

Encuesta Futuro del Trabajo 2023

Consejo Talento Futuro
Septiembre 2024



1 Metodología





Future of Jobs Report 2023

- ✓ Estudio basado en el Informe del Futuro del Trabajo 2023 realizado por el World Economic Forum (WEF) sobre la base de una encuesta aplicada a **803** empresas de gran tamaño en **43 países en 2022** (promedio de 19 empresas por país): Chile no participó en este estudio.
- ✓ Aplicamos en Chile (a través del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales) el mismo cuestionario en 2023 a **74 grandes empresas**.
- ✓ *Agradecemos al WEF haber facilitado su instrumento de medición que permite la comparabilidad de los resultados.*

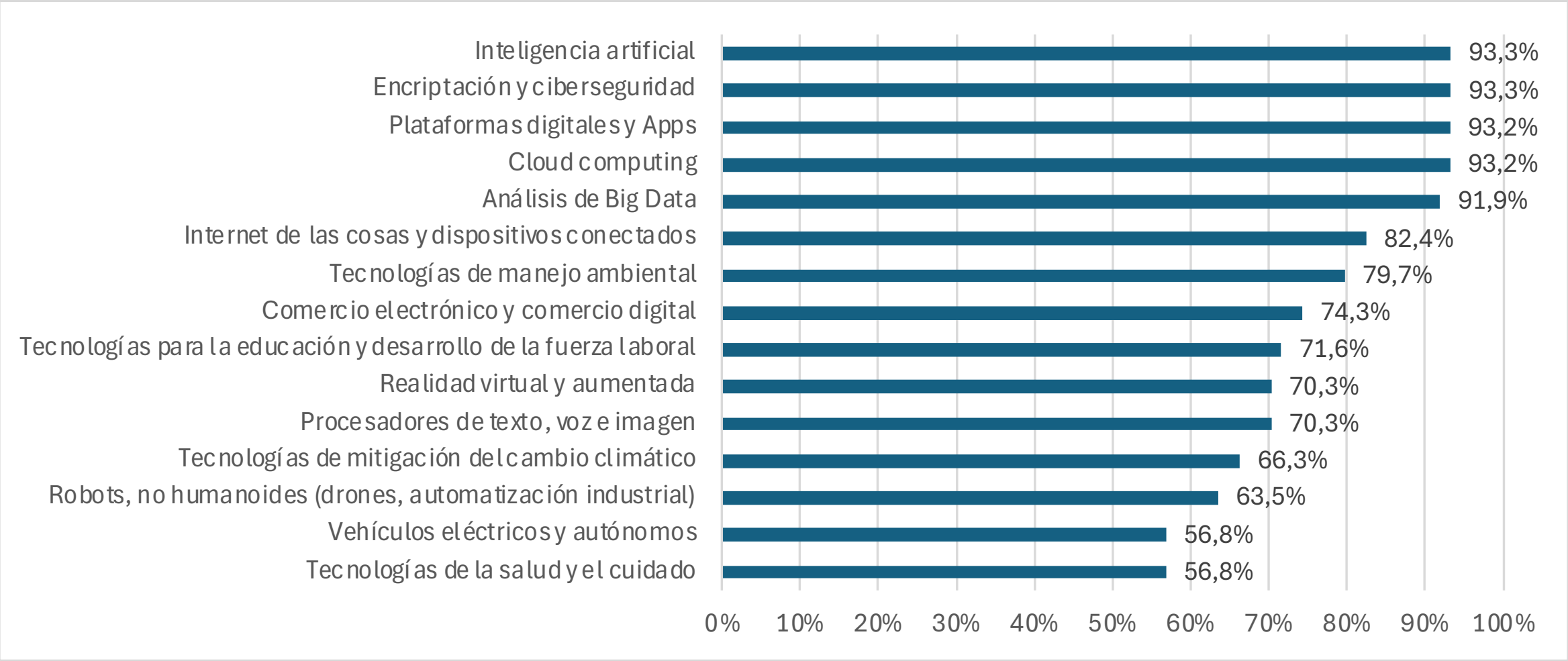


2 Adopción esperada de tecnologías por parte de las empresas



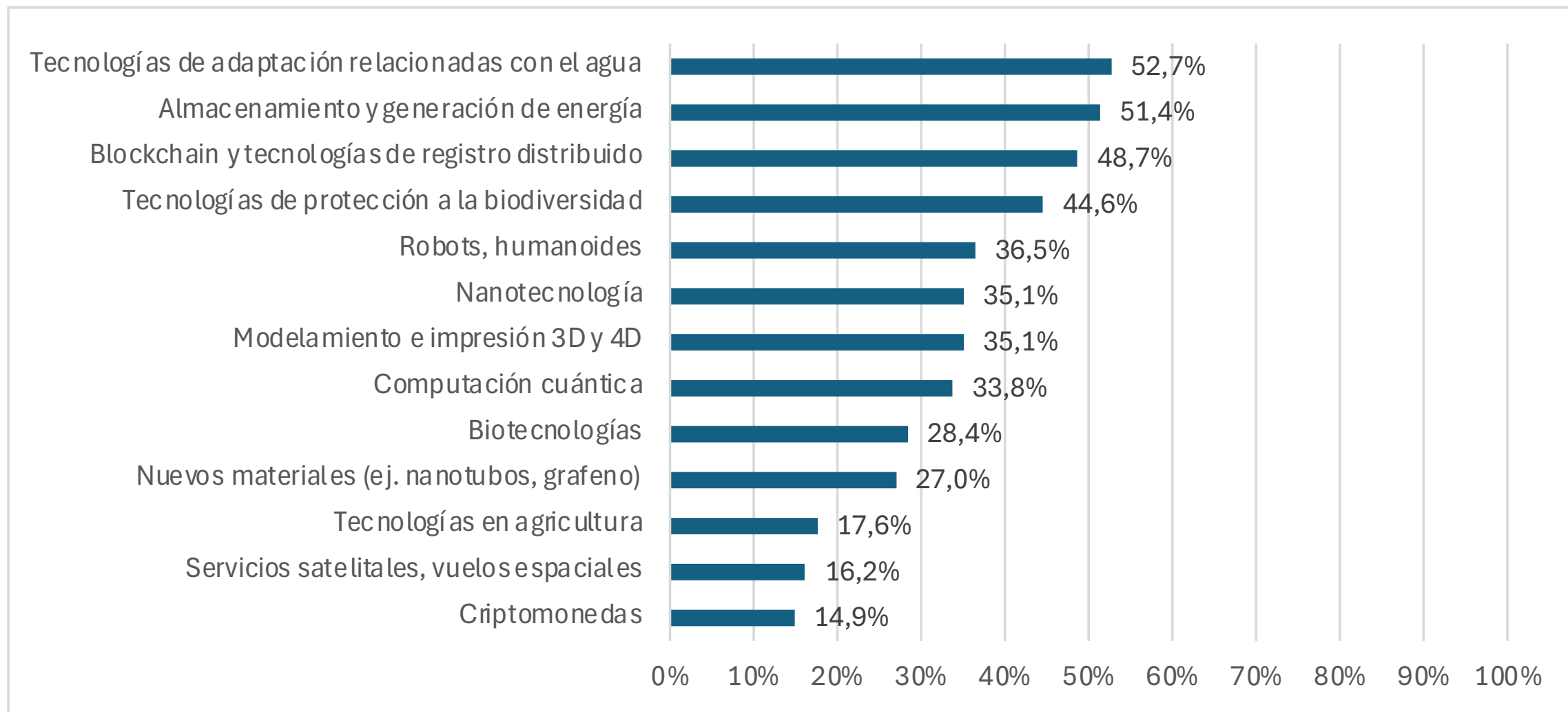
Chile: Adopción tecnológica esperada en los próximos 5 años

Proporción de empresas que indicó para cada tecnología si era probable o muy probable de adoptar



Chile: Adopción tecnológica esperada en los próximos 5 años (cont.)

Proporción de empresas que indicó para cada tecnología si era probable o muy probable de adoptar



Adopción de tecnologías en los próximos 5 años

La **inteligencia artificial**, la **encriptación** y la **ciberseguridad**, las **plataformas digitales y Apps**, la **computación en la nube** y el **análisis de Big Data** serán muy probablemente adoptadas por más del 90% de las empresas encuestadas en los próximos 5 años.

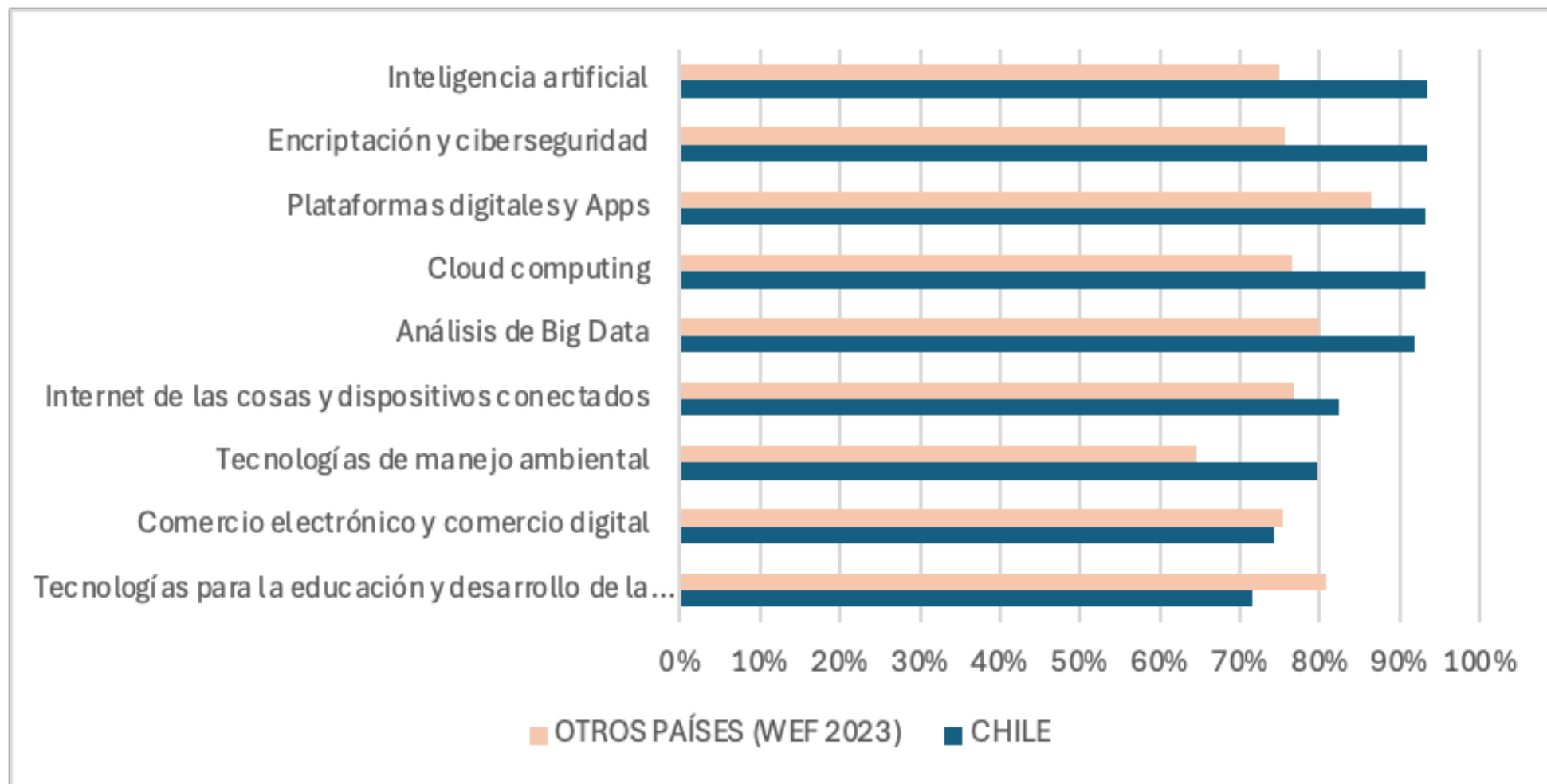
También destacan el internet de las cosas; las tecnologías de manejo ambiental; el e-commerce y el comercio digital; y las tecnologías para la educación y la capacitación que serían adoptadas para 2028.

