

# PANEL LABORAL UNAB

RESULTADOS ENCUESTA N°16  
Desajuste en el área de estudio y el campo laboral

Julio 2024

”

*El avance exponencial que ha tenido la cobertura de la educación superior ha generado grandes beneficios para la ciudadanía, promoviendo la movilidad social ascendente y entregando oportunidades a quienes participan de esta. Este acelerado desarrollo también ha levantado ciertos cuestionamientos respecto a quienes eligen un ámbito de estudios, y luego deciden o necesitan trabajar en otro campo laboral.*

*El desajuste entre el campo de estudio y el empleo ocurre cuando un trabajador, formado en un área específica, trabaja en otra no relacionada. Este tipo de desajuste se diferencia del desajuste de cualificaciones o habilidades, ya que el primero se refiere a la falta de alineación entre el tipo de educación recibida y el trabajo, mientras que los desajustes de cualificaciones y habilidades se centran en la discrepancia entre el nivel de formación o habilidades y el empleo. Aunque el desajuste de campo de estudio puede contribuir al desajuste de cualificaciones, no todos los casos de desajuste de campo implican un desajuste de cualificaciones (por ejemplo, una persona decide por intereses personales trabajar en otra área para la que se encuentra calificada, aunque no sea parte de su ámbito de estudios).*

*Este desajuste entre el campo de estudio y el ámbito laboral es un fenómeno que no sucede solo en Chile, sino que a nivel global. Según el informe de la OCDE, “The Causes and Consequences of Field of Study Mismatch, 2021” el desajuste entre la formación académica y el campo laboral puede tener implicaciones significativas tanto para los individuos como para el mercado laboral en general. Este informe destaca que el desajuste puede surgir debido a cambios en la demanda de habilidades, evolución tecnológica, decisiones personales de carrera y factores institucionales.*

*Entre sus conclusiones principales destaca que la ocurrencia de un mismatch entre el área de estudios y en la que trabaja un profesional se genera tanto por factores de oferta (las habilidades con las que cuenta el trabajador) y de demanda (lo que las empresas necesitan). Además, el estudio evalúa los costos del desajuste en términos de salarios, riesgo de estar fuera del mundo del trabajo y la satisfacción laboral, encontrando que los costos son altos solo en términos de ingresos individuales cuando el mismatch está asociado a las calificaciones. Así, si una persona decide trabajar en un área distinta a la que estudió, ya sea por preferencias o porque puede encontrar un empleo con mejores características (en términos de salario, por ejemplo), no tendría efectos negativos. Ahora, cuando esto se produce en un empleo para el cual el profesional se encuentra sobrecalificado, las consecuencias sí pueden ser negativas.*

*Según una encuesta de Trabajando.com, en 2016 un 43% de los profesionales chilenos no trabajaba en lo que estudió, presentando como principal razón que no hay campo laboral en su profesión, mientras que muchos también argumentaban que descubrieron nuevos intereses más allá de lo que estudiaron. Luego, según el estudio antes enunciado de la OCDE, si bien Chile es uno de los países donde sucede más el fenómeno del field-of-study mismatch, también es de los países donde se encuentran menos personas trabajando en puestos para los que están sobrecalificados, que finalmente son quienes se perjudican con algún tipo de desajuste.*

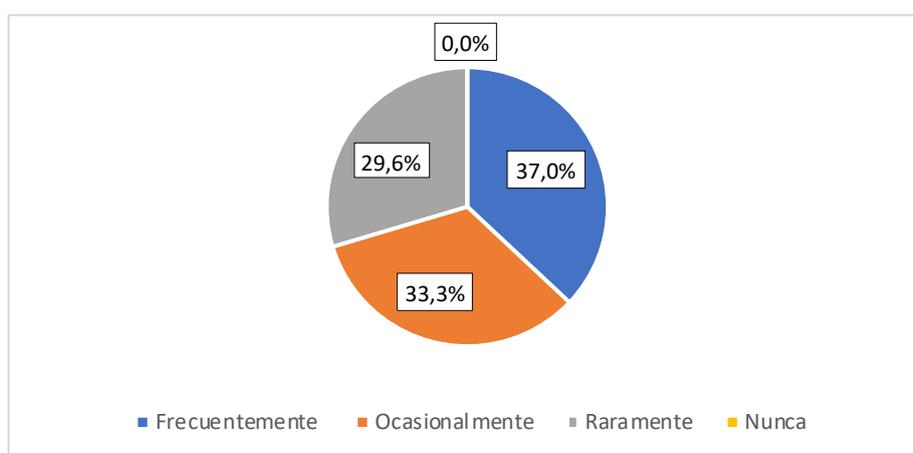
*Debido a lo planteado anteriormente, esta versión del Panel Laboral UNAB tiene como objetivo explorar los efectos del desajuste entre estudios y campo laboral en Chile, tanto para los trabajadores como para las empresas y el mercado laboral, además de ahondar en la preparación académica y práctica de los profesionales chilenos.*

## RESULTADOS

La encuesta N°16 del Panel Laboral UNAB<sup>1</sup> abordó 12 preguntas que buscaban conocer la opinión de los head hunters sobre profesionales que trabajan en un campo distinto al de sus estudios y los efectos en su trayectoria laboral. La tasa de respuesta fue de 96% y se aplicó desde el lunes 1 hasta el miércoles 10 de julio.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

**Pregunta N°1:** Actualmente, ¿Con qué frecuencia se presentan postulantes a ofertas laborales de áreas distintas a las de su formación profesional?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

Como primera pregunta, se consulta a los head hunters qué tan frecuente es que se presenten postulantes a empleos que no corresponden al área de su formación profesional. En esto, un 70,3% responde que se presentan frecuente u ocasionalmente – 37% responde frecuentemente y 33,3% ocasionalmente-, mientras que un 29,6% responde que raramente.

En esto enfatizan que, en Chile las empresas están acostumbradas a requerir estudios específicos para cada tipo de cargo, aunque algunas funciones necesitan de habilidades suficientemente transversales que pueden ser realizadas por profesionales de distintas áreas. También hacen la diferencia entre carreras que ofrecen más estas habilidades transversales que otras donde los conocimientos son más específicos (por ejemplo, administrador de empresas versus técnico farmacéutico). En esto se nombra recurrentemente a ingeniería comercial e industrial como carreras que cuentan con habilidades lo suficientemente generales que les permiten trabajar en una amplia gama de industrias y cargos.

