



Construyendo el camino digital hacia una IA responsable para los servicios públicos de empleo



13:00 CET / 06:00 CST / 20:00 MYT
Wednesday, 3 December 2025



Bienvenida y discurso de apertura.

Moderadores



Nicole Clobes

Consultora



Dovile Makutenaite

Especialista en el ámbito del empleo



Introducción.

Ponentes principales



Dr. Willem Pieterse

Investigador estratégico y
consultor



Dr. Alexander Hogenboom

Director de Tecnología



**Ir. Ts. Mohamad
Fahrurrazi Bin Kamaludin**

Jefe de la Sección de
Modelización del Mercado
Laboral



Vanessa Gibson

Directora, Clima de inversión



Orden del día.

- 01** Digitalización y uso de la IA en los servicios públicos de empleo.
Preguntas de la encuesta
- 02** Cómo pueden los SPE aprovechar de forma responsable los datos y la IA en un mercado laboral en transformación.
Preguntas y respuestas
- 03** Transformación digital de los servicios públicos de empleo en Malasia.
Preguntas de la encuesta
- 04** Preparación de la fuerza laboral para el futuro en Costa Rica.
Mesa redonda y turno final de preguntas y respuestas.

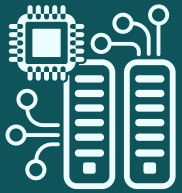
Digitalización y uso de la IA en los servicios de empleo públicos

Seminario web 03/12/2025

Dr. Willem Pieteron // willem@pieteron.com



Contenido

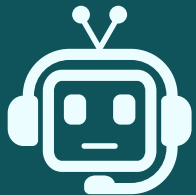


Antecedentes



Estado actual de la digitalización en el SPE

Basado en la encuesta World of PES 2024 / libro World of SPE 2026 (2.ª edición dend)



Estado actual del uso de la IA en los SPE

Basado en el estudio PES Network / Comisión Europea 2025



Implicaciones y reflexiones

Antecedentes



Implicaciones para el SPE



La digitalización como tema cada vez más importante y estratégico para el SPE

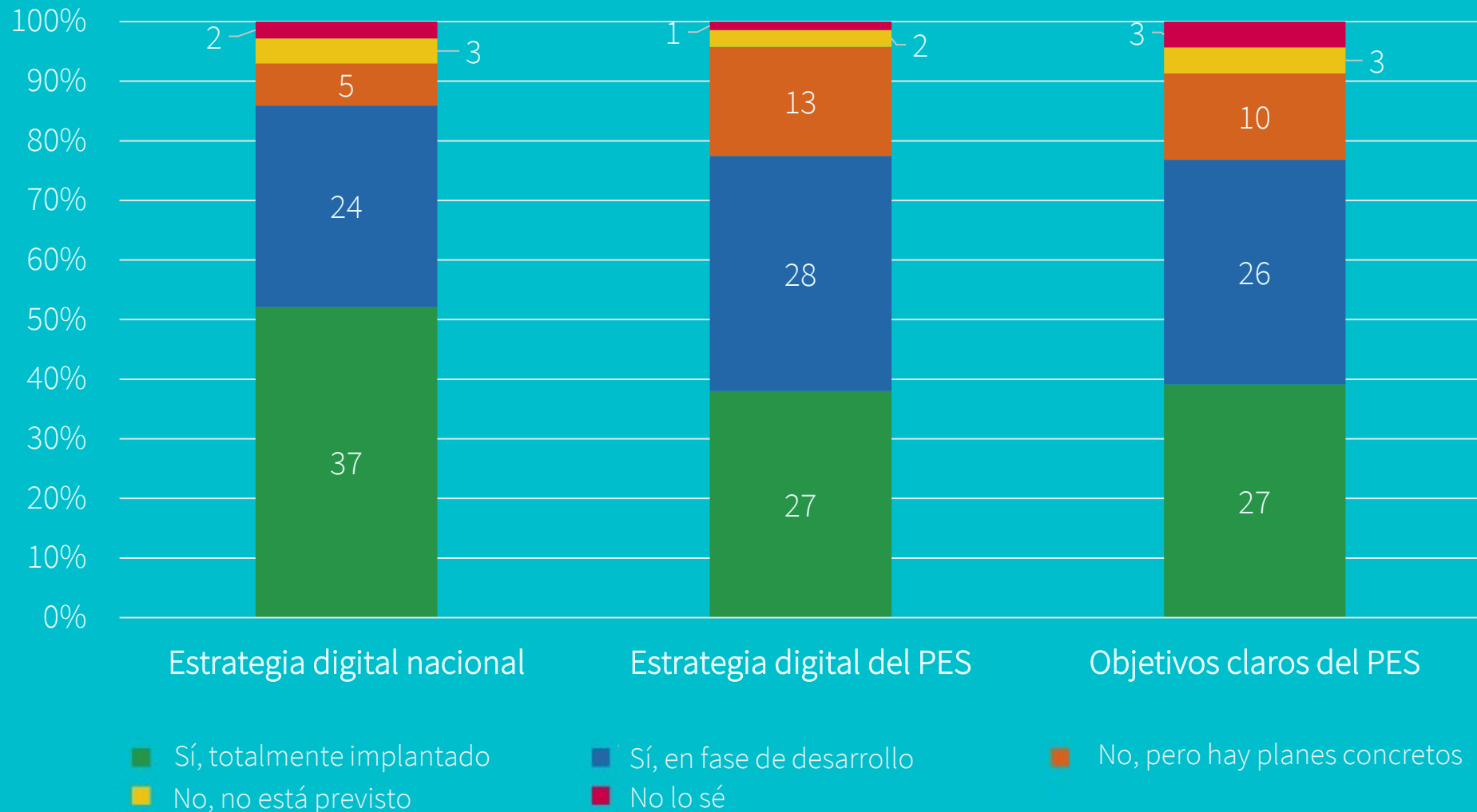
Necesidad de desarrollar estrategias, capacidades y conocimientos en todas las áreas afectadas dentro del SPE.



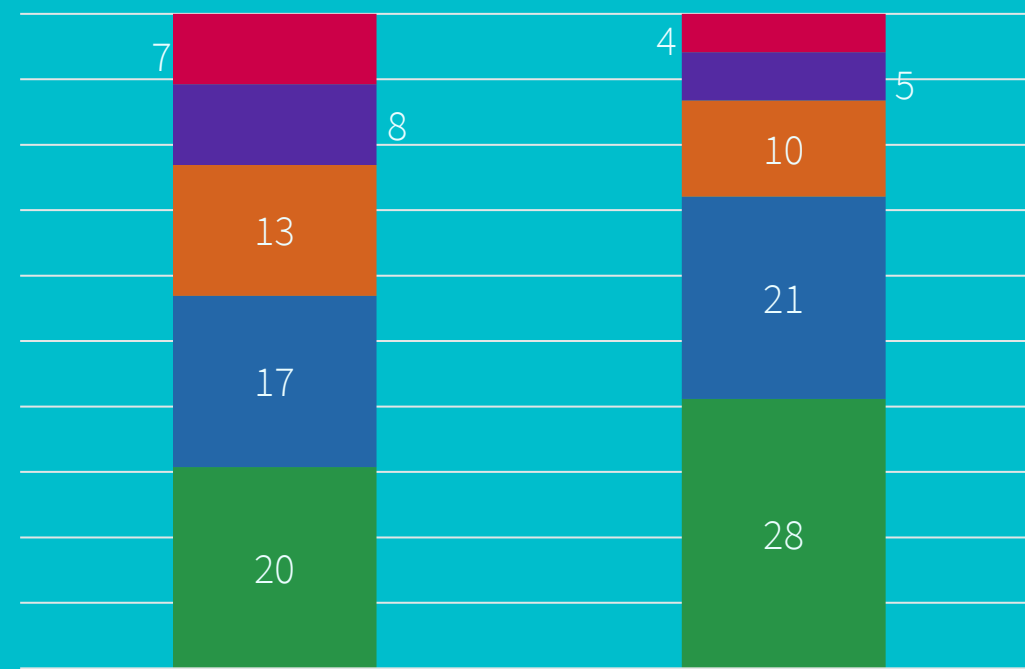
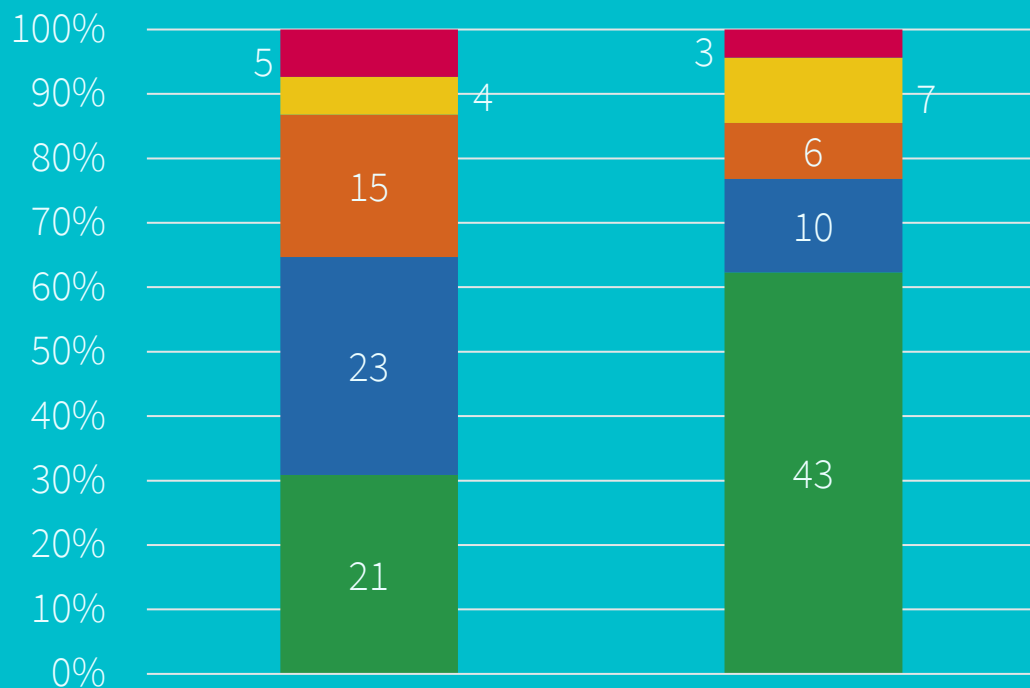
La digitalización como facilitador clave de los cambios en el mercado laboral

