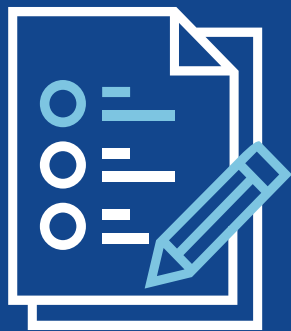




Resultados 



# Encuesta de Demanda Laboral 2024





Encuesta de Demanda Laboral 2024 – Primer Informe de Resultados  
Departamento de Intermediación y Prospección Laboral  
Subsecretaría del Trabajo  
[www.subtrab.gob.cl](http://www.subtrab.gob.cl)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
Subsecretaría del Trabajo  
División de Políticas de Empleo  
Departamento de Intermediación y Prospección Laboral  
Programa Observatorio Laboral

*Equipo de trabajo Departamento de Intermediación y Prospección Laboral:*  
Carla Cisternas Casale – Coordinadora de Estadísticas y Estudios Laborales  
Javiera Flores Escudero – Analista del Mercado del Trabajo  
Domingo Claps Arenas – Analista Senior Cuantitativo  
Carlos Budnevich Portales – Analista del Mercado del Trabajo  
Chantal Clerc Soto – Coordinadora Interna  
Mariano Cartagena Retamales – Profesional de Apoyo

*Coordinación de la publicación:*  
Nicolás Ratto Ribo – Jefe de la División de Políticas de Empleo

Todos los derechos reservados.  
Queda autorizada su reproducción y distribución citando la fuente.

*Para referenciar, emplear el siguiente formato:*

Subsecretaría del Trabajo (2025). Encuesta de Demanda Laboral 2024. *Primer Informe de Resultados*. Departamento de Intermediación y Prospección Laboral. Santiago, Chile.

# Encuesta de Demanda Laboral 2024



## ÍNDICE

<b>SOBRE EL PROGRAMA OBSERVATORIO LABORAL</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>9</b>
<b>I. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS</b>	<b>12</b>
1. REPRESENTACIÓN POR REGIÓN	12
2. REPRESENTACIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	13
3. INFORMANTE DE LA ENCUESTA	14
4. DISTRIBUCIÓN REGIONAL	15
5. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE VENTAS	17
6. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	17
7. OTRAS CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS	18
<b>II. CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO</b>	<b>22</b>
1. DOTACIÓN TOTAL	22
2. CONTRATACIONES	23
3. SALIDAS	23
4. ENTRADAS Y SALIDAS BRUTAS	24
<b>III. REQUERIMIENTOS DE FUERZA DE TRABAJO</b>	<b>28</b>
1. VACANTES ACTUALES Y FUTURAS	28
2. CONTRATACIONES REALIZADAS EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES	29

3.	REQUERIMIENTOS DE FUERZA DE TRABAJO SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL	33
4.	REQUERIMIENTOS DE FUERZA DE TRABAJO SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA SOLICITADOS	37
5.	REQUERIMIENTOS DE FUERZA DE TRABAJO SEGÚN CERTIFICACIONES	38
6.	CANALES DE RECLUTAMIENTO	39
7.	VACANTES DIFÍCILES DE LLENAR O DE DIFÍCIL COBERTURA	41
<b>IV.</b>	<b>REQUERIMIENTOS FORMATIVOS</b>	<b>46</b>
1.	CAPACITACIÓN ACTUAL EN LAS EMPRESAS	46
2.	REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN	52
3.	INTERÉS POR POLÍTICAS DE EMPLEO	57
<b>V.</b>	<b>FUTURO DEL TRABAJO</b>	<b>60</b>
1.	AFECTACIÓN EVENTOS CLIMÁTICOS EXTREMOS	60
2.	DIGITALIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	64
3.	EFFECTOS DEL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LA FUERZA DE TRABAJO	68
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>75</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>78</b>

## Sobre el Programa Observatorio Laboral

El Programa Observatorio Laboral es administrado por la División Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo, a través de su Departamento de Intermediación y Prospección Laboral (DIPL). El programa se encuentra establecido en el Decreto N°110/2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea la Estrategia Nacional de Prospección Laboral<sup>1</sup>, siendo su principal objetivo *“fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado laboral chileno, proporcionando evidencia sobre las características, oferta y demanda de las distintas ocupaciones y puestos de trabajo en el país”*. Esto, con la finalidad orientar el diseño de la política públicas en materias de empleo y formación para el trabajo, así como las decisiones laborales y educativas de las personas.

El Programa Observatorio Laboral se ejecuta mediante una red de instituciones de educación superior, seleccionadas a través de licitaciones públicas, las cuales colaboran para generar datos estratégicos que ayuden en la toma de decisiones sobre políticas públicas y programas de formación para el trabajo. A continuación, la lista de Observatorios Laborales Regionales, mismos que tienen dentro de sus tareas principales el levantar la presente Encuesta de Demanda Laboral. Agradecemos, enormemente, a las instituciones ejecutoras del año 2024 que, con su trabajo, hicieron posible este informe:

1. Región de Arica y Parinacota - Universidad de Tarapacá
2. Región de Tarapacá - Universidad de Tarapacá
3. Región de Antofagasta - Universidad Católica del Norte
4. Región de Atacama - Corporación Instituto Profesional INACAP
5. Región de Coquimbo - Universidad Católica del Norte
6. Región de Valparaíso - Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
7. Región Metropolitana - Pontificia Universidad Católica de Chile
8. Región del Libertador General Bernardo O'Higgins - Universidad de O'Higgins
9. Región del Maule - Universidad Católica del Maule
10. Región de Ñuble - Universidad del Bío-Bío
11. Región de Biobío - Universidad el Bío-Bío
12. Región de la Araucanía - Universidad de la Frontera
13. Región de Los Ríos - Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Ríos
14. Región de Los Lagos - Universidad de Los Lagos
15. Región de Aysén - Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Aysén
16. Región de Magallanes y la Antártica Chilena - Corporación Instituto Profesional INACAP

---

<sup>1</sup> Decreto N°110/2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea la Estrategia Nacional de Prospección Laboral:  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1198246>

Además de la aplicación de encuestas, los Observatorios Laborales Regionales hacen análisis de encuestas de otras instituciones (ENE, CASEN, PIAAC); análisis de registros administrativos (SII, AFC, BNE, entre otros); entrevistan y hacen grupos focales; hacen revisión documental; elaboran boletines de difusión; hacen actividades de asistencia técnica y realizan talleres a actores regionales relevantes. Todos los resultados se encuentran publicados en: [www.observatorionacional.cl](http://www.observatorionacional.cl)

## La Encuesta de Demanda Laboral 2024

La Encuesta de Demanda Laboral 2024 es una encuesta probabilística y estratificada, cuyo objetivo es caracterizar la demanda laboral de las empresas y medir la demanda de trabajo insatisfecha (o parcialmente satisfecha) a nivel de ocupaciones profesionales de los diferentes sectores económicos.

Adicionalmente, tiene el objetivo de levantar la dotación de las empresas (a nivel territorial y de acuerdo a variables demográficas como género o edad); conocer el impacto que están teniendo la incorporación de nuevas tecnologías y los eventos climáticos extremos sobre los trabajadores de la empresa en términos de desvinculación, contratación y reconversión laboral; la inversión en capacitación de la empresa y sus prioridades de capacitación; así como el conocimiento y uso de los principales programas públicos de empleo y formación para el trabajo.

La ventaja que tienen este tipo de encuestas es que permiten levantar datos estadísticamente representativos (bajo un diseño probabilístico) sobre las brechas de ocupaciones y habilidades que visualizan los gerentes de recursos humanos, encargados de recursos humanos y de desarrollo organizacional o dueños de empresas (en el caso de las empresas de menor tamaño), así como sobre otras temáticas vinculadas al mercado laboral y el desarrollo del capital humano que requiere cada empleador.

Metodológica y conceptualmente, la Encuesta se rige por estándares de calidad estadística tanto a nivel nacional como internacional, siguiendo lineamientos de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entre otros. Para la elaboración del cuestionario se revisaron *Employers Skill Survey* del Reino Unido<sup>2</sup>, *Job Openings and Labor Turnover Report* (JOLTS) de EEUU<sup>3</sup> y *Job Vacancies* (JVS) de Australia<sup>4</sup>. El instrumento resultante fue revisado técnicamente por integrantes de la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral<sup>5</sup> y de la Mesa de Estadísticas del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Marco Muestral empleado en la Encuesta se construyó a partir de información pública del Servicio de Impuestos Internos (SII).

La presente versión de la encuesta es representativa para las 16 regiones del país, para

---

<sup>2</sup> Department for Education. *Employers Skill Survey*. <https://www.skillssurvey.co.uk/>

<sup>3</sup> U.S. Bureau of Labor Statistics. *Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS)*. <https://www.bls.gov/jlt/>

<sup>4</sup> Australian Bureau of Statistics. *Job Vacancies, Australia (JVS)*. <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/jobs/job-vacancies-australia>

<sup>5</sup> <https://www.subtrab.gob.cl/division-politicas-de-empleo/prospeccion-laboral/campl/>

empresas formales de 10 o más trabajadores, y para los siguientes sectores económicos: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor; Transporte y almacenamiento; Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Información y comunicaciones; Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios.

El levantamiento de información tuvo lugar entre los meses de mayo y octubre de 2024 estando a cargo de los Observatorios Laborales Regionales, financiados por la Subsecretaría del Trabajo. La muestra considera 5.965 empresas.

Para conocer versiones anteriores de la encuesta, el documento metodológico y la versión 2024 del cuestionario revisa: <https://www.subtrab.gob.cl/enadel/>



## Resumen Ejecutivo

La Encuesta de Demanda Laboral 2024 ofrece evidencia detallada sobre la estructura y dinámica de la demanda laboral en empresas formales de 10 o más trabajadores a nivel nacional. A partir de una muestra representativa de 5.965 empresas, que representa a un universo total de 91.873 empresas y 5.126.956 trabajadores a nivel nacional, se analizaron prácticas de contratación, vacantes, capacitación, y los efectos de transformaciones estructurales vinculadas al cambio climático y la tecnología en el mercado laboral.

Durante los doce meses previos a la encuesta, se registraron 3,5 millones de contrataciones, las que se contrataron principalmente en los sectores de Servicios Administrativos y de Apoyo; Agricultura, Ganadería y Pesca; Comercio y Construcción, los cuales reunieron más del 70,0% de las nuevas contrataciones. Las ocupaciones más demandadas corresponden a oficios operativos e intensivos en mano de obra, como Obreros agrícolas, Auxiliares de aseo, Guardias de seguridad, Carpinteros, Conductores y Personal logístico. En paralelo, más del 85,0% de las empresas tenía vacantes activas o proyectadas para 2025, lo que evidencia una demanda persistente de fuerza de trabajo por parte de las empresas.

Desde el punto de vista de los requisitos de contratación, el 42,4% de las vacantes exigió educación media científico-humanista, mientras que un 30,7% no requería ningún nivel educativo formal. Si bien más de la mitad de las contrataciones no solicitó experiencia previa, un 17% exigieron 3 o más años.

En cuanto a los canales de reclutamiento, las empresas utilizan mayoritariamente canales informales. Las recomendaciones de trabajadores u otros conocidos representan el 31,1% del total de canales usados por las empresas y el 30,0% como primer canal. Le siguen las plataformas web (26,7% del total y 20,0% como principal canal) y las redes sociales (14,4% y 14,8%, respectivamente). Las bolsas públicas de empleo como OMIL o BNE aún tienen un uso marginal, con un 10,7% de participación en el total de canales. Estos datos evidencian una preferencia estructural por redes informales, lo que puede limitar la equidad y transparencia en los procesos de contratación.

A nivel nacional, un 9,6% de las empresas declaró enfrentar dificultades para cubrir algunas de sus vacantes. Las ocupaciones con mayores problemas de contratación incluyen auxiliares de aseo, panaderos, técnicos contables, operadores de maquinaria pesada y conductores. Las principales barreras identificadas fueron la falta de competencias técnicas entre los postulantes y la escasez de interesados, lo que sugiere desajustes entre la oferta formativa y las necesidades efectivas del mercado laboral.

En el ámbito formativo, un 74,7% de las empresas realizó actividades de capacitación. Las áreas prioritarias fueron competencias técnicas (70,4% de las empresas), salud ocupacional y prevención de riesgos (67,8%), y habilidades actitudinales y emocionales (37,2%). Estas

capacitaciones fueron mayoritariamente financiadas con recursos propios o a través de mutuales, y ejecutadas por la propia empresa. Las capacitaciones ejecutadas por organismos técnicos de capacitación (OTEC) representan el 16,7%, las financiadas por Franquicia Tributaria un 14,1%. En términos de proyecciones, un 64,9% de las empresas estima que requerirá capacitar a su personal en los próximos doce meses, particularmente en sectores de Suministro de agua, Actividades profesionales, científicas y técnicas, y Actividades de servicios administrativos y de apoyo. A su vez, entre las empresas que no capacitaron recientemente, casi la mitad manifestó necesidades formativas no abordadas, con énfasis en competencias técnicas y digitales básicas.

El estudio también indagó en los desafíos del futuro del trabajo, particularmente el cambio tecnológico y ecológico. Un 24,9% de las empresas reporta haber sido afectada por eventos climáticos extremos, principalmente en los sectores de Agricultura, ganadería y pesca, Alojamiento y servicio de comidas y Construcción. Esta cifra se eleva a 31,0% cuando se consideran las expectativas para los próximos cinco años, lo que refuerza la urgencia de estrategias de adaptación laboral ante el cambio climático. Hasta ahora, estos eventos climáticos no han tenido repercusiones en la dotación de personal (94,3%).

Por otro lado, un 95,3% del total de las empresas ha iniciado procesos de automatización o digitalización. Al desagregar este dato entre automatización y digitalización, se puede observar que el 94,9% de las empresas utilizan procesos de digitalización, correspondiente a 87.185 empresas, sin embargo, solo un 33,7% del total a incluido dentro de sus procesos alguna forma de automatización, que equivale a 30.939 empresas. Estas transformaciones han derivado en cambios en la dotación menores, solo un 1,1% de las empresas que han incorporado nuevas tecnologías declaran que ha disminuido su dotación de personal debido a estas transformaciones, y un 4,1% declara que ha aumentado su dotación por estas razones. Con respecto a las motivaciones que han tenido las empresas para incorporar estos procesos, se encuentran en primer lugar el Mejorar la calidad del servicio/producto, seguido por el Cumplimiento de normas de las empresas y la lograr mejores resultados con un igual o menor uso de los recursos.

En síntesis, los resultados de Encuesta de Demanda Laboral 2024 revelan un mercado laboral en expansión, pero tensionado por brechas de calificación, desajustes territoriales y sectoriales, y transformaciones estructurales derivadas del cambio tecnológico y ambiental. Estos hallazgos constituyen una base clave para el diseño de políticas públicas de formación, intermediación y reconversión laboral, que respondan de forma más ágil y focalizada a los desafíos del empleo presente y futuro.



# Caracterización de las Empresas

## I. Caracterización de las Empresas

A continuación, se contextualiza a las empresas en Chile pertenecientes a los 15 sectores económicos que se seleccionaron para esta versión de la encuesta. En este apartado se busca comprender la estructura y distribución de las empresas. 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.

### 1. Representación por región

La población objetivo de Encuesta de Demanda Laboral 2024 está compuesta por todas las empresas con su actividad principal en el territorio nacional, abarcando las 16 regiones del país. Se consideran aquellas empresas vigentes al año 2023, es decir, que han iniciado actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y cuentan con 10 o más trabajadores contratados, y que sean partes de alguna de las 15 ramas de actividad económica elegidas para el estudio.

La muestra de la encuesta abarca a 5.965 empresas, que representa a un universo total de 91.873 empresas y 5.126.956 trabajadores a nivel nacional. En la siguiente tabla podemos observar la distribución de empresas y trabajadores a nivel nacional.

*Tabla 1: Distribución de empresas y trabajadores por región*

Región	Tamaño muestral	Nº empresas	Nº trabajadores
Arica y Parinacota	236	606	16.377
Tarapacá	218	1.679	59.815*
Antofagasta	339	2.765	272.138**
Atacama	298	875	38.820
Coquimbo	295	2.866	144.349**
Valparaíso	550	8.421	365.547
Metropolitana	468	46.037	2.983.952
O'Higgins	472	4.702	239.185
Maule	504	5.057	201.082*
Ñuble	388	1.819	65.345
Biobío	530	6.334	283.912

Región	Tamaño muestral	Nº empresas	Nº trabajadores
La Araucanía	405	3.328	135.225
Los Ríos	346	1.654	97.819**
Los Lagos	482	4.238	174.390
Aysén	135	505	14.748*
Magallanes	299	987	34.252
<b>Total país</b>	<b>5.965</b>	<b>91.873</b>	<b>5.126.956</b>

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024. (\*) Estimaciones poco confiables estadísticamente; (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

## 2. Representación por actividad económica

La Encuesta de Demanda Laboral 2024 tiene representatividad para 15 sectores económicos<sup>6</sup>, según el Clasificador Internacional Industrial Uniforme de Actividades Económicas revisión 4 adaptación nacional (CIIU4.CL 2012). No obstante, algunos sectores fueron agrupados, resultando en 12 categorías de actividades económicas a nivel muestral, las cuales se presentan en la Tabla 2, en donde la distribución de empresas y trabajadores por sector se encuentra agrupada según los sectores económicos del Servicio de Impuestos Internos (SII) (actividad económica del marco muestral).

Tabla 2: Empresas y trabajadores según sector de actividad económica

	Actividad económica	Tamaño muestral	Nº empresas	Nº trabajadores
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	410	9.464	628.497*
C	Industrias manufactureras	784	10.767	491.299
D - E	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua	221	1.333	91.754*
F	Construcción	484	15.995	628.499
G	Comercio al por mayor y al por menor	892	17.418	555.258
H	Transporte y almacenamiento	551	6.881	523.051**
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	864	6.553	167.178
J	Información y comunicaciones	235	2.922	196.852*
K	Actividades financieras y de seguros	134	1.637	420.273**

<sup>6</sup> Las actividades económicas excluidas son: B. Explotación de minas y canteras, O. Administración pública y defensa, P. Enseñanza, Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, T. Actividades de los hogares como empleadores y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

	Actividad económica	Tamaño muestral	N° empresas	N° trabajadores
L	Actividades inmobiliarias	226	1.255	90.528*
M - N	Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	657	13.670	1.060.694*
R - S	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	507	3.978	273.073**
<b>Total</b>		<b>5.965</b>	<b>91.873</b>	<b>5.126.956</b>

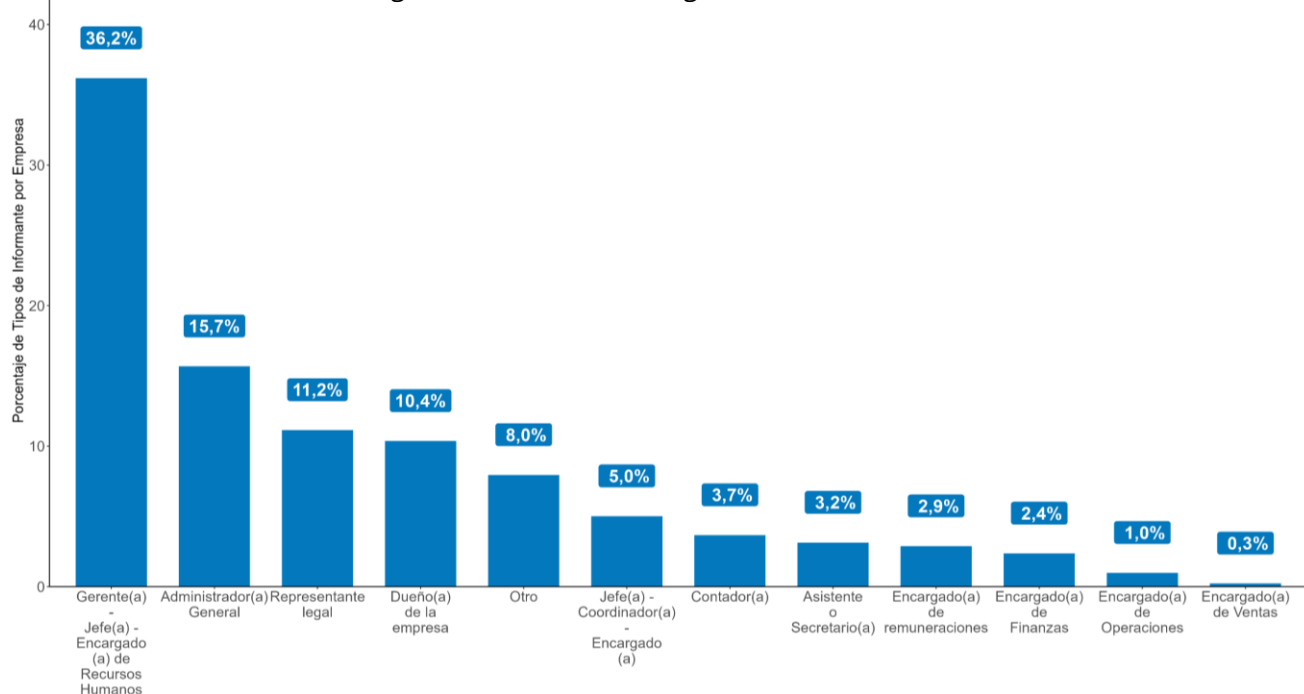
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024. (\*) Estimaciones poco confiables estadísticamente; (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

Es importante destacar que para las estimaciones por sector económico que se realizarán posteriormente serán por la actividad económica declarada por el informante en la pregunta A1 del cuestionario y clasificada según el Clasificador Internacional Industrial Uniforme de Actividades Económicas revisión 4 adaptación nacional (CIIU4.CL 2012).

### 3. Informante de la encuesta

Para poder evaluar el tipo de información que se está recibiendo de parte de los informantes, en el siguiente gráfico se puede observar cómo se distribuyen los diez principales informantes de la encuesta.

Figura 1. Distribución cargos de informantes



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La Figura 1 presenta los cargos de los informantes de la ENADEL 2024, los cuales se alinean con los informantes ideales según diseño de la encuesta, a saber: Gerente(a) de recursos humanos; Subgerente(a) de recursos humanos; Jefe(a) de recursos humanos; Encargado(a) de personal; Dueño(a) de la empresa; Encargado(a) de remuneraciones; Contador(a) o Representante legal(a). Los informantes se concentran en cargos de jefaturas o gerencias de recursos humanos, 36,2% tiene cargo de jefe o gerente de personal o recursos humanos, encargados de personal, subgerente de recursos humanos. Luego los dueños de las empresas o representantes legales, que alcanzan el 21,6% y después los gerentes, directores, administradores generales y jefaturas, que alcanzan el 20,8%. Luego vienen otros cargos con menores menciones como “otros”, “contador(a)”, “asistente”, “encargado de finanzas”, “encargado de ventas” o “encargado de operaciones”.

