LITORALPRESS

Fecha: 17-06-2025
Medio: Revista Logistec
Supl. : Revista Logistec
Tipo: Noticia general
Título: EL DESAFIO INVISIBLE: RECONVERSION LABORAL EN LA ERA DE LA LOGÍSTICA AUTOMATIZADA

Pág. : 78
Cm2: 466,8

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

AL IGUAL QUE LAS TECNOLOG AS, MUCHOS ROLES LABORALES EST N QUEDANDO OBSOLETOS, CADA VEZ M S R PIDO. UN PANORAMA QUE ADEM S DE PONER EN RIESGO MILES DE PUESTOS DE TRABAJO, DESAF A LAS CAPACIDADES DE LAS EMPRESAS PARA RESPONDER A LAS NUEVAS Y CAMBIANTES DEMANDAS DEL MERCADO. UN RECIENTE ESTUDIO DEL CENTRO DE POL TICAS P BLICAS DE LA UC ARROJA LUCES SOBRE C MO ABORDAR ESTE FEN MENO.

EL DESAF O INVISIBLE: RECONVERSI N LABORAL EN LA ERA DE LA LOG STICA AUTOMATIZADA

Un 59% de los perfiles laborales en log stica podr a ser automatizado en un plazo de entre 1 y 5 a os, seg n el estudio "Temporalidad de reemplazo tecnol gico y riesgo de automatizaci n en log stica". desarrollado por el Centro de Pol ticas P blicas de la UC con apoyo de Sence, Chilevalora y el OTIC de la C mara Chilena de la Construcci n. El dato no es menor: revela que el cambio ya no es una proyecci n futura, sino una urgencia presente. Miles de trabajadores en funciones operativas corren el riesgo de quedar obsoletos si no se reconvierten oportunamente.

La investigaci n evalu el grado de automatizaci n, la velocidad esperada de reemplazo, el impacto laboral y la factibilidad t cnica de implementaci n tecnológica en 84 perfiles del sector logístico definidos por ChileValora. Para ello, se utilizaron tres instrumentos: encuestas a 94 empresas de logística distribuidas en diferentes regiones del pa s, entrevistas a 20 actores clave del sector (representantes gremiales, empresas, organismos p - blicos y expertos t cnicos), y tres talleres participativos con actores del ecosistema de formaci n y empleo.

Este enfoque mixto -cuantitativo y cualitativo- permiti establecer una mirada integral sobre los efectos que la automatizaci n puede generar en el empleo log stico, identificando los perfiles con mayor riesgo, estimando plazos de reemplazo y proponiendo alternativas formativas para la reconversi n laboral.

PERFILAMIENTO Y TRANSFORMACIÓN LABORAL

El estudio entrega una caracterizaci n detallada de c mo los perfiles laborales est n siendo impactados por la automatizaci n. Se identifican distintos niveles de transformaci n, el surgimiento de nuevas funciones y la disminuci n o eliminaci n de algunas ocupaciones tradicionales.

En primer lugar, el an lisis del equipo investigador consider el nivel de transformaci n de los perfiles existentes. Esta dimensi n se evalu en una escala del 1 al 5, donde el 1 indica que el perfil se mantiene igual, y el 5 que se transforma completamente. El 41% de los perfiles analizados se sitúa entre los niveles 4 y

LITORALPRESS

Fecha: 17-06-2025
Medio: Revista Logistec
Supl. : Revista Logistec
Tipo: Noticia general
Título: EL DESAFIO INVISIBLE: RECONVERSION LABORAL EN LA ERA DE LA LOGÍSTICA AUTOMATIZADA

Pág. : 80
Cm2: 479,0

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

5, lo que indica un cambio sustancial en sus funciones o competencias. En segundo lugar, el estudio detect una creciente eliminaci n o reducci n de ciertos perfiles asociados a funciones repetitivas y de bajo valor, como digitadores, embaladores, operadores manuales de carga o personal de apoyo administrativo. Estas funciones est n siendo reemplazadas por tecnolog as ya implementadas en centros de distribuci n automatizados.

Simult neamente, se identificaron puestos emergentes que no exist an previamente en los cat logos de ChileValora. Entre ellos destacan programadores de automatizaci n, operadores de sistemas de monitoreo digital, t cnicos en rob - tica colaborativa, analistas de datos log sticos y especialistas en integraci n de sistemas. Estos nuevos perfiles requieren conocimientos t cnicos avanzados, manejo de software, y habilidades para trabajar con tecnolog as complejas.

Adem s, muchos de los perfiles actuales no desaparecen, pero se modifican profundamente. Por ejemplo, los operadores de gr a, supervisores de bodega o encargados de transporte ahora deben interactuar con dashboards, interpretar indicadores de rendimiento y resolver incidentes en tiempo real. Esto implica una transformaci n funcional que exige nuevas competencias, tanto t cnicas como conductuales.

