

ENADEL 2024

ENCUESTA NACIONAL DE DEMANDA LABORAL

Informe de resultados

Diciembre 2024





Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Departamento de intermediación y prospección laboral\ Subsecretaría del Trabajo

El presente documento analiza los resultados de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2024, que busca identificar y caracterizar el capital humano requerido por las empresas de los distintos sectores productivos del país, generando información sobre la demanda actual de ocupaciones de las empresas, detectando requisitos y problemas de contratación. A diferencia de las versiones anteriores de esta encuesta, la actual versión abarca 15 sectores de actividad económica, ayuda a identificar prioridades de capacitación y se añade el foco sobre el impacto que está teniendo la incorporación de nuevas tecnologías y los eventos climáticos extremos sobre los trabajadores.

Índice

Capítulo I: Contexto y caracterización de empresas	4
Regiones y ubicación de sucursales	4
Tamaño de empresas (n° de ventas y n° de trabajadores)	7
Estructura corporativa	8
Capítulo II: Demanda Laboral y Ocupaciones de Difícil Cobertura	12
Dotación	12
Vacantes y Salidas	12
Contrataciones últimos 12 meses	14
Ocupaciones de Difícil Cobertura	16
Principales Dificultades	17
Capítulo III: Capacitación y Habilidades	19
Organismo Técnico Intermedio para capacitación	19
Capacitaciones de la empresa	19
Competencias en que se capacita	19
Fuentes de financiamiento de la capacitación	19
Capítulo IV: Transiciones	19
Eventos climáticos extremos	19
Medidas de Cuidado del medioambiente	19
Digitalización y Automatización	19

Capítulo I: Contexto y caracterización de empresas

El primer capítulo se centra en contextualizar y caracterizar a las empresas participantes de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2024. En este apartado se busca comprender la estructura y distribución de las empresas a nivel nacional, diferenciando por tamaño, sector productivo y dotación de personal.

Asimismo, se examinan características relevantes de las empresas que configuran la base del mercado laboral actual, con el fin de establecer un panorama detallado sobre la composición y dinámica de los sectores productivos. Este análisis otorga un marco inicial para interpretar la demanda laboral en los siguientes capítulos, destacando patrones y diferencias que permiten identificar regiones y sectores de mayor demanda laboral así como los desafíos futuros asociados a la generación de empleo en el país.

Regiones y ubicación de sucursales

La muestra de ENADEL 2024 encuesta a 4816 empresas que suman 330937 trabajadores (a nivel muestral). Estas representan a 245339 empresas y 17358952 trabajadores a nivel nacional.

La Tabla 1 muestra la distribución en las distintas regiones del país, donde la Macrozona norte¹ representa un total de 14,5% de las empresas del país y un 6,8% del total de trabajadores. En la Macrozona centro se ubican el 15% de las empresas y el 14,5% de los trabajadores. Un 7,3% de las empresas y un 6,1% de los trabajadores se encuentran en la región Metropolitana. La Macrozona Centro Sur contempla el 30,5% de las empresas y al 29,8% de trabajadores del país. Por su parte, un 24,7% de las empresas del país se encuentran en la Macrozona Sur, la que comprende al 40,6% de los trabajadores a nivel nacional.

Por último, en la Macrozona Austral se encuentran el 7,9% de las empresas y el 2,2% de los trabajadores de Chile.

¹La macrozona norte corresponde a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. La macrozona centro incluye las regiones de Coquimbo y Valparaíso. La macrozona centro-sur abarca las regiones de O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío. La macrozona sur comprende las regiones de La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Finalmente, la macrozona austral corresponde a las regiones de Aysén y Magallanes.

