

“EL BANCO CENTRAL DE CHILE Y SU VÍNCULO CON LOS PROFESIONALES DEL ÁREA ECONÓMICA Y FINANCIERA”¹

Rosanna Costa
Presidenta del Banco Central de Chile
Valdivia, 13 de noviembre de 2024

Introducción

Muy buenos días. Agradezco la invitación a dar la charla inaugural de la cuadragésima versión del Encuentro Nacional de Escuelas y Facultades de Administración, ENEFA. Quiero dar un saludo especial a las autoridades presentes de diversas casas de estudios de todo el país, en particular al organizador de esta ocasión, don Egon Montecinos, decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral. Para el Banco Central, es un muy importante apoyar y participar de instancias como estas, donde académicos y alumnos se reúnen a discutir sobre los grandes desafíos que enfrentan en el quehacer de las escuelas de negocios.

Este encuentro aborda diversas temáticas, entre ellas los sistemas de información e inteligencia artificial; el comportamiento organizacional y la gestión del talento; la sostenibilidad, ética y responsabilidad social. Si bien hay muchos otros temas presentes en la discusión que se dará durante estos tres días, menciono estos pues están directamente relacionados con nuestro trabajo en el Banco Central.

Nuestro Plan Estratégico 2023-2027 hace un hincapié importante en el desarrollo de nuevas fuentes de información, dentro de los cuales el uso de la inteligencia artificial ocupa un lugar importante.

Ciertamente es un tema en desarrollo del cual es complejo definir cuáles serán sus límites, pero es relevante que tanto los profesionales actuales como aquellos que ustedes están formando sean capaces de aprovechar las ventajas que las nuevas tecnologías nos entregan. Generar nuevas fuentes de información, más amplias, más

¹ Charla magistral presentada en la versión 40^a del Encuentro Nacional de Escuelas y Facultades de Administración (ENEFA).

rápidas, y comprender su relación con nuestro entorno sin dudas nos permitirá tomar mejores decisiones en muchos ámbitos. También hay otros avances que nos permiten perfilar el futuro, como la computación cuántica. Los profesionales deben tener una capacidad para aprovechar estas oportunidades y aplicarlas en sus tareas y desafíos.

El Plan Estratégico del Banco también pone a las personas en el centro de la organización. Entendemos y creemos firmemente que son el recurso más importante en cualquier institución. Promover su desarrollo y bienestar es un objetivo relevante para el Banco. Esto también hace importante que el Banco mantenga una relación fluida con el mundo universitario. Por un lado, para poder ayudar a la comprensión de sus decisiones, mejorar la comunicación con distintos públicos y lograr una mayor efectividad de sus políticas. Por otro, para entregarles herramientas a los alumnos que les permitan comprender la economía y desenvolverse en el mundo laboral, más allá de que haya elegido o no a la economía como su principal área de interés.

Por último, al igual que todos ustedes, el Banco Central tiene una responsabilidad social muy significativa. El trabajo del Banco está en el día a día de todos nosotros. En el uso de los medios de pago, en la solidez del sistema financiero y en la confianza de que existe una institución que está ocupada de que el aumento de los precios —la inflación— no implique una pérdida de la capacidad de un hogar de satisfacer sus necesidades.

En suma, compartimos muchos de los objetivos y temáticas que aborda este encuentro y reitero mis agradecimientos por haber sido invitada. En lo que sigue, haré una breve revisión de lo que ha sido la evolución del Banco Central desde su creación, cómo ha ido cambiando la relevancia de los profesionales especialistas en economía, administración y finanzas a lo largo del tiempo y cuáles vemos que son los principales desafíos en su formación.

Algo de historia del Banco Central de Chile a pasos de su primer centenario

El Banco Central fue creado en 1925, a instancias de una de las iniciativas propuestas por la misión Kemmerer, un grupo de expertos, principalmente economistas, contratados por el gobierno de la época para reestructurar el sistema monetario y financiero chileno. Entre 1919 y 1931, dicha misión recorrió varios países, principalmente de América Latina. En ellos realizó propuestas de reformas fiscales y

monetarias que buscaban la modernización y fortalecimiento de las instituciones públicas, así como una renovación del sistema bancario y monetario de los países.

