

MÁS ALLÁ DE LA AUTOMATIZACIÓN:

El nuevo mapa de habilidades para el empleo del futuro

La inteligencia artificial generativa está transformando millones de empleos en América Latina. En Chile, el 37% del trabajo ya está expuesto a esta tecnología. El desafío no es solo adaptarse: es formar a las personas para que puedan participar de las tendencias formativas y no quedar al margen de esta nueva era productiva.

Si algo ha dejado en claro la irrupción de tecnologías como la inteligencia artificial generativa (GenAI), la automatización, los sistemas ciberfísicos y la robótica avanzada, es que, a una velocidad increíble, se están redefiniendo los perfiles laborales y las competencias que las industrias requieren para seguir siendo competitivas cuando del trabajo se trata. Así lo hizo saber un informe reciente del Banco Mundial y la OIT, que detalló que, en América Latina y el Caribe, entre el 26% y el 38% de los empleos podrían verse expuestos a la GenAI. En Chile, el 37% de los puestos de trabajo —es decir, más de 3,2 millones— se verán potencialmente impactados por esta transformación y, de ese total, un 13% podría mejorar su productividad, un 3% corre riesgo de automatización completa y un 20% permanece como una incógnita.

Frente a este escenario, la clave está en anticiparse y apuntar a las nuevas tendencias que cada industria solicita. Con miras hacia esa realidad, el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) ha intensificado su labor para servir de puente articulador entre empresas, trabajadores e instituciones formativas. Solo en 2024, y en conjunto con Sence, el OTIC ejecutó 106.877 acciones de capacitación en sectores tan diversos como



En Chile, el 37% de los puestos de trabajo se verán potencialmente impactados por la transformación digital.

minería, pesca, construcción, servicios, manufactura, transporte, salud y comercio, donde esa cifra se multiplica al beneficiar a decenas de trabajadores por sesión, impactando masivamente en el desarrollo del capital humano del país.

“La transformación tecnológica no puede entenderse solo desde la incorporación de herramientas o sistemas, sino desde la capacidad de las personas para aprender, adaptarse y enfocarse

en las competencias requeridas por su rubro. Y ahí la capacitación juega un rol central”, señala José Esteban Garay, gerente general del OTIC CChC.

CAPACITACIÓN SECTORIAL

Uno de los sectores donde estos cambios se hacen más evidentes es la minería. De acuerdo con datos de OTIC CChC, en los últimos tres años se han gestionado más de 175 programas de formación enfocados en tecnologías

digitales, automatización de equipos y operación remota. Cerca del 60% de ellos se ha enfocado en trabajadores de áreas operativas y de empresas proveedoras, incluyendo contratistas y pymes, lo que podría generar un impacto positivo a futuro, considerando que, históricamente, estas últimas han tenido menor acceso a procesos de innovación.

¿Dónde apuntar en el rubro? La data muestra que los perfiles más demandados en minería

están relacionados con programación, análisis de datos, robótica, mecatrónica, ciberseguridad industrial y operación de sistemas automatizados. En cambio, muchas habilidades operativas tradicionales —como la operación manual de maquinaria o el mantenimiento sin herramientas digitales— están quedando obsoletas y deben ser repensadas.

De todos modos, la experiencia demuestra que la reconversión laboral es posible. Proyectos como la automatización de trenes en El Teniente, la implementación de camiones autónomos en Minería Centinela o la incorporación de plataformas de control avanzado por parte de proveedores como Komatsu-Cummin son prueba de ello, donde la formación anticipada ha ayudado a que los equipos puedan operar pese al cambio.

Desde el OTIC CChC también destacan el trabajo realizado en sectores como la construcción, donde más de 8.000 acciones de capacitación se enfocaron en tecnologías como Building Information Modeling (BIM), drones y trazabilidad digital. Otros rubros con alta participación formativa durante 2024 fueron comercio (19.310 acciones), servicios empresariales e inmobiliarios (14.185), industria manufacturera no metálica (10.544), transporte y comunicaciones (8.198), y

pesca (4.365). Es más: esta última ha tenido una creciente incorporación de automatización en los procesos de captura y procesamiento.

El equipo del OTIC CChC identificó dos áreas de competencias críticas para esta nueva era. Por un lado, están las habilidades técnicas vinculadas a la digitalización de procesos: programación, análisis de datos, automatización, seguridad informática y uso de plataformas colaborativas. Por otro, las llamadas *power skills*: comunicación efectiva, liderazgo adaptativo, gestión del cambio y resolución de problemas complejos en entornos híbridos.

A nivel institucional, el OTIC ha implementado instrumentos como el programa Talento PyME, las becas laborales y el Fondo de Innovación para el Desarrollo de Talento BIME 2025, que facilitan el acceso a formación especializada en tecnologías emergentes.

“Lo que vemos hoy no es solo una transición tecnológica: es una transformación cultural que podría afectar al trabajo, el aprendizaje y la productividad. Y si queremos un desarrollo sostenible e inclusivo, debemos asegurarnos de que esta transformación llegue a todos: desde los grandes conglomerados hasta las pymes, y desde los centros urbanos hasta los territorios más apartados del país”, enfatiza Garay.