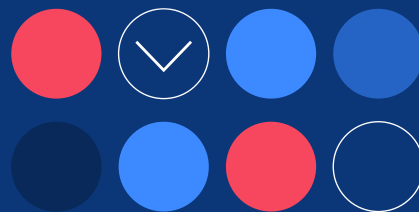
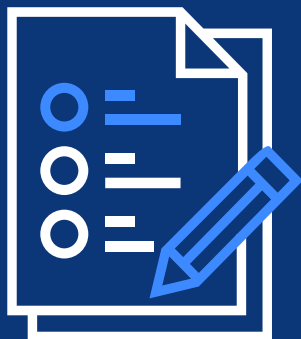


**OBSERVATORIO  
LABORAL**

Ñuble



Resultados Región de Ñuble



# Encuesta de Demanda Laboral 2025



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO  
ubiobio.cl

Subsecretaría del Trabajo | División de Políticas de Empleo | Departamento de Prospección Laboral

Encuesta de Demanda Laboral 2025  
Informe de Resultados Región de Ñuble  
Universidad del Bío-Bío  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Departamento de Gestión Empresarial

Todos los derechos reservados.

Queda autorizada su reproducción y distribución citando a la fuente de la siguiente manera: Observatorio Laboral Regional. (2025). Informe de Resultados Región de Ñuble: Encuesta de Demanda laboral, 2025. Observatorio Laboral de la región de Ñuble, ejecutado por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío y financiado por la Subsecretaría del Trabajo.

En caso de provenir de otra fuente, queda debidamente indicado en el texto.

Página a web: <https://www.subtrab.gob.cl/enadel/>

## ÍNDICE

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Agradecimientos.....                                          | 4  |
| Palabras del Director Observatorio Laboral de Ñuble.....      | 5  |
| Empleo en Ñuble: Estacionalidad, Brechas y Modernización..... | 6  |
| I. Caracterización de las Empresas.....                       | 10 |
| II. Características de la Fuerza de Trabajo.....              | 16 |
| III. Requerimientos de la Fuerza de Trabajo.....              | 23 |
| IV. Requerimientos Formativos.....                            | 35 |
| V. Futuro del Trabajo.....                                    | 46 |
| VI. Capítulo de cierre.....                                   | 56 |

## Agradecimientos

El Observatorio Laboral de la Región de Ñuble agradece profundamente a los actores y entidades que respaldaron este importante estudio, materializado en el reporte de resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) 2025.

De manera prioritaria, extendemos nuestro reconocimiento al Gobierno Regional de Ñuble y a las Secretarías Regionales Ministeriales de la región, con especial énfasis en la Seremía del Trabajo y Previsión Social. Igualmente, agradecemos al equipo central del Programa Observatorio Laboral de la Subsecretaría del Trabajo por su constante guía y apoyo a lo largo del proceso.

Asimismo, manifestamos nuestra gratitud a la red nacional de observatorios laborales, aliados esenciales en la tarea de levantar datos clave. En este mismo ámbito, valoramos profundamente el compromiso de la Universidad del Bío-Bío y de su Facultad de Ciencias Empresariales, quienes, junto al Centro de Extensión de la universidad, nos brindaron un fundamental soporte logístico, institucional y de espacios.

Reconocimientos especiales merecen los directivos, administradores y trabajadores de las empresas y organismos del sector público que respondieron esta encuesta. Su disposición, tiempo y transparencia fueron fundamentales para elaborar un diagnóstico riguroso y representativo, el cual constituye un insumo clave para el diseño y fortalecimiento de futuras políticas de empleo a nivel regional y nacional.

Queremos relevar la gestión y el soporte operativo brindado por la Dirección Regional de SENCE y la red territorial de OMIL, en alianza con las distintas Cámaras de la región; su articulación fue crucial para consolidar el contacto con el sector productivo. Paralelamente, destacamos la excepcional labor de nuestro equipo técnico interno y del equipo de encuestadores en su despliegue por las comunas.

Por último, renovamos nuestro agradecimiento a todos los agentes públicos y privados de Ñuble que sumaron esfuerzos en este proyecto. Confiamos en mantener vigentes estos lazos de cooperación de cara a las próximas investigaciones que asumiremos como observatorio, en beneficio del ecosistema productivo regional.

## Palabras del Director Observatorio Laboral de Ñuble

El Observatorio Laboral de Ñuble (OLÑ) integra la red nacional de observatorios laborales impulsada por la Subsecretaría del Trabajo, iniciativa coordinada centralmente por el Departamento de Intermediación y Prospección Laboral de dicha cartera. En el contexto local, su ejecución está a cargo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, contando con respaldo técnico y financiero del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Desde sus inicios, el OLÑ ha asumido la misión de producir conocimiento estratégico sobre el entorno laboral de la región a través del estudio riguroso de datos provenientes de múltiples sectores. El propósito fundamental es proveer de herramientas óptimas para la toma de decisiones de trabajadores, el sector empresarial, tomadores de decisiones públicas, organismos formativos y agentes del ámbito social y productivo.

Este reporte sintetiza los hallazgos de la Encuesta de Demanda Laboral 2025, un estudio de gran alcance que involucró etapas secuenciales de diseño, levantamiento en terreno, codificación técnica y un exhaustivo procesamiento de la información. Este esfuerzo articulado se traduce hoy en una radiografía indispensable para identificar los nudos críticos y las potencialidades que presenta el mercado del trabajo en Ñuble.

Nuestra expectativa es que los datos recolectados contribuyan directamente a acortar las brechas entre los programas formativos y las competencias reales que demandan los sectores productivos. Buscamos que este documento actúe de plataforma para generar sinergias entre la academia, el empresariado, los organismos gremiales y la ciudadanía, promoviendo así una descentralización y un desarrollo económico sostenible.

Deseo destacar especialmente la excelencia, el rigor metodológico y el espíritu público de los profesionales del OLÑ, además del valioso acompañamiento de la Seremía del Trabajo y Previsión Social, y de la red de entidades y empresas que colaboraron de manera activa. Mantenemos el entusiasmo de seguir consolidando esta cooperación mutua en los próximos desafíos, seguros de que el diálogo social y la colaboración intersectorial son las vías para abrir nuevos y mejores horizontes laborales en nuestra región.

## Empleo en Ñuble: Estacionalidad, Brechas y Modernización.

### Resumen Ejecutivo

El mercado laboral de la Región de Ñuble enfrenta una alta vulnerabilidad estructural, marcada por la estacionalidad agrícola, la dependencia del reclutamiento informal y el predominio de perfiles de baja calificación. Frente a este escenario, este documento evidencia la necesidad de modernizar la intermediación laboral, reenfocar la capacitación hacia habilidades socioemocionales y fortalecer mecanismos de retención y reconversión laboral con perspectiva de género.

### Diagnóstico de la Demanda Laboral Regional

El mercado laboral de la Región de Ñuble mantiene una estructura concentrada en sus sectores productivos tradicionales. En este contexto, la actividad de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca constituye el principal motor de empleo, al concentrar el 45,1% de la fuerza laboral.

A partir de los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) 2025, se identifican cuatro desafíos principales para el mercado laboral regional:

- **Temporalidad y mayor vulnerabilidad laboral femenina:** El empleo regional presenta una alta rotación de trabajadores. Los nuevos contratos son prácticamente compensados por salidas no voluntarias, ya que el 92,8% de las desvinculaciones corresponde a despidos o términos de faena. Esta dinámica afecta con mayor intensidad a las mujeres, quienes, pese a representar una menor proporción de la dotación permanente, concentran tanto las contrataciones (51,6%) como las desvinculaciones (51,0%).
- **Predominio de ocupaciones elementales y uso de canales informales de reclutamiento:** El 81,9% de las contrataciones corresponde a ocupaciones elementales, caracterizadas por bajas barreras de acceso. Asimismo, el 89,0% de las vacantes disponibles no requería educación formal. Para cubrirlas, más del 60% de las empresas utiliza recomendaciones o redes personales ("boca a boca"), lo que evidencia un bajo uso de mecanismos formales de intermediación laboral.

- **Brechas en habilidades socioemocionales y capacitación financiada por las empresas:** Un 32,3% de las empresas declara que sus trabajadores presentan brechas de competencias. La principal preocupación no se relaciona con habilidades técnicas, sino con competencias socioemocionales. En particular, la falta de motivación y empatía son las habilidades más necesarias de fortalecer, ya que su ausencia genera mayor sobrecarga para otros trabajadores y aumenta los costos operativos. En respuesta, el 74,3% de las empresas realiza actividades de capacitación. Sin embargo, el 78,3% financia estas acciones con recursos propios, mientras que el uso de instrumentos públicos, como la Franquicia Tributaria SENCE, alcanza solo un 19,4%.
- **Avance tecnológico desigual y creciente impacto del cambio climático:** La incorporación de nuevas tecnologías muestra un desarrollo heterogéneo. Mientras más del 70% de las empresas utiliza herramientas digitales para comunicarse, la automatización mediante robotización continúa siendo limitada (5,6%). Frente a la incorporación de la inteligencia artificial, el 39,0% de las empresas que busca adaptarse prefiere capacitar a sus trabajadores antes que contratar nuevo personal. Al mismo tiempo, los eventos climáticos han afectado al 63,3% de las empresas; sin embargo, sus efectos sobre el empleo han sido acotados, ya que el 88,2% de las empresas afectadas no modificó su dotación de trabajadores.

### Recomendaciones de Política Pública

A partir del diagnóstico realizado, se proponen las siguientes líneas de acción para fortalecer el mercado laboral regional:

- **Fortalecer las políticas de empleo con enfoque de género:** Diseñar programas de reconversión laboral y subsidios a la retención del empleo dirigidos a mujeres durante los períodos de menor actividad agrícola. Asimismo, promover su incorporación en sectores como servicios y administración, donde existen mayores oportunidades de empleo de carácter permanente.
- **Modernizar los mecanismos de intermediación laboral:** Fortalecer la red de Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), promoviendo un modelo de intermediación más activo y cercano a las necesidades de las empresas y de los trabajadores. Paralelamente, desarrollar plataformas territoriales que faciliten la difusión de vacantes, formalicen el

reclutamiento estacional y favorezcan la movilidad laboral entre distintas faenas.

- **Fortalecer y simplificar la capacitación financiada por el Estado:** Facilitar el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas a los instrumentos de capacitación del SENCE, reduciendo las barreras administrativas para su utilización. Además, incorporar de manera sistemática el desarrollo de habilidades socioemocionales (como motivación, trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas) en la oferta de capacitación pública, respondiendo a las principales brechas identificadas por las empresas.
- **Impulsar la transformación tecnológica y fortalecer la adaptación al cambio climático:** Vincular los programas públicos de apoyo a la inversión tecnológica, como los impulsados por Corfo y Sercotec, con planes de capacitación para los trabajadores, favoreciendo una adopción tecnológica efectiva. Asimismo, fortalecer programas orientados a la gestión del riesgo climático, la eficiencia hídrica y la continuidad operacional, especialmente en los sectores productivos con mayor exposición a eventos climáticos.

## Cierre y Prioridades Estratégicas

Los resultados de la ENADEL 2025 muestran que los principales desafíos del mercado laboral de Ñuble requieren acciones coordinadas y sostenidas en el tiempo. En el corto plazo, la prioridad debe centrarse en fortalecer los mecanismos de intermediación laboral para formalizar los procesos de contratación estacional y en implementar medidas que reduzcan la vulnerabilidad laboral de las mujeres, especialmente durante los períodos de menor actividad agrícola.

En el mediano y largo plazo, será necesario fortalecer la oferta pública de capacitación, facilitando el acceso de las empresas e incorporando de manera sistemática el desarrollo de habilidades socioemocionales. Asimismo, las políticas de fomento productivo deberán promover la adopción de nuevas tecnologías junto con la capacitación de los trabajadores y fortalecer la capacidad de adaptación de las empresas frente a los efectos del cambio climático. Estas acciones contribuirán a construir un mercado laboral más dinámico, resiliente e inclusivo, favoreciendo un desarrollo económico sostenible para la Región de Ñuble.



# I. Caracterización de las Empresas

## I. Caracterización de las Empresas

### 1. Distribución de empresas por sector económico

El análisis de caracterización empresarial de la Región de Ñuble se sustenta en un levantamiento muestral de 292 empresas, las cuales representan a un universo total de 1.900 empresas formales que dan empleo a 85.194 trabajadores a nivel regional.

Al analizar la composición de las empresas según su actividad económica, la Tabla 1 revela una marcada concentración en los sectores tradicionales de la región. El sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca se consolida como el principal motor productivo del territorio, agrupando a 425 empresas lo que equivale al 22,4% del total regional, le siguen el sector Construcción (376 empresas) y el Comercio (333 empresas).

