

Convoca



En alianza con

chilemujeres
fundación

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
OCEC **udp**
Observatorio del Contexto Económico

El trabajo está cambiando: ¿estamos preparados?

Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social

Primera sesión – 3 de junio de 2026

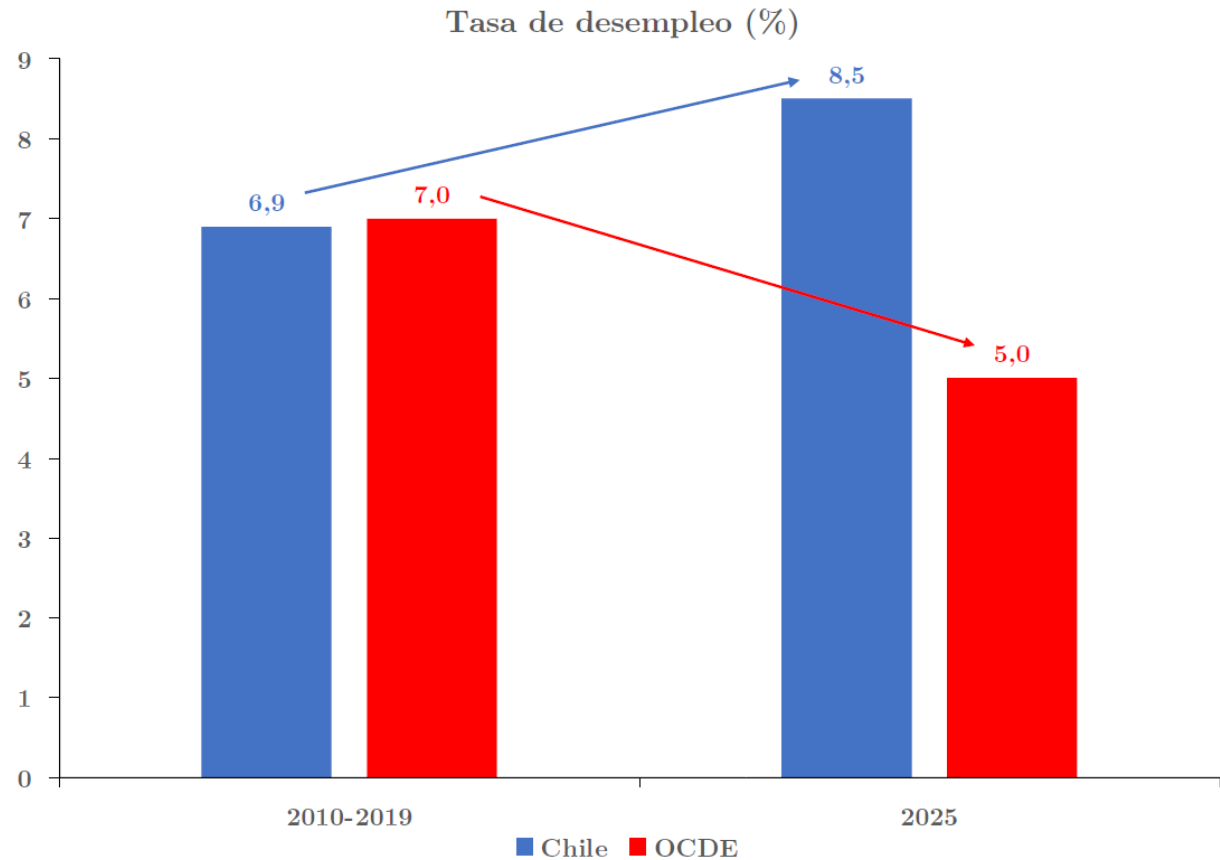
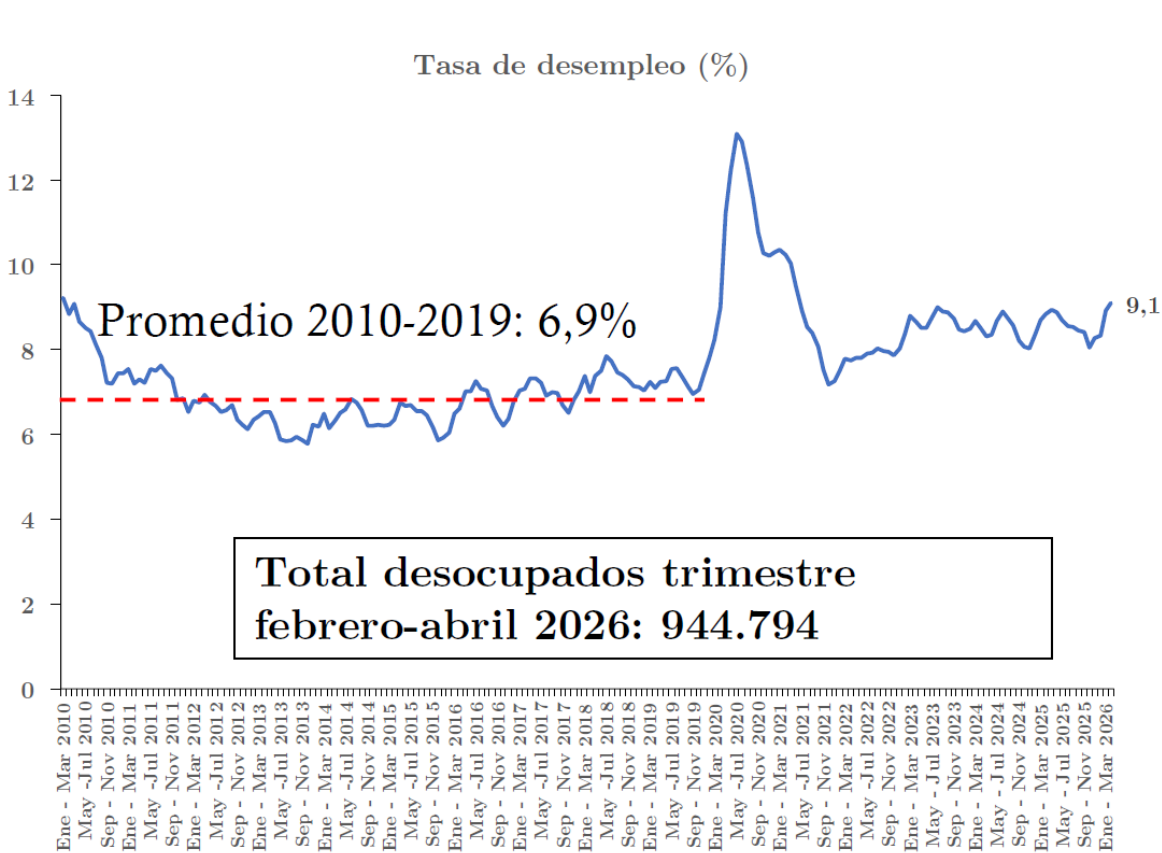
Diagnóstico

