

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N°218
DE LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA.

En Santiago de Chile, con fecha 30 de mayo de 2025, siendo las 9:00 horas, tuvo lugar con carácter de Extraordinaria, la Sesión N°218 de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

La Sesión fue presidida por don Hugo Cifuentes Lillo, y contó con la asistencia de su Vicepresidente, don Pablo Bobic Concha, de su Secretario don David Acuña Millahueique y de los integrantes, doña Andrea Marchant Marchant, don Javier Irrarrázaval Lazcano y doña María José Zaldívar Larraín.

Estuvieron presente como invitados, don Nicolás Ratto y don Diego Vidal, ambos representantes de la Subsecretaría del Trabajo.

Justificó su ausencia don Guillermo Ramón Salinas Vargas

Exposición de los representantes de la Subsecretaría del Trabajo

El Presidente inició la reunión agradeciendo la presencia de los representantes de la Subsecretaría del Trabajo.

Don Nicolás Ratto inició la indicando que se la exposición será sobre el Programa Observatorio Laboral. Señaló que su idea es explicar los principales productos de este programa para luego ir de fondo al análisis de resultados de la encuesta laboral.

Señaló que la Encuesta de Demanda Laboral es financiada por el Programa Observatorio Laboral. Su coordinación y estándares se encuentran establecidos desde el Departamento de Intermediación y Prospección Laboral de la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo. El objetivo es centrarse en las medidas de prospección laboral y creación de sistemas de información del mercado del trabajo para una mejor toma de decisiones y otorgar más pertinencia a las políticas públicas de empleo.

La encuesta se expondrá fue ejecutada por 16 observatorios laborales regionales que ejecutan el programa en cada una de las regiones del país. Y el 2024 fueron distintas instituciones de educación superior las ejecutoras que lideraron el levantamiento de la encuesta.

El Programa Observatorio Laboral es orientado por la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral, creada en 2021 para diagnosticar los fenómenos que producen escasez de capital humano. Entre otros, lo conforman ChileValora, OIT, CEPAL Ministerio de Educación, etc.

En 2023 se publicó la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, que establece como uno de los ejes prioritarios el desarrollo de monitoreos a la demanda laboral, a través de encuestas a empresas

y análisis de bolsas de empleo.

La Comisión señalada anteriormente aportó activamente en el diseño técnico de la Encuesta de Demanda Laboral 2024. Además, le otorgó espacio de gobernanza del programa, como los informes anuales y planes de trabajo.

El objetivo del Programa Observatorio Laboral es fortalecer el conocimiento territorial y sectorial del mercado laboral de las regiones. Se aplican encuestas para conocer las vacantes y requerimientos de las empresas. Se analiza encuestas de otras instituciones, como la ENE, CASEN, PIAAC, entre otras. Asimismo, se realiza análisis de registros administrativos, como lo son del SII, AFC, BNE, entre otros. También se realiza entrevistas a actores claves, revisión de documentos, grupos focales y también se hace asistencia técnica, etc.

El expositor indicó que lo que se busca es que la información no solo se produzca y se publique en el sitio web, sino que también se utilice para una mejor política pública. Y ahí lo que se hace es sumar con esta información a los organismos sectoriales de competencias laborales de ChileValora, dando información base sobre el sector, para que la discusión tenga una base cuantitativa y basada en datos. También se aporta al SENCE, para aportar a la compra de cursos, para que tengan pertinencia regional según los requerimientos y necesidad del mercado laboral que identifican estos instrumentos. Asimismo, se otorga esta información a los consejos regionales de capacitación, donde los observatorios laborales en general van a exponer los estudios y también entregan en evidencia para una toma de decisión más pertinente.

El expositor invitó a los integrantes a ingresar a <https://www.observatorionacional.cl> para conocer en detalle el programa y sus diferentes productos.

Luego, don Nicolás pasó a explicar brevemente cada uno de los productos del programa:

a. Termómetro Laboral.

Es un análisis de la coyuntura de empleo, con una perspectiva de largo plazo. El expositor mostró una imagen del termómetro laboral nacional, en la que se presentan tasas de desocupación, ocupación, participación y ocupación informal por región. Don Nicolás señaló que estima que esta información es útil para los diseñadores de políticas o *stakeholders* relacionados con políticas de empleo y formación, dado que se entrega una visión panorámica de cómo está el mercado laboral.

Agregó que esto corresponde a un breve resumen de no más de 8 páginas en la cual se presenta una lectura de la coyuntura del empleo y es de acceso público.

b. Realidad comunal.

Esta información también se encuentra en el sitio web señalado y es posible navegar por región, identificar una ficha de caracterización para cada comuna del país para tener algunos indicadores principales. La generación de estos datos es un desafío y se obtiene desde el análisis de registros administrativos y encuestas que entregan información sobre las comunas, pero también con

estudios propios. Todo lo anterior se sistematiza y se unifica en estas fichas por comunas.

En el 2024 se realizó un estudio que complementó esta ficha, lo cual consistió en realizar la consulta directa a las OMIL para que apoyaran a caracterizar la comuna desde su perspectiva.