"Uno de los hallazgos m s cr ticos del estudio es que muchas funciones rutinarias y repetitivas desaparecer n o requerir n menos personal en los pr ximos 5 a 10 a os. Pero tambi n emergen nuevas oportunidades en reas como an lisis de datos, programaci n, automatizaci n y mantenimiento de tecnolog as", explica ngeles Morand , investigadora del Centro de Pol ticas P blicas UC y una de las autoras del informe.

Adem s de las competencias t cnicas, el estudio pone nfasis en las habilidades conductuales. Las empresas participantes se alaron como prioritarias la capacidad de adaptaci n, la resoluci n de problemas, el pensamiento cr tico, la autonom a y la tolerancia a la frustraci n. "Los perfiles m s demandados no son solo los que saben programar o mantener un robot, sino tambi n quienes tienen habilidades socioemocionales para operar en entornos m s complejos y cambiantes", se ala Morand .

Ángeles Morandé
Investigadora del Centro de Políticas Públicas UC

Eso s , a reconversi n no es homog nea. Las grandes empresas log sticas han comenzado a invertir en programas internos de formaci n, capacitaci n en nuevas tecnolog as e incluso alianzas con centros de formaci n t cnica. En cambio, las pymes enfrentan mayores barreras: falta de presupuesto, dificultades para anticipar tendencias y menor acceso a redes de apoyo institucional.

Adem s, el informe da cuenta de un fen - meno generacional. "Las empresas mencionan mayores barreras en trabajadores de m s edad para adaptarse a nuevas tecnolog as y menor disposici n a capacitarse. Eso genera miedo al reemplazo", advierte Morand . En contrapartida, los j venes muestran mayor familiaridad con herramientas digitales, pero tambi n presentan debilidades en habilidades socioemocionales, compromiso y cumplimiento de normas.

¿QUÉ ESTÁN HACIENDO LAS EMPRESAS?

El estudio destaca como buenas pr cticas las iniciativas de algunas empresas locales que est n promoviendo procesos de reconversi n laboral. Estas estrategias incluyen la realizaci n de talleres internos de formaci n, programas de capacitaci n t cnica adaptados a los nuevos requerimientos, sistemas de mentor a intergeneracional y participaci n activa de los trabajadores en el proceso de transformaci n tecnol gica. Uno de los aspectos m s valorados fue la gradualidad en la implementaci n, permitiendo que los equipos se adapten a nuevas herramientas sin perder continuidad operacional.

"Las empresas que han involucrado a su personal desde el inicio tienen mejores resultados de aceptaci n y reconversi n laboral", afirma ngeles Morand , del Centro de Pol ticas P blicas UC. Seg n la investigadora, el xito est en combinar inversiones tecnol gicas con gesti n del cambio humano.

"No basta con comprar el robot o el software. Hay que preparar a las personas para interactuar con esas herramientas, entender su l gica y aprovecharlas al m ximo", a ade.

Desde el mbito formativo, el OTIC de la C mara Chilena de la Construcci n tambi n est jugando un rol clave como articulador. Claudia Ja a, Subgerenta de Innovaci n Social de esta entidad, sostiene: "Este estudio nos entrega una hoja de ruta muy valiosa. Nos permite anticipar con claridad d nde est n las mayores amenazas y tambi n las oportunidades.

Claudia Jaña
Subgerenta de Innovación Social OTIC de la CChC

Nuestro rol como OTIC es articular esa informaci n con los actores de formaci n para que los programas se ajusten a esta nueva realidad". que este tipo de informaci n es clave para orientar las decisiones de pol tica formativa: "Este estudio nos entrega una hoja de ruta muy valiosa.

Nos permite anticipar con claridad d nde est n las mayores amenazas y tambi n las oportunidades. Nuestro rol como OTIC es articular esa informaci n con los actores de formaci n para que los programas se ajusten a esta nueva realidad". Ja a enfatiza que el OTIC no desarrolla

LITORALPRESS

Fecha: 17-06-2025
Medio: Revista Logistec
Supl. : Revista Logistec
Tipo: Noticia general
Título: EL DESAFIO INVISIBLE: RECONVERSION LABORAL EN LA ERA DE LA LOGÍSTICA AUTOMATIZADA

Pág. : 81
Cm2: 466,6

Tiraje: Sin Datos
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

PERFILES LOGÍSTICOS CON ALTO RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN

- Digitadores
- Armadores de pedidos
- Embaladores
- Operadores de picking manual
- Operadores de carga manual
- Personal de apoyo administrativo

PERFILES EMERGENTES EN LOGÍSTICA

- Programadores de automatización
- Técnicos en robótica colaborativa
- Espec. en integración de sistemas
- Analistas de datos logísticos
- Operadores de monitoreo digital

oferta formativa directa, pero s transfiere evidencia a los actores relevantes del sistema formativo, como ChileValora o los CFT. "Nuestro desaf o es fortalecer la articulaci n entre formaci n y empleo, y entregar insumos concretos para acelerar la reconversi n laboral en los perfiles m s expuestos a la automatizaci n", comenta.

