

# Día Internacional de los Trabajadores

**8,3%**  
se ubicó la tasa de desocupación en Chile durante el trimestre diciembre de 2025-febrero de 2026. (Fuente: INE)



La certificación de competencias laborales se ha transformado en un requisito estratégico para resguardar la seguridad, impulsar la productividad y mejorar la empleabilidad en sectores clave de la economía chilena.

## Certificar competencias de los trabajadores es uno de los principales desafíos laborales

La próxima conmemoración de un nuevo 1° de mayo enfrenta al país con importantes desafíos en el escenario laboral. Con una tasa de desempleo que se mantiene alta (8,3% durante el trimestre diciembre de 2025-febrero de 2026, según el INE), es indispensable pensar en cómo absorber a ese capital humano que busca una oportunidad laboral y que ayude a aumentar la productividad de Chile.

En ese sentido, la productividad en sectores estratégicos para la economía chilena enfrenta un obstáculo común: las brechas de los colaboradores asociadas a las competencias laborales. Para diversos expertos, estas fallencias impactan directamente

en la seguridad, la excelencia y la continuidad operativa, por lo que urge avanzar en procesos de capacitación y certificación que garanticen una fuerza laboral preparada.

Para Carolina García-Huidobro, gerente técnica de MG Certifica, el desafío se observa tanto desde la perspectiva de los trabajadores como de las empresas. Por un lado, un profesional con experiencia en un oficio puede optar por la certificación de competencias laborales bajo los estándares de Chile Valora, lo que le otorga un reconocimiento formal de sus conocimientos.

En cambio, quienes no cuentan con experiencia deben iniciar un proceso formativo sólido,

con suficientes horas teóricas y prácticas, que aseguren el aprendizaje necesario para desempeñarse de manera segura.

Asimismo, según García-Huidobro, las compañías, en tanto, deben asumir la tarea de identificar con precisión si los postulantes y trabajadores cuentan con las competencias requeridas para el cargo.

“Para las empresas, el desafío es verificar que su equipo tiene las capacidades teóricas y prácticas que exige la operación. La certificación les asegura que los trabajadores están preparados para desarrollar un oficio determinado de forma eficiente, productiva y segura”, comenta la gerente técnica de MG Certifica.

### El caso del sector portuario

Uno de los ejemplos más claros es la industria portuaria, donde la identificación de brechas de competencias resulta clave para mantener la seguridad y la productividad.

“En este sector, la evaluación considera no solo los conocimientos técnicos, sino también las habilidades prácticas y aspectos actitudinales que influyen directamente en la operación. Si logras identificar las brechas, es posible ejecutar acciones de capacitación específicas para corregirlas, logrando un desempeño adecuado”, detalla la profesional.

Enfatiza en que uno de los

grandes desafíos es que más organizaciones decidan incorporar la certificación de competencias como parte de su estrategia.

“El verdadero reto es que las empresas incluyan procesos de evaluación dentro de su planificación anual. Hoy existen evaluadores a nivel nacional, lo que facilita a cualquier organización acceder a este sistema de forma ordenada y fácil, contribuyendo al desarrollo profesional y a la seguridad de sus operaciones”, sostiene García-Huidobro.

### Impacto en la productividad y la empleabilidad

Hay estudios sobre la valoración empresarial de la certifica-

Continúa en la página siguiente...

...Viene de la página anterior.

ción de competencias laborales que indican que este mecanismo es ampliamente reconocido como un aporte a la empleabilidad y a la productividad de los sectores.

En esa línea, la experta destaca que también es necesario fortalecer políticas públicas que amplíen el acceso a capacitaciones en oficios y carreras técnicas. Asimismo, sostiene que el país debe establecer estándares claros para sectores como transporte, operación de equipos o construcción. Los cursos deben contar con contenidos mínimos definidos y estar validados por un sistema nacional que asegure calidad y pertinencia.

Recalca la ejecutiva que la certificación no solo reconoce la experiencia adquirida en el trabajo, sino que permite abrir oportunidades de empleo formal a miles de personas. Por ese motivo, expertos como Carolina García-Huidobro ven la certificación como una herramienta que salva vidas y que asegura la productividad. La evaluación periódica de competencias permite anticipar riesgos y elevar los estándares de las industrias más desafiantes del país.

## La nueva minería exige un nuevo talento



Por Alexander Lescot, jefe disciplinar de Minería Instituto Profesional IACC.