Doña María José consultó al expositor la manera en que fue evaluada las respuestas de las OMIL, considerando que probablemente hubo algunas que fueron más certeras, con información más confiable entre una y otra. En ese sentido, don Nicolás indicó que cuando se refiere a comunas grandes, los datos de las bases anuales son representativas y confiables, sin embargo, en comunas pequeñas eso no ocurre. Agregó que lo que más se usa es la información cualitativa que proveen, que identifican ciertos desafíos laborales que existen en la comuna.

c. Estudios regionales.

El expositor señaló que este estudio se estructura en 3 ejes, cuyo detalle es posible conocer en la página web indicada anteriormente, según región y estudio:

- Empleos verdes y cambio climático.
 - Región Metropolitana. Estudio de demanda laboral y brechas formativas con foco territorial y prospectivo en empleos verdes.
 - Región de Coquimbo. Efecto de la escasez hídrica en el empleo en la Región de Coquimbo.
- Desajuste educación y trabajo.
 - Región de Ñuble. Empleabilidad e inserción laboral de jóvenes técnicos del sector comercio en Ñuble.
 - Región del Biobío. Requerimientos laborales de empresas y factores de vinculación con la Educación Media Técnico.
 - Región de O'Higgins. Oferta educativa y su vinculación con los requerimientos del sector silvoagropecuario en la región de O'Higgins.
- Vigilancia tecnológica en sectores priorizados.
 - Región de la Araucanía. Tecnologías e empleo en la agricultura.
 - Región de Magallanes. Estudio de prospección laboral sector logístico portuario.
 - Región de Atacama. Vigilancia tecnológica y prospección laboral en el sector transporte y cadena de suministro.

Doña María José consultó el año de estos estudios y si a partir de ellos nacieron propuestas. Al respecto, el expositor señaló que existe autonomía regional respecto a la manera de difundir los resultados y las acciones que se toman a partir de ellos. En los casos concretos, los resultados se presentan a las autoridades regionales, pero como son estudios recientes, no se ha realizado evaluaciones respecto a las medidas aún, pero estimó importante llevarlo a cabo.

d. Catálogo de ocupaciones.

Este es uno de los grandes productos que se busca definir dentro de la estrategia de prospección laboral, y la idea de ello es que, a nivel nacional, regional y por sector económico se presenten las ocupaciones según la Clasificación Internacional de Ocupaciones, en la cual se establece una descripción de la ocupación.

En el fondo, la idea es que la encuesta de demanda laboral no solo sea uniforme y apoye la toma de decisiones tanto informales, sino que también integre este catálogo de ocupaciones para que las personas puedan acceder a información sobre la ocupación que le interesa.

Respecto a cada ocupación se presenta el ingreso promedio, el porcentaje de mujeres, porcentaje de trabajadores informales, porcentaje de emigrantes y también información sobre las contrataciones recientes y las empresas que mencionaron tener vacantes sin llenar en respecto a esta ocupación.

Luego, el expositor pasó a referirse sobre la Encuesta de Demanda Laboral. Para lo cual planteó la siguiente pregunta: ¿Por qué una encuesta en un contexto de digitalización de economía?

Respondiendo lo anterior, el expositor señaló:

- Los registros administrativos del Estado captan dotación actual, más no requerimientos de fuerza de trabajo, capacitaciones ejecutadas, ni efecto de cambio climático y automatización.
- Las bolsas de empleo capturan solo una parte (la más digitalizada) de las transacciones del mercado laboral.

Los objetivos de la encuesta es el siguiente:

- a. Conocer las características y dotación laboral de las empresas de 10 o más trabajadores en Chile.
- b. Conocer los requerimientos de las empresas en términos de fuerza de trabajo (contrataciones, vacantes, requisitos, certificaciones, dificultades y proyecciones).
- c. Caracterizar las capacitaciones en las empresas, evidenciando temáticas centrales, ejecutores, fuentes de financiamiento y requerimientos.
- d. Describir y anticipar los efectos de eventos climáticos extremos en las empresas.
- e. Evaluar los niveles de implementación de automatización, digitalización e inteligencia artificial en las empresas, así como sus efectos en la fuerza de trabajo.

Con relación al marco muestral y terreno señaló:

- a. Es una encuesta representativa, 5.965 empresas encuestadas, de 10 o más trabajadores.
- b. Representan a 91.873 empresas, con una dotación total de 5.126.956 trabajadores.
- c. Marco muestral estratificado desde registros del SII.
- d. Levantamiento de datos entre el 17 de junio y el 29 de noviembre de 2024.
- e. Las versiones anteriores tienen una implementación sectorial desde 2019. En 2023 comienza una implementación nacional y en 2024 se agrega el módulo de Futuro del Trabajo.

- f. Esta versión considera 15 sectores económicos (agrupados en 12 sectores).
- g. Calidad: pruebas cognitivas, supervisión regional y nacional (DPE), grillas de suficiencia y validadores.

