

DEMANDA LABORAL EN CHILE:

UN ANÁLISIS DE LAS VACANTES LABORALES ONLINE

Carlos Daboin y Graciana Rucci | Junio 2025¹



Resumen

Las vacantes laborales online proporcionan información detallada, granular y en tiempo real sobre la demanda laboral. Con ellas, es posible complementar las fuentes tradicionales de datos y, por tanto, fortalecer los sistemas de información del mercado de trabajo. Este informe analiza la evolución del empleo en Chile a partir de datos de vacantes publicadas entre enero de 2023 y diciembre de 2024, con un enfoque en tendencias regionales, sectoriales y ocupacionales. La sección 2 presenta un análisis general del mercado laboral y las tendencias observadas en la publicación de vacantes, con un desglose por región, sector y tipo de ocupación. La sección 3 examina los requisitos más recurrentes en términos de formación, experiencia y habilidades, incluyendo la creciente demanda de competencias vinculadas a la economía del conocimiento y la transición energética. Finalmente, la sección 4 discute estrategias para monitorear el desempeño de la economía del conocimiento y el progreso de la transición energética en Chile a través de los datos de demanda laboral. La información extraída permite identificar brechas entre oferta y demanda de talento, ofreciendo insumos clave para el diseño de políticas activas de empleo, formación y certificación de saberes.

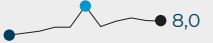
¹ Agradecemos a David Kaplan y Soledad Feal Zubimendi por sus valiosos comentarios y revisiones.

➔ 1. Introducción

1.1 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE INDICADORES CONVENCIONALES

GRÁFICO 1

INDICADORES ANUALES DEL MERCADO LABORAL (ENERO 2015-ABRIL 2025)

VARIABLE	VALOR ACTUAL	HISTORIAL
Tasa de Participación	62,1%	
Tasa de Desempleo	8,0%	
PEA Ocupada	9.394.112	

Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Al cierre del mes de abril de 2025, el mercado laboral chileno muestra signos de dinamismo impulsados por la recuperación de la oferta laboral a niveles prepandemia.

La tasa de participación laboral alcanzó el 62%, aún 1 punto porcentual por debajo de su nivel en 2019, próximo a concretar su recuperación a la contracción de 2020. La reincorporación a la oferta laboral ha sido limitada por el retiro anticipado de adultos mayores (Bauducco, Castillo y Tapia, 2024), la cual ha sido lentamente contrarrestada —entre otros factores— por la incorporación de inmigrantes al mercado laboral chileno.

En términos de ocupación, la población económicamente activa ocupada (PEA ocupada) alcanzó un récord de 9,39 millones de personas, lo que representa un crecimiento del 17% respecto a 2020 y del 3% en comparación con 2019.

A pesar de los avances en participación y ocupación, la tasa de desempleo del último trimestre de 2024 alcanzó el 8%. Si bien está lejos del 10% reportado en 2020, aún excede el registrado en la prepandemia (7%) y al promedio regional (6,2%). La situación es aún más crítica entre los jóvenes, cuya tasa de desempleo yace en torno al 20% (INE, 2024).

En resumen, aunque el mercado laboral chileno muestra avances significativos en términos de participación y ocupación, la persistencia de tasas de desempleo altas revela un desacople impor-

tante entre oferta y demanda laboral. Identificar y anticipar las tendencias de la demanda laboral es clave para revisar políticas, programas y servicios relacionados con el empleo y la formación de jóvenes, incluyendo la orientación e intermediación laboral, y la capacitación para empleos de calidad.

1.2 LOS BENEFICIOS DE INCORPORAR BIG DATA DE VACANTES LABORALES ONLINE

A pesar de que los instrumentos estadísticos para monitorear la oferta laboral son comunes en América Latina y el Caribe, la información cuantitativa sobre la demanda laboral sigue siendo escasa. Esto limita la capacidad caracterizar y estimar la demanda de habilidades para orientar políticas laborales activas (Amaral et al. 2018).

Chile ha sido uno de los pioneros en la región en cuantificar demanda laboral mediante un seguimiento a avisos laborales publicados en diarios (Cobb y Sánchez, 2008), y luego mediante un seguimiento de su equivalente digital en los principales portales de búsqueda de empleo del país (Araño y Jara, 2019).

A estas contribuciones se han sumado esfuerzos por ampliar la capacidad de caracterización y cobertura de estos dispositivos. Por ejemplo, Amaral et al. (2018) utilizaron datos de LinkedIn para identificar ocupaciones emergentes y en declive, proporcionando información sobre las habilidades requeridas y generando mapas de transferibilidad de habilidades entre ocupaciones, lo cual puede guiar programas de capacitación o reinserción laboral. Por otro lado, González-Velosa y Peña (2019) realizaron web scraping de varios portales de vacantes, encontrando que se puede obtener cobertura de un alto porcentaje del empleo de la región, incluyendo los sectores de servicios y comercio. Ambos estudios incluyeron muestras de varios países, incluyendo Chile. Así mismo, los proyectos con Chile de Relink y Talento Digital, van también en esta dirección. Estas iniciativas han contribuido significativamente a reducir la brecha de información sobre la demanda laboral en la región, permitiendo una mejor alineación entre la oferta de formación y las necesidades del mercado de trabajo.

Buscando dar continuidad a estos esfuerzos, el [Observatorio Laboral del BID](#), en colaboración con Google Jobs, realiza un levantamiento quincenal de vacantes laborales publicadas en los principales portales de empleo de América Latina y el Caribe, organizándolas en un conjunto de microdatos estandarizados. Estos datos, disponibles en formato abierto, permiten a distintos actores de la sociedad civil integrar información actualizada sobre la demanda de recursos humanos en el diseño de políticas de inserción, reinserción y capacitación laboral.

