

EDUCACIÓN CONTINUA

Reinventarse o desaparecer: el desafío del postgrado en el siglo XXI



La automatización, la inteligencia artificial y los cambios demográficos están redefiniendo el mundo del trabajo. En este escenario, la educación continua ya no es solo una opción, sino una necesidad para mantenerse vigente. ¿Cómo están respondiendo las casas de estudio a este desafío?

Por: Ceina Iberti



“El que no se actualiza va quedando atrás y corre el riesgo de quedar fuera”,
 Luz Montero (UAI).

59%

de la fuerza laboral deberá recapitarse antes de 2030, según el Foro Económico Mundial.

El mercado laboral está atravesando una transformación profunda y acelerada. Según el *Future of Jobs Report 2025* del Foro Económico Mundial, casi el 40% de las habilidades actuales perderán relevancia en los próximos cinco años, mientras que el 59% de la fuerza laboral necesitará reentrenamiento antes de 2030. Esta reconfiguración del empleo no responde solo a la automatización y la digitalización, sino a cinco grandes tendencias que están moldeando el futuro del trabajo: cambio tecnológico, la transición verde, los cambios macroeconómicos y geopolíticos, y las transformaciones demográficas.

Estas tendencias ya están impactando la demanda de habilidades y la configuración del empleo en Chile. Claudia Halabí, directora de Educación Continua de la Universidad Católica, confirma que estos factores han estado transformando los perfiles laborales desde hace más de una década. “Hay una evolución constante en los conocimientos y habilidades demandados por las organizaciones. Esto ha sido producto de la transformación de los puestos de trabajo en Chile, impulsada principalmente por avances tecnológicos, pero también por otros factores como los cambios demográficos, el envejecimiento de la población, el cambio climático, los vaivenes políticos y macroeconómicos, y las necesidades sociales aún no cubiertas, como salud, educación y vivienda”, señala.

El efecto de estos cambios se refleja tanto en la desaparición de habilidades y empleos tradicionales como en la creciente demanda por nuevas competencias. Mientras habilidades

como la gestión administrativa, el ingreso de datos y la contabilidad tradicional están en declive, las empresas buscan cada vez más profesionales con capacidades en inteligencia artificial, análisis de datos, ciberseguridad y liderazgo adaptativo. Este panorama ha cambiado por completo la percepción del aprendizaje a lo largo de la vida: ya no basta con obtener un título de pregrado, sino que el desarrollo profesional requiere actualización constante a través de educación continua y postgrados.

Estrategia de adaptación

El concepto de “formación para toda la vida” ha dejado de ser un ideal para convertirse en una necesidad estructural. Como señala Víctor Yáñez, director académico de Postgrados de la Universidad Autónoma, “hace mucho que los títulos profesionales no garantizan, por sí solos, un desarrollo laboral exitoso, competitivo y móvil. La premisa es clara y contundente: el aprendizaje nunca cesa”.

Desde la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI), Luz Montero, vicerrectora de Postgrados, refuerza esta idea al señalar que las universidades no solo pueden, sino que deben incentivar la actualización permanente. “Lo que los anglosajones llaman *reskilling* o *upskilling* es imprescindible en este mundo de cambios vertiginosos. Debemos estar constantemente identificando cuáles son aquellas nuevas competencias que va requiriendo el mercado laboral, ojalá anticiparnos a lo que se va a necesitar en el futuro”, explica.

Este desafío ha llevado a que las universidades replenen sus programas de postgrado para

que sean más ágiles, flexibles y, sobre todo, aplicables en un entorno laboral dinámico. En el caso de la Universidad Autónoma, la estrategia ha sido transformar sus metodologías, privilegiando un modelo tecno-pedagógico flexible, que permite una personalización del aprendizaje y una mayor compatibilidad con la vida laboral. “Además, se buscan mejoras en competencias trasversales e integradas, con un enfoque basado en la heurística que apunta hacia el aprendizaje autodirigido”, explica Víctor Yáñez.

En la UC, la evolución ha estado marcada por el crecimiento de programas en tecnologías de la información, inteligencia artificial y ciencia de datos, áreas que han experimentado una demanda explosiva en los últimos años. “Preveo que la formación profesional y continua será un servicio de aún mayor dinamismo en los próximos años, debido a la creciente demanda de nuevas habilidades y la obsolescencia de muchas competencias tradicionales”, señala Claudia Halabí.

Reinventarse es la consigna: el postgrado se transforma en una herramienta vital para no quedar fuera del futuro laboral.

El foco de la UAI ha estado en la combinación de habilidades tecnológicas y liderazgo. La universidad ha desarrollado programas en inteligencia artificial aplicada a los negocios, ofreciendo diplomados y cursos que abordan esta temática desde distintas miradas, como IA y ética, *machine learning* y *legal analytics*. “También hemos desarrollado programas en liderazgo, gestión del cambio y habilidades directivas, que son indispensables para generar los cambios tecnológicos que requieren las organizaciones”, señala Luz Montero.

Uno de los principales cambios en el postgrado ha sido la diversificación de los formatos. La UC, por ejemplo, ha expandido su oferta en modalidad online, permitiendo que estudiantes de distintas partes del país y del extranjero accedan a programas sin necesidad de desplazarse. “Hemos reducido significativamente nuestros precios y, en su mayoría, los programas se imparten en modalidad a distancia, ya sea de forma sincrónica o asincrónica”, explica Claudia Halabí.

Reconversión laboral

Pero no solo los profesionales universitarios necesitan actualizarse. También hay un número creciente de trabajadores con formación técnica que enfrentan el riesgo de quedar desplazados por los avances tecnológicos. La formación continua no solo debe enfocarse en quienes buscan especializarse, sino también en quienes necesitan reconvertirse hacia sectores con mayor demanda.

Paulina Núñez, subdirectora de Empresas Educación Continua de Duoc UC, señala que la reconversión laboral ha tomado un protagonismo inédito en los últimos años. “Nuestros programas de educación continua están diseñados tanto para personas que buscan actualizarse como para empresas que necesitan capacitar a sus equipos en nuevas tecnologías”, comenta.

El desafío no es solo ofrecer formación



“La formación continua crecerá con la **demanda de nuevas habilidades** y el fin de competencias obsoletas”,

Claudia Halabí (UC).

técnica, sino garantizar que estos programas aseguren empleabilidad real en un mercado dinámico. “La educación continua no solo debe entregar conocimientos técnicos, sino fortalecer habilidades transversales como la resolución de problemas complejos, la adaptación al cambio y el liderazgo en entornos inciertos”, enfatiza Paulina Núñez.

Empleabilidad del futuro

El mercado laboral seguirá transformándose y con ello, las exigencias sobre los trabajadores. Luz Montero advierte que el no actualizarse implica un riesgo real de exclusión laboral. “En este mundo de cambios vertiginosos, es imprescindible estar adquiriendo nuevos conocimientos, actitudes y habilidades, a la vez que se van descartando algunas que ya no se requieren. El que no se actualiza va quedando atrás y corre el riesgo de quedar fuera”, sentencia. En este escenario, el postgrado y la educación continua ya no son solo una opción para avanzar profesionalmente, sino una condición necesaria para mantenerse vigente.

