



# PANEL LABORAL UNAB

## EMPLEO JUVENIL EN CHILE: BARRERAS DE ACCESO Y DESAFÍOS DE UN MERCADO LABORAL EN TRANSFORMACIÓN

RESULTADOS ENCUESTA N°35

Junio 2026

**Autora:**

**Sandra Bravo**

La inserción laboral juvenil constituye uno de los principales desafíos del mercado de trabajo chileno. La tasa de desocupación nacional alcanzó el 9,4% en el trimestre marzo-mayo de 2026, su mayor nivel en cinco años. Sin embargo, este deterioro afecta con especial intensidad a la población joven. Las cifras más recientes muestran que el desempleo entre quienes tienen entre 15 y 24 años se aproxima al 25%, es decir, uno de cada cuatro jóvenes que busca trabajo no logra encontrarlo, lo que equivale a cerca de 100 mil personas<sup>1</sup>.

Este escenario adquiere mayor relevancia al considerar que los jóvenes continúan siendo uno de los grupos con mayores dificultades para consolidar su inserción laboral tras la pandemia. Aunque el empleo se ha recuperado gradualmente, distintos informes advierten que Chile aún no logra cerrar la brecha respecto de los niveles de ocupación previos a 2020, especialmente entre quienes enfrentan trayectorias laborales más frágiles o inestables<sup>2</sup>.

A ello se suma un fenómeno que ha ganado creciente relevancia: el aumento del desempleo entre personas con educación superior. Datos recientes muestran que la desocupación entre quienes cuentan con estudios superiores completos ha alcanzado niveles inusualmente altos para un contexto no pandémico, cercanos al 16% entre los menores de 30 años con este nivel educativo. La cifra resulta reveladora: incluso quienes siguieron la trayectoria tradicionalmente asociada al progreso socioeconómico enfrentan hoy dificultades crecientes para acceder a empleos acordes con su formación y expectativas.

El problema, sin embargo, no se limita al desempleo abierto. Una proporción importante de jóvenes se inserta en el mercado laboral en condiciones de informalidad o en empleos de baja calidad, marcados por la inestabilidad, las escasas oportunidades de desarrollo y las trayectorias fragmentadas. Estas experiencias iniciales no solo afectan los ingresos presentes, sino que condicionan también el desarrollo profesional futuro, la acumulación de capital humano y las posibilidades de movilidad social, perpetuando brechas que resultan difíciles de revertir con el paso del tiempo.<sup>3</sup>

Entre los factores que explican estas dificultades destaca una barrera estructural ampliamente documentada: la exigencia de experiencia previa. La OCDE ha documentado que los jóvenes cuentan con menor experiencia y redes profesionales más limitadas, lo que explica sus mayores tasas de desempleo incluso en períodos de crecimiento económico (Youth Employment and Social Policies, 2024). De ahí surge una paradoja difícil de resolver: el mercado exige experiencia para contratar, pero ofrece pocas oportunidades para adquirirla. Y la situación podría agudizarse, pues el Future of Jobs Report 2025 del Foro Económico Mundial proyecta que el 81% de los empleadores priorizará este criterio entre 2025 y 2030, consolidando una barrera que golpea con especial fuerza a quienes buscan su primer empleo formal<sup>4</sup>.

A esta barrera se añade otra, de naturaleza distinta pero igualmente inquietante: el avance de la inteligencia artificial y la automatización, que introduce interrogantes adicionales sobre el futuro de los cargos de entrada. El mismo informe del Foro Económico Mundial señala que el 40% de los empleadores espera reducir su dotación en áreas donde la IA

1 <https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2026/06/30/la-tasa-de-desocupaci%C3%B3n-nacional-fue-9-4-en-el-trimestre-marzo-mayo-de-2026>

2 <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2025/03/Informe-Recuperacion-del-Empleo-en-Chile.-Avances-desafios-y-brechas-persistentes-Marzo-2025.pdf>

3 <https://www.theclinic.cl/2026/05/16/la-generacion-del-subempleo-y-los-profesionales-en-chile-que-se-emplean-de-lo-que-sea-estuvo-mucho-tiempo-cuestionandome-el-estudiar-tantos-anos-para-no-trabajar-en-eso/>

4 <https://es.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

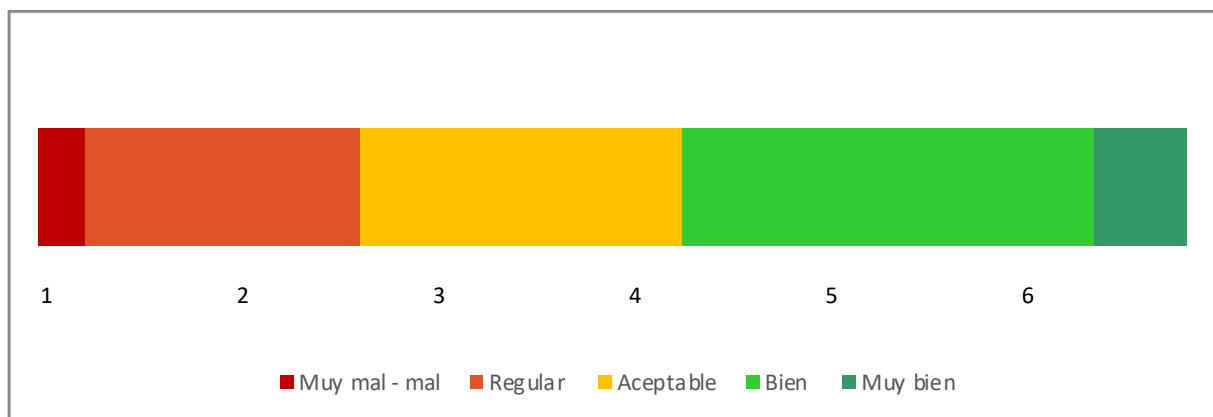
pueda automatizar tareas, con impactos concentrados especialmente en roles iniciales de carácter cognitivo y administrativo. Además, proyecta que entre 2025 y 2030 las transformaciones estructurales afectarán cerca de una cuarta parte de los empleos existentes, con un 22% de los roles actuales desapareciendo o siendo profundamente reformulados. Así, los jóvenes enfrentan un mercado que simultáneamente restringe el acceso por falta de experiencia y redefine muchos de los puestos que históricamente han servido como puerta de entrada al mundo del trabajo.

En este escenario, los jóvenes enfrentan un mercado laboral marcado por múltiples desafíos: altas tasas de desempleo, una inserción laboral caracterizada por la precariedad, mayores exigencias de experiencia y un mercado que, impulsado por la inteligencia artificial, está redefiniendo los cargos de entrada al mundo del trabajo. Comprender estas dinámicas desde la perspectiva de quienes participan en los procesos de contratación resulta fundamental para dimensionar el problema e identificar posibles soluciones.

