

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

MEMORIAS TICS0 EL MERCADO LABORAL EN LA 4TA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA EL IMPACTO SOCIAL EN UN MUNDO DIGITAL

23 DE SEPTIEMBRE

El **jueves 23 de septiembre** realizamos el segundo capítulo de TICS02021, enfocado en **El mercado laboral en la 4ta Revolución industrial: Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital**. Con la participación de 17 invitados nacionales e internacionales y cerca de 300 asistentes por panel, conversamos sobre TIC, educación, trabajos del futuro, competencias técnicas, habilidades para el siglo XXI y el rol de la sociedad civil en este escenario.

A continuación recopilamos los principales aportes que resaltamos de esta jornada de aprendizaje en cada uno de los 4 paneles desarrollados:

Contenido

Panel Las TIC y los trabajos del futuro	2
Panel Educación para el trabajo del futuro	5
Panel La Reconversión laboral: retos y oportunidades a partir de la tecnología	9
Panel El rol de la sociedad civil en una 4ta Revolución Industrial incluyente	13

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

Panel Las TIC y los trabajos del futuro

Moderadora	Organización	Página web
Clara Restrepo	MAKAIA	https://makaia.org/
Panelistas	Organización	Página web
Angélica Escobar	Accenture	https://www.accenture.com/co-es
Mickael Martiquet Remy	LinkedIn	https://about.linkedin.com/es-es
Erez Zaionce	Centro para la 4ta Revolución Industrial	https://c4ir.co/

