

MasterClass:

Conversaciones sobre

El futuro del trabajo. El trabajo del futuro

The future of work. The work of the future_
UpSkilling & ReSkilling
Competencias_



Documento

previo para gestión del conocimiento
14enero2021



Bienvenid@s

Este año 2021 volvemos a encontrarnos con el futuro y es necesario tomar conciencia del momento histórico en el que vivimos y en el que viviremos.

Las personas, la persona en particular, es una de las ocupaciones preferentes de quienes se ocupan de las relaciones laborales y los recursos humanos.

Te damos la **bienvenida y te animamos a que entre tod@s dialoguemos y ayudemos a construir una sociedad donde la persona esté en el centro de las decisiones** presentes que afectan al futuro.

Gracias



Fdo.: José Carlos Rodríguez Trueba
Vicedecano de Relaciones Laborales y
Recursos Humanos

Este documento espera servir de base previa a la **“clase especial”** de la Asignatura de Aplicación de la Política Económica Laboral (APEL), en el **Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos**, Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

Que celebraremos el 14 de enero de 2021, con un conjunto de personas panelistas que estarán con nosotr@s y que desde ya les agradecemos su participación.

Aquí te encontrarás unos enlaces interesantes, no dejes de mirarlos.

Gracias



Fdo.: Bernardo Díaz Almeida
Coordinador Docente de la Asignatura APEL

MasterClass:

Conversaciones sobre

El futuro del trabajo. El trabajo del futuro

The future of work. The work of the future_
UpSkilling & ReSkilling
Competencias_



Avance orientativo del Programa

Desde las 17:20 Acceso a sala virtual por enlace <https://bit.ly/34B5GZj>

Hora de Canarias

15:30 Bienvenida y apertura

15:40 Intervenciones de 15' + MicroPíldoras + Descanso + ...

18:20 Clausura

18:30 Despedida

Personas Panelistas

15:40 Dña. Laura Rosillo Cascante. Consultora en Talento Cooldys <https://www.linkedin.com/in/laurarosillo/>

16:00 D. Albert Cañigüeral Bagó. Explorador, Consultor y Divulgador www.albertcanigüeral.com

16:20 Dr. D. Juan Carlos Monedero Fernández. Profesor de la Universidad Complutense de Madrid. Director del Instituto 25M Democracia. <http://www.juancarlosmonedero.org/>

16:40 Dr. D. Óscar Vara Crespo. Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid <https://www.linkedin.com/in/oscarvara/>

17:00 D. Manel Bestratén Belloví. Presidente de Mises Global www.linkedin.com/in/bestraten-manuel-7a8525b5/

17:20 Dña. Almudena Díez Bartolomé. Directora de Programas de Formación en Fundación Rafael del Pino <https://www.linkedin.com/in/almudena-d%C3%A9z-baaba080/>

17:40 D. Jorge Borrero Fonticoba. Director General de la Fundación COTEC para la innovación <https://www.linkedin.com/in/jorgebarrero/>

18:00 D. Joaquín Nieto Sainz. Director de la Organización Internacional del Trabajo en España <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>



15'

Horario 15:30h

14enero2021

On Line Enlace webinar: <https://us02web.zoom.us/j/89461224777>
ID: 894 6122 4777

Organiza:

Índice



1.- MicroPíldoras	6
2.- Selección de Canal/Programa de Comunicación	14
3.- Contextualizando el momento de la humanidad	16
4.- Personas panelistas: intervenciones previas. Gestionando conocimiento digital en red	26

Dña. Laura Rosillo Cascante. Consultora en Talento Cooldys <https://www.linkedin.com/in/laurarosillo/> 28

D. Albert Cañigüeral Bagó. Explorador, Consultor y Divulgador www.albertcanigüeral.com 40

Dr. D. Juan Carlos Monedero Fernández. Profesor de la Universidad Complutense de Madrid. Director del Instituto 25M Democracia. <http://www.juancarlosmonedero.org/> 42

Dr. D. Óscar Vara Crespo. Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid <https://www.linkedin.com/in/oscarvara/> 44

D. Manel Bestratén Belloví. Presidente de Mieses Global www.linkedin.com/in/bestraten-manuel-7a8525b5/ 46

Dña. Almudena Díez Bartolomé. Directora de Programas de Formación en Fundación Rafael del Pino <https://www.linkedin.com/in/almudena-d%C3%A9z-baaba080/> 48

D. Jorge Borrero Fonticoba. Director General de la Fundación COTEC para la innovación <https://www.linkedin.com/in/jorgeborrero/> 52

D. Joaquín Nieto Sainz. Director de la Organización Internacional del Trabajo en España <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> 54

5.- ¿Para qué? 58

6.- Dedicatoria 61





Definición de economía

Ciencia
que estudia la asignación
de recursos escasos
entre fines alternativos
1932



Lionel Robbins
1894-1984. Economista británico



Participación ciudadana

«Lo que hemos ignorado es lo que los ciudadanos pueden hacer y la importancia de la participación real de las personas involucradas»



Elinor Ostrom (1933 – 2012)
Premio Nobel de Economía*



Elinor Ostrom fue la primera mujer **Premio Nobel de Economía***. Sorprendentemente, en su momento la convencieron para doctorarse en Ciencias Políticas en lugar de en Economía. **Sus trabajos acerca de la influencia de la economía en las instituciones políticas formales e informales tuvieron un enorme impacto en una disciplina cuyo estudio había derivado hacia lo eminentemente teórico**

* El Premio en Ciencias Económicas no fue establecido por Alfred Nobel, sino creado en 1968 por el Banco Central de Suecia en Memoria de Alfred Nobel para ser otorgado por la Academia Real de Ciencias de Suecia.

Una Historia del FUTURO

¿Cómo lo sabemos? Ya ha pasado antes

El **primer cajero automático de la historia**

se inauguró en 1967. Los trabajadores de la banca temieron por su empleo y salieron en masa a protestar. Pero no perdieron su trabajo, si no que ocurrió todo lo contrario. ¡Descubre UNA HISTORIA DEL FUTURO en HISTORIA!



https://youtu.be/Xwrv8qb_M94

¿Los **ROBOTS** te dejarán sin **TRABAJO**? | Una HISTORIA del FUTURO | Canal HISTORIA. Vídeo PreCovid-19. 30 noviembre 2019. Tiempo de visualización 00:03:31

Una Historia del FUTURO

¿Cómo lo sabemos? Ya ha pasado antes

¿El cambio climático causó la Primavera Árabe?

El cambio climático provocó una ola de calor inusual en Rusia y las consecuencias se sintieron en otros países del mundo a través de una cadena de consecuencias. ¿Qué influencia tuvo sobre el levantamiento del pueblo en la Primavera Árabe? No la provocó y se contribuyó. ¡Descubre UNA HISTORIA DEL FUTURO en HISTORIA!



<https://youtu.be/Wa3yizgusWw>

¿EI CAMBIO CLIMÁTICO causó la PRIMAVERA ÁRABE? | Una HISTORIA del FUTURO | Canal HISTORIA
Vídeo PreCovid-19. 22 noviembre 2019. Tiempo de visualización 00:02:09

Una Historia del FUTURO

¿Cómo lo sabemos? Ya ha pasado antes

¿Las democracias son una anomalía?

Cada vez más ciudadanos están insatisfechos con el funcionamiento de la democracia, al mismo tiempo que el autoritarismo aumenta su poder en los cinco continentes. ¿Podría morir esta forma de gobierno en las próximas décadas? Bienvenidos a este viaje apasionante, a través del tiempo y del espacio, para explorar el futuro de la democracia. Una Historia Del Futuro. ¡Descubre UNA HISTORIA DEL FUTURO en HISTORIA!



<https://youtu.be/B9O38hDpWXM>

La PRIMERA DEMOCRACIA no fue la de ATENAS

| Una HISTORIA del FUTURO | Canal HISTORIA Vídeo PreCovid-19.

12 diciembre 2019. Tiempo de visualización 00:03:16

Una Historia del FUTURO

¿Cómo lo sabemos? Ya ha pasado antes

globalización

La historia de la humanidad es la historia de una larga migración. Hoy, se estima que más de 250 millones de personas viven fuera de su lugar de origen. Los humanos llevamos milenios levantando muros, pero su uso ha cambiado a lo largo del tiempo. ¡Descubre UNA HISTORIA DEL FUTURO en HISTORIA!



<https://youtu.be/RNQi2qxIkT0>

GLOBALIZACIÓN: los MUROS que DIVIDEN el MUNDO

| Una HISTORIA del FUTURO | Canal HISTORIA Vídeo PreCovid-19.

12 diciembre 2019. Tiempo de visualización 00:03:16



Competencia



REAL ACADEMIA ESPAÑOLA



ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA

Diccionario de la lengua española

Edición del Tricentenario

Actualización 2020

RAE.es

competencia¹

Del lat. *competentia*; cf. *competir*.

1. f. Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo.
2. f. Oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa.
3. f. Situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio.
4. f. Persona o grupo rival. *Se ha pasado a LA competencia.*
5. f. *Am.* Competición deportiva.

a competencia

1. loc. adv. a porfía.

▶ **competencia²**

Del lat. *competentia*; cf. *competente*.

1. f. *incumbencia*.
2. f. Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.
3. f. Ámbito legal de atribuciones que corresponden a una entidad pública o a una autoridad judicial o administrativa.

cuestión de competencia

<https://dle.rae.es/competencia>

13



“Futuro abierto”

<https://www.rtve.es/alacarta/audios/futuro-abierto/>

Seleccionado como programa relevante de debate y reflexión, con proyección digital en el siglo XXI.

Un programa con vocación no política*1 y con trascendencia política*2

*1 <https://dle.rae.es/partidismo?m=form>
(RAE*1: partidismo, como adhesión o sometimiento a las opiniones de un partido con preferencia a los intereses generales)

*2 <https://dle.rae.es/pol%C3%ADtico>
(RAE*2: actividad de quienes rigen o aspiran a regir los asuntos públicos)



Programa de RNE “futuro abierto”



A mis favoritos

Presentado por: **Tato Puerto** Dirigido por: **Tato Puerto**
‘Futuro abierto’ es un programa de debate y reflexión sobre los más variados temas que acontecen e interesan a la sociedad del siglo XXI. La tendencia generalizada de la mayor parte de los medios audiovisuales es tratar diferentes temas y hechos notables en muy poco tiempo y con poca profundidad. En ‘Futuro abierto’, conscientes de esa realidad, dedicamos todas las semanas 35 minutos para hablar y debatir con auténticos expertos en cada tema que abordamos. Es el único programa de debate, no político, de la radio en España y por él pasan habitualmente cineastas, escritores, psicólogos, científicos, sindicalistas, sociólogos, conservacionistas, etc.

