

# Expertos destacan los aportes brindados a la sociedad por la Educación Continua

Profesionales y trabajadores instruidos constantemente en sus ámbitos labores redundan en aspectos como la reducción de la pobreza y la desigualdad y el acceso a mejores oportunidades laborales, señalan especialistas.

En el pasado, no era raro que una persona estuviera toda su vida laboral en una sola empresa o desempeñando la misma actividad, sin necesidad de adquirir nuevas habilidades o competencias. Los cambios en épocas pretéritas eran más lentos, por lo cual la necesidad de seguir formándose era menor.

En el siglo XXI, la realidad cambió y hoy se hace indispensable perfeccionarse constantemente,

porque los cambios en las áreas de conocimiento evolucionan de manera muy rápida.

Pero más allá del beneficio personal que el adiestramiento pueda aportar, la importancia de sumar destrezas también influye en el avance y crecimiento de una sociedad.

Para Martín Cook, director de Educación Ejecutiva y Soluciones Corporativas en Unegocios FEN Universidad de Chile, el vertiginoso ritmo de cambios en el entorno social y económico ha demostrado que el aprendizaje ya no puede estar limitado a la educación escolar y superior tradicional. Las personas deben considerar el aprendizaje a lo largo de la vida, o "lifelong learning", lo que les permite prepararse adecuadamente para enfrentar las necesidades de la sociedad y las empresas del futuro.

Señaló, "desde nuestra perspectiva, la educación ejecutiva jugará un rol fundamental en acompañar a las empresas y profesionales chilenos en su desarrollo y adquirir en forma oportuna las herramientas necesarias para tener éxito en la economía del futuro. Esto es

parte del desarrollo económico necesario para Chile, las empresas, para crecer, requieren de profesionales más capacitados y Chile para crecer necesita empresas que crecen con fuerza".

Julio Monroy, director de CognosOnline Chile, empresa dedicada a la producción de programas virtuales para universidades, empresas e instituciones, apuntó como la aceleración digital y los cambios en el mercado laboral transformaron la dinámica de trabajo en Latinoamérica, haciendo del "lifelong learning" una necesidad ineludible. "Indicadores de este impacto incluyen la demanda creciente de habilidades digitales, la obsolescencia acelerada de competencias, la valoración de habilidades blandas, y la transformación de modalidades de trabajo", dijo.

Lo anterior causa efectos positivos, como la reducción de la pobreza y la desigualdad, al dotar a las personas de nuevas habilidades y conocimientos, permitiendo acceso a mejores oportunidades laborales y mayores recursos. Además, fortalece la cohesión social y la participación ciudadana, al promover la curiosidad, el pensamiento crítico y la capacidad de adaptación, habilidades esenciales para una ciudadanía activa y participativa. Finalmente, se fortalece la innovación y productividad, y se da respuesta a desafíos demográficos, permitiendo que personas de todas las edades sigan siendo productivas y contribuyan a la sociedad.

## "PROCESOS DE CAMBIO"

No todo está resuelto en la Educación Continua, existen desafíos futuros por superar. En ese sentido, Martín Cook mencionó la incorporación a la oferta formativa todo el impacto que va a significar la Inteligencia Artificial en la forma en que los profesionales hacen su trabajo.

"También va a jugar un papel clave en apoyar los procesos de cambio que van a vivir las empresas a partir de la transformación tecnológica. Es en este marco donde las habilidades de liderazgo y gestión de equipos de alto desempeño van a ser muy importantes para los profesionales llamados a guiar a sus equipos", opinó.

Por su parte, Julio Monroy iden-

tifica como desafíos para los próximos años la brecha digital y la falta de conectividad significativa en zonas rurales; la rigidez regulatoria y cultural en muchas instituciones educativas y empresas; el déficit en la formación docente para entornos virtuales; la carencia de contenidos digitales localmente relevantes, y la sostenibilidad financiera de los programas de capacitación continua.

"A pesar de ello, existen grandes oportunidades, como la consolidación de la educación virtual y los modelos híbridos de aprendizaje;

el crecimiento de microcredenciales como vía alternativa de validación de competencias; el uso de plataformas móviles, REA (Recursos Educativos Abiertos), y alianzas público-privadas para escalar soluciones innovadoras", concluyó el especialista.

Queda clara la relevancia de tener personas instruidas y capacitadas, no solo para fomentar una cultura de aprendizaje y mejorar la empleabilidad individual, sino que también potencia la competitividad y resiliencia del país frente a contextos cambiantes.



Julio Monroy, director de CognosOnline Chile.



Martín Cook, director de Educación Ejecutiva y Soluciones Corporativas en Unegocios FEN Universidad de Chile.



La sociedad se ve directamente beneficiada por el aprendizaje constante, al colaborar en la mejora de los estándares de vida de las personas.

## Chile tiene una baja inversión en capacitación digital

Chile presenta una posición intermedia en el contexto internacional respecto a la capacitación digital, con fortalezas significativas, pero también desafíos importantes cuando se compara con otros países. En ese sentido, Chile se posiciona como uno de los líderes en América Latina en infraestructura digital y conectividad, lo que facilita el despliegue de iniciativas de capacitación digital.

No obstante, en aspectos como la inversión Chile está bajo a otros países de la OCDE, ya que el país invierte aproximadamente 0,2-0,4% del PIB en capacitación laboral (considerando inversión pública y privada), mientras que países líderes de la OCDE destinan entre 0,5-1,0%. Además, persiste una brecha importante en habilidades digitales fundamentales en la población trabajadora, especialmente en sectores tradicionales.

Natacha Pérez, directora de Smartraining,

firma dedicada a soluciones tecnológicas para el aprendizaje asincrónico, sostuvo que Chile ha demostrado una apertura interesante hacia la transformación digital en diversos sectores, incluida la capacitación. "Si bien hay avances, especialmente en grandes empresas y ciertas instituciones públicas, aún estamos por debajo de países como Brasil o México en términos de inversión y masificación tecnológica", sostiene.

La implementación de políticas públicas para aumentar la inversión en capacitación digital se hace imprescindible. Según Natacha Pérez, estas deben ser más inclusivas y visionarias, y que no solo consideren las grandes empresas sino también a las pymes. "Muchas veces estas empresas quedan fuera de los beneficios o no tienen acceso a tecnologías que podrían potenciar enormemente su productividad y el desarrollo de sus trabajadores", indicó.