



RECONVERSIÓN LABORAL

EL GRAN DESAFÍO DE CHILE

05

RELINK

Una vía innovadora para reconvertir a nuestro capital humano

11

TRANSFORMACIÓN CULTURAL...

Lorena Retamal, CEO del Center for Cultural Transformation and Leadership

19

RED DE RECURSOS HUMANOS

Dio un salto a la innovación organizando la primera Hackathon de RRHH de Chile

Índice

03 ➔
PERSPECTIVA
Natalia Lidijover,
Gerenta OTIC,
OTIC SOFOFA

05 ➔
RELINK
Una vía innovadora
para reconvertir a
nuestro capital humano



11 ➔
TRANSFORMACIÓN CULTURAL...
Lorena Retamal, CEO
del Center for Cultural
Transformation and
Leadership



13 ➔
SOFTYS AVANZA EN SU MEJORA CONSTANTE...
Misael Ríos, Gerente de
Excelencia Operacional
Softys Chile y Matías
Barros SubGerente
Organizacional de Softys
Chile



16 ➔
“TANTO EMPRESAS COMO TRABAJADORES...”
Daniel Olivos Beas,
Gerente de Personas y
Patrimonio, Transportes
Casablanca S.A.



19 ➔
RED DE RECURSOS HUMANOS
Dio un salto a la innovación
organizando la primera
Hackathon de RRHH de Chile

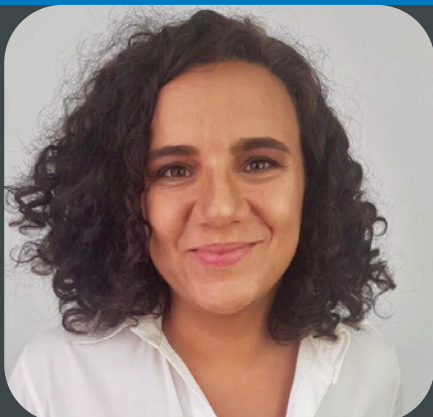


22 ➔
VOLUNTARIADO
Una red que cada vez más
tejemos entre todos

25 ➔
“EL CAMBIO DE CONTEXTO IMPLICA...”
Erika Arriaza, Profesora de
Liceos SOFOFA que estuvo
nominada al “Nobel” de los
maestros



Perspectiva



El Futuro Llegó

Natalia Lidijover

Gerenta OTIC
OTIC SOFOFA | Capital Humano

Estamos a días de presentar el proyecto más importante del OTIC y la historia parte hace unos dos años. Déjenme poner un poco de contexto.

En formación de capital humano llevábamos años trabajando en dos líneas: 1. Mecanismos que nos permitan entender el mercado laboral, y 2. Programas sectoriales y multisectoriales de formación pertinentes y de calidad.

Creíamos que estábamos avanzando en el sentido correcto para dar solución a los problemas de desarrollo de Capital Humano. Sin embargo, al preguntar a las empresas por los desafíos que tenían, no había calce. Todos nos hablaban de organizaciones desafiadas por bajar costos, por estructuras rígidas que no permitían la flexibilidad que se requería para navegar los cambios constantes, inmediatez, falta de diagnósticos que les permitieran moverse ágilmente, entre otras cosas.

Y escuchamos muchas veces la pesadilla de las áreas de gestión de personas: Tengo congeladas las contrataciones, pero nos faltan especialistas.

El diagnóstico era compartido, estaba descrito en los estudios de consultoras internacionales y en estudios locales, al mismo tiempo. El mercado

laboral estaba sufriendo un cambio profundo con la incorporación de la tecnología 4.0. Más allá de las muchas estadísticas que se empezaban a producir, uno podía evidenciarlo en cada conversación con las áreas de Recursos Humanos. Por supuesto que se escuchaba más fuerte en algunos sectores que en otros, pero estaba presente en todos lados.

Mirando hacia atrás me doy cuenta de que lo primero que intentamos hacer fue lo mismo que ya hacíamos, pero más veloz, más flexible, más ágil, más moderno.

Paralelamente, en la conversación con SENCE sobre política pública de capacitación el gran tema era fácil de identificar: Reconversión. Pero el desafío era mayúsculo y los números de tal magnitud que nos aterrorizaban. Dos millones de puestos de trabajo desaparecerían y no podíamos responder las preguntas de siempre: ¿Quién puede aprender qué, para ir hacia dónde?

Teníamos piezas del rompecabezas, pero parecían insuficientes. Teníamos instrumentos que nos permitían empezar a identificar las ocupaciones emergentes. Estábamos trabajando en proyectos de formación validados

por la demanda que parecían apuntar hacia esos mismos cargos. Sin embargo, seguíamos sin poder responder las preguntas, ni las del diseño de política pública, como tampoco las de las empresas.

Este es el contexto en que nace RELINK. Al principio sólo conocíamos las piezas del rompecabezas que teníamos y el espacio que nos faltaba llenar. Pero teníamos una convicción, los problemas del mundo laboral que venían con la tecnología 4.0 debían resolverse con la misma tecnología. Y también teníamos una certeza, no éramos el único país desafiado, debía haber iniciativas en progreso en otras partes del mundo.

Encontrar aliados no fue difícil, en los últimos años hemos trabajado con muchos actores en estos temas, con SENCE tenemos un espacio permanente de trabajo colaborativo, con SOFOFA el trabajo es conjunto en los temas de Capital Humano, y el BID ha sido compañero de innovación en estos problemas complejos que requieren mirada global para crear una solución local.

Hoy, a días de lanzar la plataforma RELINK, después de casi dos años de trabajo, incluyendo una crisis social y una pandemia afectando el mercado laboral y acelerando aún más de lo imaginable las transformaciones, estoy segura de que el futuro ya llegó.

No podemos seguir hablando del futuro del trabajo, imposible seguir pensando que se trata sólo de acelerar lo que veníamos haciendo. No podemos esperar a que simplemente las empresas vuelvan a contratar a las mismas personas para hacer lo mismo. Los cambios ya sucedieron, las ocupaciones ya se transformaron y están dejando obsoletas nuestras herramientas de gestión. No podemos seguir buscando personas con 10 años de experiencia en tecnologías que tienen 2, ni tampoco credenciales formativas de la NASA.

Es por eso que RELINK se ha convertido en el proyecto más importante del OTIC, porque en él estamos aprendiendo y construyendo las nuevas formas y herramientas. ▲

“ Este es el contexto en que nace RELINK. Al principio sólo conocíamos las piezas del rompecabezas que teníamos y el espacio que nos faltaba llenar. Pero teníamos una convicción, los problemas del mundo laboral que venían con la tecnología 4.0 debían resolverse con la misma tecnología ”

Comenta Natalia Lidijover,
Gerenta OTIC
OTIC SOFOFA |Capital Humano

Reconversión

Laboral

Inteligente

relink

Reconversión Laboral Inteligente

Relink, una vía innovadora para reconvertir a nuestro capital humano

Dentro de pocos días será lanzada esta plataforma que OTIC SOFOFA ha desarrollado en conjunto con SENCE, SOFOFA y el BID para apoyar la reconversión de los trabajadores y de las empresas, para que puedan transitar exitosamente un mercado laboral marcado por los cambios de la transformación digital.

El actual escenario de pandemia ha dejado en evidencia la vulnerabilidad laboral de millones de personas en todo el mundo, lo que se suma al impacto que desde hace varios años ya está teniendo la Cuarta Revolución Industrial en el empleo global.

Para Verónica Alaimo, especialista del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), “la pandemia sólo vino a acelerar el proceso de transformación digital que está viviendo el planeta y, en particular, América Latina y El Caribe, con sus consabidos efectos en el empleo”.