Ver Panel completo en: <https://www.youtube.com/watch?v= afWHqoxts>

- Estamos viviendo cambios acelerados. No son problemas que debamos transferir al sistema educativo, al estado, a las empresas o a la sociedad civil. La estrategia debe ser conjunta o de 4 hélices, donde el sistema educativo, las empresas, el estado y la sociedad civil, puedan trabajar de la mano para solucionar los problemas que vivimos.
- Las **nuevas tecnologías** han cambiado nuestra vida. Eso no es de hoy, eso siempre ha venido pasando, por eso se han dado las revoluciones industriales. La diferencia hoy es que la 4RI parece ser la última porque es una revolución continua, donde han estado entrando varias tecnologías como la Inteligencia Artificial, Big data o Block chain.
- La velocidad de las transformaciones nos trae retos grandes. Debemos pensar en el **aprendizaje para la vida**: aprender todo el tiempo para adaptarnos a los grandes cambios.
- Las empresas deben fomentar internamente programas de **aprendizaje continuo** para que las personas sigan aprendiendo sobre las nuevas tecnologías y puedan incluirlas a sus formas de trabajo diarios. Las Universidades deben crear **currículos adaptativos**. El estado debe fomentar **proyectos de reskilling** masivos para identificar qué requieren las industrias y **reentrenar a las personas** que ya están inmersas en el mercado laboral.
- El impacto de la tecnología trae una posibilidad de **cambio de paradigma**. No solo pide reacción por parte de las personas, sino que es una **oportunidad**. La brecha de talento permite una **democratización del empleo** en el que los grupos o personas que no tenían acceso a empleos de manera fácil, ahora tienen posibilidad de formarse y acceder a los empleos porque las organizaciones están **flexibilizando los procesos de reclutamiento** para que las posibilidades lleguen a otras poblaciones.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- **New skilling:** cómo entreno a las personas en nuevas habilidades que antes no estaban contempladas en su desempeño.
- Las empresas deben abrir las políticas: oportunidades para la diversidad, entendida cómo desde la dinámica de la organización, se abren oportunidades para que las personas puedan participar. Entrenar a los equipos en nuevas capacidades, algunas de mayor nivel y entrenar a las comunidades en temas de tecnología que antes no estaban pensadas para ellas.
- Impulso a los programas de **desarrollo de habilidades tecnológicas** más cortos: de 6 meses a 1 año.
- Una cultura equitativa y diversa tiene un impacto grande en los ingresos de las organizaciones. La única forma de innovar está asociada a la **flexibilización, a la diversidad y a la inclusión**. Sin la diversidad no es posible innovar.
- La responsabilidad de las organizaciones debe estar en el entrenamiento de la fuerza de trabajo y de las comunidades y cómo generan iniciativas internas donde la inclusión y la diversidad tengan lugar.
- La fuerza de la sociedad es la manera en la que ayuda a los más vulnerables. ¿Qué podemos hacer nosotros, sin esperar al gobierno o a otras entidades?
- Falta conexión entre las personas y las organizaciones. **La brecha de oportunidades es igual a la brecha de habilidades + la brecha de networking.**
- Se deben maximizar los beneficios de la 4RI. Si no se puede mostrar el valor agregado de la tecnología aquí, la población no la recibe o no le encuentra el valor agregado.
- ¿Cómo desarrollar el talento digital que existe en la región y el país? Las personas deben entender cómo la 4RI puede ayudarles a cambiar sus vidas y de qué manera.
- Las empresas y mipymes son el futuro de la 4RI. Si las mipymes incorporan y usan las tecnologías de la 4RI, allí se dará el impacto más grande. Se debe saber que si no aceptamos el reskilling para la tecnología, la manera de trabajar en el futuro será muy difícil.
- Primero es un **cambio de mentalidad**, antes de un cambio tecnológico. Mirar adónde va el mercado y tener una ruta diferente de empleo.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- La interacción y alianza del ecosistema entre organizaciones grandes, medianas y pequeñas, es la clave del éxito de cómo abordar los retos de la 4RI. La Responsabilidad social está evolucionando y ya no solo es de filantropía: cómo generamos un valor compartido y cómo desde las capacidades económicas, de trabajo, de conocimiento, etc., podemos abordar los retos. Cada organización, desde su propósito, debe integrarse con todas las demás para cerrar las brechas.
- Muchas organizaciones ven el reskilling como algo opcional, no como algo vital. Si no lo hacen, se van a quedar atrás. Es clave tener ese elemento en las organizaciones.
- Las brechas actuales que están teniendo las organizaciones son en temas de IA, cloud computing, toma de decisiones basados en data. Estas no son las más demandadas en las organizaciones. Son aquellas que se orientan a **competencias blandas o power skills**, que son más intangibles: manejo del tiempo, colaboración, creatividad, adaptabilidad. La capacidad de adaptación es la más importante y que más se necesita.
- Son 6 las **competencias que deben desarrollarse en niños y adultos**: crear, resolver, aprender a ganar, especializarse para el trabajo, colaborar, mentalidad de crecimiento (curiosidad para desarrollarse y cultivarse como persona).
- Para cerrar las brechas hay 3 focos:
 - Desarrollar a las personas invirtiendo en recursos para formación
 - Formar talentos internos y externos
 - Cerrar la brecha por medio de la flexibilización de las políticas organizacionales.
- El reskilling es una oportunidad, no un reto. En 2030 vamos a necesitar expertos en ciberseguridad, hoy tenemos menos de 1 millón. Eso es una oportunidad enorme. Se necesita la adaptación, ver el desarrollo de tecnología que tenemos actualmente.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

Panel Educación para el trabajo del futuro

Moderadora	Organización	Página web
Marcela Arellano Ogaz	DUOC UC	https://www.duoc.cl/
Panelistas	Organización	Página web
Jorge Barragán	International Youth Foundation	https://iyfglobal.org/
Marcela Perilla	SAP	https://www.sap.com/latinamerica/index.html
Catalina Escobar	MAKAIA	https://makaia.org/

