

Marco

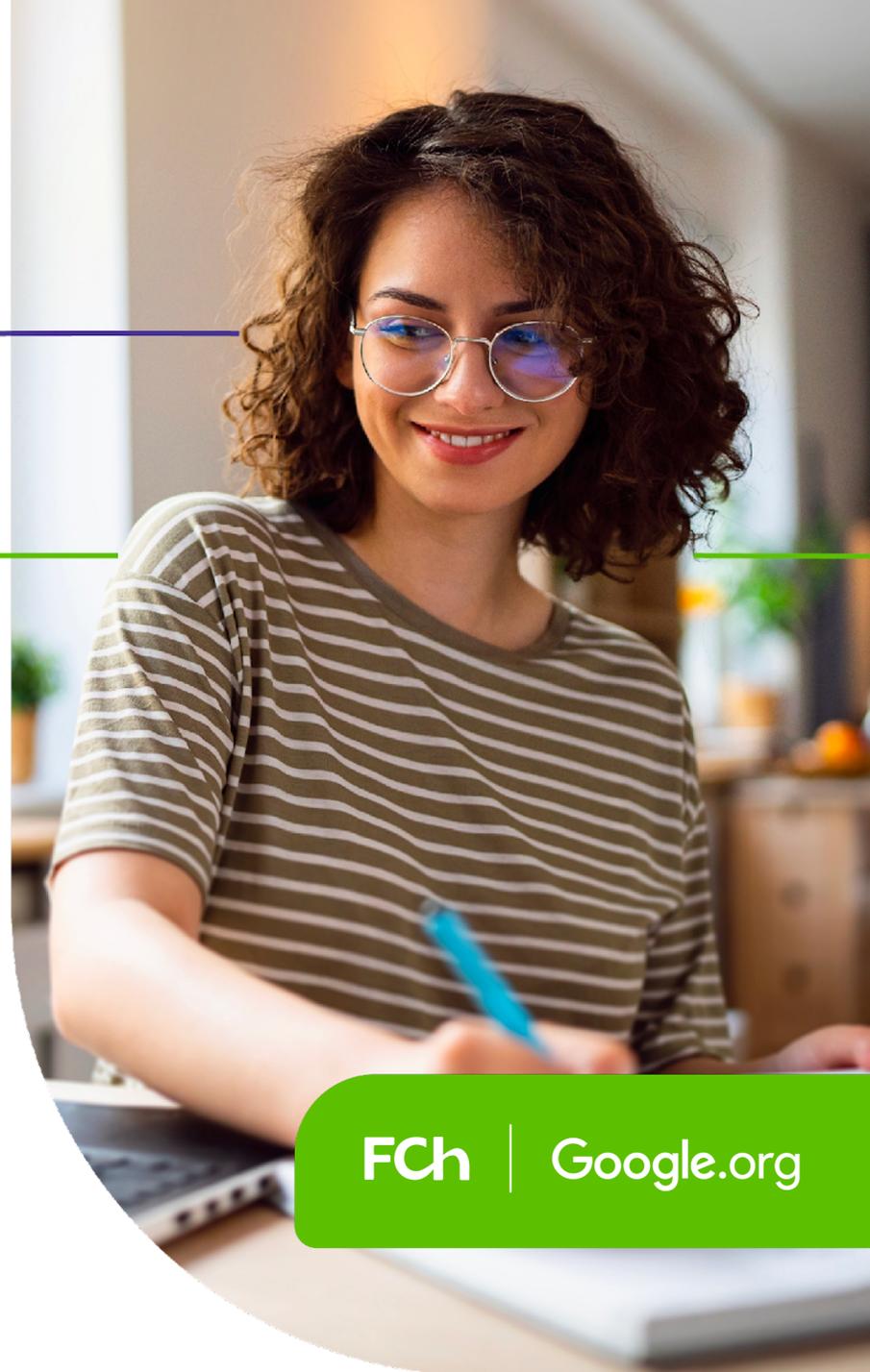
de competencias para el talento verde.

Enero 2024

Colabora

Red
viesco

CRDP
del



FCh | **Google.org**

OBJETIVO

El proyecto busca **desarrollar capacidades transversales de Talento Verde** con el objeto de abordar desafíos de sostenibilidad que afrontan tanto empresas como comunidades de la región de Coquimbo.



Sostenibilidad



Competencias de trabajo cooperativo



Emprendimiento



Talento digital



REFERENTE

Referente de competencias para el **Talento Verde**

Herramienta de **autodiagnóstico** institucional



FORMACIÓN

30 Team Coaches
Universidad de Tampere
Finlandia

300 Estudiantes
Enseñanza Superior
Universidad de Mondragón
País Vasco / Fundación Chile

30 Líderes
de Innovación
Fundación Chile



DESAFÍOS DE INNOVACIÓN

7 Meses
de interacción

30 Equipos
de estudiantes

30 Empresas

30 Desafíos



PRODUCTO

30 Ideas y/o prototipos
que abordan desafíos



DIFUSIÓN

Presentación de proyectos

Festival de innovación
Talento Verde

TALENTO VERDE

talento
verde.

El Talento Verde se refiere a las capacidades y/o competencias necesarias para promover la urgente necesidad, a nivel global, de desarrollo sostenible y la transición hacia una economía más verde. Este concepto abarca una amplia gama de conocimientos, habilidades y actitudes que son esenciales para contribuir a preservar o restaurar el medio ambiente desde los distintos roles, trabajos y acciones en el mundo social, como también al desarrollo económico con base en la equidad, la justicia social y las matrices económicas regional-territoriales.

Estas habilidades incluyen la capacidad de emprender y/o implementar prácticas sostenibles, la comprensión de los principios de la sostenibilidad y la disposición para tomar decisiones que promuevan la sostenibilidad. También, aluden a la capacidad para desarrollar soluciones innovadoras frente a problemáticas complejas del entorno mediante el uso eficiente y responsable de la tecnología y la incorporación de un enfoque de gestión basado en el trabajo cooperativo.



FCh

Con el apoyo de
Google.org

TALENTO VERDE

El Talento Verde es especialmente relevante en sectores clave como la producción de energía, servicios públicos, transportes y finanzas, en donde la demanda de habilidades verdes está creciendo más rápido que la oferta. En este sentido, el Talento Verde no solo se refiere a las habilidades necesarias para los trabajos emergentes en la economía verde, sino también a aquellas requeridas en los trabajos existentes que están evolucionando debido a dicha transición.

Si bien existe un sinnúmero de dimensiones que pueden expresarse como parte del Talento Verde, en este marco se identifican cuatro ejes en su desarrollo: **sostenibilidad, trabajo cooperativo, emprendimiento e innovación y talento digital.**

talento
verde.



FCh

Con el apoyo de
Google.org

¿QUÉ ES EL MARCO DE COMPETENCIAS PARA EL TALENTO VERDE?

talento
verde.

El Marco de Competencias para el Talento Verde es un **instrumento referencial** que describe las capacidades y competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) que una persona debe desplegar para demostrar lo que sabe, comprende y puede hacer en orden a cumplir una determinada función o rol en un ámbito de desempeño específico, ya sea laboral o formativo, con enfoque en el desarrollo de prácticas que promuevan la sostenibilidad de su entorno.

Su función principal es promover el desarrollo y la valoración de estas capacidades en las personas tanto en la educación formal (Liceos EMTP, IES) y no formal (OTEC) como en su fortalecimiento en el ámbito laboral en el cual se desempeñen.

El Marco de Competencias para el Talento Verde está estructurado en una matriz que se compone de 4 ejes y 5 niveles.



FCh

Con el apoyo de
Google.org

LOS 4 EJES SON:

SOSTENIBILIDAD

TRABAJO COOPERATIVO

EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

TALENTO DIGITAL

LOS 5 NIVELES:

Ordenan las competencias asociadas a cada eje, en una progresión que va desde la más baja complejidad hasta una mayor extensión y profundidad de las mismas.

- **Nivel 1:** Conocimientos básicos
- **Nivel 2:** Aplicación de conocimientos y habilidades
- **Nivel 3:** Desarrollo de soluciones en desafíos
- **Nivel 4:** Liderazgo y gestión de proyectos
- **Nivel 5:** Innovación y transformación del entorno

EJES DEL

TALENTO VERDE

talento
verde.

