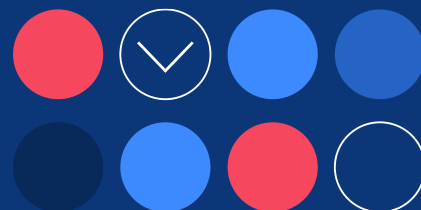
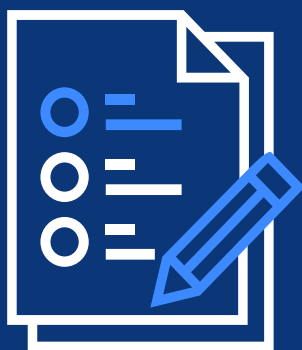


**OBSERVATORIO
LABORAL**

O'Higgins



Resultados Región de O'Higgins



Encuesta de Demanda Laboral 2025



LOH Universidad
de O'Higgins

Subsecretaría del Trabajo | División de Políticas de Empleo | Departamento de Prospección Laboral



Encuesta de Demanda Laboral 2025 – Informe de Resultados región de O'Higgins

Departamento Prospección Laboral

Subsecretaría del Trabajo

www.subtrab.gob.cl

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo

División de Políticas de Empleo

Departamento de Prospección Laboral

Programa Observatorio Laboral

Equipo de Observatorio Laboral de O'Higgins:

Mijail Villagra Vergara – Analista Cuantitativo

Rodrigo Yáñez Reyes – Encargado de Terreno para Estudios Cuantitativos

María Cristina Hernández – Analista Cualitativa

Cristian Moreno Barrera – Coordinador de Comunicaciones y Vinculación

Javiera Canales Soto – Gestión Financiera y Administrativa

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 (2026). Encuesta de Demanda Laboral 2025 – Región de O'Higgins. Primer Informe de Resultados. Departamento de Intermediación y Prospección Laboral. Santiago, Chile.

Tabla de contenido

RESUMEN EJECUTIVO	5
I. Caracterización de las Empresas.....	12
1. Representación por región	12
2. Representación por actividad económica.....	13
3. Distribución por tamaño de ventas	15
4. Distribución por actividad económica y tamaño según volumen de ventas	16
5. Proyectos de inversión de las empresas.....	17
6. Dotación de trabajadores y jornada laboral	19
II. Características de la fuerza de trabajo	23
1. Dotación por tipo de contrato	23
2. Salidas de trabajadores: identificación de las principales salidas.....	27
3. Contrataciones	28
4. Vacantes que no se pudieron llenar, vacantes actuales y futuras	31
III. Requerimientos de la fuerza de trabajo.....	33
1. Ocupaciones con vacantes	33
2. Canales de reclutamiento.....	38
3. Ocupaciones con vacantes proyectadas	39
4. Dificultades de reclutamiento.....	41
5. Habilidades más difíciles de encontrar.....	45
IV. Requerimientos de habilidades, competencias y formación.....	47
1. Identificación de habilidades fundamentales.....	48
2. Disponibilidad interna de habilidades	53
3. Habilidades para mejorar	55
4. Impacto de las brechas de habilidades	56
5. Capacitación actual en las empresas.....	57

6. Ejecución y financiamiento de la capacitación	59
7. Requerimiento futuro de capacitación	62
V. Futuro del Trabajo.....	67
1. Transformaciones del mercado del trabajo	67
2. Cambios socioecológicos	70
3. Cambios Tecnológicos	72
4. Digitalización:	75
5. Automatización	76
6. Impactos de la digitalización y automatización	77
7. Ocupaciones emergentes asociadas a la tecnología	78
8. Inteligencia Artificial	79
VI. Conclusiones	82
VII. Referencias	86
VIII. Anexos	87

RESUMEN EJECUTIVO

La Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) 2025 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 en los distintos sectores económicos. Adicionalmente, levanta la dotación de las empresas, el impacto de la incorporación de nuevas tecnologías y de los eventos climáticos extremos sobre los trabajadores, la inversión y las prioridades de capacitación, y el conocimiento y uso de los principales programas públicos de empleo y formación. En la Región de O'Higgins, a partir de una muestra de 472 empresas representativa de un universo de 5.151 empresas formales de 10 o más trabajadores y 213.474 ocupados, distribuidas en 18 sectores económicos, ENADEL 2025 ofrece evidencia detallada sobre la estructura y dinámica del mercado laboral regional entre junio de 2024 y mayo de 2025.

El tejido empresarial regional está fuertemente marcado por la matriz agrícola: la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca concentra el 27,7% de las empresas y cerca de una cuarta parte del empleo. La dotación se compone mayoritariamente de contratos indefinidos (68,5%), aunque más de una cuarta parte corresponde a contratos a plazo fijo u obra/faena (26,3%), modalidad asociada a la estacionalidad agrícola y de la construcción. Las mujeres representan el 40,1% de la dotación, con una marcada segregación sectorial: muy presentes en alojamiento y enseñanza, y minoritarias en construcción y manufactura.

El mercado laboral muestra una elevada rotación: entre junio de 2024 y mayo de 2025 se realizaron unas 136.673 contrataciones frente a 91.623 salidas, con un saldo bruto positivo de 45.050 trabajadores, traccionado por la agricultura y la mediana empresa. Hacia adelante, el 54,3% de las empresas anticipa al menos una vacante y se proyectan 87.778 vacantes para 2026. La demanda de ocupaciones se ancla en el mundo agrícola, la construcción, el comercio y los servicios de apoyo, con un perfil de calificación media a baja; de hecho, el 97,7% de las vacantes informadas logró cubrirse y el 64,2% de las empresas no reportó dificultades para reclutar o retener personal. El reclutamiento se apoya sobre todo en canales informales, recomendaciones

(70,4%) y redes personales (42,2%), por sobre los canales públicos de intermediación (OMIL, BNE).

En materia de habilidades, las empresas valoran principalmente competencias socioemocionales (72,2%) y técnico-operativas (66,1%), mientras que las digitales avanzadas quedan rezagadas (12,9%); solo el 11,3% declara una brecha de habilidades. La capacitación es una práctica instalada: el 87,8% de las empresas capacitó a sus trabajadores en los últimos doce meses, concentrándose en salud ocupacional (86,2%) y competencias técnicas (83,8%). Sin embargo, la adhesión al sistema OTIC (11,8%) y el uso de la franquicia tributaria SENCE (21,7%) son bajos, y el 74,8% de las empresas anticipa que requerirá capacitación en los próximos doce meses.

Respecto del futuro del trabajo, las empresas perciben las transformaciones sobre todo desde factores macroeconómicos, el costo de vida e inflación encabeza con 54,7%, por sobre los tecnológicos. El cambio climático ya afecta a casi un tercio de las empresas (30,7%), con especial intensidad en la agricultura (49,2%). La digitalización operacional está consolidada (las bases de datos digitales alcanzan al 76,4% de las empresas), pero la automatización avanzada es marginal: el 78,4% no adopta ninguna práctica. La incorporación de tecnología no ha operado como motor expansivo del empleo, sino como sustitución de perfiles, y frente a la inteligencia artificial el 60,6% de las empresas declara baja exposición, con los sectores de salud y enseñanza liderando las estrategias activas.

En síntesis, ENADEL 2025 muestra en O'Higgins un mercado laboral dinámico y de alta movilidad, fuertemente condicionado por la estacionalidad agrícola, con bajos requisitos formales de calificación, predominio de canales informales de reclutamiento y una transformación tecnológica todavía incipiente y desigual. Estos resultados constituyen una base empírica clave para orientar las políticas de formación, intermediación y reconversión laboral en la región.

Destacamos, a modo de nota metodológica, que las estimaciones de este informe se evalúan según el estándar del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para encuestas económicas. Una estimación es representativa cuando se basa en al menos 30 casos muestrales y 9 grados de libertad. Cumplido ese requisito, la precisión se evalúa según el tipo de estimación: los totales mediante el coeficiente de variación y las proporciones y porcentajes mediante el error estándar. En función de ello, cada estimación se clasifica como fiable

(sin marca), poco fiable (*) usar con precaución, con fines descriptivos, o no fiable (**) no se recomienda su uso para extraer conclusiones.

Estacionalidad agrícola y doble transición: desafíos laborales en O'Higgins (ENADEL 2025)

El principal desafío del mercado laboral de O'Higgins no es crear empleo, sino mejorar su calidad: predomina el trabajo estacional agrícola, de baja calificación, y los instrumentos públicos de capacitación (OTIC 11,8%) e intermediación (OMIL 22,4%) están subutilizados. La recomendación central es apalancar lo que ya existe: canalizar la capacitación de las empresas hacia la franquicia SENCE y OTIC, y certificar competencias vía ChileValora, mediante un equipo de gestores territoriales que acompañe a las PYME a formular y postular, no solo a informarse.

La Región de O'Higgins tiene un mercado laboral dinámico, de alta rotación y fuertemente determinado por su matriz agrícola. La Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) 2025 aplicada a una muestra representativa de 472 empresas, que se expande a 5.151 empresas formales y 213.474 trabajadores confirma que la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca concentra el 27,7% de las empresas y cerca de una cuarta parte del empleo regional, marcando el pulso estacional de la contratación.

El diagnóstico es, en lo grueso, favorable: las empresas contratan con fluidez (97,7% de las vacantes informadas se cubrió) y dos de cada tres no reportan dificultades para reclutar. Pero ese equilibrio descansa sobre bases frágiles: empleo de calificación media-baja, alta temporalidad, reclutamiento mayoritariamente informal, instrumentos públicos de capacitación e intermediación subutilizados, y una doble transición (climática y digital), que avanza de forma desigual. El reto para la política regional no es crear empleo donde no lo hay, sino mejorar su calidad, su estabilidad y la pertinencia de las capacidades que el territorio forma y certifica.

Existen 4 nudos críticos para destrabar con la política regional. Primero, la demanda concentrada y de calificación media-baja, se ancla en pocas familias ocupacionales (obreros agrícolas, construcción, comercio, servicios de apoyo y abastecimiento), con educación media o sin exigencia formal en cerca del 65% de los cargos. A la vez, el 78,2% de las vacantes exige alguna licencia o certificación: hay margen claro para certificar competencias ya existentes.

Segundo, una intermediación pública subutilizada. El reclutamiento se apoya en recomendaciones (70,4%) y redes personales (42,2%); la OMIL llega al 22,4% y la Bolsa Nacional de Empleo apenas al 3,7%. Los canales informales dejan fuera a quienes carecen de redes, debilitando la equidad de acceso al empleo.

Tercero, existe capacitación extendida, pero con baja palanca pública y brecha digital. El 87,8% de las empresas capacitó, concentrándose en salud ocupacional y competencias técnicas; sin embargo, la adhesión a OTIC (11,8%) y el uso de la franquicia tributaria SENCE (21,7%) son bajos. Las habilidades digitales avanzadas son prioridad sólo para el 12,9% de las empresas.

Y cuarto, una doble transición desigual. El cambio climático ya afecta al 30,7% de las empresas (49,2% en agricultura) y la tecnología opera como sustitución de perfiles, no como motor de empleo: el 78,4% no adopta ninguna práctica de automatización avanzada. La región necesita anticipar reconversión, no sólo reaccionar a ella.

Debido a esta realidad, se proponen 3 ejes y un foco transversal para consolidar las bases de un mercado laboral fortalecido en la región.

Los tres ejes propuestos, con sus acciones concretas e instituciones responsables, se detallan en el Anexo 1. El primero apunta a formación pertinente y certificación de competencias en los oficios que traccionan el empleo regional, apalancando la franquicia SENCE, las OTIC y ChileValora. El segundo busca fortalecer la intermediación pública (OMIL y BNE) y gestionar la estacionalidad agrícola con bolsas de empleo de temporada y una mesa público-privada. El tercero propone acompañar la doble transición climática y digital, con reconversión anticipada en el agro y alfabetización digital para las PYME.

Foco transversal — Equidad de género y enfoque PYME

Las mujeres son el 40,1% de la dotación, concentradas en alojamiento (80,4%) y enseñanza (72,4%) y minoritarias en construcción (13,1%) y manufactura. En paralelo, pequeñas y medianas empresas reúnen dos tercios del tejido y la mediana empresa explica el 61% de las contrataciones. Toda acción de los tres ejes debe priorizar a las PYME e incorporar metas de inclusión

femenina en oficios masculinizados (operación de maquinaria, oficios de construcción), con apoyos de conciliación y cuidado.

Ninguno de estos ejes rendirá frutos de manera aislada. La evidencia de ENADEL 2025 sugiere convocar una instancia de gobernanza regional liderada por la Seremi del Trabajo y el Gobierno Regional, con el Observatorio Laboral como soporte técnico que articule a SENCE, ChileValora, OMIL, instituciones formativas (UOH, CFT Estatal, liceos TP), agencias de fomento (Corfo, Sercotec) y al sector agrícola (Seremi de Agricultura, INDAP, Gremios y Organizaciones Sindicales). Su tarea: traducir esta evidencia en una hoja de ruta con metas, responsables y seguimiento.

¿Cómo comenzar entonces? el punto de partida no es llenar vacantes, el 97,7% se cubre y el 64,2% de las empresas no reporta dificultades, sino mejorar sistemáticamente la calidad del empleo, certificar capacidades y apalancar los instrumentos públicos ya disponibles. Con un criterio de evidencia robusta, alto impacto, bajo costo y construir sobre conducta ya existente, se sugiere la siguiente secuencia. Las dos primeras acciones pueden iniciarse de inmediato y en paralelo; la tercera es una segunda ola. El enfoque PYME y de género debe incrustarse en las tres desde el día uno. Actualmente existe una difusión necesaria, pero insuficiente. La restricción que ata a las PYME no es el desconocimiento, sino la capacidad de formular y postular: por eso la franquicia hoy la utilizan principalmente las empresas grandes.

Secuencia	Acción para comenzar	Por qué partir por aquí
1	Apalancar y certificar la capacitación que ya existe: canalizarla hacia la franquicia tributaria SENCE y la adhesión a OTIC.	El 87,8% ya capacita y el 74,8% volverá a hacerlo, pero solo el 11,8% adhiere a OTIC y el 21,7% usa la franquicia. La demanda existe; falta canalizarla. No requiere crear nada nuevo.
2	Certificar competencias en los oficios ancla (agrícolas, construcción, logística) a través de ChileValora.	El 78,2% de los cargos exige licencia o certificación y la fuerza laboral ya se desempeña. Ganancia estructural rápida que transforma experiencia en credenciales portables, con fuerte componente de equidad.
3	Intermediación focalizada en la estacionalidad agrícola: bolsas de empleo de temporada coordinadas con el ciclo productivo.	Como las vacantes se llenan, el valor está en la equidad de acceso para quienes carecen de redes; se articula con el Seguro de Cesantía y la red regional de empleo.

En concreto, se recomienda entonces la conformación de un equipo de acompañamiento para formular y postular. Difundir sin acompañar tiende a ampliar la brecha en vez de cerrarla. Por ello se propone la existencia de un equipo de gestores territoriales de capacitación y empleo que ayude directamente a las empresas a diseñar planes, postular a la franquicia y articular OTEC/OTIC, con roles claros:

SENCE Regional O'Higgins es el centro operativo del equipo (franquicia, OTIC, Becas Laborales); ahí radica la capacidad técnica de acompañamiento. Por otro lado, Sercotec/Corfo pasan a ser el canal de llegada a la PYME apalancando la red de asesoría existente (Centros de Negocios), en lugar de crear una ventanilla nueva. Así el Observatorio Laboral, se ocupa de la focalización y diagnóstico (a qué sectores y ocupaciones dirigir el esfuerzo); conservando su rol técnico, sin tareas de gestión, y finalmente la Seremi del Trabajo es el eje de articulación y gobernanza del equipo.

Como se puede ver, ENADEL 2025 no sólo diagnostica el mercado laboral de O'Higgins, también ofrece una base empírica para decidir dónde y cómo invertir los esfuerzos públicos de formación, intermediación y reconversión, con plena pertinencia a la realidad productiva regional.



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 18 sectores económicos que se seleccionaron para esta versión de la encuesta. En este apartado se busca comprender la estructura y distribución de las empresas en el territorio. 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.

1. Representación por región

La población objetivo de la Encuesta de Demanda Laboral 2025 está compuesta por todas las empresas con su actividad principal en la región de O'Higgins. Se consideran aquellas empresas vigentes al año 2025, es decir que han iniciado actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y cuentan con 10 o más trabajadores contratados, y que sean parte de alguna de las 18 ramas de actividad económica elegidas para el estudio.

Tabla 1: Distribución de empresas y trabajadores

Zona	Tamaño muestral	N° de empresas (expandido)	N° de Trabajadores (expandido)
O'Higgins	472	5.151	213.474
Nacional	5.576	102.289	5.105.424

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

A partir de una muestra de 472 empresas, se estima para la región de O'Higgins un universo de 5.151 empresas formales y 213.474 trabajadores. En términos relativos, la región concentra cerca del 5,0% de las empresas y el 4,2% de los trabajadores del país (102.289 empresas y 5.105.424 trabajadores a nivel nacional), magnitudes coherentes con el peso económico y demográfico regional.

2. Representación por actividad económica

La Encuesta de Demanda Laboral 2025 tiene representatividad para 18 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 7 categorías de actividades económicas a nivel muestral, las cuales se presentan en la Tabla 2, en donde la distribución de empresas se encuentra agrupada según los sectores económicos del Servicio de Impuestos Internos (SII) (actividad económica del marco muestral). Para algunos análisis se consideró la desagregación de 8 categorías, incluyendo el sector transporte, dada su preponderancia para esos efectos.

Tabla 2: Categorías de las principales actividades económicas de la región de O'Higgins

Categoría	Cantidad de empresas (expandido)	Porcentaje (%)	Cantidad de empresas (muestra)	Porcentaje muestra (%)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A)	1.427	27,7*	32	6,8
Industrias manufactureras (C)	456	8,9	58	12,3
Construcción (F)	577	11,2	25	5,3
Comercio al por mayor y menor (G)	644	12,5	63	13,3
Alojamiento y servicio de comidas (I)	313	6,1	57	12,1
Enseñanza (P)	392	7,6	49	10,4
Otros sectores	1.343	26,1	188	39,8
Total	5.151	100	472	100

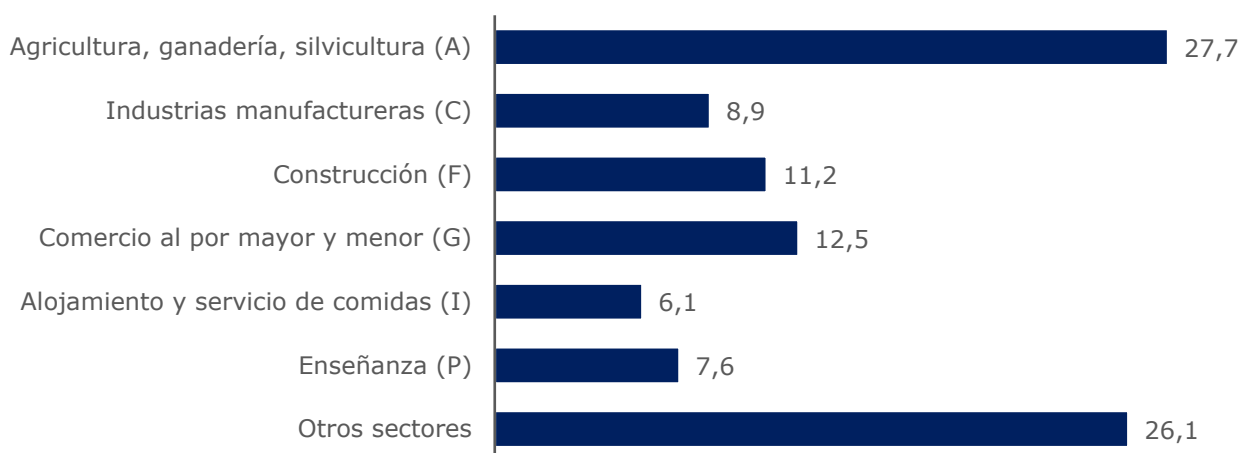
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

El tejido empresarial regional se concentra en dos grandes bloques: la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (27,7%; 1.427 empresas) y el agregado de "otros sectores" (26,1%; 1.343 empresas), que en conjunto reúnen más de la mitad de las empresas. Les siguen el comercio (12,5%), la construcción (11,2%), las industrias manufactureras (8,9%), la enseñanza (7,6%) y el alojamiento y servicio de comidas (6,1%). La marcada presencia agrícola es consistente con la vocación productiva de O'Higgins, si bien esta

cifra debe leerse con cierta cautela por su menor precisión estadística (poco fiable, *; ver nota metodológica).

La categoría "Otros sectores" agrupa un conjunto de actividades económicas que, individualmente, registran un número reducido de empresas en la muestra regional. Con el fin de resguardar la representatividad estadística y la confiabilidad de las estimaciones, evitando categorías con muy pocos casos, estas actividades se consolidan en una sola agrupación. Específicamente, "Otros sectores" comprende: actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; actividades de servicios administrativos y de apoyo; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; explotación de minas y canteras; información y comunicaciones; otras actividades de servicios; suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación; suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y transporte y almacenamiento. En consecuencia, las cifras reportadas para esta categoría deben interpretarse como un agregado heterogéneo y no como un sector económico homogéneo. Para complementar, la figura 1 muestra la distribución porcentual para cada uno de los sectores antes mencionado.