Futuro abierto - Generación Z - 06/12/20

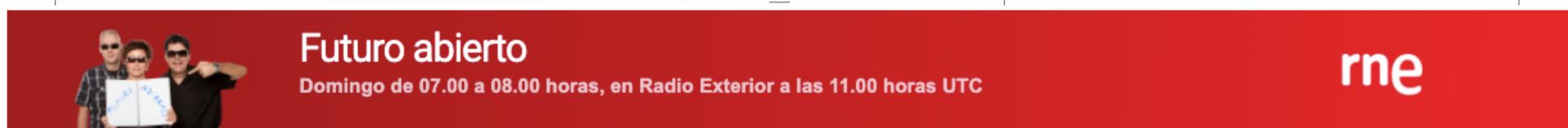
06 dic 2020

En medio de un entorno complejo, incierto y cambiante, la llamada Generación Z, es decir, los nacidos entre 1995 y 2010, se enfrentan al mundo del trabajo con buenas habilidades digitales y con capacidades colaborativas, pero también con una gran carga de pesimismo.

Esta semana en Futuro Abierto hablamos de la Generación Z y el mundo del trabajo con Idoia de Paz, Directora de Consultoría del área de Human Capital de Deloitte España. Daniel Sánchez Reina, Analista y director de investigación en Gartner, autor de “El dilema del directivo” y “El mentor”. Y José Ramón Pin Arboledas, Profesor Emérito del Departamento de Dirección de Personas en las Organizaciones de la Escuela de Negocios IESE.

Generación “Z” centennial

https://mediavod-lvlt.rtve.es/resources/TE_OFUTABI/mp3/4/9/1606842701994.mp3





3



3.1.- Contextualizando el momento de la humanidad. **“La sociedad digital”** por Gines Roca en TEDxGalicia. Vídeo PreCovid-19 relevante. 19 marzo 2012. Tiempo de visualización 00:24:38



 <https://youtu.be/kMXZbDT5vm0>

3.2.- Programa el FOCO de la RTVC **“Cuando las máquinas toman el control”**. Vídeo PreCovid-19. Del 16 mayo 2019. Tiempo de visualización desde el minuto 00:01:00 al 00:35:28



 <https://youtu.be/AZljuQ2Asig>

17

3.3.- Entorno **VUCA**. Entorno volátil, uncertain (incierto), complejo y ambiguo. Vídeo PreCovid-19. De 21 abril 2016. Tiempo de visualización 00:02:35



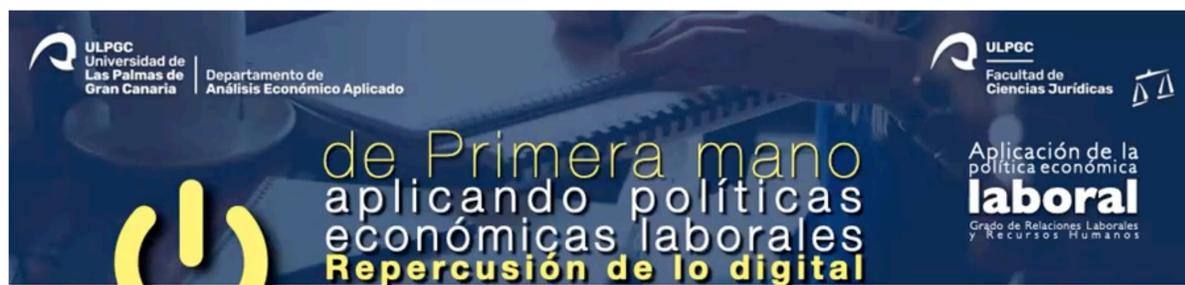
 <https://youtu.be/U723eMxU-s0>

3.4.- **EN**que**MOMENTO** estamos parte I de 2 Entorno **VUCA**. Entorno volátil, uncertain (incierto), complejo y cambiante, y ambiguo. Vídeo PreCovid-19 de 20 octubre 2019. Tiempo de visualización 00:09:03

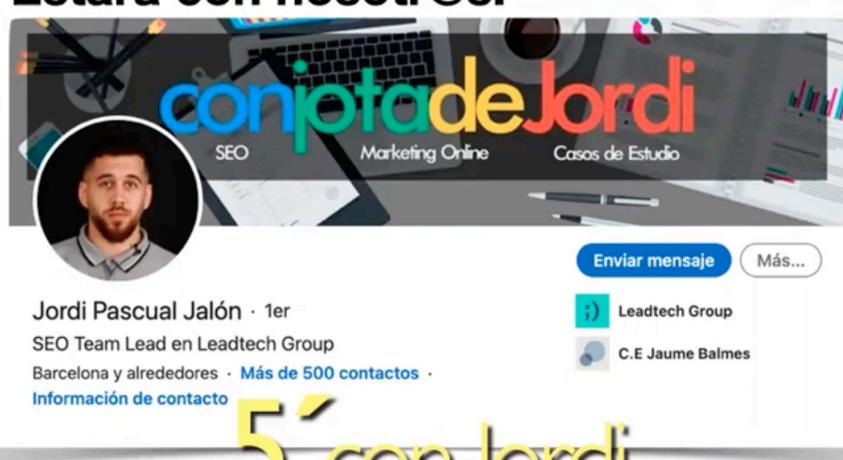


 <https://youtu.be/-drwyxxZZPY>

3.5.- Ejemplo de como afecta lo digital en el mundo del trabajo #contrataamipadre. Publicado el 7 diciembre de 2020. Tiempo de visualización 00:40:53



Estará con nosotr@s:



5' con Jordi

bernardo.diaz@ulpgc.es



<https://youtu.be/nLsmf8LaDCY>

3.6.- La posverdad es más peligrosa que la mentira. Publicado el 21 septiembre de 2020. Tiempo medio de lectura estimada de 4 minutos.

<https://theconversation.com/la-posverdad-es-mas-peligrosa-que-la-mentira-145978>



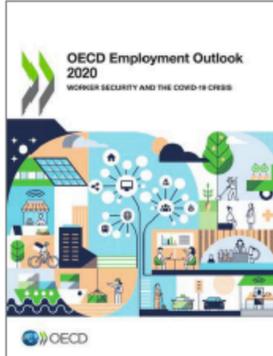
3.7.- Perspectivas de empleo de la OCDE 2020 Seguridad de los trabajadores y la crisis del COVID-19

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/alba8eae-es.pdf?expires=1609347115&id=id&accname=guest&checksum=AFC0ECF00C04014BCFA7208F61F9CE07>

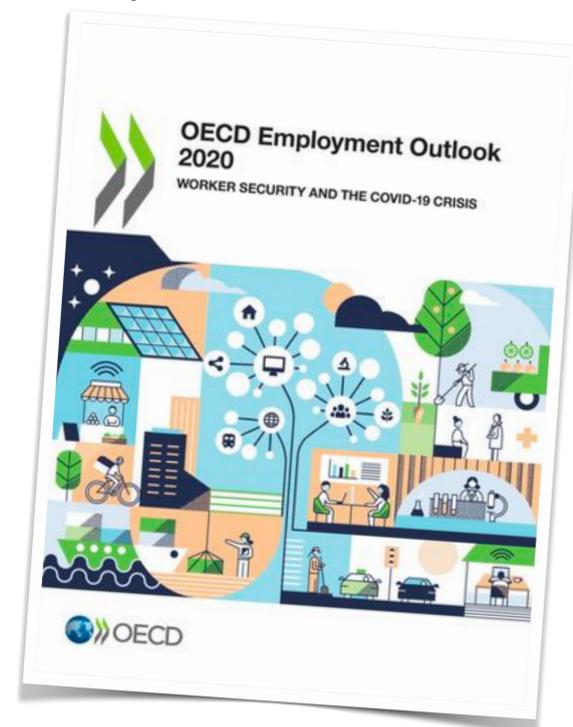
<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en>

OECD Multilingual Summaries
OECD Employment Outlook 2020
Worker Security and the COVID-19 Crisis
Summary in Spanish



Lea el libro completo en: [10.1787/1686c758-en](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/alba8eae-es.pdf?expires=1609347115&id=id&accname=guest&checksum=AFC0ECF00C04014BCFA7208F61F9CE07)

Perspectivas del empleo de la OCDE 2020
La Seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID-19
Resumen en español



3.8.- Estrategia de Competencias de la OCDE 2019 Competencias para construir un futuro mejor

https://www.oecd-ilibrary.org/education/estrategia-de-competencias-de-la-ocde-2019_e3527cfb-es

<https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>



Ed21
Fundación Santillana

OCDE

Estrategia de Competencias de la OCDE 2019
Competencias para construir un futuro mejor

Las recomendaciones clave de política están organizadas en torno a tres componentes generales de la actualización de la Estrategia de Competencias de la OCDE de 2019:

- **Desarrollar competencias necesarias a lo largo de la vida.** Para garantizar que los países pueden adaptarse y progresar en un mundo tan cambiante, todas las personas deben poder tener acceso a oportunidades para desarrollar y mantener un desempeño sólido en una serie de competencias. Este proceso es permanente, empezando en la infancia y la juventud y continuando durante la vida adulta. También abarca todos los ámbitos de la vida, ya que no solo debe darse de manera formal en los centros educativos y en la educación superior, sino también, de manera no formal e informal en el hogar, la comunidad y el lugar de trabajo.
- **Usar las competencias de manera eficaz en el trabajo y en la sociedad.** Desarrollar una serie de competencias sólidas solo es el primer paso. Para garantizar que los países y su población obtienen todo el valor económico y social de la inversión en el desarrollo de las competencias, las personas también necesitan oportunidades, estímulos e incentivos para usar sus competencias de forma plena y eficaz en el trabajo y en la sociedad.
- **Fortalecer la gobernanza de los sistemas de competencias.** El éxito en el desarrollo y el uso de las competencias necesarias requiere mecanismos de gobernanza sólidos que promuevan la coordinación, la cooperación y la colaboración en todos los niveles de gobierno, que impliquen a las partes interesadas en el ciclo de formulación de políticas, que construyan sistemas de información integrados y que armonicen y coordinen los mecanismos de financiación.

Las competencias son un elemento fundamental para el progreso humano. A medida que nuestras sociedades y economías están cada vez más influenciadas por las nuevas tecnologías y tendencias,

ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS DE LA OCDE DE 2019: COMPETENCIAS PARA CONSTRUIR UN FUTURO MEJOR

EXTRACTO DEL FINAL DEL PRÓLOGO
ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS DE LA OCDE DE 2019: COMPETENCIAS PARA CONSTRUIR UN FUTURO MEJOR

(...)

Las competencias son un elemento fundamental para el progreso humano. A medida que nuestras sociedades y economías están cada vez más influenciadas por las nuevas tecnologías y tendencias, conseguir políticas de competencias adecuadas es aún más crucial para garantizar el bienestar y promover el crecimiento incluyente y sostenible. La OCDE seguirá trabajando con los países para diseñar, desarrollar y ofrecer mejores políticas de competencias para una vida mejor en un mundo cambiante.