SOSTENIBILIDAD

La Sostenibilidad está intrínsecamente relacionada con el Talento Verde en cuanto promueve una transición socio ecológica justa, mediante el resguardo y respeto del entorno tanto a nivel del medioambiente como del desarrollo social de las personas. Implica la capacidad de priorizar valores como el respeto por el medio ambiente, la equidad y la justicia social.

TRABAJO COOPERATIVO

El Trabajo Cooperativo para el Talento Verde implica la capacidad de trabajar y colaborar con otros para lograr objetivos comunes de sostenibilidad. Este eje involucra dimensiones desde el punto de vista ético y valórico, asociados a principios que guían prácticas cooperativas de las personas, como la colaboración mancomunada, el liderazgo asociativo y la responsabilidad individual y colectiva.

FCh

Con el apoyo de
Google.org

EJES DEL

TALENTO VERDE

talento
verde.

EMPREDIMIENTO E INNOVACIÓN

El Eje de Emprendimiento e Innovación se relaciona con el concepto de Talento Verde en el sentido de que implica la capacidad de identificar oportunidades y desarrollar iniciativas y negocios en base a innovaciones sostenibles de problemas complejos del entorno. Los emprendedores con Talento Verde pueden desempeñar un papel crucial en la transición hacia una economía más verde, creando nuevos productos y servicios que contribuyan a la sostenibilidad y generando empleos en sectores emergentes de la economía verde.

TALENTO DIGITAL

El Talento Digital implica la capacidad de utilizar tecnologías, de manera ética y responsable, con el fin de desarrollar soluciones innovadoras para resolver problemáticas complejas relativas a la sostenibilidad. Esto puede incluir la creación de valor a partir de la utilización de tecnologías digitales para optimizar los procesos de producción, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y promover la eficiencia energética, entre otros usos. Además, implica la capacidad de aprender y adquirir habilidades digitales que son esenciales para que las personas desempeñen trabajos emergentes en la economía verde.

FCh

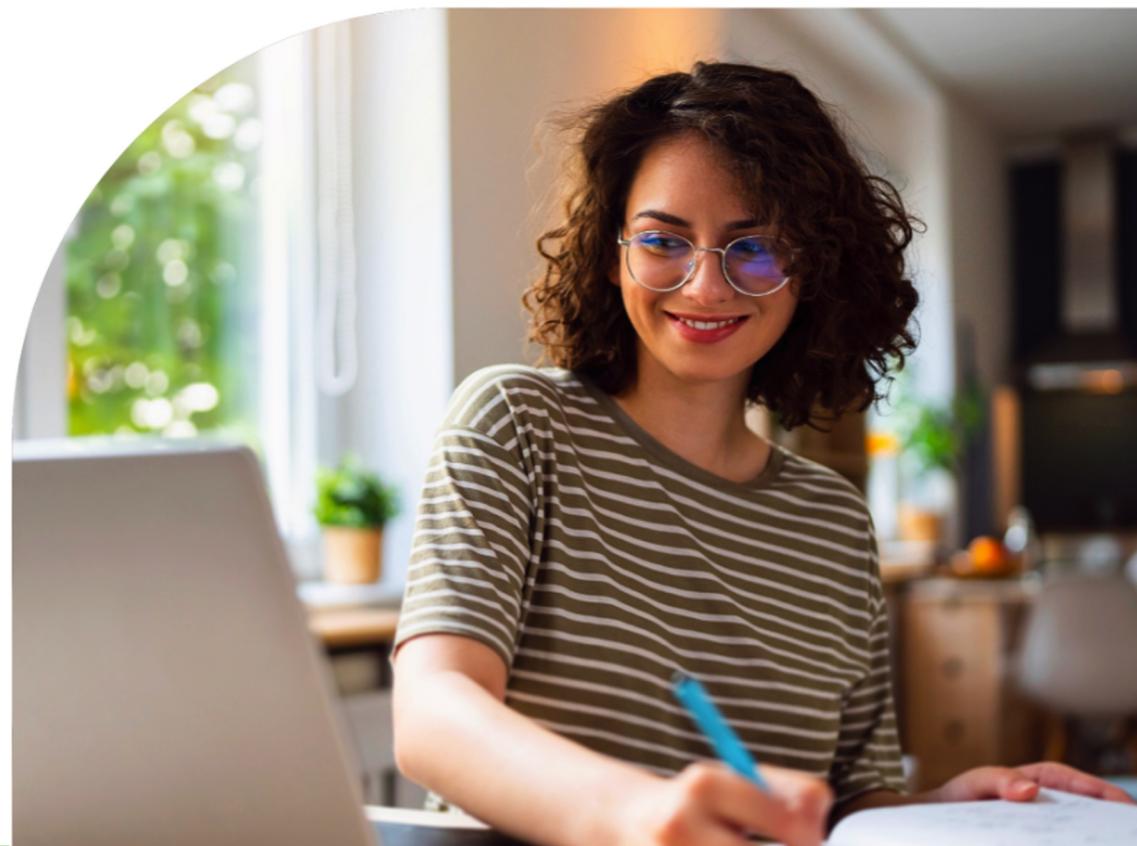
Con el apoyo de
Google.org

METODOLOGÍA DE VALIDACIÓN

Concepto

Es el proceso de otorgar criterios de calidad a un determinado marco de competencias, para lo cual se aplican los criterios de validez y confiabilidad. En este sentido, la validación se refiere al proceso de evaluar las competencias del MCTV para asegurar su confiabilidad.

Los cuatro elementos de validación respecto a la propuesta inicial del MCTV son las siguientes:



Los cuatro elementos de validación respecto a la propuesta inicial del MCTV son las siguientes:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LOS EJES DE TALENTO VERDE:

Cada apartado del marco constituye un eje o dimensión del Talento Verde, para lo cual se ha redactado un encabezado que define su relación con este concepto central. Los ejes del proyecto son: Sostenibilidad, Trabajo Cooperativo, Emprendimiento y Talento Digital.

DESCRIPTORES DE NIVELES DE COMPETENCIA DE TALENTO VERDE:

Corresponde a 5 descriptores, uno para cada nivel, de las competencias de talento verde en estos cuatro ejes antes indicados.

Los cuatro elementos de validación respecto a la propuesta inicial del MCTV son las siguientes:

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES DE LAS COMPETENCIAS DE TALENTO VERDE:

Corresponde a un cuadro cuyo propósito es brindar un listado de conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para el talento verde en los ejes correspondientes.

GLOSARIO DE LA COMPETENCIA DE TALENTO VERDE:

Corresponde a conceptos principales que permiten construir un lenguaje común en torno a las competencias establecidas en el Marco.

La estrategia de validación para el Marco de Competencias planteó la definición de dos grandes etapas en este proceso.



● W 26/10 L 30/10 al W 08/11 V 10/11 L 13/11 al V 24/11 J 30/11 ●

ETAPA 1: VALIDACIÓN INICIAL CON EQUIPO DE EXPERTOS

En primer lugar, un proceso de validación de la propuesta inicial basada en la conformación de un análisis de expertos, en cuya instancia se espera recoger la valoración de personas con reconocida experiencia en los distintos ejes que componen el Marco de Competencias para el Talento Verde, con el fin de recoger oportunidades de mejora y robustecer su andamiaje conceptual, de cara al proceso posterior.

Este proceso se realizará mediante entrevistas individuales vía remota (virtual), en la que se espera recoger una valoración específica de los cuatro elementos de validación antes mencionados. Sobre la base de preguntas que enmarquen esta conversación (una sesión de 90 minutos aproximadamente) se espera recoger las impresiones de expertos sobre las siguientes preguntas:

¿Qué oportunidades de mejora observan en la Definición conceptual de los ejes de Talento Verde?

¿Qué oportunidades de mejora observan en los Descriptores de niveles de competencia de Talento Verde?

¿Qué oportunidades de mejora observan en los Conocimientos, habilidades y actitudes disponibles para las competencias de Talento Verde?

¿Qué oportunidades de mejora observan en el Glosario de las competencias de Talento Verde?