La base de datos del Observatorio Laboral ofrece información detallada sobre cada vacante procesada, incluyendo la ocupación asociada, el sector del empleador, las habilidades requeridas, la experiencia previa y el nivel educativo exigido, entre otros aspectos. Este nivel de detalle permite segmentar la demanda laboral de manera flexible y adaptarla a diversos propósitos de análisis, como identificar los sectores con mayor crecimiento en contrataciones, seguir la evolución de los

requisitos de entrada o detectar cambios en la demanda de habilidades impulsados por la inteligencia artificial y la transición energética (Di Capua, Von Heideken y Rucci, 2020).

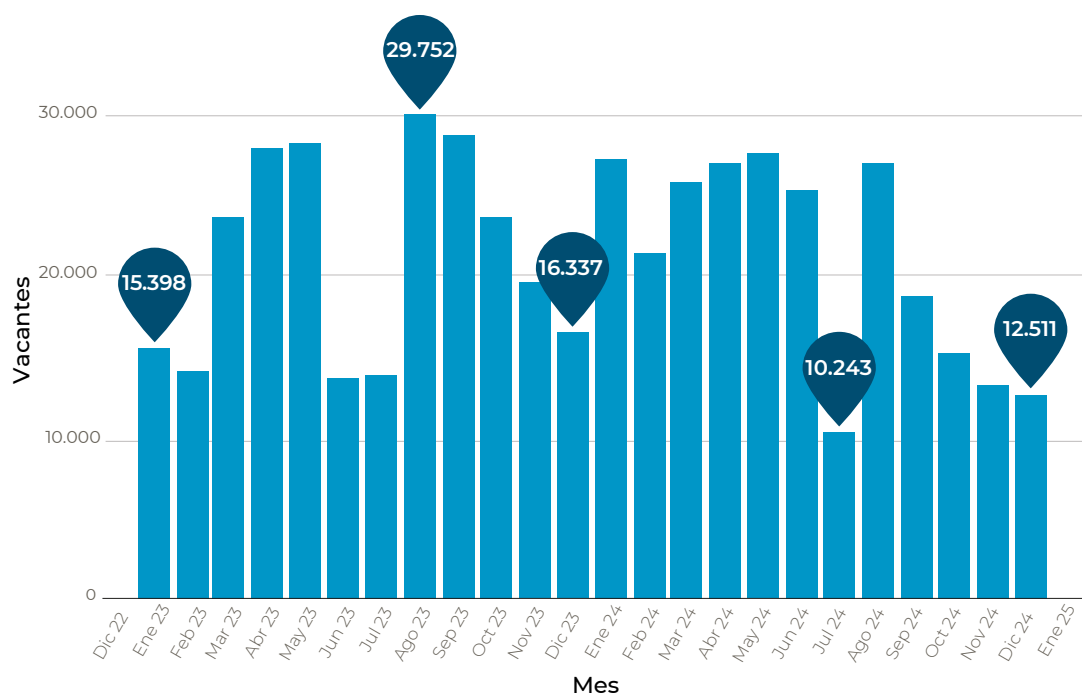
A pesar de estas ventajas, las vacantes laborales online no representan con precisión la demanda laboral en sectores con baja presencia digital y altos niveles de informalidad. Por ello, cualquier análisis basado en esta fuente debe complementarse con estadísticas obtenidas a través de enfoques tradicionales, como encuestas de empleo, encuestas de hogares y encuestas a empresas, así como con métodos cualitativos, incluyendo mesas sectoriales, entrevistas semiestructuradas y estudios sectoriales.



2. Tendencias generales capturadas por los datos de vacantes online

GRÁFICO 2

EVOLUCIÓN MENSUAL DE VACANTES RECOPIADAS



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Los microdatos del Observatorio registran la fecha de publicación de cada vacante, lo que facilita el monitoreo de las vacantes a través del tiempo.

En términos anualizados, el número de vacantes publicadas creció un 5% pasando de 41.018 en 2023 a 43.217 en 2024.

El Gráfico 2 muestra que la demanda laboral online en Chile alcanzó su punto máximo en agosto de 2023, con 29.752 vacantes, y registró niveles comparables durante el primer semestre de 2024.

Los valores más bajos se observaron en julio y diciembre de ambos años, reflejando un patrón estacional en el que la oferta de vacantes tiende a incrementarse en el tercer trimestre y disminuir con la llegada del verano austral. Por otro lado, las caídas abruptas en julio de 2023 y 2024 sugiere que existe un factor adicional influyendo en contra de la publicación de vacantes en esta época del año.

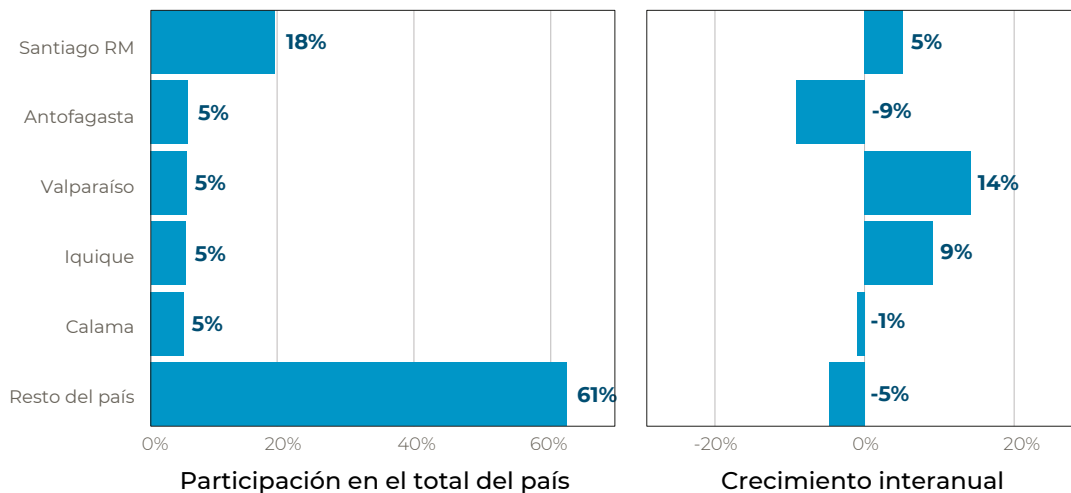
La capacidad de monitorear la demanda laboral con periodicidad mensual permite anticipar fluctuaciones estacionales y proyectar tendencias de mediano y largo plazo. Esta información, junto con los atributos analizados en las siguientes secciones, convierte esta base de datos en un insumo valioso para el diseño de políticas de inserción y capacitación laboral a nivel regional, sectorial y ocupacional. Su utilidad radica en la posibilidad de desarrollar programas de empleo y paquetes formativos basados en puestos de trabajo reales y existentes.

