

DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLEN-
MENTO

SANTIAGO DE CHILE
VIERNES 25 DE OCTUBRE DE 2024

TALENTO DIGITAL, CINCO AÑOS POTENCIANDO HABILIDADES DIGITALES



CÓMO EL PAÍS SE PREPARA PARA UN FUTURO LABORAL IMPULSADO POR LA IA

El avance y adopción de la inteligencia artificial generativa está transformando los roles en el trabajo dentro de las empresas y organizaciones, algo que Chile busca abordar a través de diversas iniciativas y políticas públicas enfocadas en promover la formación y el acceso a oportunidades laborales de manera equitativa.

POR ANDREA CAMPILAY

La implementación de tecnologías como la inteligencia artificial (IA) está transformando el mercado laboral global y realza la necesidad de desarrollar habilidades en los trabajadores para responder con éxito a los nuevos desafíos.

Un reciente informe de McKinsey & Co proyecta que la automatización mediante IA podría absorber el 50% de la actividad laboral actual en 2045. En ese contexto, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, asegura que “la IA nos desafía y también presenta oportunidades”, por lo que el foco de las políticas públicas “está en mitigar los riesgos y maximizar las oportunidades que la automatización y la IA presentan”, a través de estrategias que permitan anticiparse a los cambios que vienen.

“Se estima que la automatización afectará al 27% de los empleos en nuestro país, pero la

IA también crea nuevas funciones que exigen competencias avanzadas”, complementa la presidenta de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofopa), Rosario Navarro, y cuenta que han buscado abordar este hecho a través del programa Venture Client, que ayuda a empresas de distintos sectores a encontrar y validar soluciones de IA aplicadas a desafíos de su operación.

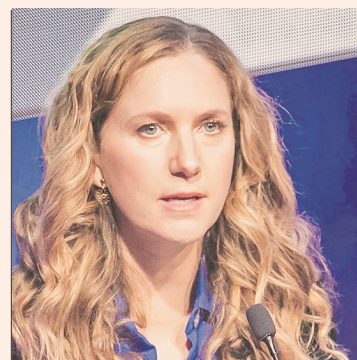
Así, hoy el mercado laboral se enfrenta al desafío de “integrar la IA y sus múltiples beneficios que permiten potenciar la productividad, la innovación y la competitividad tanto del país como de los servicios globales”, analiza la coordinadora de finanzas y asuntos internacionales del Ministerio de Hacienda, Carola Moreno.

Uno de los ejes de la cartera que dirige Jara es garantizar que el uso de la IA sea equitativo y beneficioso para todos los sectores de la sociedad. En esto,



CAROLA MORENO
COORDINADORA DE FINANZAS
Y ASUNTOS INTERNACIONALES
DEL MIN. HACIENDA

“Apoyamos a través de Talento Digital para Chile la formación y preparación de nuestro capital humano, mejorando los planes formativos con el objetivo de transformar la industria y crear nuevas oportunidades económicas y laborales”.



ROSARIO NAVARRO
PRESIDENTA DE
SOFOFA

“Hemos puesto foco en la capacitación y reconversión de nuestros trabajadores, empujando iniciativas como Talento Digital y Relink. Asimismo, buscamos el despliegue de nuevos talentos desde nuestra Corporación Educacional, impactando a más de 35 mil estudiantes”.

la ministra destaca la iniciativa Talento Digital, un programa de capacitación especializado en tecnología que cuenta con cuotas de género, logrando así una “mayor participación de mujeres en la industria y garantizando que las oportunidades laborales generadas por la IA se distribuyan de manera equitativa”.

La iniciativa busca crear habilidades digitales de nivel superior que se adapten al siglo XXI y a los requerimientos de empleabilidad, entregando cursos de emprendimiento digital, programación, diseño UX/UI, diseño y marketing digital, entre otros. Entre 2019 y 2024 ha gestionado 28 mil becas de formación, creando una red de más de 350 empresas y alianzas. Los resultados del programa son claros: tras egresar, un 79% de quienes se emplean lo hacen antes de seis meses, con una renta promedio de US\$ 907, lo que representa un aumento de 47% respecto a los ingresos obtenidos en los tres meses anteriores al curso.

Avanzar en equidad, explica Jara, no solo fortalece a la economía nacional sino que también genera oportunidades de empleo de calidad, reduciendo la desigualdad y potenciando el crecimiento económico inclusivo.

→ CONTINÚA PÁG. 32

→ VIENE DE PÁG. 31

Habilidades blandas, la clave

Según el Foro Económico Mundial, para 2027 se habrán creado 69 millones de nuevos empleos. Y, aunque la cifra es menor a los que podrían desaparecer, el organismo prevé que las ocupaciones en alza serán las de especialistas en IA y aprendizaje automático, especialistas en sostenibilidad, analistas de inteligencia empresarial y especialistas en seguridad de la información.