Ángel Gurría
Secretario general de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

20

3.9.- A más competencias, más empleo y bienestar. OCDE - OECD Vídeo PreCovid-19. 8 octubre 2013. Tiempo de visualización 00:03:38



 <https://youtu.be/Z9kg71McATg>

3.10.- La aceleración de la transformación digital y la nueva realidad. 6 julio 2020. Tiempo de visualización 00:52:59



 <https://youtu.be/EQU6ZU964jI>

3.11.- Estudio IESE-Penteo sobre la transformación digital.

Previo a la Covid-19 a 207 personas directivas. Se afirma que de lo estudiado, la incorporación de nuevas capacidades y el cambio cultural son claves para el éxito de la transformación. El cambio de las estructuras es importante, pero no es clave. El informe pone de relieve que la crisis del coronavirus conmina a las empresas a priorizar la transformación digital.

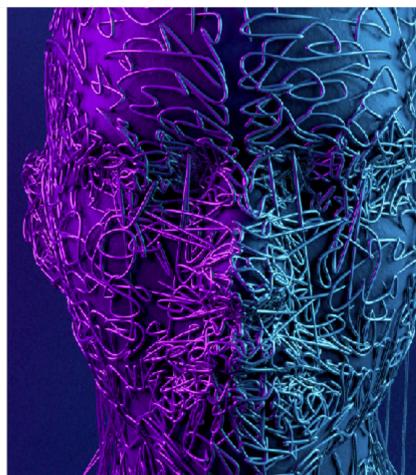
<https://www.penteo.com/estudio-iese-penteo-sobre-transformacion-digital/>



- INTRODUCCIÓN.....
- PERCEPCIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....
- SEGMENTACIÓN SEGÚN EL ÉXITO OBTENIDO.....
- CAPACIDADES TECNOLÓGICAS DISPONIBLES.....
- ENTORNO COMPETITIVO.....
- LIDERAZGO Y ORGANIZACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....
- MEJORES PRÁCTICAS PARA LA INNOVACIÓN.....
- CONCLUSIONES.....
- ANEXO I. FICHA TÉCNICA.....
- SECTORES ANALIZADOS.....
- TAMAÑO DE LAS COMPAÑÍAS ANALIZADAS.....
- ANEXO II. CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN.....
- SOBRE PENTEO.....
- SOBRE EL IESE.....

3.12.- Radiografía de la transformación digital en España. SEIS METACOMPETENCIAS CRÍTICAS,

que se deben desarrollar e implementar en las organizaciones: (1) pensamiento fuera del plato, **pensar fuera de la caja**, pensar diferente: centrándose en necesidades del cliente y del contexto (2) Orientación al **aprendizaje** : alineando objetivos con el desarrollo de nuevo conocimiento (3) Ejecución “**Ágiles**”: construcción de propuestas de valor de forma incremental o iterativa (4) **Colaboración** “Cross-Silo” “cruzada y en silos”: Trabajando transversalmente con áreas funcionales distintas (5) Participación en **ecosistemas** : colaborando en red con partners para construir propuestas de valor (6) Conducción de datos “**Data-Driven**” tomando decisiones y acciones basadas en los datos. Artículo publicado en Harvard Deusto Business Review en septiembre 2020.



CUADRO 5. METACOMPETENCIAS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
CREENCIAS		PRÁCTICAS
	'OUTSIDE-IN THINKING' Foco en las necesidades del cliente y el contexto	'Design thinking', 'jobs-to-be-done', 'customer journey', etc.
	ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE Alineamiento de objetivos con el desarrollo de nuevo conocimiento	'Lean loop', 'A/B (n) testing', 'hackathons', prototipado rápido, etc.
	EJECUCIÓN 'ÁGIL' Construyendo propuestas de valor de forma incremental o iterativa	'Scrum', 'Kanban', etc.
	COLABORACIÓN 'CROSS-SILO' Trabajando transversalmente con distintas áreas funcionales	Equipos multidisciplinares, etc.
	PARTICIPACIÓN EN ECOSISTEMAS Colaborando en red con 'partners' para construir propuestas de valor	Modelos de negocio basados en plataformas, API, etc.
	'DATA-DRIVEN' Tomando decisiones y acciones basadas en los datos	Infraestructura de datos, gobernanza de datos, 'data scientists', 'data engineers', etc.

Fuente adaptado de E. Kágoran y R.W. Gregory. Diagnostics of Digital Mindedness in Digital Business Strategy Execution. IESE WP 2017

<https://www.harvard-deusto.com/radiografia-de-la-transformacion-digital-en-espana>

<https://www-harvard-deusto-com.bibproxy.ulpgc.es/radiografia-de-la-transformacion-digital-en-espana>

3.13.- El futuro del empleo: ¿Cuánto de susceptibles son los trabajos a la informatización?

Los autores examinan lo susceptibles que son los trabajos a la informatización, mediante la implementación de una metodología novedosa para estimar la probabilidad de informatización de 702 ocupaciones detalladas, utilizando un clasificador de proceso gaussiano.

Con base en estas estimaciones, examinan los impactos esperados de la informatización futura en los resultados del mercado laboral de EE. UU., Con el objetivo principal de analizar el número de puestos de trabajo en riesgo y la relación entre la probabilidad de informatización de una ocupación, los salarios y el nivel educativo.

Según sus estimaciones, alrededor del 47% del empleo total de Estados Unidos está en riesgo. Además, proporcionan evidencia de que los salarios y el nivel educativo exhiben una fuerte relación negativa con la probabilidad de informatización de una ocupación. Artículo publicado en Oxford Martin School el 17 septiembre 2013.

<https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf>

<https://www.xataka.com/inteligencia-artificial/estudio-que-alarma-al-mundo-diciendo-que-2033-47-empleo-estaria-manos-robots-no-defienden-sus-autores>

3.14.- Will a robot really take your job? ¿Realmente un robot realizará tu trabajo?

El anterior artículo de Oxford Martin School es uno de los artículos más citados en cualquier conferencia sobre el futuro del trabajo. Se señala como evidencia de una inminente apocalipsis laboral. El hallazgo, de que el 47% de los trabajos estadounidenses corren el riesgo de automatización a mediados de la década de 2030. Mientras que el actual artículo publicado en The Economist, el 27 de junio de 2019, se cuestiona el mismo y para ello entrevista a uno de los autores del artículo anterior de Oxford, Carl Benedikt Frey. Manifiesta que en el trabajo no se concluyen que los trabajos se vayan a informatizar, sino que son más vulnerables, que es distinto. Ahora ha expuesto su posición con más detalle en un nuevo libro, "The Technology Trap".

<https://www-economist-com.bibproxy.ulpgc.es/business/2019/06/27/will-a-robot-really-take-your-job>

<https://amp.economist.com/business/2019/06/27/will-a-robot-really-take-your-job>

La trampa de la tecnología que genera mucha desigualdad y produce revolucionarios

14/07/2019

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-07-14/inteligencia-artificial-luditas-revolucion-robots_2119495/

23

3.15.- XLDesafío: **La nueva empleabilidad** | #XLDesafíoEmpleo. Vídeo PreCovid-19. Del 15 noviembre 2017. Tiempo de visualización desde el minuto 00:06:44 Ponencia de Carl Benedikt Frey + Debate



 <https://youtu.be/2iInnu4oI7c>

3.16.- **Las aptitudes que más necesitan las empresas en 2020** (y cómo adquirirlas) Del 13 enero 2020

<https://www.linkedin.com/pulse/las-aptitudes-que-m%C3%A1s-necesitan-empresas-en-2020-y-huerta-p%C3%A9rez/?originalSubdomain=es>



3.17.- El concepto "Crisis" en Chino “危機”. El acrónimo inglés VUCA, define los entornos y tiene otros enfoques

1 entorno VUCA

Volátil, incierto (uncertainty), complejo + cambiante, y ambiguo

2 alternativa VUCA

Visión, entender (understand), confiable + claridad, y ágil

 https://youtu.be/VT5_B3pQXm0

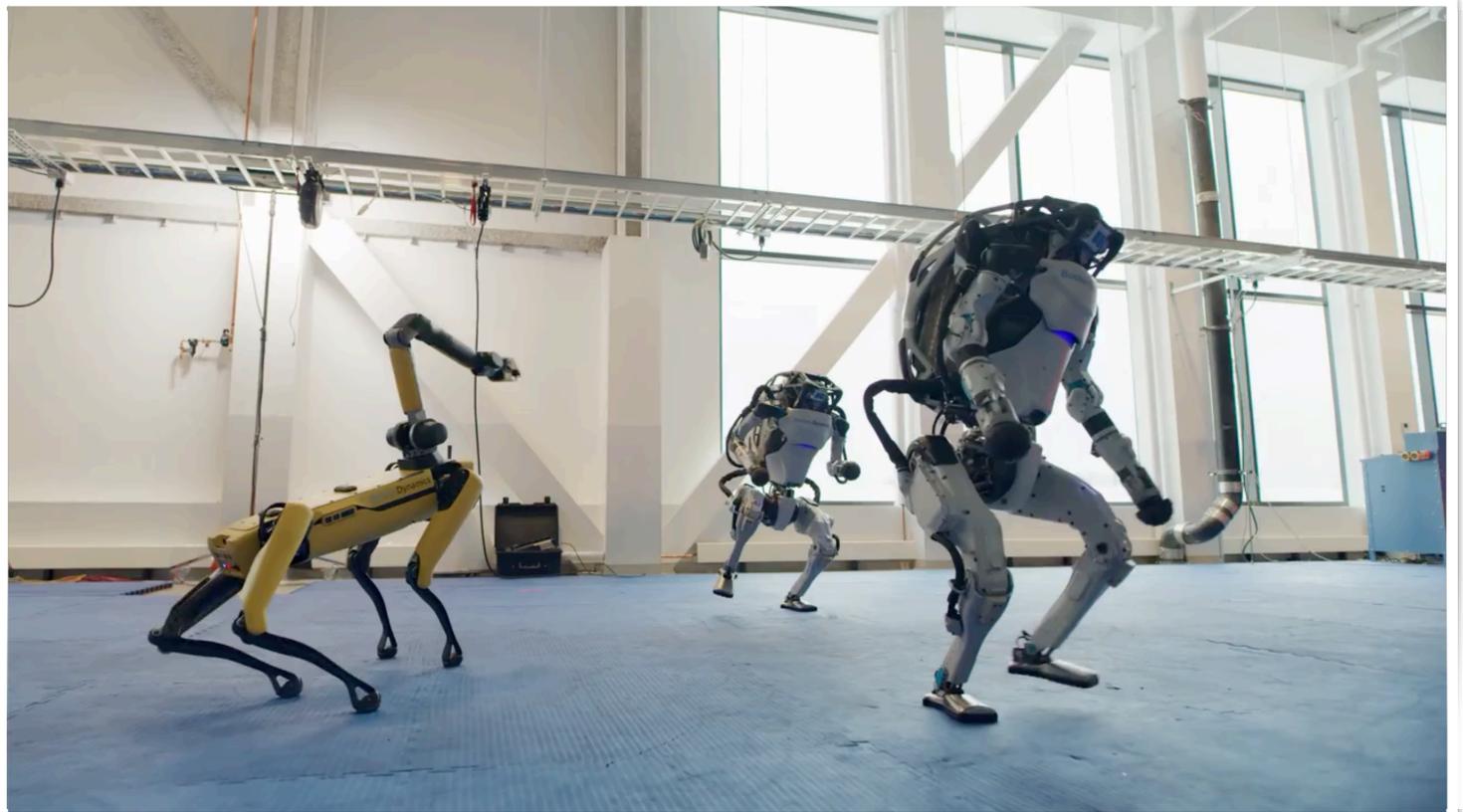
29 diciembre 2020. Tiempo del 00:25:00 al 00:27:28

3.18.- Do You Love Me? ¿Me amas?