Una lección clave aprendida de muchos programas de inserción y formación es la importancia de considerar la existencia de empleos de calidad y las necesidades reales de las empresas, evitando así desajustes entre la oferta de formación y la demanda laboral.

2.1 TENDENCIAS POR REGIÓN METROPOLITANA

GRÁFICO 3

CONCENTRACIÓN DE VACANTES POR REGIÓN METROPOLITANA



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

El Observatorio estandariza la información sobre el lugar de trabajo contenida en las publicaciones laborales y clasifica las vacantes en regiones metropolitanas, lo que facilita un análisis territorial detallado de la demanda laboral.²

El Gráfico 3 muestra que la Región Metropolitana de Santiago (Santiago RM), que agrupa a Santiago, Lampa, Colina y Melipilla, concentra el 18% de las vacantes a nivel nacional y registra un crecimiento interanual del 5%, reafirmandose como el principal centro de demanda laboral en Chile.

Fuera de la Región Metropolitana, las ciudades de Antofagasta, Calama, Valparaíso e Iquique concentran cada una el 5% de las vacantes. Antofagasta y Calama presentan una disminución interanual en la cantidad de vacantes del 9% y 1%, respectivamente, mientras que Valparaíso e Iquique registran incrementos del 14% y 9%. Finalmente, el resto del país agrupa el 61% de las vacantes, con una caída interanual del 5%, reflejando una leve contracción en la demanda laboral fuera de los principales centros urbanos.

2.2 TENDENCIAS POR SECTOR

El Observatorio clasifica las vacantes en sectores económicos mediante el análisis de la descripción del puesto. Los sectores se definen según la taxonomía del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS), lo que permite una estandarización que facilita el monitoreo de tendencias a nivel sectorial.

El análisis de participación sectorial (Gráfico 4) muestra que el comercio al por menor acumula el 19% del total de vacantes, seguidos por manufactura (17%) y servicios profesionales científicos y técnicos (11%). Estos tres sectores concentran 48% de las vacantes publicadas. Por otro lado, sectores como servicios educativos (10%) y asistencia médica y social (8%) tienen una menor participación, pero siguen siendo relevantes dentro de la muestra. Los cambios interanuales en la cantidad de vacantes revelan un crecimiento significativo en sectores como construcción (13%), gobierno (9%), asistencia médica y social (6%); lo que podría estar relacionado con una mayor formalización y digitalización en los procesos de contratación de estos sectores. En contraste, algunos sectores como manufactura, finanzas y seguros, y servicios administrativos han presentado bajas interanuales del 8%, 7% y 6%, respectivamente.

Al contrastar la distribución sectorial de las vacantes online con datos de empleo (CEPAL STATS, 2023), se observa que los sectores de servicios profesionales y finanzas tienen una representación acorde, concentrando el 16% de las vacantes, en línea con su participación en el empleo (14%). En cambio, sectores como comercio al por menor y servicios de alojamiento y alimentación están sobrerrepresentados, acumulando el 26% de las vacantes, pese a representar solo el 18% del empleo. Este fenómeno es notable, ya que en otros países estos sectores suelen recurrir a medios de contratación más tradicionales o informales. Por su parte, el sector manufacturero también muestra

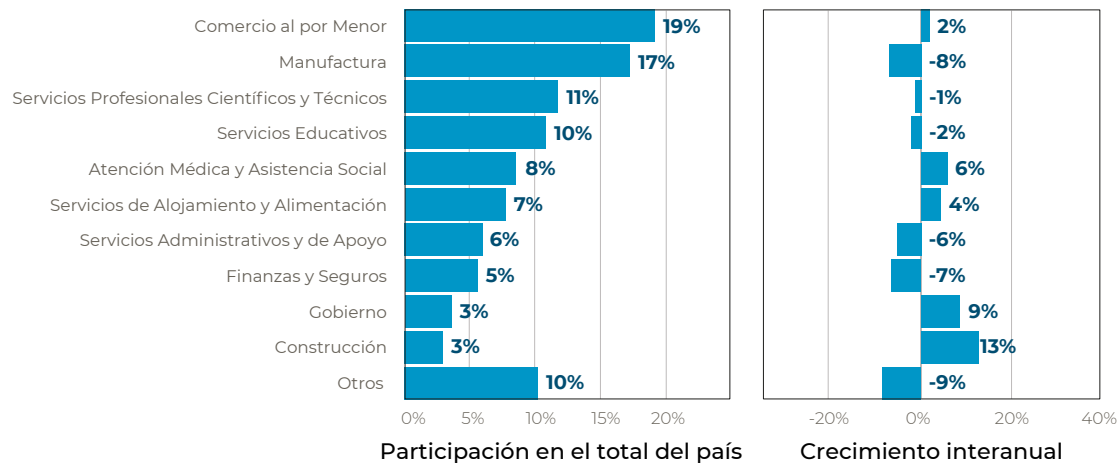
² La base de datos de vacantes distingue un total de 24 ciudades. La categoría "Santiago RM" resulta de la agregación manual de Santiago, Lampa, Colina y Melipilla.

una sobrerrepresentación en los datos de vacantes online, representando el 17% de las vacantes, frente a su menor peso en el empleo (6%).