## RESULTADOS

El presente informe corresponde a la edición N°35 del Panel Laboral UNAB, encuesta aplicada entre el 11 y el 18 de junio de 2026 a 30 profesionales que participan activamente en los procesos de reclutamiento y selección, con una tasa de respuesta de 87%. Su objetivo fue recoger su visión respecto de la inserción laboral juvenil en el contexto actual. El cuestionario se estructuró en torno a tres ejes principales: (i) demanda laboral, competencias y brechas de talento joven; (ii) factores de retención y barreras para la inserción laboral; y (iii) futuro del trabajo y políticas públicas de empleo juvenil, incluyendo el impacto percibido de la automatización y la inteligencia artificial sobre las oportunidades laborales de las nuevas generaciones.

**Pregunta N°1: ¿Cómo evalúan actualmente las oportunidades laborales para los jóvenes (18 a 29 años) en Chile? Marque solo una opción en la escala de 1 a 7, donde 1 es “Muy malas” y 7 es “Muy buenas”.**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Los resultados muestran una evaluación moderada de las oportunidades laborales para los jóvenes de entre 18 y 29 años en Chile. En una escala de 1 a 7, donde 1 corresponde a oportunidades “muy malas” y 7 a “muy buenas”, la calificación promedio alcanzó 4,2 puntos, apenas por sobre el punto medio de la escala. Además, ningún panelista asignó la nota máxima, lo que refleja la ausencia de una visión plenamente optimista sobre el escenario actual.

La mayor parte de las respuestas se concentra en las categorías “aceptable” y “bien”, lo que sugiere que, si bien se reconocen oportunidades para la población joven, estas aún se consideran insuficientes para calificar el mercado laboral como favorable. A ello se suma una proporción relevante de evaluaciones negativas o regulares, evidenciando que persisten barreras importantes para una inserción laboral más amplia y sostenida.

Los comentarios de los panelistas permiten profundizar en las razones que explican esta evaluación moderada.

*“El mercado laboral juvenil es especialmente complejo. En un contexto de desempleo alto y baja creación de empleo formal, los jóvenes tienen más dificultades que las personas con más experiencia. En el caso de las mujeres la situación es aún peor (...). El gran desafío no es solo que encuentren trabajo, sino que encuentren una primera oportunidad laboral formal que les permita desarrollar una carrera”.*

Cristián Duarte, Transearch Chile

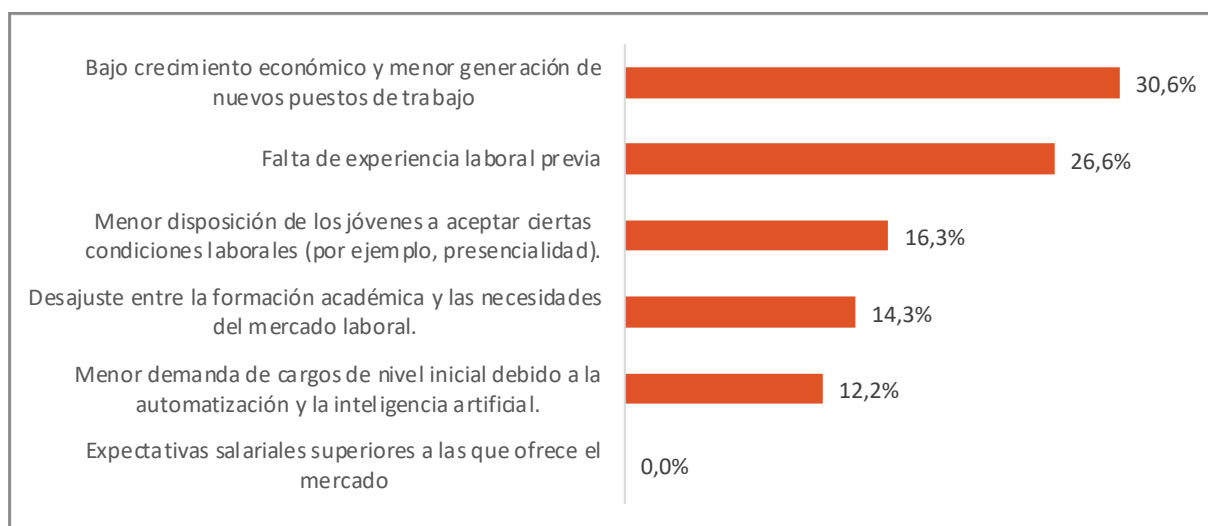
*“Es una realidad que en Chile actualmente tenemos un desempleo real sobre el 8% y sin duda eso impacta al segmento de jóvenes trabajadores. A pesar de lo anterior, muchas compañías manifiestan un déficit laboral de jóvenes con competencias para los nuevos tiempos, es decir existe un potencial conjunto vacío entre la demanda y oferta en este segmento”.*

Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting

*“La empleabilidad juvenil en Chile enfrenta una paradoja: las nuevas generaciones poseen mayores niveles de escolaridad y acceso a educación superior que las generaciones anteriores, pero encuentran crecientes dificultades para ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral. Los principales desafíos no se relacionan únicamente con la disponibilidad de empleo, sino también con la calidad de las oportunidades, la experiencia requerida, las brechas de habilidades y la transformación acelerada del trabajo producto de la digitalización y la inteligencia artificial”.*

Ornella Bono, Humanitas Executive Search

### **Pregunta N°2: ¿Cuál considera que es la principal barrera para la contratación de jóvenes hoy en las empresas? Señale 2 opciones.**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Los resultados muestran que las principales dificultades para la contratación de jóvenes estarían asociadas principalmente al contexto económico y a las condiciones estructurales del mercado laboral. La opción más mencionada por los panelistas fue el bajo crecimiento económico y la menor generación de nuevos puestos de trabajo (30,6%), seguida por la falta de experiencia laboral previa (26,6%).

En un segundo nivel aparecen factores vinculados a la adaptación entre oferta y demanda laboral. Un 16,3% de las menciones apunta a una menor disposición de los jóvenes a aceptar ciertas condiciones laborales, como la presencialidad o determinadas modalidades de trabajo, mientras que un 14,3% identifica un desajuste entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. Ambos resultados reflejan desafíos relacionados con las expectativas laborales de las nuevas generaciones y con la capacidad de los sistemas formativos para responder a los requerimientos de las empresas.

