

PANEL LABORAL UNAB

ÍNDICE DE PERSPECTIVAS LABORALES UNAB:
EMPLEO, INCERTIDUMBRE GLOBAL Y PRIORIDADES
PARA EL ÚLTIMO AÑO DE GOBIERNO

RESULTADOS ENCUESTA N°26
JUNIO 2025



Universidad
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

Vicerrectoría de
Vinculación con
el Medio y Alumni



Los índices de confianza y expectativas constituyen herramientas fundamentales para captar las percepciones y proyecciones de distintos actores respecto del estado actual y futuro de la economía. Su valor radica en su capacidad para orientar decisiones más informadas, tanto en el ámbito empresarial como en la formulación de políticas públicas. Esta capacidad se fundamenta en un principio clave de la economía del comportamiento: las expectativas inciden directamente en las decisiones de consumo, inversión y contratación.

En este sentido, organismos como la OCDE y la Comisión Europea han desarrollado indicadores específicos para monitorear estas dinámicas. Entre ellos destacan el Índice de Confianza Empresarial¹, que permite anticipar la evolución de la actividad económica desde la perspectiva de las empresas, y el Índice de Confianza del Consumidor², que entrega señales sobre la disposición de los hogares a gastar o ahorrar en el corto y mediano plazo.

En el ámbito laboral, el Índice de Perspectivas Laborales (IPL), desarrollado por el Instituto UNAB de Políticas Públicas busca proporcionar una medida sistemática de las percepciones del Panel Laboral UNAB en relación con las condiciones actuales y las expectativas del mercado laboral chileno. El índice se construye a partir de la percepción de 30 expertos en selección de personal (headhunters)³, quienes reportan no solo expectativas de contratación, sino también variaciones en vacantes, volumen de postulantes y niveles salariales. Esta perspectiva dual, demanda y oferta laboral, busca capturar no solo las intenciones de las empresas, sino también las condiciones efectivas del mercado.

Junto con la medición del índice, en esta edición se incorporaron preguntas orientadas a captar las expectativas generales sobre el comportamiento actual del mercado laboral, en un contexto global caracterizado por una desaceleración del crecimiento económico, tensiones geopolíticas persistentes, altos niveles de endeudamiento público y privado, y un endurecimiento de las condiciones financieras a raíz de políticas monetarias restrictivas adoptadas por diversas economías desarrolladas. Estos factores han contribuido a elevar la percepción de incertidumbre en los mercados internacionales, afectando tanto las decisiones de inversión como las proyecciones de crecimiento a corto y mediano plazo.

En particular, la encuesta indaga en la manera en que esta incertidumbre global estaría incidiendo en las dinámicas de empleo en Chile, un país con una economía abierta y fuertemente expuesta a los ciclos internacionales. En este sentido, los resultados identifican una serie de efectos atribuidos por los encuestados a este escenario, entre los cuales destaca el estancamiento en los procesos de contrata-

1 <https://www.oecd.org/en/data/indicators/business-confidence-index-bci.html>

2 https://commission.europa.eu/index_en

3 Los integrantes del Panel se encuentran en el Anexo

ción. Estos hallazgos sugieren una necesidad urgente de monitorear la evolución del mercado laboral bajo una mirada sistémica, incorporando no solo indicadores cuantitativos, sino también las percepciones cualitativas de actores clave del ámbito del empleo.

Finalmente, la versión N°26 del Panel Laboral UNAB incluye preguntas orientadas a identificar las áreas que, según los participantes, deberían ser prioritarias durante el segundo semestre del año. Esta priorización recoge tanto los desafíos estructurales de largo plazo como las presiones coyunturales que hoy inciden sobre el mercado del trabajo. Con ello, se busca aportar insumos relevantes para una agenda laboral más alineada con las necesidades del entorno productivo y con las transformaciones que enfrenta el mundo del trabajo en el país.

I. RESULTADOS⁴

La encuesta se estructura en dos secciones: La primera contempla diez preguntas que, en conjunto, permiten construir el Índice de Perspectivas Laborales (IPL) IPP UNAB. La segunda sección contempla cuatro preguntas que se centran en capturar percepciones sobre el comportamiento del mercado laboral en el contexto político y económico actual. A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos, junto con algunas reflexiones cualitativas aportadas por los headhunters que integran el Panel Laboral UNAB.

Sección 1. Índice de Perspectivas Laborales

El **Índice de Perspectivas Laborales (IPL)** se construye a partir de la evaluación de tres variables clave: vacantes laborales, postulantes y salarios.

- a. **Vacantes laborales:** mide la percepción sobre la disponibilidad de nuevas oportunidades de trabajo ofrecidas por las empresas. Un aumento en este indicador sugiere expectativas de expansión o crecimiento del empleo.
- b. **Postulantes:** se refiere a la cantidad de personas que están activamente buscando empleo. Una percepción de aumento en esta variable puede interpretarse como una mayor presión sobre el mercado laboral, lo que podría estar asociado a mayores niveles de desempleo o de movilidad laboral.
- c. **Salarios:** recoge la percepción sobre la evolución de las remuneraciones ofrecidas por el mercado. Un alza en este indicador suele reflejar expectativas positivas en términos de condiciones laborales, poder adquisitivo o competencia por el talento.

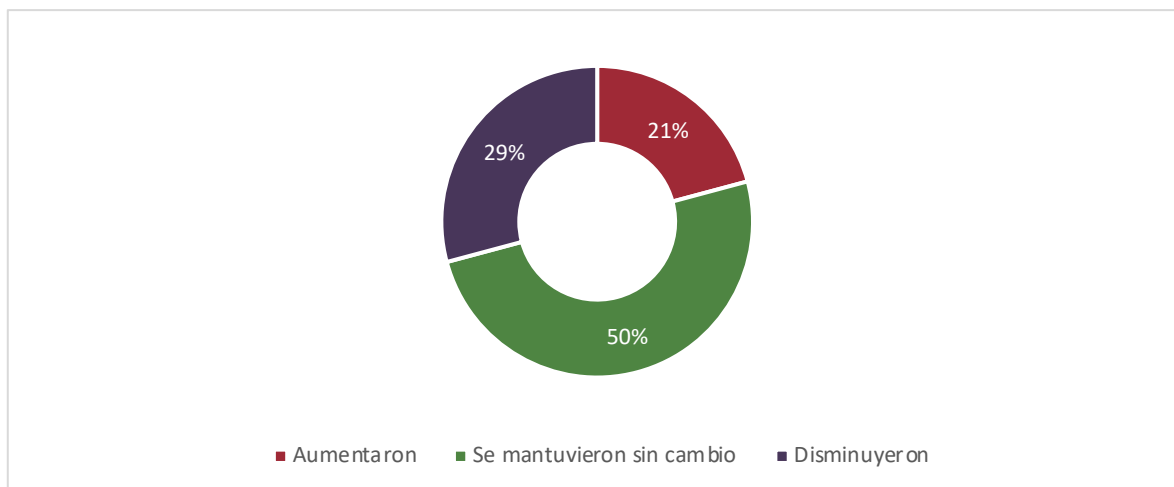
La interpretación de los resultados es la siguiente: un índice superior a 50 refleja una percepción optimista sobre la variable evaluada, un valor igual a 50 indica una percepción neutral, sin cambios significativos y un índice inferior a 50 denota una percepción pesimista o desfavorable respecto de la evolución esperada o actual de dicha variable.

A. SUBÍNDICE DE VACANTES

El subíndice se construye a partir de dos tipos de preguntas que permiten distinguir entre personas que buscan nuevas oportunidades estando actualmente empleadas y aquellas que buscan empleo desde una situación de desempleo. Estas preguntas, en conjunto, permiten capturar señales tempranas sobre tensiones en el mercado del trabajo y anticipar posibles cambios en la oferta y demanda de talento.

⁴ La encuesta alcanzó una tasa de logro del 80%, con la participación de representantes de 30 empresas líderes en headhunting y portales de empleo del país. El levantamiento se realizó a través de encuestas autoadministradas en formato online, entre el 4 y el 18 de junio de 2025.

