



► Desafíos del trabajo en Chile: una oportunidad para la reflexión

A. Introducción¹

¿La Inteligencia Artificial destruye más empleos de los que genera? ¿Por qué jóvenes y personas mayores enfrentan más problemas para encontrar un empleo formal? ¿Por qué algunos sectores económicos y ocupaciones no han recuperado el nivel de empleo que tuvieron antes de la pandemia? Estas son solo algunas de las preguntas más importantes en torno a los desafíos para el mercado laboral chileno, en un contexto de fuertes cambios económicos, tecnológicos y demográficos.

Es importante que los actores del mercado laboral – gobierno, empleadores y trabajadores – tengan una base común de los conocimientos que ya existen, pero es igualmente importante “saber lo que no sabemos” para identificar ámbitos temáticos que ameritan mayor investigación.

Para contribuir a la identificación de una agenda de investigación que permita informar el diseño de políticas sociolaborales, la Oficina de la OIT para el Cono Sur, entre noviembre 2025 y enero 2026, llevó a cabo una serie de conversatorios con el objetivo de promover la reflexión conjunta, con base en la evidencia disponible sobre los cuellos de botella y oportunidades que generan estas transformaciones del mercado laboral, así como para entender sus dinámicas y los esfuerzos de política para aumentar los beneficios y reducir los costos en el mediano y largo plazos.

Para ello se organizaron tres conversatorios sobre ejes temáticos específicos. Cada uno de ellos contó con una breve introducción por parte de la OIT sobre las tendencias internacionales, seguida por las presentaciones de destacados académicos especialistas en temas laborales. A continuación, los participantes - representantes tripartitos del Ministerio del Trabajo, y de organizaciones de empleadores y trabajadores, además de los académicos - tuvieron la posibilidad de preguntar, comentar y hacer propuestas de acciones y políticas.

El primer conversatorio se llevó a cabo el 11 de noviembre de 2025, y se denominó **“Impacto del cambio tecnológico y la inteligencia artificial generativa en el empleo”**. Este conversatorio giró en torno al efecto que la expansión progresiva en el uso de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) y de nuevas tecnologías está generando en diferentes sectores y grupos de trabajadores.

El segundo conversatorio, **“Desafíos para los grupos de jóvenes y personas mayores”**, se realizó el 1 de diciembre de 2025 y se centró en el incremento en la desocupación en jóvenes con educación terciaria, la mayor informalidad del empleo en los jóvenes y en las personas mayores de 50 años, así como los problemas para la contratación de estos grupos, sobre todo en puestos de trabajo formales.

¹ La OIT agradece al Gobierno de Chile, a través de sus autoridades y equipo técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su iniciativa y las contribuciones para fomentar el debate técnico y tripartito que se realizó en los conversatorios. Asimismo, agradece a las organizaciones de empleadores representadas a través de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y a las organizaciones de trabajadores representada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) por su activa participación y por compartir información sobre iniciativas que están llevando a cabo sobre estos temas. Cabe precisar que la elaboración de esta memoria de actividad es de exclusiva responsabilidad del equipo de la OIT encargado de la coordinación y organización de los conversatorios, por lo cual no compromete las posiciones de los participantes.

Finalmente, el 21 de enero de 2026 se realizó el tercer conversatorio, **“Sectores y categorías ocupacionales con mayor rezago en la recuperación”**. En él, se discutieron las dinámicas particulares que se observan en categorías ocupacionales como el trabajo doméstico remunerado (TDR) y sectores (construcción, agricultura) que han experimentado rezagos en el empleo.

La presente memoria de actividades resume los principales puntos discutidos en los tres conversatorios (sección B.) y, en base a este resumen, presenta algunos insumos tentativos de parte de la OIT para una agenda de investigación sobre estos temas (sección C.).