Figura 1: Distribución de empresas por actividad económica



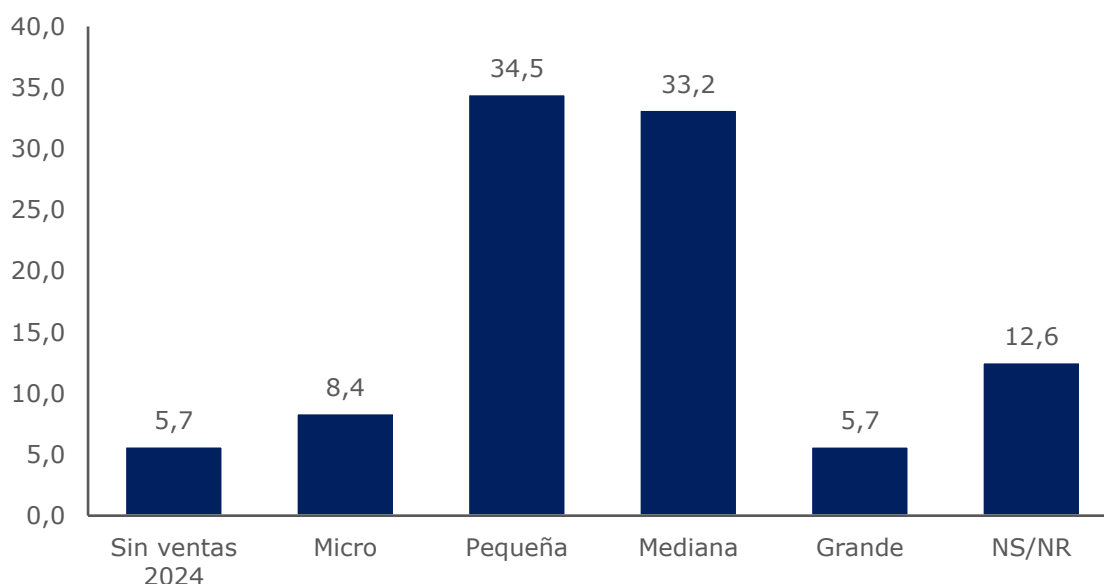
Nota: (*) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca: estimación poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

3. 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 2024. La estructura está dominada por las empresas pequeñas (34,5%) y medianas (33,2%), que en conjunto representan cerca de dos tercios del universo regional. Las microempresas (8,4%) y las grandes (5,7%) tienen una presencia minoritaria, y un 12,6% no informa su tramo de ventas (NS/NR). El predominio de la pequeña y mediana empresa es un rasgo estructural relevante para el diseño de políticas de capacitación y fomento.

Figura 2: Distribución de empresas por tamaño de ventas



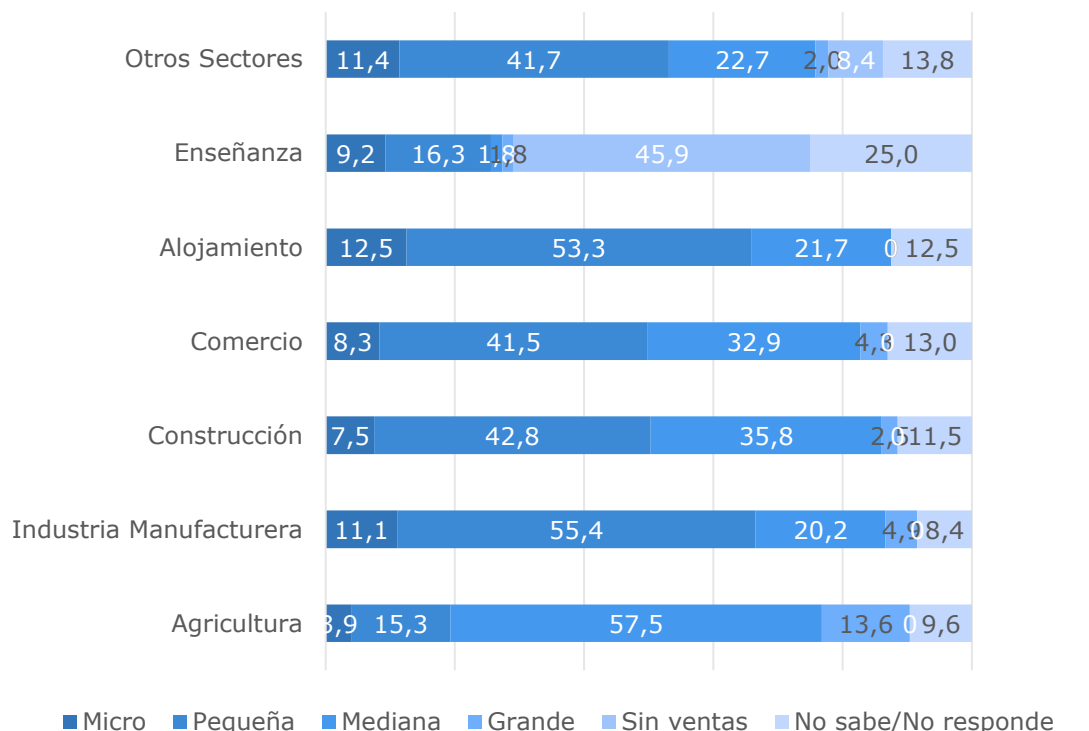
Nota: (*) tramo "Grande": estimación poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

4. Distribución por actividad económica y tamaño según volumen de ventas

Para profundizar, se muestra la cantidad de empresas y su tamaño por actividad económica, identificando que el tramo predominante varía según el sector. En la agricultura prevalecen las empresas medianas (57,5%), mientras que en industrias manufactureras (55,4%), construcción (42,8%), comercio (41,5%), alojamiento y servicio de comidas (53,3%) y "otros sectores" (41,7%) predomina el tramo de empresas pequeñas. La enseñanza constituye la excepción: su categoría más frecuente es "sin ventas 2024" (45,9%), lo que es consistente con la presencia de establecimientos sin fines de lucro o de dependencia pública donde sus ingresos no provienen de la venta directa de bienes o servicios.

Figura 3: Distribución de empresas por tamaño y actividad económica

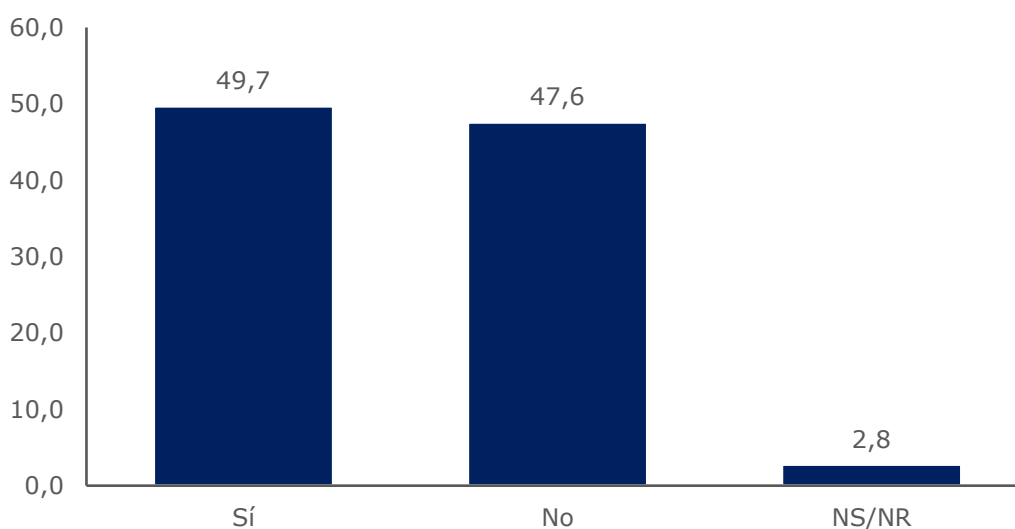


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

5. Proyectos de inversión de las empresas

El porcentaje de empresas que declaran estar con proyectos de inversión y las que declaran no estarlo son similares, cercanas al 50% en ambos casos. Sin embargo, la propensión a desarrollar proyectos de inversión difiere según el rubro. Declaran tener proyectos en curso principalmente las empresas de construcción (67,2%), agricultura (56,1%) y manufactura (53,9%). Las menores proporciones se observan en alojamiento y servicio de comidas (38,6%) y, especialmente, en enseñanza (19,6%). Las cifras de los sectores con menos casos en muestra (p. ej., construcción y enseñanza) deben tomarse como referenciales.

Figura 4: Empresas con proyectos de inversión



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Tabla 3: Proyectos de inversión por sector económico

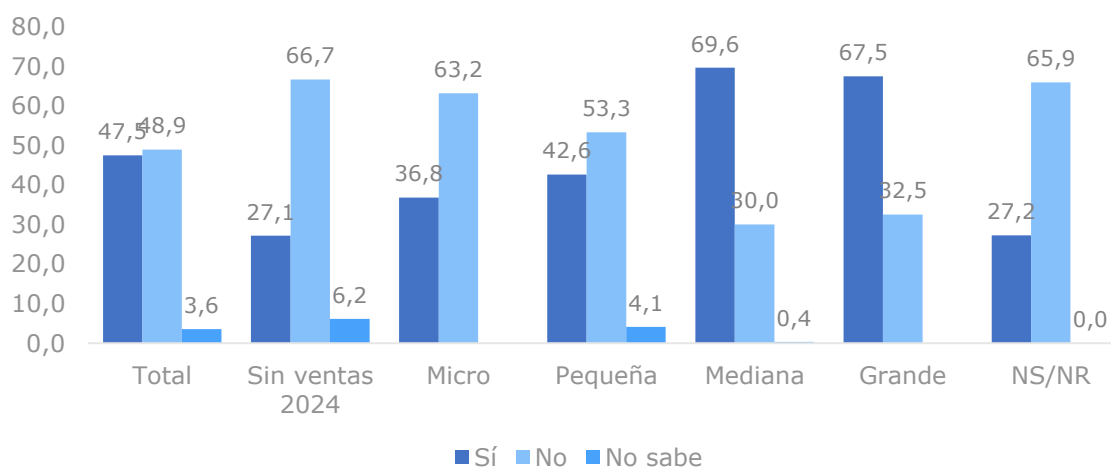
Sector	Con proyecto de inversión	Sin proyecto	NS/NR	N (muestra)
Construcción (F)	67,2%**	28,7%	4,2%	25
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A)	56,1%*	43,9%	0,0%	32
Industrias manufactureras (C)	53,9%*	42,2%	3,9%	58
Otros sectores	49,0%	48,1%	2,9%	188
Comercio al por mayor y menor (G)	41,8%*	52,6%	5,6%	63
Alojamiento y servicio de comidas (I)	38,6%*	56,1%	5,3%	57
Enseñanza (P)	19,6%*	78,1%	2,3%	49

(*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Por otro lado, la inversión muestra un claro gradiente por tamaño: declaran el 69,6% de las empresas medianas y el 67,5% de las grandes, frente al 42,6% de las pequeñas, el 36,8% de las microempresas y el 27,1% de las que no registran ventas en 2024. La asociación entre mayor tamaño y mayor actividad inversora es robusta (descansa en los tramos con más casos: medianas y pequeñas), y sugiere que las empresas de menor escala enfrentan mayores restricciones para invertir. Para mayor detalle ver la figura 5.

Figura 5: Proyectos de inversión por tamaño de empresa (ventas)



Nota: (*) poco fiable: Sin ventas, Micro y Mediana. (**) no fiable: Grande. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo. Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

6. Dotación de trabajadores y jornada laboral

Dotación

La dotación regional se estima en 213.474 trabajadores, con un promedio de 41,4 trabajadores por empresa. Su composición por sexo es de 40,1% mujeres (85.682) y 59,9% hombres (127.792), con promedios de 16,6 y 24,8 trabajadores por empresa, respectivamente. Por sector, y dada la agrupación realizada, el empleo se concentra en "otros sectores" (68.160). No obstante, de forma individual destaca la agricultura (56.027). Entre ambos, reúnen más de la mitad de los trabajadores de la región, siendo seguidos por el comercio (23.597) y la construcción (20.823); el peso de la agricultura en el empleo (26,2%) es coherente con su peso en el número de empresas.

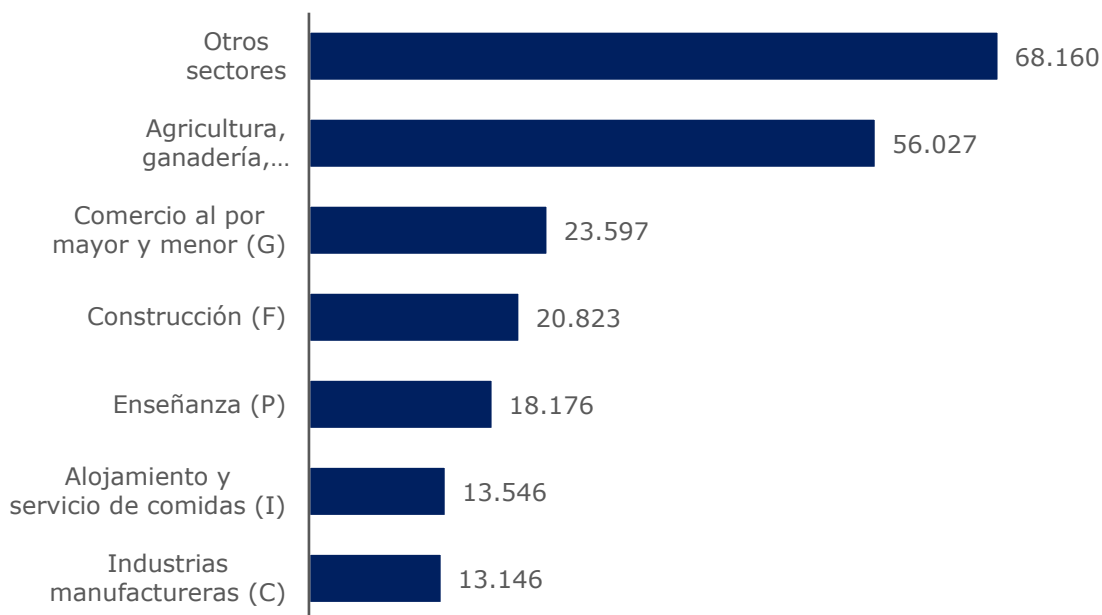
Tabla 4: Dotación total de trabajadores y por sexo.

Grupo	Total (expandido)	Promedio por empresa	N empresas (muestra)
Total	213.474	41,4	472
Mujeres	85.682	16,6	58
Hombres	127.792	24,8	25

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

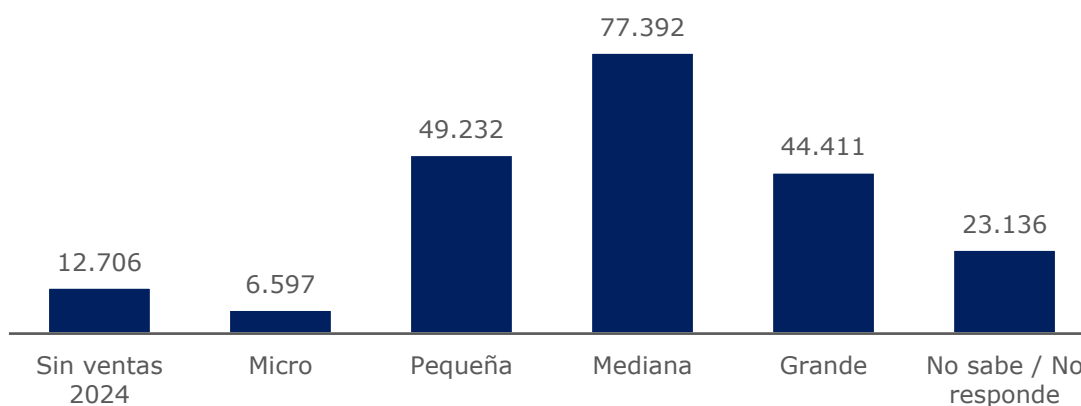
Al desagregar por tamaño de empresa, las empresas medianas, que representan el 33,2% de las empresas de la región, concentran la mayor parte de la dotación, con 77.392 trabajadores (36,3%). Le siguen las empresas pequeñas (34,5% de las empresas; 49.232 trabajadores, 23,1%) y las grandes, que pese a representar solo el 5,7% de las empresas, concentran el 20,8% de la dotación regional (44.411 trabajadores). En contraste, las microempresas (8,4% de las empresas) emplean apenas al 3,1% de los trabajadores (6.597). Las empresas sin ventas declaradas en 2024 reúnen el 6,0% de la dotación (12.706 trabajadores), mientras que un 10,8% (23.136 trabajadores) corresponde a empresas que no informaron su tramo de ventas (NS/NR).

Figura 6: Dotación total por sector



Nota: (*) poco fiable: Agricultura y Comercio. (**) no fiable: Construcción, Alojamiento y Enseñanza. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 7: Dotación total por tamaño



Nota: (*) poco fiable: Sin ventas y Mediana. (**) no fiable: Grande. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

La feminización del empleo presenta fuertes diferencias sectoriales, con estimaciones de alta confiabilidad. Es muy elevada en alojamiento y servicio de comidas (80,4%) y en enseñanza (72,4%), intermedia en comercio (43,1%) y "otros sectores" (42,2%), y notablemente baja en construcción (13,1%) y en industrias manufactureras (28,5%). La agricultura registra un 28,9%, aunque con menor precisión. Este patrón refleja una marcada segregación ocupacional por sexo: los sectores de servicios y cuidados concentran empleo femenino, mientras que las actividades de construcción y manufactura son fuertemente masculinizadas.

Tabla 5: Participación Femenina en la dotación por sector

Sector	Mujeres %
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	28,9*
Industrias manufactureras	28,5
Construcción	13,1**
Comercio al por mayor y menor	43,1
Alojamiento y servicio de comidas	80,4*
Enseñanza	72,4
Otros sectores	42,2

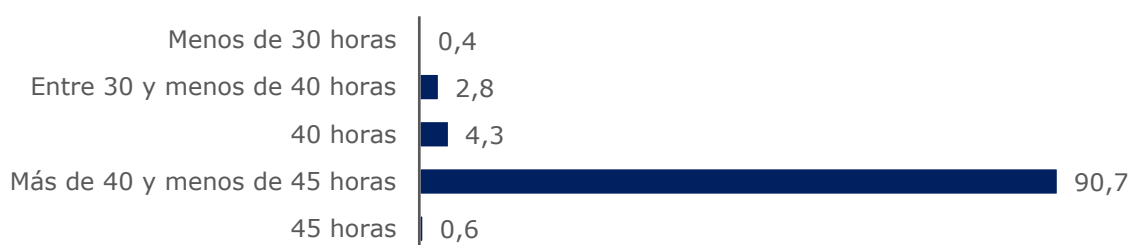
(*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

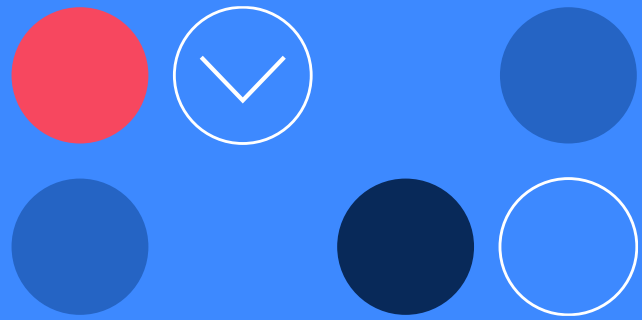
Jornada laboral

Respecto a la jornada laboral predominante, el 90,7% de las empresas reporta una jornada entre más de 40 y menos de 45 horas, dando cuenta que en su mayoría las empresas tienen una jornada completa en línea con la normativa actual.

Figura 8: Tipo de jornada laboral predominante



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.



II.