ETAPA 2: VALIDACIÓN FINAL CON ACTORES CLAVE DEL SISTEMA

Luego de esta instancia inicial, se plantea un período de ajuste en la que se espera contar con una versión corregida. El objetivo es una instancia más amplia, de validación final con actores clave del sistema, que plantea al menos 2 instancias principales:

- 1 Validación con mesas territoriales de la región de Coquimbo:** esta etapa corresponde a la instancia en la que se convocan a actores correspondientes a las IES de la región, de sectores económicos y del sector público. A su vez, se divide en dos grandes momentos:
- 2 Validación con mesas del sector público de carácter nacional:** esta etapa constituye una sesión única de carácter amplio, en la que se enviará mediante correo electrónico la convocatoria a participar a distintos actores del ámbito público, y en la que se incluirán los productos asociados e instrumentos. A partir de ello, se propone una instancia de retroalimentación de carácter presencial (a desarrollarse en FCh), con el fin de realizar ajustes.



Presentación del Marco y valoración inicial:

Se trata de una instancia presencial en la que se dará a conocer la herramienta del MCTV y el instrumento de validación. En esta instancia, se espera orientar a los participantes en la metodología a utilizar y en el instrumento. Se dispondrá en un formulario en línea que recoge el instrumento y que permitirá la sistematización de las observaciones de los validadores.



Retroalimentación (vía remota):

Luego del período de una semana en que los actores podrán analizar detenidamente los productos, se espera una instancia para recoger y analizar las oportunidades de mejora observadas.

ETAPA 2: VALIDACIÓN FINAL CON ACTORES CLAVE DEL SISTEMA

Mesa de validación nacional:

¿Es comprensible el sentido de un Marco de competencias de Talento Verde?

¿Qué dificultades de aplicabilidad podría tener esta herramienta en sus instituciones?

¿Qué dificultades en la escalabilidad podría tener esta herramienta a nivel nacional?

¿Qué oportunidades de mejora observan en los contenidos (definiciones / conocimientos, habilidades y actitudes) de los ejes de las competencias de Talento Verde?

Marco de

competencias para el talento verde.

FCh

Con el apoyo de
Google.org

Colabora

Red
viesco

CRDP 



CUADRO DE SÍNTESIS

MARCO DE COMPETENCIAS PARA EL TALENTO VERDE

talento
verde

NIVEL	SOSTENIBILIDAD	TRABAJO COOPERATIVO	EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	TALENTO DIGITAL
5	Innovación y transformación en la sostenibilidad: las personas pueden impulsar la innovación y actuar como agentes de cambio que favorezcan las transformaciones sostenibles en los procesos de las organizaciones y la sociedad en la cual interactúan. Tienen un conocimiento avanzado de los procesos de innovación siendo capaces de identificar, aprovechar y gestionar oportunidades de iniciativas sostenibles. Muestran una actitud flexible orientada a implementar nuevas formas de trabajo y a la mejora continua de los procesos sostenibles.	Innovación y transformación en el trabajo cooperativo sostenible: las personas impulsan la innovación y la transformación en el trabajo cooperativo sostenible. Poseen un conocimiento avanzado de la gestión de los procesos de innovación, identificando y aprovechando oportunidades para la sostenibilidad, la creación de economías solidarias, la agregación de valor y sinergias productivas. Demuestran un liderazgo proactivo y una actitud crítica en pos de impulsar la producción y comercialización de bienes y servicios sin generar impactos negativos en el medio ambiente, las comunidades y las personas.	Innovación y transformación en el emprendimiento sostenible: las personas pueden impulsar la innovación y la transformación de un emprendimiento sostenible. Tienen un conocimiento avanzado y capacidad para la gestión en los procesos de innovación. Son capaces de identificar y aprovechar oportunidades de innovación para la sostenibilidad y de liderar la transformación hacia prácticas de negocios más sostenibles. Cuentan con la capacidad de capturar fuentes de financiamiento disponibles para darle sostenibilidad a su emprendimiento. Muestran autoconfianza en sus capacidades e ideas y flexibilidad para recoger otros puntos de vista.	Innovación y transformación digital: las personas pueden impulsar y liderar la innovación y la transformación digital resguardando un uso ético y responsable de la tecnología. Tienen un conocimiento avanzado de la tecnología y son capaces de identificar y aprovechar oportunidades de desarrollo de soluciones innovadoras que aporten valor al entorno en materia de sostenibilidad. Demuestran habilidades de liderazgo para la gestión del cambio a través de procesos digitales y se adaptan con agilidad a nuevos escenarios.
4	Liderazgo y gestión de proyectos de sostenibilidad: las personas pueden formular, liderar y gestionar proyectos de sostenibilidad. Tienen un conocimiento avanzado de las técnicas y estrategias para la construcción de una cultura organizacional sostenible y son capaces de liderar equipos. Muestran una actitud de colaboración y trabajo en equipo para abordar los desafíos de la sostenibilidad.	Liderazgo y gestión de proyectos de trabajo cooperativo sostenible: las personas lideran y gestionan proyectos de trabajo cooperativo sostenible. Dominan técnicas y estrategias de las organizaciones cooperativas. Demuestran actitudes de respeto a los acuerdos y normas establecidas, cuidado en el trato interpersonal, una perspectiva ética sobre el desarrollo sostenible y compromiso con las problemáticas del entorno.	Liderazgo y gestión de proyectos de emprendimiento sostenible: las personas pueden liderar y gestionar proyectos de emprendimiento sostenible. Son capaces de analizar, de manera exhaustiva, los factores financieros de un emprendimiento y formular proyectos. Tienen conocimiento avanzado respecto de las fuentes de financiamiento disponibles. Son capaces de liderar equipos y de comunicar y colaborar eficazmente para fomentar un ambiente de trabajo positivo demostrando capacidad de negociación hacia dentro y fuera de la organización.	Liderazgo y gestión de proyectos digitales: las personas pueden liderar y gestionar proyectos digitales como respuesta a problemas de entorno resguardando un uso ético y responsable de la tecnología. Tienen un conocimiento avanzado de las técnicas y estrategias para la gestión de proyectos digitales sostenibles y son capaces de liderar equipos. Demuestran una actitud de liderazgo, colaboración y trabajo en equipo en entornos digitales.
3	Desarrollo de soluciones sostenibles y éticas: las personas pueden desarrollar soluciones sostenibles y éticas para resolver problemas del entorno. Tienen conocimiento de cómo las prácticas de su actividad cotidiana afectan al medio ambiente y son capaces de adaptar modelos de trabajo a prácticas sostenibles y éticas. Muestran una actitud de empatía hacia las personas y las comunidades de su entorno en términos de sostenibilidad.	Desarrollo de soluciones sostenibles y éticas en un equipo: las personas desarrollan soluciones sostenibles y éticas en equipos. Utilizan métodos de mejora continua y optimización de procesos, adaptando modelos de trabajo a prácticas sostenibles y éticas. Muestran empatía hacia las personas y comunidades del entorno, promoviendo una cultura de colaboración basada en valores como la transparencia, la imparcialidad y la búsqueda de consensos.	Desarrollo de soluciones sostenibles y éticas: las personas pueden desarrollar soluciones sostenibles y éticas para problemas complejos del entorno. Tienen conocimiento de modelos de negocio y cómo a través de ellos se crea, entrega y captura valor. Son capaces de adaptar modelos de negocio a prácticas sostenibles y éticas. Utilizan diversas metodologías para modelar y construir propuestas. Son capaces de aprender a partir de sus experiencias previas de emprendimiento, tanto de éxito como de fracaso, demostrando resiliencia y flexibilidad. Muestran una actitud de empatía hacia las personas y comunidades.	Desarrollo de soluciones con uso de tecnologías digitales: las personas pueden desarrollar e implementar soluciones en base a tecnologías digitales para problemas del entorno para aportar valor y mejorar los procesos mediante un uso ético y responsable de ellas. Destacan por su capacidad para innovar y adaptar las tecnologías existentes de manera creativa. Demuestran una actitud proactiva de colaboración en entornos digitales y adaptabilidad a los cambios. Son capaces de integrar eficientemente diversas herramientas digitales y colaborar en equipos multidisciplinarios para alcanzar soluciones integrales y sostenibles.
2	Aplicación de conocimientos y habilidades de sostenibilidad: En este nivel, las personas aplican sus conocimientos y habilidades de sostenibilidad en las prácticas cotidianas de su actividad diaria. Tienen conocimiento de las prácticas sostenibles y éticas en el ámbito en que se desempeñan. Muestran una actitud proactiva hacia la mejora continua de los procesos sostenibles.	Aplicación de conocimientos y habilidades de trabajo cooperativo: las personas aplican sus conocimientos y habilidades de trabajo cooperativo para enfrentar desafíos comunes que afecten su entorno. Se comunican y colaboran eficazmente, fomentando un ambiente de trabajo positivo. Aplican técnicas y estrategias para construir una cultura organizacional superando las diferencias y avanzando a la integración. Construyen nuevos puntos de vista compartidos y demuestran una actitud proactiva y orientada a la mejora continua de procesos.	Aplicación de conocimientos y habilidades de emprendimiento: las personas pueden aplicar sus conocimientos y habilidades de emprendimiento para generar ideas creativas para afrontar problemas del entorno. Tienen conocimiento de las técnicas de prototipado y validación de ideas y pueden desarrollar prototipos e implementar soluciones básicas. Muestran una actitud responsable y ética en los negocios y habilidades tales como la resiliencia y autogestión.	Aplicación de conocimientos y habilidades digitales: las personas pueden aplicar sus conocimientos y habilidades digitales para optimizar los procesos en los cuales participan mediante un uso ético y responsable de la tecnología en proyectos sostenibles. Tienen conocimiento de cómo las tecnologías digitales pueden ser utilizadas para solucionar problemáticas que aporten valor al entorno y muestran una actitud de adaptabilidad ante los cambios, así como de apertura al aprendizaje de nuevos conocimientos.
1	Conocimiento básico de sostenibilidad: En este nivel, las personas poseen un conocimiento básico de los principios de la sostenibilidad. Muestran apertura a la búsqueda de nuevo conocimiento y aprendizaje relacionado al tema. Tienen la habilidad para identificar problemas y oportunidades básicas en la sostenibilidad. Muestran una actitud constructiva hacia la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente.	Conocimiento básico de trabajo cooperativo y sostenibilidad: las personas impulsan la innovación y la transformación en el trabajo cooperativo sostenible. Poseen un conocimiento avanzado de la gestión de procesos en organizaciones cooperativas, identificando y aprovechando oportunidades para la sostenibilidad, la creación de economías solidarias, la agregación de valor y sinergias productivas. Demuestran un liderazgo proactivo y una actitud crítica en pos de impulsar la producción y comercialización de bienes y servicios sin generar impactos negativos en el medio ambiente, las comunidades y las personas.	Conocimiento básico de emprendimiento y sostenibilidad: las personas poseen un conocimiento básico de los procesos de innovación y gestión de la innovación, así como de las prácticas sostenibles y éticas en los negocios. Tienen la habilidad para identificar problemas y oportunidades básicas y muestran una actitud proactiva hacia la innovación y la mejora continua. Muestran disposición para emprender y por ampliar su conocimiento frente al tema.	Conocimiento básico de tecnología digital: las personas poseen un conocimiento básico de un conjunto de tecnologías. Tienen la habilidad para utilizar plataformas y herramientas digitales básicas y muestran una actitud proactiva hacia el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades digitales. Conocen las normas éticas y de responsabilidad en el uso de tecnología.

