los sectores económicos en la implementación de modelo de intervención empresarial, basado en procesos de I+D+I en TIC.

¿Qué hacer desde el Ministerio para prevenir el miedo y el pánico que genera en los trabajadores el pensar que las nuevas tecnologías puedan reemplazarlos en su labor u oficio?

-Dirección de Transformación

- La Cuarta Revolución Industrial y las tecnologías avanzadas aunadas a ella generaran un impacto en la forma en cómo las personas trabajan, generando alternativas para mejorar la productivi-

dad y la competitividad de las organizaciones. Si bien es cierto que se van a suprimir empleos por la integración tecnológica en los ciclos económicos, también se generaran nuevos, en los que la creatividad y el ingenio sean los factores determinantes. De acuerdo con un estudio realizado por PricewaterhouseCoopers se estima que solamente en el Reino Unido, la inteligencia artificial sustituirá 7 millones de empleos para 2.037, pero también crearán 7,2 millones de empleos nuevos.

En ese sentido, las estrategias para prevenir la pérdida de empleos a causa de las nuevas tecnologías pasan por el reentrenamiento y reconversión laboral. Desde MinTIC, se han desarrollado proyectos para facilitar el acceso de profesionales a cursos cortos en tecnologías avanzadas.

¿Cómo está Colombia en este proceso de transición hacia un mercado laboral competido entre tecnologías y seres humanos?

-Desde Dirección de Desarrollo de Industria TI

Colombia está trabajando arduamente en temas de apropiación y uso de las tecnologías para todas las cadenas productivas en los diferentes sectores. La automatización de procesos y la simplificación de trámites o servicios al ciudadano está obligando a que las empresas generen espacios de trabajo conjunto con su equipo de trabajo. Generar valor a través de servicios digitales, reducción de tiempos de producción, costos, mayor rentabilidad y mejores oportunidades son el resultado de este proceso. Cabe resaltar que esta generación de valor, va de la mano con la creación y transformación de nuevos roles, que se desarrollen en dos líneas: crecimiento profesional de sus trabajadores y crecimiento operativo y rentable en su negocio.

¿Han identificado las profesiones del futuro o aquellas materias que deben ver los jóvenes para estar preparados para la Cuarta Revolución Industrial?

-Dirección Transformación y Dirección de Desarrollo de Industria TI

- Los diferentes estudios del Foro Económico Mundial, uno de ellos publicado en el 2018

relacionado con el rol que las máquinas en 2025, menciona entre otras cosas:

“Las máquinas harán más tareas que los humanos para 2025, pero aun así la revolución robótica creará 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años”, “los desafíos urgentes incluyen proporcionar oportunidades de recualificación, permitir el trabajo a distancia y desarrollar redes de seguridad para proteger a los trabajadores y las comunidades en riesgo”.

Por otro lado, expertos del Banco Mundial han mencionado en algunas entrevistas que **“8 de cada 10 niños que están en tercero de primaria, se desempeñarán en cargos o actividades laborales que hoy no existen y enfatizan en que la educación debe dedicarse a enseñar a aprender, porque lo que un estudiante de pregrado aprenda durante los primeros semestres, será obsoleto cuando estén en la mitad de su carrera”.**

Adicionalmente, el Conpes 3975 de 2019 de Transformación Digital e Inteligencia Artificial menciona que

“La transformación digital se está caracterizando por el uso generalizado de la Inteligencia Artificial, debido a que aumenta el potencial de las máquinas para entender y manipular datos derivados de la digitalización. Incluso muchas otras tecnologías propias de esta revolución dependen del desarrollo de la IA.

Esto explica que las estimaciones de Gartner señalen que a 2020, la IA será prioridad para más del 30 % de CEOs de empresas encuestados a nivel mundial y que las habilidades más demandadas serán aquellas relacionadas con IA (Andrews, 2017)”.

Por lo anteriormente expuesto, Colombia cuenta actualmente con una Política Social robusta que busca fortalecer el desarrollo de habilidades digitales que permitan afrontar los retos de la cuarta revolución industrial e instaurar la Inteligencia

Artificial en la agenda educativa. razón por la cual se han venido diseñando e implementado acciones articuladas con el sistema educativo para integrar a la formación básica y superior el desarrollo y fortalecimiento de competencias en pensamiento computacional, lógico, creativo, crítico y sistémico, base fundamental para la Inteligencia Artificial.