Se hace urgente, entonces, que los trabajadores de todos los sectores de la economía adquieran nuevas habilidades para ser capaces de reintegrarse, mantenerse o desarrollarse en el mercado laboral.

¿Cómo enfrenta Chile este reto global? En opinión de la economista chilena Andrea Tokman, “nos falta generar conciencia de que

Te ayudamos a
diseñar TU futuro
itinerario laboral

relink



mostrándote
distintas rutas
y objetivos

para llegar donde
y como TÚ elijas

muchos de los trabajos que estábamos haciendo, en varios de los sectores más golpeados por la revolución digital y la pandemia, no van a volver a ser nunca lo que eran”.

DESAFÍOS

La revolución digital está trayendo consigo cambios profundos en el trabajo concreto de las personas y de las organizaciones, y plantea retos importantes a la política pública para re-pensar la capacitación del capital humano.

OTIC SOFOFA ha sido testigo de estos desafíos al actuar como bisagra entre las empresas y los organismos públicos a cargo de las políticas de capacitación de trabajadores.

Cada vez con más fuerza escuchábamos sobre los problemas que estaban teniendo en las áreas de Gestión de Personas de nuestras empresas socias para encontrar especialistas que cubrieran sus necesidades de transformación interna. Paralelamente, debían asumir el reto de reestructurar sus dotaciones y ajustarlas a la automatización y la digitalización, sin saber muy bien cómo llevar adelante este proceso.

Al mismo tiempo, veíamos cómo los organismos públicos a cargo de la capacitación debían asumir la compleja misión de reconvertir a miles de trabajadores para un mercado laboral cada vez más líquido, donde los puestos tradicionales van desapareciendo y los nuevos cargos demandados requieren de personas con nuevas habilidades.

Allí nace la convicción de OTIC SOFOFA de que debíamos apoyar estos procesos con una herramienta que nos permitiera reconvertir a los trabajadores a partir de sus experiencias y sus habilidades, pues -como recuerda Natalia Lidijover, Gerenta OTIC de OTIC SOFOFA Capital Humano- las personas que requieren reconversión no parten de cero.

NACE RELINK

Tras varios meses de análisis, estudios, conversaciones y consultas, OTIC SOFOFA se unió al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), a la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para dar vida a RELINK, una iniciativa público-privada diseñada para apoyar la reconversión laboral y que será lanzada oficialmente este 25 de marzo en el marco del “Seminario Reconversión Laboral para la Nueva Realidad”.

Relink, Reconversión Laboral Inteligente, es una plataforma que busca conectar a las personas y las empresas con las ocupaciones de futuro que están surgiendo gracias a la transformación tecnológica y digital.

Una de las principales características de Relink, explica Diego Richard, Director Ejecutivo de la consultora Upskills, es que consiste en “un esfuerzo colaborativo multinivel: Estado, sectores productivos, empresas, personas, y que busca ser política pública en el futuro”.

Actúa en tres niveles, como una guía a las personas que requieren reconvertirse y adquirir nuevas habilidades para los nuevos trabajos que se están desarrollando, como un apoyo a las empresas para que puedan identificar las oportunidades de reconversión de su talento interno y también como apoyo de la política pública, para hacer más eficientes los procesos de capacitación de capital humano, partiendo de las habilidades con que ya cuentan los trabajadores.

Relink reconoce las experiencias e intereses laborales de las personas y los vincula con los perfiles ocupacionales de alta demanda en Chile y que mejor aprovechan esa experiencia previa acumulada. Luego, son las mismas personas quienes toman sus decisiones de reconversión laboral a través de la capacitación para cubrir la brecha y alcanzar la demanda completa de habilidades requerida por el mercado laboral.

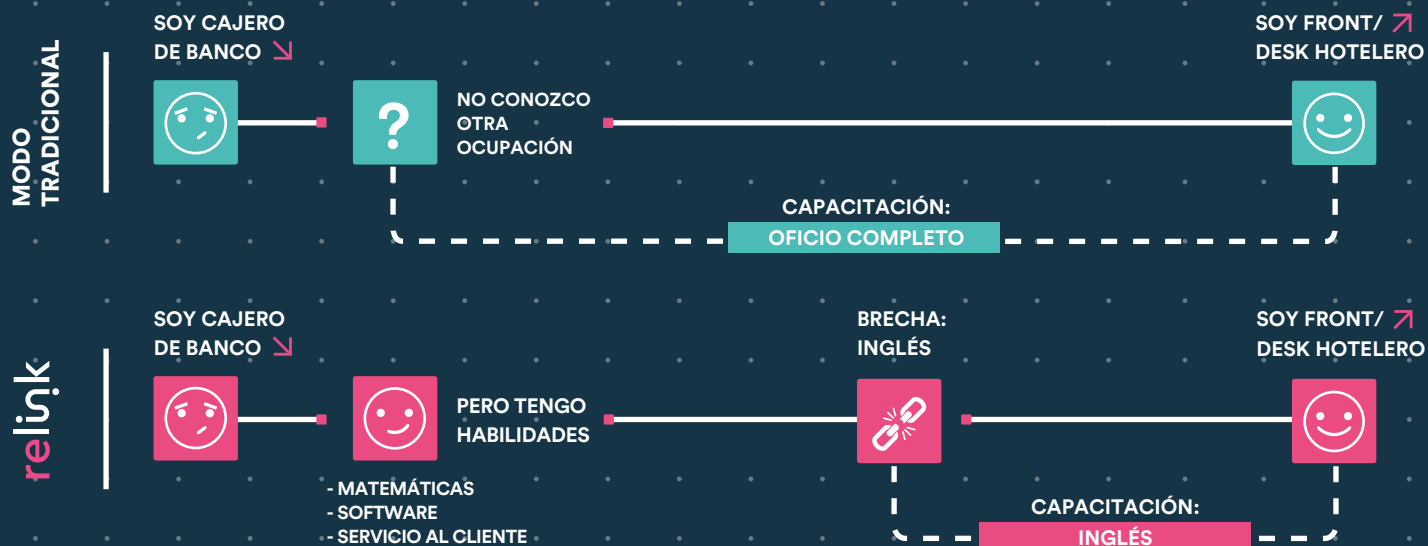
“ Al mirar la experiencia de otros proyectos en los que participamos, como Talento Digital, nos dimos cuenta que cerca del 40% de las personas que capacitamos en TD, por ejemplo, ya tenían formación previa que debimos haber aprovechado ”

Cuenta Natalia Lidijover,
Gerenta OTIC
OTIC SOFOFA |Capital Humano



CAPITALIZANDO LAS HABILIDADES

Los organismos que formamos parte de Relink creemos que esta forma de guiar la reconversión abre las puertas a un importante cambio cultural: comenzar a reconocer en los trabajadores todas las experiencias, habilidades y conocimientos que han adquirido a lo largo de su vida, tanto a la hora de llenar puestos de trabajo como de capacitarlos para nuevos cargos futuros.



“ Pretender que las personas adquieran un oficio completo cada vez que deban cambiar de ocupación no es sostenible en términos financieros para el Estado, ni en costo - oportunidad para las personas ”




Advierte Diego Richard,
Director Ejecutivo
Upskills

Por eso Relink nace con la misión de identificar aquellas habilidades que estos trabajadores ya tienen y aquellas que necesitan desarrollar para desempeñarse en los nuevos empleos que se están creando.

Al respecto, la Gerenta de OTIC SOFOFA asegura: “El corazón de este proyecto está en capitalizar todas las experiencias de las personas a través de las habilidades que han adquirido, para conducirlos hacia los cargos que van emergiendo en el futuro y descubriendo cuáles son las habilidades que pueden faltarles para cubrir esas labores”.

