LITORALPRESS

Fecha: 10-05-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Sábado
Tipo: Noticia general
Título: PABLO EGAÑA Y LA AMENAZA DE LA IA: “Vamos a tener que focalizarnos más en habilidades no cognitivas”

Pág. : 6
Cm2: 505,8
VPE: $ 6.643.985

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

SERGIO ALFONSO LÓPEZ

“Con los estudios de automatización que habíamos hecho previamente, veíamos que tener mayor nivel educativo era una especie de seguro. Ahora no. La inteligencia artificial lo está haciendo con bastante eficiencia en la mayoría de los sectores”.

PABLO EGAÑA Y LA AMENAZA DE LA IA: “Vamos a tener que focalizarnos más en habilidades no cognitivas”

El economista y académico de la Universidad Adolfo Ibáñez acaba de publicar un estudio sobre cómo la IA está transformando el mercado laboral en América Latina. En esta entrevista con “Sábado”, advierte sobre la alta exposición de profesionales calificados, especialmente mujeres y jóvenes, mientras propone repensar la educación, las políticas públicas y la reconversión laboral como parte de una respuesta urgente. POR **ARTURO GALARCE**

La fórmula era, más o menos, esta: esfuerzo académico + alta calificación profesional = inmunidad ante los vaivenes del mercado laboral. Decimos era, porque según el último estudio del economista Pablo Egaña del Sol, al menos en América Latina, esa máxima empieza a fracturarse. Hoy, las ocupaciones más expuestas al avance de la inteligencia artificial no son las más precarias ni las más rutinarias, sino también las que exigen formación técnica, manejo de información, habilidades digitales y experiencia.

Doctor en Desarrollo Sustentable por la Universidad de Columbia, posdoctorado en el MIT, académico visitante en la Universidad de Oxford y director del Magíster en Negocios Sostenibles de la Universidad Adolfo Ibáñez, Pablo Egaña también lidera el Núcleo de Evolución del Trabajo y coordina la comisión del Senado sobre el Futuro del Trabajo. Desde ese doble rol, observa un escenario inquietante: las economías con brechas digitales, informalidad laboral y sistemas de protección social débiles están peor preparadas para absorber el golpe. Su estudio —titulado “Artificial Intelligence and Labor Market Transformations in Latin America”, publicado por el instituto alemán IZA Institute of Labor Economics en coautoría con Claudio Bravo Ortega— analizó datos de siete países latinoamericanos, además de Chile y varias economías de la OCDE. Entre los grupos más expuestos: jóvenes y mujeres con formación STEM o en cargos de gestión.

—Con los estudios de automatización que habíamos hecho previamente, veíamos que tener mayor nivel educativo era una especie de seguro —dice Pablo Egaña, desde su oficina—. Ahora no. La inteligencia artificial lo está haciendo con bastante eficiencia en la mayoría de los sectores.

Pero lo que encontraron, explica Pablo, también advierte los cambios necesarios para combatir este fenómeno: potenciar las habilidades no cognitivas, como la creatividad, el pensamiento crítico, empatía, ética. Es decir, todo lo que la máquina, por ahora, aún no logra simular con éxito.

> El pensamiento crítico, la creatividad y la ética aún no pueden ser procesadas por la IA. “Hay evidencia que muestra que enseñar mediante diálogos socráticos puede ser una buena alternativa para desarrollar el pensamiento crítico”, afirma Egaña.

—¿Cuáles son las ocupaciones más amenazadas por la IA en Chile en términos de reemplazo?

—Hay que separarlas en dos. Están primero las ocupaciones con mayor cantidad de empleos afectados, que serían trabajadores de la salud, del área técnica, laboratorios, vendedores, trabajadores de procesamiento de comida, operarios de maquinaria en fábricas o bodegas, servicios de limpieza. Y también las ocupaciones con mayor exposición a la IA, como lo son: cargos administrativos en medios y de márketing, algunas ocupaciones científicas, arquitectos y diseñadores, profesionales de la enseñanza, profesionales de venta y márketing, trabajadores en temas legales, periodistas y escritores. Esto no quiere decir que vayan a ser reemplazados, solo que sus labores están altamente expuestas a las cosas que la IA puede hacer hoy.

—En su estudio aparecen los jóvenes como uno de los grupos más expuestos al avance de la inteligencia artificial. Uno tendería a pensar eso como un contrasentido.