Juan Bravo, Director OCEC UDP
& Secretaría Técnica Consejo



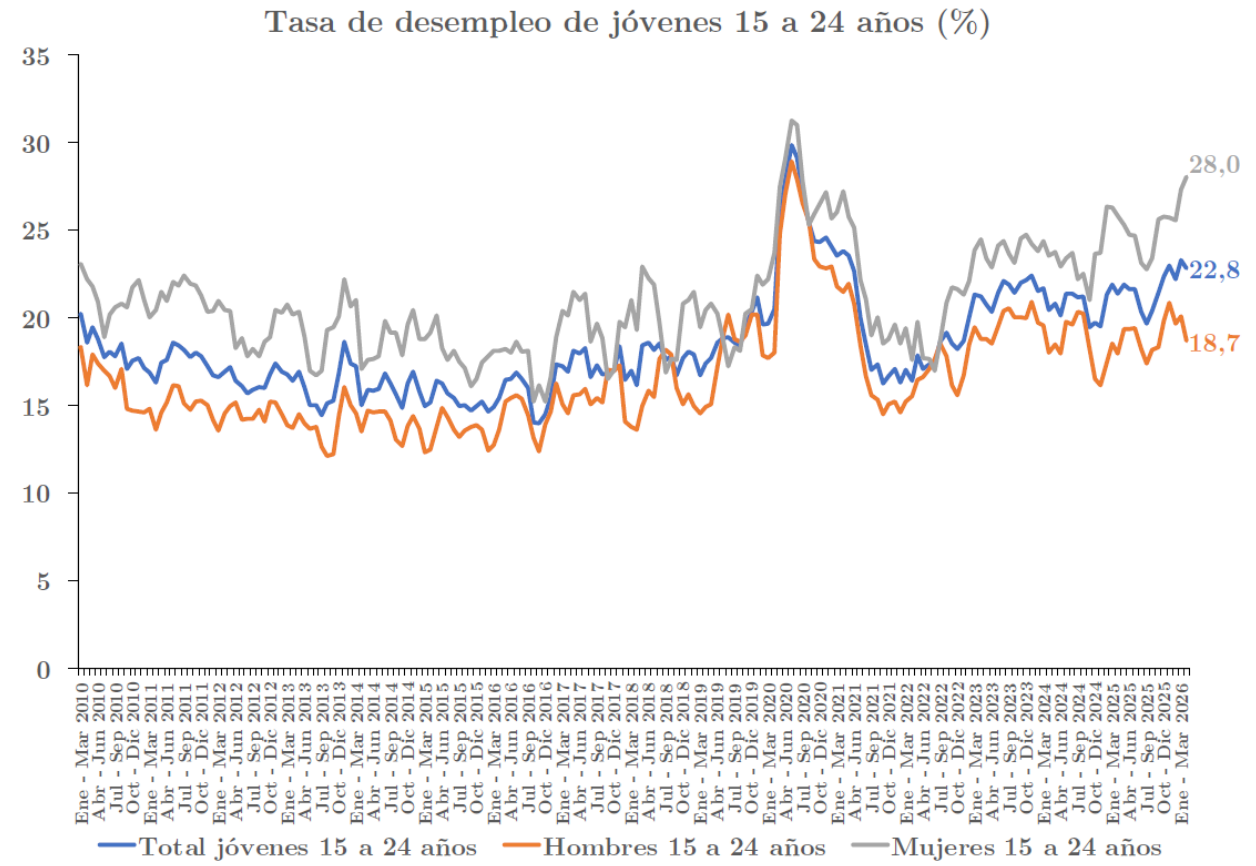
SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL: DESEMPLEO, CREACIÓN DE EMPLEO Y SU COMPOSICIÓN

Tasa de desempleo: 40 meses consecutivos en niveles de 8% o más, muy elevada en términos históricos y se desacopla respecto a la OCDE