En esa línea, algunos de los conocimientos que requerirán los trabajos del futuro se encuentran relacionados con el desarrollo de algoritmos, modelos de IA, redes neuronales, procesamiento del lenguaje natural y visión por computadora.

“La tecnología no implica una automatización total y nos ofrece una oportunidad única para redefinir el trabajo en Chile y mejorar la productividad. Porque la IA sirve para complementar y potenciar las habilidades humanas, actuando como apoyo para los trabajadores”, asegura la vicepresidenta de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Susana Jiménez.

Una visión con la que coincide el director del Magíster en Negocios Sostenibles de la Universidad Adolfo Ibáñez e investigador



JEANNETTE JARA
MINISTRA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

“Talento Digital, diseñado en colaboración entre el Min. de Hacienda, el Min. de Trabajo y Previsión Social, el Min. de Economía, y el BID, es una respuesta integral y estratégica para abordar las demandas emergentes del mercado laboral en la era digital”.



SUSANA JIMÉNEZ
VICEPRESIDENTA DE
LA CPC

“La clave está en que los trabajadores adquieran a tiempo las habilidades que les permitan sacar el máximo provecho a las herramientas tecnológicas, para lo cual resultan fundamentales la reconversión laboral y la capacitación continua”.



FLORENCIA ATTADEMO-HIRT
REPRESENTANTE DEL
BID EN CHILE

“El BID continúa apoyando la iniciativa Talento Digital para Chile a través del Programa de Servicios Globales de Exportación de Chile, poniendo especial énfasis en fortalecer la alineación con el ecosistema público-privado, el alcance nacional y la reducción de brechas de género”.

principal del centro de estudios Núcleo Milenio Evolución del Trabajo, Pablo Egaña, quien plantea que la IA no solo puede desplazar empleos, sino que también redefine roles y abre posibilidades para trabajos más creativos y estratégicos. “La evidencia apunta a las habilidades sociales, interpersonales, al pensamiento crítico, complejo y creativo, a la empatía y resiliencia, como rasgos claves para poder ser productivo y reinventarse durante el ciclo de vida laboral”, precisa.

Por esto, la representante del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en Chile, Florencia Attademo-Hirt, enfatiza que “es esencial que tanto gobiernos como empresas adopten políticas inclusivas y programas de capacitación para que la mayor cantidad de trabajadores se beneficie de estas tecnologías emergentes”. Algo que la directora nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), Romanina Morales, asegura que han buscado abordar trabajando para “preparar a nuestra fuerza laboral para este futuro, asegurando que todas y todos tengan acceso igualitario a las herramientas y apoyos necesarios para desenvolverse en un mundo cada vez más digitalizado”.

PUBLIRREPORTAJE

OUTSOURCING IT PARA SUMAR EL MEJOR TALENTO EN EMPRESAS Y ORGANIZACIONES:

El diagnóstico y la propuesta de valor de BC Tecnología para potenciar los perfiles digitales



- Hoy en día un mercado altamente competitivo a nivel tecnológico, ha generado que profesionales y empresas busquen especializarse en distintas ramas de la tecnología para brindar soluciones a los nuevos retos que el negocio demanda, por ejemplo, ante el aumento de un 30% de ataques cibernéticos lo que se traduce en 6,4 mil millones de intentos de ciberataques durante 2024 a nivel global.
- Con más de 10 años de trayectoria en el mercado regional, el enfoque de BC Tecnología ha estado en sumar el mejor talento TI entendiendo que hoy en día las habilidades blandas son un plus complementario a los skills técnicos que el mercado requiere

Según datos del Mapa del Empleo en Chile, desarrollado por Fundación Telefónica Movistar, a través de una alianza con Chiletrabajos, Laborum, trabajando.com y Buscojobs, entre los perfiles profesionales digitales más demandados en nuestro país destacan el de Consultor/a TIC y Profesional Técnico TIC, Digital Project Manager y Administrador de sistemas. Mientras que, entre los perfiles con mayor crecimiento interanual, figuran Community Manager y Digital Product Manager.

“Hemos identificado que en distintas industrias existe una considerable ausencia de profesionales expertos en las demandas del mercado y con un bajo dominio de otros idiomas que permita conectar con el entorno digital a nivel global”, señala Víctor

Silva, fundador y CEO de BC Tecnología, y agrega: “Por eso, la capacitación constante de nuestros equipos, el acceso a plataformas y la adopción de mejores prácticas y metodologías de trabajo ha ayudado a reducir la brecha digital en torno al conocimiento y preparación de los profesionales para lo que exige el mercado, considerando la evolución que los mismos perfiles digitales requieren”.

