OBSERVATORIO LABORAL O'Higgins

Universidad de O'Higgins

Resultados

Encuesta de Demanda Laboral 2024

Región de O'Higgins

Subsecretaría del Trabajo

Gobierno de Chile

Ministerio del Trabajo y Previsión Social | División de Políticas de Empleo | Subsecretaría del Trabajo

Encuesta de Demanda Laboral 2024 – Informe de Resultados Región de O’Higgins
Departamento de Intermediación y Prospección Laboral
Subsecretaría del Trabajo
www.subtrab.gob.cl

Observatorio Laboral Región de O’Higgins
Universidad de O’Higgins
Rancagua, Región de O’Higgins

Autoría del documento:
Franco Antonucci – Analista Cuantitativo
María Cristina Hernández – Analista Cualitativa
Mauricio Muñoz – Coordinador

Coordinación de la publicación:
Eolo Díaz-Tendero – Director

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 – Región de O’Higgins. Primer Informe de Resultados. Departamento de Intermediación y Prospección Laboral. Santiago, Chile.

Informe de Resultados

Encuesta de Demanda Laboral 2024

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO 5

I. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS 8

1. Representación por región. 8
2. Representación por actividad económica. 8
3. Informante de la encuesta 10
4. Distribución por tamaño de ventas. 10
5. Distribución por actividad económica 11
6. Otras características de las empresas. 12

II. CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO 14

1. Dotación total 14
2. Contrataciones 15
3. Salidas 15
4. Entradas y salidas brutas 16

III. REQUERIMIENTOS DE LA FUERZA DE TRABAJO 19

1. Vacantes actuales y futuras. 19
2. Contrataciones realizadas en los últimos doce meses 20
3. Requerimientos de la fuerza de trabajo según nivel educacional 24
4. Requerimiento de fuerza de trabajo según años de experiencia solicitados 28

5. REQUERIMIENTOS DE FUERZA DE TRABAJO SEGÚN CERTIFICACIONES 29
6. CANALES DE RECLUTAMIENTO 30
7. VACANTES DIFÍCILES DE LLENAR O DE DIFÍCIL COBERTURA 32
IV. REQUERIMIENTOS FORMATIVOS 36
1. CAPACITACIÓN ACTUAL EN LAS EMPRESAS 36
2. REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN 42
3. INTERÉS POR POLÍTICAS DE EMPLEO 46
V. TRANSICIONES EN EL MUNDO DE TRABAJO 49
1. AFECTACIÓN EVENTOS CLIMÁTICOS EXTERNOS 49
2. DIGITALIZACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS 54
3. EFECTOS DEL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LA FUERZA DE TRABAJO 56
VI. CONCLUSIONES 60
VII. REFERENCIAS 63

Resumen Ejecutivo

La Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) 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; 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.

ENADEL 2024 ofrece evidencia detallada sobre la estructura y dinámica de la demanda laboral en empresas formales de 10 o más trabajadores. En la región de O'Higgins, a partir de una muestra de 472 empresas, que representa a un universo total de 4.702 empresas y 239.185 trabajadores, se analizaron prácticas de contratación, vacantes, capacitación, y los efectos de transformaciones estructurales vinculadas al cambio climático y la tecnología en el mercado laboral.

A nivel regional, se estima que se realizaron 188.141 contrataciones en los últimos doce meses de aplicada la encuesta. Y, en coherencia con la matriz productiva, estas contrataciones fueron principalmente realizadas por el sector silvoagropecuario, con un 68,7%. En paralelo, la región tenía 130.935 vacantes activas o proyectadas para 2025, lo que evidencia una demanda persistente de fuerza de trabajo.

Respecto del nivel educacional requerido en las vacantes contratadas en la región, con 68%, la categoría "Sin requisito" es la que tiene mayor preponderancia. Le sigue la categoría "Educación Media Científico Humanista", con 22,1%, y "Educación Media Técnico Profesional" con 4,3%. Lo que evidencia los bajos requisitos educativos que demandan las ocupaciones de mayor dinamismo en una matriz productiva eminentemente agrícola como es la de O'Higgins.

En cuanto a los canales de reclutamiento, las empresas utilizan mayoritariamente canales informales. De hecho, las recomendaciones de trabajadores u otros conocidos representan el 34,2% del total de canales usados por las empresas, y el 26,1% como primer canal; seguido de "Redes personales del empleador", que representa el 19,7% en el total de canales y 25% como primer canal.

Por otro lado, las ocupaciones con mayores problemas de contratación en la región incluyen a "Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales", "Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles" y "Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales". Y las principales dificultades estás asociadas a la escasez de competencias o habilidades técnicas requeridas (32,9% de las menciones), seguida de condiciones laborales (ubicación, horarios, etc.) no aceptadas por los postulantes (22,6% de las menciones) y candidatos sin la experiencia mínima requerida (17,7% de las menciones).

En el ámbito formativo, un 79,3% de las empresas realizó actividades de capacitación. Las áreas prioritarias fueron competencias técnicas (79,7%), normativa o procedimientos internos (75,9%), y competencias transversales (59%). 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 20,2% y las financiadas por Franquicia Tributaria un 17,4%. En términos de proyecciones, un 66,1% de las empresas estima que requerirá capacitar a su personal en los próximos doce meses, particularmente en sectores de "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", "Actividades financieras y de seguros", "Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social" y "Otras actividades de servicios".

El estudio también indagó en los desafíos del futuro del trabajo, particularmente el cambio tecnológico y ecológico. En O'Higgins, un 45,3% de las empresas indicó haber experimentado algún grado de afectación producto del cambio climático. Los sectores que se han visto muy afectados son "Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios" (22,7%) e "Información y comunicaciones" (19%). Entre los que se han visto medianamente afectados destaca "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (52,1%) e "Industrias Manufactureras", dos de las principales actividades económicas de la región. Por su parte, al consultar por la incorporación de alguna forma de automatización o digitalización, el "Almacenamiento en bases de datos" lidera las alternativas de las empresas de la región, con 75,1%, seguido de "Aplicaciones para interactuar internamente entre trabajadores", con 64,5%, y "Aplicaciones para interactuar con clientes o usuarios", con 58,8%.

En síntesis, los resultados de ENADEL 2024 en la región de O'Higgins, dan cuenta de un mercado laboral dinámico, tensionado por brechas de calificación y necesidades de capacitación, así como una incipiente incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos. Estos hallazgos constituyen una base clave para la toma de decisiones de los diversos actores que conforman el ecosistema productivo de la región, y en específico, insuman al diseño de políticas públicas de formación, intermediación y reconversión laboral.

I.

Caracterización de las Empresas

I. Caracterización de las Empresas

A continuación, se caracterizará a las empresas de la región de O'Higgins 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. También, se examinan características relevantes de las empresas que configuran la base del mercado laboral regional 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 sectores de mayor demanda laboral, así como los desafíos futuros asociados a la generación de empleo en la región de O'Higgins.

1. Representación por región.

La población objetivo de la Encuesta de Demanda Laboral 2024 está compuesta por todas las empresas con su actividad principal en la región de O'Higgins. 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.

En nuestra región, la muestra de la encuesta abarca a 472 empresas, que representa a un universo total de 4.702 empresas y 239.185 trabajadores. En la siguiente tabla podemos observar la distribución de empresas y trabajadores.

Tabla 1: Distribución de empresas y trabajadores

Región	Tamaño muestral	Nº Empresas	Nº Trabajadores
O'Higgins	472	4.702	239.185
Nacional	5.965	91.873	5.126.956

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

2. Representación por actividad económica.

La Encuesta de Demanda Laboral 2024 tiene representatividad para 15 sectores económicos, según el Clasificador Internacional Industrial Uniforme de Actividades Económicas revisión 4 adaptación nacional (CIIU4.CL 2012). No obstante, algunos

sectores fueron agrupados, resultando, para la región de O'Higgins, en 14 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	37	1.823	103.956*
C	Industrias manufactureras	67	506	27.173*
D-E	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua	16	83	3.356**
F	Construcción	50	561	32.033*
G	Comercio al por mayor y al por menor	51	553	18.477
H	Transporte y almacenamiento	62	235	9.751
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	91	289	6.719
J	Información y comunicaciones	10	42	752**
K	Actividades financieras y de seguros	2	10	1.540**
L	Actividades inmobiliarias	5	27	402**
M-N	Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	61	485	31.168*
P	Enseñanza	4	19	884**
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1	3	36**
R-S	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	15	66	2.938**
	Total	**472**	**4.702**	**239.185**

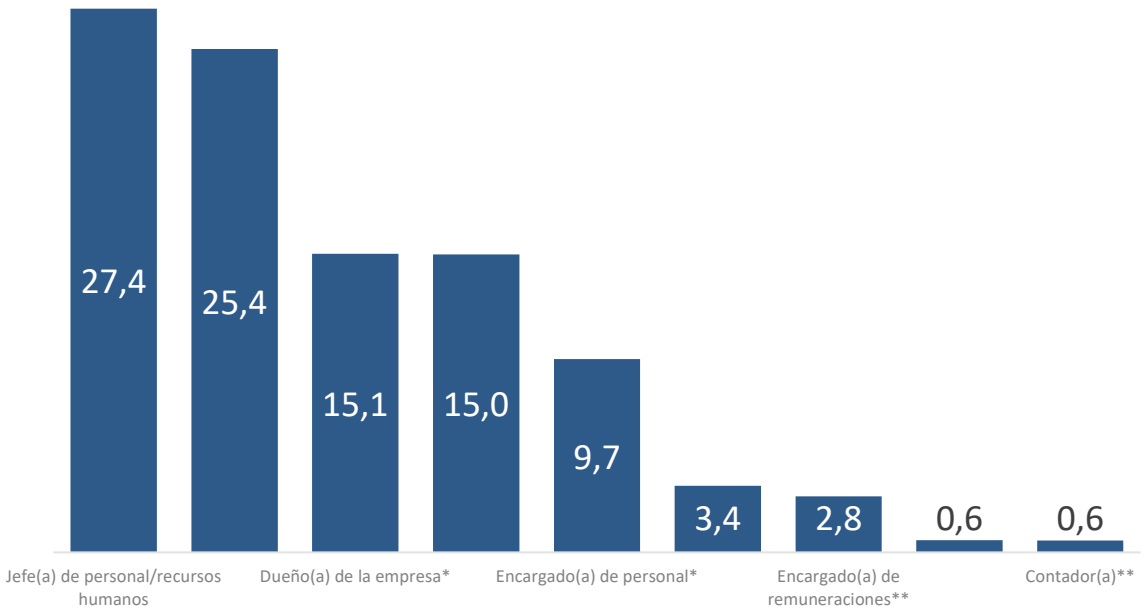
Nota: Se excluyeron las actividades económicas: B. Explotación de minas y canteras, O. Administración pública y defensa, T. Actividades de los hogares como empleadores y U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales. (*) Estimaciones poco confiables estadísticamente; (**) Estimaciones no confiables estadísticamente.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

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.

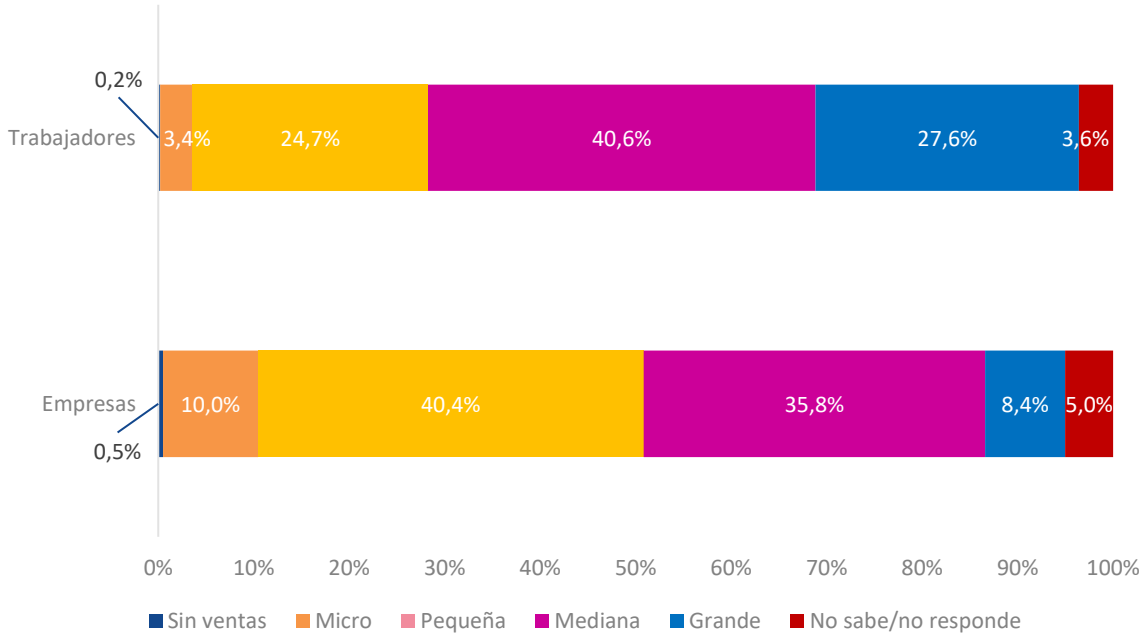
La Figura 1 presenta los cargos de los informantes de la ENADEL 2024. Se observa que, en la región de O'Higgins, los informantes a los cuales se les aplicó el instrumento de medición se concentran en cargos de "Jefe(a) de personal/recursos humanos" (27,4%) y "Otro" (25,4%), seguidos de "Dueño(a) de la empresa" (15,1%*) y "Representante legal" (15%*).

4. Distribución por tamaño de ventas.

La Figura 2 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% 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 40,4%, mientras que un 35,8% de las empresas son medianas (ventas anuales entre 25.000 a 100.000 UF). Por otro lado, un 8,4% de las empresas son grandes, con ventas

superiores a 100.000,01 UF. También, podemos observar que la mayor cantidad de trabajadores de la región, con 40,6%, está empleado en empresas medianas.