Tomó la palabra don Diego Vidal, quien continuó la presentación señalando que se encuestó a casi 6.000 empresas, pero empresas de 10 o más trabajadores. Por lo tanto, esto no es representativo de la totalidad de las empresas del país y en particular, no es representativo de las mini y pequeñas empresas. Asimismo, enfatizó que el marco muestral está estratificado tanto a nivel regional como sectorial. Por lo tanto, esta encuesta busca ser representativa primero a nivel de región. La información está levantada por los observatorios laborales regionales, pero también es representativo a nivel de los 15 sectores económicos que están agrupados en 12.

Con relación a los informantes de la encuesta, el expositor mostró el siguiente cuadro:



A continuación, expuso sobre la caracterización de la muestra a través del siguiente cuadro:

Empresas y trabajadores en Chile, por sector



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**
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**
	Total	5.965	91.873	5.126.956

Luego, don Diego expuso la tabla con datos sobre la cantidad de encuestas levantadas por cada observatorio regional

Empresas y trabajadores en Chile, por región



Tabla 3. Empresas y trabajadores según 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
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
Total país	5.965	91.873	5.126.956

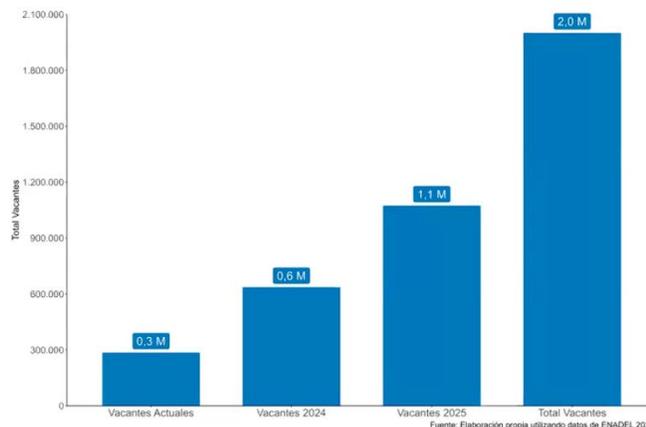
A continuación, don Diego expuso datos sobre vacantes actuales y futuras.

Vacantes actuales y futuras

Figura 3. Vacantes actuales y futuras

Tabla 4. Vacantes actuales y proyectadas.

Vacantes	Estimación	Menciones	Cantidad de empresas	Porcentaje de empresas
Vacantes Actuales	287.818	26.731	32.597	35,5%
Vacantes 2025	1.075.839	134.329	41.110	44,7%
Vacantes 2024	638.495	72.432	42.624	46,4%
Total Vacantes	2.002.152	233.492	62.957	68,5%



Luego, expuso cifras sobre ocupaciones con mayor número de contrataciones en los últimos 12 meses:

Contrataciones últimos 12 meses

Tabla 5. Ocupaciones con mayor número de contrataciones en los últimos 12 meses (3.466.135)

Ocupación	Cantidad de Contrataciones	Porcentaje (%)
Obreros de explotaciones agrícolas	386.032	19,0
Guardias de seguridad	189.216	9,3
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	84.029	4,1
Carpinteros de obra	71.789	3,5
Obreros de la construcción de edificios	61.230	3,0
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	47.885	2,4
Otros operarios de la construcción (obra gruesa) no clasificados previamente	42.704	2,1
Operadores de máquinas de movimiento de tierras	34.398	1,7
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	33.736	1,7
Gásfiter e instaladores de tuberías	32.392	1,6
Supervisores de la construcción	27.683	1,4
Conductores de buses y trolebuses	26.565	1,3
Obreros de carga	25.953	1,3
Carniceros y pescaderos	25.215	1,2
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	25.115	1,2

Respecto al dato anterior, don Hugo consultó si existe información si las ocupaciones anteriores se encuentran fundadas en relaciones laborales a plazo o indefinido. Sin embargo, el expositor indicó que no existe esa información dado que según su parecer, lo solicitado se encuentra en la encuesta nacional de empleo.

Al respecto, doña María José consultó si es posible realizar cruce información entre ambas bases de

datos para lograr obtener la información que consultó el Presidente. Sin embargo, don Diego lamentó al señalar que eso no es posible pues la encuesta de demanda laboral no contempla individualización de los trabajadores, los datos fueron recogidos de una manera general a las empresas, por lo que no podría identificar individualmente a cada trabajador para verificar el tipo de relación laboral que tienen.

Don Nicolás Ratto aclaró que el objetivo de la información levantada es la ocupación y no las personas propiamente tal

Luego, don Diego mostró información sobre el número de empresas contrataron las ocupaciones que señala el cuadro de a continuación:

Contrataciones últimos 12 meses >>>



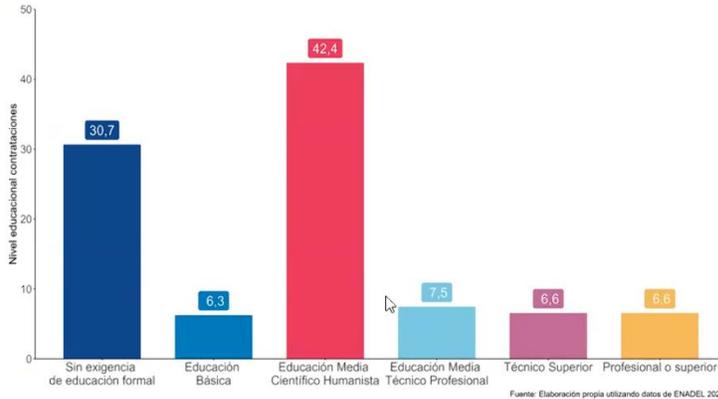
Tabla 6. Ocupaciones más contratadas según número de empresas en los últimos 12 meses (91.873)