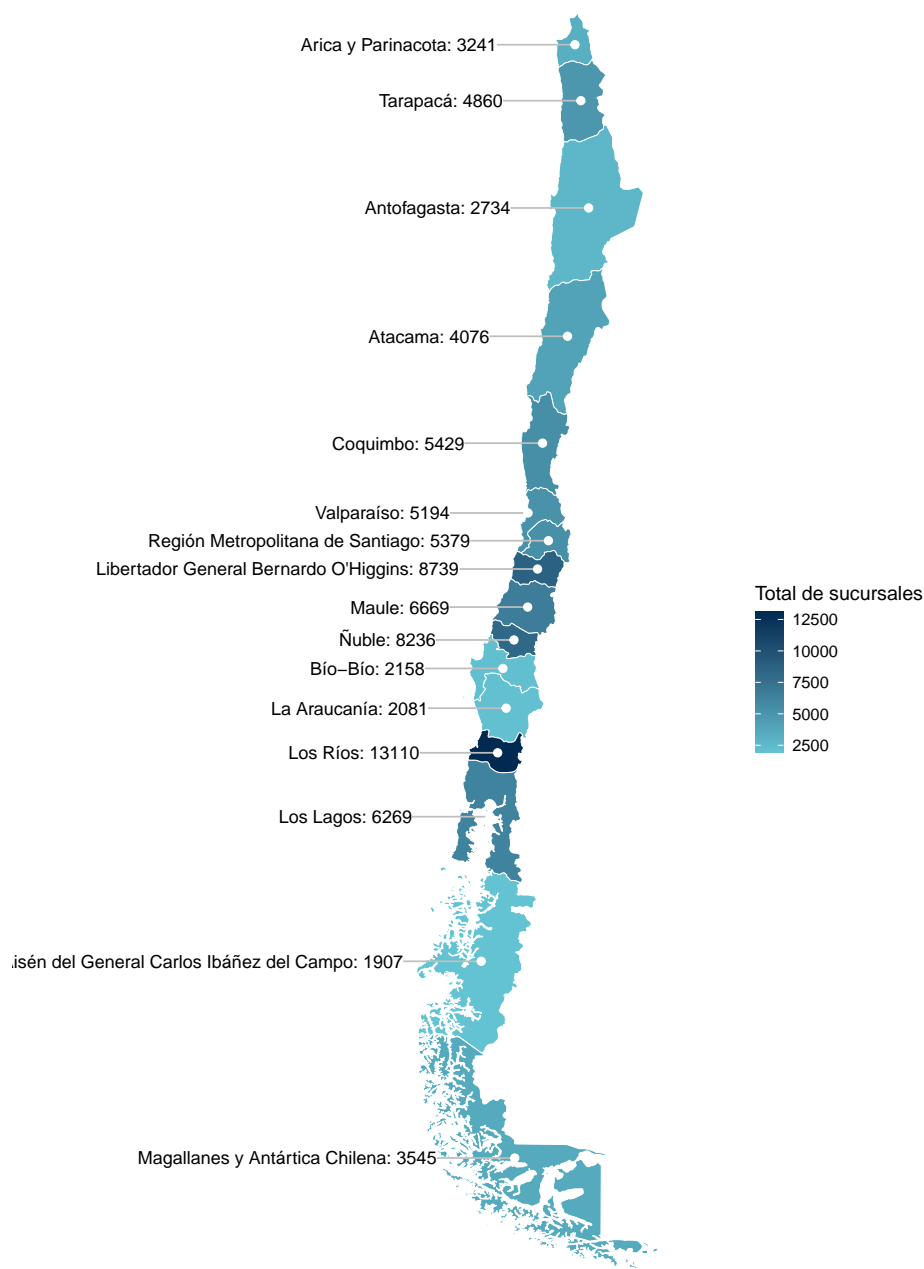
Tabla 1: Resultados de la encuesta

Región	% Empresas	% Trabajadores
Arica y Parinacota	3,3%	1%
Tarapacá	3,9%	1%
Antofagasta	2,2%	0,8%
Atacama	5,1%	4%
Coquimbo	7,3%	9,3%
Valparaíso	7,7%	5,2%
Metropolitana	7,3%	6,1%
O'Higgins	9,2%	7,8%
Maule	9,8%	7,5%
Ñuble	9,9%	14,3%
Biobío	1,6%	0,2%
La Araucanía	2,7%	4,6%
Los Ríos	14,4%	32%
Los Lagos	7,6%	4%
Aysén	3,5%	0,8%
Magallanes	4,4%	1,4%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

La Figura 1 ilustra las regiones donde las empresas tienen sucursales, las regiones con más cantidad de sucursales que corresponden a sedes no principales son Los Ríos, Libertador General Bernardo O'Higgins y Ñuble con un total de 13110, 8739 y 8236 sucursales respectivamente. Por su parte, las regiones de Bío-Bío, La Araucanía y Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo registran la menor presencia de sucursales regionales de las empresas, con 2158 o menos dependencias.