En este sentido, se ha enfatizado en la necesidad de propiciar transformaciones del sistema educativo hacia el uso de metodologías activas una de ellas el enfoque educativo STEM+A (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas y Artes, por sus siglas en inglés), a través del cual se pueden desarrollar proyectos en Robótica, Investigación, electrónica, desarrollos de software y propiciar la creatividad como insumo importante para el desarrollo de la economía intangible, creativa o naranja como se conoce en Colombia.

De acuerdo con el BID, muchos de los trabajos mejor pagos y menos propensos a ser reemplazados por la Cuarta Revolución Industrial son las áreas STEM (BID, 2019).

Estas áreas incluyen: Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Reconociendo esta realidad, desde MinTIC se tienen programas como el de Programación para Niños y Niñas, que busca a través de la enseñanza de lenguaje de programación y de esta manera incentivar competencias y habilidades pertinentes para la Cuarta Revolución.

Así mismo, se cuenta con la estrategia de Centros de Excelencia y Apropiación, a través de la cual se ha apoyado la formación de alto nivel (maestrías y doctorados) en Internet de las Cosas y Big Data con el objetivo de contar con talento altamente capacitado en el país para promover la transformación digital.

¿Cuál debería ser el mensaje para las empresas que quieran adoptar estos cambios tecnológicos en sus empresas de la manera más estratégica?

-Desde Dirección de Transformación

- El mensaje para las empresas, sus empresarios y sus trabajadores o colaboradores es que se integren y apropien de la Transformación Digital, para esto, que aprovechen los proyectos, oportunidades y ca-

pacitaciones que desde el MinTIC se generan. Es pertinente que las empresas dispongan de elementos que les ayuden al análisis y la reflexión, para conocer cómo se pueden beneficiar de la transformación digital y qué oportunidades pueden tener para lograr mayor probabilidad de éxito.

Los beneficios de emprender un proceso de Transformación Digital, entre otros, son:

Amplía el mercado: La transformación digital permite penetrar en otros mercados o profundizar en el que se ha venido desarrollando el negocio. Esto es un beneficio para la empresa en la medida que le genera un aumento de las ventas aumentando sus clientes. La transformación digital permite la eliminación de barreras, ampliando el rango de acción y multiplicando la visibilidad de la empresa y los canales de venta.

Optimiza procesos y recursos: Una empresa exitosa y rentable administra sus gastos e ingresos y, a medida que la digitalización se extiende por el mundo, pone en funcionamiento la convergencia de diferentes tecnologías para lograr una mayor visibilidad de la operación y gestionar de una manera más eficiente los activos de la compañía.

Información de los nuevos hábitos de los clientes: La oportunidad de recolectar información sobre los comportamientos y preferencias de los clientes en tiempo real permite mejorar la experiencia de usuario y sobre todo, poder identificar las necesidades y así, satisfacerlas.

Mejor toma de decisiones: La digitalización viene aparejada al manejo de datos, que se convierten en conocimiento, y este permite tomar mejores decisiones.

Fomenta la innovación: La Transformación Digital implica una actitud de cambio constante. Por lo tanto, los procesos de transformación digital requieren de una cultura de innovación que permita una adaptación rápida a las nuevas condiciones de mercado.

¿Cuál debería ser el mensaje para los trabajadores de todo tipo para enfrentarse a estos cambios?

-Desde Dirección de Desarrollo de Industria TI

- La tecnología está transformando la forma cómo se definen los empleos. Algunos expertos aseguran que cambiará la misma naturaleza del trabajo y esto supone un reto para economías en todo el mundo, pero Colombia junto a los demás países de América Latina, se encuentran en una situación de relativa debilidad para afrontarlo, pues hay pocos trabajadores altamente calificados, y un número demasiado alto de trabajadores cuyas actividades pueden ser fácilmente automatizadas. Una transformación digital responsable requiere un esfuerzo mancomunado de empresas, gobiernos, escuelas y organizaciones que ofrecen capacitación, para asegurarse que la era de las máquinas inteligentes construya un futuro mejor para todos.

Con base en esto, durante los últimos años se han enfatizado en la necesidad de garantizar el desarrollo de las competencias del siglo XXI y de propiciar la formación a lo largo de la vida como elementos clave para que todas las personas puedan adaptarse de manera rápida a los cambios laborales, sociales, culturales y económicos, además para que de manera constante, desarrollen nuevas competencias que puedan usar en diferentes contextos laborales.