El objetivo de estos cambios era promover y mantener la estabilidad económica. Todo esto en un contexto donde, posterior a la Primera Guerra Mundial, varias economías enfrentaban una alta inflación y la confianza en los medios de pago era escasa.

La primera ley orgánica del Banco le dio como objetivo estabilizar la moneda y controlar la inflación, dado que el país enfrentaba una gran volatilidad económica. Los años posteriores darían fiel representación de estos desafíos, particularmente tras la Gran Depresión de 1929.

Para la economía y el Banco Central se produjo un cambio muy relevante. El fuerte shock económico ante la caída de las exportaciones y las reservas internacionales llevó a la necesidad de terminar definitivamente con el patrón oro, y a un largo período de ajuste que involucró varios años de contracción económica.

Si bien el Banco Central se preocupaba por la inflación, la política fiscal jugaba un rol determinante en la estabilidad del ciclo. La política fiscal dependía del financiamiento de la emisión monetaria y el sistema financiero tenía una capacidad muy reducida de otorgar crédito, obligando al Banco Central a asumir funciones no tradicionales, como proveer recursos a distintos sectores productivos. Esto llevó a que a partir de la década de los cuarenta la inflación se transformara en un problema endémico

Transcurridos varios años, entre ellos el período de la Segunda Guerra Mundial, el esquema monetario chileno fue transitando hacia una situación más estándar. En esas circunstancias, en 1953, se promulgó una nueva ley orgánica del Banco Central que le agregaba funciones como regulador de la actividad crediticia, además de la de política monetaria. En la práctica, esto le asignó al Banco el rol de otorgar créditos directa o indirectamente a una gran cantidad de instituciones —incluido el Fisco—.

Los años sesenta y setenta trajeron nuevas modificaciones a los objetivos del Banco, en medio de un ambiente político y económico inestable y donde la inflación era un problema aún más significativo para el país. Los objetivos del Banco fueron variando desde apoyar la expansión del crédito para proyectos de desarrollo hasta controlar la inflación en una economía altamente inflacionaria.

La primera mitad de los setenta encontró al país con grandes desequilibrios y distorsiones macro y microeconómicas, junto con un crecimiento explosivo de la emisión monetaria para financiar déficits fiscales de gran magnitud. Sumado al shock petrolero de la época, la inflación superó el 700% anual en algunos meses de 1974, su máximo histórico según las mediciones oficiales del IPC.

La segunda mitad de los setenta se asoció a cambios importantes en las políticas económicas, tales como la apertura al comercio exterior, la eliminación de controles de precios y salarios, la acumulación de reservas o la liberalización del mercado financiero. El desalineamiento cambiario generado tras la adopción de una política de tipo cambio fijo provocó un conjunto importante de desequilibrios macroeconómicos —entre ellos, un altísimo déficit de cuenta corriente— que explotaron tras la fuerte alza de las tasas de interés a nivel global.

La abrupta reversión de los flujos de capital golpeó significativamente a un sistema financiero local frágil y con una supervisión insuficiente. Todo ello llevó a la severa crisis de 1982, con graves consecuencias en producto y empleo. El trabajo del Banco Central en esa época se orientó a superar los efectos de dicha crisis, lo que incluyó un amplio plan de rescate del sistema financiero y un control importante de la balanza de pagos.

Hacia fines de los ochenta, con una situación económica más controlada, se publicó la actual Ley Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile. En ella se consagra la autonomía del Banco², otorgada en la Constitución de 1980, y se le impuso el uso de sus atribuciones en pos de objetivos bien precisos: velar por la estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de los pagos internos y externos, los que se mantienen hasta hoy.