Todo nuestro equipo se reunió para celebrar el comienzo de lo que esperamos sea un año más feliz: **Feliz Año Nuevo 2021 de todos nosotros en Boston Dynamics.**

www.BostonDynamics.com.

Tiempo de visualización 00:02:54



 <https://youtu.be/fn3KWM1kuAw> 25



4

MasterClass:

Conversaciones sobre

El futuro del trabajo. El trabajo del futuro

The future of work. The work of the future_
UpSkilling & ReSkilling
Competencias_



Avance orientativo del Programa

Desde las 17:20 Acceso a sala virtual por enlace <https://bit.ly/34B5GZj>

Hora de Canarias

15:30 Bienvenida y apertura

15:40 Intervenciones de 15' + MicroPíldoras + Descanso + ...

18:20 Clausura

18:30 Despedida

Personas Panelistas

15:40 Dña. Laura Rosillo Cascante. Consultora en Talento Cooldys <https://www.linkedin.com/in/laurarosillo/>

16:00 D. Albert Cañigueral Bagó. Explorador, Consultor y Divulgador www.albertcanigueral.com

16:20 Dr. D. Juan Carlos Monedero Fernández. Profesor de la Universidad Complutense de Madrid. Director del Instituto 25M Democracia. <http://www.juancarlosmonedero.org/>

16:40 Dr. D. Óscar Vara Crespo. Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid <https://www.linkedin.com/in/oscarvara/>

17:00 D. Manel Bestratén Belloví. Presidente de Mises Global www.linkedin.com/in/bestraten-manuel-7a8525b5/

17:20 Dña. Almudena Díez Bartolomé. Directora de Programas de Formación en Fundación Rafael del Pino <https://www.linkedin.com/in/almudena-d%C3%A9z-baaba080/>

17:40 D. Jorge Borrero Fonticoba. Director General de la Fundación COTEC para la innovación <https://www.linkedin.com/in/jorgebarrero/>

18:00 D. Joaquín Nieto Sainz. Director de la Organización Internacional del Trabajo en España <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>



15'

Horario 15:30h

14enero2021

On Line Enlace webinar: <https://us02web.zoom.us/j/89461224777>
ID: 894 6122 4777

Organiza:



Laura Rosillo Cascante

Consultora en Talento Cooldys

<https://www.linkedin.com/in/laurarosillo/>

28



Enviar mensaje

Más...

Laura Rosillo Cascante · 1er
consultora en Talento Cooldys
Barcelona, Cataluña, España · [Más de 500 contactos](#) ·
[Información de contacto](#)

 Talento Cooldys

 Máster en Recursos Humanos

<http://lrosilloc.blogspot.com/>

Webinar "Nuevas competencias para nuevas profesiones" con Laura Rosillo

13 de octubre 2020



Índice

- 01 Nuevos paradigmas del mercado de trabajo.**
- 02 Gestionar la adaptación al cambio de los nuevos profesionales.**
- 03 Nuevas competencias para nuevas profesiones.**



<https://youtu.be/p7Jb452K7uU>

Webinar "Nuevas competencias para nuevas profesiones" con Laura Rosillo

Algunas ideas interesantes de su exposición, no dejes de ver el vídeo:

1.- Nuevos paradigmas del mercado de trabajo

2.- ¿Cambiará o transformará nuestro mundo la covid-19? No lo tiene tan claro, pero lo que tiene claro es que al poco de volver a la realidad nos adaptaremos a lo que teníamos antes. Debemos aprovechar la oportunidad para fijar lo que queremos y es una oportunidad de oro para no volver atrás. Está en nuestras manos

3.- La pandemia ha generado una aceleración de la digitalización en todo el mundo. **En 3 meses hemos avanzado lo que habríamos tardado 10 años en avanzar** en todas las organizaciones

4.- Internet está ahora asociado al trabajo, pues antes se asociaba a tiempo libre

5.- Se está produciendo un proceso de **desglobalización**, pero cree que no durará mucho. La importancia de trabajar desde lo local

6.- El presentismo está en vías de extinción, con el trabajo en remoto

7.- El trabajo no es ahora un sitio o lugar donde vas. Ahora el trabajo es aquello que yo rindo, aquello que yo apporto. No se trata de medir el tiempo que paso en una oficina, sino lo que apporto a la empresa

8.- La robotización, la automatización de procesos, gestión de nuestros datos, impresión 3D...

9.- Las relaciones entre persona empresaria y persona trabajadora están cambiando. **Cada vez aparecen más personas microtrabajadoras**

10.- Hace años que nos viene diciendo que ya no trabajaremos en una sola empresa. **Ahora lo que nos dicen es que tenemos que trabajar en varios empleos a la vez.** No a lo largo del tiempo sino en el mismo momento. **Que estaremos en microempleos que nos darán un ingreso suficiente para sobrevivir.** Eso será la parte baja de la pirámide de la gráfica, personas trabajadoras en precario o poca cualificación

11.- En la medida que vamos subiendo, los trabajos no están sujetos a un contrato, están sujetos a un proyecto o servicio concreto que una vez se acaba. Y cuando se acaba el trabajo, se acaba la relación laboral y va a ser muy numeroso

12.- Los trabajadores de cuello blanco, se premiará su talento y no el tiempo que dedican al trabajo

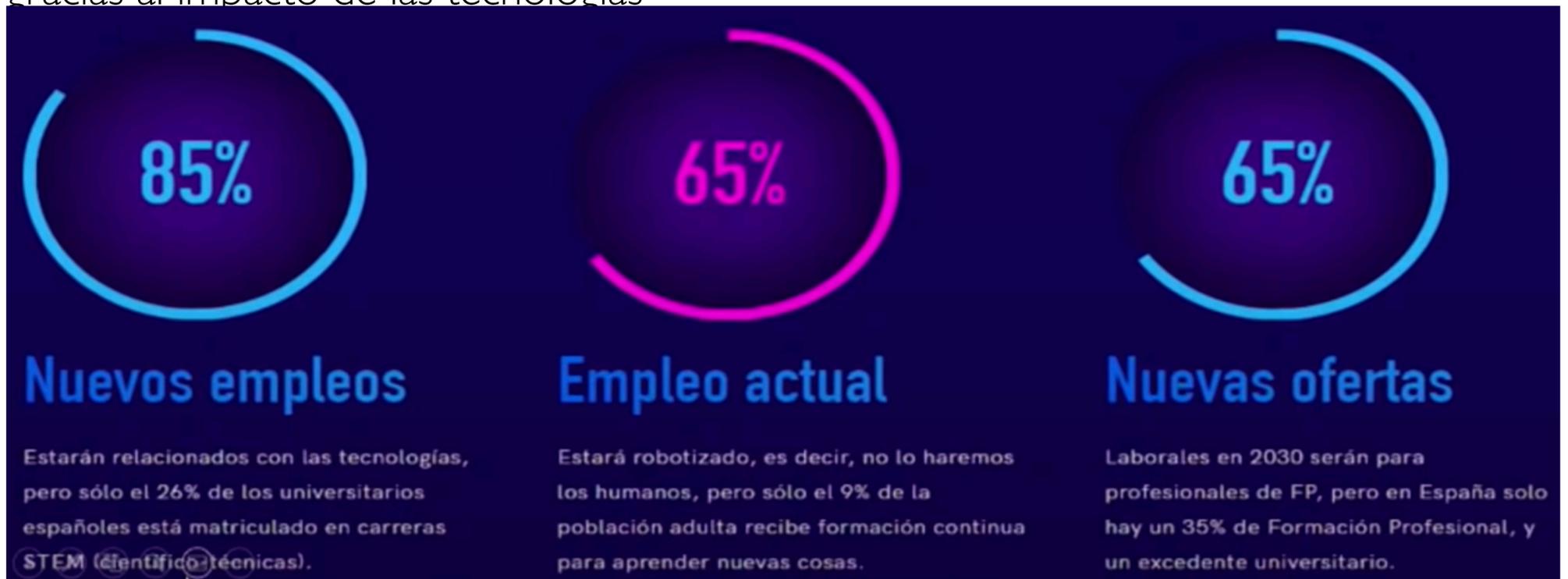
13.- Y en la cúspide de la pirámide estarán los especialistas que normalmente tienen que ver con la tecnología

14.- Quién lo va a tener más difícil serán las personas trabajadoras que están en la parte baja de la pirámide

15.- Hay empleos que se transformarán,
pues no le gusta la palabra desaparecer

Continuación de las **Ideas:**

16.- El empleo ha cambiado. ¿Veremos en qué? Las cifras ahí están, 75 millones de empleos están desapareciendo y otros 133 millones se están creando gracias al impacto de las tecnologías



17.- Ahora mismo están **conviviendo dos tipos de organización: la piramidal y la organización en forma de trébol**

18.- Trébol de 3 o de 4 hojas, siendo el de 4 muy emergente. Profesor Handy en su libro la edad de la sinrazón, hace varias décadas. 1/3 trabajadores fijos + 1/3 subcontractados + 1/3 trabajo flexible (contrato y no nómina)

19.- El trabajo flexible trabaja por proyecto

20.- En EE UU son empleados por cuenta propia el 35 % de todos los trabajadores y en Europa va lentamente creciendo en ese sentido

21.- El futuro tendrá mucho que ver en relaciones de igual a igual con el empleador. Para un trabajo o servicio concreto con duración determinada

22.- Bienvenidos a GIGONOMICS
De un empleo para toda la vida, a una vida llena de empleos

Del capitalismo al talentoso
 De los puestos de trabajo a los proyectos de trabajo
 De la empresa a la red de profesionales
 De tener jefes a tener agentes libres
 Del sueldo a la facturación
 Del horario de 09:00 a 14:00 al yo me lo pongo
 Jose Angel Thomas

23.- Tenemos que estar continuamente reciclándonos

24.- Gig Economy : De la nómina a la factura. Facturar por servicio en vez de por tiempo de trabajo

25.- Hasta ahora yo vendía mi tiempo ahora vendo mi talento para desarrollar un proyecto determinado

26.- Las empresas que no innovan, envejecen y mueren.