Otro punto que levantan es que esto depende también de los años de experiencia de la persona, ya que al comienzo de la carrera es importante que exista una correspondencia

<sup>1</sup> Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

entre el área de estudio y el cargo, pero con los años va ganando más importancia la experiencia.

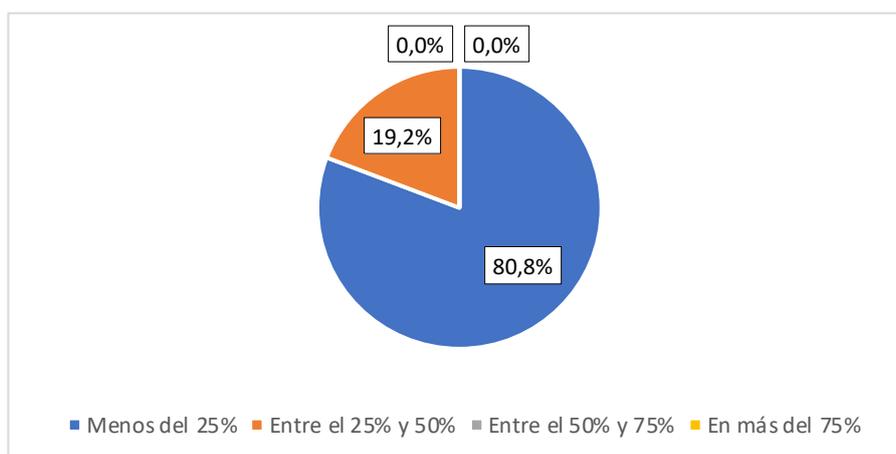
*En algunas profesiones es difícil acotar el área relacionada con su formación profesional y hacer la distinción. Ej: Un ingeniero comercial o civil industrial generalmente tiene una formación que le permite desempeñarse en una amplia gama de organizaciones. Distinto es el caso de profesionales asociados a una determinada industria: Ing. Forestales, Ing. en Minas, Químicos, Médicos, que están vinculados más directamente a un área determinada. De todas formas, se observa que a medida que los profesionales avanzan en su carrera y acceden a cargos ejecutivos, la profesión de base se hace menos importante y se considera la experiencia en un rubro o área y sus competencias para liderar equipos.*

*Cristián Duarte, TRANSEARCH Chile*

*La transversalidad en ciertas funciones permite que ejecutivos puedan movilizarse a sectores de mayor rentabilidad y/o auge. Esto se ve reflejado en áreas de ventas, logística, TIC, entre otras. Por ejemplo, un Gerente Comercial de una compañía de productos agrícolas (Ingeniero Agrónomo), puede aceptar un desafío en una compañía de productos industriales, donde tradicionalmente han sido liderados por Ingenieros Comerciales que provengan del rubro, ya que hay prácticas comunes.*

*Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting*

**Pregunta N°2:** Como porcentaje de los procesos de selección que ha gestionado y en los que han postulado personas que tenían formación profesional en un área distinta a la relacionada con el cargo, **¿en cuántos se ha seleccionado a una de ellas?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

Luego se pregunta por la selección efectiva de estas personas que postulan a empleos en áreas distintas a las de sus estudios o formación. En esto, la respuesta es categórica: 3 de cada 4 head hunters destacan que en menos del 25% de los procesos quienes no cuentan con estudios relacionados al cargo son seleccionados. El 19,2% restante responde que entre el 25% y 50%.

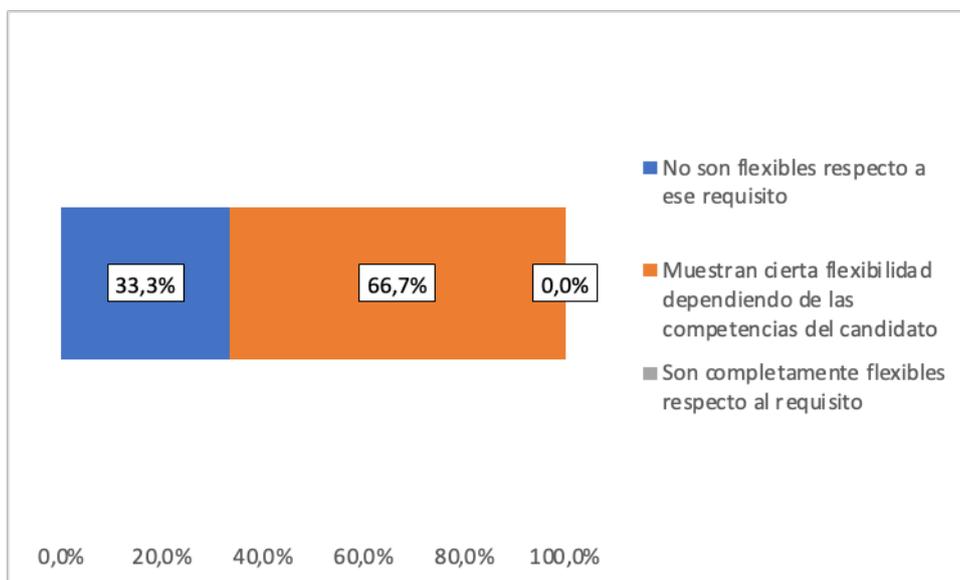
Lo anterior quiere decir que, según lo que ven los head hunters en el mercado laboral, en menos de un cuarto de los procesos de selección son escogidas personas que no tienen estudios en el área del puesto de trabajo.

En esto, los expertos confirman que, a nivel ejecutivo es baja la probabilidad de que las empresas contraten a personas que no tienen los estudios necesarios para el cargo en los primeros empleos. Sin embargo, prima considerablemente la necesidad de tener experiencia relacionada, por tanto, esta característica podría ser más importante que los estudios, sobre todo para personas que acumulan más años de trayectoria laboral. Se destaca que en rubro comercial se tiende a contratar con más flexibilidad respecto al campo de formación profesional o técnica.