Figura 2: Distribución de empresas y trabajadores según tamaño de ventas de la empresa

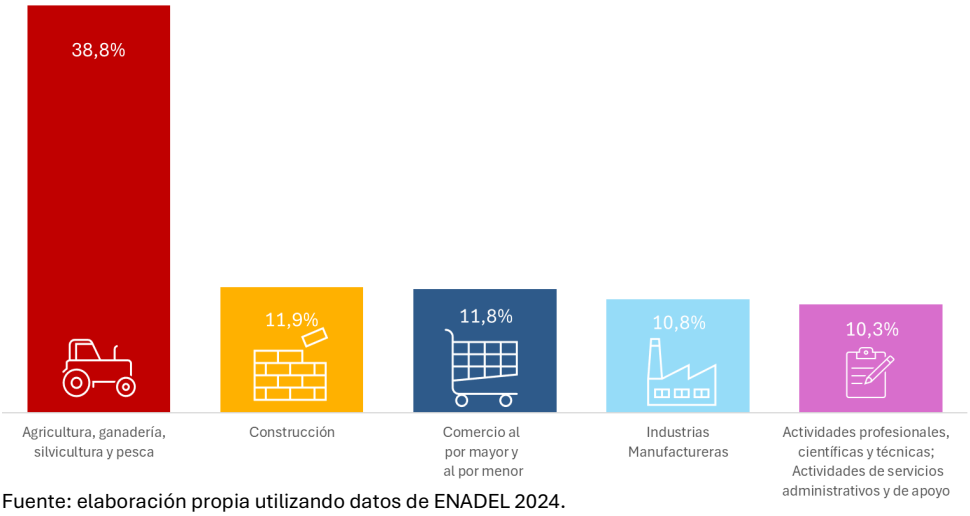


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

5. Distribución por actividad económica

Al revisar la distribución por sector de actividad económica, según la autoclasificación de las empresas, Figura 3, se tiene que los sectores "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (38,8%), "Construcción" (11,9%), "Comercio al por mayor y al por menor" (11,8%) e "Industrias manufactureras" (10,8%) concentran la mayor cantidad de empresas a nivel regional.

Figura 3: Distribución de empresas por sector económico

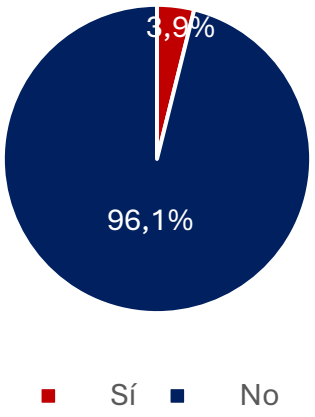


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

6. Otras características de las empresas.

En cuanto a los servicios de subcontratación, el 20% de los informantes señala que su empresa presta este tipo de servicios, mientras que el 80% indica que no lo hace. Respecto de la pertenencia a un grupo o *holding* de empresas, el 23,7% de las empresas forma parte de un conglomerado. En relación con la forma de propiedad, el 98,6% de las empresas corresponde a propiedad privada nacional. Como se puede ver en la Figura 4, en la región de O'Higgins, sólo el 3,9%* de las empresas declara pertenecer a algún gremio empresarial.

Figura 4: Distribución de empresas por pertenencia a un gremio empresarial



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

II.

Características de la fuerza de trabajo

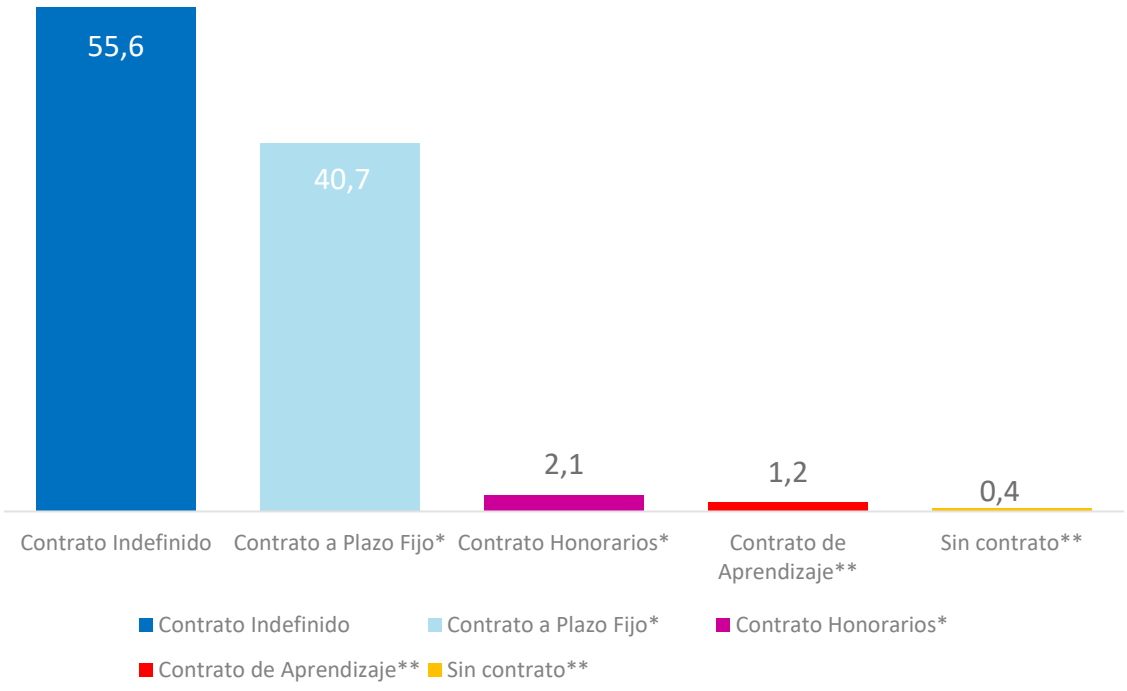
II. Características de la fuerza de trabajo

A continuación, se identifica y caracteriza a la fuerza de trabajo de las empresas de la región de O'Higgins durante el año 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 239.185 personas. Respecto de cómo se distribuye esta población por tipo de contrato, en la Figura 5 se destaca el contrato indefinido (55,6%). Luego contrato a plazo fijo (40,7%), contrato a honorarios (2,1%), contrato de aprendizaje (1,2%) y por último los trabajadores sin escrituración de contrato (0,4%).

Figura 5: Dotación total de trabajadores de las empresas encuestadas por tipo de contrato

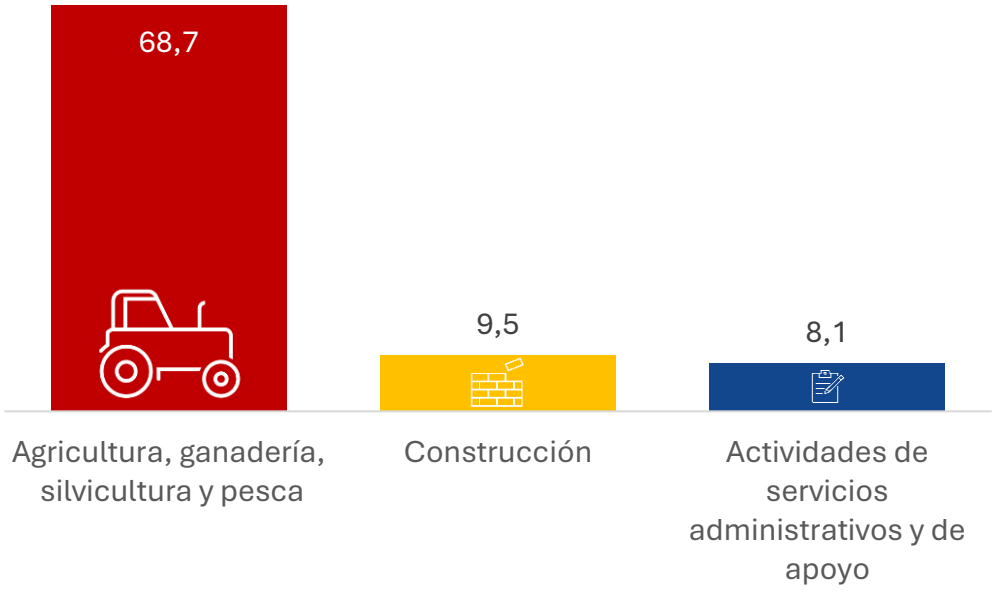


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

2. Contrataciones

A nivel regional, se estima que se realizaron 188.141 contrataciones en los últimos doce meses de implementada la encuesta. La Figura 6 muestra los sectores donde se presenciaron mayores niveles de contrataciones en los últimos doce meses, donde destacan los sectores de “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, con 129.248 personas contratadas (68,7%), “Construcción” con 17.952 personas contratadas (9,5%) y “Actividades de servicios administrativos y de apoyo”, con 15.309 personas contratadas (8,1%).

Figura 6: Distribución de contrataciones por sector económico

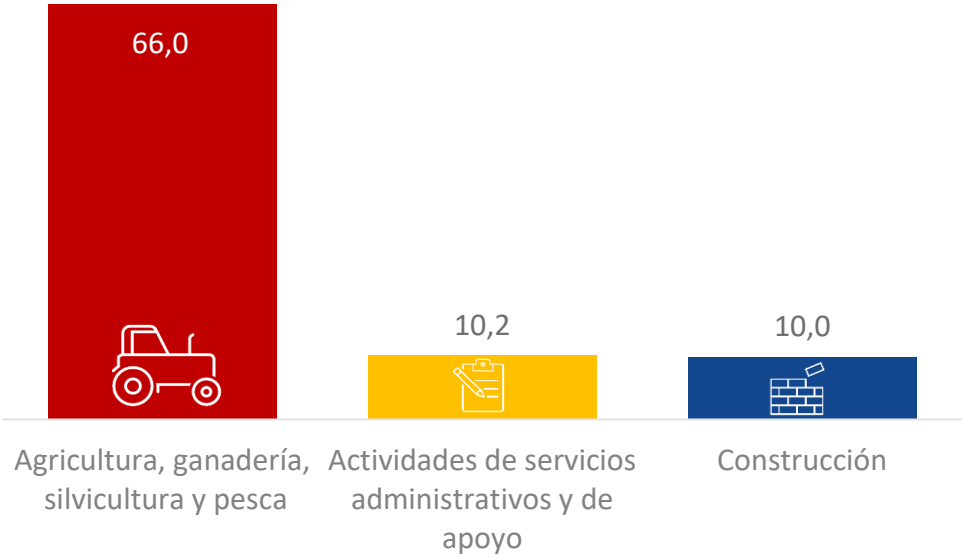


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

3. Salidas

En relación con las salidas de trabajadores registradas en los últimos 12 meses a nivel regional, se reportaron un total de 139.409 registros. La Figura 7 presenta el desglose de las salidas por los tres sectores económicos donde se presentaron mayores salidas, donde destacan los sectores de “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, con 91.949 personas que salieron del sector en los últimos doce meses (66%), le sigue el sector “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” con 14.238 personas, que representa 10,2% de las salidas totales, por último, el sector de “Construcción”, con un total de salidas de 13.923 personas en los últimos doce meses, que representa 10% de las salidas del último año.

Figura 7: 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. Se observa que, en la región de O'Higgins, el total de contrataciones fue mayor al de las salidas, generando una diferencia bruta de 48.732 personas contradas más que personas que fueron despedidas o que renunciaron.

Tabla 3: Entradas menos salidas y salidas brutas

Sector	Entradas	Salidas	Diferencia
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	129.248	91.949	37.299
Construcción	17.952	13.923	4.029
Comercio al por mayor y al por menor	4.666	1.800	2.866
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3.498	2.070	1.428
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	15.309	14.238	1.071
Total	**188.141**	**139.409**	**48.732**

Nota: Se excluyen los sectores estadísticamente no confiables.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Además, se destacan los sectores de “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (129.248 personas), “Construcción” (17.952 personas) y “Actividades de servicios administrativos y de apoyo” (15.309 personas), como aquellos que poseen la mayor contratación de personal, por sobre las salidas totales del sector. Los dos primeros sectores, además, están entre los más importantes en materia de empleo en la región.

III.

Requerimientos de fuerza de trabajo

III. Requerimientos de la 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 20,1% tenían vacantes u ofertas de trabajo abiertas al 31 de mayo de 2024, el 66,2% esperaba abrir vacantes en lo que quedaba de año 2024 y el 66,4% esperaba abrir vacantes durante el año 2025.

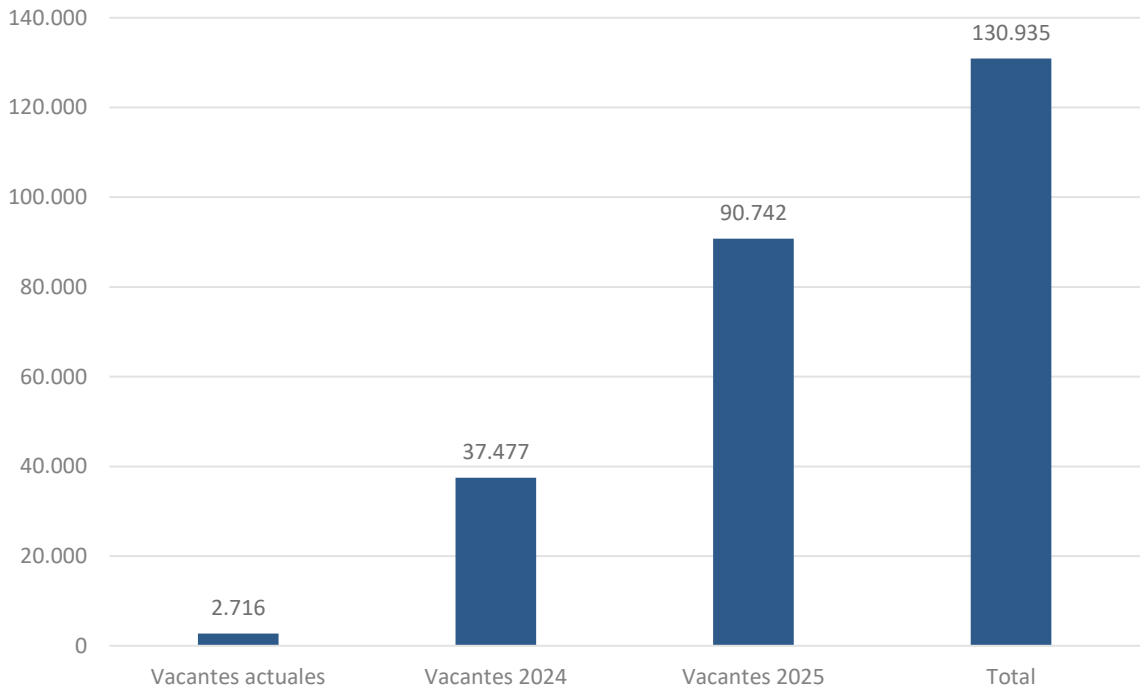
Tabla 4: Total vacantes

	Vacantes	Cantidad de Empresas	Porcentaje de empresas
Vacantes actuales	2.716*	620*	20,1%
Vacantes 2024	37.477*	2.047	66,2%
Vacantes 2025	90.742*	2.052	66,4%
Total	130.935	3.092	65,8%

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En términos agregados, como se observa en la Figura 8, la encuesta capturó 2.716 vacantes abiertas por las empresas al 31 de mayo de 2024. En lo que quedaba del año 2024 las empresas esperaban abrir 37.477 vacantes y 90.742 vacantes para el año 2025. Así, se contabilizaron 130.935 vacantes de empleo disponibles, o por abrir.

