



DF

DIARIO FINANCIERO®

SUPLENTO

SANTIAGO DE CHILE  
JUEVES 30 DE ABRIL DE 2026

DÍA DEL TRABAJADOR

1

# LOS FACTORES QUE TENSIONAN EL FUTURO DEL TRABAJO EN CHILE

Entre baja creación de empleo, aumento de la informalidad y un desajuste de habilidades, expertos coinciden en que el mercado laboral está atravesando una transformación estructural, en un contexto de desafíos de productividad e incertidumbre económica.

POR ANAÍS PERSSON

El mercado laboral chileno enfrenta en 2026 un escenario complejo. Según las últimas cifras del INE para el trimestre enero-marzo 2026, publicadas ayer, la tasa de desocupación alcanzó un 8,9%, aumentando 0,2 puntos porcentuales en 12 meses, mientras que el número de personas empleadas creció solo 0,5% en el mismo período.

A un desempleo elevado se suma una recuperación débil, marcada por la informalidad y el subempleo, en un contexto donde conviven factores estructurales, transformaciones en la creación de empleo y una brecha que responde, en parte, a una fuerza de trabajo que crece por sobre los ocupados, presionando el desempleo.

“Estamos ante un mercado laboral debilitado, que no muestra progresos relevantes en materia de reducción del desempleo”, advierte el director de OCEC UDP, Juan Bravo. Más allá de la desocupación, el problema está en su composición: la creación de empleo ha sido “insuficiente y de mala calidad”, con alta informalidad y subempleo.

A este escenario se suma un problema de fondo: la baja productividad. Si bien la Productividad Total de Factores (PTF) de la

economía agregada creció en torno a 0,6% en 2024, según el último informe de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, y volvió a registrar un aumento en 2025, acumulando dos años consecutivos de alzas —algo que no ocurría desde 2012—, este repunte aún es acotado frente al deterioro de largo plazo y frente al hecho de que en 2023, el país se ubicó entre los cuatro con menor productividad por hora trabajada dentro de la OCDE, con niveles cercanos al 50% del promedio del bloque.

“La desalineación entre costos y productividad puede desincentivar la contratación formal”, sostiene la investigadora de Clapes UC, Carmen Cifuentes. Para Bravo, esto se vincula con un menor dinamismo económico y con la caída del empleo asalariado formal, especialmente en las mipymes, lo que limita la capacidad del mercado laboral para absorber a la fuerza de trabajo.

En este escenario, los expertos coinciden en que aumentar la productividad es clave para lograr

mejoras sostenibles en salarios y empleo. Para lograrlo, Cifuentes explica que la adopción de nuevas tecnologías es fundamental, pero que esto implica tanto cerrar brechas de capital humano y mejorar la capacitación laboral como generar políticas públicas que promuevan la adopción e inversión privada.

“No se trata de una pausa por el ciclo económico, sino de la implementación de un nuevo modelo

**“Estamos ante un mercado laboral debilitado, que no muestra progresos relevantes en materia de reducción del desempleo”, observa el director del OCEC UDP, Juan Bravo.**

operativo más ágil y menos jerárquico”, afirma la directora de marketing y comunicaciones de Randstad Chile, Natalia Zúñiga.

## Nuevas exigencias

El deterioro del empleo convive con una transformación del trabajo. Según Zúñiga, las empresas “están priorizando capacidades estratégicas por sobre el volumen de vacantes, especialmente en áreas ligadas a la digitalización y a la IA”.

Este proceso ha dado paso a una de las principales tensiones del mercado actual. Para Zúñiga, el desajuste entre las competencias disponibles y las habilidades demandadas ha impulsado modelos laborales más flexibles y orientados a proyectos.

“La búsqueda de talento se ha vuelto un proceso quirúrgico, donde el desafío no es solo encontrar candidatos, sino asegurar que posean las competencias técnicas avanzadas necesarias para evitar la obsolescencia operativa”, sostiene la profesional.

En este escenario, la calidad del empleo también se redefine. “La estabilidad ya no es suficiente”, afirma Zúñiga, y plantea que la empleabilidad sostenible, basada en el aprendizaje continuo, está ganando terreno en un contexto de mayor rotación

y donde las empresas deben transformarse en plataformas de desarrollo para retener talento.

Sin embargo, estas transformaciones no son homogéneas. Cifuentes advierte que “la digitalización reduce empleos rutinarios mientras genera nuevas ocupaciones”, pero que eso implica el riesgo de “dejar rezagados a quienes no logran adaptarse”.

“Sin capacitación y reconversión laboral, existe el riesgo de que una parte importante de los trabajadores transite hacia la informalidad o quede fuera del mercado”, indica.

A ello se suman los cambios regulatorios, como la implementación de la Ley de 40 horas, que también están incidiendo en la dinámica del empleo. Si bien estas normas apuntan a mejorar la protección laboral, como sugiere Jorge Arredondo, socio del Grupo Laboral de Albagli Zaliansnik, también pueden introducir nuevas presiones si no se acompañan de mejoras en productividad.

“Las empresas necesitan claridad de que las reglas del juego se mantendrán vigentes”, dice Arredondo, advirtiendo que la incertidumbre puede afectar las decisiones de contratación y, por ende, generar un impacto en la fuerza laboral.