Pregunta N°1: ¿Cómo ha cambiado la cantidad de vacantes publicadas para nuevos puestos de trabajo (excluyendo reemplazos, fusiones de cargos, etc.) en el mercado laboral respecto al trimestre anterior?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

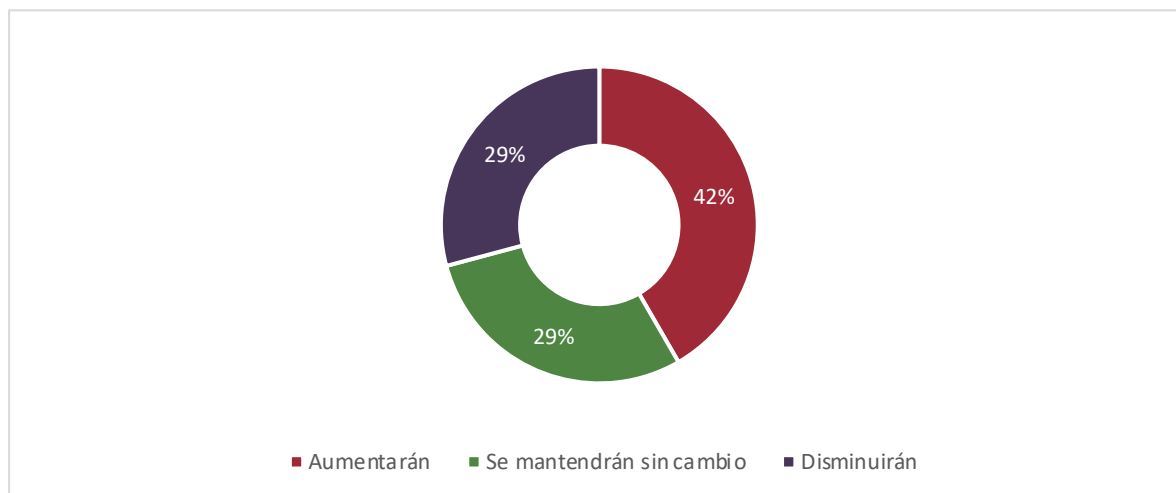
Los resultados sugieren un escenario de estancamiento en la generación de nuevas oportunidades laborales. La percepción mayoritaria de estabilidad (50%) podría estar reflejando una actitud de cautela por parte de las empresas frente a un entorno económico incierto, mientras que la proporción de respuestas que apuntan a una disminución (29%) es considerablemente superior a la que reporta un aumento (21%), lo que indica señales moderadas de enfriamiento en el mercado laboral.

Respecto a la percepción de estabilidad los expertos mencionan lo siguiente:

“El mercado laboral en Chile muestra señales de estancamiento, con un leve repunte en la tasa de desempleo en comparación con el trimestre anterior. La creación de empleos ha sido considerablemente más baja que en años previos, lo que refleja un crecimiento débil, especialmente en comparación con periodos de mayor dinamismo. La participación laboral se mantiene casi igual que en trimestres anteriores, lo que sugiere que muchas personas siguen fuera del mercado de trabajo, especialmente mujeres, quienes enfrentan una mayor tasa de desempleo que los hombres”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°2: ¿Cómo cree que cambiará la cantidad de vacantes publicadas para nuevos puestos de trabajo (es decir, excluyendo reemplazos, fusiones de cargos, etc.) en el mercado laboral, en los próximos seis meses?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

A diferencia de la percepción actual (pregunta N°1), las expectativas hacia el futuro muestran un mayor optimismo. Un 42% proyecta un aumento en la oferta de vacantes, lo que podría interpretarse como una señal de confianza moderada. Sin embargo, esta visión no es unánime: un 29% cree que la situación no variará y otro 29% anticipa una contracción, lo que indica que persiste un grado importante de incertidumbre.

En este sentido los expertos señalan lo siguiente:

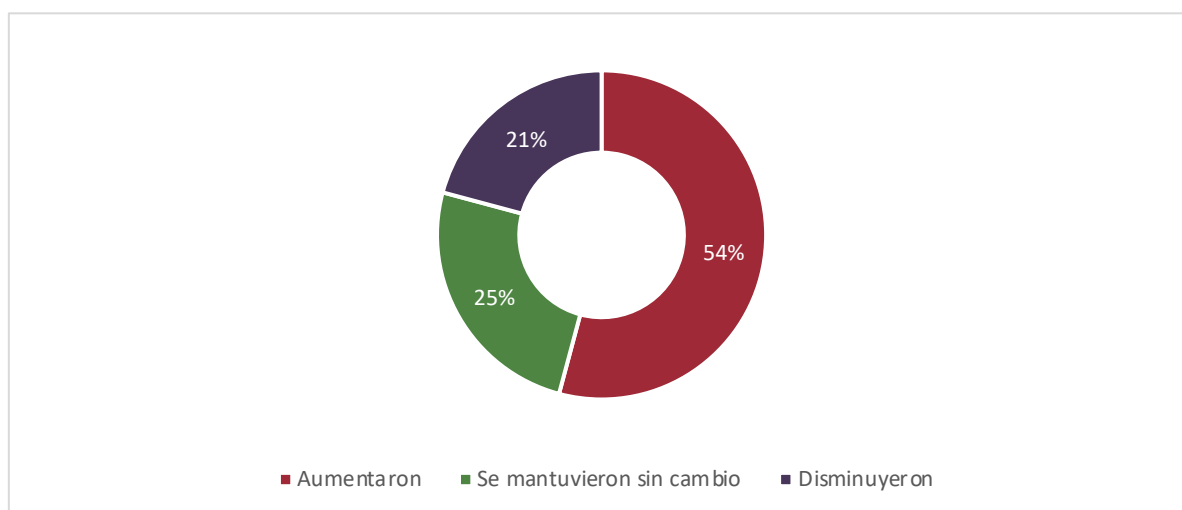
“Creo que la expectativa del resultado político de la próxima elección presidencial va a influir considerablemente en las expectativas y confianzas de las empresas”.

Diego Hurtado, Excellentium.

“El cambio de gobierno ha generado mejores expectativas para la industria en general, lo que se refleja en una mayor disposición de las empresas a invertir y crecer. Algunas compañías con estrategias comerciales más agresivas ya están preparándose para ganar participación de mercado, fortaleciendo sus equipos y capacidades internas. Hemos observado un aumento significativo en la publicación de vacantes en áreas clave como marketing, desarrollo de negocios, planificación estratégica y gerencias comerciales, lo que indica una tendencia clara hacia la creación de nuevos puestos de trabajo en los próximos seis meses”.

Felipe Arteaga, Uno A Uno Head Hunter.

Pregunta N°3: ¿Cómo ha cambiado la cantidad de vacantes publicadas en el mercado laboral debido a reestructuración de roles, fusión de cargos o reducción de costos, respecto al trimestre anterior?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

El gráfico evidencia que una parte importante de las ofertas laborales recientes ha estado impulsada por dinámicas de reorganización interna en las empresas. Al respecto, el 54% de los encuestados mencionó que la cantidad de vacantes publicadas ha ido en aumento, lo que no debe interpretarse como reflejo de un mayor dinamismo económico, sino más bien como una adaptación organizacional ante escenarios inciertos o de contención presupuestaria.