ALCANCES DEL PROYECTO

La plataforma Relink comenzó a ser desarrollada a mediados del 2020 y este año se pondrá a prueba con 2 dos pilotos, uno en 20 empresas (con un alcance de unos 1.000 trabajadores) y otro de personas vulnerables (que llegará a unos 1.500 desempleados o subempleados).

El resultado que se busca alcanzar en estas experiencias piloto es la orientación hacia alternativas de especialización / reconversión, con foco en empleabilidad. 

relink

“ Este proyecto es muy motivante porque junta muchas de las cosas que están faltando en el país, pero lo hace pensando además, en aprovechar herramientas que existen, como la Franquicia SENCE y otros instrumentos ”



Apunta Andrea Tokman,
Economista Jefe
Quiñenco

HABILIDADES Y RECONVERSIÓN

Una habilidad es la capacidad de aplicar conocimientos teóricos y prácticos para completar una tarea y resolver un problema.

Pueden ser de tipo cognitivo (uso de pensamiento lógico, intuitivo o creativo) o práctico (incluyendo destrezas manuales y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Las habilidades son importantes porque permiten describir de mejor manera los requerimientos de un determinado empleo, así como las capacidades que un trabajador ha desarrollado a lo largo de su trayectoria.

En tanto, la reconversión laboral es la reorientación de un trabajador desde su empleo actual hacia otro de mayor sofisticación o diferente, para el cual no cuenta con todas las habilidades necesarias.

En ese sentido Relink busca que el mercado laboral, las empresas y las personas reconozcan que las habilidades de un trabajador van más allá de los conocimientos obtenidos de la formación tradicional y constituyen la suma de sus experiencias. ▲

Este proyecto no sólo traerá beneficios al mercado laboral chileno, sino que podría ser una fuente de inspiración para esfuerzos similares que se están realizando en toda la región, por lo que despertó prontamente el interés del BID que está apoyando su financiamiento.

Para el BID uno de los grandes méritos de Relink consiste en que es una respuesta innovadora que trata de anticiparse al riesgo de desempleo. “Al trabajar con las empresas y apoyar a trabajadores, Relink tiene un enfoque de ‘reconversión preventiva’ y eso es algo que no existe en la región, donde Chile es pionero, y es algo que podrá compartir”, dice Verónica Alaimo.

PIONEROS EN LA REGIÓN

Por último, valora la cercanía y el involucramiento del sector privado en esta iniciativa, así como el trabajo mancomunado con SENCE, que ayuda a la escalabilidad y sostenibilidad del proyecto. “Aspiramos a que la manera de trabajar de Relink pueda ser motor de cambio para la forma en que se entrega formación laboral”, apunta la especialista del BID. ▲

*Verónica Alaimo,
Especialista Senior en
Mercados Laborales, BID*





SEMINARIO

Reconversión Laboral para una Nueva Realidad



Panelistas

Fecha

25.03
JUEVES

Horario

DESDE
09:00 hrs

Formato

STREAMING



Bernardo Larraín
Presidente
SOFOFA



Cristóbal Philippi
Gerente General
OTIC SOFOFA



Ricardo Ruiz de Viñaspre
Subdirector
SENCE



Verónica Alaimo
Especialista Senior
en Mercados
Laborales, BID

Inscríbete Aquí 

Expositores



María José Zaldivar
Ministra del Trabajo
y Previsión Social



Andrea Tokman
Economista Jefe
Quiñenco



Diego Richard
Director Ejecutivo
Up Skills



Natalia Lidijover
Gerente Comercial
OTIC SOFOFA

Moderadora

OTIC
SOFOFA
Capital Humano

SOFOFA

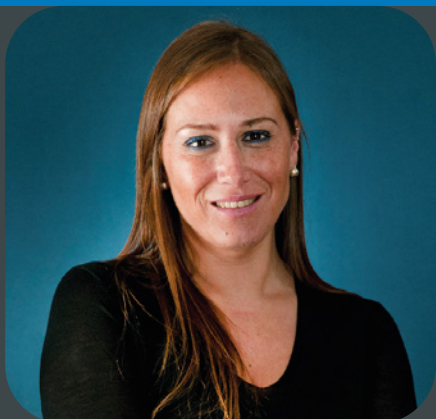
 **BID**
Banco Interamericano
de Desarrollo

sence

Transformación Cultural Consciente en las organizaciones

La conferencista internacional, consultora, coach senior, académica y especialista en Liderazgo y Gestión del Cambio y Transformación Cultural, reflexiona sobre las transiciones que estamos viviendo como civilización y nos muestra los ámbitos donde poner atención para que personas y organizaciones puedan aprender a reinventarse constantemente para afrontar los desafíos presentes y futuros.

Opinión



Lorena Retamal

CEO del Center for Cultural Transformation and Leadership

En este 2020 que pasó fuimos testigos de la gran transformación como civilización que estamos viviendo. Cambios disruptivos sin precedente han generado nuevos hábitos, tanto en nuestra vida personal y familiar, como social y laboral. Hemos tenido que generar nuevos acuerdos para relacionarnos. De un momento a otro han cambiado nuestras rutinas fundamentales: ¡Lo aprendido ya no era oportuno! Es decir, nos encontramos en medio de una Transformación Cultural Disruptiva.

La llamada Cuarta Revolución Industrial, la Revolución Tecnológica y los escenarios cambiantes son y serán una constante del siglo XXI, así como la revolución del mercado laboral, los modelos económicos, los modelos de negocios, la política y las relaciones a todo nivel. Y es que las reglas del juego están cambiando.

En el ámbito laboral, esta Cuarta Revolución Industrial trae consigo la desaparición de puestos de trabajo, la reestructuración de ocupaciones y la creación de nuevo empleo.

¿Y cómo impacta la crisis sanitaria del COVID 19 a estas tendencias?

Las organizaciones de hoy tienden a ser más planas en su jerarquía, predomina lo plural, lo global, la hiperconexión, la inmediatez y el cambio acelerado. Las compañías distribuidas por todo el mundo se vuelven más virtuales, diversas y flexibles. La pandemia de COVID sólo vino a acelerar dichos cambios y a profundizar estas nuevas estructuras. Nos recordó lo urgente que es prepararse para esos cambios.

CÓMO LO ESTAMOS EXPERIMENTANDO

Tomando en consideración lo anteriormente descrito nos podemos preguntar: ¿qué acciones estamos tomando hoy para relacionarnos de manera oportuna con los cambios en nuestro presente, desde los distintos roles de cada uno? Si lo enfocamos desde el punto de vista de las organizaciones, una de las claves para generar y conservar empresas sostenibles tiene que ver con la reconversión laboral de su talento humano, sustentada en una cultura organizacional que la genere y la promueva.

El primer ámbito a abordar en el mundo VUCCA (volátil, incierto, caótico, complejo, ambiguo), tanto para las personas como para las organizaciones, tiene que ver con las habilidades para relacionarse con la incertidumbre de una forma armoniosa y desarrollar la capacidad de reinventarse constantemente de acuerdo a las condiciones del entorno y considerando todos los stakeholders.

La conservación de dinámicas relacionales basadas en la escucha, plasticidad conductual, autonomía reflexiva y acción responsable, innovación, honestidad, confianza y mutuo respeto son centrales para generar ciudadanos, organizaciones, economía mundial y planeta sostenibles.

Lo anterior, implica un cambio de mindset, pasar del control a la colaboración. Y lo más importante, generar una transformación cultural consciente.

El segundo ámbito está relacionado con aquellas habilidades técnicas para las nuevas ocupaciones, es decir, cómo estamos promoviendo la capacitación y/o reconversión laboral de nuestros colaboradores. Y aquí cabe que nos preguntemos ¿cómo estamos gestionando este cambio? ¿estamos invirtiendo hoy en el desarrollo de habilidades en los colaboradores para las ocupaciones del futuro?