Figura 1: Sucursales por región



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos

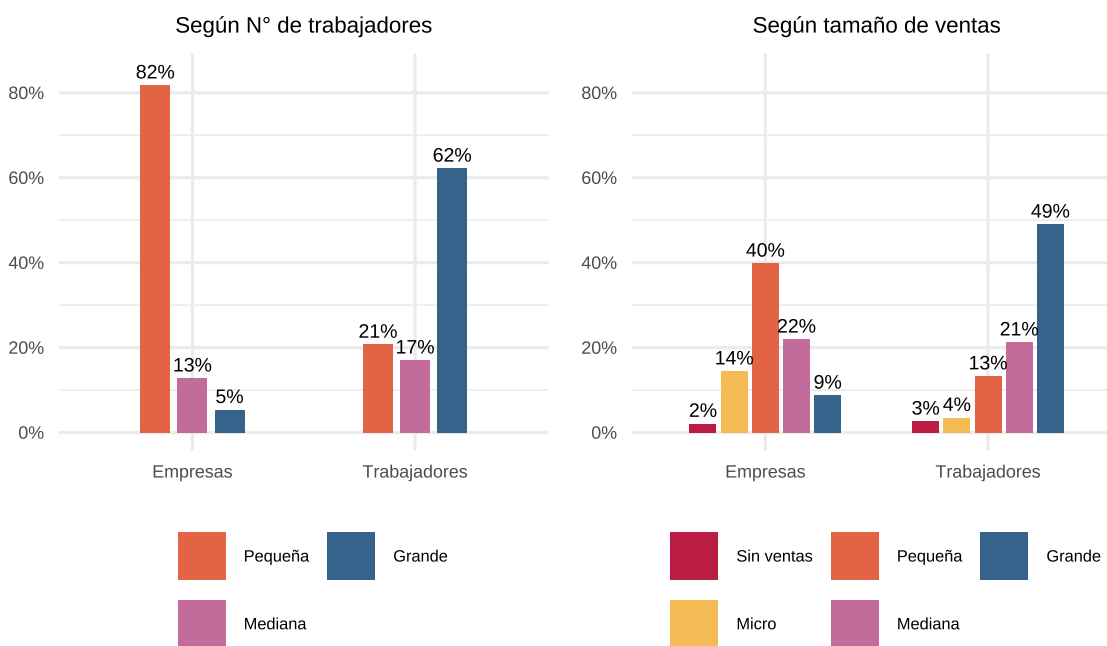
Tamaño de empresas (n° de ventas y n° de trabajadores)

La Figura 2 muestra como se distribuyen las empresas por tamaño de empresa, el panel de la izquierda muestra los porcentajes acorde al tamaño de las empresas según su número de trabajadores. Y en el panel de la derecha, se aprecia la distribución de las empresas por tamaño según el volumen de venta de estas.

Con respecto a la primera clasificación, el 81,8% de las empresas tiene menos de 50 trabajadores -que representa el 20,8% de los trabajadores-. Un 12,8% de las empresas son medianas de tamaño (entre 50 y 199 trabajadores), dentro de estas organizaciones se encuentra el 17% de los trabajadores del país. Y un 5,4% de las empresas corresponde a empresas grandes con 200 trabajadores o más, lo que equivale al 62,2% del total de trabajadores.

Si se analiza según tamaño de ventas, un 14,5% de las empresas tienen un volumen de venta menores a 2.400 UF (microempresa), el 39,8% posee un volumen de venta anual entre 2.400 y 24.999 UF ("Pequeñas") y el 22% venden entre 25.000 y 100.000 UF al año ("Mediana"). Sin embargo, el 49% de los trabajadores están en empresas grandes (más de 100.000 UF).

Figura 2: Gráfico combinado de resultados



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Al revisar la distribución por sector de actividad económica Tabla 2 se tiene que el sector de Construcción (19%) , seguido por el sector Transporte y almacenamiento (14,3%) y el sector de Minería (11,1%) concentran la mayor cantidad de empresas a nivel nacional. Con respecto al volumen de trabajadores, el sector Actividades profesionales y técnicas lidera (17,7%) seguido por el sector Suministro de agua y gestión de desechos (15,4%) y el sector de Agricultura, silvicultura y pesca que, siendo sector intensivo en trabajo, un 9% de las empresas acumula el 14,4 de trabajadores y trabajadoras.