Figura 8: Vacantes actuales y futuras



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

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 10 ocupaciones con mayores contrataciones a nivel regional, donde destaca en el primer lugar "Obreros de explotaciones agrícolas" (59,1%), seguido de "Obreros de la construcción de edificios" (8,3%) y en tercer lugar "Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos" (2,8%).

Tabla 5: Ocupaciones con mayor número de contrataciones

Ocupación	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)	N
Obreros de explotaciones agrícolas	71.413**	59,1%	16.881
Obreros de la construcción de edificios	10.067**	8,3%	815
Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	3.348**	2,8%	524
Guardias de seguridad	2.443**	2,0%	519

Agentes de seguros y ejecutivos de fondos de pensiones	2.056**	1,7%	328
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	1.843**	1,5%	1.082
Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.732**	1,4%	196
Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	1.638**	1,4%	123
Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado	1.553**	1,3%	119
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	1.211*	1,0%	271

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Por otro lado, la Tabla 6 presenta las principales ocupaciones, según la cantidad de empresas que las requieren. En primer lugar, se ubican los "Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales", requeridos por 1.408 empresas (16,7%). Los siguen los "Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte" (13,2%). Los datos de las otras ocupaciones que aparecen en la tabla, aunque publicados, no cuentan con fiabilidad estadísticas para ser destacados.

Tabla 6: Cantidad de empresas que contratan cada ocupación

Ocupación	Cantidad de empresas	Porcentaje
Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales	1.408	16,7%
Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte	510	13,2%
Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias cuya producción se destina al mercado	872*	26,7%
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles	637**	30,1%
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	259**	46,0%

Nota: los informantes de las empresas pueden indicar hasta 5 cargos contratados durante los últimos doce meses.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La Tabla 7 muestra la proporción de empresas que realizaron contrataciones el último año, según sector económico. El 89,4% de las empresas realizaron contrataciones, siendo los sectores en el que las empresas, proporcionalmente, más contrataron, con

100% de respuestas "Sí": "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", "Actividades financieras y de seguros", "Enseñanza", "Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social" y "Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas". Les siguen, con 95,4%, "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca", y "Actividades de servicios administrativos y de apoyo" con 89,4%.

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

Sector	Nº Empresas	Sí (%)	No (%)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.739	95,4	4,6
Industrias manufactureras	428	84,6	15,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4	100	0
Suministro de agua	67	84,8	15,2
Construcción	482	85,9	14,1
Comercio al por mayor y al por menor	493	89,2	10,8
Transporte y almacenamiento	207	88,1	11,9
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	249	86,2	13,8
Información y comunicaciones	34	81,0	19,0
Actividades financieras y de seguros	10	100	0
Actividades inmobiliarias	23	85,2	14,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	69	58,5	41,5
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	328	89,4	10,6
Enseñanza	19	100	0
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3	100	0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	36	100	0
Otras actividades de servicios	11	36,7	63,3
Total	4.202	89,4	10,6

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 agropecuarios, pesqueros y forestales” (61.998 personas) la más demandada; seguido por Construcción, con “Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte” (10.025 personas); y, en tercera posición, el sector de Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con la ocupación de “Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales” (4.513 personas).

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 agropecuarios, pesqueros y forestales.	61.998
Industrias manufactureras	Operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y otros oficios.	2.220
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	Técnicos en operaciones financieras y administrativas.	4
Suministro de agua	Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.	460
Construcción	Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.	10.025
Comercio al por mayor y al por menor	Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales.	1.044
Transporte y almacenamiento	Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales.	4.168
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Trabajadores de los servicios a las personas.	846
Información y comunicaciones	Técnicos de la tecnología de la información y las comunicaciones.	105
Actividades financieras y de seguros	Técnicos de la salud	625
Actividades inmobiliarias	Personal de los servicios de protección y seguridad.	21
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.	160
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.	4.513

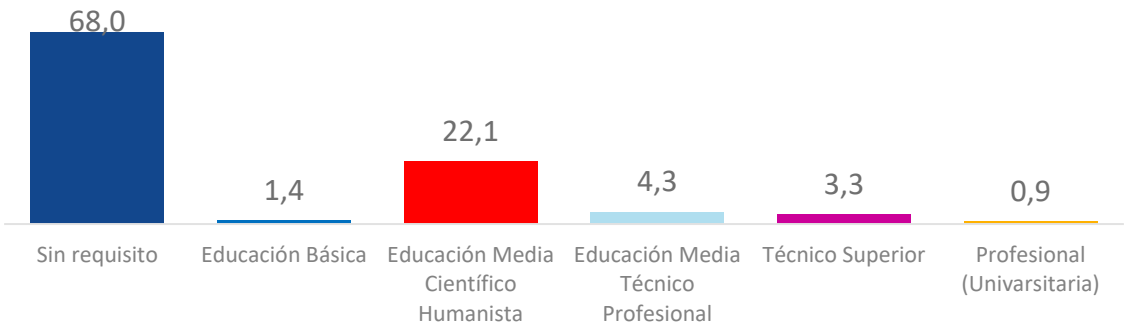
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	Técnicos de servicios jurídicos, sociales, deportivos y culturales.	116
Otras actividades de servicios	Personal de los servicios de protección y seguridad.	12

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

3. Requerimientos de la fuerza de trabajo según nivel educacional

Respecto del nivel educacional requerido en las vacantes contratadas, la Figura 9 muestra que, en la región de O'Higgins, con 68%, la categoría "Sin requisito" es la que tiene mayor preponderancia. Le sigue la categoría "Educación Media Científico Humanista", con 22,1%, y "Educación Media Técnico Profesional" con 4,3%.

Figura 9: Porcentaje de vacantes contratadas por nivel educacional



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La Tabla 9 presenta la proporción de contrataciones asociadas a los niveles educacionales de Enseñanza Media Técnico-Profesional y Técnico Superior, 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 "Información y comunicaciones" es el que presenta mayor cantidad de contrataciones con exigencia mínima de Enseñanza Media Técnico-Profesional y Técnico Superior, con 86%. Le sigue, "Actividades profesionales, científicas y técnicas" con un 42,6% de las contrataciones con nivel educacional media técnica o técnico superior, e "Industrias manufactureras" con 22,6%.

Entre los sectores que presentan bajos porcentajes de vacantes con niveles educacionales de Enseñanza Media Técnico-Profesional y Técnico Superior, están

"Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca", con 2,6%, "Transporte y almacenamiento", con 3,9%, y "Actividades financieras y de seguros", con 4%.

Además, se puede observar sectores que no tienen vacantes con niveles educacionales de Enseñanza Media Técnico-Profesional y Técnico Superior, entre las que se encuentran "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", "Actividades inmobiliarias", "Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social" y "Otras actividades de servicios"

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

Sector Económico	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.832	2,6
Industrias manufactureras	1.249	22,6
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	0
Suministro de agua	104	10,6
Construcción	3.466	20,8
Comercio al por mayor y al por menor	400	11,4
Transporte y almacenamiento	251	3,9
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	474	20,2
Información y comunicaciones	160	86,0
Actividades financieras y de seguros	25	4,0
Actividades inmobiliarias	0	0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	332	42,6
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	842	6,1
Enseñanza	11	8,5
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	0	0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	37	12,0
Otras actividades de servicios	0	0,0

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 "Trabajadores

especializados en electricidad y electrónica", con un total de 2.025 contrataciones. Le siguen "Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias cuya producción se destina al mercado", con 1.132 contrataciones y "Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas", con 815 contrataciones.

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

Ocupación	Total	Porcentaje
Trabajadores especializados en electricidad y electrónica.	2.025	22,1
Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias cuya producción se destina al mercado.	1.132	12,3
Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas.	815	8,9
Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales.	593	6,5
Técnicos de las ciencias y la ingeniería	505	5,5
Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.	446	4,9
Oficinistas.	445	4,8
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería.	427	4,6
Operarios de la construcción (no incluye electricistas).	403	4,4
Técnicos de la salud	351	3,8
Técnicos en operaciones financieras y administrativas.	321	3,5
Profesionales de negocios y administración.	244	2,7
Operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y otros oficios.	212	2,3
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	186	2,0
Empleados en trato directo con el público.	152	1,7
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles.	144	1,6
Técnicos de la tecnología de la información y las comunicaciones.	128	1,4
Trabajadores de los servicios a las personas.	120	1,3

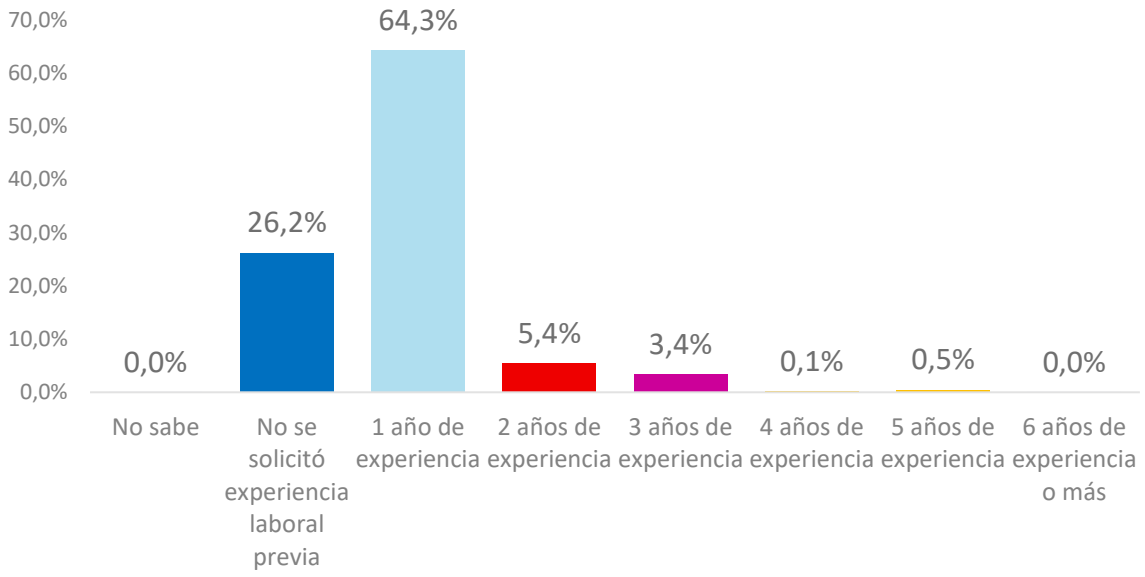
Auxiliares de aseo y trabajadores de casa particular.	117	1,3
Otro personal de apoyo administrativo.	109	1,2
Directores, gerentes y administradores de producción y operaciones.	63	0,7
Vendedores.	61	0,7
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina.	48	0,5
Técnicos de servicios jurídicos, sociales, deportivos y culturales.	37	0,4
Ensambladores	36	0,4
Personal de los servicios de protección y seguridad.	28	0,3
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.	24	0,3

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

4. Requerimiento de fuerza de trabajo según años de experiencia solicitados

La Figura 10 muestra la distribución de las contrataciones según los años de experiencia solicitados. Destaca que más de la mitad de ellas (64,3%) requiere un año de experiencia. Por otro lado, en un 26,2% de las ocupaciones contratadas, no se solicitó experiencia laboral previa.

Figura 10: Porcentaje de ocupaciones contratadas por año de experiencia solicitados



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En la Tabla 11 se desagregan los años de experiencia solicitados por la cantidad de contrataciones asociadas.

Tabla 11: Cantidad de vacantes contratadas por años de experiencia solicitados

Años de experiencia	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
No sabe	14	0,0
No se solicitó experiencia laboral previa	31.708	26,2
1 año	77.749	64,3
2 años	6.570	5,4
3 años	4.089	3,4
4 años	166	0,1

5 años	575	0,5
6 años de experiencia o más	48	0,0

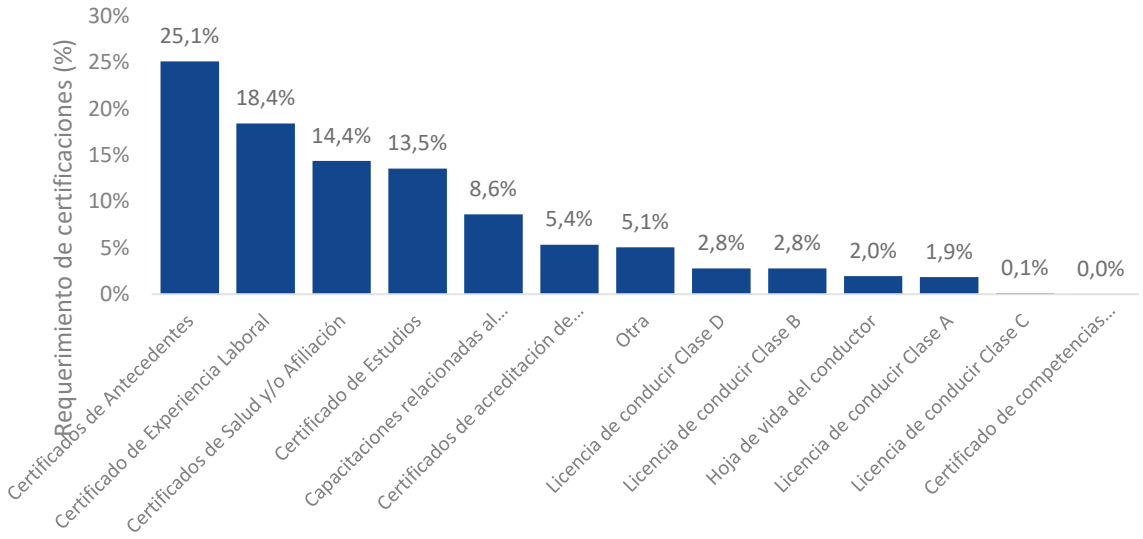
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En concordancia con lo mostrado en el gráfico anterior, al 31 de mayo de 2024 se registraron 77.749 (64,3%) contrataciones que requerían un año de experiencia laboral, mientras que 31.708 contrataciones no exigieron experiencia laboral previa.

