LITORALPRESS

Fecha: 29-08-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Valor País
Tipo: Noticia general
Título: ¿Qué técnicos en Logistica requerirá Chile en eL futuro?

Pág. : 10
Cm2: 1.119,8

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

DEL OPERADOR AL ANALISTA:

¿Qué técnicos en logística requerirá Chile en el futuro?

La digitalización y la automatización están redefiniendo el rol de los técnicos profesionales en el sector, impulsando la necesidad de formación en análisis de datos, inteligencia artificial, gestión de la cadena de suministro y habilidades interpersonales.

TRINIDAD VALENZUELA

El sector logístico en Chile enfrenta un panorama de expansión sostenida. Según el estudio "Chile Freight and Logistics Market Report and Forecast 2025-2034", se proyecta que el mercado crecerá a una tasa compuesta anual (CAGR) del 5,4% entre 2025 y 2034, pasando de US$ 113.000 millones a US$ 181.500 millones. Este crecimiento responde al aumento del comercio electrónico, la modernización de la infraestructura y la adopción de tecnologías digitales en la cadena de suministro.

Este escenario evidencia la creciente necesidad de profesionales capacitados para enfrentar los desafíos logísticos del futuro, especialmente en perfiles técnicos formados en centros de formación técnica (CFT) e institutos profesionales (IP). "En los próximos años, la mayor demanda se concentrará en perfiles vinculados a análisis de datos, inteligencia artificial (IA), automatización, sustentabilidad, ciberseguridad y gestión de la cadena de suministro (SCM, por sus siglas en inglés)", dice Karen Sierra, subgerente de Desarrollo Organizacional de Starken. "Hoy, en cambio, la mayor demanda sigue siendo operativa y administrativa, como operadores de equipos y analistas", agrega.

CÓMO POTENCIAR A LA INDUSTRIA

En este contexto, los CFT e IP juegan un rol central y su oferta educativa debe alinearse con las demandas del mercado para asegurar la empleabilidad y movilidad laboral de los egresados. "Un técnico en logística requiere manejo de herramientas tecnológicas como IA, automatización y sistemas WMS/TMS, comprensión de flujos de suministro global, comunicación efectiva y capacidad de adaptación", explica Lorena Baus, directora de la Escuela de Administración y Gestión Empresarial de AIEP.

Más allá de lo técnico, Baus asegura que se valoran habilidades interpersonales como empatía, colaboración y resolución de conflictos, junto con un enfoque en la experiencia del cliente y compromiso con la sostenibilidad.

Por su parte, Marcela Quinteros, *chief commercial officer* (CCO) de International Line, destaca que los fundamentos técnicos, como tratados de libre comercio, regulaciones aduaneras, reglas de comercio internacional y modalidades de transporte, siguen siendo clave, pero lo que distingue a un buen profesional es comprender que la logística sostiene industrias completas. "El personal debe tener visión 360°, combinando conocimientos técnicos, análisis de datos y dominio tecnológico con habilidades blandas como empatía y comunicación efectiva", explica.

HABILIDADES DEL FUTURO

Las empresas buscan profesionales con visión estratégica, liderazgo, pensamiento multidimensional y orientación a resultados. "Deben anticipar riesgos, adaptarse al cambio y operar con agilidad en escenarios complejos, combinando tecnología, análisis de datos y habilidades interpersonales para generar eficiencia, resiliencia y valor organizacional", afirma Baus.

Sin embargo, algunas competencias rutinarias, como la gestión manual de procesos administrativos, podrían volverse obsoletas ante la automatización y la IA. "Aunque la especialización técnica sigue siendo valorada, cobrará mayor importancia el trabajo colaborativo en equipos multidisciplinarios, la adaptabilidad ante un sector logístico en constante cambio y la capacidad de resolver problemas en entornos complejos", menciona Karen Sierra. La digitalización y la automatización están transformando el perfil del técnico en logística, pasando de un rol principalmente operativo y manual a uno más tecnológico y analítico.

Entonces, ¿qué es más efectivo, buscar nuevos talentos con competencias actualizadas o capacitar a los equipos actuales? La estrategia más eficaz combina ambas acciones. Lorena Baus explica que "capacitar al personal interno (*upskilling*) fortalece la cultura, mejora la adaptación al cambio y eleva la competitividad, mientras que incorporar talento fresco impulsa la innovación".

