

ORGANIZACIONES MÁS HUMANAS Y EFECTIVAS





19 DIC
10 HRS

¿CÓMO SER EMPLEABLE EN TIEMPOS DE CONTINGENCIA?

CONVERSATORIO

ENTRADA LIBERADA

AUDITORIO CARLOS BLIN, EDIFICIO VICENTE KOVACEVIC II, SANTA ISABEL 1278, SANTIAGO

Ser empleable en tiempos de crisis

Juan Carlos Urzúa Pettinelli
Director Ejecutivo Reinserción

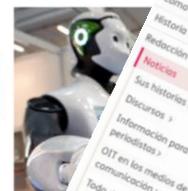


Más de un millón de empleos están con alto riesgo de automatización en Chile

Un estudio reciente de Clapes UC revela que la inteligencia artificial afectará en gran medida a los trabajos en las áreas de transporte y minería en el país.



El 47% de los empleos "alto riesgo" de ser aut



The New York Times es

En un futuro con robots, ¿dónde trabajarán nuestros hijos?

Por ALEX WILLIAMS 15 de diciembre de 2017



Richie Pope

Organización Internacional del Trabajo

Misión e impacto

Como funciona la OIT

Historia de la OIT

Redacción

Noticias

Sus Historias

Discursos

Información para periodistas

OIT en los medios de comunicación

Todo

Publicaciones

Investigación

Normas del trabajo

Estadísticas y bases de datos

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas

Estadísticas y bases de datos

Acceder en línea

Consúltanos

Perspectivas sociales y del empleo en el mundo - Tendencias 2018

OIT: El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán...

El informe de referencia de la OIT muestra que si bien la tasa de desempleo mundial se está reduciendo, el desempleo y los déficits de trabajo decente se mantendrán a niveles persistentemente altos en muchas regiones del mundo.

El informe de referencia de la OIT muestra que si bien la tasa de desempleo mundial se está reduciendo, el desempleo y los déficits de trabajo decente se mantendrán a niveles persistentemente altos en muchas regiones del mundo.

WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK

1.4 BILLION WORKERS IN VULNERABLE JOBS

Herramientas

Este contenido se encuentra disponible en

اللغة العربية Deutsch English Français Italiano 日本語 Português Pycckий

Comparto este contenido

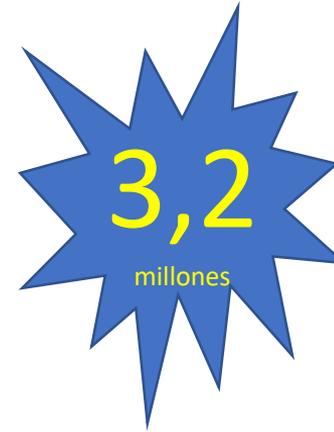
WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK DATA FIRST

Porcentaje de puestos de trabajo susceptibles de automatización en América Latina

País	% teórico	% ajustado
Guatemala	75%	46%
El Salvador	75%	46%
Ecuador	69%	49%
Costa Rica	68%	49%
Bolivia	67%	41%
Panamá	65%	47%
Nicaragua	65%	40%
Argentina	65%	65%
Paraguay	64%	45%
Uruguay	63%	63%
República Dominicana	62%	45%

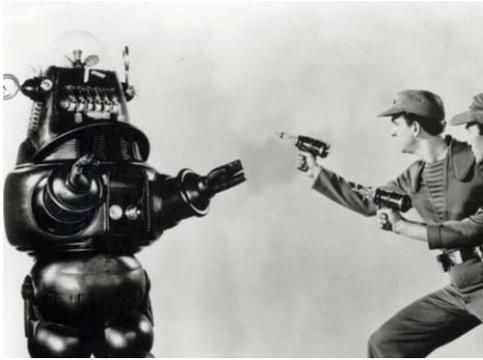
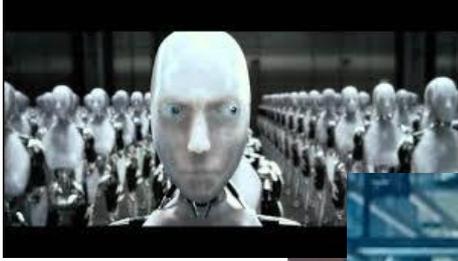
Fuente: *Dividendos digitales: informe sobre el desarrollo mundial 2016*. Banco Mundial.

