

# Habilidades para un modelo de trabajo híbrido

**Sebastián Osses**

co-fundador de Continuum HQ, académico y especialista en Innovación y Tecnologías Emergentes.



[Twitter](#) [LinkedIn](#) [YouTube](#) [Instagram](#) | [www.oticsofofa.cl](http://www.oticsofofa.cl)

La transformación tecnológica ha sido el principal movilizador del cambio en la demanda de habilidades después de la pandemia. En los últimos años, se han venido desplazando las habilidades físicas, manuales y repetitivas, y vienen tomando mayor peso, las cognitivas, socioemocionales, interpersonales y, por supuesto, las tecnológicas, las cuales se espera que crezcan incrementalmente en 50% de cara al 2030.

Estamos en un nuevo escenario laboral que viene formando sus bases en sistemas tecnológicos, automatizados, robotizados y apalancados progresivamente en datos e inteligencia artificial.

Dichas bases que tienen un impacto en la formación de una nueva cultura de trabajo digital, híbrida, flexible, tecnológica y asíncrona.

Desarrollarnos en esta nueva cultura de trabajo exige contar con (y capacitar en) un grupo de habilidades esenciales:

- Alfabetización digital general: habilidades generales para moverse y adaptarse a entornos laborales como en el uso de herra-

“

**Estamos en un nuevo escenario laboral que viene formando sus bases en sistemas tecnológicos, automatizados, robotizados y apalancados progresivamente en datos e inteligencia artificial**

”

mientas, software, dispositivos, productos y servicios tecnológicos. Desde poder enviar un correo electrónico, usar Slack/Teams, manejar un CRM, tener video llamadas, hasta poder llevar cursos asíncronos en un LMS.

- Detección/consciencia de amenazas digitales: desde poder gestionar múltiples contraseñas de forma segura, identificar riesgos de privacidad de datos, saber manejar casos de suplantación de identidad, controlar la adicción a plataformas digitales, hasta poder detectar amenazas relacionadas a ciberacoso.

- Manejo de información y data: en un entorno donde cualquier dispositivo que utilizamos genera datos relacionados a nuestro propio comportamiento, se vuelve esencial tener las habilidades para manejar sistemas de análisis de datos, poder ingresar, filtrar, entender, conectar y trabajar con herramientas de analítica.
- Habilidades digitales técnicas: si bien es una categoría amplia, dependiendo de cada rol se necesitarán impulsar habilidades desde programación, diseño, contenido, sistemas de gestión de conocimiento, de gestión de talento, como de gestión de proyectos, entre otras más específicas para cada posición en una empresa.
- Adaptabilidad y trabajo remoto: un conjunto de habilidades blandas e interpersonales que van desde la sobre-comunicación, autogestión, liderazgo personal, hasta el trabajo en equipos remotos, son las más importantes en el escenario actual.

“

**Hay que entender que la experiencia de aprendizaje se da en múltiples dimensiones, espacios y plataformas**

”

Es difícil saber qué estará uno haciendo en los próximos años y cómo se transformará nuestro rol. Lo que sí sabemos es que necesitaremos adquirir nuevas habilidades y es acá donde hay que entender que la experiencia de aprendizaje se da en múltiples dimensiones, espacios y plataformas.

Como empresa, necesitaremos adaptar la oferta y medios de aprendizaje que ofrecemos a cada persona, conectar los intereses de crecimiento de las personas con el potencial que identificamos en ellos y, lo más importante, ayudar a reducir la brecha de habilidades de su rol actual con el futuro. ▲