Necesidad de desarrollar capacidades para trabajar con mercados y clientes cada vez más volátiles.

Situación global de las estrategias digitales



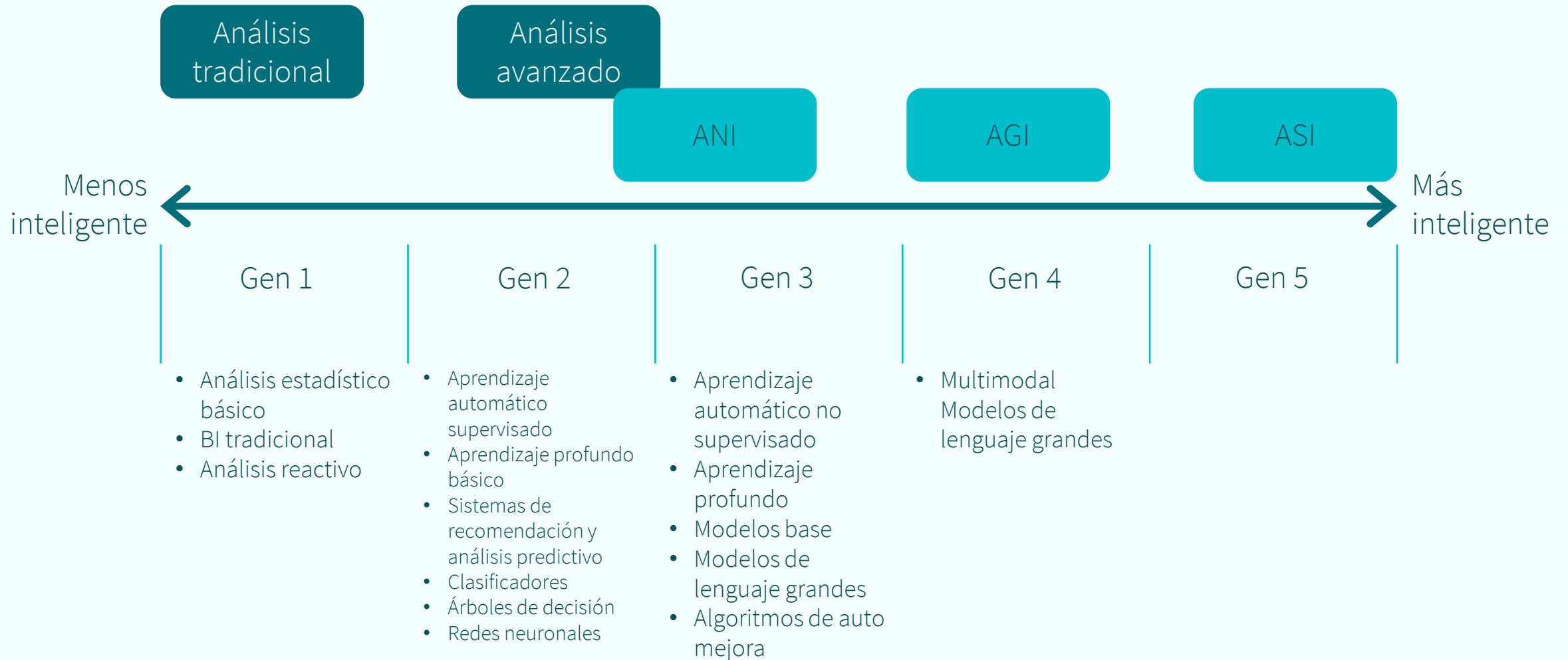
Situación global de las estrategias digitales



■ Sí, totalmente implantado
■ Sí, en fase de desarrollo
■ No, pero hay planes concretos
■ No, no está previsto
■ No lo sé

