

El riesgo está donde se trabaja con el cuerpo. Y la solución que el estudio propone es presencial.

Un estudio de **CoMov Consultores para el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción y el SENCE** midió qué tan preparado está Chile para la automatización. Base: **211 empresas encuestadas**, 39 entrevistas a líderes de diez sectores, la encuesta PIAAC de la OCDE (2023) y la CASEN 2022, con revisión académica de la Pontificia Universidad Católica y comentarios de la OIT. Esta hoja no resume el estudio: **extrae lo que le sirve a una planta con turnos**.

DE QUÉ TRATA EL ESTUDIO, PARA NO CITARLO DE MÁS

Es un estudio sobre **capacitación y reconversión laboral**, no sobre bienestar organizacional. Las cifras de esta hoja se citan con su número de gráfico o de página para que cualquiera pueda ir a verlas. **WorkTraining 360 no participó en el estudio ni representa a sus autores**.

LO QUE EL ESTUDIO MIDió

69%

de los trabajadores de la **agricultura** están en ocupaciones de alto riesgo de automatización. En **manufactura**, el 45%.

GRÁFICO 5

4/100

destinos laborales posibles cumplen las condiciones de una **transición viable** para quien está en alto riesgo.

ESTUDIO, PÁG. 29

1 de 4

trabajadores en ocupaciones expuestas **no tiene ninguna trayectoria viable** de reconversión.

ESTUDIO, PÁG. 44

El estudio define la **resiliencia laboral** como “la posibilidad de adaptarse a los cambios tecnológicos **sin perder bienestar**, empleo ni funcionalidad productiva”.

No es una definición de recursos humanos. Es una de productividad: la gente que sostiene la línea es la que absorbe el cambio, y el 84% de las transiciones hacia ocupaciones seguras exige entre uno y tres años de formación.

TRES HALLAZGOS QUE NO SE LEEN EN EL TITULAR

La habilidad más pedida no es técnica

Más de la mitad de las empresas encuestadas señalan la **resiliencia, la flexibilidad y el aprendizaje autónomo** como las competencias más valoradas. Por delante de la IA y del pensamiento analítico.

GRÁFICO 4

El bienestar aparece como barrera, no como beneficio

Entre las tres principales dificultades que declaran las **grandes empresas** para adoptar tecnología está el impacto en la cultura laboral y el bienestar de los trabajadores.

GRÁFICO 2

Y el sistema de formación llega al revés

El **60% del gasto** de la franquicia beneficia a trabajadores con educación media completa o superior. Los no calificados y semicalificados reciben el **13%**.

ESTUDIO, PÁG. 38

Y LA RECOMENDACIÓN DEL PROPIO ESTUDIO

Para los perfiles más expuestos, el estudio no recomienda un curso en línea. **Recomienda presencia.**

Textual: ofrecer “**modalidades presenciales o híbridas con metodologías activas**”, porque los perfiles más expuestos —de mayor edad y menor escolaridad— “**enfrentan barreras digitales y requieren apoyo presencial**”; y fortalecer el “**acompañamiento intensivo (tutorías, mentoría, apoyo psicosocial)**”. La pregunta que el estudio deja abierta es la de siempre: **ninguna norma chilena le asigna a nadie ejecutar ese acompañamiento dentro de la operación**, turno tras turno. Es una brecha del sistema, no de una empresa en particular.

LAS TRES IMPLICANCIAS QUE EL PROPIO ESTUDIO SACA

Invertir en habilidades es invertir en productividad. Textual del estudio: “**la capacitación no es un gasto social, sino una palanca de crecimiento**”. No es un argumento de recursos humanos.

El esfuerzo debe compartirse. “Ni el Estado ni las empresas ni los trabajadores pueden asumir por sí solos el costo de la transición”. Se requieren esquemas de **aprendizaje en el empleo**.

El tiempo es la nueva variable crítica. Las políticas deben “**permitir que las personas se formen sin abandonar por completo su fuente de ingresos**”. Es decir: dentro de la jornada, no fuera de ella.

FUENTES · CoMov Consultores, “Adaptación y resiliencia laboral ante la disrupción tecnológica en Chile”, resumen ejecutivo para el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, noviembre de 2025: Gráficos 2, 4 y 5 y páginas 17, 22, 29, 38 y 43-44 · Datos de base del estudio: encuesta a 211 empresas, PIAAC (OCDE, 2023) y CASEN 2022.