¿Qué tipo de alianzas se han realizado desde la Dirección de Apropiación de las Tecnologías de Comunicación con el sector privado para trabajar en la adquisición de nuevas tecnologías?

- Desde la Dirección de Apropiación y la iniciativa del Teletrabajo, se ha promovido la firma del pacto por el Teletrabajo como alianza para que las organizaciones le apuesten a esta iniciativa. Este documento es un acuerdo de intención que se suscribe entre el Ministerio TIC, el Ministerio del Trabajo, y la entidad interesada, con el objetivo de generar un marco de cooperación para impulsar su adopción y masificar el teletrabajo en Colombia.

¿Qué proyectos se están llevando a cabo para que la transición a la Cuarta Revolución Industrial no impacte en el trabajo de los colombianos?

- El objetivo del Ministerio TIC, por medio del Teletrabajo, consiste en que las organizaciones colombianas, sus empleados y trabajadores

independientes, sean parte de la Cuarta Revolución Industrial por medio del uso efectivo de las tecnologías. Los proyectos y estrategias que está desarrollando, están enmarcados en actividades para masificar el Teletrabajo en el país por medio de talleres abiertos al público sobre la metodología de implementación, asesorías y acompañamientos directos a las organizaciones y la firma del pacto por el teletrabajo.

¿Cómo es el acompañamiento que realiza MinTIC a las entidades públicas y organizaciones privadas en la implementación del teletrabajo?

- El acompañamiento que realiza el Ministerio TIC se realiza de la siguiente manera:

- Información metodológica y tecnológica sobre la iniciativa del teletrabajo.
- Asesoría inicial virtual y presencial gratuita.
- Acompañamiento en la implementación del proyecto en cada una de sus fases: Planificación, ejecución y seguimiento.
- Capacitaciones presenciales y virtuales gratuitas.
- Desarrollo de talleres acordes a las necesidades y naturaleza jurídica de cada organización.

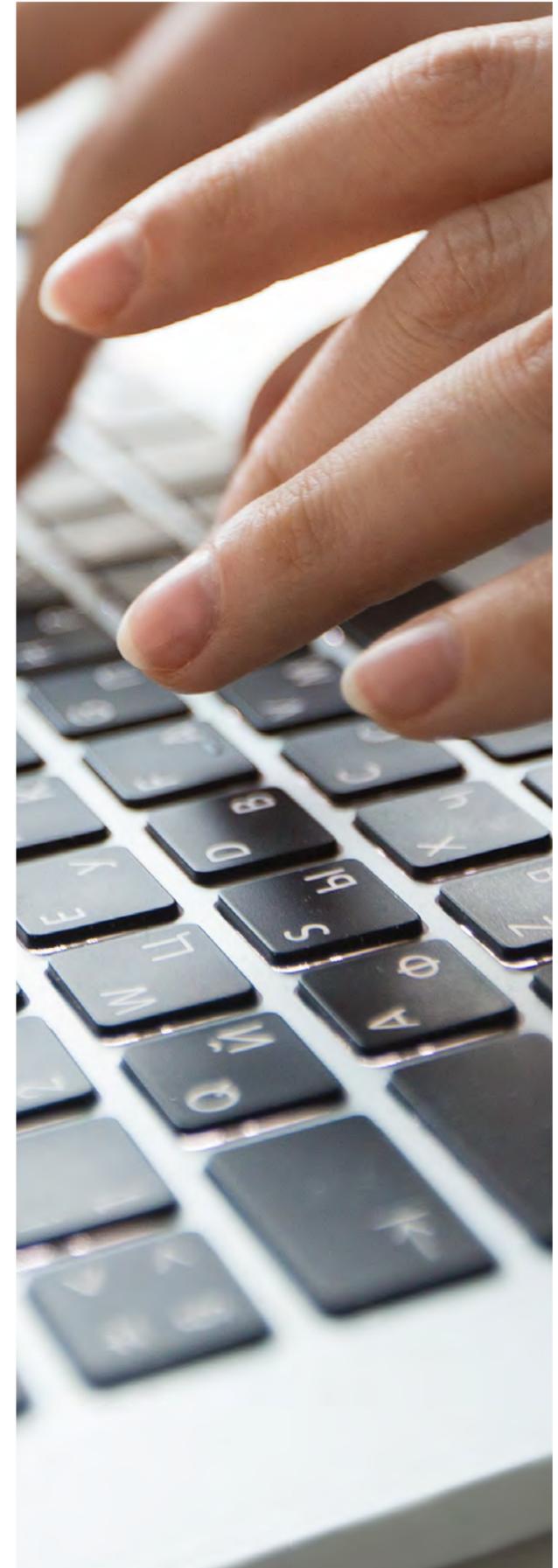
Desde este Ministerio, también se ofrece acceso al curso gratuito de Teletrabajo certificado por participación y competencias.