Por su parte, un 12,2% de las respuestas señala que la automatización y la inteligencia artificial están reduciendo la demanda por cargos de nivel inicial, evidenciando una preocupación emergente respecto de cómo las nuevas tecnologías podrían afectar las oportunidades de entrada al mercado laboral. Aunque esta barrera aparece por debajo de los factores económicos y de experiencia, su relevancia sugiere que las transformaciones tecnológicas ya comienzan a ser percibidas como un desafío para el empleo juvenil.

Finalmente, resulta particularmente significativo que ningún panelista identificara las expectativas salariales de los jóvenes como una barrera relevante para su contratación. Este hallazgo sugiere que, desde la perspectiva de los expertos, las dificultades de inserción laboral juvenil responden principalmente a factores económicos, de experiencia y de adecuación de competencias, más que a diferencias entre las expectativas de remuneración de los jóvenes y las condiciones ofrecidas por las empresas.

Los comentarios refuerzan que la inserción laboral juvenil continúa enfrentando importantes desafíos asociados al bajo dinamismo económico, la falta de experiencia y las brechas de competencias, en un contexto de transformación tecnológica del mercado laboral.

*“El bajo crecimiento económico que está teniendo el país afecta directamente la tasa de desempleo y la menor generación de puestos de trabajo. Esto afecta a los jóvenes que están buscando su primera experiencia laboral, porque las empresas están menos dispuestas a ‘apostar’ por el potencial que por profesionales con experiencia ya probada”.*

Bernardita Mena, Stanton Chase Chile

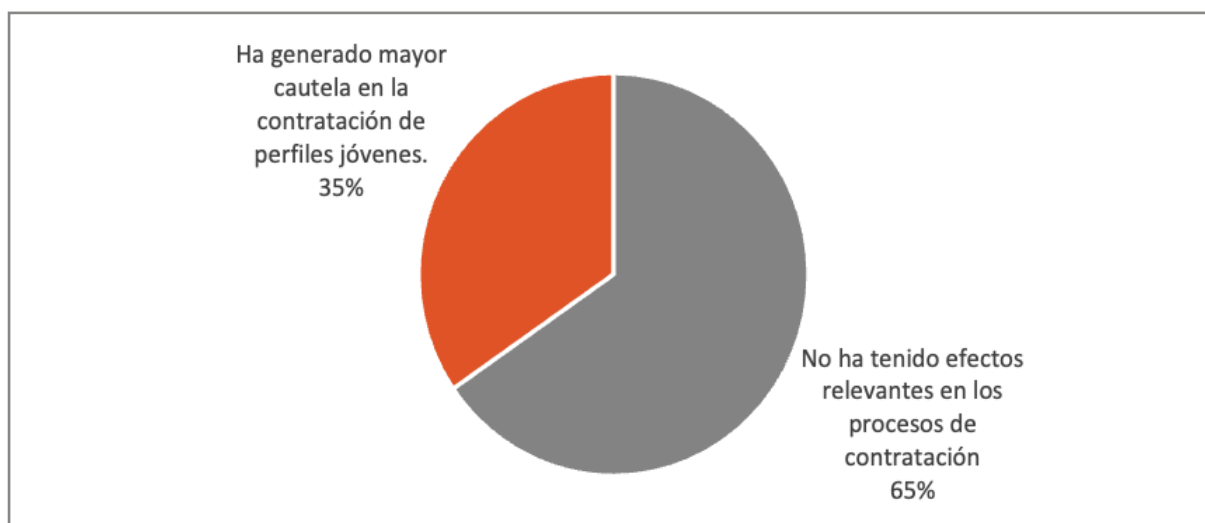
*“Desde nuestra experiencia en selección, las principales barreras para la contratación de jóvenes son la falta de experiencia laboral previa y la brecha entre las competencias desarrolladas durante la formación y las habilidades requeridas por las organizaciones. Esto es especialmente visible en áreas donde la transformación tecnológica está modificando rápidamente los perfiles demandados por el mercado. La vinculación temprana entre educación y trabajo, junto con programas de prácticas y desarrollo de habilidades transversales, resulta clave para mejorar la empleabilidad juvenil”.*

Claudia Montedonico G., HR Burô

*“La principal barrera para la contratación de jóvenes responde a una combinación de factores: menor experiencia práctica, brechas entre formación y necesidades del mercado, automatización de cargos de entrada y un contexto económico que limita la creación de nuevos empleos. En conjunto, estos elementos dificultan la inserción laboral de quienes buscan acceder a su primera experiencia profesional”.*

Cecilia Besa, TestaNova

**Pregunta N°3: Desde la implementación de la Ley de 40 Horas y la Ley Karin, ¿ha observado cambios en el interés de las empresas por contratar perfiles jóvenes?**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Los resultados muestran que la implementación de la Ley de 40 Horas y la Ley Karin no ha generado cambios significativos en la contratación de jóvenes. Un 65% de los panelistas considera que estas normativas no han tenido efectos relevantes en los procesos de contratación, mientras que un 35% señala que han provocado una mayor cautela por parte de las empresas al momento de incorporar perfiles jóvenes.

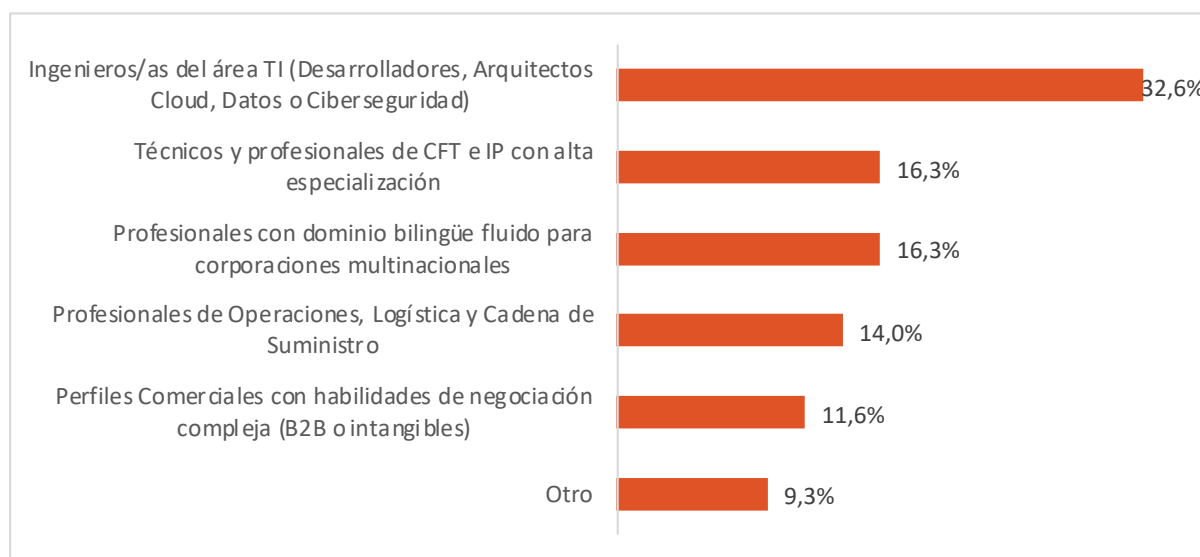
La opinión predominante indica que las decisiones de contratación continúan estando determinadas principalmente por factores económicos, productivos y de disponibilidad de vacantes, más que por los cambios regulatorios recientes. Esto es consistente con los resultados observados anteriormente, donde el bajo crecimiento económico y la escasa generación de nuevos puestos de trabajo aparecen como las principales barreras para la contratación de jóvenes.