Durante estos últimos 35 años, se ha ido configurando un marco de política que ha contribuido a la estabilidad de la economía. Fuimos capaces de concretar un exitoso proceso de reducción de inflación durante los noventa, llevándola desde cifras por

² El Banco es autónomo del poder político en sus decisiones. No obstante, la ley contempla diversos mecanismos para asegurar la coordinación entre la política monetaria y la fiscal, respetando la necesaria autonomía de las autoridades que las dirigen. Regula la asistencia y participación del Ministro de Hacienda en las reuniones de política monetaria, con derecho a voz, y le faculta para suspender la aplicación de una decisión del Consejo hasta 15 días, salvo que los cinco miembros del Consejo insistan en ello. También establece que el Banco Central debe tener en cuenta la orientación general de la política económica del Gobierno, además de prohibir la financiación del Estado.

sobre 30% anual a valores en torno al 3%. Durante este siglo, hemos mantenido una política monetaria basada en una meta de inflación de 3% a dos años plazo y un esquema de flotación cambiaria, que se complementa con una política fiscal basada en una regla estructural acíclica. Este esquema ha permitido que la economía chilena haya podido sobrellevar episodios complejos, como la crisis financiera mundial de 2008-2009 y la pandemia del Covid-19.

El Banco Central y la profesión de ingeniero comercial

El entendimiento y profesionalización de las ciencias relacionadas con la administración y la economía ha ido creciendo a la par que las sociedades han ido comprendiendo la relevancia de estos temas para el bienestar de las personas.

En el caso del Banco Central, este cambio ha sido evidente cuando se observa la evolución de su planta de funcionarios y directivos. El primer directorio del Banco, instalado en 1925, estaba integrado por 10 personas, con una dotación inicial cercana a 50 personas. Dicho directorio representaba a distintos sectores de la economía y del gobierno, y estaba compuesto por abogados, ingenieros, hombres de negocios y banqueros. No había economistas de profesión.

El organigrama inicial de la institución tampoco consideraba un área de estudios, o lo que podríamos entender como ello. No obstante, el directorio del Banco se dio cuenta prontamente de la necesidad de crear una unidad que se hiciera cargo de preparar información útil para la toma de decisiones. Así, en 1928 se creó la sección de investigaciones económicas, que probablemente se puede asociar como el punto de partida de las áreas técnicas que hoy tiene el Banco.

La relevancia de los aspectos técnicos en el trabajo de la institución también se refleja en los cambios que ha tenido el perfil del personal. En un inicio, gran parte de las labores estaban centradas en temas de Tesorería. En la medida que fue pasando el tiempo, se fueron agregando más funciones, no obstante, solo había algunos pocos profesionales en Fiscalía y el área de Estudios. La mayor parte de los trabajadores del Banco eran funcionarios de carrera, quienes habían entrado en posiciones de menor calificación y que con el paso del tiempo había ido subiendo hasta jefaturas y gerencias tras especializarse en diversas áreas en la institución.

Esto tuvo un cambio relevante a partir de la década de los setenta y ochenta cuando se comenzó a contratar más profesionales en el Banco, de la mano de la relevancia que fue teniendo la carrera de ingeniería comercial y los conocimientos específicos de sus estudiantes.

Para hacer algo de historia, de acuerdo con el semanario [The Economist](#), en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, la influencia de los economistas fue aumentando paulatinamente en las áreas encargadas de tomar decisiones económicas.

En Chile, si bien este año se celebró el centenario de la Facultad de Economía y Administración de la Pontificia Universidad Católica de Chile, solo en 1934 se creó la carrera de Ingeniería Comercial en la que ahora es la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Eso fue realizado por el gobierno de don Pedro Aguirre Cerda. Esta nueva carrera tomaba elementos de la formación de los abogados e ingenieros civiles, y sumaba algunos ingredientes de economía, contabilidad y administración.