*Es difícil que una persona con una formación académica diferente a la necesidad profesional sea seleccionada para un trabajo. Por ejemplo, que un/a psicólogo/a cumpla el rol de un informático. Sin embargo, si esta persona complementa sus conocimientos de base con un postgrado, ya sea universitario o de una academia, sus probabilidades aumentan significativamente. El mercado laboral valora mucho a las personas que se reinventan, ya que desarrollan habilidades distintas a las habituales, lo cual puede ser beneficioso para el negocio de la empresa contratante.*

Franco Toselli, IT HUNTER

**Pregunta N°3:** ¿Las empresas, cuando solicitan el proceso de búsqueda de un cargo, qué tan tajantes son con el requisito de que los postulantes considerados tengan estudios específicos del área del cargo?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.  
[1] Porcentaje sobre el total de head hunters que responden.

Relacionada con las preguntas anteriores, la tercera abarca qué tan tajantes son las empresas respecto a los requisitos de estudios de los candidatos. En esto – como se esperaba en base a los comentarios de los expertos – un 66,7% de los head hunters responden que existe cierta flexibilidad dependiendo de las competencias del candidato, mientras que un 33,3% considera que las empresas no son flexibles en este requisito.

En esto comentan que existe cierta flexibilidad en los casos que el cargo la hace posible. Por ejemplo, cuando el puesto laboral necesita de habilidades más generales que competencias técnicas específicas, la empresa es menos tajante en los requisitos. También,

otros destacan que depende de las políticas de contratación de las empresas, ya que algunas innovan y buscan que se genere ese desajuste con el argumento de contar con nuevos enfoques y capacidades, mientras que otras son más tradicionales en sus procesos de selección.

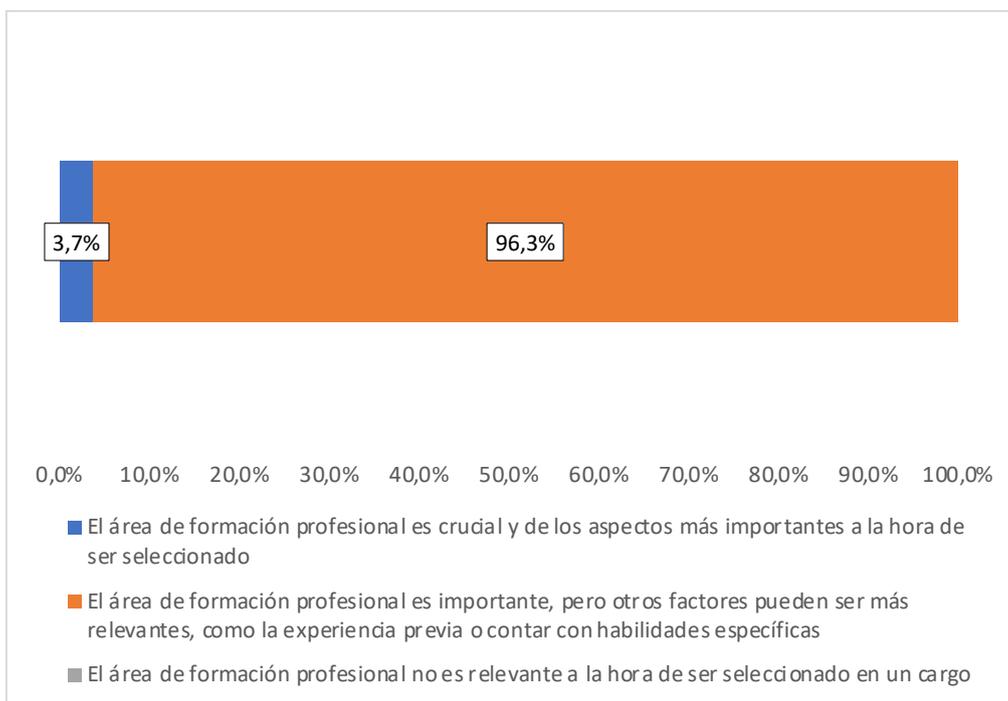
*Hay que diferenciar aquellos cargos técnicos de aquellos cargos profesionales. Difícilmente una empresa flexibilizará la carrera de contador para contratar uno, sin embargo, cargos más «transversales» tienen un abanico más amplio de carreras y ahí es donde hay flexibilidad. Un jefe de ventas, por ejemplo, en cierta industria, puede tener diversas formaciones académicas, y en ciertos cargos comerciales, se puede priorizar el perfil de la persona sobre la carrera.*

*Felipe Cossials, Shilton Consulting Headhunters*

*Las empresas muestran cierta flexibilidad en cuanto a los estudios específicos del área del cargo, priorizando las competencias y las habilidades del candidato, así como la experiencia práctica y relevante sobre la formación académica específica.*

*Patricia Codecido, Global Jobs*

**Pregunta N°4:** ¿Considera que el match entre el campo de estudio y el área de trabajo es uno de los aspectos más importantes a la hora de ser seleccionado para un empleo, o puede ser menos relevante frente a otros factores como experiencia previa en el cargo o contar con habilidades específicas?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

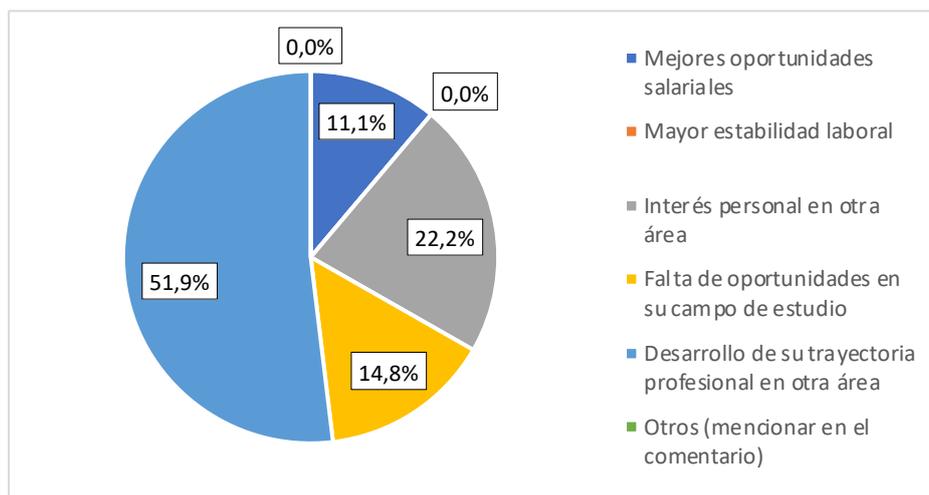
Esta pregunta confirma lo que se ha presentado en las preguntas anteriores. Un 96,3% de los expertos considera que, a la hora de elegir un candidato para un puesto laboral, el área de formación profesional es importante, pero otros factores pueden ser más relevantes, como la experiencia previa o contar con habilidades específicas.