Desde la perspectiva de los expertos, las nuevas exigencias regulatorias han llevado a las empresas a priorizar la productividad y gestionar con mayor cautela sus procesos de contratación, lo que podría afectar las oportunidades para los perfiles más jóvenes. Al respecto:

*“La Ley Karin reforzó las obligaciones de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Estas nuevas exigencias hacen más delicada la contratación de nuevos colaboradores y pone mayor presión sobre los costos de las empresas, con mayor relevancia en las empresas pequeñas y medianas. Sin duda, hay mayor cautela para contratar personas sin experiencia”.*

Cristián Duarte, Transearch Chile

**Pregunta N°4: ¿Cuál es el perfil joven más demandado actualmente por las empresas? Seleccione un máximo de 2 opciones.**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Los resultados muestran una clara concentración de la demanda en perfiles vinculados a áreas tecnológicas y digitales. Con un 32,6% de las menciones, los ingenieros y profesionales TI especializados en desarrollo de software, arquitectura Cloud, análisis de datos y ciberseguridad aparecen como el perfil joven más requerido actualmente por las empresas, duplicando ampliamente a las siguientes categorías.

Este resultado refleja la creciente digitalización de los procesos productivos y la necesidad de las organizaciones de incorporar talento capaz de liderar procesos de transformación tecnológica, automatización y gestión de datos. Asimismo, confirma que las competencias digitales continúan siendo uno de los activos más valorados en el mercado laboral actual.

Los especialistas coinciden en sus comentarios en que las mayores oportunidades para los jóvenes se concentran en perfiles tecnológicos y operacionales, impulsados por la transformación digital y las nuevas necesidades de las empresas.

*“Hoy las empresas están demandando especialmente perfiles jóvenes vinculados a tecnología y operaciones. En el caso TI, la demanda se explica por la aceleración de la transformación digital, la adopción de inteligencia artificial, nube, datos y ciberseguridad; sin embargo, cada vez se requieren menos desarrolladores. Al mismo tiempo, los perfiles de operaciones, logística y cadena de suministro se han vuelto críticos porque las compañías necesitan ganar eficiencia, controlar costos y fortalecer su capacidad de ejecución en un contexto económico más exigente”.*

Cecilia Besa, TestaNova

*“Actualmente las empresas buscan jóvenes que combinen competencias digitales con habilidades transversales. Más allá de los conocimientos técnicos, destacan la capacidad de adap-*

*tación, el aprendizaje continuo, la colaboración y el manejo de nuevas tecnologías, especialmente en un entorno laboral marcado por la transformación digital y la inteligencia artificial”.*

Ariela Dymensztain, AD Consulting

La experiencia laboral temprana también surge como un factor clave para mejorar la empleabilidad juvenil. En este sentido, algunos especialistas plantean la necesidad de fortalecer la articulación entre el sistema educativo y el mundo del trabajo:

*“En prácticamente todas las áreas funcionales existen programas de trainee, que constituyen una de las principales vías de ingreso de los jóvenes profesionales a las empresas. Sin embargo, uno de los principales problemas es la demora con que muchos jóvenes logran adquirir experiencia laboral relevante. Nuestro sistema tiende a retrasar la incorporación al mercado laboral, lo que dificulta tanto la adaptación al mundo del trabajo como el cumplimiento de las exigencias de experiencia que plantean los empleadores. Si existieran mayores facilidades para compatibilizar estudio y trabajo desde etapas más tempranas de la formación, por ejemplo, desde tercer año, muchos jóvenes podrían acumular experiencia práctica antes de egresar, facilitando así su inserción en empleos formales”.*

Rose Marie Blanc, C-Group

*“Uno de los grandes desafíos para Chile es avanzar hacia una mayor valoración de la formación técnico-profesional. En muchos países desarrollados, estas trayectorias representan una alternativa altamente atractiva, con excelentes niveles de empleabilidad, especialización y remuneración. Fortalecer este camino formativo no solo contribuiría a mejorar las oportunidades para los jóvenes, sino también a responder de manera más efectiva a las necesidades reales del mercado laboral y la competitividad futura del país”.*

Patricia Codecido, Global Jobs

**Pregunta N°5: ¿Cuál considera que es el factor más importante para que un joven (18 a 29 años) decida aceptar una oferta laboral?**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Los resultados sugieren que los jóvenes buscan principalmente desarrollar su carrera, acceder a mejores oportunidades de crecimiento y contar con condiciones laborales flexibles, mientras que factores tradicionalmente valorados, como la estabilidad laboral, parecen tener una menor incidencia en la decisión de aceptar una oferta de trabajo.

Si bien la remuneración sigue siendo un factor relevante, los jóvenes parecen valorar cada vez más aquellos empleos que les permitan aprender, desarrollar nuevas competencias y proyectar una trayectoria profesional de largo plazo. En este contexto, las oportunidades de crecimiento, el acceso a nuevos desafíos, el liderazgo, la cultura organizacional y la posibilidad de adquirir experiencia aparecen como elementos clave al momento de evaluar una oferta laboral.

