



Análisis laboral Chile 2024

*Perspectiva económica
y de trabajadores*

Contenido

<i>Objetivo y Metodología</i>	1
<i>Introducción</i>	2
<i>Nivel de ocupación y desocupación nacional</i>	3
<i>Tendencias laborales</i>	5
<i>Oportunidades de desarrollo profesional</i>	8
<i>Satisfacción o desconformidad de remuneración</i>	11
<i>Ley 40 horas</i>	14
<i>Proyecciones relevantes para el 2024</i>	16
<i>Conclusión</i>	18
<i>Bibliografía</i>	19

Objetivo y Metodología

Con este informe, buscamos estimar el estado del mercado laboral desde el punto de vista de las personas, prestando atención a los puntos blandos que permiten que los trabajadores se sientan satisfechos e interesados en sus trabajos, en lugar de un enfoque macroeconómico.

Como expertos en servicios de recursos humanos a nivel mundial, contamos con una serie de servicios a disposición de empresas y trabajadores, para así ayudar en el desarrollo de cada uno, sin olvidar nuestro principal objetivo: *hacer que el futuro funcione para todos*.

En Adecco Chile hemos querido conocer la realidad laboral actual del país, junto al grado potencial de satisfacción de un trabajador promedio en los diversos rubros. Para ello presentamos el informe de Oportunidades y Satisfacción Laboral presentes actualmente.

Para la realización del informe, se toman en consideración 3 áreas del entorno laboral de las personas: remuneración, oportunidades de empleo y desarrollo profesional, tendencias laborales. La información corresponde a la recolección de resultados obtenidos durante el año 2023, en base a la Encuesta de Oportunidades y Satisfacción de Adecco a más de 3,000 trabajadores a lo largo de Chile. Se incluyeron preguntas cualitativas y cuantitativas, permitiéndonos profundizar en temas como satisfacción laboral, percepciones de oportunidades de desarrollo, y tendencias emergentes en el trabajo.

Introducción

Como líderes en soluciones de recursos humanos, hemos dedicado esfuerzos significativos para comprender las dinámicas cambiantes del mundo laboral y cómo estas afectan a nuestros colaboradores.

Este estudio no solo es un reflejo de las tendencias actuales, sino también un testimonio de nuestro compromiso constante con la excelencia en la gestión del talento. Exploraremos de cerca las expectativas, desafíos y satisfacciones que experimentan los trabajadores en el panorama laboral chileno actual, junto a datos económicos relacionados al mercado laboral.

A través de este análisis integral, no solo ofrecemos una visión detallada del estado actual del mercado, sino que también proporcionamos información valiosa para empleadores y trabajadores por igual. En Adecco, creemos que comprender profundamente las necesidades y aspiraciones de la fuerza laboral es fundamental para construir un entorno de trabajo más sólido y satisfactorio.

Queremos invitarlos a leer y analizar este estudio, que no solo representa un compromiso con la transparencia y la información precisa, sino también una guía valiosa para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito laboral.



Brenda Herrera
Gerente General Adecco Chile

Nivel de ocupación y desocupación nacional



El país ha mostrado un constante crecimiento en el porcentaje de desocupación nacional a lo largo del 2023, donde llegó a 8,9% en el último trimestre móvil del año. Este incremento se debe al crecimiento de la fuerza laboral (3,0%), superando el aumento de personas ocupadas, el cual crecieron un (2,0%) durante el último año.

Cuadro de género

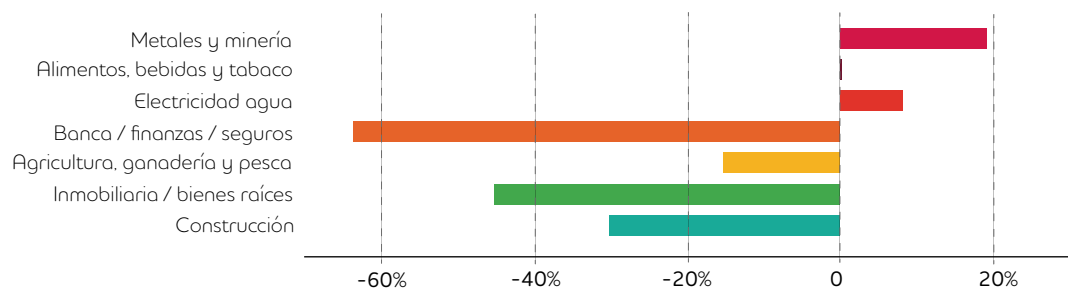
Tasa de desocupación:

Las mujeres alcanzan una tasa de 9,2% (0,9 más en los últimos 12 meses).
Los hombres llegan al 8,7% (0,8 más en los últimos 12 meses).