#### 4. Distribución regional

La Figura 2 ilustra el porcentaje de empresas por región, al revisar la distribución de las empresas por macrozona<sup>7</sup> podemos ver que la Macrozona Norte representa un total de 6,4% de las empresas del país. En la Macrozona Centro se ubican el 12,3% de las empresas; un 50,1% de las empresas se encuentran en la Región Metropolitana. La Macrozona Centro Sur contempla el 19,5% de las empresas y un 10,0% de las empresas del país se encuentran en la Macrozona Sur. Por último, en la Macrozona Austral se encuentran el 1,6% de las empresas.

Al observar la distribución por región de las empresas, la Región Metropolitana concentra el 50,1% de las empresas a nivel nacional, seguida por las regiones de Valparaíso, Biobío y Maule, que, en conjunto, representan el 21,6% del total de empresas a nivel nacional. Por su parte, las regiones de Atacama, Arica y Parinacota y Aysén registran la menor proporción de empresas, agrupando el 2,2% del total de organizaciones.

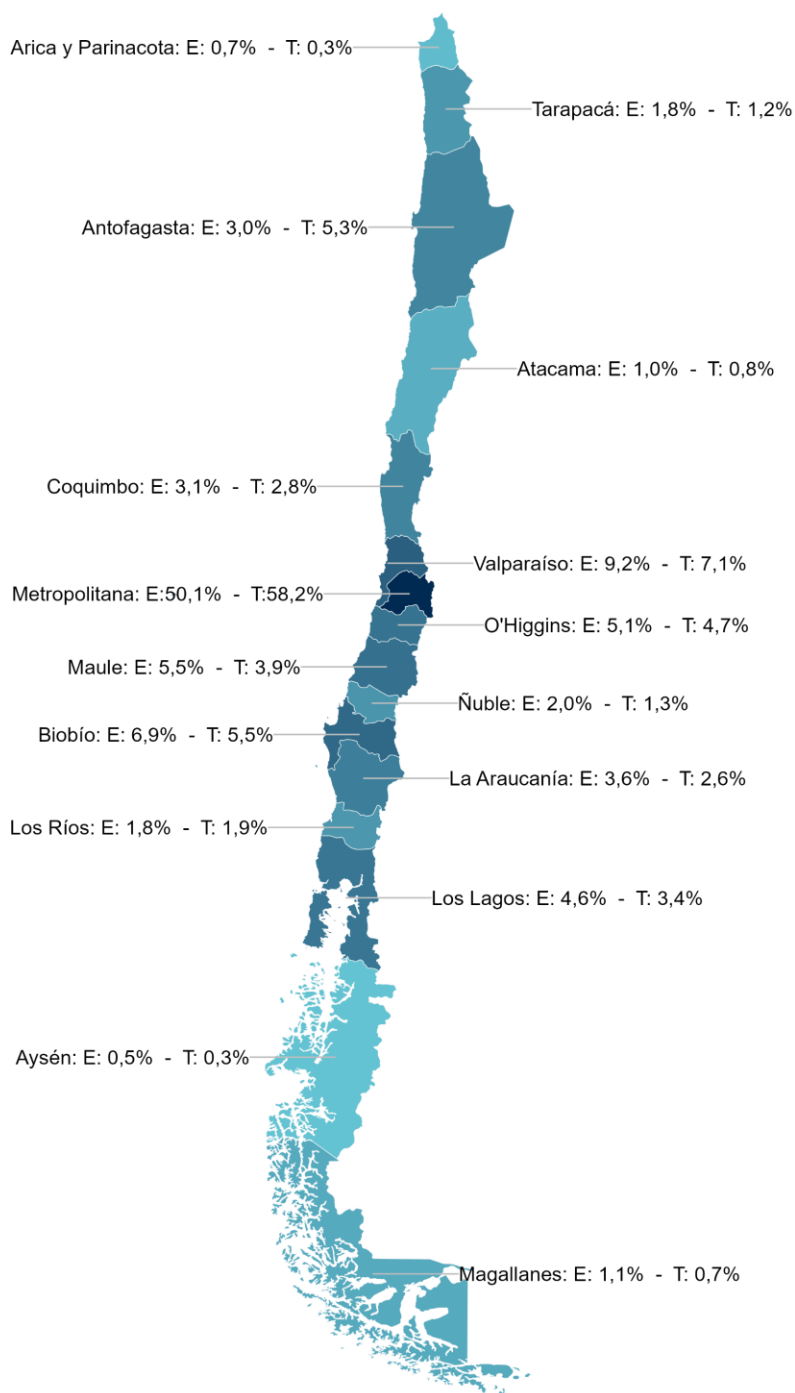
Por otro lado, si se analiza la distribución por región de la dotación total de trabajadores, la Región Metropolitana concentra el 58,2% de las empresas a nivel nacional, seguida por las regiones de Valparaíso, Biobío y Antofagasta, que, en conjunto, representan el 18,0% del total de los y las trabajadores a nivel nacional. Por su parte, las regiones de Aysén, Arica y Parinacota y Magallanes registran la menor proporción de población trabajadora, agrupando el 4,0% del total de la dotación de población ocupada.

---

<sup>7</sup> La 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.



Figura 2: Distribución de empresas (E) y trabajadores (T) por región



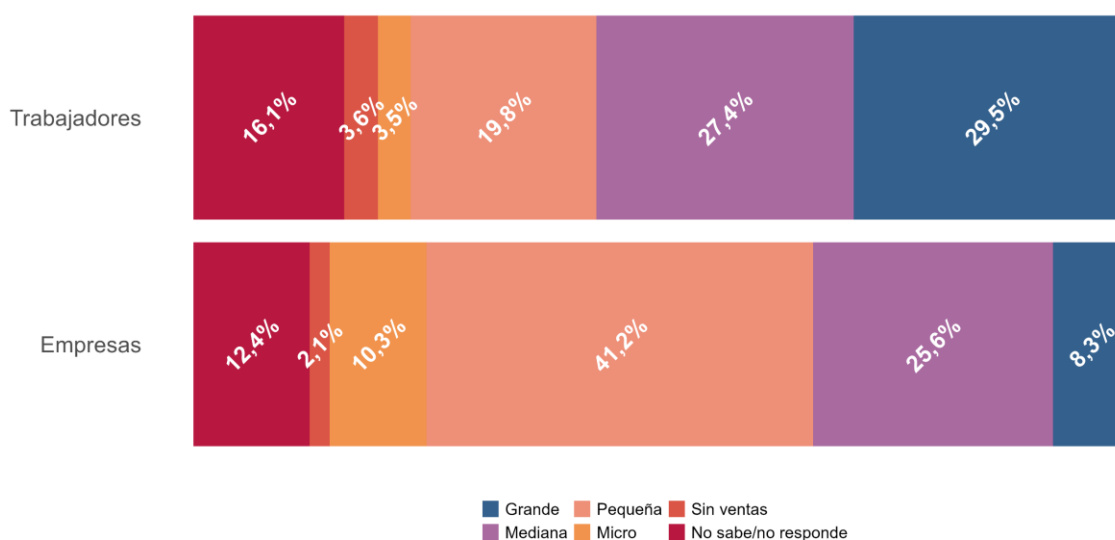
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.



## 5. Distribución por tamaño de ventas

La Figura 3 muestra la distribución de las empresas según su tamaño, determinado por el volumen de ventas declarado durante el año 2023. Se observa que un 10,3% de las empresas corresponde a microempresas, con ventas anuales inferiores a 2.400 UF. Las pequeñas empresas (con ventas entre 2.400 y 24.999 UF) representan el 41,2%, mientras que un 25,6% de las empresas son medianas (ventas anuales entre 25.000 a 100.000 UF). Por otro lado, un 8,3% de las empresas son grandes, con ventas superiores a 100.000,01 UF. A pesar de su menor número, estas últimas concentran al 29,5% del total de trabajadores.

Figura 3: Distribución de empresas y trabajadores según tamaño de ventas de la empresa

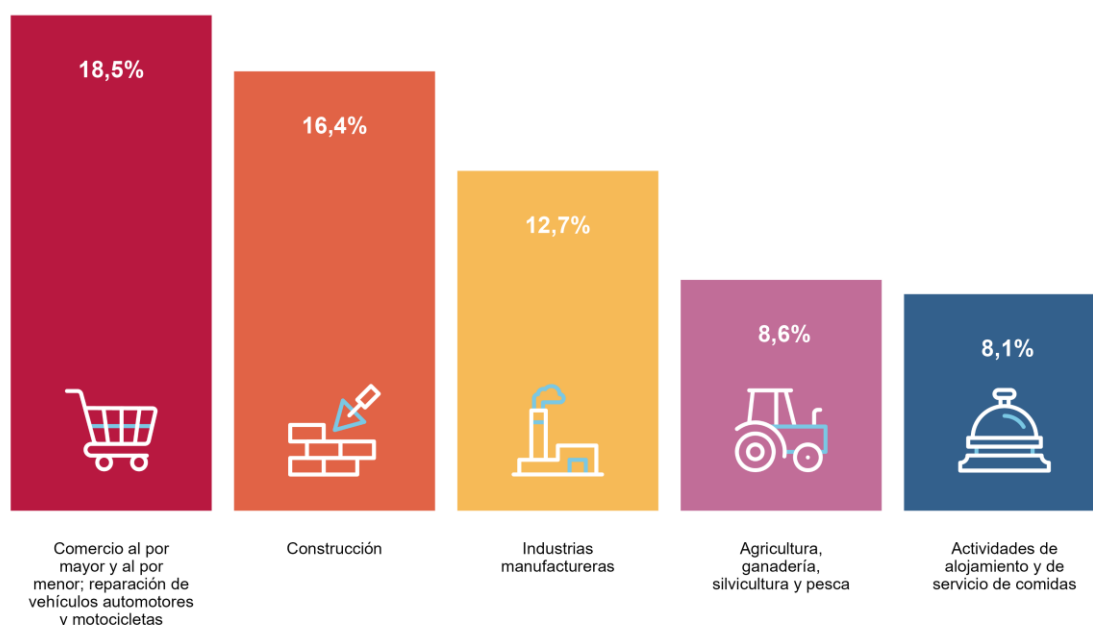


## 6. Distribución por actividad económica

Al revisar la distribución por sector de actividad económica, según la autclasificación de las empresas, Figura 4, se tiene que los sectores de “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas” (18,5%), “Construcción” (16,4%) e “Industrias manufactureras” (12,7%) concentran la mayor cantidad de empresas a nivel nacional.

En cuanto al volumen de trabajadores, los sectores de “Actividades de servicios administrativos y de apoyo”, “Construcción” y “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” son los que agrupan la mayor cantidad de trabajadores a nivel nacional, con un 37,5% del total de trabajadores.

Figura 4: Distribución de empresas por sector económico



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

## 7. Otras Características de las empresas

En cuanto a los servicios de subcontratación, el 28,8% de los informantes señala que su empresa presta este tipo de servicios, mientras que el 71,2% indica que no lo hace.

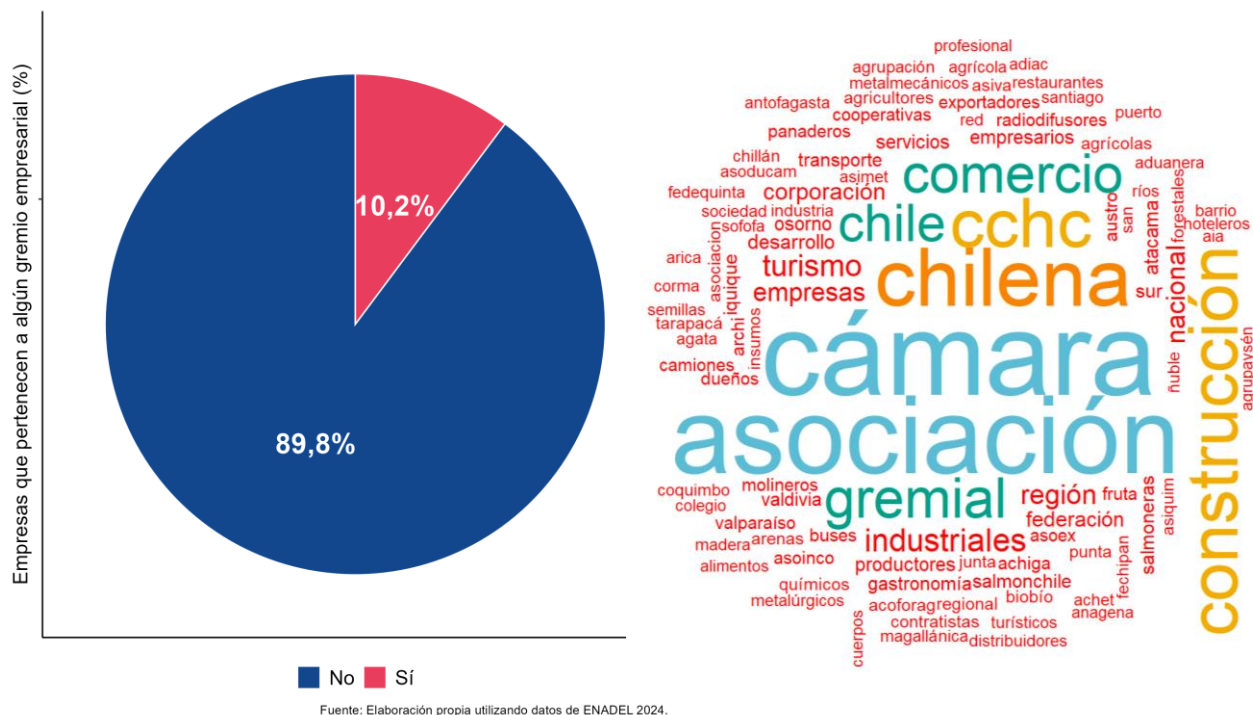
Respecto de la pertenencia a un grupo o *holding* de empresas, solamente el 15,0% de las empresas forma parte de un conglomerado.

En relación con la forma de propiedad, el 96,5% de las empresas corresponde a propiedad privada nacional, el 2,7% a propiedad privada extranjera, el 0,5% a empresas mixtas y el 0,4% a empresas estatales.

Al desagregar la forma de propiedad según el tamaño de empresa, se observa que las empresas de propiedad privada nacional predominan en todos los tramos. En particular, el 40,1% corresponde a empresas pequeñas de propiedad nacional, seguidas por las medianas (24,9%) y las microempresas (10,2%). Las empresas grandes representan un 7,3%, mientras que un 12,1% no especifica el tamaño (NS/NR).

Además, se consultó a los informantes sobre la afiliación de sus empresas a algún gremio empresarial, revelando que solo el 10,2% declara pertenecer a uno. En las respuestas abiertas, destacan menciones a términos como “cámara”, “asociación” y “gremiales”, así como referencias a sectores específicos como “comercio”, “industriales” y “construcción” (ver Figura 5).

Figura 5: Distribución de empresas, por pertenencia a un gremio empresarial y nube de palabras respecto de la asociación.







# Características de la Fuerza de Trabajo

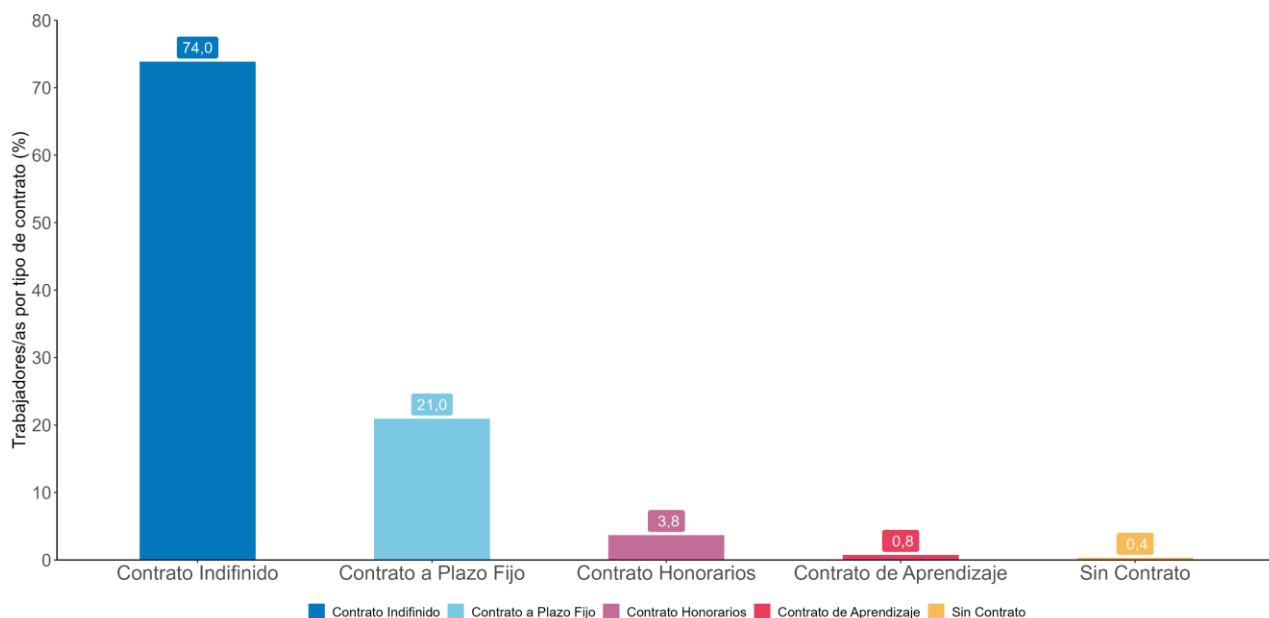
## II. Características de la Fuerza de Trabajo

A continuación, se identifica y caracteriza a la fuerza de trabajo de las empresas durante 2024. En primer lugar, se presentan las cifras relativas a la dotación actual de personal, seguido de un análisis de las salidas y contrataciones dentro de los últimos 12 meses de aplicada la encuesta a las empresas.

### 1. Dotación total

La dotación total de trabajadores en las empresas encuestadas corresponde a 5.126.957 personas, de las cuales 3.258.103 son hombres y 1.868.853 son mujeres. Respecto de cómo se distribuye esta población por tipo de contrato, Figura 6, destaca el contrato indefinido (74%). Luego contrato a plazo fijo (21%), contrato a honorarios (3,8%), contrato de aprendizaje (0,8%) y por último los trabajadores sin escrituración de contrato (0,4%).

*Figura 6: Dotación total de trabajadores de las empresas encuestadas por tipo de contrato*

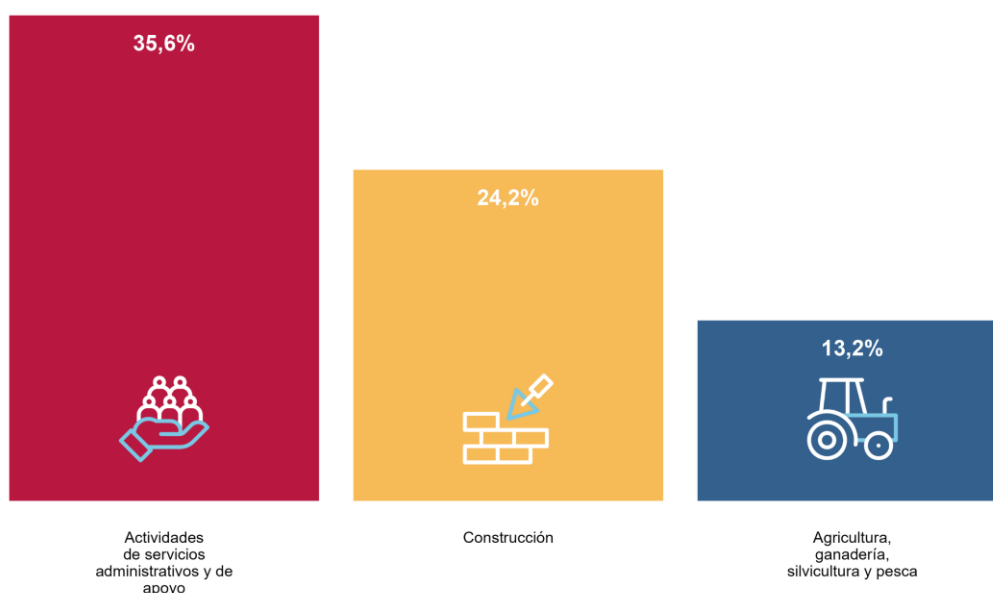


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

## 2. Contrataciones

A nivel nacional, se estima que se realizaron 3.466.135 contrataciones en los últimos doce meses de implementada la encuesta. De estas contrataciones, 2.043.661 corresponden a hombres y 1.418.248 a mujeres<sup>8</sup>. La Figura 7 ilustra los sectores donde se presenciaron mayores niveles de contrataciones en los últimos doce meses, donde destacan los sectores de “Actividades de servicios administrativos y de apoyo”, con 1.232.456 personas contratadas (35,6%), “Construcción” con 840.379 personas contratadas (24,2%) y “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, con 457.973 personas contratadas (13,2%).

Figura 7: Distribución de contrataciones por sector económico



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

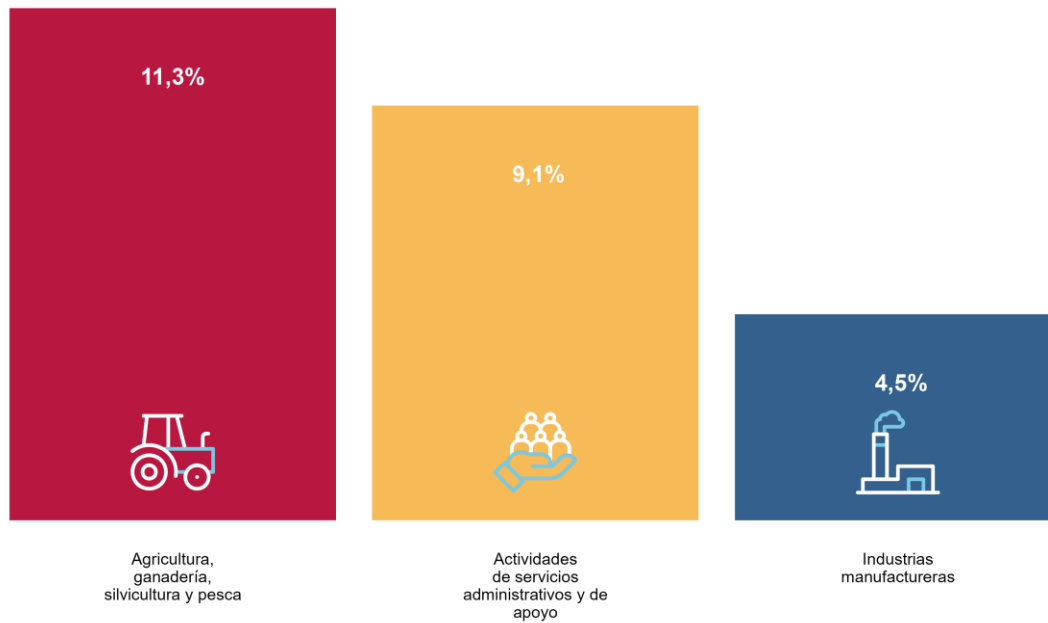
## 3. Salidas

En relación con las salidas de trabajadores registradas en los últimos 12 meses a nivel nacional, se reportaron un total de 486.083 renunciaciones y 2.481.125 despidos. En conjunto, estos dos motivos suman 2.967.208 personas que dejaron sus puestos de trabajo en el período analizado. La Figura 8 presenta el desglose de las renunciaciones y despidos por los 3 sectores económicos donde se presentaron mayores salidas, donde destacan los sectores de “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, con 334.553 personas que salieron del sector en los últimos doce meses (11,3%), le sigue el sector “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” con 270.941 personas que renunciaron o fueron despedidas, que representa un

<sup>8</sup> La suma de hombres y mujeres puede diferir del total de contrataciones dada la cantidad de contrataciones sin sexo informado.