*“Los jóvenes valoran cada vez más las oportunidades de aprendizaje, desarrollo y crecimiento profesional. Buscan organizaciones donde puedan adquirir experiencia, desarrollar nuevas competencias y visualizar una trayectoria de carrera, complementando estos factores con una remuneración competitiva y un adecuado equilibrio entre vida personal y trabajo”.*

Ariela Dymensztain, AD Consulting

*“Si bien el nivel de remuneración es un factor importante para que un joven decida aceptar una oferta laboral, cada día son más valorados los beneficios que tienen relación con la calidad de vida, así como contar con un buen ambiente laboral”.*

Francisca López, Boyden Chile

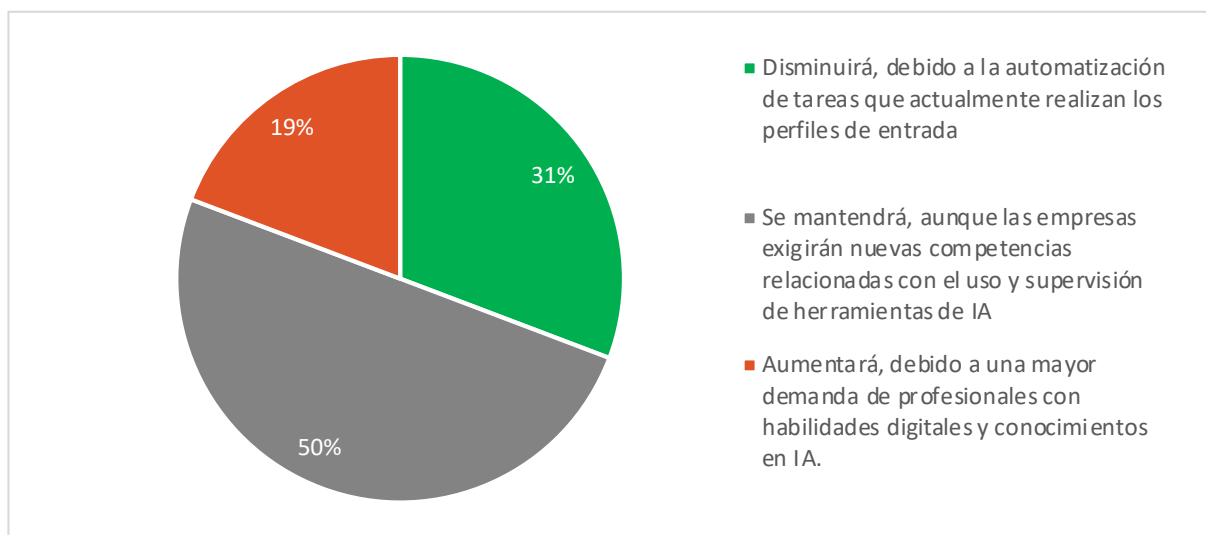
*“La remuneración es un factor relevante. Sin embargo, los jóvenes valoran especialmente las oportunidades de aprendizaje, desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. La posibilidad de adquirir experiencia, desarrollar nuevas competencias y proyectar una carrera de largo plazo suele ser un elemento decisivo al momento de evaluar una oferta laboral. También son importantes factores como el liderazgo, la cultura organizacional y la flexibilidad, pero generalmente como complementos a una propuesta de desarrollo atractiva”.*

Claudia Montedonico G., HR Burô

*“Considero que todas las variables son sumamente importantes y dependen del contexto de cada joven; sin embargo, hoy, en un mundo que cambia vertiginosamente y donde las tecnologías avanzan a pasos gigantes, tener un lugar donde uno pueda desarrollarse y crecer tanto a nivel personal, económico y laboral resulta fundamental. Es en esos espacios donde los jóvenes pueden poner en práctica los conocimientos adquiridos y seguir aprendiendo de otros profesionales y líderes”.*

María Alejandra Torres, Althus Partners

**Pregunta N°6: Ante el avance de las herramientas de Inteligencia Artificial (IA) y la automatización, ¿Cómo cree que evolucionará la demanda de oportunidades laborales para jóvenes que ingresan al mercado laboral?**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Existe consenso respecto a que la Inteligencia Artificial transformará las oportunidades laborales para los jóvenes, aunque no necesariamente reducirá el empleo de forma generalizada. La alternativa más mencionada (50%) señala que la demanda de empleo para jóvenes se mantendrá, pero que las empresas exigirán nuevas competencias relacionadas con el uso, supervisión e interacción con herramientas de IA. Esto sugiere que el principal desafío no sería la desaparición de puestos de trabajo, sino la necesidad de adaptación y actualización de habilidades por parte de quienes ingresan al mercado laboral.

*“Desde nuestra experiencia, la inteligencia artificial no necesariamente reducirá las oportunidades para los jóvenes, pero sí está transformando la naturaleza de muchos cargos de entrada. Las organizaciones seguirán incorporando talento joven, aunque con expectativas distintas respecto de las competencias requeridas. El desafío para los jóvenes ya no será competir con la inteligencia artificial, sino aprender a trabajar con ella y aprovecharla como una herramienta para potenciar su desarrollo profesional”.*

Patricia Codecido, Global Jobs.

Por otra parte, un 31% considera que las oportunidades laborales para perfiles de entrada disminuirán, debido a que muchas de las tareas que actualmente realizan los trabajadores jóvenes son susceptibles de ser automatizadas. Esta visión refleja preocupación por el efecto que la IA podría tener sobre los cargos iniciales, tradicionalmente utilizados como puerta de entrada al mundo laboral.

*“La IA está aumentando la demanda de profesionales con más experiencia, capaces de gestionar y liderar con estas herramientas. Pero, al mismo tiempo, puede reducir las oportunidades de entrada, porque tareas que antes requerían más personas hoy pueden automatizarse o concentrarse en equipos más pequeños”.*

Franco Toselli, It Hunters.

*“La demanda por perfiles de entrada tenderá a disminuir, ya que muchas tareas iniciales están siendo automatizadas por la IA. Las oportunidades seguirán existiendo, pero serán menos masivas y exigirán desde el inicio mayor dominio digital, pensamiento crítico y capacidad de usar estas herramientas de forma productiva”.*