Ver panel completo en: <https://www.youtube.com/watch?v=J9XUgQdyxZA>

- Los más vulnerables siempre han estado por fuera de la revolución 1.0, 2.0, 3.0 y ahora hay que vincularlos en la 4.0. ¿Cómo los **modelos educativos** deberían responder a las necesidades del mercado y de la industria 4.0?
- Si queremos hacer un **cambio generacional** debemos atender a los jóvenes. Los sistemas de desarrollo de habilidades vocacionales tienen dos desafíos: 1. **Problema de acción colectiva**: Las escuelas y las empresas hablan lenguajes diferentes. Es necesario **unificar el lenguaje**, un diálogo basado en habilidades para entender las **necesidades de los mercados** y traducirlas en **innovaciones educativas**. 2. Intereses creados: el sistema de desarrollo de habilidades tiene intereses creados que benefician a los adultos que los gerencian, más que a los jóvenes.
- Hay que mitigar estos dos problemas. Después de 20 años de práctica, sigue siendo un trabajo complejo la **identificación de habilidades críticas**. Muchas empresas no tienen un departamento de recursos humanos sofisticado y sobre califican las posiciones que distorsionan el mercado.
- También las escuelas tienen dificultades para lograr transformaciones puntuales. Ya se sabe cuáles son las habilidades que deben desarrollar los jóvenes, pero sigue habiendo un consenso en que las **habilidades socioemocionales** son igual de importantes que las técnicas.
- Todos los empresarios dicen que la habilidad por excelencia es el **pensamiento crítico** y la **resolución de problemas complejos**.
- **Liderazgo regional**: enfocarnos en lo que requieren los sectores en particular y atender las necesidades de los mercados locales.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- En la **educación por competencias**, lo normativo se ha priorizado, pero los jóvenes siguen egresando sin demostrar las competencia. Se debe prestar más atención a cómo el currículo cobra realidad en el aula y no en cómo está redactado.
- Hay una urgencia de **adaptar la tecnología** a diferentes espacios, no solo en lo corporativo, también en el día a día.
- Gran parte de la fuerza laboral deberá cambiar sus habilidades de aquí a algunos años. Las habilidades que se requieren ahora tienen una vida media de 18 meses. La tecnología avanza y eso significa que nos tendremos que volver a **capacitar constantemente** para seguir siendo relevantes en la vida.
- No hay empleo permanente, sino un **aprendizaje permanente**. La educación tradicional se basa en adquirir aprendizaje por adelantado. Ahora debemos pensar en **crear experiencias de aprendizaje** que sean atractivas y continuas, por eso la alfabetización digital es tan relevante en todas las dinámicas del día a día.
- ¿Cómo promover prácticas empresariales que permitan la inclusión? Está claro que es un conjunto de **competencias duras y competencias blandas**. ¿Cuáles podemos trabajar? Los cursos abiertos masivos en línea son una oportunidad que antes no estaba disponible, proporciona aprendizaje detallado. Esto no se logra a través del esfuerzo de uno solo, es el sector público y privado, así podremos propiciar el acceso a plataformas que permitan trabajar en estas habilidades. No es un currículum fijo.
- Todos deberíamos **aprender a programar**. Es un tema formativo en estructura mental. La **alfabetización digital** es muy relevante sin importar el campo, así como educarnos continuamente, desarrollar habilidades tecnológicas y poner enfoque en las habilidades blandas.
- Las habilidades y competencias que están siendo demandadas son: **adaptabilidad al cambio, trabajo en equipo, comunicación, creatividad, manejo del tiempo**. Son las **power skills**. Si tengo competencias blandas, las duras las puedo adquirir más fácilmente.