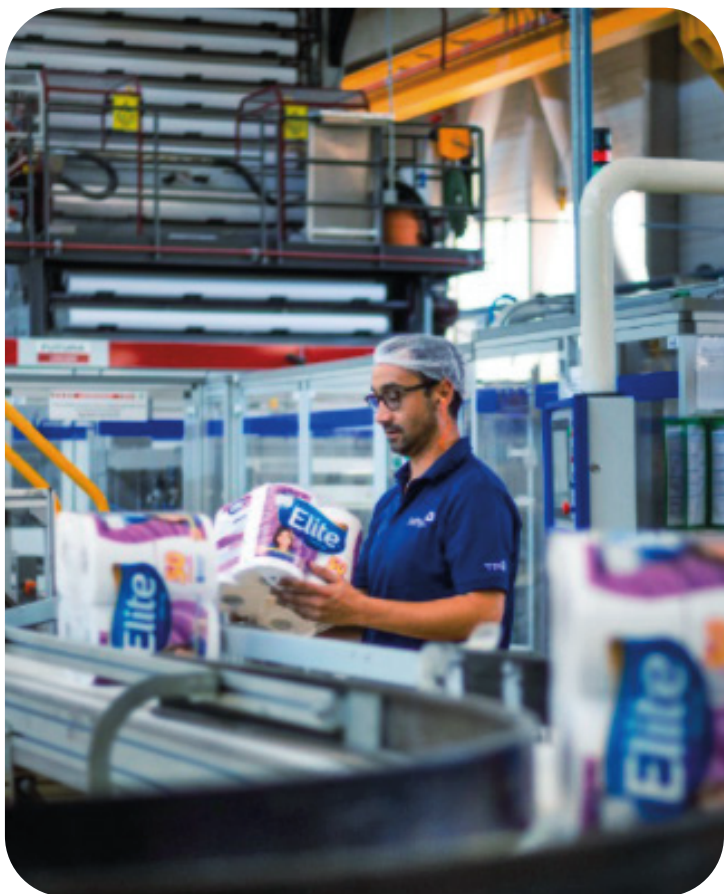
El rol de los CEO, de los líderes y del Área de Recursos Humanos en las organizaciones es fundamental para el momento que estamos viviendo como humanidad. Las decisiones que tomamos y las que no tomamos, así como la forma en que las tomamos, tendrán un impacto crucial en las empresas y sus colaboradores.

La invitación es aprender a aprender una manera distinta de vivir y convivir, siendo conscientes que nosotros, los seres humanos, somos los generadores de nuestros mundos, los cuales se realizan en nuestras conversaciones con nosotros mismos y otros; siendo capaces de reflexionar en relación a nuestras certezas y el impacto sistémico de nuestras acciones individuales y colectivas en nosotros mismos, en las comunidades a las cuales pertenecemos - de manera directa o indirecta - y en el planeta.

¿Cómo escoges tú y tu organización hoy vivir este momento? ¿Qué está en juego? ▲

“ El primer ámbito a abordar, tanto para las personas como para las organizaciones, tiene que ver con las habilidades para relacionarse con la incertidumbre de una forma armoniosa, y desarrollar la capacidad de reinventarse constantemente ”

***Apunta Lorena Retamal,
CEO del Center for Cultural
Transformation and Leadership***



Filial de Empresas CMPC vive un proceso de transformación interna que le ha planteado diversos desafíos

Softys avanza en su mejora continua desarrollando nuevas habilidades en sus colaboradores

Para enfrentar los retos del futuro esta empresa implementó una nueva metodología de Mantenimiento Productivo Total (TPM) que implica un importante cambio cultural y también una adaptación de funciones y desarrollo de habilidades para muchos trabajadores. Por eso en Softys conocen de primera mano la importancia de la reconversión laboral y de la formación constante de sus colaboradores.

Ante los desafíos que la Cuarta Revolución Industrial está imponiendo a las empresas de todo el mundo, Softys Chile, filial de Empresas CMPC de productos de higiene y cuidado personal, comenzó en 2017 la implementación de la metodología de Mantenimiento Productivo Total (TPM) en sus plantas de producción, tanto en Chile como en los otros siete países de Latinoamérica donde opera.

Su objetivo ha sido alcanzar los máximos niveles de confiabilidad en las operaciones, con foco en un negocio sostenible y rentable en el tiempo mediante la especialización y formación de las personas para que se conviertan expertos en lo que hacen. Todo ello, basado en los compromisos diferenciadores que guían la experiencia laboral en Softys e inspirados en el propósito de cuidado de las personas y en potenciar las oportunidades de innovación, crecimiento y aprendizaje para los colaboradores.

“Se trata de transformar a las personas y, por tanto, la cultura de las empresas hacia niveles de desempeño de clase mundial, para lo cual debemos romper paradigmas”, afirma Misael Ríos, Gerente de Excelencia Operacional.

DESARROLLO DE COLABORADORES

Toda esta adaptación al TPM ha significado para esta empresa hacerse cargo también de la formación y reconversión de sus propios trabajadores para el desarrollo de nuevas habilidades.

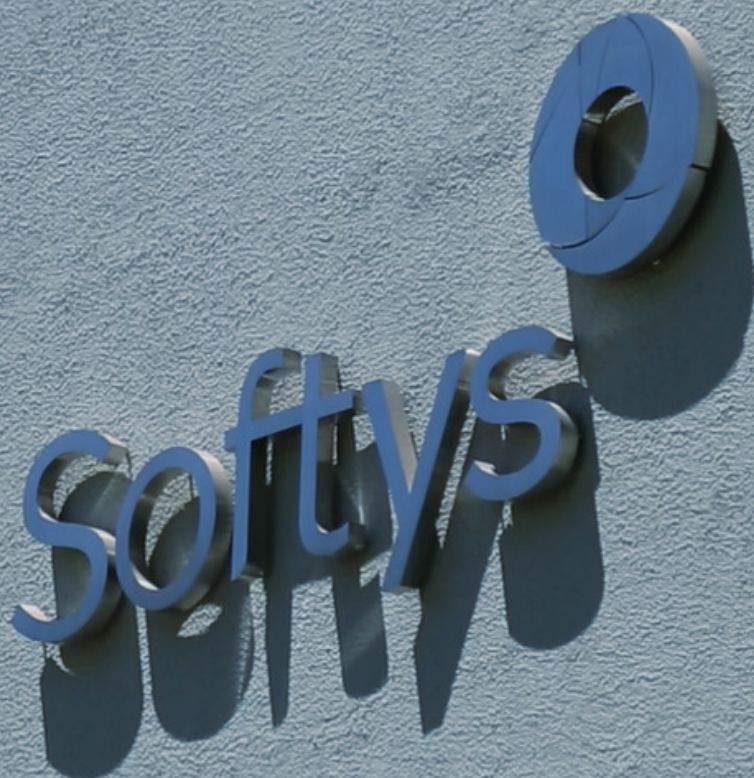
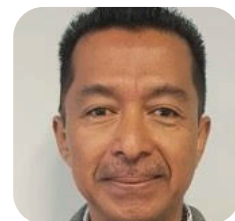
La metodología de TPM consta de 8 Pilares, siendo uno de los más importantes el pilar de Mantenimiento Autónomo. Así, por ejemplo, en la formación de Operadores a través de Mantenimiento Autónomo se evoluciona desde una etapa de limpieza inicial e inspección hacia la restaura-

ción de los equipos (paso 1); la eliminación de las fuentes de contaminación y lugares de difícil acceso (paso 2); y el desarrollo de estándares provisorios de limpieza, inspección, lubricación y apriete (paso 3). Una vez llegado al paso 4, donde se busca mejorar las habilidades de inspección, situación actual de varias líneas operativas de Softys, se prepara a los operadores para que reciban habilidades con foco en áreas específicas.