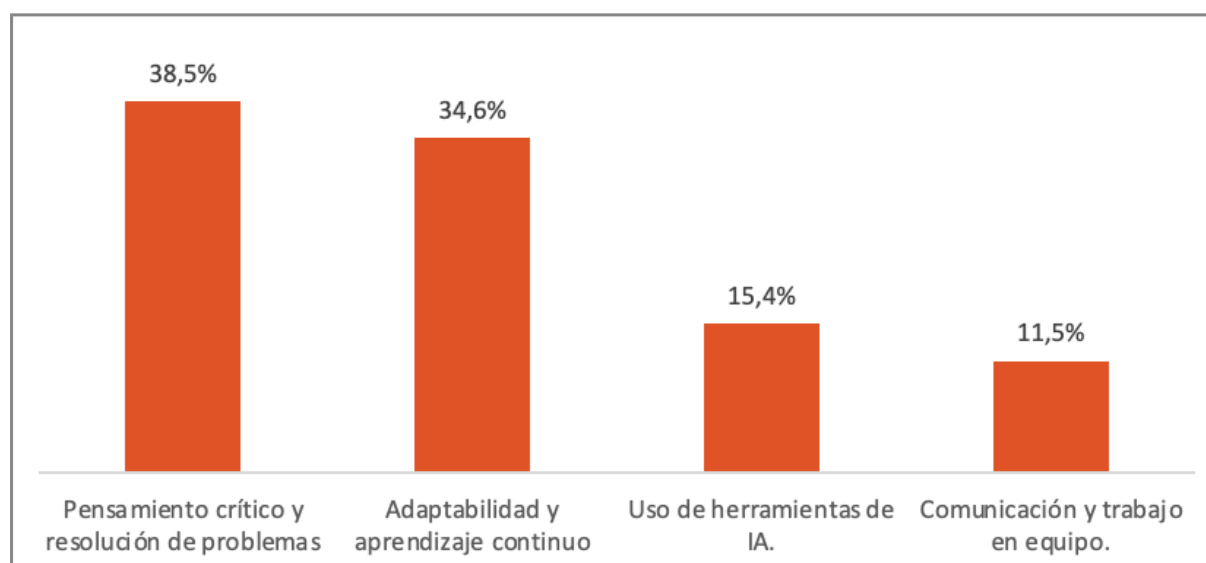
Claudia Montedonico G., HR Burô

*“En Estados Unidos, el mercado laboral ya muestra con claridad los efectos de la IA y la automatización, reflejados en una menor oferta de empleo para quienes recién ingresan al mundo laboral. Esto plantea una pregunta ineludible: ¿qué puede hacer Chile para prepararse ante una tendencia que, sin duda, también llegará al país?”*

Bernardita Mena, Stanton Chase Chile

En contraste, un 19% estima que las oportunidades aumentarán, impulsadas por una mayor demanda de profesionales con competencias digitales y conocimientos vinculados a la Inteligencia Artificial. Desde esta perspectiva, la tecnología generaría nuevas oportunidades laborales, especialmente para quienes logren desarrollar habilidades especializadas.

**Pregunta N°7: ¿Cuál será la principal competencia que deberán desarrollar los jóvenes para adaptarse a este escenario?**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Los especialistas consideran que las competencias más relevantes para los jóvenes en un entorno laboral marcado por la irrupción de la Inteligencia Artificial serán aquellas vinculadas al razonamiento, la adaptación y el aprendizaje permanente, más que el dominio técnico de herramientas específicas.

Al respecto, la competencia más señalada es el pensamiento crítico y la resolución de problemas (38,5%), lo que refleja la creciente importancia de habilidades que permitan analizar situaciones complejas, tomar decisiones informadas y abordar desafíos que no pueden ser resueltos únicamente mediante la automatización. Este resultado sugiere que las capacidades propiamente humanas seguirán siendo altamente valoradas en el mercado laboral.

Muy cerca aparece la adaptabilidad y el aprendizaje continuo (34,6%), evidenciando que la capacidad para adquirir nuevos conocimientos y ajustarse a cambios tecnológicos y organizacionales será fundamental en un contexto de rápida transformación. Un poco más atrás se señala el uso de herramientas de Inteligencia Artificial (15,4%), la comunicación y el trabajo en equipo (11,5%).

*“No bastará con saber usar herramientas digitales; los jóvenes deberán ser capaces de interpretar información, hacer buenas preguntas, evaluar resultados, detectar errores y proponer soluciones con criterio. La diferencia estará en aportar juicio, contexto y capacidad de decisión frente a tecnologías que ejecutan, pero no reemplazan completamente el análisis humano”.*

Cecilia Besa, TestaNova.

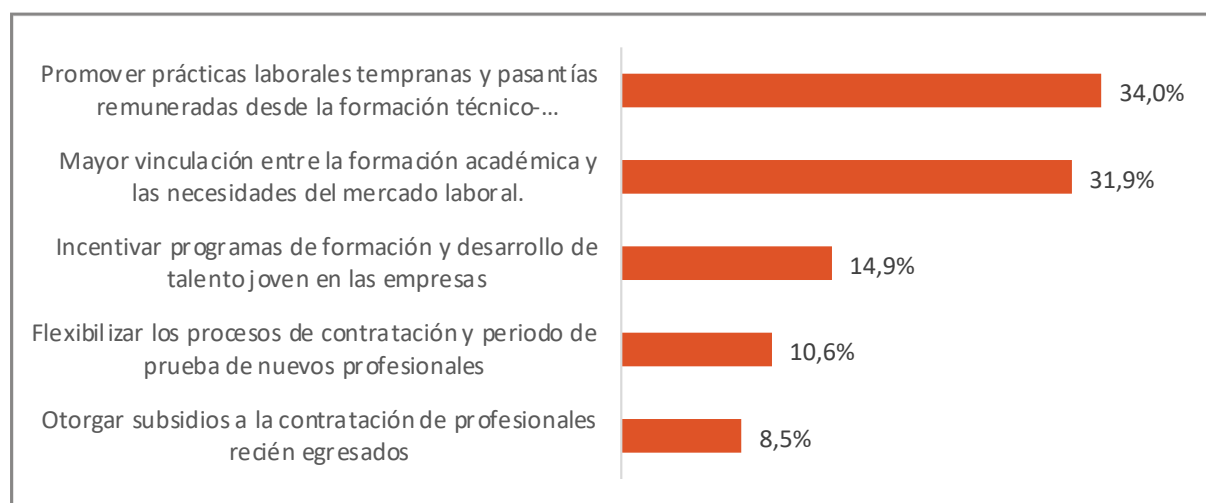
*“En un entorno laboral marcado por la transformación tecnológica y la IA, la principal competencia será la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo. Más que dominar una herramienta específica, los jóvenes deberán desarrollar la habilidad de incorporar nuevos conocimientos, actualizar sus competencias y responder con agilidad a cambios permanentes en las funciones, tecnologías y necesidades de las organizaciones”.*

Claudia Montedonico G., HR Burô.

*“El uso de herramientas de IA ya es un ‘no negociable’ para los profesionales que se están preparando para ingresar al mercado laboral. Hoy el acceso al conocimiento se ha democratizado y ha dejado de ser exclusivo de técnicos o ‘expertos’. Esto hace clave que, a nivel educativo, los centros de enseñanza dediquen menos tiempo al ‘qué’ y más al ‘cómo’: cómo aprender, cómo resolver problemas, cómo buscar alternativas y cómo aplicar criterios para tomar decisiones”.*

Bernardita Mena, Stanton Chase Chile

**Pregunta N°8: ¿Cuáles de las siguientes medidas tendrían un mayor impacto en la inserción de jóvenes en empleos de mayor productividad y valor agregado? Señale 2 opciones.**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Promover prácticas laborales tempranas y pasantías remuneradas durante la etapa formativa es la medida más señalada (34%), lo que refleja la importancia que las empresas

asignan a la experiencia práctica como mecanismo para reducir las brechas entre los conocimientos adquiridos en la educación y las competencias requeridas en el mundo laboral. Este resultado es consistente con uno de los principales obstáculos identificados para los jóvenes: la falta de experiencia laboral.