- Con respecto a la alfabetización digital, hay miles de personas que no tienen los mínimos conceptos básicos. ¿Cómo se quiere avanzar si no se tienen esos conceptos? En la pandemia se evidenció la falta de conectividad en las zonas más alejadas, eso implica que no podamos hablar de alfabetización digital.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- Hay un riesgo en el **aumento de las brechas**. Desconexión del sistema educativo y el mercado laboral. Se requiere acción colectiva y el llamado al sector social es que entre todos debemos hacer las acciones que se requieren para cumplir esos mínimos de **alfabetización digital**.
- No todos deben ser programadores, pero sí se deben **desarrollar competencias lectoras y lógico-matemáticas**. En los colegios no se están incentivando estas competencias.
- Hay una oportunidad muy grande relacionada y es que se da un giro en las empresas, pues están **contratando por competencias**, no por títulos. Por eso es tan importante el **cambio de paradigma**.
- ¿Cómo hacemos hoy en día para incluir a los más afectados, especialmente por la pandemia, porque no tienen acceso ni conexión?, ¿cómo llevamos esto al aula?
- Depende del momento de la vida, se requieren énfasis diferentes. Hay que **refrescar la pedagogía** con docentes que inspiren y evitar el modelo tradicional de formación por cátedra. Crean que dar clase es lo mismo que antes solo que a través de otras plataformas. Los docentes pueden transformar sus clases en ambientes de formación a distancia. Se requiere **desarrollo de competencias** también en los docentes.
- Seamos inteligentes al momento de generar cambios. Es un llamado a las organizaciones para que enriquezcan este ecosistema y creen soluciones que permitan cambios generacionales.
- El sector privado es clave. Tiene que enviar señales sencillas y contundentes para que los sectores educativos se adapten. Hay **mayor demanda de competencias digitales**, en todos los sectores. La tecnología no es una industria, es una catalizadora en diferentes sectores. No creamos que las únicas habilidades que se requieren son las STEM. Se requieren las habilidades blandas.
- **La tecnología no lleva a reemplazar al ser humano**, llega a crear oportunidades nuevas de trabajos que antes no existían. Hay oportunidad para todo tipo de talento.
- No tenemos que pensar que la conectividad es un condicional para desarrollar las competencias básicas en las personas. **La tecnología es un medio y no un fin en sí mismo**.
- **Ruta STEM de MAKAI A**: la educación se va construyendo a lo largo del tiempo. Esa ruta arranca desde que los niños están pequeños, cerca de los 8 años, con los Laboratorios de innovación. A los 13 años continúan en los Laboratorios fomentando habilidades digitales para que diseñen soluciones a los problemas de su comunidad. A partir de los 18 está Academia Geek, para que aprendan a programar.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- En el contacto directo con las empresas se pueden entender las habilidades requeridas en el mercado y ver las brechas del sistema educativo.
- El aprendizaje debe ser continuo, **la tecnología no tiene género**, se debe impulsar a las mujeres y niñas a explorar e insertarse en estas áreas. Dejar de lado las ideas tradicionales de lo que quieren ser, buscar un rol model y enfocarse en a dónde quieren llegar.
- La movilización de saberes permitirá al menos generar un ingreso que te ubique por encima de la línea de bienestar.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