La pandemia marcó un antes y un después en la evolución tecnológica, impactando en el desarrollo económico de Chile, ya que muchas empresas impulsaron fuertemente su transformación digital, viviendo un auge tecnológico al implementar en corto plazo innovaciones que hoy ya son realidad, por ejemplo: ecommerce,



Víctor Silva, fundador y CEO de BC Tecnología.

transacciones bancarias, ciberseguridad, procesos industriales, automatización e inteligencia artificial.

En dicho escenario, BC Tecnología ha participado en proyectos en que los perfiles digitales han marcado una diferencia significativa. “Contamos con clientes de diversos rubros, a los cuales hemos contribuido a desarrollar, mantener y ejecutar varios proyectos, destacando el rubro bancario al que hemos sumado equipos de trabajo capaces de

evitar riesgos de exposición, robo de información y fraudes bancarios con el fin de mantener la seguridad de los usuarios y en línea con la nueva legislación de protección de datos y la nueva cartera que regula desde el gobierno los temas de ciberseguridad (ANCI)”, destaca Víctor Silva, y agrega que el rubro de servicios financieros es uno de los más beneficiados con la inclusión de perfiles digitales. “Además, las industrias de retail, logística, naviera, minería, agropecuaria, entre otras, se han visto favorecidas al adoptar perfiles digitales en sus operaciones”, complementa el ejecutivo.

Entre los desafíos y oportunidades, uno que emerge es la forma en que el sector privado puede colaborar con el sector educativo para potenciar la creación de estos perfiles, siendo clave en ese sentido la colaboración público-privada.

Víctor Silva deja un consejo para los jóvenes que están considerando una carrera en el ámbito digital: “Busquen, practiquen y nunca pierdan el hambre de conocimiento porque la tecnología avanza a pasos agigantados. El campo laboral, además, debe considerar el potencial femenino para los diferentes rubros en que hoy en día los hombres tienen una mayor presencia”.

<https://bctecnologia.com>

PUBLIRREPORTAJE

APIUX y su apuesta por el talento digital: un modelo inteligente que transforma el outsourcing IT

Con más de nueve años de experiencia, APIUX lidera el reclutamiento y formación de perfiles digitales en Chile, impulsando el crecimiento de sus clientes a través de su modelo SmarTech Talent.

APIUX se ha consolidado como un socio tecnológico clave para empresas que buscan mantenerse competitivas en un panorama digital en constante evolución, especializándose en la implementación de soluciones innovadoras en tecnologías de la información, y su enfoque va más allá del soporte técnico tradicional. Con su modelo SmarTech Talent, APIUX está revolucionando la forma en que las empresas gestionan el reclutamiento y la retención de talento IT, ayudándolas a atraer profesionales altamente capacitados y con visión global.

Milagros Bonavia, Head of People & Culture en APIUX, resalta la importancia de contar con talento digital de primer nivel, y complementa: "Actualmente, de las competencias más destacadas que podemos encontrar en un talento, es lo que se conoce como Learning Agility, es decir, agilidad de aprendizaje, personas que tienen una tolerancia diferente a la frustración porque saben que éxito y frustración van de la mano. No se detienen, siguen motivados".

Según Bonavia, la clave del éxito está en preparar a los profesionales para que puedan adaptarse y destacar en mercados internacionales,

brindándoles formación técnica avanzada y acompañamiento en habilidades blandas.

Por su parte, Juan Luis Calvo, director comercial de APIUX, señala respecto a esta compañía, que "lo que comenzó como una GovTech, se abrió también al mercado privado y, se ha transformado en una empresa dinámica dentro del sector, logrando casos de éxito en industrias tan exigentes como la financiera, telco y retail, identificando oportunidades clave y desarrollando una gama de productos y servicios adaptados a las necesidades del mercado. A través de una estrategia sólida para los próximos años, estamos redefiniendo nuestra propuesta de valor, basada en cuatro pilares fundamentales: cloud computing, data e inteligencia artificial, productos digitales, y, más recientemente, ciberseguridad".

APIUX acompaña a sus clientes en cada etapa del ciclo de vida del talento IT, desde el reclutamiento hasta la formación y retención, ofreciendo una solución integral para ser más eficientes y competitivos. "Nuestro objetivo no solo es proveer el talento necesario, sino también formar a esos profesionales para que puedan comprender y generar un impacto real en el



Juan Luis Calvo, director comercial de APIUX.



Milagros Bonavia, Head of People & Culture en APIUX.

negocio de nuestros clientes. Ese es nuestro valor añadido", añade Calvo.

En un entorno donde las competencias tecnológicas son clave para el éxito, APIUX es un socio estratégico que entiende los desafíos del mercado y ofrece soluciones concretas. "La rotación de talento IT es un problema que afecta a muchas empresas. En APIUX trabajamos para reducir dicha rotación, ofreciendo a los profesionales un acompañamiento constante en su carrera y oportunidades de crecimiento

dentro de proyectos desafiantes y con propósito", concluye Bonavia.