Chile ha construido buena parte de su desarrollo sobre la minería. Pero hoy, esa misma industria que por décadas ha sido sinónimo de estabilidad y crecimiento está cambiando a una velocidad inédita. Y con ella, también deberían cambiar nuestras prioridades en formación.

La llamada minería 4.0 ya no es una promesa futura: es una realidad. Automatización, inteligencia artificial, análisis de datos en tiempo real y operaciones cada vez más eficientes y sostenibles están redefiniendo la forma en que se extraen y gestionan los recursos. A esto se suma un factor clave: el creciente protagonismo de minerales como el litio, fundamentales para la transición energética global.

En este nuevo escenario, la pregunta que nos debemos hacer cómo país: ¿Estamos formando el talento que esta industria necesita?

Durante años, la formación minera en Chile estuvo centrada en conocimientos tradicionales. Hoy, en cambio, la industria exige un giro: perfiles híbridos, capaces de interactuar con tecnologías avanzadas, interpretar datos en tiempo real y adaptarse a entornos cada vez más dinámicos y digitalizados.

No se trata solo de sumar nuevas herramientas, sino de cambiar el enfoque. La minería actual exige profesionales que integren conocimientos técnicos con habilidades digi-

tales, criterio operativo con análisis de información, y productividad con sostenibilidad.

Aquí es donde la formación cobra un rol estratégico como una condición habilitante para el desarrollo del sector.

Chile ha avanzado en definir lineamientos claros, como la Política Nacional Minera 2050, la Estrategia de Minerales Críticos y la Política Nacional de Inteligencia Artificial. Sin embargo, el desafío está en cómo esos lineamientos se traducen en programas formativos concretos, pertinentes y accesibles.

La brecha no es solo de contenidos, sino también de acceso. La industria minera convive con trabajadores que muchas veces necesitan compatibilizar estudio, trabajo y vida personal.

Avanzar hacia modelos más flexibles - como la educación online y formatos como Smart Flex- no es una opción, sino una necesidad.

En ese contexto, resulta clave que carreras como Técnico en Procesos Mineros e Ingeniería en Minas estén alineadas con el Consejo de Competencias Mineras (CCM), porque más que un atributo, es una garantía mínima de pertinencia frente a lo que hoy exige la industria.

La minería seguirá siendo uno de los motores de desarrollo del país. Pero su futuro no dependerá únicamente del precio de los minerales o de la inversión en tecnología.

Dependerá, en gran medida, de nuestra capacidad de formar a las personas que estarán a cargo de esa transformación.

### Día Internacional del Trabajador

## El trabajo como pacto social: 60 años protegiendo a quienes hacen posible Chile

En el Día Internacional del Trabajador, cuando Mutual de Seguridad cumple seis décadas de historia, su aporte a la vida laboral del país se revela como un esfuerzo silencioso que sostiene a millones de personas trabajadoras.

El trabajo es mucho más que una fuente de ingreso. Es identidad, proyección y, para millones de personas en Chile, la manera concreta de construir futuro. Cada 1 de mayo esa mirada vuelve al centro de la conversación pública. Y este año, esa reflexión se cruza con un hito significativo: los 60 años de Mutual de Seguridad, una institución que ha acompañado por seis décadas a quienes hacen posible el funcionamiento del país.

Creada en 1966, en un país que expandía aceleradamente su matriz productiva, Mutual de Seguridad surgió desde una idea simple, pero disruptiva para su tiempo: que el desarrollo no podía avanzar sin el cuidado de quienes lo impulsan, esto es, las personas trabajadoras. No como un gesto asistencial, sino como

un componente estructural del mundo del trabajo. Seis décadas después, esa lógica sigue operando, hoy protege a 2,4 millones de trabajadores a nivel nacional de más de 150 mil entidades empleadoras.

#### Prevención

El rol de Mutual, como organismo administrador del Seguro Social de Accidentes y Enfermedades Profesionales y parte de la seguridad social del país, suele leerse desde la contingencia: el accidente, la atención, la recuperación. Pero su mayor impacto ocurre antes, en la prevención, en el diseño de entornos laborales donde el riesgo deja de ser una fatalidad asumida. Durante 2025, Mutual de Seguridad realizó más de 2,8 millones de capa-

citaciones y ejecutó cerca de 421 mil asistencias técnicas preventivas, cifra que encarna parte de la labor preventiva.