27.- Las personas que aprenden permanentemente, ... evolucionan

Continuación de las **Ideas:**

28.- Se dice que las personas trabajadoras envejecen y se quedan obsoletas. Ella está convencida que las que envejecen son las empresas y no las personas. **Las empresas que no apuestan por el reciclaje de sus trabajadores o su propio reciclaje o evolución, mueren y desaparecen.**

29.- Algunas empresas que murieron de éxito y murieron por no innovar y transformarse : **Kodak , PAN AM, BlackBerry, Nokia, Netscape, Blockbuster, ...**

30.- Todas las empresas que han ido continuamente innovando, incluso cambiando continuamente de producto son empresas del top ten.

31.- El covid nos ha cambiado la forma de trabajar y estamos descubriendo que se puede y en buenas condiciones. **Pues no ha bajado la productividad todo lo contrario**

32.- Del presentismo al trabajo flexible. No estamos pasando al teletrabajo sino al trabajo flexible. Pues el teletrabajo sólo se pueda dar en trabajos concretos

33.- El trabajo flexible combina el trabajo en la sede de la organización con el trabajo en casa

34.- Transformación del puesto de trabajo: Smart Working. Flexibilidad horaria. Libertad geográfica y conciliación (aspecto importante para retener talento) No sólo con los hijos, sino la vuelta de los abuelos a la casa. Personas mayores dependientes que vuelven al hogar. Los hijos no se van de casa en España hasta los 30 años

35.- 19:10 Ya no nos dedicamos a una sola cosa, **se nos pide que seamos profesionales híbridos**

36.- Profesional híbrido: Un empleado híbrido es aquel que maneja conocimientos no sólo de su especialidad o profesión tradicional, sino también añade a esta experiencia, tecnología. Pero no sólo basta con eso. Se añade al mismo, las conocidas habilidades blandas para dar a luz a un nuevo perfil.

Profesional híbrido = competencias de su especialidad + competencias tecnológicas + competencias blandas (soft)

Profesionales híbridos = tecnológicos + humanistas

PH serán los de mayor éxito en el futuro si identifican y apuestan por su propósito vital (Lo que en Japón se llama "IKIGAI", conjunción entre sus fortalezas laborales, un trabajo en el que disfrutan, un rol que el mundo necesita y por el que logran una retribución razonable)

PH profesional híbrido: Podemos adaptarnos a cambiar de trabajo, de puesto, de cargo, ...

Continuación de las Ideas:

Profesionales Híbridos serán los de mayor éxito en el futuro si identifican y apuestan por su propósito vital **(Lo que en Japón se llama "IKIGAI", conjunción entre sus fortalezas laborales, un trabajo en el que disfrutan, un rol que el mundo necesita y por el que logran una retribución razonable)**



37.- El trabajo será cada vez más humano. Todo lo que pueda hacer un robot, lo hará un robot

38.- Tenemos que desarrollar aquellas habilidades que nos distinguen como seres humanos

39.- Cada uno debe trabajar en voz alta (Working out loud). Debemos compartir en lo que trabajamos

Continuación de las **Ideas:**

40.- Qué significa trabajar en voz alta (Working out loud)

Red de contactos + Generosidad + Hacer visible tu trabajo + descubrir tu propósito + haz crecer la inteligencia colectiva

41.- Metodología de trabajar en voz alta (Working out loud). Tiene mucho que ver con el trabajo colaborativo

42.- Otro gran cambio tiene que ver con el desarrollo profesional. Hasta ahora cuando se hablaba de desarrollo profesional se hablaba de ir escalando cada vez un peldaño más, en ese camino a la cúspide jerárquica. Ese modelo se ha acabado, ahora el desarrollo es fundamentalmente horizontal y tiene que ver con la capacidad de rotación dentro del trabajo. Tiene que ver con el enriquecimiento que somos capaces de dar a nuestro trabajo. El trabajo que hace unos años hacía 2 o 3 personas ahora lo hace sólo una

43.- El trabajo por proyectos está en el centro del cambio del trabajo del siglo XXI, que tiene que ver con la carrera profesional

44.- El crecimiento profesional no pasa por la pirámide pasa por la ampliación de la red

45.- El aprendizaje permanente es el camino a seguir. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS2030) nº 4, calidad de la educación

46.- El futuro del trabajo es el aprendizaje permanente. Ahora aprender es trabajar

47.- Hasta ahora hablábamos de reciclaje, de capacitación, ... **Y ahora ha aparecido una nueva forma de aprendizaje que es el reskilling**

48.- Upskilling cuando hablamos de ampliar nuestras competencias

49.- Reskilling cuando se produce ese cambio de oficio de profesión, ese cambio de proyecto

50.- Vivimos un invierno demográfico. En España actualmente las personas mayores de 50 años en las empresas son el 35% y en meses pasaremos a ser el 40%, de personas mayores a 50 años

51.- Libro “Rethinking the build vs buy approach to talent”

https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2019/10/Build_vs_buy_Bersin_1.0.pdf

Continuación de las **Ideas:**

52.- La mayoría de las empresas grandes están prejubilando. Y la última empresa que ha leído desde lo 52 años está prejubilando. Y manifiesta que opina que es uno de los grandes errores que se están cometiendo en el mundo laboral. **Para Laura es negativo ver como medida de ajuste de plantillas la prejubilación o el despido en mayores de 50 años**

53.- La razón por lo que ve que es una política laboral negativa la prejubilación es porque mirando a la pirámide de edad de la población se observa que no es una pirámide sino que es una seta, es decir, muchas personas mayores y pocas personas en el proceso productivo son jóvenes

54.- España con Japón son los países más envejecidos del planeta. En España somos el doble los mayores de 50 años que los menores de 18 años. Eso quiere decir que el relevo generacional es imposible, casi imposible

55.- Una razón importante. **Es mucho más barato transformar a un trabajador maduro que formar y capacitar a un trabajador joven.** Y esa dificultad no significa que no haya que contratar a trabajadores jóvenes, sino que es una dificultad y a la vez se visualiza por todas partes que hay una escasez de talento. Es porque el talento maduro se está expulsando del mercado de trabajo

56.- Laura apuesta por la transformación profesional de las personas mayores de 50 años, aunque en Europa hablan de los mayores de 45 años. Pues entiende que una persona de 50 años, si presenta el curriculum en una empresa esta ni lo considera

57.- Diferencias entre UpSkilling y ReSkilling

Upskilling es hacer crecer lo que ya sabes. Y reskilling tiene que ver con aprender una cosa nueva.

58.- Tres pasos claves para asegurar que tus habilidades sigan siendo relevantes

- 1.- Afina** las habilidades que posees (Upskilling)
- 2.- Aprende** habilidades adyacentes a las que ya posees
- 3.- Prepara** tu carrera para el futuro (Reskilling)

59.- Muchos de los trabajos siguen siendo los de siempre pero a través de la tecnología.

Big Data - The internet of things - App and web markets - Machine learning - Cloud computing

Continuación de las **Ideas:**

60.- Nos explica el modelo que propone el Foro Económico Mundial, World Economic Forum Lanza en 2017 un proyecto para 2020 con el objetivo de mejorar, capacitar, transformar, ... a 10 millones de trabajadores en todo el mundo. Y lo han conseguido con 6,4 millones de trabajadores que han pasado por ese centro virtual de transformación y capacitación en nuevas profesiones

61.- Closing the Skills Gap 2020 - Cerrar la brecha digital de habilidades 2020

La coalición Closing the Skills Gap 2020 del Foro Económico Mundial, lanza en 2017 con el objetivo de capacitar o mejorar a 10 millones de trabajadores para 2020, ya ha asegurado compromisos para capacitar a más de 17 millones de personas en todo el mundo.

De estos, 6,4 millones de personas ya han sido reentrenados.

La iniciativa utiliza un centro virtual para capturar compromisos medibles de compañías líderes para capacitar y mejorar a los trabajadores.

El centro también sirve como depósito de mejores prácticas y estudios de casos

<https://www.closingtheskillsgap.org/>

<https://www.weforum.org/projects/closing-the-skills-gap-accelerators>

Movilizar empresas globales para empedrar a las personas mediante la capacitación, la renovación y la mejora.

El proyecto tiene como objetivo crear una comunidad global de expertos y líderes en educación y formación, y establecer una red de plataformas nacionales para cerrar las brechas de habilidades y remodelar la educación y la formación para el futuro

62.- Modelo de transición del trabajo: Evaluar las opciones viables de transición laboral. Se pone dos ejemplos con personal administrativo secretari@s y con cajer@s. **Lo que hace el modelo es ver las competencias cercanas o adyacentes al puesto**

<https://www.weforum.org/agenda/2018/02/tomorrows-jobs-skills-qualify-automation/>

Continuación de las **Ideas:**

63.- Modelo de Singapur

Se abrió con la crisis de 2008 unos bonos o créditos que sólo se podían utilizar en formación y en transformación profesional. Y lo tienen dividido por edad

Estos créditos se alargan hasta 2025. Y suponen un ingreso anual de una cantidad fija

64.- Proceso de rediseño del trabajo (Singapur)

Se analizan competencias en vez de conocimientos. Antes se veía el puesto de trabajo y se preparaba a la persona para que las desarrollará ahora es más, se conoce a la persona y se mira donde puede estar desempeñando funciones propias de su perfil y en que proyectos puedes trabajar y que puedes aportar



65.- El futuro es de las personas aprendedoras. Aprender es ahora el trabajo, Jarcho

“El aprendizaje es trabajo y el trabajo es aprendizaje” Harold Jarcho

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/09/29/learnability-en-madurez-aprender-es-trabajo>

66.- La habilidad laboral para tener éxito más importante es la adaptabilidad y flexibilidad

<https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/04/17/8-job-skills-to-succeed-in-a-post-coronavirus-world/?sh=3cd9af652096#474eddc2096>

Continuación de las **Ideas**

67.- Las 10 habilidades laborales para tener éxito en un mundo posterior al coronavirus

1.- Adaptabilidad y flexibilidad importante.