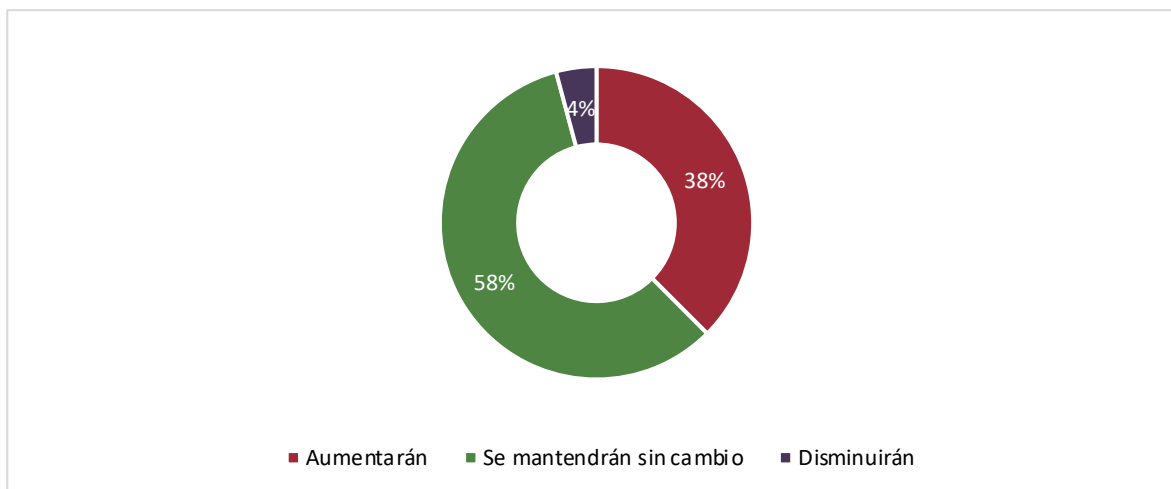
“Se ve un cambio en los perfiles con foco en reestructuración y reducción de costos, el llamado de las empresas es a ser más eficientes”.

Ana María Icaran, Icaran Head Hunters.

“(…). A medida que las empresas enfrentan desafíos económicos más profundos, las reestructuraciones se están enfocando más en la optimización de recursos, la eficiencia operativa y la adaptación a nuevas condiciones del mercado. Este tipo de ajustes no solo involucra la consolidación de roles, sino también la revalorización de ciertos perfiles clave. Si bien estas estrategias ya estaban presentes el trimestre anterior, ahora se observa una mayor urgencia debido a los impactos de la economía, lo que puede llevar a una redefinición más acelerada de las estructuras internas en diversas empresas”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°4: ¿Cómo cree que cambiará la cantidad de vacantes publicadas en el mercado laboral debido a reestructuración de roles, fusión de cargos o reducción de costos, en los próximos seis meses?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB

A diferencia de los resultados anteriores, las expectativas a futuro muestran una tendencia hacia la estabilidad. La mayoría de los encuestados (58%) prevé que los procesos de reestructuración no se intensificarán, mientras que un 38% anticipa que continuarán en alza, aunque en menor proporción que en el periodo reciente. Este resultado sugiere que, si bien las reorganizaciones internas seguirán presentes como estrategia de ajuste empresarial, su ritmo podría estabilizarse en los próximos meses. La muy baja expectativa de disminución (4%) refuerza la idea de que este tipo de movimientos seguirá siendo parte del paisaje laboral, aunque sin una expansión significativa.

“En un escenario de bajo crecimiento y alta cautela, las vacantes publicadas por procesos de reestructuración o eficiencia organizacional no aumentarán”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

“En los próximos seis meses, se anticipa que el mercado laboral chileno podría experimentar un aumento en las vacantes generadas por reestructuración de roles, fusiones de cargos y reducción de costos. (...). Sin embargo, el panorama general sigue marcado por una recuperación gradual, con desafíos estructurales que podrían limitar un repunte más acelerado en la creación de nuevos empleos”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

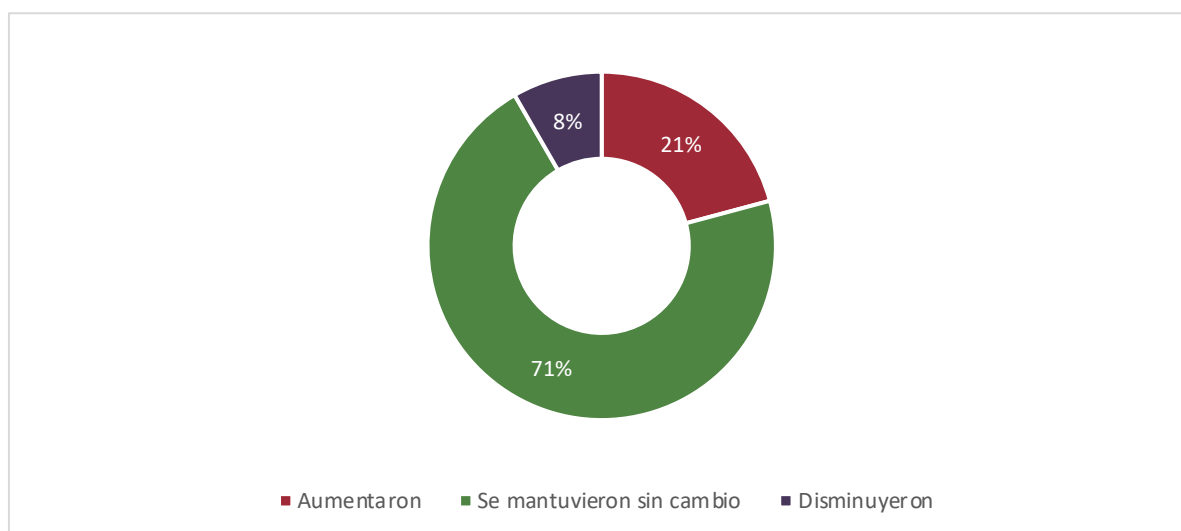
Dadas las repuestas anteriores el **subíndice de vacantes** alcanza un valor de 60,35 lo que indica una percepción optimista respecto a la evolución de la disponibilidad de nuevos puestos de trabajo. Al situarse por sobre el umbral de 50 puntos, este resultado sugiere que los actores del mercado perciben una tendencia positiva en la generación de vacantes, ya sea por expectativas de expansión, recuperación económica o necesidades crecientes de contratación en determinados sectores.

Este dato es consistente con las proyecciones entregadas por el Panel, donde un porcentaje significativo de encuestados anticipa un aumento en la publicación de vacantes en los

próximos seis meses. No obstante, este optimismo convive con señales de cautela reflejadas en las respuestas relacionadas con vacantes por reestructuración, lo que refuerza la necesidad de monitorear si el crecimiento proyectado responde a nuevas oportunidades o a procesos de reorganización interna.

B. SUBÍNDICE DE POSTULANTES

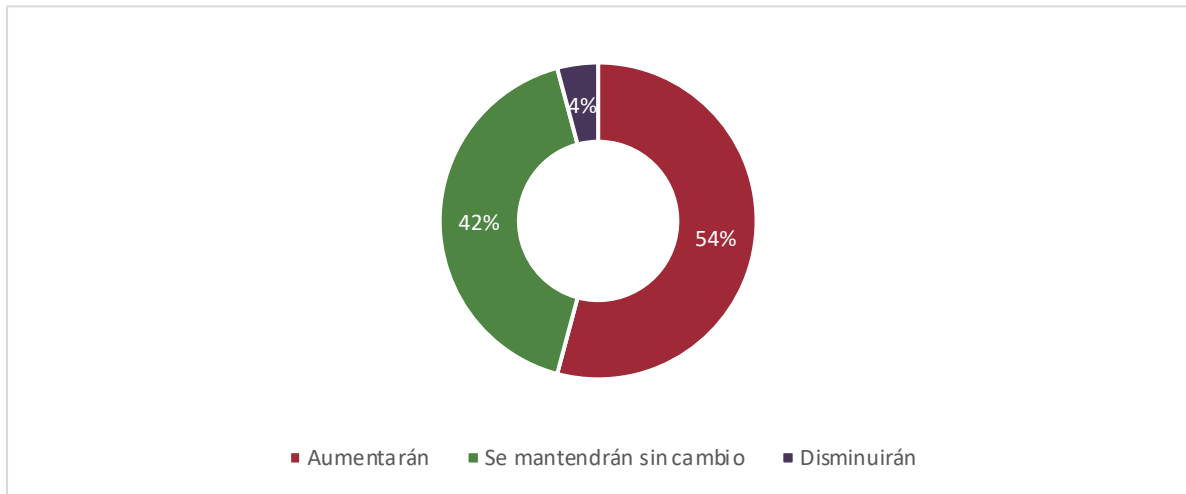
Pregunta N°5: ¿Cómo ha cambiado la cantidad de personas que buscan empleo estando empleados (porque buscan mejores oportunidades u otras razones), respecto al trimestre anterior?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB

El gráfico sugiere una relativa estabilidad en la búsqueda activa de empleo por parte de trabajadores ocupados, aunque un 21% señaló que ha habido un aumento. Este tipo de búsqueda activa desde el empleo suele estar asociada a un mercado con mayores oportunidades o con presiones internas que motivan la salida anticipada.