Así, la hipótesis que surge de estas respuestas es que contar con experiencia previa en un área que no es la de formación técnica o profesional abre más posibilidades para emplearse en esa área. Sin embargo, de no contar con experiencia o habilidades específicas, cambiarse de rubro o de tipo de empleo no sería fácil. Otro aspecto que no se menciona y enfatizan los head hunters es que el ajuste cultural entre el candidato y la organización es importante y puede ser considerado por sobre los requerimientos de estudios particulares en un área.

*Cuanta menos experiencia se tiene, mayor peso tiene en dónde y qué se estudió. Esto también aplica a trabajos muy especializados. Caso contrario se da cuando aumenta la experiencia, dado que el mercado tiende a valorar esto mucho más.*

*Franco Toselli, IT HUNTER*

### **Pregunta N°5: ¿Cuáles son los principales motivos que los candidatos mencionan para trabajar en un campo diferente al que estudiaron?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta por las principales razones para que los candidatos quieran desarrollarse en un área distinta a la de su formación profesional. Más de la mitad de los expertos (51,9%) responde que la principal razón es el desarrollo de su trayectoria profesional en otra área, seguido de un interés personal en otra área (22,2%) y por la falta de oportunidades en su campo de estudio (14,8%).

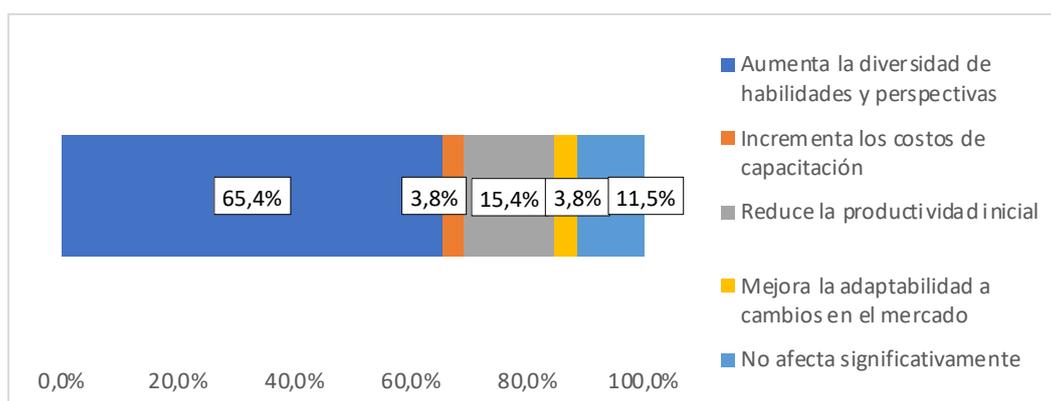
Los head hunters profundizan en esto. Primero, comentan que en ciertas ocasiones los profesionales encuentran oportunidades laborales en áreas distintas a las que estudiaron, pero que les permiten construir una trayectoria y se mantienen en ella ya que les gusta y renta. Luego, otro de los argumentos más comentados corresponde al interés en otras áreas, por lo que el individuo busca – aunque su formación no sea relacionada con ese ámbito – desarrollarse en esa industria u campo laboral distinto, explotando talentos más allá de su formación académica. Finalmente, y se puede ver como el lado negativo de este desajuste, se genera cuando deben buscar empleo en otras áreas debido a que el campo laboral relacionado con sus estudios se encuentra colapsado o las condiciones laborales (como el sueldo o los horarios) no son lo suficientemente atractivas para los profesionales.

Aquí los head hunters comentan que los profesionales se reinventan y buscan establecerse en mercados en expansión donde el talento que ellos proveen sea más escaso. En esto ejemplifican el fenómeno actual de desarrollo de inteligencia artificial, donde la reinención profesional es necesaria para mantenerse en cada industria y cargo.

*Los candidatos suelen mencionar diversos motivos para trabajar en un campo diferente al que estudiaron. Entre los principales se encuentran la búsqueda de nuevas oportunidades de crecimiento profesional, el interés por explorar áreas que les apasionan más allá de su formación inicial, y la adaptación a las demandas cambiantes del mercado laboral que requieren habilidades transferibles y multidisciplinarias. Además, algunos mencionan que circunstancias inesperadas o la oportunidad de probar nuevos caminos profesionales los llevaron a tomar otras direcciones, y descubrieron que disfrutaban y se destacaban en esos nuevos campos. Por último, también es común escuchar que, al decidir estudiar una carrera profesional, no tuvieron claro cuáles eran sus habilidades e intereses, y con el tiempo, al explorar diferentes áreas laborales, encontraron un mejor ajuste con sus capacidades y áreas de interés.*

*Patricia Codecido, Global Jobs*

### **Pregunta N°6: ¿Cuáles el efecto principal en las empresas de contratar trabajadores con estudios en campos diferentes a los que se relacionan con el cargo?**

