

C

Columna

Felipe Oelckers

Director de Ingeniería Comercial, Universidad Andrés Bello



La paradoja de las habilidades que no encajan

Mientras la tasa de desocupación nacional supera el 9% en los últimos trimestres –alcanzando un 9,4% entre marzo y mayo de 2026, según el INE–, miles de empresas chilenas declaran tener serias dificultades para cubrir sus vacantes. No se trata únicamente de un problema de cantidad de empleos, sino de la creciente distancia entre las capacidades que ofrece el mercado laboral y las que hoy demandan las organizaciones. Estamos frente a un desajuste estructural de habilidades que ayuda a explicar una de las principales paradojas del empleo en Chile y América Latina.

Por un lado, cientos de miles de personas buscan trabajo, muchas de ellas con formación técnica o universitaria que, en teoría, debería facilitar su inserción laboral. Por otro, el 62% de las empresas chilenas afirma tener dificultades para encontrar talento calificado. Las mayores brechas aparecen en competencias digitales, manejo de herramientas de inteligencia artificial, pensamiento analítico, resolución de problemas complejos, trabajo colaborativo y aprendizaje continuo, capacidades que la formación tradicional no siempre desarrolla con la profundidad o actualización que exige el mercado.

Este desajuste no es coyuntural. La economía chilena –y la mundial– ha transformado profundamente las reglas del trabajo. Durante décadas predominó un modelo asociado a la era industrial: contratos estables, jornadas presenciales, ascensos jerárquicos y una carrera profesional desarrollada en una misma organización. Hoy ese esquema convive con otro muy distinto, marcado por el trabajo híbrido, la flexibilidad, los proyectos, la colaboración y la necesidad de ac-

tualizar conocimientos de manera permanente.

En este escenario, el crecimiento profesional ya no depende exclusivamente de ascender dentro de una empresa, sino también de acumular nuevas competencias, desempeñar distintos roles y construir redes de colaboración. La empleabilidad sostenible comienza a pesar más que la estabilidad tradicional, mientras las organizaciones priorizan perfiles capaces de adaptarse rápidamente, incorporar nuevas tecnologías y generar valor en entornos cada vez más dinámicos.

La baja productividad, una informalidad que ronda el 27% y la lenta creación de empleo formal reflejan parte de esta desconexión. Quienes no logren reconvertirse corren un mayor riesgo de enfrentar desempleo de larga duración o de incorporarse a ocupaciones informales con menor protección y oportunidades de desarrollo.

La respuesta no pasa únicamente por aumentar el gasto público o implementar subsidios transitorios. Se requiere un esfuerzo compartido entre el sistema educativo, las empresas y los propios trabajadores. Programas de reconversión laboral, *bootcamps* tecnológicos, certificaciones en competencias transversales y una mayor colaboración entre el mundo público y privado resultan fundamentales.

Chile no puede permitirse desperdiciar capital humano mientras miles de puestos permanecen vacantes. Adaptabilidad, curiosidad y aprendizaje permanente dejaron de ser atributos deseables para convertirse en condiciones esenciales de la empleabilidad. La brecha de habilidades no es sólo un desafío económico; representa también una oportunidad de desarrollo que el país no puede seguir postergando.