Pregunta N°6: ¿Cómo cree que cambiará la cantidad de personas que buscan empleo estando empleadas (porque buscan mejores oportunidades u otras razones), en los próximos seis meses?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

La mayoría de los participantes del panel anticipa un aumento en la búsqueda activa de empleo por parte de personas ya ocupadas, lo cual puede reflejar por un lado señales de inquietud o insatisfacción laboral y, por otro lado, expectativas de mejores condiciones en otros sectores. El 42% que prevé estabilidad refuerza la idea de un mercado sin grandes cambios estructurales inmediatos, mientras que el bajo porcentaje que espera una disminución (4%) indica que pocos actores del mercado creen que habrá una retención laboral significativa o que disminuirá la presión de búsqueda. En este sentido los expertos mencionaron que:

“El mercado laboral se está reactivando y, junto con una mayor percepción de optimismo en la economía, muchas personas se están atreviendo a cambiar de empleo”.

Franco Toselli, IT Hunters.

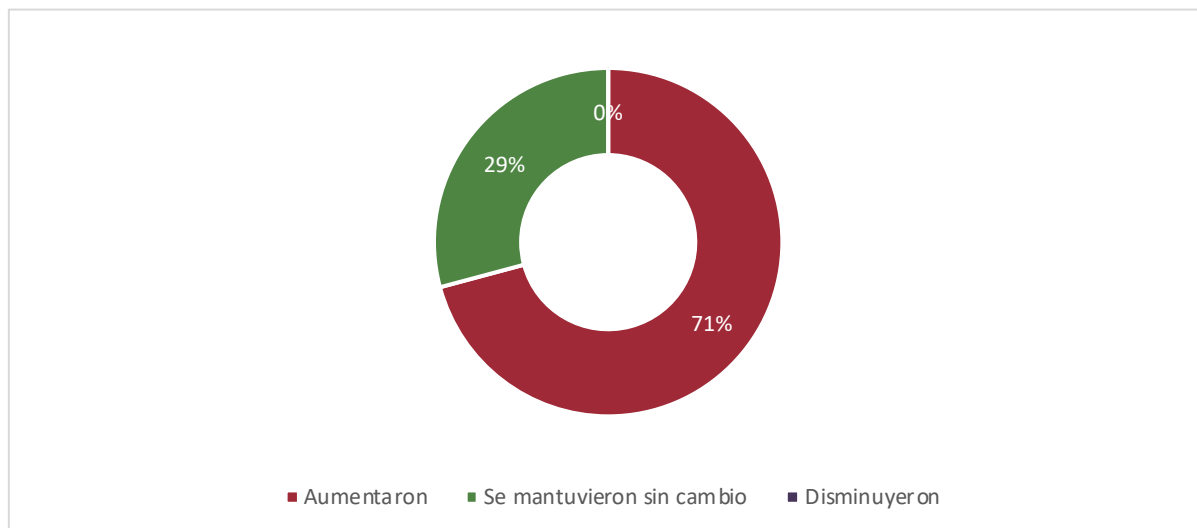
“Es razonable esperar que entre un 18% y 22% de los trabajadores activos sigan buscando trabajo en los próximos seis meses, con una leve tendencia al alza si continúan las presiones inflacionarias, la lenta recuperación salarial y la necesidad de adaptarse a las nuevas dinámicas del mercado laboral”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

“Aunque se espera una mejora gradual en la tasa de desempleo hacia finales de 2025, la recuperación será moderada debido a factores como la incertidumbre política y económica, que podrían afectar la confianza empresarial y la inversión en nuevos puestos de trabajo”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°7: ¿Cómo ha cambiado la cantidad de personas que buscan empleo que actualmente se encuentran desempleadas en el mercado laboral, respecto al trimestre anterior?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

Los resultados del panel reflejan una clara percepción de aumento en la presión del desempleo sobre el mercado laboral. Este escenario puede interpretarse como una señal de dificultades para la reinserción laboral, lo que mantiene a los desempleados activos en su búsqueda o bien una reactivación de la búsqueda por parte de personas que habían abandonado temporalmente el mercado (desempleo oculto).

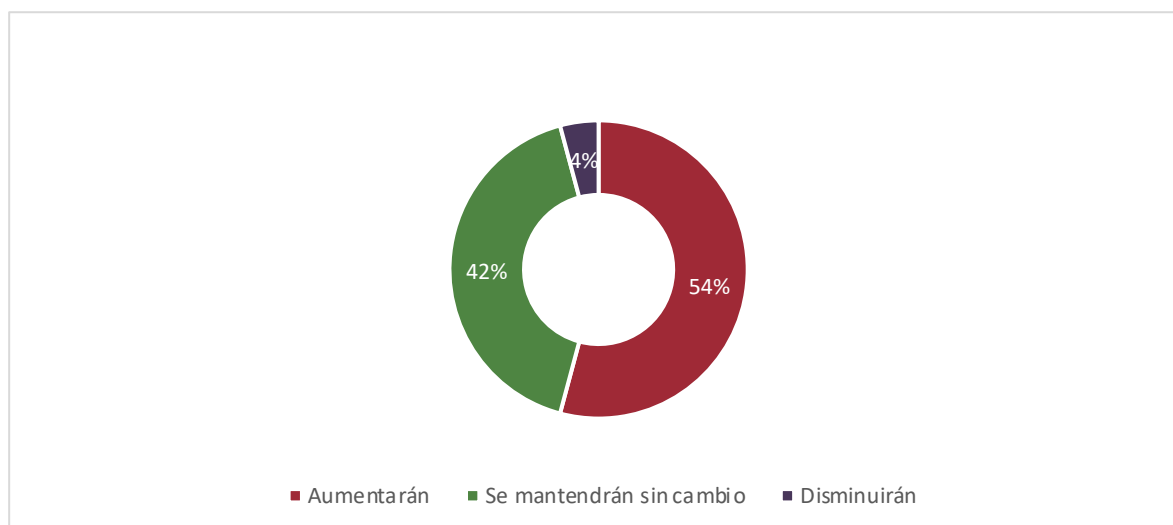
“Hemos tenido un par de publicaciones, cerca de 1.000 postulantes en unas pocas semanas, cosa que no ocurría a comienzos de año”.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting.

“El último trimestre, la tasa de desocupación en Chile experimentó un leve aumento, impulsado por un crecimiento en la fuerza laboral que superó al incremento en las personas ocupadas. Este aumento en la cantidad de desempleados se debe principalmente a un alza en los cesantes y a un mayor número de personas que buscan empleo por primera vez. Los análisis señalan que el desempleo de larga duración, también aumento, afectando principalmente a mujeres, migrantes y personas con educación superior”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°8: ¿Cómo cree que cambiará la cantidad de personas que buscan empleo que se encuentran desempleadas en el mercado laboral, en los próximos seis meses?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

La percepción mayoritaria apunta a un aumento en la presión de demanda laboral por parte de personas desempleadas. Esta proyección puede reflejar un escenario de desaceleración del empleo formal o de bajas expectativas de recuperación en el corto plazo. El hecho de que apenas un 4% proyecte una disminución sugiere que existe escasa confianza en una mejora sustantiva del mercado laboral en el corto plazo desde la perspectiva del desempleo. En cambio, el 42% que anticipa estabilidad puede estar señalando una percepción de continuidad en la estructura actual del mercado, sin grandes quiebres, pero también sin señales contundentes de mejora.