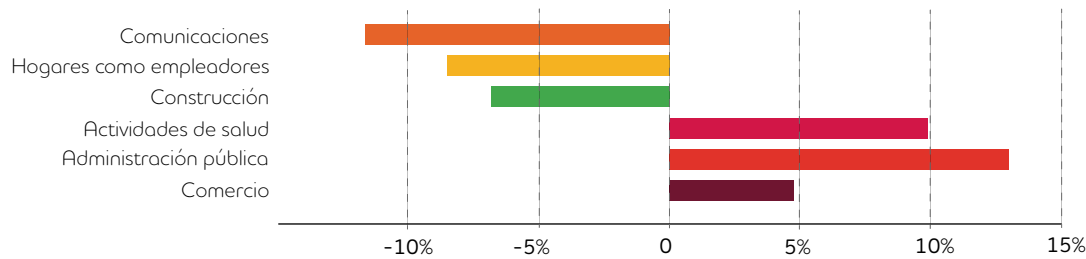
Datos de ocupación:

El crecimiento se vio pronunciado principalmente en mujeres (4,0%).

Adecco Variación 2022 - 2023



INE Variación 2022 - 2023



Las principales industrias que se fomentaron y vieron un aumento de personas ocupadas fueron salud, administración pública y comercio, según cifras entregadas por el INE. Esto diferenciado a lo que presenciamos desde Adecco, donde vimos un aumento en metales y minería, alimentos y bebidas.

Desde las industrias que presenciaron un decrecimiento en personas ocupadas de acuerdo al INE, contamos con comunicaciones y construcción, mientras que en Adecco lo observamos en banca y finanzas, inmobiliaria y construcción.



| Tendencias laborales

Flexibilidad

En vistas del 2024, el trabajo híbrido continúa ganando terreno, consolidándose como un modelo valioso para las organizaciones que buscan equilibrar el trabajo remoto y presencial. Este enfoque permite a los trabajadores distribuir su tiempo según sus funciones y necesidades, promoviendo la flexibilidad, la productividad y un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

A medida que el mundo se adapta a esta transformación laboral y tecnológica, la configuración híbrida se integra cada vez más al mundo empresarial, respondiendo a las diversas preferencias y necesidades de la fuerza laboral. Esto, acompañado y potenciado por el acelerado crecimiento de la tecnología, brindando herramientas y plataformas de comunicación y colaboración esenciales para asegurar el funcionamiento efectivo de estos entornos.

Formación y desarrollo

La capacitación y desarrollo adquieren mayor relevancia y emergen como elementos cruciales. Aunque la mitad de los líderes creen que sus organizaciones brindan una sólida cultura de aprendizaje –según Forbes–, existe una brecha perceptiva con la mayoría de los trabajadores. En el 2024, el enfoque se centra en cerrar esta distancia, destacando la necesidad de ofrecer no solo programas, sino también una cultura de aprendizaje integral.

El énfasis en el crecimiento y desarrollo define el panorama laboral. Las empresas deberán implementar programas de capacitación a medida, oportunidades de mentoría y plataformas de intercambio de conocimientos. Esta inversión formativa de la fuerza laboral promete beneficios que van más allá del desarrollo individual de carreras, abarcando la innovación, la destreza operativa y una respuesta más ágil a las dinámicas del mercado.

DE&I en un mercado competitivo

La diversidad, equidad e inclusión (DE&I) han emergido en la última década como pilares fundamentales del modelo empresarial, trascendiendo más allá de meras políticas de cumplimiento.