CARACTERÍSTICAS DE LA FUERZA DE TRABAJO

II. Características de la fuerza de trabajo

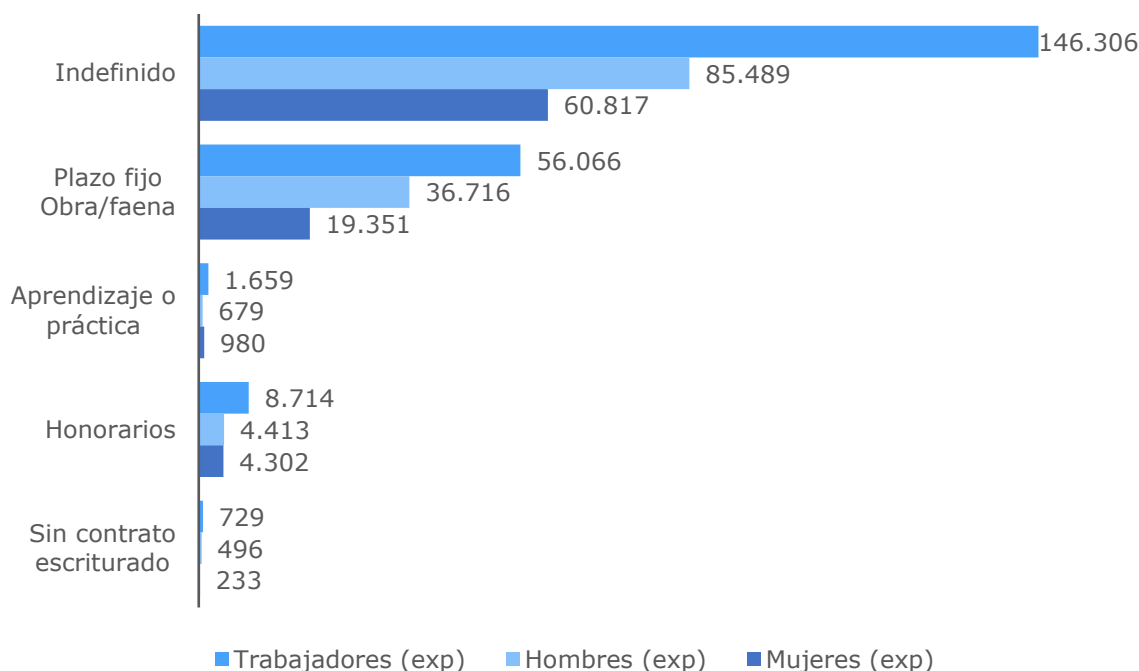
A continuación, se identifica y caracteriza a la fuerza de trabajo de las empresas de la región de O'Higgins durante el año 2025. En primer lugar, se presenta un análisis de las dotaciones por tipo de contrato, por actividad económica y por tamaño de empresa. Posteriormente, se detallan las salidas y contrataciones dentro de los últimos 12 meses de aplicada la encuesta a las empresas. Finalmente, se profundiza en las entradas y las vacantes, considerando también el sector de actividad económica y el tipo de ocupación contratada.

1. Dotación por tipo de contrato

La dotación regional (213.474 trabajadores) se compone mayoritariamente de contratos indefinidos, que concentran el 68,5% del empleo (146.306 trabajadores), lo que sugiere un mercado laboral formal relativamente estable. No obstante, más de una cuarta parte corresponde a contratos a plazo fijo u obra/faena (26,3%; 56.066), modalidad asociada a la estacionalidad y al trabajo por proyecto. Las demás formas son marginales: honorarios (4,1%), aprendizaje o práctica (0,8%) y sin contrato escriturado (0,3%).

En términos de sexo, las mujeres representan el 40,1% de la dotación total. La participación femenina es mayor en el contrato indefinido (41,6%) y se reduce en el plazo fijo u obra/faena (34,5%), donde predominan los hombres, patrón coherente con la masculinización de la agricultura y la construcción, los sectores que más usan esta modalidad. En honorarios la composición es prácticamente paritaria (49,4%). La participación femenina en el contrato de aprendizaje (59,1% *) y en el sin contrato escriturado (31,9% *) es poco fiable, por lo que debe interpretarse con precaución.

**Figura 9: Dotación de trabajadores por tipo de contrato y sexo
(expandido)**



Nota: (*) poco fiable: participación femenina en aprendizaje y sin contrato escriturado. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

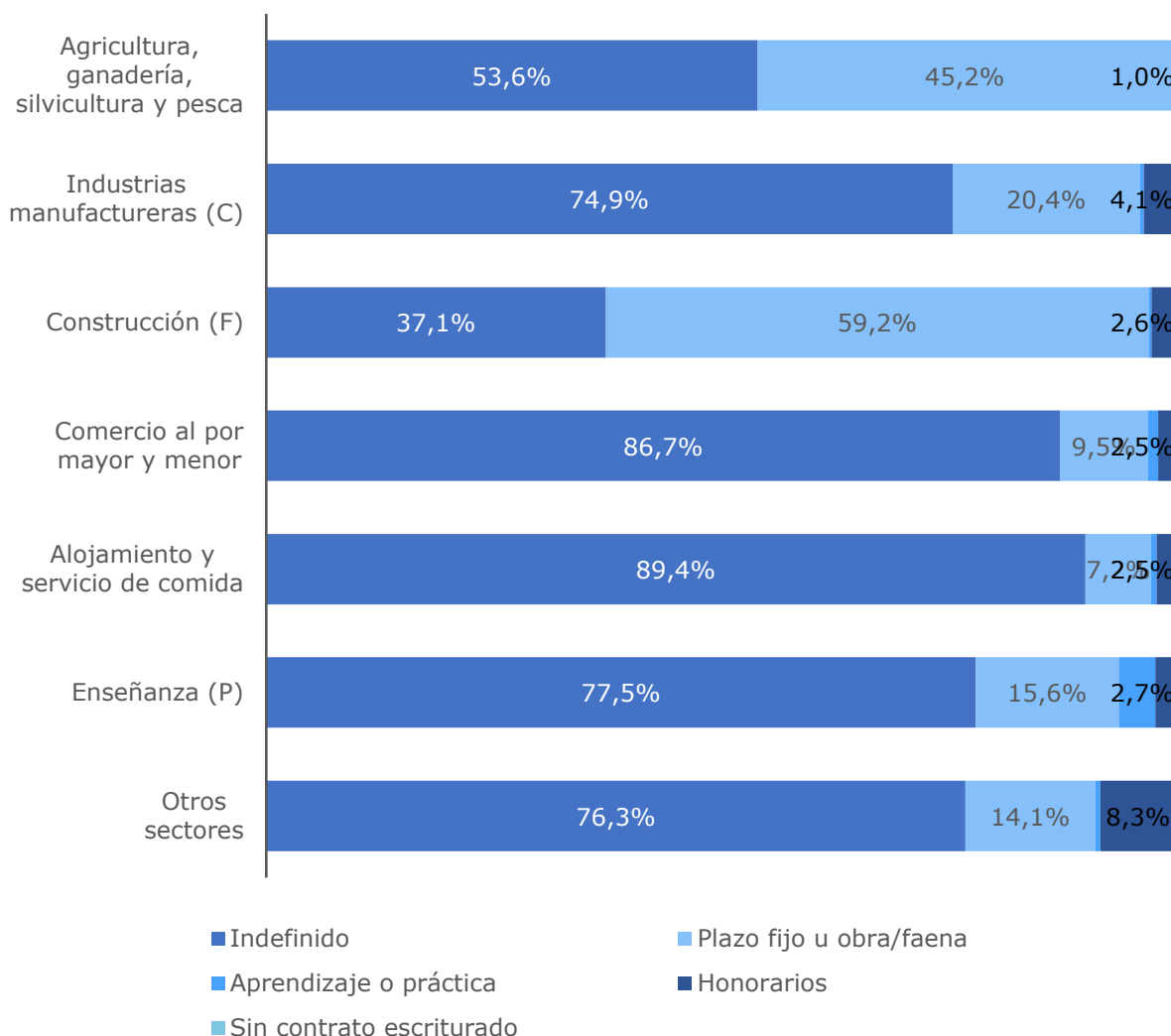
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

La estructura contractual varía fuertemente entre sectores. En la mayoría predomina con claridad el contrato indefinido: alojamiento y servicio de comidas (89%), comercio (87%), enseñanza (77%), "otros sectores" (76%) e industrias manufactureras (75%) presentan empleo mayoritariamente permanente. Dos sectores rompen este patrón y se apoyan intensamente en el contrato a plazo fijo u obra/faena: la construcción, donde esta modalidad (59%) supera incluso al indefinido (37%) siendo el único sector con predominio de contratación temporal, y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con un 45% a plazo fijo u obra/faena frente a un 54% indefinido. Ambos casos son coherentes con la naturaleza estacional y por proyecto de esas actividades. Los honorarios alcanzan su mayor peso relativo en "otros sectores" (8%), consistente con la presencia de servicios profesionales, y el aprendizaje o

práctica es algo más visible en enseñanza (4%). El sin contrato escriturado es prácticamente marginal en todos los sectores.

Este patrón debe leerse con la cautela propia de los sectores con menos empresas en la muestra (p. ej. construcción y alojamiento), aunque la diferencia clave: concentración de contratación temporal en construcción y agricultura frente a la estabilidad de servicios y comercio, es nítida y consistente con el tipo de actividad.

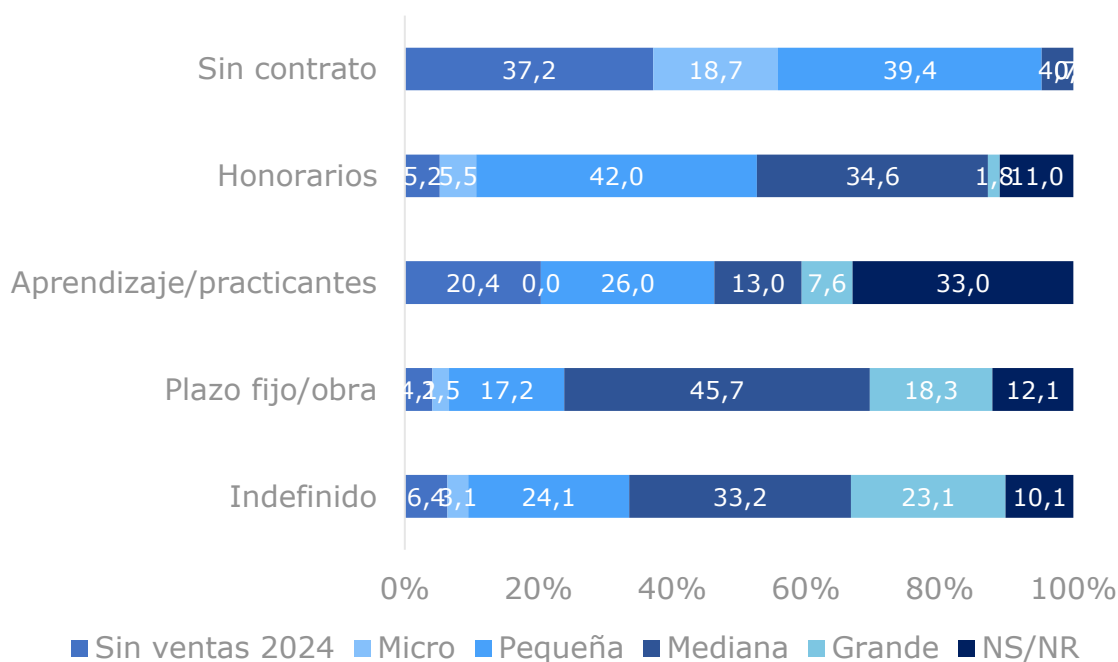
Figura 10: Dotación por tipo de contrato por actividad económica



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

La distribución por tamaño difiere según el tipo de contrato. El contrato indefinido se reparte de forma relativamente equilibrada entre empresas pequeñas (24,1%), medianas (33,2%) y grandes (23,1%), es decir, está presente en todo el espectro de tamaños. En contraste, el plazo fijo u obra/faena se concentra marcadamente en las empresas medianas (45,7%), mientras que los honorarios predominan en empresas pequeñas (42,0%) y medianas (34,6%). El sin contrato escriturado tiende a aparecer en empresas pequeñas y sin ventas declaradas, lo que sugeriría una mayor informalidad en las unidades de menor escala; sin embargo, esta categoría (y la de aprendizaje) descansa en muy pocos casos, por lo que su distribución por tamaño es solo indicativa.

Figura 11: Composición de cada tipo de contrato por tamaño de empresa

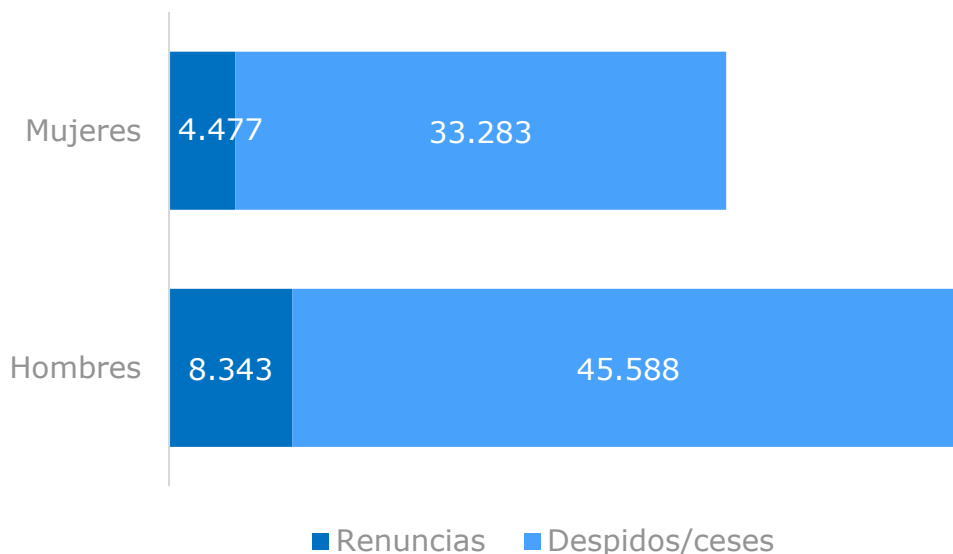


Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

2. Salidas de trabajadores: identificación de las principales salidas

En relación con las salidas de trabajadores a nivel regional, se reportaron un total estimado de 91.623* personas. La Figura 12 presenta el desglose por género y tipo de salida, distinguiendo entre renunciaciones voluntarias y despidos o ceses (categoría que en la ENADEL incluye no sólo desvinculaciones por decisión empresarial, sino también el término de contratos a plazo fijo, por obra o faena). Del total de salidas, el 86,1% correspondió a despidos y ceses, mientras que el 13,9% restante correspondió a renunciaciones voluntarias. Los hombres concentraron el 58,8% de las salidas (53.931 personas) y las mujeres el 41,2% (37.760), brecha que se reduce respecto a la observada al considerar únicamente las renunciaciones voluntarias (razón hombres/mujeres de 1,9).

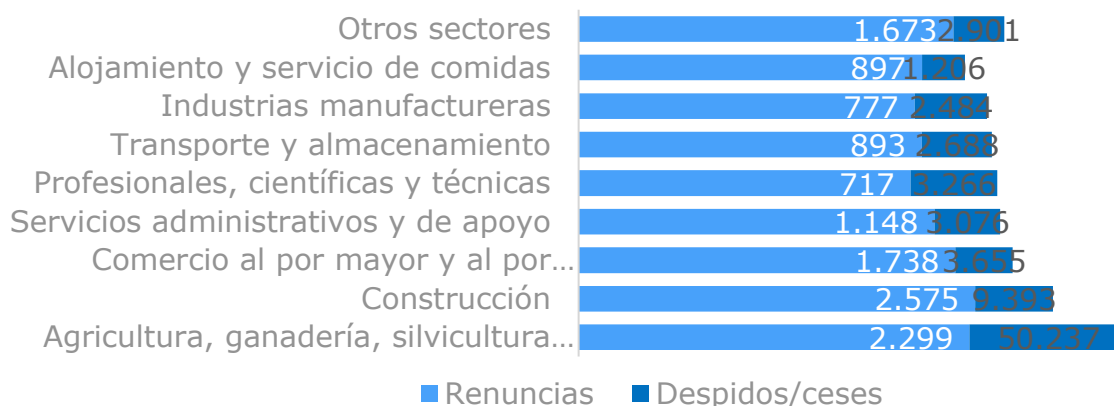
Figura 12: Distribución de salidas de trabajadores por género y tipo



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

A nivel sectorial, "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" concentró el mayor número de salidas con 52.536 personas (57,3% del total regional), seguido por "Construcción" con 11.969 personas (13,1%) y "Comercio al por mayor y al por menor" con 5.393 personas (5,9%).

**Figura 13: Distribución de salidas totales por sector económico
(renuncias y despidos)**



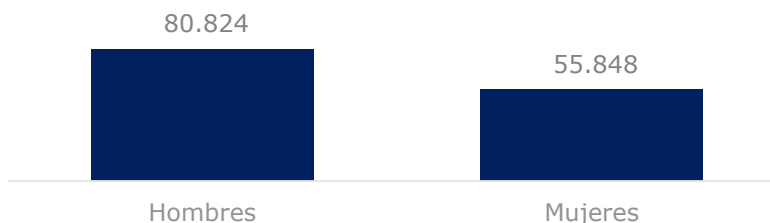
Nota: (*) poco fiable: Comercio, Industrias, Alojamiento. (**) no fiable: Agricultura, Construcción, Servicios administrativos, Transporte, Profesionales. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

3. Contrataciones

A nivel regional, se estima que las empresas formales de la región de O'Higgins realizaron aproximadamente 136.673* contrataciones entre junio de 2024 y mayo de 2025. La Figura 14 muestra el desglose por género: los hombres concentraron el 59,1% de las contrataciones (80.824 personas) y las mujeres el 40,9% (55.848 personas). La tasa de contratación (contrataciones sobre dotación promedio del período) alcanzó el 64,0%, indicando una elevada movilidad laboral característica de la región, asociada en parte importante al uso intensivo de contratos temporales en el sector primario.

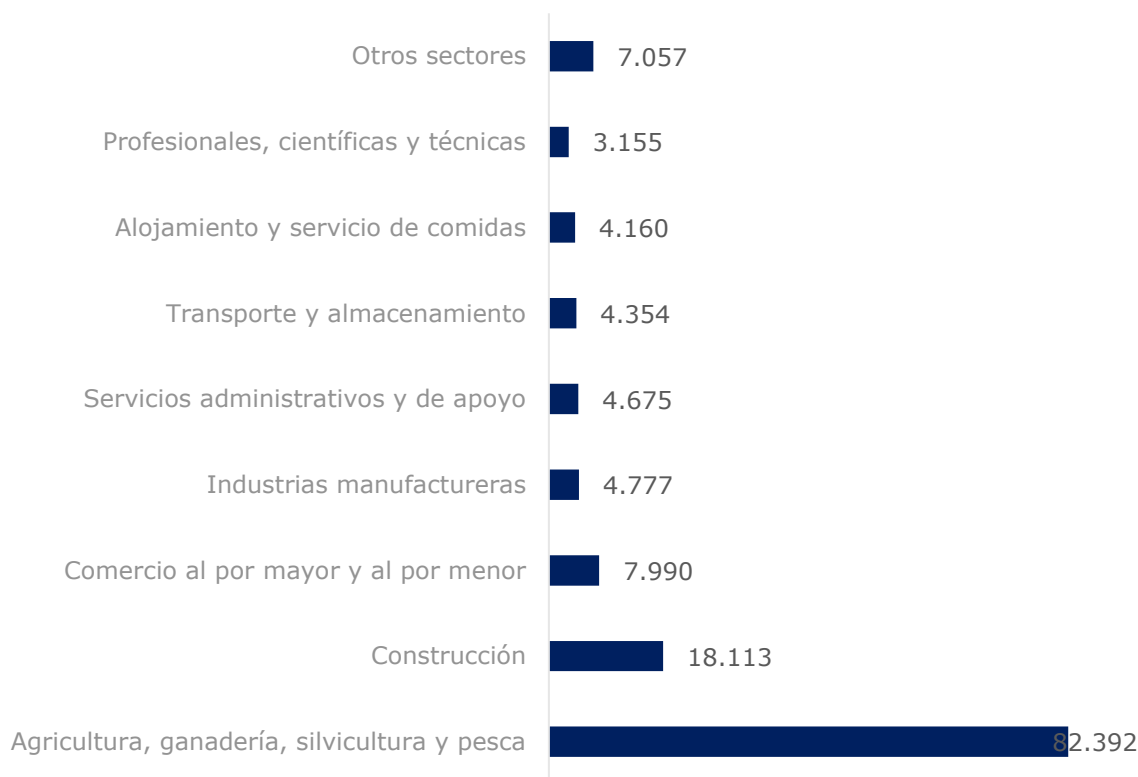
Figura 14: Distribución de contrataciones por género



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

A nivel sectorial, "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" concentró el mayor número de contrataciones, con 82.392 personas (60,3% del total regional), seguido por "Construcción" con 18.113 personas (13,3%) y "Comercio al por mayor y al por menor" con 7.990 personas (5,8%). La Tabla 6 contrasta entradas y salidas brutas por sector económico. Los sectores con mayor diferencia neta fueron "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" (+29.856), "Construcción" (+6.144) y "Comercio al por mayor y al por menor" (+2.597); el único sector con saldo neto negativo dentro del top de mayor actividad fue "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (-828).

Figura 15: Contrataciones por sector económico, junio 2024 – mayo 2025



Nota: solo "Otros sectores" es fiable; Transporte es poco fiable (*) y el resto de los sectores son no fiables (**). Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

**Tabla 6: Entradas, salidas y diferencia bruta por sector económico,
junio 2024 – mayo 2025**

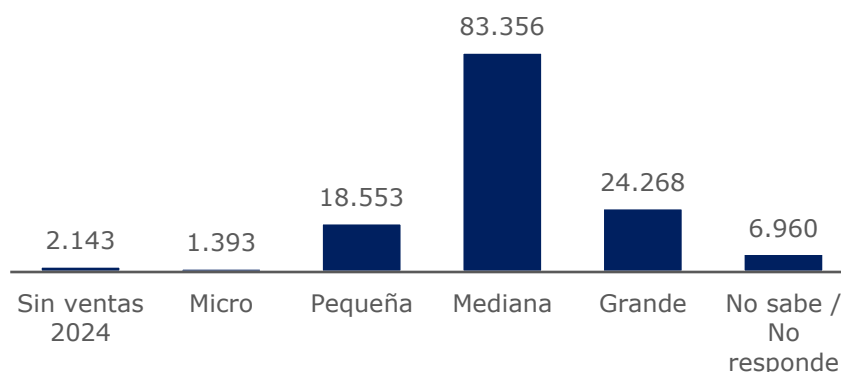
Sector	Entradas	Salidas	Diferencia
Silvoagropecuario y pesca	82.392**	52.536**	29.856
Construcción	18.113**	11.969**	6.144
Comercio al por mayor y al por menor	7.990**	5.393*	2.597
Industrias manufactureras	4.777**	3.261*	1.516
Servicios administrativos y de apoyo	4.675**	4.224**	451
Transporte y almacenamiento	4.354*	3.580**	774
Alojamiento y servicio de comidas	4.160**	2.103*	2.057
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.155**	3.983**	-828
Otros sectores	7.057	4.574	2.483

(*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025. "Salidas" agrupa renuncias y despidos/ceses (incluye término de contratos a plazo fijo, por obra o faena).