“En los próximos seis meses, la cantidad de personas buscando empleo (desempleados) probablemente no disminuirá, y podría aumentar levemente”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

“Aunque se espera una mejora gradual en la tasa de desempleo hacia finales de 2025, la recuperación será moderada debido a factores como la incertidumbre política y económica, que podrían afectar la confianza empresarial y la inversión en nuevos puestos de trabajo”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

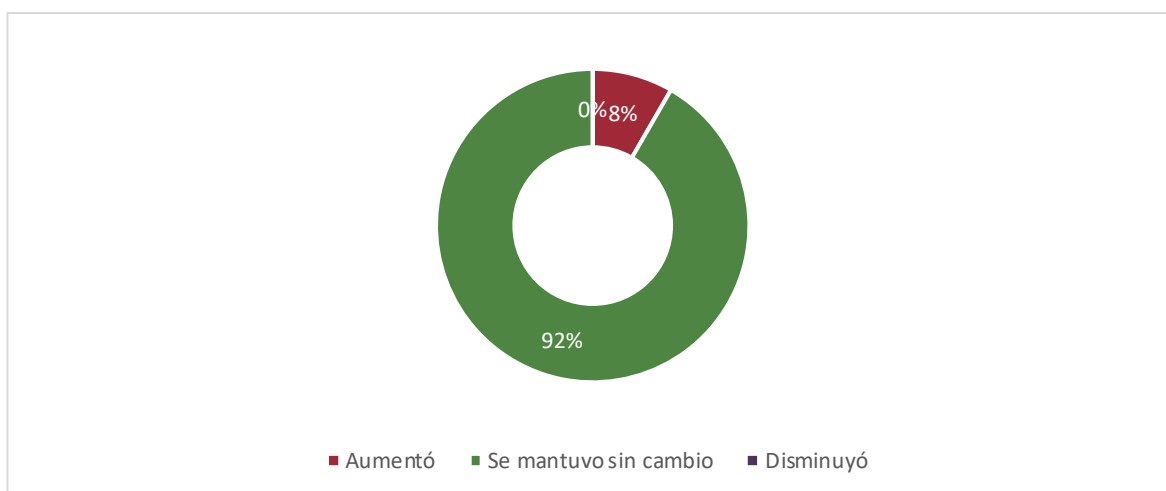
Los resultados a las preguntas 5, 6, 7 y 8 permiten construir el **subíndice de postulantes** que alcanza un valor de 73,6 señalando una percepción marcadamente optimista respecto al aumento en la cantidad de personas que actualmente están buscando empleo. Este nivel sugiere una presión significativa sobre el mercado laboral, atribuida tanto a la movilidad laboral de personas empleadas como a una mayor activación por parte de quienes se encuentran desempleados.

Desde el lado de los ocupados, el resultado podría estar reflejando una movilidad laboral activa, impulsada por la búsqueda de mejores condiciones, cambio de sector o mayor estabilidad. Desde la perspectiva de las personas desempleadas, el alza en la búsqueda

da activa sugiere un escenario en el que más individuos están intentando reinsertarse laboralmente, ya sea como respuesta a eventuales despidos o como reflejo de mayores expectativas de apertura del mercado en el corto plazo.

C. SUBÍNDICE DE SALARIOS

Pregunta N°9: ¿Cómo se percibe el nivel salarial promedio real (sin considerar el aumento del IPC) en el mercado laboral actualmente, en comparación con el trimestre anterior?



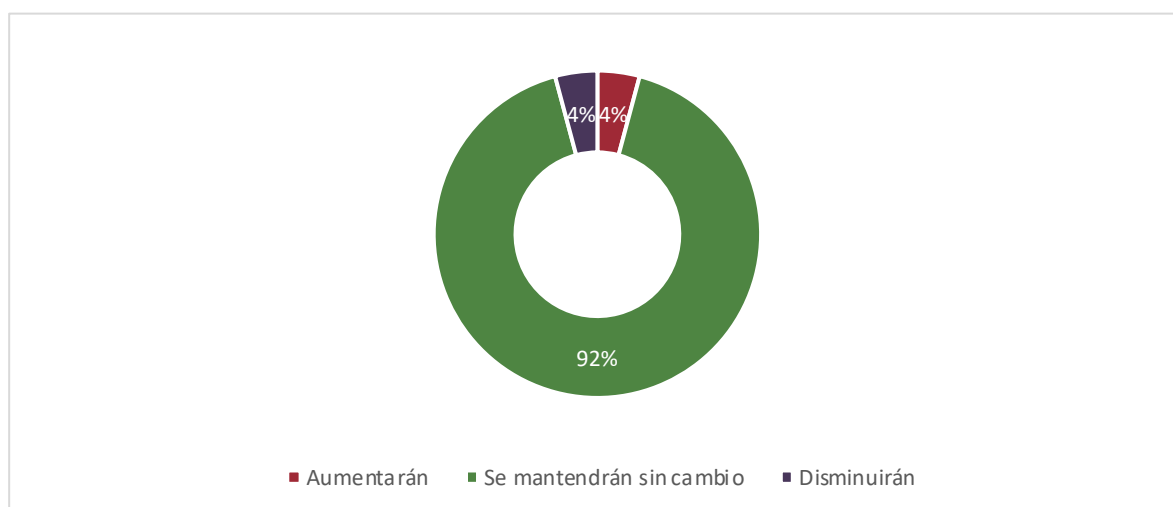
Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

El 92% de los participantes señalan que no identifican cambios significativos en la remuneración promedio ajustada por inflación. Esto sugiere que, desde la perspectiva de los headhunters, no se han producido ajustes salariales relevantes en términos reales durante el último trimestre. El bajo porcentaje que percibe aumentos (8%), sumado a la ausencia total de percepciones de disminución, podría estar asociado a condiciones económicas aún inciertas, prudencia empresarial frente al gasto en remuneraciones o una escasa negociación salarial efectiva.

“Se observa que los salarios en Chile aumentaron nominalmente, pero al ajustarlos por inflación, el crecimiento real fue más moderado. Aunque los trabajadores vieron una mejora en su poder adquisitivo, esta no fue suficiente para contrarrestar por completo los efectos de la inflación. Este escenario refleja la necesidad de seguir impulsando políticas que favorezcan un crecimiento salarial real más robusto, especialmente para reducir las disparidades de género y sectoriales en el mercado laboral”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°10: ¿Cómo espera que evolucionen los salarios reales (sin considerar el aumento del IPC) en los próximos seis meses?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

El gráfico muestra una fuerte percepción de estancamiento salarial en el corto plazo. La gran mayoría de los participantes no espera variaciones significativas en los salarios reales, lo que podría ser un reflejo de una cierta cautela empresarial frente a ajustes de remuneraciones en un contexto económico aún incierto. La baja expectativa de alzas (4%) y el igualmente bajo porcentaje que proyecta disminuciones refuerzan la idea de un mercado laboral que, si bien se mueve en términos de vacantes y movilidad, no estaría trasladando esas dinámicas a los ingresos reales de los trabajadores.

“El entorno inflacionario en declive y los aumentos nominales relevantes (incluido el salario mínimo) apuntan a una recuperación real de sueldos, aunque sin grandes saltos, más bien una recuperación sostenida”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

“Se prevé que los salarios reales en Chile experimenten un crecimiento moderado en los próximos seis meses, condicionado por la evolución de la inflación y el contexto económico general”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

“Si la inflación continúa bajando y los salarios nominales siguen aumentando, los salarios reales deberían mejorar”.

Franco Toselli, IT Hunters.

El **subíndice de salarios** alcanzó un valor de 52,08, lo que indica una percepción levemente optimista respecto a la evolución del salario promedio real (sin considerar el IPC). Si bien este valor se sitúa apenas por encima del umbral de neutralidad (50), sugiere que los participantes del Panel no anticipan grandes cambios en las remuneraciones, pero sí perciben una ligera tendencia al alza o estabilidad favorable. De esta manera, aunque el mercado laboral muestra señales de dinamismo en vacantes y búsqueda activa de empleo (como reflejan los subíndices de vacantes y postulantes), estos movimientos aún no se traducen en presiones significativas sobre los salarios reales.