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 (excepto venta de productos y servicios industriales, farmacéuticos y de tecnologías de la información y las comunicaciones)	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 oxicatoradores	2.729	1,6
Cocineros	2.675	1,6

Con relación a los requisitos educacionales en contratación, mostró el siguiente cuadro:

Requisitos de las contrataciones

Figura 4. Requisitos educacionales en contrataciones



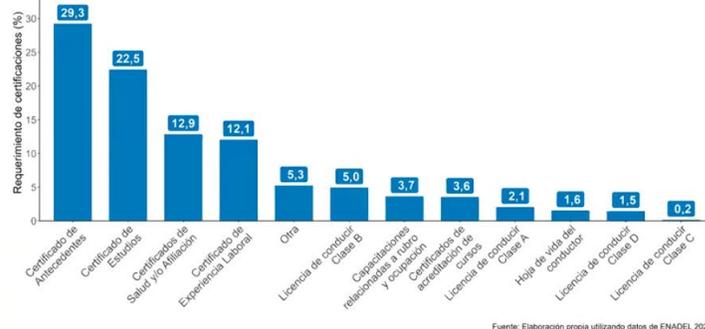
- El principal nivel educacional requerido en las contrataciones fue **Educación Media Científico Humanista** (42,4%), seguido de Sin exigencia de educación formal (30,7%).
- Educación básica, Educación Media TP, Técnico Superior y Profesional o superior entre 6% y 7% cada una.

Don Javier consultó al expositor si existe indagación sobre las razones por las cuales las empresas requieren educación media científico humanista, pues a su parecer es algo más bien cultural que se requiere, pero con ello se está dejando fuera una gran parte de la población del mercado laboral, que es justamente aquella que necesita entrar. En efecto, don Diego confirmó que no existe registro en este estudio sobre la razón por la cual las empresas solicitan educación media científico humanista.

Luego expuso cifras sobre requisitos de certificaciones

Requisitos de las contrataciones

Figura 5. Requisitos certificaciones



- Destacan Certificados de antecedentes (29,3%), Certificados de estudios (22,5% y Certificados de salud y/o afiliación (12,1%).
- Capacitaciones relacionadas al rubro aparecen con bajas menciones. No son requisitos "excluyentes" o "habilitantes".

Con relación a lo anterior, don Hugo consultó al expositor si tienen identificadas las empresas que solicitan calificaciones de salud a los trabajadores, lo cual es delicado y podría constituir la vulneración de derechos fundamentales en determinadas actividades. Don Diego confirmó que sí es posible identificar las empresas, solo que no los tendría en lo inmediato para exponerlo en esta

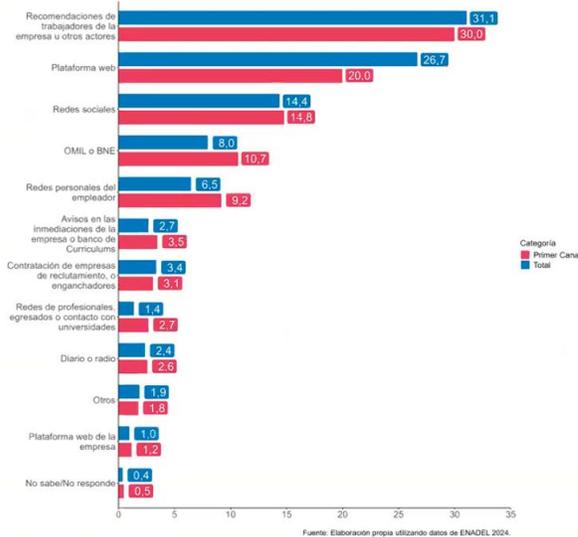
oportunidad.

A continuación, el expositor mostró cifras sobre los canales de reclutamiento más usados

Canales de reclutamiento



Figura 6. Canales de reclutamiento más utilizados



El canal boca a boca sigue siendo preponderante: recomendaciones de trabajadores (30,0%) y redes personales de los empleadores (9,2%).