—Sí, porque tú podrías decir “son los más preparados, porque tienen más habilidades digitales”, pero justamente ese tipo de habilidades, como traducir, hacer presentaciones en PowerPoint, o con Excel, Word o Google Docs, es fácilmente sustituible hoy día con un asistente artificial que además es mucho más rápido, ¿se entiende? Además, las tareas que hoy desarrollan los jóvenes en las empresas suelen estar en trabajos más de entrada, como analistas, haciendo tareas repetitivas, informes, análisis, ese tipo de cosas. Tareas dentro de lo cognitivo, que son las que primero se empiezan a ver afectadas por la IA. Contrario a lo que ocurre con personas con más experiencia, que ya están en posiciones más de liderazgo, donde pesan más las habilidades interpersonales, la autonomía, la toma de decisiones, la experiencia. Ahí todavía hay algo más humano, más difícil de automatizar.

—También las mujeres aparecen expuestas de forma desproporcionada en relación con los hombres, incluso las más calificadas. ¿Por qué?

—Eso es terrible. Y tiene que ver con que las desigualdades que ya están en el mercado laboral, la inteligencia artificial las refuerza o las hace peores. El caso de las mujeres tiene que ver con las tareas que se usan en las ocupaciones, que cambian por género. En Chile, por ejemplo, el acceso al mundo digital es muy desigual a nivel demográfico, y eso incluye a las mujeres. Hay una división que viene desde antes del colegio y se empieza a presentar y replicar en la universidad, y la universidad no logra corregir eso. Se han hecho muchos programas, iniciativas que yo comparto, para mejorar, por ejemplo, el acceso de las mujeres a las carreras STEM, pero todavía la matrícula es bajísima. Todavía hay poca preferencia por parte de las mujeres hacia esas carreras, y hay un desafío enorme. Y claro, la IA no viene a solucionarlo. Como que hay que buscar otras formas.

—Hay condiciones estructurales que nos hacen más vulnerables, ¿no?

—Claro, porque en países como Chile, o en América Latina en general, tenemos alta informalidad, baja participación femenina, altos niveles de desigualdad no solo de ingresos, también, y además tenemos sistemas de protección social débiles. Entonces, con un *shock* tecnológico como este, que va a ser tan transversal, tan profundo, no tienes esa red de protección social, va a ser más difícil reconvertirte, más difícil capacitarte, más difícil encontrar otra ocupación, a la larga.

—¿Esa vulnerabilidad también se ve en países más desarrollados?

—Nosotros lo comparamos con países OCDE. Y en América Latina aparece una mayor exposición en promedio, y esa mayor exposición está explicada por dos cosas: primero, por el tipo de ocupaciones que tienen las personas; y segundo, por el tipo de tareas que hacen esas ocupaciones. Y eso tiene que ver también con la forma en que están organizadas las empresas, con los niveles de calificación, con las posibilidades de movilidad entre puestos de trabajo. Hay varios factores que hacen que la región sea más vulnerable a este tipo de tecnologías.

Está dicho: el estudio de Pablo Egaña muestra qué tareas pueden ser ejecutadas por inteligencia artificial, pero también, y quizás con más urgencia, cuáles todavía no. En esa línea delgada, las habilidades no cognitivas aparecen como un resguardo. Uno que se construye con educación, con otra manera de enseñar y aprender.

—¿Y cómo se pueden enseñar habilidades como la creatividad o el pensamiento crítico desde la escuela?

—Hablando de habilidades mal llamadas blandas, porque están siendo las más importantes para el mercado laboral, y que no precisamente es lo que la educación te entrega, hablar de perseverancia, creatividad, pensamiento crítico, resiliencia, vengo de estudiar esos temas, digamos. Por ejemplo, poner en práctica distintas disciplinas del arte, no como consumidores, no de manera pasiva, ayudan a desarrollar la creatividad en varias dimensiones. También hay evidencia que muestra que los diálogos socráticos, enseñar mediante diálogos socráticos, puede ser una buena alternativa para desarrollar el pensamiento crítico. Y la buena noticia de eso es que es bastante barato y fácil de preparar. O sea, profesores de todo Chile podrían hacer eso. Lo único escaso es el tiempo, ¿cierto?, que tiene múltiples usos durante el día escolar, porque también hay que mejorar matemática, mejorar el lenguaje, pero también hay que mejorar estas otras habilidades.

“En lo que sí se podría avanzar es en definir un piso común: qué es lo mínimo que todos debieran entender sobre estos temas. Porque la IA ya se está usando en todas las áreas. Las encuestas muestran que entre el 70% y 80% de las empresas y organismos públicos están utilizando inteligencia artificial para editar textos, generar ideas, limpiar bases de datos, aumentar la productividad, seleccionar perfiles, reconocer patrones. Está ocurriendo todos los días y constantemente aparecen nuevas aplicaciones. Por eso es urgente focalizarnos en cómo lograr que todas las personas en formación en Chile, en la educación básica, media, universitaria y también en las empresas, tengan esta base conceptual e intelectual.