5. Requerimientos de fuerza de trabajo según certificaciones

Al seguir profundizando 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, destacando aquellas que no necesariamente están asociadas a la certificación de competencias laborales.

Figura 11: Requerimiento de certificaciones para las contrataciones



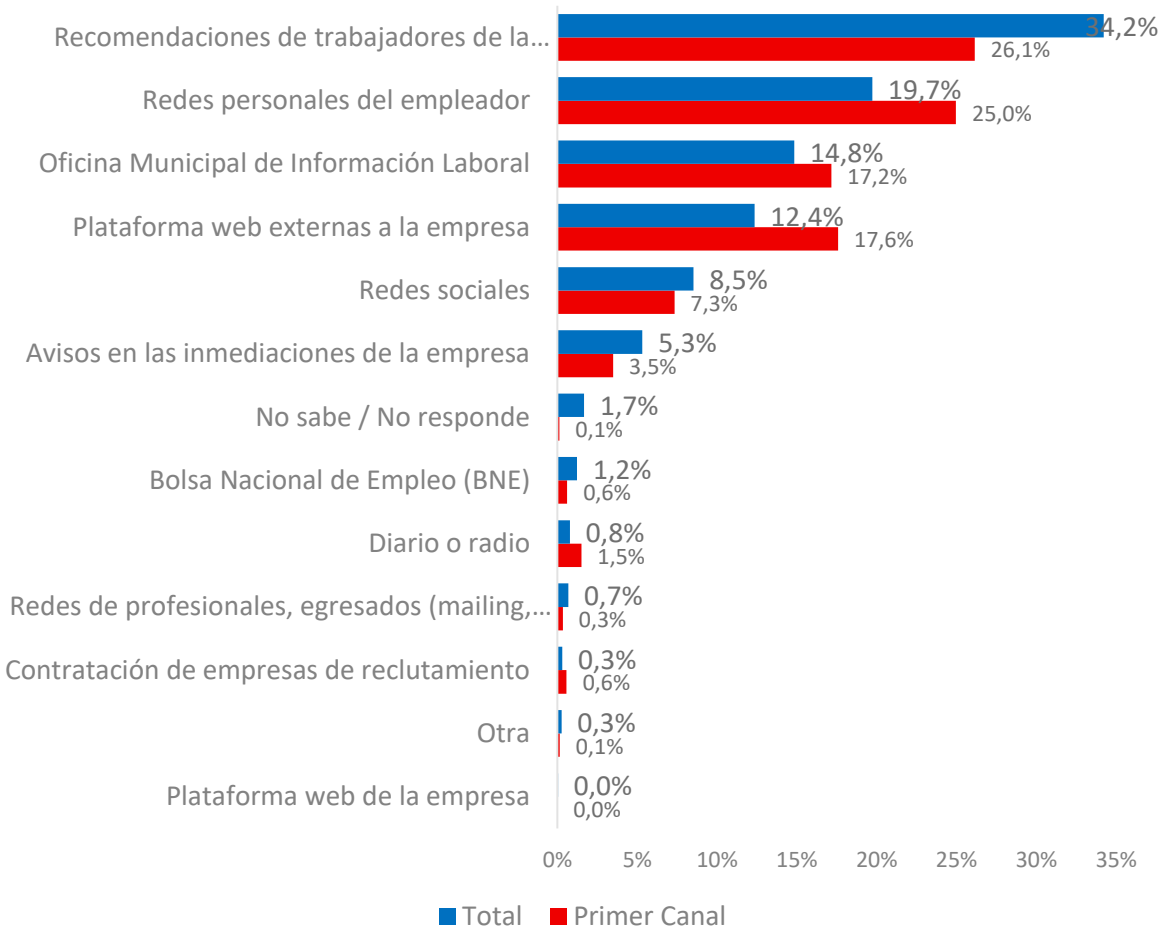
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En cuanto a certificaciones solicitadas al momento de contratar (ver Figura 11), destaca como la principal “Certificado de antecedentes” que se requirió en el 25,1% de las solicitudes; le siguen, “Certificado de experiencia laboral” (18,4%), y “Certificados de Salud y/o Afiliación” (14,4%). Es notable que, “Capacitaciones relacionadas a rubro y ocupación” alcance 8,6% y que “Certificado de competencias laborales” no registró solicitudes.

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 12, 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, 34,2% del total de canales usados por las empresas; en tanto que, 26,1% como primer canal de reclutamiento. Le sigue "Redes personales del empleador", que representa el 19,7% en el total de canales; y, 25% como primer canal; más abajo, se encuentra "Oficina Municipal de Información Laboral", con 14,8%; y, 17,2% respectivamente.

Figura 12: Canales de reclutamiento más utilizados



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Siguiendo la línea de lo anterior, en la Tabla 12 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" (34,2%) y "redes personales del empleador" (19,7%), para poder reclutar a su personal. Esto destaca la importancia de poder conocer sobre la demanda laboral de las empresas no sólo 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 relevante observar cómo los canales OMIL o BNE, es decir las vías públicas de intermediación laboral, ocupan un 16% del total de los canales que se utilizan para contratar personal.

Tabla 12: Canales de reclutamiento más utilizados

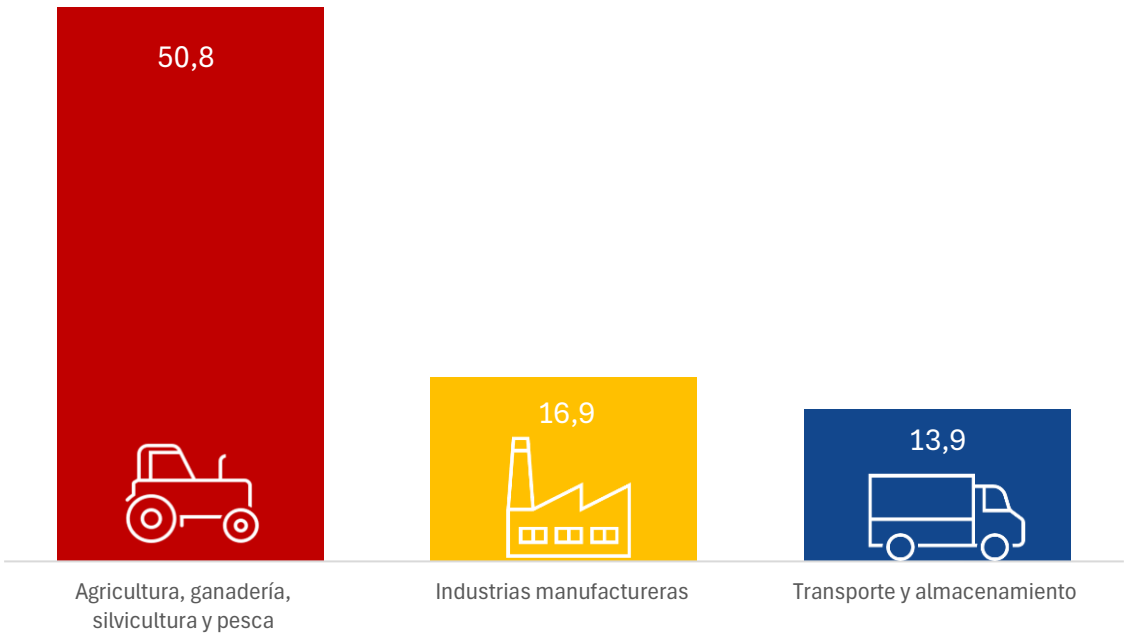
Canal de Reclutamiento	Primer Canal	Primer Canal (%)	Total Canales	Total Canales(%)
Recomendaciones de trabajadores de la empresa	1.229	26,1	3.592	34,2
Redes personales del empleador	1.174	25,0	2.070	19,7
Oficina Municipal de Información Laboral	807	17,2	1.558	14,8
Plataforma web externas a la empresa	827	17,6	1.297	12,4
Redes sociales	345	7,3	894	8,5
Avisos en las inmediaciones de la empresa	164	3,5	559	5,3
No sabe / No responde	6	0,1	176	1,7
Bolsa Nacional de Empleo (BNE)	29	0,6	130	1,2
Diario o radio	71	1,5%	83	0,8
Redes de profesionales, egresados (mailing, etc)	16	0,3	72	0,7
Contratación de empresas de reclutamiento	27	0,6	32	0,3
Otra	7	0,1	27	0,3
Plataforma web de la empresa	0	0	4	0

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

7. Vacantes difíciles de llenar o de difícil cobertura

Para poder conocer cómo 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". La Figura 13 ilustra los sectores donde se presenciaron mayores niveles de vacantes de difícil cobertura, donde destacan los sectores de "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca", con 50,8%, "Industrias manufactureras", con 16,9%, y "Transporte y almacenamiento", con 13,9%.

Figura 13: 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 13 presenta las 15 ocupaciones con más menciones a nivel regional, donde destacan, tres ocupaciones con 17,7%, a saber: "Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales", "Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles" y "Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales".

Tabla 13: Ocupaciones con mayores dificultades de contratación

Ocupación	Porcentaje (%)	Principal Dificultad de contratación
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	1,3%	Falta de postulantes
Personal de los servicios de protección y seguridad.	1,5%	Falta de postulantes
Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.	2,7%	Falta de postulantes
Técnicos de las ciencias y la ingeniería	3,4%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas
Trabajadores de los servicios a las personas.	1,3%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas
Operarios de la construcción (no incluye electricistas).	3,0%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas
Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas.	3,8%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas
Trabajadores especializados en electricidad y electrónica.	1,3%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas
Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales.	17,7%	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.	0,8%	Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales
Vendedores.	1,5%	Candidatos sin licencias, certificados u otros requisitos legales
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles.	17,7%	Candidatos sin la experiencia mínima requerida
Empleados en trato directo con el público.	0,6%	Condiciones laborales (ubicación, horarios, etc.)
Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales.	17,7%	Condiciones laborales (ubicación, horarios, etc.)

Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina.	0,6%	Condiciones laborales (ubicación, horarios, etc.)

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

En la Figura 14 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 14: Dificultades de contratación

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La dificultad de contratación con mayor cantidad de menciones por parte de las empresas es “Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas” (32,9% de las menciones); seguida de “Condiciones laborales (ubicación, horarios, etc.)” (22,6% de las menciones); y “Candidatos sin la experiencia mínima requerida” (17,7% de las menciones).

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 de los sectores productivos.

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 14 podemos observar cómo el 79,3% 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.

Tabla 14: Empresas que capacitaron los últimos doce meses

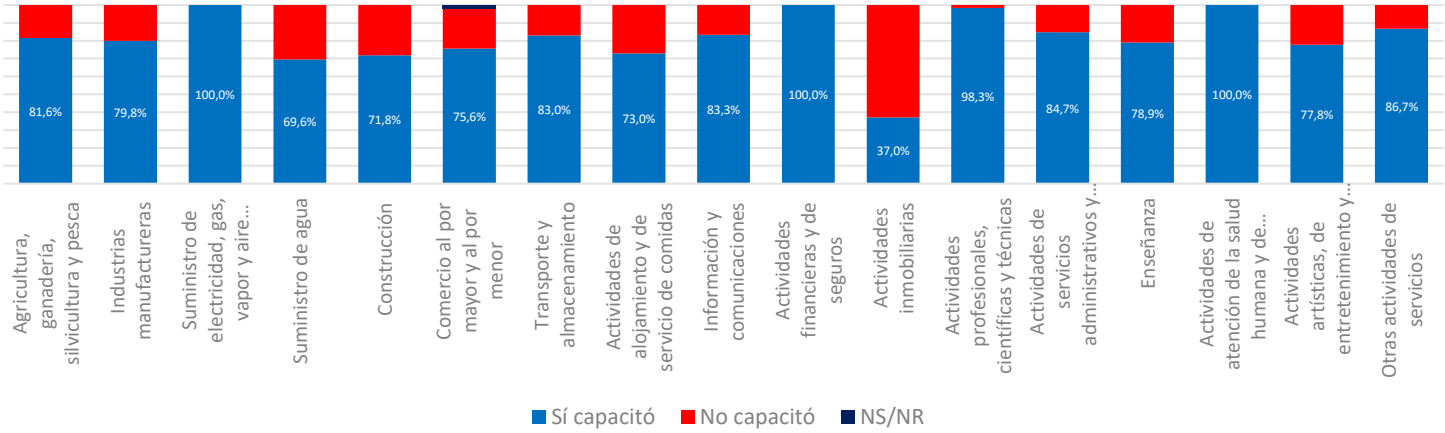
Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje (%)
Sí	3.731	79,3
No	959	20,4
NS/NR	12**	0,3

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

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

Por un lado, tenemos en la Figura 15 el porcentaje por rama de empresas que capacitaron o no en los últimos doce meses.

Figura 15: Empresas que han capacitado por sector económico (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Es así como observando el gráfico se puede ver que, de acuerdo con sector económico, "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", "Actividades financieras y de seguros" y "Actividades de atención de la salud humana y de asistente social", en estos tres casos, es donde identificamos una mayor proporción de capacitaciones realizadas, correspondiente al 100% de las empresas del sector; les siguen, con 98,3% "Actividades profesionales, científicas y técnicas", y, con 86,7% "Otras actividades de servicios".