Marcela Quinteros coincide en que el equilibrio es clave: capacitar al equipo vigente aporta continuidad y resiliencia, mientras que las nuevas generaciones suman innovación y mirada digital. "En logística, lo único constante es el cambio; factores políticos, climáticos, geográficos y regulatorios pueden transformar una operación en horas. Por eso, la educación en este sector debe formar profesionales en actualización continua, capaces no solo de ejecutar procesos, sino de tomar decisiones con visión estratégica y enfoque humano".

Las empresas buscan profesionales con visión estratégica, liderazgo, pensamiento multidimensional y orientación a resultados.

EL MERCURIO

PRIORIDADES PARA APLICAR

El crecimiento proyectado del sector logístico no solo representa oportunidades económicas, sino también un desafío en términos de capital humano. La escasez de técnicos especializados puede convertirse en un cuello de botella para la eficiencia y competitividad del sector. Por ello, resulta fundamental fortalecer la colaboración entre empresas, instituciones educativas y el Estado, promoviendo programas que anticipen las competencias requeridas en el futuro y fomenten la formación continua.

Asimismo, la digitalización y automatización en logística demandan un cambio cultural dentro de las organizaciones. Los profesionales deben asumir roles más estratégicos, participando en la planificación y optimización de procesos, en lugar de limitarse a la ejecución operativa. Esto implica un enfoque integral, donde las habilidades blandas, la resolución de problemas y la capacidad de adaptación se complementen con conocimientos técnicos avanzados.

La educación técnico-profesional tiene un papel decisivo en este proceso. La actualización constante de los planes de estudio, la incorporación de tecnologías emergentes y la articulación con empresas que operan en la cadena de suministro permiten que los egresados estén mejor preparados para asumir responsabilidades de mayor complejidad. Además, esto aumenta la empleabilidad y movilidad laboral, asegurando que la inversión educativa tenga un impacto directo en el desarrollo del país.

Finalmente, fomentar la innovación y la inclusión en la educación logística no solo beneficia a los estudiantes y a las empresas, sino que también contribuye al fortalecimiento del sector como un todo. Programas que promuevan diversidad de género, formación dual y aprendizaje práctico en entornos reales permitirán que Chile cuente con un ecosistema logístico resiliente y competitivo.

BREVES

Impulsan deporte paralímpico e inclusión académica

La Universidad, el Instituto Profesional y el CFT Santo Tomás firmaron un convenio con el Comité Paralímpico de Chile (Copachi) para impulsar la inclusión y el deporte adaptado. El acuerdo, liderado por el Instituto de Ciencias del Deporte, habilita prácticas profesionales para estudiantes, cupos especiales para atletas paralímpicos y proyectos conjuntos de investigación y vinculación con el medio. Además, resalta la formación inclusiva y accesible a futuro, lo cual es una deuda pendiente en el país. Así, esta clase de programas refuerzan la colaboración público-privada en espacios tan relevantes como la inclusión y el deporte, tendencia que va en ascenso en Chile.

Lanzan curso *online* para el cuidado de personas mayores

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (Fosis) y el Instituto Profesional AIEP lanzaron el curso gratuito *online* "Cuidando juntos: formación para cuidadores de personas mayores". La capacitación está dirigida tanto a cuidadores informales de personas autónomas como dependientes, e incluye orientación sobre toma de signos vitales, administración de medicamentos, cuidados de la piel, activación de redes locales de salud, programas estatales como el Plan Nacional de Demencia, GES y salud bucal, además de estrategias de autocuidado para prevenir la sobrecarga física y emocional. La idea es poder entregar estas herramientas a personas a cargo de los adultos mayores para que puedan tener mayor autonomía en su labor diaria.

Certificaciones cortas aceleran la empleabilidad

Las microcredenciales, cursos cortos que certifican habilidades específicas, como en IA, logística o energía, están revolucionando la formación técnica global. Según el MicroCredentials Impact Report 2025, un 85% de los estudiantes afirma que mejora sus perspectivas laborales y 91% estima que será útil una vez empleado. Además, el 96% de los empleadores reconoce que fortalecen las candidaturas y el 87% ya ha contratado a personas que las poseen. ¿La razón? Acortan la distancia entre la educación formal y las demandas del mundo laboral al ofrecer rutas inclusivas y reconocidas por empresas. En rubros como la banca están siendo impulsados, como Banco de Chile, mediante su compromiso TP.