

Resultados de encuesta realizada por el Consejo Talento Futuro en el país:

Nuevas tecnologías y la automatización en las empresas desafían al sistema educativo

■ Esta realidad supone el surgimiento de nuevos empleos y la pérdida o necesidad de adaptar otros, según los expertos. Lo clave es definir el tipo de talentos y profesionales que se van a requerir a futuro.

C. GONZÁLEZ

Más del 90% de las empresas chilenas considera que tecnologías como la inteligencia artificial (IA), la encriptación y ciberseguridad, así como plataformas digitales y análisis de *big data*, entre otros, serán incorporados en su funcionamiento en los próximos cinco años. De hecho, se estima que en igual período, el 51% de las tareas ya va a estar automatizado: por ejemplo, el procesamiento de datos (60%), la toma de decisiones (40%) y la identificación y evaluación de información relevante (52%).

Estos son algunos datos que se desprenden de la Encuesta Futuro del Trabajo 2023, llevada a cabo por el Consejo Talento Futuro, iniciativa de la ONG Generation Chile en alianza con Innovación de "El Mercurio" en la que participan 30 tomadores de decisiones del mundo público, privado y académico.

Los resultados de la encuesta, según los expertos, dan luces sobre el tipo de talentos y profesionales que se van a requerir a futuro, y los desafíos que esto representa a nivel educativo y de formación.

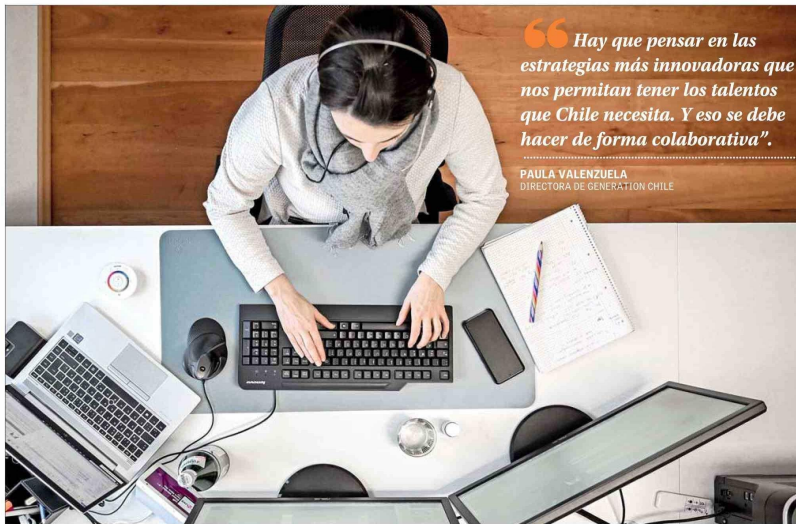
"Hoy no estamos pensando en los talentos que Chile requiere. Lo que muestra el estudio es que hay una desconexión entre la oferta de contenido formativo y las demandas de las empresas", dice Paula Valenzuela, directora de Generation Chile y de la Bolsa de Santiago, y de Epsa.

La encuesta —que replica el Informe sobre el Futuro del Empleo del Foro Económico Mundial (WEF), en el que participan alrededor de 800 empresas a nivel global— fue respondida por 74 compañías nacionales.

"Los datos nos indican que ya existe un conjunto importante de tareas que tienen algún grado de automatización (42%), pero que va a aumentar en nueve puntos en cinco años. Eso está en línea con lo que encontró el WEF en otros países", precisa David Bravo, director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, a cargo de implementar la encuesta.

Por ejemplo, mientras el 93% de las compañías locales considera muy probable implementar la adopción de la IA al año 2028, lo mismo estima el 75% de las empresas del Informe WEF.

Pilar Dañobeitia, presidenta del directorio de SMU y miembro del Consejo Talento Futuro, cuenta que en la industria del *retail*, "la adopción de nuevas tecnologías ha significado la creación de nuevas posiciones con niveles de especialización en áreas tales como seguridad de la información, *e-commerce*, operación y logística y CRM, entre otras. En este sentido, las



“Hay que pensar en las estrategias más innovadoras que nos permitan tener los talentos que Chile necesita. Y eso se debe hacer de forma colaborativa”.

PAULA VALENZUELA
 DIRECTORA DE GENERATION CHILE

Los resultados de la encuesta, a juicio de los expertos, dan luces sobre cómo adaptar a nivel educativo la formación de los talentos y profesionales que serán necesarios en el mercado laboral, así como las políticas para fomentar la reconversión de los trabajadores.