Para ello, Softys co-diseñó junto a DUOC UC un Programa de Formación para Técnicos de Mantenimiento. Se trata de dos diplomados, de 176 y 192 horas respectivamente, los cuales tienen el objetivo de facilitar nuevas herramientas sobre mantención eléctrica y mecánica, y también habilitarlos para que se conviertan en agentes de conocimiento tanto para el desarrollo y mejora de las actividades de mantenimiento planeado como para las diferentes fases de mantenimiento autónomo.

“ Se trata de transformar a las personas y, por tanto, la cultura de las empresas hacia niveles de desempeño de clase mundial, para lo cual debemos romper paradigmas ”

**Afirma Misael Ríos,
Gerente de Excelencia
Operacional de
Softys Chile.**



“ Cautelar el conocimiento, asegurar su transmisión a través del tiempo y el desarrollo de nuestros colaboradores son materias inherentes a nuestra sostenibilidad ”



Agrega Matías Barros,
Subgerente de
Desarrollo Organizacional
de Softys Chile.

GESTIÓN DEL TALENTO

Una característica importante de esta formación es que permite que los operadores puedan traspasar su know-how a los líderes de línea, quienes a su vez deberán capacitar a sus equipos de trabajo y así, hacer gestión interna del conocimiento, por medio de nuestros propios expertos.

“El proceso de gestionar nuestro conocimiento papele-ro y el talento organizacional es una prioridad estratégica para Softys, no solo por la eficiencia sobre nuestros activos y su impacto operacional, sino también porque es un conocimiento crecientemente de mayor complejidad, muy escaso en la industria y cuyo nivel de desarrollo se ha logrado por años y generaciones a través de una adecuada integración práctica y formal del proceso de aprendizaje”, explica Matías Barros, Subgerente de Desarrollo Organizacional.

Y agrega: “Cautelar dicho conocimiento, asegurar su transmisión a través del tiempo y el desarrollo de nuestros colaboradores son materias inherentes a nuestra sostenibilidad”.

Junto a lo anterior, por medio de la metodología y el acompañamiento de habilidades, se busca avanzar hacia una gestión del liderazgo. “El líder es clave en esta transformación, ya que debe tomar una postura de liderazgo servicial hacia sus colaboradores con acompañamiento en piso, que permita a través de procesos de mejora continua alcanzar altos niveles de desempeño”, agrega el gerente de Excelencia Operacional. ▲

PRESENCIA EN 8 PAÍSES

Softys cuenta con 10 mil colaboradores directos en Latinoamérica y 2.200 en Chile. Su trabajo llega a más de 500 millones de consumidores, con operaciones en 8 países: Chile, Argentina, Brasil, Colombia, Perú, Ecuador, México y Uruguay. Con sus marcas Elite, Babysec, Ladysoft, Cotidian, Higienol, Sublime, Kitchen, Confort, Nova, Premier, Sussex y Elite Profesional busca siempre aportar con soluciones innovadoras y sostenibles para el bienestar de sus clientes, para lo cual asume también, el cuidado de sus propios trabajadores

NUESTRAS RR.SS

Queremos agradecer a todos quienes nos han apoyado en este desafío de mejora continua y , al mismo tiempo, deseamos extenderles una invitación a trabajar en Softys. Conoce más de nosotros y contáctanos a través de nuestras redes sociales:



Daniel Olivos Beas, Gerente de Personas y Patrimonio, Transportes Casablanca S.A.:

“Tanto empresas como trabajadores deben estar abiertos a nuevas formas de trabajo”

El intenso proceso de digitalización que vive la industria del transporte en todo el mundo ha llevado a esta empresa chilena a asumir el desafío de formar a sus trabajadores en nuevas habilidades digitales y, en muchos casos, también a reconvertir a conductores tradicionales en trabajadores especializados en las nuevas tareas que el mercado requiere.



Para nadie es ajeno que en las últimas décadas se ha vivido un acelerado tránsito hacia la digitalización de procesos operativos en todas las industrias del mundo y, en particular, la del transporte. Desde mucho antes de la pandemia y de la crisis sanitaria que han marcado estos últimos meses, este sector venía experimentado cambios sustantivos en las formas de trabajo, que hoy están demandando nuevas capacidades y habilidades de parte de los trabajadores.

Así los atestigua Daniel Olivos Beas, Gerente de Personas y Patrimonio de Transportes Casablanca S.A., quien destaca que ese intenso proceso de digitalización implicó para su empresa, por ejemplo, que el área de Reclutamiento y Selección debiera poner el foco en buscar en el mercado laboral trabajadores con habilidades digitales, una tarea que no siempre ha sido fácil.

“ En los últimos 5 años nuestra compañía ha tenido una transformación significativa, en términos de profesionalización y eficiencia en los procesos. Por lo anterior, hemos sobrellevado de buena manera los cambios en el mundo del trabajo ”

Apunta Daniel Olivos, Gerente de Personas y Patrimonio de Transportes Casablanca S.A.

Asimismo, las áreas de formación han puesto especial énfasis en el desarrollo de estas competencias en su capital humano interno, apostando muchas veces por su reconversión laboral.



HABILIDADES DURAS Y BLANDAS

Esta Compañía está compuesta en su mayoría por conductores que, como explica el Gerente de Personas y Patrimonio, “son un nicho donde hemos asumido el desafío de cambio, en términos de reclutar conductores con habilidades asociadas a la digitalización del registro de carga, tránsito y descarga”.

Así, además de salir a buscar trabajadores capacitados fuera de la empresa, Transportes Casablanca se dedicó también a la formación interna de sus propios conductores contratados y muchas veces debieron reconvertirlos para que asumieran nuevos desafíos: “En las áreas de administración, hoy se necesitan personas con habilidades duras asociadas a la gestión de datos, como también habilidades blandas relacionadas al buen manejo de las relaciones laborales”.

Para Olivos esta tarea no ha sido sencilla, pero constituye, sin duda, una importante ganancia, tanto para la compañía como para los colaboradores. “Claramente no hay otra alternativa, tanto las empresas como los trabajadores deben estar abiertos a nuevas formas de trabajo; vivimos en un mundo rápido y cambiante, y debemos adaptarnos para mantenernos en el mundo empresarial y laboral”, apunta.

TODOS CON LA RECONVERSIÓN LABORAL

La reconversión del capital humano ha sido en esta empresa un trabajo asumido por todas las áreas y estamentos.

De la mano del mundo sindical, Transportes Casablanca inició el 2010 programas de formación de auxiliares de carga, los cuales se han transformado en conductores de camiones rígidos y, a su vez, conductores de camiones rígidos se han transformado en conductores de camiones articulados de alto tonelaje.

“Por otro lado, hemos logrado una serie de desarrollos de carrera, desde los distintos niveles corporativos, lo que nos ha permitido tener un diseño organizacional flexible, con foco en las necesidades de los distintos stakeholders”, apunta Daniel Olivos.

Todo esto no sólo prepara a Transportes Casablanca para ser competitivos y eficientes ante los nuevos desafíos de la Economía Digital, sino que además otorga a sus colaboradores las herramientas para desempeñarse en el nuevo mercado laboral que se abre. ▲

OTIC SOFOFA fue uno de los numerosos aliados que apoyaron esta iniciativa

Red de Recursos Humanos dio un salto a la innovación organizando la primera Hackathon de RR.HH. de Chile

Proyectos que ayuden a la conexión de organizaciones y personas ligadas al mundo de los Recursos Humanos fueron los que participaron en este concurso que en 2020 despertó un gran interés nacional e internacional y que este año tendrá una nueva versión llena de novedades.