¿Cuáles pueden ser los beneficios, en términos de sostenibilidad, para las empresas el tener trabajadores que desarrollen sus labores bajo la modalidad del teletrabajo?

- Las organizaciones que implementan el Teletrabajo obtienen los siguientes beneficios:

PARA EL NEGOCIO:

- Mayor productividad que equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento del negocio.
- Costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos.





- Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

PARA LAS OPERACIONES:

Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas. Procesos descentralizados pero interconectados.

PARA EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización. Mayor índice de retención del personal capacitado. Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

PARA EL ÁREA DE TECNOLOGÍA:

Reducción del costo en adquisición de hardware y software. Política “Bring Your Own Device -BYOD-” que aprovecha los dispositivos de propiedad del trabajador y no aumenta costos para la organización. Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información. Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

¿Cuáles son las recomendaciones del Ministerio para las empresas que quieran desarrollar la modalidad del teletrabajo?

- Se recomienda a las empresas que es muy importante hoy en día, estar a la vanguardia en las tecnologías. Cada organización tiene necesidades según su naturaleza jurídica que pueden mitigar gracias al Teletrabajo que ofrece beneficios en la productividad de la compañía como en la calidad de vida del trabajador si realiza sus actividades de manera remota. Es la oportunidad para que sean parte de la transformación digital del País.

¿Cuál es la relación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el teletrabajo?

- El desarrollo sostenible busca satisfacer las necesidades de las organizaciones, es así como el teletrabajo tiene un papel importante en mitigar muchas de estas necesidades gracias al uso y apropiación de las tecnologías. Entre los objetivos de desarrollo sostenible y gracias al teletrabajo que puede alcanzar las organizaciones están: La reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa, así como el aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo y la aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Cuéntenos un poco sobre la Calculapp para empresas y trabajadores que el MinTic ha desarrollado.

- Calculapp es una herramienta que el Ministerio TIC ha desarrollado para que las organizaciones realicen un cálculo y un diagnóstico del impacto ambiental y de la calidad de vida que tienen los teletrabajadores por los desplazamientos desde y hacia el trabajo. De esta manera, se pueden obtener resultados para la organización y el teletrabajador en el ahorro en las huellas de carbono, de energía, equidad y calidad de vida. La herramienta es fácil de utilizar y consiste en diligenciar la información que solicita para arrojar los resultados mencionados. Cabe destacar, que es información confidencial y sólo la tendrá la empresa a nivel interno.

¿Tienen algún estudio o datos sobre la relación entre trabajadores y nuevas tecnologías que nos puedan compartir?

- En el momento, los estudios que se han realizado desde esta iniciativa son sobre la penetración y percepción del teletrabajo que se han realizado en Colombia a empresas privadas desde el año 2012 al 2018.



Para conocerlos, puede ingresar al siguiente link: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-propertyvalue-7980.html>



COLOMBIA *cuida* A COLOMBIA

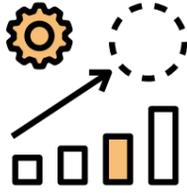


Colombia cuida a Colombia es una **alianza** de la sociedad civil y el sector privado para **conectar** y articular a personas, organizaciones, fundaciones, empresas y Gobierno, para mitigar el **impacto negativo del COVID19** en **seguridad alimentaria y salud**, en las poblaciones más **vulnerables del país**, incluyendo adultos mayores, trabajadores informales, madres solteras, poblaciones indígenas y migrantes, entre otros.



¡CECODES hace parte de esta alianza y quiere invitarte a participar!

Conoce toda la información en nuestra página web. www.colombiacuidacolombia.com



EL PERSONAL: ¿UN MAL NECESARIO?

Antonio Tamayo Neyra

La llegada de la llamada “Cuarta Revolución Industrial” y con ella el “internet de las cosas”, está poniendo en la palestra nuevamente el papel que tiene el personal dentro de la empresa.