Las entradas del período (136.673 trabajadores expandidos) se concentran de forma abrumadora en las empresas medianas, que explican el 61,0% del total (83.356 entradas). Les siguen, a distancia, las empresas grandes (17,8%; 24.268) y las pequeñas (13,6%; 18.553), mientras que las microempresas y las sin ventas en 2024 aportan en conjunto menos del 3%. La demanda de trabajo, medida como flujo de contratación, está, por tanto, fuertemente traccionada por la mediana empresa, lo que la posiciona como el principal motor de generación de empleo de la región.

Figura 16: Contrataciones por tamaño de empresa (ventas)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

4. Vacantes que no se pudieron llenar, vacantes actuales y futuras

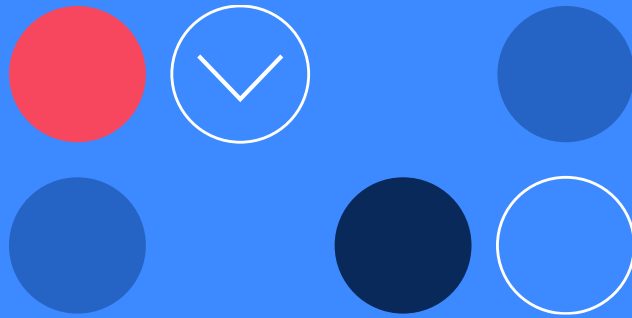
Entre junio de 2024 y mayo de 2025, las empresas de la región de O'Higgins reportaron 3.242 vacantes que no pudieron ser llenadas durante el período, registradas en el 7,3% de las empresas de la región. Asimismo, al cierre de mayo de 2025, el 11,0% de las empresas mantenían un total de 2.805 vacantes abiertas. Por otra parte, las empresas proyectaron 14.006 vacantes adicionales para lo que restaba del año 2025 (en el 22,4% de las empresas) y 87.778 vacantes para el año 2026 (en el 48,1%), según se presenta en la Tabla 7.

Tabla 7: Total vacantes

Periodo	Vacantes	Nº Empresas	% Empresas
Vacantes no llenadas (jun.2024-may.2025)	3.242**	377	7,3
Vacantes actuales (31 may.2025)	2.805**	565	11,0
Vacantes proyectadas resto 2025	14.006**	1.156	22,4
Vacantes proyectadas 2026	87.778*	2.480	48,1
Total	107.831	2.797	54,3

(*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025. La cantidad de empresas y el porcentaje se estiman sobre el universo ponderado de 5.151 empresas de la región. Las cifras de vacantes proyectadas 2026 pueden estar levemente subestimadas debido a la exclusión de respuestas "No sabe".



III.

REQUERIMIENTOS DE LA FUERZA DE TRABAJO

III. Requerimientos de la fuerza de trabajo

Esta sección analiza la demanda concreta de trabajadores de las empresas de la región: las ocupaciones en que efectivamente abrieron y proyectan vacantes, los requisitos que exigen, los canales con que buscan personal y las dificultades que enfrentan para reclutar. Constituye uno de los núcleos del informe porque traduce los requerimientos de habilidades en cargos y perfiles específicos del mercado laboral de O'Higgins.

1. Ocupaciones con vacantes

Aquí se identifican las ocupaciones en que las empresas tuvieron vacantes y cuántas de ellas lograron llenar. El panorama está fuertemente marcado por el mundo agrícola. La ocupación más mencionada es la de obreros de explotaciones agrícolas (937 empresas, expandido), que además concentra el mayor volumen de contrataciones efectivas: cerca de 43.087 vacantes llenadas, muy por encima de cualquier otra ocupación. Le sigue, entre las más mencionadas, los obreros de la construcción de edificios (con 7.578 contrataciones), los empleados encargados del control de abastecimiento e inventario (con 6.750 contrataciones) y los supervisores de la construcción (4.575 contrataciones).

Tabla 8: Ocupaciones con vacantes mencionadas por las empresas y contratados/vacantes llenadas

Ocupación (CIUO)	Empresas que la mencionan (muestra)	Empresas que la mencionan (expandido)	Contratados — vacantes llenadas (muestra)	Contratados — vacantes llenadas (expandido)
Obreros de explotaciones agrícolas	40	937	11.594	43.087
Obreros de la construcción de edificios	10	225	490	7.578
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	55	369	2.204	6.750
Supervisores de la construcción	14	310	290	4.575
Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos	1	93	36	3.353
Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos	4	393	30	2.785
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	45	297	920	2.702
Obreros de la industria manufacturera no clasificados previamente	22	135	1.305	2.578
Técnicos agropecuarios (incluyendo acuícolas)	5	327	31	1.516
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	24	175	255	1.389
Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	7	292	33	1.235
Electricistas de obras	9	147	65	1.198
Operadores de autoelevadoras y montacargas	15	109	413	1.131
Operadores de máquinas de movimiento de tierras	8	91	207	1.039

Nota: el detalle por ocupación es referencial (no fiable); la lectura robusta es por familias ocupacionales. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Se muestran solo las ocupaciones con valor expandido mayor a 1.000

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

En conjunto, las ocupaciones con vacantes se agrupan en pocas familias coherentes con la estructura productiva regional: un núcleo agrícola y agropecuario dominante, seguido de construcción, servicios de apoyo y limpieza, comercio y funciones administrativas y de abastecimiento. Conviene advertir que varias ocupaciones individuales descansan en muy pocas empresas de la muestra (algunas con un solo caso), por lo que el detalle cargo por cargo debe leerse como referencial; la lectura robusta es la de las grandes familias ocupacionales y la de las ocupaciones con más respaldo muestral (obreros agrícolas, control de abastecimiento y auxiliares de aseo).

Figura 17: Nivel educacional requerido para las vacantes informadas por las empresas



Nota: nivel de cargo (no empresa). (*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

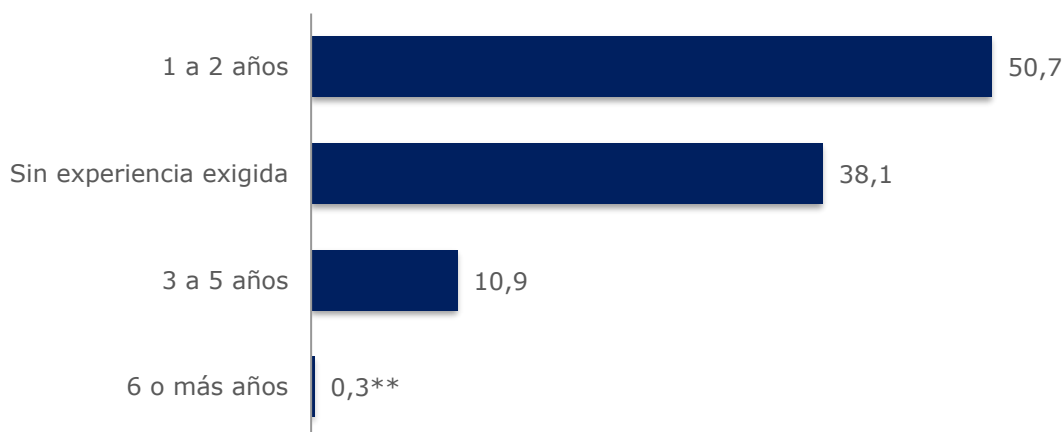
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Respecto de los requisitos de estos cargos, en términos del nivel educacional predomina la educación media (34,2% científico-humanista y 8,6% técnico-profesional, cerca del 43% del total), seguida de los cargos sin exigencia de educación formal (21,7%), la educación técnica superior (17,9%) y la profesional universitaria (14,9%). El perfil es de calificación media a baja, consistente con el peso de las ocupaciones agrícolas, de construcción y de apoyo. Para la experiencia, los requerimientos son moderados: entre los

cargos que exigen experiencia, el promedio es de 1,9 años y la mediana de 2 años, con un máximo de 10.

La mayoría de los cargos (78,2%) requiere alguna licencia, certificación o requisito legal, lo que es relevante para la pertinencia de la oferta formativa y de certificación de competencias. Y con respecto al logro de contratación, se obtiene un dato central y confiable: el 97,7% de los cargos con vacante logró ser efectivamente cubierto, y solo un 2,3% no. Es decir, en la gran mayoría de los casos las empresas consiguieron llenar sus vacantes.

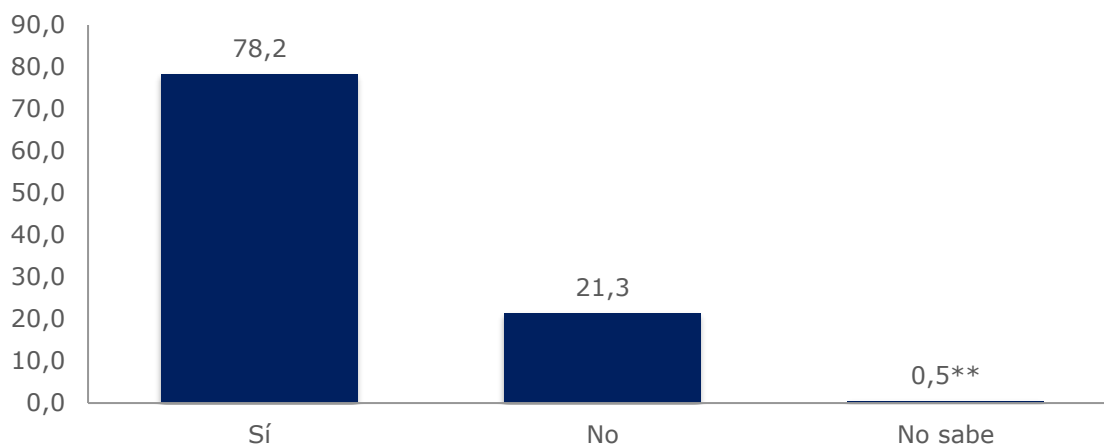
Figura 18: Años de experiencia exigidos para las vacantes informadas por las empresas



Nota: nivel de cargo (no empresa). (*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

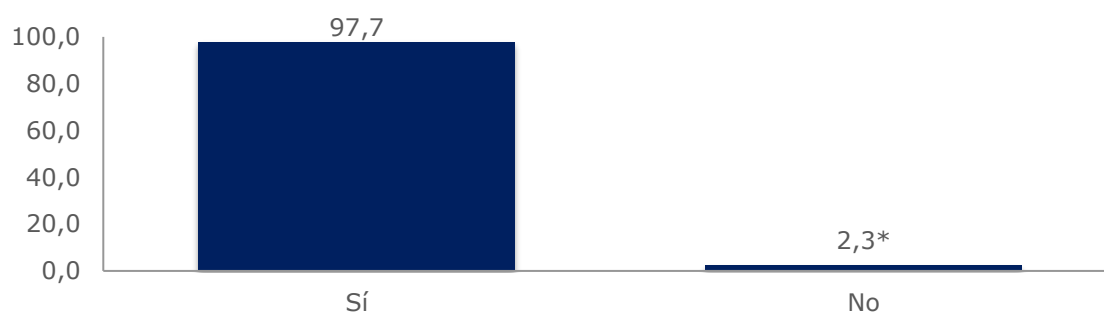
Figura 19: Porcentaje de vacantes que requieren licencias/certificaciones



Nota: nivel de cargo (no empresa). (*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 20: Porcentaje de cargos que las empresas informaron lograron contratar



Nota: nivel de cargo (no empresa). (*) poco fiable; (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

2. Canales de reclutamiento

Las empresas buscan personal predominantemente a través de canales informales. Considerando el conjunto de canales mencionados como los tres más importantes (Figura 22) las recomendaciones o "boca a boca" son el medio más extendido con gran diferencia (70,4% de las empresas), seguidas por las redes personales del empleador (42,2%). Recién después aparecen los canales más formales o digitales: redes sociales (29,1% *), recepción de currículos en la empresa (26,6%), la OMIL (22,4% *) y las plataformas web de empleo (20,4% *). Los canales públicos especializados, como la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), son muy poco utilizados (3,7% *).

El mismo patrón se observa al preguntar por el canal más importante (Figura 21): lideran las recomendaciones (22,3% *) y las redes personales del empleador (19,6%), seguidas de la OMIL (14,5%) y las redes sociales (14,1%). El reclutamiento regional se apoya sobre todo en redes de confianza y contactos personales, con un rol secundario de los instrumentos públicos de intermediación laboral, un hallazgo relevante para las políticas de empleo, que sugiere la necesidad de fortalecer y dar a conocer canales como OMIL y BNE.

Figura 21: Canales de reclutamiento más importantes usados por las empresas



Nota:(*) poco fiable: OMIL, plataformas web y canales de menor uso.
Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 22: Canales de reclutamiento mencionados como los 3 más importantes (% de empresas)



Nota: porcentajes sobre el total de empresas válidas del universo de la pregunta.

(*) poco fiable: los canales de menor uso. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

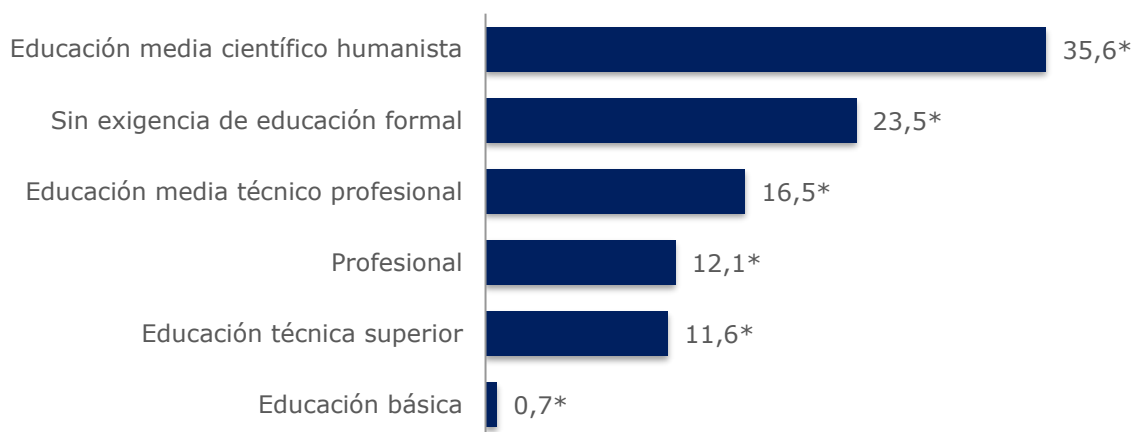
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

3. Ocupaciones con vacantes proyectadas

A continuación, se indaga en las ocupaciones donde las empresas proyectan abrir vacantes. La proyección reproduce el patrón encontrado anteriormente: encabezan los obreros de explotaciones agrícolas, los operadores de maquinaria agrícola y forestal, los agricultores de plantaciones y los trabajadores de tareas administrativas generales, seguidos de auxiliares de aseo, supervisores de construcción, educadores y cargos de comercio y gastronomía. Es decir, la demanda futura anticipada vuelve a anclarse en la agricultura, la construcción, el comercio, los servicios y la administración.

Es imprescindible subrayar que esta proyección se sustenta en muy pocas empresas por ocupación (la mayoría con menos de cinco casos en la muestra), por lo que sus magnitudes son estrictamente referenciales y deben interpretarse solo como orientación cualitativa sobre los rubros donde se anticipa demanda. En cuanto a los requisitos, predomina la educación media (35,6% científico-humanista y 16,5% técnico-profesional) y los cargos sin exigencia de educación formal (23,5%), mientras que la mayoría no exige experiencia previa (57,6%) o pide solo 1 a 2 años (34,4%). Esto refuerza la imagen de una demanda futura orientada a perfiles de entrada y de calificación media.

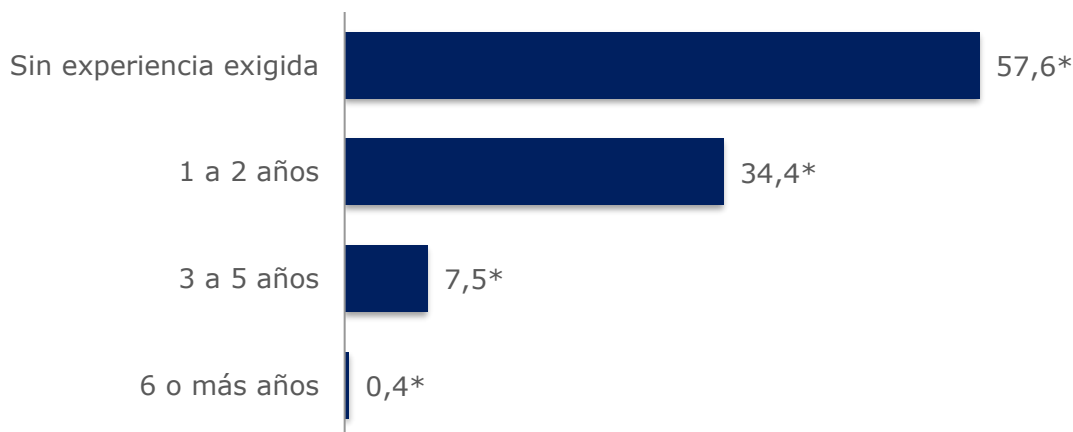
Figura 23: Nivel educacional requerido para vacantes proyectadas (% de empresas)



Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 24: Años de experiencia requeridos para vacantes proyectadas (% empresas)



Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

4. Dificultades de reclutamiento

A nivel de empresa, la mayoría declara no haber tenido dificultades para reclutar o retener personal: el 64,2% nunca ha enfrentado problemas (estimación confiable). Entre quienes sí reportan dificultades, subconjunto minoritario cuyos ítems quedan todos marcados con precaución, las razones más frecuentes son la falta de postulantes (16,3% *), la remuneración ofrecida no aceptada (11,9% *), la presencia de candidatos sin las habilidades técnicas requeridas (11,4% *) y las condiciones laborales no aceptadas (9,1% *). Es decir, las trabas se reparten entre factores de oferta (escasez de postulantes y de competencias técnicas) y factores de condiciones del puesto (remuneración y condiciones laborales).

**Figura 25: Principales dificultades para reclutar y/o retener personal
(% de empresas)**



Nota: (*) poco fiable: las dificultades específicas. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Tabla 9: Dificultades de reclutamiento por sector económico (% del sí expandido)

Dificultad de reclutamiento	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Alojamiento	Enseñanza
Candidatos sin habilidades técnicas requeridas	8,6	9,8	11,0	17,5	11,0	23,9
Candidatos sin habilidades blandas/socioemocionales	0,1	7,5	5,5	10,7	15,6	25,6
Candidatos sin nivel educacional requerido	0,0	0,0	0,0	3,6	0,3	22,0
Candidatos sin licencias/certificaciones	11,6	0,0	2,5	6,7	3,6	19,7
Candidatos sin experiencia laboral mínima	0,1	2,6	6,0	7,3	7,1	9,4
Remuneración ofrecida no aceptada	17,3	4,9	0,0	14,0	10,8	22,7
Condiciones laborales no aceptadas	7,7	10,2	5,5	8,8	12,1	16,3
Falta de postulantes	32,8	8,4	0,0	12,8	13,4	27,5
Ubicación geográfica	15,3	1,8	0,0	1,8	3,9	13,3
Falta de oportunidades de desarrollo profesional	0,0	1,8	0,0	3,9	0,0	0,0
Otra dificultad para reclutar	0,1	3,5	0,5	3,6	1,8	0,0
Nunca ha tenido dificultad para reclutar y/o retener personal	65,9	75,3	80,5	56,9	64,0	24,8

Nota: Nota: las estimaciones de dificultades específicas por sector son poco fiables (*); las del sector Construcción son no fiables (**) por tener menos de 30 casos en la muestra. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

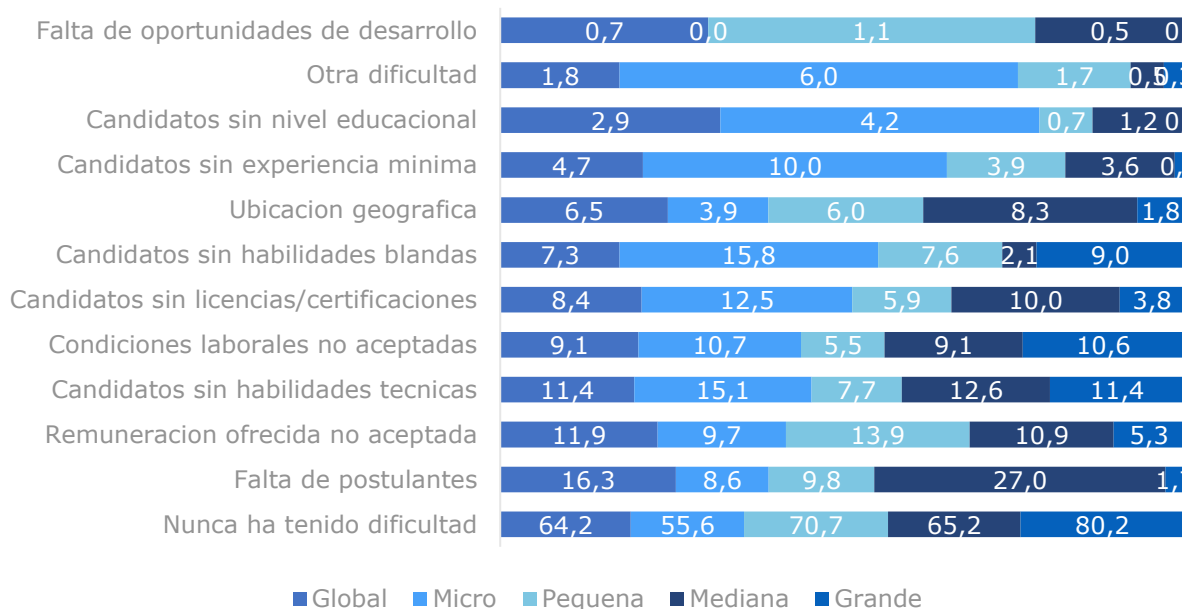
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Los cruces por actividad económica, tramo de ventas y tramo de trabajadores deben leerse con especial cautela, pues dividen un universo ya pequeño en celdas con muy pocos casos. A título únicamente indicativo: por sector, la agricultura destaca por la falta de postulantes (en torno a un tercio de sus

empresas) y por dificultades de ubicación geográfica y remuneración, mientras que la enseñanza aparece con valores altos en casi todas las categorías.