Tabla 1: Distribución de tamaño muestral, empresas y trabajadores regional según sector de actividad económica.

|     | Actividad económica                                                                                            | Tamaño muestral | Nº empresas | Nº trabajadores |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|
| A   | Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.                                                                  | 25              | 425         | 38.416**        |
| B   | Explotación de minas y canteras.                                                                               | 3               | 9           | 129**           |
| C   | Industrias manufactureras.                                                                                     | 43              | 156         | 4.386           |
| D-E | Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua.                               | 11              | 55          | 1.443**         |
| F   | Construcción.                                                                                                  | 27              | 376         | 9.758**         |
| G   | Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.                      | 46              | 333         | 9.606**         |
| H   | Transporte y almacenamiento.                                                                                   | 23              | 93          | 2.442**         |
| I-R | Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas. | 37              | 105         | 2.205           |

|                     |                                                                                                               |            |              |               |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|---------------|
| J                   | Información y comunicaciones.                                                                                 | 7          | 18           | 460**         |
| K-L                 | Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias.                                              | 5          | 15           | 295**         |
| M-N                 | Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo.       | 24         | 126          | 6.509**       |
| P-Q-S               | Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; Otras actividades de servicios. | 41         | 190          | 9.545         |
| <b>Total región</b> |                                                                                                               | <b>292</b> | <b>1.900</b> | <b>85.194</b> |

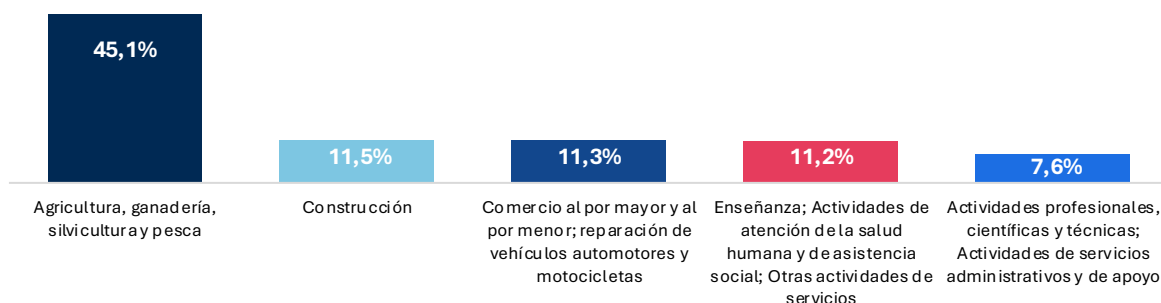
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

Al profundizar en la capacidad de absorción de empleo, la Figura 1 ilustra la distribución del volumen de trabajadores según los 5 principales sectores económicos en la región. Se evidencia que Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca es, con amplia diferencia, el mayor empleador de la región de Ñuble, absorbiendo el 45,1% de la fuerza laboral (aproximadamente 38 mil personas). En un segundo nivel de relevancia destacan los sectores de Construcción y Comercio con una absorción de 11,5% y 11,3% respectivamente.

Adicionalmente, sectores ligados a los servicios (como las áreas de Enseñanza, salud y asistencia social, junto con las Actividades profesionales, científicas, técnicas y administrativas) muestran una participación significativa. Esto demuestra que, si bien la matriz laboral de Ñuble posee una base primaria dominante, existe un componente fundamental de servicios de apoyo operando activamente en el territorio.

*Figura 1: Distribución del número de trabajadores de las empresas en los 5 principales sectores económicos de la región.*

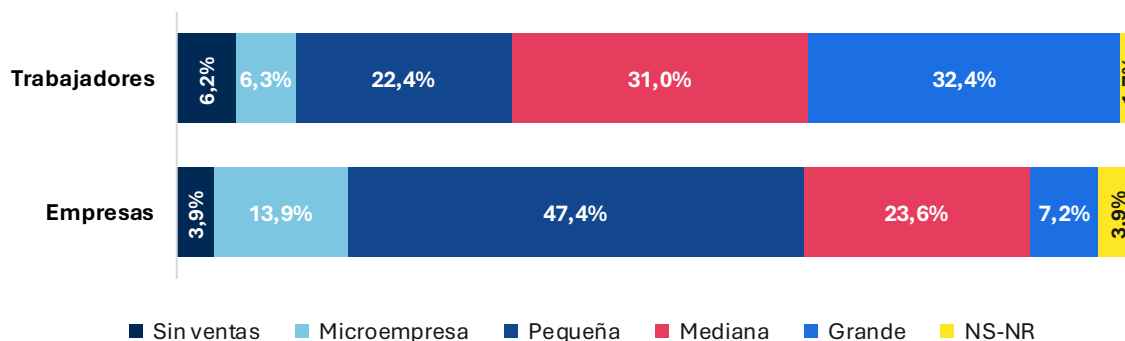


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 2. Distribución de empresas y trabajadores por tamaño de ventas

La Figura 2 muestra la distribución de las empresas según su tamaño, determinado por el volumen de ventas declarado durante el año 2024. Por un lado, el gráfico muestra una alta presencia de Pequeñas Empresas, categoría que representa a 901 empresas, 47,4% del total. Por otro lado, la capacidad real de absorción del empleo recae en los tramos de Medianas y Grandes empresas: aunque constituyen una proporción menor, actúan como los verdaderos dinamizadores del empleo, ya que en conjunto absorben más de 54 mil trabajadores, 63,4% de la dotación regional.

*Figura 2: Distribución de empresas y trabajadores según tamaño de ventas de la empresa.*

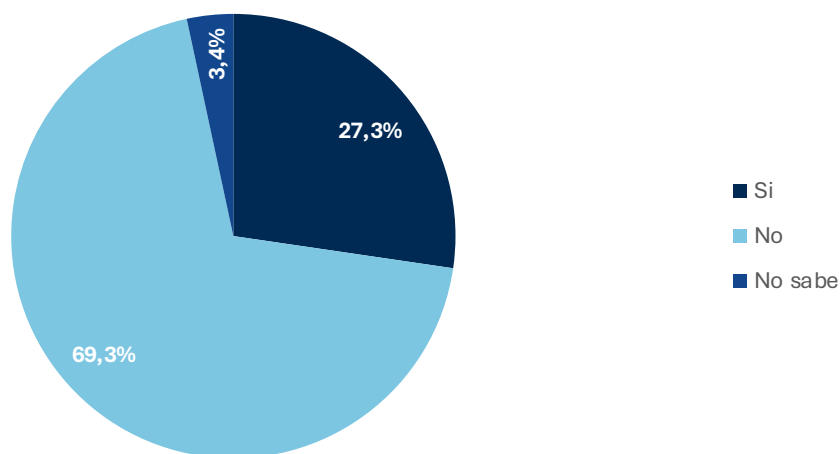


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

### 3. Proyectos de inversión

En estrecha relación con el tamaño de las empresas, las perspectivas de crecimiento para los próximos cuatro años (Figura 3) muestran un escenario conservador: cerca del 70% de las empresas de la región señala no tener contemplados proyectos de inversión. No obstante, este indicador está fuertemente influenciado por el volumen de micro y pequeñas empresas, y contrasta con el impacto del 27,3% de las empresas que sí proyecta expandirse, las cuales concentran actualmente a 40.413 trabajadores.

Figura 3: Distribución de empresas según existencia de proyectos de inversión para los próximos 4 años.



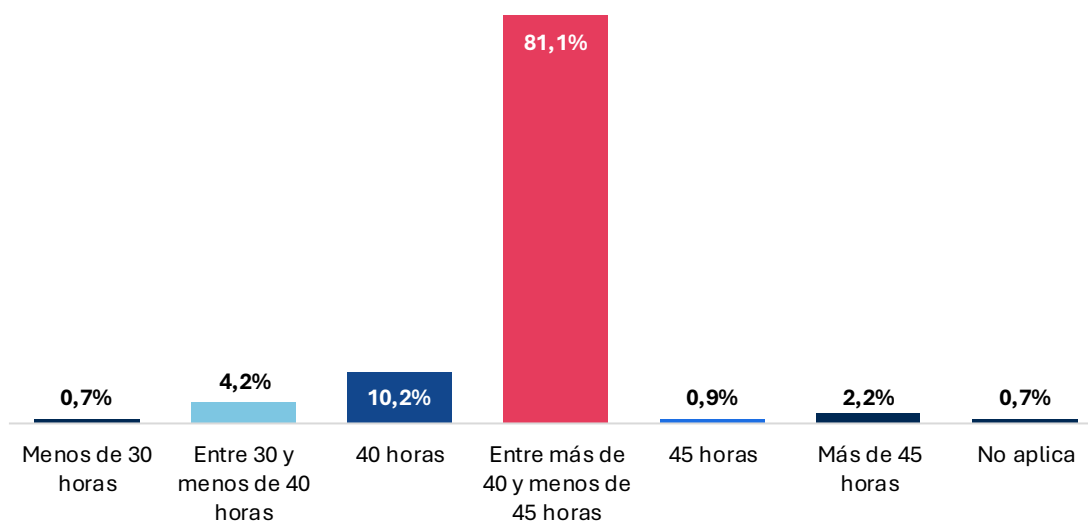
| Proyectos de Inversión | Número de empresas | Dotación de trabajadores | Distribución |
|------------------------|--------------------|--------------------------|--------------|
| Si                     | 519                | 40.413                   | 27,3%        |
| No                     | 1.317              | 42.752                   | 69,3%        |
| No Sabe                | 64                 | 2.029**                  | 3,4%         |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 4. Jornada laboral

Finalmente, en lo que respecta a las condiciones laborales y la adaptación a las nuevas normativas legales, la distribución de la jornada laboral predominante en la región refleja un claro proceso de transición. Como se observa en la Figura 4, el 81,1% de las empresas se sitúa en el tramo de “más de 40 y menos de 45 horas semanales”, regulando las funciones de 71.635 trabajadores. Es sumamente relevante destacar que un 10,2% de las empresas locales ya reporta una jornada predominante de exactamente 40 horas, posicionándose como adoptantes tempranos de la normativa, lo que podría traducirse a futuro en ventajas competitivas para la atracción y retención de talento en la región.

*Figura 4: Distribución de empresas por tramo de jornada laboral semanal.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.



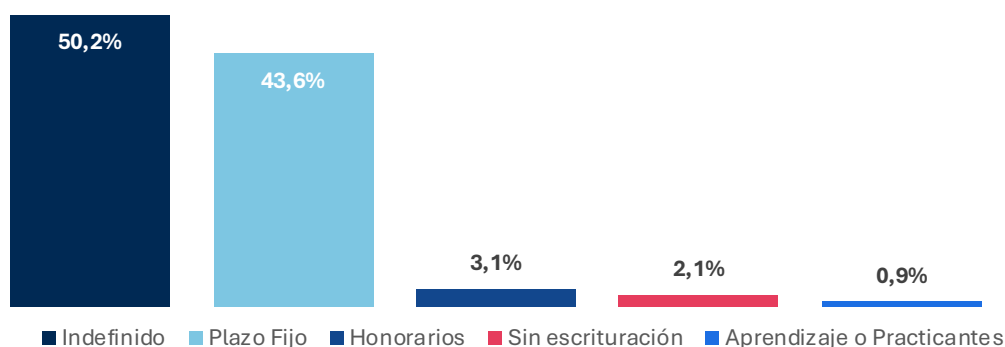
## **II. Características de la Fuerza de Trabajo**

## II. Características de la Fuerza de Trabajo

### 1. Dotación Total de Trabajadores

La fuerza laboral de la Región de Ñuble, contabilizada al 31 de mayo de 2025 mediante la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL 2025), alcanza un total de 85.194 personas. Esta dotación de personas se caracteriza por tener una mayor participación masculina, donde los hombres representan el 66,7% (56.830 trabajadores) frente al 33,3% de mujeres (28.364 trabajadoras).

Figura 5: Distribución de la dotación total de trabajadores de las empresas por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Al observar la Figura 5 y la Tabla 2, correspondientes a la distribución de la dotación de trabajadores según el tipo de contrato, se observa una dotación de personas con una fuerte presencia de empleo temporal (plazo fijo). Si bien el contrato Indefinido abarca el 50,2% de la dotación total (42.796 trabajadores) el contrato a Plazo Fijo o por Obra y Faena le sigue muy de cerca, agrupando el 43,6% de los trabajadores.

Esta proporción casi equivalente entre el empleo estable y el empleo con fecha de término responde directamente a la naturaleza de la actividad silvoagropecuaria, la cual marca el ritmo de empleo de la región y depende en gran medida de los ciclos estacionales. Adicionalmente, otros tipos de contrato como el personal a honorarios y sin escrituración representan porciones menores de la fuerza laboral regional, siendo 3,1% y 2,1% respectivamente.