SOSTENIBILIDAD

talento
verde.

DEFINICIÓN

La sostenibilidad, según la ONU, se define como un enfoque de desarrollo que busca equilibrar el crecimiento económico con la protección del medio ambiente y el desarrollo social, elementos que han quedado plasmados en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este enfoque aborda, por una parte, la transición hacia una economía más verde y sustentable, que contribuya a combatir los efectos del cambio climático y, por otra parte, enfrentar los desafíos relativos a las transformaciones del mercado laboral y las habilidades requeridas por las personas en este nuevo contexto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a su vez, sostiene que, para proteger el bienestar social, dicha transición debe ser justa teniendo en cuenta a todos los agentes involucrados y promoviendo políticas económicas y sociales que conduzcan a la creación de empleo productivo y decente.

La sostenibilidad también impulsa el desarrollo de "habilidades verdes" en la fuerza laboral, necesarias para desempeñar trabajos y actividades que contribuyan a proteger el medio ambiente. Estas habilidades pueden ser técnicas, relacionadas con la implementación de tecnologías ecológicas, o más generales, como la capacidad de adaptarse a nuevas formas de trabajar y adquirir conciencia ambiental.



FCh

Con el apoyo de
Google.org

Nivel 1: Conocimiento básico de sostenibilidad

En este nivel, las personas poseen un conocimiento básico de los principios de la sostenibilidad. Muestran apertura a la búsqueda de nuevo conocimiento y aprendizaje relacionado al tema. Tienen la habilidad para identificar problemas y oportunidades básicas en la sostenibilidad. Muestran una actitud constructiva hacia la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente.

Nivel 2: Aplicación de conocimientos y habilidades de sostenibilidad

En este nivel, las personas aplican sus conocimientos y habilidades de sostenibilidad en las prácticas cotidianas de su actividad diaria. Tienen conocimiento de las prácticas sostenibles y éticas en el ámbito en que se desempeñan. Muestran una actitud proactiva hacia la mejora continua de los procesos sostenibles.

Nivel 3: Desarrollo de soluciones sostenibles y éticas

En este nivel, las personas pueden desarrollar soluciones sostenibles y éticas para resolver problemas del entorno. Tienen conocimiento de cómo las prácticas de su actividad cotidiana afectan al medio ambiente y son capaces de adaptar modelos de trabajo a prácticas sostenibles y éticas. Muestran una actitud de empatía hacia las personas y las comunidades de su entorno en términos de sostenibilidad.

Nivel 4: Liderazgo y gestión de proyectos de sostenibilidad

En este nivel, las personas pueden formular, liderar y gestionar proyectos de sostenibilidad. Tienen un conocimiento avanzado de las técnicas y estrategias para la construcción de una cultura organizacional sostenible y son capaces de liderar equipos. Muestran una actitud de colaboración y trabajo en equipo para abordar los desafíos de la sostenibilidad.

Nivel 5: Innovación y transformación en la sostenibilidad

En este nivel, las personas pueden impulsar la innovación y actuar como agentes de cambio que favorezcan las transformaciones sostenibles en los procesos de las organizaciones y la sociedad en la cual interactúan. Tienen un conocimiento avanzado de los procesos de innovación siendo capaces de identificar, aprovechar y gestionar oportunidades de iniciativas sostenibles. Muestran una actitud flexible orientada a implementar nuevas formas de trabajo y a la mejora continua de los procesos sostenibles.

COMPETENCIAS DE SOSTENIBILIDAD PARA EL TALENTO VERDE

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none">• Principios de la sostenibilidad.• Normas ambientales específicas.• Legislación ambiental.• Economía circular. Reducción, reutilización, reciclaje.• Tecnologías y prácticas ecológicas.• Principios del trabajo decente.• Impacto y relacionamiento con las comunidades.• Estrategias y políticas para controlar las emisiones de gases de efecto invernadero, promuevan la eficiencia energética y fomenten el uso de energías renovables.• Problemas ambientales y la importancia de actuar de manera sostenible.	<ul style="list-style-type: none">• Aplicación de metodologías para la mejora continua de prácticas en trabajos existentes.• Adaptación a distintos puestos de trabajo emergentes o existentes.• Anticipación a escenarios futuros.• Pensamiento crítico.• Resolución de problemas.• Pensamiento sistémico• Habilidades técnicas relacionadas con la implementación de tecnologías ecológicas.	<ul style="list-style-type: none">• Disposición para tomar decisiones que promuevan la sostenibilidad.• Conciencia y comprensión de los problemas ambientales.• Respeto por el medio ambiente, la equidad y la justicia social.• Disposición a nuevas formas de trabajar y a nuevas tecnologías que apoyan la sostenibilidad.

Acción climática y sostenibilidad

Este concepto se refiere a la necesidad de tomar medidas para combatir el cambio climático y promover la sostenibilidad. Esto implica la implementación de estrategias y políticas que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero, promuevan la eficiencia energética y fomenten el uso de energías renovables. También implica la promoción de prácticas sostenibles en todos los aspectos de la sociedad, desde la economía hasta la educación y la cultura.

Adaptabilidad

Se refiere a la capacidad de las personas para ajustarse a nuevas formas de trabajar y a nuevas tecnologías que apoyan la sostenibilidad. Esto puede implicar la capacidad para aprender nuevas habilidades para modificar las prácticas de trabajo existentes.

Áreas clave de las habilidades verdes

Los sectores de producción de energía y servicios públicos, transporte y finanzas son áreas clave donde se necesitan habilidades verdes. La industria de energías renovables está creciendo, superando a la industria del petróleo y el gas en términos de publicaciones de empleo y tasas de contratación. El sector financiero está rezagado en términos de concentración de talento verde, pero hay una tendencia creciente de adquirir habilidades en la intersección de finanzas y sostenibilidad.