“La prevención es una herramienta clave para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras y elevar los estándares de seguridad del país. Trabajar no debiera implicar exponerse a riesgos evitables”, afirma Felipe Bunster, gerente general de Mutual de Seguridad.

Pero cuando el daño ocurre, el sistema revela su otra dimensión social. Las 870.126 prestaciones de salud entregadas en el último año, junto a los MM\$ 65.523 en subsidios por incapacidad y MM\$ 42.615 en indemnizaciones y pensiones, funcionan como un amortiguador crítico frente a la vulnerabilidad. No solo reparan un daño individual, sino que evi-



tan que un accidente laboral se transforme en un quiebre económico y familiar irreversible.

En un contexto donde el trabajo vuelve a ocupar un lugar central en las discusiones sobre bienestar y productividad, los 60 años de Mutual de Seguridad

permiten releer el Día del Trabajador desde otra clave. No solo como una conmemoración histórica, sino como una pregunta vigente: qué tan capaz es una sociedad de proteger a quienes la sostienen.

“Cuidar a las personas que

trabajan no es un complemento del desarrollo, es una de sus condiciones básicas”, sostiene Bunster. Seis décadas después de su fundación, esa idea sigue operando como un principio silencioso, pero esencial, en la construcción del país.



## Cada número refleja una historia que merece seguir contándose

En Mutual creemos que la seguridad no se mide en cifras, sino en vidas protegidas, por eso en un solo año realizamos:

Cerca de **3 millones** de capacitaciones.

**+ de 400 mil** asistencias técnicas preventivas.

Hoy somos la Mutualidad preferida por los empleadores de Chile con **150 mil** entidades empleadoras que confían en nosotros.



**MUTUAL**  
de seguridad  
somos CChC

**60** años

# Reducción de la jornada laboral a 42 horas: redefiniendo la productividad y el talento en Chile

En el marco de la Ley de 40 horas, la reducción a 42 horas el pasado 26 de abril marcó el inicio de una nueva etapa, donde el éxito no dependerá solo de la regulación, sino de la capacidad de adaptación de todo el ecosistema laboral.



El pasado 26 de abril, se redujo la jornada laboral a 42 horas -esto en el marco de la llamada Ley de 40 horas-, un punto de inflexión que trasciende lo normativo y exige a las organizaciones una rápida reconfiguración de sus modelos de trabajo, integrando los recientes dictámenes y ajustando su operación a un nuevo estándar.

Frente a este panorama, Rodrigo Jeldres, CFO para Randsstad Chile, expresa que "más que un ajuste en el registro de asistencia, estamos ante una reingeniería estructural del contrato social y productivo. La reducción de la jornada a 42 horas es el catalizador para que las organizaciones abandonen la cultura del presentismo y migren hacia modelos de alto desempeño basados en resultados. En este nuevo escenario, la eficiencia operativa y la experiencia del talento dejan de ser variables aisladas para convertirse en un sólo indicador de competitividad".

## De la norma a la estrategia

Para que esta transición sea sostenible (considerando que en 2028 es el plazo para implementar las 40 horas), en Randsstad -compañía de recursos humanos de nivel global- advierten que no basta con cumplir la ley. El desafío está en transfor-

mar este cambio en una ventaja competitiva, mediante una adaptación estratégica del modelo laboral.

## En las empresas:

- Evolucionar hacia la gestión por objetivos: ante las nuevas restricciones del Art. 22, la disponibilidad horaria cede su lugar al cumplimiento de metas estratégicas. El éxito ya no se mide en horas de oficina, sino en la capacidad de generar impacto y resultados concretos.
- Rediseñar la ingeniería de turnos: en sectores donde la presencialidad es ineludible, la clave está en la planificación estratégica de horarios y la eliminación de tiempos muertos para absorber la reducción de jornada sin impactar el servicio al cliente o la línea de producción.
- Invertir en formación y upskilling: con un 57% de los líderes proyectándolo como prioridad, el desarrollo de nuevas competencias es la única vía para elevar la productividad y compensar la reducción de la jornada sin sacrificar la rentabilidad.
- Impulsar flexibilidad real: más que un beneficio, el 32% de las compañías ya la integra como un pilar de su propuesta de valor. La flexibilidad es hoy el imán de talento más potente para construir equipos de alto

desempeño y compromiso.