La experiencia de APIUX en la gestión de talento digital no solo beneficia a sus clientes, sino también contribuye al desarrollo del ecosistema tecnológico en Chile, conectando a profesionales locales con oportunidades globales, ya que tiene operación también en Perú, Colombia, España y Estados Unidos.

<https://www.api-ux.com>



Transformamos **empresas** con conocimiento y experiencia en tecnología e industria



En Apiux, desarrollamos **soluciones tecnológicas a medida** que aceleran la **Transformación Digital y la Automatización de Procesos**, impulsando la eficiencia operativa y fortaleciendo tu infraestructura de negocio.

**POTENCIAMOS TU NEGOCIO A TRAVÉS DE:**

**CLOUD & DEVOPS**

**DATA & AI**

**PRODUCTOS DIGITALES**

**CIBERSEGURIDAD**

ADAPTAMOS NUESTRO DELIVERY A LAS NECESIDADES DE TU NEGOCIO:

 **STAFF AUTOMATION**

 **SOFTWARE FACTORY**

 **CONSULTORÍA TECH**

**9 AÑOS**
en el mercado

**+120**
Clientes

**+400**
Proyectos implementados

**+400**
Colaboradores

**5 PAÍSES**




**HABLEMOS**

**WWW.API-UX.COM**

¡Síguenos! @apiux.tech
 

FUTURO LABORAL: LAS HABILIDADES QUE SERAN NECESARIAS PARA ENFRENTARLO

Los expertos apuntan que el mercado laboral está evolucionando rápidamente y su transformación implica una constante demanda de habilidades especializadas, lo que trae, a su vez, nuevos desafíos para el capital humano.

POR SOFÍA PREUSS

Impulsado por la tecnologías y nuevas herramientas digitales como la inteligencia artificial (IA), el mercado laboral está evolucionando rápidamente y ya se prevén cambios en su estructura para los próximos años. En ese sentido, el informe The Future of Jobs Report 2023, del Foro Económico Mundial, destaca que los empleadores anticipan una rotación estructural del mercado laboral de 23% de los empleos en los siguientes cinco años y, a su vez, comparando los nuevos puestos emergentes y aquellos que serían eliminados, esperan una disminución neta del 2% del empleo actual.

Las tendencias del mercado en transformación implican una constante demanda de habilidades especializadas y traen consigo nuevos desafíos para su capital humano.

"En un entorno laboral cada vez más automatizado y digital, es esencial que los sistemas educativos evolucionen para satisfacer las demandas de la economía impulsada por la IA", define la gerenta de desarrollo humano de Fundación Chile, Valentina Quiroga.

Habilidades esenciales

El Foro Económico Mundial estima que 44% de las habilidades de los trabajadores se verán afectadas en los próximos años, lo que llevará a que seis de cada diez trabajadores necesi-

ten capacitarse antes de 2027. En ese sentido, destacan que tanto el pensamiento analítico como el creativo serán las habilidades más importantes para los trabajadores, mientras que las competencias vinculadas a la IA, big data y gestión del talento se encuentran entre las de mayores perspectivas de crecimiento.

Para la CEO de Microsystem y vicepresidenta de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI), Isabel Almarza, adquirir habilidades tecnológicas es esencial para el desarrollo profesional en un entorno cada vez más automatizado y digital. "La IA no solo transformará roles, sino que abrirá oportunidades para quienes se capaciten en nuevas competencias", explica.

A partir de la reciente publicación del Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial, desarrollado por el Centro Nacional de Inteligencia Artificial (Cenia) y que posiciona

"Tal como Talento Digital ha sido una herramienta exitosa en la creación de perfiles especializados, hoy necesitamos multiplicar esa capacidad para capturar las oportunidades que abre el desarrollo de la IA", dice la gerenta general de OTIC Sofofa, Natalia Lidijover.

a Chile como un país pionero en el contexto regional, la gerenta general de OTIC Sofofa, Natalia Lidijover, define que entre las principales fortalezas del país destacan los esfuerzos por impulsar áreas clave como la infraestructura tecnológica, la capacidad de innovación y el desarrollo de talento especializado.

Sin embargo, señala que al igual que el resto de los países de la región, Chile aún está lejos de integrar plenamente estas tecnologías en el ámbito productivo. "Aquí es donde el desarrollo de capital humano juega un papel fundamental, no solo en la formación de profesionales especializados, sino también en la capacitación de la gran masa laboral", sostiene Lidijover. La ejecutiva detalla que es precisamente en ese punto donde es necesario redoblar los esfuerzos y enfrentarlo con ideas innovadoras. "Postergar este desafío nos alejará de las enormes oportunidades que ofrece la IA", subraya.