La pandemia y la cuarentena nos obligaron a todos a cambiar la manera de relacionarnos y trabajar durante el 2020. Pero junto con la incertidumbre y el estrés que trajo ese proceso, también se abrió un espacio para la renovación, el cambio y la innovación.

Así nació la primera Hackathon de RR.HH. de Chile que vio la luz en el mes de octubre, organizada por la Red de Recursos Humanos y la consultora Brinca, preocupadas de conectar y apoyar a las organizaciones y a los profesionales ligados al área de Gestión de Personas.

Esta Hackathon tuvo una convocatoria abierta, difundida a través de todas las redes sociales de los organizadores, partners y embajadores de la iniciativa. Estaba orientada a buscar iniciativas tecnológicas innovadoras para apoyar el trabajo cotidiano de la Red y despertó gran interés incluso



fuera del país, desde donde llegaron dos de los proyectos finalistas.

“Esta fue una instancia inédita que tuvimos que construir desde el principio. Incluso el nombre ‘hackathon’ fue objeto de dudas porque algunos temían que se ligara a los ‘hackers’, pero nosotros postulamos que queríamos apelar a iniciativas totalmente nuevas, que rompieran lo establecido. Por eso nos quedamos con la idea de Hackathon”, cuenta **Ilia González, directora ejecutiva de la Red de Recursos Humanos**.

En la oportunidad participaron 150 ideas, que incluyeron a más de 500 personas, de las cuales sólo 8 fueron seleccionadas para participar en la gran final que tuvo lugar el 14 de Octubre. Estos equipos trabajaron apoyados por una aceleradora que colaboró con los participantes para dar vida a sus ideas. Estas aceleradoras fueron: KeyClouding, Geovictoria, Talana, Humind, Colaboral, CognosOnline, BUK, Hstrategy, Boost, Trabajando y Rankmi.



HackDay!

Los proyectos debían estar enfocados a entregar herramientas concretas para mejorar el trabajo de la red y el apoyo a los asociados. Por eso las ideas fueron desde una plataforma para apoyar el recibimiento de nuevos socios de la Red, un espacio virtual para potenciar la innovación en RRHH, una iniciativa para convertir en proveedores de una empresa a familiares de sus mismos trabajadores, hasta una aplicación que buscaba facilitar procesos tradicionales de las áreas de Personas, como son Reclutamiento y Selección, con una red de intercambio de postulantes entre empresas.

HACKADAY

Una vez armados estos proyectos llegó el momento de la verdad. En un sistema similar al que usan los startups para presentarse ante inversionistas, los postulantes debieron presentar online sus “pitch” en sólo tres minutos a un destacado jurado compuesto por personas ligadas al mundo de recursos humanos con amplia experiencia en el mundo del trabajo, la formación y la

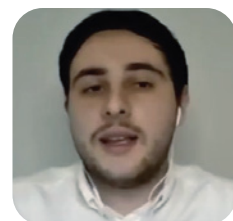
Gestión de Personas: Fernando Arab, subsecretario del Trabajo; Natalia Lidijover, Gerenta OTIC de OTIC SOFOFA; Carlos Manríquez, fundador y CEO de Hstrategy; Denisse Goldfarb, vicepresidenta de Personas de Walmar Chile; Daniel Calderón, gerente general de Colaboral.cl; Pedro Rivadeneira, fundador y CEO de SociaLab; Carolina Maliqueo, directora de Comunicaciones e Innovación de ORH Chile, y Patricio Millar, gerente general de LabLab Outplacement.

El proyecto ganador de esa primera Hackathon chilena fue un claro ejemplo de inventiva y no sorprendió que su desarrollador fuera un estudiante de sólo 22 años. Se trata de **José Ignacio Riaño, alumno de la carrera de Psicología de la Universidad de Los Andes**, quien presentó un proyecto titulado “Incubadora de la Red de Recursos Humanos”, apoyado por la aceleradora Humind.



“Nunca me había planteado participar en una actividad como esta, pero conocí la iniciativa, me gustó, me metí a los workshops y ahí mismo fui desarrollando la idea”

José Ignacio Riaño,
ganador de la primera
versión de la Hackathon
RRHH de Chile



José Ignacio está muy feliz con este triunfo y muy satisfecho de que espacios como este se estén abriendo en nuestro país. “Nunca me había planteado participar en una actividad como esta, pero conocí la iniciativa, me gustó, me metí a los workshops y ahí mismo fui desarrollando la idea”, cuenta este joven quien hoy ya se siente parte de la Red de RRHH.

Ilia González, en tanto, está muy complacida con esta idea y todas las recogidas durante la Hackathon 2020 y destacó “la generosidad de los creadores, porque superaron los temores a ‘perder’ o que les ‘robaran’ sus ideas”. Por el contrario, ella es una abierta partidaria de que las ideas deben ser compartidas para que crezcan y den frutos: “Las ideas sirven en la medida en que se conviertan en hechos”.


Tan buena y enriquecedora fue esta primera experiencia que en la Red ya están trabajando para replicarla este 2021.

“Haremos un programa de innovación durante este año y haremos también la versión anual, la que ya está en etapa de planificación”, cuenta Ilia González, quien no descartó tener también durante el transcurso del año otras versiones, por ejemplo, “Hackathon universitaria”, “Hackathon de otros profesionales” o incluso “Hackathon empresas”.

Muchas son las posibilidades, pero lo único cierto es que la Hackathon de Recursos Humanos llegó a Chile para quedarse.

Si quieres sumarte a la Hackathon de RR.HH. 2021, contacta a Ilia González escribiendo a ilia@redderrhh.com.

EL GRAN GANADOR

José Ignacio Riaño fue el ganador de la primera Hackathon de RRHH de Chile y durante este 2021 trabajará con la gente de la Red para poner su proyecto en marcha. Su plan de difusión está destinado a llevar la Red de RRHH hasta los nuevos talentos del área, como estudiantes y jóvenes egresados, que suman más de 90 mil personas, según cifras entregadas por el Ministerio de Educación en 2019. Su idea es crear un espacio dentro de la página de la Red para promover la innovación en RRHH conectando a estudiantes y profesionales del área con mentores experimentados y toda una red de apoyo multidisciplinaria que los acompañe en sus procesos de  innovación.



Ejemplos de colaboración con Fundación Sociedad Anónima y Sheraton Miramar

Voluntariado Corporativo, una red que seguimos tejiendo entre todos

En 2019 OTIC SOFOFA Capital Humano lanzó su plataforma de Voluntariado Corporativo, que busca ser un puente entre las empresas y sus colaboradores, con las fundaciones y sus iniciativas. Pero este trabajo no se desarrolla en solitario, pues hemos impulsado alianzas con diversos actores con quienes compartimos un objetivo: aportar al desarrollo de las personas y las comunidades desde la generosidad.

El rol que antiguamente asociábamos a las empresas de centrarse únicamente en la rentabilidad y productividad ha cambiado durante los últimos años. Actualmente el crear y mantener un vínculo con la comunidad es mucho más relevante para las organizaciones, tanto desde el punto de vista de la responsabilidad social como del desarrollo de su capital humano interno.

Haciendo eco de esta necesidad de las empresas y de sus comunidades, OTIC SOFOFA Capital Humano diseñó y desarrolló la plataforma Voluntariado Corporativo, que busca establecer redes que permitan articular las necesidades de las OSC (Organizaciones de la Sociedad Civil) y las oportunidades de las empresas de participar en proyectos sociales. Es decir, una vinculación activa con su entorno y la participación colaborativa con el mismo, fundada en valores como la confianza y el trabajo colaborativo.