B. Resumen de los tres Conversatorios

1. Primer Conversatorio: Impacto del cambio tecnológico y la inteligencia artificial generativa en el empleo

1.1. Introducción

El conversatorio, realizado el 11 de noviembre de 2025, tuvo por objetivo examinar los efectos actuales y potenciales de la inteligencia artificial (IA) sobre el mercado laboral chileno, con especial énfasis en la automatización de tareas, la transformación de ocupaciones, las brechas de habilidades y los desafíos para el diseño de políticas públicas laborales. Desde una perspectiva comparada e institucional, el diálogo abordó tanto los riesgos como las oportunidades que plantea la adopción de tecnologías basadas en IA, destacando la necesidad de respuestas anticipatorias y coordinadas.

El conversatorio contó con las presentaciones de:

- Gerhard Reinecke y Juan Jacobo Velasco, OIT.
- Juan Bravo, Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales.
- María José Abud, Profesora de economía laboral de la Pontificia Universidad Católica e investigadora de Horizontal.
- Osvaldo Larragaña, Profesor y ex director de la Escuela de Gobierno de la Pontificia Universidad Católica.

1.2. Principales discusiones

1.2.1. La inteligencia artificial como transformación estructural del empleo

Un aspecto central del conversatorio fue destacar que la IA constituye un cambio estructural en la organización del trabajo, comparable a transformaciones tecnológicas previas, pero con características distintivas en términos de velocidad, alcance e incertidumbre, y que este proceso está incidiendo en el mercado laboral chileno. En comparación a olas anteriores de automatización, la IA —y en particular la IA generativa— afecta crecientemente tareas no rutinarias, cognitivas y analíticas, tradicionalmente asociadas a ocupaciones de calificación media y alta.

La diferenciación entre puestos de trabajo y tareas también es importante para explicar que el impacto principal de la IA – por lo menos hasta el momento - no se manifiesta en una destrucción masiva de empleo, sino en una reconfiguración progresiva de tareas, ocupaciones y sectores, con efectos diferenciados según nivel educativo, tipo de empresa y capacidad de adaptación institucional. Si bien se ha avanzado en la caracterización de los puestos de trabajo y tareas en el mercado laboral chileno según su nivel de exposición al impacto de la IA, existe menos información sobre la adopción efectiva de estas tecnologías por parte de las empresas en Chile.

Por otro lado, también es importante considerar que nuevas tecnologías conllevan la creación de nuevos productos y mercados, por lo que su impacto neto en el empleo es de difícil proyección. En este contexto, en el conversatorio se señaló que hasta el momento la automatización debería entenderse como un proceso de transformación del contenido del trabajo más que como una sustitución directa de trabajadores.

1.2.2. Riesgo de profundización de brechas estructurales

Tal como se mencionó, el impacto de IA no se concentra exclusivamente en tareas de bajo nivel educativo. Aun así, la adopción de IA conlleva el riesgo de profundizar desigualdades preexistentes en el mercado laboral chileno, lo que podría contribuir a una segmentación creciente, tanto en términos de productividad como de calidad del empleo. Se identificaron brechas relevantes en cuatro dimensiones:

- a) Brechas de habilidades, asociadas a déficits en competencias cognitivas básicas y habilidades digitales transversales en amplios segmentos de la fuerza de trabajo;
- b) Brechas de género, vinculadas tanto a diferencias en trayectorias laborales como a la persistencia del trabajo de cuidados no remunerado, que limita el acceso a procesos de formación y adaptación tecnológica;
- c) Brechas etarias, donde jóvenes y personas mayores enfrentan riesgos específicos: los primeros por la automatización de tareas de entrada al mercado laboral y los segundos por mayores dificultades de actualización de competencias; y
- d) Brechas empresariales, particularmente entre grandes empresas con mayor capacidad de adopción tecnológica y MIPYMES, que concentran una proporción significativa del empleo, pero enfrentan restricciones de recursos y capacidades.

1.2.3. Transformaciones en la calidad del empleo y organización del trabajo

El conversatorio también destacó que la IA no solo afecta la cantidad de empleo, sino también su calidad y organización. En particular, se observa un potencial aumento de modalidades laborales más fragmentadas, trabajo por tareas, subcontratación digital y ocupaciones con menor cobertura de protección social.

Asimismo, se señaló que la adopción de IA puede intensificar el ritmo de trabajo, modificar los mecanismos de supervisión y alterar las relaciones laborales tradicionales, lo que plantea desafíos para la regulación del trabajo, la negociación colectiva y la protección de derechos laborales.