Muy cerca aparece la necesidad de una mayor vinculación entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral (31,9%). Los especialistas consideran que una coordinación más estrecha entre instituciones educativas y empleadores contribuiría a mejorar la pertinencia de la formación y facilitar la empleabilidad de los egresados.

Con una menor proporción de respuestas destacan las iniciativas orientadas al desarrollo de capacidades dentro de las propias organizaciones. Un 14,9% destaca la importancia de incentivar programas de formación y desarrollo de talento joven en las empresas, mientras que un 10,6% considera prioritario flexibilizar los procesos de contratación y los períodos de prueba, facilitando así la incorporación de profesionales sin experiencia previa.

Finalmente, otorgar subsidios a la contratación de recién egresados obtiene la menor proporción de menciones (8,5%), lo que sugiere que los expertos perciben que los problemas de inserción laboral juvenil responden más a desajustes de competencias y experiencia que a los costos de contratación propiamente tales.

En cuanto a las medidas para mejorar la inserción laboral juvenil, los panelistas destacan la importancia de fortalecer el vínculo entre el sistema educativo y el mundo del trabajo, promoviendo experiencias laborales tempranas durante la formación.

*“Una de las medidas con mayor impacto sería promover prácticas laborales tempranas y pasantías remuneradas desde la formación técnico-profesional y universitaria. Esto permite que los jóvenes lleguen al mercado laboral con experiencia real, mayor conocimiento de la dinámica de las empresas y una mejor comprensión de las competencias que hoy se requieren. Además, reduce la brecha entre la formación académica y las necesidades concretas del mundo del trabajo”.*

Cecilia Besa, TestaNova.

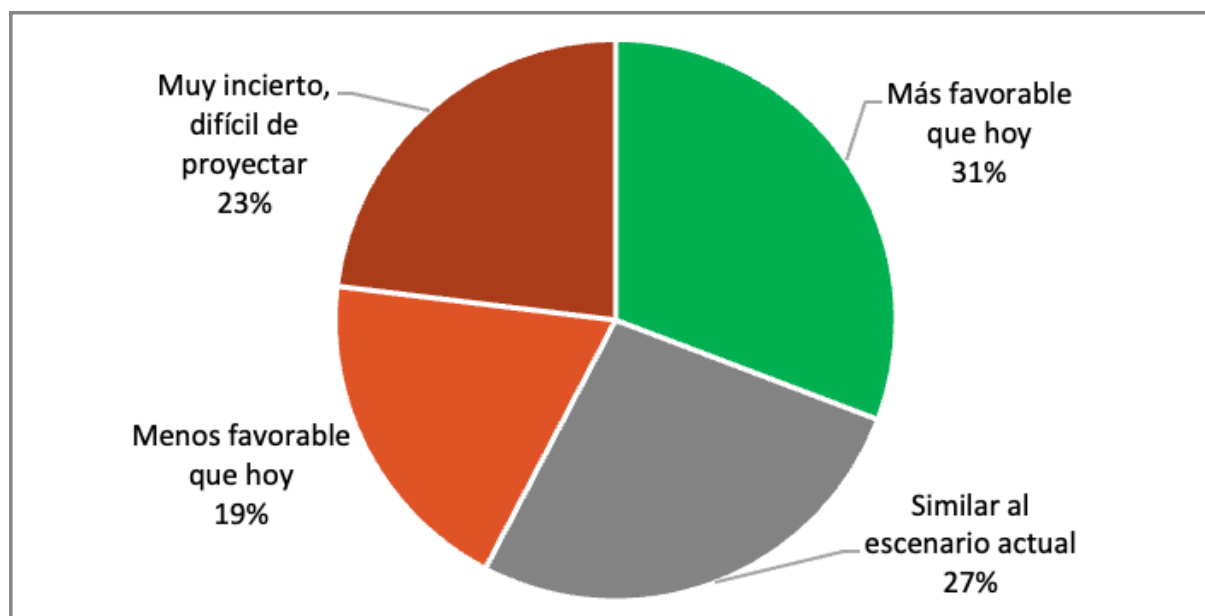
*“Para el mediano y largo plazo es fundamental la formación alineada con las necesidades del mercado. En este ámbito, el relacionamiento permanente y coordinado entre empresa y academia tiene un valor esencial. Finalmente, el desarrollo de prácticas remuneradas y la incorporación habitual del sistema dual pueden apoyar a los jóvenes a tener un camino laboral desde antes de obtener un título”.*

Cristian Duarte, Transearch Chile

*“Hoy existe una brecha importante entre las competencias que desarrollan muchos jóvenes durante su formación y las habilidades que demanda el mercado laboral. La empleabilidad juvenil no debería comenzar al momento de egresar, sino durante el proceso formativo. Mientras antes logremos acercar a los jóvenes al mundo laboral, mayores serán sus oportunidades de inserción y desarrollo profesional”.*

Patricia Codecido, Global Jobs

**Pregunta N°9: En términos generales, ¿Cómo proyecta el mercado laboral para los jóvenes (18 a 29 años) en Chile durante los próximos tres años?**



Fuente: Encuesta N°35 Panel Laboral UNAB.

Respecto a las proyecciones para los próximos tres años, los panelistas se muestran divididos, aunque con una leve inclinación hacia el optimismo. Un 31% considera que el mercado laboral juvenil será más favorable que el actual, mientras que un 27% adicional estima que se mantendrá similar al escenario de hoy, en conjunto, más de la mitad de los expertos (58%) proyecta un panorama igual o mejor al presente.

Sin embargo, una proporción no menor mantiene una mirada más cautelosa: un 19% anticipa que las condiciones serán menos favorables, y un 23% reconoce que el escenario es “muy incierto y difícil de proyectar”. Este último dato resulta especialmente relevante, ya que refleja el nivel de incertidumbre que introducen factores como la automatización, la inteligencia artificial y la volatilidad macroeconómica en las proyecciones de mediano plazo, incluso entre quienes están directamente involucrados en los procesos de contratación.

