

El nuevo mapa de la empleabilidad: diseñar el futuro, no esperararlo



Por Claudio Sanhueza Arratia, Académico de Kinesiología de la Universidad Arturo Prat Sede Victoria

La cuarta revolución industrial, o Industria 4.0, está redefiniendo los paradigmas socioeconómicos y, de manera crítica, los sistemas educativos (Chabukswar, 2024). En este escenario de convergencia tecnológica, el mercado demanda un equilibrio renovado entre "hard skills" (técnicas) y "soft skills" (transversales), priorizando creatividad, pensamiento crítico y capacidades como el design thinking.

Esto exige una metamorfosis cultural en la Educación Superior, en donde su relevancia dependerá de fomentar la adaptabilidad frente a la complejidad, bajo el concepto de un "panorama de competencias en evolución" (evolving landscape of skills), el que requiere un enfoque prospectivo y contemporáneo (Fostering Resilience and New Skillsets..., 2025).

Las estructuras organizacionales rígidas de hoy obstaculizan la agilidad, innovación y la diversidad (The Skills-Based Orga-

nization, 2025). En Chile, pese al impulso hacia la digitalización, persiste una brecha significativa de competencias (skills gap) que subraya la urgencia del reskilling (Technology, jobs, and the future of work | McKinsey, 2025).

Frente a la incertidumbre, una metáfora poderosa, atribuida a Jansen Kraaßenbrink, sirve de brújula: "El futuro del trabajo no se espera. Se diseña". Esta filosofía se traduce en mapas estratégicos para 2030, que revelan un dato crucial: las "habilidades básicas" futuras no son solo técnicas, ya que también incluyen la alfabetización integral y el trabajo colaborativo, reafirmando el valor insustituible de la inteligencia colectiva. Junto a ellas, las "habilidades emergentes" —hoy de nicho— marcarán la ventaja competitiva, mientras otras quedarán "fuera de foco", en riesgo de obsolescencia.

El futuro se planifica ya en los departamentos de Recursos Humanos. Esto

nos interpela: ¿estamos en nuestro propio comité de diseño? Diseñar el propio camino exige un autoexamen: ¿invierto en lo emergente o me aferro a lo obsoleto?

El valor de estos marcos no es su precisión, sino su potencia para transformar mentalidades: de espectadores a arquitectos. La herramienta fundamental es la decisión de aprender, desaprender y reimaginar continuamente.

En esta travesía, las universidades deben trascender su rol. Según el World Economic Forum (2020), para 2025 surgirán 97 millones de nuevos roles,

exigiendo un masivo reequilibrio de habilidades. La Educación Superior debe mutar por ello hacia ecosistemas de aprendizaje permanente, en donde "la Universidad exitosa será un nodo en una red de aprendizaje a lo largo de la vida, no el punto final" (Scott, 2021).

Su misión es humanizar la disrupción, integrando soft skills con las competencias técnicas. El valor humano radica en juzgar, crear, conectar y liderar (Deming, 2017). Para ello, la Universidad debe convertirse en un laboratorio vivo (living lab), co-creando con la industria y la

sociedad, en donde los estudiantes enfrenten problemas reales (Mathews, 2022). La experiencia deja de ser preparación para el trabajo y se convierte en una inmersión en el trabajo del futuro.

En síntesis, la Educación Superior debe asumir el papel de arquitecta de la empleabilidad futura. Su éxito se medirá por su capacidad para habilitar a los individuos para aprender, desaprender y reinventarse continuamente. La verdadera graduación es, en última instancia, la certificación de una capacidad de aprendizaje infinita.

2ª EDICIÓN CONCURSO MICROCUENTOS

RELATOS DE MALLECO

INICIA **11/03** • FINALIZA **11/04** • **UNAP Sede Victoria**

Promover la creatividad, la escritura y la conexión cultural en la provincia de Malleco, incentivando la expresión literaria a través de la creación de microcuentos de hasta **100 PALABRAS**.

- Niños/os (9 a 13-14 años) Enseñanza Básica
- Adolescentes (13-14 a 18 años) Enseñanza Media
- Adultos y Adultos mayores (19 años +)