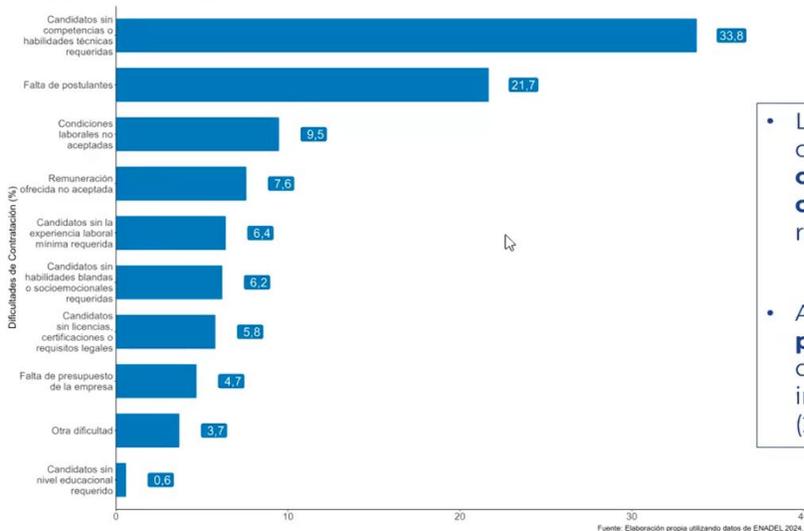
- Luego bolsas de empleo online (20,0%) y redes sociales (14,0%).
- OMIL o BNE alcanza un 10,7% como primer canal.

Respecto a las dificultades de las compañías para contratar, don Diego mostró las siguientes cifras:

Principales dificultades para llenar



Figura 7. Principales dificultades



• La principal dificultad de contratación fue por **candidatos sin competencias o habilidades técnicas** requeridas (33,8%).

• Asimismo, la **falta de postulantes** también fue una dificultad en una parte importante de los casos (21,7%).

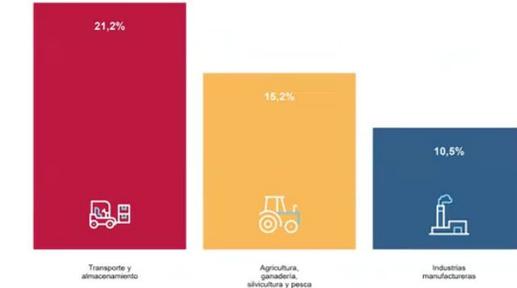
A continuación, el expositor se refirió a las ocupaciones con mayores dificultades de contratación:

Cargos con dificultades de llenar

Tabla 7. Ocupaciones con mayores dificultades de contratación

Ocupación	Principal Dificultad de Contratación
Desarrolladores de software	Candidatos sin competencias o habilidades técnicas requeridas
Mecánicos y ajustadores electricistas	
Agentes responsables de adquisiciones	
Técnicos y asistentes en contabilidad	
Panaderos, Pasteleros y confiteros	
Vendedores de entradas (entretenciones y eventos deportivos) y cajeros de comercio	Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales
Operadores de máquinas de movimiento de tierras	
Conductores de automóviles, taxis y camionetas	
Soldadores y oxicotadores	Falta de postulantes
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	
Reguladores y operarios de máquinas herramientas	
Cocineros	
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Remuneración ofrecida no aceptada
Técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones	
Empleados de centros de llamadas de informaciones	Condiciones laborales no aceptadas

Figura 8. Sectores con mayor cantidad de vacantes sin llenar



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024

Luego, el expositor indicó que entraría a referirse al ámbito de la formación en las empresas, respecto a lo cual mostró la información contenida en los siguientes cuadros:

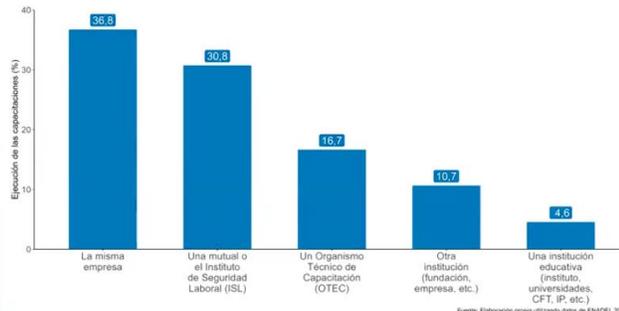
Capacitaciones implementadas

Tabla 8. 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

La gran mayoría de empresas ha **capacitado en el último año (74,7%)**, y principalmente en la gran empresa (92,1%).

Figura 9. Ejecutores de capacitaciones

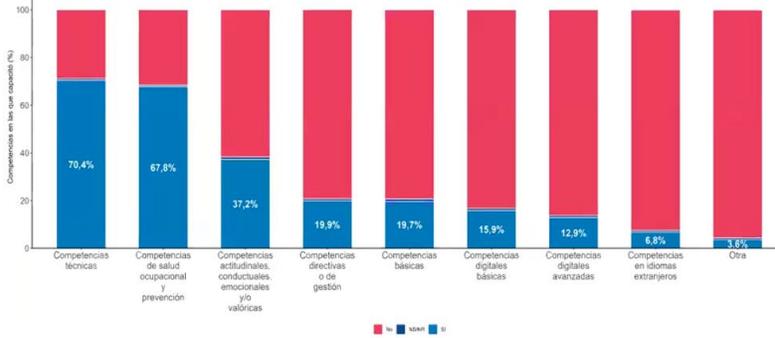


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024

Los tres principales ejecutores de capacitaciones son la misma empresa (36,8%), mutual o el ISL (30,8%) y OTEC (16,7%).