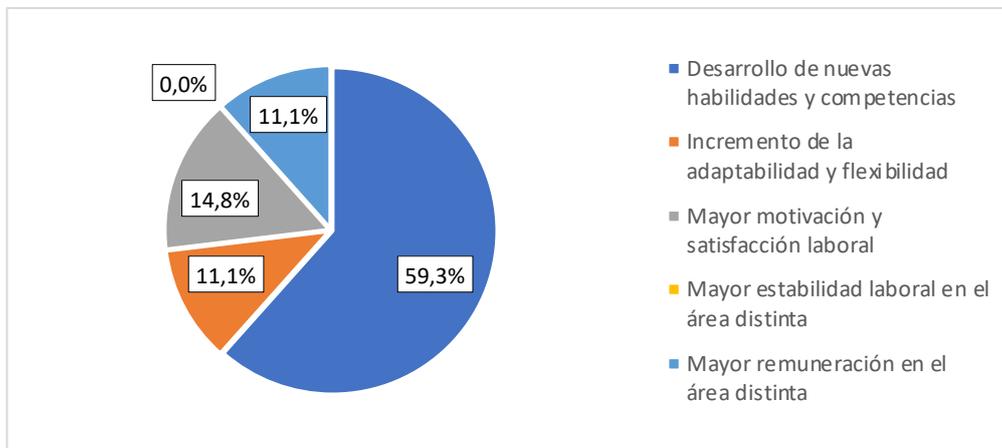


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

La siguiente pregunta aborda los efectos que tiene para las empresas contratar profesionales con formación académica distinta a la que requiere el cargo. En esto, la apreciación de los head hunters es positiva, con un 65,4% respondiendo que el principal efecto es el aumentar la diversidad de habilidades y perspectivas. Por el contrario, un 15,4% considera que reduce la productividad inicial, y un 11,5% responde que no afecta significativamente.

Quienes responden que aumenta la diversidad, consideran que contratar a personas con formación académica distinta a la del cargo pueden aportar con una perspectiva distinta y nuevas ideas. Además, en base a sus conocimientos, pueden combinar y ofrecer soluciones diferentes e innovadoras a problemas complejos. Por otra parte, quienes consideran que el efecto es negativo enfatizan en mayores costos de adaptación y capacitación en las tareas, resultando en menor productividad, siempre que esto no sea compensado por experiencia en el cargo/rubro.

**Pregunta N°7: ¿Cuál es el principal efecto positivo para los trabajadores que están empleados en campos distintos a los que estudiaron?**



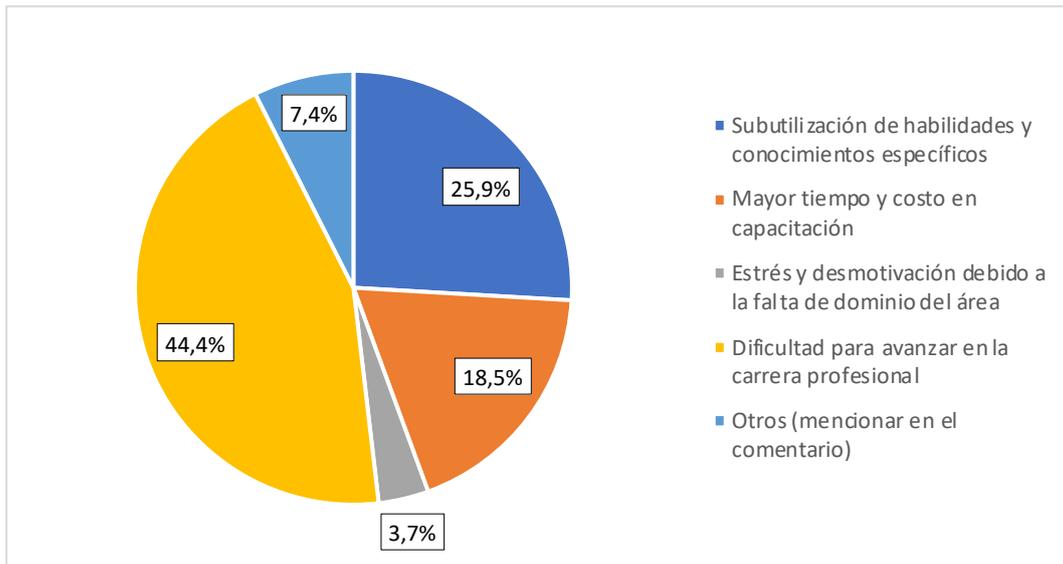
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

La pregunta N°7 se enfoca en los efectos para los mismos trabajadores que presentan este desajuste, considerando cuáles son las implicancias positivas del mismo. En esto, un 59,3% responde que la principal consecuencia positiva es el desarrollo de nuevas habilidades y competencias. Le sigue una mayor motivación y satisfacción laboral con el 14,8% de las respuestas, y finalmente dos consecuencias que son seleccionadas en la misma medida (11,1%) correspondientes a mayor remuneración en el área en la que se desempeñan e incremento de la adaptabilidad y flexibilidad.

Respecto a las nuevas habilidades, se destaca que estas agregan valor al profesional y permiten que este encuentre mejores oportunidades laborales en el futuro, aumentando su probabilidad de ser contratado y su salario. Por otra parte, se plantea que la elección de la formación académica no siempre es la que justamente representa los intereses de las personas (por madurez, por posibilidades económicas o puntaje, que limitan la gama de opciones), por lo que poder desarrollarse dentro de un área que les gusta a los trabajadores aumenta la motivación y satisfacción laboral, y con ello, la productividad de estos colaboradores.

Por último, el incremento en la adaptabilidad y flexibilidad permite enriquecer la perspectiva y adquirir habilidades que son cruciales hoy en día y que los distingue de otros profesionales que se mantienen en su área de formación académica.