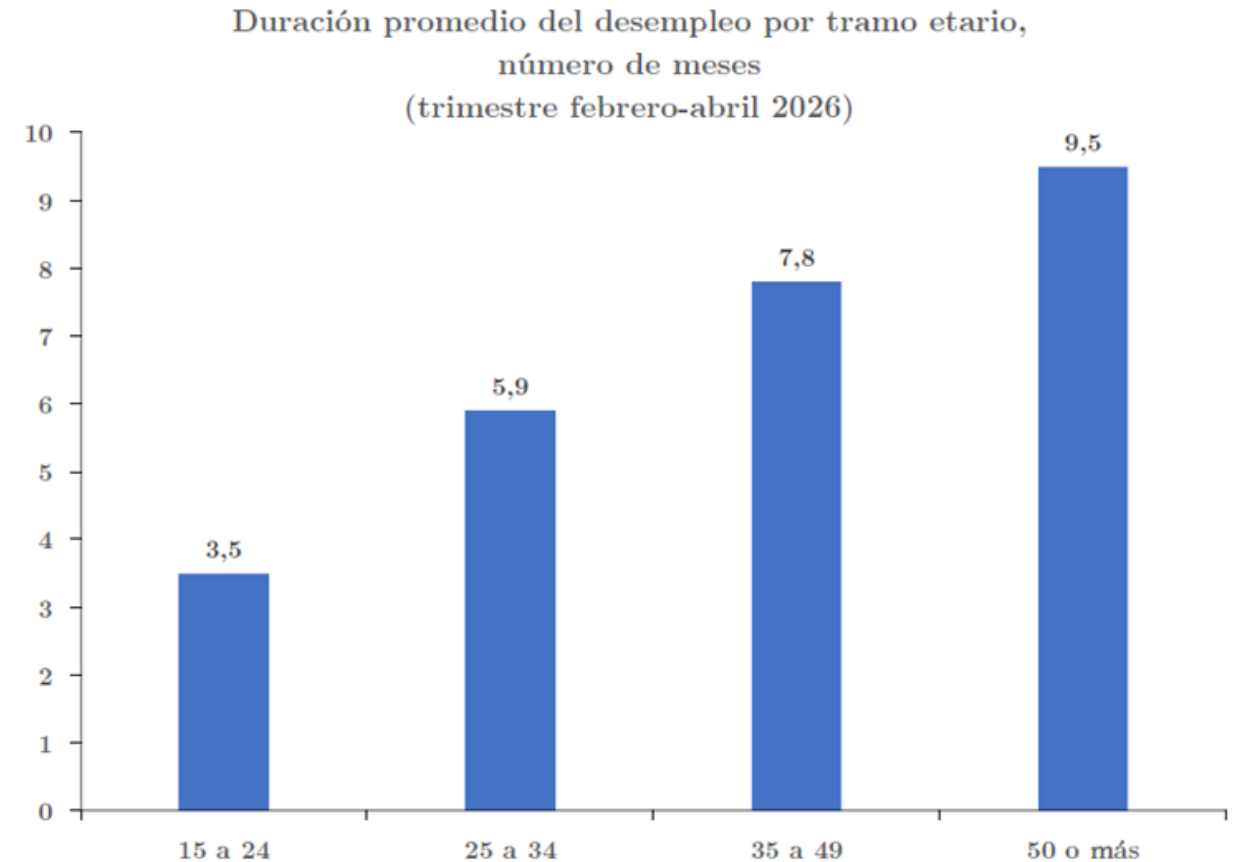
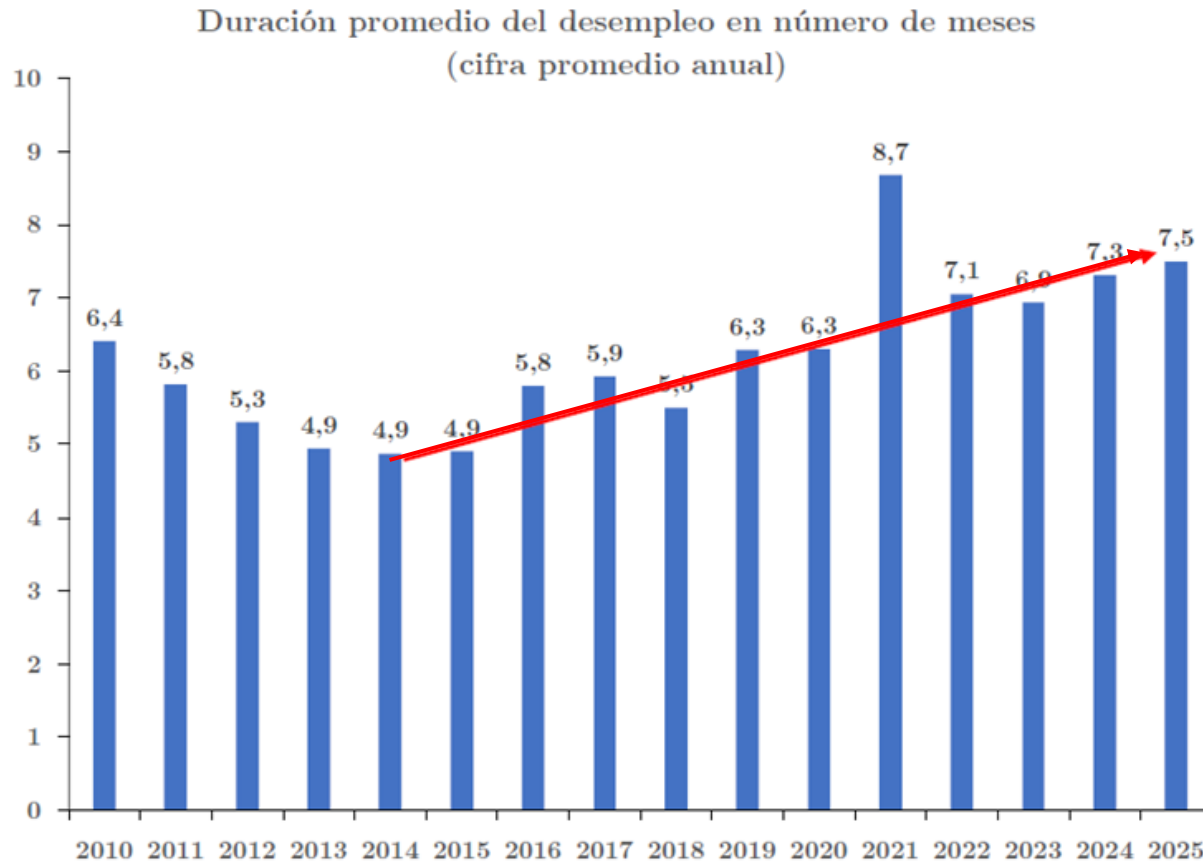
Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE y base de datos estadísticos OCDE

Desempleo: mujeres y jóvenes más afectados en términos relativos



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

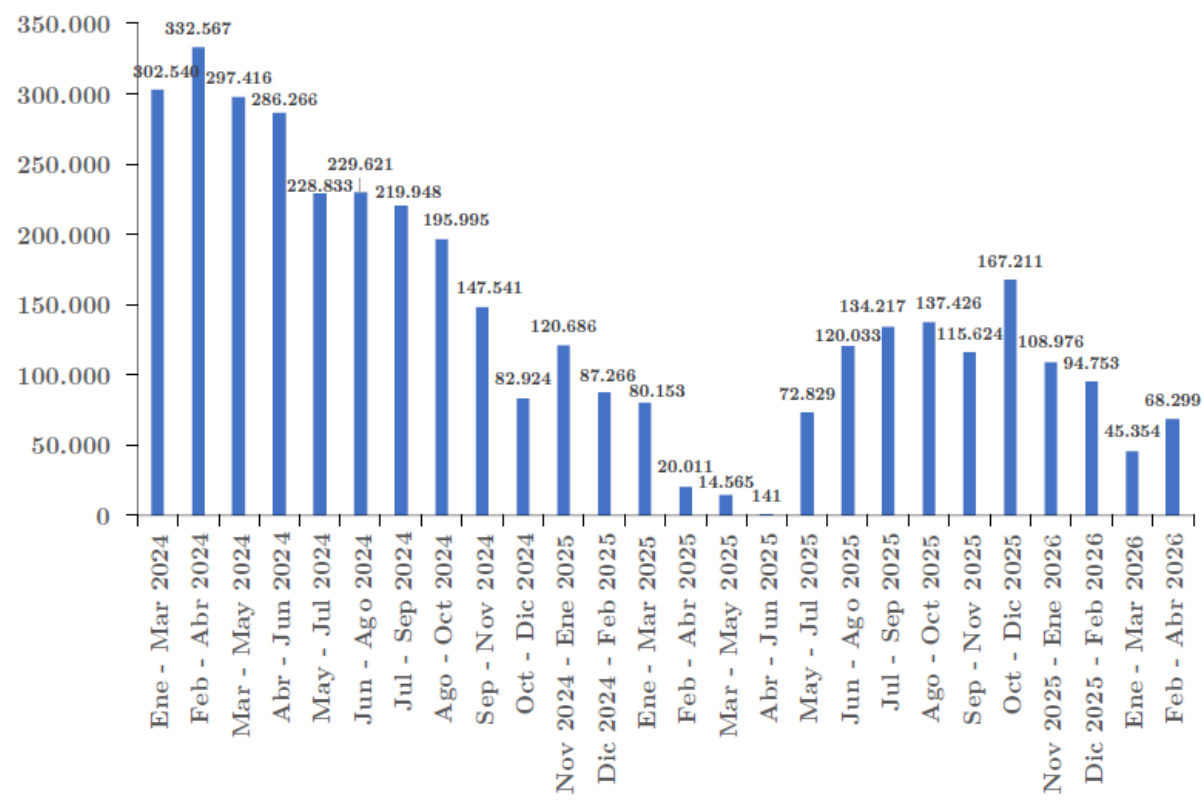
Duración del desempleo aumenta en perspectiva de largo plazo y es mayor entre desocupados de 50 años o más



