SEÑAL DF
EDICIÓN ESPECIAL

OTiC somos CChC

50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO 2026



“No basta con impulsar la inversión si no hay talento para desarrollarla”
PÁG. 4

Cinco miradas sobre el desafío de desarrollar talento en Chile
PÁG. 8

Las acciones empresariales para fortalecer competencias y cerrar brechas laborales
PÁG. 6

50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO

LOS LÍDERES QUE ESTÁN TRANSFORMANDO EL DESARROLLO DEL TALENTO



En la segunda edición del premio 50 Líderes Desarrollando Talento, OTIC CChC y Diario Financiero reconocieron a representantes de distintas industrias y organizaciones que están abriendo nuevas oportunidades de aprendizaje, impulsando la innovación y preparando a las personas para los desafíos del futuro.

En una ceremonia que reunió a representantes del mundo empresarial, académico y público, el OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción (OTIC CChC), en colaboración con Diario Financiero, celebró la segunda edición de "50 Líderes Desarrollando Talento", una iniciativa que reconoce a quienes están transformando la manera en que Chile desarrolla, potencia y proyecta las capacidades de las personas.

Tras su primera edición en 2025, el reconocimiento continúa consolidándose como un espacio de encuentro y visibilización de buenas prácticas en formación y desarrollo de talento. Este año, 50 líderes de distintas empresas, instituciones y sectores productivos fueron distinguidos por impulsar iniciativas que promueven el aprendizaje continuo, la inclusión y la innovación, contribuyendo tanto al crecimiento de las organizaciones como al desarrollo del país.

La segunda edición reafirma una convicción central: el desarrollo del talento dejó de ser una responsabilidad exclusiva de las áreas de recursos humanos para convertirse en una prioridad estratégica de las organizaciones. En un contexto marcado por la transformación tecnológica, los cambios en el mundo laboral y la necesidad de fortalecer la productividad, preparar a las personas para adquirir nuevas capacidades es un desafío que involucra a empresas, líderes e instituciones.

"Esta segunda edición reafirma algo en lo que creemos profundamente: en Chile hay líderes que están transformando la manera de desarrollar talento y capacidades, con iniciativas que merecen ser conocidas más allá de sus propias organizaciones", destacó Bárbara Veyl, gerente de vinculación del OTIC CChC. "Queremos que este reconocimiento trascienda la premiación y se convierta en una comunidad que conecte experiencias, multiplique las buenas prácticas e inspire a más empresas e instituciones a generar oportunidades de desarrollo para las personas".

Desafío urgente

La ceremonia contó con la participación de Alan Meyer, ejecutivo que durante más de 12 años fue parte de Mercado Libre y lideró las operaciones de la compañía en los países andinos. En su exposición, compartió su experiencia en procesos de transformación empresarial, innovación y desarrollo de nuevas capacidades, invitando a reflexionar sobre el liderazgo y el talento que necesitarán las organizaciones para enfrentar un entorno en permanente evolución.

Por su parte, el gerente general del OTIC CChC, José Esteban Garay, remarcó que "Chile enfrenta un desafío urgente: cerrar las brechas de competencias para un mundo del trabajo que evoluciona a una velocidad nunca vista. No podemos ganar la carrera por la productividad y competitividad sin apostar con fuerza por el talento".

Agregó que el país necesita una inyección importante de formación laboral pertinente y de calidad, conectada con las necesidades de los sectores productivos, que tenga la capacidad de generar resultados e impacto. "Los 50 líderes que hoy reconocemos demuestran que es posible avanzar en esa dirección y que invertir en las personas es una decisión estratégica para el futuro del país", señaló.

Los líderes destacados

Los 50 reconocidos fueron distinguidos en cinco categorías que representan diferentes dimensiones del desarrollo del talento, desde la transformación organizacional y la innovación en el aprendizaje hasta la inclusión y el impacto territorial.

Los 50 reconocidos fueron distinguidos en cinco categorías que representan diferentes dimensiones del desarrollo del talento, desde la transformación organizacional y la innovación en el aprendizaje hasta la inclusión y el impacto territorial.

Entre las empresas e instituciones representadas destacan Mercado Libre, Bci, Gardilcic, Claro, LarrainVial, Metrogas, Teck, Agrosuper, Walmart Chile, Grupo Falabella, LATAM Airlines, Uber, Nestlé, Metro, Copec, Entel, SQM, Arauco, Sodimac y Minera Los Pelambres, reflejando la diversidad de sectores que están impulsando nuevas oportunidades de formación y desarrollo en Chile.

La selección de los 50 líderes estuvo a cargo de un jurado integrado por referentes del mundo empresarial, académico y de la gestión de personas, quienes aportaron distintas perspectivas para evaluar las iniciativas postuladas.

Entre sus integrantes estuvieron Juan Pablo Aylwin, presidente del directorio del OTIC CChC; José Esteban Garay, gerente general del OTIC CChC; Raimundo Rencoret; Lucas Palacios; Denisse Goldfarb; Carmen Luz Morales; María José Zaldívar; y Luis Hernán Browne, gerente general de Grupo DF.