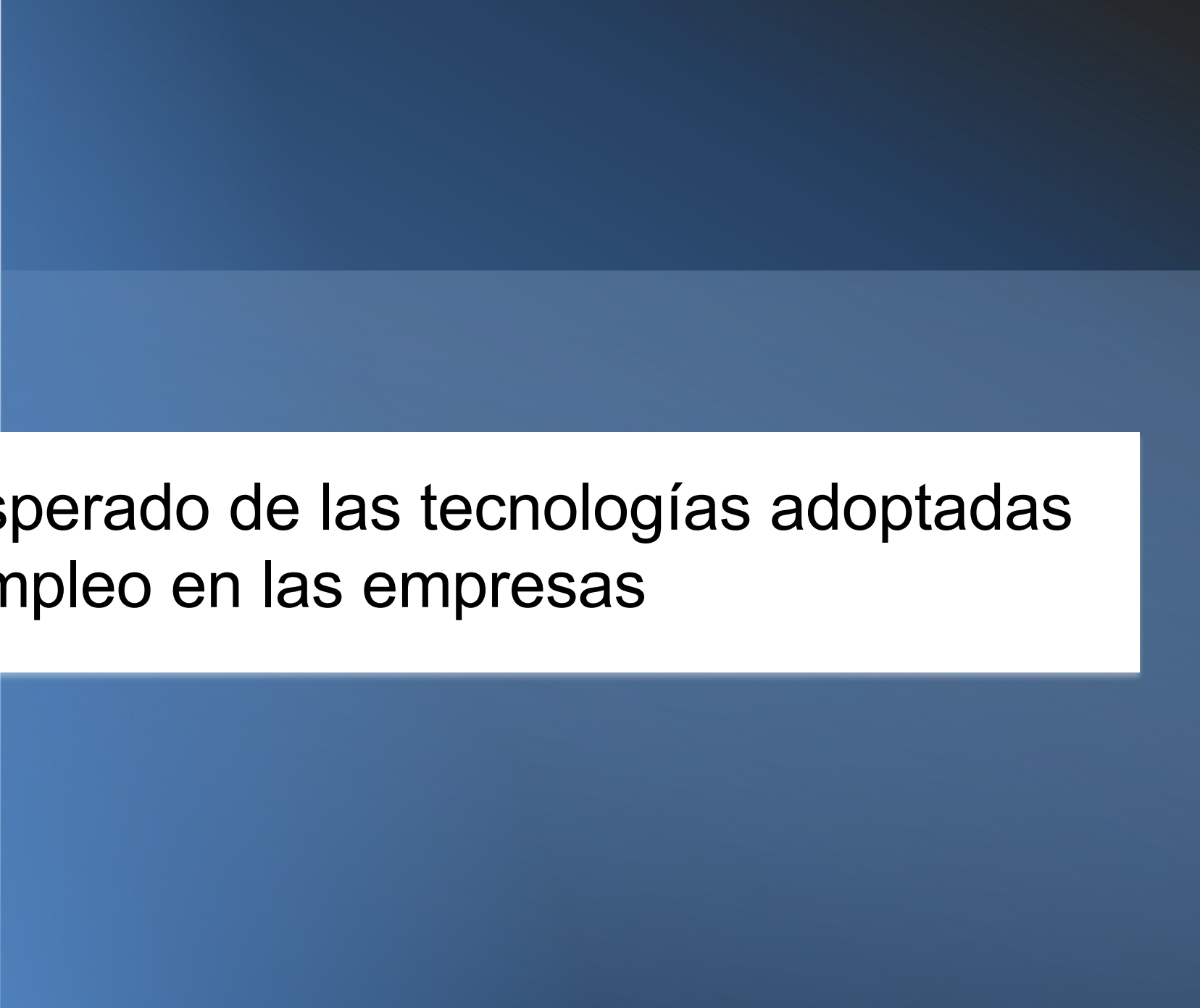
Comparación Chile con el resto de los países

En general las empresas chilenas apuntan a adoptar tecnologías específicas en mayor proporción que las del resto de los países que participaron en el Informe WEF (2023).

Por ejemplo, 93% considera muy probable implementar la adopción de la inteligencia artificial al año 2028, lo que se compara con un 75% de las empresas del Informe WEF y algo similar ocurre con las otras tecnologías que lideran el ranking para Chile.

Adopción tecnológica esperada en los próximos 5 años Chile versus el resto de los países (WEF 2023)





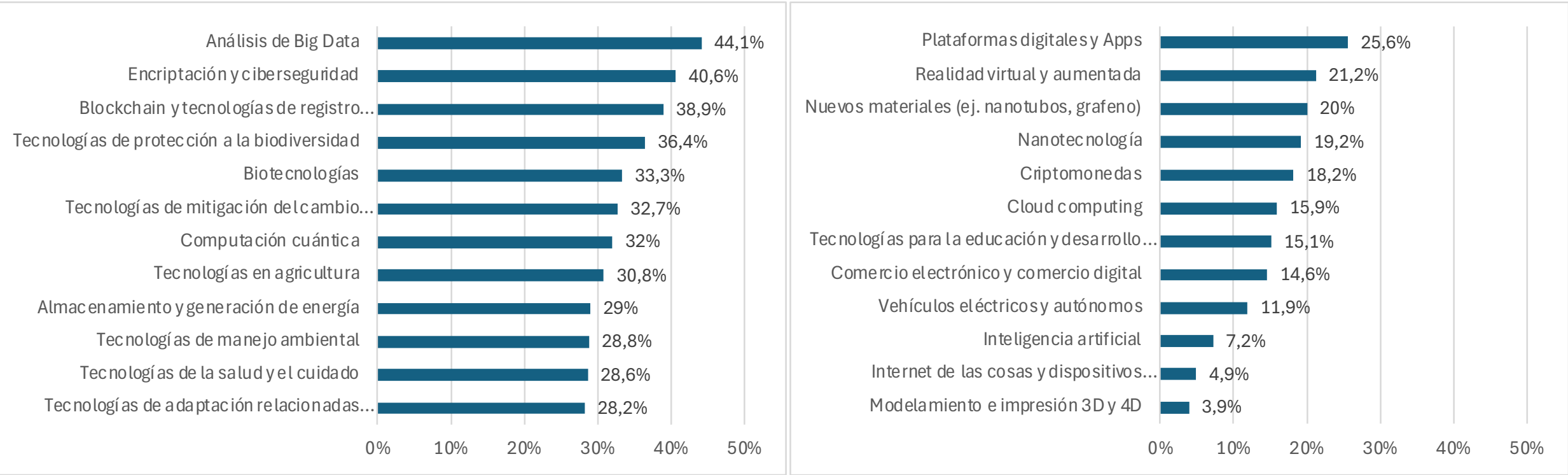
3 Impacto esperado de las tecnologías adoptadas sobre el empleo en las empresas

¿Qué impacto tendrá la adopción de estas tecnologías en el empleo en su organización?

Las empresas encuestadas esperan que la mayor parte de las tecnologías tengan un impacto positivo sobre el empleo en los próximos 5 años. El análisis de Big Data, la encriptación y ciberseguridad; el Blockchain y las tecnologías de protección a la biodiversidad son las tecnologías que se espera más impulsen el crecimiento neto del empleo. La inteligencia artificial tiene un impacto positivo pequeño en términos netos. Los robots (humanoides y no humanoides) y el procesamiento de texto, voz e imágenes son las tecnologías con un efecto neto negativo sobre el empleo en un horizonte de 5 años.

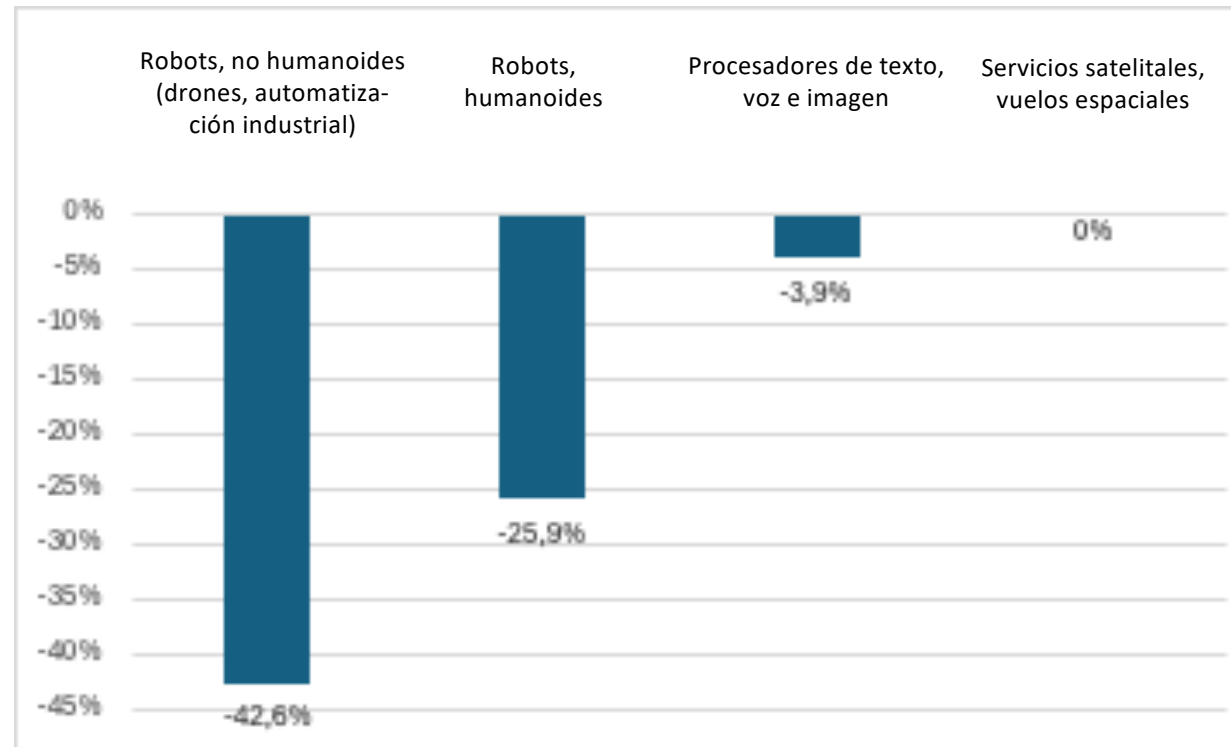
Chile: Tecnologías identificadas con un impacto neto de creación de empleos

Para cada tecnología se reporta la proporción de empresas que indicó que era creadora neta menos la proporción que indicó que dicha tendencia era desplazadora neta de puestos de trabajo en su organización



Chile: Tecnologías identificadas con un impacto neto de destrucción de empleos

Para cada tecnología se reporta la proporción de empresas que indicó que era creadora neta menos la proporción que indicó que dicha tendencia era desplazadora neta de puestos de trabajo en su organización

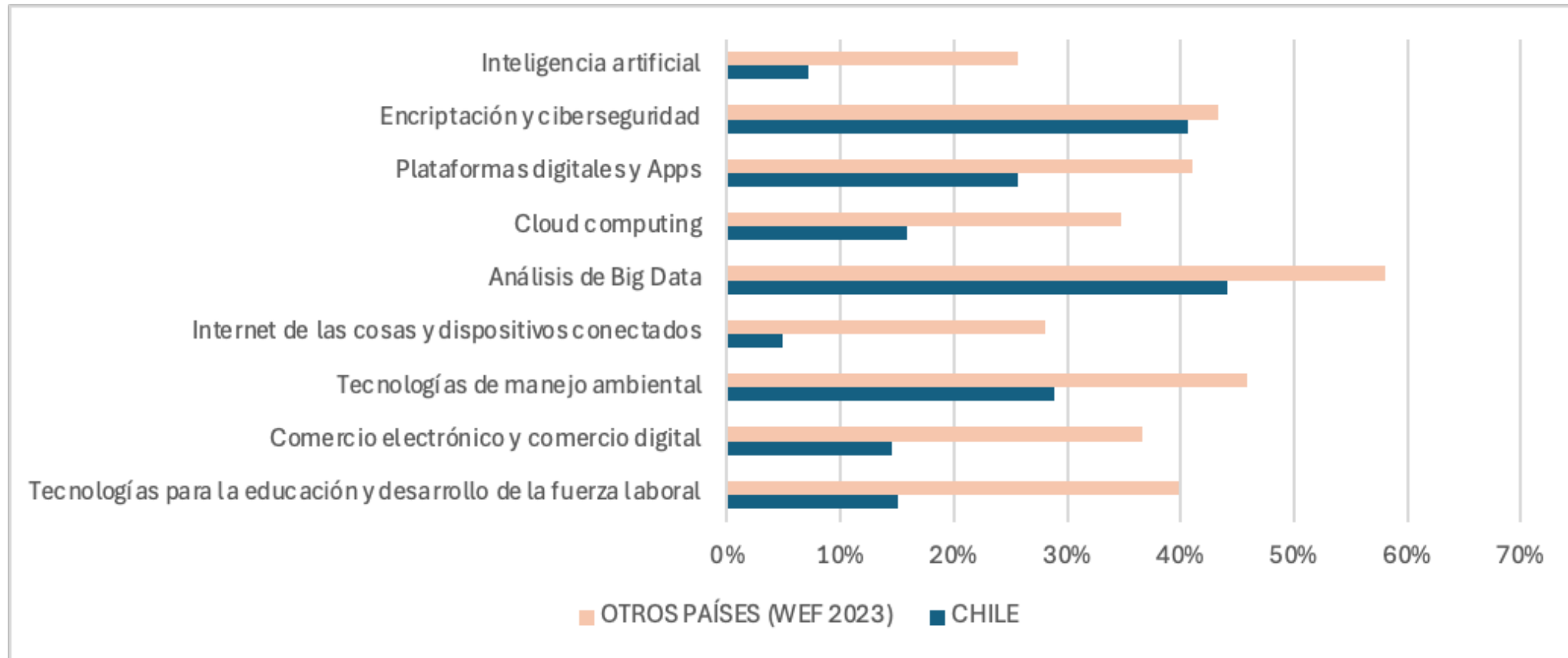


Comparación Chile con el resto de los países

En general las empresas chilenas visualizan un impacto neto generador de empleos inferior al identificado por el resto de los países que participaron en el Informe WEF (2023).