Panel La Reconversión laboral: retos y oportunidades a partir de la tecnología

Moderador	Organización	Página web
Marcelo Cabrol	BID	https://www.iadb.org/es
Panelistas	Organización	Página web
Liliana Galeano	Comfenalco Antioquia	https://www.comfenalcoantioquia.com.co/personas
Gustavo Díaz	iFood	https://www.ifood.com.co/
Claudia di Terlizzi	Alpina	https://www.alpina.com/
Dagoberto Ramírez José Daniel García	Academia Geek	https://www.academiageek.co/

Ver panel completo en: <https://www.youtube.com/watch?v=WB9RRKP5Naw>

- ¿Cómo podemos trabajar para hacer que la reconversión traiga más y mejores trabajos así como una sociedad más equitativa?
- ¿Cuáles son las **competencias** más importantes que se están demandando en los próximos años?
 - Liderazgo remoto.
 - Realidades híbridas: presencial y de trabajo remoto
 - Bienestar: Empresas como generadoras de bienestar
 - Gestión del tiempo: Metodologías de agilidad, ser más prácticos y eficientes, para lograr un equilibrio vida-trabajo
 - Respuestas creativas a todos los retos - power skills.
 - Innovación.
 - Encuentro intergeneracional.
- Todas las empresas están pensando en las **capacidades** que necesitan para afrontar el futuro que se viene y que todos los días está cambiando. Más allá del cambio del modelo de negocio a través de la tecnología, está la gente. Se necesita un **cambio de mentalidad** en las personas para que sepan trabajar en modelos diferentes.
- Todos necesitamos **aprender a aprender**. No es suficiente quedarse con lo que estudiamos tal vez muchos años atrás. Podemos **ser curiosos, aprender día a día**, no ser tan estructurados, **ser más adaptativos y flexibles**.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- Creer en la **diversidad**, aprender a tener personas de diferentes culturas, generaciones, conocimientos; esa es la clave para innovar.
- Necesitamos evolucionar la innovación a las **metodologías ágiles**, **trabajar de forma colaborativa**, que sea menos jerárquicamente, romper silos, tener **pensamiento analítico**, digital, de datos, sembrar en todas las áreas las nuevas capacidad de ser más digitales, trabajar más con datos y con analíticas.
- **La tecnología está al servicio de los humanos**. La tecnología se ha posicionado en los últimos años, pero eso no puede dejar de lado el componente humano. La tecnología ayuda a que los procesos sean mejores.
- La gente demanda la tecnología como un servicio de primera necesidad, no como si fuera complementario. Ya hace parte de nuestro ADN.
- Creíamos que cuando el aislamiento terminara, la tecnología volvería a ser complementaria, pero estábamos equivocados. El mercado del delivery sigue creciendo.
- El reto es **utilizar la tecnología como un canal de entendimiento**. Que la tecnología exista, no quiere decir que nos debemos olvidar de las experiencias. Las empresas dicen equivócate, pero hazlo rápido y aprende.
- Destrucción y construcción de empleos. **Se van a construir más de los que se van a destruir**. ¿Qué vamos a hacer con la mano de obra para darle jerarquía? Una transformación en el mercado laboral no quiere decir que los conocimientos previos no sirvan para nada. Las áreas de TI están creciendo más de lo que el mercado está ofreciendo.
- **La transformación es ser una persona humanista para existir en el ecosistema de tecnología**.
- La habilidad TIC es muy importante, el **cambio cultural** de todas las personas va a ser diferente. La tecnología es un facilitador para el desarrollo de la estrategia de las empresas.
- Tenemos que entender qué es lo que se viene en tecnología para analizar lo que las personas estén dispuestas a volver a aprender. **La transformación se basa en la gente**, por eso es necesario mejorar las capacidades de las personas.

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- Se requiere escucha, empatía, conocimiento integral del negocio, desarrollo de las personas en diferentes áreas. El conocimiento holístico permite tomar decisiones más rápido, equivocarnos, poner los errores de frente.
- La gente no quiere volver después de la pandemia, quiere cambios, pero no de salario, si no **cambios de crecimiento de carrera**.
- Explorar **modelos híbridos**, espacios de co-creación. Hay resistencia de muchos de volver al trabajo, hay quienes quieren estar por fuera y buscar como aliarse con la empresa desde otros roles.
- Procesos de reconversión diferente. Hay cargos que están cambiando, que ya no estamos necesitando tanto. Hay que hacer una **formación diferente con metodologías más apropiadas y entrenamientos más cortos**. En los Laboratorios de empleo se trabaja más en las competencias, habilidades y destrezas. Formar el talento para que el liderazgo remoto sea más coherente.
- **La Transformación profunda de las empresas también es reconversión laboral.**
- **Academia Geek:** busca entrenar personas, capacitarlas para llevarlas al ámbito laboral durante 9 semanas para que aprendan de programación. Desde lo técnico se forma y también desde habilidades blandas como pensamiento de diseño. Capacitación para la empleabilidad.
- **Educación a futuro: tipo bootcamp.** Educación luego del bootcamp, seguir aprendiendo, seguir consultando material, documentos, profundizando. El **autoaprendizaje** es vital para crecer y formarse más.
- ¿Es necesaria la presencialidad para consolidar una cultura empresarial sólida? Para la co-creación, innovación, es muy difícil cuando estás en casa porque terminas trabajando con las mismas personas de siempre.
- La pregunta no es si volvemos a la oficina, es **¿para qué volvemos a la oficina?**
- ¿Podemos hablar de una **reconversión laboral justa y digna**? Ser domiciliario es una solución, no es una vocación. Todos tienen un sueño, sea cual sea, la dignidad es un concepto muy importante sobre el cual trabajamos todos los días. No queremos trabajar solo por tener un salario. Estamos pensando ahora en el **bienestar**. La tecnología nos va a

Organiza:



Apoya:



2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

permitir dejar de pensar en donde tengo que estar por necesidad para llegar a donde quiero estar porque lo deseo.