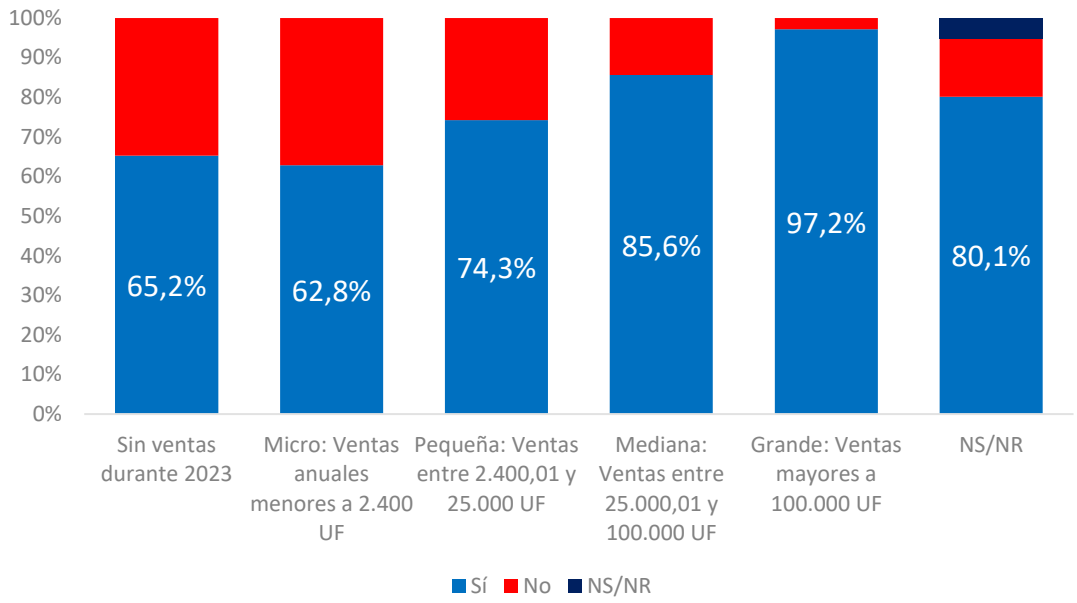
En cambio, las actividades económicas donde menos empresas realizaron capacitaciones fueron "Actividades Inmobiliarias" (37%), "Suministro de agua" (69,6%) y "Construcción" (71,8%).

Por otro lado, en la Figura 16 tenemos la distribución de las capacitaciones realizadas de las empresas por tamaño, considerando sus ventas. En estas, se observa que en la medida que crecen sus ventas, de Micro a Gran empresa, el porcentaje que capacita asciende, llegando, en el caso de las empresas grandes, al 97,2%.

En cuanto a la distribución de las capacitaciones realizadas de las empresas por

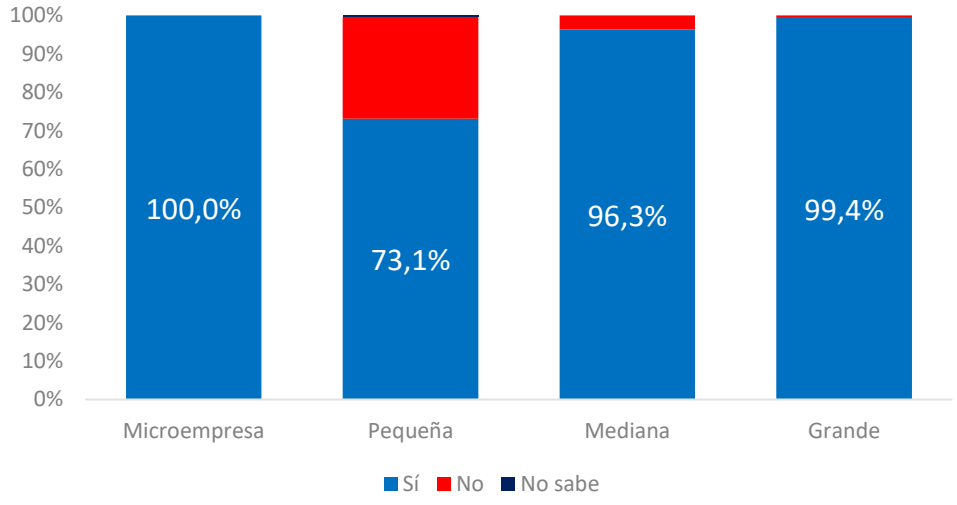
tamaño, considerando su dotación, en la Figura 17 se observa que el 100% de las Microempresas capacita, que la Grande llega a 99,4%, la Mediana a 96,3% y la Pequeña a 73,1%.

Figura 16: Empresas que han capacitado por tamaño de empresa (%), por venta



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

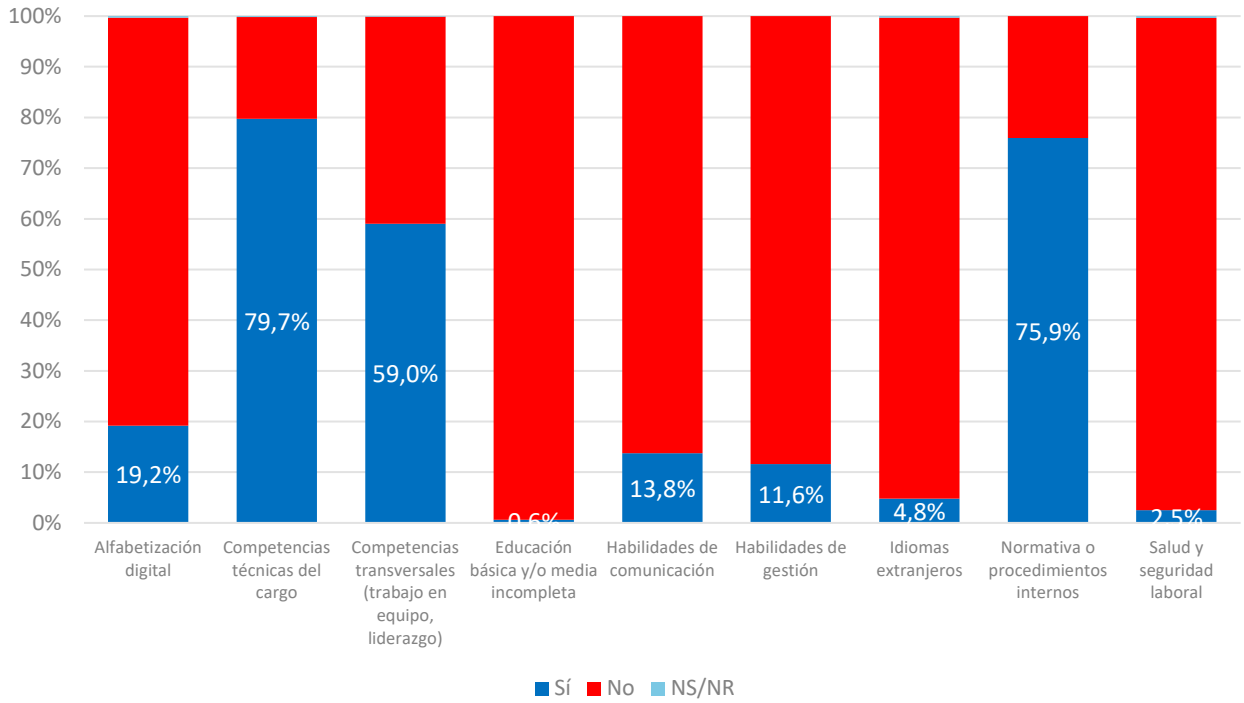
Figura 17: Empresas que han capacitado por tamaño de empresa (%), por dotación de trabajadores



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Teniendo la distribución de las empresas que capacitaron, es decir, en qué ramas de actividad económica se capacitó más y por tamaño de empresa, cómo fue el comportamiento de dichas instancias. Podemos profundizar en las empresas que, si capacitaron, a estas se les preguntó en qué competencias habían capacitado. La Figura 18 muestra la distribución:

Figura 18: Competencias en las que se capacitó a los trabajadores (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

El 79,7% de las empresas capacitó en competencias técnicas, las cuales se definen como “destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de funciones o cargos específicos”, invirtiendo tiempo y/o recursos para poder mejorar las habilidades de su personal en cuanto a las destrezas técnicas que se requieren para sus cargos. Le sigue, con 75,9%, las competencias asociadas a “Normativa o procedimientos internos”, y con 59%, las “Competencias transversales”. En la Tabla 15, es posible ver en detalle la cantidad de empresas y personas que fueron capacitadas en las competencias del listado.

Tabla 15: Competencias en las que se capacitó a los trabajadores

Competencia	Cantidad de empresas	Porcentaje	Cantidad de Personas capacitadas
Alfabetización digital	717	19,2%	9.371*
Competencias técnicas del cargo	2.974	79,7%	123.647*
Competencias transversales	2.202	59,0%	127.754
Educación básica y/o media incompleta	24	0,6%	113**
Habilidades de comunicación	514	13,8%	4.721*
Habilidades de gestión	433	11,6%	5.485**
Idiomas extranjeros	178	4,8%	2.135**
Normativa o procedimientos internos	2.833	75,9%	106.687
Salud y seguridad laboral	94	2,5%	1.182**

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

A pesar de la gran necesidad de capacitación, y sobre todo el requerimiento de formación en competencias técnicas, como se puede ver en la Tabla 16, una baja proporción de empresas se encuentra adherida a algún OTIC (22,5% de las empresas).

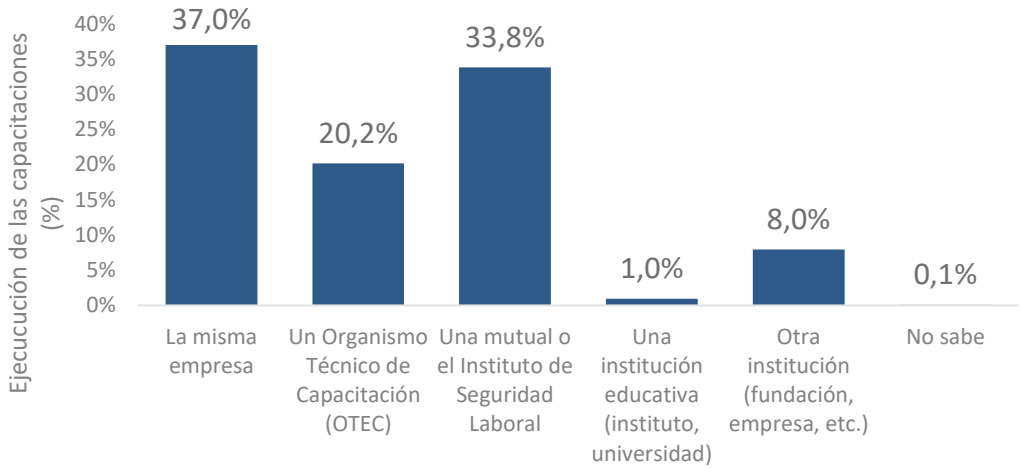
Tabla 16: Empresa se encuentra adherida a algún Organismo Técnico Intermedio para Capacitación (OTIC).

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje (%)
Sí	1.056	22,5%
No	3.638	77,4%
No sabe	8**	0,2%

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

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 20,2% menciona que la capacitación fue realizada por un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), lo que se relaciona con el dato anterior donde un 22,5% de las empresas dice estar adherida a una OTIC. Esto muestra cómo este porcentaje de empresas está realmente realizando capacitación en línea con la arquitectura institucional que promueve la capacitación en Chile (Franquicia Tributaria).

Figura 19: Instituciones que ejecutaron las capacitaciones

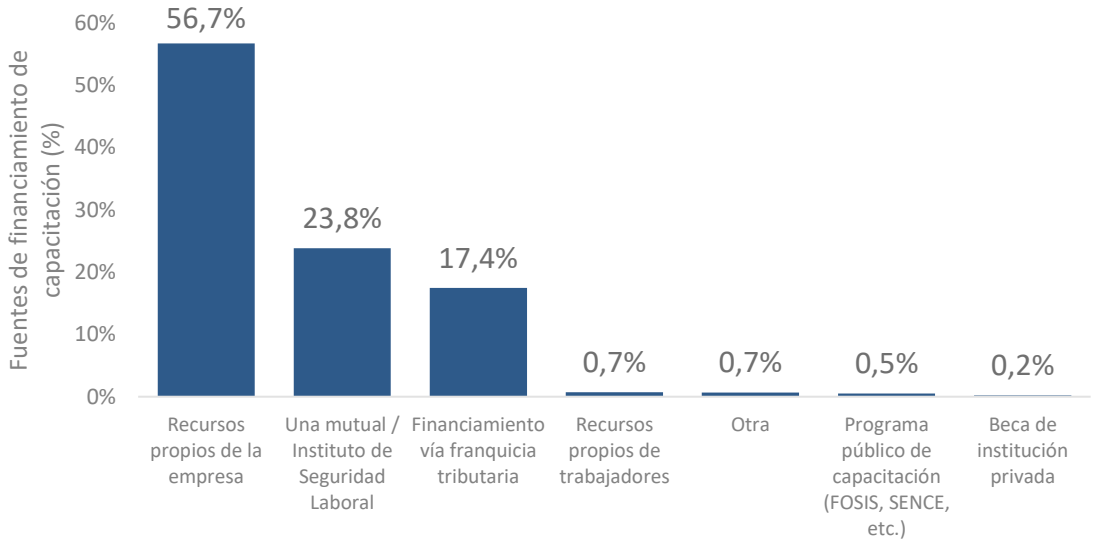


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Como se observa en la Figura 19, el 37% de las menciones indican que la misma empresa fue la que ejecutó las capacitaciones y, en segundo lugar, con 33,8%, una mutual o el ISL.

En cuanto al financiamiento de las capacitaciones realizadas, la Figura 20 muestra cuáles fueron las principales fuentes de financiamiento, donde, al igual que en el ítem anterior, las opciones eran múltiples, por lo que el porcentaje del gráfico está en relación con el total de las menciones que hubo sobre las instituciones que prestan financiamiento para esto.