D. ÍNDICE DE PERSPECTIVAS LABORALES⁵

El Índice de Perspectivas Laborales (IPL) alcanzó un valor de 64 puntos, lo que refleja una percepción positiva y significativamente optimista respecto a la evolución del mercado laboral en el corto plazo. Este resultado se construye a partir de tres subíndices: vacantes (60,35), postulantes (73,60) y salarios reales (52,08).

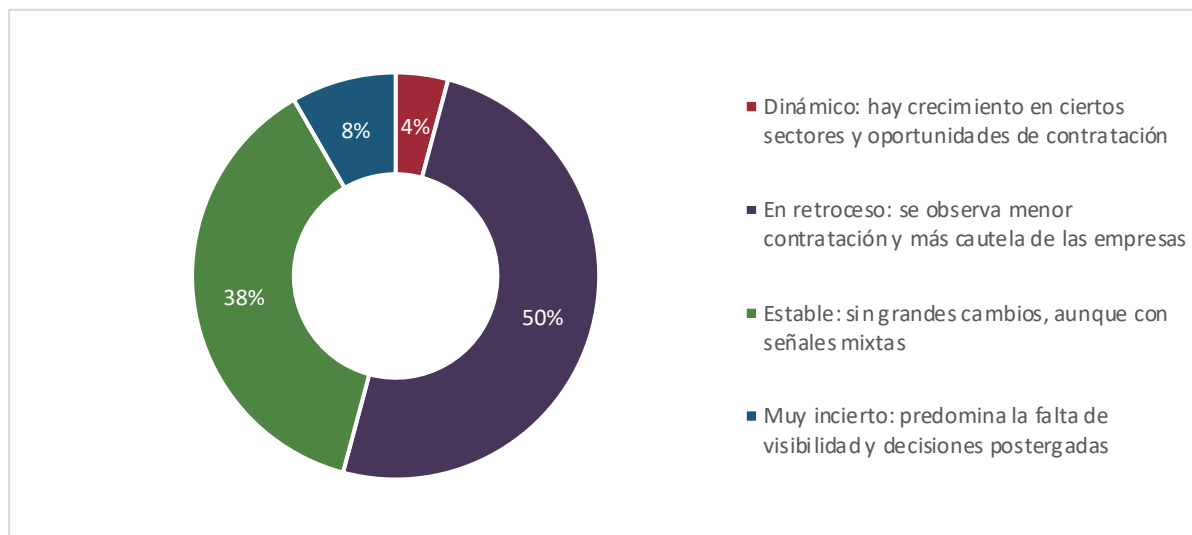
El valor de 64 se sitúa claramente por sobre el umbral de neutralidad (50), lo que indica que, en conjunto, los participantes del Panel Laboral UNAB anticipan un escenario optimista, con mayor movimiento en el mercado del trabajo, aunque con matices importantes:

- El subíndice de vacantes sugiere una expansión moderada en la oferta de nuevos puestos laborales, lo que podría estar asociado a procesos de crecimiento o reestructuración organizacional.
- El subíndice de postulantes evidencia una fuerte presión desde el lado de la oferta laboral, reflejando tanto mayor movilidad de personas empleadas como un aumento en la búsqueda desde situaciones de desempleo.
- El subíndice de salarios se mantiene apenas sobre el nivel neutral, lo que sugiere que las expectativas de mejora salarial son débiles o contenidas, en un entorno donde el foco parece estar más en la contratación y movilidad que en los ingresos.

⁵ El índice se calcula clasificando las respuestas en positivas, neutrales o negativas, y luego estimando el diferencial porcentual entre respuestas positivas y negativas. Este diferencial, que varía entre -100 y 100, se transforma mediante la fórmula: $\text{Índice} = \frac{\text{Diferencial}}{2}$. Donde estos valores corresponden al porcentaje de respuestas clasificadas como positivas y negativas según el contexto de cada pregunta. Para cada subíndice se realiza un promedio simple del diferencial de las respuestas ajustado, mientras que para el índice total se calcula un promedio ponderado, donde tanto el subíndice de vacantes como de postulantes obtienen una ponderación mayor que el subíndice de salario.

Sección 2. Comportamiento actual del mercado laboral en el contexto de mayor incertidumbre económica y global

Pregunta N°11: ¿Cómo evaluaría el comportamiento actual del mercado laboral en el contexto de mayor incertidumbre económica y global?



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

Pese al optimismo moderado respecto al futuro, la evaluación del presente sigue siendo predominantemente negativa o cautelosa. La mitad de los encuestados percibe que el mercado laboral está en retroceso, lo que se traduce en procesos de contratación más lentos y decisiones más conservadoras por parte de las empresas. Un 38% percibe estabilidad y solo una minoría (4%), evalúa el mercado como dinámico, lo que sugiere que los focos de crecimiento o contratación se encuentran probablemente limitados a sectores específicos. Sobre la percepción de retroceso los head-hunter advierten lo siguiente:

“Hemos notado cómo dada la incertidumbre económica y política, tanto a nivel del país como internacional, muchas organizaciones están posponiendo la toma de decisiones respecto de la contratación o recambio de ejecutivos”.

Bernardita Mena, Stanton Chase Chile.

“Me gustaría mencionar que hay una mezcla entre un retroceso en el mercado sumado a una incertidumbre alta. El gobierno no ha dado importancia real a la reactivación económica. Basta con leer la declaración del presidente donde se conforma con el crecimiento que tuvo el país cercano a un 2%. Si no hay crecimiento sobre el 3%, no habrá dinamismo. Si no hay certidumbre, no hay inversión. Si no mejoran la permisología, no habrá proyectos. Y así, podríamos seguir”.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting

“El mercado laboral en Chile, al igual que en otras partes del mundo, está mostrando señales de ralentización, con un crecimiento moderado en la contratación y una mayor cautela por parte de las empresas. Las proyecciones indican que, si bien hay sectores con crecimiento, el empleo en general no está experimentando una expansión significativa debido a los factores externos que afectan la confianza empresarial, como la inflación, la incertidumbre política y

los desafíos globales. Esto ha llevado a las empresas a adoptar una postura más conservadora, con decisiones de contratación más demoradas y centradas en la optimización de costos”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Quienes evalúan la situación como más estable, con señales mixtas, señalan lo siguiente:

“Se observa aumento en cambios de estructura para lograr eficiencia con nuevas competencias para enfrentar contracciones del mercado”.

Ana María Icaran, Icaran Head Hunters.

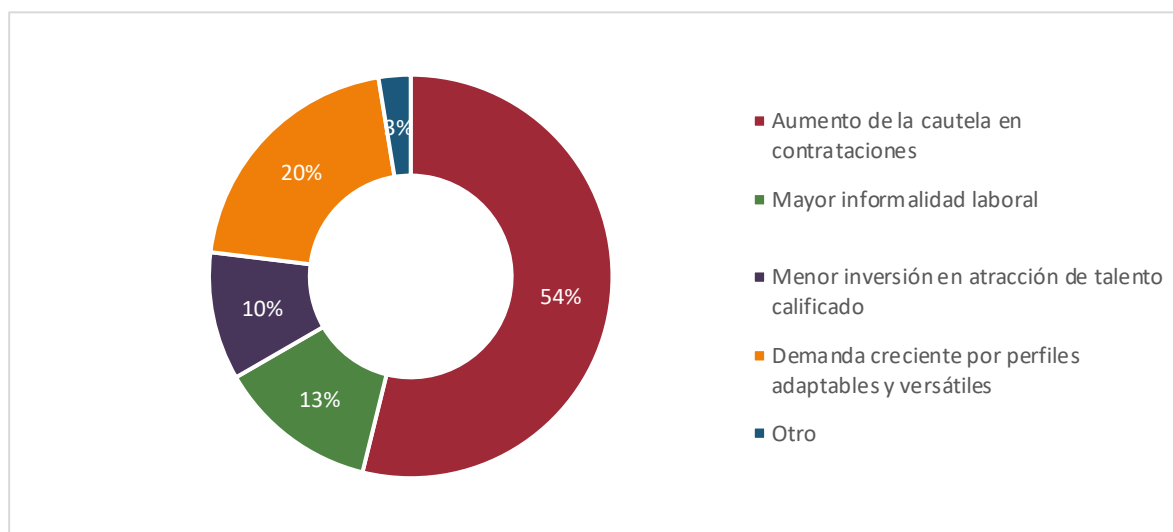
“El mercado laboral se muestra más cauteloso, con procesos de contratación más lentos y exigentes. Las empresas priorizan perfiles versátiles, con alta capacidad de adaptación y foco en eficiencia, en un contexto marcado por la contención de costos y la incertidumbre global”.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

“En un entorno marcado por guerras comerciales, presión inflacionaria y transformaciones tecnológicas, la resiliencia de trabajadores y empresas dependerá de su capacidad para adaptarse, actualizarse y anticiparse a estos desafíos”.