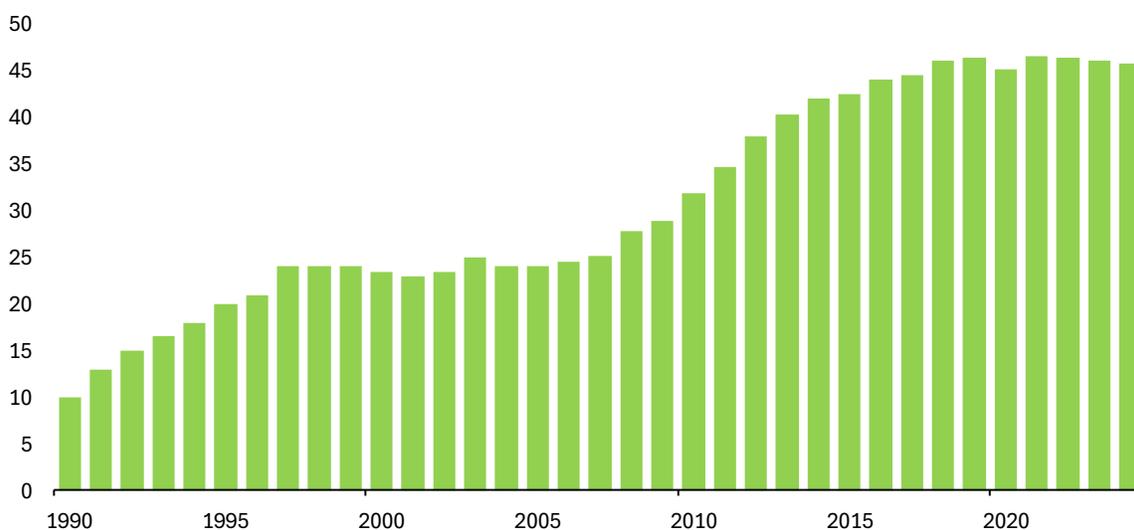
El paso de los años fue dando vida a profesionales que fueron copando distintos ámbitos de la vida pública y de las empresas. En el caso del Banco Central, en 1964 fue nombrado Presidente del Banco don Sergio Molina, el primer economista de profesión en ese cargo, egresado de la Escuela de Ciencias Económicas de la Universidad de Chile.

La creciente relevancia de la profesión de ingeniero comercial se refleja también en la evolución de su matrícula. En 1990, existían del orden de 7 mil alumnos cursando la carrera en universidades del país. En 2000, ese número aumentó a cerca de 24 mil y en 2024 se ubica en casi 46 mil alumnos (gráfico 1). Un aumento muy significativo. La cantidad de casas de estudios superiores que ofrece la carrera también ha aumentado de forma importante, lo que impone el desafío de crear un sello propio de cada universidad en sus egresados.

Gráfico 1

Número de alumnos matriculados en la carrera de Ingeniería Comercial

(miles)



Fuente: Elaboración propia en base a Rolando, Salamanca y Aliaga (2010) y mifuturo.cl

Volviendo al Banco Central, hacia la segunda mitad de los sesenta, el perfil de las nuevas contrataciones fue cambiando en la medida que las escuelas nacionales ya habían generado un número interesante de egresados en economía, existían ingenieros comerciales becados realizando posgrados en el extranjero, y algunos ya regresando de dichos estudios. El Banco Central se fue beneficiando de ello y fue incorporando economistas e ingenieros comerciales tanto en la esfera directiva, tradicionalmente dominada por abogados e ingenieros civiles, como en la gerencia de Estudios.

Durante los ochenta, la formación doctoral pasó a ser un elemento muy valorado en el capital humano de los profesionales. El Banco, desde siempre consciente de la relevancia de atraer talento y mantenerse en la frontera del conocimiento, comenzó a otorgar becas de estudios en el exterior, contribuyendo así a que el país contara con destacados profesionales en economía y finanzas no solo para trabajar para la institución, sino en otras tareas públicas y privadas. Varias universidades jugaron un rol destacado en esta tarea también.

Hoy, en nuestro Banco, trabajan 312 ingenieros comerciales formados en el país — algo más del 40% de la dotación total de la institución—, provenientes de 22 casas de estudios distintas. Un gran número de ellos con estudios de postgrado financiados

por el propio Banco y otro número importante cursando o postulando para cursar estos estudios en Chile y el extranjero, también financiados por la institución.

En suma, aun cuando el Banco ha pasado por diversas etapas, sumando o ajustando funciones o enfrentando cambios en la economía, los profesionales que lo componen siempre han estado en el centro. En ellos se sustenta el patrimonio de la institución. La búsqueda de la excelencia profesional también ha estado allí, está en el perfil de cada uno de nuestros funcionarios, y ha sido un aspecto clave para lograr nuestros objetivos. La excelencia, la transparencia y el compromiso alimentan la solidez institucional y la credibilidad del Banco.