2.- Technology Savviness - Conocimiento, astucia, sabiduría, ... tecnológica: Competencia tecnológica. Es imprescindible. **Habilidades digitales y de codificación**

3.- Creatividad e innovación. Curiosidad por explorar

5.- Alfabetización de datos. Análisis de datos

6.- Pensamiento crítico. Tener juicio y toma de decisiones

7.- Liderazgo

8.- Inteligencia emocional

9.- Inteligencia cultural y diversidad

10.- Trabajo en equipo

+1 titulada la competencia de la autogestión. Para motivadamente comprometerse con una vida de aprendizaje

<https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2020/04/17/8-job-skills-to-succeed-in-a-post-coronavirus-world/?sh=3cd9af652096#474eddc2096>

<https://youtu.be/MtJKnB9m45E>

68.- Trabajo flexible no es lo mismo que trabajo confinado

69.- Un ejemplo: Las secretarías de dirección se han reconvertido en curadoras de contenido y en community managers. Esto ha sido necesario pues las secretarías de dirección se han quedado sin contenido con la digitalización

70.- La función de curadoras de contenido tenían como misión el elaborar la información para los cargos a los que atienden. Para estar al día y estar supervisados todos en la empresa y así garantizar la supervivencia de esta. Es un **ejemplo claro de reskilling profesional**

71.- Economía de bajo contacto: touch economy

72.- La gig economy

73.- El caso de las líneas aéreas suecas SAS. Reconvirtieron a todas las personas que trabajaban como asistentes de vuelo en hospitales, como auxiliares de enfermería. Y la experiencia montando el curso permitió reutilizar el mismo para aplicarlo en personal auxiliar de hoteles para reconvertirlos y que se pudieran formar como asistentes de residencias de ancianos

Continuación de las **Ideas:**

74.- Existe un aumento de las personas al cuidado de mayores

75.- El edadismo, la discriminación por edad. Es la segunda causa de discriminación mas importante en el mundo

76.- La frase que caracteriza este periodo del siglo XXI es “Si yo cambio, todo cambia”. Honore de Balzac 1799-1850

77.- Todos tenemos que transformarnos tengamos el oficio que tengamos

78.- VUCAH. Al concepto de VUCA normalmente reconocido se le incorpora la “H” de hiperconectividad

<https://starter.pe/blog/f3v6b7-que-es-un-entorno-vucah-y-como-ha>

Hasta aquí algunas ideas tomadas, visualiza el vídeo y el pdf que va a continuación será relevante.



 <https://youtu.be/p7Jb452K7uU>

https://www.uoc.edu/opencms_alumni/opencms/galerias/documents/webinars_skills/20201013_skill_sesion5_nuevas_competencias_para_nuevas_profesiones_laurarosillo.pdf



Albert Cañigueral Bagó

Explorador, Consultor y Divulgador
www.albertcanigueral.com

<https://www.albertcanigueral.com/>



Albert Cañigueral
Explorador, Consultor & Divulgador

tech won't save us

- Explorador**
Sherpa para explorar un mundo en constante cambio
- Consultor**
Para un uso responsable de la tecnología en la sociedad digital.
- Divulgador**
Conferenciante, investigador, escritor y profesor.

<https://es.ouishare.net/>



Revista Eventos Estudios de casos **ouishare** Nuestro ADN Manifiesto Nos encontramos...

Ouishare cuestiona e

¡El trabajo ya no es lo que era!

BREAKTIME

TO THINK

Deusto webinars

ALBERT CAÑIGUERAL

Connector Ouishare para España y América Latina y fundador del blog ConsumoColaborativo.

Espainia eta Latinoamerikarako Ouishare-ko "Connector" eta ConsumoColaborativo blogaren sortzailea.

¡El trabajo ya no es lo que era!

Jueves, 14 de mayo de 2020, a las 17:00
2020ko maiatzaren 14, osteguna, 17:00

DeustoAlumni

Una ventana abierta al mañana
Etorkizunera zabalik dagoen leihoa





Juan Carlos Monedero Fernández

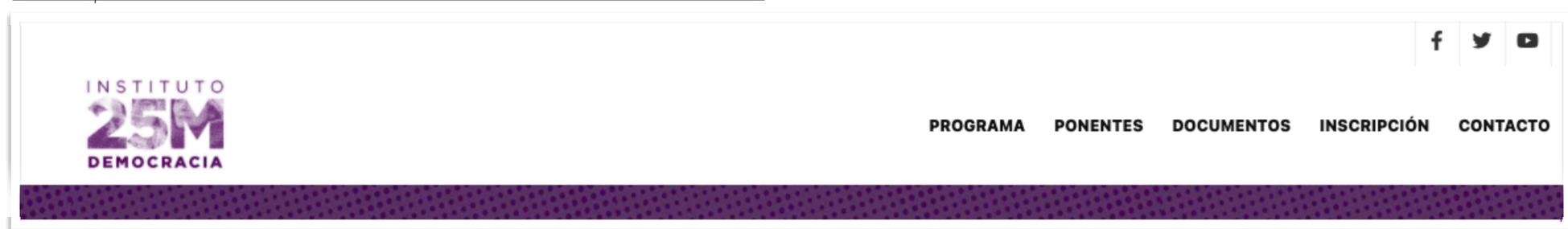
Profesor de la Universidad Complutense de Madrid. Director del Instituto 25M Democracia
<http://www.juancarlosmonedero.org/>

42

<http://www.juancarlosmonedero.org/>



<https://instituto25m.info/>



“La Economía Política del Capitalismo Digital en España”



<https://youtu.be/nPSYJKP1lv0>



Presentación de conferencias y del Informe “La Economía Política del Capitalismo Digital en España” 21 de diciembre 2020
Un total de tiempo de 00:33:50

43

Juan Carlos Monedero

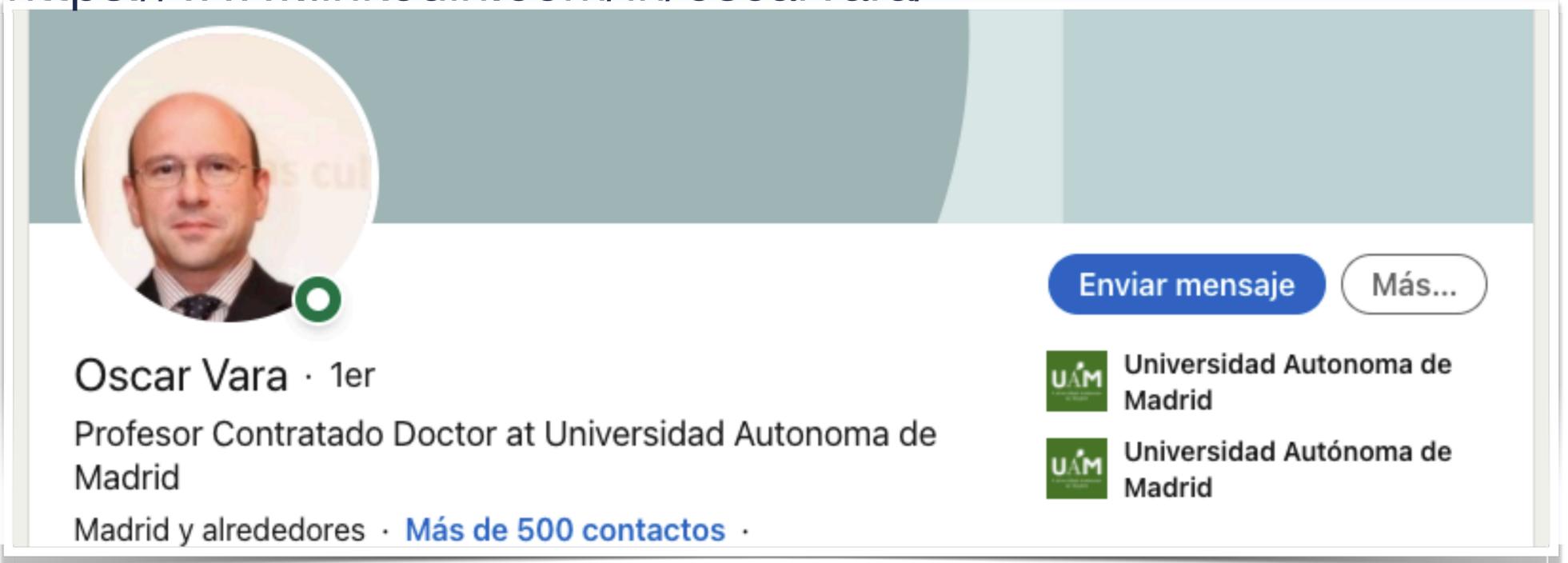


Óscar Vara Crespo

Profesor de la Universidad Autónoma de Madrid
<https://www.linkedin.com/in/oscarvara/>

44

<https://www.linkedin.com/in/oscarvara/>



Oscar Vara · 1er
Profesor Contratado Doctor at Universidad Autonoma de Madrid
Madrid y alrededores · [Más de 500 contactos](#)

Enviar mensaje Más...

UAM Universidad Autónoma de Madrid
UAM Universidad Autónoma de Madrid



Persona y Economía
por el profesor Óscar Vara
24 febrero 2017. Tiempo de 00:05:14
https://youtu.be/kDsA_zRmFCo

Los mercados. ¿Cómo surgen?, ¿cómo se desarrollan? y ¿cuál es su utilidad en nuestras sociedades?