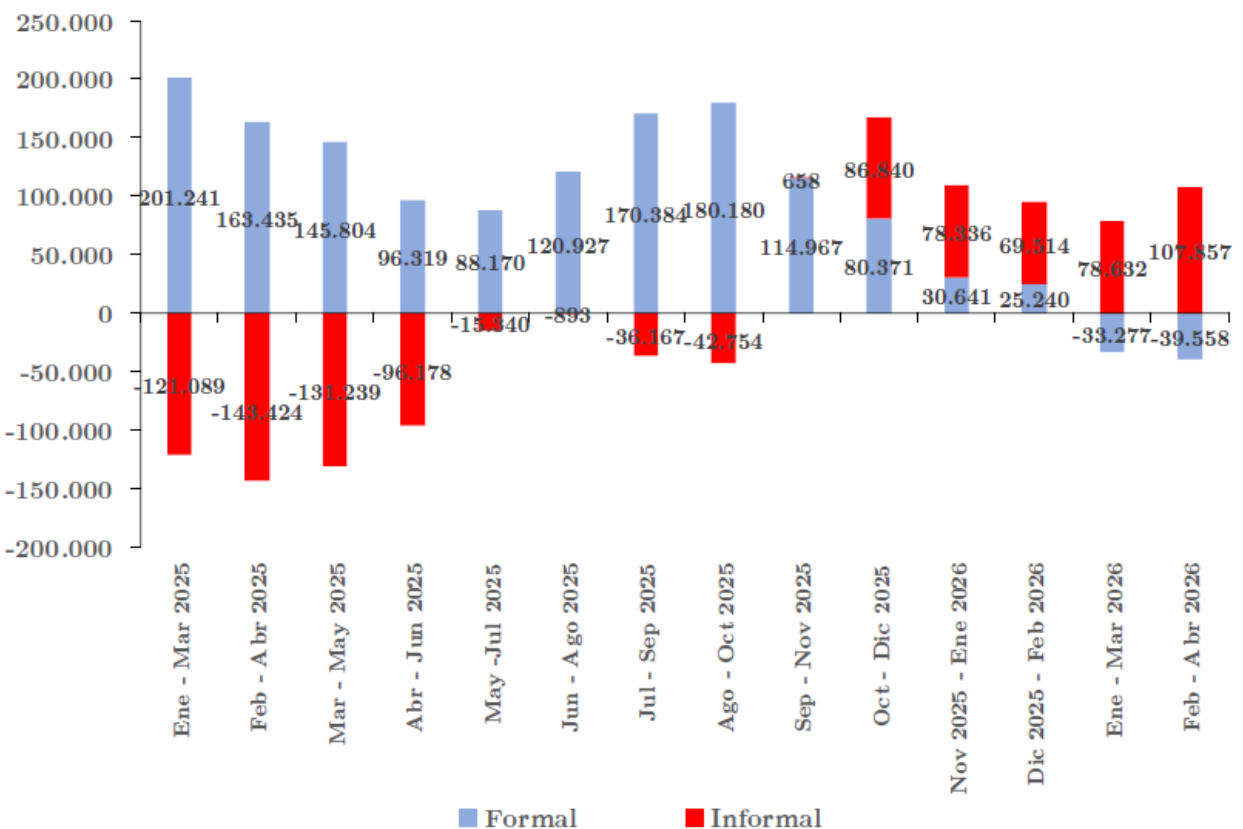
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Creación de empleo con bajo dinamismo y liderada por la informalidad laboral

Variación anual de ocupados



Variación anual de ocupados según formalidad



Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

Aumento de la informalidad laboral asociada principalmente a empleo bajo subordinación sin cotizaciones de seguridad social

Variación anual de empleo (trimestre febrero-abril 2026)

TOTAL	68.299
Empleador formal	3.269
Empleador informal	6.876
Cuenta propia formal	57.907
Cuenta propia informal	16.080
Asalariado formal privado	-66.450
Asalariado informal privado	75.966
Asalariado público	-19.977
Servicio doméstico formal	1.668
Servicio doméstico informal	-6.792
Familiar no remunerado	-248

