LITORALPRESS

Fecha: 21-08-2025
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: **“Las empresas están teniendo problemas para llenar sus vacantes, hay que prestarle atención a ese fenómeno”**

Pág. : 18
Cm2: 511,3

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

JOSÉ GARAY, GERENTE GENERAL DEL OTIC DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN:

“Las empresas están teniendo problemas para llenar sus vacantes, hay que prestarle atención a ese fenómeno”

■ El ejecutivo analizó los débiles indicadores referidos al trabajo y apuntó a la necesidad de mirar la brecha formativa de los jóvenes para revertir las cifras de desempleo.

POR CAROLINA LEÓN

Más allá del debate sobre si hay o no una emergencia en el mercado laboral, el Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC) de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) alerta sobre otro aspecto: el desajuste entre quienes buscan trabajo y la demanda de las empresas.

De hecho, el gerente general de la entidad, José Garay, cuenta que a diario le dicen: “‘Oye, yo necesito ciertos perfiles y no los encuentro en el mercado laboral”.

Se trata de una brecha de competencias que crece. ¿Por qué? Se pregunta para luego contestar: porque “las empresas están avanzando cada vez más rápido en la adopción de nuevas tecnologías y el mercado laboral no se está poniendo al día con la suficiente velocidad. Los jóvenes que salen de los liceos técnicos o de las carreras técnicas salen con competencias que ya están obsoletas para este nuevo mercado”.

De ahí que asuma como un fenómeno “multifactorial” el desempleo superior al 8% que se observa en el país. Hay una parte importante que lo vincula a la falta de crecimiento, pero agrega que otro aspecto que se debe atender es lo que pasa con los empleos que sí se crean, y la dificultad que tienen las empresas de llenar esas vacantes.

“Las empresas están teniendo problemas para llenar sus vacantes, hay que prestarle atención a ese fenómeno”, enfatiza.

De ahí que quisieron aprovechar su aniversario para una celebración distinta y crearon un reconocimiento para destacar a 50 líderes que estén marcando la diferencia en la gestión del talento en Chile.

“Si bien estamos en una crisis, es también una ventana de oportunidades. Y la idea es esa, mostrar las buenas ideas en gestión, transformación del talento”, destaca.

Una iniciativa que dialoga precisamente con otra constatación que hace Garay: “No tenemos un sistema que se haga cargo de ese problema de desajuste y que ayude a esos trabajadores a ponerse al día rápidamente con procesos de reconversión laboral y de reskilling, que permitan a esta masa laboral de trabajadores ponerse en sintonía con lo que las empresas están necesitando”.

> “Las empresas están avanzando cada vez más rápido en la adopción de nuevas tecnologías y el mercado laboral no se está poniendo al día con la suficiente velocidad”.

– ¿En qué sectores es más grave este desajuste de competencias?

– El fenómeno es bien transversal. Nosotros hicimos un estudio con David Bravo hace unos dos años para estudiar el uso que se hacía de las tecnologías y nos dimos cuenta que, primero, todo el mundo tenía acceso a la tecnología, casi todos tenían un teléfono y casi todos tenían acceso a internet. ¿Pero para qué lo usaban? Para entretenimiento y comunicación. Casi nadie lo usaba para buscar trabajo, para capacitarse, para mejorar su propia productividad. Entonces, la gente tiene acceso, sabe usar la tecnología, pero no le saca provecho, o no lo utiliza para mejorar sus condiciones.

Y relacionando esto a los sectores, hace unos días estábamos en Antofagasta con unas compañías mineras y nos decían que hoy están operando camiones autónomos, camiones que se manejan de manera remota por GPS y por un montón de sistemas complejos, y eso requiere un set de habilidades que no están siendo enseñadas en los liceos técnicos.

Y no es el único sector que enfrenta este problema. La salmonicultura, por ejemplo, hoy está automatizando todo el proceso de alimentación de los peces, y necesitan electromecánicos, operadores de maquinarias programables. Acá la tecnología podría ser una aliada en la formación.

Además, los jóvenes estudian en los liceos con maquinaria de los años 80.

– ¿Cómo se enfrenta este problema?

– El sistema en Chile debe modernizarse para dar respuesta a ese desafío de acortar esa brecha. Y es ahí donde nosotros vemos que hay necesidades urgentes de modificar, por ejemplo, la Ley de capacitación. Cómo hacemos que la franquicia tributaria se ponga al día con estas necesidades clave.

La franquicia fue pensada en un formato en el que el trabajador entraba a una empresa y se quedaba 30 años. El mandato está dado a la empresa y es ésta la que decide en qué capacitar a ese trabajador. Pero hoy los trabajadores, como mucho, duran dos años. Son mucho más dueños de su propia trayectoria laboral y de su propia trayectoria formativa. Entonces, por qué seguimos dándole la definición a la empresa sobre en qué debería estar capacitándose ese trabajador, y por qué no le traspasamos parte de la decisión al trabajador. Y que él decida, ayudado y guiado, pero que él decida en qué y cómo capacitarse.

También hay un desafío educacional. Se tiene que mejorar la comunicación entre los establecimientos educacionales y los gremios, el sector privado, que se transmita constantemente qué se está utilizando, qué están necesitando, para construir planes formativos adecuados y así reducir la brecha formativa. Si las empresas no encuentran a las personas con las habilidades que necesitan, no van a poder crecer. Y si bien pueden tener los recursos para invertir, no van a tener la mano de obra para desplegar esas inversiones. Entonces, es urgente preocuparse del tema.

Tenemos un problema grave en esto y hay que hacer algo, o esto nos va a estallar en la cara.