Capacitación continua

La ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, Aisén Etcheverry, indica que el uso responsable

de la tecnología es clave para garantizar un impacto positivo en la productividad y la calidad de los servicios públicos.

"Nuestra labor es asegurar que el talento humano se mantenga a la vanguardia, aprovechando las oportunidades que ofrece la IA para el progreso del país. Por eso, en conjunto con Chile Valora, propusimos la certificación de perfiles profesionales para interactuar con herramientas de IA generativa, priorizando la organización y verificación de datos, con el objetivo de mantener a Chile como líder en IA", sostiene la secretaria de Estado, quien detalla que la propuesta es que el sistema pueda certificarlos desde el primer semestre de 2025.

Por su parte, este año el programa Talento Digital trabajó con profesionales de la industria en la actualización de planes formativos, homologando el uso de la IA en el contexto laboral, dando énfasis a un kit de herramientas generativas que permiten realizar el trabajo de manera más eficiente e incrementar la productividad, incorporando además nuevos programas. "Estas ofertas formativas responden a la creciente demanda de expertos en estas áreas críticas, reafirmando nuestro compromiso con la innovación y la conexión con las necesidades de la industria actual de Chile y el mundo", afirma Quiroga.

PUBLIRREPORTAJE

LA VISIÓN DESDE WHO&Co.:

Las tendencias y desafíos que están transformando radicalmente el mercado del talento

- El mundo laboral está experimentando una transformación de magnitud histórica, donde las habilidades que las organizaciones necesitan para el futuro y los nuevos flujos de trabajo están evolucionando rápidamente, cambiando el papel de RR.HH. producto de la Inteligencia Artificial.
- En dicho contexto, la industria tecnológica está viviendo “La Tormenta Perfecta del Talento”, aseguran desde WHO&Co., consultora que brinda soluciones y servicios personalizados para el desarrollo, la gestión y búsqueda de talentos.

En una reciente charla en el marco de la iniciativa Talento Digital, WHO&Co. presentó un revelador informe sobre los inéditos desafíos que enfrenta el mercado laboral en medio de la vertiginosa innovación tecnológica e irrupción de la Inteligencia Artificial (IA).

Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co., aborda tales desafíos y señala que las organizaciones que se mueven mejor en la industria tecnológica digital revelan 5 tendencias en el mercado del talento: 1) Las compañías están invirtiendo y diseñando sus propias estrategias, porque este es un factor clave del éxito para atraer talento (mejorar la experiencia de los candidatos). 2) En las áreas de recursos humanos, la tendencia es ir hacia la agilidad (“HR AGILE”). 3) Resulta fundamental incorporar data a las áreas de recursos humanos (“People Analytics”). 4) A pesar de que muchas

empresas han regresado al trabajo presencial, en el sector tecnología ofrecer la modalidad de teletrabajo continúa siendo un factor relevante a la hora de poder atraer al mejor talento. 5) Y por último, la relevancia de la diversidad e inclusión. Se ha demostrado que las organizaciones más diversas, avanzan más rápido en solucionar los desafíos del mercado actual y en definitiva son más competitivas.

En ese escenario, Conzuelo Pi afirma que hoy en día estamos viviendo “La Tormenta Perfecta del Talento”. La ejecutiva profundiza: “Esto se inicia el año 2021, pero debemos revisar la historia, ya que a fines de los años noventa y comienzos de los 2000, vivimos la crisis de las ‘puntocom’, que implicó la caída estrepitosa de las empresas de Internet en Estados Unidos. A nivel nacional, el 2010 se creó el programa Start-Up Chile, una apuesta por transformar a nuestro país en un



Conzuelo Pi, Managing Partner & Founder de WHO&Co.

centro de innovación en América Latina, lo que fue una manera de adelantarse a ‘La Tormenta Perfecta’. Desde el año 2021 en Estados Unidos ha habido cerca de 1 millón de desvinculaciones laborales en la industria tecnológica, lo cual nos impacta y nos dice mucho respecto a cómo

debemos prepararnos para el futuro inmediato”.

Se trata de una “Tormenta Perfecta”, ya que, por un lado, las empresas de la industria tecnológica afirman que necesitan más profesionales, pero por otro, el nivel de desvinculaciones de profesionales ligados a marketing, recursos humanos y áreas comerciales y de finanzas es altísimo.

Entre los retos que debemos enfrentar urgentemente, Conzuelo Pi destaca que “uno muy importante es desaprender para aprender. Es necesario dejar ciertas creencias y prejuicios para poder incorporar nuevos conocimientos. Mucha gente que está quedando cesante ve a la Inteligencia Artificial con temor, como una amenaza, pero puedes aprender a utilizarla en favor tuyo para hacer más eficiente tu trabajo”.