La convergencia de la diversidad en sus distintas dimensiones, como la equidad e igualdad de oportunidades y la inclusión como práctica de ética cotidiana, no solo garantizan una fuerza laboral más representativa, sino que también fortalecen los procesos de innovación, la creatividad y la capacidad para adaptarse al cambio entre otros muchos beneficios.

A medida que la sociedad avanza hacia una conciencia más profunda, las empresas que lideran la DE&I se posicionan como protagonistas en un escenario empresarial cada vez más competitivo en el que se buscan compañías auténticas.

Recomendaciones

- **Fortalecer la comunicación interna:** Implementar canales de comunicación efectivos que permitan una retroalimentación constante entre trabajadores y gerencia sobre expectativas de desarrollo y oportunidades disponibles.
- **Programas de desarrollo personalizado:** Desarrollar programas de capacitación y desarrollo profesional que estén alineados con las aspiraciones individuales de los trabajadores y las necesidades de la empresa.
- **Adaptación tecnológica para el trabajo híbrido:** Invertir en herramientas tecnológicas y formación que apoyen un entorno de trabajo híbrido eficiente, fomentando la colaboración y la innovación.
- **Evaluación continua de políticas laborales:** Realizar evaluaciones periódicas del impacto de las políticas laborales, para asegurar que se mantenga un balance óptimo entre productividad y bienestar de los trabajadores.



| Oportunidades de
| desarrollo profesional

La realidad actual en el ámbito laboral presenta desafíos significativos en cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional, como revelan las estadísticas. Según Gartner, el 89% de los líderes de recursos humanos percibe la falta de claridad en las trayectorias profesionales dentro de sus organizaciones, mientras que el 66% coincide en que estas no resultan atractivas para muchos trabajadores. Esta situación se alinea con las prioridades de los líderes de recursos humanos para 2024, donde la evolución acelerada de las necesidades empresariales y de los trabajadores ha dejado obsoletos los mapas profesionales tradicionales. La incertidumbre aumenta con las crecientes tasas de rotación en un mercado laboral hiper-competitivo.

La convergencia de estas problemáticas resalta la importancia crítica de enfocarse en el desarrollo de habilidades. En un contexto de transformación digital, las competencias básicas ceden paso a la necesidad de habilidades específicas para aprovechar la tecnología y adaptarse a entornos de trabajo digitales. Esta perspectiva basada en habilidades, permite a los reclutadores y líderes ser más flexibles en la identificación y promoción del talento adecuado.

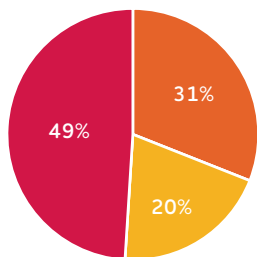
Además, la capacitación y el desarrollo emergen como aspectos clave. Los líderes deben ofrecer no solo programas específicos, sino también fomentar una cultura de aprendizaje integral. Sin embargo, existe una brecha perceptiva entre líderes y trabajadores, donde el 44,2% siente la falta de oportunidades de crecimiento, el 49% considera escasos los espacios de retroalimentación, y el 30% experimenta carencias en las herramientas necesarias para el trabajo. Cerrar estas brechas se vuelve esencial para garantizar un entorno laboral en el que los colaboradores puedan aprovechar plenamente las oportunidades de desarrollo y contribuir al crecimiento sostenible de la organización en 2024. Según encuesta de desarrollo laboral de Adecco.

¿Estás satisfecho con las oportunidades de crecimiento en tu empresa, y hay un plan claro disponible para hacerlo?

Si, y hay oportunidades de crecimiento		44,21%
No, y no hay oportunidades de crecimiento		37,42%
Si, pero no hay oportunidades de crecimiento		18,37%

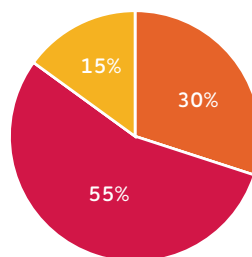
¿Por qué recluirías a tu empresa?

Porque no potencian mi desarrollo de competencias y habilidades		32,58%
Falta de proyección dentro de mi empresa		30,69%
Liderazgos poco inspiradores y poco cercanos		24,09%
Porque o me identifico con la cultura y valores de la organización		12,64%



¿Tu gerente te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional?