Si bien los anuncios laborales online no reflejan de manera uniforme todos los sectores desde el punto de vista estadístico, el seguimiento de tendencias sectoriales puede mejorar la efectividad de los programas de capacitación e inserción laboral, así como optimizar el uso de recursos públicos. Además de facilitar la identificación de sectores con mayor crecimiento, permite alinear programas específicos con los ciclos anuales de contratación de cada industria.

GRÁFICO 4

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES POR SECTOR (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

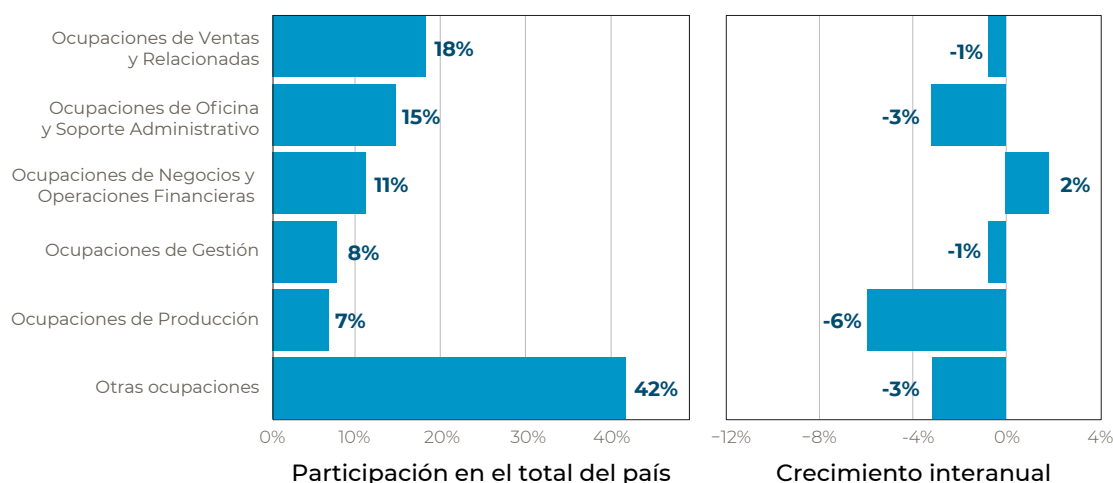
2.3 TENDENCIAS POR TIPO DE OCUPACIÓN

Las expectativas a corto y largo plazo sobre la demanda de ocupaciones pueden orientar las políticas de formación de capital humano y, además, influir en las decisiones de las personas, ya sean estudiantes o trabajadores, en aspectos como la elección de estudios y trayectorias profesionales, la búsqueda de empleo y las oportunidades de progreso profesional. El Observatorio clasifica las vacantes de acuerdo con el Sistema de Clasificación de Ocupaciones Estandarizadas (SOC, por sus siglas en inglés), lo que permite analizar la demanda laboral tanto a nivel de ocupaciones específicas como de grupos ocupacionales.

El Gráfico 5 muestra que los grupos ocupacionales más representados en los anuncios de vacantes online son las ocupaciones de ventas y relacionadas (19%), seguidas por ocupaciones de oficina y soporte administrativo (17%), ocupaciones de transporte y movimiento de materiales (9%) y ocupaciones de gestión (7%). La categoría otras ocupaciones (42%), acumula las vacantes de dieciocho grupos ocupacionales adicionales que pueden ser analizados en detalle en los datos abiertos del Observatorio.

GRÁFICO 5

PARTICIPACIÓN Y CRECIMIENTO INTERANUAL DE GRUPOS OCUPACIONALES (SOC 2-DÍGITOS)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

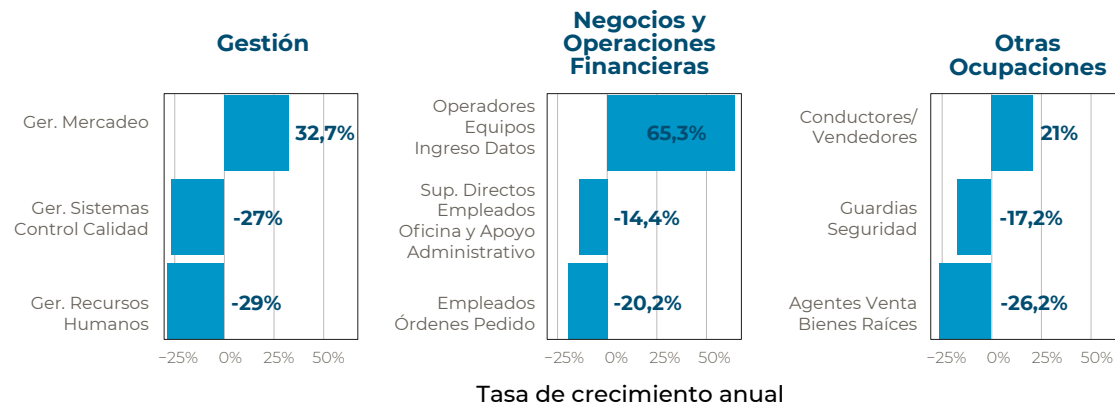
Nota: El panel a (izquierda) muestra la concentración de vacantes al cierre de 2024. El panel b (derecha) muestra el crecimiento entre los acumulados de 2023 y 2024.

En términos de crecimiento interanual, destacan las ocupaciones de transporte y movimiento de materiales (13%). El resto de los grupos ocupacionales muestran un declive en su total de vacantes anual. Sin embargo, esto no quiere decir que disminuyó la cantidad de vacantes en todo el mercado.

El Gráfico 6 muestra que, entre el cambio interanual en la cantidad de vacantes publicadas a nivel de roles o ocupaciones específicas. La misma muestra que dentro de las ocupaciones de gestión, los especialistas en ventas y mercadeo presentan un crecimiento mayor al 20%, mientras que los trabajadores recursos humanos presentan una baja considerable. Entre las ocupaciones oficina y soporte administrativo, las vacantes para equipos de ingreso de datos registran tasas de crecimiento destacadas mayores al 50%, mientras que en “Otras ocupaciones” se observa que las búsquedas de conductores/vendedores aumentaron en más del 50%.