Chile



Fuente: McKinsey 2017

50%



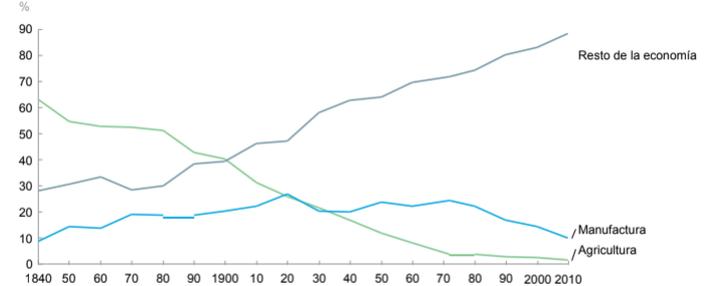
EMPLEOS EN PELIGRO DE EXTINCIÓN O CON MENOR DEMANDA

iPro^{UP}

PUESTO ACTUAL	REEMPLAZO
■ Cajeros de bancos, supermercados y grandes tiendas	Terminales de autoservicio y cajas de autocobro
■ Servicios de atención al cliente (call centers)	Chatbots conversacionales
■ Administrativos (especialmente contables)	Software de gestión
■ Recepcionistas	Robots capaces de interactuar con personas
■ Repositores y jefes de inventario	Robotización del comercio minorista y mayorista
■ Conductores de camiones, taxis y transporte público	Conducción autónoma
■ Trabajadores textiles	Automatización
■ Empleados postales	Digitalización de la correspondencia
■ Mecánicos	Nuevas formas de movilidad
■ Agentes de viaje	Agencias de turismo online
■ Productores de seguros	Insurtech
■ Intérpretes y traductores	Apps y servicios online
■ Fabricantes de componentes	Impresión 3D
■ Trabajadores agrícolas	Automatización de las tareas rurales
■ Data entry	Software avanzados de reconocimiento óptico de caracteres (OCR)
■ Ensambladores u operarios en líneas de montaje	Máquinas y robots en plantas de producción
■ Vendedores a distancia (viajantes vendedores)	Comercio electrónico
■ Asesores financieros	Fintech
■ Relojeros	Técnicos electrónicos
■ Trabajadores de lavandería	Automatización de la actividad
■ Pilotos comerciales	Drones y conducción autónoma

El empleo agrícola cayó del 40 por ciento en 1900 a menos del 2 por ciento en la actualidad

Distribución de la participación de la mano de obra por sector en los EE. UU., 1840–2010



FUENTE: Stanley Lebergott, "Labor force and employment 1800–1960," in *Output, employment, and productivity in the United States after 1800*, Dorothy S. Brady, ed., NBER, 1966; Banco de Datos Mundial; Grupo Banco Mundial; FRED: Economic Research, Federal Reserve Bank of St. Louis; Mack Ott, "The growing share of services in the US economy—degeneration or evolution?" *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, June/July 1987; análisis del Instituto McKinsey Global

TABLA 5: Crecimiento del número de asalariados por actividad económica*

Actividad económica	1990-1997	1998-2002	2003-2007	2008-2009	2010-2013	2014-2016
Agricultura (1%)	-5%	60%	-4%	-7%	12%	16%
Minería (1%)	4%	0%	18%	23%	116%	-49%
Ind. Manufac. (29%)	8%	-10%	-2%	-9%	5%	-15%
Construcción (9%)	55%	-17%	59%	-17%	33%	-5%
Comercio (16%)	41%	13%	29%	3%	13%	7%
S. Gob. y Financ. (12%)	77%	5%	29%	6%	11%	6%
S. Pers. y Hogar (5%)	1%	24%	17%	4%	12%	-1%
S. Com. y Soc. (18%)	46%	3%	22%	2%	21%	8%
S. Transp. y Almac. (8%)	49%	2%	37%	-8%	18%	6%
Total	36%	0%	24%	-2%	16%	2%

* Las actividades relacionadas con la agricultura y la minería tienen bajo nivel inicial de ocupados, por tanto, no deben derivarse grandes conclusiones cuando, en algunos años, presentan grandes variaciones.

Nota: Crecimiento del número de asalariados por actividad económica entre 1990-1997, 1998-2002, 2003-2007, 2008-2009, 2010-2013 y 2014-2016.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago 1990-2016.