Tabla 2: Empresas y trabajadores según sector de actividad económica

Actividad Económica	% Empresas	% Trabajadores
Actividades profesionales y técnicas	8,3%	17,7%
Suministro de agua y gestión de desechos	9,9%	15,4%
Agricultura, silvicultura y pesca	9%	14,4%
Construcción	19%	14,2%
Minería	11,1%	11,4%
Comercio	9,4%	8,6%
Transporte y almacenamiento	14,3%	5%
Actividades inmobiliarias	4,9%	3,6%
Suministro de electricidad y gas	2,3%	2,8%
Servicios administrativos y de apoyo	2,8%	2,1%
Alojamiento y de servicio de comida	3,6%	1,8%
Actividades financieras y de seguros	3,2%	1,7%
Industrias manufactureras	1,1%	0,7%
Información y comunicaciones	1,2%	0,7%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Estructura corporativa

En este subapartado se analiza la distribución de las empresas a nivel nacional según sus características de estructura corporativa. En primer lugar, se examina el tipo de propiedad de las empresas, diferenciando entre privadas (nacionales o extranjeras), estatales y mixtas. Posteriormente, se estudia la distribución de las empresas que prestan servicios bajo la figura de subcontratación, considerando tanto el sector de actividad económica como la región. Finalmente, se describe la distribución de las organizaciones según su pertenencia a conglomerados y gremios empresariales.

La Tabla 3 muestra la distribución de las empresas según su tipo de propiedad. Se presentan los datos en términos de tamaño muestral de empresas, cantidad de empresas expandidas a nivel poblacional, número de trabajadores en la muestra y trabajadores representados a nivel poblacional. La gran mayoría de las organizaciones corresponden al tipo de propiedad Privada nacional, que representa el 97% de las empresas y concentra el 85,1% de los trabajadores del país. En contraste, otros tipos de propiedad tienen una representación significativamente menor. Por ejemplo, sólo el 1,7% corresponde a empresas del tipo de propiedad Privada extranjera, lo que equivale a un total del 9,7% de los trabajadores del país. A su vez, el 0,4% corresponde a empresas del tipo de propiedad Estatal, lo que equivale al 2,1% de los trabajadores. Y un 0,9% corresponde a empresas del tipo de propiedad Mixta, conteniendo el 9,7% de los trabajadores del país.

Tabla 3: Tipo de propiedad de empresas

Tipo de propiedad	Empresas (Muestra)	Empresas Estimadas	Trabajadores (Muestra)	Trabajadores Estimados
Privada nacional	4677	238074	277885	14776364
Privada extranjera	78	4064	36729	1682395
Estatad	21	1005	6528	357124
Mixta	40	2195	9795	543070
Total	4816	245338	330937	17358953

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

En la Figura 3 se aprecia la distribución de empresas que prestan servicios a otras empresas a través del subcontrato² según sector de actividad económica. Los sectores de actividad económica con mayor presencia de empresas que prestan servicios de subcontrato son los sectores de Construcción (17,9%), Transporte y almacenamiento (16,7%) y Servicios administrativos y de apoyo (13,4%) respectivamente. Los sectores que tienen menor presencia de empresas que prestan servicios de subcontratación son los sectores de Actividades inmobiliarias (1,3%), Suministro de electricidad y gas (1,1%) y Actividades financieras y de seguros (0,6%).

Figura 3: Gráfico subcontrato según sector de actividad económica



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

²La subcontratación se entiende como el trabajo realizado para un empleador denominado contratista o subcontratista, quien ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio para una empresa principal, dueña de la obra o faena.

La Tabla 4 indica la distribución de las empresas que prestan servicios bajo la figura del subcontrato según región de ubicación de la empresa, la región de Biobío es la que posee la mayor parte (14,2%) de empresas subcontratistas del país. Seguida por la región, del Los Lagos la que concentra el 9% de empresas subcontratistas. En tercer lugar, la región de La Araucanía posee el 8,7% de este tipo de relación contractual.

Tabla 4: Distribución regional de Empresas que Operan mediante Subcontratación

Región	% Empresas en subcontrato
Arica y Parinacota	3,6%
Tarapacá	3,4%
Antofagasta	5,2%
Atacama	5,2%
Coquimbo	4,7%
Valparaíso	6,7%
Metropolitana	6,7%
O'Higgins	5,4%
Maule	8,1%
Ñuble	7,2%
Biobío	14,2%
La Araucanía	8,7%
Los Ríos	7%
Los Lagos	9%
Aysén	2,3%
Magallanes	2,9%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

La Tabla 5 presenta los porcentajes de las empresas que pertenecen a conglomerados y gremios³. Se aprecia que los sectores de Comercio con Transporte y almacenamiento y Agricultura, silvicultura y pesca poseen los mayores niveles de empresas conglomeradas con el 14,7%, 11,7% y 11,6% de empresas correspondientes.