Con esta segunda edición, el OTIC CChC y Diario Financiero continúan impulsando un reconocimiento que busca poner en el centro a las personas que hacen posible el desarrollo del talento en Chile, destacando que invertir en aprendizaje no solo fortalece a las organizaciones, sino que también abre oportunidades, mejora la empleabilidad y contribuye a construir un país más preparado para el futuro.

"50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO 2026":

Chantal Gardilcic es reconocida como una de las líderes que transforman el talento

Constructora Gardilcic, líder en la industria de la minería, especializada en construcción subterránea, de superficie e infraestructura, ha demostrado desde siempre su compromiso no sólo con la calidad y excelencia operativa en su ámbito de negocio, sino que también ha destacado y ha sido reconocida por su enfoque en el bienestar social y cultural de sus trabajadores y la comunidad.

Constructora Gardilcic lideró un programa pionero e innovador que acercó la educación y transformó vidas. Se trata del programa de nivelación de estudios para los trabajadores de la Obra que se realizó en la Mina El Peñón, en Antofagasta.

La singularidad de esta iniciativa -liderada por Chantal Gardilcic Venandy, Gerenta de Recursos Humanos y Comunicaciones de la Constructora- radica en comprender que, para muchos trabajadores, las dificultades para completar su educación no dependen de la falta de voluntad, sino en muchos casos, de las barreras de acceso y de las exigencias de su vida laboral. Frente a esta realidad, la Constructora Gardilcic optó por una solución transformadora: llevar a los profesores, la educación y el aula directamente al campamento, acercando de esta forma, las oportunidades de aprendizaje a quienes más las necesitan.

La importancia del desarrollo de talentos

Esta iniciativa trascendió ampliamente la obtención de una certificación académica. Para los trabajadores significó la posibilidad de cumplir un sueño postergado, junto con fortalecer su autoestima, abrir nuevas perspectivas de desarrollo personal y laboral, y convertirse en un ejemplo de superación para sus familias. Para sus hijos, representó también un motivo de orgullo, y un testimonio concreto del valor de la educación y de las oportunidades que ésta puede generar en sus propias vidas.

El programa demuestra que un liderazgo verdaderamente innovador no consiste solo en implementar nuevas ideas, sino en identificar necesidades reales, derribar barreras y crear oportunidades concretas que cambian la vida de las personas.

Pero este no es el único programa que Constructora Gardilcic realizó en este ámbito. La empresa cuenta actualmente con un Plan de Desarrollo de Carrera para sus colaboradores, el cual implica una permanente capacitación en distintas áreas, entre ellas coaching personalizado, cursos específicos para el cargo al cual aspira, habilidades blandas e IA; y continúa realizando nivelación de estudios para obtener el cuarto medio laboral.

50 Mujeres Líderes de Chile

Por el constante trabajo y foco de la empresa en pos del desarrollo del talento, lo que conlleva necesariamente el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, Chantal Gardilcic fue reconocida entre las "50 Mujeres Líderes de Chile", reconocimiento que destaca a quienes promueven la formación, la capacitación y nuevas oportunidades de crecimiento profesional.

"Agradezco al OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción y al Diario Financiero por este reconocimiento, que recibo con mucha alegría, emoción y, sobre todo, con un profundo sentido de responsabilidad", señaló Chantal Gardilcic, reconocida en la categoría Líder Transformador de Talento.

Para ella, el talento no se encuentra únicamente en los títulos, en los cargos o trayectorias profesionales. "El talento está en las personas, en sus capacidades, en sus sueños y en sus ganas de salir adelante. Muchas veces lo que falta no es talento, sino una oportunidad para descubrirlo y desarrollarlo", agregó.

Desarrollo del talento y transformación social

Lo que podía parecer una iniciativa de capacitación se convirtió en algo mucho más grande. Para los trabajadores, completar sus estudios significó alcanzar una meta personal, recuperar aspiraciones y abrir nuevas posibilidades para su futuro.

"Esa experiencia me dejó la convicción de que cuando acercamos oportunidades a las personas, no solo desarrollamos talento; también contribuimos a transformar vidas. Creo que ese es uno de los grandes desafíos que tenemos quienes trabajamos en el desarrollo de las personas. Debemos mirar más allá de los cargos y las funciones, reconocer las capacidades que muchas veces permanecen ocultas y atrevernos a crear soluciones diferentes para que nadie quede atrás por falta de oportunidades", señaló Chantal.

Para ella, ninguna transformación ocurre en solitario. "Detrás de cada iniciativa hay personas que creen, equipos que se comprometen y organizaciones que deciden que vale la pena invertir en el desarrollo humano. El éxito de nuestro trabajo no debería medirse solamente por cuántas personas capacitamos, sino también por las oportunidades que logramos abrirles y por las vidas que contribuimos a transformar. Cuando ponemos a las personas en el centro, el desarrollo del talento puede convertirse en una verdadera fuerza de transformación social, y anima a que todas las empresas inviertan en su personal como lo hacemos nosotros, siendo socialmente responsables", finaliza.