Figura 20: Fuentes de financiamiento de la capacitación



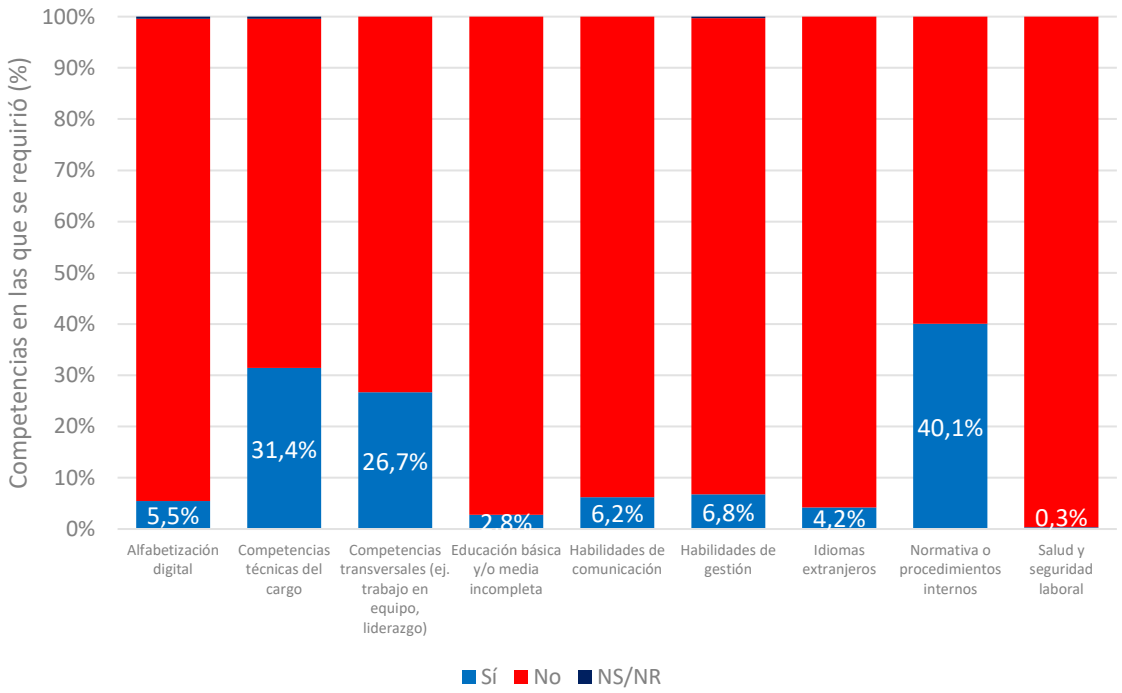
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Así, en lo relativo a fuentes de financiamiento de la capacitación, se observa que, con 56,7%, la fuente con mayor presencia es la de “Recursos propios de la empresa”; seguida de “Una Mutual / Instituto de Seguridad Laboral”, con 23,8%; y “Financiamiento vía franquicia tributaria”, con 17,4%.

2. Requerimientos de capacitación

Como se pudo ver en la Tabla 14, el 79,3% de las empresas de la región de O’Higgins sí capacitó en los últimos 12 meses, mientras que el 20,4% no lo hizo. Este grupo de 959 empresas que no capacitó, requirieron capacitar a sus empleados en una de las siguientes competencias:

Figura 21: Competencias en las que las empresas requirieron capacitar (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

La Figura 21 destaca que el requerimiento de formación más requerido por las empresas que no capacitaron en los últimos doce meses es el de “Normativa o procedimientos internos”, con 40,1%, seguido de “Competencias técnicas del cargo”, con 31,4%, y “Competencias transversales”, con 26,7%.

Por otro lado, en la tabla de 17, podemos ver que en el 66,1% de las empresas, el personal requerirá capacitación en los próximos 12 meses, que corresponde a 3.110

empresas. Llama la atención que el 10,1% de las empresas, esto es 475 unidades productivas, indican no saber si su personal requerirá capacitación, lo que habla de la necesidad de implementar procedimientos para detectar posibles requerimientos de capacitación.

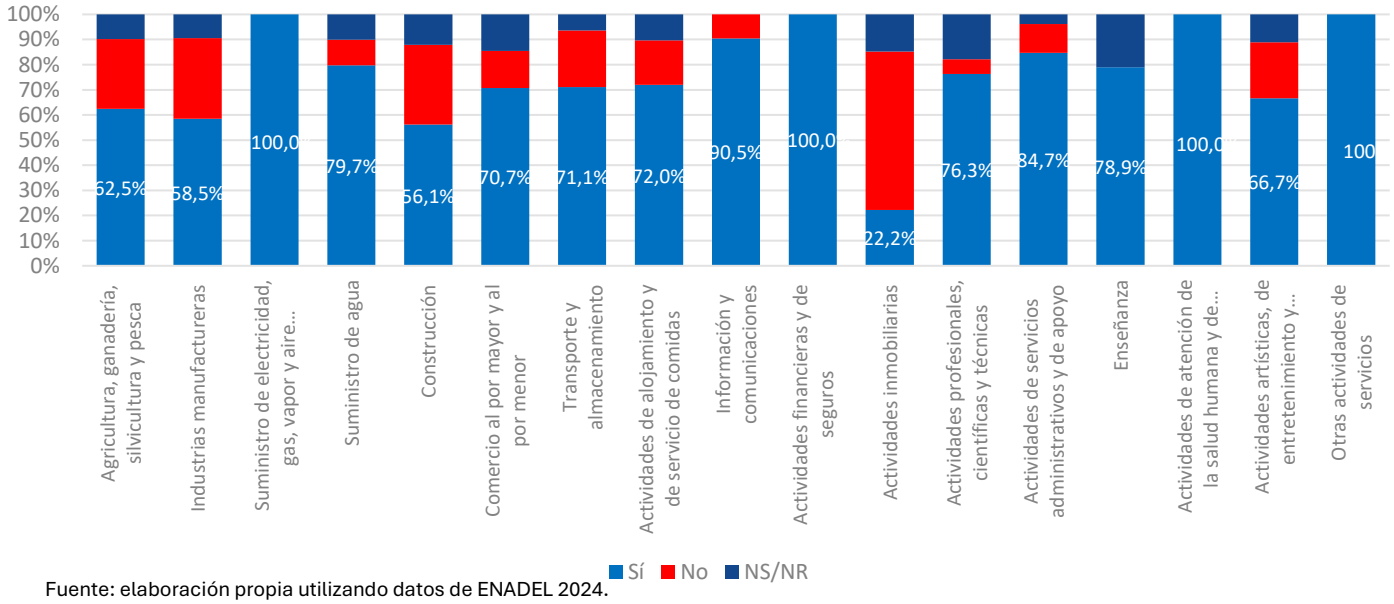
Tabla 17: El personal requerirá capacitación en los próximos 12 meses.

Categoría	Cantidad de empresas	Porcentaje
Sí	3.110	66,1%
No	1.117	23,8%
No sabe	475	10,1%

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Si analizamos esta información desagregada por sector económico (Figura 22), se observa que los sectores de "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", "Actividades financieras y de seguros", "Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social" y "Otras actividades de servicios", en 100% de las empresas afirma que requerirá capacitación en los próximos 12 meses. Es llamativo que, solo el 22,2% de las empresas del sector "Actividades inmobiliarias" declaren necesitar capacitar.

Figura 22: Empresas que requerirán capacitación en los próximos 12 meses, por sector económico (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Por su parte, en la Tabla 18 se listan las ocupaciones que, según las empresas, requieren 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.

Tabla 18: Principales ocupaciones que requerirán capacitación.

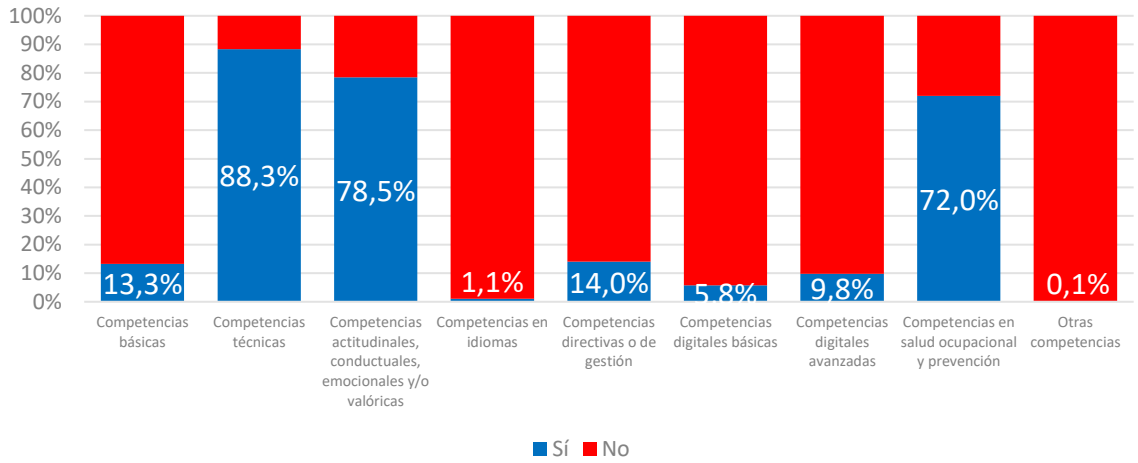
Ocupación	Cantidad	Porcentaje (%)
Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales.	724	10,3%
Otro personal de apoyo administrativo.	662	9,4%
Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales.	659	9,4%
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles.	501	7,1%
Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias cuya producción se destina al mercado.	452	6,4%
Profesionales de negocios y administración.	342	4,9%
Técnicos de las ciencias y la ingeniería	342	4,9%
Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.	338	4,8%
Vendedores.	303	4,3%
Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas.	253	3,6%
Directores, gerentes y administradores de producción y operaciones.	236	3,4%
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	221	3,2%
Trabajadores de los servicios a las personas.	209	3,0%
Operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y otros oficios.	197	2,8%
Oficinistas.	184	2,6%
Operarios de la construcción (no incluye electricistas).	177	2,5%
Técnicos en operaciones financieras y administrativas.	176	2,5%
Técnicos de la salud	135	1,9%
Empleados en trato directo con el público.	120	1,7%
Personal de los servicios de protección y seguridad.	107	1,5%
Trabajadores especializados en electricidad y electrónica.	107	1,5%
Auxiliares de aseo y trabajadores de casa particular.	97	1,4%
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería.	88	1,3%
Directores y gerentes administrativos y de servicios comerciales.	76	1,1%

Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina.	72	1,0%
Profesionales de la salud	42	0,6%
Técnicos de servicios jurídicos, sociales, deportivos y culturales.	42	0,6%
Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales.	36	0,5%
Directores, gerentes y administradores de hoteles, restaurantes, comercios y de otros servicios.	26	0,4%
Miembros del Poder Ejecutivo y Legislativo, personal directivo de la administración pública y de otras organizaciones	25	0,4%
Técnicos de la tecnología de la información y las comunicaciones.	15	0,2%
NS/NR	13	0,2%
Profesionales de tecnología de la información y las comunicaciones	11	0,2%
Profesionales de la educación.	8	0,1%
Ensambladores	6	0,1%
Profesionales en derecho, ciencias sociales y culturales.	5	0,1%
Trabajadores de los cuidados personales	4	0,1%

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. En la Figura 23, las tres primeras competencias que están asociadas a estos puestos de trabajo son “Competencias técnicas”, con 88,3% de las ocupaciones que requerirán capacitación; seguido por “Competencias actitudinales”, con 78,5%, y por “Competencias de salud ocupacional y prevención”, con 72%.

Figura 23: Competencias requeridas en cargos a capacitar

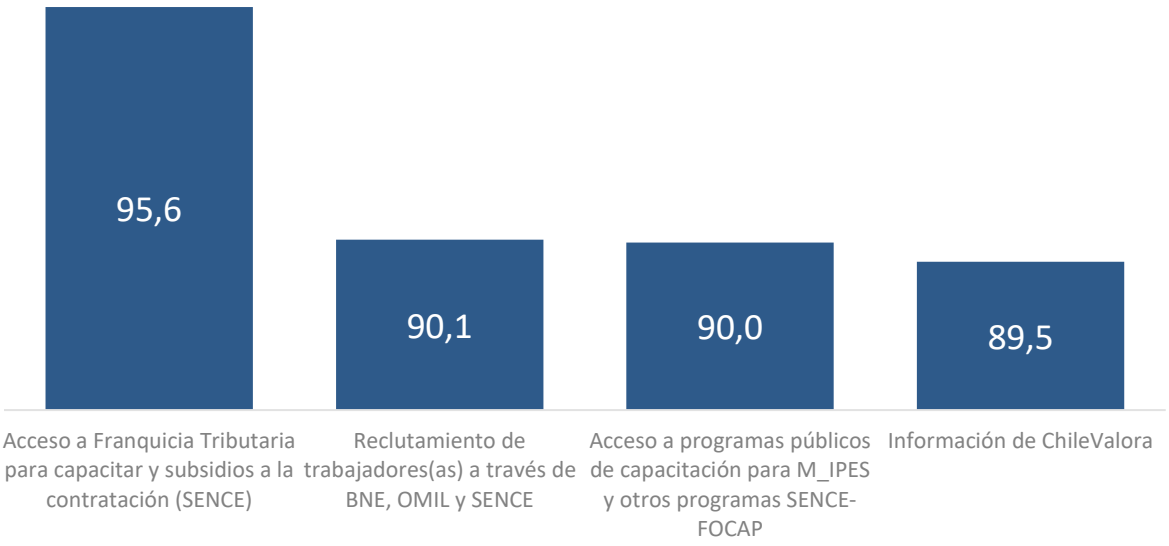


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

3. Interés por políticas de empleo

Uno de los objetivos secundarios que tiene la Encuesta de Demanda Laboral es 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 24 se observa el porcentaje de empresas que mostraron interés en alguna de las siguientes políticas de empleo.

Figura 24: 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 95,6% declara interés por información sobre el "Acceso a la Franquicia Tributaria para capacitar y subsidios a la contratación (SENCE)", seguido por información sobre "Reclutamiento de trabajadores(as) a través de BNE, OMIL y SENCE", con 90,1%, "Acceso a programas públicos de capacitación para MIPES y otros programas SENCE-FONCAP", con 90%, e "Información de ChileValora", con 89,5%.