Profesionales de economía y negocios para el mañana

Nuestra economía y nuestro país ha enfrentado desafíos significativos a lo largo de las últimas décadas. Los ingenieros comerciales, desde distintas posiciones y responsabilidades, hemos aportado con nuestros conocimientos, trabajo y compromiso a un mejor país.

Ocupados de trabajar con un staff de excelencia, constantemente monitoreamos distintos indicadores que nos permitan conocer cómo nos evalúan nuestros colaboradores y qué aspectos debemos mejorar para ser un mejor y más atractivo empleador. Por ejemplo, desde 2020, el Banco Central ha estado entre las 10 mejores empresas para trabajar en la categoría dotación desde 251 a 1000 trabajadores, ubicándonos en 5º lugar en 2023. La alta valoración positiva hacia la institución es transversal entre los trabajadores de la institución, destacando el orgullo que sienten por pertenecer al Banco, tanto los jóvenes como los con más años de experiencia, así como entre hombres y mujeres, nacionales y extranjeros.

Hemos realizado variados esfuerzos para impulsar el trabajo inclusivo y reducir las brechas de género. Es un aliciente para el Banco haber ocupado el 3er lugar en el ranking de Mejores Empresas para Trabajar para Mujeres durante 2024. Además, uno de los propósitos del Plan Estratégico es promover una mayor incorporación de mujeres a las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática), que son campos cruciales para el futuro.

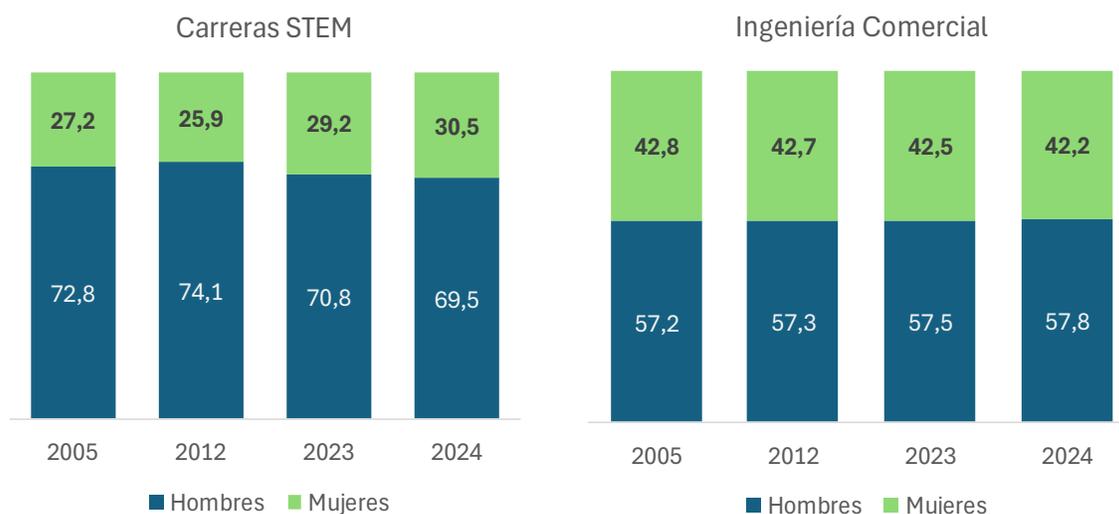
Sobre este punto quisiera destacar un par de estadísticas. De acuerdo con los datos del Consejo Nacional de Educación, en 2024 la matrícula de mujeres en carreras de

las áreas STEM llegó a 30,5% del total. En ingeniería comercial, esa cifra se sitúa en 42%. No obstante, cuando se observa su evolución en los últimos veinte años, la participación en las carreras STEM ha ido aumentando, mientras que en ingeniería comercial no ha tenido mayor variación (gráfico 2). Como Banco y como país debemos aprovechar toda la riqueza que existe en la diversidad del talento, y es por ello que necesitamos desarrollar iniciativas que apunten a aquellas áreas donde justamente la presencia de mujeres es más escasa. El Banco Central ya está trabajando en ello.