- Tengo pocos espacios
- Si, cuento con las instancias
- Los tengo, pero no muy claros



¿Tengo todas las herramientas necesarias para hacer bien tu trabajo?

- Tengo gran parte de ellas
- Tengo todas las herramientas
- Pocas y/o nulas herramientas

"Comprendiendo los desafíos actuales en el mundo laboral, debemos adaptarnos a la transformación digital.

El desarrollo profesional es imprescindible en las empresas. Para ello, es importante el compromiso hacia los trabajadores y sumarlos, por ejemplo, a la transformación y avances que hoy estamos viviendo. Sin duda, la transformación digital es un desafío. Es así que ofrecer programas de capacitación integral y promover una cultura de aprendizaje resulta fundamental para prepararnos para el constante cambio que hoy vivenciamos. Alcanzar niveles de conocimiento y habilidades impulsan, sin duda, un desarrollo para las empresas; es así que la cultura de utilización de herramientas digitales debe ser un desafío personal y organizacional. Sabemos que existen brechas en cuanto a la utilización de recursos digitales; es ahí nuestro desafío y compromiso para sumar valor."



Carla Aravena

Directora Training & Consulting Adecco Chile

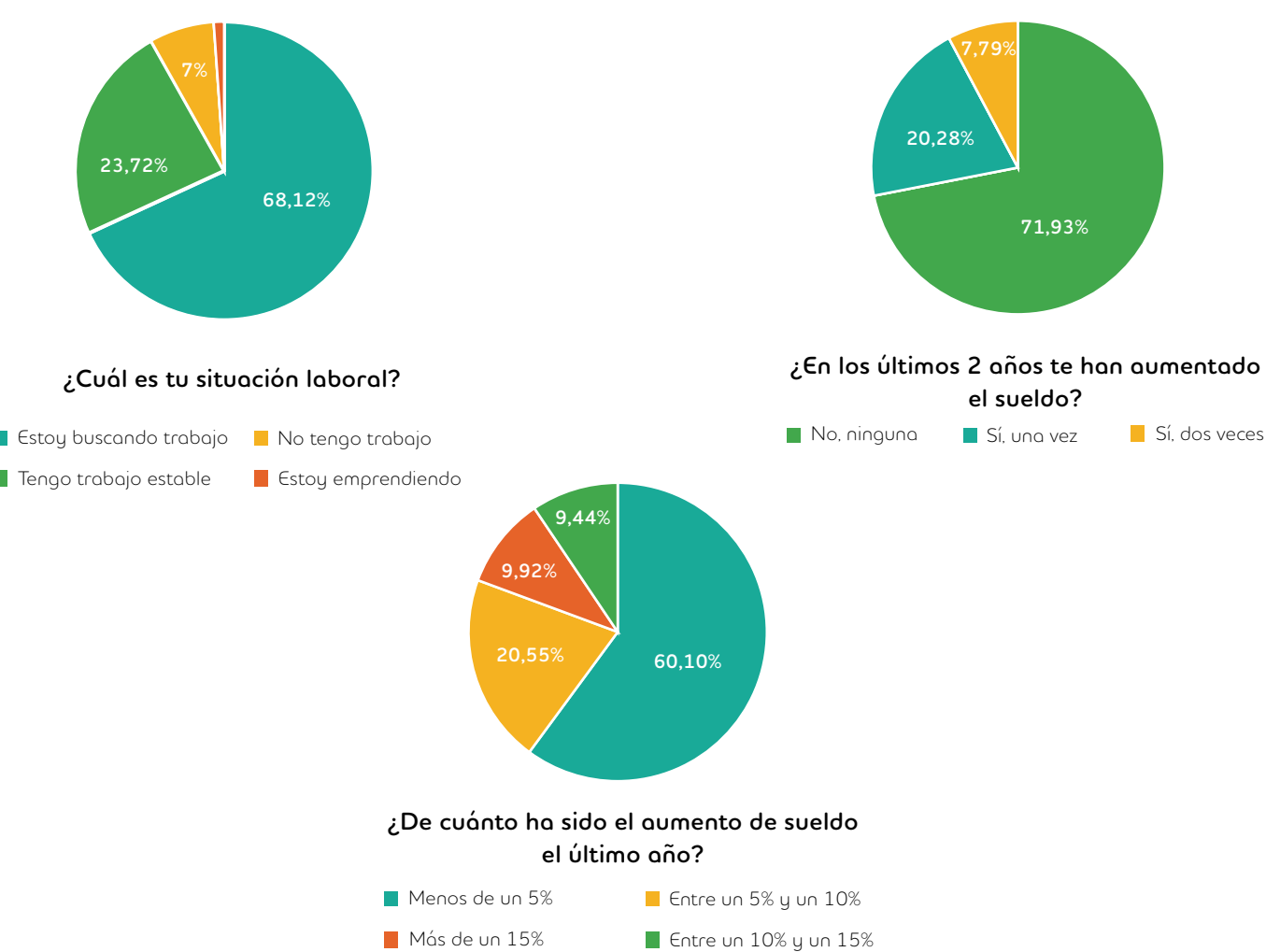


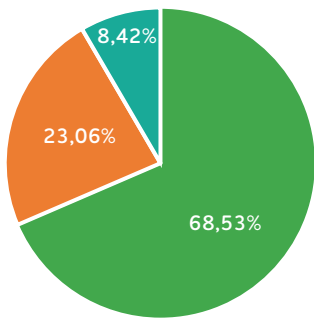
| Satisfacción o
desconformidad
de remuneración

En el contexto actual, donde la compensación laboral está siendo reconsiderada para abordar las nuevas expectativas y necesidades de los trabajadores, es esencial tener en cuenta la crisis económica que ha afectado a nivel mundial. Este panorama global influye directamente en las decisiones empresariales y en la forma en que se estructuran las políticas salariales.