Por ejemplo, un 7% más de empresas consideran que la Inteligencia Artificial tendrá un efecto neto de generación de empleo respecto de las empresas que indican que será desplazadora de empleos. En el Informe WEF (2023) dicha proporción fue superior a 26%.

Impacto neto sobre el empleo de la adopción de tecnologías Chile versus el resto de los países (WEF 2023)





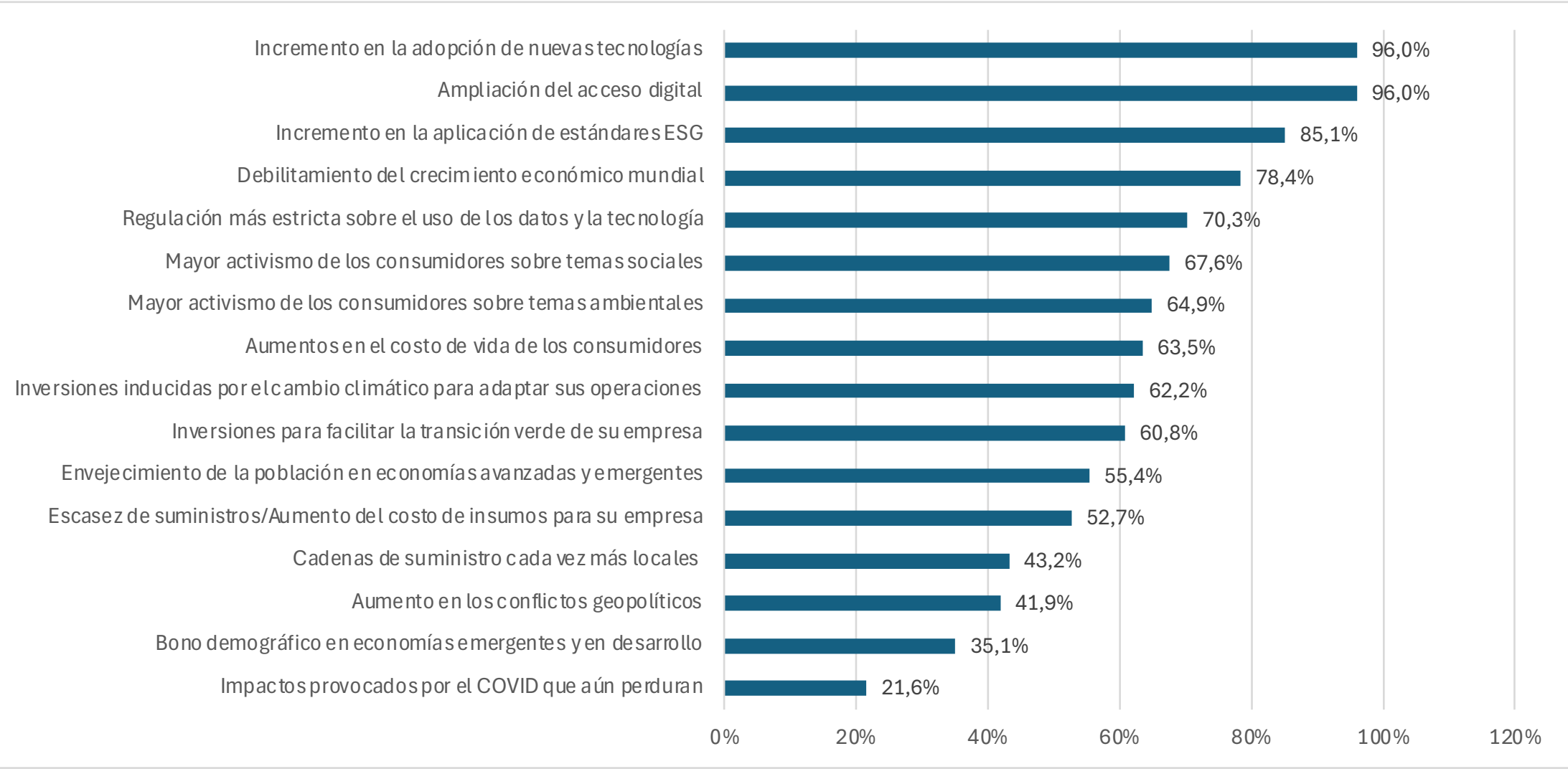
4

Macrotendencias que impulsarán
la transformación en las empresas



En los próximos 5 años ¿cuán probable es que las siguientes tendencias impulsen la transformación en su organización?

Proporción de empresas que indicó para cada tendencia si era probable o muy probable (Chile en rojo/Países WEF en las barras)



Principales macro tendencias en Chile

La adopción de nuevas tecnologías de frontera y la ampliación del acceso digital fueron las tendencias identificadas por casi todas las empresas encuestadas (96%) como las que con mayor probabilidad impulsarán la transformación en su organización en los próximos 5 años.

Otra tendencia significativa identificada es **la aplicación más extendida de los estándares ESG (ambientales, sociales y de gobernanza)** en las empresas (85%).

La siguiente tendencia en importancia en Chile es **el bajo crecimiento económico mundial en los próximos 5 años** (78% de las empresas).

Tendencias que impulsarán la transformación en las empresas Chile versus el resto de los países (WEF 2023)



Comparación Chile con el resto de los países

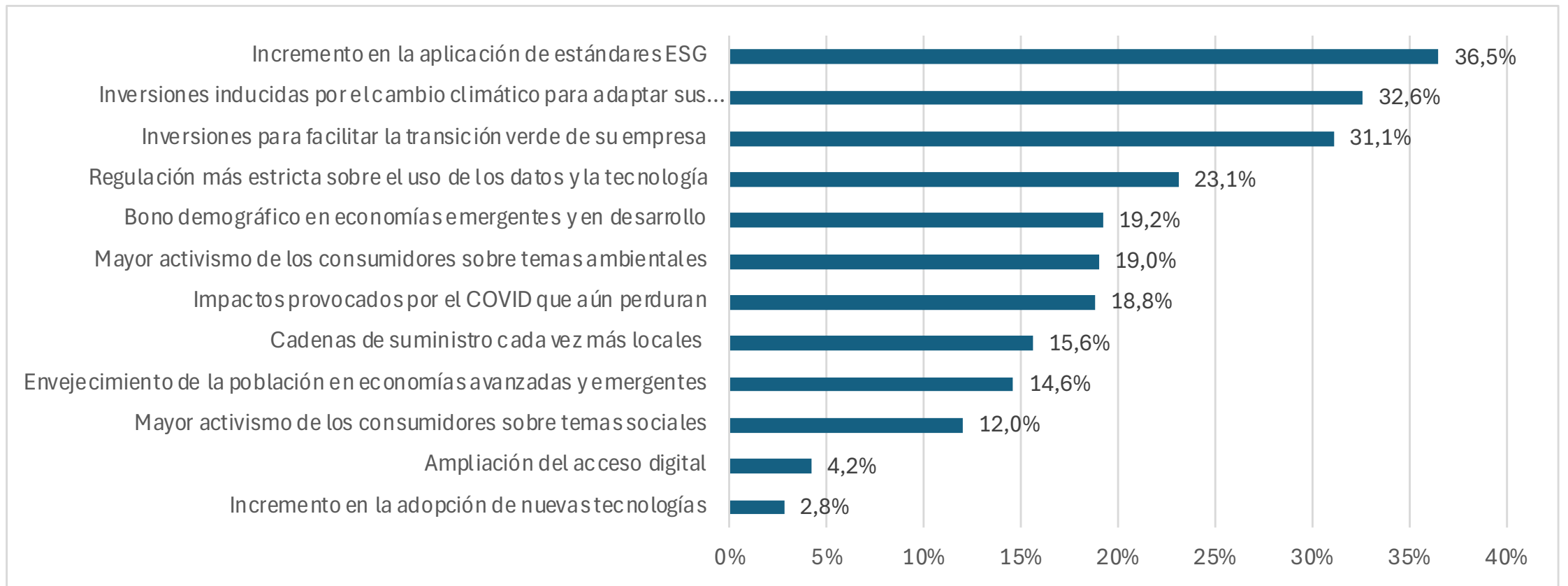
En los países que participaron en el Informe WEF (2023) las principales tendencias son similares a las de Chile, aunque con algo menor intensidad y también en ellos se aprecia mayor importancia en el aumento en el costo de la vida.

5

Macrotendencias y su impacto esperado en el empleo

Tendencias identificadas con un impacto neto de creación de empleos

Para cada tendencia se reporta la proporción de empresas que indicó que era creadora neta menos la proporción que indicó que dicha tendencia era desplazadora neta de puestos de trabajo en su organización

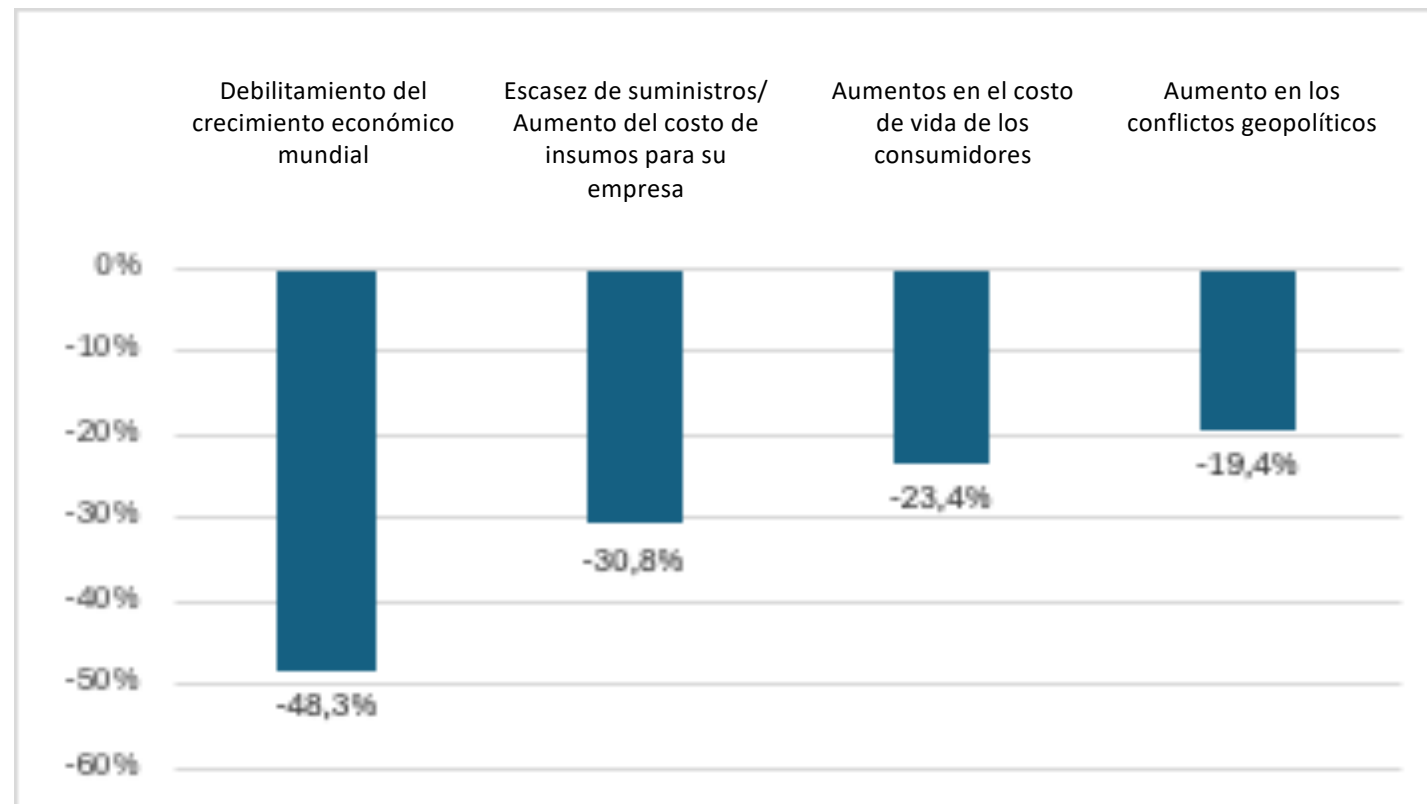


¿Qué impacto tendrán estas tendencias en el empleo en su organización?