Con respecto al poder asociativo de las empresas, el 15,6% de las empresas del sector Comercio pertenecen a un gremio empresarial. De igual forma, el sector Alojamiento y de servicio de comida presenta un 15,6% de empresas asociadas, mientras que el sector 15,6% cuenta con un Construcción de empresas pertenecientes a algún gremio empresarial.

³Un conglomerado es un grupo de empresas dedicadas a negocios no necesariamente relacionados, pero que tienen un controlador o accionista mayoritario común o que se encuentra relacionado mediante pactos o sociedades. Estos conglomerados ejercen control sobre las empresas afiliadas mediante estructuras piramidales, series accionarias preferentes y tenencias cruzadas de acciones (La Porta et al., 1999; Wolfenzon, 1999; Bebchuck, Kraakman y Triantis, 1999). En Chile, según el Decreto Ley 2757, los gremios empresariales corresponden a un tipo de asociación voluntaria de empresas que pertenecen a un mismo sector económico o industria, con el propósito de representar y defender intereses comunes

Tabla 5: Empresas pertenecientes a Conglomerados y Gremios

Actividad Económica	% Conglomerados	% Gremios
Comercio	14,7%	15,6%
Transporte y almacenamiento	11,7%	10%
Agricultura, silvicultura y pesca	11,6%	10,1%
Industrias manufactureras	11,2%	11%
Construcción	10,7%	14,5%
Servicios administrativos y de apoyo	9,5%	4,6%
Alojamiento y de servicio de comida	6,8%	15,6%
Actividades inmobiliarias	5,5%	3,9%
Actividades profesionales y técnicas	3,7%	4,2%
Actividades artísticas y recreativas / Otras actividades de servicios.	3,7%	1,7%
Actividades financieras y de seguros	3,7%	1,4%
Información y comunicaciones	3,3%	4,5%
Suministro de agua y gestión de desechos	2%	1,8%
Suministro de electricidad y gas	1,8%	1%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Capítulo II: Demanda Laboral y Ocupaciones de Difícil Cobertura

A continuación, se identifica y caracteriza la demanda laboral de las empresas durante 2024. En primer lugar, se presentan las cifras relativas a la dotación actual de personal en las empresas, seguido de un análisis de las salidas y contrataciones realizadas para determinar la demanda de trabajo de las organizaciones, incluyendo los principales perfiles ocupacionales contratados, sus competencias y los requisitos asociados. En segundo lugar, se presentan las vacantes actuales⁴ y futuras⁵. Para finalizar el análisis se identifican las principales ocupaciones de difícil cobertura presentando las dificultades más relevantes que enfrentan estas posiciones no cubiertas.

Dotación

En cuanto a la dotación actual de las empresas, la Tabla 6 indica que la cantidad actual de personas empleadas asciende a un total de 17358952 a nivel nacional. Además, se aprecia que la mayor parte de la dotación de trabajadores se encuentra en la categoría de Contrato Indefinido con un total de 11776473 trabajadores, de los cuales el 32,7% corresponden a mujeres y un 67,2% a personal masculino. Si bien la distribución según sexo del trabajador se mantiene en el resto de categorías contractuales, es la categoría de Honorario donde hay mayor presencia de mujeres trabajadoras, lo que da cuenta de que las mujeres se encuentran en una condición de independencia y flexibilidad, pero al mismo tiempo de mayor inestabilidad y ausencia de protección laboral.

Tabla 6: Dotación actual de las empresas según tipo de relación contractual

Categoría	Total	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
Indefinido	11776473	3852312	7915540	32,7%	67,2%
Plazo fijo	5056494	1656658	3399548	32,8%	67,2%
Honorario	302955	137111	165803	45,3%	54,7%
Dotación total	17358952	5713742	11645210	32,9%	67,1%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Vacantes y Salidas

