



PODERANTE PORTAL

TENDENCIAS LABORALES 2026



Las habilidades que definirán la empleabilidad en 2026: el nuevo mapa del talento ejecutivo

La acelerada adopción tecnológica y el crecimiento de la inteligencia artificial están modificando de fondo las expectativas sobre el talento. Sergio Valenzuela, desde Unegocios FEN U. de Chile, identifica las habilidades que determinarán la empleabilidad y el liderazgo en 2026.

El mercado laboral chileno entrará en 2026 atravesando uno de los ciclos de cambio más acelerados de la última década. La digitalización, la inteligencia artificial y la automatización están redefiniendo roles, ampliando brechas y exigiendo nuevas competencias a profesionales y organizaciones. En este escenario, contar con habilidades técnicas y humanas actualizadas no solo será deseable, sino imprescindible para mantenerse empleable y competitivo.

Según Sergio Valenzuela, Director Académico del Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Unegocios FEN U. de Chile, Director de Recursos Humanos para Latinoamérica de APL Logistics y Presidente del Círculo de Ejecutivos de Recursos Humanos (CERH Chile), las empresas están demandando con fuerza perfiles híbridos, capaces de moverse con soltura entre el dominio tecnológico y las habilidades relacionales. "Para 2026, las organizaciones



requerirán profesionales que colaboren, lideren, gestionen conflictos, se comuniquen eficazmente y aporten innovación en medio de transformaciones constantes", señala.

Entre las habilidades blandas más valoradas destacan la adaptabilidad, el aprendizaje continuo, la capacidad de trabajar en entornos interculturales y el análisis crítico. En el ámbito técnico, se vuelve esencial el manejo práctico de herramientas de inteligencia artificial y el análisis de datos, competencias que antes eran diferenciales y hoy son requisito para la mayoría de los cargos.

La automatización está reconfigurando los perfiles tradicionales: tareas rutinarias son reemplazadas por sistemas inteligentes, mientras aumenta la demanda por especialistas en ciberseguridad, análisis de datos, gestión de inteligencia artificial y experiencia del colaborador. "La IA no elimina empleos; transforma las competencias necesarias para ejecutarlos. La supervisión humana sigue siendo clave y exige profesionales preparados para trabajar en entornos colaborativos humano-máquina", explica Valenzuela.

No obstante, el especialista advierte que

esta demanda contrasta con las brechas que persisten en Chile: rezago en habilidades digitales, baja alfabetización tecnológica, escasez de perfiles avanzados en IA y ciberseguridad, y debilidades en comunicación estratégica, liderazgo y coordinación colaborativa. Para Valenzuela, este desajuste refuerza la urgencia de invertir en formación continua y en programas que dialoguen directamente con las necesidades reales de las empresas.

En este contexto, las áreas de Recursos Humanos deberán evolucionar hacia una gestión más estratégica del talento digital, incorporando analítica de datos, liderazgo inclusivo, gestión del cambio y programas de reskilling y upskilling. "Los equipos de RR.HH. ya no solo administran personas; diseñan experiencias, anticipan necesidades y aseguran la sostenibilidad organizacional", afirma Valenzuela.



Inscríbete Aquí