Gráfico 2

Participación en matrícula total

(porcentaje)



Fuente: Comisión Nacional de Educación.

El futuro, sin duda alguna, nos deparará nuevos desafíos y nuestro deber es prepararnos y preparar a las futuras generaciones para enfrentarlos y superarlos con éxito. Nos proponemos seguir siendo capaces de atraer y retener talento, de generar ambientes de trabajo colaborativos, con personas motivadas y altamente comprometidas con los desafíos y valores institucionales del Banco: compromiso, probidad y transparencia, excelencia y respeto y diversidad.

Conocer y desarrollar capacidades que nos permitan enfrentar el futuro es un desafío en sí mismo y no tengo duda que forma parte de la discusión constante que ustedes tienen como formadores. Para aportar algo en esa conversación, me gustaría

compartir algunos hallazgos a partir de consultas que realizamos a profesionales de nuestro Banco —todos ellos que participan habitualmente en procesos de contratación— y a ustedes, los decanos de las facultades de administración y economía para esta instancia.

Las preguntas se enfocaron en conocer qué habilidades, tanto técnicas como blandas, eran deseables en un ingeniero comercial recién egresado. Agrupamos los resultados de estas consultas en seis características, sin un orden de prevalencia, complementando la opinión de nuestro staff y de ustedes. Por cierto, los resultados no corresponden a una lista exhaustiva y algunos estimarán que hay otras habilidades tanto o más importantes. De todos modos, creo que ayuda a conocer algunos aspectos interesantes de lo que un profesional debería manejar en la actualidad.

Comenzando por las competencias técnicas, al conocimiento acabado de la disciplina, siempre hay nuevos desarrollos que queremos incorporar. Así, un primer elemento que destacamos es la creciente necesidad de conocimiento econométrico y de programación en herramientas específicas (tabla 1). Un aspecto relevante es cómo vamos incorporando a nuestro trabajo diario —en todos los ámbitos— el uso de nuevas fuentes de información y los avances tecnológicos. En nuestro caso, desde hace algunos años, hemos progresado en una creciente explotación de microdatos para el análisis económico y financiero. Por ello, consideramos como relevantes que los egresados tengan conocimientos en programación, *data science* y, en general, en todos los aspectos relacionados al manejo de datos.

Para los estudiantes, ciertamente, estas serán herramientas que les servirán para desempeñarse en diversos ámbitos, no solo en el Banco Central. Como referencia, un estudio de 2017, en base a la encuesta de población mensual para Estados Unidos (CPS, por sus siglas en inglés), resaltaba la importancia de contar con habilidades computacionales en el mercado laboral. En dicho estudio se indicó que estas no solo mitigan el reemplazo de trabajadores, sino también facilitan la reubicación del empleo³.

Continuando con competencias del ámbito técnico, otro aspecto que se destacó en las respuestas fue el conocimiento en temas macroeconómicos y macrofinancieros

³ Ver Peng, Gang. Do computer skills affect worker employment? An empirical study from CPS surveys. *Computers in Human Behavior*, Volume 74, September 2017, Pages 26-34.

(tabla 1). En este punto, se aprecia una diferencia que proviene, probablemente, del perfil de los profesionales en que se ha enfocado cada escuela. En este sentido, surge un aspecto importante para aquellos egresados que han optado por áreas de interés distinta a la economía. Esto es, que sean capaces de comprender los desarrollos de la macroeconomía y cómo ellos interactúan, por ejemplo, con los mercados financieros. Esto, a juicio de quienes respondieron, es una competencia útil para el desempeño laboral.