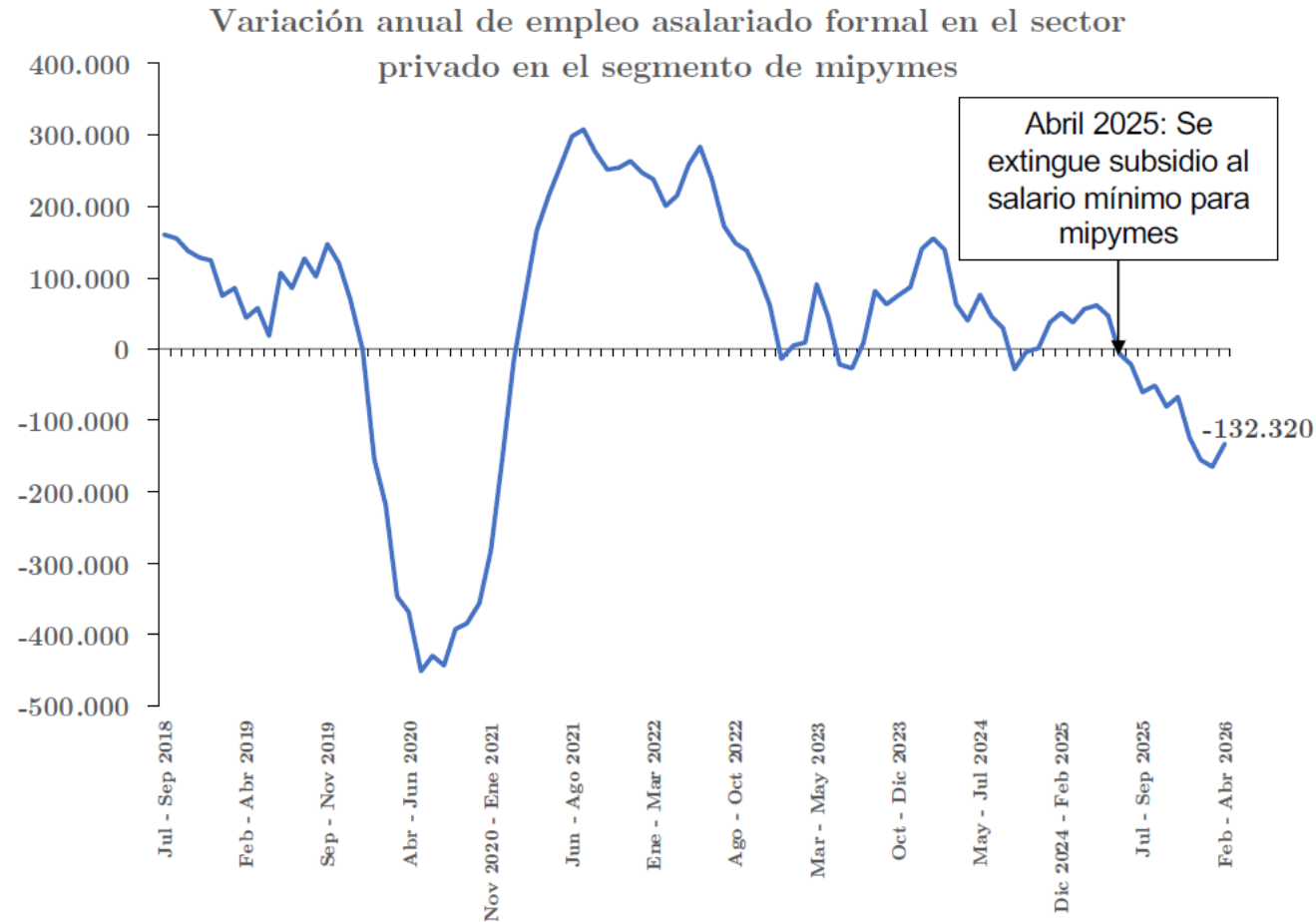
Descomposición del empleo informal según categoría ocupacional (trimestre febrero-abril 2026)

	Número de ocupados informales	% del empleo informal
TOTAL	2.525.999	100
Independientes	1.347.158	53,3
Empleadores	40.971	1,6
Cuenta propia	1.254.105	49,6
Familiar no remunerado	52.083	2,1
Dependientes	1.178.841	46,7
Dependientes sector público	126.012	5,0
Asalariado sector público	126.012	5,0
Dependientes sector privado	1.052.829	41,7
Asalariado sector privado	938.299	37,1
Servicio doméstico	114.529	4,5

Tasa de ocupación informal febrero-abril 2026:
Total: 26,8%, Hombres: 25,4%, Mujeres: 28,6%

Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

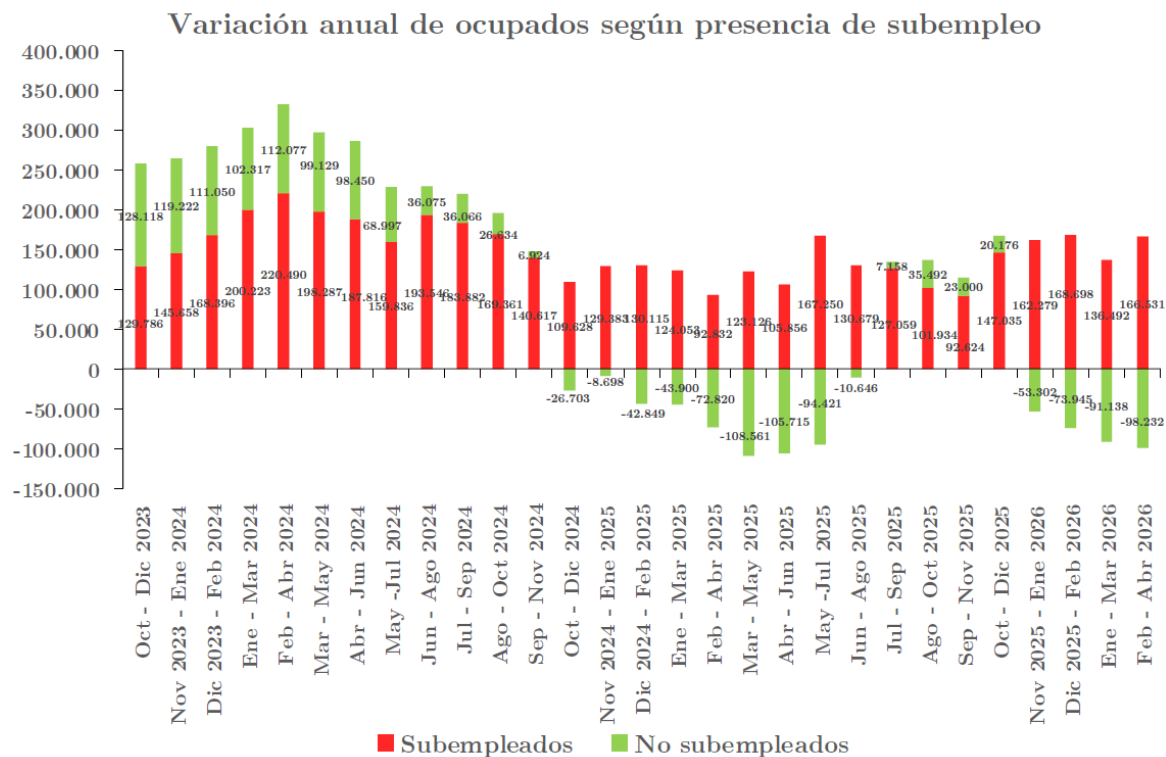
Desplome de empleo asalariado formal en MiPymes



- El 61,3% del desplome anual de empleo asalariado formal en las MiPymes al trimestre febrero-abril 2026 correspondió a personas de 34 años o menos.
- El 93,9% de los empleos asalariados formales destruidos en las MiPymes en el último año correspondió a personas con enseñanza media o un nivel educativo más bajo.

