LITORALPRESS

Fecha: 01-07-2025
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: OTIC CCHC lidera el upskilling como pilar estratégico para el desarrollo empresarial

Pág. : 31
Cm2: 599,8
VPE: $ 5.314.968

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: No Definida

OTiC somos CChC

OTIC CChC lidera el upskilling como pilar estratégico para el desarrollo empresarial

La transformación del mercado laboral impulsa la relevancia del upskilling, posicionándolo como una herramienta clave para la productividad y competitividad empresarial. El OTIC de la CChC lidera esta tendencia en Chile con estrategias de formación alineadas a las necesidades del mercado.

Santiago. Junio, 2025. La transformación del mercado laboral no es una predicción al futuro ni una apuesta, sino una realidad que ya está redefiniendo los perfiles profesionales en múltiples industrias. En ese escenario, el upskilling —la actualización de habilidades dentro de una misma área de especialización— ha dejado de ser un complemento deseable para convertirse en un elemento indispensable en el perfil del trabajador del siglo XXI.

En Chile, uno de los actores que ha impulsado con fuerza esta visión es el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción (OTIC CChC), entidad que ha apostado por un modelo de capacitación más sofisticado, alineado con los desafíos estratégicos de las empresas y enfocado en mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores.

Y según su gerente general, José Esteban Garay, la clave está en anticiparse. "Nuestra apuesta no es sólo formar, sino entender con claridad qué deben aprender hoy los trabajadores para que su rol siga siendo relevante mañana. Y eso se logra escuchando a las empresas, identificando brechas y diseñando rutas formativas con propósito", señaló.

Este enfoque ha llevado al OTIC CChC a implementar una serie de mecanismos que permiten detectar con mayor precisión las necesidades del mercado. Uno de ellos es el uso intensivo de estudios sectoriales y levantamientos de información con base en datos duros, que permiten tomar decisiones informadas y diseñar programas pertinentes. En los últimos años, la entidad ha fortalecido su capacidad de análisis a través de alianzas con observatorios laborales, centros de formación y organismos técnicos.

El organismo ha canalizado parte de sus esfuerzos a través de lo que ellos llaman, estudios del 5%, permitiendo levantar información relevante para distintos sectores como el logístico —hoy en plena reconversión tecnológica— y explorar áreas emergentes como la videoanalítica aplicada a la gestión operativa, un campo que, si bien incipiente, comienza a generar interés en industrias intensivas en seguridad o control de procesos.

Uno de los hallazgos más relevantes del trabajo de OTIC CChC en este sector fue el levantamiento de un estudio interno que evidenció la presencia de sesgos de género en la detección de necesidades de capacitación. El análisis mostró que, dentro de las empresas mineras con las que se trabaja, sólo el 5% de las mujeres era considerada al momento de definir los perfiles y rutas formativas, lo que revela una brecha estructural en el acceso a oportunidades de desarrollo.

Entrega de tablets para capacitación en Ñuble.

"Este tipo de hallazgos nos obliga a rediseñar nuestras estrategias, incorporando criterios de equidad desde el inicio del proceso formativo, para que el upskilling sea realmente inclusivo", planteó Bárbara Veyl, gerenta de Vinculación e Innovación Social.

Mirada puesta en el futuro

Esta estrategia también se conecta con los desafíos de sostenibilidad social que enfrenta el país. En un entorno productivo donde se habla cada vez más de empleos verdes, transición justa y automatización responsable, el upskilling se vuelve una herramienta para mitigar los efectos de la obsolescencia laboral. En sectores como la construcción, minería y manufactura —tradicionalmente masculinizados y afectados por la disrupción tecnológica— la formación continua también abre oportunidades para una mayor diversidad e inclusión.

El upskilling ya no es un concepto que se pueda descartar. Se ha convertido en una herramienta concreta para hacer frente a la automatización, la digitalización y la creciente necesidad de adaptabilidad, todo en el contexto del creciente dominio de la inteligencia artificial en las distintas labores productivas. Según datos del Foro Económico Mundial publicados en 2023, aproximadamente el 75% de las empresas esperaban implantar la IA de aquí a 2027. Esto implica que en el futuro vamos a necesitar en distintas industrias personas capacitadas para trabajar esta nueva tecnología, por lo que la capacitación se vuelve fundamental.

La pregunta que empieza a instalarse es cómo las organizaciones —más allá del tamaño o rubro— se preparan para integrarlo de forma efectiva. Y actores como el OTIC CChC ya están trazando ese camino. La entidad no sólo funciona como canalizador de recursos, sino como un socio estratégico en la identificación de necesidades formativas, diseño de itinerarios de capacitación y articulación de redes público-privadas que fortalezcan el ecosistema laboral.

"El OTIC de la CChC facilita a las empresas, especialmente a las Pymes, el uso de incentivos fiscales para la capacitación laboral, simplificando un sistema complejo. Buscamos que más empresas inviertan en el talento de sus trabajadores, porque un país que fortalece su capital humano crece más y genera mejores empleos", concluyó Bárbara Veyl.

Certificación de Capacitación Codelco.