Chantal Gardilcic Venandy, Gerenta de Recursos Humanos y Comunicaciones de Constructora Gardilcic, fue reconocida como Líder Transformador de Talento.



El Plan de Desarrollo de Carrera para los colaboradores implica una permanente capacitación en distintas áreas y compromete a toda la compañía.



El desarrollo del talento puede convertirse en una verdadera fuerza de transformación social. Por ello, en Constructora Gardilcic los trabajadores están al centro.

Pilares fundamentales del Programa de Nivelación de Estudios

Innovación social: la decisión de llevar la educación al lugar donde los trabajadores desarrollan su actividad, en vez de esperar que ellos accedan por sus propios medios.
Dignidad y desarrollo personal: completar los estudios es mucho más que obtener un certificado; permite recuperar aspiraciones y demostrar que es posible superar una etapa educativa pendiente.
Impacto familiar e intergeneracional: el logro del trabajador trasciende su propia vida, convirtiéndose en un ejemplo para sus hijos y una oportunidad de desarrollo para su familia.
Un liderazgo que transforma realidades: la iniciativa refleja la capacidad de identificar un problema social y convertirlo en una solución concreta, acercando oportunidades a quienes enfrentan mayores dificultades para acceder a ellas.

Constructora Gardilcic, más de 42 años transformando desafíos en grandes obras.

50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO

“NO BASTA CON IMPULSAR LA INVERSIÓN SI NO HAY TALENTO PARA DESARROLLARLA”

José Esteban Garay, gerente general de OTIC CChC, advierte sobre la desconexión entre las competencias de los trabajadores y las necesidades de las empresas, en un escenario en que 2,4 millones de trabajadores chilenos están expuestos a la automatización.



El mundo del trabajo está cambiando a una velocidad que, a juicio de José Esteban Garay, gerente general de OTIC CChC, Chile todavía no logra seguir. La inteligencia artificial, la automatización y las nuevas exigencias de las industrias están transformando los empleos y las competencias que necesitan las empresas. Pero hay algo que le preocupa especialmente: que el país logre recuperar el dinamismo de la inversión y, llegado ese momento, no cuente con las personas preparadas para aprovechar esas oportunidades.

No es una inquietud menor. Mientras miles de personas buscan empleo, las empresas enfrentan dificultades para encontrar los perfiles que necesitan. Un estudio de OTIC CChC identificó que cerca de 2,4 millones de trabajadores están expuestos a la automatización, muchos de ellos con limitadas posibilidades de reconversión.

Sin embargo, Garay también encuentra razones para mirar el futuro con optimismo. La segunda edición del reconocimiento 50 Líderes Desarrollando Talento permitió visibilizar experiencias de empresas que están apostando por desarrollar nuevas capacidades en sus trabajadores. Son iniciativas que, a su juicio, demuestran que es posible avanzar, pero que todavía necesitan multiplicarse.

-Pese a las altas cifras de desempleo, las empresas advierten dificultades para encontrar trabajadores. ¿Cómo se explica esta contradicción?

-El desempleo responde a múltiples factores: bajo crecimiento, inversiones que no se materializan y factores geopolíticos externos. Pero hay un segundo fenómeno que nos preocupa: en las vacantes disponibles, cerca del 60% de las empresas declara tener dificultades para encontrar el talento que necesita. Existe una desconexión entre las competencias de quienes buscan empleo y los puestos vacantes. Hay personas sin trabajo y trabajos sin personas, y esto obedece a un fenómeno de rápida adopción de nuevas tecnologías por parte de las empresas, contrastado con un sistema de formación rezagado que no logra ponerse al día, y esto en todos los niveles, desde las salas de clases hasta la formación en los puestos de trabajo.

-¿Qué consecuencias puede tener esta brecha para la economía chilena?

-Estamos frente a una crisis silenciosa. Hoy el problema no es tan visible porque la inversión permanece débil, pero ¿qué pasará cuando se reactiven los proyectos, las empresas necesiten contratar y no encuentren las personas preparadas? Un inversionista puede encontrar en Chile buenas condiciones institucionales y financieras, pero sin trabajadores calificados podría llevar su proyecto a otro país. Formar talento no es solo una política de empleabilidad: es una condición habilitante para el crecimiento y la competitividad de Chile en el concierto internacional.

-¿Cuál es el rol de las empresas frente a este desafío?

-El costo de nivelación de competencias hoy lo está teniendo que absorber la empresa a la hora de contratar. Es una realidad que los Gerentes de Recursos Humanos declaran abiertamente. Por esto, la capacitación debe ser una decisión estratégica, vinculada a la sostenibilidad y competitividad de las empresas. Debemos anticipar los perfiles que se necesitarán en cinco o diez años y comenzar a prepararlos hoy. Para eso, es clave identificar las competencias más demandadas, considerando las necesidades de cada territorio e industria. Desde OTIC CChC estamos avanzando con herramientas como Data 360, los Data Hub sectoriales y las Rutas del Talento para conectar la formación con las necesidades del mundo productivo.