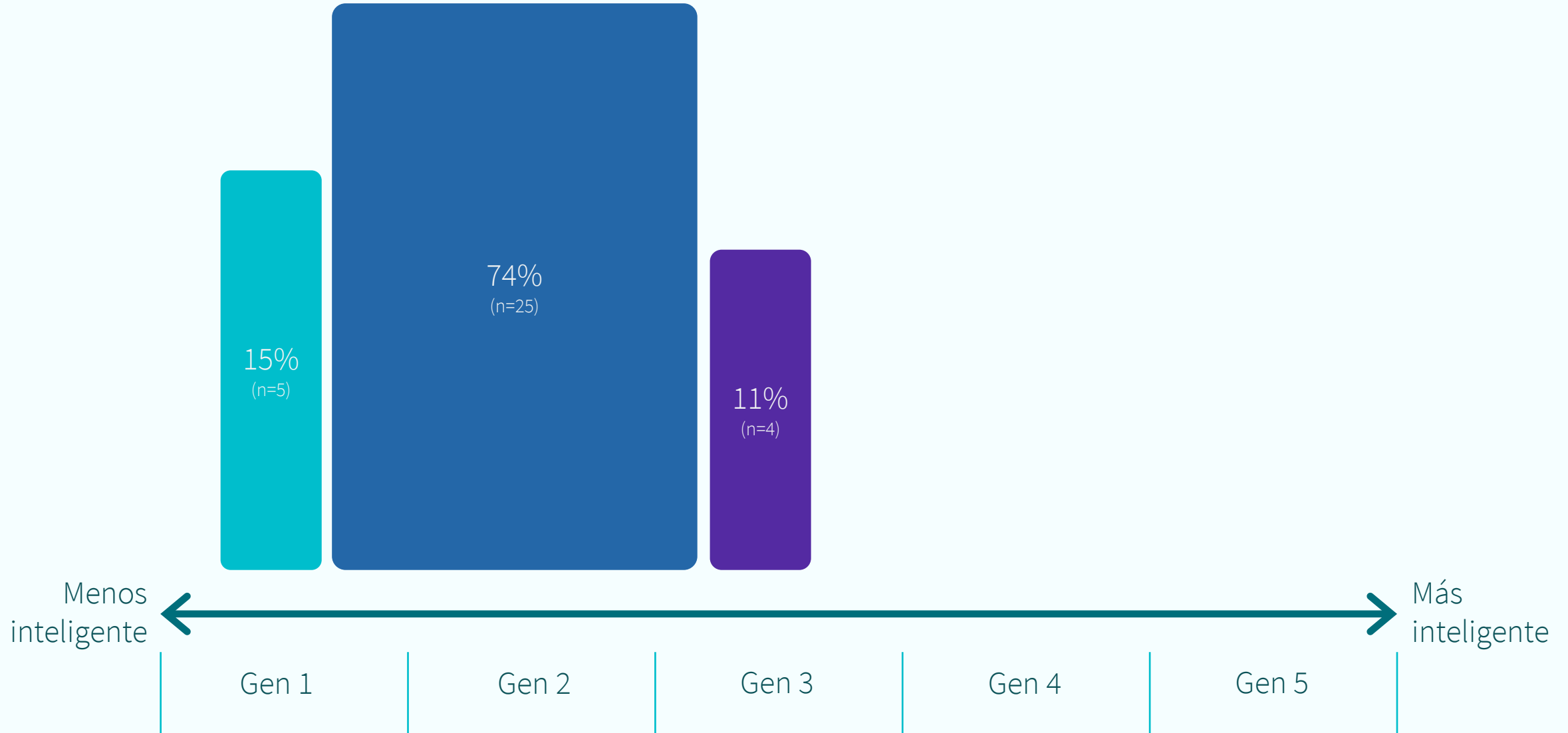


Enfoques de la inteligencia artificial

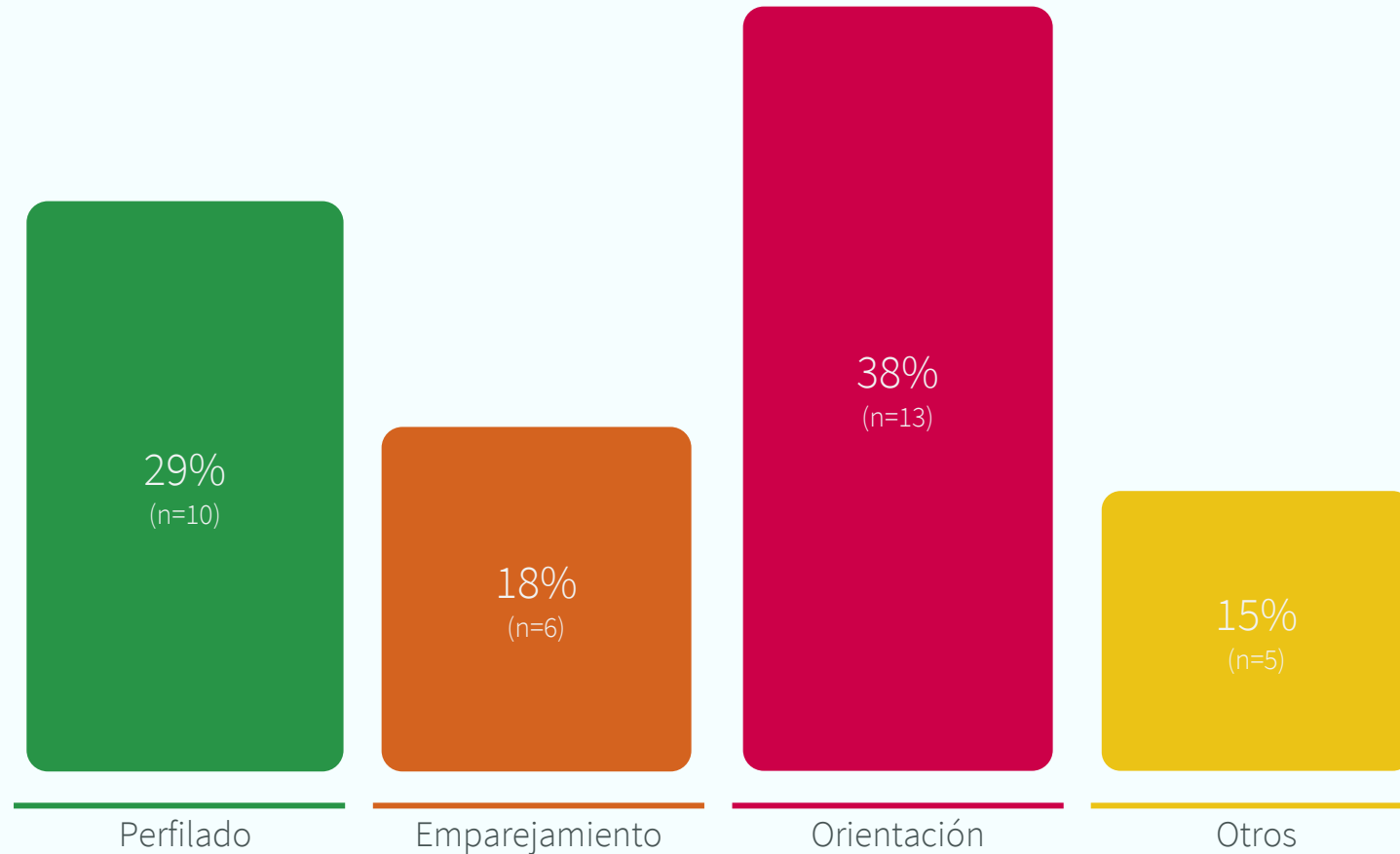




Estado de la inteligencia artificial en SPE



Estado de la inteligencia artificial en SPE



Estado de la inteligencia artificial en SPE



La IA es emergente y se centra en aplicaciones independientes



El SPE se centra en el aprendizaje, pero la caja negra supone un reto



Resultados positivos (pero «blandos»), las partes interesadas son fundamentales para el éxito



Explorar es fácil, producir es difícil



El futuro parece prometedor, el potencial se considera grande

Conclusiones generales



El SPE en una encrucijada

Intentar integrar la tecnología digital y la IA en los procesos existentes

Replantearse por completo el SPE en una sociedad digital/IA

Digitalización y uso de la IA en los servicios de empleo públicos

Seminario web 03/12/2025

Dr. Willem Pieterse // willem@pieterse.com

Estudio sobre IA en los SPE



El mundo de los SPE (1.ª edición)



2.ª edición en 2026



En una palabra, ¿qué opinas sobre el uso de la IA en los servicios públicos de empleo?



¿En qué fase del proceso de adopción de soluciones de IA se encuentra actualmente su organización?

Prepararse para el futuro.

Cómo los SPE pueden aprovechar de manera responsable los datos y la IA en un mercado laboral en transformación

Dr. Alexander Hogenboom

ahogenboom@wcc-group.com



03.12.2025

**Software
que importa**

01

Habilitar el cambio.