**Pregunta N°8: ¿Cuál es el principal efecto negativo para los trabajadores que están empleados en campos distintos a los que estudiaron?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

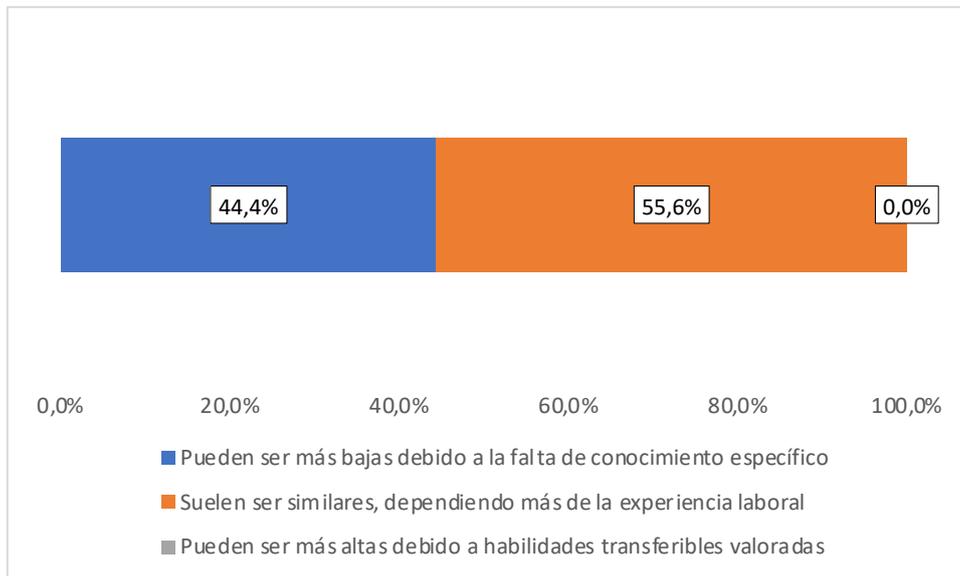
Por el contrario, la pregunta N°8 aborda los efectos negativos que tendría para los trabajadores emplearse en un campo distinto al de su formación académica. En esto, un 44,4% de los head hunters responde que la principal consecuencia negativa sería la dificultad para avanzar en la carrera profesional, seguido de la subutilización de habilidades y conocimientos específicos (25,9%) y de un mayor tiempo y costo en capacitación para los mismos profesionales (18,5%).

Los expertos argumentan que los profesionales presentan mayores inconvenientes en el desarrollo de la carrera debido a que deben adquirir rápidamente nuevo conocimiento e intentar igualar el desempeño de otros que se prepararon académicamente para ese trabajo. Además, esta falta de estudios relacionados con el área puede establecerse como una barrera de entrada al campo en la que se quiere desempeñar el trabajador. Así, a veces los trabajadores optan por estudios complementarios que permitan aprender sobre esta nueva industria o área y adquirir las habilidades pertinentes (lo que también conlleva un costo). En otras ocasiones, según comentan los head hunters, son descartados de las opciones de empleo disponibles en ese campo, por lo que se demoran más en encontrar un trabajo de su interés.

*En algunos casos podría ser más complejo avanzar en la carrera profesional, ya que, para un mayor desarrollo podría ser necesario cumplir con requisitos técnicos que son dados por la carrera de formación, lo cual se podría reemplazar por medio de un estudio de perfeccionamiento o un postgrado afín y específico relacionado con la carrera profesional.*

*Francisca López, Althus Partners*

**Pregunta N°9: ¿Cómo varían las expectativas salariales entre candidatos con desajuste entre el campo de estudio y del empleo y aquellos con estudios directamente relevantes para el puesto?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

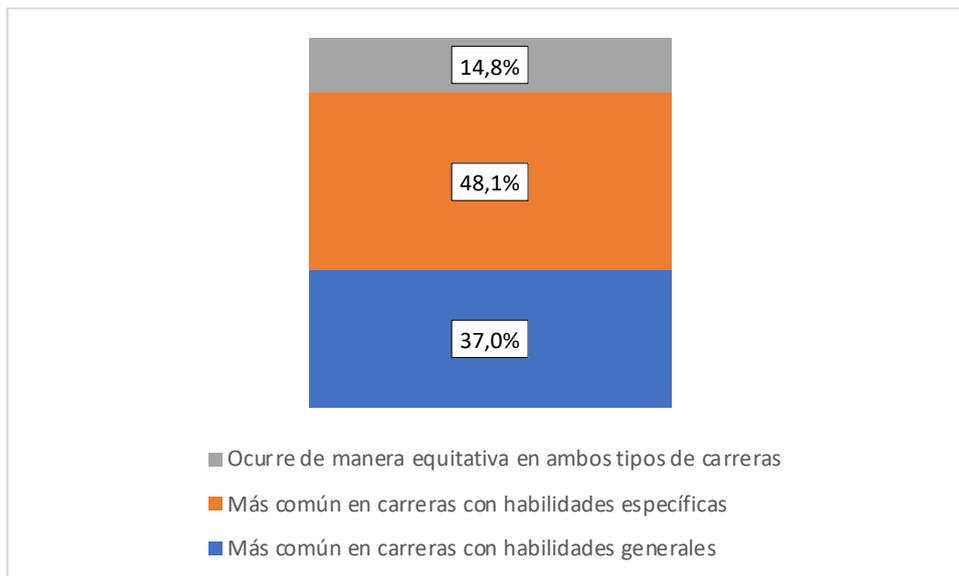
Luego se consulta sobre las expectativas salariales de este tipo de candidatos, y si se encuentran por debajo o sobre las solicitadas por personas con estudios directamente relevantes para el puesto. En este caso, un 55,6% contesta que suelen ser similares y que dependen más de la experiencia laboral. Por otra parte, un 44,4% responde que suelen ser más bajas debido a la falta de conocimiento específico en el área.

En esta pregunta los head hunters enfatizan en que la respuesta depende fuertemente del cargo e industria y de las características personales del candidato, donde su experiencia laboral en el rubro toma mucho peso frente a otros atributos. Incluso, algunos plantean que, a más experiencia laboral en el rubro, cada vez es menos importante tener estudios directamente relacionados con el puesto laboral. Aun así, en líneas generales plantean que, para los primeros años de trayectoria laboral, las expectativas de sueldo son más disímiles entre ambos tipos de candidatos, ya que la auto penalización por no tener los conocimientos específicos es mayor. Sin embargo, con años de experiencia, esto resulta ser irrelevante y ya no existe una diferencia en expectativas salariales por esta razón.