UNA INDUSTRIA EN CONSTANTE CAMBIO

El sector log stico en Chile emplea a m s de 500 mil personas y ha experimentado un crecimiento sostenido durante la ltima d cada. Sin embargo, el impacto de la automatizaci n y la digitalizaci n est comenzando a cambiar la naturaleza misma de muchos trabajos.

"Hoy, muchos puestos est n migrando desde la bodega hacia salas de monitoreo y control. El trabajo sigue siendo log stico, pero cambia completamente el entorno. Quien antes operaba f sicamente, ahora necesita entender sistemas, leer datos y responder ante incidentes desde una consola digital", detalla Morand .

En esa l nea, el informe concluye que el mayor riesgo no est en la tecnolog a misma, sino en la incapacidad de adaptarse a tiempo. "El mayor riesgo no es la tecnolog a, sino no ser capaces de adaptar nuestras capacidades a tiempo", resume la investigadora.

Para Ja a, "no se trata solo de proteger empleos. Se trata de transformarlos para que sean m s productivos, m s seguros y con mejores perspectivas de desarrollo. El desaf o no es detener el cambio tecnol gico, sino preparar al capital humano para aprovecharlo".

RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL SECTOR

• Involucrar activamente a los trabajadores en los procesos de transformaci n tecnol gica, asegurando una transici n equilibrada y minimizando los efectos adversos que pueda tener en el empleo.

• Aminorar las brechas tecnol gicas entre grandes empresas y las de menor tama o, a partir de pol ticas p blicas que incentiven y apoyen la incorporaci n de nuevas herramientas de tecnolog a avanzada, permitan capacitar al capital humano en forma pertinente a los cambios y encadenar adecuadamente la cadena productiva y de suministro entre empresas de diferentes tama o y actividad.

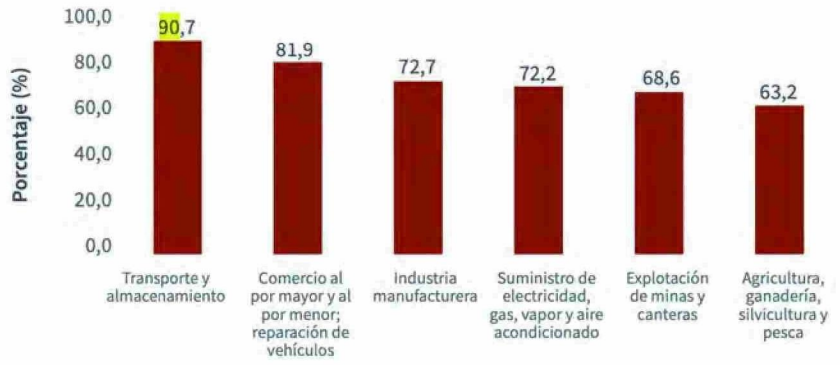
• Priorizar la capacitaci n alineada con las necesidades de la industria, para garantizar que la fuerza laboral cuente con las habilidades necesarias para enfrentar los desaf os futuros.

• Promover la colaboraci n p blico, privada y educativas para cerrar las brechas de competencias e impulsar la innovaci n en el sector. Generar diagn sticos continuos sobre las necesidades del sector y ajustar los programas.

• Dise ar programas educativos y de capacitaci n adaptados a las necesidades actuales y futuras del sector, fomentando el desarrollo de competencias tecnol gicas y habilidades blandas.

• Incorporar dentro de la formaci n y capacitaci n tem ticas asociadas a tecnolog as verdes y sostenibles y habilidades espec ficas para la log stica sostenible y de ltima milla.

Promedio ponderado del riesgo de automatización de los puestos de trabajo con perfil ChileValora según sector económico



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Casen 2022 y Bravo, 2022. Los sectores presentados tienen más de 40 perfiles de ChileValora.

Diversas investigaciones globales coinciden en que el avance de la automatizaci n en log stica es una tendencia transversal que presenta tanto desaf os como oportunidades.

El World Economic Forum proyecta que para 2025, se perder n 85 millones de empleos por automatizaci n, pero se crear n 97 millones de nuevos roles que requieren pensamiento cr tico, creatividad y an lisis. ■