*“La verdad es que es difícil de proyectar a tres años, sobre todo cuando nuestro mercado es tan sensible a aspectos externos. Dicho esto, sí veo que será menos favorable, pero no solo para los jóvenes. El mercado laboral para las personas sobre 55 o 60 años ya está complicado y en algunos años será una situación que requerirá especial atención”.*

Felipe Cosialls, Shilton Consulting

*“Proyecto el mercado laboral para los recién egresados o jóvenes con menos de cinco años de experiencia como un escenario desafiante, pero al mismo tiempo dinámico, donde probablemente las mejores oportunidades estén en sectores tecnológicos, de datos y servicios especializados. La clave estará en adquirir competencias digitales, adaptarse a modelos híbridos de trabajo y participar en procesos de capacitación continua”.*

María Alejandra Torres, Althus Partners

*"Proyecto un mercado laboral con oportunidades, pero más exigente y competitivo. Aumentará la demanda por habilidades digitales, adaptabilidad y aprendizaje continuo, mientras que los jóvenes que logren desarrollar estas competencias tendrán mejores posibilidades de inserción y crecimiento profesional".*

Ariela Dymensztain, AD Consulting.

*"Me parece que las nuevas generaciones saben que hay un tremendo desafío para construir su propio camino profesional, no para una posición determinada dentro de una empresa, sino para orquestar sus propias capacidades resolutivas y de adaptación, aunque las herramientas tecnológicas sean otras. Es necesario que las casas de estudios preparen a los jóvenes con más experiencia laboral formal durante su formación (...)".*

Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting

## CONCLUSIONES

Los resultados de la edición N°35 del Panel Laboral UNAB muestran que la inserción laboral juvenil continúa siendo uno de los principales desafíos del mercado laboral chileno. Si bien los especialistas reconocen que existen oportunidades para los jóvenes, la evaluación general es moderada y refleja un escenario marcado por restricciones que dificultan el acceso al primer empleo y el desarrollo de trayectorias laborales sostenibles.

Las barreras identificadas son principalmente estructurales. El bajo crecimiento económico y la falta de experiencia previa concentran más de la mitad de las menciones como principales obstáculos para la contratación. Esto sugiere que el problema radica en la escasa generación de empleos y en un mercado que exige experiencia sin ofrecer suficientes vías para adquirirla, paradoja que los propios panelistas identifican como uno de los nudos centrales del problema.

Los especialistas coinciden, además, en que la transformación tecnológica y el avance de la inteligencia artificial están modificando las reglas de entrada al mercado laboral. Más que una desaparición masiva de empleos, se anticipa un cambio en las competencias requeridas y una creciente valorización de habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la adaptabilidad y el aprendizaje continuo. En este escenario, el dominio de herramientas de inteligencia artificial será una condición necesaria, pero insuficiente si no va acompañado de capacidades analíticas y de adaptación.

En cuanto a la demanda laboral, las mejores perspectivas de empleo para los jóvenes se concentran en perfiles tecnológicos, de operaciones y en especialidades técnicas altamente calificadas, confirmando que la digitalización y la necesidad de mejorar la productividad continúan redefiniendo los perfiles más requeridos por las organizaciones. Al mismo tiempo, los panelistas señalan que las nuevas generaciones valoran especialmente las oportunidades de desarrollo profesional, aprendizaje y crecimiento, por sobre factores tradicionalmente asociados a la estabilidad laboral.

Finalmente, existe un amplio consenso respecto de que las políticas e iniciativas con mayor potencial para mejorar la empleabilidad juvenil son aquellas que fortalecen el vínculo entre el sistema educativo y el mundo del trabajo. La promoción de prácticas laborales tempranas, pasantías remuneradas y una mayor articulación entre instituciones formativas y empresas aparecen como las medidas más efectivas para reducir la brecha de experiencia y facilitar una transición más fluida hacia el empleo formal. Más que generar nuevos subsidios, los expertos plantean la necesidad de preparar mejor a los jóvenes para un mercado laboral cada vez más exigente, dinámico y condicionado por el cambio tecnológico.

Los resultados muestran que mejorar la inserción laboral juvenil exige ir más allá de la recuperación económica. Reducir las brechas entre educación y empleo, facilitar experiencias laborales durante la formación y desarrollar competencias para un entorno cada vez más digital aparecen como las principales prioridades. El desafío, en definitiva, no es solo crear más empleos, sino asegurar que los jóvenes lleguen al mercado laboral con las herramientas, la experiencia y las oportunidades necesarias para iniciar trayectorias laborales exitosas.

## Anexo

## Participantes del Panel Laboral UNAB.

|    | Integrante                  | Firma                            |
|----|-----------------------------|----------------------------------|
| 1  | Ariela Dymensztain          | AD Consulting                    |
| 2  | Angélica Álvarez            | Afinis                           |
| 3  | Juanita Aguirre             | Aguirre & Asociados Head Hunting |
| 4  | María Alejandra Torres      | Althus Partners                  |
| 5  | Francisca López             | Boyden Chile                     |
| 6  | Rodrigo Herrera             | B2B Trust Consulting             |
| 7  | Rose Marie Blanc            | C-Group                          |
| 8  | Mónica Zepeda               | Ebro Consultores                 |
| 9  | Pamela Jiménez              | Equation Partners                |
| 10 | Diego Hurtado               | Excellentium                     |
| 11 | Mario Mora                  | FirstJob                         |
| 12 | Paola Briano                | GEN Consultores                  |
| 13 | Patricia Codecido           | Global Jobs                      |
| 14 | María José Greene           | Grupo Cinco                      |
| 15 | Leslie Cooper               | HK Human Capital Chile           |
| 16 | Paz Ovalle                  | Hochschild Ovalle Partners SPA   |
| 17 | Claudia Montedonico         | HR Burô                          |
| 18 | Ornella Bono                | Humanitas Executive Search       |
| 19 | Ana María Icaran            | Icaran Head Hunters              |
| 20 | Angélica Mena Ovalle        | Intertrust Headhunting           |
| 21 | Franco Toselli              | IT HUNTERS                       |
| 22 | Raimundo Villarino          | Laboral Net                      |
| 23 | Joana Martínez              | Mandomedio                       |
| 24 | John Byrne                  | Odgers Berndtson Chile           |
| 25 | Felipe Cosialls             | Shilton Consulting               |
| 26 | Bernardita Mena             | Stanton Chase Chile              |
| 27 | Cecilia Besa                | TestaNova                        |
| 28 | María Jesús García Huidobro | Trabajando.com                   |
| 29 | Cristián Duarte             | TRANSEARCH Chile                 |
| 30 | Felipe Arteaga              | Uno a Uno Head Hunter            |