Facilitar **el cambio.**

Prepararse para el futuro

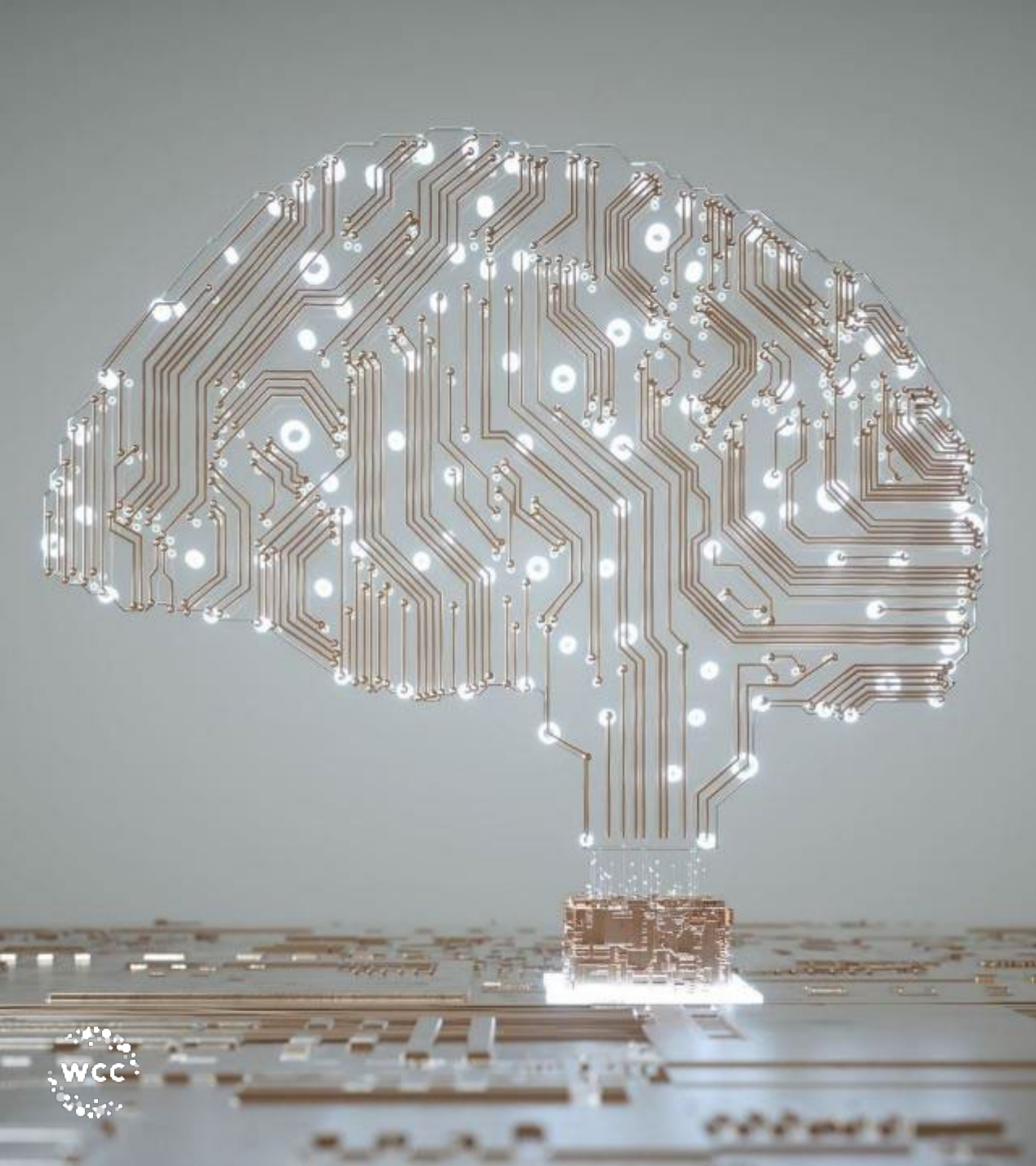
- Los servicios públicos de empleo (SPE) se enfrentan al reto de apoyar **el empleo sostenible** en la economía del futuro.
- La creciente demanda de empleos verdes y el cambio hacia economías digitales y basadas en plataformas impulsan el auge de **nuevas ocupaciones y habilidades.**
- Los SPE deben identificar estas tendencias y mejorar las competencias de su mano de obra de manera oportuna y rentable.



Facilitar el cambio.

Retos para los SPE

- Equilibrar la oferta y la demanda en el mercado laboral.
- Identificar vías de desarrollo para que las personas acorten su distancia con el mercado laboral.
- Seguir las tendencias en un mercado laboral en constante cambio.
- Reducir la desigualdad promoviendo resultados equitativos mediante intervenciones adaptadas a las necesidades de segmentos específicos del mercado laboral.



Facilitar **el cambio.**

La tecnología como catalizador

- La tecnología puede ser un **factor** clave para esta transformación del mercado laboral
- No se puede ignorar el rápido crecimiento del potencial de la inteligencia artificial (**IA**), pero un gran poder conlleva una gran responsabilidad.
- Es esencial aplicar prácticas **responsables en materia de IA** para garantizar que la tecnología se utilice de forma ética, eficaz y en consonancia con los valores de los SPE y las nuevas normativas mundiales.

02

Inteligencia artificial.



Inteligencia artificial.

Definiciones

- La inteligencia artificial (IA) es aquella que exhiben las máquinas y que se asemeja a la **inteligencia** humana, principalmente **cognitiva**:
 - Seguir reglas, aplicar la lógica, razonamiento automatizado.
 - Aprender y predecir.
 - Dominio de habilidades y resolución de problemas.
- **Algoritmos**:
 - Son **modelos** que pueden realizar tareas como la predicción, la clasificación y la identificación de tendencias, patrones y valores atípicos con el fin de apoyar la toma de decisiones.
 - Pueden basarse en la **lógica** y/o el **aprendizaje automático** a través, por ejemplo, de la agrupación o el aprendizaje profundo.
 - Hoy en día están disponibles a través de servicios (en la nube) y bibliotecas como TensorFlow o ChatGPT.



El conocimiento del dominio, capturado en la lógica empresarial, **las taxonomías** o **las ontologías**, puede utilizarse para mejorar los algoritmos y (la interpretación de) sus resultados.



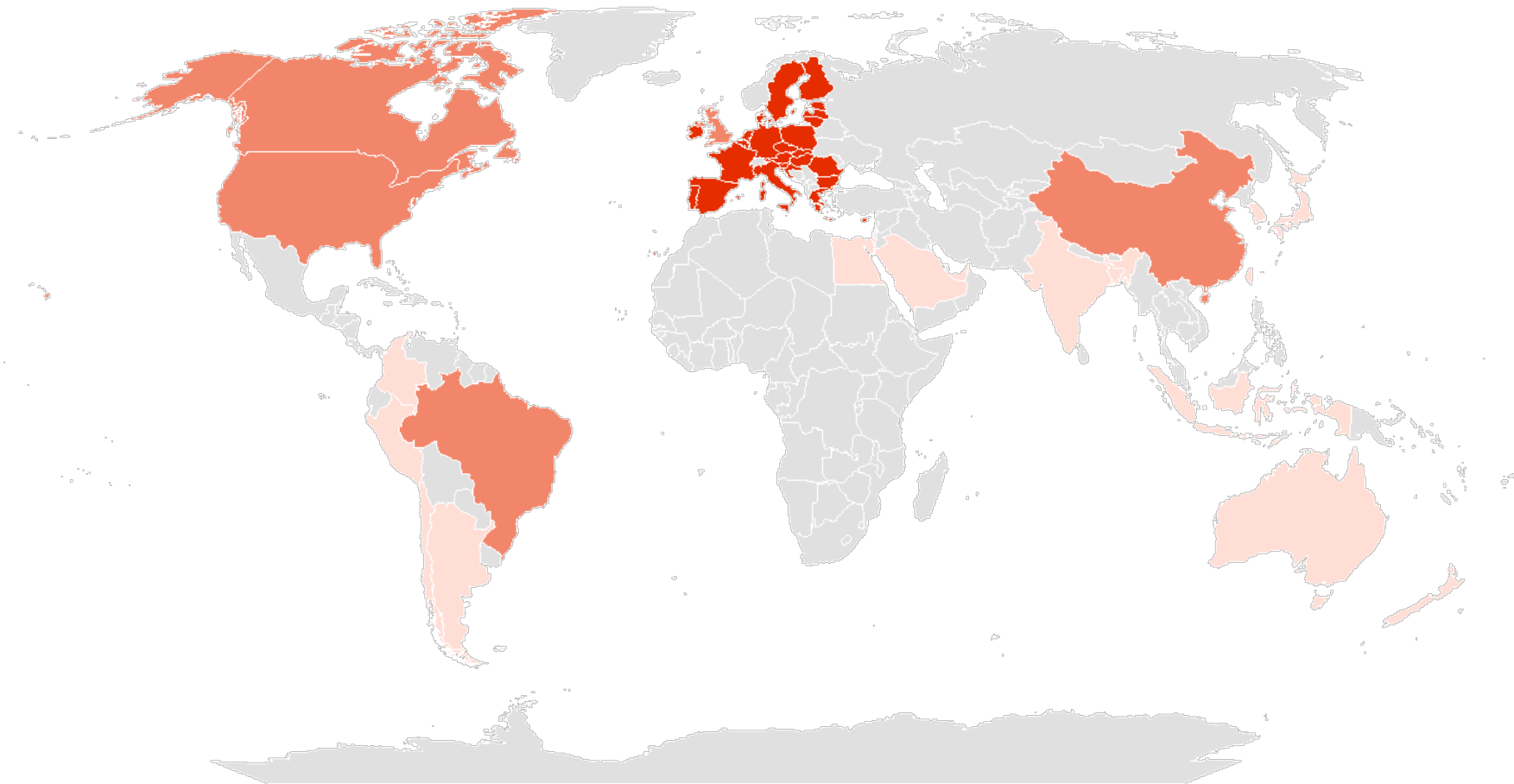
Inteligencia artificial.

