

Opinión

Transformación digital, mercado laboral y educación superior

La transformación digital y la incorporación de inteligencia artificial es una realidad que reconfigura con rapidez el mercado laboral alrededor del mundo. En el retail, las inversiones en automatización y atención digital se han intensificado, y hoy los chatbots, el análisis predictivo de inventarios y la integración de tiendas físicas con el comercio electrónico han cambiado la experiencia de los clientes. En el sector bancario, las herramientas digitales para la evaluación y otorgamiento de créditos han disminuido los tiempos y los costos operacionales. En la industria, las tareas repetitivas migran inexorablemente hacia sistemas automatizados. El efecto final sobre el empleo no es neutro, porque estas tecnologías no solo reestructuran procesos, sino que redefinen las competencias que tendrán valor en el mercado laboral que se avecina, así como la cantidad de trabajadores que necesitarán las organizaciones en el futuro.

Dado lo anterior, es conveniente aceptar una verdad incómoda, los puestos de trabajo reemplazados por la automatización y la inteligencia artificial no se recuperan. Tanto las grandes empresas como pymes continuarán en la senda de ser digitales con estructuras más simples y procesos automatizados, contratando lo estrictamente necesario y privilegiando perfiles profesionales que combinen competencias técnicas con capacidad de adaptación.

En este contexto la educación superior tiene un papel central. No basta con ofrecer cursos aislados de programación o ciencia de datos, es preciso integrar esas materias en los planes de estudio y promover competencias transversales que fomenten la adaptabilidad y el aprendizaje permanente para mejorar la empleabilidad. Asimismo, fortalecer la vinculación con el mundo productivo permitirá diseñar proyectos académicos que respondan a necesidades concretas del sector regional y nacional. En este sentido, los centros de estudios regionales tienen una oportunidad estratégica para formar talento especiali-

zado orientado a la industria y a los servicios digitales locales para disminuir la fuga de capital humano hacia la capital.

Por otra parte, corresponde que sindicatos y gremios interpreten esta transformación como un cambio estructural profundo y no como algo pasajero. ¿Qué rol pueden tener los sindicatos en empresas que continuamente disminuyen su número de trabajadores debido a la automatización y la inteligencia artificial? Para proteger a sus afiliados, deben pensar en nuevas estrategias de negociación más allá de las remuneraciones y otros beneficios tradicionales, incorporando acuerdos de transición tecnológica que incluyan plazos razonables para la adaptación y mecanismos de reconversión laboral cuando sea factible. Esos acuerdos resultarán más eficaces que sostener posturas que posterguen una realidad inevitable. Por ello, resulta imprescindible anticiparse e impulsar programas de reconversión laboral y certificaciones que faciliten la transición hacia tareas de mayor valor agregado.

Si el Estado junto con las empresas, centros de estudios y el apoyo de organizaciones de trabajadores coordinan esfuerzos, será posible convertir esta disrupción en una oportunidad de crecimiento sostenible para el país. Quienes no ajusten sus estrategias educativas, laborales y gremiales quedarán rezagados, mientras que quienes actúen con visión y cooperación podrán construir empleos de mayor calidad y una economía más resiliente a los cambios que se avecinan.

Si el Estado, las empresas, centros de estudios y el apoyo de organizaciones de trabajadores coordinan esfuerzos, será posible convertir esta disrupción en una oportunidad de crecimiento sostenible.



FRANCISCO SEPÚLVEDA LAURENCE

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad de Concepción