

DÍA DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN:

Nuevas competencias para una industria en transformación

La automatización está redefiniendo el mundo del trabajo. En Chile, el 26% de la fuerza laboral se desempeña en ocupaciones expuestas a estos cambios, lo que abre oportunidades para fortalecer habilidades en nuevas tecnologías. En este contexto, el OTIC de la CChC impulsa procesos de reconversión, especialización y formación continua para preparar al sector construcción para los desafíos del futuro.

Este jueves 19 de marzo se conmemora el Día del Trabajador de la Construcción, y la efeméride ocurre mientras Chile vive bajo una paradoja: datos del OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción (OTIC CChC) muestran que el país lidera la adopción de inteligencia artificial en Latinoamérica, pero es el penúltimo de la OCDE en habilidades de su población adulta. Esta brecha se hace crítica en un rubro como la construcción, donde el 69% de los trabajadores enfrenta un alto riesgo de automatización si no se activan procesos urgentes de reconversión laboral.

A la urgencia tecnológica se suma un complejo escenario demográfico y educativo. Mientras el 34,6% de la fuerza laboral del sector ya supera los 50 años y la participación femenina apenas llega al 8,4%, la industria detecta que incluso los profesionales recién egresados llegan desactualizados frente a las exigencias del mercado. En concreto, según proyecciones del organismo, se estima que el 40% de las habilidades actuales quedarán obsoletas en el corto plazo debido al avance digital.

Al respecto, José Esteban Garay, gerente general del OTIC CChC, advierte que “la crisis del sector ha significado una pérdida relevante de mano de obra especializada, lo que pone en riesgo la sostenibilidad de la construcción y la capacidad de



El 2026 es un año decisivo para avanzar en el fortalecimiento de la mano de obra en la construcción, incorporando más mujeres y jóvenes a las obras, e invirtiendo en la reconversión y actualización de las competencias de los trabajadores mayores.

abordar los proyectos futuros una vez que se retome los niveles normales de actividad. Desde el OTIC CChC estamos impulsando una agenda de inversión en capacitación de nuevos trabajadores para el sector, con foco en nuevas competencias

críticas para la industrialización de las obras y la adopción de nuevas tecnologías”. Actualmente, el 40% de las constructoras indica que la falta de mano de obra calificada es su mayor preocupación, déficit que se agrava por la pérdida del

“músculo” en oficios tradicionales y la ruptura de la transmisión de conocimientos entre maestros y aprendices, como reveló un reciente estudio del OTIC junto con Ciedess. Ante esta realidad, el organismo técnico intermedio para

capacitación plantea que el sistema de formación debe evolucionar desde cursos cortos y genéricos hacia mallas que respondan a la realidad de la obra. Para revertir esta tendencia, se han impulsado iniciativas como el fondo FIT Construcción, la

primera convocatoria de innovación abierta del sector que financia proyectos centrados en empleabilidad femenina, formación modular y modelos híbridos de aprendizaje. El objetivo es que la diversidad y la tecnología dejen de ser conceptos abstractos y se conviertan en palancas de productividad real en el mundo de la construcción.

“El 2026 es un año decisivo para avanzar en el fortalecimiento de la mano de obra en la construcción, incorporando más mujeres y jóvenes a las obras, e invirtiendo en la reconversión y actualización de las competencias de los trabajadores mayores. Hoy herramientas como la IA nos permiten avanzar más rápido en la nivelación de competencias y en los procesos de inducción de nuevos trabajadores en las obras. En esta línea, queremos aprovechar todo el conocimiento y experiencia que recogemos de nuestra diversa cartera de clientes en todas las industrias, para generar sinergias y compartir buenas prácticas que aporten valor a las empresas constructoras”, explica José Esteban Garay.

El desafío final, añaden desde el OTIC CChC, es consolidar la capacitación como el principal motor de productividad y movilidad social en el país, teniendo siempre presente que el desarrollo del talento humano es un pilar clave para dinamizar el crecimiento económico de Chile.