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Por 29 meses consecutivos la creación de empleo es liderada por el subempleo



Ocupados subempleados incluye a subempleados por insuficiencia de horas (trabajan jornada parcial pero de forma involuntaria) y a subempleados por calificaciones (ocupados sobreeducados: con educación superior pero ejercen empleos de baja o mediana calificación)

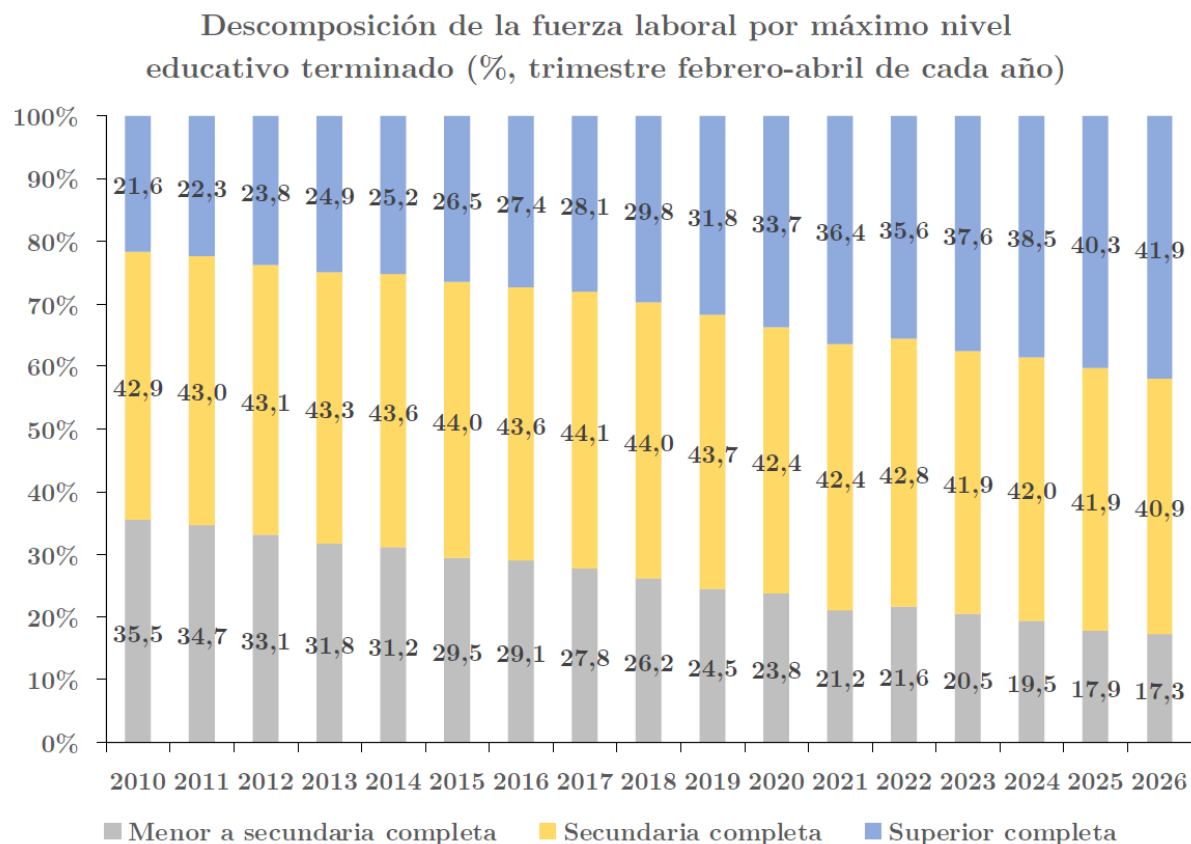
Tasa de ocupados en subempleo febrero-abril 2026:
Total: 21,5%, Hombres: 20,4%, Mujeres: 23,1%

Fuente: Elaborado en base a Encuesta Nacional de Empleo del INE

- Los subempleados son ocupados que no están en pleno empleo, debido a la subutilización parcial de su capacidad productiva, lo que debe ser considerado como una forma de desempleo parcial
- Existen 2 situaciones de subempleo: el subempleo por insuficiencia de horas y el subempleo por calificaciones
 - Subempleo por insuficiencia de horas: trabaja una jornada parcial (30 horas habitualmente a la semana o menos), pero **involuntariamente**, ya que le gustaría y está disponible para trabajar más horas en forma inmediata o los próximos 15 días
 - Subempleo por calificaciones: personas con educación superior completa que están sobreeducadas para la ocupación que ejercen
- Subempleo afecta negativamente la capacidad de generación de ingresos y de cotizar a la seguridad social e implica desperdiciar parte de la capacidad productiva de los trabajadores

DESAFÍOS DE UNA FUERZA LABORAL CON MAYOR NIVEL EDUCATIVO: DESEMPLEO ILUSTRADO Y SUBEMPLEO POR CALIFICACIONES

Una de las grandes transformaciones del mercado laboral chileno: el ascenso de la fuerza laboral con educación superior



- Las generaciones de mayor edad en donde había mayor prevalencia de personas con bajos niveles educativos paulatinamente se va retirando de la fuerza laboral y la población que tiene un nivel educativo menor a enseñanza media (o secundaria) completa se está contrayendo
- Cada vez una mayor proporción de jóvenes se inserta en la educación superior
- Si bien una fuerza laboral con mayor nivel de educación implica, en principio, contar con una fuerza laboral con mayor nivel de capital humano y productividad laboral, este fenómeno no está exento de desafíos
- Desde el ámbito laboral tener educación superior completa no garantiza la empleabilidad ni tampoco que la persona ejerza, en la práctica, una ocupación de alta calificación. Así, los fenómenos del desempleo ilustrado y el subempleo por calificaciones emergen como 2 amenazas relevantes al empleo adecuado de un mayor nivel de capital humano