-¿Existen los recursos necesarios para hacerlo?

-Este sobrecosto que deben pagar las empresas para habilitar a los trabajadores en los puestos de trabajo contrasta con la decisión del Estado de recortar los recursos disponibles vía franquicia tributaria de capacitación. Esto en un contexto en que Chile ya subinvierte en materia de desarrollo de talento a nivel internacional. Sin duda se trata de una contradicción vital, que debemos abordar si queremos mantenernos competitivos en materia de capital humano. El costo de no actuar es altísimo.

-En este contexto, ¿qué buscan impulsar con el reconocimiento 50 Líderes Desarrollando Talento?

-Queremos visibilizar experiencias que demuestran que es posible hacer las cosas de otra manera. Hay empresas desarrollando iniciativas innovadoras y de alto impacto, pero muchas veces sus esfuerzos quedan aislados. Al reconocerlas y compartir sus buenas prácticas, buscamos que otras organizaciones se inspiren, puedan aprender y replicarlas. El diagnóstico es complejo, pero también hay motivos para ser optimistas. Tenemos que mostrar lo que funciona y entender que el momento de actuar es ahora.

“Formar talento no es solo una política de empleabilidad: es una condición habilitante para el crecimiento y la competitividad de Chile en el concierto internacional”.

Oportunidades versus competencias

Para Garay, el mercado tiene una dificultad estructural: “Partimos de una base de competencias baja y con importantes brechas de alfabetización digital”, expresada, por ejemplo, en los bajos niveles de comprensión lectora y las dificultades para resolver problemas que requieren mayor capacidad de adaptación detectados por la evaluación PIAAC de la OCDE. Señala que un estudio desarrollado junto a CoMov muestra que el 60% de los trabajadores que ha percibido cambios significativos en su empleo no recibió capacitación para adaptarse. “No podemos incorporar nuevas tecnologías sin preparar a las personas para utilizarlas”, dice, y advierte una deuda importante a lo largo del sistema educativo, con “programas de formación que no logran avanzar al ritmo de las nuevas competencias que demandan las empresas”. A su juicio, existe “una desconexión importante” entre el sistema de capacitación y el mercado, que debe responder a las oportunidades reales de empleo. “Necesitamos enfocarnos en las competencias que demandan las industrias. Si una región tendrá inversiones que requerirán soldadores o técnicos electromecánicos, la oferta formativa tanto pública como privada debería anticiparse. Esto exige repensar nuestra estrategia país de capacitación, vinculándola mucho más directamente con las necesidades productivas de cada territorio”, asegura.

50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO

DEL RETAIL A LA MINERÍA: LAS INDUSTRIAS QUE ESTÁN POTENCIANDO LA CAPACITACIÓN



Un análisis de las postulaciones a las dos ediciones de 50 Líderes Desarrollando Talento muestra qué sectores productivos tienen mayor presencia en iniciativas de formación y desarrollo de competencias.

La transformación tecnológica, los cambios en el mercado laboral y la necesidad de mejorar la productividad están poniendo el desarrollo del talento entre las prioridades de las empresas chilenas. Pero ¿qué industrias están mostrando mayor participación en este ámbito?

Un análisis de las postulaciones a las ediciones 2025 y 2026 de 50 Líderes Desarrollando Talento ha identificado algunas tendencias. Entre los sectores productivos, Alimentos y agroindustria destaca con 15 organizaciones participantes en 2026, entre ellas Agrosuper, Nestlé y Soprole. Le sigue Tecnología y telecomunicaciones, con 12, donde aparecen empresas como Entel, Samsung y Claro Chile.

Participación de industrias en las postulaciones a 50 Líderes Desarrollando Talento (%)

INDUSTRIA	2025	2026
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	14,6	10,2
TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES	10,6	8,2
CONSTRUCCIÓN	9,9	5,4
ALIMENTOS Y AGROINDUSTRIA	7,9	10,2
RETAIL Y COMERCIO	2,6	6,1
MINERÍA	4,6	6,1
SALUD	5,3	5,4
BANCA Y SEGUROS	6	4,8
MANUFACTURA	3,3	4,1
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	2,6	4,1

*FUENTE: OTIC CCHC

Uno de los movimientos más llamativos se observa en Retail y comercio, que pasó de cuatro a nueve organizaciones entre ambas ediciones, con la participación de Falabella Retail, Mercado Libre, Walmart, Sodimac y Mallplaza. Por su parte, Minería aumentó de siete a nueve empresas, entre ellas GoldFields, Anglo American, Antofagasta Minerals, SQM y Teck.

Construcción también destaca como uno de los sectores con mayor presencia acumulada en ambas ediciones, reflejando la importancia de la formación y el desarrollo de competencias en una industria donde la especialización técnica es clave. A ello se suma la participación sostenida de otros sectores, como Salud y Servicios financieros, con organizaciones como Clínica Alemana y SURA Investments, respectivamente.