Si quieres conocer más de estas iniciativas visita:
www.voluntariadooticsofofa.cl

Pero este no es un trabajo que estemos desarrollando en solitario. Al hablar de Voluntariado en general podemos encontrar un sinnúmero de iniciativas, con distintos enfoques y muy variados beneficiarios. Y en el mundo del Voluntariado Corporativo esas iniciativas son igualmente diversas y muchas veces es complicado conocerlas y acceder a ellas.

Para dar cuenta de esta realidad hemos impulsado nuestra plataforma como una red de colaboración, estableciendo alianzas estratégicas con otros actores del mundo del voluntariado que tienen los mismos desafíos que nosotros. Aquí conoceremos sólo dos ejemplos concretos de aliados de OTIC SOFOFA que están aportando a esta red virtuosa que queremos hacer cada día más fuerte y más grande.

Empresas y Fundaciones en Curso

Fundación Sociedad Anónima, liderada por el psicólogo, orientador y activista social Benito Baranda, trabaja arduamente por promover iniciativas que impactan en el desarrollo de las personas. Por esta razón, y en conjunto con CDI, diseñaron la plataforma “Empresas y Fundaciones en Curso” que permite la conexión entre empresas y Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) sociales, que ejecutan capacitaciones con franquicia SENCE, centradas en personas en situación de vulnerabilidad y en el emprendimiento.

Así, las empresas pueden destinar sus fondos en capacitar a personas que no contratarán, para aportar a su empleabilidad en otros rubros, lo cual se traduce en una ayuda social directa sin gasto para la empresa, además de entregar asesoría y acompañamiento durante el proceso de manera de disminuir la carga administrativas de las organizaciones.

En esta primera etapa “Empresas y Fundaciones en Curso” está integrada por 14 OTEC sociales: INFOCAP, Fundación Arando Esperanza, Corporación Simón de Cirene, Corporación Dolores Sopeña, Cerro Navia Joven, Fundación Arando Esperanza, Fundación Cristo Vive, Romanos XXII, CDI, Good Neighbors Chile, Fundación Tacal, CENFA - Centro de las Familias, Trabajo Para Un Hermano y Fundación Unes.

Durante el lanzamiento de la plataforma, Benito Baranda aseguró que la intención de Sociedad Anónima con esta iniciativa es apoyar la empleabilidad de las personas más necesitadas, armando “una red de esperanza que ataque al corazón de lo que está ocurriendo en los sectores más vulnerables de Chile”.

“Los que tenemos contacto con lugares de mayor pobreza vemos que el impacto del desempleo es descomunal. Vamos a necesitar mucha capacitación para abrir nuevas fuentes laborales. Las 8 Fundaciones que nos acompañan en esta alianza tiene una cercanía con ese dolor”, añadió Baranda.

Felipe León, coordinador de “Empresas y Fundaciones en Curso”, explica: “Creemos que incentivar el uso del Precontrato de Capacitación es una buena herramienta para que las empresas capaciten a personas en situación de vulnerabilidad, focalizando y alineando sus esfuerzos de estas capacitaciones a sus estrategias de sostenibilidad y vinculándose con fundaciones con amplia trayectoria. En este modelo la empresa no está obligada a generar un contrato de trabajo con las personas capacitadas y pueden aprovechar estas instancias para fortalecer las com-





Crédito: Hospital Gustavo Fricke-Navidad 2019

petencias laborales y entregar oportunidades de capacitación para personas vulnerables”.

Si quiere conocer más de esta plataforma visita:
<http://empresasyfundacionesencurso.sociedadanonima.cl/>

Hotel Sheraton Miramar, voluntariado 5 estrellas

El Hotel Sheraton Miramar pertenece a una de las cadenas de Hoteles más grandes y prestigiosas del mundo que ha puesto el énfasis en la calidad del servicio a sus clientes. Pero no sólo la experiencia de los pasajeros es importante para ellos, sino también la calidad de vida de sus propios trabajadores y los vínculos con la comunidad que los rodea. Por eso desde el año 2017 Sheraton Miramar desarrolla un programa de Voluntariado Corporativo interno, que constituye una política corporativa y que los diferencia en el mercado hotelero.

Desde su casa matriz se destinan una serie de horas de Voluntariado para cada hotel de esta cadena, los que definen los alcances y las iniciativas que desean abordar según sus realidades locales.

En Sheraton Miramar, en particular, se desarrolla un trabajo permanente de Voluntariado con diversas acciones que promueven la ayuda y colaboración con la comunidad, a través de un programa de Voluntariado

“Business Councils” y que les ha permitido, también, impulsar alianzas con distintas instituciones para fortalecer diversas iniciativas.

Pilar Márquez, Gerenta de Recursos Humanos del hotel viamarino, nos explica en qué consiste y cómo se desarrolla este programa: “Business Councils es un programa que tiene como propósito perpetuar la cultura organizacional, fortalecer comunidades y liderar iniciativas basadas en la ayuda social”.

Las acciones de voluntariado que se han realizado hasta ahora van desde limpieza de playas; campañas para recaudar fondos en ayuda a niños con cáncer, niños que viven en hogares de acogida, personas en situación de riesgo, colectas de alimentos, hasta actividades recreativas con niños de escasos recursos o adultos mayores.

Uno de los principales beneficios que destacan del programa de Voluntariado es el trabajo colaborativo, donde todos están dispuestos a ayudar y apoyar al Comité, compuesto por 8 trabajadores, encargados de liderar las actividades y de incentivar al resto de los colaboradores. “En estos espacios de trabajo en equipo se desarrollan habilidades como liderazgo, empatía y creatividad en trabajadores de distintos departamentos que se esfuerzan por crear, desarrollar y ser parte de un proyecto común, lo que mejora la comunicación interna y favorece la sinergia organizacional”, sostiene la Gerente de Recursos Humanos.

Todas las acciones y experiencias de Voluntariado que realizan los colaboradores de Sheraton Miramar son compartidas con el resto de los Hoteles de la cadena a través de sus canales de comunicación, redes sociales y plataformas digitales, lo que, sin duda, ha motivado aún más a los funcionarios a sumarse, tal como nos cuenta Pilar: “Con el tiempo el interés ha aumentado y hoy en día el comité no sólo recibe apoyo de los demás trabajadores para concretar las acciones, sino que también ideas de nuevos proyectos o grupos a los que podemos ayudar”. ▲

Profesora de Liceos SOFOFA que estuvo nominada al “Nobel” de los maestros

Erika Arriaza: “ El cambio de contexto implica un cambio de estrategias ”

Sin el gran compromiso y la vocación de todos los docentes - entre ellos Erika - habría sido muy difícil para los 5 liceos administrados por SOFOFA superar con éxito el complejo año 2020 y mirar con optimismo este 2021, asegura Pablo Kusnir, Gerente de Educación de Corporación SOFOFA.



Es sabido que en momentos de crisis la Educación adquiere un rol aún más relevante, especialmente para niños y jóvenes, y la labor de los profesores se vuelve crucial. Un maestro puede marcar la vida de un alumno y ayudarlo a superar momentos complejos, como los vividos el 2020.

Fue justamente el compromiso de los profesores lo que ayudó a las comunidades educativas de los 5 Liceos técnico-profesionales administrados por SOFOFA a superar la difícil situación vivida el año pasado y mirar con optimismo este 2021.

Una de esas comprometidas maestras es Erika Arriaza, una mujer que ha dedicado su vida a la enseñanza y de la que hoy queremos conocer un poco más.