Retos

- La IA se ha convertido en un **producto básico**; la clave está en saber **cómo** y **cuándo** aplicar **cada cosa**.
- Retos en una aplicación basada en IA:
 - Selección y procesamiento **de datos**.
 - Selección y ajuste **del modelo**.
 - Evaluación y presentación de resultados.
 - Gestión del cambio.
 - Prevención de modelos sesgados.
- Con aplicaciones cada vez más complejas, potentes e **impactantes** en el mundo real, la IA responsable se ha convertido en algo esencial.

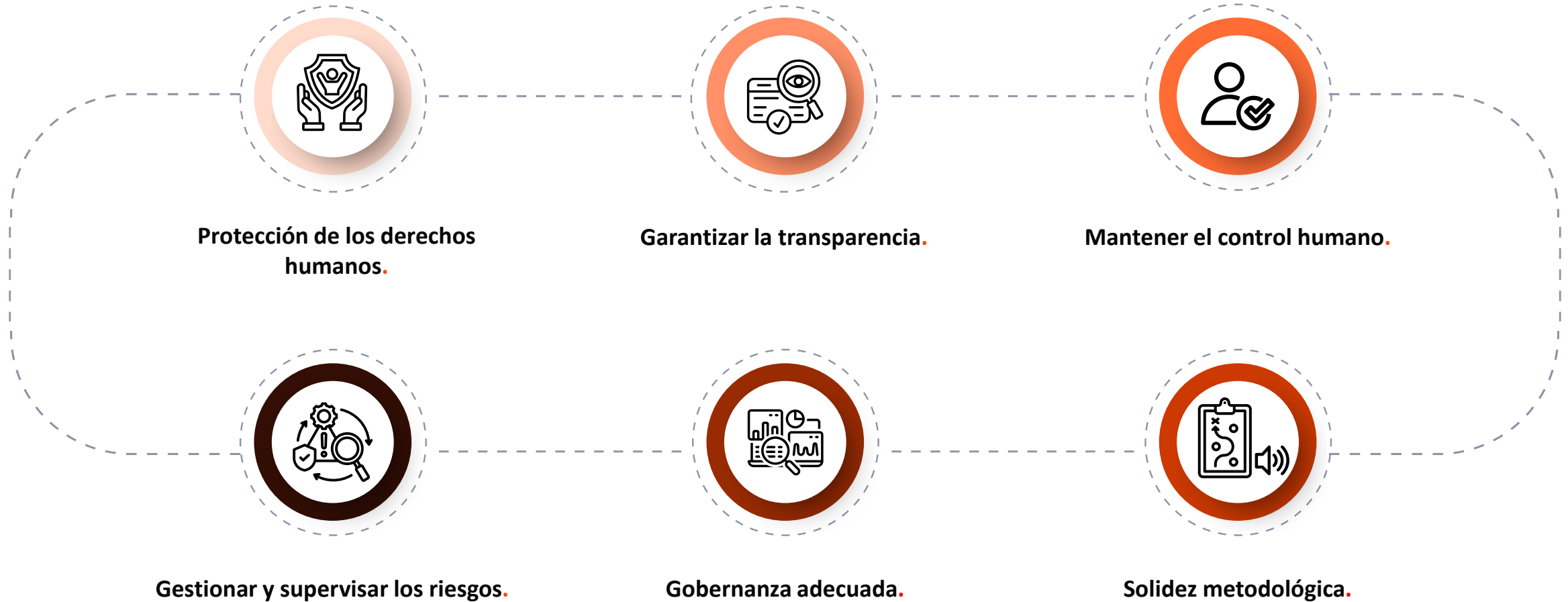
Inteligencia artificial.

Directrices, legislación y normas para una IA responsable.



Inteligencia artificial.

Elementos clave de la IA responsable



03

IA responsable para SPE.



IA responsable para los SPE.

Directrices generales

- Asegúrese de que el **núcleo** de su solución (por ejemplo, emparejar personas con puestos de trabajo y ofrecer recomendaciones para el desarrollo profesional) sea un tipo de IA que permita la transparencia y mantenga a **los seres humanos al tanto** para garantizar **el cumplimiento** de las normativas más estrictas en materia de IA:
 - **Basada en reglas** y en el conocimiento.
 - Aplicación controlable, explicable y automatizada de la lógica y el razonamiento.
- Utilice las capacidades de autoaprendizaje **basadas en datos** en una función **de apoyo**, por ejemplo, para mejorar la calidad de los datos (por ejemplo, completar entradas o enriquecer datos), pero siempre de forma **controlable**.
- Tanto en las innovaciones basadas en reglas como en las impulsadas por datos, se debe procurar un uso **responsable** de la IA mediante:
 - La priorización de la explicabilidad de los algoritmos y/o sus resultados.
 - El rigor metodológico en el desarrollo y la entrega de sus algoritmos.
 - La diversidad de antecedentes de los profesionales que trabajan en/con sus soluciones de IA.



IA responsable para los SPE.

Cumplimiento desde el diseño

- Cuando se utiliza la IA en un ámbito de gran impacto como el mercado laboral, las prácticas responsables en materia de IA no son solo algo deseable, sino que **el cumplimiento de las nuevas normativas sobre IA** reviste una importancia fundamental.
- Hemos identificado algunos **pilares fundamentales** para que las soluciones de IA de los SPE cumplan con dichas normativas desde su diseño.

IA responsable para los SPE.

Transparencia

- Buscar **la transparencia** de la solución de IA.
- Crear soluciones que puedan proporcionar una transparencia total sobre el razonamiento que hay detrás de sus resultados.



IA responsable para SPE.

Conocimiento del dominio

- Diseñe la solución de IA de manera que permita **incorporar conocimientos especializados**.
- Incorpore la experiencia en el dominio a su solución mediante taxonomías, ontologías y lógica empresarial.



IA responsable para SPE.

Control de datos.

- Permitir **un control** total **del uso de datos**.
- Proporcionar la capacidad de controlar exactamente:
 - Qué datos se utilizan:
 - Selección de la fuente.
 - Limpieza.
 - Transformación.
 - Enriquecimiento.
 - En qué circunstancias se utilizan estos datos.



IA responsable para SPE.

Control de los modelos

- Permitir **un control** total **del uso del modelo**.
- Proporcionar la capacidad de controlar con exactitud:
 - Qué modelos se utilizan
 - Cómo se utilizan estos modelos
 - Para quién se utilizan estos modelos
 - En qué circunstancias se utilizan estos modelos



IA responsable para SPE.

Supervisión

- Realice **un seguimiento** adecuado de su solución de IA.
- Utilice análisis y registros del sistema para supervisar el rendimiento de sus soluciones y detectar tendencias y patrones que puedan utilizarse para optimizar aún más las estrategias de emparejamiento.



IA responsable para SPE.

Participación del usuario

- Busque la **aceptación** de **los usuarios a través de la participación**.
- Los usuarios finales tienden a aceptar más fácilmente los sistemas en los que sienten que comprenden y controlan la IA subyacente.
- Esto se puede lograr involucrando al usuario en el proceso, desde guiarle en la introducción de datos hasta explicarle los resultados que ve en la pantalla.



**We have committed
to the AI Pact
voluntary pledges.**



IA responsable para los SPE.

Pacto sobre IA

- Es de vital importancia empezar a pensar **ahora mismo** en prácticas **responsables en materia de IA**.
- Según la **Ley de IA** de la Unión Europea, la IA en el ámbito laboral se considera de **alto riesgo** y estará **estrictamente regulada** a partir de **agosto de 2026**.
- WCC fue uno de los primeros proveedores de soluciones de IA en adherirse al **Pacto sobre IA**, con el fin de seguir siendo **pionero** en IA responsable y cumplir con la Ley de IA lo antes posible.

04

Introducción con la IA.



Introducción a la IA.

No existe un enfoque único para la IA que sirva para todos los casos en el apoyo a los PSA.



Introducción a la IA.

Haz lo correcto...



Introducción a la IA.

... Y hacerlo bien



Introducción a la IA.

Asegúrese primero de contar con una base sólida de datos de alta calidad.



Introducción a la IA.

La tecnología debe integrarse en los procesos para prosperar.



Introducción a la IA.

El factor humano sigue siendo crucial





¡Gracias!