Value School. 25 enero 2018. Tiempo de 01:38:32
<https://youtu.be/SLabIYHZ3RA>



geopolítica **ECONOMÍA** oscar vara actualidad

Óscar Vara
45.800 suscriptores

SUSCRITO

https://www.youtube.com/channel/UChvUiqadVeBU-_xMi5eI2Aw

45

Óscar Vara



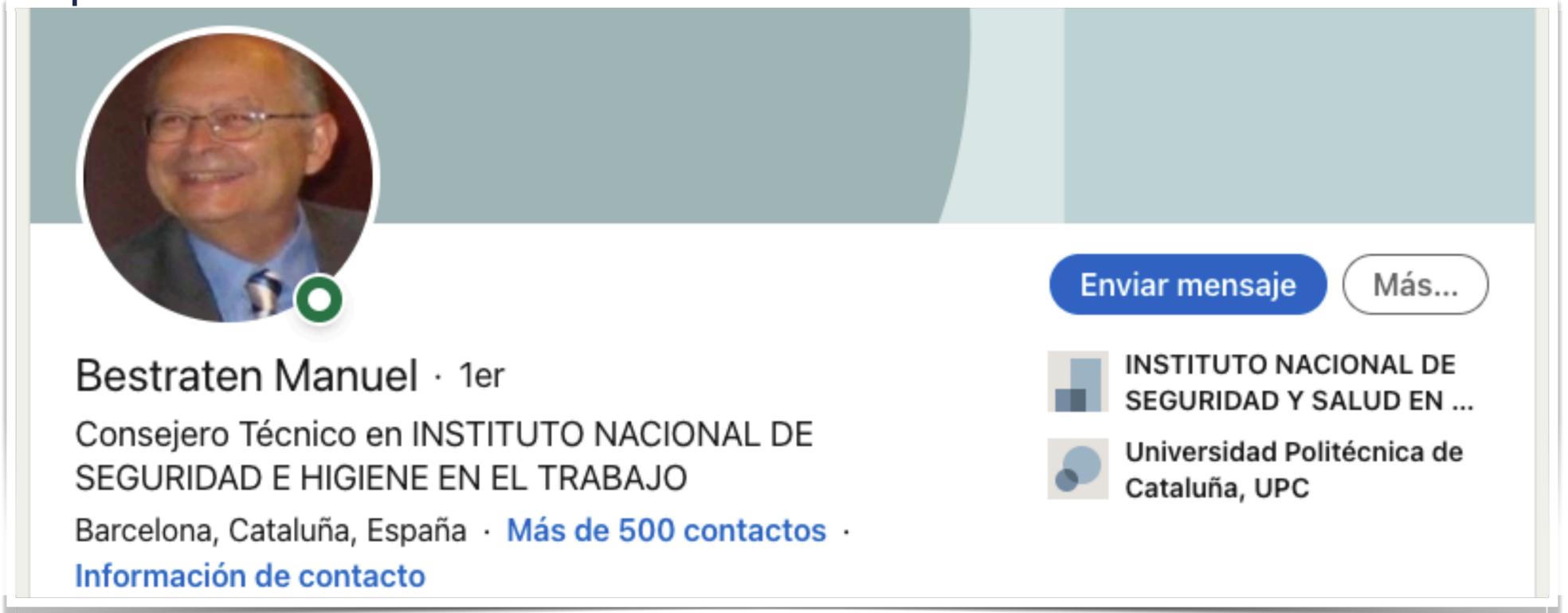
Manel Bestratén Belloví

Presidente de Mises Global

www.linkedin.com/in/bestraten-manuel-7a8525b5/

46

<https://www.linkedin.com/in/bestraten-manuel-7a8525b5/>



Bestraten Manuel · 1er
Consejero Técnico en INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
Barcelona, Cataluña, España · Más de 500 contactos ·
[Información de contacto](#)

Enviar mensaje Más...

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN ...
Universidad Politécnica de Cataluña, UPC

El valor estratégico de la salud y la sostenibilidad en el logro de los ODS | UOC



Universitat Oberta de Catalunya. 3 noviembre 2020. Tiempo de 01:38:32



<https://youtu.be/SvmgQ4U-Pbc>



Tel. +34 615 135 433 | Email: info@miesesglobal.org f t in

Search...

miesesglobal.org
excelencia, salud empresarial y sostenibilidad

INICIO CONÓCENOS BLOG/NOTICIAS RECURSOS EMPRESAS PARTICIPA Español

TEO SKILLS Challenge
Innovation Call

Semi-finalist

El proyecto de MIESES GLOBAL sobre "Innovación en competencias", finalista en la convocatoria de la OIT ante 473 proyectos de 96 países, se desarrollará con medios propios

VIDEO PROJ. MIESES-OIT

Movimiento Internacional para la Excelencia, la Salud Empresarial y la Sostenibilidad

www.miesesglobal.org/

 https://youtu.be/Mt5dYj_j0_4

<http://www.miesesglobal.org/>

47

Manel Bestraten



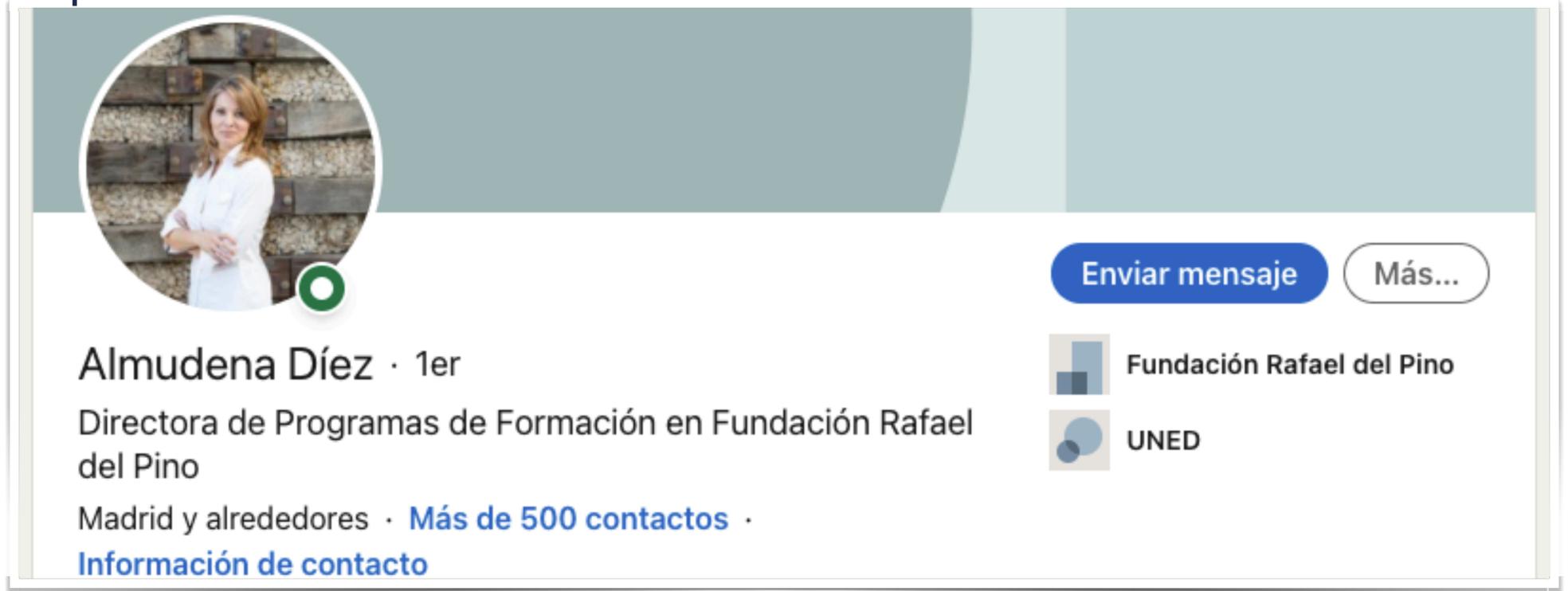
Almudena Díez Bartolomé

Directora de Programas de Formación en
Fundación Rafael del Pino

<https://www.linkedin.com/in/almudena-d%C3%ADez-baaba080/>

48

<https://www.linkedin.com/in/almudena-d%C3%A9z-baaba080/>



Almudena Díez · 1er
Directora de Programas de Formación en Fundación Rafael del Pino
Madrid y alrededores · [Más de 500 contactos](#) · [Información de contacto](#)

Enviar mensaje Más...

Fundación Rafael del Pino UNED

Futuro: las grandes tendencias que lo definen

<https://frdelpino.es/actualidad/futuro-las-grandes-tendencias-que-lo-definen/>



Actualidad 
Ágora de conocimiento global

Economía y empresa Sociopolítica Ciencia e innovación Educación y cultura Protagonistas

Inicio > Economía y empresa > Futuro: las grandes tendencias que lo definen

Economía y empresa Z-Destacado frdelpino.es

Futuro: las grandes tendencias que lo definen

27 noviembre, 2020

Últimos artículos

Economía de mercado: ¿en crisis post Covid-19?



FUNDACIÓN RAFAEL DEL PINO 20 AÑOS

Fundación Rafael del Pino 22.600 suscriptores

SUSCRITO

 <https://www.youtube.com/user/fundacionrdelpino>

<https://frdelpino.es/>

¿Qué nos deparará la Revolución Digital?

<https://frdelpino.es/video-frdelpino/que-nos-deparara-la-revolucion-digital/>

<https://frdelpino.es/actualidad/revolucion-digital-que-nos-deparara/>



<https://youtu.be/WoHhJOBslmU>

11 noviembre 2020. Tiempo de 01:29:36

El nuevo paradigma del aprendizaje de por vida: el futuro es ya presente

<https://frdelpino.es/actualidad/aprendizaje-de-por-vida-el-nuevo-paradigma/>

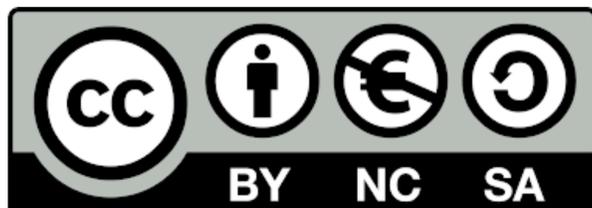
<https://frdelpino.es/video-frdelpino/el-nuevo-paradigma-del-aprendizaje-de-por-vida-el-futuro-es-ya-presente/>



<https://youtu.be/ChvXO4NSDQA>

19 junio 2020. Tiempo de 01:26:20

50

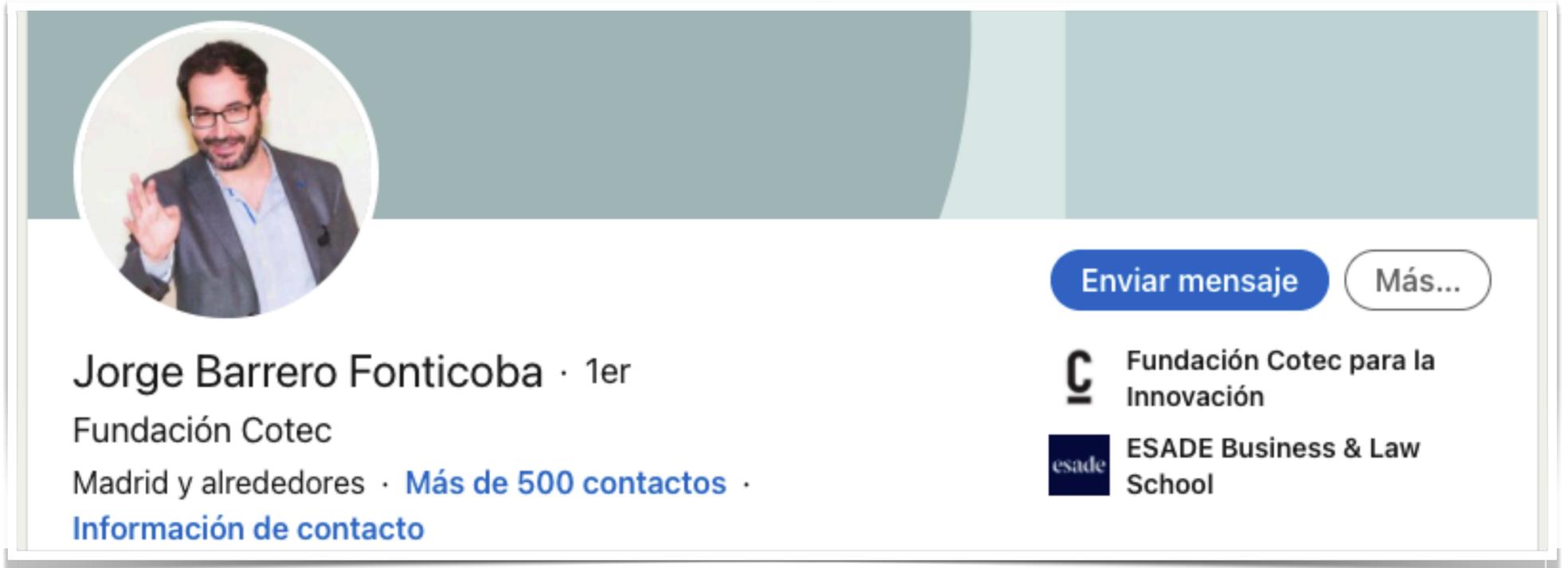




Jorge Borrero Fonticoba

Director General de la Fundación COTEC
para la innovación [https://www.linkedin.com/
in/jorgebarrero/](https://www.linkedin.com/in/jorgebarrero/)