Capacitaciones implementadas

Figura 10. Competencias en las que se capacitó a los trabajadores(as) (%)



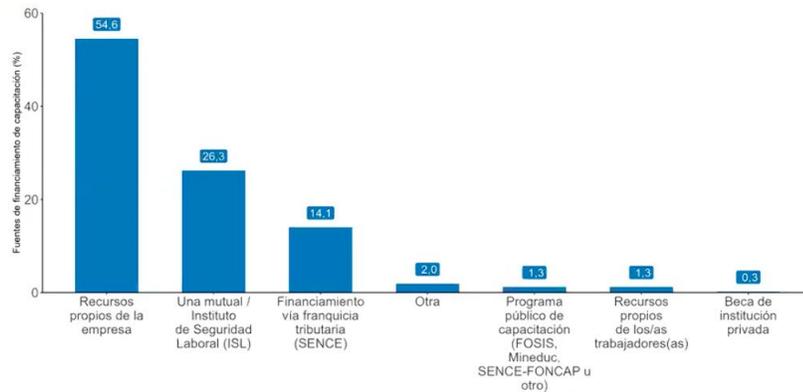
- El 70,4% de las empresas capacitó en competencias técnicas.
- El 67,8% lo hizo en "Competencias de salud ocupacional y prevención".
- Se destaca la preponderancia que está teniendo la instrucción en "Competencias actitudinales, conductuales, emocionales y/o valóricas"

Capacitaciones implementadas

Figura 11. Fuentes de financiamiento de la capacitación

Las fuentes de financiamiento más utilizadas fueron:

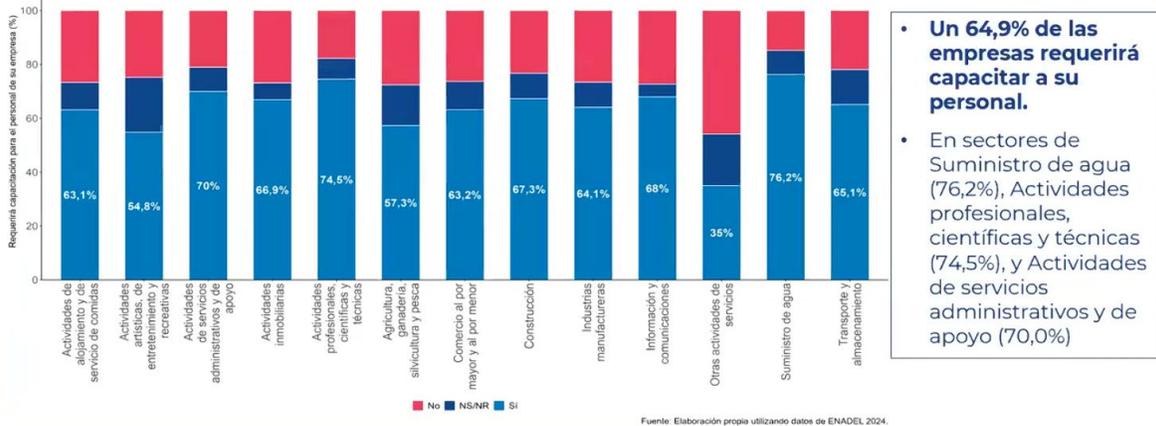
- recursos propios de la empresa (54,6%)
- Mutual o ISL (26,3%)
- Franquicia Tributaria SENCE (14,1%)



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Empresas que requerirán capacitación

Figura 12. Empresas que requerirán capacitación en los próximos 12 meses, por sector económico



- Un 64,9% de las empresas requerirá capacitar a su personal.
- En sectores de Suministro de agua (76,2%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (74,5%), y Actividades de servicios administrativos y de apoyo (70,0%)

Interés por políticas de empleo

Figura 13. Porcentaje de empresas con interés en políticas de empleo

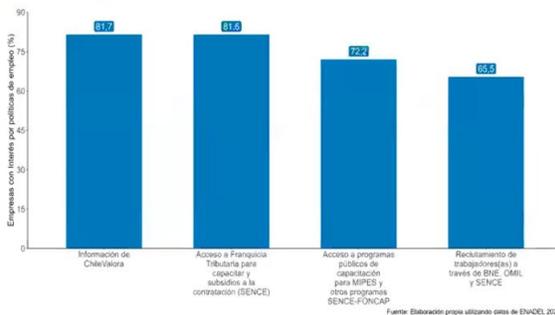


Tabla 11. Empresas con interés en políticas de empleo

Categoría	Cantidad de Empresas	Porcentaje	N Empresas
Información de ChileValora	75.015	81,7	4.795
Acceso a Franquicia Tributaria para capacitar y subsidios a la contratación (SENCE)	75.007	81,6	4.636
Acceso a programas públicos de capacitación para MIPES y otros programas SENCE-FONCAP	66.300	72,2	4.448
Reclutamiento de trabajadores(as) a través de BNE, OMIL y SENCE	60.191	65,5	3.938

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

A continuación, don Diego se refirió a la información del futuro del trabajo. Con relación a ello, señaló que el Foro Económico Mundial, en un estudio denominado *Future Jobs Report* identificó las principales causas que conllevan a un cambio en el ámbito laboral:

- Cambio tecnológico: IA, robots, energía y nuevos materiales.
- Transición verde: la crisis climática y las medidas que toman los estados para hacerle frente (acción climática).
- Cambio demográfico: migración y envejecimiento de la población.
- Fragmentación e incertidumbre económica: guerras comerciales, aumento de precios, decisiones de relocalización.