Cambio climático

Se refiere a los cambios a largo plazo de las temperaturas y los patrones climáticos. Estos cambios pueden ser naturales, debido a variaciones en la actividad solar o erupciones volcánicas grandes. Sin embargo, a contar del siglo XIX, las actividades humanas han sido el principal motor del cambio climático, debido principalmente a la quema de combustibles fósiles como el carbón, el petróleo y el gas. La quema de combustibles fósiles genera emisiones de gases de efecto invernadero que actúan como una manta que envuelve a la Tierra, atrapando el calor del sol y elevando las temperaturas.

Cambio tecnológico

El ritmo del cambio tecnológico, especialmente en industrias como la automotriz, está aumentando rápidamente. Esto tiene un impacto significativo en la demanda de habilidades específicas y en la vida útil de las habilidades.

Conciencia ambiental

Este concepto se refiere a la comprensión y apreciación de los problemas ambientales y la importancia de actuar de manera sostenible. En el contexto laboral, puede implicar la comprensión de cómo las prácticas de trabajo afectan al medio ambiente y cómo se pueden modificar para reducir su impacto.

Desarrollo sostenible y trabajo decente

Este concepto se refiere a la necesidad de promover el desarrollo sostenible en el contexto del cambio climático. El desarrollo sostenible implica satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. En el contexto del cambio climático, esto implica la implementación de estrategias y políticas que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero, promuevan la adaptación al cambio climático y fomenten la resiliencia climática. Esto resalta la necesidad de generar empleo decente en el proceso de transición hacia una economía más sostenible.

Economía circular

Es un enfoque que busca minimizar el desperdicio y hacer el máximo uso de los recursos. Este enfoque se basa en tres principios: la eliminación, reducción y valoración del uso de materiales y recursos. Además, incorpora la promoción del uso de energías renovables y la disminución y eliminación de productos químicos tóxicos que perjudican la reutilización y el retorno a la biosfera. También, busca eliminar los residuos mediante un mejor diseño de los materiales y productos. La innovación tecnológica puede facilitar este proceso al proporcionar nuevas soluciones y herramientas para la gestión de residuos, la eficiencia energética y la producción sostenible.

Empleos verdes

Se define como los empleos que, alcanzando los estándares de trabajo decente, contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente en sectores tradicionales y emergentes. A partir de este concepto, se resalta el potencial de las políticas climáticas para la creación de empleos verdes.

Habilidades verdes

Se refiere a las habilidades específicas necesarias para desempeñar trabajos que contribuyen a preservar o restaurar el medio ambiente. Estas pueden ser habilidades técnicas relacionadas con la implementación de tecnologías ecológicas, o habilidades más generales como la capacidad de adaptarse a nuevas formas de trabajar y la conciencia ambiental. La demanda de habilidades verdes está creciendo más rápido que la oferta, lo que puede llevar a una escasez de habilidades verdes.

Objetivos de Desarrollo Sostenible ONU

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los 17 ODS están integrados: reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras áreas y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados. Están diseñados para acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra mujeres y niñas. La creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para alcanzar los ODS en todos los contextos.

Skilling

El término "skilling" se refiere al proceso de adquirir o desarrollar habilidades o bien, a la inversión en el desarrollo de habilidades necesarias para la transición hacia una economía más verde y sostenible. Esto incluye la identificación de las habilidades requeridas para los trabajos emergentes y los trabajos existentes que están evolucionando debido a la transición verde, y la implementación de programas de formación y desarrollo para equipar a los trabajadores con estas habilidades. En español, "skilling" podría traducirse como "formación de habilidades" o "desarrollo de habilidades".

Transición socio ecológica justa

Se refiere al proceso de cambio a una economía más sostenible y respetuosa con el medio ambiente, que logre una mejora continua en los procesos y que tenga un impacto en la justicia y equidad social. Este proceso implica cambios en la producción y el consumo de energía, la gestión de los recursos naturales y la estructura de la economía en general. Además, una transición ecológica justa también tiene en cuenta el impacto social de estos cambios, buscando conciliar el desarrollo económico con la protección del medio ambiente y el desarrollo social. En otras palabras, se busca una transición hacia la sostenibilidad que sea justa y equitativa para todos los miembros de la sociedad.

Transición verde

Este término se refiere al proceso de cambio de una economía basada en combustibles fósiles a una economía más sustentable y respetuosa con el medio ambiente. Esto puede implicar cambios en la producción y el consumo de energía, la gestión de los recursos naturales y la estructura de la economía en general. La necesidad de una transición hacia una economía más verde y sostenible no solo es esencial para combatir el cambio climático, sino que también tiene implicaciones significativas para el mercado laboral y las habilidades requeridas por los trabajadores.

DEFINICIÓN

El trabajo cooperativo puede definirse como un enfoque de gestión basado en tres pilares fundamentales. En primer lugar, implica la colaboración mancomunada de personas con el propósito de satisfacer necesidades y desafíos comunes. Se espera que esta colaboración se caracterice por la apertura en la comunicación, el respeto mutuo y la retroalimentación constructiva. Esto, a su vez, requiere la capacidad para superar las diferencias y fomentar la integración, generando así nuevos puntos de vista compartidos.

En segundo lugar, el liderazgo asociativo es otro pilar esencial. Esto implica contar con individuos dispuestos a involucrarse en iniciativas comunes, capaces de enfrentar la crítica y con habilidades para motivar, organizar y resolver conflictos en un grupo o comunidad que comparte un proyecto conjunto. Este tipo de liderazgo se fundamenta en la transparencia, la imparcialidad y la búsqueda de consensos.

El tercer pilar es la responsabilidad, tanto a nivel individual como colectivo, de las personas y organizaciones. Esta responsabilidad se manifiesta en el respeto a los acuerdos y normas establecidas, el cuidado en el trato interpersonal, una perspectiva ética sobre el desarrollo sostenible y una actitud comprometida con las problemáticas del entorno. Además, implica la proactividad y autonomía en la resolución de problemas relacionados con los desafíos comunes.

En relación al talento verde, el trabajo cooperativo se traduce en estrategias de colaboración con un enfoque sostenible. Esto implica la creación de economías solidarias, la agregación de valor y sinergias productivas. En otras palabras, se refiere a la capacidad de producir y comercializar bienes y servicios sin generar impactos negativos en el medio ambiente, las comunidades y las personas.



Nivel 1: Conocimiento básico de trabajo cooperativo y sostenibilidad

En este nivel, las personas tienen un conocimiento básico sobre el trabajo cooperativo en el contexto de la transición verde. Pueden identificar problemas y oportunidades primarias en organizaciones cooperativas, demostrando una actitud constructiva para promover la comunicación, el respeto mutuo y la retroalimentación. Tienen conciencia de las responsabilidades individuales y colectivas en la toma de decisiones.

Nivel 2: Aplicación de conocimientos y habilidades en Trabajo Cooperativo

En este nivel, las personas aplican sus conocimientos y habilidades de trabajo cooperativo para enfrentar desafíos comunes que afecten su entorno. Se comunican y colaboran eficazmente, fomentando un ambiente de trabajo positivo. Aplican técnicas y estrategias para construir una cultura organizacional superando las diferencias y avanzando a la integración. Construyen nuevos puntos de vista compartidos y demuestran una actitud proactiva y orientada a la mejora continua de procesos.

Nivel 3: Desarrollo de soluciones sostenibles y éticas en equipos

En este nivel, las personas desarrollan soluciones sostenibles y éticas en equipos. Utilizan métodos de mejora continua y optimización de procesos, adaptando modelos de trabajo a prácticas sostenibles y éticas. Muestran empatía hacia las personas y comunidades del entorno, promoviendo una cultura de colaboración basada en valores como la transparencia, la imparcialidad y la búsqueda de consensos.

Nivel 4: Liderazgo y gestión de proyectos de Trabajo Cooperativo Sostenible

En este nivel, las personas lideran y gestionan proyectos de trabajo cooperativo sostenible. Dominan técnicas y estrategias de las organizaciones cooperativas. Demuestran actitudes de respeto a los acuerdos y normas establecidas, cuidado en el trato interpersonal, una perspectiva ética sobre el desarrollo sostenible y compromiso con las problemáticas del entorno.