Tabla 1. Habilidades esperadas de un egresado de ingeniería comercial

1

1. Conocimiento econométrico y de programación en herramientas específicas

- *“El curso de Econometría incluye tópicos relacionados con la macroeconomía, proporcionando a los estudiantes herramientas cuantitativas aplicables en su análisis”* (Decano)
- *“Buscamos profesionales con conocimientos relevantes en análisis macroeconómico aplicado y habilidades de programación (fundamentalmente Matlab, Stata, R y Python, aunque también Julia es deseable)”* (BC)
- **Se observan algunas diferencias respecto del aprendizaje de herramientas específicas que podrían dificultar el acceso a algunos puestos de trabajo.**

2. Conocimiento en temas macroeconómicos y macrofinancieros.

- *“Se enseña, pero no es el foco de la investigación de la facultad. Está cubierta, pero solo en su enseñanza a nivel de pregrado”* (Decano).
- *“Requerimos de un buen marco conceptual respecto a cómo los desarrollos en la macroeconomía influyen y están influenciados por los acontecimientos en los mercados financieros”* (BC)
- **Se aprecia una diferencia en el nivel de profundidad teórica que requieren ciertas áreas y los conocimientos aprendidos. En todo caso, para quienes no son economistas, parece más relevante el entendimiento de la economía y sus interacciones que un conocimiento teórico avanzado.**

A estos aspectos del conocimiento teórico se agregan habilidades que se pueden desarrollar en la formación profesional. Se destacaron factores como la capacidad de trabajo en equipo, motivación y adaptación al cambio. También la innovación y creatividad en la solución de problemas. Estas son competencias altamente valoradas por nuestro staff —y por el mundo profesional en general— y que los decanos estiman se entrega a sus alumnos a través de distintas instancias en el desarrollo de la carrera (tabla 2).

Tabla 2. Habilidades esperadas de un egresado de ingeniería comercial

2

3. Trabajo en equipo, motivación, autonomía y adaptación al cambio

- *“Competencias ejecutivas que permiten a los estudiantes liderar equipos de trabajo, comunicarse eficazmente y lograr objetivos en entornos multidisciplinarios”* (Decano)
- *“Profesionales con ánimo de aprender haciendo, capacidad de trabajo en equipo, motivación intrínseca y proactividad, con objetivos profesionales claros y buenas habilidades interpersonales”* (BC)
- **Tanto decanos como personal del Banco coinciden en la relevancia de las habilidades blandas para el éxito de los nuevos profesionales.**

4. Innovación, creación de valor, creatividad en la resolución de problemas.

- *“Se promueve la generación de ideas innovadoras y proyectos empresariales, evaluando alternativas de inversión y fomentando la creación de valor en las organizaciones”* (Decano)
- *“Valoramos que los profesionales recién egresados muestren apertura y creatividad para proponer soluciones innovadoras a los problemas que enfrentamos”* (BC)
- **La orientación o sello que cada escuela da a sus estudiantes tiene una influencia importante en estas competencias.**

Otro aspecto importante tiene que ver con los aspectos éticos (tabla 3). Acá se entrecruzan las visiones más holísticas respecto del compromiso social en el desarrollo de una profesión con la necesidad de contar con un colaborador que entienda y comparta los valores éticos del lugar en que trabaja. Esto es particularmente relevante en una institución como el Banco Central, donde la reputación constituye un activo importante de cara a la sociedad.

Por último, se resaltó la importancia de las habilidades de comunicación. Sin duda que este es un factor que se ha ido volviendo cada vez más relevante en todo tipo de organizaciones. Comunicar eficazmente es un activo que toda institución debe esforzarse en desarrollar. En el Banco realizamos un esfuerzo continuo en este ámbito, pues es un factor decisivo a la hora de mejorar la efectividad de nuestras políticas.

Tabla 3. Habilidades esperadas de un egresado de ingeniería comercial

3

5. Ética, Responsabilidad y valores sólidos en el trabajo.

- *“Los estudiantes reflexionan sobre los aspectos éticos y de responsabilidad social en su desarrollo profesional, bajo principios de dignidad humana y bien común” (Decano)*
- *“Alta capacidad para manejar resultados e información con discreción y sólidos valores morales, difundiendo principios éticos estrictos.”(BC)*
- **Visión de la universidad es más holística que la del staff BC. En todo caso, confluyen en la responsabilidad que tienen respecto de la sociedad.**