Los mayores efectos de creación neta de empleos provienen del incremento en la adopción de estándares ESG, las inversiones inducidas por el cambio climático y las inversiones para facilitar la transición verde en la empresa. Sobre el incremento en la adopción de nuevas tecnologías 35% de las empresas dice que será generador neto de empleos mientras que 32% un destructor neto, traduciéndose en un bajo efecto de creación neta. Lo mismo ocurre con la ampliación del acceso digital.

Tendencias identificadas con un impacto neto de destrucción de empleos

Para cada tendencia se reporta la proporción de empresas que indicó que era creadora neta menos la proporción que indicó que dicha tendencia era desplazadora neta de puestos de trabajo en su organización



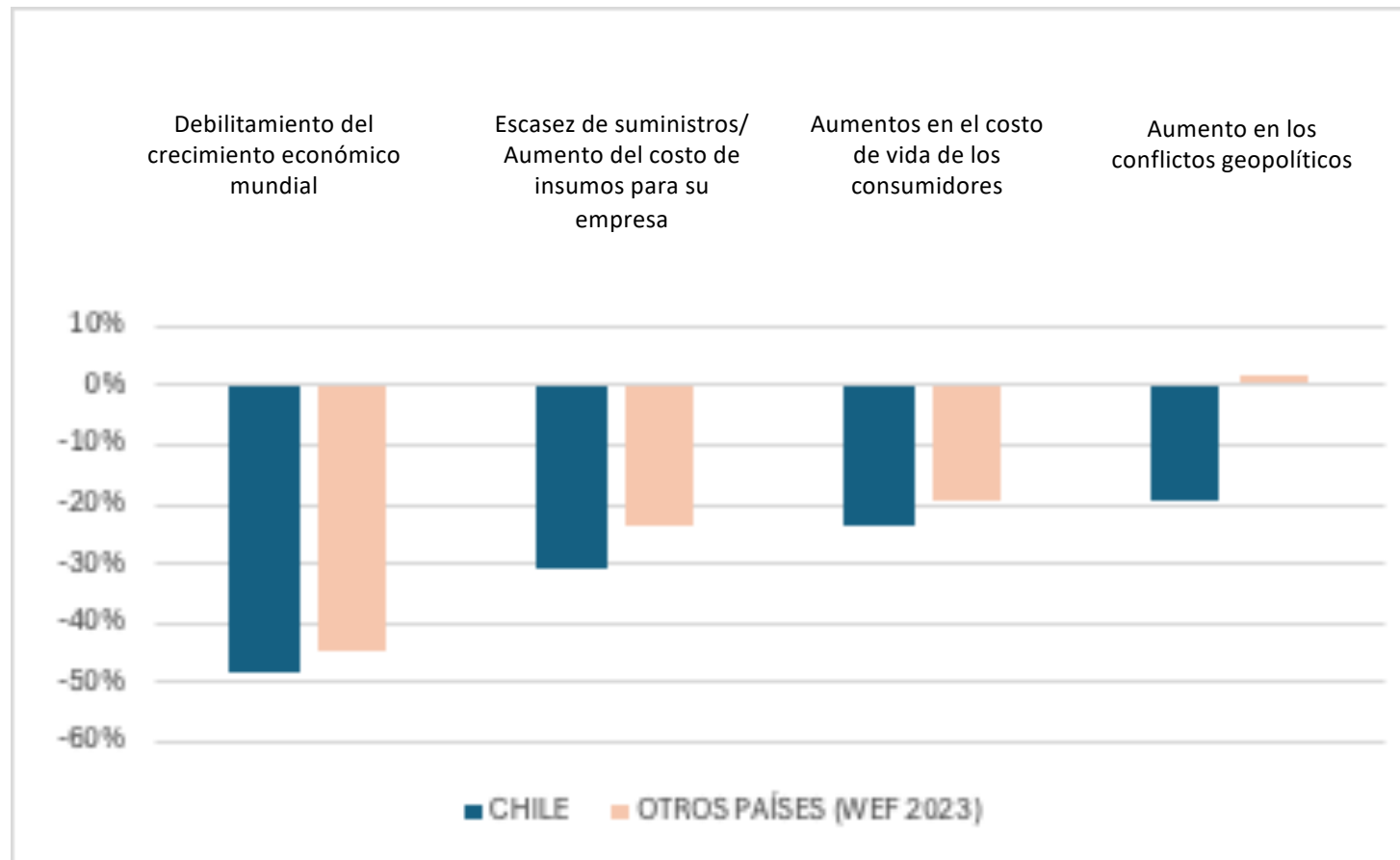
¿Qué impacto tendrán estas tendencias en el empleo en su organización?

Los mayores efectos de destrucción neta de empleos provienen del debilitamiento del crecimiento económico mundial y de la escasez del suministro de insumos o el aumento de sus costos para la empresa.

Tendencias identificadas con un impacto neto de creación de empleos Chile versus el resto de los países (WEF 2023)



Tendencias identificadas con un impacto neto de destrucción de empleos Chile versus el resto de los países (WEF 2023)



Comparación Chile con el resto de los países

En general las empresas chilenas son más pesimistas que los países que participaron en el Informe WEF (2023) sobre el impacto neto en el empleo de las principales tendencias que enfrentarán en los próximos 5 años.

Particularmente, ello se nota en los impactos netos esperados en empleo producto de la adopción de nuevas tecnologías y la ampliación del acceso digital, tendencias para las que las empresas chilenas esperan impactos inferiores en 30 puntos porcentuales respecto del resto del mundo.

Debe notarse que la encuesta WEF se realizó un año antes, previo al mayor salto producido en la inteligencia artificial.



6

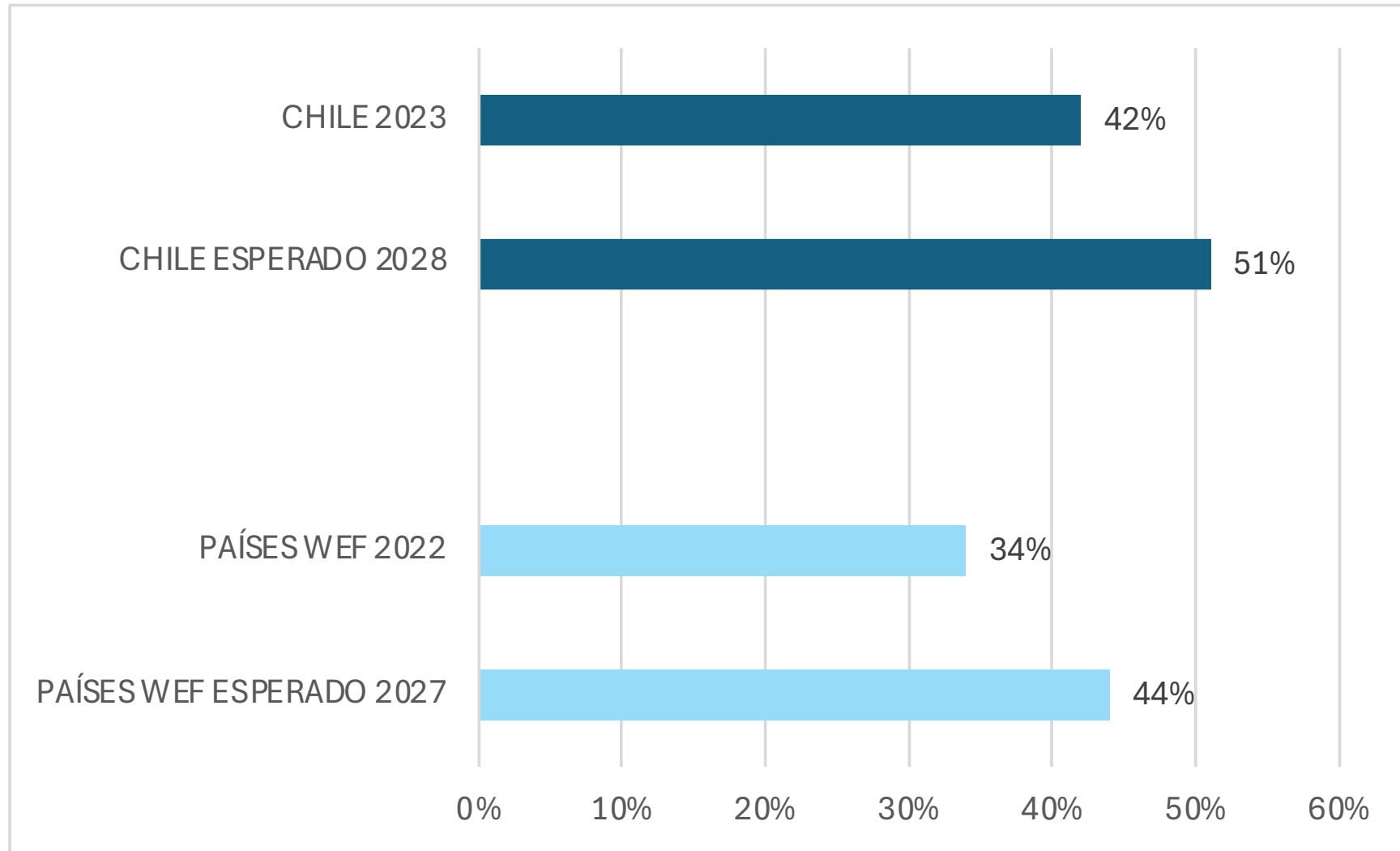
Tendencias en la automatización



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

TODAS LAS TAREAS



La frontera entre el trabajo humano y el de las máquinas

Las empresas encuestadas estimaron que actualmente (año 2023) un 42% del total de tareas relacionadas con la empresa son realizadas por máquinas, mientras que el 58% restante están desarrolladas por personas.

Las empresas estiman que para 2028 la automatización llegará al 51%.

Estas proporciones (la actual y la esperada) para Chile son superiores a las exhibidas por los países que participaron en el estudio del WEF en 2022 (34 y 48%, respectivamente).

La frontera entre el trabajo humano y el de las máquinas

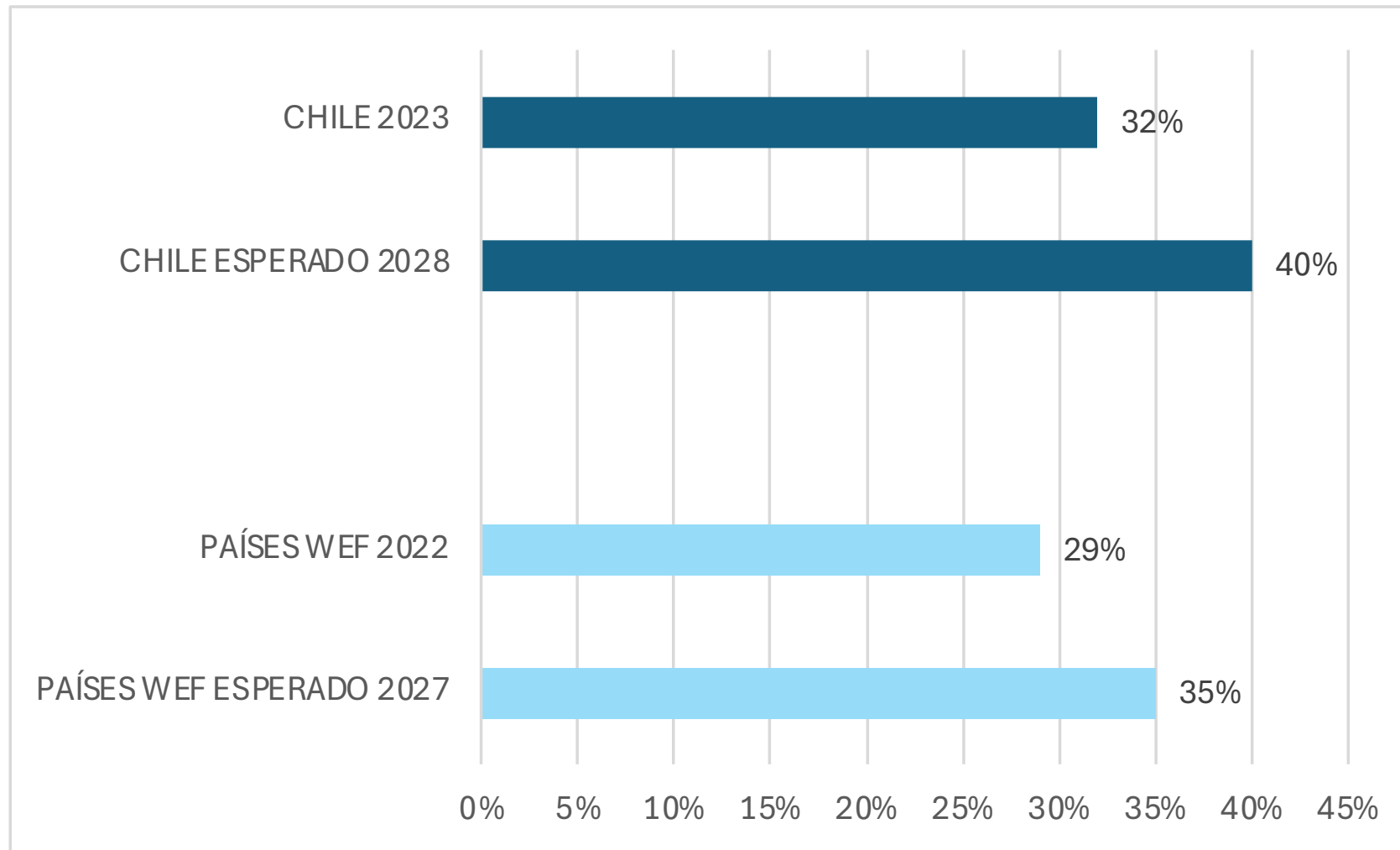
La tasa de automatización de las tareas específicas esperada para 2028 varía entre 39%-40% (para la comunicación e interacción y las tareas de razonamiento y toma de decisiones) y 60% (para las tareas relativas a información y procesamiento de datos).