1.2.4. Desajustes entre sistemas de formación y demandas del mercado laboral

Una observación reiterada en el conversatorio fue la existencia de desajustes significativos de los sistemas de educación y capacitación, y las demandas emergentes del mercado laboral. Los participantes coincidieron en señalar que el principal desafío no radica tanto en la falta de tecnología, porque se da como un hecho su incorporación creciente, sino en la insuficiente preparación de la fuerza de trabajo para interactuar de manera complementaria con la IA.

Además, se enfatizó que las habilidades más relevantes en este contexto no se limitan a conocimientos técnicos avanzados, sino que incluyen competencias cognitivas fundamentales, habilidades socioemocionales y capacidades de aprendizaje continuo. Los modelos tradicionales de formación, centrados en programas largos y rígidos, resultan inadecuados frente a un entorno de cambio acelerado.

1.2.5. Adoptar un enfoque de anticipación de demanda y calificaciones fortaleciendo los sistemas de información y prospección laboral

En el conversatorio se subrayó la necesidad de que las políticas laborales y de empleo sigan incorporando una mirada de prospección, sobre todo desde el marco de la estrategia nacional de prospección laboral, orientada a la gestión de transiciones laborales y no únicamente a la corrección ex post de los efectos de la automatización. Esto implica integrar la dimensión tecnológica en las estrategias de empleo, educación, protección social y desarrollo productivo.

Las tareas de prospección laboral son aún más desafiantes en el caso del impacto de la IA que en el caso de otros cambios tecnológicos previos, dada la enorme velocidad del avance en el desarrollo de nuevas herramientas e IA. Ello también implica que, en muchos casos, la velocidad del cambio tecnológico dificulta para todos los actores, incluidos empleadores, trabajadores y Gobierno, anticipar con precisión las necesidades futuras en materia de recursos humanos, lo que eleva la importancia de mantener el diálogo social activo en la materia. Por otro lado, “exposición” no equivale a “adopción”, es decir que no todas las opciones tecnológicas automáticamente se implementan en las empresas.

A su vez, se destacó la importancia de fortalecer los sistemas de información del mercado laboral, dada la necesidad de orientar las acciones de política. En particular, se relevó la importancia de herramientas de prospección que permiten identificar tempranamente ocupaciones y tareas en riesgo, así como nuevas demandas de habilidades. En ese sentido, se puso énfasis en la articulación de datos administrativos, encuestas de empleo, análisis de vacantes y estudios sectoriales para orientar la toma de decisiones.

1.3. Conclusiones

En el conversatorio se identificaron varios elementos a ser abordados, destacándose los siguientes:

- a) Reorientar las políticas de formación y capacitación: se destacó la importancia de una reorientación sustantiva de las políticas de capacitación laboral, priorizando habilidades cognitivas básicas; competencias socioemocionales; y habilidades digitales transversales orientadas al uso efectivo de tecnologías. En particular, se puso énfasis en avanzar hacia modelos de aprendizaje continuo, modular y flexible, con mecanismos de certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos, facilitando la adaptación de trabajadores a lo largo de su vida laboral.
- b) Implementar políticas activas de reconversión y protección en las transiciones: se destacó la importancia de diseñar políticas activas de reconversión laboral, especialmente para trabajadores en ocupaciones con alto riesgo de automatización. También se observó que estas políticas pueden combinar formación pertinente, intermediación laboral y mecanismos de protección de ingresos durante los procesos de transición, evitando trayectorias de precarización o exclusión.

- c) Integrar la perspectiva de trabajo decente y derechos laborales: es importante que la gobernanza de la IA incorpore la dimensión de trabajo decente, asegurando que la adopción tecnológica contribuya simultáneamente a mejorar la productividad, la competitividad y la calidad del empleo, evitando posibles efectos no deseados en las condiciones laborales o la protección social. Esto incluye la actualización de marcos regulatorios y la modernización de la inspección y fiscalización laboral.
- d) Fortalecer el diálogo social y la institucionalidad laboral: finalmente, se destacó que la gestión de los impactos de la IA en el empleo se beneficia de un diálogo social robusto y continuo, con participación del Estado, empleadores y trabajadores. La participación de la academia y de organismos internacionales puede fortalecer estas instancias de diálogo. En ese sentido, se enfatizó consolidar espacios institucionales de coordinación y evaluación, que permitan traducir diagnósticos en políticas concretas con responsabilidades.