Nivel 5: Innovación y Transformación en el Trabajo Cooperativo Sostenible

En este nivel, las personas impulsan la innovación y la transformación en el trabajo cooperativo sostenible. Poseen un conocimiento avanzado de la gestión de procesos en organizaciones cooperativas, identificando y aprovechando oportunidades para la sostenibilidad, la creación de economías solidarias, la agregación de valor y sinergias productivas. Demuestran un liderazgo proactivo y una actitud crítica en pos de impulsar la producción y comercialización de bienes y servicios sin generar impactos negativos en el medio ambiente, las comunidades y las personas.

COMPETENCIAS DE TRABAJO COOPERATIVO PARA EL TALENTO VERDE

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none">• Principios y fundamentos del trabajo cooperativo.• Estrategias de colaboración sostenible y economías solidarias.• Prácticas éticas y responsabilidad social en el contexto del trabajo cooperativo.• Comunicación abierta y formas de retroalimentación constructiva.• Relación entre el talento verde y las estrategias de trabajo cooperativo sostenible.• Legislación y marcos normativos.	<ul style="list-style-type: none">• Colaborar con otros para satisfacer necesidades y desafíos comunes.• Liderar de manera asociativa, motivar, organizar y resolver conflictos en un contexto cooperativo.• Superar diferencias y fomentar la integración, generando nuevos puntos de vista compartidos.• Aplicar técnicas y estrategias para construir una cultura organizacional positiva.• Adaptar modelos de trabajo a prácticas sostenibles y éticas.• Desarrollar soluciones sostenibles y éticas en equipos, utilizando métodos de mejora continua.	<ul style="list-style-type: none">• Actitud constructiva para promover la comunicación abierta, el respeto mutuo y la retroalimentación constructiva.• Proactividad orientada a la mejora continua de procesos en la resolución de desafíos comunes.• Responsabilidad individual y colectiva en la toma de decisiones.• Transparencia, imparcialidad y búsqueda de consensos en el liderazgo asociativo.• Respeto a los acuerdos y normas establecidas, cuidado en el trato interpersonal y perspectiva ética sobre el desarrollo sostenible.• Compromiso con las problemáticas del entorno y empatía hacia las personas y comunidades afectadas.

Colaboración productiva

La "colaboración productiva" se refiere a la cooperación activa entre diferentes actores del mercado laboral, incluyendo gobiernos, empresas, instituciones educativas, consumidores y trabajadores, para lograr objetivos comunes. En el contexto de la transición verde, la colaboración productiva puede implicar trabajar juntos para identificar las habilidades requeridas para los trabajos emergentes y los trabajos existentes que están evolucionando, implementar programas de formación y desarrollo, y adaptarse a modelos de negocio más sostenibles.

Cultura organizacional positiva

La construcción de ambientes emocionales positivos es esencial para la gestión efectiva de procesos, especialmente en proyectos complejos que involucran a distintas especialidades profesionales. En el mundo del trabajo, los grupos deben superar las identidades, estatus y formas de relacionarse orientadas a mantener jerarquías y poder, para lograr la capacidad de integrar y finalmente generar nuevos puntos de vista. Esto implica poder analizar y buscar soluciones en el marco de relaciones de colaboración que no estén determinadas por la especialidad profesional, la jerarquía u otras fuentes de estatus, sino que se basen en la co-construcción de un ambiente emocional colaborativo.

Economías solidarias

Es un enfoque económico que se centra en la democratización de la economía y el fortalecimiento social. Se basa en principios de solidaridad, reciprocidad y autogestión y su objetivo es empoderar a sus participantes, distribuir beneficios y promover la igualdad en derechos. Se enfoca en la creación de vínculos sociales dentro de un contexto participativo, abarcando la producción, distribución y consumo. La economía solidaria promueve la autogestión y la autoorganización de los trabajadores, lo que aumenta la eficiencia de los emprendimientos y amplía las perspectivas sociales y laborales hacia una sociedad inclusiva.

Mejora continua

Se refiere a la práctica de evaluar de manera sistemática alternativas de acción y buscar oportunidades de acción y mejoramiento entornos organizacionales. Ello considera un rango amplio y complejo de variables, acorde a criterios y directrices organizacionales, legales y de sostenibilidad, con el objetivo de optimizar los procesos productivos y el entorno de su ámbito de acción.

Liderazgo asociativo

Se refiere a la capacidad de motivar a los demás, relacionado con el emprendimiento, la iniciativa, la búsqueda de soluciones y la toma de responsabilidades. Este tipo de liderazgo no es estático y puede cambiar y rotar, ya que el líder puede iniciar un proyecto asociativo, pero luego ser reemplazado cuando el proyecto se consolide o sufra un cambio importante. El liderazgo asociativo no necesariamente es individual, es decir, puede ser ejercido por una o varias personas. Los líderes de este tipo tienen una habilidad especial para organizar equipos y llevar adelante tareas que involucran la participación de un grupo o comunidad. Un buen liderazgo asociativo tiene algunos atributos esenciales como la transparencia, la imparcialidad y la motivación.

Responsabilidad

En el contexto de las organizaciones cooperativas, con el fin de avanzar como conjunto, es fundamental definir los roles y responsabilidades, tanto a nivel individual como colectivo, de las personas y organizaciones. Además, se deben definir claramente los procedimientos para las actividades de una organización cooperativa, con el fin de evitar la dilución de las responsabilidades en la implementación de proyectos.

Proyecto asociativo

Son aquellas iniciativas que involucran a un grupo de personas o entidades que se unen para alcanzar un objetivo común. Este tipo de proyectos se caracterizan por la cooperación y la colaboración entre los miembros, donde cada uno aporta sus habilidades y recursos para el beneficio del grupo. En el contexto de la economía social, los proyectos asociativos pueden tomar la forma de cooperativas o asociaciones gremiales.

Sinergias productivas

La economía solidaria promueve las sinergias productivas a través de la creación de redes de colaboración. Estas redes permiten reducir los gastos en los procesos de compra de insumos y materias primas y en la comercialización de los productos. Además, estas redes solidarias y colaborativas contribuyen a la ampliación de las relaciones sociales y políticas, lo que a su vez beneficia a las iniciativas que la integran.

DEFINICIÓN

El eje de Emprendimiento e Innovación puede entenderse como el proceso de generación y aplicación de ideas creativas para mejorar o crear nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio. Este proceso incluye la identificación de problemas u oportunidades, el análisis de información relativa al mercado y el entorno, el benchmarking, la generación de soluciones alternativas, la creación de prototipos y la implementación viable y rentable de una solución final.

Una solución de emprendimiento e innovación con enfoque en la sostenibilidad debe implicar un análisis financiero exhaustivo relativo a los costos, ingresos, margen y rentabilidad de la propuesta de emprendimiento. Esta solución, para el Talento Verde, debe cumplir con tres premisas: responsabilidad social, respeto por el medioambiente y rentabilidad desde el punto de vista económico.

El emprendimiento también implica la creación y captura de valor, lo que significa aumentar el valor que una organización proporciona a sus clientes, además de beneficiarse de la propuesta de valor que ofrece. Esto se logra a través de la construcción de un modelo de negocio, que especifica cómo se cumplen las premisas de la empresa y cómo se genera valor y beneficios.

Además, los emprendimientos innovadores desde la óptica del Talento Verde implican la adopción de prácticas que favorezcan la incorporación de una lógica de producción sostenible, el trato justo a los trabajadores, la inversión en el desarrollo de habilidades de los empleados y la adaptación a modelos de negocio que reduzcan el agotamiento de los recursos naturales.

Un emprendimiento o innovación exitosa con dichas características requiere que las personas que lleven a cabo proyectos o iniciativas de este tipo cuenten con habilidades clave tales como resiliencia, autogestión, creatividad, liderazgo, flexibilidad y capacidad de negociación



Nivel 1: Conocimiento básico de emprendimiento y sostenibilidad

En este nivel, las personas poseen un conocimiento básico de los procesos de innovación y gestión de la innovación, así como de las prácticas sostenibles y éticas en los negocios. Tienen la habilidad para identificar problemas y oportunidades básicas y muestran una actitud proactiva hacia la innovación y la mejora continua. Muestran disposición para emprender y por ampliar su conocimiento frente al tema.