9,1% de las salidas totales, por último el sector de Industrias manufactureras, con un total de salidas de 13.456 personas en los últimos doce meses, que representa un 4,5% de las salidas del último año.

*Figura 8: Distribución de salidas por sector económico*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

#### 4. Entradas y salidas brutas

La Tabla 3 contiene la cantidad de contrataciones y salidas, junto con la diferencia bruta. Estos datos son para los últimos doce meses desde que se realizó la encuesta, por sector económico<sup>9</sup>. Se observa que, a nivel nacional, el total de contrataciones fue mayor al de las salidas, generando una diferencia bruta de 498.927 personas contradas más que personas que fueron despedidas o que renunciaron.

<sup>9</sup> En la tabla solo se presentan las estimaciones para los sectores presentes dentro del marco muestral, ya que los otros sectores declarados no tienen fiabilidad en la estimación.



Tabla 3: Entradas menos salidas y salidas brutas<sup>10</sup>

Sector	Contrataciones	Salidas	Diferencia
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1.232.456	270.941	961.515
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	457.973	334.553	123.420
Actividades profesionales, científicas y técnicas	132.080	95.860	36.220
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	54.282	51.788	2.494
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	9.657	8.104	1.553
Otras actividades de servicios	2.132	1.546	586
Industrias manufactureras	133.714	134.567	-853
Total	3.466.135	2.967.208	498.927

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Se destacan los sectores como “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” (961.515 personas), “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (123.420 personas), y “Actividades profesionales, científicas y técnicas” (36.220 personas), que son los sectores que poseen mayor contratación de personal, por sobre las salidas totales del sector.

Por otro lado, los sectores que presentaron mayor cantidad de salidas por sobre las contrataciones, de los últimos doce meses desde que se realizó la encuesta fueron “Industrias Manufactureras” (-853 personas), y por “Otras actividades de servicios” (-1.546).

<sup>10</sup> Se excluyen los sectores estadísticamente no confiables.





**Requerimientos de  
fuerza de trabajo**

### III. Requerimientos de fuerza de trabajo

En el presente capítulo se contabilizan las vacantes actuales y futuras de las empresas, así como las contrataciones realizadas por estas en los últimos doce meses al momento de realizada la encuesta, destacando las ocupaciones más buscadas y sus principales requisitos. Asimismo, se identifican las certificaciones requeridas por las empresas y los canales de búsqueda o reclutamiento de personas. Finalmente, se identifican las principales ocupaciones que presentan mayores dificultades para ser cubiertas, junto con las principales barreras que enfrentan las empresas en sus procesos de contratación.

#### 1. Vacantes actuales y futuras

La Tabla 4 presenta el número de vacantes actuales —al momento de realizada la encuesta— y las vacantes proyectadas por las empresas para el período restante de 2024 y para el año 2025. Del total de empresas, el 35,5% tenían vacantes u ofertas de trabajo abiertas al 31 de mayo de 2024, el 31,9% esperaba abrir vacantes en lo que quedaba de año 2024 y el 53,5% esperaba abrir vacantes durante el año 2025. En términos agregados, un 85,6% de las empresas declaraban tener vacantes en 2024 o proyectaban tener en 2025.

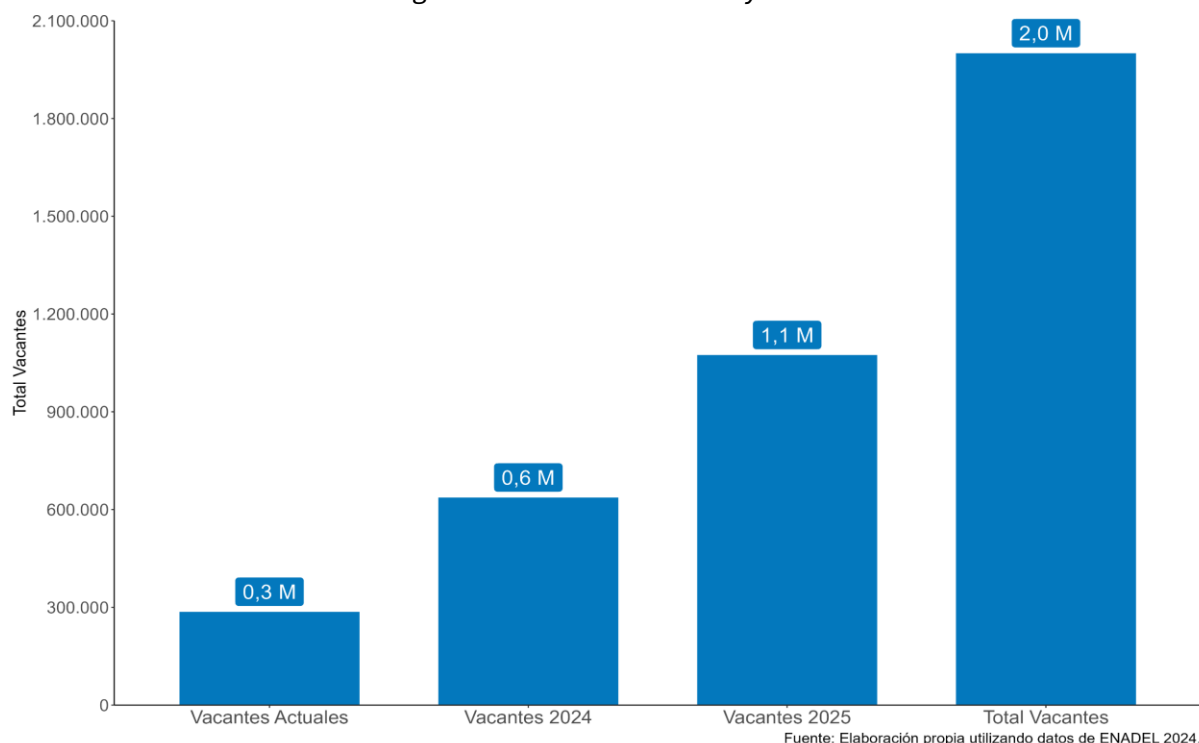
Tabla 4: Total Vacantes

	Vacantes	Cantidad de empresas	Porcentaje de empresas
Vacantes Actuales	287.818	32.597	35,5%
Vacantes 2024	638.495	41.110	44,7%
Vacantes 2025	1.075.839	42.624	46,4%
Total	2.002.152	62.957	68,5%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En términos agregados, como se observa en la Figura 9, la encuesta capturó 287.818 vacantes abiertas por las empresas al 31 de mayo de 2024. En lo que quedaba de año 2024 las empresas esperaban abrir 638.495 vacantes y 1.075.839 vacantes para el año 2025. Así, se contabilizaron 2.002.152 vacantes de empleo disponibles, o por abrir.

Figura 9: Vacantes actuales y futuras



## 2. Contrataciones realizadas en los últimos doce meses

Respecto a las ocupaciones con mayores contrataciones en los últimos doce meses, la Tabla 5 resume las 15 ocupaciones con mayores contrataciones a nivel nacional, donde destaca en el primer lugar *Obreros de explotaciones agrícolas* (19,0%), seguido de *Guardias de seguridad* (9,3%) y en tercer lugar *Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos* (4,1%).

Tabla 5: Ocupaciones con mayor número de contrataciones

Ocupación	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)	N
Obreros de explotaciones agrícolas	386.032	19,0	181
Guardias de seguridad	189.216	9,3	213
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	84.029	4,1	452
Carpinteros de obra	71.789	3,5	161
Obreros de la construcción de edificios	61.230	3,0	203
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	47.885	2,4	245
Operadores de máquinas de movimiento de tierras	34.398	1,7	66
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	33.736	1,7	601

Ocupación	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)	N
Supervisores de la construcción	27.683	1,4	122
Conductores de buses y trolebuses	26.565	1,3	75
Obreros de carga	25.953	1,3	178
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	25.115	1,2	322
Albañiles	22.159	1,1	60
Reponedores de estanterías	18.488	0,9	69
Representantes comerciales (excepto venta de productos y servicios industriales, farmacéuticos y de tecnologías de la información y las comunicaciones)	16.724	0,8	63
Ayudantes de cocina	14.917	0,7	313
Garzones de mesa	14.915	0,7	412
Soldadores y oxicortadores	14.414	0,7	154
Cocineros	11.141	0,5	246
Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	8.042	0,4	105

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Nota: los informantes de las empresas pueden indicar hasta 5 cargos contratados durante los últimos doce meses.

Por otro lado, la Tabla 6 presenta las principales ocupaciones, según la cantidad de empresas que las requieren. En primer lugar, se ubican los *Vendedores y asistentes de venta en tiendas, almacenes y puestos de mercado*, requeridos por 8.226 empresas (4,8%), lo que va en la línea donde la mayor cantidad de empresas pertenecen al sector Comercio. Les siguen los encargados del *Control de abastecimiento e inventario*, contratados por 6.822 empresas (4,0%), y los *Auxiliares de aseo en oficinas, hoteles y otros establecimientos*, con 5.713 empresas (3,3%).

Tabla 6: Cantidad de empresas que contratan cada ocupación

Ocupación	Cantidad de empresas	Porcentaje (%)
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	8.226	4,8
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	6.822	4,0
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	5.713	3,3
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	4.739	2,7

Obreros de explotaciones agrícolas	4.617	2,7
Supervisores de la construcción	4.430	2,6
Garzones de mesa	3.916	2,3
Representantes comerciales	3.782	2,2
Carpinteros de obra	3.608	2,1
Ayudantes de cocina	3.450	2,0
Obreros de la construcción de edificios	3.426	2,0
Guardias de seguridad	3.010	1,7
Obreros de carga	2.776	1,6
Soldadores y oxicortadores	2.729	1,6
Cocineros	2.675	1,6
Trabajadores de tareas administrativas generales	2.362	1,4
Contadores	2.129	1,2
Operadores de máquinas de movimiento de tierras	1.906	1,1
Secretarios administrativos y ejecutivos	1.861	1,1
Supervisores de industrias manufactureras	1.713	1,0

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Nota: los informantes de las empresas pueden indicar hasta 5 cargos contratados durante los últimos doce meses.

La Tabla 7 muestra la proporción de empresas que realizaron contrataciones el último año, según sector económico. El 87,6% de las empresas realizaron contrataciones, siendo el sector en el que las empresas, proporcionalmente, más contrataron, “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado” (96,4%); seguido de “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” (93,5%); y, en tercer lugar, “Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación” (93,0%).

*Tabla 7: Porcentaje de empresas que contrataron en los últimos 12 meses por sector económico*

Sector	Cantidad de empresas que contrataron	Sí (%)	No (%)
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	983	96,4	3,6
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	817	93,5	6,5
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales	884	93,0	7,0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	646	92,0	8,0
Administración pública y defensa; planes	260	91,9	8,1

Sector	Cantidad de empresas que contrataron	Sí (%)	No (%)
de seguridad social de afiliación obligatoria			
Industrias manufactureras	10.612	91,2	8,8
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	6.713	90,5	9,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6.268	90,3	9,7
Actividades inmobiliarias	2.319	89,8	10,2
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6.968	88,1	11,9
Transporte y almacenamiento	5.926	88,1	11,9
Construcción	13.076	86,9	13,1
Comercio al por mayor y al por menor	14.506	85,5	14,5
Información y comunicaciones	2.692	83,0	17,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6.037	82,3	17,7
Actividades financieras y de seguros	721	82,0	18,0
Otras actividades de servicios	472	80,5	19,5
Enseñanza	511	79,0	21,0
Explotación de minas y canteras	76	60,3	39,7
Total	80.487	87,6	12,4

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

A continuación, en la Tabla 8, se presentan las ocupaciones con mayores contrataciones por sector económico. Destaca el sector agrícola, que, debido a su alta demanda de mano de obra, concentró la mayor cantidad de contrataciones, siendo la ocupación de *Obreros de explotaciones agrícolas* la más demandada; seguido por Comercio, con *Guardias de seguridad*; y, en tercera posición, el sector de Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con la ocupación de *Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos*.

*Tabla 8: Ocupación con mayor cantidad de contrataciones por sector de actividad económica*

Sector Económico	Ocupación	Cantidad de Contrataciones
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Obreros de explotaciones agrícolas	350.575
Comercio al por mayor y al por menor	Guardias de seguridad	147.802
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Auxiliares de aseo de oficinas. hoteles y otros establecimientos	73.856



Sector Económico	Ocupación	Cantidad de Contrataciones
Construcción	Operarios en cemento armado	68.214
Transporte y almacenamiento	Conductores de buses y trolebuses	18.381
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Ayudantes de cocina	13.508
Industrias manufactureras	Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	12.821
Actividades financieras y de seguros	Ejecutivos de préstamos y créditos	9.005
Información y comunicaciones	Instaladores y reparadores en tecnología de la información y las comunicaciones	6.840
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Veterinarios	4.548
Actividades inmobiliarias	Agentes inmobiliarios	4.047
Suministro de agua	Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	2.423
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	Aletas y deportistas	1.985
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería	1.655
Otras actividades de servicios	Operadores de máquinas de lavanderías	214

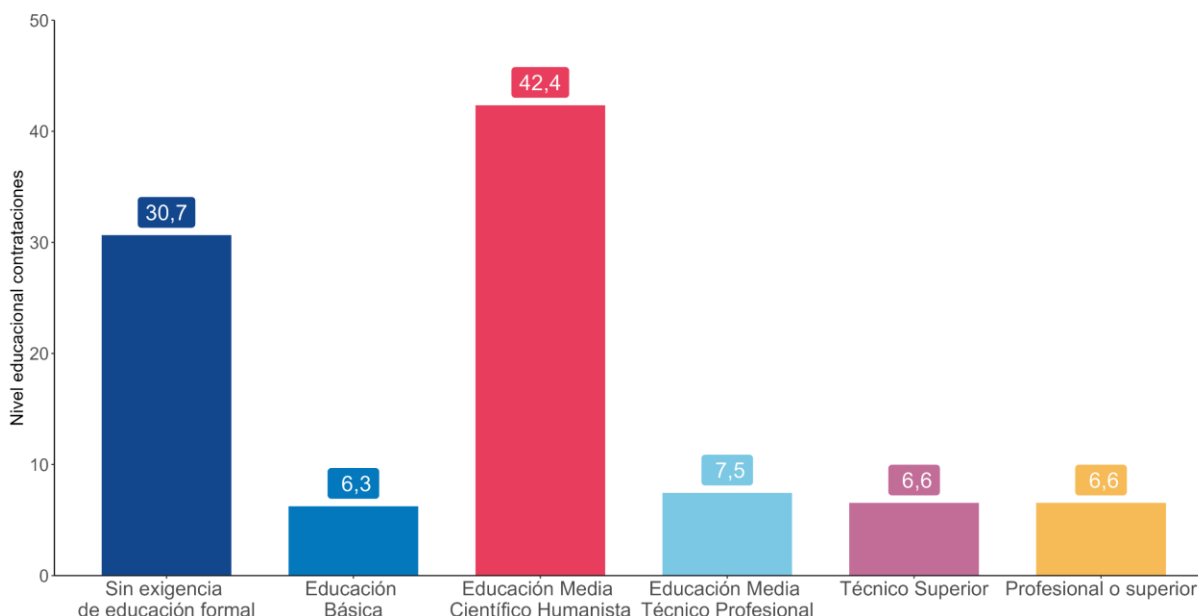
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

### 3. Requerimientos de fuerza de trabajo según nivel educacional<sup>11</sup>

Respecto del nivel educacional requerido en las vacantes contratadas, la Figura 10 muestra que en el 42,4% de los casos se solicitó Educación Media Científico Humanista, lo que equivale a un total de 859.152 contrataciones en los últimos doce meses. Le sigue la categoría Sin exigencia de educación formal, con un 30,7%, correspondiente a 621.792 contrataciones. Educación Media Técnico-Profesional fue requerida en el 7,5% de los casos (152.312 contrataciones), mientras que el nivel Técnico Superior alcanzó un 6,6% (134.102 contrataciones). Por su parte, el nivel Profesional o Universitario representó el 6,6% (132.977 contrataciones), y finalmente, la Educación Básica fue requerida en el 6,3% de los casos, con un total de 127.896 contrataciones.

<sup>11</sup> Tanto los requisitos educacionales como de años de experiencia son los que se asocian a cada ocupación que se contrató.

Figura 10: Porcentaje de vacantes contratadas por nivel educacional



La Tabla 9 presenta la proporción de contrataciones asociadas a los niveles educacionales de Enseñanza Media Técnico-Profesional y Superior Técnico-Profesional, destacando los sectores económicos donde esta proporción es más alta. Cabe señalar que los porcentajes corresponden a las contrataciones dentro de cada sector económico.

El sector de “Actividades financieras y de seguros” es el que presenta mayor cantidad de contrataciones con exigencia mínima técnico y técnico profesional, donde destacan ocupaciones técnicas como Contadores y personal dedicado a las finanzas, con un 63,9% de sus ocupaciones con exigencia de este nivel educacional. Por otro lado, tenemos “Actividades de atención de la salud humana” con un 45,5% de las contrataciones con nivel educacional media técnica o técnico superior, en el que se observan la gran variedad de carreras técnicas que existen en el área de la salud.

Además, se puede observar cómo los sectores que exige para sus contrataciones menor nivel educacional técnico son “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, con solo 4,3% de sus contrataciones, lo que se puede deber a que la mayoría de sus contrataciones son sin exigencia educacional.

Tabla 9: Vacantes contratadas, de acuerdo con nivel educacional media técnica profesional/técnico superior, según sector económico

Sector Económico	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
Actividades financieras y de seguros	33.562	63,9
Actividades de atención de la salud humana	3.698	45,5
Actividades inmobiliarias	5.573	36,4
Información y comunicaciones	11.820	30,7
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	13.894	26,8
Transporte y almacenamiento	26.608	26,4
Industrias manufactureras	32.000	25,5
Suministro de agua	2.255	20,4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1.430	19,7
Construcción	69.494	16,4
Otras actividades de servicios	323	15,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9.459	13,5
Comercio al por mayor y al por menor	22.023	9,5
Administración pública y defensa	2.455	9,1
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1.404	7,9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	30.319	7,9
Enseñanza	224	5,4
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19.870	4,3

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La Tabla 10 presenta las vacantes contratadas que requieren un nivel educativo de media técnico-profesional o técnico profesional de nivel superior. El mayor número de contrataciones dentro de este grupo corresponde a la ocupación de *Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario*, con un total de 11.532 contrataciones. Le siguen Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado, con 7.763 contrataciones y Cocineros, con 7.593 contrataciones).

*Tabla 10: Vacantes contratadas en los niveles de educación media técnica profesional/técnico superior*

Ocupación	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	11.532	4,0
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	7.763	2,7
Cocineros	7.593	2,7
Soldadores y oxicortadores	6.320	2,2
Ayudantes de cocina	4.460	1,6
Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	3.528	1,2
Técnicos y asistentes en contabilidad	2.927	1,0
Trabajadores de tareas administrativas generales	2.629	0,9
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	2.537	0,9
Secretarios administrativos y ejecutivos	2.018	0,7

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Considerando las contrataciones asociadas a unas exigencias educacionales con mayor nivel educativo (ver Tabla 11), destacan las ocupaciones de *Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles* (4.876, contrataciones); seguidos de *Contadores* (4.295, contrataciones) y en tercer lugar *Ingenieros en prevención de riesgos y otros profesionales de la seguridad e higiene laboral y ambiental* (3.887 contrataciones).

*Tabla 11: Vacantes contratadas con exigencia de nivel educacional profesional o superior*

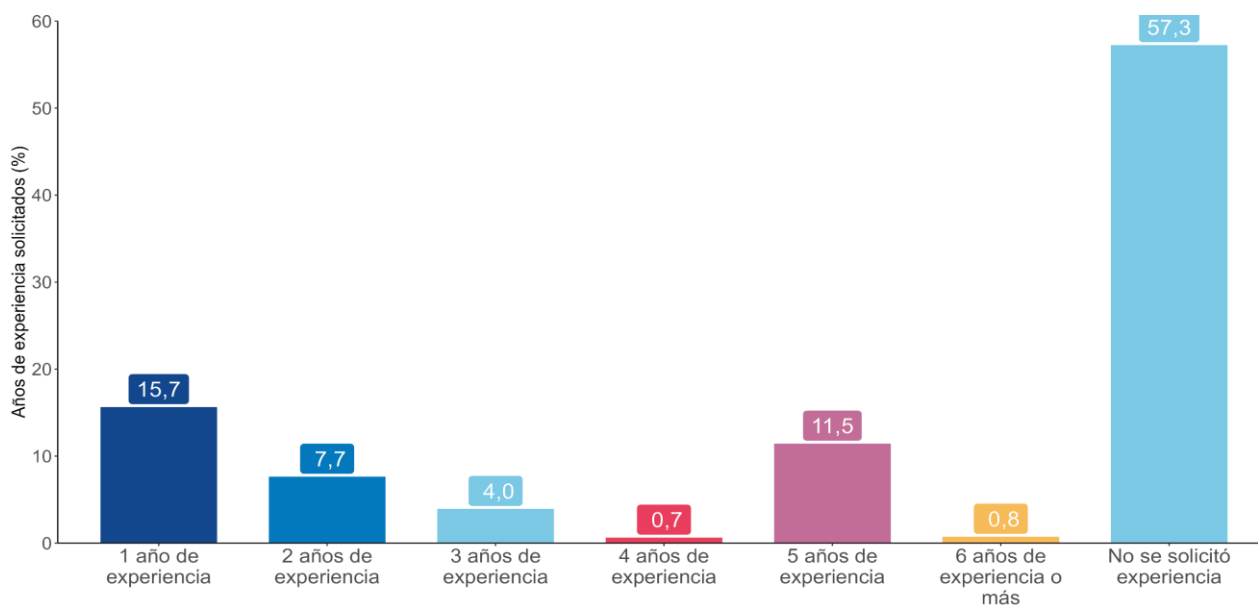
Ocupación	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles	4.876	3,7
Contadores	4.295	3,2
Ingenieros en prevención de riesgos y otros profesionales de la seguridad e higiene laboral y ambiental	3.887	2,9
Directores, gerentes y administradores de finanzas	2.013	1,5
Supervisores de la construcción	1.881	1,4
Directores, gerentes y administradores de comercialización	1.854	1,4
Especialistas y asesores de gestión	770	0,6

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

#### 4. Requerimientos de fuerza de trabajo según años de experiencia solicitados

La Figura 11 muestra la distribución de las contrataciones según los años de experiencia solicitados. Destaca que más de la mitad de ellas (57,3%) no requirió experiencia previa en las funciones. Entre las contrataciones que sí exigieron experiencia, los tramos más frecuentes corresponden a un año (15,7%) y cinco años (11,5%) de experiencia requerida. Se destaca que la exigencia de 3 años o más de experiencia alcanza el 17% de las contrataciones.