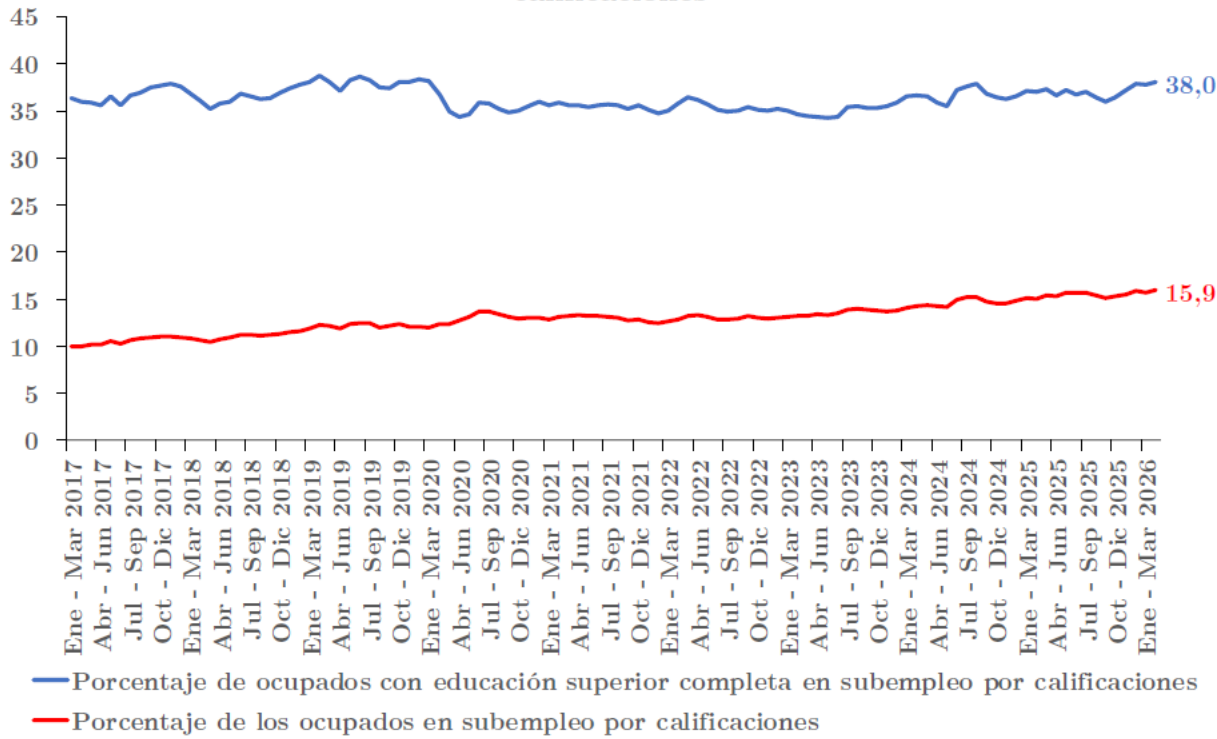
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

Tasa de desempleo de la fuerza laboral con educación superior completa sube con mayor fuerza y subempleo por calificaciones al alza

Tasa de desempleo según máximo nivel educativo terminado (promedio 2010-2019 y trimestre febrero-abril 2026)

	Promedio 2010-2019	Feb-Abr 2026	Diferencia
Total	6,9	9,1	2,2
Superior completa	6,1	8,9	2,8
Universitaria completa	5,9	9,2	3,3
Técnica superior completa	6,5	8,1	1,6
Secundaria completa	8,0	9,9	1,9
Menor a secundaria completa	6,2	8,0	1,8

Porcentaje de los ocupados totales y de los ocupados con educación superior completa que están en subempleo por calificaciones



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Nacional de Empleo del INE

AVANCE TECNOLÓGICO, AUTOMATIZACIÓN Y EL DESAFÍO DE LA CAPACITACIÓN, FORMACIÓN CONTINUA Y RECONVERSIÓN LABORAL

Avance tecnológico y efectos en el mercado laboral

- El avance tecnológico reconfigura las formas de producir y trabajar => crea nuevos empleos pero también puede sustituir tareas humanas
- Automatización: conjunto de tareas humanas que pueden ser sustituidas mediante el uso de tecnologías o capital
- Avance tecnológico genera crecimiento y nuevos empleos, pero también puede afectar negativamente a aquellos trabajadores inmersos en ocupaciones en donde las tareas humanas están siendo sustituidas y que tienen pocas herramientas para poder adaptarse al cambio y baja capacidad de trasladarse a otras ocupaciones distintas a las que están inmersas en procesos de automatización
- Avances en inteligencia artificial han permitido que la tecnología pueda reemplazar un espectro de tareas más amplio y no sólo las rutinarias (Frey y Osborne, 2017)
- Automatización de una tarea no sólo dependerá de cuán rutinaria sea, sino de que pueda ser definida en términos de reglas codificables

Distribución de los ocupados según riesgo de automatización
(% del empleo total)

	2015	2017	2020	2022
Alto	29,6	24,8	25,5	26,6
Moderadamente alto	22,4	21,7	13,9	14,9
Moderadamente bajo	18,4	22,5	17,5	20,3
Bajo	29,6	31,1	43,1	38,2

Empleos en alto riesgo de automatización: con probabilidad superior al 70% de ser automatizados

Fuente: Acuña, J. y Bravo, J. (2023). “Automatización en Chile: evolución post pandemia y tendencias de mediano plazo en el empleo”. Documento de Trabajo 25 OCEC UDP

Ocupaciones con elevada prevalencia de trabajadores en alto riesgo de automatización y que se están contrayendo

- No basta con que empleos estén en alto riesgo de automatización para que su destrucción se concrete en el corto plazo
- Estimación de los plazos en que se materializa la automatización es incierta
- Incerteza respecto al momento en que se materializa un avance tecnológico que provoca que una tarea pueda ser definida en términos de reglas codificables y, por ende, sujeta a automatización
- Aspectos económicos y regulatorios son parte del contexto que facilita o dificulta la incorporación de una nueva tecnología => no basta solamente con la disponibilidad en el mercado de un determinado avance tecnológico para que sea implementado en la práctica

Ocupaciones donde el 50% o más de los ocupados estaba en alto riesgo de automatización en 2020 y que han sufrido destrucción de empleo entre 2020 y 2024 (ocupaciones con al menos 20.000 ocupados en 2020)

	Número de ocupados		Variación número de ocupados	Variación % ocupados
	2020	2024		
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	353.069	347.861	-5.208	-1,5
Secretarios administrativos y ejecutivos	147.083	118.168	-28.915	-19,7
Vendedores de entradas (entretenciones y eventos deportivos) y cajeros de comercio	108.617	104.627	-3.990	-3,7
Trabajadores de tareas administrativas generales	58.081	54.027	-4.054	-7,0
Técnicos y asistentes en contabilidad	52.425	41.092	-11.333	-21,6
Secretarios generales	48.104	23.630	-24.474	-50,9
Operadores de grúas y aparatos elevadores	29.524	14.162	-15.362	-52,0
Auxiliares y ayudantes de registros de contabilidad y cálculo de costos	26.644	17.373	-9.271	-34,8