Es innegable el impresionante avance de las tecnologías de la información que están teniendo un protagonismo en el internet de las cosas, las cuales ya en el presente y más en el futuro cercano, vienen y vendrán a sustituir mucho del trabajo realizado por personas; concretamente la robótica es ya una realidad y no solamente ciencia ficción como la vimos en muchas películas en el pasado reciente. Creo que para comprender mejor lo antes mencionado, es importante recordar en una perspectiva histórica, que desde la aparición de la máquina de vapor, siendo la llamada primera revolución industrial, hasta nuestros días, se ha presentado una pugna entre lo que puede hacer una máquina versus el trabajo humano.

Durante prácticamente todo el siglo XIX hasta principios del XX, la mano de obra fue considerada una prolongación de la máquina, la cual era necesaria debido a que la tecnología no estaba tan avanzada como en la actualidad.

Con los primeros humanistas como Fayol entre otros y posteriormente con las invaluable aportaciones de Peter Drucker, el concepto del ser humano en la actividad productiva tuvo un drástico y notable avance, buscando ubicar a la persona en un papel diferente en relación a la máquina o los avances tecnológicos.

Ahora con la llamada Cuarta Revolución Industrial y el internet de las cosas se vuelve a discutir esa que parece eterna dicotomía entre el hombre y la máquina. Algo que considero es una dicotomía falsa, ya que el ser humano no puede estar a la altura de una máquina por muy inteligente que esta sea.

La búsqueda constante de incrementar la productividad ha sido el principal argumento para los avances tecnológicos, siendo así vista en términos económicos pero no en términos sociales o humanos.



OPINIÓN

RED DE PERIODISTAS POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Las máquinas y la tecnología en general deben ser para mejorar la calidad de vida del ser humano y no para sustituirlo. Aún en el extremo de tener una fábrica solamente con máquinas robotizadas, siempre o al menos durante muchos años más se seguirá necesitando al ser humano al menos para prender y apagar dicha maquinaria.

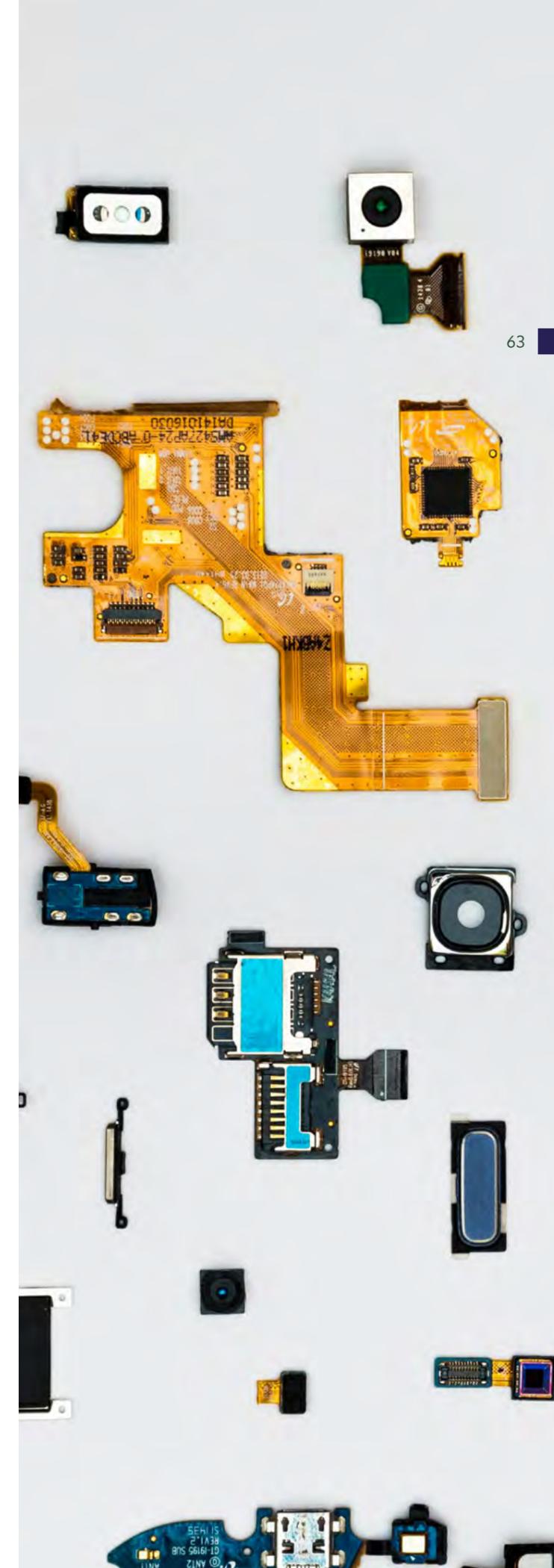
Por lo tanto considero, no se debe visualizar esto como si el personal fuera un mal necesario y lo ideal fuera tener todo el centro productivo lleno de robots. Un lugar donde no hay problemas por llegar tarde, ausentismo, permisos para faltar, permisos por maternidad, y muchos otros aspectos inherentes al ser humano, ya que finalmente los directivos son también seres humanos.