En Chile, el sueldo mínimo actualmente es de \$460.000 y se espera que alcance los \$500.000 a partir del 1 de julio de 2024. Esta realidad económica impacta directamente en las discusiones sobre compensación, considerando la necesidad de abordar las preocupaciones de los trabajadores, siempre influenciadas por los datos del IPC. En Adecco, durante el 2023, promediamos el sueldo en \$762.032, principalmente en cargos operarios.

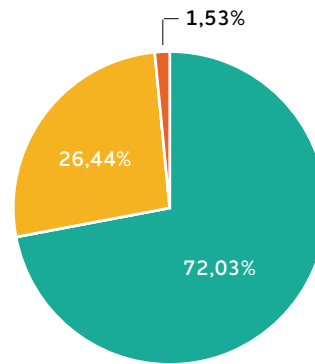
Los resultados de la encuesta "Oportunidad y Satisfacción de Adecco" proporcionan valiosa información sobre la realidad de los trabajadores en el actual entorno laboral. El 20% ha experimentado un aumento salarial en los últimos 2 años, con un 60% que recibió un incremento inferior al 5%. Aun así, pese a no haber visualizado aún un aumento importante en sus sueldos, es relevante señalar que el 72% estaría dispuesto a recomendar su empresa, evidenciando la necesidad de establecer políticas de compensación que no solo aborden las expectativas salariales, sino que también consideren el bienestar general y el apoyo a los trabajadores en un contexto económico desafiante.





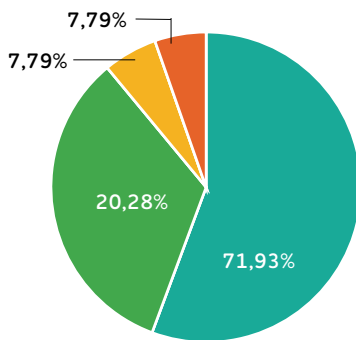
¿Tu empresa se toma el tiempo para celebrar el éxito?

■ Sí, celebran a todos ■ Sí, solo a algunos ■ No se celebran



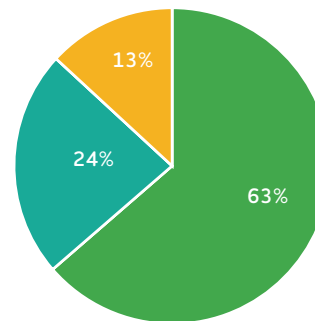
¿Qué probabilidades hay que le recomiendes a un amigo?