Para estas mismas tareas en el caso de los países que participaron en el estudio del WEF en 2022, su proyección para 2027 varió entre 35% y 65%.

AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

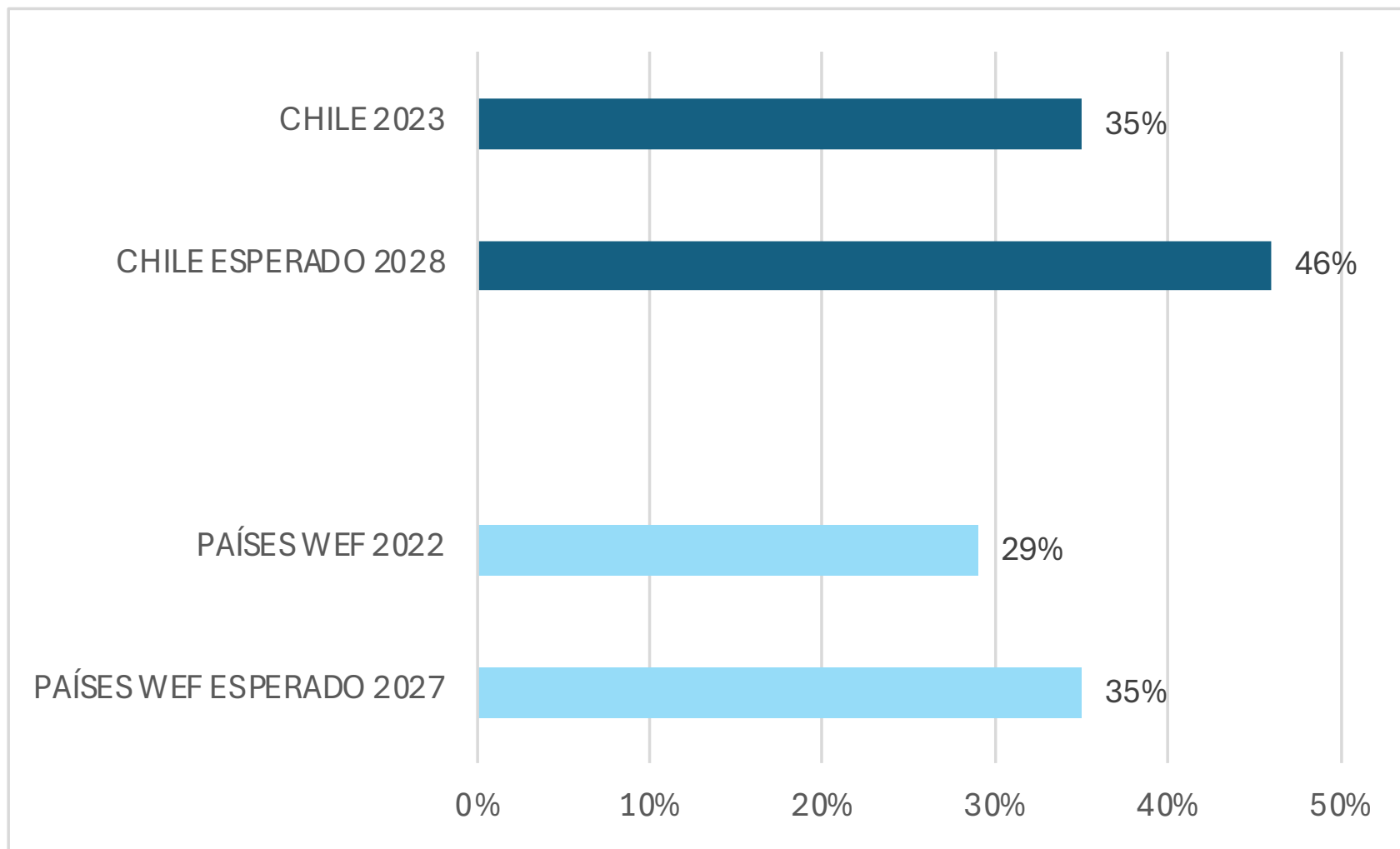
RAZONAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