GRÁFICO 6

CRECIMIENTO ANUAL DE LA DEMANDA DE OCUPACIONES SOC 2018 SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: Se muestra el crecimiento entre los acumulados de 2023 y 2024.



3. Requisitos recurrentes

3.1 DATOS DE REQUISITOS MÍNIMOS DE ENTRADA

El Observatorio clasifica las vacantes en niveles de preparación utilizando las zonas laborales del sistema O*NET. Estas agrupan las ocupaciones según los requisitos mínimos en términos de nivel educativo, experiencia previa y formación específica, permitiendo identificar las demandas predominantes en el mercado laboral y su distribución entre sectores.

Los niveles de preparación se definen de la siguiente manera:

- **Nivel 1:** Poca o ninguna preparación formal.
- **Nivel 2:** Algo de preparación, como entrenamiento básico y un diploma de secundaria.
- **Nivel 3:** Preparación media, que incluye formación técnica o experiencia laboral relevante.
- **Nivel 4:** Preparación considerable, con un título universitario y varios años de experiencia.
- **Nivel 5:** Preparación extensa, que exige títulos avanzados y alta especialización.

El Gráfico 7 muestra que el 41% de las vacantes exige algo de preparación (nivel 2), mientras que el 50% requiere preparación media y preparación considerable (niveles 3 y 4, respectivamente). En los extremos de la distribución encontramos que el 6% de las vacantes requiere preparación extensa (nivel 5) y que apenas el 3% de las vacantes publicadas en portales de empleo requiere poca o ninguna preparación (nivel 1).

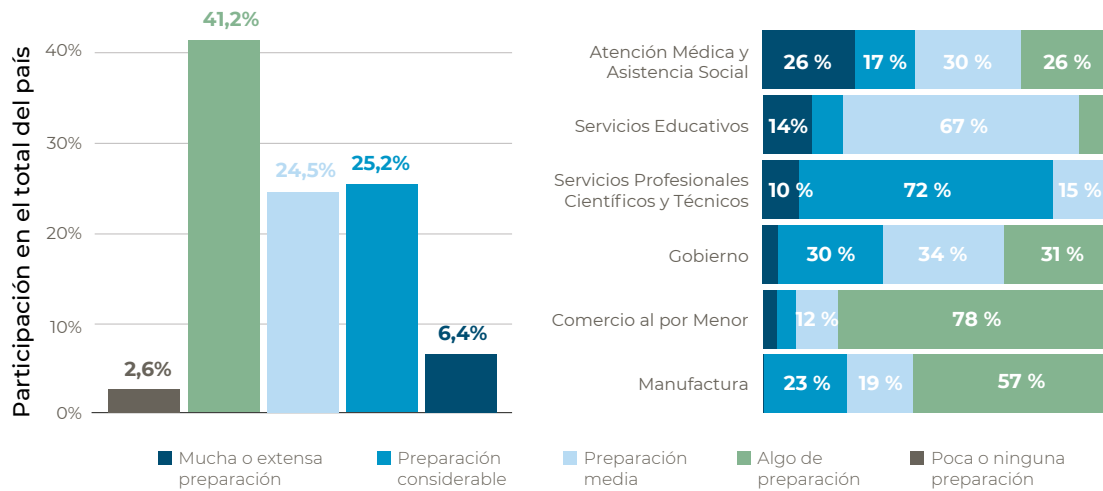
Esta distribución de requerimientos es diferente para cada sector. En servicios profesionales, científicos y técnicos predomina la preparación considerable (nivel 4) con un 73% de las vacantes. En servicios educativos, el 67% de las vacantes requiere preparación media (nivel 3). Por otro lado, en comercio al por menor, el 78% de las vacantes demanda poca o ninguna preparación (niveles 1 y 2). Otros sectores como atención médica y asistencia social, gobierno, y manufactura muestran requerimientos de admisión más equitativos entre los distintos niveles de exigencia.

Este análisis puede servir como insumo para el diseño de políticas activas de empleo, combinando estrategias generales con programas específicos para cada sector. La alta proporción de vacantes que requieren preparación de nivel 2 destaca la importancia de programas de nivelación educativa, que faciliten la inserción laboral de personas con escolaridad incompleta. Por otro lado, sectores como atención médica y asistencia social, y manufactura presentan una distribución equilibrada de requerimientos de entrada, lo que los hace candidatos idóneos para programas de capacitación intra-sectorial. Estos programas pueden tanto facilitar la inserción o reinserción

laboral de personas con distintos niveles de preparación como promover la movilidad laboral mediante programas de *upskilling*.

GRÁFICO 7

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES POR NIVEL DE PREPARACIÓN (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: El panel a (izquierda) muestra la proporción de vacantes pertenecientes a cada zona. El panel b (derecha) muestra la proporción de vacantes pertenecientes a cada zona a lo interno de un conjunto de sectores seleccionados.

3.2 HABILIDADES Y SUBHABILIDADES REQUERIDAS

Las vacantes laborales reflejan una amplia gama de habilidades requeridas, que incluyen tanto habilidades blandas y cognitivas fundamentales como competencias técnicas específicas para cada rol o tarea. Identificar estas demandas y compararlas con las habilidades disponibles en la fuerza laboral es clave para el diseño de políticas y programas de desarrollo de habilidades que reduzcan las brechas entre oferta y demanda, contribuyendo así a un mejor funcionamiento del mercado laboral. Además, esta información ayuda a las instituciones formativas y de certificación de saberes a ofrecer programas de formación y certificaciones con valor agregado tanto para las personas como para las empresas, desarrollando perfiles profesionales alineados con las necesidades del mercado.