"El desarrollo del talento es hoy una prioridad para distintas industrias. Cada vez más empresas entienden que capacitar no solo permite preparar a las personas para los cambios del mundo laboral, sino que también es clave para mejorar la productividad y competitividad del país", señala José Garay, gerente general de OTIC CChC, quien remarca que, más allá de las cifras, las postulaciones reflejan cómo distintas industrias están impulsando iniciativas para responder a sus propios desafíos, desde la incorporación de nuevas tecnologías y la formación técnica hasta la empleabilidad y el desarrollo de nuevas competencias.

PUBLIRREPORTAJE

Claro

LUZ MARÍA ANTÚNEZ, VP DE CAPITAL HUMANO DE CLARO CHILE

"Las personas son el motor de cualquier transformación"

La ejecutiva fue reconocida entre las 50 Líderes Desarrollando Talento 2026, en la categoría Líder Transformador, por conducir desde las personas la integración de Claro y VTR.

Hace tres años, Claro Chile y VTR iniciaron uno de los procesos de integración más complejos de la industria de telecomunicaciones del país: dos compañías, dos historias y dos formas de trabajar que debían convertirse en una sola. Ese desafío tuvo una dimensión tecnológica y comercial, pero sobre todo una dimensión humana que Luz María Antúnez fue convocada a liderar.



Luz María Antúnez, VP Capital Humano de Claro Chile.

"Una fusión se decide en un directorio, pero se construye en los equipos. Nuestra tarea fue que todos los equipos encontraran un propósito común y una manera compartida de trabajar en un entorno donde estábamos integrando dos culturas corporativas muy distintas", explica Antúnez.

El resultado es lo que internamente llamamos el Nuevo Claro: una cultura construida de forma participativa, sin imponer la de una compañía sobre la otra, y ordenada en cuatro valores (agilidad, pasión, excelencia y eficiencia).

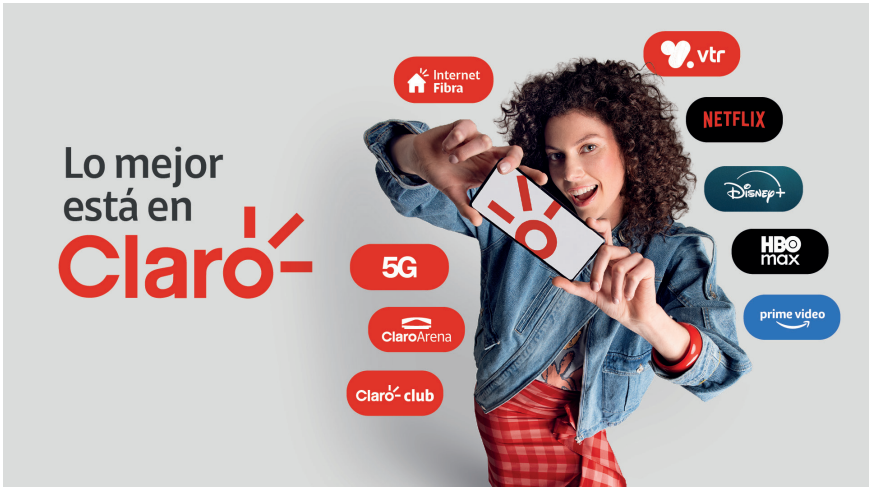
Formación a escala

Uno de los pilares de esa transformación fue el desarrollo de capacidades. Más de 600 colaboradores se han formado en programas desarrollados en alianza con el Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Chile, en una industria donde la tecnología, y en particular la inteligencia artificial, cambia los perfiles de cargo año a año.

"No basta con tener talento, hay que desarrollarlo de manera permanente. Nuestro foco es que las personas estén preparadas para usar la tecnología, extraer su máximo valor y convertir el resultado en la mejor experiencia posible para nuestros clientes. Y también abrir caminos de crecimiento y movilidad dentro de la compañía", señala.

A eso se sumó el primer programa de mentoría femenina en la historia de la empresa. La iniciativa contó desde el primer momento con amplio respaldo desde la primera línea ejecutiva la que incluso se involucró como promotora de este liderazgo.

En paralelo, Claro Chile obtuvo el Sello Ley Karin, una acreditación que la compañía abordó como una definición cultural sobre entornos laborales seguros y no solo como un requisito normativo.



Del talento al negocio

Los indicadores externos acompañaron el proceso. La compañía subió 74 posiciones en el ranking Merco Talento 2025, y durante el mismo período Claro se ubicó de forma sostenida como el operador que más clientes suma en portabilidad móvil en Chile.

Para Antúnez, ambos datos están conectados. "Cuando los equipos entienden para qué hacen su trabajo y cómo impacta en el cliente, eso se nota en la preferencia del mercado", afirma.

Ingeniera comercial, con más de 19 años de trayectoria en gestión de personas, Luz María Antúnez desarrolló su carrera en LATAM Airlines, donde pasó de analista de compensaciones a gerenta, y en Indumotora, donde lideró el área de Recursos Humanos durante la pandemia. Este año también recibió la distinción Iniciativa Mujeres en el Premio Ejecutiva del Año, que entregan Mujeres Empresarias y Diario Financiero.