2. Segundo Conversatorio: Desafíos para los grupos de jóvenes y personas mayores

2.1. Introducción

El conversatorio, realizado el 1º de diciembre 2025, abordó los principales desafíos que enfrenta el mercado laboral chileno en el contexto de una acelerada transición demográfica, caracterizada por el envejecimiento poblacional, la disminución sostenida de la fecundidad y cambios estructurales en la oferta y demanda de trabajo. El análisis se centró en dos grupos etarios estratégicos —jóvenes y personas mayores de 50 años— poniendo énfasis en las transiciones laborales, las trayectorias de empleo y las implicancias para el diseño de políticas públicas, la institucionalidad laboral y el diálogo social.

El conversatorio contó con las presentaciones de:

- Juan Jacobo Velasco y Guillermo Montt, OIT.
- Valentina Jorquera, Investigadora y coordinadora del Observatorio del Envejecimiento UC-Confuturo, Pontificia Universidad Católica.
- Julio Guzmán, Profesor y Director Tech MBA, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Nacional Andrés Bello.
- José Antonio Acuña, Investigador del Observatorio del Contexto Económico, Universidad Diego Portales.

2.2. Principales discusiones

2.2.1. El cambio demográfico como factor estructural del mercado laboral

El cambio demográfico constituye una transformación estructural ya en curso en América Latina y en Chile, no una tendencia futura. La velocidad del envejecimiento en Chile se ha acelerado y es de las más avanzadas en la región. Este envejecimiento de la población y la baja fecundidad están modificando de manera sostenida la composición de la fuerza de trabajo, afectando simultáneamente los procesos de entrada, permanencia y salida del mercado laboral.

Este fenómeno desafía los modelos tradicionales que conciben trayectorias laborales lineales —educación, empleo continuo y jubilación— y exige repensar los marcos institucionales que regulan el trabajo, la seguridad social, la formación y los cuidados. Asimismo, se enfatiza que muchas de las políticas laborales vigentes fueron diseñadas bajo supuestos demográficos que ya no resultan pertinentes.

2.2.2. Centralidad de las transiciones laborales y acumulación de vulnerabilidades

En la conversación también se identificó que las transiciones laborales —en particular, la inserción inicial de los jóvenes y la reinserción o prolongación laboral de las personas mayores— concentran los mayores niveles de vulnerabilidad. En estos momentos del ciclo de vida se manifiestan con mayor intensidad la desocupación y la informalidad.

Se destaca que las trayectorias laborales no son independientes entre sí, sino acumulativas. Las condiciones de inserción temprana, especialmente la informalidad y la discontinuidad laboral, inciden de manera directa en la calidad del empleo, los ingresos y la protección social en etapas posteriores de la vida laboral.

2.2.3. Diferenciación de las causas de la informalidad según grupo etario

En el conversatorio también se enfatizó la centralidad de abordar la informalidad laboral que, si bien es elevada tanto en jóvenes como en personas mayores, responde a causalidades distintas. En el caso de los jóvenes, la informalidad suele operar como un fenómeno vinculado a la entrada al mercado laboral, asociado a menores niveles de información y experiencia laboral, baja valoración de la cotización previsional y estrategias de corto plazo.

En contraste, en las personas mayores, la informalidad es mayoritariamente un fenómeno de expulsión desde el empleo formal, vinculado a prácticas de edadismo – es decir, discriminación por razón de edad –, precarización contractual, reinserción vía el trabajo por cuenta propia y necesidad de complementar ingresos ante pensiones insuficientes. Esta diferenciación implica que las políticas de formalización tienen mayor impacto si son diferenciadas y adaptadas a las características de cada grupo.