Tabla 2: Número de personas contratadas por tipo de contrato y sexo.

| Tipo de Dotación           | Total         | Mujeres       | Hombres       |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Indefinido                 | 42.796        | 12.422        | 30.374        |
| Plazo Fijo                 | 37.185*       | 13.661**      | 23.524*       |
| Honorarios                 | 2.652         | 1.201         | 1.451*        |
| Sin escrituración          | 1.792**       | 617**         | 1.175**       |
| Aprendizaje o Practicantes | 769           | 463           | 306           |
| <b>Dotación Total</b>      | <b>85.194</b> | <b>28.364</b> | <b>56.830</b> |

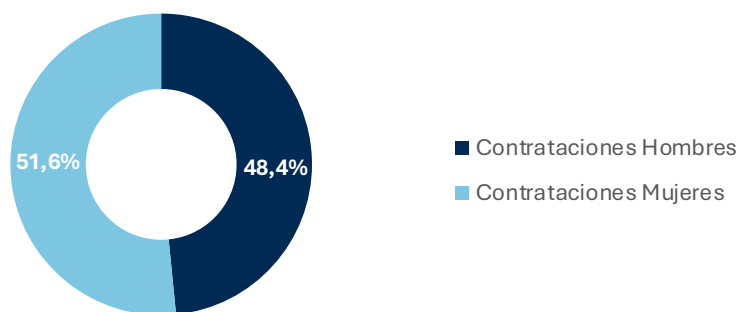
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*) Estimaciones poco confiables estadísticamente; (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

## 2. Contrataciones

Por otro lado, la Figura 6 muestra una dinámica de contratación muy llamativa, ya que a pesar de que las mujeres son minoría en la dotación total permanente de las empresas, ellas lideran los ingresos al mercado laboral, alcanzando el 51,6% del total de contrataciones (alrededor de 48 mil personas) versus el 48,4% de los hombres.

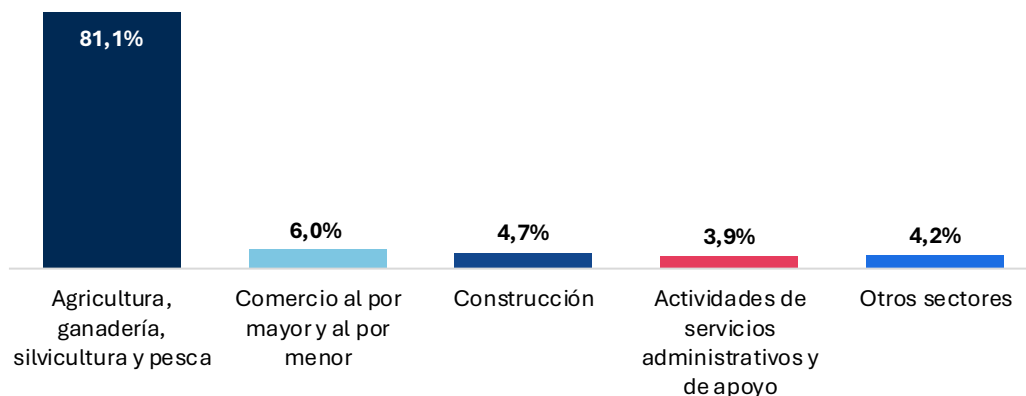
Figura 6: Distribución de las contrataciones realizadas según sexo.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Como ya se ha mencionado, el mercado laboral de Ñuble es altamente dinámico y presenta un gran movimiento de personal a lo largo del año. Entre junio de 2024 y mayo de 2025, las empresas regionales registraron un total de 93.856 contrataciones, una cifra que incluso supera a la dotación permanente de la región. Al analizar la Figura 7, queda en evidencia que este enorme volumen es impulsado en gran medida por el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el cual concentró el 81,1% de las contrataciones de dicho periodo.

Figura 7: Distribución de las contrataciones de trabajadores de las empresas por sector económico.



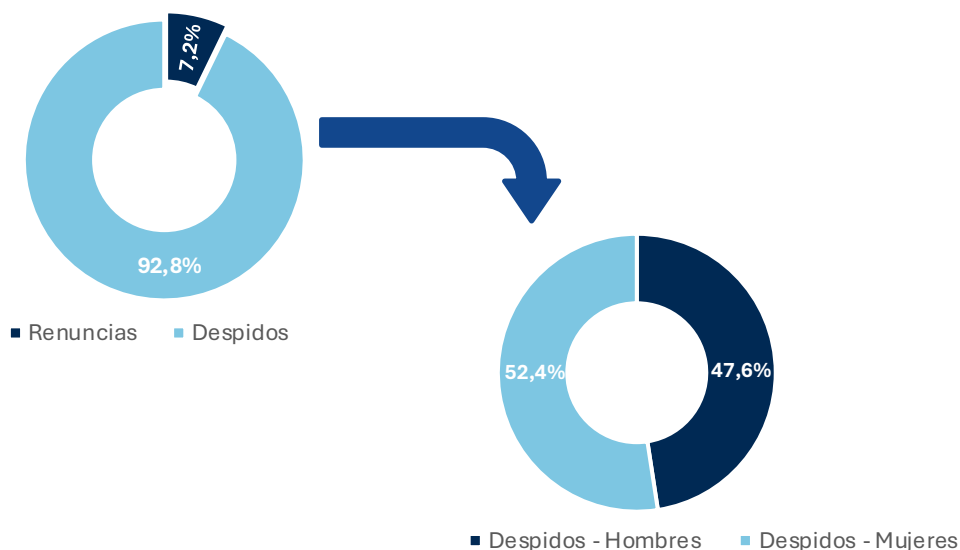
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

### 3. Salidas de Trabajadores

De manera paralela, la Figura 8 muestra la otra cara de la dinámica del empleo regional, enfocada en el volumen total de salidas de los trabajadores. Durante el periodo analizado, el mercado laboral de Ñuble registró alrededor de 91 mil desvinculaciones. Al observar la composición de este grupo, se evidencia una salida levemente mayor por parte de la fuerza laboral femenina, representando el 51% de los casos, mientras que los hombres abarcaron el 49% restante.

Al profundizar en las causas detrás de estos movimientos, es fundamental destacar que la gran mayoría no corresponde a decisiones voluntarias. Tal como ilustra la Figura 8, un 92,8% de los casos obedeció a despidos o términos de contrato, dejando a las renunciaciones por parte del trabajador relegadas a solo un 7,2%. Adicionalmente, al desglosar el universo específico de los despidos, se observa que estos afectan en mayor medida a las mujeres (52,4%) frente a los hombres (47,6%). Este escenario confirma que el alto recambio de personal en la región está fuertemente dictado por el término natural de las faenas y las temporadas de cosecha agrícola.

Figura 8: Distribución de la cantidad de salidas por renunciaciones, despidos y ceses por sexo.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

En síntesis, la Figura 9 consolida el diagnóstico de un mercado regional dominado por la temporalidad. La escasa diferencia entre los volúmenes de contrataciones y salidas demuestra que el movimiento laboral en Ñuble obedece principalmente a factores estacionales. Resulta llamativo que este fenómeno de alta rotación recaerá con mayor fuerza sobre la fuerza laboral femenina, quienes concentran la mayor cantidad tanto de ingresos como de ceses en el periodo, evidenciando una mayor participación, pero a la vez, una mayor vulnerabilidad ante los términos de faenas.

Figura 9: Número de contrataciones y salidas (renunciaciones, despidos y ceses) por sexo.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

#### 4. Vacantes actuales y futuras

Para proyectar las necesidades de empleo, el instrumento consultó a los empleadores sobre los puestos de trabajo disponibles en la actualidad y los que planean abrir a futuro. La Tabla 3 y la Figura 10 detallan este panorama. A mayo de 2025, el mercado se percibe cauteloso, en donde solo un 16,8% de las empresas reportando tener vacantes abiertas en ese momento, lo que se traduce en un requerimiento de casi 4 mil puestos de trabajo.

Sin embargo, las expectativas de contratación crecen considerablemente al mirar hacia el horizonte. Un 39,2% de las empresas proyecta abrir nuevas vacantes durante el resto del 2025 y un 44,4% proyecta requerir personal en 2026.

En total, el 60,8% de las empresas de la región estima que realizará procesos de reclutamiento en el corto o mediano plazo.

Tabla 3: Número total de Vacantes futuras y cantidad de empresas.

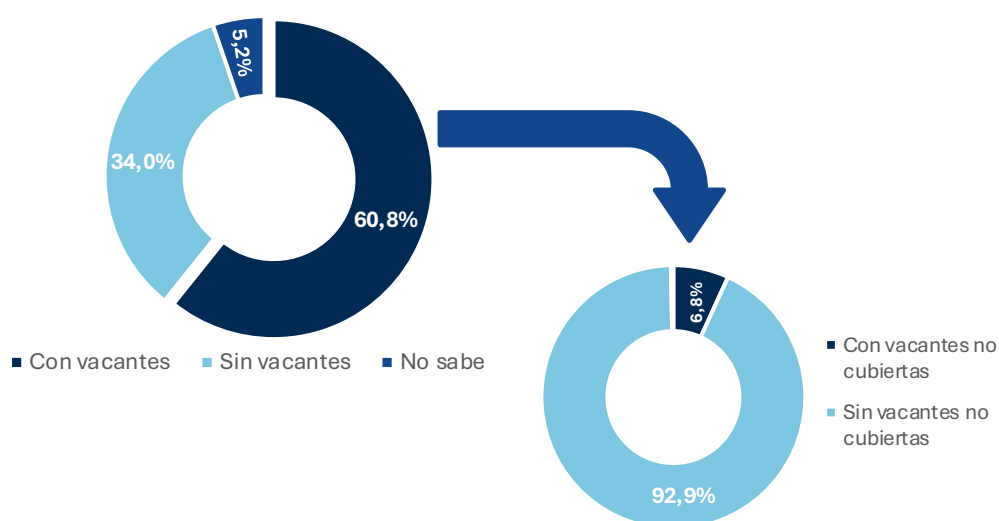
|                       | Vacantes       | Cantidad de empresas | Porcentaje de empresas |
|-----------------------|----------------|----------------------|------------------------|
| Vacantes Actuales     | 3.933**        | 322                  | 16,8%                  |
| Vacantes 2025         | 59.690**       | 745                  | 39,2%                  |
| Vacantes 2026         | 73.278**       | 845                  | 44,4%                  |
| <b>Total Vacantes</b> | <b>136.900</b> | <b>1.155</b>         | <b>60,8%</b>           |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

Finalmente, frente a la dificultad para llenar los cupos de trabajo disponibles en el último año, la situación en Ñuble no muestra signos críticos generalizados. Solo un 6,8% de las empresas de la región, que mencionó tener vacantes, reportó haber tenido vacantes que derechamente no pudo llenar o cubrir de manera exitosa.

*Figura 10: Distribución de empresas con vacantes actuales y proyectadas para 2025 y 2026.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: La diferencia para llegar a 100% corresponde a los NS/NR.



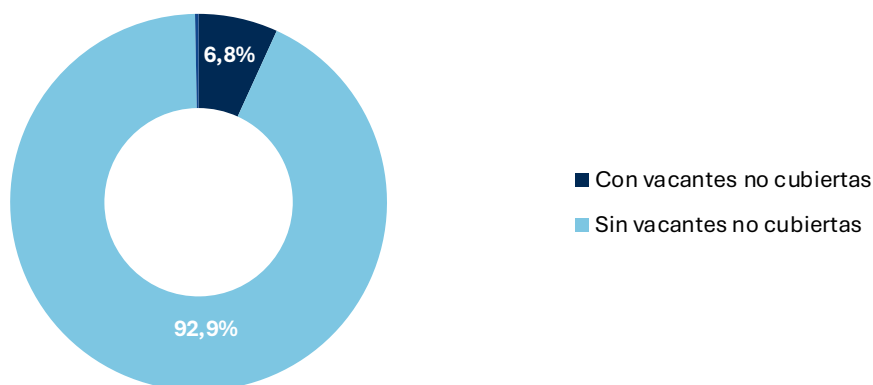
### **III. Requerimientos de la Fuerza de Trabajo**

### III. Requerimientos de la Fuerza de Trabajo

#### 1. Vacantes difíciles de llenar

Al observar la Figura 11, se visualiza que la gran mayoría de las empresas (cerca del 93%) logra cubrir sus necesidades de personal, mientras que solo un 6,8% (aproximadamente 129 empresas) declara haber tenido vacantes difíciles de llenar durante el último año.

*Figura 11: Distribución de empresas que tuvieron vacantes que no pudo llenar en doce meses.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: La diferencia para llegar a 100% corresponde a los NS/NR.

#### 2. Principales ocupaciones con vacantes

Esta facilidad que poseen las empresas para cubrir sus puestos de trabajo se explica directamente por el tipo de trabajo que se está ofreciendo en la región. Según detalla la Tabla 4, de las más de 93 mil contrataciones realizadas por las empresas, el 81,9% corresponden a "Ocupaciones elementales". Le siguen muy de lejos los "Agricultores y trabajadores agropecuarios" con un 6% y los "Oficiales, operarios y artesanos" con un 4,3%. Esto nos confirma que la demanda laboral en Ñuble no está enfocada en la alta especialización, sino en tareas operativas y repetitivas, fuertemente vinculadas a las temporadas agrícolas y de la construcción.