"Recibo este reconocimiento con orgullo, pero lo entiendo como un logro de los equipos. El trabajo que viene es seguir generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todas las personas que hacen el Nuevo Claro", concluye.

50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO

LAS ACCIONES EMPRESARIALES PARA FORTALECER COMPETENCIAS Y CERRAR BRECHAS LABORALES



La segunda edición de "50 Líderes Desarrollando Talento" puso en valor experiencias e iniciativas de organizaciones que van desde el aprendizaje práctico hasta la vinculación con el mundo productivo.

Inteligencia artificial (IA) aplicada al trabajo, formación de mujeres en oficios tradicionalmente masculinizados y nuevas alianzas entre empresas e instituciones educativas. Estos son los atributos de las iniciativas reconocidas en la segunda edición de "50 Líderes Desarrollando Talento" y muestran cómo distintas organizaciones están buscando cerrar brechas de competencias, mejorar la empleabilidad y preparar a sus equipos para los desafíos del futuro.

1 De experimentar con IA a transformar el trabajo: el desafío de las empresas chilenas

La inteligencia artificial avanza rápidamente en las empresas locales, pero todavía existe una brecha entre su adopción y el impacto real que genera en los negocios. Según el estudio ConvergencIA 2026 de Deloitte, el 91% de las organizaciones consultadas declara utilizar esta herramienta en algún grado, pero solo un 8% ha logrado incorporarla de manera transversal. A esto se suma otro desafío: un estudio de la U. Adolfo Ibáñez y Mutual de Seguridad reveló que el 77% de quienes la utilizan en su trabajo aprendió por su cuenta.

En este escenario, capacitar a los trabajadores y acercar estas herramientas a las distintas áreas de las organizaciones se vuelve fundamental.

Este es el caso de Walmart Chile, que está impulsando un programa para democratizar el uso de la inteligencia artificial entre sus colaboradores. A través de talleres y experiencias prácticas, busca que personas de distintas áreas incorporen estas herramientas en su trabajo cotidiano para mejorar procesos y desarrollar nuevas soluciones.

A esta experiencia se suma Fintual, que utiliza IA para transformar el conocimiento interno en documentación y automatizaciones, y también Fundación País Digital, que desarrolla una herramienta para reducir la carga administrativa de los docentes y liberar tiempo para la enseñanza.

2 Romper barreras: la formación abre camino a las mujeres en industrias tradicionalmente masculinas

En la construcción, por ejemplo, las mujeres representaban apenas el 9,9% de la fuerza laboral en 2025. Una brecha que plantea no solo la necesidad de abrir nuevas oportunidades, sino también de entregar las herramientas necesarias para que puedan desarrollarse en estos sectores.

Frente a este escenario, distintas empresas están apostando por la capacitación técnica para incorporar mujeres sin experiencia previa a oficios históricamente desempeñados por hombres.

Este es el caso de Echeverría Izquierdo, que impulsa un programa para incorporar mujeres sin experiencia previa a oficios tradicionalmente masculinizados, como soldadura, electricidad y montajes industriales, mediante formación técnica y acompañamiento.

En una línea similar, Metro desarrolla una estrategia de capacitación para ampliar el acceso de mujeres a funciones técnicas, mientras que RedMaestra promueve su autonomía económica a través de formación en oficios, certificación y vinculación con empresas.

3 Del aula a la empresa: alianzas para preparar a los técnicos del futuro

Según un informe del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP) solo el 11,1% de los estudiantes de enseñanza media técnico-profesional participó durante 2026 en programas de formación dual, modalidad que combina el aprendizaje en el aula con experiencias prácticas en empresas.

Frente a esta realidad, distintas organizaciones están impulsando alianzas para acercar tempranamente a los jóvenes al mundo laboral y fortalecer sus competencias.

Este desafío también se extiende a las regiones y a las pequeñas y medianas empresas. De hecho, entre las postulaciones a la iniciativa de OTIC CChC destacó la alta participación de programas de capacitación desarrolladas en distintos territorios y vinculadas a pymes.

Soprole, por ejemplo, impulsa una estrategia de vinculación con estudiantes y jóvenes de educación técnico-profesional en el sur de Chile. A través de pasantías, prácticas profesionales y programas *trainee*, busca acercarlos a los procesos industriales y fortalecer sus oportunidades de empleabilidad.

OTIC CChC destaca la alta participación de programas de capacitación desarrollados en regiones y vinculados a pequeñas y medianas empresas entre las postulaciones recibidas.

Por su parte, Coca-Cola Embonor, junto a Fundación Gastronomía Social, desarrolla un programa de formación gratuita para jóvenes de entre 18 y 29 años, combinando capacitación con experiencias prácticas en restaurantes para facilitar su inserción laboral.

LarrainVial

Trabajar en un lugar de excelencia: los reconocimientos que marcan 2026 para LarrainVial

El reconocimiento a Luis Eduardo Montes, Gerente Corporativo de Personas de LarrainVial, entre los 50 líderes que impulsan y desarrollan el talento en Chile se suma a una serie de distinciones recibidas por la compañía durante 2026, reflejando una mirada de excelencia que comienza en las personas y se proyecta en los distintos ámbitos del negocio.