Dr. Alexander Hogenboom

Director de Tecnología

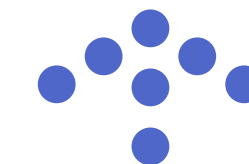
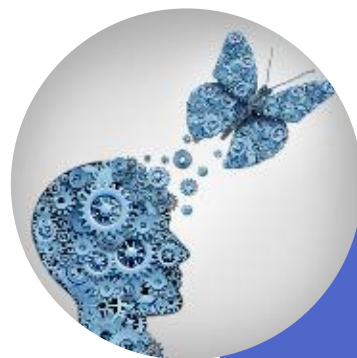
ahogenboom@wcc-group.com

Preguntas y respuestas.



El viaje hacia la digitalización del mercado laboral de PERKESO

De la extracción de datos a la inteligencia basada en IA.



Esta presentación recorre ese camino, destacando cómo la tecnología, las políticas y las personas convergieron para que los datos funcionaran en beneficio de la población activa de Malasia.



La transformación del mercado laboral de PERKESO pasó de la extracción manual de datos a un ecosistema inteligente basado en la inteligencia artificial que empodera a los responsables de la toma de decisiones, los empleadores y los solicitantes de empleo.

En 2019, PERKESO lanzó el Portal del Centro EIS para compartir datos sobre el mercado laboral extraídos de dos fuentes principales:

1. MyFutureJobs (WCC)
2. Servicios de Información sobre Empleo (IBM)

El portal abarcaba la pérdida de empleo, las ofertas de trabajo, los solicitantes de empleo y las colocaciones laborales.

La extracción de datos se realizó de **forma totalmente manual**, utilizando consultas de Power BI y DB2.

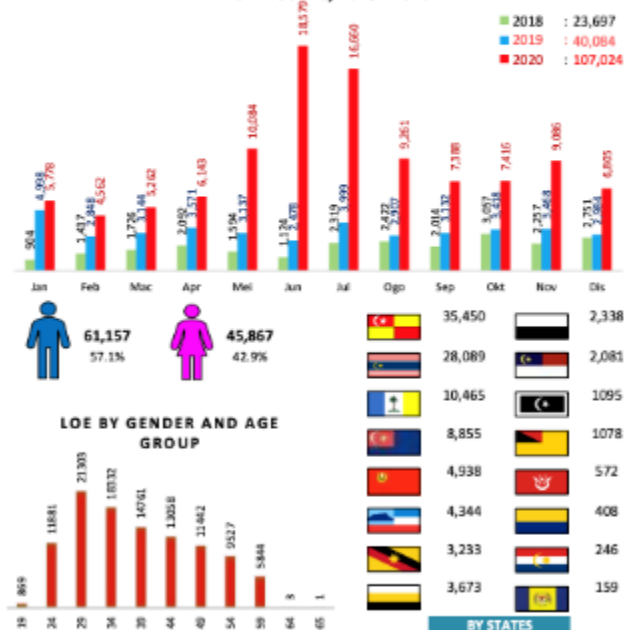
A pesar de las limitaciones, sentó las bases para un **enfoque** unificado y **basado en datos** para la elaboración de informes sobre el mercado laboral.

B. LOSS OF EMPLOYMENT

1 Jan - 31 December 2020

- Loss of Employment (LOE) refers to any reasons by insured person who had lost his employment but does not include compulsory retirement, voluntary resignation, expiry of a fixed-term contract, and retrenchment due to misconduct.
- The S EIS benefits are the Job Search Allowance, the Early Re-Employment Allowance, the Reduced Income allowance, the Training Allowance, and the Training Fee.
- Applicants are eligible for benefits if they have paid a minimum number of contributions and are actively seeking work. All applicants must register on MYFutureJobs.

LOE FIGURES, 2018 - 2020

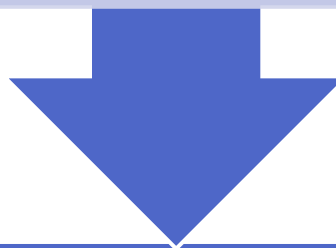


La base del Marco del Mercado Laboral de PERKESO se construyó a partir de **tres documentos políticos clave**:

Aprovechamiento de los registros administrativos para el sistema de información sobre el mercado laboral

Conectando ocupaciones y cualificaciones

Manual del MSOC



Estos documentos establecieron la estructura nacional de Malasia que vincula las competencias, las ocupaciones y las cualificaciones, proporcionando la taxonomía que **hizo que los datos laborales fueran interoperables y relevantes para las políticas.**

Hacia la automatización: el punto de inflexión de 2021



En 2021, PERKESO propuso un nuevo Sistema de Información sobre el Mercado Laboral (LMIS) basado en su **arquitectura de almacenamiento de datos**



El LMIS automatizó los flujos de datos ETL, consolidando información de **múltiples fuentes**



Es importante destacar que, por primera vez, se **integraron** los datos de la Seguridad Social, incluidos los de empleadores, empleados y trabajadores temporales



Esta automatización convirtió los registros estáticos en conjuntos de datos **dinámicos y preparados para la inteligencia artificial**

Centro de control del mercado laboral: información en tiempo real



Más adelante ese mismo año, se inauguró el **Centro de Control del Mercado Laboral** en el SIP Putrajaya



Este centro proporcionaba **estadísticas laborales actualizadas e información demográfica** por género, edad, ocupación y sector en todos los estados, distritos y circunscripciones políticas.



El Centro de Mando marcó el cambio de PERKESO de un **análisis** estático a uno **en tiempo real**, haciendo que los datos fueran accesibles, visuales y aplicables a las estrategias nacionales de empleo.



El nacimiento de LMX: 2022-2025



El desarrollo del **Mercado Laboral** (LMX) comenzó a principios de 2022 y tardó **tres años** en completarse.



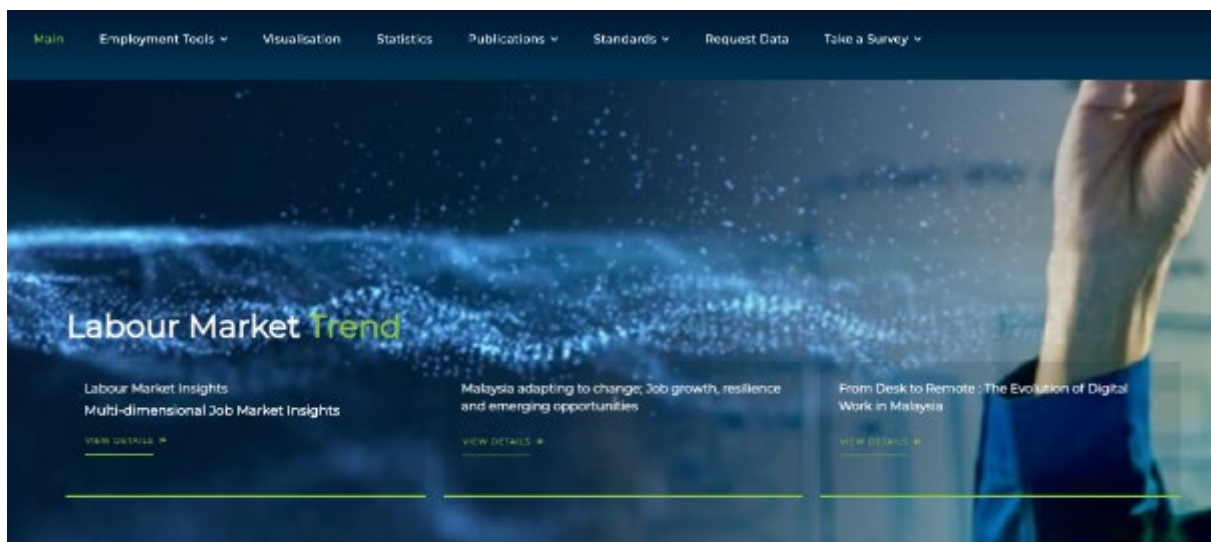
El sistema unificó todos los datos del mercado laboral en **una plataforma inteligente**.



Junto con LMX, PERKESO desarrolló internamente la **Guía salarial**, una herramienta de comparación salarial basada en el aprendizaje automático, y **Career Bridge**, una solución basada en el procesamiento del lenguaje natural que vincula las cualificaciones con los puestos de trabajo.