Al analizar las dificultades de reclutamiento según el tamaño de las empresas, medido por tramo de ventas, se observa que la ausencia de dificultades es transversal a todos los segmentos, con porcentajes que van desde el 55,6% en las microempresas hasta el 80,2% en las empresas grandes. Entre las empresas que sí reportaron barreras, la falta de postulantes tiende a concentrarse en las empresas medianas (27,0%), mientras que las microempresas presentan mayor prevalencia de dificultades asociadas a habilidades blandas (15,8%) y habilidades técnicas (15,1%) en los candidatos. En los tramos pequeño y mediano, la remuneración ofrecida no aceptada aparece como una barrera relevante (13,9% y 10,9% respectivamente), lo que podría reflejar una brecha entre las expectativas salariales del mercado y la capacidad de pago de empresas de menor tamaño.

Figura 26: Principales dificultades para reclutar y/o retener personal según tramo de ventas de la empresa



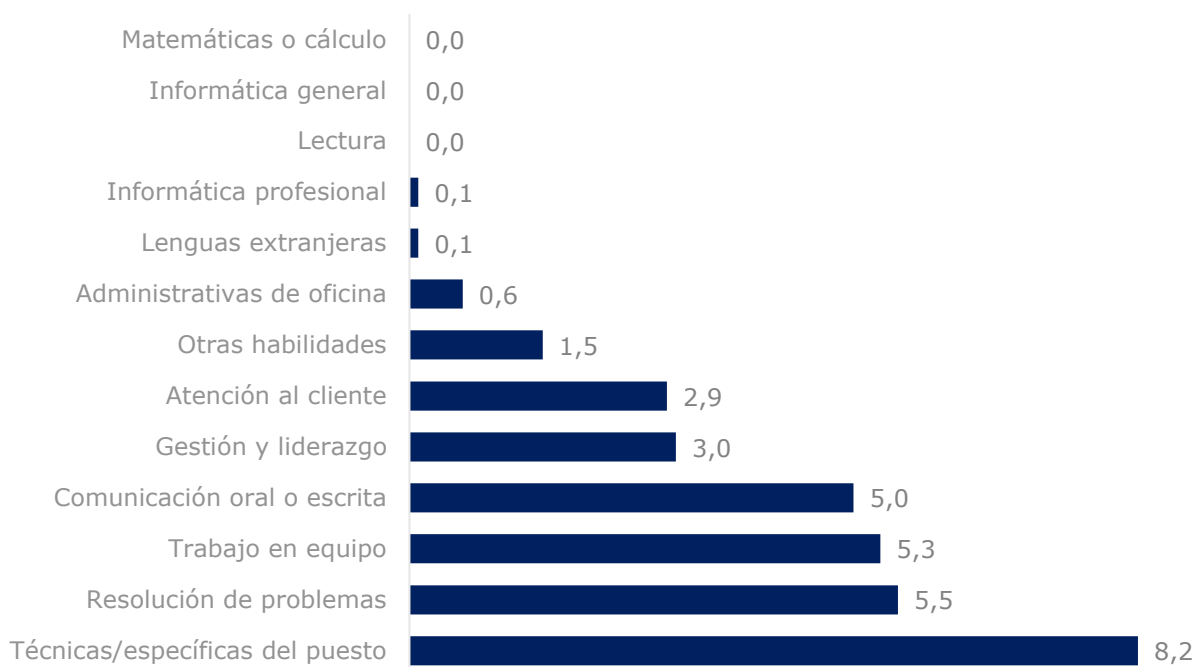
Nota: las estimaciones de dificultades específicas por tramo son poco fiables (*); las del tramo Grande son no fiables (**) por tener menos de 30 casos. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

5. Habilidades más difíciles de encontrar

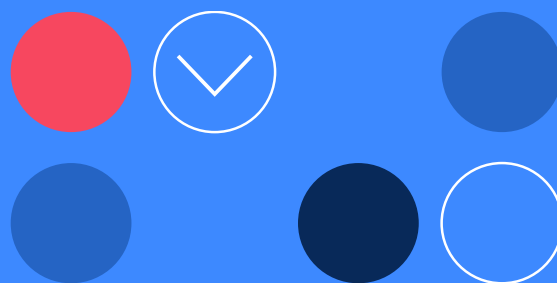
Entre las empresas de la región de O'Higgins que reportaron dificultades para cubrir puestos de trabajo, las habilidades técnicas o específicas del puesto constituyen la brecha más frecuentemente mencionada (8,2% * de las empresas), seguidas de competencias transversales como la resolución de problemas (5,5% *), el trabajo en equipo (5,3% *) y la comunicación oral o escrita (5,0% *). Con menor frecuencia se identifican dificultades en gestión y liderazgo (3,0% *) y atención al cliente (2,9% *). En el extremo opuesto, habilidades como lectura, informática general y matemáticas presentan una prevalencia nula o marginal como área de escasez declarada. En conjunto, los resultados sugieren que las principales brechas de habilidades en el mercado laboral regional se concentran en competencias técnicas del puesto y en habilidades blandas de alta demanda, más que en competencias básicas o digitales generales.

Figura 27: Habilidades con mayor dificultad de cobertura según las empresas



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (*) poco fiable, calculado sobre un subconjunto reducido de empresas. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.



IV.

REQUERIMIENTOS DE HABILIDADES, COMPETENCIAS Y FORMACIÓN

IV. Requerimientos de habilidades, competencias y formación

El presente capítulo aborda uno de los núcleos del estudio: las habilidades y competencias que las empresas de la región de O'Higgins requieren de su fuerza de trabajo, el grado en que disponen de ellas internamente y los esfuerzos formativos que despliegan para cerrar sus brechas. El propósito es ofrecer una mirada integral que vincule la demanda de habilidades con la disponibilidad existente y con las respuestas —formación y capacitación— que las empresas ponen en marcha, entregando insumos para orientar la oferta formativa regional.

El análisis se organiza en torno a los siguientes contenidos. En primer lugar, se identifican las habilidades más relevantes para las empresas, incorporando cruces según tipo de empresa, actividad económica, tramo de ventas y tramo de trabajadores, con el fin de detectar diferencias en los requerimientos según el perfil productivo. A continuación, se examina la disponibilidad interna de dichas habilidades, estimando en qué medida el personal de las empresas ya posee las competencias clave, como una aproximación al nivel de formación existente.

Posteriormente, se identifican las habilidades que las empresas consideran prioritario mejorar, lo que permite delimitar las principales brechas de competencias, y se analiza el impacto de esas brechas sobre el funcionamiento de las empresas, es decir, las dificultades operativas que generan.

En la dimensión formativa, se identifican las empresas que han proporcionado capacitación a sus trabajadores y se profundiza en la ejecución y el financiamiento de dicha capacitación: quiénes la impartieron y quiénes la financiaron, considerando previamente el tipo de capacitación realizada. Finalmente, se aborda el requerimiento futuro de capacitación, distinguiendo

tanto las materias o competencias en que las empresas anticipan necesitar formación como las ocupaciones en las que esta será necesaria.

En conjunto, estos contenidos buscan caracterizar no sólo qué habilidades demanda el tejido empresarial regional, sino también cuán preparado está para satisfacerlas y cómo está invirtiendo en el desarrollo de su capital humano.

1. Identificación de habilidades fundamentales

Entre las veinte habilidades evaluadas, las más demandadas por las empresas de la región son la destreza manual, resistencia y precisión (40,7%), la empatía y escucha activa (38,6%), el aprendizaje continuo (37,4%) y la motivación (35,4%), seguidas por la orientación al servicio y atención al cliente (27,1%) y el control de calidad (22,2%). En el extremo opuesto, las habilidades más digitales y especializadas son las menos mencionadas: inteligencia artificial y big data (0,7%), redes y ciberseguridad (0,6%) y multilingüismo (0,2%). El patrón sugiere una demanda dominada por competencias socioemocionales y técnico-operativas básicas, por sobre las habilidades digitales avanzadas.

Agrupación de las habilidades en dimensiones

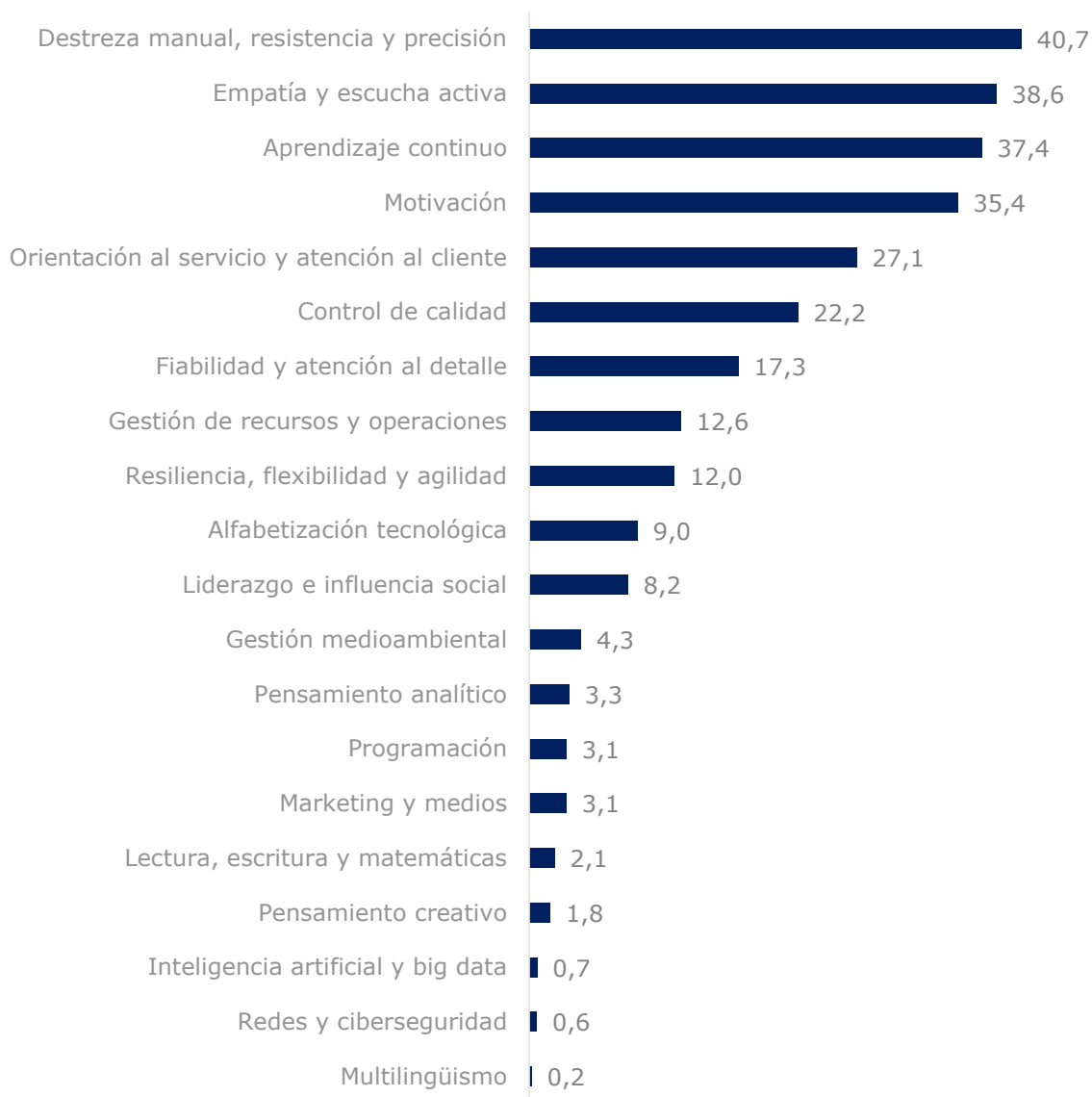
Dado el elevado número de habilidades individuales, para facilitar la interpretación y la visualización estas se agrupan en cuatro dimensiones temáticas. Cada dimensión se considera presente en una empresa cuando esta menciona al menos una de las habilidades que la componen. Los grupos son:

- Digitales / tecnológicas: alfabetización tecnológica; inteligencia artificial y big data; redes y ciberseguridad; programación.

- Socioemocionales / comunicacionales: empatía y escucha activa; liderazgo e influencia social; marketing y medios; motivación; resiliencia, flexibilidad y agilidad.
- Técnico-operativas: control de calidad; destreza manual, resistencia y precisión; gestión de recursos y operaciones; gestión medioambiental; fiabilidad y atención al detalle.
- Cognitivas / comerciales: aprendizaje continuo; lectura, escritura y matemáticas; multilingüismo; orientación al servicio y atención al cliente; pensamiento analítico; pensamiento creativo.

Al sintetizar las habilidades en estas cuatro dimensiones, se observa una clara jerarquía. Las habilidades socioemocionales / comunicacionales son las más demandadas (72,2% de las empresas), seguidas muy de cerca por las técnico-operativas (66,1%) y las cognitivas / comerciales (64,1%). En contraste, las digitales / tecnológicas quedan muy rezagadas (12,9%), confirmando que la transformación digital aún no se traduce en una demanda extendida de competencias tecnológicas en el tejido empresarial regional.

Figura 28: Habilidades fundamentales más relevantes, porcentajes sobre el total de empresas válidas



Nota: (*) poco fiable: control de calidad, gestión de recursos, gestión medioambiental, marketing y medios, multilingüismo, programación y resiliencia. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Dimensiones de habilidades clave por sector

La jerarquía general se mantiene, pero con matices sectoriales. Como se puede ver en la Tabla 10, las habilidades socioemocionales son transversalmente muy valoradas, alcanzando su mayor peso en enseñanza (87,5%) y alojamiento y servicio de comidas (83,6%). Las técnico-operativas son especialmente relevantes en industrias manufactureras (77,5%), agricultura (70,0%) y construcción (69,6%), coherente con la naturaleza de esas actividades, y bajan notoriamente en enseñanza (35,6%). Las cognitivas / comerciales destacan en alojamiento (75,9%), comercio (71,1%), enseñanza (70,2%) y "otros sectores" (72,4%). Las digitales son minoritarias en todos los sectores, con sus valores más altos, y aun así bajos, en agricultura, industrias manufactureras y enseñanza (alrededor de 17%) y nulas en construcción.

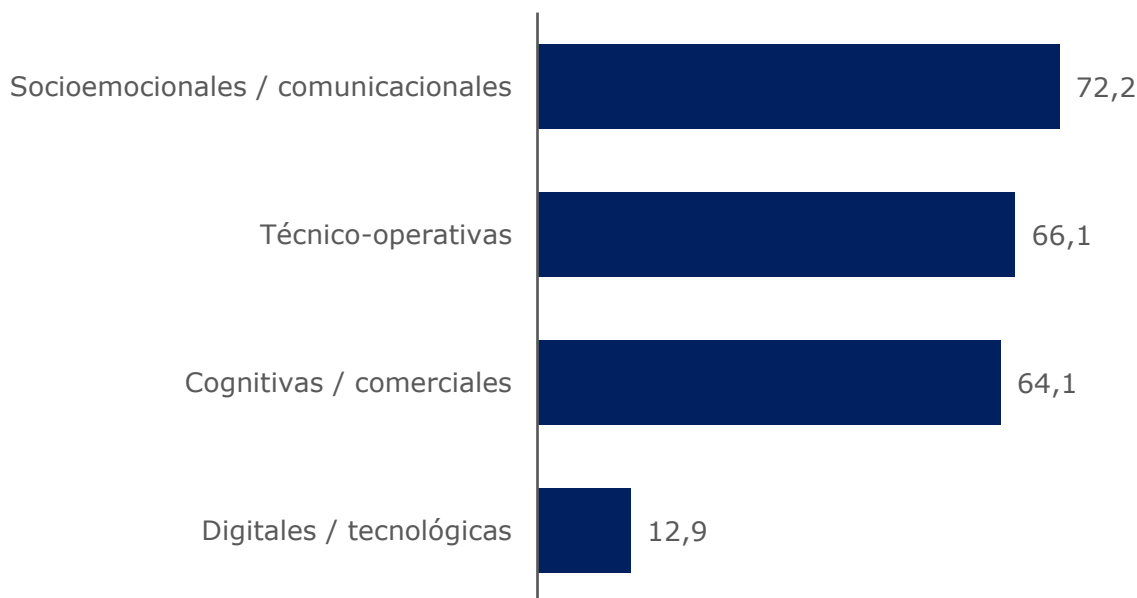
Tabla 10: Dimensiones de habilidades fundamentales por Sector económico

Ítem (% Sí expandido)	Digitales / tecnológicas	Socioemocionales / comunicacionales	Técnico-operativas	Cognitivas / comerciales
Total	12,9	72,2	66,1	64,1
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A)	17,3	64,7	70,0	50,5
Industrias manufactureras (C)	8,4	74,8	77,5	63,1
Construcción (F)	0,0	74,9	69,6	60,6
Comercio al por mayor y menor (G)	14,2	68,0	67,8	71,1
Alojamiento y servicio de comidas (I)	10,8	83,6	60,3	75,9
Enseñanza (P)	16,8	87,5	35,6	70,2
Otros sectores	14,2	73,0	66,0	72,4

Nota: las estimaciones por sector son poco fiables (*), salvo "Otros sectores" (fiable); las de Construcción son no fiables (**) por n<30. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo. Valores = % de empresas que mencionan el ítem (Sí) dentro de cada grupo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 29: Dimensiones de habilidades fundamentales agrupadas, porcentajes sobre el total de empresas válidas del universo de la pregunta.



Nota: (*) poco fiable: dimensión Digitales/tecnológicas. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Dimensiones de habilidades fundamentales por tramo de ventas

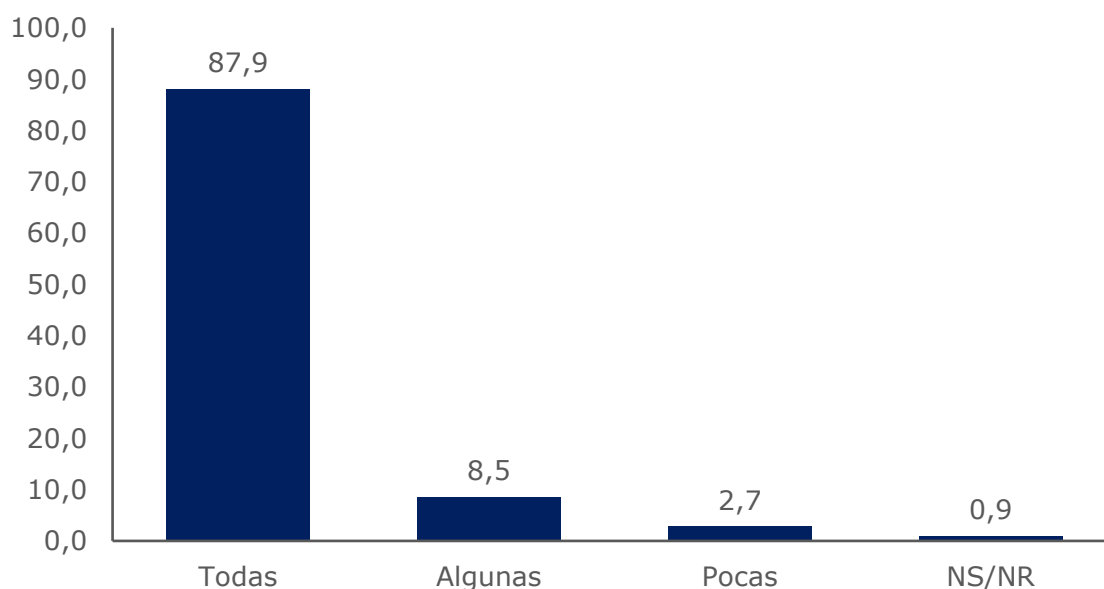
La demanda por dimensiones también varía según el tamaño de la empresa. Las habilidades socioemocionales son las más mencionadas en prácticamente todos los tramos, con especial fuerza en las empresas sin ventas declaradas (79%) y en las micro, pequeñas y medianas (en torno al 70–76%), descendiendo en las grandes (49%). Las cognitivas / comerciales muestran su mayor peso en las empresas grandes (75%) y pequeñas (73%). Las técnico-operativas se mantienen elevadas en casi todos los tramos (62–72%), salvo en las microempresas (46%). Las digitales son minoritarias en todos los tramos (entre 6% y 21%), sin un patrón claro asociado al tamaño. En conjunto, no se aprecia que las empresas de mayor tamaño demanden

marcadamente más habilidades digitales, lo que refuerza la baja prioridad transversal de esta dimensión.