*Figura 11: Porcentaje de ocupaciones contratadas por año de experiencia solicitados*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En la Tabla 12 se desagregan los años de experiencia solicitados por la cantidad de contrataciones asociadas.

*Tabla 12: Cantidad de vacantes contratadas por años de experiencia solicitados*

Años de experiencia	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
No se solicitó experiencia	1.162.476	57,3
1 año de experiencia	317.803	15,7
5 años de experiencia	232.596	11,5
2 años de experiencia	155.890	7,7
3 años de experiencia	80.500	4,0
No especificado	49.753	2,5
6 años de experiencia o más	15.326	0,8
4 años de experiencia	13.887	0,7

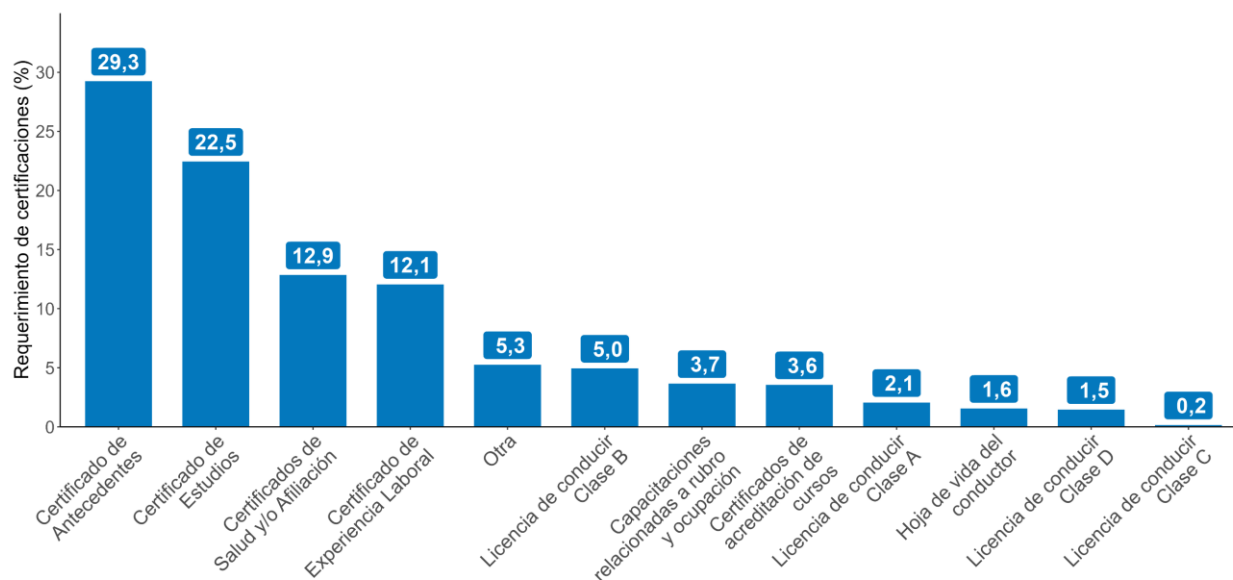
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En línea con lo mostrado en el gráfico anterior, al 31 de mayo de 2024 se registraron 1.162.476 (57,3%) contrataciones que no requerían experiencia laboral. En contraste, 816.002 contrataciones exigieron al menos un año de experiencia, de las cuales 317.803 (15,7%) requerían específicamente un año, y 232.596 (11,5%) exigían un mínimo de cinco años de experiencia laboral.

## 5. Requerimientos de fuerza de trabajo según certificaciones

Al seguir ahondando en los requerimientos que tienen las empresas a la hora de contratar personal, se puede observar un listado de certificaciones que exigen para la contratación. Dentro de estas certificaciones se observan un abanico de opciones como licencias de conducir, certificados de antecedentes, certificados de estudio o de experiencia laboral, que van en la línea de lo observado anteriormente, en los apartados de requerimientos de educación y años de experiencia.

Figura 12: Requerimiento de certificaciones para las contrataciones



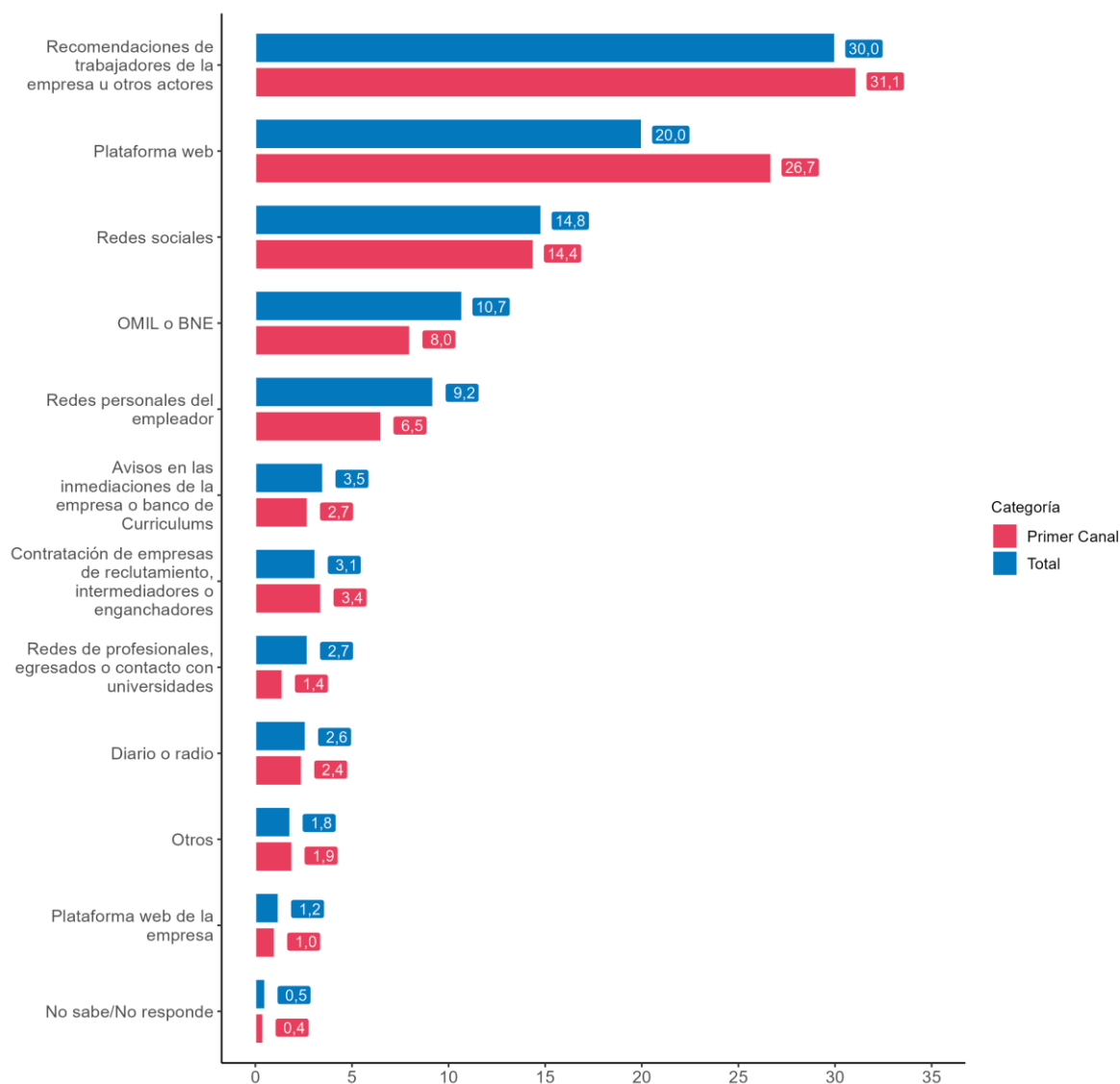
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En cuanto a certificaciones solicitadas al momento de contratar (ver Figura 12), destaca como la principal “Certificado de antecedentes” que se requirió en el 29,3% de las mismas; le siguen, “Certificado de estudios” (22,5%), y “Certificados de Salud y/o Afiliación” (12,1%). Es notable que, “Capacitaciones relacionadas a rubro y ocupación” apenas se solicitó en un 3,7% de las contrataciones.

## 6. Canales de reclutamiento

Un elemento fundamental la Demanda laboral por parte de las empresas, es el canal de reclutamiento por el cual están buscando a las personas para que trabajen en sus empresas. Es así como se pregunta no solo por los canales que usa, sino que también por cuál es el principal dentro de estos. Tal como se muestra en la Figura 13, entre los principales canales de contratación destacan las “Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores”, como la principal vía de reclutamiento de fuerza de trabajo en las empresas, 30,0% del total de canales usados por las empresas; en tanto que, 31,1% como primer canal de reclutamiento. Le sigue “Plataforma WEB”, que representa el 20,0% en el total de canales; y, 26,7% como primer canal; más abajo, se encuentra “Redes sociales”, con 14,8%; y, 14,4% respectivamente.

Figura 13: Canales de reclutamiento más utilizados,  
Primer Canal – Total de los canales utilizados



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Siguiendo la línea de lo anterior, en la Tabla 13 se destaca cómo más de un tercio de las empresas aún sigue utilizando canales “informales” o “boca a boca”, como “recomendaciones de trabajadores de la empresa” (31,1%) y “redes personales del empleador” (6,5%), para poder reclutar a su personal. Esto destaca la importancia de poder conocer sobre la demanda laboral de las empresas no solo a través de los registros de medios “formales” como los datos entregados por las plataformas web de empleo o redes sociales.

Por otro lado, también es importante observar cómo los canales OMIL o BNE, es decir las vías públicas de intermediación laboral, ocupan un 10,7% del total de los canales que se utilizan para contratar personal. Se destaca así un leve aumento respecto de la Encuesta de Demanda Laboral 2023, en donde estos canales públicos de reclutamiento sumaron un 9,8%.

Tabla 13: Canales de reclutamiento más utilizados

Canal de Reclutamiento	1° Canal - Cantidad de Empresas	1° Canal - %	Total Canales	Total Canales - %
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores	28.599	31,1	56.489	30,0
Plataforma web	24.551	26,7	37.555	20,0
Redes sociales	13.187	14,4	27.831	14,8
OMIL o BNE	7.383	8,0	20.166	10,7
Redes personales del empleador	5.979	6,5	17.258	9,2
Contratación de empresas de reclutamiento, intermediadores o enganchadores	3.102	3,4	5.901	3,1
Avisos en las inmediaciones de la empresa o banco de Curriculum	2.507	2,7	6.550	3,5
Diario o radio	2.179	2,4	4.913	2,6
Otros	1.759	1,9	3.387	1,8
Redes de profesionales, egresados o contacto con universidades	1.296	1,4	5.042	2,7
Plataforma web de la empresa	905	1,0	2.239	1,2
No sabe/No responde	407	0,4	873	0,5

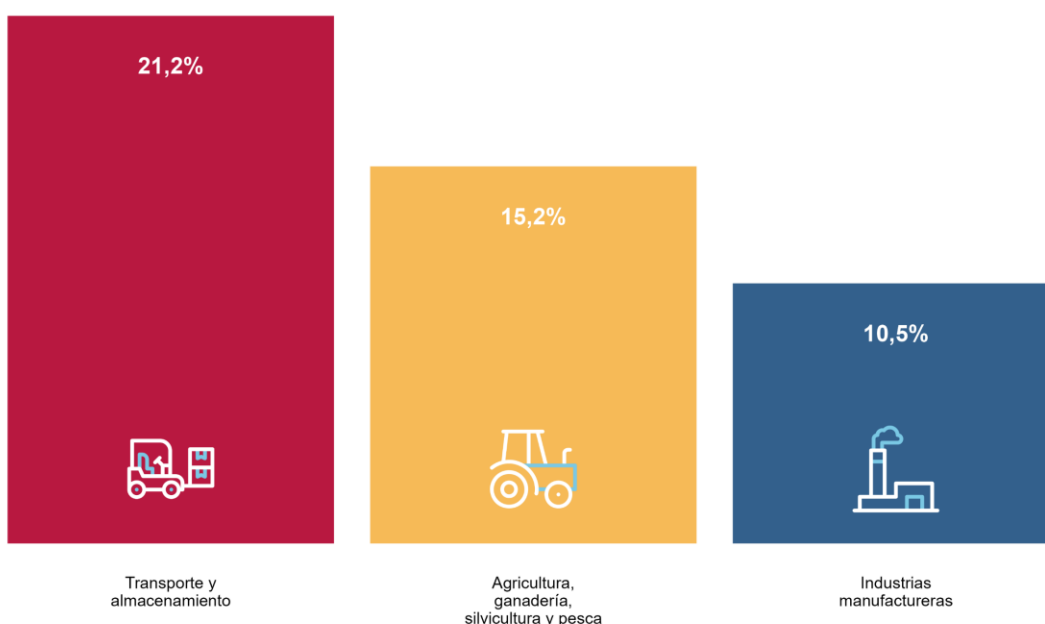
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.



## 7. Vacantes difíciles de llenar o de difícil cobertura

Para poder conocer como disminuir la brecha entre la demanda y la oferta laboral, es necesario poder conocer cuáles son las ocupaciones de difícil cobertura, o “difíciles de llenar”. A nivel nacional, se estima que hubo 35.144 vacantes sin llenar. La Figura 14 ilustra los sectores donde se presenciaron mayores niveles de vacantes de difícil cobertura, donde destacan los sectores de Transporte y almacenamiento, con 7.465 vacantes, 21,2% del total de vacantes sin completar; seguido de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con 5.335 vacantes (15,2%) e Industrias manufactureras con 3.681 vacantes (10,5% de las vacantes sin cubrir).

Figura 14: Sectores económicos con mayor cantidad de vacantes sin llenar



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Respecto a las ocupaciones mencionadas por las empresas con mayores dificultades de contratación, la Tabla 14 presenta las 15 ocupaciones con más menciones a nivel nacional, donde destaca en el primer lugar Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos (4,8%), seguido de Panaderos, pasteleros y confiteros (3,5%) y en tercer lugar Técnicos y asistentes en contabilidad (2,6%).

Tabla 14: Ocupaciones con mayores dificultades de contratación

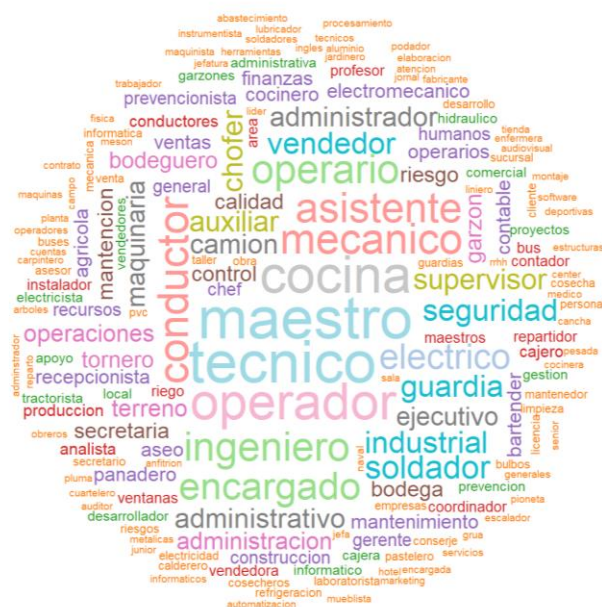
Ocupación	Porcentaje %	Principal Dificultad de Contratación
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	4,8%	Falta de postulantes
Panaderos, Pasteleros y confiteros	3,5%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas
Técnicos y asistentes en contabilidad	2,6%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas
Operadores de máquinas de movimiento de tierras	2,5%	Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales
Conductores de automóviles, taxis y camionetas	2,5%	Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales
Técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones	2,3%	Remuneración ofrecida no aceptada
Agentes responsables de adquisiciones	2,1%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas
Vendedores de entradas (entretenciones y eventos deportivos) y cajeros de comercio	2,0%	Candidatos sin la experiencia laboral mínima requerida
Mecánicos y ajustadores electricistas	2,0%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas
Empleados de centros de llamadas de informaciones	1,9%	Condiciones laborales no aceptadas
Reguladores y operarios de máquinas herramientas	1,9%	Falta de postulantes

Ocupación	Porcentaje %	Principal Dificultad de Contratación
Cocineros	1,9%	Falta de postulantes
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	1,7%	Falta de postulantes
Desarrolladores de software	1,6%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas
Soldadores y oxicortadores	1,6%	Falta de postulantes

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

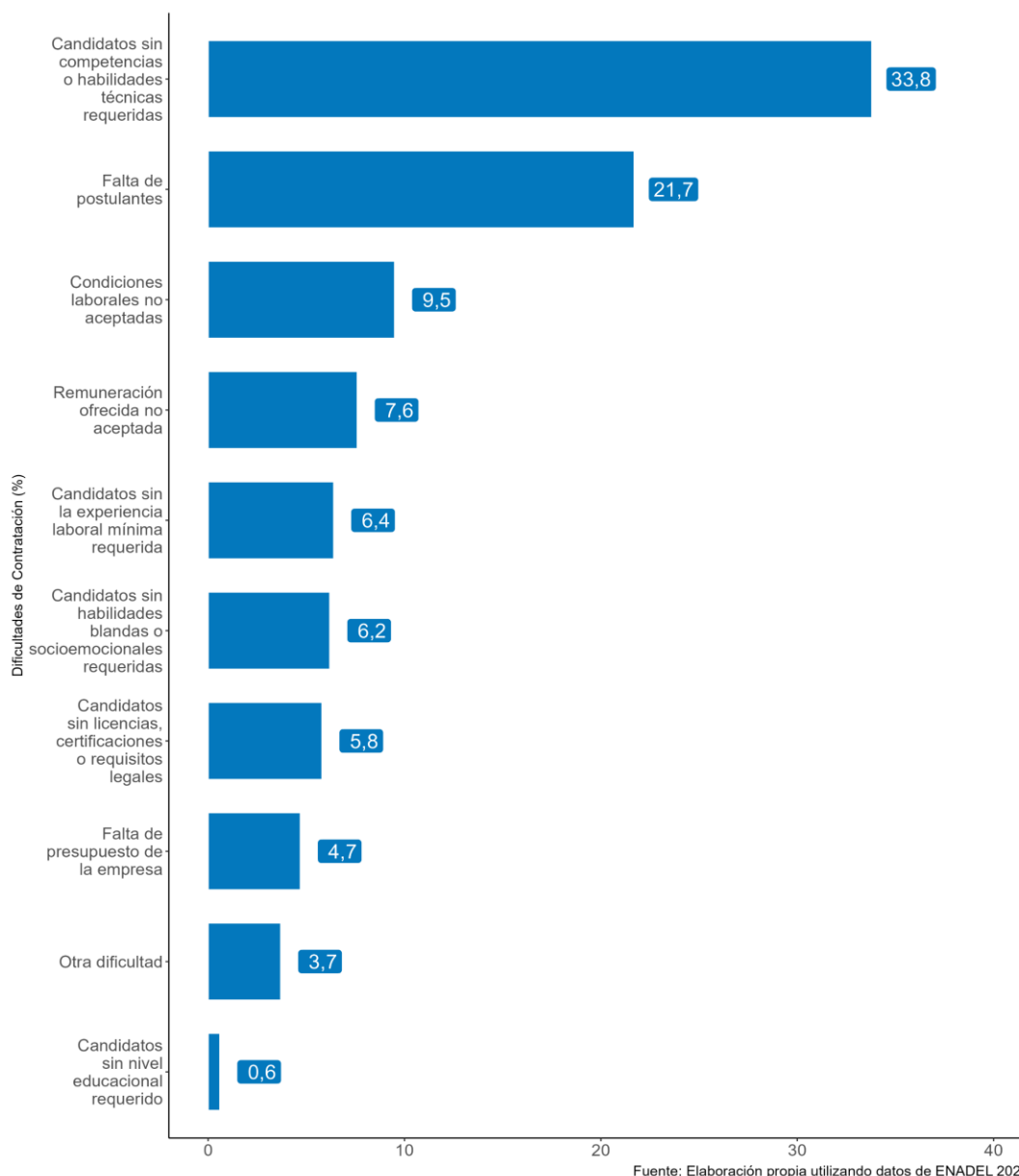
Si, por otro lado, observamos los puestos de trabajo con los nombres que estos son mencionados por las empresas, podemos ver como las palabras que destacan son: “maestro”, “cocina”, “técnico”, “mecánico”, “seguridad” y “guardia”, “vendedor/a”, y “bodeguero”, entre otros, que va de la mano de la tabla anterior que mostraba las 15 ocupaciones codificadas.

Figura 15: Ocupaciones con vacantes sin llenar



En la Figura 16 podemos observar cuales fueron las principales dificultades de contratación para las ocupaciones antes mencionadas, es decir para las ocupaciones que las mismas empresas no pudieron llenar:

Figura 16: Dificultades de contratación:



La dificultad de contratación, más mencionada por las empresas, es “Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas” (33,8% de las menciones); seguida de “Falta de postulantes” (21,7%); bastante menos mencionada, “Condiciones laborales no aceptadas” (9,5%). En principio, esto refleja que hay espacio para procesos de capacitación enfocados, sobre todo, en aspectos técnicos.

