Personas sin trabajo y trabajos
la paradoja que amenaza al mercado

Pese al alto desempleo, las empresas siguen enfrentando dificultades para cubrir determinados puestos. Expertos advierten que el problema podría complicarse aún más si no se aborda desde el punto de vista de la formación. POR CAROLINA LEÓN

En un mercado laboral marcado por un desempleo que pisa el 10% en el país, hay empresas que enfrentan una dificultad que parece ir a contracorriente: no consiguen encontrar trabajadores para cubrir determinados puestos. O sea, hay vacantes, pero no candidatos. Y el problema no se explica únicamente por la falta de competencias o experiencia de quienes buscan empleo. La escasez de postulantes se une a las remuneraciones que ofrecen los empleadores.

Las cifras lo corroboran.

La Encuesta Nacional de Demanda Laboral (Enadel) 2025, elaborada por la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo, identificó que, a nivel nacional, hubo 11.371 cargos u ocupaciones con vacantes en los que las compañías no lograron contratar personal entre junio de 2024 y mayo de 2025. La cifra equivale al 6,4% de los 177.521 cargos ofrecidos que se reportaron.

Otro dato. La Encuesta de Escasez de Talento 2026 de ManpowerGroup arrojó que el 60% de las firmas en Chile tiene dificultades para cubrir puestos disponibles e identificó que las habilidades más difíciles de encontrar se relacionan con recepción y atención al cliente, TI y data, e ingenierías.

Todo un desajuste que sugiere una paradoja que, a ojos de los expertos, tiene varias explicaciones cuando hay más de 1 millón de personas sin empleo, afectando más especialmente a mujeres.

Nuevos tiempos

Un primer punto es que la digitalización está transformando los puestos de trabajo a una velocidad que la formación no siempre consigue seguir bajo el análisis del coordinador del Observatorio Económico y Social de la Universidad de La Frontera (UFRO), Patricio Ramírez. Y, en este contexto, está instalándose la distancia entre las habilidades disponibles y las que se requieren en el sector productivo.

"El problema es que una persona puede estar desempleada y tener disposición para trabajar, pero no necesariamente contar con las habilidades, la formación técnica o las certificaciones que exige una determinada vacante. Esto puede prolongar su búsqueda de empleo, incluso cuando existen oportunidades laborales", añadió Ramírez.

El acento para el director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), Juan Bravo, está precisamente en la velocidad del cambio productivo: la demanda de especialistas en inteligencia artificial, datos y energías renovables crece más rápido que su formación.

"Puede sonar paradójico, pero justamente tiene que ver con esto", dijo sobre la coexistencia de desocupados y vacantes que persisten.

Sueldos y territorio

Dos factores adicionales ponen en la mesa los expertos laborales.

Una de ellas es un desajuste territorial, es decir, las oportunidades de trabajo y las personas que buscan empleo no siempre están en el mismo lugar.

"Una empresa puede tener dificultades para contratar en una región o comuna, mientras en otra zona existen personas desempleadas que no tienen posibilidades reales de trasladarse", advirtió Ramírez.

Una segunda dimensión del fenómeno son los salarios propuestos.

Sobre este aspecto, Ramírez sugirió que las compañías revisen las remuneraciones, jornadas y la experiencia solicitada. "Cuando una empresa exige demasiados años de experiencia para un puesto que podría desempeñar una persona con formación técnica y disposición para aprender, puede estar levantando una barrera innecesaria para la contratación", señaló.

"Hoy no basta con buscar trabajadores que cumplan con todas las competencias requeridas; también es necesario invertir en su desarrollo", añadió el gerente general del

El norte

La falta de postulantes, habilidades técnicas y socioemocionales, o licencias y certificaciones dejó 203 vacantes sin cubrir en Arica y Parinacota en 2025. En total, 59 empresas tuvieron problemas para contratar. Vendedores, personal de servicios, profesionales, técnicos y operarios mineros están entre los perfiles buscados en Tarapacá, donde 469 vacantes no se llenaron por falta de experiencia y habilidades técnicas. Para acercar a los estudiantes a esas exigencias, Inacap Iquique y Fundación Collahuasi lanzaron el Programa de Especialización Talento Local CMDIC–Inacap 2026, con proyectos junto a profesionales mineros y visitas a faenas.

El rechazo a las remuneraciones ofrecidas fue el principal obstáculo para contratar en Antofagasta. Allí quedaron 437 vacantes sin cubrir, especialmente para mecánicos, supervisores mineros, ingenieros, técnicos en prevención de riesgos y conductores. También influyeron la escasez de postulantes, la falta de competencias y las condiciones de horario o ubicación.

El economista de la Universidad Católica del Norte, Dusan Paredes, explicó que los turnos permiten trabajar en la minería sin vivir en la región: las empresas compiten, por tanto, con trabajadores de todo Chile. Para favorecer la contratación local, la UCN participa en Empleo Región, una plataforma que conecta ofertas de empresas con postulantes del territorio. También forma técnicos a través de Ceduc UCN y ofrece diplomados mediante su Escuela de Negocios Mineros.

Conductores de camiones pesados, operadores, mecánicos y soldadores figuran entre los trabajadores más demandados en Atacama, donde 164 empresas declararon vacantes sin cubrir. Los postulantes no siempre acreditan la formación o experiencia exigidas y, para cargos profesionales, también pesa la ubicación. La Universidad de Atacama busca reducir esa brecha con su Centro de Excelencia Laboral y prácticas extendidas en faenas. Además, actualiza sus mallas y amplía los posgrados para que sus egresados puedan seguir estudiando sin abandonar la región.

La radiografía de las vacantes del país, por regiones

Mientras a nivel nacional el desempleo llegó a 9,8% en el trimestre julio-septiembre, la cifra más alta de los últimos años, paradójicamente, en las regiones hay más de 27 mil empresas que declararon dificultades para contratar o retener trabajadores. Así lo muestra la última Encuesta Nacional de Demanda Laboral (Enadel) 2025, aplicada en cada región por los Observatorios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo con las respectivas universidades y centros de formación técnica locales. POR ITALO SCARAFFIA



FOTO GENERADA CON IA