■ Sí, lo recomendaría ■ No estoy seguro ■ No lo recomendaría



¿Cuál es tu mayor preocupación laboral en 2024?

■ No encontrar trabajo ■ Miedo a ser despedido
■ Bajos salarios frente a alto costo de la vida ■ Falta de habilidades para mercado laboral actual



Si te encuentras con un problema ¿sabes dónde acudir para encontrar una solución?

■ Conozco dónde acudir ■ No estoy seguro ■ Desconozco dónde acudir



Carolina Varela

Directora Servicio y calidad
Adecco Chile

“Como hemos visto, la remuneración económica es importante para los trabajadores, más con la inflación que ha enfrentado el país, también sabemos la relevancia que cumplen las políticas de compensación no monetaria para los colaboradores. Cada vez más empresas comienzan a trabajar en este tema y poco a poco nos acercamos a ofrecer oportunidades laborales más satisfactorias, muchas de ellas con retribuciones más holísticas que ofrecen una propuesta de valor diferencial, apuntando no solo a lo monetario, sino que, potenciando beneficios emocionales que son altamente valorados también por las personas”.

A black and white photograph of a man in a denim shirt, holding a clipboard and a pen, standing next to a laptop. The text "Ley 40 horas" is overlaid in green on the right side of the image.

|Ley 40 horas

La reducción de las horas laborales de 45 a 40 por semana tiene una gran importancia para los trabajadores y la sociedad en general. Esta medida promueve un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, permitiendo a las personas tener más tiempo para descansar, cuidar de su salud, disfrutar de actividades recreativas y contar con tiempo de calidad.

Además, la disminución de las horas laborales mejorará la productividad y la satisfacción en el trabajo, ya que los trabajadores tendrán mayor energía y motivación al estar menos agotados. Esta ley busca promover el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, generando impactos positivos tanto a nivel individual como social.

Puntos claves de la ley:

Reducción de la Jornada Ordinaria:

Se implementará una reducción gradual de la jornada ordinaria. A partir del 26 de abril de 2024, se establecerá una jornada de 44 horas semanales, que se reducirá a 42 horas para el 26 de abril de 2026, para finalmente alcanzar 40 horas a partir del 26 de abril de 2028.

Distribución de la Jornada:

Se contempla la ampliación del rango de distribución de días semanales, adoptando un modelo 4x3 para brindar mayor flexibilidad a los trabajadores. Asimismo, se permite una distribución mensual más adaptable, facilitando la conciliación entre la vida laboral y personal. Además, se establece la posibilidad de co-crear acuerdos con las partes involucradas o el sindicato para implementar una distribución semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas.

En un esfuerzo por apoyar a padres y madres, se introducen bandas horarias que posibilitan la anticipación o retraso de hasta 2 horas en sus labores, ofreciendo así una mayor flexibilidad en el manejo de responsabilidades familiares.

Compensación de Horas Extras por Feriados:

En cuanto a la compensación de horas extras por feriados, se establece un límite máximo de 5 días al año, donde cada hora extraordinaria trabajada equivale a 1.5 horas en días festivos. Además, se otorga un plazo de 6 meses para llevar a cabo la compensación correspondiente.

En relación con la jornada excepcional, se busca mantener un promedio semanal de horas de trabajo que no supere las 42 durante el ciclo correspondiente. Los trabajadores tienen derecho a un descanso anual adicional, y existe la posibilidad de acordar la compensación en dinero entre las partes. En caso de término del contrato, el pago se realiza de acuerdo con las reglas generales establecidas por la ley.

Proyecciones relevantes para el 2024



El Informe de Política Monetaria (IPoM) de diciembre 2023, emitido por el Banco Central, proyecta una expansión moderada de la economía chilena para el 2024, después de haber experimentado un nulo crecimiento en 2023. Donde se estima que el PIB incremente en un rango de entre el 1,25% y el 2,25%.

En cifras más concretas, el IPC cerró diciembre con una caída del 0,5%, alcanzando una variación anual del 3,9%, sorprendiendo tras el aumento de noviembre y las previsiones iniciales. Aunque la inflación ha retrocedido desde los niveles elevados a principios de año, el Banco Central reafirma su compromiso de lograr la convergencia del IPC al 3% para la segunda mitad de 2024. A pesar de la disminución de la inflación, que tiene efectos positivos para la economía en general, el informe destaca que aún se encuentra por encima de la meta. Por lo que, los riesgos económicos persisten y deberán seguir siendo monitoreados.