# IV.

## Requerimientos Formativos



## IV. Requerimientos Formativos

El presente capítulo tiene como propósito caracterizar las prácticas y necesidades de capacitación laboral dentro de las empresas, así como identificar las competencias que son objeto de formación o que presentan brechas en el personal de las empresas. En particular, este módulo recoge información sobre el tipo de capacitaciones que realizaron las empresas durante los últimos doce meses, las competencias abordadas en dichas actividades, las entidades ejecutoras, las fuentes de financiamiento utilizadas, así como las competencias que, aun sin haber sido abordadas, las empresas han identificado como necesarias.

Además, se explora las proyecciones de capacitación futura, detallando los cargos u ocupaciones que requerirán formación y las competencias específicas asociadas. La información recopilada permite dimensionar no solo la inversión en capacitación que realizan las empresas, sino también las brechas formativas existentes y las áreas prioritarias en términos de desarrollo de habilidades. Estos resultados son fundamentales para orientar políticas públicas de formación continua y de capacitación laboral más alineadas con las necesidades reales del sector productivo.

Por último, el módulo presenta información sobre el interés de las empresas por conocer las diferentes políticas de empleo y servicios prestados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### 1. Capacitación actual en las empresas

En la Tabla 15 podemos observar cómo el 74,7% de las empresas menciona haber realizado algún tipo de capacitación en los últimos doce meses desde que se aplicó la encuesta. Lo que es importante destacar, ya que esto habla de una necesidad general que tienen las empresas en poder mejorar una variedad de competencias en sus trabajadores(as).

*Tabla 15: Empresas que capacitaron los últimos doce meses*

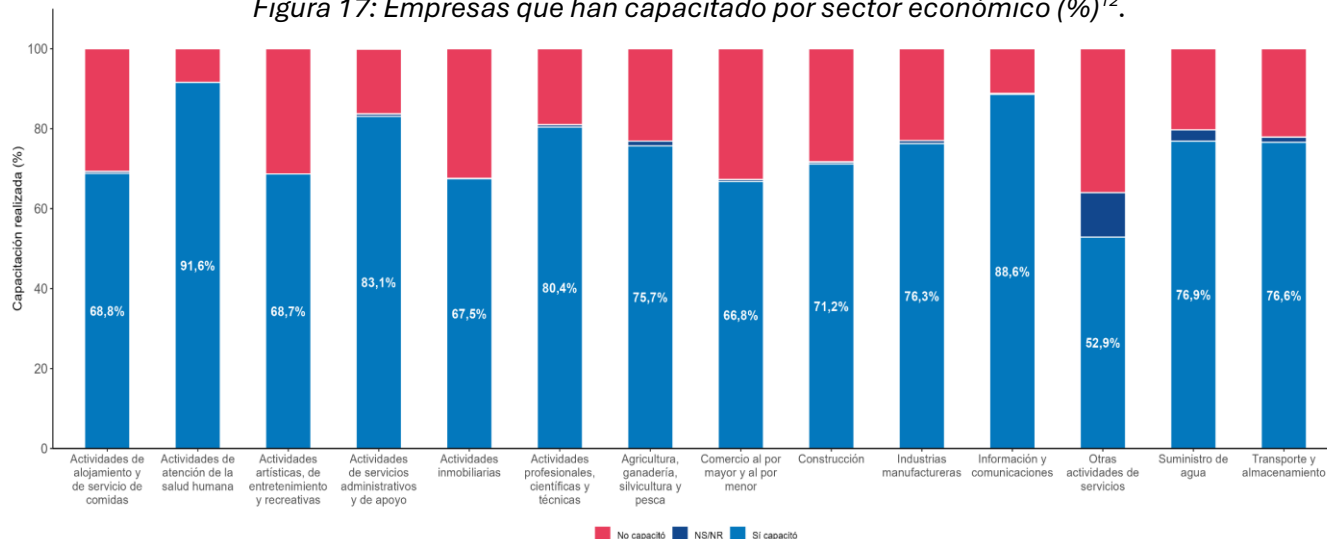
Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje
Sí	68.593	74,7
No	22.638	24,6
NS/NR	642**	0,7

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Sin embargo, esto incluye todo un universo de competencias y tipos de capacitación, por lo que en las siguientes páginas se indagará en que sectores, tipos de empresa, y competencias se está capacitando.

Por un lado, tenemos en la Figura 17 el porcentaje por rama de empresas que capacitaron o no en los últimos doce meses.

Figura 17: Empresas que han capacitado por sector económico (%)<sup>12</sup>.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

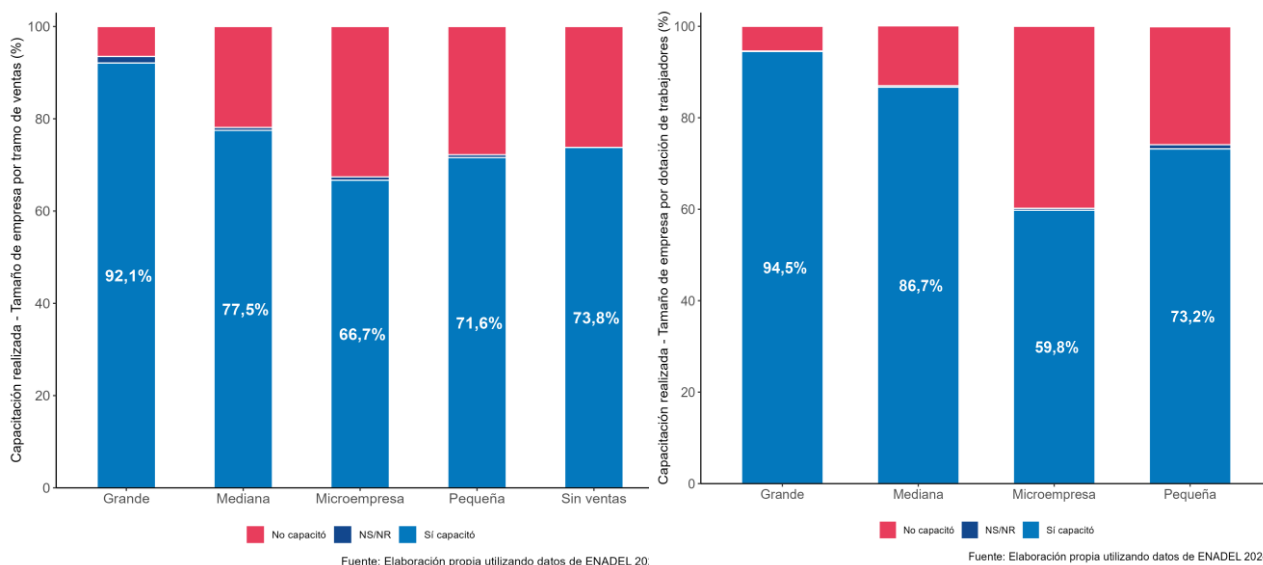
Es así como observando el gráfico se puede ver que, de acuerdo con sector económico, “Actividades de atención de la salud humana” es donde una mayor proporción de capacitaciones se realizaron, correspondiente al 91,6%\* de las empresas del sector; seguido de “Información y comunicaciones”, donde un 88,6%\* de las realizaron capacitaciones en los últimos doce meses, y seguidos por “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” con 83,1% de las empresas de dicha actividad económica.

En cambio, las actividades económicas donde menos empresas realizaron capacitaciones fue en: “Otras actividades de servicios” (52,9%), seguido por “Comercio al por mayor y menor” (66,8%) y “Actividades Inmobiliarias” (67,5%)

Por otro lado, en la Figura 18 tenemos la distribución de las capacitaciones realizadas de las empresas por tamaño de empresa, tanto por ventas como por dotación de trabajadores. De acuerdo con el tamaño de las empresas, ya sea por ventas o por número de trabajadores, fue en las empresas grandes donde se realizaron, mayoritariamente, capacitaciones. Asimismo, en las antípodas, se ubican las microempresas; este comportamiento, por lo demás, no sorprende: en la medida en que las empresas que son de mayor tamaño se entienden que disponen de mayores recursos para realizar capacitaciones.

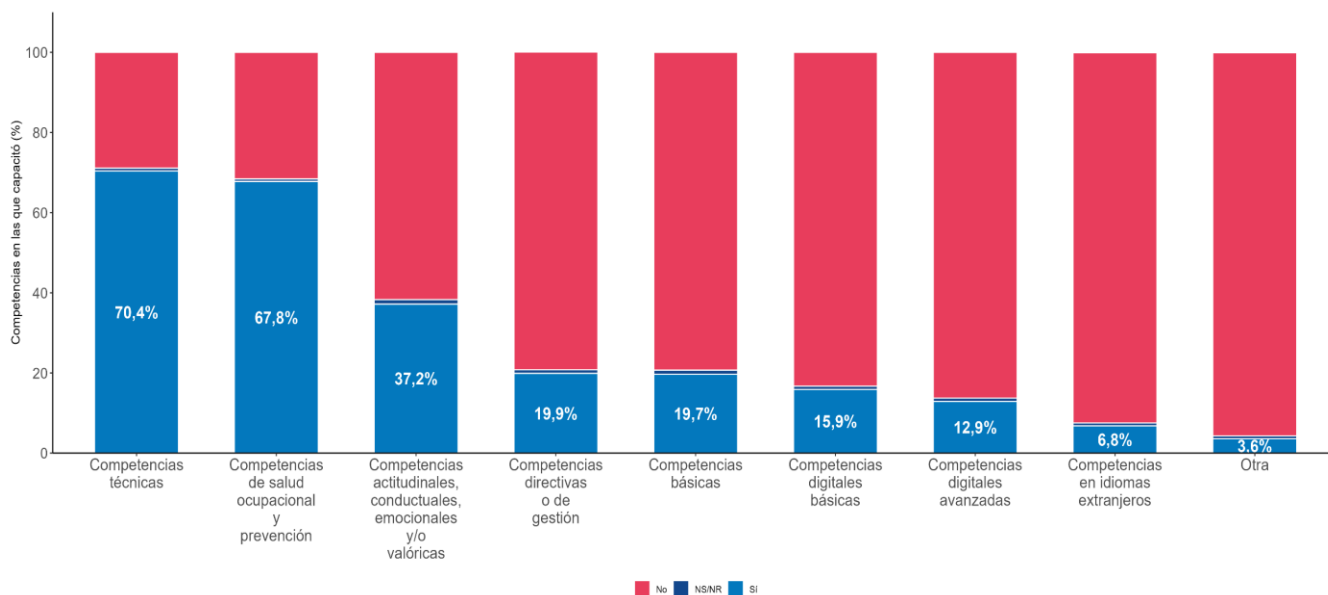
<sup>12</sup> Se excluyen las ramas donde la estimación no es fiable.

Figura 18: Empresas que han capacitado por tamaño de empresa (%)  
(1) Por ventas – (2) Por dotación de trabajadores



Ya teniendo la distribución de las empresas que capacitaron, es decir, en que ramas de actividad económica se capacitó más y por tamaño de empresa como fue el comportamiento de dichas instancias. Se puede profundizar en las empresas que, si capacitaron, a estas se les preguntó en que habían capacitado, por lo que la Figura 19 muestra que de las 68.593 empresas que capacitaron, se capacitó en las siguientes competencias:

Figura 19: Competencias en las que se capacitó a los trabajadores(as) (%)





El 70,4% de las empresas capacitó en competencias técnicas, las cuales se definen como “Destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de funciones o cargos específicos.” Es decir, el 52,6% de las empresas invierte en tiempo y/o recursos para poder mejorar las habilidades de su personal en cuanto a las destrezas técnicas que se requieren para sus cargos.

Les sigue las formaciones en “Competencias de salud ocupacional y prevención” con un 67,8% de las empresas, en la definición dada a la hora de preguntar sobre el entrenamiento en dicha temática, esta se definió como: “Competencias en Primeros auxilios, control de Exposición a Sustancias Peligrosas, etc. También, es importante destacar la preponderancia que está teniendo la instrucción en “Competencias actitudinales, conductuales, emocionales y/o valóricas”, definidas estas competencias como la orientación al cambio, trabajo en equipo, autocontrol y empatía, probidad, respeto por la diversidad, leyes laborales, entre otros. Lo anterior es destacable a la hora de identificar las habilidades que están requiriendo los empleadores de sus trabajadores(as), ya que un 37,2% de estos declaró haber capacitado en esta área.

Si profundizamos en lo anterior, podemos no solo observar la cantidad de empresas que realizaron capacitación en las diferentes competencias, sino que la cantidad de trabajadores capacitados por cada una de estas, lo que se puede observar en la Tabla 16.

Tabla 16: Competencias en las que se capacitó a los trabajadores(as)

Competencias	Cantidad de Empresas	Porcentaje (%)	Cantidad de personas capacitadas
Competencias técnicas	48.297	70,4	1.738.782
Competencias de salud ocupacional y prevención	46.512	67,8	2.316.167
Competencias actitudinales, conductuales, emocionales y/o valóricas	25.508	37,2	1.520.341
Competencias directivas o de gestión	13.625	19,9	109.882
Competencias básicas	13.507	19,7	251.486
Competencias digitales básicas	10.878	15,9	111.573
Competencias digitales avanzadas	8.832	12,9	85.944
Competencias en idiomas extranjeros	4.698	6,8	83.866
Otra	2.495	3,6	165.779

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En línea con la Figura 19, la Tabla 16, presenta que como las mayoría de las personas trabajadores fueron capacitadas principalmente en las mismas primeras tres competencias, pero se destaca como la mayor cantidad de trabajadores fue instruido en Competencias de

salud ocupacional y prevención, con 2.316.167 personas formadas en esa temática, seguido por 1.738.782 personas perfeccionadas en habilidades técnicas y a pesar de cerca de que solo 25.508 empresas preparó a su personal en Competencias actitudinales, conductuales, emocionales y/o valóricas, estas capacitaciones fueron realizadas a 1.520.341 personas.

Una vez identificado lo anterior, vemos que, a pesar de la gran necesidad de capacitación, y sobre todo el requerimiento de formación en competencias técnicas, una baja proporción de empresas se encuentra adherida a alguna OTIC, apenas un 18,9% de las empresas, versus un 78,5% de estas que declara no estar adherida a alguna OTIC, como se observa en la Tabla 17.

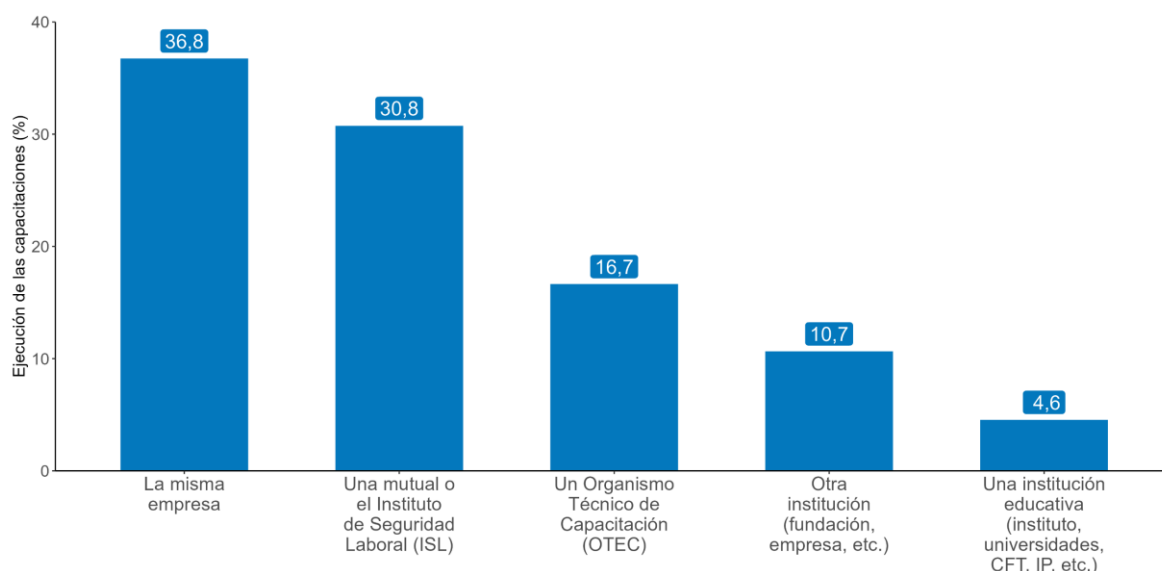
Tabla 17: Empresa se encuentra adherida a algún Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC)

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje
No	72.081	78,5
Sí	17.367	18,9
NS/NR	2.425**	2,6

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024. Nota: \*\*Estimación poco confiable

Del total de las capacitaciones, se indaga en quien ejecutaron las capacitaciones antes mencionadas, pudiendo seleccionar hasta 3 tipos de instituciones. Lo primero que se destaca es que un 16,7% menciona que la capacitación fue realizada por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), lo que se relaciona con el dato anterior donde un 18,9% de las empresas dice estar adherida a una OTIC, esto muestra como realmente solo este porcentaje de empresas está realmente realizando capacitación en línea con la arquitectura institucional que incentiva la capacitación en Chile (Franquicia Tributaria).

Figura 20: Instituciones que ejecutaron las capacitaciones.

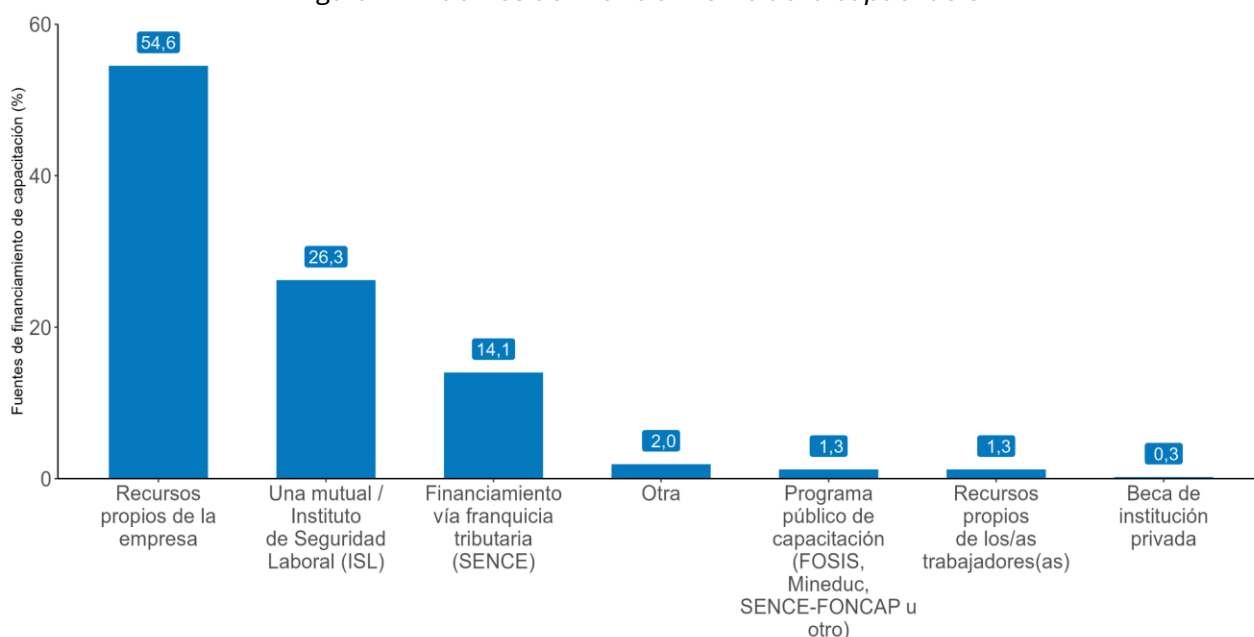


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Tal como se observa en la Figura 20, el 36,8% de las menciones indican que la misma empresa fue la que ejecutó el desarrollo de competencias y, en segundo lugar, una mutual o el ISL (30,8%); lo que se alinea con que gran parte de las formaciones fueron sobre Conocimiento técnicos y Competencias de salud ocupacional y prevención.

En cuanto a las fuentes de financiamiento de las capacitaciones realizadas, la Figura 21 nos muestra cuales fueron las principales fuentes de financiamiento de las capacitaciones realizadas, al igual que en el ítem anterior, las opciones eran múltiples, lo que el porcentaje del gráfico es en relación con el total de las menciones que hubo sobre las instituciones que prestan financiamiento para esto.

*Figura 21: Fuentes de financiamiento de la capacitación.*



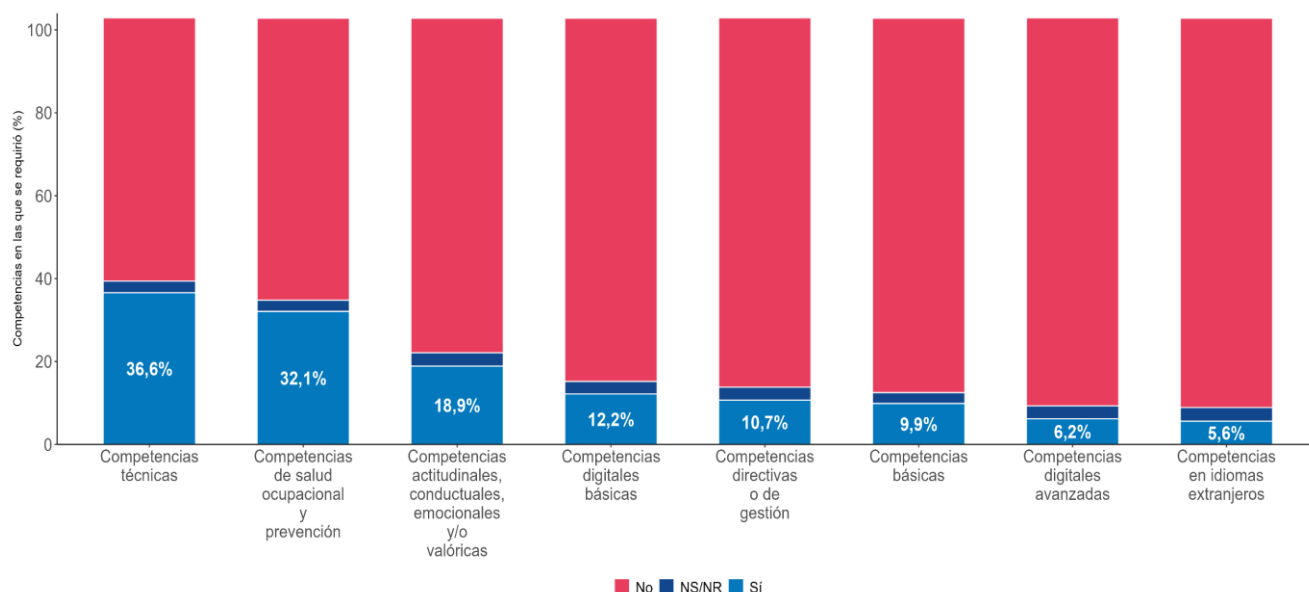
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Por lo tanto, en lo relativo a fuentes de financiamiento de la capacitación, se observa en la misma línea de todos lo analizado anteriormente, que la fuente más recurrida es “Recursos propios de la empresa” (54,6%); seguida de “Mutual/ISL” (26,3%); y, “Franquicia SENCE” (14,1%). Que responde de la misma forma a quien ejecuta las capacitaciones y a cuáles son las formaciones en competencias que más se realizaron en los últimos doce meses.