2. Disponibilidad interna de habilidades

Consultadas por cuántas de sus personas poseen las habilidades clave, la gran mayoría de las empresas declara que todas las poseen (87,9%), frente a una minoría que indica que algunas (8,5%) o pocas (2,7%); un 0,9% no sabe o no responde. Esto sugiere que, desde la perspectiva de las propias empresas, el nivel de formación interno existente es percibido como alto y las brechas de disponibilidad serían acotadas.

Figura 30: Personas que poseen habilidades claves por empresa



Nota: (*) poco fiable: categoría "pocas". Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

La percepción de plena disponibilidad ("todas") es alta en todos los sectores, aunque con diferencias. Alcanza sus valores máximos en construcción (100%), industrias manufactureras (92%) y "otros sectores" (91%), y se mantiene elevada en agricultura (90%) y alojamiento (87%). Los sectores donde una proporción algo mayor de empresas reconoce disponer solo de algunas o pocas competencias son comercio (15% "algunas") y, sobre todo, enseñanza, que

registra la menor proporción de plena disponibilidad (60%) y la mayor de "algunas" (31%), lo que la perfila como el sector con mayor margen percibido de mejora formativa.

La percepción de plena disponibilidad de las habilidades fundamentales ("todas") es alta en todos los tramos de tamaño, con una leve tendencia a aumentar con la escala de la empresa. Alcanza sus valores más altos en las empresas grandes (96%) y pequeñas (94%), seguidas por las medianas (88%); en las microempresas (79%) y en las que no registran ventas en 2024 (75%) es algo menor, aunque sigue siendo claramente mayoritaria. De manera coherente, la proporción de empresas que reconocen disponer solo de algunas competencias es más alta justamente en esos dos últimos tramos (21% en micro y 15% en sin ventas), mientras que las opciones "pocas" y NS/NR son marginales en todos los casos.

En conjunto, el patrón sugiere que las empresas de menor tamaño, microempresas y sin ventas declaradas, perciben un margen algo mayor de mejora en la formación interna de su personal, en tanto que las de mayor escala se perciben a sí mismas mejor dotadas de las habilidades que consideran clave. No obstante, solo la opción "todas" es significativa y el resto de los resultados es netamente indicativo y referencial.

3. Habilidades para mejorar

Coherente con lo anterior, solo el 11,3% de las empresas declara tener una brecha de habilidades, mientras que el 88,7% afirma no tenerla. Este universo reducido, las empresas "con brecha", es el que responde las preguntas sobre habilidades a mejorar e impacto de las brechas, por lo que sus resultados deben leerse sobre una base acotada de casos.

Figura 31: Empresas que declaran tener brecha de habilidades en sus trabajadores



Nota: (*) estimación poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Entre las empresas que reconocen tener una brecha de habilidades (universo acotado de la pregunta), las competencias que con mayor frecuencia se identifican como prioritarias para mejorar son la motivación (55,2% de las empresas con brecha), el aprendizaje continuo (34,8%) y la empatía y escucha activa (29,7%). Es decir, las habilidades a desarrollar son predominantemente de carácter socioemocional y cognitivo, en línea con las dimensiones más demandadas en general.

No obstante, estos resultados deben interpretarse con cautela por sus limitaciones de confiabilidad. Las tres habilidades se calculan sobre una base de apenas 63 empresas con brecha y presentan coeficientes de variación que

las sitúan como estimaciones poco fiables (*), al calcularse sobre una base reducida de 63 empresas con brecha. Por lo tanto, si bien estas tres competencias emergen consistentemente como las prioridades formativas, el orden exacto entre ellas y sus magnitudes deben tomarse como referenciales.

4. Impacto de las brechas de habilidades

Entre las empresas que reconocen tener brechas, el principal efecto reportado es una mayor carga de trabajo para el resto del personal (72,3%), el único impacto con estimación confiable. Le siguen, en torno a la mitad de los casos, la dificultad para cumplir objetivos de servicio al cliente (53,6%), la dificultad para introducir nuevas prácticas laborales (53,5%) y la dificultad para cumplir estándares de calidad (45,3%), junto con el aumento de costos operativos (39,7%) y la dificultad para introducir cambios tecnológicos (31,9%). Con menor frecuencia se mencionan los retrasos en el desarrollo de nuevos productos (24,5%), la pérdida de negocios ante competidores (19,1%) y el retiro de productos o servicios (11,2%).

Es importante subrayar las limitaciones de confiabilidad de esta tabla. Dado que se calcula sobre el reducido grupo de empresas con brecha, todos los ítems, salvo "mayor carga de trabajo para otros", presentan un coeficiente de variación que obliga a tomarlos con precaución: deben tomarse con precaución: la mayoría de los ítems resulta poco fiable (*), al calcularse sobre el reducido grupo de empresas con brecha. En consecuencia, más allá del impacto principal (sobrecarga del personal), la jerarquía exacta entre los demás efectos debe interpretarse como referencial.

La distribución por sector debe leerse con especial cautela, pues divide un universo ya pequeño (empresas con brecha) en grupos aún menores, con muy pocos casos por celda. A título indicativo, la mayor carga de trabajo para otros vuelve a ser el impacto más extendido en casi todos los sectores. No se recomienda extraer conclusiones sectoriales firmes de esta desagregación.

Figura 32: Impactos de las brechas de habilidades informadas por las empresas



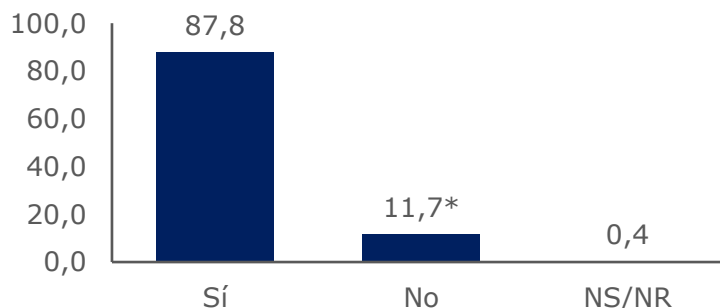
Nota: (*) estimaciones poco fiables. Porcentajes sobre el total de empresas válidas del universo de la pregunta. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

5. Capacitación actual en las empresas

La capacitación es una práctica ampliamente extendida en el tejido empresarial regional: el 87,8% de las empresas declara haber capacitado a sus trabajadores, frente a un 11,7% que no lo hizo (estimación a usar con precaución, poco fiable) y un 0,4% que no sabe o no responde (estimación no fiable). El predominio de la respuesta afirmativa da cuenta de una cultura formativa instalada en la región.

Figura 33: Empresas que capacitaron los últimos doce meses



Nota: (*) estimaciones poco fiables. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Esta práctica es mayoritaria en todos los sectores, con diferencias acotadas. La proporción de empresas que capacitaron es muy alta en construcción (98%), industrias manufactureras (89%), "otros sectores" (89%) y agricultura (87%), y algo menor, aunque todavía elevada, en alojamiento y servicio de comidas (84%), enseñanza (84%) y comercio (82%). En todos los casos la capacitación supera ampliamente a la no capacitación. Conviene señalar que las celdas correspondientes a las empresas que no capacitaron son pequeñas en varios sectores (alerta de N reducido, p. ej. en agricultura, construcción y comercio), por lo que las diferencias finas entre rubros deben tomarse como indicativas.

El cruce por tamaño muestra que la capacitación crece levemente con la escala de la empresa, partiendo ya de niveles altos. Declaran haber capacitado el 97% de las empresas grandes, el 91% de las pequeñas y el 86% de las medianas y de las sin ventas en 2024, mientras que las microempresas registran la proporción algo menor (79%). Es decir, aun cuando la formación es transversal, son las micro y, en menor medida, las empresas sin ventas declaradas las que muestran el mayor margen para ampliar su actividad capacitadora. Al igual que en el cruce por sector, las celdas de empresas que no capacitaron tienen pocos casos en algunos tramos (alerta de N reducido en sin ventas, micro y grande), por lo que esos valores son referenciales.

6. Ejecución y financiamiento de la capacitación

Entre las empresas que capacitaron, las materias más frecuentes son la salud ocupacional y prevención (86,2%), las competencias técnicas (83,8%) y las actitudinales o conductuales (69,2%), las tres con estimaciones confiables. Muy por detrás aparecen las competencias directivas o de gestión (13,9% *), las básicas de lectura/escritura/cálculo (11,6%), las digitales básicas (9,9%), las digitales avanzadas (6,4% *), otras competencias (4,8% *) y los idiomas extranjeros (1,4% **). El perfil formativo se concentra, por tanto, en seguridad laboral y en competencias técnicas y actitudinales, mientras que lo digital y los idiomas son marginales, en línea con la baja demanda de habilidades digitales ya observada.

Figura 34: Competencias en que capacitaron las empresas



Nota: (*) poco fiable: salud ocupacional, directivas/gestión y otras competencias. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Medido en volumen de personas, el orden es coherente: la salud ocupacional (158.673 trabajadores; 35,9 por empresa en promedio) y las competencias actitudinales (151.159; 33,5) son las que más personas alcanzan, seguidas por las técnicas (95.154; 21,1). El resto involucra a muchas menos personas: básicas (10.938), directivas/gestión (6.946), digitales básicas (6.264), digitales avanzadas (4.944) e idiomas (454). Varios de estos totales, salud,

actitudinales, básicas (*), directivas e idiomas (**), deben leerse con precaución por su confiabilidad.

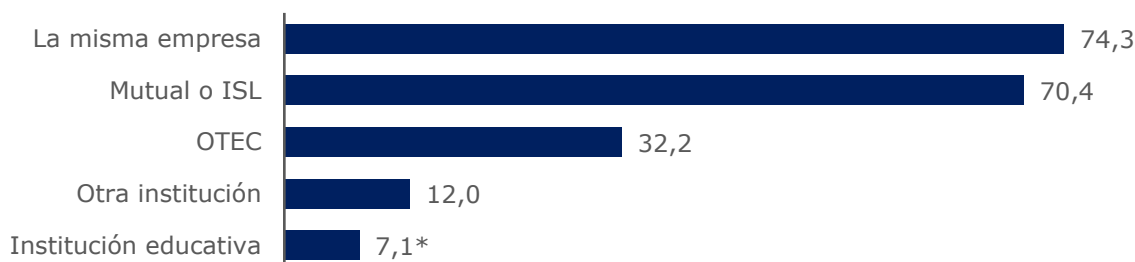
Tabla 11: Personas capacitadas por competencias

Grupo	Total (expandido)	Promedio por empresa	N empresas (muestra)
Básicas	10.938*	2,4	416
Técnicas	95.154	21,1	415
Actitudinales	151.159	33,5	416
Idiomas	454**	0,1	417
Directivas/gestión	6.946**	1,5	416
Digitales básicas	6.264**	1,4	416
Digitales avanzadas	4.944**	1,1	417
Salud ocupacional	158.673*	35,9	414

Nota: (*) poco fiable, (**) no fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

La capacitación es ejecutada principalmente por la propia empresa (74,3%) y por las mutualidades o el ISL (70,4%), seguidas a distancia por los OTEC (32,2%), otras instituciones (12,0%) y las instituciones educativas (7,1%). Este predominio de la ejecución interna y mutual es consistente con el alto peso de la capacitación en salud ocupacional. En la misma línea, la adhesión al sistema OTIC es baja: solo el 11,8% de las empresas está adherido (*), frente a un 82,6% que no lo está.

Figura 35: Organismos ejecutores de capacitaciones en las empresas

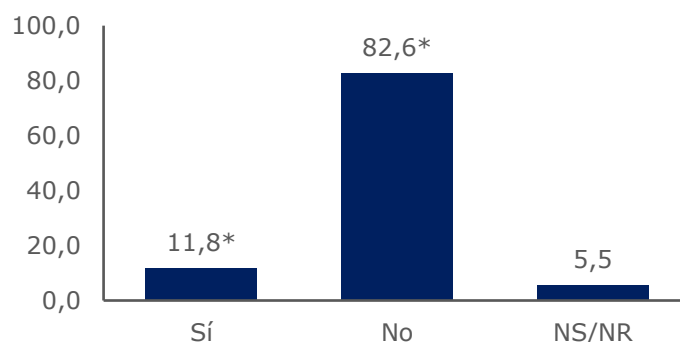


Nota: (*) poco fiable: instituciones educativas. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

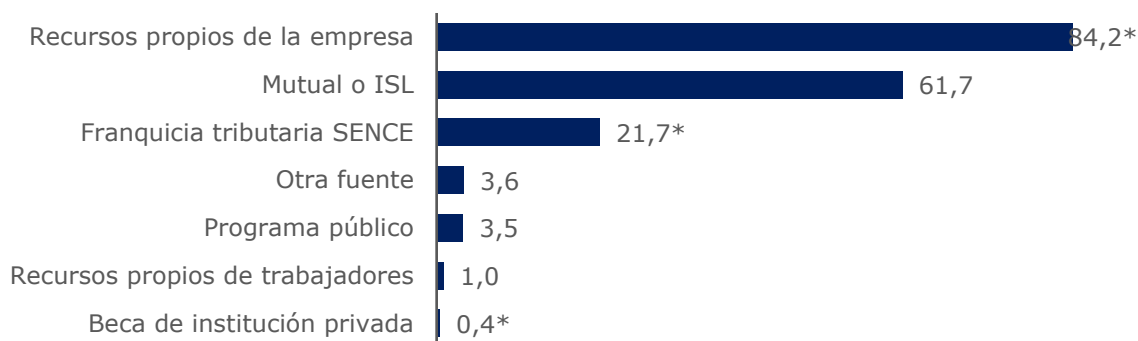
El financiamiento descansa mayoritariamente en recursos propios de la empresa (84,2%) y en las mutualidades o el ISL (61,7%). La franquicia tributaria SENCE es utilizada por algo más de una de cada cinco empresas (21,7%, *), y el resto de las fuentes es marginal: programas públicos (3,5%, *), otras fuentes (3,6%, *), recursos de los trabajadores (1,0%, **) y becas de instituciones privadas (0,4%, **). En conjunto, la baja adhesión a OTIC y el acotado uso de la franquicia SENCE sugieren un margen relevante para ampliar el alcance de los instrumentos públicos de capacitación.

Figura 36: Porcentaje de empresas adheridas a una OTIC



Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 37: Fuentes de financiamiento de las capacitaciones usadas por las empresas.

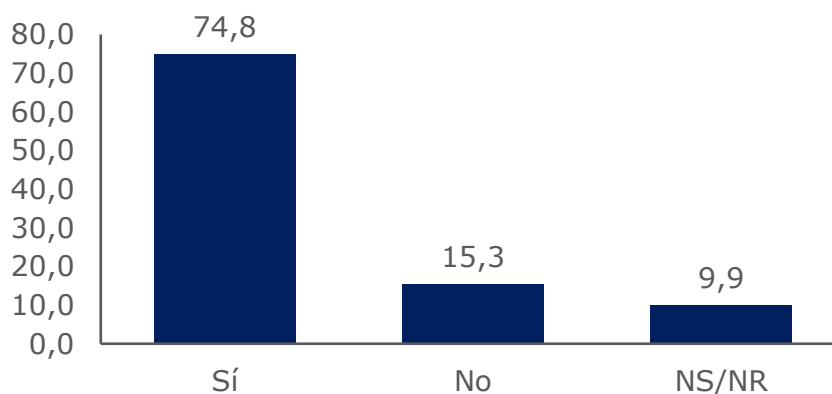


Nota: (*) poco fiable: recursos propios, franquicia SENCE y becas de instituciones privadas. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

7. Requerimiento futuro de capacitación

La demanda formativa futura es elevada: el 74,8% de las empresas anticipa que requerirá capacitación en los próximos doce meses, frente a un 15,3% que no (*) y un 9,9% que no sabe o no responde (*). Por sector, esta intención es alta y bastante homogénea, industrias manufactureras (81%), "otros sectores" (79%), construcción (77%), comercio (76%), enseñanza (74%), alojamiento (74%) y agricultura (68%), si bien las celdas de respuesta negativa tienen pocos casos en varios rubros (alertas de N reducido), por lo que las diferencias finas son referenciales.

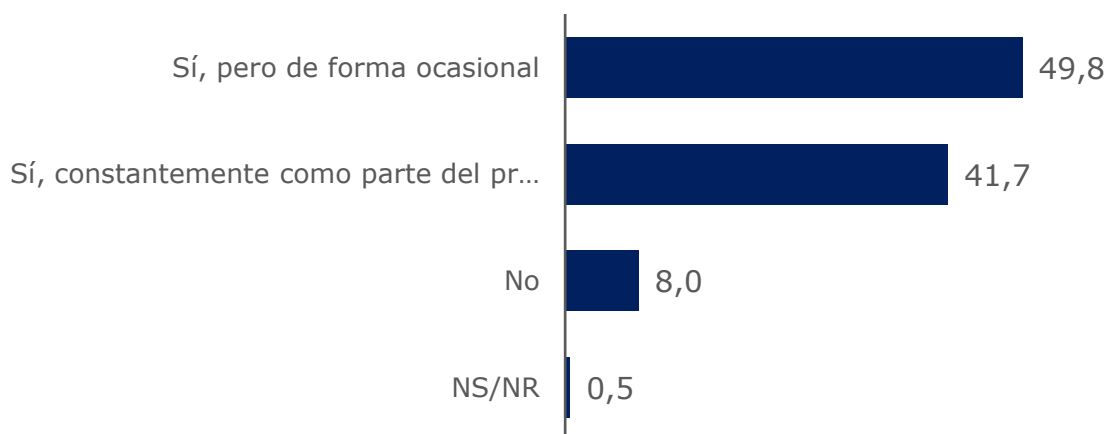
Figura 38: Porcentaje de empresas que declaran requerirán capacitación a 12 meses.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

La mayoría de las empresas realiza algún tipo de planificación de sus necesidades de habilidades: un 41,7% lo hace constantemente, como parte de su proceso de planificación, y un 49,8% de forma ocasional, de modo que cerca del 91% evalúa en alguna medida sus requerimientos futuros; solo un 8,0% declara no hacerlo (**). Al desagregar por sector y por tramo de ventas, la evaluación "constante" tiende a ser algo más frecuente en las empresas de mayor tamaño y en sectores como alojamiento, comercio y enseñanza, mientras que en el resto predomina la modalidad ocasional; no obstante, varias celdas de estas desagregaciones tienen muy pocos casos (alertas de N reducido), por lo que conviene leerlas solo como indicativas.

Figura 39: Porcentaje de empresas que evalúan sus futuras necesidades de habilidades



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Consultadas por las ocupaciones específicas en que necesitarán capacitar, las empresas mencionan una gran diversidad de cargos, sin que ninguno concentre una proporción dominante: la ocupación más citada —obreros de explotaciones agrícolas (CIUO 9211)— reúne apenas el 6,7% de las menciones expandidas, seguida por los empleados encargados del control de abastecimiento e inventario (6,3%) y los directores y gerentes generales de empresas (4,4%). Esta alta atomización indica que la demanda de capacitación está repartida entre numerosas ocupaciones más que enfocada en unas pocas.

Aun así, al observar el conjunto de los cargos más mencionados emerge un patrón coherente con la estructura productiva regional. Destaca un fuerte componente agrícola y agropecuario —obreros de explotaciones agrícolas, directores y administradores de producción agropecuaria y silvicultura, técnicos agropecuarios, operadores de maquinaria agrícola y forestal—, junto a ocupaciones de la construcción (supervisores de construcción, obreros de edificios, soldadores, técnicos en electricidad), del comercio (vendedores y asistentes de tienda) y de funciones transversales de gestión y administración (control de abastecimiento e inventario, técnicos en contabilidad, recursos humanos, tareas administrativas generales, gerencia). En conjunto, más de la mitad de las menciones se concentra en estas familias ocupacionales ligadas a

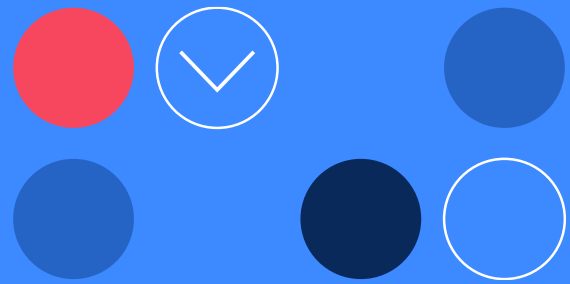
la agricultura, la construcción, el comercio y la administración, reflejando los rubros que más pesan en el empleo regional.

