



María Francisca Yáñez, *national technology officer* de Microsoft Chile, destaca que la primera reunión del consejo fue "apasionante".



"Nos damos cuenta de que estamos todos en los mismos desafíos y estos están pasando en todo el mundo", afirma Arturo Le Blanc, CEO de Transelec.



"Creo que como un puntapié inicial es una gran oportunidad de saber en qué está cada uno", explica Manola Sánchez, directora de BCI, CAP y Mallplaza.

## Proyecto de Generation Chile en alianza con Innovación de "El Mercurio": **Consejo Talento Futuro comparte la importancia de las habilidades blandas**

Ayer se lanzó esta iniciativa, que busca identificar las capacidades necesarias que deben cultivar los jóvenes para el desarrollo de Chile.

ANNA NADOR

“Para alcanzar el desarrollo, la base es tener personas. Si no tenemos a las personas con las capacidades que se requieren, entonces eso obviamente va a ser imposible”. Así, Manuel Fernández, editor del cuerpo de Innovación de “El Mercurio”, inauguró ayer el Consejo Talento Futuro.

Esta iniciativa es de Generation Chile —parte de Generation, organización global que nace de McKinsey & Company y que trabaja para que los jóvenes obtengan movilidad económica a través del empleo— en alianza con Innovación de “El Mercurio”.

Su meta es generar conocimiento y anticipar las necesidades de talento que tendrán las organizaciones en el futuro, enfocándose en los próximos uno a dos años y, principalmente, en la juventud. De esa manera, se busca aportar al desarrollo del país.

Para ello han organizado una colaboración público-privada, en la que participan más de 25 tomadores de decisiones de una gran variedad de rubros e industrias, como la academia, el mundo público, minería y tecnología, entre otras.

“Parte del ejercicio es justamente mirar desde quienes toman decisiones, los que están viendo hacia el futuro, para saber cuál es el talento que se requiere en Chile”, afirmó Paula Valenzuela, directora de Generation



Entre los temas discutidos, el vicepresidente ejecutivo de Corfo, José Miguel Benavente, habló sobre la falta de oferta y competencias en los sectores nuevos del hidrógeno verde y el litio, cuyo desarrollo está siendo apoyado por esta entidad.



El Consejo Talento Futuro en su primera reunión, ayer. El grupo incluye a tomadores de decisiones de diversos rubros e industrias.

Chile y de la Bolsa de Santiago.

Ayer, en su primera reunión, 23 integrantes del consejo se congregaron para responder una pregunta: ¿Cuáles son las habilidades más requeridas y las más difíciles de conseguir?

Mauricio Janauskas, *managing partner* de McKinsey & Company Chile, dijo: “Hay una demanda muy importante por tareas digitales y tecnológicas, en diversos

aspectos, como inteligencia artificial u otras. Hay una proyección hacia adelante de mucho interés por temas digitales, por habilidades cognitivas más avanzadas y emocionales y menos interés por habilidades cognitivas básicas, como puede ser el procesamiento”.

Y continuó: “Las preguntas que nos planteamos alrededor de ese desafío es cómo acelera-

mos ese cambio para habilidades que hoy en día todavía no estamos desarrollando a la escala y velocidad que se necesitan”.

María Francisca Yáñez, *national technology officer* de Microsoft Chile, se refirió a un estudio que publicó Microsoft este año, en base a 31.000 encuestas a nivel global. En este se identificaban “las nuevas *skills* que se necesitan en el trabajo, dado el contexto de inteligencia artificial (IA)”.

“Identificamos como las principales *skills*, transversalmente en todas las industrias, la curiosidad intelectual, capacidad de detectar sesgo y cómo gestionarlo, capacidad de delegarle a la IA, o sea, identificar qué parte de tu trabajo le puedes delegar, y la flexibilidad”, explicó.

Arturo Le Blanc, CEO de Transelec, aludió a un estudio del Foro Económico Mundial sobre el futuro de los empleos, publicado recientemente. Según este, las habilidades más demandadas serán: pensamiento analítico y creativo, resiliencia, flexi-

bilidad, agilidad, motivación y autoconciencia.

### Aprendizaje continuo

Otro de los ejes principales de la conversación fue el aprendizaje continuo. Vivianne Blanlot, directora de AMSA y Colbún, aseguró: “Un foco de trabajo es ver cómo logramos institucionalizar y formalizar el hecho de que debe haber un aprendizaje continuo, sobre todo porque los profesionales se tienen que adaptar a un mundo que es “extremadamente rápido en los cambios”.

Así también, el presidente del directorio de la ACHS, Paul Schiodtz, indicó que “tenemos que enfatizar mucho más el *upskilling* en nuestras empresas, cómo la gente va evolucionando a medida que las demandas van cambiando”.

En esa vía, Hernán Aranedo, gerente general de Fundación Chile, destacó la importancia de la metodología *bootcamp*, proce-

dos de aprendizaje intensivos y enfocados en las habilidades que se requieren en el mercado laboral. “Mucha gente que está yendo a la educación superior en Chile rebota en el mercado del trabajo y necesita opciones como esta, que son muy flexibles, pero mucho más focalizadas en el trabajo del mundo real”, señaló.

A su vez, Ricardo Mewes, presidente de la CPC, habló sobre la necesidad de “conectar a los estudiantes tempranamente con la empresa. De tal manera que empiecen a agarrar cariño a lo que hacen, primero en materia de trabajo, pero también vayan entendiendo qué es lo que está haciendo una empresa”.

Tras concluir la reunión, Manola Sánchez, directora de BCI, CAP y Mallplaza, considera que “hay muchas ganas y ánimos de cambio y de poder aportar a Chile”. Asimismo, Yáñez explica que ve “un compromiso por impactar el talento, no solamente del futuro, del presente que necesita Chile”.

Por su parte, Le Blanc indica: “Están todos con las mismas inquietudes y el desafío es más grande de lo que yo pensaba”. Y agrega que espera que de la labor del consejo salgan “medidas concretas”.

Mientras que Valenzuela concluye: “En este proceso de rapidez, de cambios del mercado y necesidades, lo que va quedando son las habilidades profundamente humanas, y es vital la capacidad de incorporar a todos los actores en el desarrollo de Chile. Los jóvenes tienen que estar en esa evolución”.

Después de esta primera reunión, el consejo tendrá otras dos durante el año, en las que se diseñarán encuestas para que respondan tomadores de decisiones de empresas. Esa información se empleará como una guía para que las instituciones del sistema de enseñanza puedan ir creando una educación para el empleo.