2.2.4. El edadismo como barrera estructural de empleabilidad

Otro elemento transversal del conversatorio fue la persistencia del edadismo como una de las principales barreras para la contratación y retención de personas mayores. Se identificaron prejuicios relacionados con la supuesta obsolescencia de competencias, menores capacidades de adaptación tecnológica y mayores costos de capacitación, pese a la evidencia empírica que destaca atributos positivos como la responsabilidad, la estabilidad y la menor rotación laboral.

En particular, en el conversatorio se destacó que el edadismo no solo afecta la demanda laboral, sino que también genera procesos de desaliento, reduciendo la búsqueda activa de empleo y contribuyendo a la desocupación de larga duración en edades avanzadas.

2.2.5. Desigualdades de género y rol de los cuidados

Otro aspecto subrayado en el conversatorio apuntó a que las trayectorias laborales están atravesadas por desigualdades de género. Las mujeres, especialmente en cohortes mayores, presentan trayectorias laborales más interrumpidas, mayores niveles de informalidad y una alta carga de trabajo de cuidados no remunerado, lo que se traduce en menores niveles de protección social y pensiones más bajas.

Asimismo, se recalcó que el envejecimiento poblacional incrementará la demanda de cuidados, lo que tendrá efectos directos sobre la participación laboral de mujeres jóvenes y mayores. En ese sentido, la organización social del cuidado emerge como un componente central de la agenda laboral y de protección social discutidos en el conversatorio.

Por ende, se alentó a incorporar de manera explícita la dimensión de cuidados en el diseño de políticas laborales, fortaleciendo servicios de cuidado, promoviendo la corresponsabilidad social y reduciendo las brechas de género en participación y trayectorias laborales.

2.2.6. Desajustes entre sistema educativo y mercado laboral

En el conversatorio también se identificó un desajuste persistente entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral, particularmente en el caso de los jóvenes con educación superior. Este fenómeno se expresa en dificultades de inserción, sobrecualificación y empleos de baja calidad.

En particular, se reconoció la conveniencia de avanzar hacia sistemas que integren formación y experiencia laboral temprana, como la educación o formación dual, con el fin de reducir la desocupación estructural juvenil y mejorar las trayectorias laborales de largo plazo. Es deseable que la formación y capacitación tengan un enfoque específico en las cohortes desde 50 años en adelante, como segmentos críticos, en particular para el aprendizaje de nuevas tecnologías.

2.3. Conclusiones

Entre los diferentes que en el conversatorio se identificaron como elementos a ser abordados, se destacaron:

- a) Incorporar un enfoque de ciclo de vida en las políticas laborales: en particular, a través de la adopción de un enfoque de ciclo de vida en el diseño de políticas laborales, reconociendo que la empleabilidad en edades avanzadas se construye desde etapas tempranas. Esto implica intervenir preventivamente en educación, formalidad laboral, capacitación continua y protección social, evitando enfoques fragmentados o reactivos. El enfoque de ciclo de vida también implica no pensar estos desafíos como una competencia entre distintos grupos etarios, sino como una oportunidad para que las políticas públicas y las acciones de empresas y trabajadores se adapten a las características específicas que conlleven distintas fases del ciclo vital.
- b) Fortalecer sistemas de formación, aprendizaje y educación continua: en el conversatorio se enfatizó fortalecer los sistemas de aprendizaje, prácticas laborales y educación dual para jóvenes, así como avanzar hacia modelos de educación continua que permitan la actualización permanente de competencias a lo largo de la vida laboral. El reconocimiento de aprendizajes previos y experiencia laboral se considera clave para facilitar la movilidad y adaptación en contextos de cambio tecnológico.
- c) Desarrollar estrategias activas para enfrentar el edadismo: también se discutió la importancia de implementar estrategias explícitas para combatir el edadismo, incluyendo campañas de sensibilización, visibilización de buenas prácticas empresariales, incentivos a la contratación y ajustes en los procesos de selección y gestión de personas, enfatizándose la necesidad de actuar sobre la demanda laboral y no únicamente sobre la oferta de trabajo.
- d) Inclusión de las políticas de cuidados a lo largo del ciclo de vida: se alentó a incorporar de manera explícita la dimensión de cuidados en el diseño de políticas laborales, fortaleciendo servicios de cuidado, promoviendo la corresponsabilidad social y reduciendo las brechas de género en participación y trayectorias laborales.
- e) Promover modalidades laborales flexibles con protección social para personas mayores: en el conversatorio se mencionó la necesidad de ampliar las modalidades de empleo flexible, tales como jornadas parciales o esquemas de trabajo por horas, especialmente para personas mayores que desean prolongar su vida laboral. Estas modalidades pueden ser voluntarias, reguladas y acompañadas de mecanismos de protección social, evitando procesos de precarización.
- f) Fortalecer el diálogo social y la gobernanza institucional: finalmente, se destacó la importancia de fortalecer el diálogo social tripartito para enfrentar los desafíos identificados. Se mencionó la importancia de avanzar desde el diagnóstico hacia la definición clara de responsabilidades, mecanismos de implementación y evaluación, articulando a los distintos actores del sistema laboral y de protección social.