La excelencia de una organización no se construye únicamente a partir de sus resultados. También depende de las personas que la integran, de las oportunidades que encuentran para desarrollarse y de la capacidad de mantener altos estándares en el tiempo.

Esa mirada adquiere especial relevancia para LarrainVial. Luis Eduardo Montes, Gerente Corporativo de Personas de la compañía, fue reconocido este año entre los 50 líderes que impulsan y desarrollan el talento en Chile, una distinción que refleja el trabajo y compromiso por generar espacios donde las personas puedan aprender, crecer y desplegar su potencial.

El reconocimiento pone el foco en una dimensión que está detrás de los resultados de cualquier organización: las capacidades de sus equipos y de quienes los lideran.



Luis Eduardo Montes, Gerente Corporativo de Personas en LarrainVial.

Una cultura donde el conocimiento se comparte

En LarrainVial creemos que el crecimiento de una organización comienza por el crecimiento de sus personas. Bajo esa convicción, hemos impulsado una estrategia de desarrollo orientada a fortalecer el aprendizaje continuo, ampliar capacidades y, especialmente, formar líderes preparados para enfrentar los desafíos del futuro.

Una de las decisiones más relevantes ha sido entender que el aprendizaje no proviene únicamente de fuentes externas. En una organización con profesionales y expertos de alto nivel, hemos buscado potenciar una cultura colaborativa donde el conocimiento se comparte, se multiplica y se pone al servicio de otros.

Por eso, hemos promovido espacios en los que nuestros propios colaboradores asumen un rol activo como docentes, mentores y referentes, compartiendo su experiencia y know how para contribuir al crecimiento de otros y de la organización en su conjunto.

El impacto va más allá de adquirir nuevos conocimientos. Buscamos que cada persona asuma un rol activo en su propio desarrollo y, al mismo tiempo, pueda transformarse en un facilitador del aprendizaje de otros. Cuando aprender se entiende como parte del trabajo cotidiano y compartir conocimiento como una forma de generar valor, se produce un cambio cultural más profundo y sostenible.

Los avances alcanzados en rankings como Merco Talento, Chile Unido y FirstJob son una señal de ese camino y reflejan nuestro compromiso con atraer, desarrollar y fidelizar talento. Sin embargo, el resultado más relevante está en las personas: en quienes han podido desplegar nuevas capacidades, asumir mayores desafíos y encontrar oportunidades para seguir creciendo dentro de la organización.

Una excelencia que se proyecta en el negocio

Esta mirada sobre las personas convive con un estándar de excelencia que durante 2026 también ha sido reconocido en distintos ámbitos de nuestro negocio.

LarrainVial y LarrainVial Asset Management recibieron distinciones nacionales e internacionales vinculadas a la gestión de inversiones, banca privada y administración de activos. Entre ellas se encuentran la clasificación máxima (“AMP-1”, Muy Fuerte) de S&P Global Ratings para LVAM, reconocimientos en los Premios Salmón APV para Fondo Enfoque y Cuenta Activa en sus tres estrategias, además de nuevas distinciones en los PWM Global Private Banking Awards para LarrainVial: “Best For Alternatives – Latam” y “Best Private Bank – Chile”.

Más que relevar cada premio de manera individual, estos reconocimientos dan cuenta de una organización que busca mantener altos estándares tanto en sus capacidades profesionales como en las soluciones y servicios que entrega a sus clientes.

Las personas detrás de la excelencia

Vistos en conjunto, los reconocimientos obtenidos durante el año hablan de distintas dimensiones de una misma búsqueda de excelencia. Y detrás de ellas hay un elemento común: personas, conocimiento y capacidades que se desarrollan y se ponen al servicio de otros.

Desde nuestra posición en el mercado financiero, queremos que ese impacto vaya más allá de LarrainVial. Creemos que contar con mejores profesionales, líderes más conscientes y equipos preparados para innovar y adaptarse contribuye también al desarrollo de Chile.

Desarrollar talento no es solamente formar mejores profesionales. Es generar oportunidades, ampliar posibilidades y entregar herramientas para que las personas puedan construir su propio futuro y, desde ahí, aportar al futuro del país.



Parte del equipo de LarrainVial.



La Corrida LV fue parte de las actividades realizadas por la Gerencia de Personas durante 2026.

50 LÍDERES DESARROLLANDO TALENTO

CINCO MIRADAS SOBRE EL DESAFÍO DE DESARROLLAR TALENTO EN CHILE

El avance de la inteligencia artificial, la transformación de las industrias y las nuevas exigencias del mercado laboral están redefiniendo las competencias que necesitan las personas y las empresas. Sin embargo, Chile enfrenta un desafío que viene de mucho antes: mejorar las habilidades de su población para impulsar la productividad y aprovechar las oportunidades del futuro.

¿Qué está fallando en la formación de capital humano? ¿Qué cambios necesita el sistema educativo? ¿Qué responsabilidad tienen las empresas y sus líderes? Cuatro integrantes del jurado de "50 Líderes Desarrollando Talento 2026", reconocimiento impulsado por OTIC CChC junto a Diario Financiero, comparten sus perspectivas.