Por otro lado, respecto del mercado laboral, se espera que la tasa de desempleo durante el 2024 sea entorno al 9%, cifras muy similares a lo vivido durante el 2023. Esto se debe a que, pese se espera un aumento en la creación de empleos durante el 2024, también tendremos un crecimiento continuo de la fuerza laboral, llevándonos probablemente a datos similares a los ya vividos durante este último año.

El Centro de Microdatos de la Universidad de Chile destaca la recuperación de la mayoría de los empleos perdidos durante la pandemia. No obstante, señala la necesidad de focalizar políticas de empleo en los jóvenes y mayores de 55 años, proponiendo la reconversión y la capacitación como elementos clave para abordar estos segmentos específicos de la fuerza laboral.

Conclusión

El 2024 se perfila como un año de transformación, donde la adaptabilidad, formación continua y valores como la diversidad y equidad, se entrelazan para construir un entorno laboral más resiliente y equitativo.

Las tendencias laborales esculpen un paisaje empresarial dinámico y adaptativo. La consolidación del trabajo híbrido emerge como un paradigma valioso, facilitando la flexibilidad y un equilibrio entre lo remoto y lo presencial. A su vez, la formación y desarrollo cobran protagonismo para cultivar una cultura de aprendizaje integral. Además, la diversidad, equidad e inclusión (DE&I) se posicionan como elementos cruciales, trascendiendo las políticas de cumplimiento para impulsar la innovación y competitividad.

Desde Adecco creemos que las soluciones flexibles en materias de recursos humanos que ofrecemos son una alternativa válida para acompañar a muchas compañías en este proceso y transformación que están enfrentando. Nuestro posicionamiento privilegiado en el corazón de la actividad laboral de muchos rubros de la economía chilena y mundial nos otorga la posibilidad de estar constantemente actualizados con las últimas tendencias, buenas prácticas y modelos de trabajo, que han permitido a las empresas mantener su continuidad operacional de manera eficiente.

Bibliografía

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (Edición nº292). INE.

https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2022/pais/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-octubre-2022---noviembre-2022---diciembre-2022.pdf?sfvrsn=f63e2111_4

Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (Edición nº302). INE.

https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-302.pdf?sfvrsn=710f2b48_9

Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral (Edición nº303). INE.

https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-303.pdf?sfvrsn=c35edcf9_5

Banco Central de Chile. (2023). Informe de Política Monetaria (IPoM). Diciembre 2023.

<https://www.bcentral.cl/web/banco-central/areas/politica-monetaria/informe-de-politica-monetaria#:~:text=En%20cuanto%20a%20la%20actividad,2%20y%203%25%20en%202025.>

Universidad de Chile. (Prensa Uchile). ¿Cómo viene la economía este 2024? Especialistas analizan proyecciones en base a indicadores usados por The Economist. (17 de enero 2024)

<https://uchile.cl/noticias/213144/como-viene-la-economia-es-te-2024-especialistas-analizan-proyecciones>

The Adecco Group. (2023). Global Workforce of the Future: Lessons for Policy Makers.

<https://www.adeccogroup.com/future-of-work/latest-insights/global-workforce-of-the-future-lessons-for-policy-makers/>

Gartner. (2023). Top 5 Priorities for HR Leaders in 2024.

https://emt.gartnerweb.com/ngw/globalassets/en/human-resources/documents/trends/hr-top-priorities-ebook-2024.pdf?_gl=1*wdmqce*_ga*MTI5MDQ5NTIzMC4xNzAwMDU3MzE4*_ga_R1U5CE5FEV*MTcwMTI5MTkzMS4yLjEuMTcwMTI5MTk0Mi40OS4wLjA.

Forbes Magazine. (21 de noviembre 2023). The Top 5 HR Trends For 2024.

<https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2023/11/21/the-top-5-hr-trends-for-2024/?sh=299636a738de>

Adecco Chile. (2023). Encuesta de Oportunidades y Satisfacción de Adecco