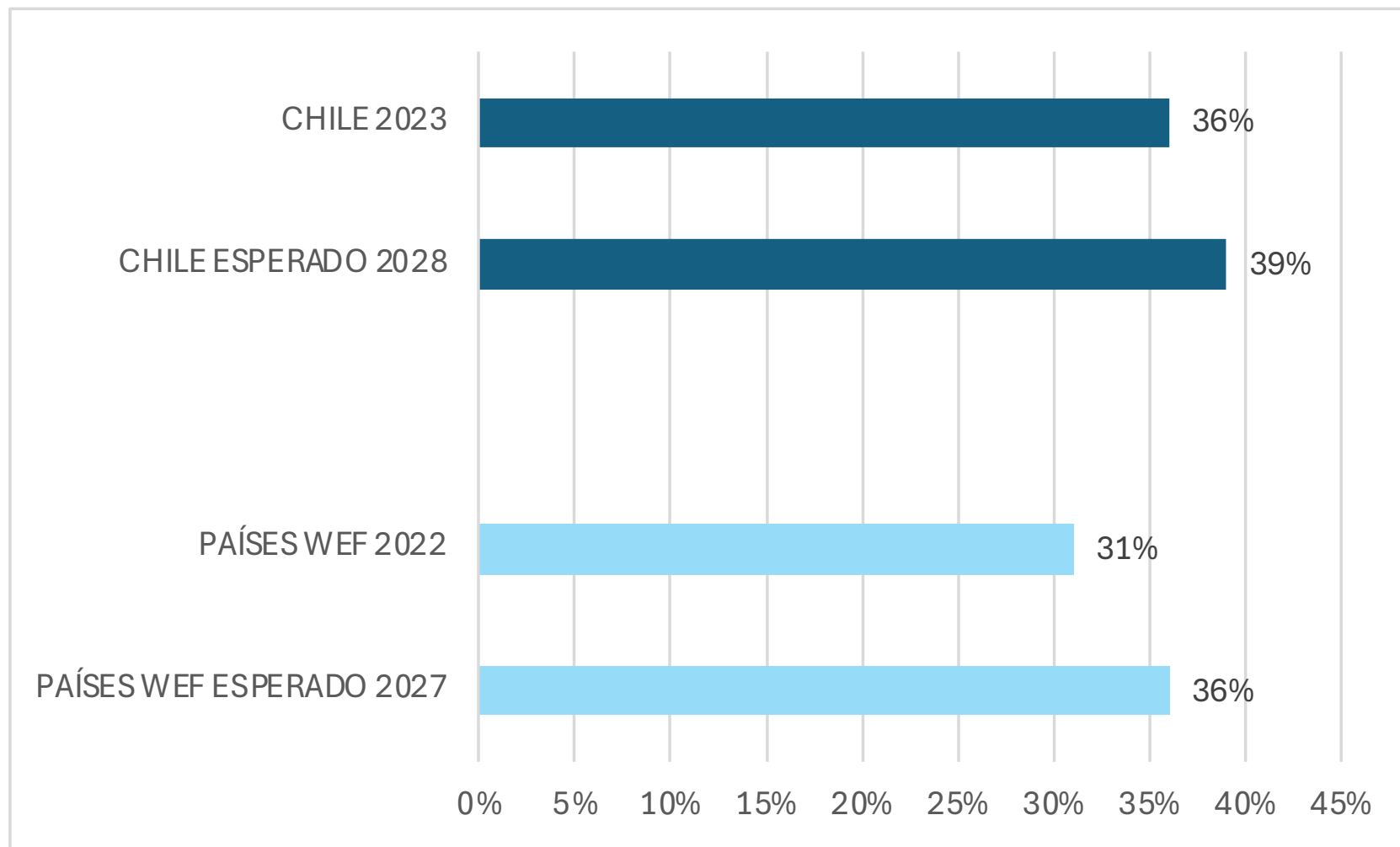
COORDINACIÓN, DESARROLLO, GESTIÓN Y ASESORÍA



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

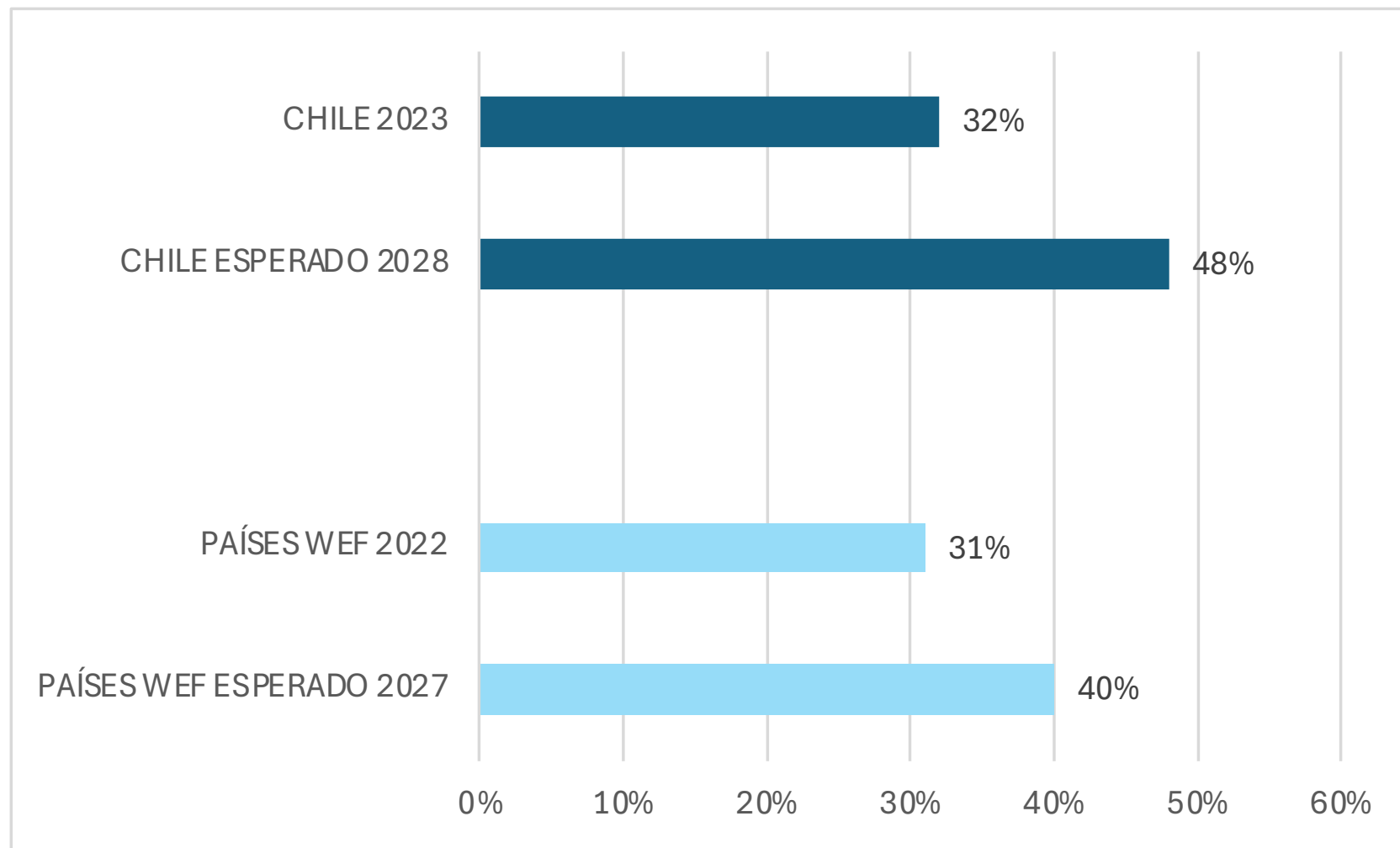
COMUNICARSE E INTERACTUAR



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

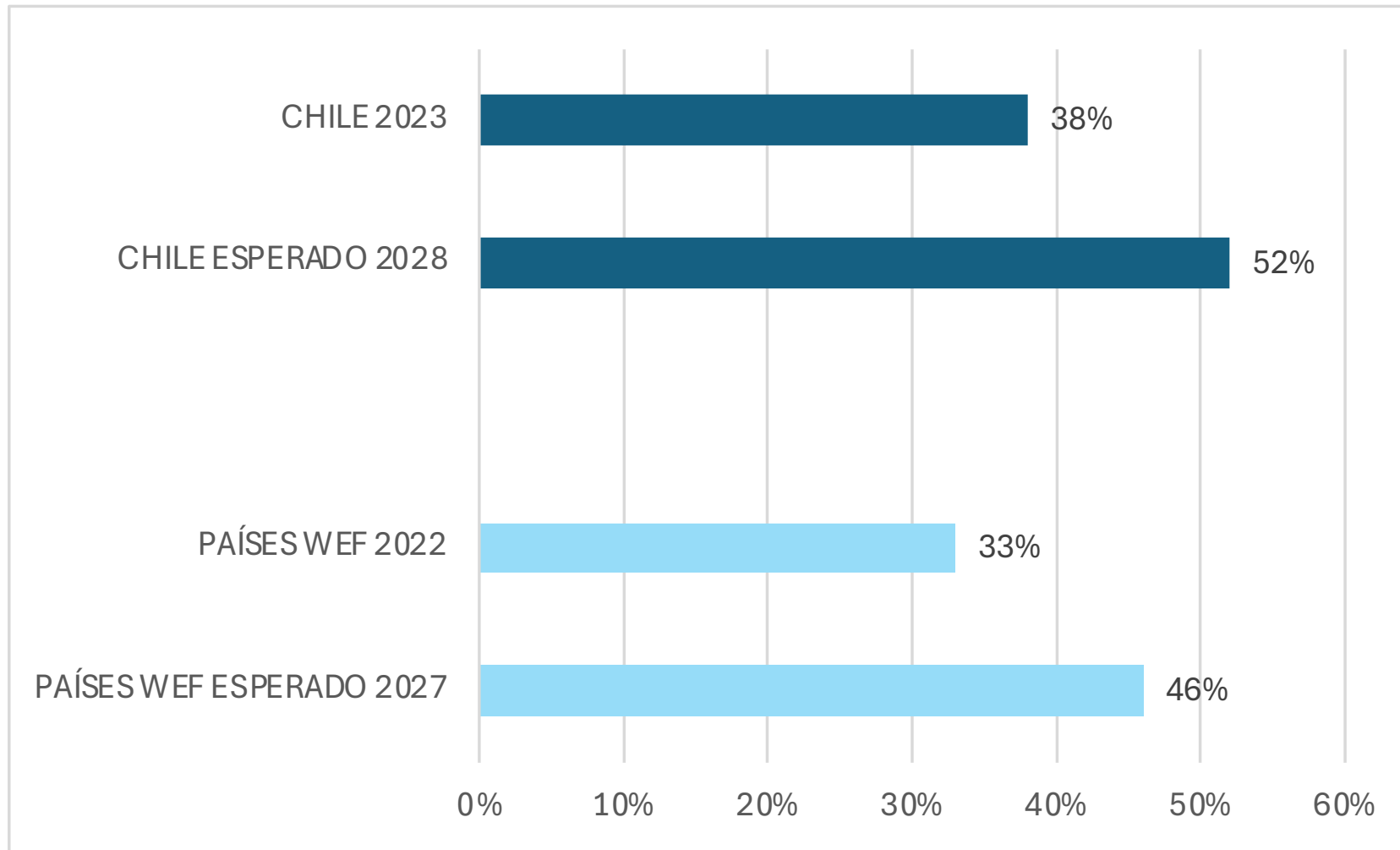
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES MANUALES Y TRABAJO FÍSICO



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

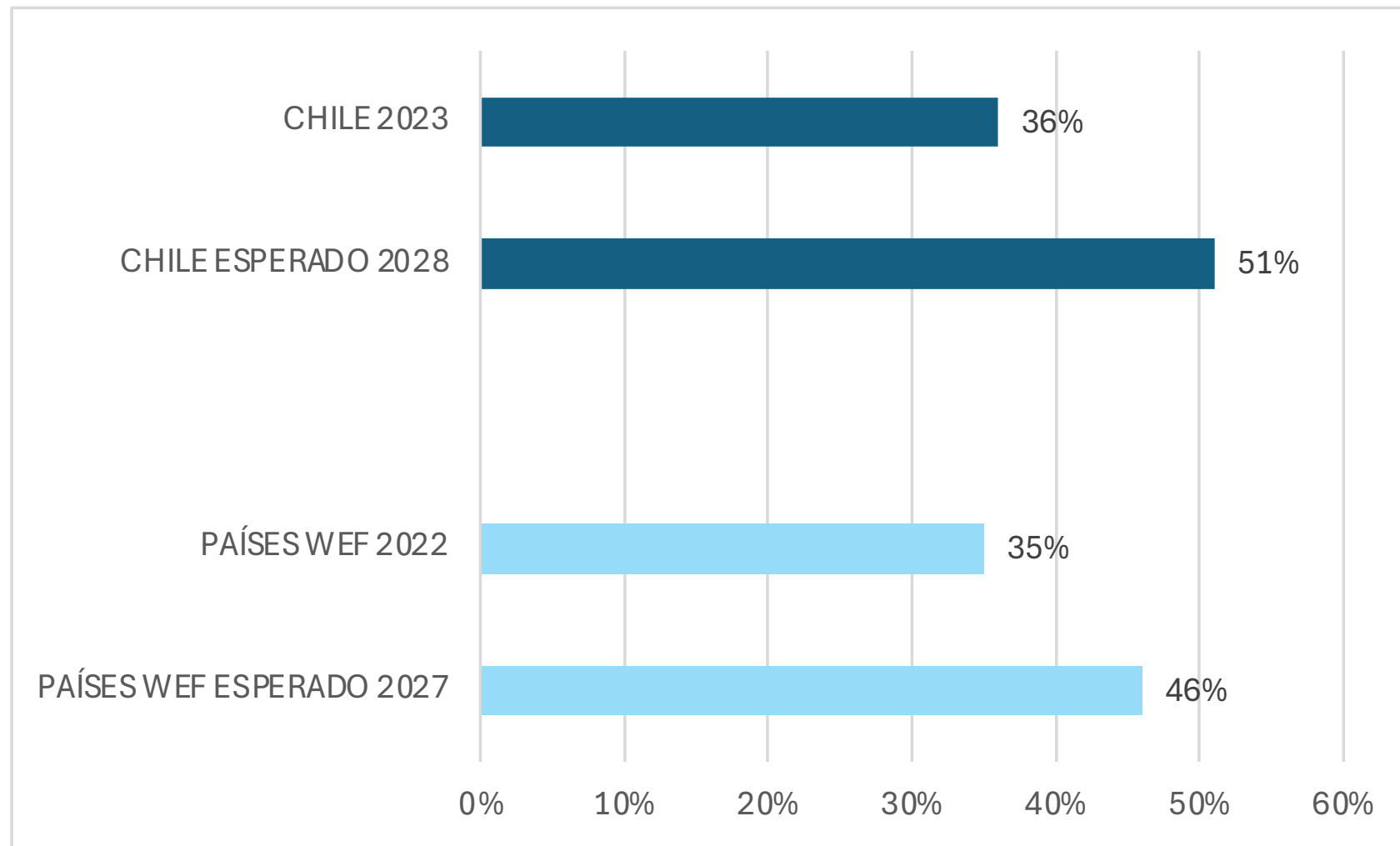
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE PARA EL TRABAJO