## 2. Requerimientos de capacitación

Una vez ya analizado la ejecución actual de capacitaciones, vemos que hubo 22.638 empresas que no realizaron capacitaciones a sus trabajadores. Estas empresas que no capacitaron corresponden al 24,6% del total de las unidades, y de este subgrupo, 11.823 empresas, aunque no capacitaron, durante los últimos doce meses, requirieron capacitar a sus empleado/as en alguna de las siguientes competencias:

Figura 22: Competencias en las que las empresas requirieron capacitar (%)



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La Figura 22 nos muestra como las empresas que no capacitaron en los últimos doce meses, de todas formas 11.823 de estas empresas si lo requirieron en diferentes competencias. Se destaca como el requerimiento de formación va en la misma línea de las empresas que si realizaron algún tipo de capacitación, ya que en primer lugar se encuentra la instrucción en Competencias técnicas (36,6%), seguido por Competencias de salud ocupacional y prevención (32,1%) y Competencias actitudinales, conductuales, emocionales y/o valóricas (18,9%). También, al igual que en las capacitaciones que si se realizaron, las formaciones en idiomas extranjeros se encuentran en último lugar, pero avanza en importancia el desarrollo de competencias digitales básicas, donde un 12,2% de las empresas que no realizó capacitación lo requería para su personal.

Si ahora nos adentramos en el requerimiento de formación del total de las empresas la Tabla 18 muestra como la mayoría de las empresas requerirán capacitaciones en los próximos 12 meses, 64,9% del total de las empresas, que corresponden un total de 59.609 empresas y, además, el 10,6% no sabe o no responde si es que requerirá.

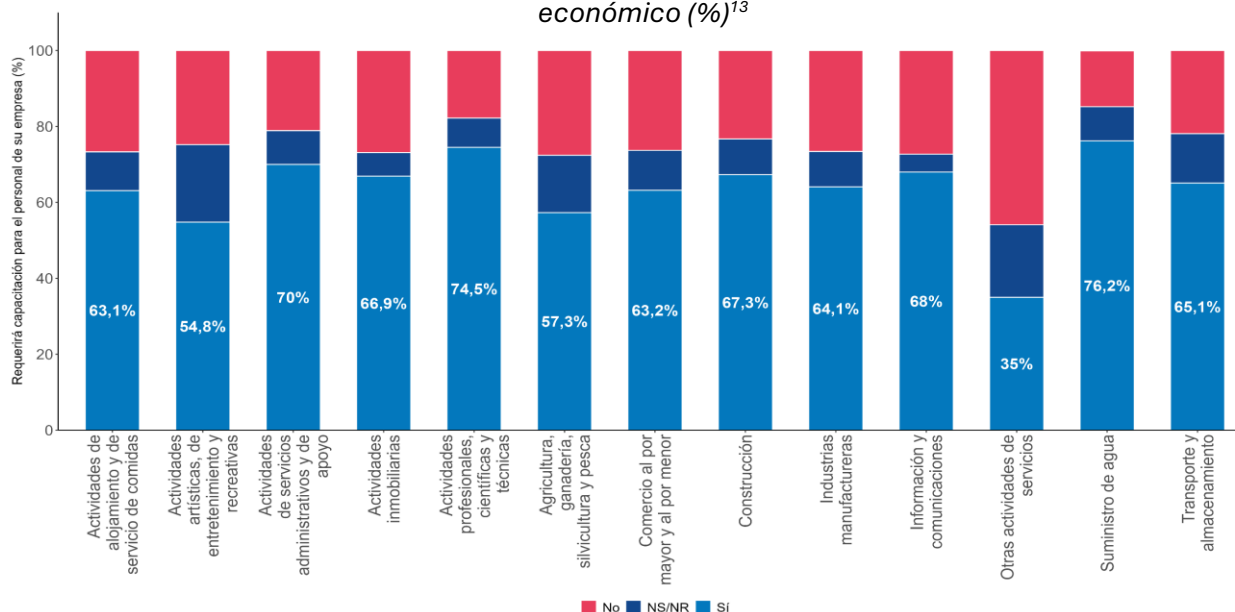
Tabla 18: El personal requerirá capacitación en los próximos 12 meses

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje
Sí	59.609	64,9
No	22.527	24,5
NS/NR	9.737	10,6

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Si analizamos esta información desagregada por sector económico (Figura 23), se observa como en la rama que más capacitaciones se requerirán es “Suministro de agua” (76,2%); seguido por “Actividades profesionales, científicas y técnicas” (74,5%) y, en tercer lugar, “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” (70,0%). En cambio, los sectores donde menos empresas requerirán alguna capacitación son: “Otras actividades de servicios” (35,0%) “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativa” (54,8%) y “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (57,3%).

Figura 23: Empresas que requerirán capacitación en los próximos 12 meses, por sector económico (%)<sup>13</sup>



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Adentrándonos en los requerimientos formativos, en la Tabla 19 se observan los 20 principales cargos u ocupaciones que, según las empresas, requerirán formación en los próximos doce meses. La tabla incluye la glosa de cada ocupación según la clasificación CIUO-08 CL. a cuatro dígitos, la cantidad de empresas que dicen que dicho cargo va a necesitar algún tipo de formación y el porcentaje sobre el total de cargos que se mencionan que requerirán capacitación.

<sup>13</sup> Se excluyen los sectores económicos donde la estimación no es confiable.

Tabla 19: Principales ocupaciones que requerirán capacitación

Ocupación	Cantidad	Porcentaje (%)
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	5.245	4,7
Supervisores de la construcción	4.296	3,8
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	3.801	3,4
Garzones de mesa	2.767	2,5
Contadores	2.611	2,3
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	2.555	2,3
Cocineros	2.531	2,3
Supervisores de industrias manufactureras	2.486	2,2
Guardias de seguridad	2.306	2,1
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	2.104	1,9
Obreros de explotaciones agrícolas	1.857	1,7
Obreros de carga	1.676	1,5
Soldadores y oxicortadores	1.647	1,5
Obreros de la construcción de edificios	1.525	1,4
Ayudantes de cocina	1.453	1,3
Trabajadores de tareas administrativas generales	1.427	1,3
Empleados y asistentes de recursos humanos	1.411	1,3
Técnicos y asistentes en contabilidad	1.374	1,2
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	1.326	1,2
Conductores de automóviles, taxis y camionetas	1.080	1,0

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Nota: Las ocupaciones presentadas presentan un tamaño muestral mayor a 60.

Es así como, en la Tabla 19 se menciona que las tres principales ocupaciones que requerirán capacitación, en los próximos doce meses, serán: “Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario” (4,7%); “Supervisores de la construcción” (3,8%); y, “Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado” (3,4%).

Ahora si desagregados estas ocupaciones por sector económico, podemos presentar un listado de las 3 ocupaciones o cargos que requerirán capacitación por sector económico (ver Tabla 20).

Tabla 20: Principales ocupaciones que requerirán capacitación por sector económico<sup>14</sup>

Sector Económico	Ocupación
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	Directores, gerentes y administradores de centros deportivos, de esparcimiento y culturales
	Entrenadores, instructores y árbitros de actividades deportivas
	Instructores de acondicionamiento físico y actividades recreativas
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Garzones de mesa
	Cocineros
	Ayudantes de cocina
Actividades de atención de la salud humana	Enfermeros profesionales
	Técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería
	Trabajadores de los cuidados personales en instituciones
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos
	Guardias de seguridad
	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
Actividades financieras y de seguros	Ejecutivos de préstamos y créditos
	Agentes de seguros y ejecutivos de fondos de pensiones
Actividades inmobiliarias	Agentes inmobiliarios
	Conserjes
	Contadores
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Veterinarios
	Técnicos y asistentes veterinarios
	Contadores
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Obreros de explotaciones agrícolas
	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos
	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil
Comercio al por mayor y al por menor	Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario
	Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado
	Representantes comerciales
Construcción	Supervisores de la construcción
	Carpinteros de obra
	Operadores de máquinas de movimiento de tierras
Industrias manufactureras	Soldadores y oxicortadores
	Obreros de la construcción de edificios
	Panaderos, pasteleros y confiteros
Información y comunicaciones	Técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones
	Desarrolladores de software
	Técnicos y asistentes en contabilidad

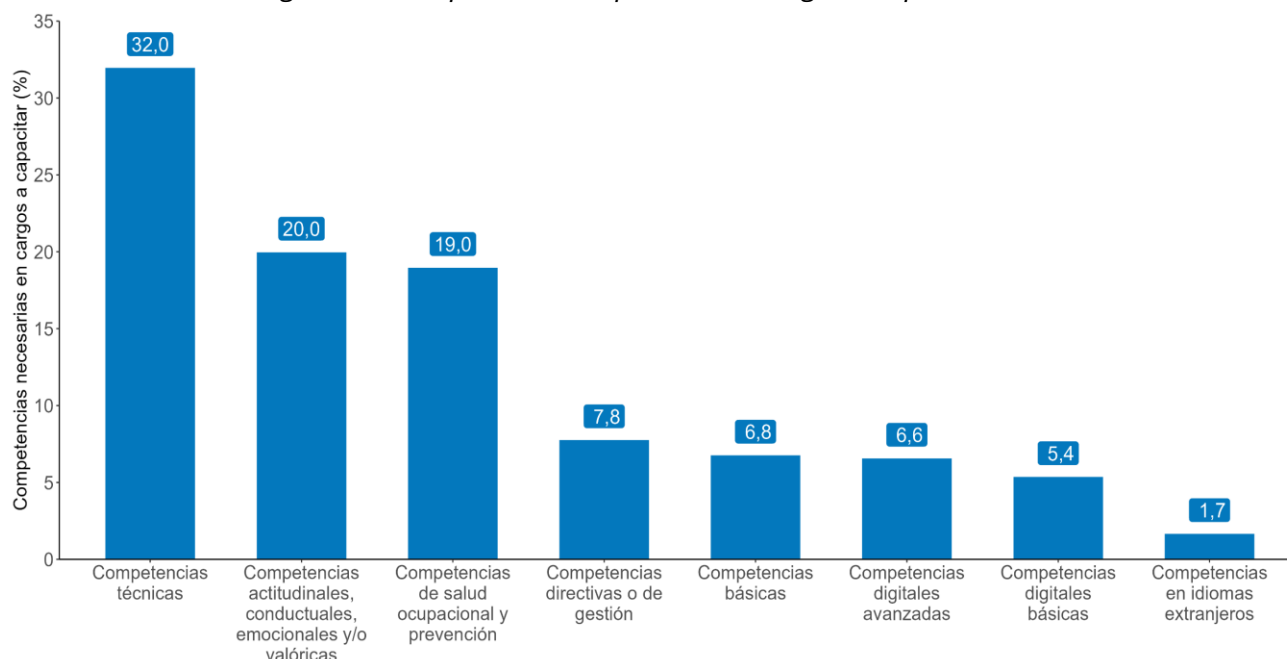
<sup>14</sup> Las ocupaciones presentadas en la tabla deben tener por lo menos un N mayor o igual a 5 para mostrarse en el listado, aun así, no se presentan estimaciones de cantidad de requerimientos por ocupación ya que la estimación es no fiable.

Otras actividades de servicios	Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos
	Guardias de seguridad
	Operadores de máquinas de lavanderías
Suministro de agua	Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje
	Obreros de carga
	Operadores de incineradores y de instalaciones de tratamiento de agua
Suministro de electricidad	Técnicos en electricidad
Transporte y almacenamiento	Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje
	Obreros de carga
	Conductores de automóviles, taxis y camionetas

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En cuanto a los cargos u ocupaciones que requerirán capacitación durante los próximos doce meses, las empresas también señalaron las competencias necesarias para dichos puestos. Estas competencias están directamente relacionadas con las habilidades que deberán ser fortalecidas a través de la capacitación. Como se muestra en la Figura 24, las tres primeras competencias que están asociadas a estos puestos de trabajo son las principales en las que se capacitó en los últimos doce meses: “Competencias técnicas” 32,0% de las ocupaciones que requerirán capacitación; seguido por “Competencias actitudinales” (20,0%) y “Competencias de salud ocupacional y prevención” (19,0%). Se destaca, como las competencias que siguen son las “Competencias directivas o de gestión” como una habilidad requerida para el 7,8% de los puestos de trabajo, la que se define como: “Liderazgo, conducción de equipos, evaluación de desempeño, toma de decisiones, etc.”

Figura 24: Competencias requeridas en cargos a capacitar



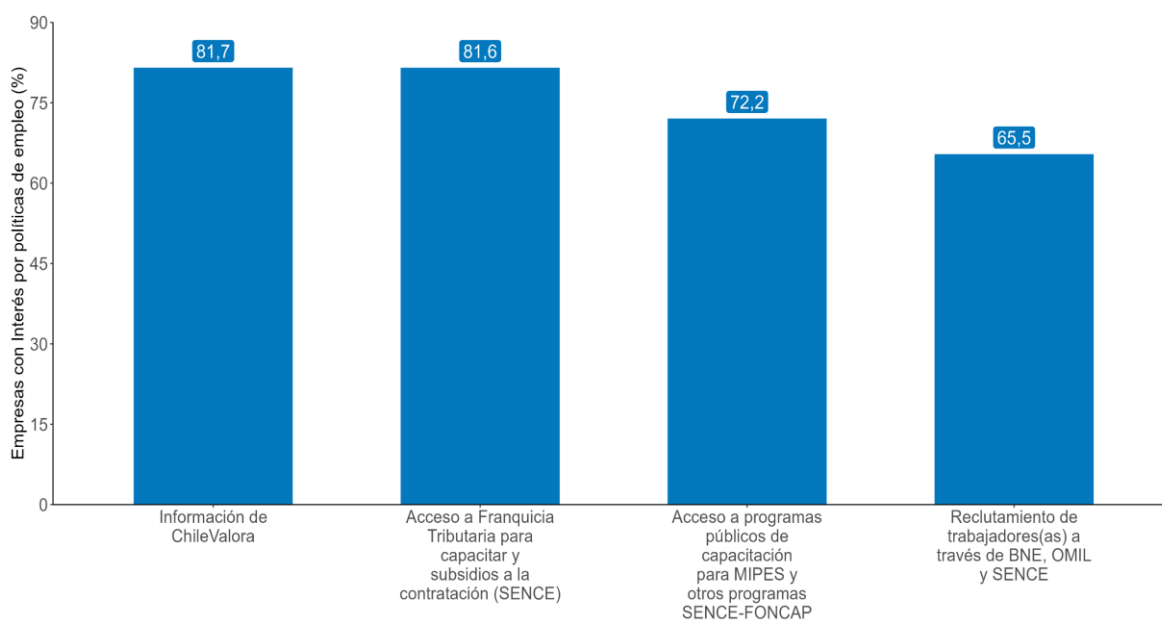
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.



### 3. Interés por políticas de empleo

Uno de los objetivos secundarios que tiene la Encuesta de Demanda Laboral es poder generar contacto con las diferentes empresas que se entrevistaron, funcionando como un medio de difusión para las diferentes políticas de empleo que tienen los servicios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es en este sentido que al final se indaga sobre el interés de las empresas en conocer sobre algunas de estas políticas. En la Figura 25 se observa el porcentaje de empresas que mostraron interés en alguna de las siguientes políticas de empleo.

Figura 25: Porcentaje de empresas con interés en políticas de empleo



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En general, existe un alto interés por parte de las empresas por conocer las políticas de empleo. El 81,7% de las empresas mencionaron querer “Información de ChileValora”, lo que a nivel muestral significó promover un contacto con 4.795 empresas, seguido por el interés de información sobre el “Acceso a la Franquicia Tributaria para capacitar y subsidios a la contratación (SENCE)” que representa 81,6% de las empresas (tamaño muestral de 4.636). Posteriormente se observa el interés en conocer sobre el “Acceso a programas públicos de capacitación para MIPES y otros programas SENCE-FONCAP” (72,2% de empresas, N=4.448) y finalmente se expresa con menor interés, pero aun así no menor, el querer comunicación sobre “Reclutamiento de trabajadores(as) a través de BNE, OMIL y SENCE”, el cuál fue expresado por el 65,5% de las empresas (N=3.938).



# V.



## Futuro del Trabajo

## V. Futuro del Trabajo

Recientemente, el Foro Económico Mundial (2025) publicó su informe *Future of Jobs Report*, en el que se consultó a miles de gerentes de empresas a nivel internacional sobre los principales impulsores del cambio en el mundo del trabajo. Entre los más destacados se encuentran: el cambio tecnológico —incluyendo inteligencia artificial, robótica, nuevas fuentes de energía y materiales—; la transición verde, motivada por la crisis climática y las medidas estatales para enfrentarlas; los cambios demográficos, como la migración y el envejecimiento poblacional; y la creciente fragmentación e incertidumbre económica, derivada de guerras comerciales, aumentos de precios y decisiones de relocalización productiva.

En la Encuesta de Demanda Laboral 2024, se indagó específicamente en los efectos laborales de dos impulsores: el cambio climático y la transformación tecnológica. Este módulo se estructura en dos partes. La primera aborda los impactos actuales y proyectados de fenómenos climáticos extremos en las empresas y su dotación de personal. La segunda se enfoca en los efectos de la automatización, digitalización e incorporación de nuevas tecnologías sobre el empleo, incluyendo tanto la desaparición como la creación de puestos de trabajo, así como las principales formas de digitalización y automatización utilizadas, las motivaciones para adoptarlas y las dificultades enfrentadas para cubrir vacantes asociadas a estos cambios.

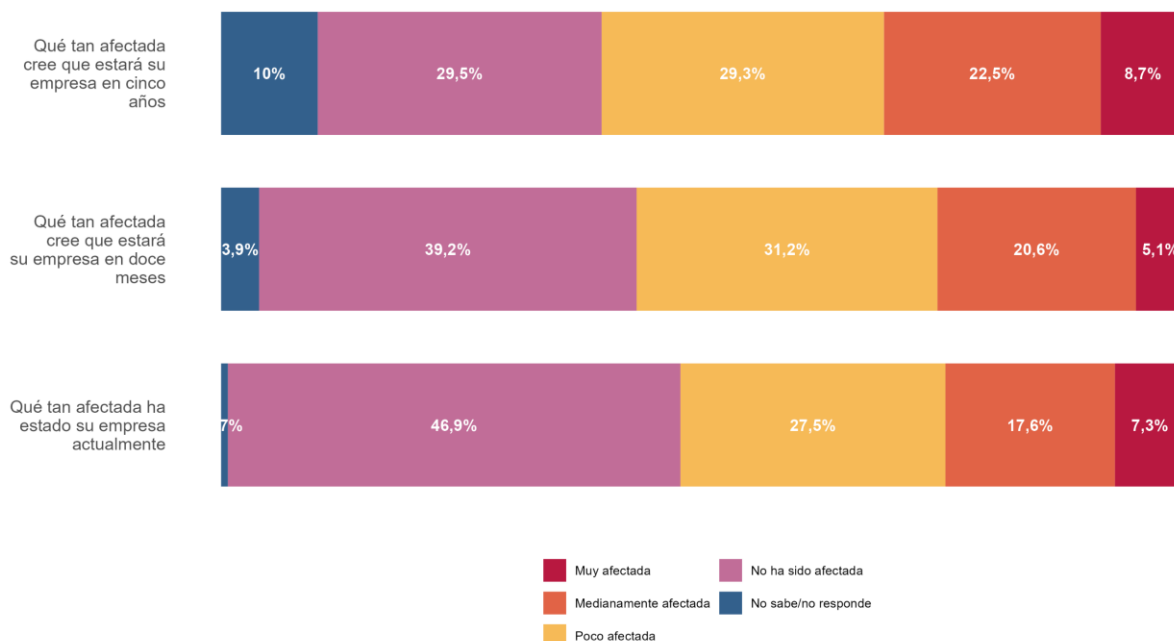
### 1. Afectación eventos climáticos extremos

Los eventos climáticos extremos representan un desafío significativo para las empresas, afectando tanto sus operaciones como su rentabilidad. Fenómenos como olas de calor, inundaciones, sequías e incendios forestales pueden interrumpir las cadenas de suministro, reducir la disponibilidad de recursos esenciales y aumentar los costos operacionales.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, un 7,3% de las empresas se ha visto muy afectada por las consecuencias de eventos climáticos extremos en los últimos doce meses. Y un 17,6% declara que ha sido mediadamente afectada por eventos climáticos del tipo señalado. Así, un 24,3% de las empresas indicó haber experimentado algún grado de afectación producto del cambio climático.

Al consultar por temporalidad, se observa que a futuro las empresas proyectan una mayor afectación por eventos climáticos extremos: un 25,7% de las empresas señaló que espera verse afectada en algún grado por el cambio climático en los próximos 12 meses, mientras que este porcentaje aumenta a 31,2% cuando se considera un horizonte de 5 años (ver Figura 26).