- Comunicar con transparencia: la gestión de expectativas en temas críticos, como la colación y la nueva distribución horaria, es fundamental para resguardar el clima laboral y asegurar una transición armónica hacia el nuevo marco legal.

## En los trabajadores

- Optimizar el uso del tiempo: la reducción de la jornada es una invitación a eliminar procesos redundantes. Menos horas exigen un mayor foco y productividad personal, priorizando el trabajo profundo (deep work) para generar el mismo impacto en una ventana de tiempo más acotada.
- Adoptar tecnología: la automatización y la IA serán aliados clave para delegar tareas rutinarias y de bajo valor. Integrar estas herramientas no es opcional; es la vía para potenciar el talento humano y liberar espacio para la creatividad y la estrategia.
- Participar activamente en la definición de esquemas laborales: el éxito de "La Gran Adaptación" no se impone, se co-crea. El diálogo será fundamental para diseñar jornadas que armonicen los objetivos del negocio con un bienestar personal sostenible.

# Carreras técnico-profesionales: empleabilidad, salarios y productividad en la era de la IA

La expansión de la matrícula, la demanda por carreras 100% online y la necesidad de actualización permanente de competencias están reforzando el rol de la educación técnico profesional.

La educación técnico-profesional continúa consolidándose como un pilar estratégico del sistema de educación superior chileno, en un contexto marcado por transformación tecnológica acelerada, envejecimiento poblacional y nuevas trayectorias laborales más extensas.

Según el último informe de matrícula de la Subsecretaría de Educación Superior y el Sistema de Información de Educación Superior (SIES), la matrícula total superó los 1,45 millones de estudiantes, con un alza del 5% respecto de 2024. Del total de estudiantes matriculados, el 59% corresponde a universidades, mientras que los Institutos Profesionales (IP) concentran el 30,5% y los Centros de Formación Técnica (CFT) el 10,5% restante.

Este crecimiento se explica, en parte, por su vínculo directo con la empleabilidad y por la expan-

sión de modalidades flexibles que permiten compatibilizar estudio y trabajo.

## Mejores resultados laborales

La evidencia internacional respalda el impacto de la educación terciaria en el mercado laboral. De acuerdo con el informe Education at a Glance 2025 de la OCDE, las personas con educación superior presentan tasas de desempleo significativamente menores que quienes cuentan solo con educación secundaria.

En Chile, la tasa de desempleo entre adultos con educación terciaria se sitúa en torno al

5%-6%, mientras que entre quienes tienen sólo enseñanza media alcanza aproximadamente el 8%, según datos comparativos publicados por la OCDE.

La brecha también se refleja en ingresos: en Chile, las personas con educación terciaria per-

ciben en promedio más del doble de ingresos que quienes sólo completaron educación secundaria, una prima salarial superior al promedio de los países OCDE.

Estos antecedentes refuerzan el rol de la educación técnico-profesional como instrumento de movilidad social y como factor clave de productividad.

## Inteligencia artificial generativa

Uno de los factores que está redefiniendo el mercado laboral es la irrupción de la inteligencia artificial generativa.

Según la OCDE y diversos organismos multilaterales, la IA no necesariamente elimina empleos de manera masiva, pero sí transforma funciones, redefine perfiles ocupacionales y exige nuevas formas de interacción entre personas y tecnología. En es-



te escenario, la ventaja competitiva ya no radica únicamente en el dominio técnico de una herramienta específica, sino en la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, resolver problemas en entornos cambiantes, integrar herramientas digitales a procesos productivos y tomar decisiones basadas en información.

Es decir, el desafío no es solo tecnológico, sino formativo. "La

irrupción de la IA generativa obliga a repensar cómo formamos. No basta con enseñar contenidos; debemos desarrollar competencias que permitan a las personas adaptarse a tecnologías que aún no conocemos", señala Álvaro Fuenzalida Bergeret, rector del Instituto Profesional IACC.

La evidencia internacional muestra que el capital humano es uno de los principales deter-

minantes de la productividad de un país. En economías abiertas y altamente competitivas, la capacidad de formar personas con competencias pertinentes se transforma en un factor estructural de desarrollo. "La productividad no depende solo de inversión o infraestructura. Depende, en gran medida, de la calidad y pertinencia de la formación que reciben las personas", enfatiza el rector de IACC.