Estas innovaciones posicionaron a PERKESO como **pionera en el análisis laboral basado en la inteligencia artificial**.

El portal LMX: características principales



El portal LMX ofrece una funcionalidad completa:

Herramientas de empleo (basadas en IA): Guía salarial, Career Bridge, Job Galaxy

Visualización interactiva: paneles de control y mapas que representan el panorama laboral de Malasia

Módulo de estadísticas: crea, analiza y exporta conjuntos de datos estructurados

Repositorio de publicaciones: informes, análisis y artículos para responsables políticos

Normas y taxonomías: incorporación de MSIC, MASCO y NEC para una clasificación coherente





Welcome to the MYFutureJobs Career Exploration Centre Online Booking

About MYCEC

Malaysia's first immersive career exploration centre. To learn more about MYCEC, please visit [MYFutureJobs](#).

Entrance Fee

No fee required

Address

Level 2.14, NU Sentral Shopping Centre,
201, Jalan Tun Sambanthan, Brickfields,
50470, Wilayah Persekutuan
Kuala Lumpur.

Operating Hours

Mon - Sun, 10:00 am - 08:00 pm

1300-22-8000

[See map and directions](#)

We are also available for walk-in customers (subject to availability). We would recommend pre-booking your slot for a smoother experience.

[Begin Booking →](#)

El Centro de Exploración Profesional de Malasia (MYCEC) es un centro de vanguardia dedicado al descubrimiento profesional ubicado en NU Sentral Kuala Lumpur. Combina análisis digitales con evaluaciones de personalidad gamificadas para ayudar a **las personas a explorar sus trayectorias profesionales**.

En MYCEC, la preparación profesional se convierte en **una experiencia interactiva** que tiende un puente entre los datos, el descubrimiento y el desarrollo.

MYCEC se sustenta en cuatro pilares principales:

Información sobre el mercado laboral: proporciona datos y tendencias del mercado laboral en tiempo real procedentes del Labor Market Exchange (LMX) de PERKESO.

Exploración profesional: ayuda a los visitantes a explorar diferentes sectores, alineando sus pasiones y puntos fuertes con carreras profesionales preparadas para el futuro.

Desarrollo de habilidades: ofrece talleres, seminarios y módulos de formación para desarrollar habilidades esenciales.

Oportunidades para establecer contactos: conecta a los visitantes con los empleadores a través de ferias de empleo y eventos del sector.

Los funcionarios de empleo público (EO) ahora tienen **acceso a datos en tiempo real** a través de LMX

Pueden identificar las necesidades de los empleadores, comprender la demanda regional de empleo y planificar actividades de forma estratégica

Con **los datos al alcance de la mano**, interactúan con los empleadores y los solicitantes de empleo de manera más eficaz, organizando ferias de empleo específicas, emparejando habilidades más rápidamente y midiendo los resultados con precisión

La digitalización ha transformado sus funciones **en estrategias basados en datos**

¿Por qué elegirnos?



Servicios de asistencia gratuitos para todos los solicitantes de empleo.



Las oportunidades de empleo se seleccionarán en función de la proximidad.



Selección de empleos basada en habilidades y impulsada por IA.



Se notificará a los candidatos nuestros próximos eventos.



Asesoramiento profesional y servicios de asistencia individualizada.



La transformación más amplia

Gracias a la automatización y la integración de la inteligencia artificial, PERKESO ha pasado de ser un **recopilador de datos** a un **facilitador de datos**.

Ahora hay múltiples sistemas conectados, los informes están automatizados y **los datos se han democratizado** para su uso público.

Este cambio ha reforzado la capacidad de respuesta de las políticas, ha mejorado la transparencia y ha permitido **la toma de decisiones basadas en datos** en todo el ecosistema laboral de Malasia.

Mirando hacia el futuro: el futuro de la inteligencia del mercado laboral



La siguiente fase de PERKESO se centra en el análisis predictivo/prescriptivo, la integración entre organismos y la IA de lenguaje natural para **un acceso intuitivo a los datos**.

El objetivo es crear un **sistema basado en la previsión** en el que los responsables políticos puedan pronosticar tendencias, simular escenarios laborales y diseñar intervenciones en tiempo real.

El futuro de LMX reside en **la inteligencia proactiva y la colaboración inclusiva**.



Reflexiones finales

Desde hojas de cálculo manuales hasta paneles de control con aprendizaje automático, la Bolsa de Trabajo de PERKESO es un **modelo de innovación y perseverancia**.

El camino ha sido largo y difícil, pero profundamente gratificante.

Hoy en día, LMX encarna la misión de PERKESO de transformar la información en conocimiento y el conocimiento en oportunidades, garantizando que **los datos sirvan a las personas** para las que se crearon, con el fin de protegerlas y empoderarlas.



¿Qué parte del enfoque de Malasia cree que tendría mayor impacto si se implementara en su SPE?

FUTURO UP

Preparando la fuerza laboral para el futuro en Costa Rica

DICIEMBRE 2025

Nuestra trayectoria probada y más de 43 años de experiencia en inversión y desarrollo empresarial nos convierten en la ventanilla única para todas sus necesidades.

NUESTRA PRUEBA DE CONCEPTO

- 1 Amplia experiencia en el desarrollo y la mejora de ecosistemas colaborativos en diversos sectores: servicios intensivos en conocimiento, fabricación inteligente y salud y bienestar.
- 2 Profundo conocimiento del ecosistema empresarial de Costa Rica, el panorama global y cómo cada uno afecta al otro.
- 3 Sólido equipo de expertos con profunda experiencia en sus áreas: asesoría de inversiones, investigación y seguimiento, análisis de datos, marketing y comunicación.

APOYAMOS A LAS EMPRESAS A LO LARGO DE SU TRAYECTORIA EMPRESARIAL

ASESORÍA DE INVERSIONES

Asistencia durante el proceso de selección de emplazamientos y el ciclo de vida de la inversión

ENTRADA DE INVERSIONES

Apoyo durante las fases de establecimiento y conexión con los principales proveedores de servicios y partes interesadas

ESTRATEGIAS DE TALENTO

Planificación y orientación para estrategias específicas de adquisición y desarrollo de talento

EXPANSIÓN DE INVERSIONES

Apoyo especializado orientado a nuevos proyectos de expansión operativa o a la promoción de la diversificación

\$2,8

MILLONES

BID y CRUSA
Inversión

42

Meses

Duración del
proyecto



6 ministros del
Gobierno

Junta Asesora de
Alto Nivel

1.º

**Proyecto FAIR
LAC Hub en
Costa Rica**

BID –
Consejo AI



Modelos

- El trabajo como plataforma
- Tendencias en habilidades y competencias
- Comparativas de mercado (local frente a global)



- El futuro de la educación
- Estrategia de reciclaje profesional

- Plataforma laboral nacional
- Evolución de los modelos de JOB



Perfiles

- Personalidad
- Intereses
- Pasión
- Habilidades
- Aspiraciones
- Educación
- Contexto

Trazabilidad

- Evolución de habilidades
- Nuevas habilidades
- Asociación de habilidades
- Predictor de habilidades

- Recursos de formación
- Evaluaciones
 - Academia, industria y organizaciones certificadoras
 - Credenciales, certificaciones y/o nanotítulos)

- Ayuda financiera
- Bancos comerciales
 - Becas
 - Subvenciones
 - CONAPE
 - Financiación colectiva

