

RESULTADOS DE LA ENCUESTA FUTURO DEL TRABAJO 2023:

El actual marco regulatorio es la principal barrera para la transformación de las empresas

El 62% de las compañías participantes del sondeo identifican la obsolescencia y rigidez de las regulaciones como el mayor obstáculo para su desarrollo en los próximos cinco años. Flexibilidad de contratación y despido, así como permitir el trabajo remoto figuran entre las políticas públicas con más potencial para aumentar la disponibilidad de talento.

C. MENARES

El sector laboral está cambiando y adaptarse a los desafíos del futuro es una necesidad. Sin embargo, la Encuesta Futuro del Trabajo 2023, realizada por el Consejo Talento 2028 — iniciativa de la ONG Generation Chile junto con Innovación de “El Mercurio” — revela que para muchas empresas el camino hacia la transformación y modernización está lleno de obstáculos.

Según resultados del sondeo, donde participaron tomadores de decisiones de 74 firmas nacionales, el principal es el actual marco regulatorio: Más de la mitad (62%) de las compañías encuestadas lo describe como obsoleto e inflexible, dificultando así su capacidad de evolución en los próximos cinco años.

Asimismo, otras de las brechas identificadas por las organizaciones son la comprensión insuficiente de las oportunidades (46%), las brechas de habilidades en el mercado laboral (46%) y las brechas de habilidades en el liderazgo de la organización (38%).

“Existe una clara señal de que varias regulaciones se sienten obsoletas y restringen muchas veces cierta flexibilidad y agilidad que requieren las empresas y las personas para adaptarse a los cambios”

“Existe una clara señal de que varias regulaciones se sienten obsoletas y restringen muchas veces cierta flexibilidad y agilidad que requieren las empresas y las personas para adaptarse a los cambios”

PABLO EGAÑA, profesor de la Escuela de Negocios de la U. Adolfo Ibáñez y coordinador de la mesa sobre Futuro del Trabajo del Senado de Chile.

Según el experto, quien también es miembro de la Fundación Encuentros del Futuro, “desde el punto de vista de la política pública, lo más importante es generar flexibilidad sin generar precarización de las condiciones laborales. Este dilema se ve muy patente, por ejemplo, en los trabajadores de plataforma, quienes tienen gran flexibilidad horaria pero a costa de una latente precarización del trabajo”.

Políticas públicas clave para mejorar la disponibilidad de talento en los próximos cinco años



Fuente Encuesta Futuro del Trabajo 2023

EL MERCURIO

LAS MEDIDAS

Ricardo Mewes, presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, señala que “las nuevas tecnologías tienen un potencial de cambio significativo en la productividad y la eficiencia del mercado laboral nacional. Pero para que esto se concrete de manera potente y positiva, se requiere de ciertas condiciones habilitantes, como un marco regulatorio adecuado, moderno y sobre todo flexible, que permita a las empresas no solo adaptarse a la transformación digital, sino también prosperar en un entorno que favorezca la innovación y la colaboración”.

Y continúa: “Esto implica la existencia de normas y políticas públicas que no rigidicen las relaciones laborales, sino, por el contrario, que consideren las realidades y necesidades diversas del mundo laboral, permitiendo variadas formas de trabajo, flexibilidad horaria, simplificar los requisitos para la implementación de soluciones digitales, entre otras medidas. De esta manera, las empresas pueden tener las condiciones

Principal obstáculo para la transformación de las empresas en los próximos cinco años



Fuente Encuesta Futuro del Trabajo 2023

EL MERCURIO

adecuadas para innovar y adaptarse más rápidamente a los cambios del mercado, con los consecuentes beneficios para las personas, la productividad y el desarrollo del país”.

De hecho, de acuerdo al estudio, las regulaciones con el mayor potencial para mejorar la disponibilidad de talento al año 2028 son la flexibilidad para la contratación y el despido (76%), mejoramiento en los sistemas escolares (59%), financiamiento para la reconversión y capacitación (47%), flexibilidad para definir las remunera-

ciones (45%) y permitir el trabajo remoto entre distintos países (42%).

Arturo Le Blanc, gerente general de Transelec S.A. e integrante del Consejo Talento 2028, precisa que “las políticas públicas que pueden ayudar de mejor forma para esta transformación son principalmente dos: la flexibilidad y la educación. El Estado, de la mano del mundo académico, debe avanzar en la flexibilidad necesaria que permita la contratación de talentos en cualquier parte del mundo, jornadas flexibles y ajustadas a las realidades de cada empresa, así como también en la capacitación, educación y creación de técnicos y profesionales que sepan aprovechar plenamente el potencial de la IA generativa. Esto incluye la implementación de programas de aprendizaje permanentes para mitigar la pérdida de empleos y mejorar la productividad”.

Y continúa: “En este proceso de transformación, las empresas son las primeras en detectar los cambios en el negocio y los mercados. En ese sentido, es importante que estas estén atentas a los cambios que se vendrán de la mano de las nuevas tecnologías y formas de trabajar, anticiparse para seguir siendo competitivas, capacitar y darle la oportunidad a sus trabajadores para adaptarse y adquirir las nuevas capacidades que se requieren en este nuevo ambiente”.

“Las políticas públicas que pueden ayudar de mejor forma para esta transformación son principalmente dos: la flexibilidad y la educación.

El Estado, de la mano del mundo académico, debe avanzar en la flexibilidad necesaria que permita la contratación de talentos en cualquier parte del mundo, jornadas flexibles y ajustadas a las realidades de cada empresa, así como también en la capacitación, educación y creación de técnicos y profesionales que sepan aprovechar plenamente el potencial de la IA generativa”.

ARTURO LE BLANC,

gerente general de Transelec S.A. e integrante del Consejo Talento 2028.

