

CONCLUSIÓN DE LA JORNADA "ESTRATEGIAS INNOVADORAS PARA EL TALENTO QUE CHILE REQUIERE":

Modernización de la educación y flexibilidad laboral, urgencias ante la transformación tecnológica del trabajo

Una formación más actualizada con foco en habilidades digitales y socioemocionales será crucial para tener las competencias que las compañías necesitan, plantean expertos del mundo académico y empresarial. Avanzar hacia un marco regulatorio flexible en relación con la contratación también es clave. **J. MARCANO**

La irrupción de tecnologías, como la inteligencia artificial (IA) y el **big data**, está transformando el mundo laboral y las competencias que las empresas necesitan. Para que Chile pueda enfrentar estos desafíos, es crucial modernizar la educación en todos sus niveles y promover una mayor flexibilidad laboral.

Esta fue una de las principales conclusiones a la que llegaron más de cuarenta académicos y representantes nacionales del mundo empresarial en la jornada "Estrategias Innovadoras para el Talento que Chile Requiere", evento realizado en el edificio de la Fundación Chile y en donde se presentaron y analizaron los resultados de la Encuesta Futuro del Trabajo 2023.

Este sondeo que está basado en un informe del Foro Económico Mundial, fue aplicado a 74 empresas locales y realizado por el Consejo Talento 2028, una iniciativa de la ONG Generation Chile en alianza con Innovación de "El Mercurio".

Entre sus hallazgos está que "los principales obstáculos en Chile para la transformación tecnológica del mundo laboral son el marco regulatorio actual, seguido por una comprensión insuficiente de oportunidades y por brechas de habilidades en el mercado laboral", comentó David Bravo, director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la U. Católica, quien hizo un resumen de los resultados.

"Por otro lado, las empresas chilenas ven la adopción de nuevas tecnologías, la ampliación del acceso digital, y los estándares ESG (siglas en inglés de ambientales, sociales y gobernanza) como las principales tendencias que afectarán los negocios en los próximos cinco años. En este sentido, la inteligencia artificial, la ciberseguridad y la computación en la nube serán tecnologías clave en esta transformación", agregó Bravo.

El escenario supone desafíos para el país en términos de capacitación, según sugieren los datos. Así, las compañías dicen que el 45% de las habilidades actuales serán irrelevantes en los próximos cinco años, de acuerdo con la encuesta. A juicio de Bravo, "esto sugiere que las empresas deberán invertir en la formación de sus trabajadores".

En ese sentido, Ricardo Mewes, presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), subrayó la importancia de preparar a las personas.

"Más de la mitad de la fuerza laboral va a necesitar capacitación en los próximos cinco años", señaló David Bravo, de la UC, al presentar los resultados.



"Si queremos hacer bien el trabajo para que Chile cuente con el talento que requiere, necesitamos obligatoriamente poder acercar oferta y demanda laboral".

PAULA VALENZUELA.
Directora de Generation Chile.

"Especialmente aquellas que podrían perder sus empleos debido a la automatización (...). Si somos capaces de capacitarlos para el mundo que viene, realmente vamos a lograr dos cosas. Primero, darles la tranquilidad de que nos estamos preocupando por ellos y, segundo, generar las competencias para que puedan abordar este mundo", afirmó Mewes.

¿Cuáles son las múltiples estrategias que Chile debe implementar para asegurar que el país cuente con el talento necesario para enfrentar los retos futuros? Y, ¿cuáles son los elementos que permitirán implementar estas estrategias en el ámbito público y privado? Estas fueron las dos interrogantes que se plantearon en un debate entre los asistentes y en el cual surgieron propuestas que, a juicio de los participantes, son las más relevantes y urgentes.

Paulina Calfucuy, gerente de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), planteó que los esfuerzos deben partir por la transformación de la educación escolar y universitaria. "El foco tiene que estar puesto en el desarrollo de habilidades socioemocionales en la primera infancia y en el de-

sarrollo de habilidades numéricas y digitales en todas las etapas", afirmó Calfucuy.

La ejecutiva también mencionó la necesidad de coordinación entre los distintos actores, lo que incluye a las empresas y al Estado, pero sin depender completamente de este último, aclaró, "para avanzar con la flexibilidad y rapidez necesarias".

En una línea muy similar opinó Lucas Palacios, rector de Inacap, quien destacó la necesidad de avanzar en educación integral a lo largo de la vida.

"La educación debe ser un proceso continuo y accesible, abarcando no solo habilidades técnicas, sino también el desarrollo integral de las personas, incorporando pensamiento crítico, flexibilidad y creatividad (...). Una persona motivada es un 30% más productiva que una persona que no lo está", dijo Palacios.

Matías Verdugo, gerente general de Empresas Salcobrand, hizo un llamado a observar cada etapa del proceso educativo en Chile para identificar qué sucede y que se puede mejorar en cada nivel.

A su juicio, la educación en el país "sigue con enfoques muy similares a los de hace 20 años. Esta falta de actualización genera preocupación, especialmente en un mundo que cambia rápidamente".

Lo anterior, señaló, considerando además "que los jóvenes a menudo ven poco valor en la educación formal, ya que pueden ganar dinero rápidamente creando pequeñas empresas o trabajando por

cuenta propia".

En la línea del trabajo, Manola Sánchez, directora de BCI, CAP y Mallplaza, expuso la necesidad de avanzar desde el punto de vista legislativo en la flexibilidad en las contrataciones.

"Hoy hay 17 proyectos de ley (en Chile) que aumentan el costo de la contratación. Si seguimos así, va a ser muy difícil... La inflexibilidad hará que reemplacemos más (personas) por máquinas porque nos es más barato en cierta medida", comentó Sánchez.

Paula Valenzuela, directora de Generation Chile, resaltó la importancia de incluir en las discusiones futuras la "flexiseguridad, un modelo que combina flexibilidad laboral con seguridad, a través de seguros de desempleo, por ejemplo".

Este concepto se basa en la idea de que las empresas necesitan ser ágiles para adaptarse a cambios en la economía, lo que puede implicar la contratación y despido de empleados de manera más flexible, pero al mismo tiempo, los trabajadores deben tener garantías de seguridad en sus empleos o en la transición hacia nuevos puestos de trabajo.

Para progresar en estas iniciativas, se requiere una institucionalidad mediadora entre el mundo público y privado, agregó Valenzuela. "Que tenga el poder para convocar al mundo privado y al mismo tiempo saber lidiar con el mundo público. De verdad lo necesitamos", puntualizó.