Tabla 4: Contrataciones por gran grupo ocupacional.

| Grupo Ocupacional                          | Cantidad de Contrataciones | Porcentaje  | N          |
|--------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
| Directores, gerentes y administradores     | 58**                       | 0,1%        | 7          |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 842                        | 0,9%        | 27         |
| Técnicos y profesionales de nivel medio    | 1.108                      | 1,2%        | 25         |
| Personal de apoyo administrativo           | 813                        | 0,9%        | 13         |
| Trabajadores de los servicios y vendedores | 2.697**                    | 2,9%        | 17         |
| Agricultores y trabajadores agropecuarios  | 5.632**                    | 6,0%        | 5          |
| Oficiales, operarios y artesanos           | 4.027*                     | 4,3%        | 23         |
| Operadores de instalaciones y máquinas     | 1.711*                     | 1,8%        | 13         |
| Ocupaciones elementales                    | 76.508**                   | 81,9%       | 13         |
| <b>Total</b>                               | <b>93.396</b>              | <b>100%</b> | <b>143</b> |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota 1: Los informantes de las empresas pueden indicar hasta 7 cargos contratados durante los últimos doce meses.

Nota 2: (\*) Estimaciones poco confiables estadísticamente; (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

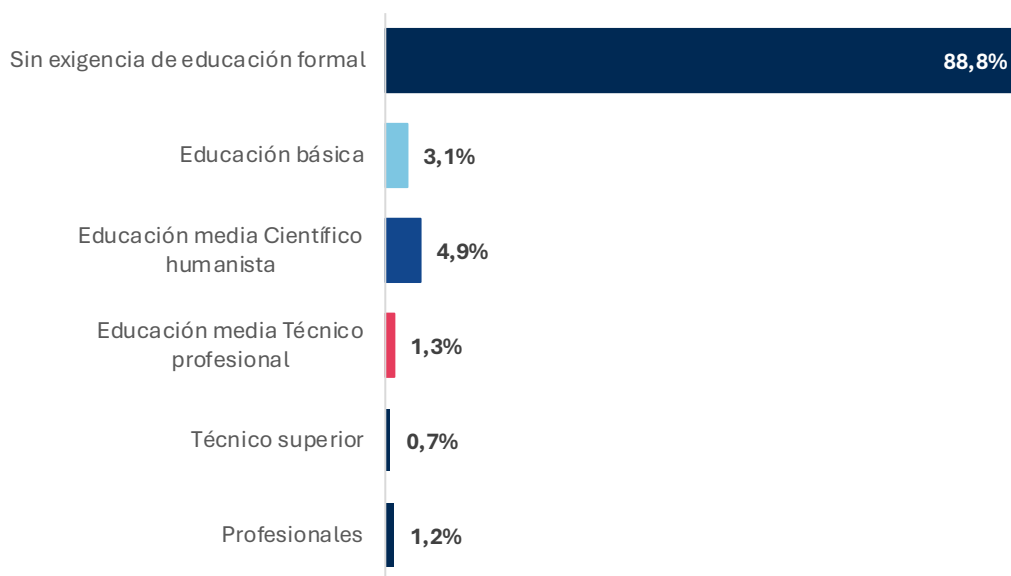
Nota 3: El N hace referencia a la cantidad de ocupaciones mencionadas por las empresas en cada gran grupo ocupacional.

### 3. Nivel educacional requerido

En coherencia con la alta demanda de ocupaciones elementales, se observa que el mercado laboral de la región posee barreras de entrada bajas, lo que queda en evidencia al consultar por los requisitos exigidos por las empresas para las contrataciones realizadas.

Tal como lo ilustra la Figura 12, para casi el 89% de las vacantes contratadas "no se exigió educación formal". Los requerimientos de educación media (Científico Humanista o Técnico Profesional) o de estudios superiores son muy bajas y se reservan para una fracción muy pequeña del mercado.

Figura 12: Distribución de las personas contratadas por nivel educacional.

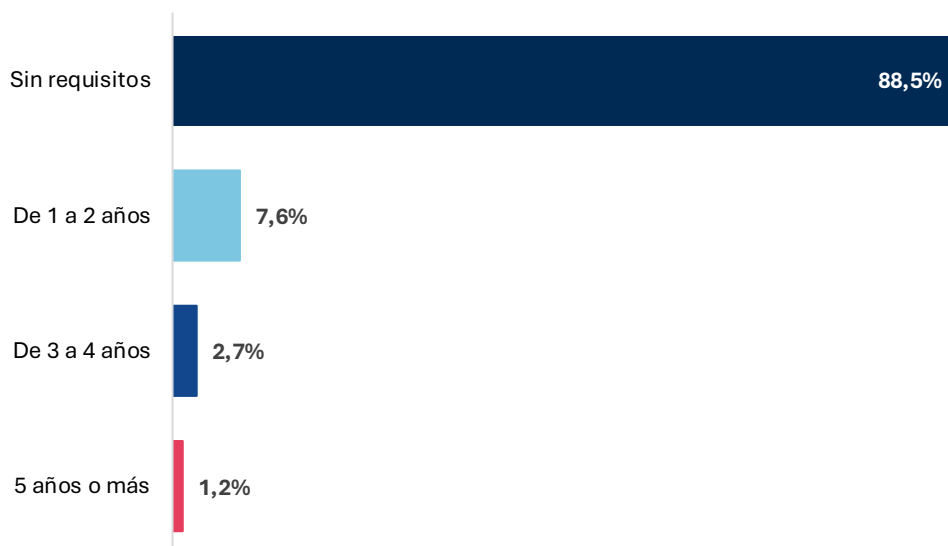


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

#### 4. Años de experiencia solicitados

El patrón analizado en el apartado anterior se repite al analizar la Figura 13 sobre la experiencia requerida por las empresas, ya que se observa que para el 88,5% de las contrataciones no se exigió experiencia previa para ser contratado. Estos resultados sugieren un mercado laboral con bajas barreras de entrada y fuerte concentración en ocupaciones de baja calificación, condición que podría estar asociada a los menores niveles salariales observados históricamente en la región.

*Figura 13: Distribución de las personas contratadas según tramos de años de experiencia requeridos.*



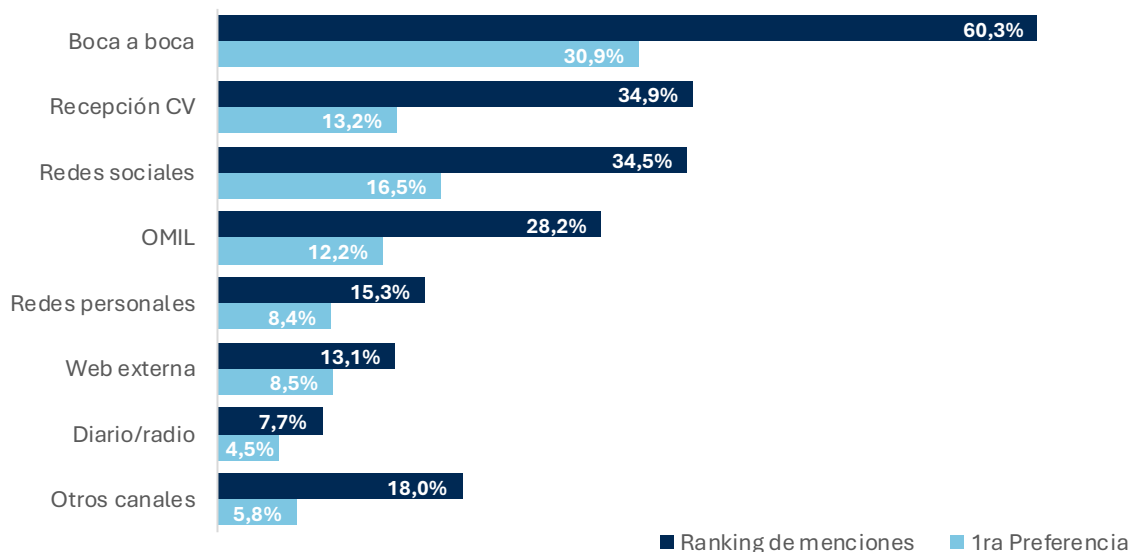
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 5. Principales canales de reclutamiento

Para comprender cómo las empresas de la región atraen a sus nuevos talentos, el cuestionario solicitó a los empleadores identificar sus tres principales canales de búsqueda de personal, ordenados según su nivel de importancia. En este contexto, la Figura 14 expone el panorama de uso de estas herramientas, presentando el ranking de los canales que acumularon la mayor cantidad de menciones totales por parte de las empresas, y destacando además cuál fue el canal más utilizado como primera opción de búsqueda.

Al observar los resultados de esta figura, el método tradicional del "Boca a boca" (recomendaciones de trabajadores o conocidos) se posiciona indiscutiblemente como la principal herramienta de reclutamiento. Este canal no solo lidera como la primera opción de búsqueda para casi el 31% de los empleadores, sino que además fue mencionado por más del 60% de las empresas dentro del total de sus preferencias. A este canal informal le siguen alternativas de fácil acceso, como la "Recepción de CV" (mencionada por un 34,9% de las empresas) y el uso de "Redes sociales" (34,4%).

*Figura 14: Distribución de las preferencias de las empresas según el canal más importante y el total de canales utilizados por las empresas.*



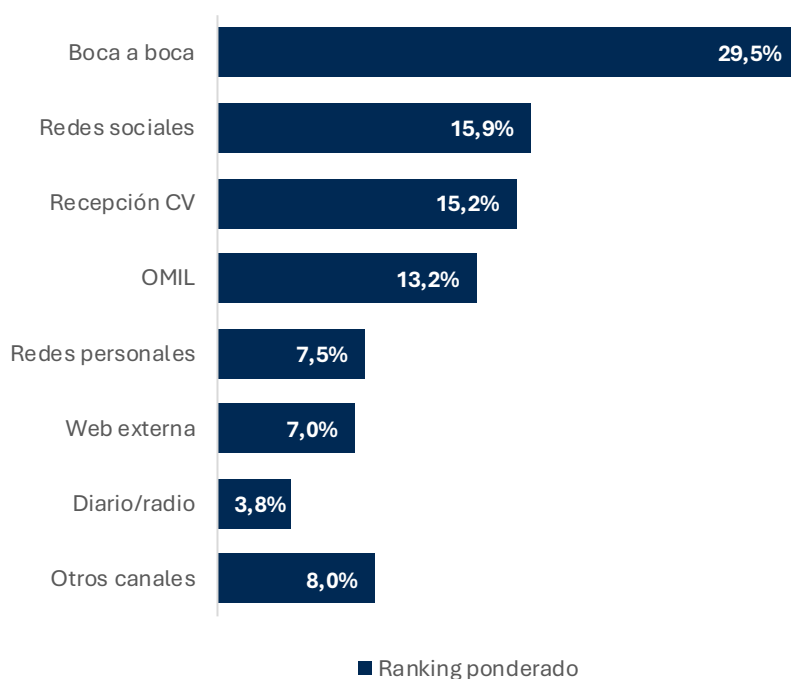
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota 1: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

Nota 2: Las empresas podían mencionar un máximo de 3 canales de reclutamiento según importancia.

Adicionalmente, este análisis se complementa con la Figura 15, la cual muestra un ranking ponderado que permite evaluar la relevancia real de cada canal, asignándole un mayor peso a la primera preferencia sobre la segunda y tercera. Bajo esta mirada más precisa, el "Boca a boca" ratifica su dominio absoluto abarcando el 29,5% del peso total de las preferencias. Es interesante notar que, en este formato ponderado, las "Redes sociales" (15,9%) logran desplazar levemente a la "Recepción de CV" (15,2%) en importancia estratégica. Finalmente, destaca el rol de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), las cuales alcanzan un 13,2% de la ponderación total, consolidándose como un apoyo institucional clave para conectar a las empresas con la fuerza laboral de la región.

Figura 15: Distribución de las preferencias de las empresas según ranking ponderado.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota 1: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

Nota 2: Las empresas podían mencionar un máximo de 3 canales de reclutamiento según importancia.

Nota 3: Para analizar los canales de reclutamiento (el ranking ponderado), se aplicó un método de asignación de puntos según la importancia otorgada por las empresas. Esta ponderación refleja la utilidad percibida de cada canal, entendida como el beneficio relativo frente a otras opciones. Se utilizó una escala de 3, 2 y 1 puntos para las tres primeras preferencias, asumiendo una diferencia constante y proporcional entre ellas: la primera opción vale un 50% más que la segunda, y esta, el doble que la tercera.

## 6. Proyección de vacantes

Para anticipar las dinámicas del mercado de trabajo en el corto plazo ENADEL consultó a las empresas sobre los principales cargos u ocupaciones específicas en los que proyectan tener vacantes durante el año 2025. Para efectos de este análisis, las respuestas fueron concentradas bajo la clasificación de grandes grupos ocupacionales.

De esta manera, la Tabla 5 muestra una fuerte dependencia de la matriz productiva regional hacia labores operativas, en donde más de la mitad de la demanda laboral esperada se concentrará en tan solo dos grandes categorías: las "Ocupaciones elementales" (25,2%) y los "Oficiales, operarios y artesanos" (25,1%). A estos grupos se suma la demanda por "Operadores de instalaciones y máquinas" (10,4%), consolidando un núcleo mayoritario de reclutamiento donde las barreras de entrada son considerablemente bajas. Para estos perfiles, las empresas mayoritariamente no exigirán educación formal o solicitarán como máximo educación media científico humanista y tenderán a no requerir experiencia laboral previa.