*Los candidatos con formación directamente relacionada con el puesto suelen tener expectativas salariales más altas debido a su especialización y conocimiento específico. En contraste, aquellos con estudios en áreas diferentes pueden tener expectativas más flexibles, ya que valoran la oportunidad de ingresar a un nuevo campo y adquirir experiencia relevante. Sin embargo, cuando la organización se enfoca en la experiencia del candidato por sobre la formación académica, la remuneración no debería variar significativamente entre ambos grupos, ya que la experiencia práctica y las habilidades demostradas son altamente valoradas y compensadas en igual medida.*

Patricia Codecido, Global Jobs

**Pregunta N°10:** ¿Considera que el desajuste entre el campo de estudio y del empleo es más común en personas con carreras con formación en habilidades generales (administración pública, ingeniería civil industrial, entre otras) o en aquellas con formación en habilidades específicas (astronomía, medicina, entre otras)?

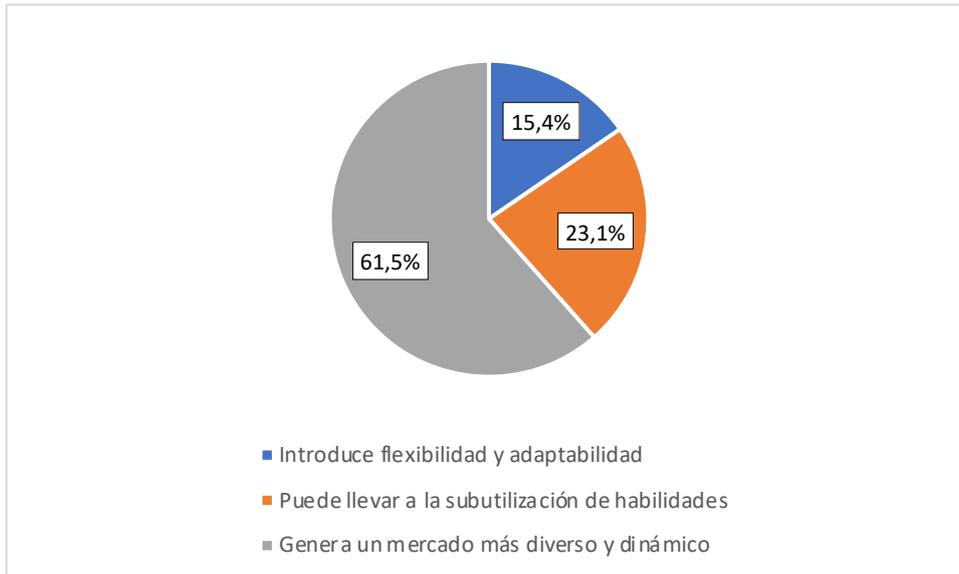


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

Luego, la pregunta N°10 aborda en qué tipo de carreras, distinguiendo entre aquellas con formación en habilidades generales y con habilidades específicas, se produce más este desajuste. En esto, un 48,1% de los expertos considera que sucede con más fuerza en carreras con habilidades específicas, mientras que un 37% responde que es más común en carreras con formación en habilidades generales. Un 14,8% restante contesta que esto sucede de manera equitativa en ambos tipos de carrera.

Los head hunters que consideran que sucede más en carreras con habilidades generales enfatizan en que estos colaboradores tienen mayor flexibilidad para moverse en distintas áreas laborales y se pueden adaptar con mayor facilidad a cualquier industria y área funcional. Por otro lado, quienes responde que es más común en carreras con habilidades específicas, argumentan que esto sucede generalmente cuando el campo laboral específico se encuentra colapsado y los profesionales necesitan buscar oportunidades laborales en otras áreas.

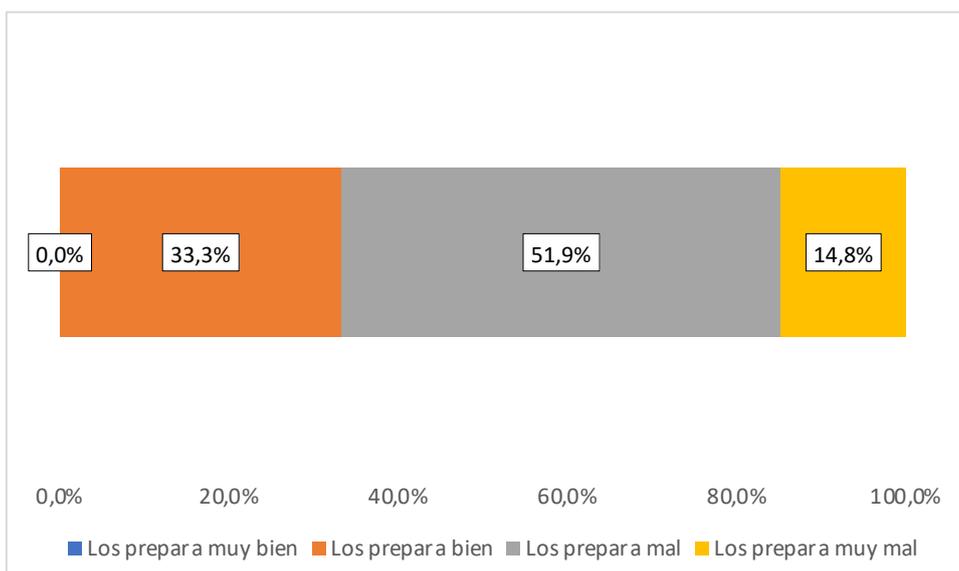
**Pregunta N°11: ¿Cómo cree que el desajuste entre el campo de estudio y del empleo afecta a la dinámica del mercado laboral?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

Ahora, como se espera, este desajuste puede tener implicancias en las dinámicas dentro del mercado laboral y su situación de equilibrio. En base a la opinión de los head hunters, se encuentra que un 61,5% responde que profesionales que se desempeñen en áreas diversas y distintas para las que se formaron académicamente genera un mercado laboral más diverso y dinámico, mientras que un 23,1% considera que puede llevar a la subutilización de habilidades y un 15,4% responde que introduce flexibilidad y adaptabilidad. Acá los head hunters comentan cómo estas migraciones pueden equilibrar la oferta y demanda laboral general, y disminuir las barreras de movilidad de talentos entre los mercados.