<https://www.linkedin.com/in/jorgebarrero/>



Jorge Barrero Fonticoba · 1er
Fundación Cotec
Madrid y alrededores · [Más de 500 contactos](#) · [Información de contacto](#)

[Enviar mensaje](#) [Más...](#)

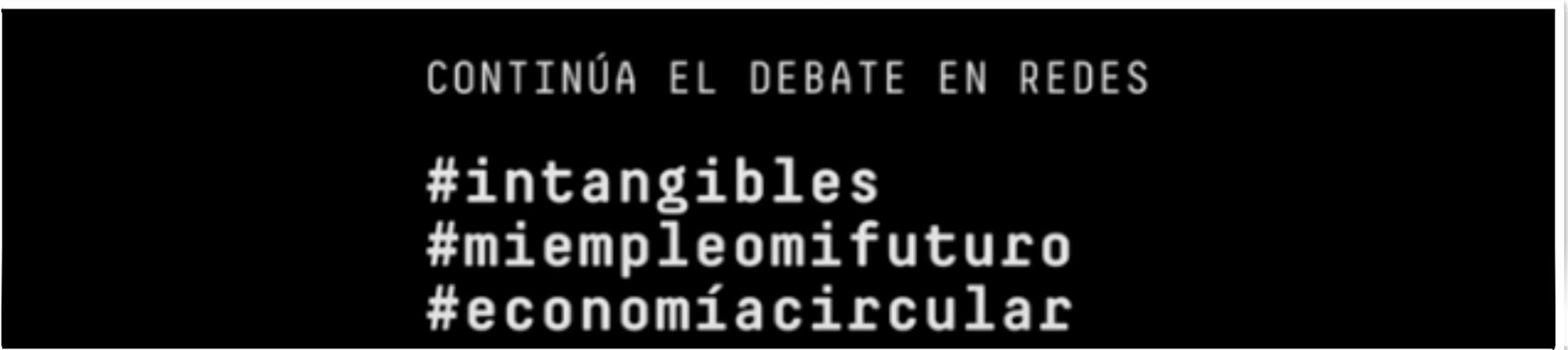
 **Fundación Cotec para la Innovación**

 **ESADE Business & Law School**

#ElValorDeLoIntangible - **Economía del Conocimiento**

09 diciembre 2020 Tiempo 00:15:57

 <https://youtu.be/wGbLj3-Apyg>



CONTINÚA EL DEBATE EN REDES

#intangibles
#miempleomifuturo
#economíacircular

COTECfutureWORK 16 mayo 2019 **ULPGC**  <https://youtu.be/RuAsRGpSsH0>

Tiempo 00:04:48

 <https://www.youtube.com/c/COTECinnova/videos>



COTEC FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN

118.000 suscriptores [SUSCRITO](#) 

INICIO **VÍDEOS** LISTAS DE REPRODUCCIÓN COMUNIDAD CANALES MÁS INFORMACIÓN 

Subidas [REPRODUCIR TODO](#) [ORDENAR POR](#)

-  **#ElValorDeLoIntangible - Economía del Conocimiento** 15:58
-  **Trailer: 'El valor de lo intangible'** 1:24
-  **EL ÚLTIMO AÑO EN COTEC 2019/2020** 3:17
-  **Laboratorio de innovación educativa de...** 0:29
-  **#LaEscuelaLoPrimero - Participantes (Núria Sabaté)** 0:53

<https://cotec.es/>

53



Joaquín Nieto Sainz

Director de la Organización Internacional
del Trabajo en España
<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

<https://www.ilo.org/madrid/oit-en-espa%C3%B1a/equipo/lang--es/index.htm>

The screenshot shows the ILO website's 'Equipo de la Oficina' page. At the top, the ILO logo and 'Organización Internacional del Trabajo' are visible, along with the slogan 'Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente'. A navigation menu includes 'Países', 'Temas', and 'Sector'. A search bar is present. The main content area features a breadcrumb trail: 'Oficina de la OIT para España > La OIT en España > Equipo de la Oficina'. A large heading reads 'Equipo de la Oficina'. Below it, a red text block states: 'Joaquín Nieto Sainz - Director de la Oficina de la OIT para España desde el 1 de mayo de 2011'. To the right is a photo of Joaquín Nieto Sainz. A sidebar on the left lists navigation options like 'La OIT en España', 'Los Mandantes', and 'Equipo de la Oficina'. A 'Ver también' section includes a link to 'Ex-directores'.

Desayuno Empresarial con Joaquin Nieto



<https://youtu.be/I0qKc4K4wHk>

08 octubre 2020. Tiempo de 00:52:54

El futuro del trabajo en el mundo

La contribución de España al debate global



PreCovid19 - 26 diciembre 2018. Tiempo de 00:32:38

<https://youtu.be/LeLEoXjt3Uc>

55

Webinar "Las consecuencias socio-laborales de la Covid-19"

con Joaquín Nieto, Director de OIT España



 <https://youtu.be/QKZo-EETKLk>

El representante en España de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, Joaquín Nieto, visitó el 9 de septiembre de 2020 la Universidad de Deusto para presentar la **"Iniciativa interuniversitaria OIT para la justicia social, el trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible"**

Además, ofreció una conferencia sobre **"Las consecuencias socio-laborales de la Covid-19"**. En su exposición, aseguró que la pandemia presenta una oportunidad para cambiar y avanzar hacia un futuro más justo

<https://derecho.deusto.es/cs/Satellite/derecho/es/inicio-derecho/agenda-de-derecho/el-representante-de-la-organizacion-internacional-del-trabajooit-joaquin-nieto-en-deusto-0/noticia>

56

El futuro del trabajo

<https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>



https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662541.pdf



Un programa centrado en las personas

Proponemos un **programa centrado en las personas para el futuro del trabajo** que fortalezca el contrato social, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales y de la práctica empresarial. Este programa se asienta en tres ejes de actuación, que combinados entre sí generarían crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras:

1. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS

Al propiciar que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, nuestro planteamiento no se limita al capital humano, sino que incide en las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos y un medioambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

- *El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir **competencias**, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.* El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.
- *Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo.* Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Para un futuro de trabajo decente, se necesita un programa centrado en las personas

La garantía universal de empleo, la protección social desde el nacimiento hasta la vejez y el derecho al aprendizaje permanente forman parte de las diez recomendaciones formuladas por la Comisión sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo en un informe clave.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663009/lang--es/index.htm



5

Competencias ¿Para qué? para construir un futuro mejor

Igual no acertamos ahora en
¿cómo será el futuro?

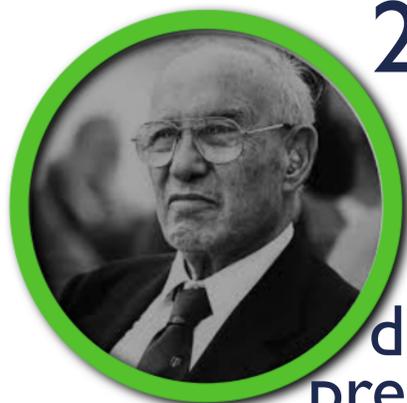
Y sí sabemos que debemos
utilizar una **metodología**
que permita seleccionar el
camino que diseñe y
planifique **¿cómo
queremos que sea el
futuro?**

Definamos ahora **el futuro**

2 citas de Peter Drucker:

“La mejor forma de predecir el futuro es creándolo”

“La planificación a largo plazo no es pensar en las
decisiones futuras, sino en el futuro de las decisiones
presentes”



Permítanme 2 sueños

- 1.- Ayudar a evolucionar a Canarias de una “economía de servicios” a una “**economía del conocimiento digital en red 4.0**”. Conservando y proyectando lo previo. Pensando en glocal
- 2.- Generar **espacios de confianza** que puedan dar candidat@s a Premios Nobel.



Permíteme
invitarte a
que sueñes

Los sueños se empiezan
hacer realidad cuando se
verbalizan y comunican

Definamos ahora **el futuro**
Gracias



Fdo.: Bernardo Díaz Almeida
Coordinador Docente de la Asignatura APEL



MasterClass:

Conversaciones sobre

El futuro del trabajo.

El trabajo del futuro

The future of work. The work of the future_
UpSkillling & ReSkillling
Competencias_

Derecho del trabajo y de la seguridad social ante los retos del futuro

“Se ha puesto de manifiesto lo importante de las personas trabajadoras esenciales, se ha puesto de manifiesto todas las personas profesionales de servicios esenciales. Que algunas, antes, no eran muy valorados y ahora toman un carácter relevante. Las personas trabajadoras del último kilómetro”



María Emilia Casas Baamonte
Doctora Honoris Causa por la Universidad de
Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)

MasterClass:

Conversaciones sobre

**El futuro del trabajo.
El trabajo del futuro**
The future of work. The work of the future_
UpSkilling & ReSkilling
Competencias_

**Una dedicatoria especial
de todo este trabajo será
a las personas**

**Personas trabajadoras y
personas empresarias
denominadas del último
kilómetro**

Personas que han estado muy
presente en todo lo vivido en la
época de la Covid-19. En los
estados de alarma y en los
confinamientos de todas
nuestras sociedades

Programa “Fuera de Plano” RTVC
JAQUE AL VIRUS 17 abril 2020. Desde el minuto 00:10:52 al
00:15:31



<https://youtu.be/lvcl2wX1tw0?t=652>

MasterClass:

Conversaciones sobre

**El futuro del trabajo.
El trabajo del futuro**
The future of work. The work of the future_
UpSkillling & ReSkillling
Competencias_

“ Con la misma
vehemencia con
que reivindicamos
los derechos,
**reivindiquemos
también el deber
de nuestros
deberes.** Tal vez
así el mundo
pueda ser un poco
mejor.”



José Saramago
1922-2010. Premio Nobel de Literatura