Conviene señalar que varias ocupaciones individuales se sustentan en muy pocos casos en la muestra (por ejemplo, algunas con N inferior a 5, como técnicos agropecuarios u operadores de maquinaria agrícola), por lo que el detalle cargo por cargo debe tomarse como referencial; la lectura robusta es la agregada por familias ocupacionales.

Tabla 12: Ocupaciones que requerirán capacitación

Ocupación que requerirá capacitación (CIUO)	N empresas (muestra)	N empresas expandido	% sobre menciones expandidas
Obreros de explotaciones agrícolas	34	650	6,7
Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	60	611	6,3
Directores y gerentes generales de empresas	47	419	4,4
Directores, gerentes y administradores de producción y operaciones agropecuarias y de silvicultura	7	390	4,1
Técnicos y asistentes en contabilidad	24	281	2,9
Supervisores de la construcción	14	269	2,8
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado	28	260	2,7
Empleados y asistentes de recursos humanos	13	240	2,5
Técnicos agropecuarios (incluyendo acuícolas)	3	230	2,4
Obreros de la construcción de edificios	10	228	2,4
Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	32	223	2,3
Soldadores y oxicortadores	19	204	2,1
Trabajadores de tareas administrativas generales	22	176	1,8
Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	24	171	1,8
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	20	153	1,6
Supervisores de industrias manufactureras	15	145	1,5
Garzones de mesa	25	138	1,4
Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil	2	134	1,4
Técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería	18	123	1,3
Ayudantes de cocina	23	120	1,2
Técnicos en electricidad	9	111	1,2
Ingenieros en prevención de riesgos y otros profesionales de la seguridad e higiene laboral y ambiental	13	108	1,1
Otros directores, gerentes y administradores de servicios administrativos no clasificados previamente	4	103	1,1

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.



V. FUTURO DEL TRABAJO

V. Futuro del Trabajo

El mundo del trabajo atraviesa un momento de transformación profunda, impulsado por la convergencia de fuerzas tecnológicas, climáticas y económicas que están reconfigurando los mercados laborales y redefiniendo las formas en que las empresas organizan su producción y gestionan su fuerza de trabajo. La evidencia internacional reciente advierte que el principal efecto de la inteligencia artificial sobre el empleo no se manifestará tanto en la destrucción de puestos de trabajo como en la transformación de las tareas y de la calidad del empleo (OCDE, 2023).

En este escenario, las organizaciones de la Región de O'Higgins enfrentan el desafío de adaptarse a procesos de digitalización y automatización crecientes, a la vez que responden a los efectos concretos que los fenómenos climáticos extremos generan sobre su dotación de personal y sus condiciones operativas. Junto a ello, la irrupción de la inteligencia artificial como herramienta productiva abre nuevas oportunidades y plantea interrogantes sobre el futuro de las ocupaciones, las habilidades requeridas y las estrategias de gestión del talento en el mediano plazo.

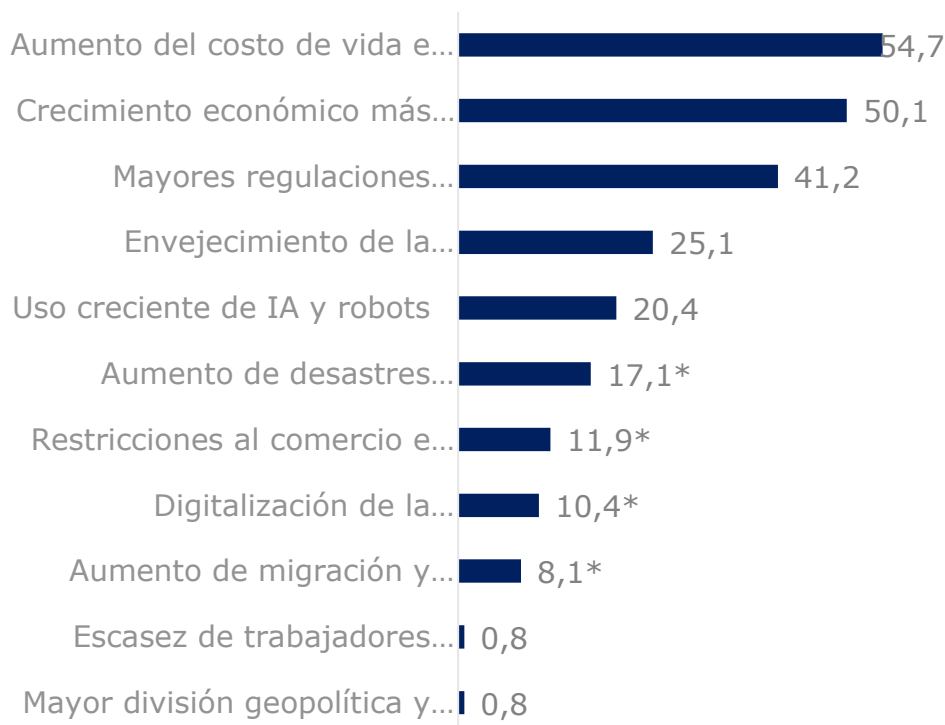
Este capítulo analiza ocho dimensiones del futuro del trabajo en la región: las transformaciones proyectadas en el mercado laboral y las acciones que las empresas planifican implementar; los impactos de los eventos climáticos extremos sobre el empleo; la adopción de tecnologías con mayor potencial transformador; los procesos de digitalización y automatización en curso y sus efectos sobre la dotación de personal; la emergencia de nuevas ocupaciones asociadas al cambio tecnológico; y las estrategias empresariales frente al avance de la inteligencia artificial.

1. Transformaciones del mercado del trabajo

Las empresas de la Región de O'Higgins identifican principalmente factores macroeconómicos como las grandes fuerzas que impulsarán transformaciones en el mundo del trabajo. El aumento del costo de vida e inflación lidera con amplio margen, siendo mencionado por el 54,7% de las empresas, seguido por el crecimiento económico más lento (50,1%) y las mayores regulaciones laborales (41,2%). En contraste, los factores tecnológicos, que a nivel global dominan los análisis prospectivos del empleo, tienen una presencia más acotada en la percepción regional: el uso creciente de IA y robots es señalado

por el 20,4% de las empresas, y la digitalización de la economía por apenas el 10,4%*. El envejecimiento de la población ocupa el cuarto lugar con 25,1%, mientras que el aumento de desastres socionaturales es reconocido por el 17,1%*, cifra que cobra especial relevancia en una región con alta dependencia del sector agrícola y vulnerabilidad climática creciente.

Figura 40: Dinámicas futuras que impulsarán transformaciones en la empresa (porcentaje de empresas expandido)



Nota: (*) poco fiable: digitalización de la economía, aumento de desastres socionaturales, restricciones al comercio e inversión global, y aumento de migración. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025

Frente a estas transformaciones proyectadas, la respuesta predominante de las empresas regionales apunta al fortalecimiento del capital humano antes que a la reducción de dotación. La acción más frecuentemente planificada es capacitar en nuevas tecnologías, mencionada por el 45,6% de las empresas. Le siguen abrir líneas de negocio y contratar más personal 34,9% y acelerar la automatización de tareas y procesos 24,6%. La subcontratación de servicios

o procesos 18,5%* y la reconversión de personal desde ocupaciones en declive 14,8% configuran estrategias de ajuste organizacional. En contraste, las acciones más disruptivas para el empleo son marginales: solo el 9,5% planea reducir personal con habilidades obsoletas, el 3,7% considera cerrar líneas de negocio y un 2,8%* contempla externalizar trabajo al extranjero. Este patrón sugiere que las empresas de O'Higgins proyectan una transformación laboral basada en adaptación y crecimiento, más que en contracción o sustitución de fuerza de trabajo.

**Figura 41: Acciones futuras planificadas por las empresas
(porcentaje de empresas expandido)**



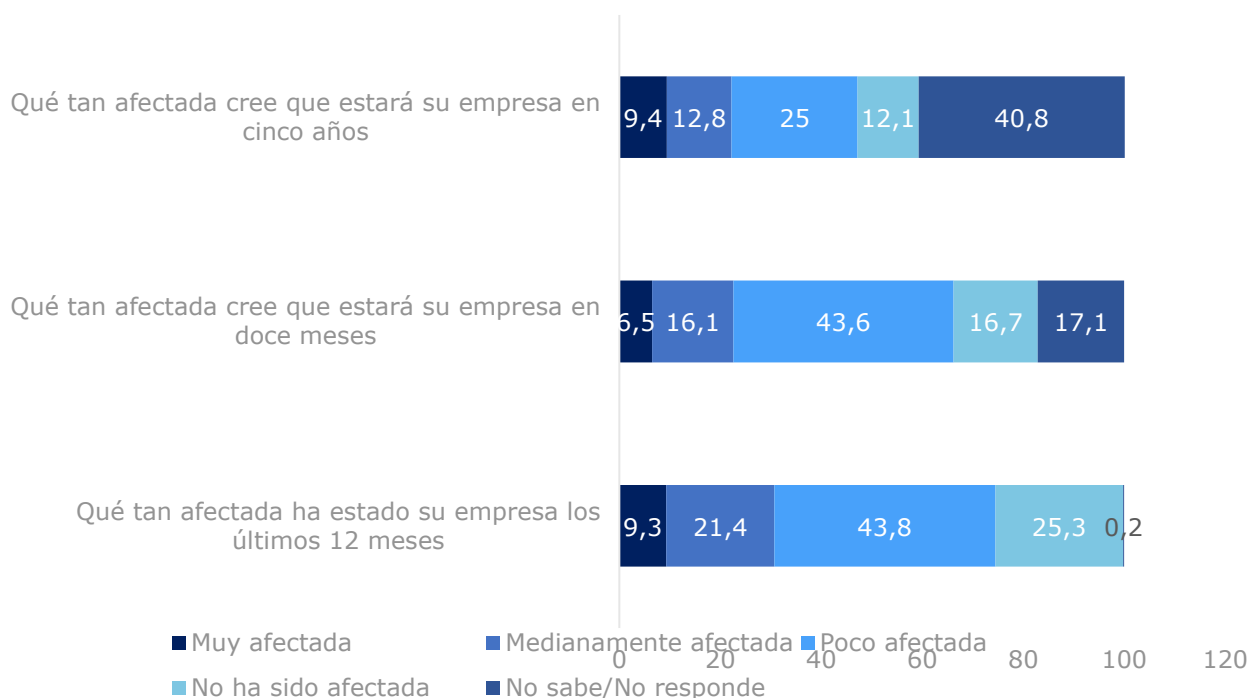
Nota: (*) poco fiable: externalizar trabajo al extranjero y subcontratar servicios o procesos. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025

2. Cambios socioecológicos

Los eventos climáticos extremos constituyen una realidad presente y percibida por una parte relevante del tejido empresarial regional. En la actualidad, un 30,7% de las empresas declara algún grado de afectación: el 9,3% señala haberse visto muy afectada y el 21,4% medianamente afectada por este tipo de eventos en los últimos doce meses. La proyección a futuro muestra una percepción de menor impacto inmediato: para los próximos doce meses, el 22,6% anticipa verse afectada (6,5% muy afectada y 16,1% medianamente afectada), mientras que para el horizonte de cinco años la incertidumbre se amplía significativamente, con un 40,7% que declara no saber cómo se verá impactada su empresa. Este patrón es coherente con la dificultad general de proyectar riesgos climáticos de largo plazo, y contrasta con el nivel de afectación presente, que ya es concreto y medible para casi un tercio de las empresas regionales.

Figura 42: Porcentaje de empresas según grado de afectación de eventos climáticos extremos



Nota: (*) poco fiable: categoría "muy afectada" y las proyecciones a 12 meses y 5 años. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025

En términos de impacto sobre la dotación de personal, los efectos de los eventos climáticos extremos son acotados a nivel sectorial: en todos los rubros analizados, la categoría predominante es "no ha cambiado la dotación", con valores que oscilan entre el 81,3% y el 100% según sector. No obstante, el sector de Agricultura, ganadería y silvicultura concentra la mayor proporción de empresas que reportaron una disminución en su dotación (18,7%), lo que es consistente con su alta exposición a riesgos climáticos identificada en el análisis de afectación. Le siguen, en menor medida, Construcción (6,6%), Comercio (5,9%) y Otros sectores (5,6%). Industrias manufactureras presenta la menor incidencia de ajustes a la baja (2,4%), mientras que Enseñanza registra una estabilidad total en su dotación (100% sin cambios), aunque este resultado debe interpretarse con cautela dado el reducido tamaño muestral del sector entre las empresas afectadas. En ningún sector se observa un aumento relevante de dotación atribuible a eventos climáticos, lo que sugiere que el ajuste, cuando ocurre, opera predominantemente a través de la reducción y no de la expansión del empleo.

Figura 43: Cambios en la dotación de personal por eventos climáticos extremos, por sector económico

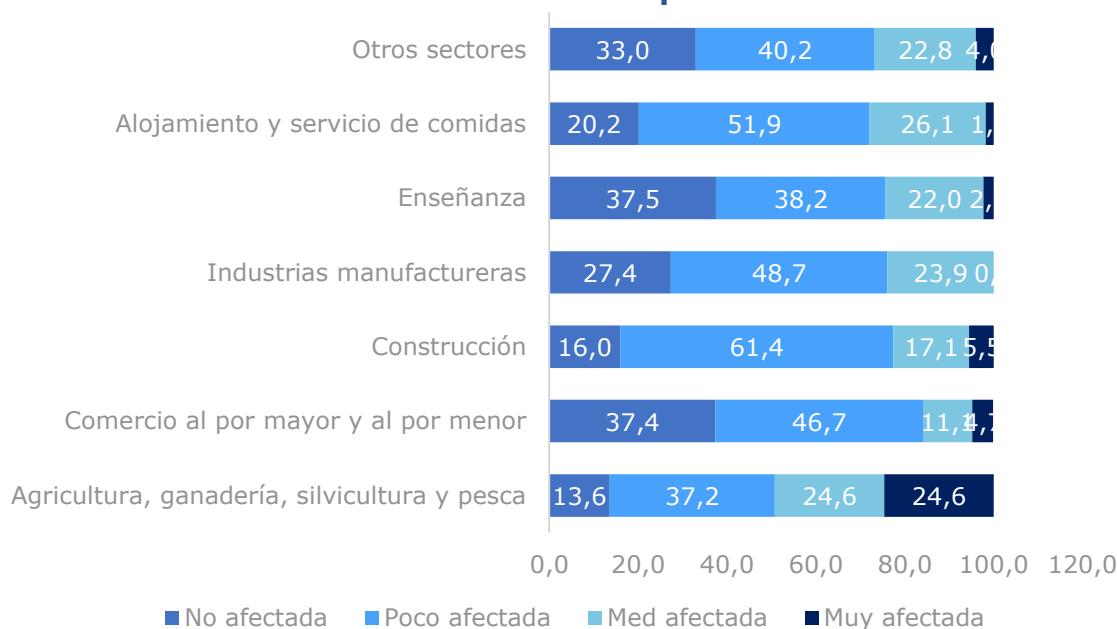


Nota: las estimaciones por sector son poco fiables (*); las de Agricultura y Construcción son no fiables (**) por tener menos de 30 casos. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

El análisis sectorial de la afectación por eventos climáticos extremos revela una heterogeneidad importante. El sector de Agricultura, ganadería y silvicultura concentra la mayor vulnerabilidad, con un 49,2% de sus empresas reportando algún grado de afectación significativa, de las cuales el 24,6% declara haberse visto *muy afectada*, la proporción más alta entre todos los sectores analizados. En el extremo opuesto, Comercio registra la menor incidencia, con apenas un 15,8% de empresas afectadas en términos medios o severos. Los sectores de Alojamiento y servicio de comidas 27,9%, Enseñanza 24,3% e Industrias manufactureras 23,9% presentan niveles de afectación intermedios y relativamente similares entre sí, mientras que Construcción se sitúa en torno al 22,6%. Este patrón sugiere que la exposición al riesgo climático está fuertemente condicionada por la dependencia de cada actividad respecto a condiciones ambientales y territoriales, siendo el sector agrícola el que enfrenta con mayor intensidad las consecuencias directas de los eventos extremos en la Región de O'Higgins.

Figura 44: Porcentaje de empresas según grado de afectación de eventos climáticos extremos por sector económico



3. Cambios Tecnológicos

El análisis de los cambios tecnológicos con mayor potencial transformador al año 2030 revela que el 57,1% de las empresas de la región declara que ninguna de las

Nota: las estimaciones por sector son poco fiables (*); las de Construcción son no fiables (**) por tener menos de 30 casos. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

tecnologías consultadas aplica a su actividad, lo que refleja una percepción predominante de baja vinculación tecnológica en el tejido productivo regional. Entre quienes sí identifican tecnologías relevantes, la inteligencia artificial y el procesamiento de información emerge como la opción más mencionada con 16,5%, seguida por las tecnologías de energía, generación y almacenamiento con 14,9% y los nuevos materiales y compuestos 13,8%. Los robots y sistemas autónomos son señalados por el 11,5% de las empresas, mientras que la biotecnología y genética alcanza un 9,7%. El resto de las tecnologías consultadas, computación cuántica 2,1%, semiconductores 2,0%, sensores láser y óptica 2,5% y satélites y tecnologías espaciales 1,3%, presentan una presencia marginal, lo que indica que su relevancia percibida para el contexto productivo de O'Higgins es aún incipiente. En conjunto, estos resultados apuntan a que la transformación tecnológica esperada por las empresas regionales se concentra principalmente en tecnologías de propósito general con aplicación transversal, como la inteligencia artificial y la automatización, antes que en tecnologías de frontera o altamente especializadas.

Figura 45: Tecnologías con mayor potencial transformador 2030



Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025

La desagregación sectorial de las tecnologías con mayor potencial transformador al 2030 muestra perfiles claramente diferenciados. Enseñanza es el sector con mayor orientación hacia

la inteligencia artificial con 37,4% y el que registra la menor proporción de empresas que declaran que ninguna tecnología aplica 45,2%, lo que contrasta con Alojamiento, donde el 75,1% no identifica ninguna tecnología relevante, la cifra más alta entre todos los sectores. Agricultura presenta un perfil singular al priorizar la biotecnología y genética (26,9%), coherente con su dependencia de procesos biológicos, mientras que Construcción apunta a nuevos materiales 28,0% y robots 20,9%. En Comercio, la inteligencia artificial lidera con un 20,7%, en tanto Manufactura concentra la segunda mayor proporción de respuestas de "ninguna aplica" 71,2%, lo que sugiere una baja percepción de transformación tecnológica inminente en ese rubro.

Tabla 13: Tecnologías relevantes al 2030, porcentaje por sector económico

Tecnologías	Agricultura	Comercio	Construcción	Industrias	Enseñanza	Alojamiento	Otros sectores
Biotechnología y genética	26,9	1,8	0,0	3,5	2,3	0,3	5,8
Energía (generación/almacenamiento)	17,2	19,8	12,9	10,6	23,2	12,9	10,4
Inteligencia artificial	7,9	20,7	6,0	11,5	37,4	6,7	26,0
Nuevos materiales y compuestos	17,2	11,6	28,0	18,0	6,9	7,4	7,1
Robots y sistemas autónomos	16,1	11,8	20,9	9,4	0,0	0,0	9,3
Satélites y espaciales	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Semiconductores	0,0	4,3	0,0	0,0	2,3	1,8	4,5
Computación cuántica	0,0	3,1	0,0	1,8	6,6	0,0	4,0
Sensores, láser y óptica	0,0	3,6	0,0	3,3	0,0	3,7	5,9
Ninguna tecnología aplica	53,0	53,9	56,6	71,2	45,2	75,1	57,9

Nota: las estimaciones por sector son mayormente poco fiables (*); las del sector Construcción son no fiables (**) por n<30. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

4. Digitalización¹:

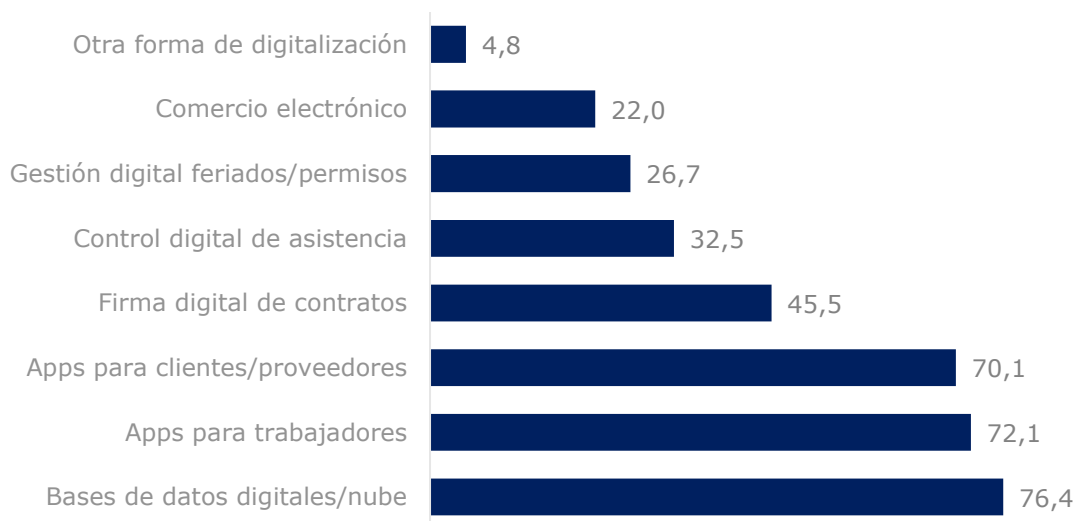
La región de O'Higgins exhibe una digitalización operacional sólida pero heterogénea según el sector económico. A nivel agregado, las prácticas más extendidas son el uso de bases de datos digitales o en la nube con 76,4% empresas indicando utilizar, aplicaciones para trabajadores 72,1% y para clientes y proveedores 70,1%, mientras que el comercio electrónico queda rezagado en apenas un 22,0% y la gestión digital de feriados y permisos llega al 26,7%.