Nivel 2: Aplicación de conocimientos y habilidades de emprendimiento

En este nivel, las personas pueden aplicar sus conocimientos y habilidades de emprendimiento para generar ideas creativas para afrontar problemas del entorno. Tienen conocimiento de las técnicas de prototipado y validación de ideas y pueden desarrollar prototipos e implementar soluciones básicas. Muestran una actitud responsable y ética en los negocios y habilidades tales como la resiliencia y autogestión.

Nivel 3: Desarrollo de soluciones sostenibles y éticas

En este nivel, las personas pueden desarrollar soluciones sostenibles y éticas para problemas complejos del entorno. Tienen conocimiento de modelos de negocio y cómo a través de ellos se crea, entrega y captura valor. Son capaces de adaptar modelos de negocio a prácticas sostenibles y éticas. Utilizan diversas metodologías para modelar y construir propuestas. Son capaces de aprender a partir de sus experiencias previas de emprendimiento, tanto de éxito como de fracaso, demostrando resiliencia y flexibilidad. Muestran una actitud de empatía hacia las personas y comunidades.

Nivel 4: Liderazgo y gestión de proyectos de emprendimiento sostenible

En este nivel, las personas pueden liderar y gestionar proyectos de emprendimiento sostenible. Son capaces de analizar, de manera exhaustiva, los factores financieros de un emprendimiento y formular proyectos. Tienen conocimiento avanzado respecto de las fuentes de financiamiento disponibles. Son capaces de liderar equipos y de comunicar y colaborar eficazmente para fomentar un ambiente de trabajo positivo demostrando capacidad de negociación hacia dentro y fuera de la organización.

Nivel 5: Innovación y transformación en el emprendimiento sostenible

En este nivel, las personas pueden impulsar la innovación y la transformación de un emprendimiento sostenible. Tienen un conocimiento avanzado y capacidad para la gestión en los procesos de innovación. Son capaces de identificar y aprovechar oportunidades de innovación para la sostenibilidad y de liderar la transformación hacia prácticas de negocios más sostenibles. Cuentan con la capacidad de capturar fuentes de financiamiento disponibles para darle sostenibilidad a su emprendimiento. Muestran autoconfianza en sus capacidades e ideas y flexibilidad para recoger otros puntos de vista.

COMPETENCIAS DE EMPRENDIMIENTO PARA EL TALENTO VERDE

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none">• Procesos de innovación y gestión de la innovación.• Prácticas sostenibles y éticas en los negocios.• Metodologías para el modelamiento y el levantamiento de ideas de innovación.• Técnicas para el análisis del mercado y el entorno.• Modelos de negocio y cómo crean, entregan y capturan valor.• Técnicas de prototipado y validación de ideas.• Fondos de financiamiento públicos y privados para el emprendimiento.• Legislación y marcos normativos.	<ul style="list-style-type: none">• Generar y aplicar ideas creativas.• Identificar problemas y oportunidades.• Pensamiento sistémico.• Desarrollar prototipos e implementar soluciones.• Adaptar modelos de negocio a prácticas sostenibles y éticas.• Utilizar metodologías para el modelamiento y el levantamiento de ideas.• Capacidad de negociación y autogestión.• Toma de decisiones financiera.• Liderazgo.• Flexibilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Apertura a la innovación y la mejora continua.• Creatividad.• Responsabilidad y ética en los negocios.• Empatía hacia personas y comunidades.• Colaboración y trabajo en equipo.• Aprendizaje continuo y tolerancia al riesgo.• Resiliencia.• Autoconfianza.• Adaptabilidad.

Captura de Valor

Es la forma en que una empresa se beneficia de la propuesta de valor que ofrece a sus clientes. Puede incluir aspectos como los márgenes de beneficio, la rotación de activos y la forma en que se utilizan los activos para generar rendimientos.

Creación de Valor

Es el proceso de aumentar el valor que una organización proporciona a sus clientes, mejorando la calidad de sus productos y/o servicios.

Design Thinking

Es un enfoque de resolución de problemas que se centra en la empatía con el usuario, la experimentación y la iteración. Se utiliza como una metodología para impulsar la innovación dentro de las empresas.

Focos Estratégicos

Son las áreas clave en las que una organización decide concentrar sus esfuerzos de innovación. Estos pueden estar determinados por las capacidades existentes de la organización, las necesidades del mercado, o las oportunidades de negocio identificadas.

Gestión de Innovación

Es el proceso de gestionar las actividades de innovación en una organización. Incluye la identificación de nuevas ideas, la selección de las más prometedoras, su desarrollo en prototipos, y su implementación en el mercado.

Innovación

Se refiere al proceso de generar y aplicar ideas creativas para mejorar o crear nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio. La innovación puede ser impulsada por la necesidad de resolver un problema específico o por la oportunidad de mejorar la eficiencia o la eficacia de una organización.

Modelos de Negocios

En el proceso de innovación, puede implicar la integración de una nueva solución en la estructura existente de la empresa, considerando factores como los costos, los recursos clave, los canales de distribución y las fuentes de ingresos. Un modelo de negocios es la forma en que una empresa crea, entrega y captura valor, en términos económicos, sociales, culturales u otros contextos.

Negocio responsable

Un "negocio responsable" se refiere a empresas que adoptan prácticas sostenibles y éticas en sus operaciones. Esto puede incluir la adopción de prácticas de producción sostenibles, el trato justo a los trabajadores, la inversión en el desarrollo de habilidades de los empleados y la adaptación a modelos de negocio que reduzcan el agotamiento de los recursos naturales.

Nuevo Contrato Social

La necesidad de un nuevo contrato social podría implicar una mayor colaboración entre todos los actores del mercado laboral para garantizar que los requisitos de habilidades para la economía verde se cumplan y que los trabajadores no se queden atrás.

Procesos de innovación

Se refiere a las etapas y métodos que las empresas utilizan para generar y aplicar nuevas ideas, productos o servicios. Este proceso puede incluir la identificación de problemas u oportunidades, la generación de soluciones alternativas, la creación de prototipos y la implementación de la solución final.

Propuesta de valor

Es la promesa de valor que un cliente espera recibir por parte de una empresa. Se materializa en la solución específica que una empresa brinda a un cliente y que la distingue del resto de sus competidores.

Prototipos

Los prototipos son una representación física o digital de una idea o concepto que se utiliza para probar y validar hipótesis antes de la implementación completa. Los prototipos pueden variar en resolución, desde "baja resolución" que son más fáciles y baratas de desarrollar, hasta "alta resolución" que proporcionan información más detallada.

Pitch de negocios

Es una metodología ágil para la presentación de ideas y/o proyectos de innovación que consiste en presentar, en un tiempo breve, la idea de un emprendimiento para conseguir financiamiento y apoyo estratégico.

Soluciones sustentables

Pueden referirse a estrategias, productos o servicios que minimizan el impacto ambiental y promueven la equidad social y económica. Esto puede incluir la adopción de energías renovables, la implementación de prácticas de negocio circulares, la inversión en el desarrollo de habilidades de los empleados y la adaptación a modelos de negocio que reduzcan el agotamiento de los recursos naturales.

DEFINICIÓN

El Talento Digital puede ser definido como aquel conjunto de capacidades y/o competencias que permiten a las personas y organizaciones aprovechar las oportunidades surgidas en la "cuarta revolución industrial" y la economía digital. Este talento implica la capacidad de dominar el uso de tecnologías para desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles para problemas del entorno, así como la habilidad para gestionar el cambio asociado a procesos tecnológicos digitales.

Involucra la capacidad de utilizar tecnologías para optimizar y automatizar procesos haciéndolos más eficientes, con foco en la sostenibilidad y el cuidado de los recursos medioambientales. Se orienta a impulsar una transición tecnológica justa, que permita conciliar el desarrollo económico y tecnológico con la protección del medio ambiente y el desarrollo social, enmarcados en prácticas éticas en el uso de la tecnología y una mayor conciencia sobre la relevancia de la seguridad y protección de las personas.

El Talento Digital también considera la capacidad de aprender nuevas habilidades para la adaptación a los cambios en la industria (upskilling) y la formación de las personas para reconvertirse laboralmente (reskilling), elementos esenciales para que desempeñen trabajos emergentes en la economía verde.

Además, el Talento Digital se refiere a la capacidad de gestionar, utilizar e impulsar la adopción de plataformas y herramientas digitales de manera ágil y oportuna para comunicar y/o entregar información de manera clara y precisa, utilizarlas en su vida cotidiana, favorecer la toma de decisiones basadas en datos, y establecer sinergias de trabajo colaborativo en entornos híbridos.