Figura 26: Porcentaje de empresas según grado de afectación de los eventos climáticos extremos



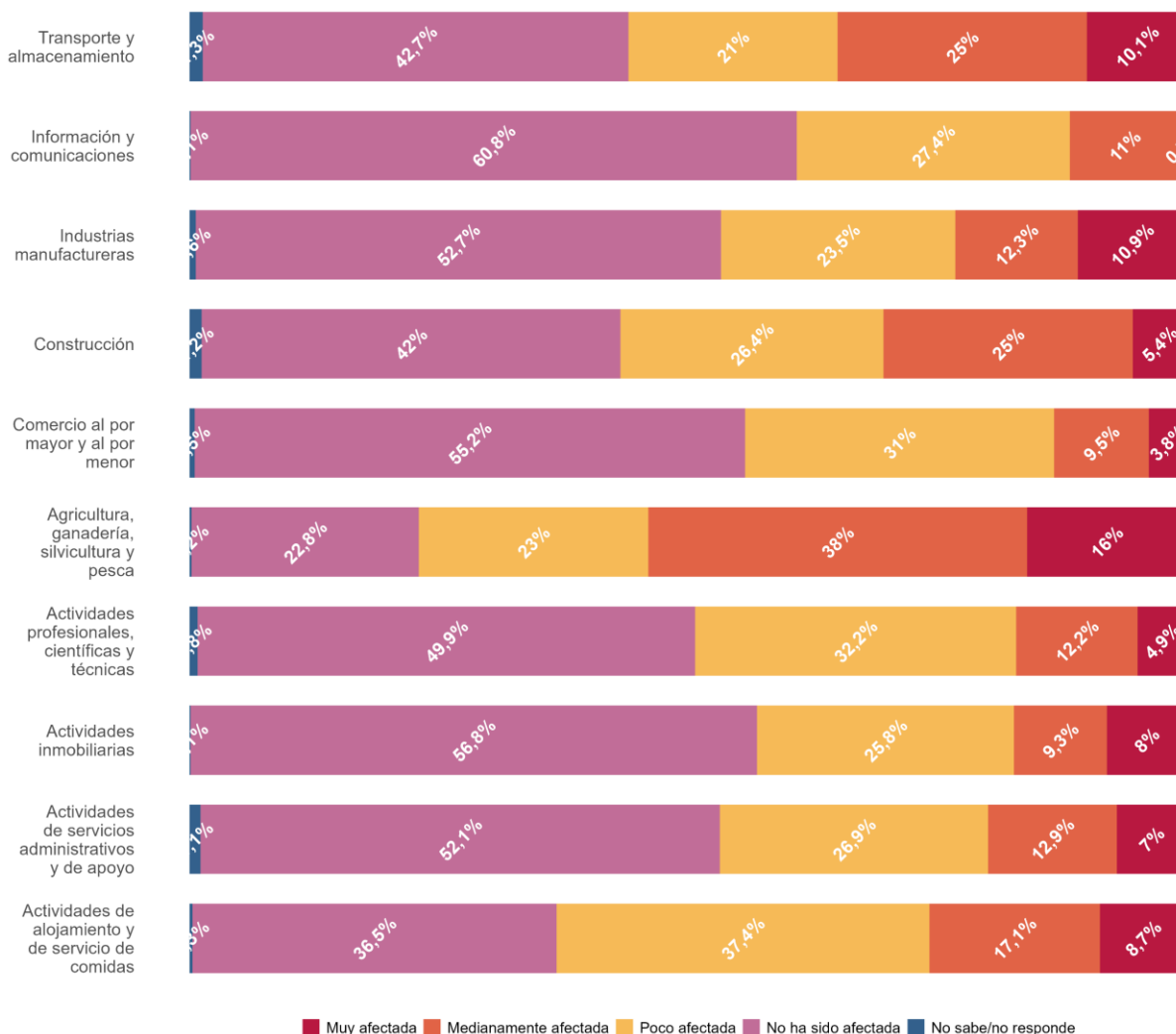
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Si profundizamos el análisis anterior por sector económico (ver Figura 27), se observa que las empresas que más se han visto afectadas por los eventos climáticos extremos pertenecen al sector de “Agricultura, ganadería y pesca”, donde un 77,0% del total de las empresas del sector mencionan haber sido afectadas los últimos doce meses en algún grado debido a los eventos climáticos extremos. Al desagregar dentro de esta rama de actividad económica vemos que un 16,0% de empresas declaran haber estado “muy afectadas”, un 38,0% mencionan que han sido medianamente afectadas y un 23,0% poco afectadas.

Le sigue el sector económico “Actividades de alojamiento y servicios de comida”, donde 63,2% de las empresas del sector declaran haber sido afectadas por eventos climáticos extremos en el último año, 37,4% poco afectadas, 17,1% medianamente afectadas y 8,7% muy afectadas.

En tercer lugar, se encuentra el sector de “Construcción”, donde un 56,8% de las empresas del sector dicen estar afectadas de alguna manera por dichos eventos climáticos, 26,4% poco afectadas, 25,0% medianamente afectadas y 5,4% muy afectadas.

Figura 27: Porcentaje de empresas según grado de afectación de los eventos climáticos extremos por sector económico<sup>15</sup>.

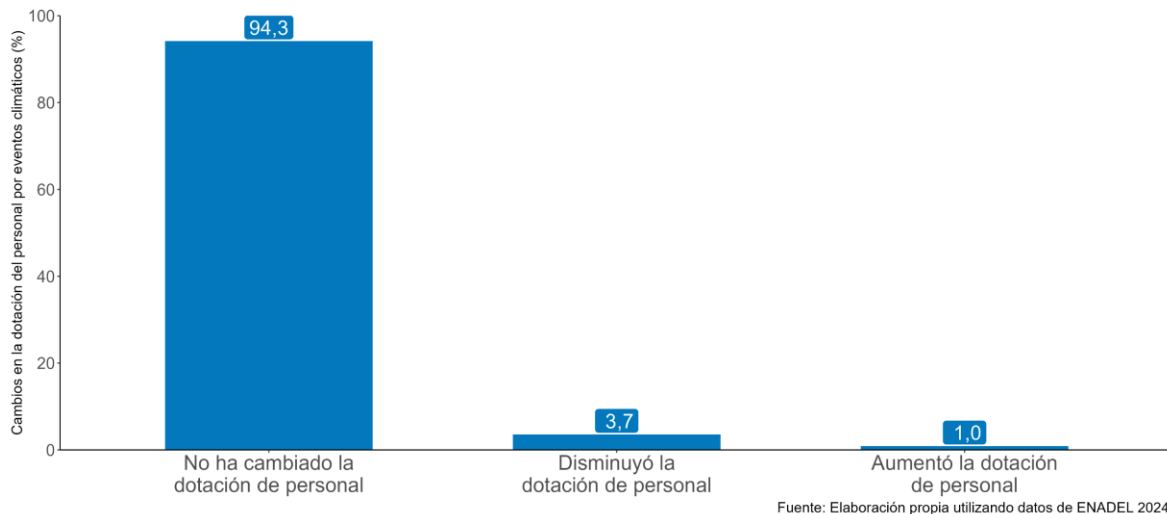


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Dentro de las diferentes afectaciones que pueden tener las empresas, se les consultó como estos eventos climáticos extremos han afectado a la dotación de personal de las empresas. Del total de las empresas 94,3% (86.654 empresas) menciona que no ha cambiado la dotación de personal por dichos eventos. El 3,7% (3.435 empresas) ha disminuido la dotación de personal y un 1,0% (875 empresas\*) ha aumentado la dotación en los últimos doce meses, por diferentes eventos climáticos que se han presentado. (Figura 28)

<sup>15</sup> Sectores con estimaciones no confiables para todas las categorías no se incluyen en el gráfico.

Figura 28: Empresas con cambios en la dotación del personal de la empresa por eventos climáticos (%)



Al observar que el 60,5% de las empresas cree que en 5 años estará en algún grado afectada por los eventos climáticos extremos, se les consultó cuales eventos climáticos extremos consideran que será un problema importante para su empresa en los próximos 5 años. Del total de las unidades, 29.834 empresas declaran que ningún evento climático extremo es o será un problema importante para su empresa, lo que representan el 32,5% de las empresas. Del resto, 62.039 empresas, casi la mitad, 47,7% cree que las inundaciones afectarán a su empresa, seguido por las olas de calor (44,9%), las heladas (30,1%) y la sequía (29,7%)

Figura 29: Eventos climáticos que se consideran son o serán un problema para las empresas

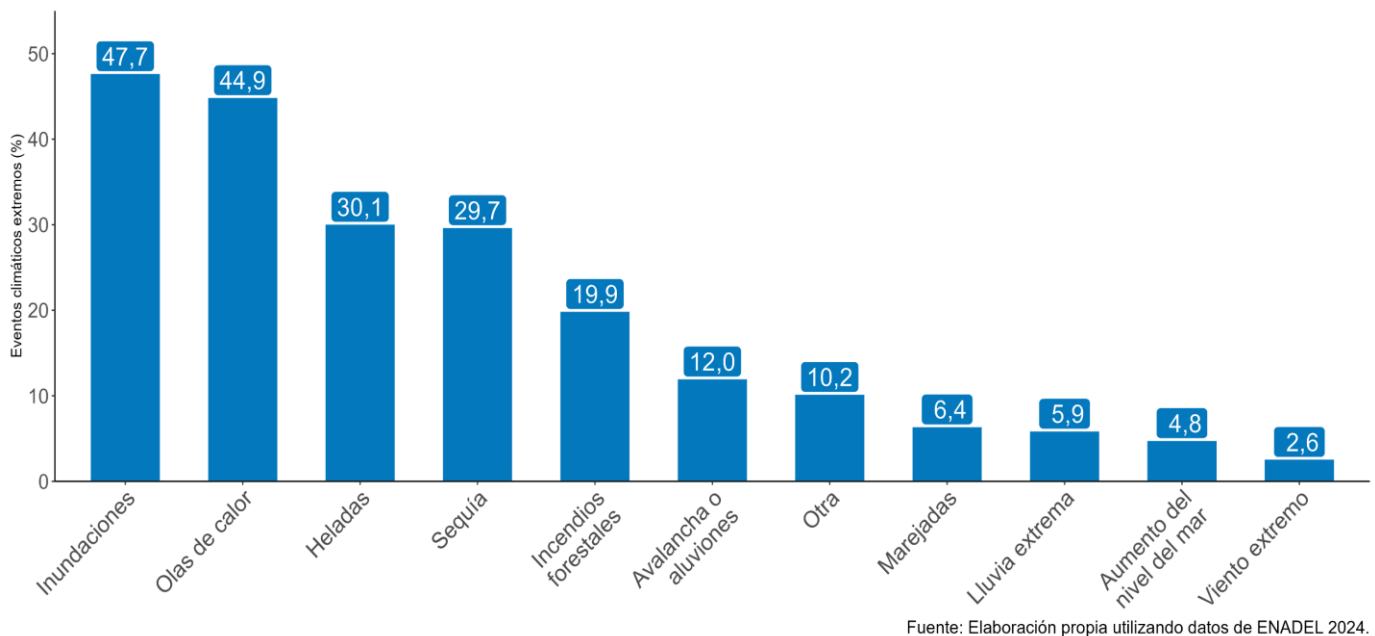
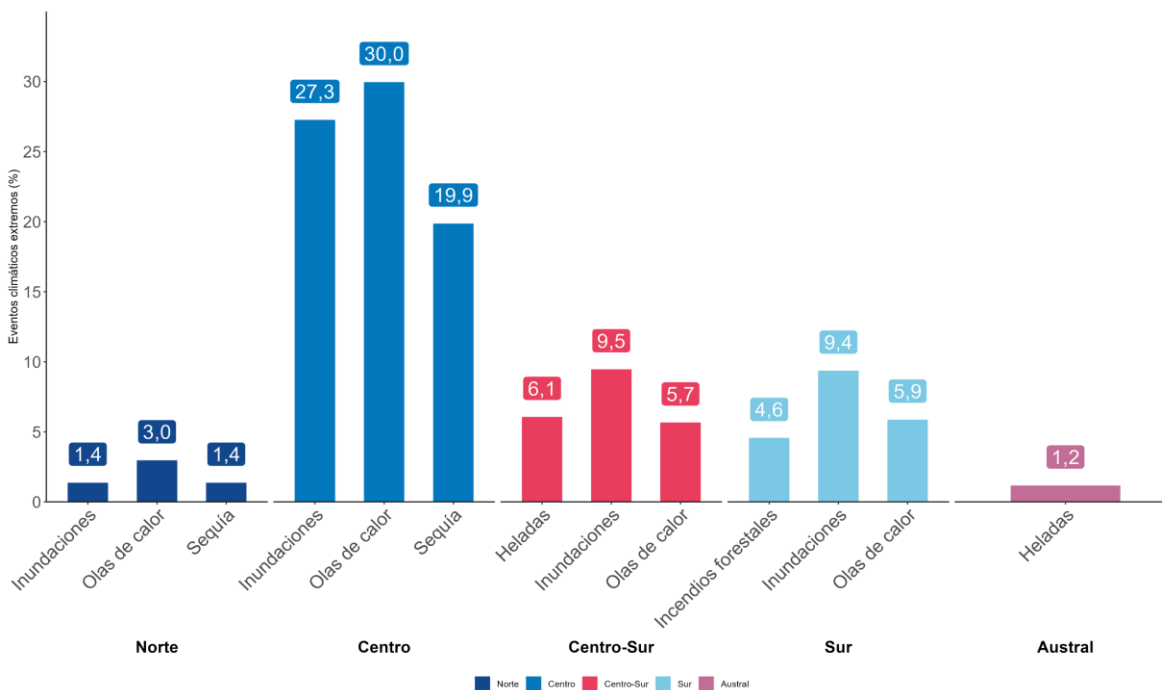


Figura 30: Eventos climáticos que se consideran son o serán un problema para las empresa por macrozona.



La Figura 30 muestra los tres principales eventos climáticos que afectarán a las empresas por macrozona<sup>16</sup>, donde se destaca como las inundaciones se presentan como un problema para las empresas de norte a sur, sin considerar la zona austral. También, como dentro de la zona sur aparecen los incendios forestales como parte de los tres principales eventos que pueden ser un problema para las empresas. Además, se destaca como las heladas se figuran como un problema para las empresas de la zona centro-sur y austral.

## 2. Digitalización y automatización de procesos

La incorporación de nuevas tecnologías, como la digitalización y automatización, representan un desafío significativo para las empresas, impactando tanto sus procesos internos como su competitividad en el mercado. La transformación tecnológica exige una actualización constante de la fuerza de trabajo y una inversión sostenida en aprendizaje a lo largo de la vida. Al consultar por la incorporación de alguna forma de automatización o digitalización un 95,3% del total de las empresas ha iniciado procesos de los anteriores, correspondientes a 87.538

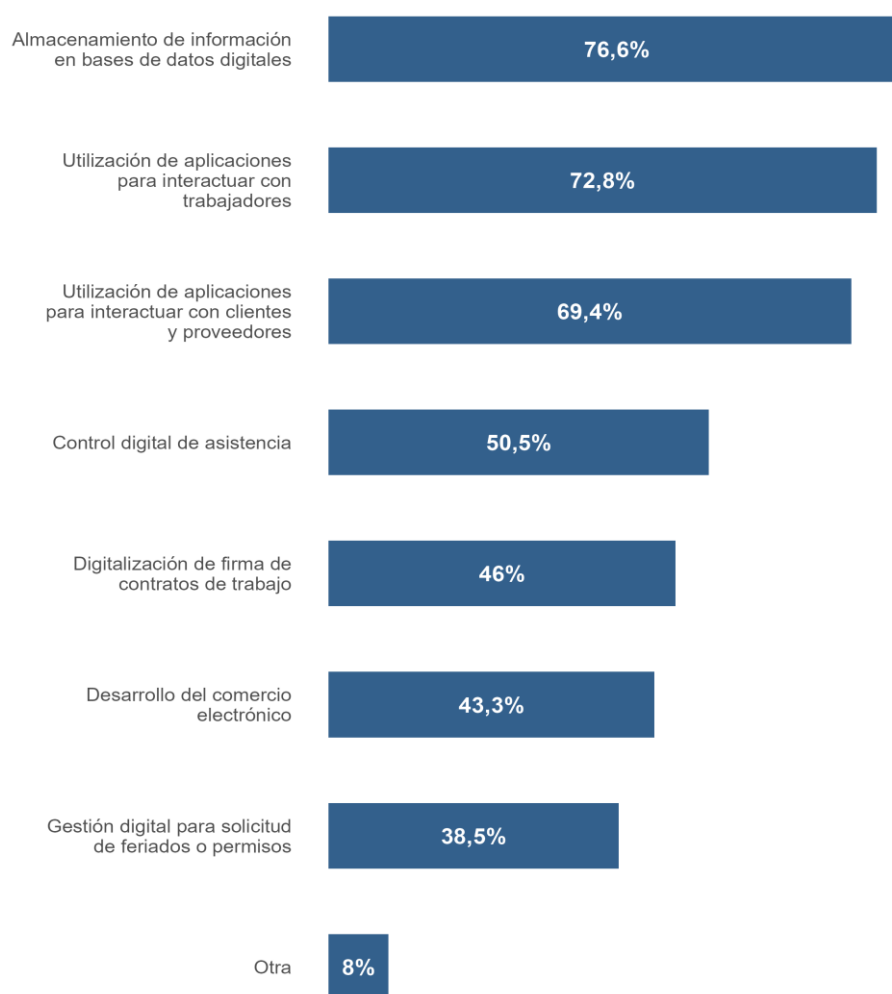
<sup>16</sup> La macrozona norte corresponde a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama. La macrozona centro incluye las regiones de Coquimbo, Valparaíso y Metropolitana. La macrozona centro-sur abarca las regiones de O'Higgins, Maule, y Ñuble. La macrozona sur comprende las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Finalmente, la macrozona austral corresponde a las regiones de Aysén y Magallanes.



empresas.

Al ser consultadas por las formas de digitalización implementadas, que el 94,9% de las empresas utilizan al menos un proceso de digitalización (87.185 empresas), de estas un 76,6% de las empresas indicó utilizar “Almacenamiento de información en bases de datos digitales”, seguido de “Utilización de aplicaciones para interactuar con trabajadores”, presente en un 72,8% de las empresas, y “Utilización de aplicaciones para interactuar con clientes y proveedores”, es utilizada por el 69,4% de las empresas (ver Figura 31).

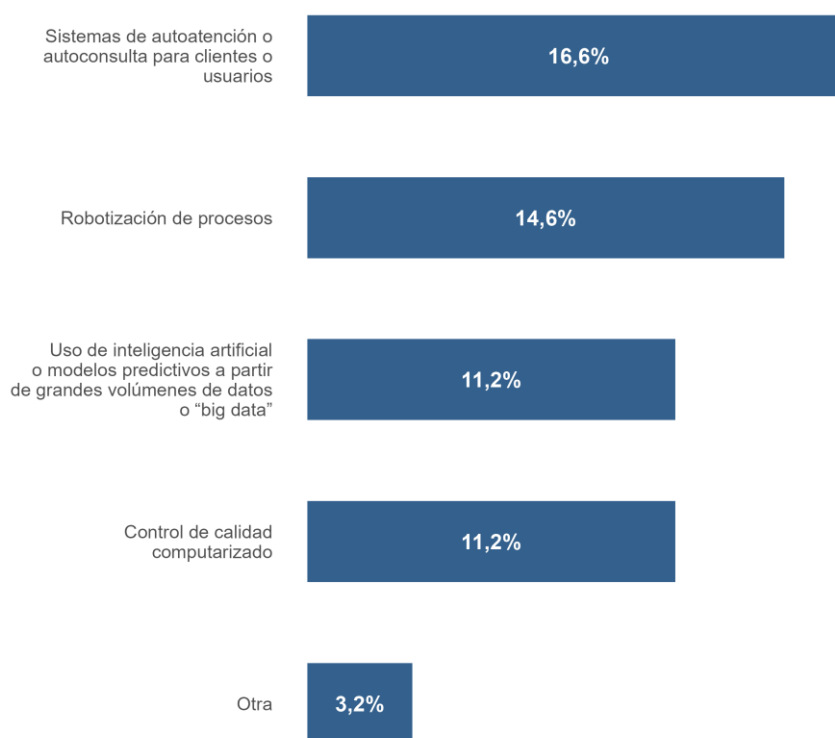
*Figura 31: Procesos de digitalización utilizados por las empresas*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Respecto a la incorporación de formas de automatización dentro de los procesos de la empresa, según los resultados de la encuesta, un 33,7% del total a incluido dentro de sus procesos alguna forma de automatización, que equivale a 30.939 empresas. Del total de las empresas, un 16,6% de las empresas señaló haber automatizado procesos relacionados con “Sistemas de autoatención o autoconsulta para clientes o usuarios”, seguido de “Robotización de procesos”, con un 14,6% del total de las empresas, y “Uso de inteligencia artificial o modelos predictivos a partir de grandes volúmenes de datos o big data”, está presente en un 11,2% de los casos (ver Figura 32).

*Figura 32: Procesos de automatización utilizados por las empresas*

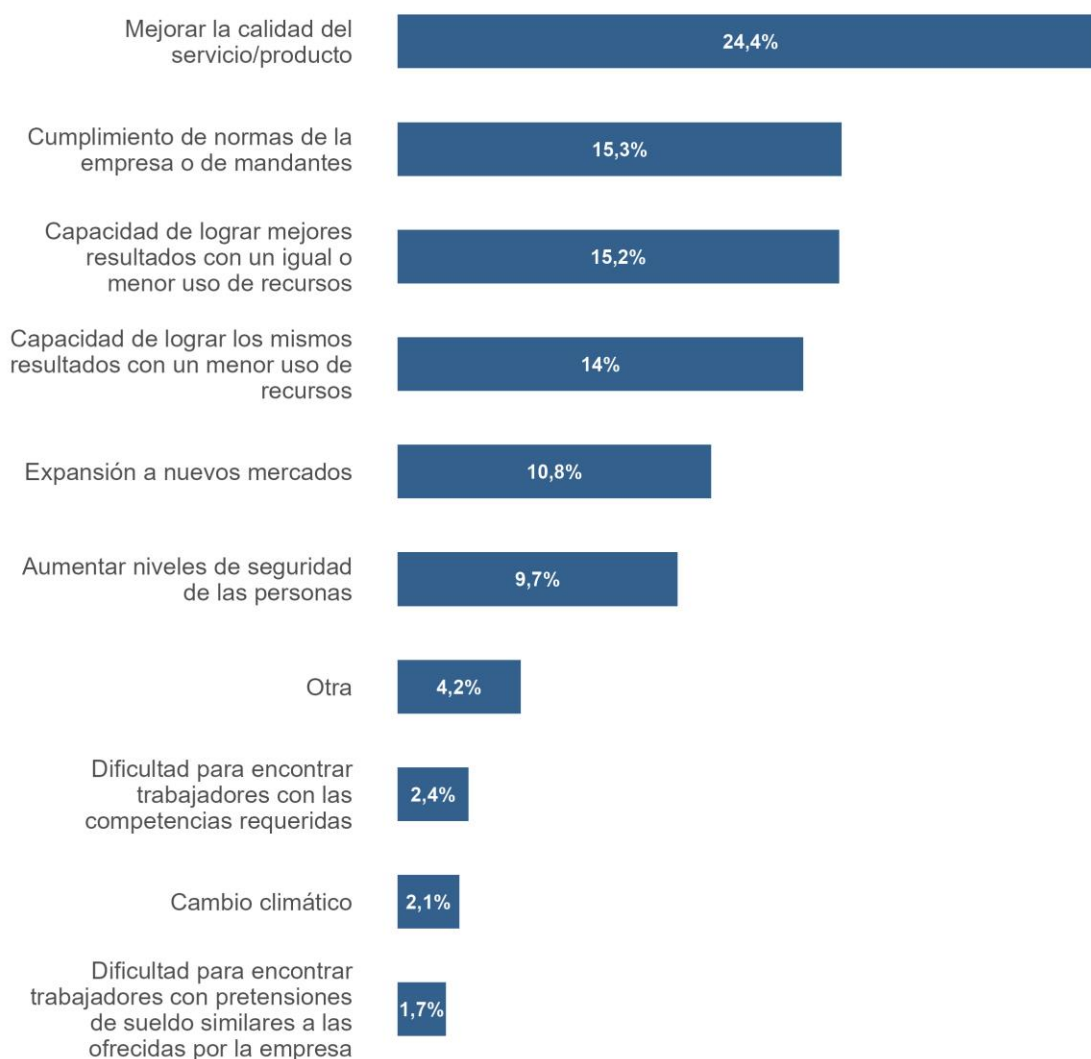


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Se observa que respecto al “Uso de inteligencia artificial o modelos predictivos a partir de grandes volúmenes de datos o big data” existió a nivel de las empresas un aumento considerable, con respecto al año 2023, ya que al comparar con otras mediciones a empresas como la ENCLA 2023 (Dirección del Trabajo, 2025), se identificó para ese año que solo el 1,1% de las empresas utilizaban Inteligencia Artificial como política de empresa. Cabe destacar que ambos datos pueden estar subrepresentado el dato real de personas que usan Inteligencia Artificial en su trabajo de manera más cotidiana, ya que este resultado es la representación de cómo la empresa lo incorpora dentro de sus procesos, pero no sobre el uso cotidiano a los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas que han incorporado procesos de digitalización y automatización han señalado diversas motivaciones para su implementación. La Figura 33 muestra las principales motivaciones de las empresas a la hora de incorporar nuevas tecnologías, donde la razón más mencionada es Mejorar la calidad del servicio/producto (24.4%), lo que sugiere que la adopción de estas tecnologías responde a la necesidad de diferenciarse mediante una mejor experiencia para clientes y usuarios. Asimismo, el Cumplimiento de normas de la empresa o de mandantes (15.3%) constituye un factor relevante, reflejando la importancia de la regulación y las exigencias del mercado en la toma de decisiones empresariales. Otras motivaciones incluyen la optimización de recursos, ya sea mediante la Capacidad de lograr mejores resultados con un igual o menor uso de recursos (15.2%) o la Capacidad de lograr los mismos resultados con un menor uso de recursos (14.0%).