Por otro lado, al analizar los cargos que demandan un mayor nivel de especialización, se observa un escenario de contrastes. Ocupaciones como los "Técnicos y profesionales de nivel medio" (9,3% de las menciones) mantendrán un filtro de selección más tradicional, exigiendo formación profesional acompañada de una experiencia previa de entre 1 y 2 años.

Sin embargo, las proyecciones revelan una dinámica sumamente favorable y atípica para la inserción laboral en otros segmentos calificados. Grupos como el "Personal de apoyo administrativo" (8,6% de las menciones) y los "Profesionales, científicos e intelectuales" (7,0%) exigirán a los postulantes contar con grados de Educación media técnico-profesional o título Profesional, respectivamente. Lo destacable de estos perfiles es que la tendencia indica que mayoritariamente no solicitarán experiencia laboral previa para ocuparlo, facilitando de esta manera la incorporación de personas jóvenes y recién egresadas al mercado laboral de Ñuble.

*Tabla 5: Distribución de vacantes proyectadas según grupo ocupacional y requisitos de contratación.*

| Grupo Ocupacional                          | Menciones % | Educación requerida                  | Experiencia requerida         |
|--------------------------------------------|-------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Directores, gerentes y administradores     | 0,8%        | Profesional                          | 1-2 años                      |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 7,0%        | Profesional                          | Sin requisitos de experiencia |
| Técnicos y profesionales de nivel medio    | 9,3%        | Profesional                          | 1-2 años                      |
| Personal de apoyo administrativo           | 8,6%        | Educación media Técnico profesional  | Sin requisitos de experiencia |
| Trabajadores de los servicios y vendedores | 8,0%        | Educación media Científico humanista | Sin requisitos de experiencia |
| Agricultores y trabajadores agropecuarios  | 5,4%        | Sin exigencia de educación formal    | 1-2 años                      |
| Oficiales, operarios y artesanos           | 25,1%       | Sin exigencia de educación formal    | Sin requisitos de experiencia |
| Operadores de instalaciones y máquinas     | 10,4%       | Educación media Científico humanista | Sin requisitos de experiencia |
| Ocupaciones elementales                    | 25,2%       | Sin exigencia de educación formal    | Sin requisitos de experiencia |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 7. Dificultades de reclutamiento

Aunque se observa que la mayoría de las empresas logra contratar sin problemas, ENADEL profundiza en las razones que complican los procesos para aquellas empresas que sí enfrentan barreras o dificultades para reclutar y/o retener trabajadores.

La Figura 16 revela que el principal desafío de contratación radica en las competencias de quienes postulan: la carencia de "Habilidades técnicas requeridas" es la dificultad más mencionada, afectando al 24,0% de las empresas, seguida muy de cerca por la falta de "Habilidades blandas o socioemocionales" (22,4%).

Figura 16: Principales dificultades para reclutar y retener personal reportadas por las empresas.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota 1: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

Al desglosar esta realidad por sectores en la Tabla 6, el contraste es muy nítido: mientras sectores masivos como la Agricultura, el Comercio o la Construcción declaran que "Nunca han tenido dificultad para reclutar" (debido a sus bajos requisitos), rubros un poco más complejos como las Industrias Manufactureras, Actividades profesionales y servicios administrativos o Suministros Básicos sufren directamente por encontrar "Candidatos sin habilidades técnicas requeridas".

*Tabla 6: Principal dificultad para reclutar y retener personal según actividad de sector económico.*

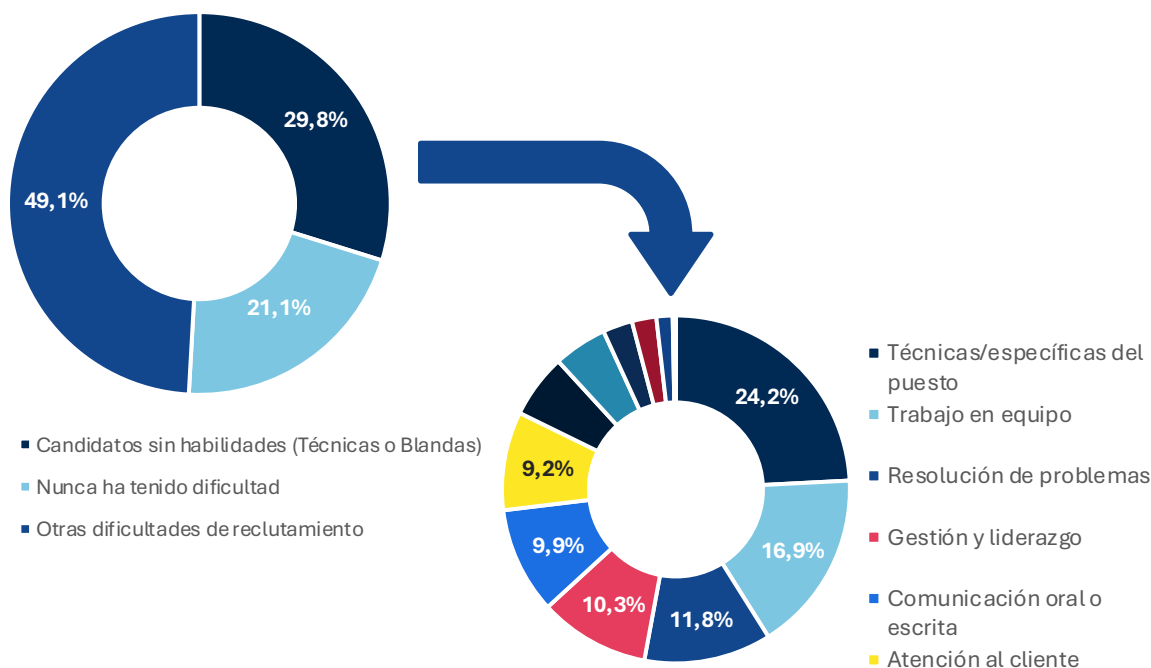
| Actividad                                                                                         | Dificultad Principal                                          | Porcentaje de menciones |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca                                                      | Nunca ha tenido dificultad para reclutar y/o retener personal | 39,8%                   |
| Explotación de minas y canteras                                                                   | Candidatos sin habilidades técnicas requeridas                | 66,7%                   |
| Industria manufacturera                                                                           | Candidatos sin habilidades técnicas requeridas                | 34,7%                   |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua                   | Candidatos sin habilidades técnicas requeridas                | 52,2%                   |
| Construcción                                                                                      | Nunca ha tenido dificultad para reclutar y/o retener personal | 29,5%                   |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas          | Nunca ha tenido dificultad para reclutar y/o retener personal | 51,0%                   |
| Transporte y almacenamiento                                                                       | Candidatos sin licencias/certificaciones                      | 50,8%                   |
| Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Actividades artísticas y de entretenimiento. | Candidatos sin habilidades blandas/socioemocionales           | 43,5%                   |
| Información y comunicaciones                                                                      | Nunca ha tenido dificultad para reclutar y/o retener personal | 49,3%                   |
| Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias                                   | Falta de postulantes                                          | 34,2%                   |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos.      | Candidatos sin habilidades técnicas requeridas                | 51,6%                   |
| Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana; Otras actividades de servicios             | Candidatos sin habilidades técnicas requeridas                | 28,8%                   |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 8. Habilidades con mayor dificultad de cobertura

Para entender con mayor detalle las dificultades que presentaron las empresas para encontrar candidatos con las habilidades necesarias para el cargo, la encuesta aplica un filtro y consulta específicamente por las habilidades más escasas al grupo de empresas afectadas. El resultado, plasmado en la Figura 17, indica que casi un cuarto de las menciones (24,2%) apunta a la falta de "Habilidades técnicas o específicas del puesto". Sin embargo, las competencias socioemocionales también son una carencia crítica: el "Trabajo en equipo" (16,9%), la "Resolución de problemas" (11,8%) y "Gestión y liderazgo" (10,3%) completan el cuadro de las habilidades más difíciles de encontrar en el talento local de Ñuble.

*Figura 17: Distribución de las habilidades más difíciles de encontrar en candidatos.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.



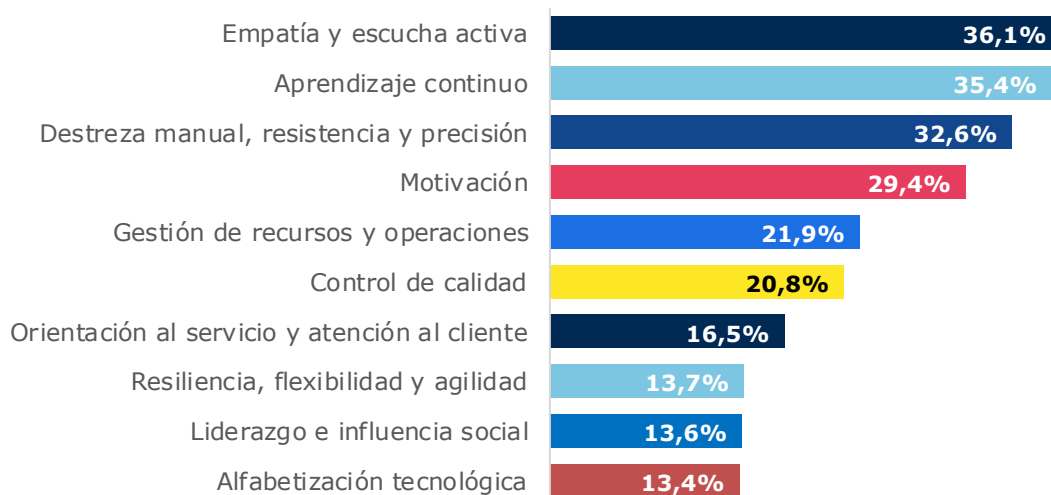
## **IV. Requerimientos Formativos**

## IV. Requerimientos Formativos

### 1. Habilidades clave

Para comprender el perfil de trabajadores que buscan las empresas, ENADEL solicita identificar cuáles son las competencias fundamentales que los trabajadores necesitan para desempeñarse bien en los cargos más importantes de la empresa. A nivel regional, las habilidades blandas o transversales dominan las prioridades de los empleadores. La Figura 18 ilustra este escenario, mostrando que la "Empatía y escucha activa" (requerida por el 36,1% de las empresas) y el "Aprendizaje continuo" (35,4%) son las competencias más valoradas en las empresas de la región.

*Figura 18: Principales habilidades y competencias fundamentales requeridas para el desempeño en cargos clave de la empresa.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

Al desagregar esta información en la Tabla 7, se observa cómo estas prioridades se adaptan a la realidad operativa de cada sector. Por ejemplo, mientras el Comercio y Otros sectores priorizan la "Empatía y escucha activa", rubros de alta exigencia física como la Construcción y las Industrias manufactureras demandan principalmente "Destreza manual, resistencia y precisión".

*Tabla 7: Principal habilidad requerida por las empresas según sector económico.*

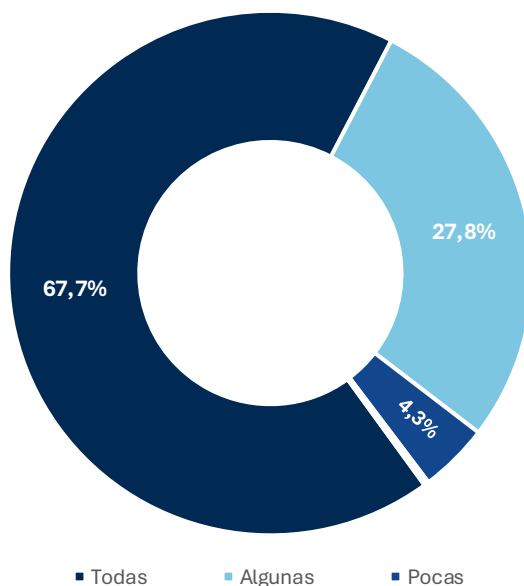
| Actividad                                                                                        | Habilidad Principal                           | Porcentaje de menciones |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca                                                     | Aprendizaje continuo                          | 34,1%                   |
| Explotación de minas y canteras                                                                  | Resiliencia, flexibilidad y agilidad          | 66,7%                   |
| Industria manufacturera                                                                          | Destreza manual, resistencia y precisión      | 43,7%                   |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua                  | Aprendizaje continuo                          | 70,3%                   |
| Construcción                                                                                     | Destreza manual, resistencia y precisión      | 49,0%                   |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas         | Empatía y escucha activa                      | 46,7%                   |
| Transporte y almacenamiento                                                                      | Motivación                                    | 40,2%                   |
| Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Actividades artísticas y de entretenimiento | Orientación al servicio y atención al cliente | 43,2%                   |
| Información y comunicaciones                                                                     | Orientación al servicio y atención al cliente | 61,6%                   |
| Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias                                  | Alfabetización tecnológica                    | 48,8%                   |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos      | Gestión de recursos y operaciones             | 35,5%                   |
| Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana; Otras actividades de servicios            | Empatía y escucha activa                      | 67,9%                   |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 2. Disponibilidad interna de habilidades

Una vez definidas las habilidades clave, resulta fundamental evaluar si la fuerza laboral actual cuenta con ellas. En la Región de Ñuble, la percepción general es favorable, tal como lo refleja la Figura 19. Un 67,7% de las empresas afirma que "Todas" las personas que trabajan en su organización tienen las habilidades necesarias para desempeñar su labor al nivel requerido. Sin embargo, esto deja a un importante 32,3% del mercado reconociendo que existe una brecha de competencias al interior de sus equipos.