- ¿Cómo aprender de humanidad en un mundo tecnológico? Tener **miradas poblacionales**. Cerrar las brechas, uno a uno con los jóvenes, con mujeres, con personas con discapacidad, brindar mejores oportunidades es **dignificar el mundo de las personas**.
- ¿Qué pasa con la gente que no hace parte de esas generaciones digitales naturalmente? La diversidad tiene que ver con cómo he vivido y qué experiencias tengo. La industria de tecnología es una industria para personas jóvenes, ¿qué estamos haciendo para incluir a las generaciones pretecnológicas?
- Hay líderes masculinos en la mayoría de las compañías. ¿Cómo involucrar a las mujeres en estos roles que parecen mayoritariamente masculinos? ¿Cómo fortalecemos la presencia de mujeres en las áreas STEM?

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

Panel El rol de la sociedad civil en una 4ta Revolución Industrial incluyente

Moderadora	Organización	Página web
Marnie Webb	TechSoup	https://www.techsoup.org/
Panelistas	Organización	Página web
Jackie Barker	VMware IT Academy	https://www.vmware.com/company/it-academy.html
Joshua Ness	Verizon 5G Labs	https://verizon5glabs.com/
Kate Dimsdale	USAID	https://www.usaid.gov/
Carlos González	MAKAIA	https://makaia.org/

Ver panel completo en: <https://www.youtube.com/watch?v=AewNs0Fb0LY>

- La **5G** es una plataforma habilitadora de tecnología, facilita la nueva interacción para **desarrollar nuevas tecnologías** por intermedio de la **conectividad**. Facilita el desarrollo de la 4 revolución industrial ya que puedes trabajar por intermedio de un **ecosistema de dispositivos** para estar conectados, aprender y desarrollar.
- Todos tenemos la responsabilidad de **llevar la tecnología a los sectores vulnerables** de la región. Se debe llevar a la realidad de los más alejados y comprender las herramientas entre todos para apoyar a los diferentes actores y que entiendan el uso de las tecnologías en sus trabajos.
- **El mejor aprendizaje es la experiencia**, esa es la forma real de aprender e implementar. Debemos adoptar la tecnología para nosotros.
- ¿Qué significa tener **fluidez digital**? ¿Encender un computador? ¿Manejar un celular? Depende de la comunidad y del contexto. No es una cuestión de herramientas por que las tenemos, es un tema de que no las estamos usando correctamente según el contexto.
- Necesitamos de la **sociedad civil** que pueda mostrar lo que requieren las comunidades o cómo funcionan las tecnologías, en lenguajes claros e incluyentes. Esta información permitirá que se diseñen nuevos tipos de tecnología que sirvan para **cubrir las realidades de las comunidades**. No imaginarnos, sino tener la información de primera mano. **¿Cuáles son las características de las personas para las cuales estoy diseñando procesos o herramientas?**

2021

ticso

El mercado laboral en la 4ta Revolución Industrial:

Oportunidades y desafíos para el impacto social en un mundo digital

- **Las tecnologías deben estar más cerca de las poblaciones vulnerables para poder impulsar un verdadero cambio social.** ¿Cuál es la tecnología disponible?, ¿cuál es su experiencia con esa tecnología? Debemos saber eso para luego traducirlo de manera que las personas sean capaces de entender lo que estoy diciendo.
- Nos enfocamos en el **uso y adopción de la tecnología**, por la falta de conectividad debemos interactuar para acercar la tecnología y la conectividad a las comunidades que no cuentan con estas.
- **Unión con aliados nacionales, internacionales y el sector público, para acercar la tecnología a comunidades alejadas.** Trabajo con aliados pero también con las familias para entender sus necesidades y crear soluciones para ellas.
- Impulsar el uso diversificado de la tecnología en toda la región. **Entender las necesidades** y brindar las soluciones que nuestros aliados nos entregan para mejorar la vida de las comunidades atendidas en la región.
- Debemos asegurarnos de que las comunidades vulnerables puedan **aprovechar las oportunidades** y llevárselas para que las conozcan. El aprendizaje no solo debe ser de lo básico, sino también profundizar en él.
- Promover la idea de tener un ambiente seguro de tecnología.