*Figura 33: Motivaciones para incorporar nuevas tecnologías*



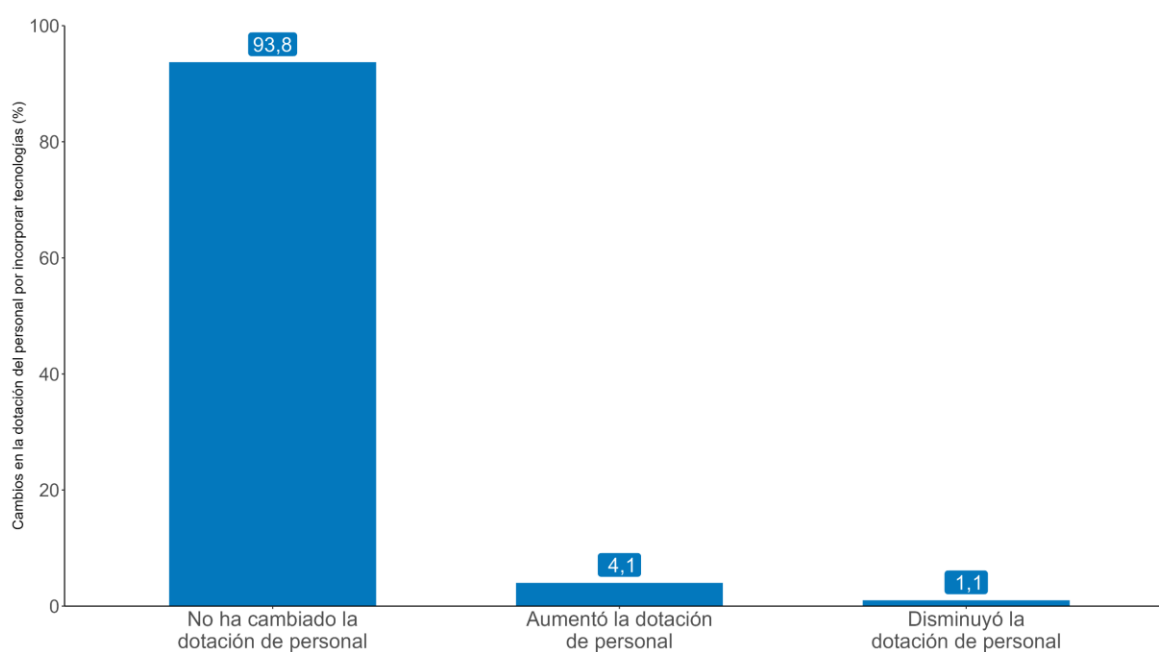
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

### 3. Efectos del cambio tecnológico en la fuerza de trabajo

Si las empresas utilizan alguna de las formas de digitalización o automatización se, se les consultan sobre sus efectos de estas en diferentes ámbitos de su empresa. De las 91.873 empresas, 87.538 declaran utilizar alguna de las formas de automatización, digitalización o nuevas tecnologías, las que representan un 95,3% del total.

A éstas se les consultó sobre los cambios que hubo en la dotación de personal en los último doce meses, como consecuencia de la automatización, digitalización o la incorporación de nuevas tecnologías, y solamente 4.531 empresas (4,9%) indicaron haber experimentado algún cambio, ya sea un aumento o una disminución del personal, El 4,1% aumentó su dotación de personal, y el 1,1% declara que disminuyó la dotación de personal.

*Figura 34: Empresas con cambios en la dotación del personal de la empresa por incorporar tecnología (%)*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En cuanto a las ocupaciones que han disminuido, se identificaron 49 afectadas, reportadas por 949\*\* empresas (tamaño muestral de 68 empresas). En primer lugar, se encuentra Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario (17,6%), seguida de Ayudantes de jardinería y horticultura (7,7%) y, finalmente, Catadores, clasificadores y controladores de calidad de alimentos y bebidas (7,7%). La Tabla 21 resume las diez principales ocupaciones identificadas como más afectadas.

Tabla 21: Ocupaciones que se han visto disminuidas como consecuencia de la automatización<sup>17</sup>

Ocupación	%
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	17,6%
Ayudantes de jardinería y horticultura	7,7%
Catadores, clasificadores y controladores de calidad de alimentos y bebidas	7,7%
Conductores de motocicletas	7,1%
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	6,2%
Fumigadores y otros controladores de plagas y malezas	5,4%
Empleados de centros de llamadas de informaciones	4,8%
Vendedores de entradas (entretenciones y eventos deportivos) y cajeros de comercio	3,4%
Obreros de la industria manufacturera no clasificados previamente	3,2%
Especialistas y asesores de gestión	2,8%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Cabe destacar que, justamente, muchas de estas ocupaciones fueron señaladas como necesitadas de procesos de capacitación en la sección respectiva de este documento.

Del total de las empresas, 87.538 utilizan algún elemento automatización, digitalización, o la incorporación de nuevas tecnologías, de estas un 9,8% indicaron que durante los últimos doce meses crearon nuevos puestos de trabajo, asociados a tareas y funciones que no existían anteriormente en la empresa, como resultado de dicha incorporación. Estas corresponden a 8.558 empresas que reportaron la generación de nuevos puestos (Tabla 22).

Tabla 22: Empresas que crearon nuevos puestos de trabajo por las nuevas tecnologías

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje
No	77.884	89,0
Sí	8.558	9,8
NS/NR	1.096	1,3

En la tabla 23 se encuentran los 10 principales puestos de trabajo por dichas empresas: Primero nos encontramos con Analistas de sistemas (9,4%); seguido por Secretarios administrativos y ejecutivos (5,4%); y, Directores, gerentes y administradores de servicios de

<sup>17</sup> Cabe destacar que estas ocupaciones corresponden al 1,1% de las empresas que reportaron una disminución en su dotación de personal.

tecnología de la información y las comunicaciones (5,0%).

Tabla 23: Ocupaciones que se han creado como consecuencia de la automatización<sup>18</sup>

Ocupación	%
Analistas de sistemas	9,4%
Secretarios administrativos y ejecutivos	5,4%
Directores, gerentes y administradores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones	5,0%
Desarrolladores web y multimedia	4,8%
Técnicos de radiodifusión y grabación audiovisual	4,7%
Desarrolladores de software	4,5%
Directores, gerentes y administradores de finanzas	4,2%
Otros especialistas en bases de datos y en redes de computadores no clasificados previamente	4,2%
Directores, gerentes y administradores de recursos humanos	4,1%
Otros desarrolladores y analistas de software y multimedia no clasificados previamente	4,1%

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

El listado antes expuesto en la Tabla 23 son las ocupaciones codificadas a cuatro dígitos según el Clasificador Chileno de Ocupaciones CIUO 08.CL, por lo que para poder ver en mayor detalle cuales son las ocupaciones y las tareas que se están creando debido a la incorporación de nuevas tecnologías es que en la Figura 35 se presentan en forma de nube de palabras, en la forma que fueron pesquisadas las ocupaciones y tareas que se crearon.

<sup>18</sup> Cabe destacar que estas ocupaciones corresponden al 4,1% de las empresas que reportaron un aumento en su dotación de personal.

[illegible]

Después de observar las ocupaciones que fueron disminuidas y creadas por la incorporación de tecnología, se consultó si es que hubo un aumento de personal en ocupaciones ya existentes debido a esto mismo. Es así como, de las 87.538 empresas que incorporaron tecnologías, el 6,0% aumentó la dotación de personal en puestos de trabajo que si existían anteriormente, debido a la incorporación de nuevas tecnologías, lo que representa 5.238 empresas (ver Tabla 24).

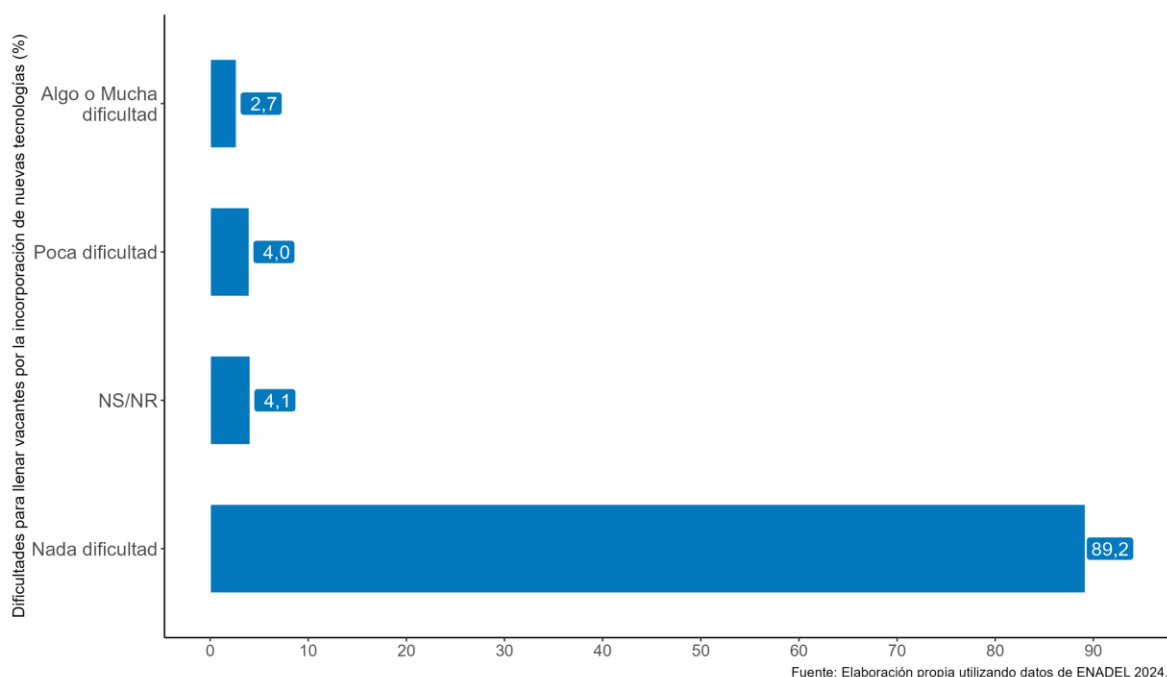
Tabla 24: Empresas donde aumentó la dotación de personal en puestos de trabajo que si existían anteriormente

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje
No	81.258	92,8
Sí	5.238	6,0
NS/NR	1.042	1,2

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024

Al consultar por dificultades que la empresa tuvo para llenar vacantes en puestos de trabajos asociados a la incorporación de la automatización, digitalización o la incorporación de nuevas tecnologías, 6.176 empresas indicaron haber experimentado algún grado de dificultad, lo que representa un 6,7% del total de las empresas. Al desagregar el 4,0% del total de las empresas, menciona haber tenido poca dificultad para llenar vacantes en puestos de trabajos debido a la incorporación de nuevas tecnologías, correspondiente a 3.655\* empresas, y el 2,7% de las empresas menciona haber tenido algo o mucha dificultad en llenar vacantes, las cuales son 2.521\* empresas (Figura 36).

Figura 36: Dificultades para llenar vacantes por la incorporación de nuevas tecnologías (%)<sup>19</sup>

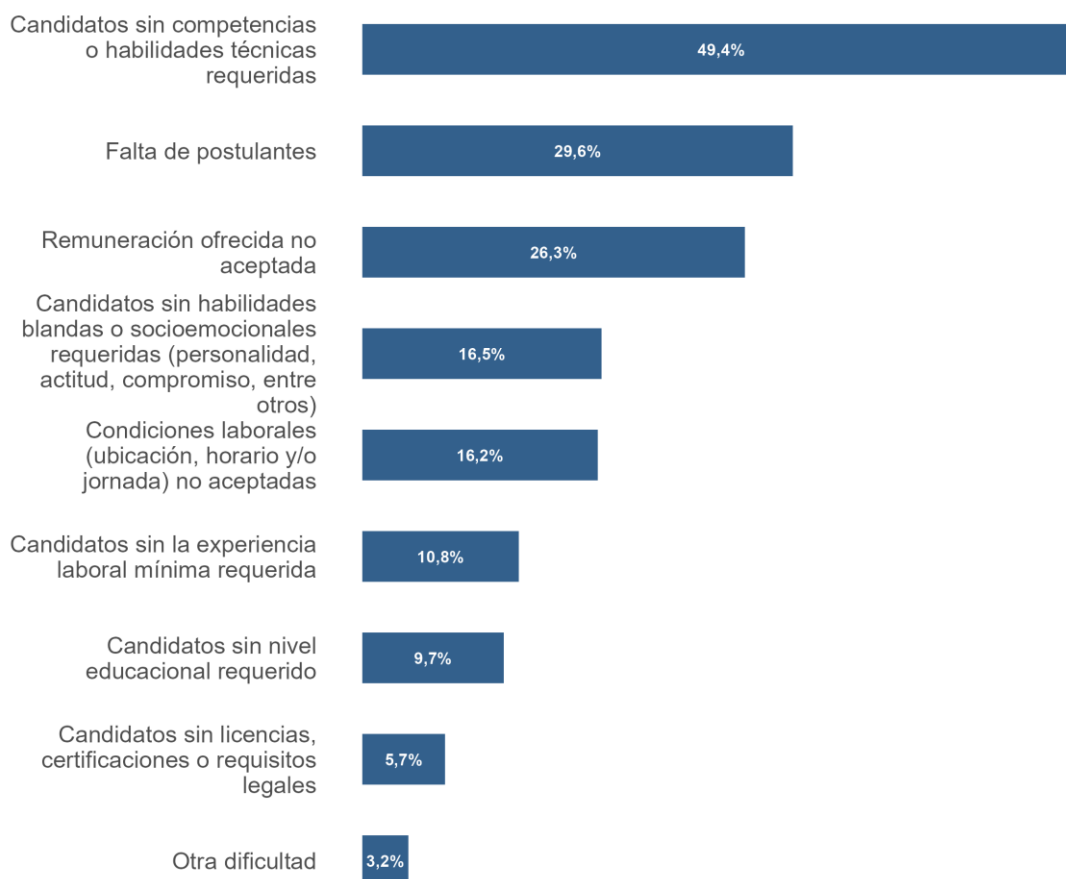


<sup>19</sup> Esta consulta se le realizó al total de las empresas.



En cuanto al tipo de dificultades que se han presentado para llenar las vacantes, de las 6.176 empresas que expresaron tener alguna poca, algo o mucha dificultad, el 49,4% dice ser por Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas, seguida de Falta de postulantes (29.6% de las empresas) y, Remuneración ofrecida no aceptada, con el 26.3% de las empresas (Figura 37).

*Figura 37: Dificultades para llenar vacantes en puestos de trabajos asociados a la incorporación de nuevas tecnologías*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

# VI.

## Conclusiones



## VI. Conclusiones

Desde la perspectiva de las empresas, existe un alto dinamismo del mercado laboral en Chile, expresado en importantes entradas y salidas de trabajadores en términos interanuales, como también en un alto número de vacantes actuales y proyectadas. Pese a que la digitalización de procesos es ya una realidad en el 94,9% de las empresas, y la automatización comienza a ocupar un papel más relevante, ya que un 33,7% ha incluido alguna forma de automatización, los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas tienen un bajo requerimiento educativo y los mecanismos de reclutamiento de trabajadores se siguen dando principalmente por vías informales, como recomendaciones de los propios trabajadores y por contactos de los empleadores.

Se evidencian buenas noticias: más de la mitad de las empresas están capacitando en destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de las funciones o cargos específicos (competencias técnicas) y cerca del 65% señala que requerirá capacitaciones en los próximos 12 meses. Estos son indicios de que las empresas están preocupadas de preparar a su personal para los desafíos del futuro del trabajo. Sin embargo, estos entrenamientos son desarrollados principalmente por las empresas y con recursos propios, probablemente centrados en resolver brechas de competencias para la mejora de la productividad interna, más que para mejorar la empleabilidad sostenible de las y los trabajadores para un futuro incierto. Adicionalmente, pese a que existe un alto interés por conocer la oferta pública de política de empleo, se evidencia una brecha relevante en el uso de la institucionalidad que incentiva la capacitación, como la Franquicia Tributaria.

Es necesario seguir monitoreando la evolución de las contrataciones de las empresas, sus mecanismos de reclutamiento y sus percepciones respecto del futuro del trabajo. Así, desde la Subsecretaría del Trabajo este 2025 se volverá a implementar la Encuesta de Demanda Laboral a través de los Observatorios Laborales Regionales, la que contará con una inédita versión piloto para implementar a representantes de trabajadores. Con esta versión 2025 se espera poder comenzar a hacer comparaciones anuales de los diferentes fenómenos que mide la encuesta, así como incluir nuevos fenómenos emergentes.

Este informe representa una primera aproximación descriptiva a los datos de la Encuesta de Demanda Laboral 2024. Se han buscado reducir los tiempos entre el levantamiento y la publicación de los resultados de la encuesta, con el objeto de aumentar la oportunidad de los datos. Sin embargo, los desafíos de análisis son aún amplios y esperamos que, desde la academia, los servicios públicos y la sociedad civil puedan continuar profundizando en la demanda laboral y los desafíos del futuro del trabajo. Durante mayo y junio de este 2025 los Observatorios Laborales Regionales publicarán los respectivos informes regionales de la

Encuesta de Demanda Laboral 2024, lo que sin duda será un aporte para los actores locales y la pertinencia territorial de las políticas públicas.

Es necesario también contrastar los resultados acá presentados con otras fuentes de información, ya sean encuestas como CASEN del Ministerio de Desarrollo Social y Familia o la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, registros administrativos como el Seguro de Cesantía, o análisis de bolsas de empleo como el SABE del Servicios Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) o el IALI del Banco Central de Chile. Es necesario advertir para las ocupaciones con mayores contrataciones sus características salariales, niveles de formalidad y la magnitud que representan las contrataciones respecto de su volumen total. La Estrategia Nacional de Prospección Laboral busca concretar este objetivo a través de un Catálogo de Ocupaciones.

Por último, se deben identificar y monitorear otros motores del cambio en el mercado laboral, como la transición demográfica y la situación económica internacional. Así, para la Encuesta de Demanda Laboral 2025 se ha fortalecido el módulo de capacitación y Futuro del Trabajo, para capturar la variedad de fenómenos que están trastocando el mundo de las empresas, el bienestar de las y los trabajadores, y desafiando las políticas de empleo.

# VII.

## Referencias



## VII. Referencias

- Australian Bureau of Statistics. Job Vacancies, Australia (JVS). <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/jobs/job-vacancies-australia>
- CENIA (2024) "Inteligencia Artificial Generativa, oportunidades para el futuro del trabajo: Un Estudio Sobre Chile". <https://www.futurodeltrabajo.cenia.cl>
- Dirección del Trabajo (2025). Informe Resultados Décima Encuesta Laboral ENCLA 2023: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-127353.html>
- Department for Education. Employers Skill Survey: <https://www.skillssurvey.co.uk/>
- INE (2025) Boletines, indicadores y bases de datos de la Encuesta Nacional de Empleo: <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- OCDE (2024) Understanding Skill Gaps in Firms. [https://www.oecd.org/en/publications/understanding-skill-gaps-in-firms\\_b388d1da-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/understanding-skill-gaps-in-firms_b388d1da-en.html)
- Subsecretaría del Trabajo (2024). ENADEL 2023 – Informe de Resultados. Departamento de Intermediación y Prospección Laboral. [https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/Reporte\\_Enadel\\_2023.pdf](https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/Reporte_Enadel_2023.pdf)
- U.S. Bureau of Labor Statistics. Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS). <https://www.bls.gov/jlt/>
- World Economic Forum (2025) Future Jobs Report. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

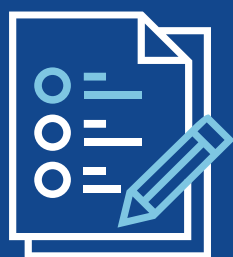
**OBSERVATORIO  
LABORAL**

**ESTRATEGIA  
NACIONAL DE**  
PROSPECCIÓN LABORAL





**OBSERVATORIO  
LABORAL**



# Encuesta de Demanda Laboral 2024

Departamento de Intermediación y Prospección Laboral  
División de Políticas de Empleo  
Subsecretaría del Trabajo  
Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Conoce las **ocupaciones  
más demandadas** y los  
**desafíos laborales en Chile**

[WWW.SUBTRAB.GOB.CL/ENADEL](http://WWW.SUBTRAB.GOB.CL/ENADEL)

