

Fecha: 01-04-2026
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: El Futuro de la Capacitación en Chile

Pág.: 18
Cm2: 576,2

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

REQUIERE CONSOLIDAR UN SISTEMA MÁS MODERNO

El Futuro de la Capacitación en Chile

El desarrollo del talento en el país, así como su reconversión, tiene el desafío de adaptabilidad en un contexto de transformación y acelerada digitalización. Para ello, existe un ecosistema de organismos que fortalece las competencias laborales, la empleabilidad y la productividad a través de la capacitación.

Tanto SENCE como las OTIC y OTEC tienen un rol fundamental en la capacitación en Chile. A través de su trabajo, estas organizaciones han sido actores clave en la formación de trabajadores, en la actualización de habilidades y en el impulso al crecimiento del capital humano que hoy demandan las empresas y los nuevos desafíos del mercado laboral.

"Estas instituciones cumplen roles distintos, pero complementarios, y cuando funcionan de manera articulada, el sistema es poderoso. SENCE pone los recursos y los marcos regulatorios; las OTIC canalizan esos recursos hacia sectores específicos; las OTEC ejecutan la formación. El ecosistema existe y tiene escala", explica Ximena Mánquez, Directora de Fundación Defontana.

Sin duda, la institución pública, en sus cinco décadas se ha consolidado como un referente a nivel nacional y regional en el fortalecimiento de la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, respondiendo de manera oportuna a las necesidades del mercado laboral en cada territorio, mediante un enfoque de calidad, universalidad, inclusión y una gestión descentralizada y ágil, contribuyendo al desarrollo social y económico del país y la calidad de vida de las personas.

No obstante, hay importantes retos por superar. "El principal desafío es la brecha entre lo que el sistema educativo forma y lo que el mercado laboral necesita hoy. Vivimos una transformación acelerada digitalización, automatización, inteligencia artificial y muchos trabajadores y trabajadoras no tienen acceso a herramientas para adaptarse a ese cambio. Eso genera desempleo por obsolescencia, no por falta de voluntad. Pero también hay una oportunidad enorme: Chile tiene una red de instituciones públicas y privadas que puede articularse mejor para cerrar esa brecha", plantea la Directora de Fundación Defontana.

En efecto, para Ximena Mánquez, el desafío no es solo capacitar más, sino capacitar con pertinencia: en las habilidades correctas, para las personas correctas, en el momento correcto. "Desde Fundación Defontana creemos que ahí está la clave. Trabajamos para equiparar la cancha en educación, conectando el mundo educativo con el mundo laboral a través de la tecnología. Nuestro propósito es democratizar el acceso a herramientas, conocimiento y oportunidades reales, especialmente en contextos vulnerables", comenta.

Oportunidad única

Por su parte, José Esteban Garay, Gerente General OTIC CChC, concuerda en que el principal desafío que enfrenta el país en materia de talento es nivelar las competencias de los trabajadores en temas como alfabetización digital, capacidad analítica para resolver problemas y un mejor uso de las nuevas tecnologías. "Eso impacta directamente en la capacidad del país de ser más productivo.



José Esteban Garay, Gerente General OTIC CChC.

Esto, porque los procesos de reconversión, fundamentalmente upskilling y reskilling, son los que permiten a la mano de obra ponerse al día con las nuevas necesidades de las industrias y acompañar los proyectos de inversión que las compañías impulsan", asegura.

Efectivamente, hay evidencia que demuestra que procesos bien llevados de desarrollo de talento en las sociedades generan un impacto significativo en su capacidad de crecer, uno de ellos es Singapur que se ha convertido en un hub financiero con talento de primer nivel.

"La disrupción tecnológica que estamos viviendo es una oportunidad única para que el país dé un salto significativo en su camino hacia el desarrollo, nos permitiría acortar varios años de trayectoria para alcanzar el status de país desarrollado. Pero, necesariamente, eso se va a lograr apalancado en nuestro talento. Estamos ante una oportunidad única de apostar por el talento, invertir en él y subirnos a la ola de las nuevas tecnologías para acelerar el camino de Chile hacia el desarrollo", enfatiza José Esteban Garay.

Ecosistema más competitivo e innovador

La Directora de Fundación Defontana, Ximena Mánquez, está convencida de que la capacitación bien ejecutada transforma trayectorias. "No solo hace a las personas más empleables, les da confianza y movilidad dentro del mercado laboral. Hemos visto cómo trabajadores que aprenden a usar herramientas digitales básicas cambian su relación con



Ximena Mánquez, Directora de Fundación Defontana.

el trabajo: se vuelven más autónomos, más valiosos para sus empresas y más seguros de sí mismos", afirma.

Asimismo, a nivel de las organizaciones, el impacto también es concreto: equipos más capacitados cometen menos errores, adoptan mejor los cambios tecnológicos y generan mayor valor. "La capacitación es una inversión con retorno medible. El problema es que históricamente no siempre se ha medido bien", acota.

En tanto, Pedro Jofré M., Presidente de ASOCAP Chile A.G. complementa: "La capacitación no solo ha acompañado la evolución del mundo del trabajo, sino que ha sido un factor activo en su transformación, contribuyendo a un mercado laboral más dinámico, inclusivo y con mayor capacidad de adaptación frente a los desafíos del futuro".

De cara al futuro, sostiene Pedro Jofré, el mayor desafío que enfrenta Chile en este ámbito es transitar desde un sistema de capacitación fragmentado hacia un verdadero ecosistema de desarrollo de talento, capaz de articular formación, certificación y empleo de manera coherente.

Así lo explica: "Chile cuenta con una red instalada de organismos capacitadores, una experiencia acumulada relevante y una creciente necesidad de reconversión laboral impulsada por la transformación tecnológica. Un elemento central en este proceso es el rol que cumplen los OTEC, especialmente aquellos de menor tamaño, quienes poseen una capacidad única de inserción territorial,



Pedro Jofré M., Presidente de ASOCAP Chile A.G.

flexibilidad operativa y cercanía con las comunidades. Esto les permite llegar a poblaciones objetivo que muchas veces quedan fuera del alcance de operadores de mayor escala, ya sea por condiciones geográficas, segmentación de mercado o falta de pertinencia en la oferta. En ese sentido, los OTEC MiPymes no solo amplían la cobertura del sistema, sino que también aportan valor en términos de inclusión, adaptación local y pertinencia formativa. Si el sistema avanza hacia una mayor articulación, con foco en evidencia objetiva de impacto y en el fortalecimiento de estos actores, la capacitación puede consolidarse como un eje estratégico del desarrollo productivo, la equidad territorial y la movilidad social en Chile. El desafío, entonces, no es reducir o cuestionar la capacitación, sino perfeccionarla".

Con todo, lo cierto es que el futuro de la capacitación en Chile pasa por consolidar un sistema más moderno, articulado y orientado a impacto verificable, pero también por reconocer con mayor claridad el rol estratégico que cumplen los organismos ejecutores en ese proceso.

"Abordar las asimetrías del sistema —en particular aquellas que afectan la participación de OTEC, especialmente MiPymes— será clave para promover un ecosistema más competitivo, innovador y con mayor cobertura territorial, donde la tecnología permita avanzar hacia modelos más flexibles, personalizados y eficientes", concluye el Presidente de ASOCAP Chile A.G., Pedro Jofré.