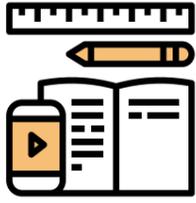
La dimensión social siempre ha existido y existirá por la sencilla razón que todo se hace en función del ser humano, aunque suene redundante.

Por lo tanto y como antes se mencionó, la tecnología debe ser vista para **mejorar la calidad de vida** del ser humano, esa es su función desde la invención del pico y la pala hasta el actual internet de las cosas.

Seguiremos platicando...

Blog: <http://ecologiasocial.com.mx/>





VIRTUALIDAD Y TECNOLOGÍA EN EDUCACIÓN BÁSICA

Unicab, “reseteando” la Inclusión
Por: Martha Sofía Medina Cuervo

Sobre las barras fijas, asimétricas o las paralelas se fortalecen las medallas, se ganan los cupos para un campeonato de gimnasia o simplemente se configura una rutina de entrenamiento que auspicia el triunfo. Frente a una pantalla de computador, la vida académica atiende los niveles de aprendizaje virtual aparecidos como por arte de magia en casa para no quedar en el limbo del conocimiento. Estudiantes que anochecen en sus silencios exactos al cumplimiento de la tarea, pero que amanecen practicando sobre un “caballete con arcos”, en una cancha de fútbol, una pista de patinaje, un lienzo, una partitura, una rutina laboral o un escenario de teatro contemporáneo.

El aprendizaje virtual logró sacudir los ánimos de miles de estudiantes en el mundo. Un buen número de deportistas de alto rendimiento, artistas, trabajadores, personas con enfermedades incapacitantes y mujeres que logran atrapar in situ, un modelo de educación disruptiva atenta a la inclusión de sectores sociales: áreas multidimensionales aprovechadas para armonizar la vida de las personas, que son el corazón del “Futuro del Trabajo”, sin duda abonada a lo construido en el pasado con eficiencia y en el presente con mejoramiento de herramientas tecnológicas, sentido humano, social y ambiental; la educación virtual resuelve situaciones venidas de lo impensable.

La visión del WBCSD, en su proyecto “El Futuro del Trabajo”, abre un espectro dinámico que nos posibilita observar globalmente que “la empresa debe ser transparente, inclusiva y conectada”: trabajo decente de acuerdo a lo que se busca en el Objetivo 8 de la Agenda 2030. Este propósito que justamente toca la vida de las personas, ampara el círculo de la **educación virtual**, el cual gira a grandes velocidades en la formación básica, media y secundaria en países de América del Norte y Europa especialmente, pero a paso lento en países como Colombia. Por tanto, conocer la experiencia significativa del modelo Ecosistema UNICAB Colegio virtual, anima a repensar la labor de los académicos, pero también la oferta de posibilidades a futuro de los mismos estudiantes interactivos.

Extendiendo la experiencia de Boyacá para el mundo, UNICAB ha desarrollado durante trece años un proceso continuo de estudio, investigación, innovación y consolidación de una estructura nacida de una necesidad, como tantas organizaciones: aquí la familiar y deportiva de la gimnasta de alto rendimiento, Angélica Mesa Vergara, quien le ha entregado al país, un sinnúmero de medallas nacionales y mundiales. Una rítmica inspiración hoy, para los seiscientos cuarenta estudiantes matriculados, desarrolladores de su actividad en el lugar del mundo donde se encuentran.