Recursos técnicos

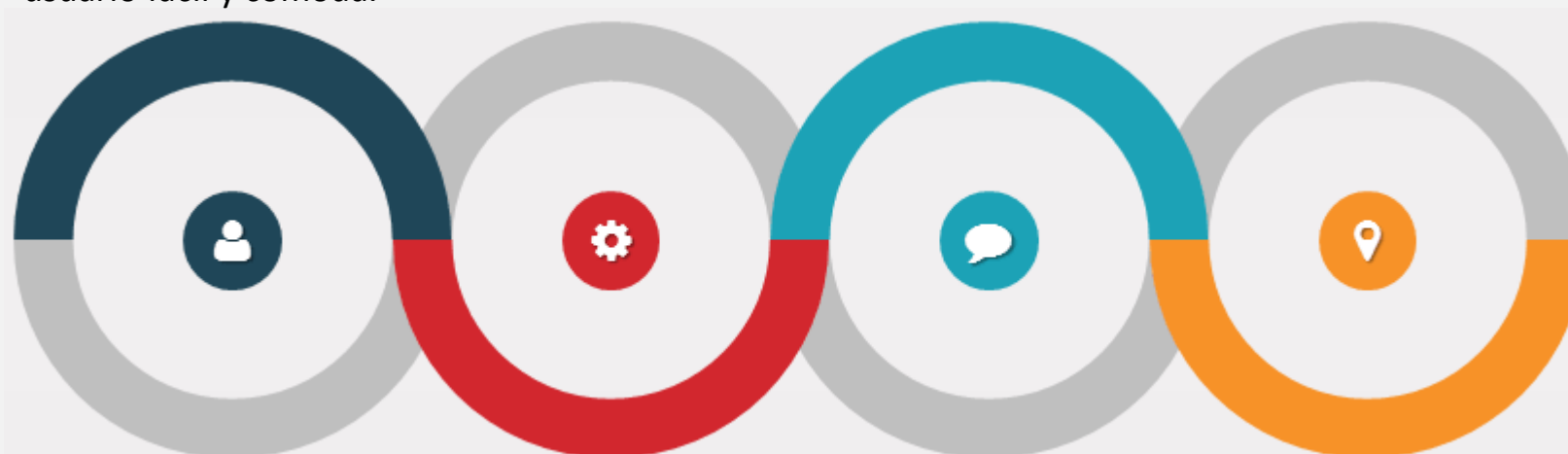
- Integrador de bases de datos
- Análisis
- Modelos predictivos
- Codificación y algoritmos imparciales



Modelo CYCLE

Creación de perfiles de habilidades: ayudar a los candidatos a elaborar un perfil de habilidades de calidad con una interfaz de usuario fácil y cómoda.

Análisis de las carencias de competencias: calcular la diferencia entre el perfil de competencias individual y las competencias requeridas en el mercado.



Comparación de perfiles de habilidades: compara esos perfiles con los perfiles de habilidades requeridos (compilados en función de la información proporcionada por los empleadores y los informes/estadísticas disponibles del mercado).

remitir a los programas de apoyo pertinentes (formación, asesoramiento, apoyo financiero, etc.) en función de esa diferencia



Actualizar el perfil y reiniciar toda la secuencia.



- **Desarrolló la plataforma digital nacional** que permite la correspondencia basada en las habilidades entre el talento, los empleadores y las oportunidades de formación, utilizando su tecnología de plataforma de empleo en AWS.
- **Habilitó itinerarios de aprendizaje personalizados** a través de recomendaciones basadas en IA, incluyendo la identificación de habilidades ocultas, trayectorias profesionales y rutas de mejora de las competencias.
- **Proporcionó información avanzada sobre el mercado laboral** con herramientas de análisis para empleadores, responsables políticos y proveedores de formación, con el fin de identificar las carencias y la demanda de talento.
- **Demostró una gran adaptabilidad cultural y contextual**, aprendiendo el ecosistema de talento de Costa Rica y co-diseñando una solución a medida, en lugar de una implementación tecnológica genérica.
- **Apoyó los objetivos nacionales de desarrollo del talento** alineando las capacidades de la fuerza laboral con los sectores de alto crecimiento impulsados por la inversión extranjera directa y fortaleciendo la posición competitiva del país.

fAIR LAC+



- **Promueve la adopción ética e inclusiva de la IA** en América Latina y el Caribe alineando la innovación tecnológica con la transparencia, la equidad y el impacto social, promoviendo colaboraciones intersectoriales, involucrando a los gobiernos, el sector privado, el mundo académico y la sociedad civil para diseñar conjuntamente políticas, normas y herramientas para una IA responsable.
- **Las herramientas y marcos prácticos** incluyen guías de evaluación ética de la IA, auditorías algorítmicas, conjuntos de herramientas de gobernanza y programas de desarrollo de capacidades para instituciones públicas.
- **Se centra en sectores de alto impacto**, como la educación, la salud, la protección social, el desarrollo de la fuerza laboral y los servicios públicos digitales, con el fin de reducir la desigualdad y mejorar la toma de decisiones.
- **fAIR LAC for Future Up proporcionó un marco ético de IA y gobernanza de datos**, garantizando que el diseño y los algoritmos de la plataforma se ajustaran a los principios de transparencia, equidad, privacidad y uso responsable de los datos sobre el talento.



Objetivos:

1 Crear una **plataforma** que ofrezca a sus usuarios ofertas de **itinerarios formativos** fáciles, personalizadas y actualizadas.

2 Promover una **cultura de aprendizaje** permanente y **continuo** (a largo plazo).

3 Crear un «espacio» para encontrar y aprender las **habilidades más demandadas** según las **necesidades y los cambios del mercado**.

PROMOVER UNA CULTURA DE APRENDIZAJE PERMANENTE...



¿Qué es Future Up?

- Una plataforma para **comprender el futuro de las habilidades** y cómo se relaciona con las oportunidades laborales y el crecimiento personal.
- Una plataforma para **descubrir posibles intereses** y relacionarlos con oportunidades de desarrollo del aprendizaje.
- Una guía donde los usuarios pueden **desarrollar una estrategia de aprendizaje continuo**.
- Un espacio para conocer el aprendizaje a lo largo de la vida y cómo **cada uno es responsable de su propio desarrollo**.

¿Qué **NO** es?

- Una bolsa de trabajo.
- Un sistema de gestión del aprendizaje (LMS).
- Un almacén de herramientas educativas formales
- Una plataforma para la formación profesional/laboral

FACTORES DE ÉXITO

- **Desarrollo del talento centrado en las personas**

La plataforma situaba a las personas en el centro, identificando sus habilidades, aspiraciones y necesidades de aprendizaje para crear itinerarios personalizados, lo que contribuía a democratizar el acceso a las oportunidades independientemente de los antecedentes, la ubicación geográfica o el nivel educativo.

- **Uso responsable y ético de la tecnología**

Future Up integró principios éticos de IA, como la transparencia, la privacidad, la equidad y la gestión responsable de los datos, lo que generó confianza entre los usuarios, los empleadores y las instituciones, al tiempo que promovió la adopción de la tecnología sin comprometer los derechos.

- **Innovación en un sistema educativo y laboral tradicionalmente rígido**

Introdujo una plataforma moderna basada en datos en sectores históricamente aislados (educación, formación, empleo) y demostró cómo las tecnologías digitales pueden agilizar las trayectorias, mejorar la toma de decisiones y permitir una mejora ágil de las competencias.

- **Cambio cultural hacia un ecosistema basado en las competencias**

La iniciativa contribuyó a que Costa Rica pasara de una mentalidad basada en las credenciales a una cultura que reconoce las competencias —formales, informales y emergentes— como la moneda de cambio fundamental para la empleabilidad, la movilidad y la competitividad.

- **Valor compartido a través de la colaboración entre múltiples partes interesadas**

El éxito se debió a la participación activa de empresas, instituciones de formación, el gobierno y la sociedad civil, que alinearon el desarrollo de la fuerza laboral con la demanda real de la industria y tradujeron los conocimientos en estrategias de talento viables.





DESAFÍOS



Ganarse la confianza del público en el uso de datos y la gestión de la información personal

Future Up tuvo que superar el escepticismo de los usuarios, recelosos de cómo se podría utilizar su información. Garantizar la transparencia, la protección de la privacidad, los principios éticos de la IA y una clara



Impulsar el cambio cultural de las credenciales a las habilidades

Para que las instituciones, los empleadores y las personas adoptaran una mentalidad centrada en las habilidades, fue necesario un esfuerzo sostenido de promoción, presentación de pruebas y alineación entre las partes interesadas.



Integrar la innovación tecnológica en sistemas tradicionales fragmentados

La educación, la formación y los mercados laborales suelen funcionar en silos desconectados, con procesos heredados y una baja integración digital. Future UP requirió coordinación, interoperabilidad, aceptación y adaptación del ecosistema.





YOUR GUIDE FOR
BUSINESS & TALENT DEVELOPMENT

CINDE Costa Rica
Universal Tower, 22nd floor
La Sabana, San Jose, Costa Rica
invest@cinde.org
Ph: +(506) 2201-2800
Fax: +(506) 2201-2867

www.cinde.org

Follow us:



Preguntas y respuestas finales.