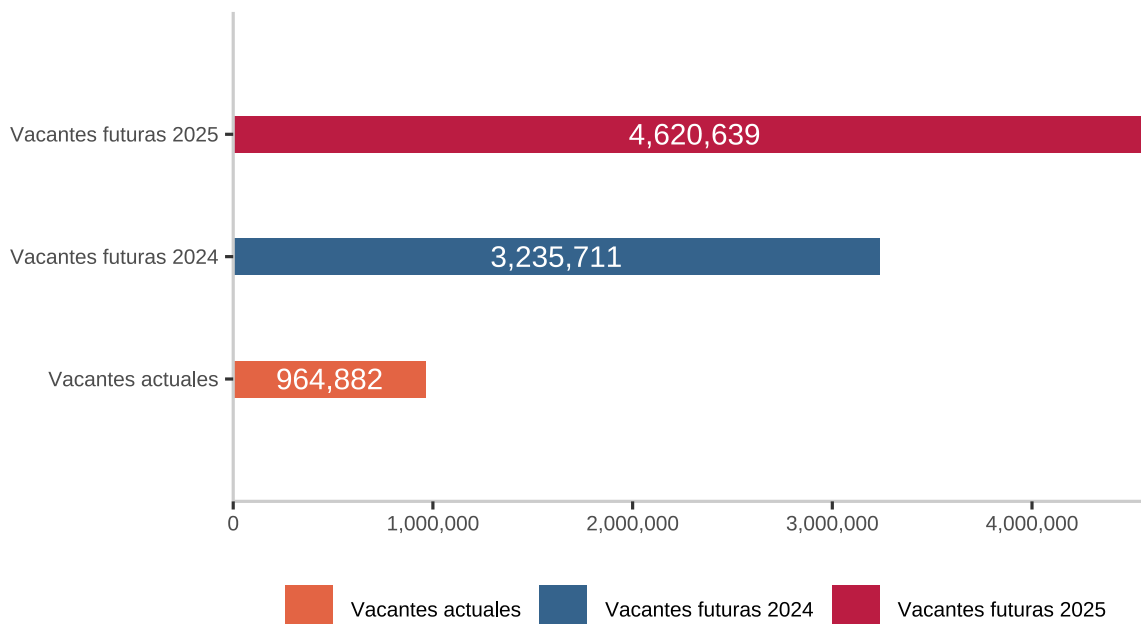
La Figura 4 presenta las vacantes actuales⁶ y las vacantes futuras, que corresponden a la cantidad estimada de puestos de trabajo que se abrirán en los próximos doce meses. Actualmente, existen 964882 vacantes disponibles. En cuanto a las vacantes futuras, estas se dividen en dos categorías: los puestos de trabajo previstos para el resto del año 2024 (3235711) y las ofertas de empleo proyectadas para el año 2025 (4620639).

⁴Número de ofertas de trabajo que se esperan abrir en lo que queda del año 2024.

⁵Número de ofertas de trabajo que se esperan abrir durante el año 2025.

⁶Número de ofertas de trabajo o vacantes abiertas al 31 de mayo del 2024.

Figura 4: Gráfico Vacantes



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

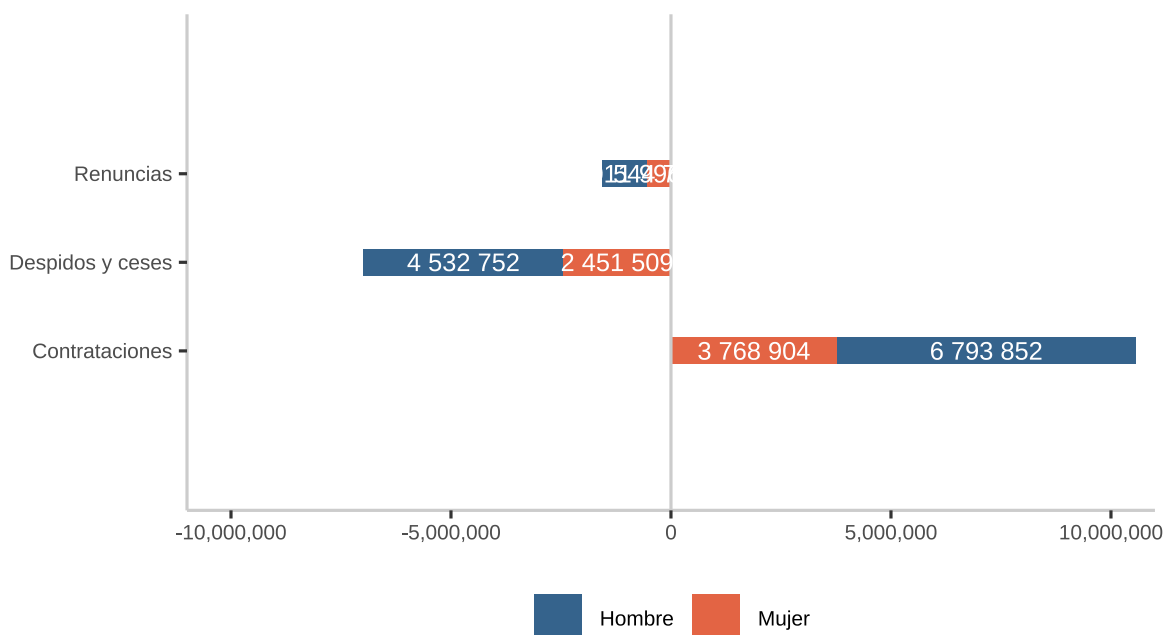
En la Figura 5 aparecen los porcentajes correspondientes a las salidas (renuncias, despidos o ceses)⁷ y contrataciones diferenciando por sexo de los trabajadores. Durante los últimos 12 meses a nivel nacional hubo un total de 1569395 renuncias, de las cuales el 34,7% corresponde a renuncias hechas por mujeres, mientras que el 64,5% de estas corresponden a renuncias hechas por hombres.