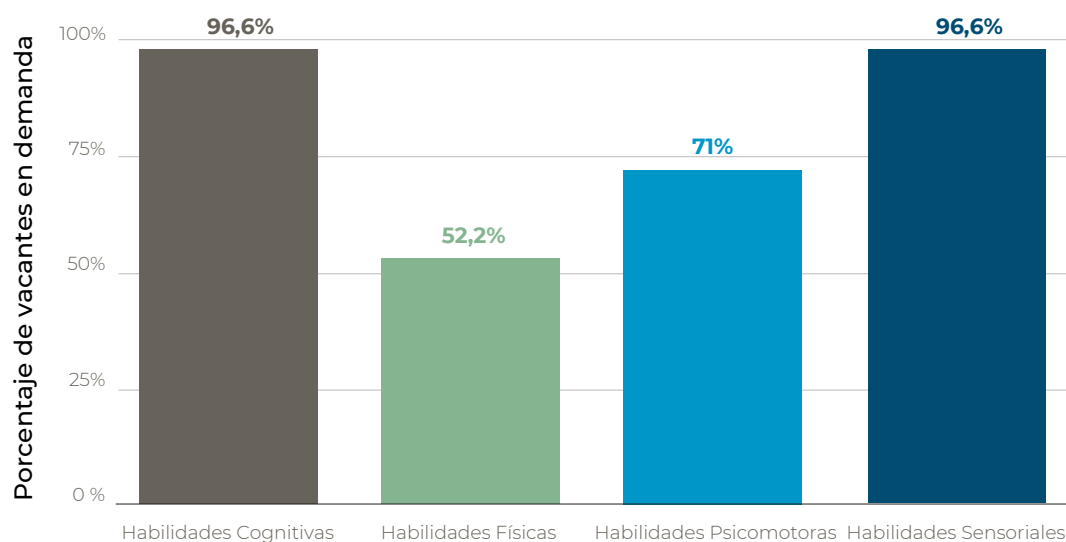
Las vacantes publicadas en portales de empleo reflejan una marcada preferencia por habilidades cognitivas y sensoriales. El Gráfico 8 muestra que más del 97% de las vacantes requieren al menos una habilidad cognitiva o sensorial, mientras que solo el 52% y el 71% exigen habilidades físicas o psicomotoras, respectivamente.

Dentro de las habilidades cognitivas, las más valoradas son la comprensión y la expresión oral, seguidas de la comprensión escrita, lo que subraya la relevancia de las herramientas de comunicación en el ámbito laboral. Entre las habilidades sensoriales, destacan la claridad y el reconocimiento del habla, reforzando la importancia central de la comunicación. En su conjunto, estos hallazgos reflejan un aspecto fundamental para la política pública y la inversión en capital humano de un país: más allá de los requerimientos específicos de cada industria o sector, las habilidades fundacionales, transversales y generales ocupan el primer lugar en las prioridades de los empleadores. Estas competencias, que deberían desarrollarse durante la educación obligatoria, parecen ser una condición necesaria para acceder al mercado laboral. Este hallazgo es clave a la hora de definir en qué tipo de habilidades debe enfocarse en primer lugar la política pública para fomentar trayectorias exitosas de aprendizaje y empleo.

Los requerimientos se vuelven más especializados al analizar sectores particulares. Por ejemplo, el Gráfico 10 muestra que habilidades relacionadas con la matemática, el pensamiento estructurado y la creatividad son especialmente valoradas en sectores como servicios profesionales y técnicos. En contraste, en comercio al por menor predominan habilidades físicas como la fuerza, la estabilidad y la destreza manual, mientras que en manufactura cobran mayor importancia las habilidades psicomotoras, como el control de ritmo y la precisión de control.

GRÁFICO 8

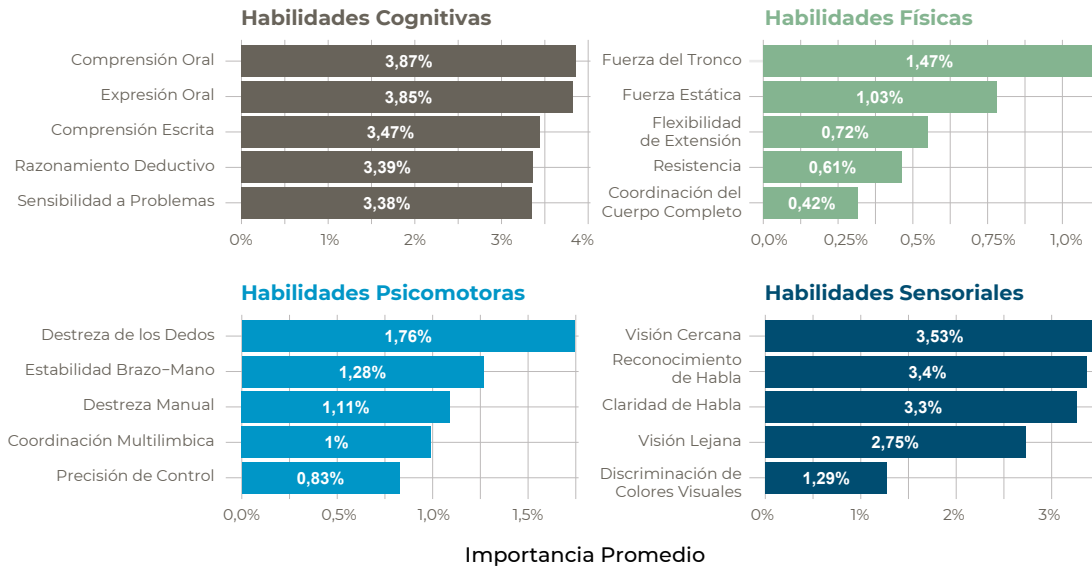
PORCENTAJE DE VACANTES DEMANDANDO CADA TIPO DE HABILIDAD (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

GRÁFICO 9

IMPORTANCIA PROMEDIO DE LAS SUBHABILIDADES EN LA VACANTE, SEGÚN TIPO DE HABILIDAD (2024)