TABLA 6: Crecimiento del número de ocupados por cuenta propia en cada actividad económica

Actividad económica	1990-1997	1998-2002	2003-2007	2008-2009	2010-2013	2014-2016
Agricultura (1%)	-29%	31%	-53%	12%	5%	154%
Ind. Manufac. (18%)	6%	-3%	-1%	-18%	13%	24%
Construcción (7%)	34%	18%	6%	-16%	33%	21%
Comercio (37%)	24%	11%	3%	2%	0%	3%
S. Gob. y Financ. (4%)	140%	6%	36%	-2%	32%	34%
S. Pers. y Hogar (17%)	-2%	20%	-13%	28%	-6%	25%
S. Com. y Soc. (5%)	45%	-8%	38%	8%	24%	26%
S. Transp. y Almac. (10%)	44%	-22%	26%	-19%	7%	29%
Total	24%	5%	6%	-1%	8%	18%

Nota: Crecimiento del número de ocupados por cuenta propia en cada actividad económica entre 1990-1997, 1998-2002, 2003-2007, 2008-2009, 2010-2013 y 2014-2016.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago 1990-2016.

GRAN SANTIAGO U. DE CHILE
Total (en miles de personas)

Periodo	Año	Fuerza de Trabajo	Tasa de Desocupación (%)
Septiembre	2019	3.313,40	8,26
Junio	2019	3.318,50	8,45
Marzo	2019	3.251,40	7,61
Diciembre	2018	3.310,60	7,41
Septiembre	2018	3.285,70	7,13
Junio	2018	3.258,30	7,01
Marzo	2018	3.266,10	7,57

Nuevas profesiones digitales

1. Chief Digital Officer

El Chief Digital Officer, es el **encargado de liderar la transformación de una compañía**. Desde la perspectiva de negocio y **enfocado hacia los clientes**. En su día a día intenta **mantenerse actualizado** de las últimas innovaciones del sector para **superar a la competencia**.

2. Chief Experience Officer

Es el director de la **experiencia del cliente**, cuyo objetivo es **diseñar y definir la estrategia que vive el usuario** con los diferentes productos y servicios que tiene la organización.

4. Big Data Project Manager

El objetivo principal de este profesional es **poseer una visión 360 grados de todos los datos** que se obtienen en una empresa, ofreciendo así soluciones a la organización, y mejoras basadas en los datos. En rasgos generales, se encarga de **planificar, diseñar y controlar la gestión de datos**.

5. Product Owner

Profesional con conocimientos **sobre el target, la competencia, productos propios y de la competencia**, tiene como misión principal que los equipos consigan **desarrollar el mejor producto posible**.

6. Business Intelligence Analyst

Encargado de recopilar, gestionar y analizar la **información interna de una compañía**, con el objetivo de tomar decisiones y generar **recomendaciones que benefician a la organización**.

Fuente: European Business School

Las 10 ocupaciones menos amenazadas

1. Terapeutas recreacionales
2. Supervisores de trabajos mecánicos, de instalación y reparación
3. Directores de manejo de emergencias
4. Trabajadores sociales en salud mental y abuso de sustancias
5. Audiólogos
6. Terapistas ocupacionales
7. Expertos en órtesis y prótesis
8. Trabajadores sociales en salud
9. Cirujanos maxilofaciales
10. Supervisores de bomberos y trabajos de prevención

Fuente: Carl Benedikt Frey y Michael A. Osborne, El futuro del empleo: ¿qué tan susceptibles son nuestros trabajos a la computarización?

#EmployeeSharing: Es un método de contratación por el que un grupo de empresas contrata a varios empleados, de los cuáles se responsabilizan de forma conjunta. Esta forma de contratación es especialmente útil para pequeñas y medianas empresas cuya principal actividad se realice por proyectos, o que presentan un gran volumen de actividad en determinados períodos del año.

#JobSharing: Es un acuerdo de empleo en el que (generalmente) dos personas son contratadas a tiempo parcial para llevar a cabo una actividad que normalmente realizaría un solo empleado con un contrato a tiempo completo. Esta forma de empleo surgió en los años 70 en Estados Unidos para apoyar a millones de mujeres que necesitaban un equilibrio entre su labor profesional y las tareas del hogar. Actualmente se usa mundialmente con el mismo objetivo, para ambos sexos.

#VoucherWork: Hace referencia a las empresas que reciben cupones de un tercero (generalmente una autoridad gubernamental) para usar como salario, en lugar de dinero, para los empleados de esa compañía. Esta práctica está muy arraigada en países como Bélgica o Italia, y suele usarse en compañías que necesitan con frecuencia mano de obra ocasional.

#InterimManagement: Suele usarse en momentos clave y muy específicos dentro del ciclo de vida de una empresa, en el que un determinado Director Ejecutivo u otro directivo de alto rango es asignado temporalmente para encargarse de la gestión interna de la compañía. Este tipo de contratación suele usarse en períodos de crisis, cambio o transición dentro de una empresa, siendo innecesario un puesto permanente para ello o imposible de encontrar a corto plazo.