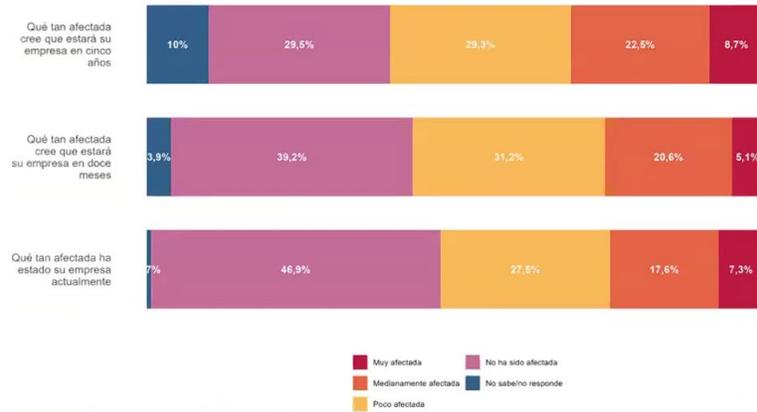
Con base a lo anterior, la encuesta de demanda laboral comprende consultas que tienen relación con los temas planteados.

En lo que se refiere a los eventos climáticos, los datos son los siguientes:

Eventos climáticos >>>



Figura 14. Afectación por consecuencias de eventos climáticos extremos



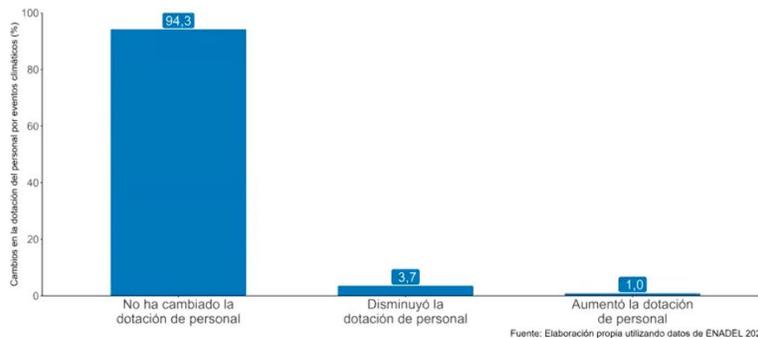
- Un **24,9%** de las empresas indicó haber experimentado algún grado de afectación producto de eventos climáticos (muy afectada o medianamente afectada).
- Percepción de afectación **aumenta desde la actualidad a cinco años: 31,2%**.

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Eventos climáticos >>>



Figura 15. Porcentaje de empresas con cambios en la dotación por eventos climáticos extremos



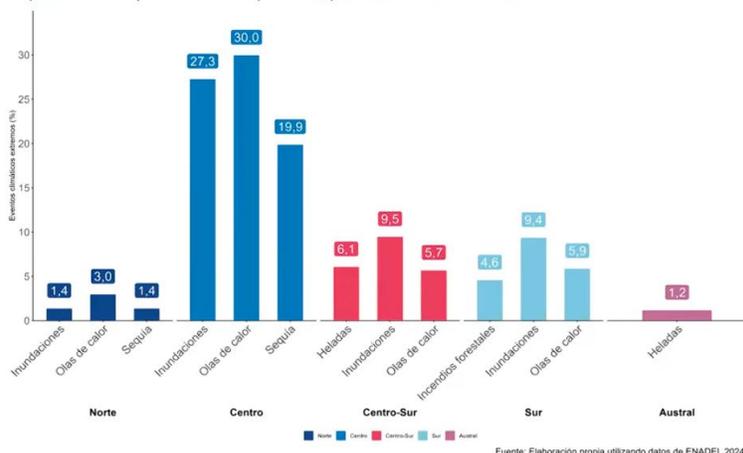
Un **94,3%** de las empresas indicó que **no ha cambiado la dotación de personal** por efecto de eventos climáticos.

- **3,7%** de las empresas **disminuyó la dotación de personas**
- **1,0%** de las empresas **aumentó la dotación de personal**

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Eventos climáticos

Figura 16. Eventos climáticos que se consideran son o serán un problema para las empresas por macrozona.



- Para la zona norte se destacan las **Olas de calor**.
- Zona centro con mayores problemas por **Olas de calor** e **Inundaciones**.
- **Inundaciones** se presentan como principal problema para las empresas de Centro-Sur.
- Zona Sur aparecen los **incendios forestales** como un problema.

