

ANTE LOS CAMBIOS POLÍTICOS, SOCIALES Y TECNOLÓGICOS:

Las claves para enfrentar los efectos del desarrollo en la demanda laboral

Conocimiento, habilidades personales y formación continua son imprescindibles para que los trabajadores puedan aprovechar los nuevos requerimientos de las empresas.

Como viene ocurriendo desde la Revolución Industrial, el mundo del trabajo está en permanente cambio, sujeto a las evoluciones políticas, económicas y sociales. En la actualidad, la disrupción generada por los avances tecnológicos, los cambios demográficos, las tensiones geoeconómicas y las presiones económicas transformará los sectores y las profesiones en todo el orbe. De aquí a 2030, se crearán 170 millones de nuevos puestos de trabajo; pero otros 92 millones serán desplazados, dando lugar a un incremento neto de 78 millones de empleos, proyecta el "Informe sobre el futuro del empleo 2025", del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés).

LOS MÁS DEMANDADOS

El mayor crecimiento del empleo se producirá "entre los trabajadores de primera línea, como agricultores y ganaderos, reparadores y empleados de la construcción. También se espera una fuerte alza en los relacionados con los cuidados, como los profesionales de la enfermería, y en el área de la educación, como los profesores de secundaria, en un contexto en que las tendencias demográficas impulsan una mayor demanda en los sectores esenciales", dice el WEF.

En materia tecnológica, proyecta que "los avances en la IA, la robótica y los sistemas energéticos —sobre todo en energía renovable e ingeniería medioambiental— incrementen la demanda de puestos especializados en estas áreas". En la contraparte, entre los que más descienden se encuentran cajeros, auxiliares administrativos y, últimamente, profesiones que están siendo revolucionadas por la IA, como el diseño gráfico.

DESFASE DE CUALIFICACIONES

"Existe el desafío urgente de preparar a nuestros colaboradores para los empleos del futuro", enfatiza Martín Cook, director de Educación Ejecutiva y Soluciones Corporativas en Unegocios FEN Universidad de Chile. Esto, porque uno de los principales problemas



El aprendizaje continuo es esencial para enfrentar las necesidades de la sociedad y las empresas del futuro.

DESEMPLEJO Y ECONOMÍA EN CHILE

El primer reto para los países fue superar la crisis del covid-19. En abril de 2022, Chile alcanzó el mismo nivel de empleos que existía antes de la pandemia, levemente por sobre los 9,1 millones de empleados. Sin embargo, Martín Cook acota que "en los últimos tres años, esta recuperación se ha desacelerado en línea con el crecimiento económico del país y un entorno de negocios internacional con mayor incertidumbre".

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el número de desempleados en Chile alcanzó un 8,4% en el trimestre móvil diciembre 2024-febrero 2025, que se compara con un promedio de 4,8% en los países de la OECD. Esto implica para el país el reto de "generar mejores condiciones económicas para que quienes desean trabajar puedan acceder a empleo", dice Cook.



hoy es la brecha entre lo que se estudia y lo que las empresas necesitan.

Así lo observa también el WEF: el 63% de los empleadores encuestados en su estudio afirma que el desfase de cualificaciones sigue siendo el principal obstáculo para lograr la transformación de las empresas ante las macro-tendencias globales. "Si la fuerza de trabajo mundial estuviera representada por 100 personas, 59 necesitarían mejorar o readaptar sus capacidades de aquí al 2030, algo de las que 11 probablemente no se beneficiarán. Esto se traduce en más de 120 millones de trabajadores en riesgo de despido a mediano plazo", advierte el informe.

En este escenario, es urgente combinar conocimiento, formación y desarrollo de habilidades personales.

"Aunque se espera que la

demanda de capacidades tecnológicas en IA, big data, redes y ciberseguridad sean las que aumenten con mayor rapidez, las habilidades humanas como el pensamiento analítico, las capacidades cognitivas, la resiliencia, el liderazgo y la colaboración seguirán siendo competencias básicas fundamentales. La combinación de ambos grupos de capacidades será cada vez más necesaria para un gran número de nuevos empleos", destaca el WEF.

APRENDIZAJE PERMANENTE

Cook agrega que el vertiginoso ritmo de los cambios sociales y económicos "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, *lifelong learning*, que les permite prepararse adecuadamente para enfrentar las necesidades de la sociedad y las empresas del futuro".

El académico afirma que la tecnología ha facilitado el acceso de las personas a estas nuevas habilidades con una variedad de recursos, combinando programas presenciales y *online*, lo que permite adaptar la formación a los requerimientos de las empresas y sus colaboradores.

Esto se extiende a los prestadores de servicios transitorios o de subcontratación, un "modelo flexible que se adapta dinámicamente en economías estacionales o con alta estacionalidad laboral", resalta Gonzalo Rivera, gerente general del Grupo de Empresas Teamwork. "Una de las claves es centrar las necesidades de capacitación en los objetivos de la empresa y los requerimientos de cada colaborador, creando planes individuales y colectivos en los distintos equipos", destaca, por lo que desarrollan prácticas de formación y capacitación que aseguren a una empresa cliente la incorporación de un candidato ideal, y favorecen al trabajador con información clara, preparándose para el futuro empleo.