*Figura 19: Proporción de personas que tienen las habilidades o competencias necesarias para desempeñar su trabajo.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: La diferencia para llegar a 100% corresponde a los NS/NR.

### 3. Habilidades para mejorar

A las empresas que reconocieron tener brechas de habilidades en su personal, se les consultó qué habilidades necesitan mejorarse en ellos. La Tabla 8 detalla estas carencias, revelando que la principal urgencia es actitudinal: la falta de "Motivación" es la competencia que más se requiere fortalecer (mencionada por el 36,7% de las empresas con brechas), seguida de la "Empatía y escucha activa" (34,0%) y la necesidad de incentivar el "Aprendizaje continuo" (27,9%).

Tabla 8: Habilidades que necesitan mejorarse en trabajadores que no alcanzan el nivel requerido por las empresas.

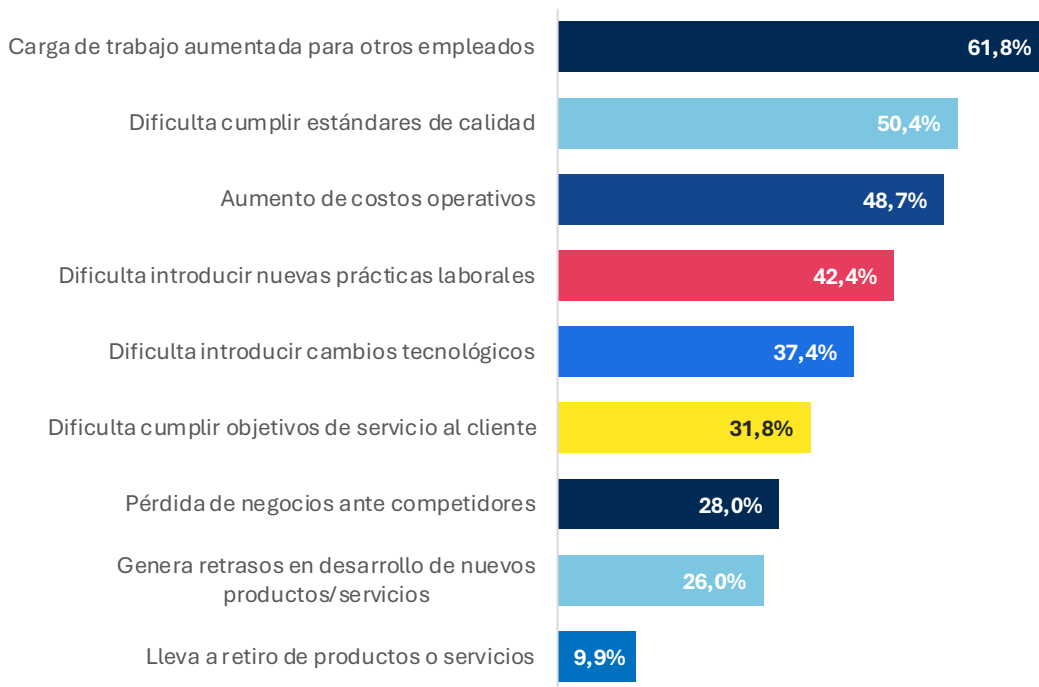
| Habilidad                                     | Porcentaje de menciones |
|-----------------------------------------------|-------------------------|
| Motivación                                    | 36,7%                   |
| Empatía y escucha activa                      | 34,0%                   |
| Aprendizaje continuo                          | 27,9%                   |
| Gestión de recursos y operaciones             | 16,8%                   |
| Orientación al servicio y atención al cliente | 15,6%                   |
| Lectura, escritura y matemáticas              | 14,9%                   |
| Resiliencia, flexibilidad y agilidad          | 14,9%                   |
| Destreza manual, resistencia y precisión      | 14,3%                   |
| Inteligencia artificial y big data            | 13,1%                   |
| Fiabilidad y atención al detalle              | 12,7%                   |
| Control de calidad                            | 12,4%                   |
| Pensamiento analítico                         | 12,2%                   |
| Pensamiento creativo                          | 11,9%                   |
| Otras habilidades                             | 22,5%                   |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

#### 4. Impacto de las brechas de habilidades

La falta de estas de competencias en los trabajadores no es un problema aislado, sino que genera consecuencias tangibles y perjudiciales en la operatividad de las empresas. La Figura 20 expone que el impacto más frecuente es la "Carga de trabajo aumentada para otros empleados" (afectando al 61,8% de este grupo de empresas), lo que inevitablemente genera desgaste en los equipos de trabajo. A esto se suman problemas graves para la gestión, como la "Dificultad para cumplir estándares de calidad" (50,4%) y un directo "Aumento de costos operativos" (48,7%).

*Figura 20: Problemas y dificultades causados por el déficit de habilidades en el personal de la empresa.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

## 5. Capacitación

Por otro lado, las empresas de la región muestran un comportamiento proactivo al momento de capacitar. La Tabla 9 destaca que un 74,3% de los empleadores encuestados (equivalente a 1.412 empresas) declara haber realizado capacitaciones para su personal durante los últimos doce meses.

Tabla 9: Distribución de empresas que han realizado capacitaciones para su personal.

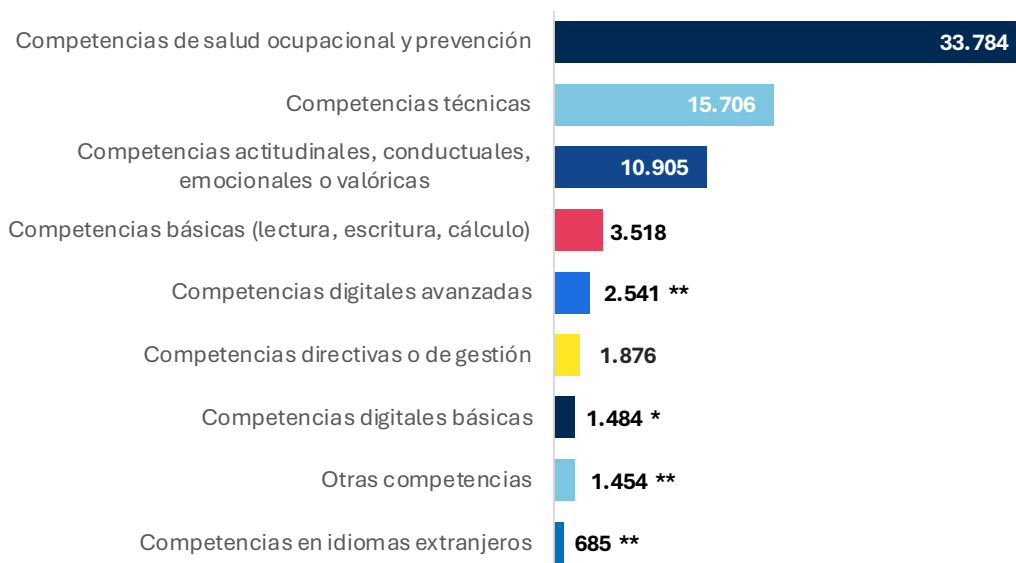
| Categoría | Cantidad de Empresas | Porcentaje |
|-----------|----------------------|------------|
| Sí        | 1.412                | 74,3%      |
| No        | 485                  | 25,5%      |
| NS/NR     | 3**                  | 0,2%       |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

Al analizar las áreas temáticas impartidas, la Figura 21 muestra el volumen de personas que recibieron capacitación por parte de la empresa, aquí se revela que las "Competencias de salud ocupacional y prevención" lideran de forma absoluta las temáticas impartidas, concentrando a más de 33.700 trabajadores capacitados. En segundo lugar, se ubican las "Competencias técnicas" específicas del puesto, logrando capacitar a un volumen superior a las 15.700 personas a nivel regional.

*Figura 21: Número de personas capacitadas por tipo de competencias en las que se capacitó.*



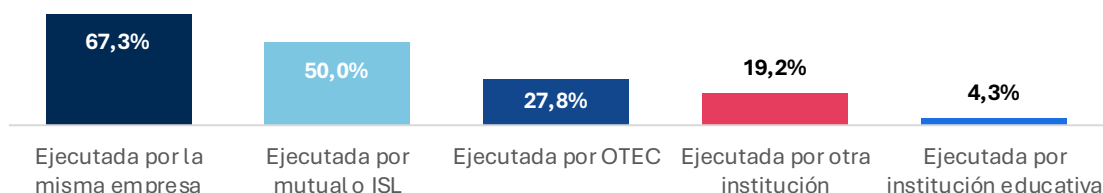
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*) Estimaciones poco confiables estadísticamente; (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

## 6. Ejecución y financiamiento de la capacitación

En cuanto a la forma en que se llevan a cabo estas capacitaciones, la Figura 22 evidencia que las empresas prefieren mantener el control interno del proceso: un 67,3% de las empresas indica que la capacitación fue "Ejecutada por la misma empresa", mientras que un 50% se apoyó en los servicios de su respectiva "Mutual o ISL".

*Figura 22: Concentración de empresas que han capacitado según quien ejecutó las capacitaciones.*

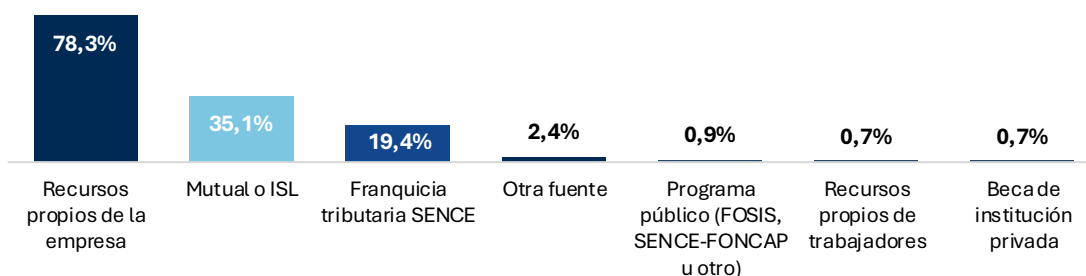


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

Respecto al esfuerzo económico para realizar el perfeccionamiento, la Figura 23 demuestra que el sector privado asume una gran importancia, ya que un 78,3% de las empresas financió las capacitaciones con "Recursos propios de la empresa", superando ampliamente el uso de herramientas estatales como la "Franquicia tributaria SENCE", la cual fue utilizada solo por un 19,4% de los empleadores que capacitaron.

Figura 23: Concentración de empresas que han capacitado según fuentes de financiamiento.



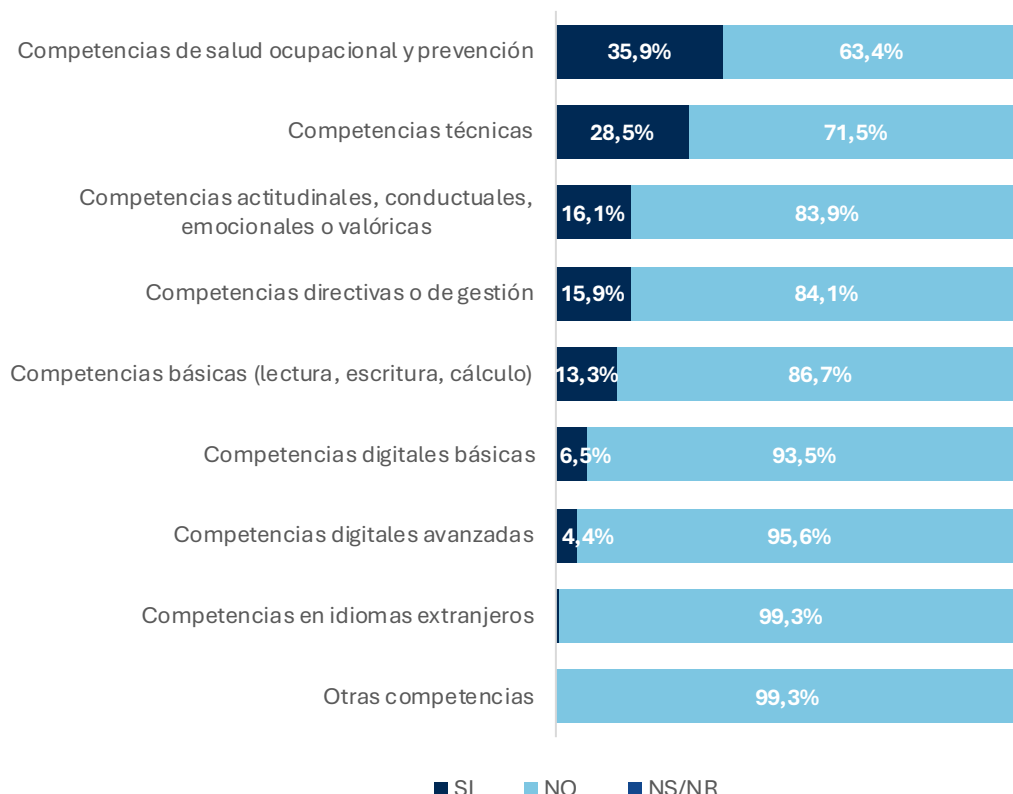
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

## 7. Requerimiento futuro de capacitación

Para abordar la demanda insatisfecha, el instrumento consultó específicamente a aquel 25,5% (ver Tabla 8) de empresas que no capacitó durante el último año, si a pesar de ello requirieron hacerlo. La Figura 24 ilustra que existe una demanda latente importante: dentro de las empresas que no capacitaron, un 35,9% reconoce que sí necesitaba capacitar a su personal en "Competencias de salud ocupacional y prevención", y un 28,5% requería capacitación en "Competencias técnicas".