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

Pregunta N°12: ¿Cuáles cree que son los principales efectos de la incertidumbre económica global en el mercado laboral chileno? (Marca hasta 2).



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

Los resultados reflejan una percepción clara de prudencia empresarial, acompañada por un cambio en los perfiles laborales demandados. La incertidumbre global parece estar generando efectos defensivos: ralentización de contrataciones, informalización y restricción de inversiones en talento especializado, lo cual puede tener consecuencias sobre la calidad del empleo y la productividad a mediano plazo.

En sus comentarios, los expertos mencionan que se observa una tendencia marcada hacia la postergación de nuevas contrataciones, especialmente en cargos de mayor responsabilidad. Las empresas adoptan estrategias conservadoras, a la espera de mayor clari-

dad económica. Esta actitud está directamente relacionada con un entorno internacional volátil, políticas económicas agresivas, o la cancelación de proyectos estratégicos.

“Hay una cautela general, en un escenario convulsionado por las políticas de Donald Trump. Antes era la guerra Rusia-Ucrania. El mundo está en estado de cautela, eso impacta decisiones de inversión (por supuesto no en todos los rubros)”.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting.

“La incertidumbre surge principalmente por la cancelación de numerosos proyectos. Imaginen lo difícil que sería cambiarse de trabajo y que, al mes siguiente, reduzcan o eliminen el presupuesto de tu área, o peor aún, que te desvinculen por razones económicas de la empresa”.

Franco Toselli, IT Hunters.

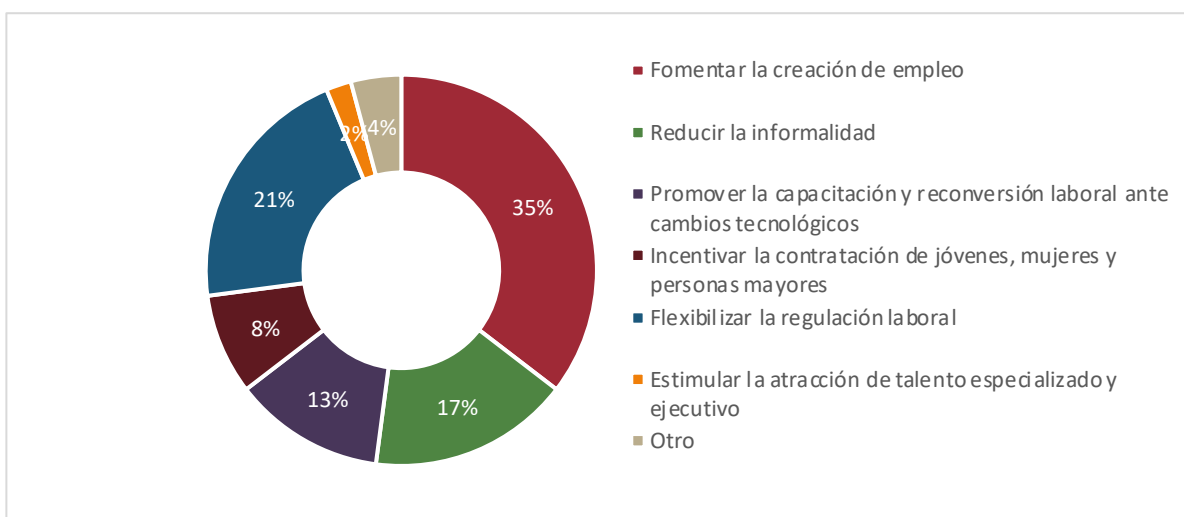
“Los principales efectos son la desaceleración en la creación de empleo, la postergación de nuevas contrataciones y un aumento en las exigencias para acceder a cargos de alto nivel. Además, se observa una mayor rotación en posiciones de liderazgo, producto de las presiones por eficiencia y resultados, junto con un marcado énfasis en procesos de adaptación inmediata”.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

“La incertidumbre económica genera una mayor cautela por parte de las empresas a la hora de contratar, ya que prefieren tomar decisiones más conservadoras y esperar a tener mayor estabilidad económica antes de expandir sus equipos. Esto también limita la inversión en la atracción de talento altamente calificado, ya que las empresas tienden a centrarse más en la optimización de costos cubriendo posiciones esenciales”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°13: ¿Cuáles creen que deben ser las prioridades del gobierno en el ámbito laboral en los próximos seis meses? (Marca 2 opciones).



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

Los resultados reflejan una jerarquía clara de prioridades centradas en la creación de empleo formal, acompañada de una preocupación significativa por la adaptabilidad del marco regulatorio y la necesidad de respuestas frente a la informalidad estructural. Las medidas de mediano plazo, como capacitación o inclusión laboral, también son consideradas relevantes, pero en un segundo plano frente a la urgencia por reactivar el empleo.

Los head hunters subrayan al respecto la importancia de que, en un contexto de incertidumbre global, el gobierno debe priorizar la creación de empleo formal, junto con reducir la informalidad y fortalecer la capacitación laboral, especialmente en sectores con mayor rezago y frente a los cambios tecnológicos. Asimismo, se subraya la importancia de apoyar a las pymes con incentivos a la contratación, reducir la informalidad y promover el crecimiento económico como condición habilitante para generar empleo sostenible.

“En base a la realidad chilena, las prioridades del gobierno debieran centrarse en fomentar la empleabilidad de los jóvenes, mujeres y personas mayores, impulsar la reconversión laboral mediante capacitación digital y técnica, y apoyar a las pymes con incentivos para contratar. También es clave generar condiciones de confianza para atraer inversión y dinamizar la creación de empleo formal”.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

“Crecimiento económico sin lugar a duda. Sin crecimiento, no hay nuevos puestos de empleo. Subvención a la contratación (jóvenes y adultos sobre 60). Tenemos que hacernos cargo del tema pensiones en el mercado laboral: adultos que puedan llegar a la edad de jubilación con trabajo y por otro lado un ingreso temprano de los jóvenes al mercado laboral. Si bien es multifactorial, partiría con las prioridades en ese orden”.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting.

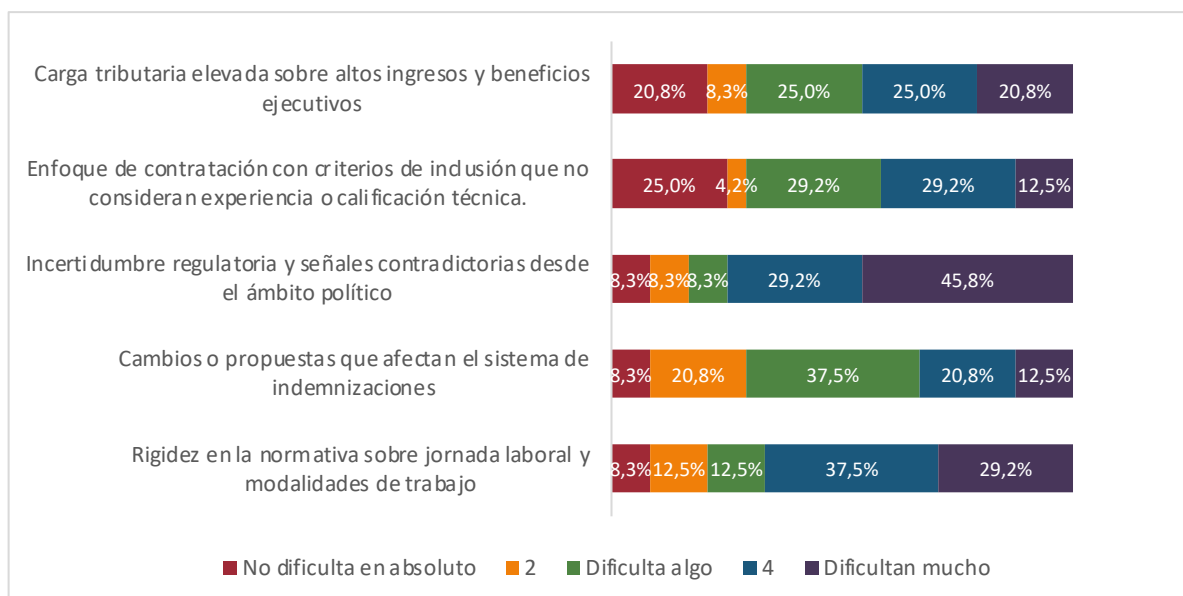
“Pero fomentar la creación de empleo en el sector privado, no en el público que es sólo mayor gasto para el país”.