En cuanto a despidos (y ceses)⁸, en el gráfico se observa que a nivel nacional existió un total de 7040137, de los cuales el 34,8% corresponde a casos de despidos o terminaciones de empleos ocupados por mujeres, y un 64,4% corresponde a despidos o ceses cuyos puestos de trabajos eran ocupados por hombres.

⁷Renuncias y Ceses, terminaciones de empleados/as permanentes, de corto plazo o estacionales.

⁸Ceses, terminaciones de empleados/as permanentes, de corto plazo o estacionales.

Figura 5: Gráfico salidas y contrataciones



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Contrataciones últimos 12 meses

La Tabla 7 sólo muestra aquellas ocupaciones para las cuáles el coeficiente de variación es menor a 50%⁹. Las ocupaciones más contratadas en los últimos 12 meses fueron “Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos” con 222241 contrataciones, en segundo lugar con 171388 contrataciones, “Obreros de explotaciones agrícolas” y “Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario” con 141683 contrataciones.

⁹La convención es considerar cómo robustas estimaciones con un cv menor al 15%. Dado que estas son pocas, se presentan todas las ocupaciones con un cv menor a 50%.

Tabla 7: Contratados últimos 12 meses, por ocupación.

CIUO_08	Glosa	Contratados	cv
9112	Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	222241	31,4%
9211	Obreros de explotaciones agrícolas	171388	36,6%
4321	Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	141683	34,3%
5414	Guardias de seguridad	124867	48,5%
3123	Supervisores de la construcción	86389	29,9%
3113	Técnicos en electricidad	85976	37%
2142	Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles	79051	34,3%
9313	Obreros de la construcción de edificios	70138	36,8%
4110	Trabajadores de tareas administrativas generales	54087	49,2%
9412	Ayudantes de cocina	51284	32,1%
7112	Albañiles	46799	45%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

La Tabla 8 muestra la comparativa entre los sectores de actividad económica con respecto a la cantidad de puestos de trabajos contratados los últimos 12 meses, el sector de Agricultura, silvicultura y pesca con 3047175 contrataciones. En segundo lugar, el sector de Servicios administrativos y de apoyo contrató un total de 1197570 personas, seguido del sector de Construcción con un total de 498805 ocupaciones contratadas durante los últimos 12 meses. Dentro de los sectores que menos vacantes contratados tuvieron fueron los sectores de Actividades inmobiliarias con 27375 puestos de trabajo, el sector Actividades financieras y de seguros con 16032 vacantes contratadas y el sector Suministro de electricidad y gas con 10017 vacantes contratadas durante el último año.

Tabla 8: Contratados últimos 12 meses por sector de actividad económica.