3. Tercer Conversatorio: Sectores y categorías ocupacionales con mayor rezago en la recuperación

3.1. Introducción

El conversatorio, realizado el 21 de enero de 2026, se centró en la evolución reciente del mercado laboral chileno, con especial atención a aquellos sectores y categorías ocupacionales que presentan rezagos persistentes en la recuperación del empleo tras la crisis sanitaria. A partir de evidencia estadística nacional y regional, así como de reflexiones técnicas y académicas desarrolladas en el marco del conversatorio, se examinaron las causas estructurales y coyunturales que explican dichas dinámicas y se discutieron orientaciones de política pública para enfrentar estos desafíos.

El conversatorio contó con las presentaciones de:

- Sonia Gontero y Juan Jacobo Velasco, OIT.
- Marcela Perticará, Profesora Asociada y Directora del Departamento de Economía de la Universidad Diego Portales.
- Jeanne Lafortune, Investigadora y profesora de la Escuela de Economía de la Pontificia Universidad Católica.
- Ana María Montoya, Profesora Asistente de la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez.

3.2. Principales discusiones

3.2.1. Recuperación heterogénea y carácter estructural del rezago

Un aspecto central resaltado en el conversatorio fue que la recuperación del empleo en Chile ha sido altamente heterogénea entre sectores y ocupaciones. Mientras algunos sectores han logrado recuperar o superar los niveles de empleo previos a la pandemia, en un contexto de crecimiento económico moderado, otros presentan rezagos persistentes que no pueden explicarse únicamente como un fenómeno coyuntural.

En ese sentido, la evidencia sugiere que estos rezagos reflejan tendencias estructurales de largo plazo, previas a la crisis sanitaria, asociadas a cambios tecnológicos, demográficos, productivos y regulatorios. La pandemia habría operado principalmente como un factor acelerador de procesos ya en curso, más que como su causa principal.

3.2.2. Sectores con mayor rezago: características comunes

Otro elemento destacado estuvo vinculado a que los sectores y categorías ocupacionales con mayor rezago —en particular la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico remunerado— comparten una serie de rasgos estructurales: altos niveles de informalidad laboral; menor acceso a la protección social; elevada rotación y estacionalidad del empleo; concentración de trabajadores con menor nivel educativo; y fuerte presencia de micro y pequeñas empresas.

Estas características incrementan la vulnerabilidad de dichos sectores frente a shocks económicos y dificultan una recuperación sostenida del empleo. En particular, se mencionó que la alta informalidad está estrechamente asociada a menor productividad, menores salarios y baja estabilidad laboral. Asimismo, se identifica una limitada capacidad de movilidad ocupacional, especialmente entre trabajadores de menor calificación, lo que restringe las posibilidades de reconversión hacia sectores más dinámicos.

3.2.3. Agricultura: crecimiento productivo sin mejora proporcional del empleo

En el sector agrícola se observa una paradoja estructural: aumentos significativos de productividad laboral, impulsados por la incorporación de tecnología y cambios en la organización productiva, que plantean interrogantes sobre la relación entre dinámicas productivas, formalización y mejora de las condiciones laborales, lo que amerita un análisis más detallado de los factores estructurales y de mercado involucrados. Por lo tanto, se observa una reducción del empleo en el sector, pero por otro lado también existe preocupación por la escasez de trabajadores en algunas regiones o productos, lo cual también se vincula al rol de los trabajadores migrantes.