6. Capacidad de escribir documentos claros y elaborar presentaciones efectivas

- *“Se promueve el desarrollo de habilidades de comunicación oral y escrita para la interacción profesional y la presentación clara de ideas y proyectos.” (Decano).*
- *“La habilidad de escribir y elaborar presentaciones en que se identifiquen claramente los puntos relevantes que uno quiere comunicar es sin duda un área por progresar” (BC)*
- **Coincidencia en la importancia de esta competencia.**

Reflexiones finales

Estimados, para nosotros, tiene especial valor poseer un genuino interés por seguir aprendiendo. Es importante trabajar en equipo, de manera colaborativa, ser flexibles y adaptarse a un entorno cambiante e inesperado. La capacidad de ser proactivos, de manejar la frustración y desarrollar capacidades de comunicación efectiva.

Diversos estudios muestran que este tipo de habilidades transversales son requeridas por distintas organizaciones⁴ para un desarrollo exitoso. Que los profesionales del mañana tengan estas habilidades en el mundo que nos espera es una gran tarea para quienes están en el proceso formativo, pero también para quienes estamos contratando.

Hoy, nuestros jóvenes están rodeados de elementos que antes no existían: tablets, celulares, redes sociales, videos, mensajería, o IA generativa. Estas herramientas

⁴ Algunos ejemplos son: 1) Ayoubi, R.M., Alzarif, K., and Khalifa, B. The employability skills of business graduates in Syria Do policymakers and employers speak the same language? 2017. Education and Training. 2) Osmani, M., Weerakkody, V., and Hindi, N. Graduate attributes in higher education: Examining academics' perception in the Middle East. 2017. Journal of Education for Business. 3) Bautista-Mesa, R., Sánchez, H.M., and Sobrino, J.N.R. Audit workplace simulations as a methodology to increase undergraduates' awareness of competences. 2018. Accounting Education. 4) Abbas, J., and Sagsan, M. Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance Instrument development and validation. 2019. Higher Education Skills and Work-Based Learning.

pueden ser una gran ayuda para la enseñanza, pero a la vez un gran distractor. Un desafío es utilizar estas herramientas para conectar al alumnado con el día a día de los negocios y la economía, pero manteniendo un pensamiento crítico de la realidad.

Para conseguirlo con éxito, los alumnos necesitan de su acompañamiento y guía, ya que deben ayudarlos a identificar y evitar las *fake news* o los contenidos con ideas imprecisas o erróneas. Saber identificar las fuentes y la coherencia argumental requiere conocimiento y juicio crítico. Pero involucrar a los alumnos en el acontecer que les rodea a través de las nuevas tecnologías no solo los preparará mejor para su etapa laboral, también serán ellos quienes nos ayuden a nosotros a incorporarnos al nuevo mundo que viene hacia adelante.

Para el Banco Central es muy importante la formación de los jóvenes profesionales. Buscamos formas de apoyarlos en su desarrollo mientras son estudiantes universitarios. Por ejemplo, a través de nuestro programa de prácticas anuales o de pasantías para estudiantes de postgrado. Muchos profesionales dentro del Banco hacen clases, transmitiendo su experiencia y conocimiento a los estudiantes. El Banco también se preocupa por la capacitación continua, con un largo historial de becas para cursos de magíster o doctorado tanto dentro del país como en el extranjero.

Los últimos 100 años del Banco nos muestran la necesidad de ser flexibles ante los cambios y de estar preparados para afrontar las crisis. Pero, sobre todo, la importancia de tener a las personas en el centro. Para los próximos 100 años, será igual de importante contar con profesionales de excelencia, preparados para afrontar los nuevos escenarios que nos esperan. Por eso, valoramos mucho el esfuerzo que hacen en formar a los profesionales del mañana.

El escenario que enfrentarán sus alumnos en el futuro está lleno de retos. Algunos los podemos vislumbrar, como la inteligencia artificial y su potencial de transformar nuestras economías en el largo plazo, o el cambio climático y los riesgos que impone para la economía y el sector financiero. Sin embargo, el cauce definitivo de las innovaciones que hoy se perfilan pueden ser muy diversos. También vendrán algunos otros que desconocemos por completo. Nuestro desafío es prepararnos y preparar a las futuras generaciones para sortearlos con éxito.

Muchas gracias.