

■ De acuerdo con el Panel Laboral de la UNAB, creció el porcentaje de reclutadores que creen que dentro del presente año aumentará el desempleo.

POR CAROLINA LEÓN

El 2024 fue un año complejo para el mercado laboral, lo que se vio reflejado en los distintos indicadores, los que mes a mes funcionaban como un recordatorio de que aún no se logra retornar a los niveles de participación y ocupación laboral que había previo a la pandemia.

Un debilitado escenario que, al parecer, se mantendrá durante 2025 a juicio de los head hunters locales que fueron parte la última medición del Panel Laboral de la Universidad Andrés Bello (UNAB).

Un 21% de los 30 reclutadores de personal nacionales dijo que el desempleo aumentará en 2025, cifra que se encuentra por encima del 14% que esperaba que aumentara en 2024.

La mayoría de los especialistas (59%) respondió que se mantendrá en el mismo nivel que se encuentra hoy, es decir, con tasas por sobre un 8%. El último registro, correspondiente a septiembre-noviembre fue de 8,2%.

El 21% restante contestó que, por el contrario, la desocupación disminuirá. Este nivel se contraponen con el porcentaje que consideraba que se reduciría en 2024, que alcanzaba al 33% de los head hunters.

Todos los números sugieren una mirada de los head hunters levemente más negativa para 2025 que la que tenían para 2024.

“Con un crecimiento entre el 2% y el 2,5% es probable que las tasas de desempleo se mantengan en torno al 8,5% a 8,7% sin variaciones significativas. El ambiente político de los últimos cinco años no ha ayudado a dar confianza y estabilidad a quienes toman decisiones en el ámbito empresarial”, dijo Cristián Duarte, de Transsearch Chile.

Con relación a las vacantes de empleo, la medición que realiza el Instituto de Políticas Públicas de la UNAB y la Dirección de Egresados, Empleabilidad y Redes (Alumni) de la citada casa estudios, mostró que un 28% de los reclutadores cree que estas aumentarán, otro 55% que se mantendrán en los mismos rangos, mientras que un 17% que descenderán.

Desde B2B Trust Consulting, Rodrigo Herrera, explicó que las vacantes “aumentarán leve y tímidamente, ante una expectativa



# Débiles expectativas tienen los head hunters sobre la marcha del mercado laboral chileno este 2025

eventual de cambio en la dirección económica del futuro Gobierno. Será leve ya que los factores externos tampoco son prometedores dada la incertidumbre geopolítica”.

## ¿Y los salarios?

En esta edición, el panel también buscó indagar en las expectativas de los head hunters respecto al ajuste de los salarios durante 2025.

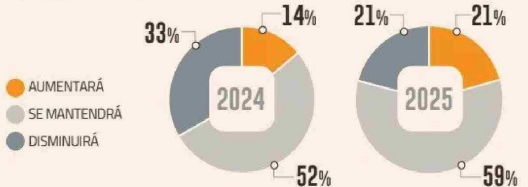
En el detalle, un 69% de los exper-

tos planteó que las remuneraciones se ajustarán según la inflación este 2025, mientras que un 28% dijo que se mantendrán sin reajuste, y un 3% que disminuirán.

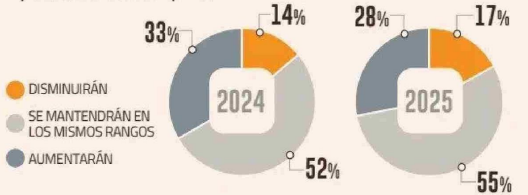
“Se proyecta que durante 2025 los sueldos en Chile aumenten en línea con la inflación, manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores. Sin embargo, el crecimiento económico moderado podría limitar aumentos reales

## Proyecciones 2025 Panel Laboral UNAB

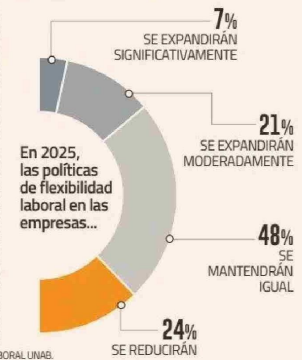
Durante el 2025 y en comparación con 2024, usted cree que el desempleo...



Durante el 2025 y en comparación con 2024, usted cree que las vacantes de empleo...