Conzuelo Pi finaliza: “Nuestras proyecciones indican a nivel nacional que el 50% de las personas que actualmente trabajan bajo contrato, en 5 años más serán freelance, lo que plantea el gran desafío de enseñarles a los trabajadores a vivir de flujos financieros distintos al salario. Es imperativo aprender y enseñar cómo ser trabajadores independientes. Todo esto supone un importante desafío social y económico que debemos afrontar desde ya”.

<https://who-co.com>

BEST DELIVERY EVER,
BEST EXPERIENCE ALWAYS



who-co.com

Ayudando a las Organizaciones y Profesionales a conectar entre sí

¿Quieres contactarnos?



← ESCRÍBENOS A HOLA@WHO-CO.COM

HEADHUNTING & RECRUITING

A PLACE FOR US®

En el QR accede a una guía paso a paso de estrategias para impulsar la diversidad, equidad e inclusión en tu organización.

ONU MUJERES Organización adherida

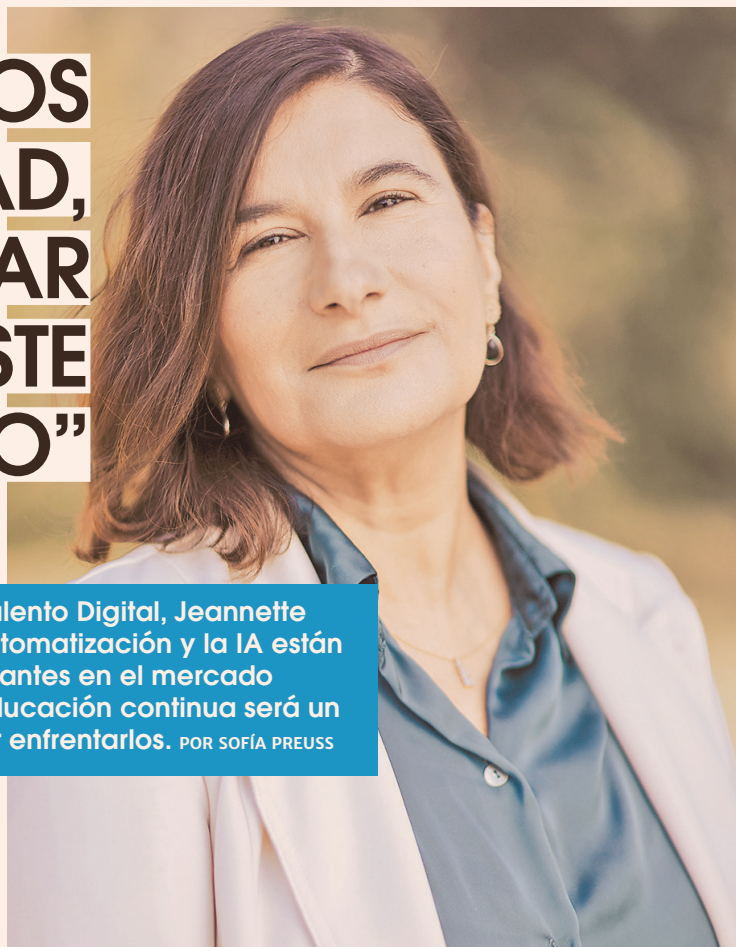


Búsqueda y entrega del mejor talento

Identificamos profesionales que se ajusten a la estrategia y cultura de la organización, impulsando su crecimiento y asegurando el cumplimiento de los objetivos del cliente.

POWERED BY **PISO 29** AGENCIA DIGITAL

“SI NOS PREPARAMOS COMO SOCIEDAD, PODEMOS AVANZAR Y APROVECHAR ESTE MOMENTO”



La directora ejecutiva de Talento Digital, Jeannette Escudero, apunta que la automatización y la IA están generando cambios importantes en el mercado laboral y sostiene que la educación continua será un elemento clave para poder enfrentarlos. POR SOFÍA PREUSS

La automatización y la inteligencia artificial (IA) están revolucionando el mercado laboral, creando nuevas oportunidades mientras sustituyen ciertos roles tradicionales. Según McKinsey Global Institute, para 2030, la automatización podría desplazar entre 400 y 800 millones de empleos a nivel mundial, afectando hasta el 30% de las horas laborales actuales. Asimismo, la tecnología tiene el potencial de crear entre 555 y 890 millones de nuevas plazas en diversos sectores.

Para la directora ejecutiva de Talento Digital, Jeannette Escudero, ambas herramientas están

generando cambios importantes, no solo en el reemplazo de trabajos repetitivos y de baja calificación, sino también en la creación de puestos. “Estas tecnologías no solo transforman los sectores tradicionales, sino que también abren nuevas áreas de empleo que requieren competencias más avanzadas”, sostiene.