V.

Transiciones en el mundo del trabajo

V. Transiciones en el mundo de trabajo

El impacto del cambio tecnológico y la informatización del trabajo sobre los procesos productivos, la economía y el empleo, hacen del fenómeno un hecho relevante a ser abordado con urgencia. Entidades como African Development Bank, Asian Development Bank, European Bank for Reconstruction and Development y el Banco Interamericano de Desarrollo (2018), aseguran que los últimos avances tecnológicos están modificando vertiginosamente la frontera entre las actividades realizadas por los seres humanos y las ejecutadas por las máquinas, lo cual está transformando el mundo del trabajo, tanto en los países con economías avanzadas como en los que existen economías en desarrollo y emergentes.

También, 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 externos

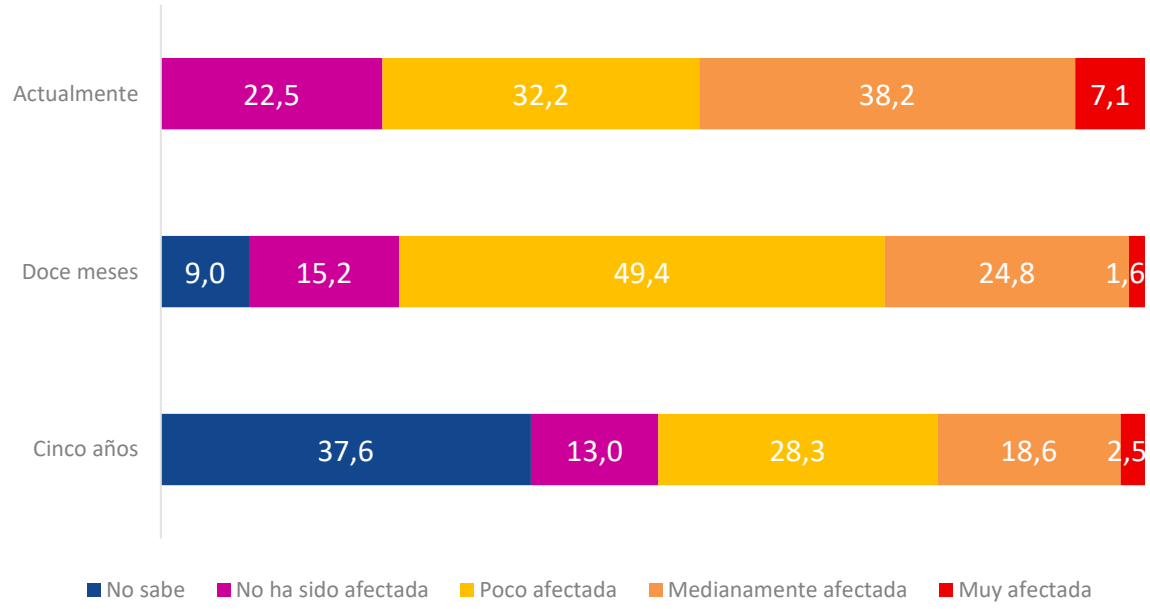
Los eventos climáticos extremos representan un desafío significativo para las empresas. afectando tanto sus operaciones como su rentabilidad. Fenómenos como olas de calor, inundaciones, sequías e incendios forestales pueden interrumpir las

cadenas de suministro, reducir la disponibilidad de recursos esenciales y aumentar los costos operacionales.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, en la región de O'Higgins, un 7,1% de las empresas se ha visto muy afectada por las consecuencias de eventos climáticos extremos en los últimos doce meses. Y un 38,2% declara que ha sido mediadamente afectada por eventos climáticos del tipo señalado. Así, un 45,3% 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 menor afectación por eventos climáticos extremos: un 49,4% de las empresas señaló que espera verse poco afectada por el cambio climático en los próximos 12 meses, mientras que el porcentaje que declara no saber cómo se verá afectada en los próximos cinco años llegó a 37,6% (ver Figura 25).

Figura 25: Porcentaje de empresas según grado de afectación de los eventos climáticos extremos

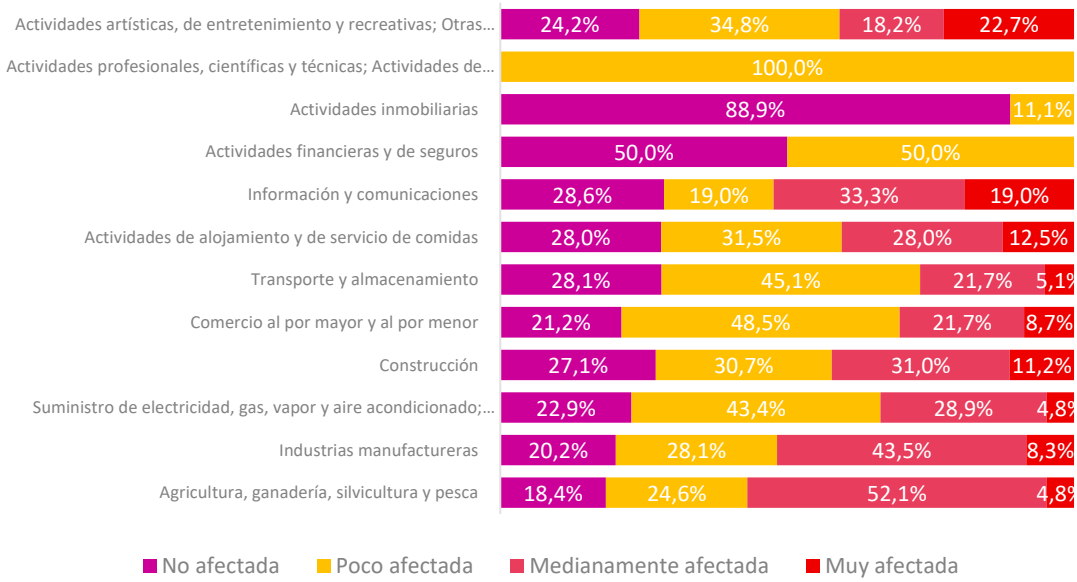


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Si profundizamos el análisis anterior por sector económico (ver Figura 26), se observa que, en mayor o menor medida, las empresas de todos los sectores declaran haber sido afectadas por eventos climáticos extremos. Los sectores que se han visto muy afectados son "Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios" (22,7%) e "Información y comunicaciones" (19%). Entre los

que se han visto medianamente afectados destaca “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (52,1%) e “Industrias Manufactureras”, dos de las principales actividades económicas de la región de O’Higgins.

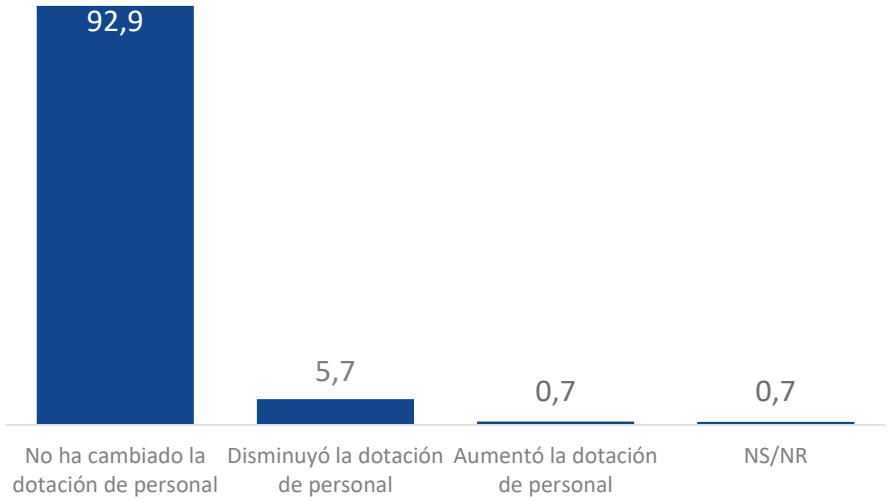
Figura 26: Porcentaje de empresas según grado de afectación de los eventos climáticos extremos por sector económico



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Dentro de las diferentes afectaciones que pueden tener las empresas, se les consultó cómo estos eventos climáticos extremos han afectado a la dotación de personal de las empresas. Del total de las empresas, el 92,9% menciona que no ha cambiado la dotación de personal por dichos eventos. El 5,7% ha disminuido la dotación de personal, mientras que un 0,7% ha aumentado la dotación en los últimos doce meses, por diferentes eventos climáticos que se han presentado (Figura 27).

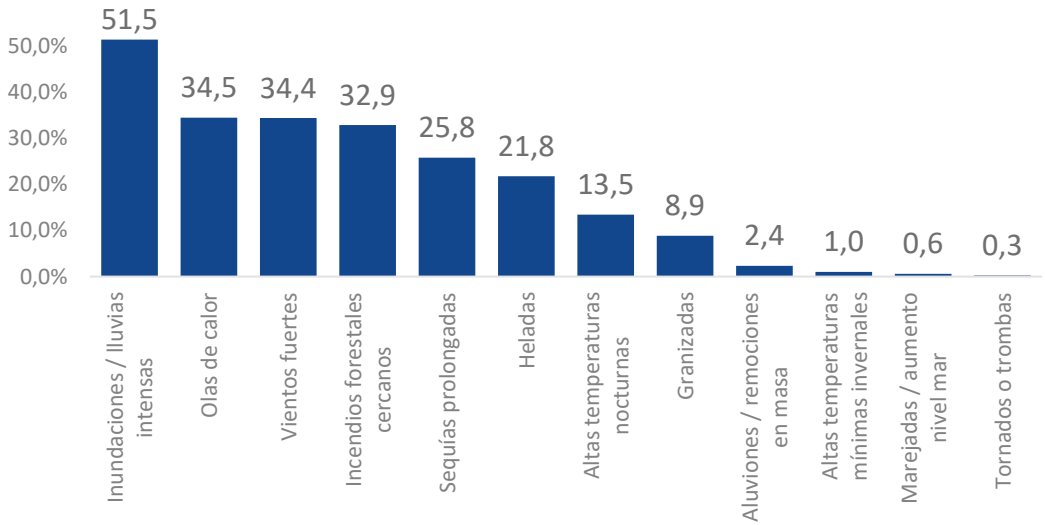
Figura 27: Empresas con cambios en la dotación del personal de la empresa por eventos climáticos (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

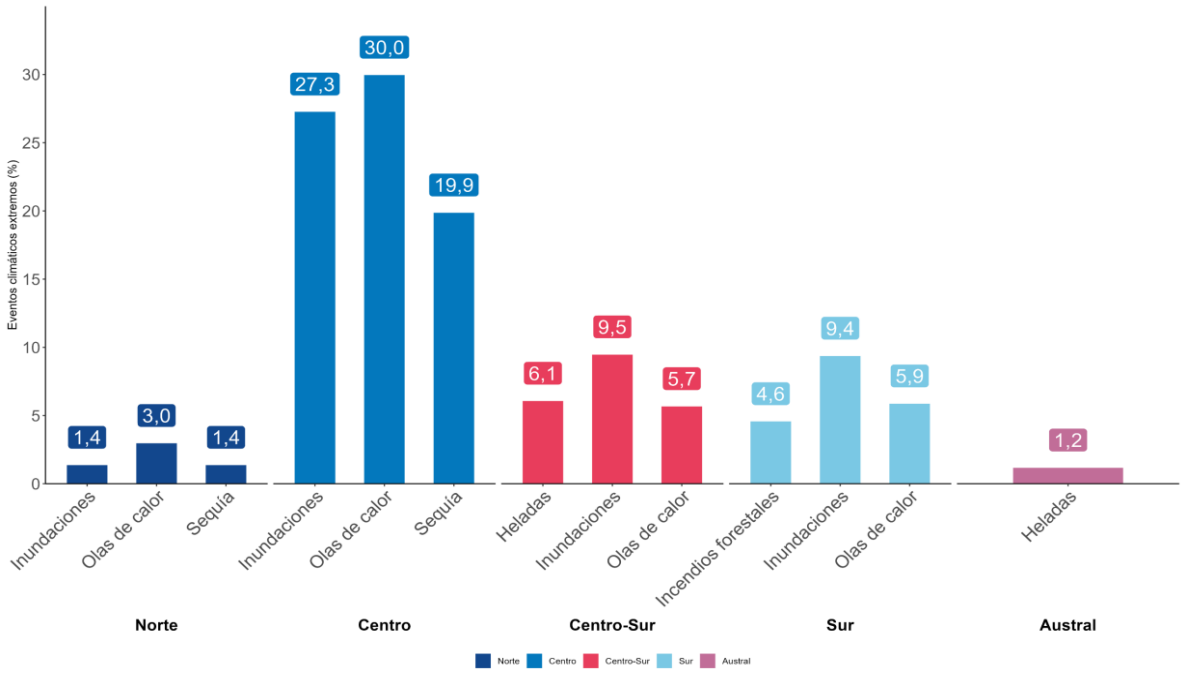
Ante la consulta por el tipo de eventos climáticos que se consideran son o serán un problema para las empresas de la región de O'Higgins, la principal respuesta, con 51,5%, hace referencia a "Inundaciones / lluvias intensas", mientras que las "Olas de calor", los "Vientos fuertes" y los "Incendios forestales cercanos", registran 34,5%, 34,4% y 32,9% respectivamente.