**Pregunta N°12: ¿En qué medida cree usted que el sistema educativo chileno prepara a los estudiantes con habilidades generales para adaptarse a trabajar en campos diferentes al que estudiaron y que son necesarias para el mercado laboral actual? (Puede agregar comentarios a su respuesta).**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°16 Panel Laboral UNAB.

Finalmente, la última pregunta se refiere al ámbito educativo, preguntando hasta qué punto consideran que el sistema educacional capacita a los estudiantes con habilidades generales que les permitan adaptarse y trabajar en campos distintos a los de su formación académica y que son esenciales en general.

Un 51,9% considera que la preparación no es óptima, mientras que un 33,3% considera que se prepara bien a los profesionales y un 14,8% que se les prepara muy mal. En esto destacan que son muy importante las capacitaciones que se entregan a nivel empresarial o que los individuos deciden tomar particularmente.

Enfatizan también en cómo el sistema educativo, en ciertas ocasiones, se enfoca solo en los conocimientos técnicos, pero no en las competencias más transversales necesarias para desempeñarse en el mercado laboral. En esto también levantan la necesidad de que los estudios terciarios consideren adaptar la entrega de conocimientos hacia un enfoque más práctico y que permita al estudiante prepararse para el mercado laboral y su dinámica.

Otros destacan que, si bien aún falta desarrollo, algunas universidades han comenzado a entregar con más fuerza habilidades generales que pueden ser aplicables a diversos tipos de trabajo y áreas. Aquí también recalcan que la entrega de conocimientos debe actualizarse con rapidez a los avances en el mercado del trabajo, ejemplificando lo que sucede con la inteligencia artificial y cómo esto deja de ser un aprendizaje que solo deben adquirir ingenieros, si no que debiese enseñarse a nivel general en casi todas las carreras y planes de estudio.

*En Chile, las universidades se han ido moviendo paulatinamente hacia un modelo de universidades anglosajonas, con carreras más cortas que dan espacio a campos laborales de mayor amplitud. Lo anterior permite que los profesionales tengan programas educacionales con mallas flexibles y transversales en sectores, funciones y tipos de compañía. Por ejemplo, en países como Reino Unido, no es raro ver que un Doctor en Literatura esté desarrollándose en una exitosa empresa de sistemas.*

*Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting*

*La mayoría de las carreras se centran en sus propias materias y descuida el desarrollo de habilidades más amplias que faciliten la adaptación al mercado laboral.*

*Claudia Montedónico G., HR Buró*

# CONCLUSIÓN

El desajuste entre el campo de estudio y el ámbito laboral en Chile, como en otras partes del mundo, es un fenómeno multifacético que presenta tanto ventajas como desventajas para los trabajadores y las empresas. El Panel Laboral UNAB exploró estas dinámicas revelando una perspectiva positiva respecto a este fenómeno, considerando que es una oportunidad de desarrollo de los trabajadores y un aumento en la diversidad de las empresas. Lo anterior, siempre que las personas no se encuentren en empleos para los que están sobrecalificadas.

A modo de diagnóstico, un 70,3% de los head hunters señala que es común encontrar postulantes a empleos fuera de su área de estudio, indicando una tendencia hacia la flexibilidad profesional. Por otra parte, pensando en los efectos positivos y negativos de este desajuste para los trabajadores, los head hunters establecen que el principal efecto positivo es el desarrollo de nuevas habilidades y competencias (59,3%). Esto no solo agrega valor al profesional, sino que también aumenta su motivación y satisfacción laboral, lo que puede traducirse en una mayor productividad. Además, un 14,8% de los expertos menciona como efecto positivo una mayor remuneración y un incremento en la adaptabilidad y flexibilidad, aspectos cruciales en un mercado laboral dinámico.

Respecto a los efectos negativos, un 44,4% de los head hunters menciona que la principal desventaja es la dificultad para avanzar en la carrera profesional. También se señalan la subutilización de habilidades específicas con un 25,9% de las respuestas y el mayor tiempo y costo en capacitación (18,5%). Para las empresas, el principal efecto positivo de contratar trabajadores con formación académica distinta es el aumento de la diversidad de habilidades y perspectivas (65,4%). Sin embargo, un 15,4% de los head hunters considera que esto puede reducir la productividad inicial debido a mayores costos de adaptación y capacitación.

El desajuste de habilidades y cualificaciones es inevitable en una economía dinámica debido a cambios tecnológicos, organizacionales, y demandas del mercado. Los jóvenes que dejan sus estudios y los desempleados que encuentran trabajo pueden aceptar empleos que no coinciden con sus áreas de estudios o sus calificaciones. Como resultado, algunos trabajadores están sobrecalificados y otros se emplean en áreas distintas a las de su formación.

Lo anterior no debe considerarse como un problema – según los resultados de este Panel y como la evidencia muestra – siempre que este desajuste se genere por una elección de los trabajadores (ya sea por intereses o por un mejor campo laboral). Sin embargo, cuando este desajuste se produce por problemas dentro del mercado laboral y resulta en que las personas tengan empleos para los que se encuentran sobrecalificadas, significa que existe un problema del cual las políticas públicas deben hacerse cargo.

Para el caso de nuestro país, algunos han tratado de instalar la hipótesis de que el problema del desajuste se encuentra en la masividad de la educación superior, sin considerar toda la evidencia disponible; sin embargo, este diagnóstico parece ser erróneo ya que no considera un mercado laboral deteriorado que no es capaz de absorber una masa laboral

cada vez más calificada. Así, la necesidad de contar con una economía robusta para que los profesionales del país tengan un amplio mercado laboral que les permita – en base a sus capacidades – elegir el área o industria en el que se quieren desempeñar y no deban ocuparse en empleos para los que se encuentran sobrecalificados, resulta ser una prioridad.

# ANEXO

*Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.*

N°	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	Ramón Rodríguez	Trabajando.com
3	Rodrigo León	Mandomedio
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
22	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
23	Franco Toselli	IT HUNTER
24	Mónica Zepeda	Ebro Consultores
25	Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
26	Juanita Aguirre	Aguirre & Asociados Head Hunting
27	Claudia Montedonico G.	HR Burô
28	Pamela Jiménez	Equation Partners



 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>