¿Dónde se ubica este sistema en la vida de las personas? “En el lugar más importante. Potenciando un proyecto de vida en su propio entorno y con el apoyo de sus familias formadoras de conciencia sobre la educación para los hijos. Más que buscar un título, debe ser el espacio que ocupan en el mundo donde aprenden y enseñan a su vez.”, sostiene la fundadora

y rectora Imelda Vergara, al tiempo que habla de la expansión de UNICAB a otros niños, niñas, jóvenes y adultos que por múltiples circunstancias, como salud, procesos cognitivos, vulnerabilidad, se preparan interactivamente”.

Por su parte los “Maestros orientadores de conocimiento”, son capacitados permanentemente a través de las TIC, generando diseños de ambientes virtuales de aprendizaje, ágiles y versátiles adaptables al modelo pedagógico en la plataforma que elijan los estudiantes.

“Más lejos que cerca”

¿Qué mensaje tiene para los Gobiernos frente al desarrollo de la educación virtual?

Sobre el papel de los avances gubernamentales en esta materia, **Imelda Vergara hace un llamado a la reflexión con hechos. “Tanto del orden nacional como local, es su tarea apoyar el proceso de transformación de la educación presencial, a la educación virtual a través de la preparación de maestros, apoyo para conectividad, tecnología para la comunicación, la información y por supuesto, los mínimos requeridos como un computador interconectado para estudiantes y maestros”.**

Menos retórica de los gobiernos y más conciencia de la ciudadanía.

Por su parte, las instituciones educativas, están llamadas a transformar los proyectos pedagógicos de acuerdo a las necesidades de las comunidades, aprovechando los avances técnicos, tecnológicos, de comunicaciones y la información.

No obstante, parece hacer corto circuito sobre la conexión de la realidad como la actual pandemia y la improvisación es más evidente que siempre. Pocos salen bien librados.

¿Qué le falta a Colombia para entender la virtualidad educativa?

“En los países desarrollados ya están dando el salto y por eso nos llevan años luz. En Colombia nos falta abrir nuestra mentalidad, dejar el miedo y dar el paso al cambio. El cambio se llama estudiar, investigar y desarrollar nuestras habilidades con disciplina, responsabilidad y compromiso. Sé que no es fácil, especialmente porque vivimos en una cultura mercantilista, inequitativa y desigual, que ha considerado la educación como un negocio, sin tener conciencia de servicio”.

Hacia la sostenibilidad

Pensamiento Bioético, es uno de los cinco ejes sobre los cuales gira el sistema Unicab. El cuidado de la vida desde lo personal, la familia y el entorno, armonizado con buenas prácticas en lo cotidiano. Los “Objetivos para Vivir Mejor” aparecen en el escenario como insumo para tejer el aporte derivado de la responsabilidad hacia la sostenibilidad, por tanto inherentes a este tipo de organizaciones virtuales. Estudiantes y profesores en sus viviendas disminuyendo impactos negativos como la actividad del transporte, compra de uniformes, de refrigerios, de utilización de papel y de libros, por citar algunos. Y desde luego la disminución de la huella hídrica, energética y de carbono.

“Afuera hay un desconocimiento de la contribución social y ambiental del modelo educativo virtual”, por tanto, alcanzar índices que están en el papel “jurado” y “firmado”, es tarea inmediata de los gobiernos cercanos y

lejanos de la ciudad y del campo “para que nadie se quede atrás”.

Tal vez si pesamos nuevos insumos en la balanza con medidas justas, contribuiremos al Objetivo 4, “Educación de Calidad”. Hay que hacerlo... Mucho se detuvo, pero la virtualidad no.



BIBLIOTECA VIRTUAL

BIBLIOTECA VIRTUAL



¿TE GUSTA LEER Y QUIERES APRENDER SOBRE SOSTENIBILIDAD?
¡Te invitamos a conocer nuestra biblioteca virtual!

✓ -DOCUMENTOS NACIONALES DE CECODES E INTERNACIONALES DEL WBCSD

Conoce **experiencias empresariales** alrededor de temas que nos interesan como **capital social, natural y financiero**.

SOSTENIBLEMENTE EDICIÓN 21



RECOMENDADOS

RECOMENDADOS



CECODES te enseña
te enseña
te enseña

¡TE INVITAMOS A CONOCER NUESTRO PORTAFOLIO VIRTUAL!
Herramientas de diagnóstico, conversatorios, cursos, talleres y más.



¡NOTAS DE INTERÉS!

¿Cómo están respondiendo las empresas en Colombia a la situación del COVID-19?

SOSTENIBLE MENTE

Publicación de CECODES - Desarrollo Sostenible



www.cecodes.org.co