La desagregación sectorial muestra que esta digitalización promedio esconde especializaciones coherentes con la naturaleza del negocio de cada actividad: el Comercio lidera el e-commerce (53%) por su contacto directo con el consumidor, la Construcción destaca en bases de datos digitales (88,2%) asociada a la gestión documental de proyectos, y la Agricultura sobresale en digitalización de procesos laborales (firma digital de contratos 47,2% y gestión de permisos 34%) por las exigencias administrativas del trabajo de temporada. Enseñanza y Salud humana muestran alta adopción en gestión de personal, mientras que Alojamiento y Transporte presentan perfiles equilibrados.

Ningún sector lidera transversalmente en todas las prácticas: cada actividad adopta selectivamente las herramientas que resuelven sus desafíos específicos.

¹ Nota metodológica: en los apartados de digitalización, automatización, ocupaciones emergentes e inteligencia artificial, el análisis sectorial se presenta con una desagregación más detallada que las siete categorías empleadas en el resto del informe. Esto permite visibilizar patrones relevantes en actividades que, por su menor tamaño muestral, se agrupan en "Otros sectores" en los capítulos previos, como salud humana, transporte y almacenamiento, o suministro de agua. Dado ese menor número de casos, estas estimaciones desagregadas deben interpretarse como tendencias orientadoras y no como cifras de alta precisión estadística.

Figura 46: Prácticas de digitalización empresarial (porcentajes por empresa expandido)



Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

5. Automatización

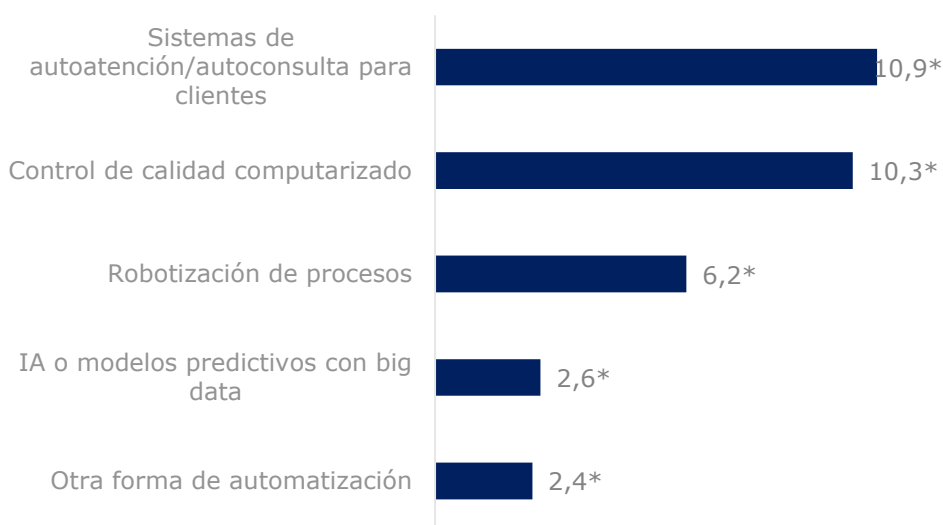
La región de O'Higgins presenta una adopción marginal de prácticas de automatización avanzada, en contraste con su digitalización operacional consolidada. A nivel agregado, ni siquiera la práctica más extendida supera el 11% del universo regional: los sistemas de autoatención alcanzan al 10,9% de las empresas, el control de calidad computarizado al 10,3% y la robotización de procesos al 6,2%, mientras que la inteligencia artificial y los modelos predictivos con big data llega apenas al 2,6%. Un contundente 78,4% de las empresas no adopta ninguna práctica de automatización, y solo el 6,6% utiliza dos o más.

La desagregación sectorial revela liderazgos contraintuitivos: la Salud humana lidera en autoatención (20,6%) e IA (9,5%), la Agricultura destaca en control de calidad computarizado (18,0%) y robotización (9,5%) (asociado a estándares de exportación y maquinaria de precisión), y la Enseñanza encabeza la adopción de IA junto a Salud (9,9%), reflejando el impacto de herramientas educativas digitales. En contraste, la Construcción presenta cero adopción en cuatro de las cinco prácticas medidas, y la Industria

manufacturera muestra niveles sorprendentemente bajos en control de calidad computarizado (1,8%).

Ningún sector tradicionalmente productivo lidera la adopción de automatización: los líderes regionales son sectores de servicios humanos, lo que evidencia una brecha estructural en la transformación tecnológica del aparato productivo regional.

Figura 47: Prácticas de automatización empresarial



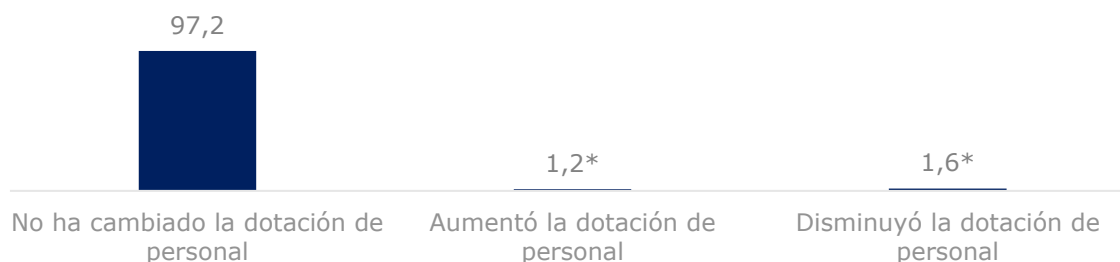
Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

6. Impactos de la digitalización y automatización

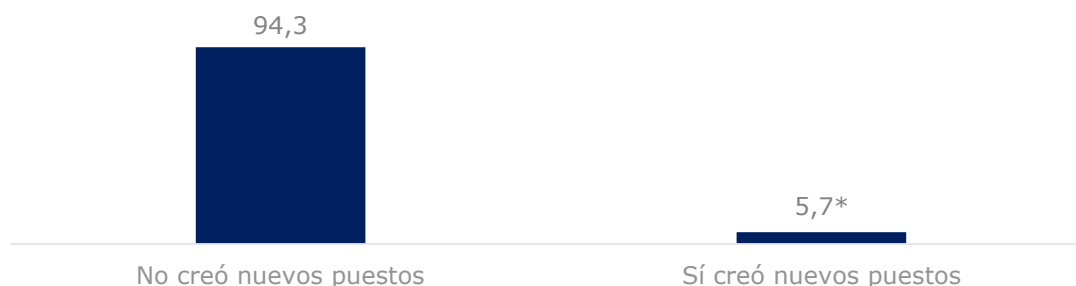
La transformación tecnológica ha tenido un impacto cuantitativo prácticamente nulo sobre el empleo regional. El 97,2% de las empresas no experimentó cambios en su dotación por incorporar tecnología, y solo el 1,2%* creó nuevos puestos a raíz de procesos de automatización o digitalización. Más relevante aún, de quienes sí crearon nuevos puestos, solo 1 de cada 5 experimentó crecimiento neto de dotación: las demás reemplazaron trabajadores existentes. La tecnología opera, así como sustitución de perfiles laborales, no como motor expansivo del empleo.

Figura 48: Cambios en la dotación de personal asociados a la incorporación de tecnologías de automatización y digitalización (%)



Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Figura 49: Empresas que generaron nuevos puestos de trabajo como resultado de la incorporación de tecnologías de automatización y digitalización, Región de O'Higgins, 2025 (%)



Nota: (*) poco fiable. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.
Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

7. Ocupaciones emergentes asociadas a la tecnología

Las 15 empresas² regionales que crearon nuevos puestos por incorporación tecnológica declararon en total 20 cargos, concentrados en los dos extremos del espectro de calificación: 55% son cargos de alta calificación (profesionales científicos 30%, técnicos de nivel medio 25%) y 20% ocupaciones

² Estos resultados se basan en solo 15 empresas, por lo que son referenciales (no fiables). Ver nota metodológica.

elementales, con el segmento intermedio prácticamente "vaciado". El sector agrícola lidera la creación de cargos tecnológicos en la región, con 4 nuevos puestos que incluyen Operador/a de drones agrícolas, Analista de costos, Operador/a calibrador y Encargado/a de selección, evidenciando una agricultura que ya está adoptando tecnologías de precisión, análisis de datos y automatización productiva. Le siguen Salud, Servicios administrativos y Suministro de agua con 3 cargos cada uno (tecnólogos médicos, analistas de control, clasificadores). Este patrón es consistente con la polarización tecnológica del empleo documentada internacionalmente: la tecnología crea simultáneamente empleos altamente calificados y elementales.

A partir de estos cargos emergen cinco perfiles laborales asociados a la transformación tecnológica regional: operadores de tecnologías de precisión y automatización productiva (drones agrícolas, calibradores, sistemas PTL); analistas de información y procesos empresariales (control, costos, marketing digital); soporte y desarrollo de tecnologías de la información (técnicos informáticos, ingenieros); profesionales sanitarios con apoyo tecnológico (tecnólogos médicos); y apoyos operacionales complementarios a procesos automatizados (clasificadores, auxiliares, encargados de selección). Llama la atención la ausencia de perfiles especializados en ciencia de datos, ciberseguridad y gestión estratégica de la transformación digital, lo que sugiere que el tejido empresarial regional se encuentra aún en una fase de operar y mantener tecnología, sin haber consolidado capacidades estratégicas avanzadas para liderar su propia transformación.

8. Inteligencia Artificial

En materia de estrategias frente a la inteligencia artificial proyectadas a cinco años, el 60,6% de las empresas regionales declara baja exposición a la IA en su modelo de negocio. Entre las empresas que sí proyectan acciones, la estrategia dominante es la capacitación de trabajadores actuales en IA (33,0%), seguida por la reorientación de la organización hacia nuevas oportunidades de IA (15,8%*). La desagregación sectorial revela un panorama claramente heterogéneo: Salud humana lidera la estrategia activa frente a la IA, el 73,2% de las empresas del sector planea capacitar trabajadores en IA, y solo el 15,2% declara baja exposición, seguida por Enseñanza, donde el 48,1% capacitará a su personal y el 25,2% reorientará su organización hacia esta tecnología. En el otro extremo, Construcción (71,9%), Alojamiento

(82,9%) y Transporte (86,0%) concentran la mayor proporción de empresas que no proyectan acción alguna frente a la IA. Este patrón delinea con claridad dos bloques sectoriales: los sectores de servicios humanos (Salud y Enseñanza) que ya están internalizando la IA como vector estratégico, y los sectores tradicionales (Construcción, Alojamiento y Transporte) que se mantienen alejados de esta transformación.

Figura 50: Estrategias proyectadas por las empresas en relación con el uso de inteligencia artificial para los próximos cinco años



Nota: (*) poco fiable: contratar personas para diseñar herramientas de IA, contratar personas para trabajar con IA, y reorientar la organización hacia la IA. Ver nota metodológica al final del Resumen Ejecutivo.

Fuente: elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.



VI.

CONCLUSIONES

VI. Conclusiones

El informe ENADEL 2025 ofrece un análisis detallado del mercado laboral de la Región de O'Higgins a partir de una muestra representativa de 472 empresas, que se expande a un universo de 5.151 empresas formales y 213.474 trabajadores. Los resultados describen un mercado laboral dinámico, de alta rotación y fuertemente determinado por la matriz productiva agrícola, en el que conviven una demanda de trabajo activa, brechas acotadas de calificación y una incipiente y muy desigual incorporación de tecnologías.

La dinámica de empleo es intensa: entre junio de 2024 y mayo de 2025 las empresas realizaron unas 136.673 contrataciones frente a 91.623 salidas, con un saldo bruto positivo de 45.050 trabajadores. Esta movilidad está traccionada por la agricultura, que concentra el grueso de entradas y salidas por su estacionalidad y su uso intensivo de contratos a plazo fijo y por obra o faena, y por la mediana empresa, principal motor de contratación regional. Hacia adelante, el 54,3% de las empresas anticipa al menos una vacante, con 87.778 vacantes proyectadas para 2026, lo que sugiere expectativas de expansión moderada del empleo formal.

En materia de requerimientos, la demanda se ancla en ocupaciones agrícolas, de la construcción, el comercio y los servicios de apoyo, con un perfil de calificación media a baja y requisitos de experiencia moderados. Un dato central es que el 97,7% de las vacantes informadas logró cubrirse, y la mayoría de las empresas (64,2%) declara no haber tenido dificultades para reclutar o retener personal; cuando estas existen, responden sobre todo a la falta de postulantes y a las condiciones del puesto. El reclutamiento se apoya predominantemente en canales informales, recomendaciones (70,4%) y redes personales (42,2%), mientras que los instrumentos públicos de intermediación (OMIL, BNE) ocupan un lugar secundario, lo que revela un margen relevante para fortalecerlos y difundirlos.

En el plano formativo, la capacitación es una práctica instalada: el 87,8% de las empresas capacitó a sus trabajadores en los últimos doce meses, concentrándose en salud ocupacional y competencias técnicas y actitudinales. No obstante, la adhesión al sistema OTIC (11,8%) y el uso de la franquicia tributaria SENCE (21,7%) son bajos, lo que evidencia un subaprovechamiento de la arquitectura pública de capacitación. La demanda formativa futura es alta

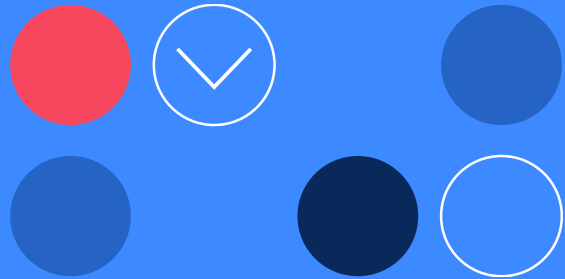
(74,8% prevé capacitar), pero las habilidades más valoradas y aquellas con mayores brechas son socioemocionales y técnico-operativas, mientras que las competencias digitales avanzadas permanecen rezagadas (solo el 12,9% de las empresas las prioriza).

Respecto del futuro del trabajo, las empresas perciben las transformaciones principalmente desde factores macroeconómicos (costo de vida e inflación 54,7%), por sobre los tecnológicos. El cambio climático ya afecta a casi un tercio de las empresas (30,7%), con especial intensidad en la agricultura (49,2%), sector estratégico para la región. La digitalización operacional está consolidada, pero la automatización avanzada es marginal (el 78,4% no adopta ninguna práctica) y la transformación tecnológica no ha operado como motor expansivo del empleo, sino como sustitución de perfiles. Frente a la inteligencia artificial, el 60,6% de las empresas declara baja exposición, con los sectores de salud y enseñanza a la cabeza de las estrategias activas y los sectores tradicionales mayoritariamente al margen.

En síntesis, O'Higgins muestra un mercado laboral activo, pero estructuralmente condicionado por la estacionalidad agrícola, la baja calificación formal, la informalidad de los canales de reclutamiento y una transformación tecnológica todavía incipiente y desigual. Para abordar estos desafíos se proponen tres líneas de acción:

- Fortalecer la formación pertinente: articular con el sector productivo una oferta de capacitación y certificación de competencias centrada en las habilidades efectivamente demandadas, técnico-operativas y socioemocionales, con foco en los sectores que más pesan en el empleo regional (agricultura, construcción, comercio y servicios).
- Potenciar la intermediación laboral pública: ampliar, dar a conocer los canales formales (OMIL, BNE) y asistir a las empresas en el uso de los instrumentos de SENCE, franquicia tributaria y adhesión a OTIC, hoy subutilizados, para reducir la dependencia de canales informales y mejorar el encuentro entre oferta y demanda.
- Acompañar la doble transición, climática y digital: apoyar al sector agrícola en su adaptación a eventos climáticos extremos y promover la digitalización y la incorporación responsable de la inteligencia artificial, anticipando necesidades de reconversión y capacitación.

Así, ENADEL 2025 no solo diagnostica el estado del mercado laboral regional, sino que aporta una base empírica para el diseño de políticas públicas de formación, intermediación y reconversión laboral pertinentes a la realidad productiva de O'Higgins.



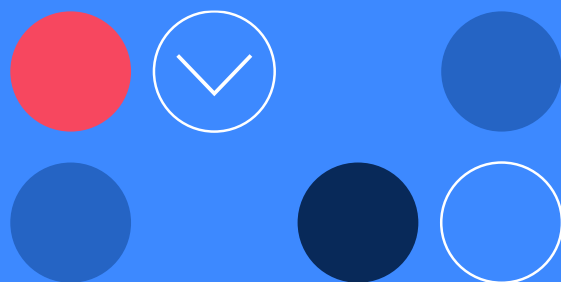
VII. REFERENCIAS

VII. Referencias

Instituto Nacional de Estadísticas. (2012). *Clasificador Chileno de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012*. Santiago, Chile: INE.

Instituto Nacional de Estadísticas. *Clasificador Chileno de Ocupaciones CIUO-08.CL*. Santiago, Chile: INE.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. OECD Publishing, París.



VIII. Anexos

VIII. Anexos

Anexo 1. Ejes propuestos y acciones concretas del Policy Brief

Eje 1 — Formación pertinente y certificación de competencias

El objetivo es alinear la oferta formativa con las familias ocupacionales que realmente traccionan el empleo y convertir la experiencia laboral en certificaciones reconocidas, dado que la mayoría de los cargos exige licencias o requisitos legales.

Acción concreta	Instituciones responsables
Focalizar Becas Laborales y programas de capacitación en las ocupaciones más demandadas (obreros y operadores agrícolas, supervisión y oficios de construcción, control de abastecimiento e inventario, comercio y gastronomía).	SENCE
Ampliar la certificación de competencias laborales en oficios agrícolas, de construcción y logística, y actualizar los perfiles ocupacionales del territorio (78,2% de los cargos requiere licencia o certificación).	ChileValora, OTEC, mutualidades, Gremios
Alinear carreras técnicas y cursos cortos con la matriz productiva (agro de precisión, mantención de maquinaria, prevención de riesgos, logística, hospitalidad) e incorporar habilidades socioemocionales de forma transversal.	CFT Estatal O'Higgins, UOH, liceos técnico-profesionales
Difundir activamente entre las PYME la franquicia tributaria y la adhesión a OTIC, hoy subutilizadas, con asesoría para diseñar planes de capacitación.	SENCE, OTIC, Sercotec

Eje 2 — Intermediación laboral pública y gestión de la estacionalidad

El objetivo es reducir la dependencia de los canales informales y ofrecer una intermediación capaz de administrar la fuerte estacionalidad agrícola, mejorando el acceso al empleo de quienes carecen de redes.

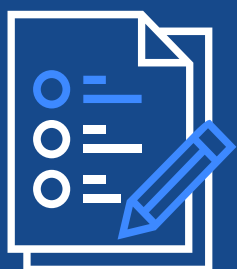
Acción concreta	Instituciones responsables
Fortalecer y dar a conocer las OMIL con campañas dirigidas a la mediana empresa (principal motor de contratación) y a los sectores agrícola y de construcción.	OMIL municipales, SENCE
Implementar bolsas de empleo de temporada y ferias laborales coordinadas con el ciclo agrícola, articuladas con el Seguro de Cesantía y la red regional de empleo.	Seremi del Trabajo, OMIL, AFC
Promover el uso de la Bolsa Nacional de Empleo e integrarla con las plataformas municipales para ampliar el alcance de las vacantes.	Bolsa Nacional de Empleo, SENCE

Acción concreta	Instituciones responsables
Coordinar una mesa público-privada de empleo regional que vincule oferta y demanda, y monitoree las 87.778 vacantes proyectadas para 2026.	GORE, Seremi del Trabajo, Observatorio Laboral, Gremios, Sindicatos

Eje 3 — Acompañar la doble transición: climática y digital

El objetivo es anticipar la reconversión en el sector más expuesto al clima, la agricultura, y elevar capacidades digitales básicas en un tejido de PYME donde la automatización avanzada es aún marginal.

Acción concreta	Instituciones responsables
Apoyar la adaptación climática del agro (riego eficiente, agricultura de precisión, reconversión productiva) y anticipar programas de reconversión laboral para perfiles en declive.	Seremi de Agricultura, INDAP, GORE, Corfo, SENCE
Formar los perfiles tecnológicos emergentes del territorio: operadores de tecnologías de precisión (drones, calibradores), análisis de datos y soporte digital aplicado a la producción.	SENCE, UOH, CFT Estatal O'Higgins
Desplegar un programa de alfabetización y adopción digital para microempresas y PYME, segmento que concentra el mayor margen de mejora.	Sercotec, Corfo, SENCE



Encuesta de Demanda Laboral 2025



LOH Universidad
de O'Higgins

**OBSERVATORIO
LABORAL**
O'Higgins