Bajo ese contexto, la iniciativa país que busca fomentar el acce-

so a oportunidades de aprendizaje de habilidades digitales de nivel superior que potencien la empleabilidad, está adaptando su oferta formativa para expandir la cobertura en áreas como desa-

rollo de software, análisis de datos, IA aplicada y en habilidades transversales como la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico y la creatividad. Junto a la suma de nuevas

formaciones, Talento Digital está apuntando al aumento de participación femenina en estas áreas para, así, disminuir la brecha de género en el sector digital. “Si las mujeres logran adquirir las habilidades digitales necesarias, no solo estarán preparadas para los empleos del futuro, sino que también van a poder liderar en muchas de estas áreas emergentes”, dice.

Escudero prevé que el futuro laboral y su mercado serán cada vez más digitales y multidisciplinarios, donde se entregará mayor valor a aquellas habilidades que combinen tanto el dominio digital como las habilidades del siglo XXI. “Un programador no va a competir con la IA, va a competir con alguien que sí sabe usar las herramientas que lo hacen más productivo”, ejemplifica.

Con una mirada optimista de estas herramientas, cree necesario fomentar lo digital desde una edad temprana y puntualiza que la educación continua será un elemento clave para enfrentar lo que viene, en un desafío que considera tanto de las empresas, el Estado y las organizaciones civiles, actores que Talento Digital ha logrado articular con éxito. “Si nos preparamos como sociedad, podemos avanzar y aprovechar este momento, y no al revés como algunos dicen”, enfatiza.

EL DESAFÍO DE TRANSFORMAR EL CAPITAL HUMANO

Mientras la tecnología toma cada vez más fuerza como una herramienta indispensable para la productividad y el desarrollo económico, el mundo del trabajo mira con atención los caminos que se van trazando para responder a las nuevas necesidades que la digitalización demanda. Aquí, dos miradas analizan cómo está avanzando Chile para adelantarse a los cambios que vienen y por qué se requiere dar urgencia a la acción en este tema.

Una experiencia de reconversión efectiva



HERNÁN ARÁNEDA
GERENTE GENERAL FUNDACIÓN CHILE

Según el BID, la adopción de IA expondrá a un enorme número de ocupaciones a desaparecer o modificarse sustancialmente. Este impacto no es parejo, es mayor para mujeres, para ocupaciones de baja calificación y para trabajadores de bajas remuneraciones. El potencial efecto sobre la equidad es evidente.

Una respuesta que los gobiernos consideran es desplegar programas de reconversión masiva. Es una tarea fenomenal y que requiere, entre otras cosas, entender qué habilidades y conocimientos importan y que metodologías ofrecen aprendizajes de calidad, asegurando tasas de deserción reducidas.

Talento Digital para Chile se ha consolidado como una experiencia madura y efectiva en esta materia, con un gran potencial de escalamiento. Alta empleabilidad, alto premio salarial y muy baja deserción son parte de los atributos del programa, constatados por una rigurosa evaluación independiente de la DIPRES. Además, los efectos son mayores para mujeres.

Entre sus más de 20 mil becados hay conmovedoras historias de vida. Muchos de ellos están habilitados para exportar servicios de data análisis o desarrollo de software, otros se han empleado en empresas tecnológicas y también hay emprendedores. Una sólida alianza público-privada durante más de cinco años le ha dado continuidad y consistencia a la iniciativa. La fórmula de Talento Digital parece clara, replicable y sostenible.

Hacia una nueva fuerza laboral global



MÓNICA RETAMAL
DIRECTORA EJECUTIVA FUNDACIÓN KODEA

La llegada de la IA presenta una oportunidad sin precedentes para el desarrollo económico de Chile, con proyecciones que indican que la IA generativa podría añadir entre US\$ 2,6 y US\$ 4,4 billones a la economía global. Sin embargo, esta transformación trae consigo desafíos que no podemos ignorar. McKinsey advierte que cerca del 40% de los empleos están altamente expuestos a la IA, y la automatización de tareas rutinarias podría desplazar a miles de trabajadores, acentuando desigualdades ya existentes.

Es clave para avanzar en una estrategia de desarrollo de Chile que las empresas locales avancen en “s sofisticación de su oferta de valor”, ojalá recibiendo y activando un proceso de “infusión tecnológica” (World Development Report 2024) que permita adaptar tecnologías exitosas y nuevos modelos de negocios que se estén utilizando en el resto del planeta para desarrollar mejor nuestras industrias. Para ello es fundamental contar con capital humano con habilidades digitales de nivel superior y Talento Digital apunta a este objetivo, siendo un ejemplo de cómo formar y preparar a nuestra fuerza laboral para que se adapte rápidamente a los nuevos desafíos.

Mientras las economías de renta alta prevén una mano de obra envejecida y en declive, las economías de renta baja prevén que al 2043 dispondrán de un 50% más de población laboral

activa (The Rise of Global Digital Jobs, enero 2024). Surge desde los cambios demográficos una ventana de oportunidad para economías emergentes.