—¿Qué puede hacer una persona con un trabajo que ya está siendo reemplazado por la IA?

—Uno podría pensar que ha pasado en muchas empresas del *retail*, y también está ocurriendo en firmas de abogados. Estamos hablando de profesionales calificados. Alguien que lleva años haciendo análisis financiero, que entiende bien los indicadores, sabe qué mirar, de dónde sacar los datos. Eso antes se hacía a mano: revisar cifras, correr regresiones, leer la prensa para entender el contexto político o regulatorio. Muchos bancos de inversión tenían edificios completos con gente haciendo ese trabajo. Pero ahora la demanda por analistas ha disminuido. Entonces, esa persona podría meterse a un curso de Talento Digital, por ejemplo, a estudiar Python o algún otro lenguaje de programación para reinventarse en el sector. Porque aprendiendo eso podría desarrollar su propio sistema, su propio algoritmo que automatiza una tarea de análisis financiero, por ejemplo. Y ofrecérselo a empresas. Y las empresas van a decir: “Bueno, eso ando buscando”.

—¿Eso van a decir?

—Es que las empresas van a estar demandando, por ejemplo, ingenieros en programación o técnicos distintos al que ya se reemplazó. Por eso, si te capacitas en mayor habilidad de liderazgo, de manejo de equipos, de capacidad de presentar, de alguna manera vas a tener las herramientas no cognitivas para liderar y gestionar esos cambios. Yo creo que por ahí va la relación que hace la literatura, y que aparece también en los *papers*, entre habilidades cognitivas y no cognitivas. La demanda por habilidades cognitivas no estructuradas y sofisticadas, como programar o dar consejos expertos, va a seguir existiendo.

—¿Qué debería hacer el Estado ante estos cambios que avanzan tan rápido?

—Moverse. Aunque uno entiende la desconfianza que muchas veces tienen los sectores laborales frente a las flexibilidades, porque eso puede precarizar y volverse en contra de los trabajadores. Pero con la tecnología y el nivel de monitoreo que existe hoy en día, es más factible pensar en un sistema flexible que permita adaptarse sin perder derechos. Y eso requiere diálogo social, con representatividad real de todos los actores: la Dirección del Trabajo, la CUT, los gremios empresariales, las asociaciones sindicales, el gobierno, académicos. Es un tema complejo, que cruza desde la protección social al derecho laboral, pasando por la sociología, la productividad, los incentivos. Esa conversación no puede seguir esperando.

—¿Cómo se traduce ese llamado?, ¿tienen algún ejemplo de política en la que estén trabajando?

—Con una profesora de Harvard, Rafaela Sadun, estoy trabajando una propuesta que busca complementar los seguros de cesantía con programas de capacitación para nuevos sectores económicos. En paralelo, con el economista chileno Christopher Neilson (profesor titular de la Universidad de Yale) hicimos una evaluación del impacto del programa Talento Digital para Chile. Es un programa bien único, porque articula a actores públicos y privados, como el Sence, Sofofa, Fundación Chile, y ofrece cursos intensivos, de unas 400 horas. Encontramos evidencia robusta en aumento de empleabilidad, formalidad y salarios para los participantes que habían cursado carreras más afines a la tecnología (ingenieros, diseñadores, etc.) y no así para carreras más lejanas, como historia o humanidades. Asimismo, encontramos evidencia consistente en que se mueven al sector tecnología. El estudio se puede bajar de la página web de la Dipres. Asimismo, nos llamó mucho la atención lo que las empresas nos decían en los *focus groups* que hicimos.

—¿Qué les decían?

—Decían: “Esta gente igual sabe lo técnico, pero para que les vaya bien necesitamos que sepan mejor inglés y necesitamos que sepan comunicarse mejor”. Las típicas cosas que salen en estos estudios de IA, como el nuestro: habilidad interpersonal, saber comunicarse, saber presentar, saber persuadir, saber trabajar en equipo. Habilidades blandas.

—¿Y cómo convive uno con esa sensación de que incluso lo que uno hace bien puede ser reemplazado?

—Sí, eso lo converso harto con colegas. Estamos todos igualmente afectados. Ya hay *papers* escritos completamente por inteligencia artificial y pasaron procesos de revisión sin que nadie lo notara. En investigación y docencia también lo estamos viendo. Tareas que antes tomaban horas, como escribir textos técnicos en inglés o preparar contenido de clases, hoy se pueden automatizar. Pero lo importante es cómo reaccionamos. Yo creo que el desafío no es competir con las máquinas, sino encontrar cómo podemos complementarnos y qué podemos hacer que ellas todavía no. Y ahí hay una oportunidad inmensa. S