Figura 24: Distribución de empresas que no capacitaron en los últimos 12 meses, pese a requerir capacitación según las competencias demandadas.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Proyectando el escenario general hacia el futuro, la Tabla 10 revela que el interés formativo se mantendrá alto, ya que el 52,8% del total de las empresas de la región (1.002 unidades productivas) confirma que requerirá capacitar a su personal durante los próximos 12 meses.

Tabla 10: Número de empresas que requerirá capacitación en los próximos 12 meses.

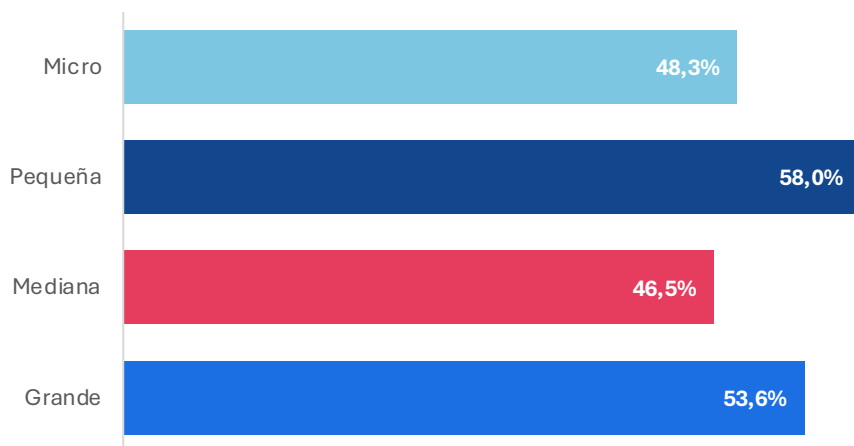
| Categoría | Cantidad de Empresas | Porcentaje |
|-----------|----------------------|------------|
| Sí        | 1.002                | 52,8%      |
| No        | 747                  | 39,2%      |
| NS/NR     | 151**                | 8,0%       |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: (\*\*) Estimaciones no confiables estadísticamente.

Finalmente, la Figura 25 desglosa esta proyección según el tamaño de las empresas. Se observa que la intención de capacitar a futuro es una preocupación constante en la región, siendo liderada por la Pequeña Empresa (donde el 57,99% proyecta capacitar), seguida por la Gran Empresa (53,58%) y la Microempresa (48,29%). Esto confirma que la actualización de conocimientos es una prioridad estratégica compartida por organizaciones de toda escala en Ñuble.

*Figura 25: Proporción de empresas que requerirá capacitación en los próximos 12 meses por tamaño de empresa.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.



## V. Futuro del Trabajo

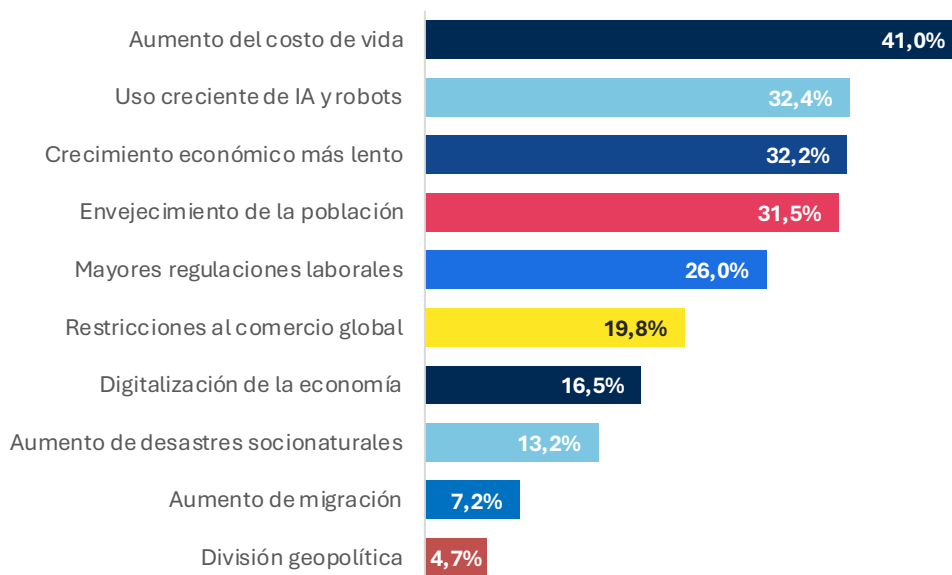
## V. Futuro del Trabajo

### 1. Transformaciones del mercado del trabajo

Para comprender cómo las empresas de la región perciben el futuro del trabajo, el cuestionario consultó sobre las dinámicas globales que afectarán sus operaciones y a sus trabajadores en los próximos 5 años.

Tal como lo ilustra la Figura 26, la preocupación principal en Ñuble es de carácter económico, esto se ve evidenciado con el 40,9% de las empresas que menciona que el "Aumento del costo de vida, precios más altos o inflación" será la dinámica principal que afectará a los trabajadores de su empresa. Sin embargo, el uso de nuevas tecnologías también es una variable importante que consideran las empresas, posicionando al "Uso creciente de Inteligencia Artificial y robots" como la segunda dinámica más relevante (32,3%), superando incluso la preocupación por un "Crecimiento económico más lento" (32,1%).

Figura 26: Principales dinámicas globales que afectarán a los trabajadores de las empresas en los próximos años.



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

Frente a estas transformaciones, la Tabla 11 detalla las acciones futuras que adoptarán las empresas para dar frente a las dinámicas anteriormente mencionadas. La respuesta mayoritaria es apostar por el desarrollo del capital humano: el 56,4% de las empresas encuestadas planea "Capacitar en nuevas tecnologías" a sus trabajadores. Como estrategias secundarias, un 28,5% buscará "Acelerar la automatización de tareas y procesos", mientras que un 27,1% advierte que deberá "Reducir personal con habilidades sin relevancia".

*Tabla 11: Acciones futuras proyectadas por las empresas frente a las transformaciones del mercado.*

| Acciones futuras                                | Porcentaje de menciones |
|-------------------------------------------------|-------------------------|
| Capacitar en nuevas tecnologías                 | 56,4%                   |
| Acelerar automatización                         | 28,5%                   |
| Reducir personal con habilidades sin relevancia | 27,1%                   |
| Abrir líneas de negocio/contratar               | 23,5%                   |
| Reconvertir personal                            | 22,7%                   |
| Subcontratar servicios                          | 18,0%                   |
| Cerrar líneas de negocio                        | 5,0%                    |
| Externalizar al extranjero                      | 1,6%                    |
| Otra                                            | 0,2%                    |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

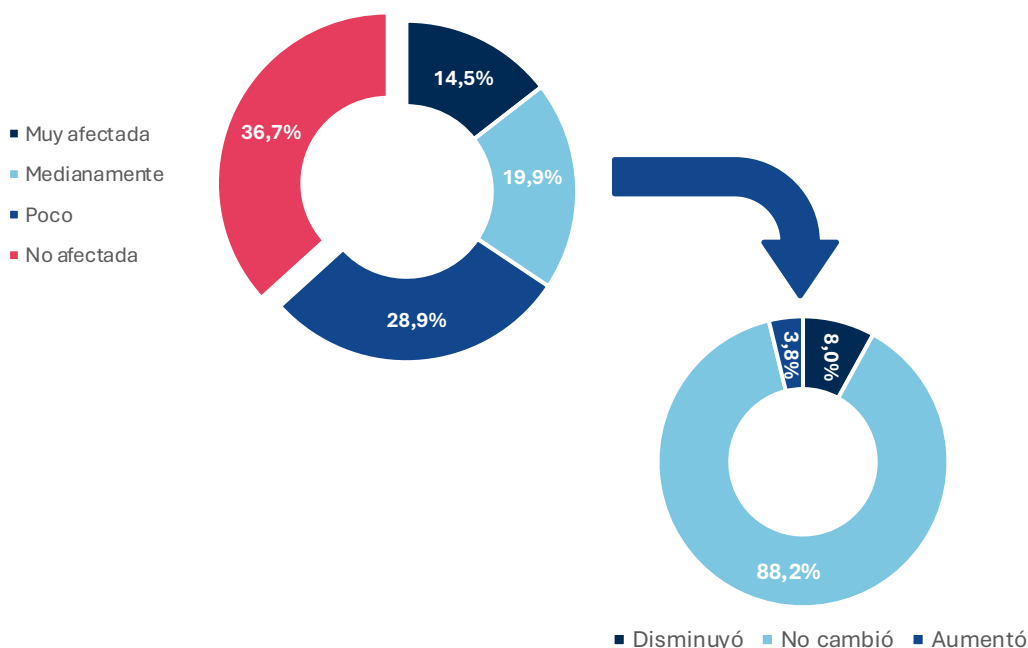
Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

## 2. Cambios socioecológicos

El impacto del cambio climático ya es una realidad tangible para las empresas de la región. Como se observa en la Figura 27, al evaluar los últimos 12 meses, más del 63% de las empresas declara haberse visto afectada en alguna medida por eventos climáticos extremos (14,5% "Muy afectada", 19,8% "Medianamente" y 28,9% "Poco afectada"), dejando solo a un 36,7% de empresas que aseguran "No estar afectadas" por eventos climáticos.

En la misma Figura 27, al aplicar la lógica del instrumento y consultar exclusivamente a aquel **subgrupo de empresas** que sufrió algún grado de afectación (63,3%), se evidencia que el empleo se mantuvo altamente resiliente. A pesar de la disrupción climática, un masivo 88,2% de las empresas afectadas indica que su dotación "No cambió", frente a un acotado 8,0% que sí debió "Disminuir" su personal y a un 3,8% que aumentó su dotación por esta causa.

*Figura 27: Proporción de empresas afectadas por eventos climáticos extremos y su impacto sobre la dotación de personal.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

### 3. Cambios tecnológicos

La Tabla 12 expone que, al consultar a las empresas por las tecnologías que podrían generar transformaciones en sus procesos o servicios, estas se inclinan por tecnologías directamente vinculadas a la operatividad física de sus negocios. Lideran los "Nuevos materiales y compuestos" (35,6%), reflejando la fuerte presencia de sectores productivos tradicionales en la región. En segundo lugar, de índole más transversal, aparece la "Inteligencia artificial y procesamiento de información" (25,5%).

Resulta llamativo observar que un 26,3% de las empresas declara explícitamente que "Ninguna de las tecnologías aplica a la empresa", evidenciando que más de un cuarto de las empresas de la región aún no visualiza la modernización tecnológica como parte de su quehacer diario y del futuro.