El Consejo Talento Futuro es una iniciativa de la ONG Generation Chile en alianza con Innovación de "El Mercurio", que reúne a representantes del mundo público, privado y académico.

nuevas tecnologías nos han permitido continuar mejorando la propuesta de valor entregada a nuestros clientes”.

La encuesta muestra que esta nueva realidad, entre otros efectos, supone la generación de nuevos empleos y, en cambio, la pérdida o necesidad de redefinir otros: especialistas en IA y *machine learning*, analistas en Inteligencia de Nego-

cios y especialistas en *big data* y análisis de datos, por ejemplo, son algunos de los empleos con mayor crecimiento esperado, mientras que se espera que corran una suerte distinta administrativos y secretarías ejecutivas, empleados de contabilidad y vendedores, por citar algunos.

Arturo Le Blanc, integrante del consejo y CEO de Transelec, dice que los re-

Conversatorios

Este jueves, a las 11:00 horas en Emol TV y de manera gratuita, se dará inicio a una serie de conversatorios con miembros del Consejo Talento Futuro y especialistas del área en torno a diferentes resultados de la encuesta, su impacto a nivel laboral y cómo implementar estrategias que ayuden a dar soluciones desde el ámbito de la educación y la capacitación. El cuerpo de Innovación también llevará una serie sobre el tema.

sultados muestran que la adopción de tecnologías está teniendo efectos relevantes en el mercado laboral. “Estamos siendo protagonistas de la sustitución del trabajo humano por sistemas automatizados; pero el crecimiento económico general inducido por la tecnología permitirá, eventualmente, encontrar otros puestos de trabajo”.

Esto, precisa, “abre una gran oportunidad para la educación superior, las empresas y el Estado de reconvertir una serie de empleos a través de la entrega de nuevas competencias, entrenamien-

to y capacitación”.

Mirada con la que concuerda Bravo: “Es una señal para el mercado laboral y también para la creación de políticas públicas que faciliten la reconversión de esas personas”.

Valenzuela enfatiza que es necesario que “el sistema de formación y capacitación esté alineado con lo que el sector empresarial requiere. Y ojalá con políticas orientadas a aquellos sectores más vulnerables que pueden quedarse sin las competencias necesarias”. De allí, agrega, la importancia de “pensar en las estrategias más innovadoras que nos permitan tener los talentos que Chile necesita. Y eso se debe hacer de forma colaborativa”.

Para Roberto Belloni, director de empresas Yarur y miembro del consejo, esta información debe ser vista como una oportunidad. “Cómo ayudamos a que las nuevas tecnologías no destruyan empleos, sino a preocuparnos para que las personas se especialicen en estos nuevos requerimientos laborales, por ejemplo, a través de alianzas con institutos y universidades”.

Atentos a los cambios

Consultados sobre esta encuesta, desde el mundo académico reconocen estar atentos a estos cambios y abiertos a participar de este proceso.

“La educación y la capacitación en este fenómeno de transformación es fundamental. Estamos hablando acá de que el mundo requiere personas con capacidades, con competencias distintas a las que existen y para eso están efectivamente las instituciones de educación”, comenta Daniel Contesse, vicerrector de Innovación y Desarrollo de la U. del Desarrollo.

En tal sentido, precisa, “lo que hay que hacer es ir a conversar con las empresas, las organizaciones que contratan personas. Y a partir de ahí, construir de manera más precisa y más exacta, disciplina por disciplina, cuáles son esas competencias, cuáles son esos contenidos, cuáles son esos conocimientos que el mercado laboral espera hoy”.

Un proceso que a nivel universitario toma tiempo: “Un currículum cambiado hoy puede tener efecto en 5, 6 o 7 años más en el mercado laboral”, dice.

Lucas Palacios, rector de Inacap, plantea que “el desafío es estar a la altura y formar futuros técnicos y profesionales que sean lo que necesitan las empresas, que sepan insertarse rápidamente al mundo laboral y aportar en sus equipos”.

La ventaja de la educación TP, agrega, “es que las carreras duran dos años para los técnicos y que, luego, pueden sumarse otros dos para tener un título técnico profesional. Es decir, son carreras cortas, que permiten reaccionar a los cambios sociales y tecnológicos”.