En ese sentido, se destacó que el empleo agrícola presenta una tendencia descendente de largo plazo, asociada a la mecanización, la estacionalidad de la demanda y cambios demográficos. La persistente informalidad y los bajos salarios limitan la capacidad del sector para atraer trabajadores, incluso en contextos de dinamismo productivo. Es, además, un sector fuertemente afectado por el cambio climático.

3.2.4. Construcción: baja productividad y fragilidad del empleo

En Chile, este sector muestra un rezago relevante en la recuperación del empleo, explicado por una combinación de factores coyunturales —como el encarecimiento del crédito y la caída de la inversión— y factores estructurales, entre los que destacan desafíos persistentes en materia de productividad y adopción tecnológica, junto con factores coyunturales asociados al ciclo económico.

La elevada informalidad, la alta rotación laboral y la predominancia de microempresas en el sector de la construcción generan un mercado laboral particularmente frágil, con escasa capacidad de adaptación frente a cambios económicos y regulatorios. Este sector es muy sensible al ciclo económico y se han desarrollado políticas públicas para mitigar el impacto de las crisis coyunturales. En ese sentido, se destacó la importancia de evaluar el impacto de estas medidas. Además, se señaló que es un sector que puede requerir políticas específicas, pero también hay que considerar que dentro del sector existe mucha heterogeneidad (grandes empresas y pequeñas empresas, personas altamente calificadas y otras sin cualificaciones formales, sector público y privado, etc.).

3.2.5. Trabajo doméstico remunerado: contracción estructural y dimensión de género

El trabajo doméstico remunerado (TDR) fue identificado como una categoría ocupacional con una abrupta reducción de su participación en el empleo total en el país. La evidencia muestra una caída persistente del empleo formal, acompañada de una recuperación parcial del empleo informal, lo que ha incrementado la precariedad laboral y reducido las horas efectivamente trabajadas.

Esta tendencia responde a factores estructurales, como cambios demográficos, transformaciones en la organización del cuidado, mayores costos de contratación, el mayor acceso de los hogares a tecnologías que sustituyen y agilizan algunas tareas, así como modificaciones en los patrones de demanda de los hogares. Dado su carácter altamente feminizado, el rezago en este sector tiene implicancias directas sobre la participación laboral femenina, la autonomía económica de las mujeres y la organización social de los cuidados. No obstante, también se señaló que las series sobre TDRs en Chile pueden estar experimentando un cambio vinculado a la manera cómo las TDRs se autoclasifican, lo que implicaría que dada las dinámicas de demanda (modalidades multihogares y por hora) una parte creciente de las TDRs aparecen ahora como trabajadoras por cuenta propia.

3.3. Conclusiones

Varios elementos clave para una futura agenda de trabajo fueron abordados en el conversatorio, destacándose los siguientes:

- a) Enfoque estructural y diferenciado de política laboral: se subrayó la importancia de transitar desde enfoques generalistas hacia políticas laborales diferenciadas por sector y categoría ocupacional, reconociendo la heterogeneidad del mercado laboral y las especificidades productivas, demográficas y territoriales de cada sector.
- b) Fortalecimiento de la prospección laboral y la evidencia: se enfatizó la necesidad de fortalecer los sistemas de prospección laboral mediante la integración de diversas fuentes de información, con el fin de anticipar tendencias sectoriales, identificar brechas de habilidades y orientar de manera más efectiva las políticas de empleo, formación y reconversión laboral. Se destacó particularmente la importancia de volver a revisar las series estadísticas de TDRs, para avanzar hacia un cálculo más preciso si fuese necesario.
- c) Políticas activas de reconversión y capacitación: se resaltó la importancia de implementar políticas activas de reconversión laboral, especialmente dirigidas a trabajadores de sectores con rezagos persistentes y baja elasticidad de sustitución ocupacional. Estas políticas deberían priorizar la formación pertinente, el reconocimiento de aprendizajes previos y la certificación de competencias. Asimismo, se menciona el gran desafío de identificar no solo ocupaciones, sino las habilidades requeridas para hacer frente a demandas cambiantes.
- d) Mejora de la calidad del empleo y reducción de la informalidad: se subrayó la importancia de promover la formalización y la mejora de la calidad del empleo, fortaleciendo el cumplimiento de estándares laborales, el acceso a la protección social y la estabilidad contractual.
- e) Articulación con políticas productivas, sociales y de cuidados: se mencionó la articulación estrecha entre políticas laborales, productivas y sociales, incluyendo el desarrollo de sistemas integrales de cuidado, como elemento central de una futura estrategia. Asimismo, el fortalecimiento del diálogo social tripartito puede ser un elemento clave para el diseño, implementación y seguimiento de estas políticas.