Una formación que avance al ritmo de los cambios



Para el rector de INACAP, Lucas Palacios, uno de los principales desafíos es reducir la distancia entre las competencias que entrega el sistema educativo y las que demanda el mercado laboral.
"En Chile, el sistema educativo enfrenta el desafío de flexibilizarse y adaptar sus programas de estudio a un mundo que cambia y nos sorprende todos los días", señala.
En esa línea, plantea fortalecer la formación en tecnologías, ciencias aplicadas, software y datos, sin dejar de lado habilidades humanas como el criterio, el trabajo en equipo y la ética. También propone avanzar hacia programas de pregrado más acotados y a oportunidades de aprendizaje permanente.

El rol de los líderes en el desarrollo del talento



Para la fundadora de The People Future, Denisse Goldfarb, el desarrollo de las personas debe dejar de ser una responsabilidad exclusiva de Recursos Humanos y convertirse en una prioridad de todos los líderes.
"La estrategia de una empresa depende de las capacidades de las personas que la ejecutan. RRHH diseña herramientas de gestión y procesos, pero es cada líder quien distribuye los desafíos, entrega feedback y abre oportunidades para aprender", explica.
Frente al avance de la inteligencia artificial, identifica tres capacidades prioritarias: aprendizaje continuo, uso de la IA con criterio y colaboración para resolver problemas reales.

Empresas que se anticipen al futuro



Carmen Luz Morales, directora ejecutiva de W-UP, plantea que uno de los grandes desafíos de las organizaciones es dejar de concentrarse exclusivamente en el presente y comenzar a prepararse para los negocios del futuro.
"Hoy la búsqueda dominante es hacer más con menos, y está bien, pero no va a alcanzar", advierte.
En ese sentido, destaca la importancia de desarrollar capacidades como la adaptabilidad, la curiosidad, el pensamiento sistémico y el aprendizaje continuo.
A su juicio, las estructuras laborales están evolucionando hacia equipos multidisciplinarios organizados en torno a proyectos y desafíos.



Buenas prácticas para generar sinergias

Para María José Zaldívar, exministra del Trabajo, todas las iniciativas que buscan es la inclusión, potenciar a las personas que tienen algún tipo de discapacidad o que no han tenido las mismas oportunidades, "a uno lo conmueven, porque es lo que tenemos que hacer como sociedad. Si no avanzamos todos juntos no vamos a tener un pleno desarrollo".

Por ello, la abogada cree que entregar este reconocimiento a los 50 Líderes Desarrollando Talento es muy importante, "porque las buenas prácticas impulsan a que otras personas las implementen y se genera una sinergia muy positiva para mejorar indicadores y experiencia de vida en el trabajo, lo que se traduce en todo el resto".

25 años sin avances en competencias básicas



Para el economista y director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, David Bravo, el desarrollo del capital humano es fundamental para mejorar la productividad del país. Sin embargo, advierte que Chile está enfrentando las consecuencias de no haber abordado oportunamente problemas identificados hace décadas.
En 1998, una evaluación internacional reveló que entre el 52% y el 55% de los adultos chilenos se encontraba en los niveles más básicos de comprensión lectora y habilidades numéricas. Un cuarto de siglo después, una nueva medición de la OCDE mostró proporciones prácticamente idénticas.
"Lo cuestionante y no abordado es que en estos 25 años Chile incrementó fuertemente la escolaridad de la población, sin embargo, las competencias básicas no cambiaron", advierte Bravo, quien vincula este estancamiento con los problemas de productividad laboral del país. Frente a este escenario, cree necesario fortalecer las competencias desde el sistema educativo y mejorar la capacitación de quienes ya están trabajando.

Construcción: experiencia y nuevas competencias



Para el presidente de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), Raimundo Rencoret, uno de los principales desafíos del sector es fortalecer la formación de sus trabajadores, reconociendo su experiencia y entregándoles nuevas herramientas para enfrentar los cambios de la industria.
"Muchos trabajadores han aprendido sus oficios directamente en las obras, adquiriendo conocimientos valiosos que no siempre cuentan con una certificación formal que permita reconocer sus competencias y facilitar su desarrollo laboral", señala.
A estas brechas se suman desafíos en alfabetización digital, especialización técnica y habilidades transversales, que impactan directamente en la productividad y la capacidad de incorporar innovación. Frente a este escenario, plantea avanzar hacia modelos de capacitación más flexibles y prácticos, adaptados a las distintas realidades de los trabajadores.

metrogas

Impulsar el talento es darle *energía* al futuro.



En Metrogas celebramos con orgullo a **Elena Warnken Poblete**, Gerente de Personas y Recursos, quien fue reconocida por segunda vez entre los

50 líderes *desarrollando* talento

Su liderazgo inspira el crecimiento de nuestros equipos y reafirma nuestro propósito: **transformar juntos nuestro trabajo en energía al servicio de la comunidad y el medioambiente.**