Fuente: Elaborado en base a CASEN y Acuña, J. y Bravo, J. (2023). “Automatización en Chile: evolución post pandemia y tendencias de mediano plazo en el empleo”. Documento de Trabajo 25 OCEC UDP

3 DESAFÍOS A ABORDAR EN EL CONSEJO TÉCNICO POR EL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

Adaptación tecnológica e impacto de la IA

- Reducir los efectos colaterales negativos del avance tecnológico: habilidades son clave para adaptarse en contexto de cambio tecnológico acelerado, las habilidades de las personas no son fijas => rol de la **capacitación, formación continua y reconversión laboral**
- El contexto de progreso tecnológico permanente en el que vivimos implica que los conocimientos y habilidades adquiridas van quedando obsoletos con mayor rapidez que en el pasado, lo que impone la exigencia de aprendizaje continuo, dejando obsoleto el paradigma en donde el aprendizaje finaliza con la obtención de un título o de diplomas, pues las capacidades de las personas requieren estar permanentemente adaptándose a los cambios.
 - **Upskilling** consiste en mejorar o profundizar habilidades que una persona ya utiliza en su trabajo actual => aumentar productividad, adaptarse a nuevas tecnologías
 - **Reskilling** consiste en aprender habilidades completamente nuevas para cambiar de función, ocupación o sector => enfrentar automatización, evitar el desempleo, moverse hacia sectores con mayor demanda
- **Reconversión laboral** implica proceso de transición desde la ocupación que se ejerce (o ejercía) hacia una ocupación diferente en la cual no se tienen todas las competencias necesarias para ejercer, en donde los conocimientos y habilidades de la ocupación previa suelen ser aprovechados para acortar la duración de la nueva formación. Esto diferencia la reconversión laboral de los procesos de capacitación en general o de formación continua.
 - Reconversión implica costos relevantes para la persona, por lo que es necesario un marco institucional que facilite y reduzca los costos de estos procesos
 - Las mujeres, debido a la asignación cultural de roles de género, que implican una carga desproporcionada en cuanto a labores no remuneradas del hogar y labores de cuidado, enfrentan barreras específicas para la reconversión laboral, lo que justifica que el diseño de programas de reconversión laboral para ellas contemple sus particularidades

Generación de empleo e incentivos para la contratación, la formalización y la protección social

- Estrecha relación entre crecimiento económico y el empleo asalariado formal en el sector privado => Aumentar capacidad de crecimiento de mediano plazo es clave, pero por la amplitud del tema, está fuera del ámbito de trabajo de este Consejo
- **Regulación y normativa:** Abordar regulaciones laborales y su impacto sobre la generación de puestos de trabajo formales
- **Diseño de incentivos a la empleabilidad:** los incentivos a la empleabilidad enfrentan dificultades respecto a su efectividad, por lo que es importante revisar características de su diseño (foco en segmentos con mayores dificultades de empleabilidad, temporalidad del incentivo, incentivo a aumentos netos de dotación o a trabajadores existentes, etc)
- Diferenciación de políticas generales para abordar la informalidad laboral versus políticas específicas relacionadas al empleo independiente informal y el empleo dependiente informal
- Relación costo/beneficio de la informalidad: cómo el diseño de regulaciones, políticas públicas y políticas sociales incide en esa relación
- Abordaje del empleo bajo subordinación en el sector privado que se ejerce en la informalidad: el 64,6% está en MiPymes que sí son formales (trimestre febrero-abril 2026)
- El rápido avance de las tecnologías de información y comunicación también ha impulsado una economía en donde gana participación el sector de servicios, al facilitar la satisfacción de múltiples necesidades mediante la conexión en forma expedita entre demandantes y oferentes => expansión de la *gig economy*: servicios laborales intermediados digitalmente, caracterizados por tareas únicas o esporádicas (*gigs*)
- El crecimiento de la ***gig economy* y del trabajo por plataformas** impone un desafío a los sistemas tradicionales de protección social: búsqueda de nuevas fórmulas para incorporar a este segmento de trabajadores a la protección social

Adaptabilidad laboral

- **Adaptabilidad laboral:** capacidad de los mercados laborales para adaptarse y responder a circunstancias cambiantes (Rubery y Grimshaw, 2003)
 - **Adaptabilidad temporal:** posibilidad de modificar la distribución del tiempo de trabajo de manera de afrontar circunstancias o contingencias; los trabajadores pueden requerir adaptabilidad en la distribución del tiempo de trabajo para conciliar la vida familiar o personal con las obligaciones laborales. Ejemplos: posibilidad de elegir horario de inicio y término de jornada laboral, bolsas de horas de trabajo, periodos de referencia amplios para la imputación de la jornada ordinaria máxima (Atkinson, 1984; Van Eyck, 2003-OIT; Rodgers, 2007-Naciones Unidas)
 - **Adaptabilidad funcional:** capacidad de las empresas para organizar y reorganizar los procesos internos de producción y el uso de la mano de obra en función de la eficiencia productiva o dinámica; por ejemplo, a través de la flexibilidad de las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo, reasignando entre actividades y tareas (Atkinson, 1984; Van Eyck, 2003-OIT; Rodgers, 2007-Naciones Unidas) => adaptabilidad funcional permite que el capital humano se mueva hacia donde es más necesario, aumentando la eficiencia/al trabajador le permite adquirir nuevas habilidades, reduciendo el riesgo de obsolescencia
 - **Adaptabilidad espacial:** posibilidad de modificar el lugar físico en que un trabajador desempeña sus tareas (Van Eyck, 2003-OIT; Fogarty et al, 2011)
- La adaptabilidad busca mejorar la productividad de la empresa e incluso su supervivencia bajo ciertas circunstancias y mejorar la calidad de vida y productividad del trabajador, puede facilitar la participación laboral de segmentos que no podrían hacerlo de no existir condiciones de adaptabilidad, por ejemplo, mujeres y adultos mayores (OCDE, 2025)

Convoca



En alianza con

chilemujeres
fundación

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
OCEC **udp**
Observatorio del Contexto Económico

El trabajo está cambiando: ¿estamos preparados?

Consejo Técnico por el Empleo y la Protección Social

Primera sesión – 3 de junio de 2026