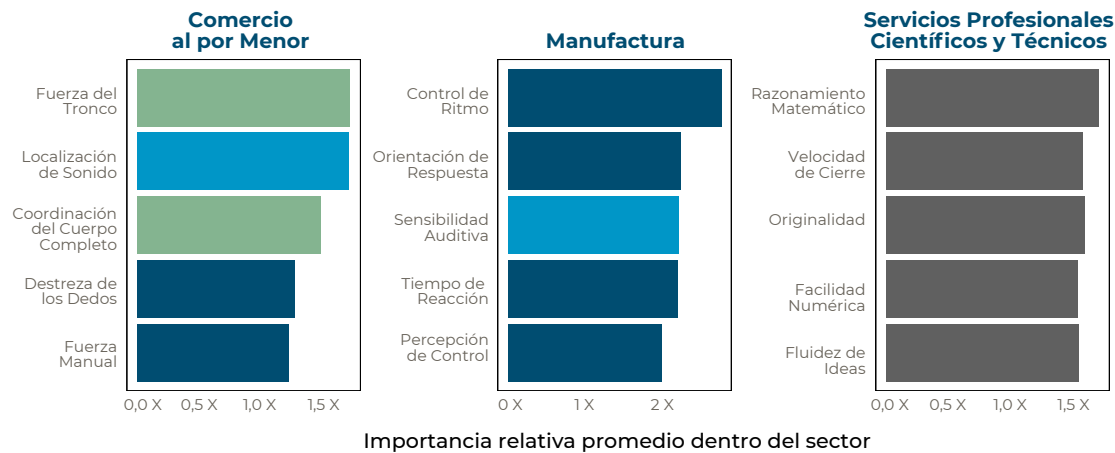


Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: La importancia promedio se calcula promediando los scores de importancia de cada subhabilidad en cada vacante.

GRÁFICO 10

IMPORTANCIA RELATIVA DE CADA SUBHABILIDAD EN SECTORES CON MAYOR VOLUMEN DE VACANTES (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Nota: La importancia relativa de cada subhabilidad en se calcula al dividir el promedio de su importancia para las vacantes de cada sector entre el promedio de su importancia para todas las vacantes.



4. Tendencias globales

4.1 ACTIVIDADES DEL CONOCIMIENTO

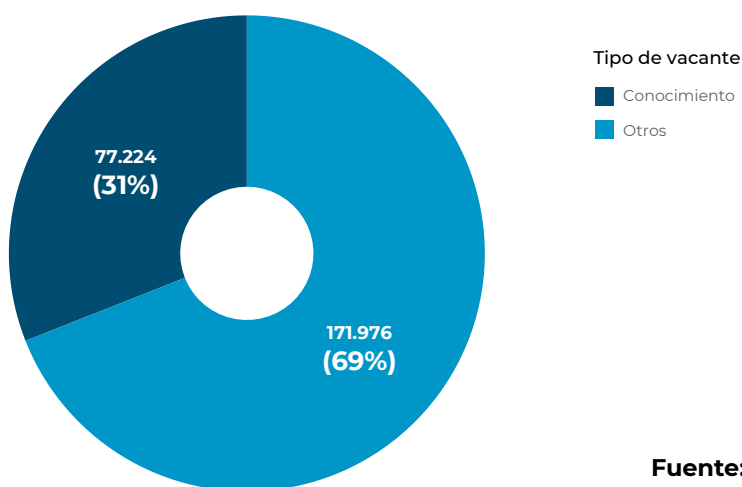
Los servicios basados en el conocimiento representan un sector con alto potencial de crecimiento en empleos y exportaciones para América Latina y el Caribe. Estos servicios, intensivos en capital humano altamente capacitado, están asociados a categorías ocupacionales específicas.³ Para facilitar su análisis, el Observatorio agrupa las vacantes relacionadas con estas ocupaciones bajo la categoría “Economía del Conocimiento”, lo que permite analizar la dinámica de la demanda laboral en este sector estratégico.

En el mercado laboral chileno, estas ocupaciones representan el 31% del total de vacantes, lo que permite analizar la dinámica de la demanda laboral en este sector estratégico.

Esta capacidad de análisis tiene el potencial de facilitar el monitoreo de la demanda de habilidades técnicas a un nivel más agregado que el existente en la segmentación por sector, ocupación o habilidades.

GRÁFICO 11

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES SEGÚN SU VÍNCULO CON LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

³ Se trata de un conjunto de 319 ocupaciones detalladas, predominantemente relacionadas con la computación, las ciencias naturales, la ingeniería, la arquitectura y el mantenimiento, instalación y reparación de maquinaria, entre otros.

4.2 DEMANDA DE HABILIDADES VERDES (RELACIONADAS A LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA)

La transición hacia fuentes de energía sostenibles está impulsando una mayor demanda de habilidades verdes, relacionadas con tecnologías limpias, eficiencia energética y gestión ambiental. Este cambio está transformando el mercado laboral, incorporando perfiles esenciales para una economía más sostenible.

El Observatorio clasifica las ocupaciones según su relación con actividades de la transición energética, utilizando la metodología de O*NET. Esta clasificación incluye tres categorías:⁴

- **Aumento de la demanda verde:** ocupaciones existentes cuya demanda crece como resultado de la transición energética.
- **Habilidades ecológicas mejoradas:** ocupaciones que requieren nuevas competencias relacionadas con tecnologías sostenibles.
- **Nuevas y emergentes:** ocupaciones creadas específicamente para actividades de la economía verde.