#PortfolioWork: Así se conocen las empresas que permiten a sus empleados operar en múltiples líneas de trabajo, en vez de en una única finalidad o actividad en la que deban centrarse durante su jornada. Esta modalidad está ampliamente extendida en mercados con gran apertura internacional, al consistir en una contratación tradicional, pero buscando aprovechar y fomentar las diferentes habilidades y aspiraciones de los empleados dentro de su organización.

#CrowdEmployment: Es un tipo de empleo en el que se usa una plataforma online para conectar organizaciones e individuos que puedan ayudarse mutuamente a resolver problemas específicos o proporcionar servicios por demanda, a cambio de un pago. Las empresas y usuarios suelen recurrir a este tipo de plataformas cuando necesitan con frecuencia trabajar con grandes proyectos o tareas individuales, generalmente sin automatizar, y no desean establecer una relación laboral mantenida en el tiempo.

#ICTbasedMobileWork: También conocidos como ICT-based, son acuerdos de empleo por los que se trabaja en parte y con frecuencia fuera de la oficina principal (Mobile), usando Tecnologías de la Comunicación y de la Información (ICT) para establecer una conexión en línea con los sistemas informáticos compartidos de la empresa. Esta práctica, pese a no estar ampliamente extendida en nuestro país, ya tiene varios exponentes en España, con empresas, tal como hacemos en #Nunkyworld, que permiten a los empleados trabajar de forma remota, fuera de la oficina central (oficinas en otros puntos geográficos, espacios networking, desde casa, etc.), para llevar a cabo sus tareas asignadas.

#CasualWork: Responde a un tipo de trabajo que no es estable ni continuo, no estando el empleador obligado a proporcionar regularmente trabajo al empleado, aunque tiene la flexibilidad de solicitar sus servicios a demanda en cualquier momento. Esta forma de trabajar es típica de aquellos sectores con una notable estacionalidad en su actividad, permitiendo a los empleados llevar a cabo actividades laborales paralelas con otras organizaciones (con los consiguientes ingresos adicionales) en los períodos de menor actividad de la compañía, mientras sigue formando parte de ella.

#CollaborativeEmployment: Contempla todas las organizaciones que se sirven de procesos y acciones intencionales de un grupo para lograr objetivos específicos que beneficiarán a la totalidad de la entidad. Directamente relacionadas con esta forma de empleo están las #HerramientasColaborativas, destinadas a dar soporte y facilitar este tipo de interacción entre miembros de una misma compañía, tal como hacemos en Nunkyworld.

Evolución de las competencias profesionales

PARADIGMA TRADICIONAL	PARADIGMA EMERGENTE
Orientación a resultados (incluyendo la orientación al cliente externo e interno)	Comportamiento ético
Planificación, organización, gestión del tiempo y de proyectos	Iniciativa, "intraemprendimiento", creatividad, innovación
Identificación con la organización y sus valores	Gestión del cambio (flexibilidad, polivalencia)
Comunicación oral y escrita	Inteligencia emocional
Negociación	Comunicación 2.0
Liderazgo	Motivación por el desarrollo profesional propio
Motivación por el desarrollo de otras personas	Conciliación vida personal-vida profesional
Trabajo en equipo	Gestión de la diversidad (cultural, de género, raza, edad,...)
Capacidad analítica	Gestión de la complejidad (" <i>Big Data</i> ")

- ✎ La industria 4.0 necesita de nuevos profesionales y ofrece nuevas formas de trabajo. No hay profesionales suficientes. (Universia)
- ✎ La formación debe ser continua en la era digital y el empleado, el protagonista de su propio aprendizaje. (Deusto)
- ✎ Aunque el panorama parece sombrío, hay infinitas posibilidades gracias a la misma tecnología. Esa misma que ha destruido miles de millones de empleo, también crea empleos. De hecho, crea muchos más empleos de los que destruye, solo que la mayoría de esos empleos no se pueden ocupar porque no hay suficientes personas con las competencias y el conocimiento necesario. (Cambridge)
- ✎ Se estima que en el mundo hay cerca de 305 millones de nuevas compañías, de las cuales una gran parte han aportado a la sofisticación empresarial global mediante su capacidad para proporcionar nuevos productos y servicios a los mercados y satisfacer necesidades de forma innovadora. (Informe Global de Ecosistemas de Startups)

Emprendimiento

Upgrade

Reconversión



19 DIC
10 HRS

¿CÓMO SER EMPLEABLE EN TIEMPOS DE CONTINGENCIA?

CONVERSATORIO

ENTRADA LIBERADA

AUDITORIO CARLOS BLIN, EDIFICIO VICENTE KOVACEVIC II, SANTA ISABEL 1278, SANTIAGO