La creación de una fuerza laboral digital global próspera, segura e inclusiva requiere acciones por parte de empleadores, países e individuos. Talento Digital, recientemente evaluado con la mejor calificación de impacto por la DIPRES, muestra la eficacia de rutas formativas efectivas que garantizan que los trabajadores cuenten con las habilidades adecuadas para las oportunidades laborales presentes y las que se crearán.

PUBLIRREPORTAJE

SEIDOR:

Conocimiento, innovación y experiencia probada en consultoría tecnológica

“Humanizando la tecnología”, es el lema de esta consultora tecnológica con 41 años en el mercado, que destaca por su vasta expertise en aplicar tecnologías disruptivas en los procesos de negocio de sus clientes. A través de soluciones de Inteligencia Artificial, la compañía busca aportar valor y competitividad en la transformación digital.

Presente en cinco continentes, SEIDOR es una consultora tecnológica de alcance global, con más de 9.000 empleados y 8.500 clientes, que se especializa en impulsar la competitividad de las organizaciones a través de tecnologías avanzadas. Su lema “Humanizando la tecnología”, refleja su compromiso con el talento y el desarrollo social. En Chile, ha trabajado durante más de 25 años en la transformación digital del país.

“Nuestro foco como empresa es aplicar tecnologías disruptivas, como la Inteligencia Artificial en los procesos de negocio de nuestros clientes. Nos hemos consolidado como líderes en la integración de estas soluciones con sistemas de gestión como SAP y Salesforce, lo que nos permite aportar un valor diferenciador”, destaca Arvind Ludhianich, gerente de Inteligencia Artificial en SEIDOR.

SEIDOR IA se especializa en tres áreas clave: IA Conversacional / Generativa, Machine Learning

y Computer Vision. Integra estas tecnologías con las plataformas de gestión empresarial, facilitando la adopción de Inteligencia Artificial en entornos corporativos. “Además de implementar IA, también desarrollamos productos propios que se ajustan a las necesidades específicas de nuestros clientes”, agrega Arvind Ludhianich, quien es ingeniero mecánico y MBA, con vasta experiencia internacional en entornos multiculturales.

Entre estos productos, destacan asistentes virtuales capaces de analizar documentos complejos y generar insights valiosos. “Nuestro asistente de ventas, por ejemplo, utiliza IA Generativa para procesar grandes volúmenes de información y ofrecer soluciones personalizadas a los usuarios. Otro de nuestros productos, PriceMinder, es una herramienta que posibilita a las empresas analizar precios de competidores en tiempo real, utilizando datos de múltiples fuentes, desde etiquetas en supermercados hasta precios manuscritos en



Arvind Ludhianich, gerente de Inteligencia Artificial en SEIDOR.

ferias”, explica el ejecutivo.

“MentoriX – un “Tutor Socrático”, es otro desarrollo innovador de SEIDOR. Se trata de un asistente virtual que guía a los usuarios a resolver problemas sin proporcionar directamente las respuestas, fomentando el aprendizaje autodirigido. “Este producto es ideal para entornos de capacitación técnica y educación corporativa”, comenta Ludhianich.

SEIDOR ha trabajado con diversas industrias, desde el retail hasta la manufactura, aplicando IA en áreas como mantenimiento predictivo y servicio

al cliente. “En Chile, hemos implementado soluciones de IA que han mejorado la eficiencia operativa y la atención al cliente en sectores como la automoción, donde un asistente virtual facilita la búsqueda de fallas en manuales técnicos de forma automática”, destaca Arvind Ludhianich.

Sin embargo, la adopción de la IA en Chile y América Latina enfrenta grandes desafíos. “El mayor reto es cultural. Muchas

empresas aún no comprenden el valor que la IA puede aportar a procesos rutinarios. Nuestra labor es educar a nuestros clientes, ayudándolos a identificar los ‘quick wins’, es decir, áreas donde esta tecnología puede generar resultados rápidos y tangibles usando SEIDOR IA LAB, que permite hacer pruebas de conceptos de manera rápida e identificar cuáles tienen potencial de escalar”, finaliza Ludhianich.

<https://www.seidor.com/es-cl>

Conoce SEIDOR Inteligencia Artificial

SEIDOR

Impulsamos la transformación digital, mediante IA Generativa, machine learning y computer vision. Ofrecemos consultoría estratégica, desarrollo y optimización de procesos integrando IA.

+150 especialistas | **+200** proyectos | **+130** clientes

Centros de competencia de IA e Innovación:

Barcelona • Bilbao • Dubái • **Santiago** • Silicon Valley • Tel-Aviv

Humanizando la Tecnología



Más información:
arvinder.ludhianich@seidor.com