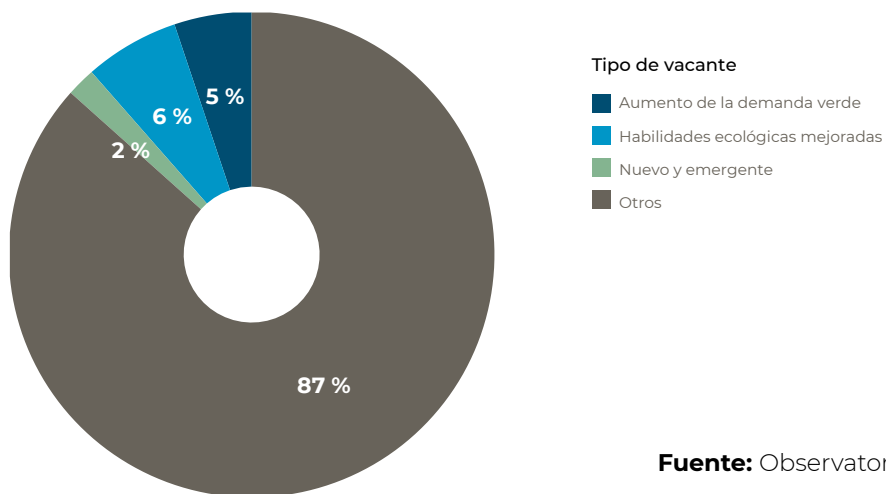
En Chile, los trabajos verdes representan el 13% de las vacantes en el mercado laboral. Dentro de este grupo, el 5% corresponde a ocupaciones cuya demanda ha aumentado gracias a la transición energética (como los inspectores agrícolas), el 6% corresponde a ocupaciones que demandan habilidades ecológicas mejoradas (como los ingenieros civiles), y el 2% se clasifican como nuevas y emergentes (incluyendo a los técnicos en procesamiento de biocombustibles).

La capacidad de segmentar la demanda laboral según sus habilidades verdes tiene el potencial de facilitar la coordinación de programas de formación e intermediación laboral con iniciativas de transición energética y movilidad sostenible, facilitando su implementación a distintos niveles de gobierno.

⁴ Para más información, se puede consultar [el sitio oficial de ONET](#).

GRÁFICO 12

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES SEGÚN SU VÍNCULO CON LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA (2024)



Fuente: Observatorio Laboral del BID.

Conclusión

El análisis del mercado laboral basado en datos de vacantes laborales online contribuye a una visión más completa de la demanda laboral. La identificación de patrones territoriales, sectoriales y por tipo de ocupación, junto con el análisis de los requisitos y habilidades demandadas, contribuye a la mejorar la eficiencia y efectividad de políticas activas e mercado laboral incluyendo programas para el desarrollo de habilidades para el trabajo, programas certificación de saberes, y servicios de intermediación laboral. Combinado con instrumentos de perfilamiento de la oferta laboral, este tipo de análisis permite comprender mejor las brechas de habilidades entre oferta y demanda, facilitando el desarrollo de soluciones que mejoren el bienestar de las personas, la productividad de las empresas y el crecimiento de los países. Además, esta información, complementada con otras fuentes, tiene el potencial de orientar a estudiantes, trabajadores y proveedores de formación en la toma de decisiones, reduciendo las fallas informativas que enfrentan las personas y el ecosistema de desarrollo de habilidades.

Las tendencias globales, como el crecimiento de ocupaciones y habilidades vinculadas a la economía del conocimiento y a la transición energética, están redefiniendo el panorama laboral y la integración de los mercados de trabajo. Esto hace cada vez más necesario un seguimiento continuo y dinámico para aprovechar las oportunidades presentes y futuras.



Referencias

- Amaral, N., M. E. de Diego, C. Pagés y M. F. Prada. 2018. *Hacia un Sistema de Formación Técnico Profesional de Chile: Un Análisis Funcional*. Nota Técnica IDB-TN-1522. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001395>.
- Amaral, N., N. Eng, C. Ospino, C. Pagés, G. Rucci y N. Williams. 2018. *¿Hasta dónde pueden llevarte tus habilidades? Cómo utilizar los datos masivos para entender los cambios en el mercado laboral*. Nota Técnica IDB-TN-1501. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001291>.
- Araño E. y Jara K. 2019. Índice de Avisos Laborales de Interne. Serie de Estudios Económicos Estadísticos N°2019. Banco Central de Chile
- Bauducco, S., Castillo, A., & Tapia, M. (2024). *Participación laboral de personas mayores en el período post-COVID* (Recuadro I.3). En Banco Central de Chile, Informe de Política Monetaria – Marzo 2024 (pp. 33-42). Banco Central de Chile. https://www.bcentral.cl/documents/d/banco-central/minutas_citadas_en_ipom_marzo_2024.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2023. *CEPALSTAT: Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas*. Noviembre. <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?theme=2&lang=en>.
- Cobb M. y Andrea S. 2008. Índice de Avisos de Empleo. Serie de Estudios Económicos Estadísticos N°64. Banco Central de Chile
- Di Capua, L., V. Queijo Von Heideken y G. Rucci. 2020. *Demanda de Trabajo en Uruguay: Un Análisis de Vacantes en Línea*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002511>.
- González-Velosa, C. y N. Peña Tenjo. 2019. *Demanda de Trabajo en América Latina: ¿Qué Podemos Aprender de los Portales de Vacantes Online?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0001965>.
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2024). *Tasa de desocupación: Nacional según rango etario*. INE.Stat. <https://www.ine.cl/estadisticas/ine-stat>.
- National Center for ONET Development. 2025a. *ONET OnLine: Skills - ONET Data Dictionary**. O*NET Resource Center. Consultado el 7 de febrero de 2025. <https://www.onetcenter.org/dictionary/21.1/excel/skills.html>.

- . 2025b. ONET OnLine: Green Occupations - *ONET Data Dictionary*. O*NET Resource Center. Consultado el 7 de febrero de 2025. https://www.onetcenter.org/dictionary/22.0/excel/green_occupations.html.
- . 2025c. ONET OnLine: Job Zones - *ONET Data Dictionary*. O*NET Resource Center. Consultado el 7 de febrero de 2025. https://www.onetcenter.org/dictionary/22.0/excel/job_zones.html.

Copyright © 2025 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