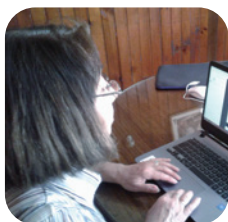
Erika Arriaza, de 64 años, profesora de Física del Liceo Bicentenario de Electrotecnia Ramón Barros Luco, es un buen ejemplo de estos maes-

tros que impactan, con una vocación que ha marcado a distintas generaciones. Ella define su trabajo como un “rol de formadora integral de jóvenes” y dice sentirse feliz de acompañar, de guiar y del respeto que le muestran sus alumnos día a día. Ese respeto y ese reconocimiento la llevó a estar nominada en 2020 al Teacher Prize, un galardón que visibiliza la labor de maestros de todo el mundo y que es conocido como el “Nobel de los Profesores”.

“Sentí una gran emoción al ser nominada por la Corporación de Educación SOFOFA, por toda mi trayectoria en el liceo, eso significa que he hecho bien mi trabajo con los alumnos”, cuenta emocionada. Agrega que también se siente gratamente sorprendida por el gran apoyo de toda la comunidad educativa: “Muy impresionada por la cantidad de colegas, apoderados y alumnos que me apoyaron en esta nominación”.

Esta docente que ha estado ligada por cuatro décadas a los establecimientos SOFOFA considera muy importante sentirse reconocida, pues eso la motiva a trabajar

“La educación debe ser inclusiva y de calidad, centrarse en desarrollo de habilidades y reforzar más sus fortalezas que sus debilidades”



Erika Arriaza es profesora de Física del Liceo Bicentenario Electrotecnia Ramón Barros Luco.

cada día mejor. “Ingresé a nuestro liceo en el año 1979 haciendo reemplazos y posteriormente fui contratada a través del Ministerio de Educación. He sido docente de Física, que es mi título profesional, y posteriormente me integré al realizar clases de Matemática. Hice Orientación Laboral para alumnos de 3° y 4° Medio, y actualmente estoy realizando clases exclusivamente de Física en 1°, 2° y 3° Medio”, cuenta.

EDUCACIÓN Y PANDEMIA

Muchos son los desafíos de la Educación chilena, pero claramente en el año 2020, con pandemia y cuarentena nacional, el reto fue nuevo y grande, y generó además un importante debate. ¿Cómo lograr que niños y adolescentes continúen aprendiendo en cuarentena? ¿Se pueden reemplazar las clases presenciales por clases virtuales?

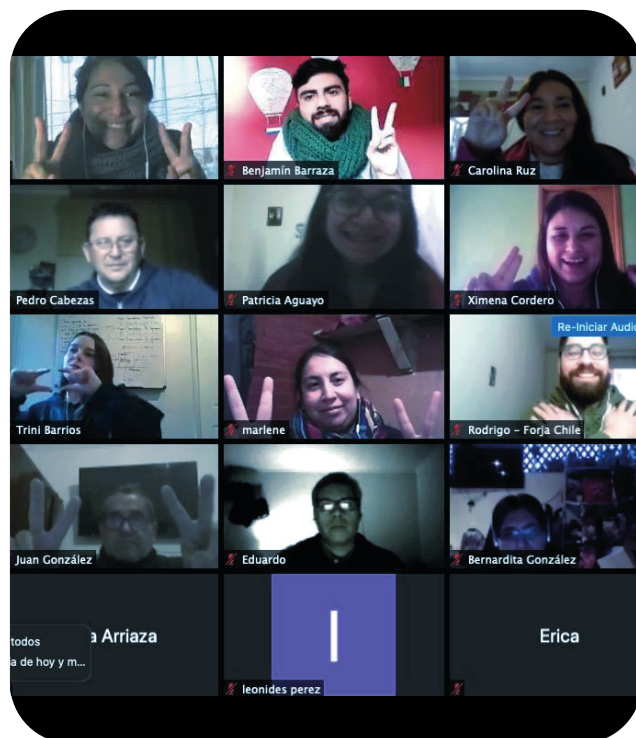
Para Erika el contexto pandemia significó un gran desafío que la obligó a adaptarse. Mantenerse comunicada y conectada con los alumnos fue fundamental en este nuevo escenario, para lo que usa plataformas como ‘Classroom’ y ‘Meet’ que hoy han reemplazado a las salas de clases.

“El cambio de contexto implica un cambio de estrategias para lograr los aprendizajes significativos. Los alumnos necesitan muchos estímulos de acuerdo con la contingencia, motivación constante, escuchar sus inquietudes y refuerzo permanente. En este momento

los alumnos están pasando por situaciones muy difíciles y complejas por lo que debemos contenerlos y animarlos a seguir, la parte afectiva es muy importante”, apunta.

Pero Erika ya está pensando en el futuro y cree que más adelante podrían complementarse muy bien las clases presenciales con otras virtuales, ya que ambas metodologías tienen beneficios. “Será importante que, a la par de clases presenciales, usemos plataformas tecnológicas que permitan al alumno desarrollar su autonomía, tener la capacidad para desarrollar y organizar su propio estilo de aprendizaje”, dice esta experimentada profesora.

Asimismo, cree necesario que en el futuro la educación chilena se centre más en desarrollo de habilidades: “Debe ser inclusiva y de calidad, centrarse en desarrollo de habilidades y reforzar más sus fortalezas que sus debilidades; utilizar metodologías que estimulen sus aprendizajes como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), que permite el desarrollo de competencias fundamentales para los alumnos resolviendo problemas de situaciones contextualizadas que ofrezcan más aprendizajes significativos”





NUEVO SISTEMA ACADÉMICO

Pablo Kusnir, Gerente Educación Corporación SOFOFA, coincide con Erika en que las clases virtuales llegaron para quedarse a los 5 establecimientos técnicos SOFOFA, los que, pese a lo desafiante que fue el año pasado en contexto pandemia, supieron adaptarse y programaron un nuevo sistema académico que compatibiliza ambas modalidades (presencial y online).

“Veo una luz de esperanza de que esto va a generar cambios profundos en cómo hacemos las cosas, y de que esos cambios van a ir en la dirección correcta, probablemente adquirir más tecnología y flexibilizar las cosas”, asegura el Gerente de Educación.

El nuevo sistema académico presencial - dual es solo una de las novedades que se pensaron para los Liceos SOFOFA. Desde fines de 2019, en medio del complicado escenario social del momento, los liceos comenzaron a prepararse para este tipo de contingencias y decidieron trabajar en plataformas y contenidos para, eventualmente, mantener una continuidad a través de un aprendizaje virtual. Ello le permitió sortear con bastante éxito el 2020, aunque Pablo Kusnir destaca que “nada de esto habría sido posible de no ser por el gran compromiso y vocación de todos los profesores”.

LAS PREOCUPACIONES DE HOY

Además, de trabajar para volver a las clases presenciales este 2021, en la medida en que la contingencia sanitaria lo permita, otro de los temas importantes del año para los Liceos serán las prácticas profesionales, para lo cual ya se están analizando diversas opciones.

Finalmente, para este 2021 con la pronta inauguración oficial del Maker Space con representantes del Ministerio Educación, Corfo, entre otras entidades, se espera seguir con los cursos prácticos en este espacio tecnológico del Liceo de La Cisterna donde se han lanzado cursos de temas que generalmente están asociados al terreno: un curso de programación en Arduino, un curso de impresión 3D: “Todo online, con muy buenos resultados, lo que es una evidencia de que las cosas se pueden hacer diferentes”, apunta Pablo Kusnir. ▲

SOFIFA
Capital Humano



REVISTA N°8

CAPITAL HUMANO



in



Revista Capital Humano, prohibida su reproducción total o parcial.

www.oticssofofa.cl