Nivel 1: Conocimiento básico de tecnología digital

En este nivel, las personas poseen un conocimiento básico de un conjunto de tecnologías. Tienen la habilidad para utilizar plataformas y herramientas digitales básicas y muestran una actitud proactiva hacia el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades digitales. Conocen las normas éticas y de responsabilidad en el uso de tecnología.

Nivel 2: Aplicación de conocimientos y habilidades digitales

En este nivel, las personas pueden aplicar sus conocimientos y habilidades digitales para optimizar los procesos en los cuales participan mediante un uso ético y responsable de la tecnología en proyectos sostenibles. Tienen conocimiento de cómo las tecnologías digitales pueden ser utilizadas para solucionar problemáticas que aporten valor al entorno y muestran una actitud de adaptabilidad ante los cambios, así como de apertura al aprendizaje de nuevos conocimientos.

Nivel 3: Desarrollo de soluciones con uso de tecnologías digitales

En este nivel, las personas pueden desarrollar e implementar soluciones en base a tecnologías digitales para problemas del entorno para aportar valor y mejorar los procesos mediante un uso ético y responsable de ellas. Destacan por su capacidad para innovar y adaptar las tecnologías existentes de manera creativa. Demuestran una actitud proactiva de colaboración en entornos digitales y adaptabilidad a los cambios. Son capaces de integrar eficientemente diversas herramientas digitales y colaborar en equipos multidisciplinarios para alcanzar soluciones integrales y sostenibles.

Nivel 4: Liderazgo y gestión de proyectos digitales

En este nivel, las personas pueden liderar y gestionar proyectos digitales como respuesta a problemas de entorno resguardando un uso ético y responsable de la tecnología. Tienen un conocimiento avanzado de las técnicas y estrategias para la gestión de proyectos digitales sostenibles y son capaces de liderar equipos. Demuestran una actitud de liderazgo, colaboración y trabajo en equipo en entornos digitales.

Nivel 5: Innovación y transformación digital

En este nivel, las personas pueden impulsar y liderar la innovación y la transformación digital resguardando un uso ético y responsable de la tecnología. Tienen un conocimiento avanzado de la tecnología y son capaces de identificar y aprovechar oportunidades de desarrollo de soluciones innovadoras que aporten valor al entorno en materia de sostenibilidad. Demuestran habilidades de liderazgo para la gestión del cambio a través de procesos digitales y se adaptan con agilidad a nuevos escenarios.

COMPETENCIAS DE TALENTO DIGITAL PARA EL TALENTO VERDE

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none">• Plataformas y herramientas digitales.• Tecnologías emergentes e innovadoras.• Gestión del cambio asociado a los procesos tecnológicos digitales.• Automatización de procesos utilizando tecnologías.• Marcos de trabajo y metodologías ágiles.• Métodos de investigación.• Normas éticas y de responsabilidad asociadas al uso de las tecnologías.• Legislación y marcos normativos.	<ul style="list-style-type: none">• Aprender y adquirir nuevas habilidades (upskilling).• Habilidad para reconvertirse laboralmente (reskilling).• Comunicar y/o entregar información de manera clara y precisa utilizando plataformas y herramientas digitales.• Tomar decisiones basadas en datos.• Establecer sinergias de trabajo colaborativo en entornos híbridos.• Gestionar y adaptarse al cambio.• Pensamiento crítico.• Creatividad.	<ul style="list-style-type: none">• Curiosidad y apertura a la exploración.• Proactividad hacia el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades.• Adaptabilidad ante los cambios.• Disposición a colaborar en entornos híbridos.• Actitud ética ante temas de seguridad y responsabilidad en la gestión de la información y la protección de las personas.

Transición tecnológica justa

Se refiere a la implementación equitativa de avances tecnológicos, especialmente en el contexto de la transición verde, asegurando que los beneficios de la adopción de nuevas tecnologías sean distribuidos de manera justa. Esto implica garantizar un acceso igualitario a las tecnologías, proteger los empleos mediante programas de reconversión laboral, fomentar el diálogo social entre diversos actores, considerar las dimensiones culturales y sociales, y alinear la innovación con los objetivos de desarrollo sostenible. La transición tecnológica justa busca que la evolución tecnológica sea ética, inclusiva y contribuya al bienestar general, especialmente en el contexto de la transición hacia prácticas más sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

Cuarta revolución industrial

La "cuarta revolución industrial" se refiere al período actual caracterizado por la implementación y adaptación de tecnologías emergentes e innovadoras en la industria. Estas tecnologías están cambiando la forma en que se realizan las tareas laborales, con una creciente automatización que se espera iguale las horas de trabajo realizadas por máquinas y personas para el año 2025.

Automatización 4.0

En el contexto de la "cuarta revolución industrial", la automatización "4.0" se refiere a la implementación de tecnologías emergentes e innovadoras para automatizar procesos en la industria y sociedad. Esto podría incluir el uso de máquinas, algoritmos y otras tecnologías digitales para realizar tareas que anteriormente requerían intervención humana.

Upskilling

Se refiere a la práctica de capacitar a las personas en habilidades adicionales o avanzadas que le permitan insertarse en nuevos escenarios laborales. Lo anterior sugiere la búsqueda de formas de mejorar las habilidades existentes de las personas para adaptarse a los cambios en la industria, especialmente en relación con la adopción de nuevas tecnologías.

Reskilling

Se refiere a la práctica de preparar a las personas en nuevas habilidades que les permitan desempeñar un papel diferente en materia laboral. Se plantea la relevancia de buscar nuevas formas para adaptarse a los cambios en la industria, especialmente en relación con la adopción de nuevas tecnologías.

Tecnologías emergentes

Corresponden a avances tecnológicos que están en sus primeras etapas de desarrollo o adopción y que tienen el potencial de tener un impacto significativo en diversos campos de la sociedad.

Gestión del cambio

La gestión del cambio busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para las personas en la aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia a los mismos.

- Adecco Group (s/f) “*Skills for the green economy*”. Autoedición.
- CORFO (s/f) “*Gestión de la innovación*”. Chile
- CORFO (s/f) “*Modelos de negocios*”. Chile
- CORFO (s/f) “*Procesos de innovación*”. Chile
- CORFO (s/f) “*Prototipos*”. Chile
- Ernst, Christoph et. al (2019). “*Empleos verdes en la Argentina: oportunidades para avanzar en la agenda ambiental y social*”. En: Revista de la CEPAL, N°129.
- Fundación Chile y Consejo de Competencias Mineras (2022) “*Modelo Competencias Transversales Minería*”. Chile.
- Green Academy, TEC de Monterrey (s/f) “*Portafolio de Sostenibilidad y Cambio Climático. Lead the edge*” (presentación).
- Hermi, Miriam (2023). “La Economía Solidaria y sus contribuciones a la resiliencia socio territorial. Contextos, conceptos y perspectivas”. En: *Ar@cne, Revista Electrónica de Recursos en Internet sobre Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. XXVII, n° 278, Universidad de Barcelona
- Libertad y Desarrollo (2022). “*Transición socio-ecológica justa: una discusión pendiente*”. Autoedición.
- LinkedIn Economic Graph (2023) “*Global Green Skills Report 2023*”. Autoedición.
- Ministerio de Educación (2023) “*Innova TP: Estrategia Técnico profesional para la Innovación, Transferencia Tecnológica y el Desarrollo Territorial Sostenible*”. Chile
- OECD (2023): “*Skills Outlook 2023 Skills for a Resilient Green and Digital Transition*”. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>
- OIT (s/f) *Skills for a greener future...a global view*”. Autoedición
- Organización de Naciones Unidas, ONU (s/f). “*Objetivos de Desarrollo Sostenibles*”. Autoedición.
- Organización Naciones Unidas ONU (s/f): “*Agenda Sustentabilidad 2030*”. Autoedición.
- Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (s/f): “*Manual para apoyar la gestión de proyectos asociativos: Cooperativas y asociaciones gremiales*”. Santiago: Chile.
- Torres-Salazar, María del Carmen et al (2015) “*Talento verde: caracterización y búsqueda*” Revista Nova Cientia, N° 14 Vol. 7 (2), 2015. ISSN 2007 - 0705. pp: 694 – 709. México D.F

**DESCUBRIENDO HOY
EL CHILE QUE NOS
MOVERÁ MAÑANA**