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

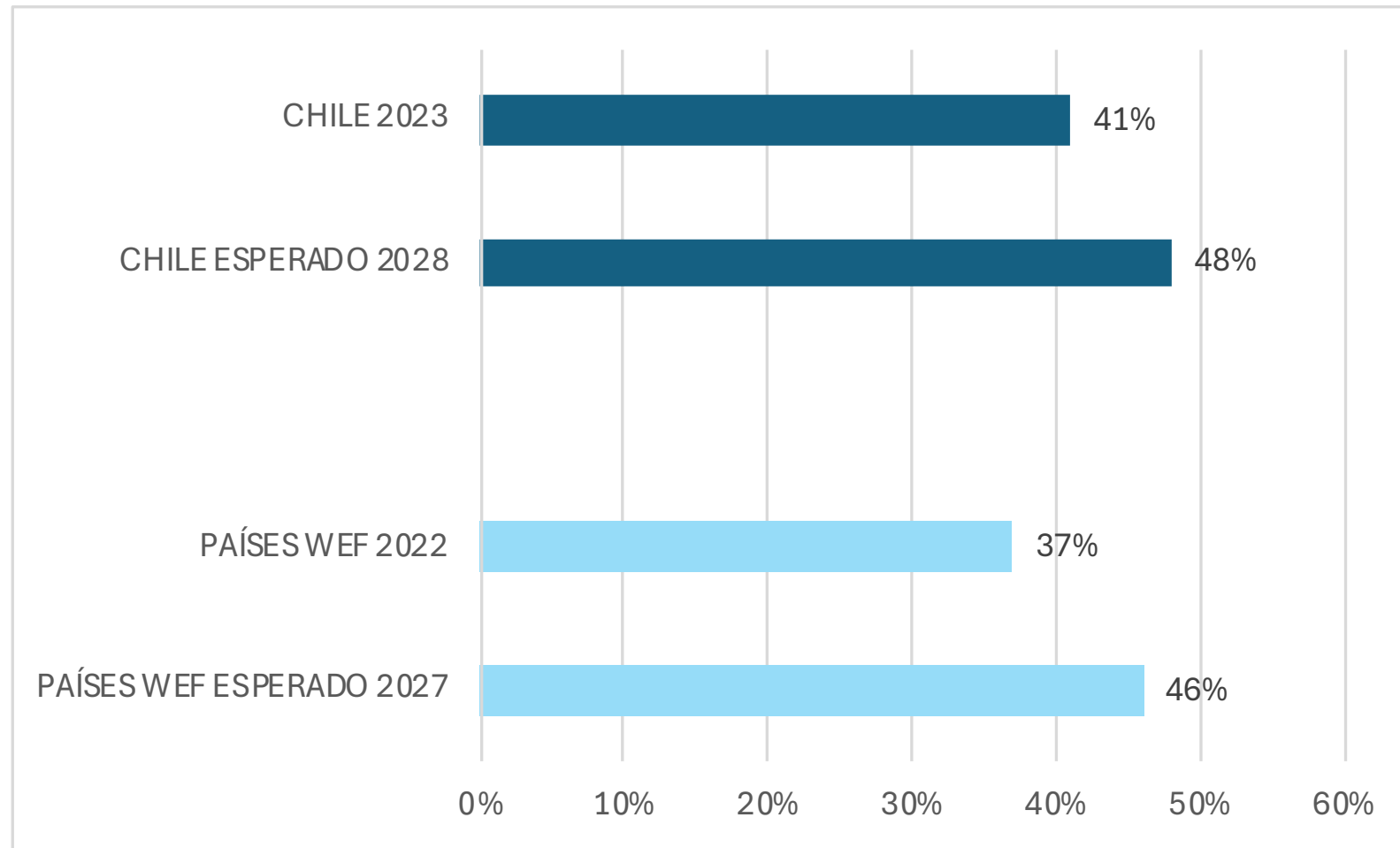
ADMINISTRAR



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

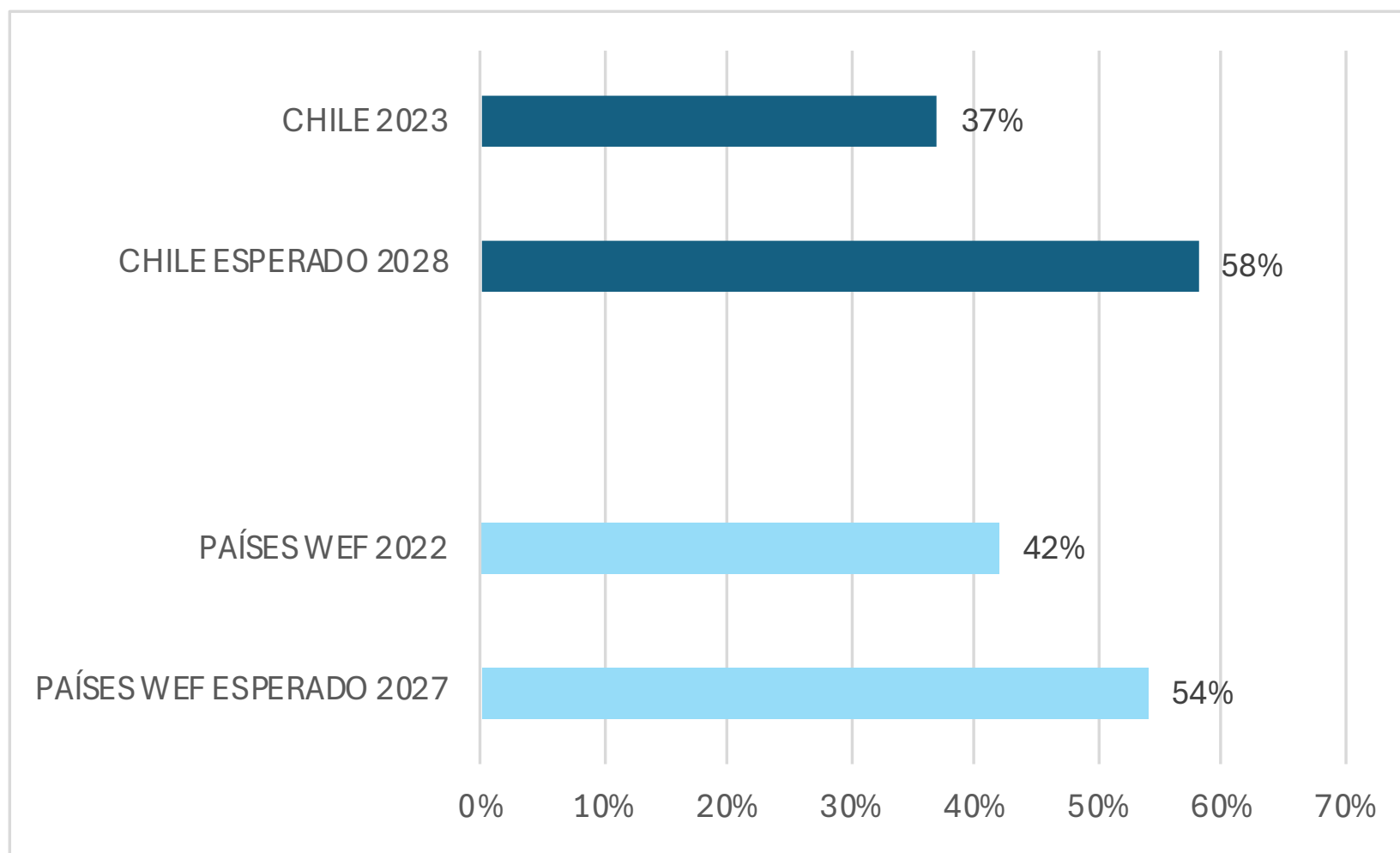
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEJAS Y TÉCNICAS



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

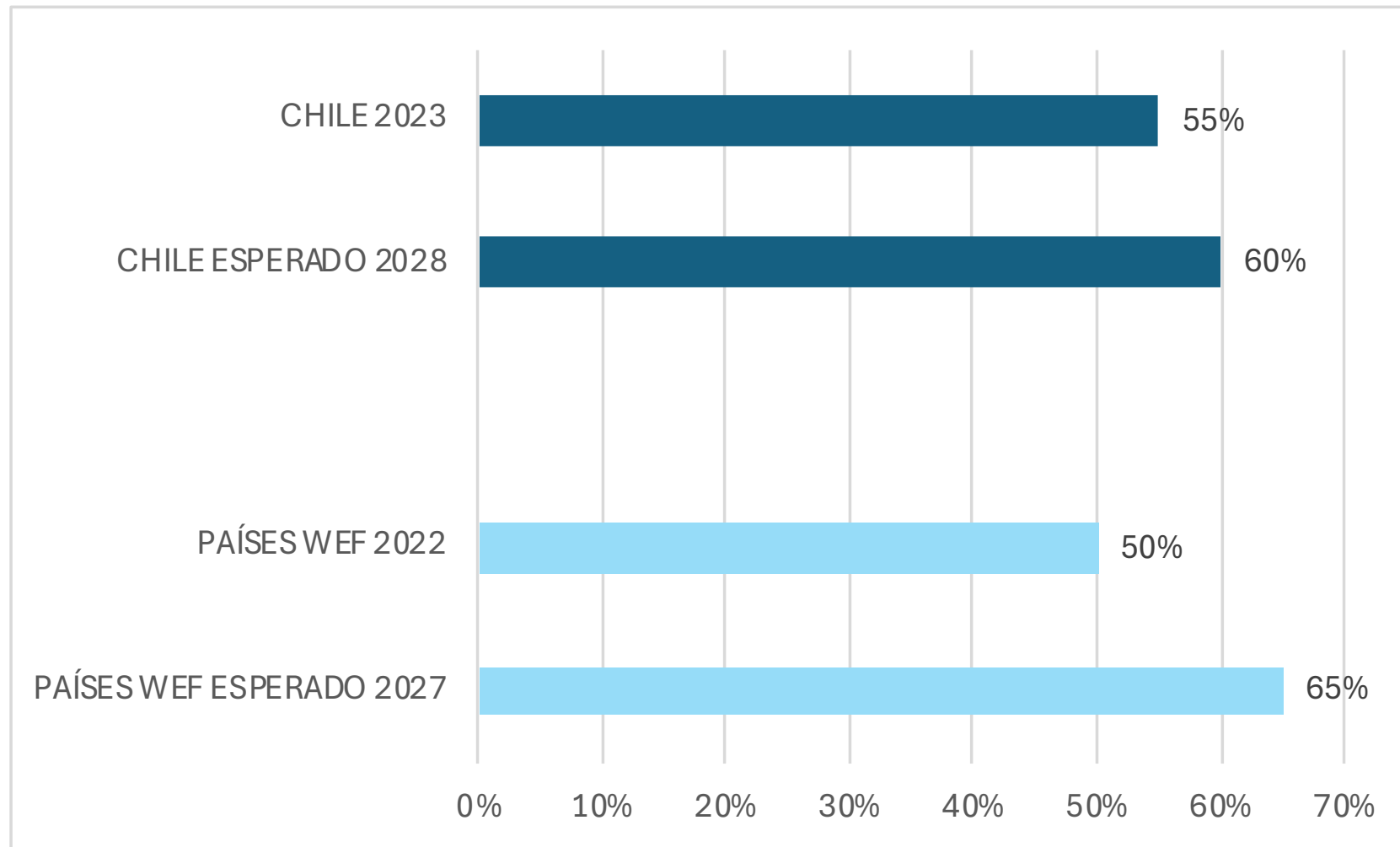
BUSCAR Y RECIBIR INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO



AUTOMATIZACIÓN DE LAS TAREAS: ACTUAL Y PROYECTADA

Porcentaje del tiempo asociado a las tareas que actualmente se automatiza y el que se espera dentro de los próximos 5 años

INFORMACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS



7 Tendencias en las habilidades
y competencias 2023 y 2028

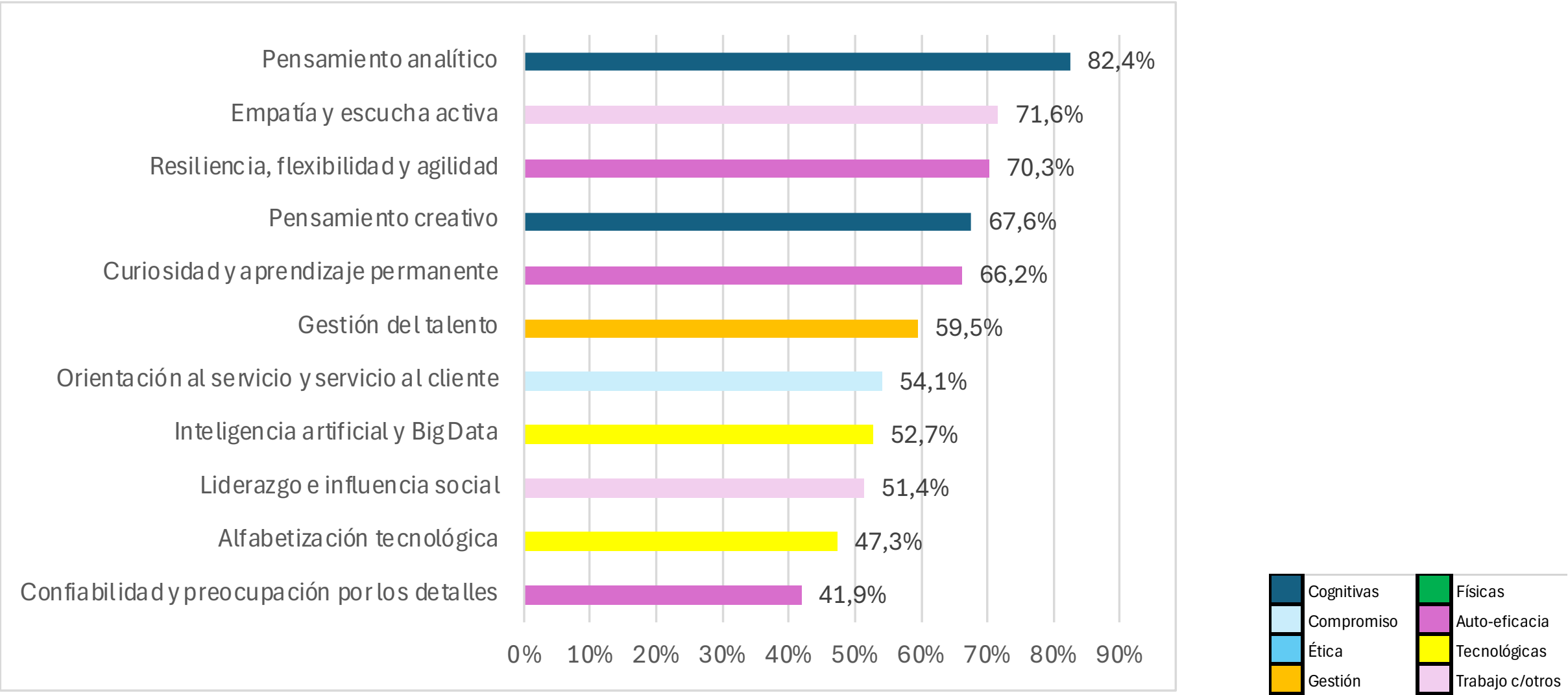
Las habilidades y competencias en 2023

El pensamiento analítico es la habilidad central identificada por la mayor parte de las empresas. Luego le siguen la empatía y escucha activa; la resiliencia, flexibilidad y agilidad, el pensamiento creativo y la curiosidad y aprendizaje permanente.

Habilidades y competencias básicas que los trabajadores en puestos de trabajo clave necesitan actualmente para desempeñarse bien

Considerando solo los puestos clave (especializados y estratégicamente importantes) con perspectiva estable en 5 años

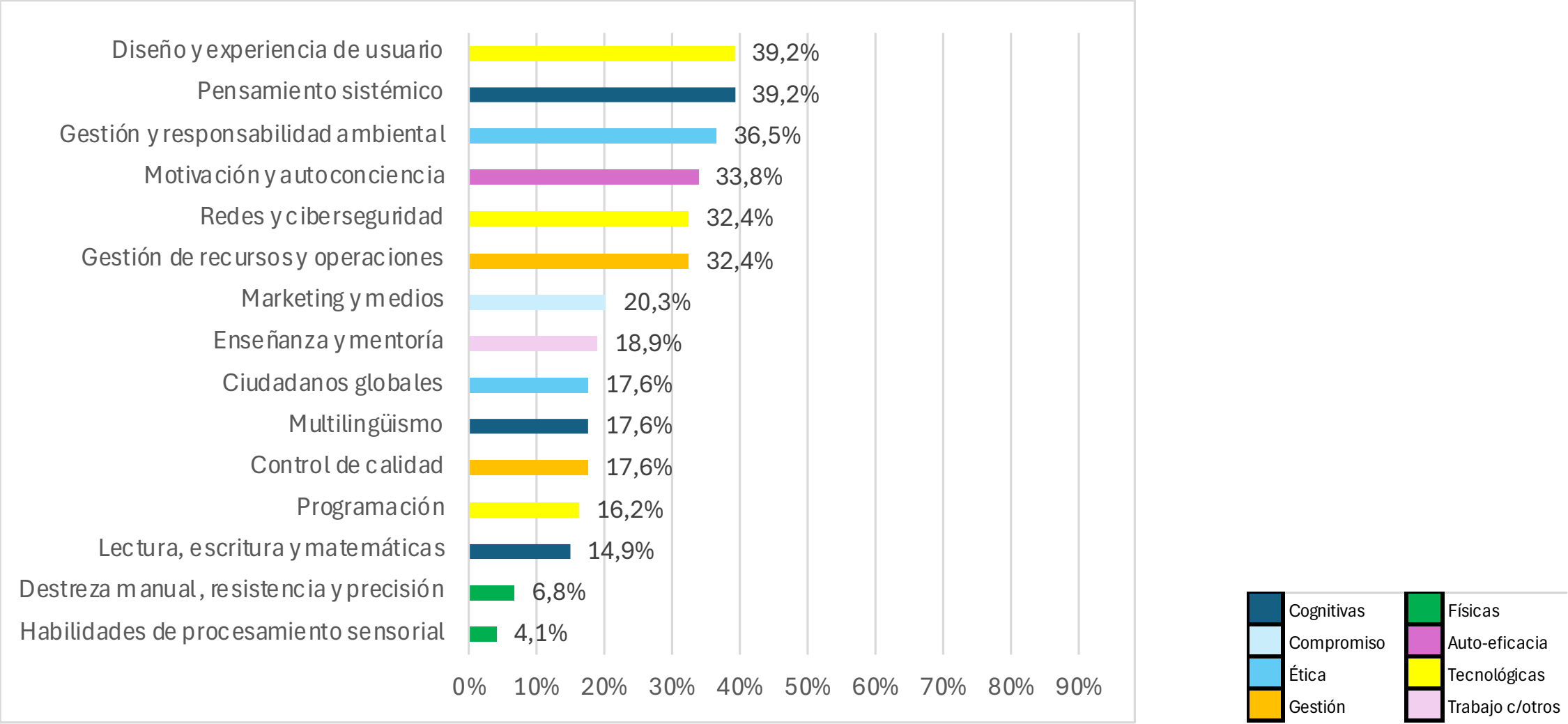
Proporción de las empresas que indicó cada habilidad.