Figura 28: Eventos climáticos que se consideran son o serán un problema para las empresas



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

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



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

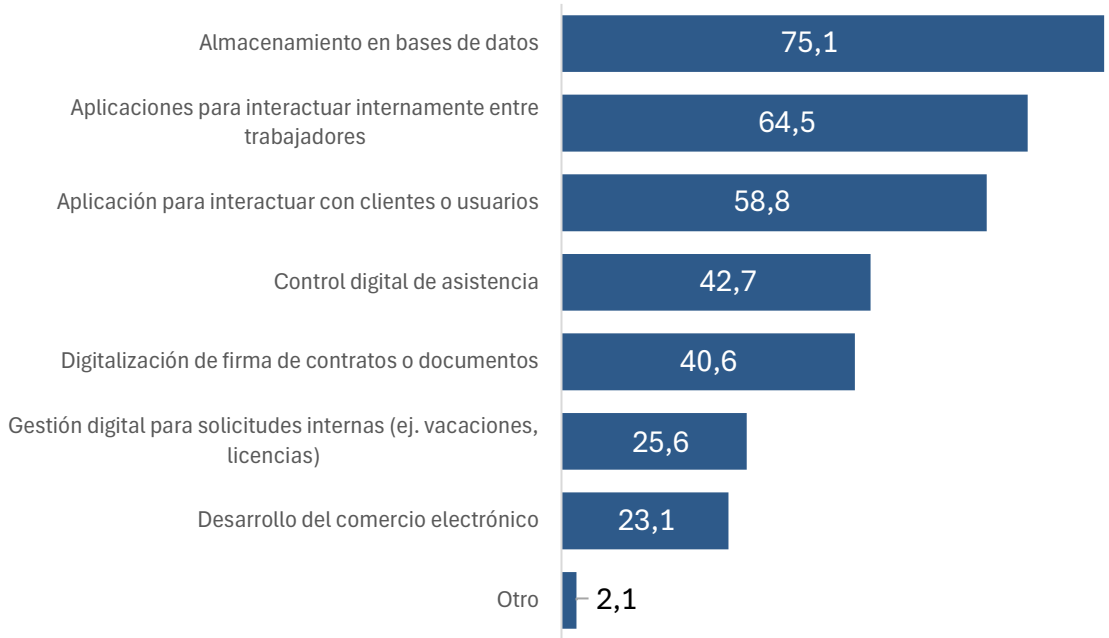
La Figura 29 muestra los tres principales eventos climáticos que afectarán a las empresas por macrozona[1], donde se destaca como las inundaciones se presentan como un problema para las empresas de norte a sur, sin considerar la zona austral. También, como dentro de la zona sur aparecen los incendios forestales como parte de los tres principales eventos que pueden ser un problema para las empresas. Además, se destaca como las heladas se configuran como un problema para las empresas de la zona centro-sur y austral.

[1] 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.

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. Los cambios provocados en las ocupaciones y en las tareas a raíz de la transformación tecnológica exigen 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, el "Almacenamiento en bases de datos" lidera las alternativas, con 75,1%, seguido de "Aplicaciones para interactuar internamente entre trabajadores", con 64,5%, y "Aplicaciones para interactuar con clientes o usuarios", con 58,8% (ver Figura 3).

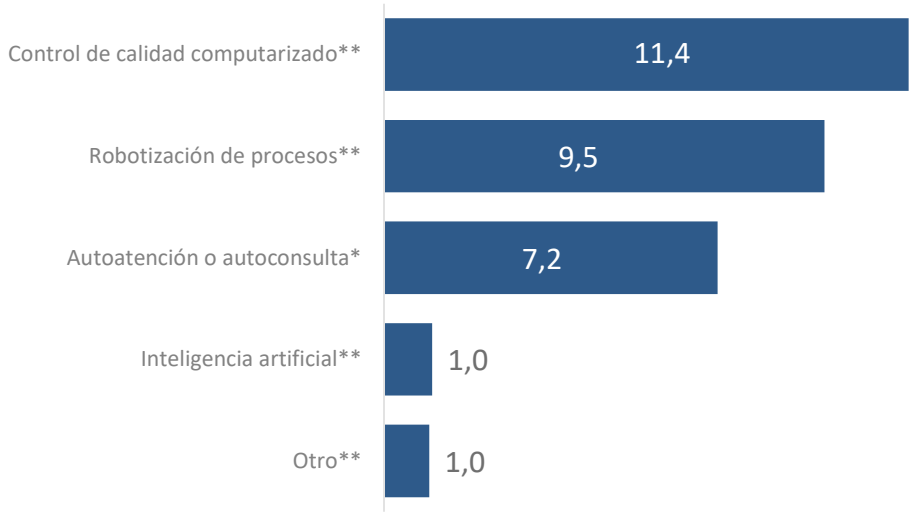
Figura 30: Procesos de digitalización utilizados por las empresas



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 11,4% de las empresas señaló haber automatizado procesos relacionados con el "Control de calidad computarizado", un 9,5% con la "Robotización de procesos", seguido de un 7,2% de "Autoatención o autoconsulta" (ver Figura 31).

Figura 31: Procesos de automatización utilizados por las empresas



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Las empresas que han incorporado procesos de digitalización y automatización han señalado diversas motivaciones para su implementación. La Figura 32 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” (30%), 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 y certificaciones” (22,7%) constituye un factor relevante, reflejando la importancia de la regulación y las exigencias del mercado en la toma de decisiones empresariales.

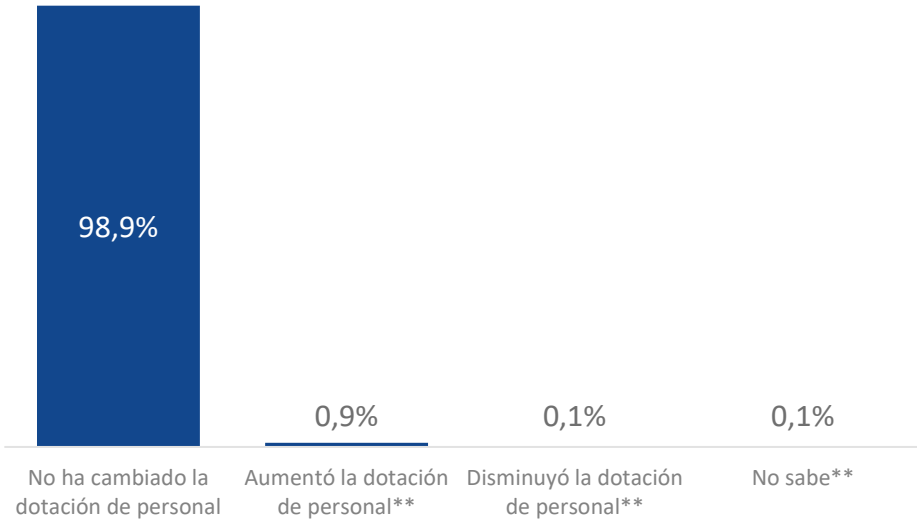
Figura 32: Motivaciones para incorporar nuevas tecnologías

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 les consulta sobre los efectos de estas en diferentes ámbitos de su empresa. Así, a las compañías se les preguntó por los cambios en la dotación de personal en los últimos doce meses. La gran mayoría, con un 98,9%, declaró que, ante la incorporación de tecnología, “No ha cambiado la dotación de personal” (ver Figura 33).

Figura 33: Empresas con cambios en la dotación del personal de la empresa por incorporar tecnología (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Del total de las empresas que utilizan algún elemento automatización, digitalización, o la incorporación de nuevas tecnologías, un 99% indicaron que durante los últimos doce meses no crearon nuevos puestos de trabajo, asociados a tareas y funciones que no existían anteriormente en la empresa, como resultado de dicha incorporación (Tabla 19).

Tabla 19: Empresas que crearon nuevos puestos de trabajo por las nuevas tecnologías

Categoría	Cantidad de empresas	Porcentaje
No	4.264	99,0
Sí	38**	0,9
NS/NR	6**	0,1

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Por otro lado, de las empresas que incorporaron tecnología, el 97,6% indica que no aumentó la dotación de personal en puestos de trabajo que existían anterior a esta incorporación (Tabla 20).

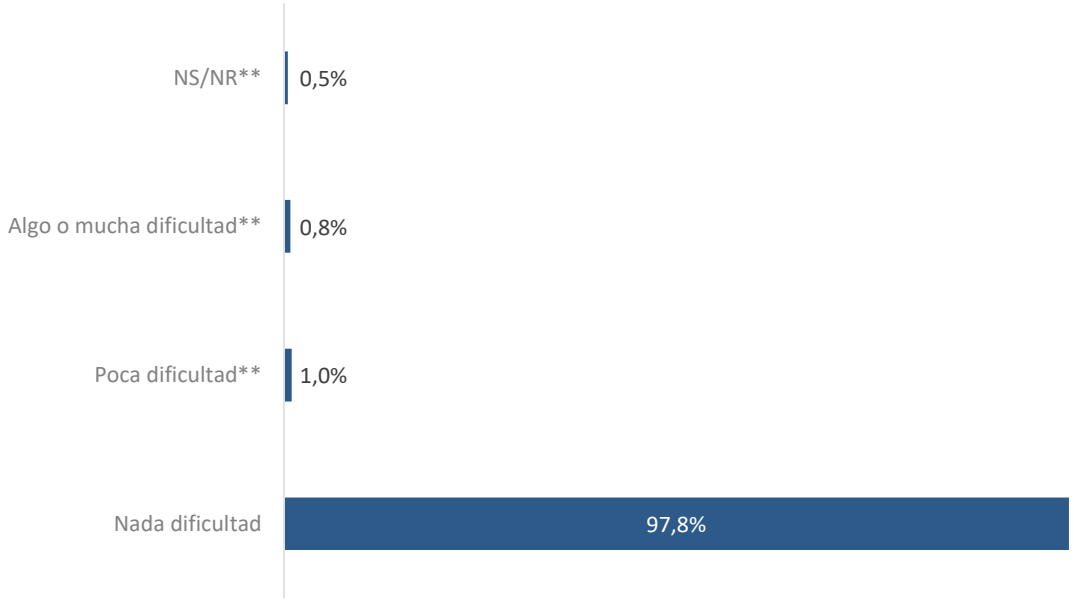
Tabla 20: Empresas donde aumentó la dotación de personal en puestos de trabajo que sí existían anteriormente

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje
Sí	105**	2,4
No	4.203	97,6
NS/NR	0	0

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, 4.597 empresas indicaron no haber experimentado dificultad alguna, lo que representa un 97,8% del total de las empresas (ver Figura 34).

Figura 34: Dificultades para llenar vacantes por la incorporación de nuevas tecnologías (%)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

VI.

Conclusiones

VI. Conclusiones

El informe ENADEL 2024 proporciona un análisis exhaustivo del mercado laboral en la Región de O'Higgins, destacando sus dinámicas, desafíos y oportunidades. A partir de una muestra representativa de 472 empresas, que abarcan un universo de 4.702 empresas y 239.185 trabajadores, el estudio revela un escenario laboral marcado por una alta demanda de contrataciones, brechas de habilidades, y la relativa influencia de factores como el cambio climático y la digitalización.

La región registró 188.141 contrataciones en los últimos doce meses, concentradas principalmente en el sector silvoagropecuario (68,7%), lo que refleja la predominancia de esta actividad en la matriz productiva local. Sin embargo, este dinamismo contrasta con los bajos requisitos educativos demandados: el 68% de las vacantes no exigían formación específica, seguido por un 22,1% que requería educación media científico-humanista y solo un 4,3% educación técnica profesional. Esta situación evidencia una estructura laboral poco diversificada y con escasa valoración de habilidades especializadas, lo que podría limitar la productividad y la innovación en el largo plazo.

Las empresas enfrentan dificultades para cubrir vacantes en ocupaciones como obreros agropecuarios, conductores de equipos pesados y auxiliares contables. Las causas principales son la escasez de competencias técnicas (32,9%), condiciones laborales poco atractivas (22,6%) y falta de experiencia mínima (17,7%). Además, predomina el uso de canales informales de reclutamiento, como recomendaciones (34,2%) y redes personales del empleador (19,7%), lo que sugiere un mercado laboral fragmentado y con barreras para acceder a talento calificado. Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer la intermediación laboral formal y promover programas de capacitación alineados con las demandas de los sectores productivos más relevantes para la región, como son el agro, el comercio, la industria y la minería.

Aunque el 79,3% de las empresas realizó actividades de capacitación, estas se centraron en competencias técnicas (79,7%) y normativas internas (75,9%), con financiamiento mayoritariamente privado. Solo el 20,2% de las capacitaciones fueron ejecutadas por OTEC, y un 17,4% se financiaron mediante Franquicia Tributaria, lo que indica un subaprovechamiento de mecanismos públicos de apoyo. Además, el 66,1% de las empresas proyecta necesitar más capacitación en sectores como energía, servicios financieros y salud, señalando áreas críticas para políticas públicas futuras.

Respecto del impacto del cambio climático y la incorporación de nuevas tecnologías, el 45,3% de las empresas reportó afectaciones por cambio climático, con una incidencia media en agricultura e industrias manufactureras, sectores clave para la economía regional. Paralelamente, la adopción de tecnologías digitales avanza,

liderada por el almacenamiento en bases de datos y aplicaciones para comunicación interna. Lo anterior subraya la urgencia de integrar estrategias de adaptación climática y reconversión laboral, así como de fomentar la alfabetización digital entre los trabajadores de la región.

Los resultados de ENADEL 2024 muestran un panorama laboral dinámico pero desigual en O'Higgins, donde persisten desafíos estructurales como la baja calificación de la fuerza laboral, la informalidad en los procesos de contratación y la vulnerabilidad ante transformaciones globales. Para abordar estas problemáticas, se proponen tres líneas de acción:

- Fortalecer la formación técnica: diseñar programas educativos y de capacitación en colaboración con el sector privado, enfocados en habilidades demandadas por los sectores productivos emergentes.

- Promover políticas activas de empleo: incentivar el uso de plataformas formales de intermediación laboral, ampliar, facilitar y orientas el acceso a la Franquicia Tributaria SENCE de parte de las empresas.

- Impulsar la adaptación sostenible: desarrollar iniciativas que combinen innovación tecnológica con sostenibilidad ambiental, apoyando a las empresas en la transición hacia economías verdes y digitales.

Así, ENADEL 2024 no solo diagnostica los retos del mercado laboral en la región de O'Higgins, sino que también ofrece una base empírica para diseñar políticas públicas inclusivas y prospectivas. La articulación entre actores públicos, privados y educativos será clave para convertir estos desafíos en oportunidades de desarrollo regional, sofisticando su matriz productiva.

VII.

Referencias

VII. Referencias

African Development Bank, Asian Development Bank, European Bank for Reconstruction and Development & el Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). El futuro del trabajo: Perspectivas regionales. Disponible en: https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/El-futuro-del-trabajo-Perspectivas-regionales.pdf

World Economic Forum. (2025). Future Jobs Report. Disponible en: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

Subsecretaría del Trabajo

Gobierno de Chile

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