LA RESPONSABILIDAD

Para el WEF, este panorama exige "medidas urgentes y colectivas por parte de los gobiernos, las empresas y el sector educativo". Entre las prioridades, menciona subsanar el desfase de cualificaciones, invertir en iniciativas de mejora y readaptación de las capacidades, así como crear "itinerarios factibles para acceder a los empleos de rápido crecimiento y las capacidades más demandadas".

"Al priorizar las transiciones y estrategias inclusivas y equitativas de la mano de obra —y brindar apoyo a los trabajadores durante dichas transformaciones—, las partes interesadas pueden crear una fuerza de trabajo mundial resiliente y adaptable, preparada para prosperar en los trabajos del futuro", destaca el WEF.

GIORGIO BOCCARDO, MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:

Capacitación, inclusión femenina y adaptación a los nuevos escenarios, entre los desafíos del Gobierno

Los principales desafíos país en materia de empleo tienen que ver con la formalización laboral y el aumento de la participación laboral de mujeres, así como con preparar una institucionalidad acorde al mercado del trabajo del siglo XXI y a los cambios tecnológicos, ecológicos, demográficos e internacionales que estamos viviendo", destaca Giorgio Boccardo, ministro del Trabajo.

Boccardo explica que si bien la informalidad laboral es baja (26,1% en el último trimestre), el Gobierno busca seguir reduciéndola, con foco en un subgrupo de unas 750.000 personas que trabajan informalmente en empresas formales.

Para ello, implementarán nuevas medidas fiscalizadoras y una reforma a los subsidios laborales, para incentivar la participación "de grupos con especiales dificultades de inserción laboral: jóvenes, mujeres, personas mayores y personas con discapacidad".

Detalla que para enfrentar la inclusión femenina se deben resolver las diferencias históricas de remuneraciones y trato y, sobre todo, "las desigualdades en materia de conciliación entre trabajo, vida personal y familiar, especialmente en las cargas de cuidados. Más de 1,2 millones de mujeres están fuera de la fuerza de trabajo por razones familiares permanentes (cuidados)", recuerda.

Además, se deben fortalecer las instituciones y políticas públicas para resguardar los derechos laborales y la estabilidad de los trabajadores frente a las crisis económicas y climáticas, como incendios, inundaciones o el cierre de industrias estratégicas para las regiones, así como ante el cambio tecnológico y los potenciales efectos de fenómenos emergentes, como la guerra arancelaria.

En cuanto al impulso a las pymes (principales generadoras de empleo en el país), el ministro del Trabajo afirma que se debe impulsar un crecimiento fuerte, que acelere y promueva la inversión pública y privada. "Esto se logra con

El secretario de Estado destacó la importancia de que las empresas utilicen las franquicias tributarias "como una herramienta eficiente de cara a los retos del futuro del trabajo".

una agenda de fortalecimiento del empleo formal y de promoción de la participación laboral femenina. Durante el año avanzaremos en ambas líneas con el proyecto de rediseño a los subsidios al empleo y sala cuna para Chile", afirma.

BRECHA DIGITAL

Para cerrar la brecha de competencias laborales en materia digital, el secretario de Estado destaca el programa Talento Digital de Sence, que entrega posibilidades de capacitación en áreas como desarrollo web, análisis de datos y ciberseguridad. "Hemos potenciado el programa y tenemos el compromiso de llegar a beneficiar a 50.000 personas al 2026, ya sean trabajadores dependientes, emprendedores o desempleados, vengan o no del mundo digital", explica.

Destaca que los cursos —gratuitos, *online*, intensivos, de larga duración y para todo el



territorio— están "altamente vinculados a los requerimientos de la industria y los egresados encuentran tempranamente oportunidades laborales gracias a una red de empresas vinculadas al programa".

Más allá de esta iniciativa, agrega, los servicios de formación para el trabajo, Sence y

ChileValora, se han preocupado de actualizar constantemente los perfiles ocupacionales y los programas formativos que imparten, de acuerdo a la evolución del mercado laboral y los nuevos requerimientos de las empresas. "Esto se ha logrado a través de una Estrategia Nacional de Prospección Laboral que identifica y anticipa estos cambios en la demanda laboral, entregando esta información a la ciudadanía y a nuestros servicios, para tener una política pública más pertinente y oportuna", explica.

EL ROL DE LAS EMPRESAS

En cuanto a la necesidad de actualización permanente de conocimientos que conlleva el desarrollo tecnológico y otros cambios del entorno, Boccardo subraya el rol de una capacitación "que apoye la empleabilidad de las personas, para que accedan a mejores oportunidades laborales, y que potencie la productividad de las empresas. Así se ha instruido desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y hoy podemos decir que la oferta pública de capacitación de Sence es mucho más pertinente y oportuna a los requerimientos productivos de las empresas que hace cinco o diez años", subraya.

Finalmente, destaca que todas estas acciones de política pública son solo una parte del sistema nacional de capacitación. Resalta que la mayoría de las decisiones y recursos "proviene desde las mismas empresas, las que autónomamente o en diálogo con sus trabajadores pueden determinar sus prioridades de capacitación, optando por financiamiento a través de la franquicia tributaria. Es muy relevante que este mecanismo aumente su cobertura y sea conocido por las compañías y los trabajadores, para que lo utilicen como una herramienta eficiente de cara a los retos del futuro del trabajo", puntualizó.