C. Insumos para una agenda de investigación

En base a los conocimientos resumidos en las presentaciones de la OIT y de los académicos, así como el intercambio y los debates en los tres conversatorios, esta sección final pone a disposición insumos adicionales a las organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y gobierno, así como a la academia y otros actores relevantes, para orientar tanto la elaboración de políticas públicas como las estrategias y decisiones de los distintos actores del mercado laboral.

- **Tema 1: Adopción de IA generativa en empresas chilenas.** Hasta el momento, la mayoría de los estudios, en Chile como en el mundo, mide la exposición de las empresas y de los puestos de trabajo para ser complementados o desplazados por la IA. Sin embargo, los indicadores de exposición miden el potencial o la factibilidad, no la adopción efectiva de estas tecnologías. Esta distinción es central, tanto porque los países emergentes como Chile suelen tener algún rezago en la adopción, en comparación con los países más desarrollados, como también porque el perfil de la adopción por rama de actividad económica, tipo de ocupación o tamaño de empresa puede ser distinto al de los países más desarrollados. La medición y caracterización de la adopción, combinando métodos cuantitativos y cualitativos de investigación podría dar insumos importantes para el diálogo tripartito y la elaboración de políticas.

- **Tema 2: Evaluación y análisis de estrategias para mejorar la formalidad de jóvenes y personas mayores.** Tal como se identificó en los conversatorios, los jóvenes y las personas mayores experimentan tasas de informalidad más altas, pero por razones distintas. Mientras los jóvenes tienen menor conocimiento y valoración de la importancia de cotizar en la seguridad social, en las personas mayores la informalidad está vinculada a prácticas de edadismo, pensiones insuficientes y la reinserción vía trabajo por cuenta propia. Esta diferenciación implica que las políticas de formalización tendrán mayor impacto si son adaptadas a las características de cada grupo, para lo cual se necesita recolectar evidencia e identificar buenas prácticas en el mercado laboral, para diseñar mejores políticas. Estos estudios pueden ir de la mano con la evaluación del diseño y efectividad de la capacitación para los dos grupos, de manera que se pueda relevar evidencia que permita mejorar las políticas de formación y capacitación como habilitantes para la contratación efectiva de los jóvenes y las personas mayores en puestos de trabajo formales.
- **Tema 3: Mejor diagnóstico de sectores económicos y categorías ocupacionales con mayor rezago en la recuperación.** Las estadísticas disponibles permiten medir los niveles de empleo de distintos sectores económicos y categorías ocupacionales, lo que se abordó en el tercer conversatorio, especialmente respecto a la construcción, la agricultura y las trabajadoras de servicio doméstico remunerado. Sin embargo, algunos temas ameritan mayor investigación, como el posible impacto de cambios estadísticos (mayor número de trabajadoras por cuenta propia en tareas de servicio doméstico) en la medición del trabajo doméstico remunerado, la evaluación de políticas contracíclicas en el sector construcción, así como la aparente paradoja en varios casos de mayor productividad agrícola sin mejoras proporcionales en la calidad del empleo.

Estos insumos, junto a otros, pueden alimentar un proceso de diálogo social en el que participen representantes de empleadores, trabajadores y gobierno, con el acompañamiento de la academia, para comprender fenómenos emergentes y desafíos estructurales para el mercado de trabajo chileno y definir una agenda de investigación sobre estos temas. La OIT seguirá comprometida en acompañar y apoyar técnicamente estos procesos de diálogo social y de investigación.