Glosa	Contratados
Agricultura, silvicultura y pesca	3047175
Servicios administrativos y de apoyo	1197570
Construcción	498805
Industrias manufactureras	449081
Comercio	356693
Transporte y almacenamiento	253568
Alojamiento y de servicio de comida	118735
Actividades profesionales y técnicas	86084
Suministro de agua y gestión de desechos	44339
Actividades artísticas y recreativas / Otras actividades de servicios.	37359
Información y comunicaciones	27481
Actividades inmobiliarias	27375
Actividades financieras y de seguros	16032
Suministro de electricidad y gas	10017

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Ocupaciones de Difícil Cobertura

Las ocupaciones de difícil cobertura son aquellas ocupaciones o puestos de trabajo que los empleadores encuentran difíciles de cubrir por diferentes causas como la escasez de trabajadores con las competencias, habilidades o experiencia necesarias. Estas dificultades pueden originarse por la falta de oferta de mano de obra calificada, brechas de habilidades técnicas o blandas, condiciones laborales poco atractivas (como salarios bajos o jornadas extensas), o problemas de localización geográfica que limitan el acceso a trabajadores en regiones específicas. Identificar estas ocupaciones permite entender las dinámicas del mercado laboral y los desafíos que enfrentan distintos sectores productivos del país.

Medir este tipo de ocupaciones es fundamental porque facilita el emparejamiento (**match**) entre la oferta y la demanda laboral, orientando programas de capacitación y formación hacia las necesidades reales del mercado. Además, ayuda a optimizar los procesos de intermediación laboral y permite anticipar tendencias, ayudando a trabajadores y estudiantes a tomar decisiones informadas sobre su desarrollo profesional. Al mismo tiempo, contribuye a reducir desigualdades regionales al focalizar esfuerzos en zonas rezagadas, fortaleciendo el capital humano y mejorando la competitividad del país. En síntesis, esta medición es clave para implementar políticas públicas más efectivas y promover una fuerza laboral adaptada a los desafíos económicos actuales y futuros.

La Tabla 9 sólo muestra aquellas para las cuáles el coeficiente de variación es menor a 40%¹⁰. La ocupación más difíciles de cubrir es la de Obreros de explotaciones agrícolas con un total de 1827 vacantes sin llenar. En segundo lugar, la ocupación Obreros de la construcción de edificios tuvo

¹⁰La convención es considerar cómo robustas estimaciones con un cv menor al 15%. Dado que esto no se cumple, se presentan todas las ocupaciones con un cv menor a 40%.

un total de 1438 vacantes sin llenar. La ocupación de Guardias de seguridad tuvo un total de 1117 vacantes sin cubrir.

Tabla 9: Ocupaciones de difícil cobertura, ENADEL 2024.

CIUO 08	Glosa	Vacantes	CV
9211	Obreros de explotaciones agrícolas	1827	25,5%
9313	Obreros de la construcción de edificios	1438	39,8%
5414	Guardias de seguridad	1117	29,6%
5230	Vendedores de entradas (entretenciones y eventos deportivos) y cajeros de comercio	1044	28,9%
9412	Ayudantes de cocina	915	30,6%
5131	Garzones de mesa	849	29,1%
5223	Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	684	34,2%
4110	Trabajadores de tareas administrativas generales	553	38,6%
7233	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	513	36,9%
3123	Supervisores de la construcción	512	37,5%
7212	Soldadores y oxicortadores	480	32,6%
4321	Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	444	39,1%
5245	Bomberos de gasolineras	-3637	-101,9%
8332	Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	-7785	-108,4%
8342	Operadores de máquinas de movimiento de tierras	-8066	-102,4%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Principales Dificultades

La Tabla 10 muestra las principales dificultades de contratación. La dificultad más reportada es la de “Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas”, presente en el 26% de los casos, seguida por “Falta de postulantes” con un 23,4% y “Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) no aceptadas”, que representa el 10% del total de los principales cargos con dificultades de contratación.

Tabla 10: Dificultades de contratación.

Primera dificultad	% de 1ra dificultad	% del total
Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas	24,7%	26%
Falta de postulantes	23,7%	23,4%
Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) no aceptadas	10%	10%
Otra dificultad	9%	9,5%
Candidatos sin la experiencia mínima requerida	9,5%	8,6%
Remuneración ofrecida no aceptada	8,8%	8,3%
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales requeridas	7,1%	7,1%
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales	5,6%	5,3%
Candidatos sin nivel educacional requerido	1,7%	1,8%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024, datos expandidos.

Capítulo III: Capacitación y Habilidades

Organismo Técnico Intermedio para capacitación

Capacitaciones de la empresa

Competencias en que se capacita

Fuentes de financiamiento de la capacitación

Capítulo IV: Transiciones

Eventos climáticos extremos

Medidas de Cuidado del medioambiente

Digitalización y Automatización

Cambios en dotación de personal

Creación de nuevos puestos de trabajo

Dificultad para llenar vacantes