

¿Están las empresas a la altura del talento digital que ya tienen?

En 2025, la transformación digital ya no es una promesa: es una exigencia estratégica. Sin embargo, muchas empresas aún no logran responder a una pregunta clave: ¿están realmente preparando a sus jóvenes talentos para asumir los roles digitales que hoy se vuelven esenciales?

Millennials y centennials representan una parte creciente de la fuerza laboral en Chile. Son generaciones nativas digitales, familiarizadas con el lenguaje de la tecnología, pero eso no significa que estén listas -ni que las organizaciones los estén preparando adecuadamente- para liderar procesos de cambio complejos, estratégicos y de largo plazo.

Según Talento Digital para Chile, un 48% de las empresas reconoce tener dificultades para cubrir cargos que requieren competencias digitales avanzadas. Y no se trata solo de conocimientos técnicos: lo que muchas organizaciones necesitan es talento capaz de resolver problemas, adaptarse rápidamente, liderar en entornos diversos y colaborar con equipos



ANGÉLICA ARTEAGA
DIRECTORA DE TALENTO PRO LATAM

“Las organizaciones no están preparando adecuadamente a millennials y centennials para liderar procesos de cambio complejos, estratégicos y de largo plazo”.

interdisciplinarios. Últimas cifras de consultoras de recursos humanos lo confirman: un 80% de las empresas está contratando en función de habilidades por sobre títulos, y un 90% ya considera que retener talento digital es clave para su sostenibilidad.

El punto clave está ahí. Por un lado, hay jóvenes con capacidades y disposición para aprender; por otro, organizaciones que aún están en proceso de crear las condiciones necesarias para que ese talento crezca y se proyecte. En algunos casos, persisten dinámicas tradicionales, con estructuras poco flexibles y liderazgos más verticales, donde los tropiezos todavía no son del todo comprendidos como parte natural del aprendizaje. En ese contexto, es un desafío cultivar una verdadera mentalidad digital.

Lo que está en juego no es solo el futuro del trabajo, sino la posibilidad de que las empresas logren transitar con éxito hacia modelos sostenibles, innovadores y competitivos. Y para eso, el talento joven es esencial. Las organizaciones

deben ampliar su mirada y ver a las nuevas generaciones no solo como ejecutores técnicos y empezar a integrarlos como agentes activos de cambio, con voz, espacio y autonomía.

Formar ese liderazgo digital joven implica transformar los modelos de desarrollo de personas, instalar culturas de aprendizaje permanente, y promover liderazgos que sepan guiar con empatía y visión. No se trata solo de entregar herramientas, sino de crear entornos que permitan que el talento se exprese, se equivoque, proponga y crezca.

La transformación digital comienza por las personas. Y si el talento joven no está siendo parte de esa estrategia, es probable que estemos dejando pasar una oportunidad única.

El talento digital está listo... ¿y las empresas? No basta con sumar jóvenes al equipo: hay que formarlos, entregarles herramientas y confiar en su capacidad de transformar. Porque el futuro no se espera, se lidera. Entonces, ¿están las organizaciones listas para dar ese salto?