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Con relación a los cambios tecnológicos, el expositor mostro los resultados de las respectivas consultas en ese ámbito en los siguientes cuadros:

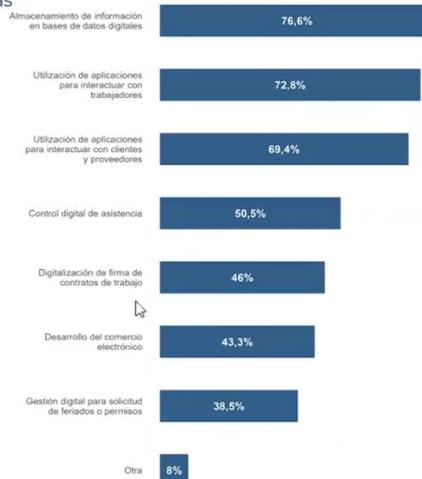
Digitalización del trabajo

El 94,9% de las empresas utilizan al menos un proceso de digitalización (87.185 empresas).

Las empresas han implementado varias formas de digitalización, destacando:

- Almacenamiento de información en bases de datos digitales (76,6%)
- La utilización de aplicaciones para interactuar con trabajadores (72,8%)
- Apps para interactuar con clientes y proveedores (69,4%).

Figura 17. Procesos de digitalización utilizados por las empresas



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

Automatización del trabajo >>>

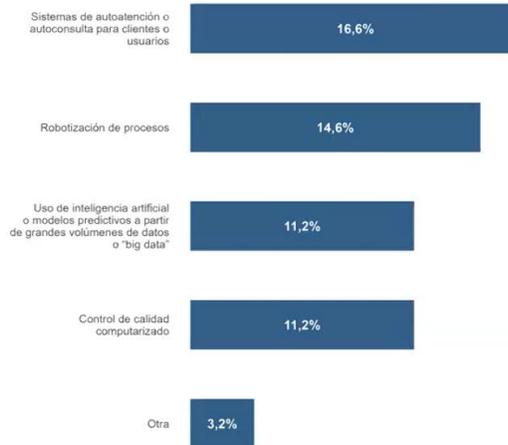
Un 33,7% del total a incluido dentro de sus procesos alguna forma de automatización (30.939 empresas).

Las empresas han implementado varias formas de automatización, destacando:

- Sistemas de autoatención o auto consulta para clientes o usuarios (16,6%)
- Robotización de procesos (14,6%)
- **Uso de Inteligencia Artificial** (11,2%).

Boom de la IA Generativa: en 2023 solo el 1,1% de las empresas declaraba tener implementada IA (ENCLA).

Figura 18. Procesos de automatización utilizados por las empresas



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

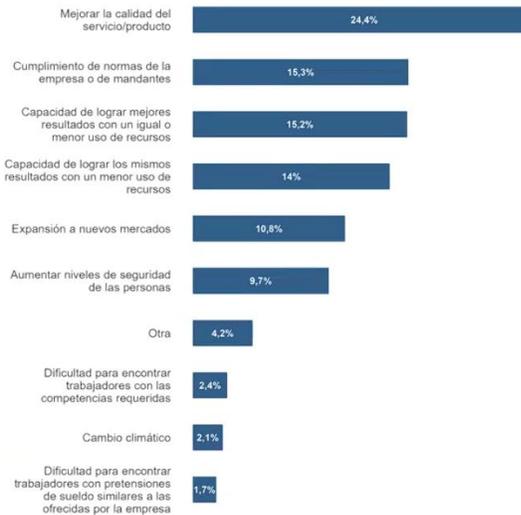
Motivaciones cambio tecnológico >>>

- La principal motivación para incorporar nuevas tecnologías es **mejorar la calidad del servicio/producto** (24,4%), cumplimiento de normas de la empresa o de mandantes (15,3%) y productividad (15,2%).

- Destaca el **aumento de niveles de seguridad de las personas** (9,7%).

- Motivos relativos a dificultad de encontrar trabajadores, concentran menciones menores a 3%.

Figura 19. Motivaciones para incorporar nuevas tecnologías



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2024.

- Los canales de reclutamiento se siguen concentrando en canales informales o “boca a boca”, a través de redes del empleador o contactos de las y los trabajadores.
- Alta cobertura de la capacitación, sobre todo en competencias técnicas necesarias para el desempeño de las labores. Principalmente desarrolladas por las mismas empresas y con recursos propios.
- Eventos climáticos extremos han tenido afectación relevante (1 de cada 4 empresas) y se percibe progresiva en el tiempo. Sin embargo, hasta ahora no se reportan efectos relevantes en la dotación de personal.
- Digitalización extendida, y automatización de procesos más presente. Escaso efecto en la fuerza de trabajo, desde la perspectiva de las empresas.
- Primera aproximación, se ha buscado reducir tiempos entre levantamiento y publicación. Es necesario continuar con el análisis y hacer más cruces de información. Las bases de datos son públicas.
- Desde junio se levantará la Encuesta de Demanda Laboral 2025. El objetivo es realizarlo anualmente.

El Presidente agradeció la exposición de los invitados y solicitó en envío de la presentación realizada para ser incorporada como anexo a la presente acta.

Siendo las 10:00 horas se puso término a la sesión.

Hugo Cifuentes Lillo
Presidente

Pablo Bobic Concha
Vicepresidente

David Acuña Millahueique
Secretario

Andrea Marchant Marchant

Javier Irarrázaval Lazcano

María José Zaldívar Larraín