## ¿Cuáles considera que serán los principales desafíos para el mercado laboral en 2025? (SELECCIONE HASTA TRES)



FUENTE: PANEL LABORAL UNAB.

## Los integrantes del panel

El Panel Laboral UNAB está integrado por los siguientes 30 head hunters nacionales: Leslie Cooper, HK Human Capital Chile; María Jesús García, Trabajando.com; Ignacio González, Mandomedio; Rose Marie Blanc, C-Group; María José Greene, Grupo Cinco; Ana María Icaran, Icaran Head Hunters; Felipe Arteaga, Uno A Uno Head Hunter; Angélica Álvarez, Afinis; Raimundo Villarino, Laboral Net; Paz Ovalle, HO Partners; Mario Mora, FirstJob; Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting; John Byrne, Odgers Berndtson Chile; Ornella Bono, Humanitas Executive Search; Diego Hurtado, Excellentium; Vanesa Rosales, Eurofirms; Francisca López, Althus Partners; Arnaldo Aceituno, Claire Joster; Patricia Codecido, Global Jobs; Cecilia Besa, TestaNova; Felipe Cosialls, Shilton Consulting; Cristián Duarte, Transearch Chile; Franco Toselli, IT Hunter; Mónica Zepeda, Ebro Consultores; Bernardita Mena, Stanton Chase Chile; Juanita Aguirre, Aguirre & Asociados Head Hunting; Claudia Montedónico, HR Buró; Pamela Jiménez, Equation Partners; Ariela Dymensztain, AD Consulting; y Paola Briano, GEN Consultores.

significativos, dependiendo de las condiciones específicas de cada sector”, sostuvo Patricia Codecido de Global Jobs.

### Los desafíos

Otro tema en el que profundizó el panel, fue en las opciones que los head hunters consideran que serán los principales desafíos del mercado laboral en 2025. Aquí la opción más seleccionada fue el freno en la generación de nuevos proyectos en las empresas, con el 38% de las respuestas.

“Esto refleja una preocupación constante por la falta de dinamismo económico, donde el crecimiento limitado y la incertidumbre dificultan que nuevas inversiones se lleven a cabo, impactando negativamente a la creación de empleos. Como señalaron varios expertos, cuando no hay proyectos nuevos, las vacantes se limitan mayormente a reemplazos de posiciones existentes”, expone el panel.

La segunda opción más destacada como reto fueron los altos costos de contratación debido a nuevas regulaciones laborales.

Otros desafíos relevantes fueron la baja retención de talentos y el desequilibrio entre las expectativas de los postulantes y las características de las ofertas laborales.

“Si la economía no crece, los nuevos proyectos se detienen y eso hace que el mercado laboral se contraiga”, dijo Ana María Icaran, de Icaran Head Hunters.

“El Gobierno y la política, en general, no han estado a la altura de las circunstancias: el país no crece, reformas importantes que no ven la luz, tasas que deberían bajar y no lo hacen, peso depreciado, dólar alto, hace que Chile deje no solamente de ser un país atractivo para invertir, sino que para vivir”, planteó Felipe Cosialls de Shilton Consulting Headhunters.

Con relación a las medidas de flexibilidad en el trabajo para 2025, el panel evidenció que para un 48% de los headhunters dichas políticas de flexibilidad se mantendrán, mientras que un 24% opinó que se reducirán, un 21% que se expandirán moderadamente, y solo un 7% que crecerán significativamente.

Para la economista e investigadora del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Francisca Espinoza, los resultados evidencian una percepción deteriorada del mundo del trabajo, el cual consideró enfrenta importantes limitaciones para retomar el dinamismo previo a la pandemia.

“Como se ha advertido, este escenario complejo necesita ser abordado por las autoridades y debe considerarse en las nuevas propuestas legislativas y de política pública que se están discutiendo”, afirmó Espinoza, agregando que el costo laboral ha aumentado “de manera exponencial por las recientes legislaciones implementadas –como el aumento del salario mínimo y la Ley de 40 horas–, lo que desincentiva la contratación y ha incidido en el aumento en la informalidad. En ese sentido, posibles iniciativas como el aumento de la tasa de cotización o el postnatal extendido, aunque bien intencionadas, podrían complejizar aún más esta situación”, advirtió.

# 21%

DE LOS RECLUTADORES CREE QUE EL DESEMPLEO IRÁ AL ALZA.