Tabla 12: Principales tecnologías proyectadas como relevantes para la operatividad de las empresas al año 2030.

| Tecnologías                                          | Porcentaje de menciones |
|------------------------------------------------------|-------------------------|
| Nuevos materiales y compuestos                       | 35,6%                   |
| IA y procesamiento información                       | 25,5%                   |
| Generación, almacenamiento y distribución de energía | 22,8%                   |
| Robots y sistemas autónomos                          | 19,3%                   |
| Biotecnología/Genética                               | 10,1%                   |
| Sensores, láser y óptica                             | 9,8%                    |
| Semiconductores y tecnologías informáticas           | 9,4%                    |
| Satélites/Tecnología espacial                        | 9,0%                    |
| Computación cuántica                                 | 3,4%                    |
| Ninguna/ No aplica a mi empresa                      | 26,3%                   |

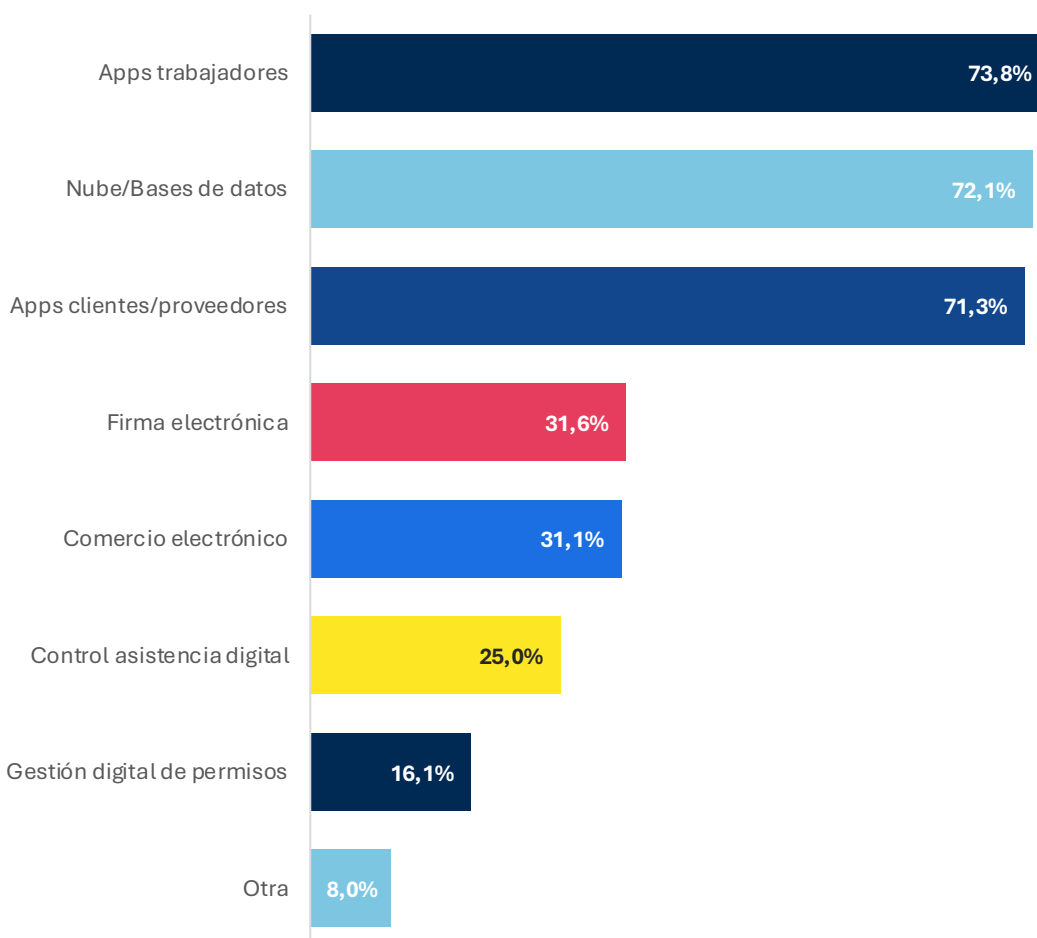
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

## 4. Digitalización y Automatización

El análisis de la adopción tecnológica actual, reflejado en las Figuras 28 y 29, revela un contraste profundo entre dos mundos. Por un lado, la digitalización, presente en la figura 28, tiene una penetración sumamente alta, pero acotada a usos comunicacionales y de almacenamiento: más del 70% de las empresas ya utiliza "Apps para interactuar con trabajadores" (73,8%), servicios en la "Nube o bases de datos digitales" (72,1%) y "Apps para interactuar con clientes y proveedores" (71,3%).

*Figura 28: Nivel de penetración de herramientas de digitalización.*

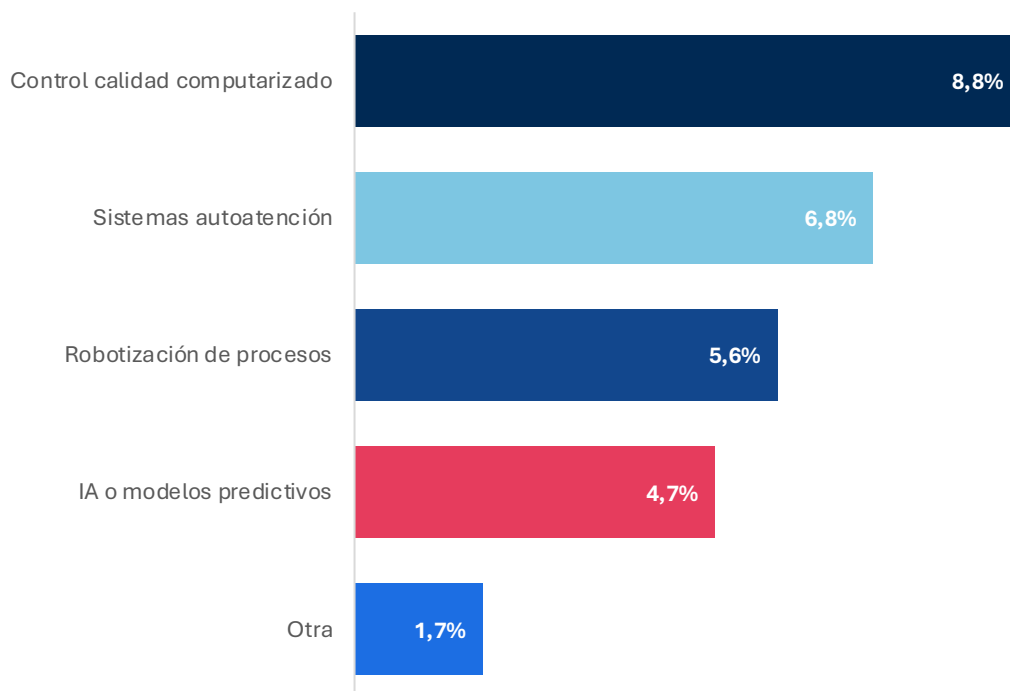


Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.

No obstante, al observar la Figura 29 hacia la frontera de la automatización de procesos, las cifras regionales caen drásticamente a un solo dígito. Las herramientas operativas más sofisticadas son escasas en la región: solo un 8,8% utiliza "Control de calidad computarizado", un 6,8% emplea "Sistemas de autoatención" y apenas un 5,6% ha logrado implementar "Robotización de procesos".

*Figura 29: Nivel de penetración de herramientas de automatización.*



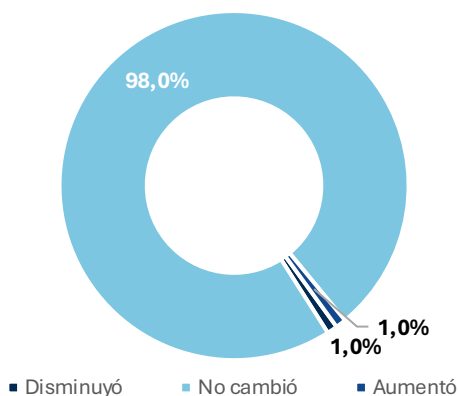
Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 5. Impacto de la digitalización y automatización

Los impactos laborales solo se evaluaron en el universo de empresas que declaró utilizar efectivamente al menos una tecnología de digitalización o automatización.

De acuerdo con la Figura 30, el 98,0% de las empresas declara que la adopción de tecnologías de digitalización o de automatización "No cambió" su dotación de personal, el 1,0% declara un aumento en el número de trabajadores y el otro 1,0% menciona una disminución en su dotación.

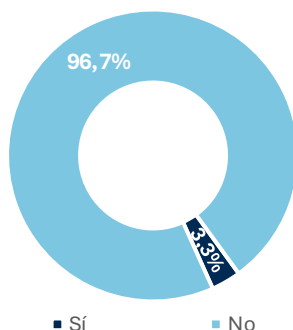
*Figura 30: Impacto de la adopción tecnológica en la dotación de personal de las empresas.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Asimismo, la Figura 31 corrobora que la modernización aún no se traduce en la demanda de nuevos perfiles laborales para la región: dentro del mismo grupo que utiliza tecnología, el 96,7% señala que "No" ha creado nuevos puestos, frente a un reducido 3,3% que sí requirió abrir vacantes inéditas a raíz de la incorporación de nuevos sistemas de automatización, digitalización o la incorporación de nuevas tecnologías.

*Figura 31: Proporción de empresas que crearon nuevos puestos especializados post incorporación de nuevas tecnologías.*



Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 6. Ocupaciones emergentes asociadas a la tecnología

La integración de nuevas tecnologías, herramientas digitales y sistemas de automatización ha motivado a un grupo de empresas de la región a generar empleos especializados. Para ilustrar este escenario, la Tabla 13 detalla cuáles son los nuevos puestos de trabajo que se han creado como consecuencia directa de esta modernización.

*Tabla 13: Nuevas ocupaciones incorporadas por las empresas tras incorporación de nuevas tecnologías.*

| Código CIUO | Nombre del puesto de trabajo                           |
|-------------|--------------------------------------------------------|
| 2421        | Encargado/a de procesos digitales y gestión documental |
| 2512        | Desarrollador/a de software                            |
| 3343        | Asistente de registro académico                        |
| 3513        | Técnico/a en informática                               |
| 4311        | Asistente contable                                     |
| 4321        | Encargado/a de control de inventarios                  |
| 7315        | Maestro/a termopanelero                                |
| 8121        | Operador/a de maquinaria industrial                    |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

## 7. Inteligencia artificial

Finalmente, la Tabla 14 muestra cómo se están preparando las empresas frente a la Inteligencia Artificial (IA). Casi la mitad de ellas (49,9%) señala tener una "Baja exposición a la IA", es decir, aún se mantienen al margen de esta tecnología. Sin embargo, entre las que sí buscan adaptarse, la estrategia principal es clara: un 39,0% apuesta por "Capacitar a sus trabajadores actuales en IA". Esta decisión de formar a su propio equipo interno supera por mucho a otras medidas, como "Reorientar la organización para nuevas oportunidades de IA" (15,7%) o salir a buscar personal nuevo al mercado.

Tabla 14: Estrategias de las empresas frente a la presencia de Inteligencia Artificial (IA).

| Estrategia IA                                              | Porcentaje de menciones |
|------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Empresa tiene baja exposición a la IA                      | 49,9%                   |
| Capacitar trabajadores actuales en IA                      | 39,0%                   |
| Reorientar organización para nuevas oportunidades de IA    | 15,7%                   |
| Contratar personas para trabajar mejor con IA              | 14,4%                   |
| Contratar personas para diseñar herramientas de IA         | 9,6%                    |
| Reducir trabajadores donde IA replica el trabajo humano    | 6,6%                    |
| Cambiar personas de ocupaciones en declive a otros puestos | 2,2%                    |

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de ENADEL 2025.

Nota: Las empresas podían responder más de una alternativa, por ende, la suma de las respuestas podría ser superior a 100%.



## **VI. Capítulo de cierre**

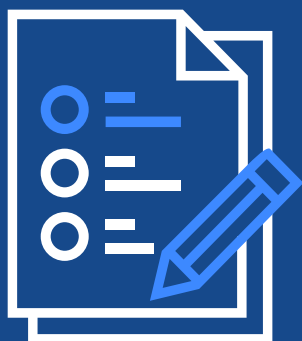
## VI. Capítulo de cierre

Los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) 2025 muestran que el empleo en la Región de Ñuble depende en gran medida del sector agrícola. Esto genera un mercado de trabajo muy marcado por las temporadas, donde los contratos temporales o por obra son casi tan comunes como los empleos permanentes. Por lo tanto, el ritmo al que se contrata y se despiden a las personas está guiado principalmente por los ciclos de dicho sector.

La encuesta muestra que esta inestabilidad afecta con mayor fuerza a las mujeres. Aunque son minoría entre los trabajadores permanentes de las empresas, éstas representan más de la mitad de las contrataciones y desvinculaciones dentro de un año. Además, la mayoría de los empleos que se ofrecen en la región son "básicos" y no exigen educación formal ni experiencia previa. Por esto mismo, para buscar trabajadores las empresas prefieren usar métodos basados en la confianza, como el "boca a boca" o las recomendaciones, en lugar de acudir a plataformas formales de empleo.

A pesar de pedir pocos requisitos al contratar, muchas empresas notan que a sus equipos les faltan habilidades importantes en su quehacer diario. La principal debilidad no es técnica, sino de actitudes personales como la falta de motivación y de empatía. Esta situación termina sobrecargando de trabajo a otros compañeros y aumentando los gastos operativos de la empresa, según comentan los informantes. Para solucionarlo, las empresas están capacitando a su personal, pero en su gran mayoría lo hacen pagando con recursos propios, desaprovechando los apoyos y programas del Estado como lo es la Franquicia Tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Por otro lado, los problemas causados por cambios climáticos ya afectan a gran parte de las empresas locales, aunque por ahora esto no ha provocado grandes cambios la dotación de personal. Aunque el uso de tecnología avanzada aún es bajo dentro de las empresas, las organizaciones saben que tendrán que modernizarse. Para incorporar nuevas herramientas y prepararse para la Inteligencia Artificial, el plan principal de las empresas es enseñar y preparar a sus trabajadores actuales en lugar de salir a contratar personal nuevo. Esta visión es una gran noticia para la región, ya que demuestra que la modernización no busca reemplazar a las personas, sino que, apuesta profundamente por el talento interno, valorando la reconversión y el crecimiento de su propia gente como la base para el futuro.



# Encuesta de Demanda Laboral 2025



**OBSERVATORIO  
LABORAL**  
Nuble



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO  
ubiobio.cl