Diego Hurtado, Excellentium.

“En un contexto de incertidumbre económica global, el gobierno debe priorizar la creación de empleo para reducir el desempleo y generar nuevas oportunidades laborales. Al mismo tiempo, es esencial combatir la informalidad laboral, que limita derechos y estabilidad. La capacitación y reconversión laboral son claves para enfrentar los cambios tecnológicos. Además, fomentar la inclusión laboral de jóvenes, mujeres y personas mayores es fundamental para garantizar oportunidades para todos. Estas medidas contribuirán a un mercado laboral más estable, inclusivo y preparado para el futuro”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

Pregunta N°14: En una escala de 1 a 5, en la que 1 es “no dificulta en absoluto” y 5 “dificulta mucho”, indique cuánto cree que este aspecto de las políticas laborales vigentes, dificultan la disponibilidad de talento en el país.



Fuente: Encuesta N°26 Panel Laboral UNAB.

El gráfico presenta la percepción de los participantes sobre cuánto las políticas laborales vigentes dificultan la disponibilidad de talento en Chile. Como se puede observar, la disponibilidad de talento se ve particularmente afectada por factores de tipo normativo e institucional, más que por aspectos estrictamente económicos. En especial, la incertidumbre regulatoria (45,8%) y la falta de flexibilidad laboral (29,2%) emergen como los elementos más críticos para los actores del mercado.

“La rigidez y falta de flexibilidad laboral se traduce en mayores alertas para las empresas en los procesos de contratación, sumando a ello la mayor judicialización que se vendrá por las reformas laborales. Todo lo anterior afecta directamente a las industrias con mayor oferta laboral (servicios, manufactura y minería) generando mayor incertidumbre en los procesos de contratación”.

Felipe Arteaga, Uno A Uno Head Hunter.

“Este aspecto dificulta la disponibilidad de talento, especialmente en un entorno que exige mayor flexibilidad y adaptabilidad. Si bien es importante garantizar derechos laborales, una normativa rígida limita a las compañías a ofrecer opciones de trabajo más flexibles y las desincentiva a contratar formalmente, especialmente empresas pequeñas, optando a mantener a trabajadores en situaciones informales”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

“(…) la rigidez en la normativa sobre jornada laboral y modalidades de trabajo limita la capacidad de las empresas para adaptarse a nuevas dinámicas, como el trabajo remoto, híbrido o por proyectos. Esto reduce la disponibilidad de talento, especialmente entre perfiles que priorizan flexibilidad y equilibrio entre vida personal y laboral. Por otra parte, esta rigidez puede tener un impacto directo en el futuro del trabajo. La evolución de las tecnologías, el teletrabajo

y la demanda entre equilibrio de vida personal y laboral, están configurando un nuevo panorama para el empleo”.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

En cuanto al enfoque de inclusión laboral que no considera experiencia, las opiniones se fragmentan: 29,2% señala que dificulta algo y 29,2% que dificulta mucho, pero también un 25% cree que no representa dificultad.

“Le asigno un 3, ya que, si bien promover la inclusión es fundamental, cuando los procesos de contratación priorizan criterios identitarios por sobre la experiencia o calificación técnica, pueden generar tensiones en la calidad del match entre talento y rol. Esto no solo impacta la productividad, sino que también puede desincentivar la postulación de perfiles calificados si perciben que no compiten en igualdad de condiciones”.

Pamela Jiménez, Equation Partners.

La carga tributaria sobre altos ingresos y beneficios ejecutivos genera una percepción moderada: un 25% cree que dificulta mucho, pero otro 20,8% indica que no representa dificultad.

“El costo tributario de las compensaciones de las empresas no afecta el ingreso del ejecutivo. Disponer de talento es posible pues el ingreso del ejecutivo es competitivo. Si el negocio es rentable, la empresa puede absorber el aumento de costo por el pago de impuesto”.

Rose Marie Blanc, C Group.

“Las altas cargas tributarias pueden hacer que el país sea menos competitivo en términos de atracción y retención de talento ejecutivo, lo que podría llevar a una fuga de talento o a la dificultad para atraer a profesionales clave, especialmente en áreas estratégicas para el crecimiento empresarial”.

Patricia Codecido, Global Jobs.

II. CONCLUSIONES

La Encuesta N°26 del Panel Laboral UNAB fue aplicada en un contexto de alta incertidumbre económica global, lo que ha generado efectos relevantes sobre las decisiones de contratación, la movilidad del talento y las proyecciones de los actores clave del mercado laboral chileno. Esta edición no solo actualiza el Índice de Perspectivas Laborales (IPL) IPP UNAB, sino que incorpora nuevas dimensiones sobre prioridades de política laboral y barreras normativas que dificultan la disponibilidad de talento.

El IPL alcanzó 64 puntos, lo que refleja una visión optimista respecto del corto plazo. Las empresas esperan una expansión moderada de vacantes, cierta estabilidad en los niveles salariales y un aumento significativo en la búsqueda de empleo, tanto por parte de personas ocupadas como desempleadas. Si bien la mayoría de los participantes evalúa el presente como estancado o en retroceso, un número importante proyecta una recuperación parcial en los próximos seis meses.

Entre los aspectos emergentes destaca la alta presión sobre el mercado laboral derivada de una mayor movilidad, con profesionales que, estando empleados, buscan mejores condiciones o mayor estabilidad. A esto se suma una actitud empresarial marcada por la cautela: las decisiones de contratación se postergan, los procesos se vuelven más exigentes y se priorizan perfiles adaptables y multifuncionales, especialmente en cargos de liderazgo.

Los expertos coinciden en que las prioridades del gobierno en el corto plazo deben centrarse en la creación de empleo formal, la reducción de la informalidad, el fortalecimiento de la capacitación y reconversión laboral, y el fomento de la inclusión de jóvenes, mujeres y personas mayores. Estas áreas son vistas como fundamentales para enfrentar la transición que vive el mercado laboral y avanzar hacia una recuperación sostenible.

Por último, se identifican barreras normativas relevantes que afectan la disponibilidad de talento, entre las que destacan la incertidumbre regulatoria, la rigidez de la normativa laboral y, en menor medida, la carga tributaria sobre compensaciones ejecutivas. Aunque existen posturas divergentes, los expertos coinciden en que la estabilidad institucional y la claridad de las reglas del juego son claves para atraer y retener talento en sectores estratégicos.

ANEXO

Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.

N°	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	María Jesús García Huidobro	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	Vanessa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Patricia Codecido	Global Jobs
19	Cecilia Besa	TestaNova
20	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
21	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
22	Franco Toselli	IT HUNTER
23	Mónica Zepeda	Ebro Consultores
24	Bernardita Mena	Stanton Chase Chile
26	Juanita Aguirre	Aguirre & Asociados Head Hunting
26	Claudia Montedonico	HR Burô
27	Pamela Jiménez	Equation Partners
28	Ariela Dymensztain	AD Consulting
29	Paola Briano	GEN Consultores
30	Arnaldo Aceituno	Claire Joster