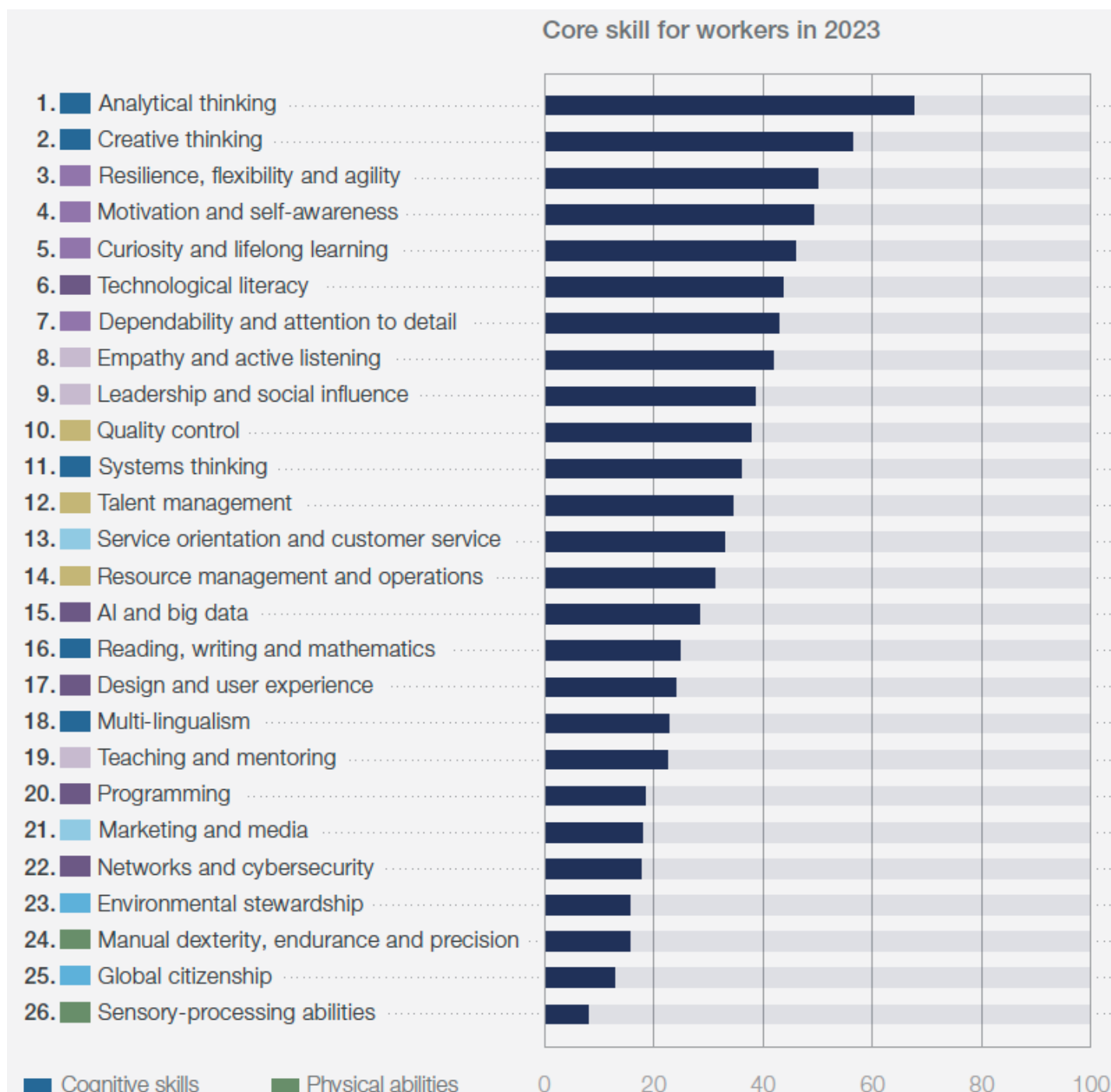


Habilidades y competencias básicas que los trabajadores en puestos de trabajo clave necesitan actualmente para desempeñarse bien (cont.)

Considerando solo los puestos clave (especializados y estratégicamente importantes) con perspectiva estable en 5 años.

Proporción de las empresas que indicó cada habilidad.





Comparación con lo
encontrado sobre las
habilidades más importantes
en el Informe WEF (2023)

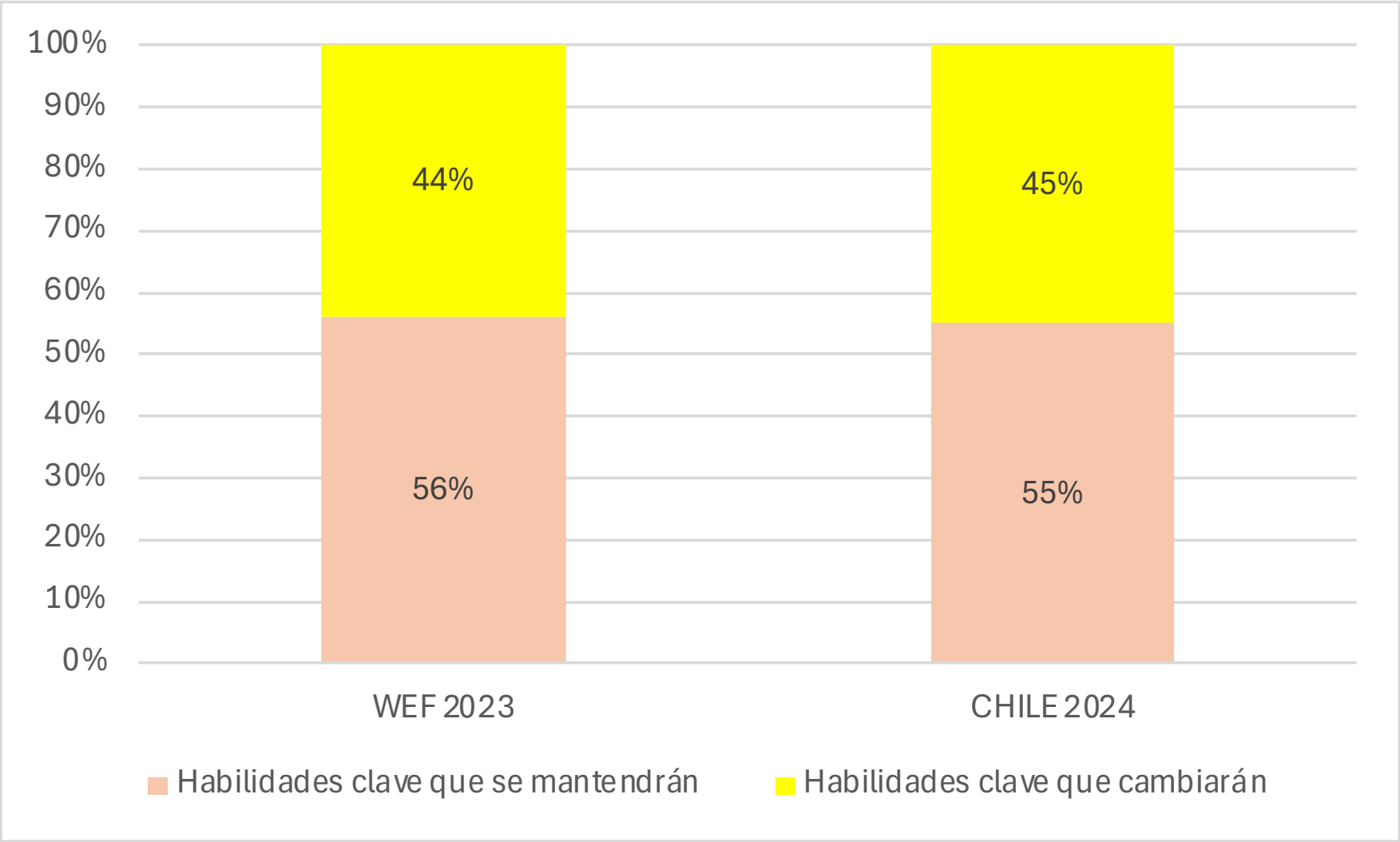
Las habilidades y competencias en 2028

Las respuestas de las empresas encuestadas permiten concluir que 45% de las habilidades de los trabajadores identificadas como centrales van a entrar en un proceso de disrupción.

En las láminas siguiente se identifican aquellas que tendrán un uso creciente hacia 2028.

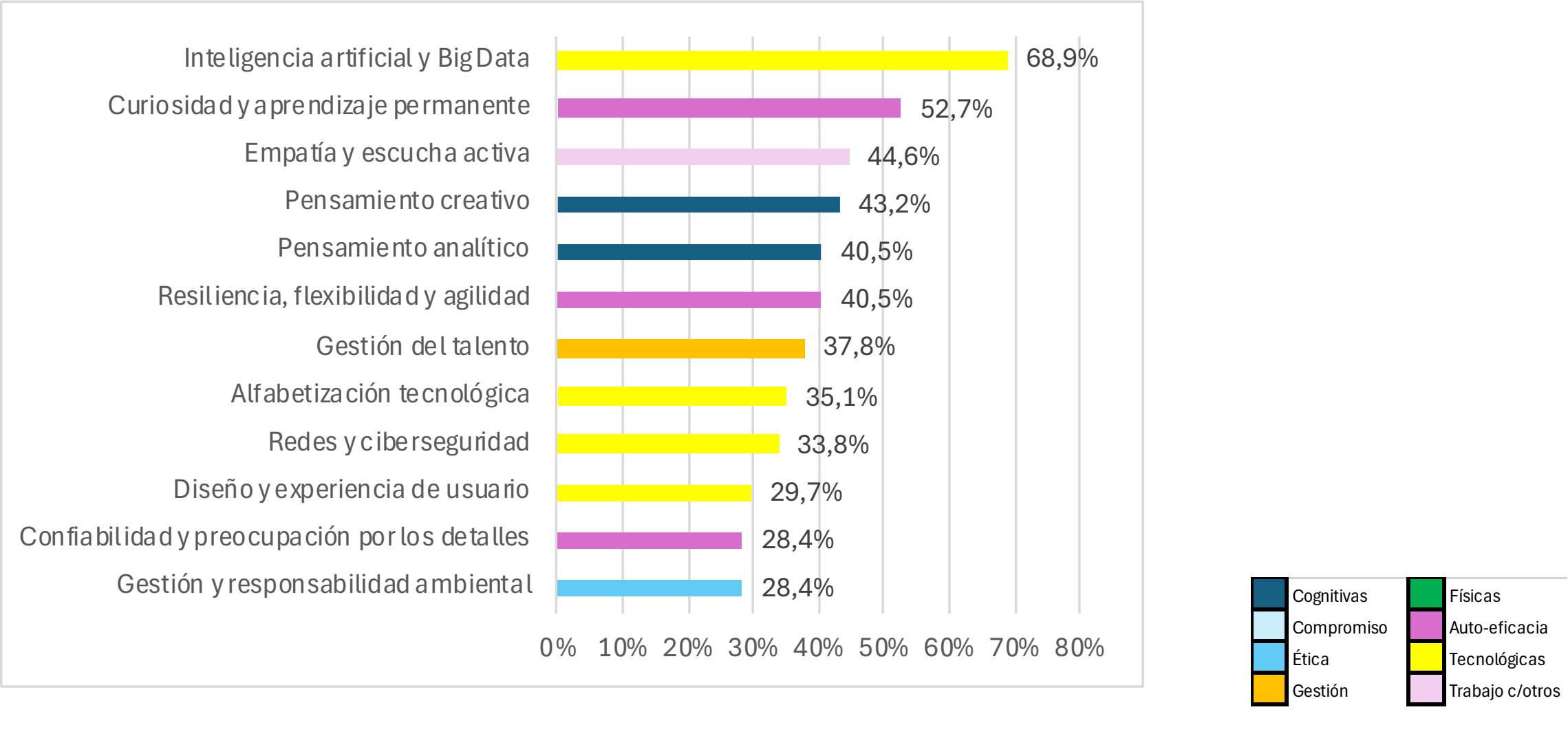
Se puede apreciar un importante contraste con lo encontrado en el informe WEF 2023 dando cuenta de la irrupción de la inteligencia artificial.

En los próximos 5 años ¿qué proporción de las habilidades y competencias básicas requeridas por su fuerza laboral seguirá siendo la misma?



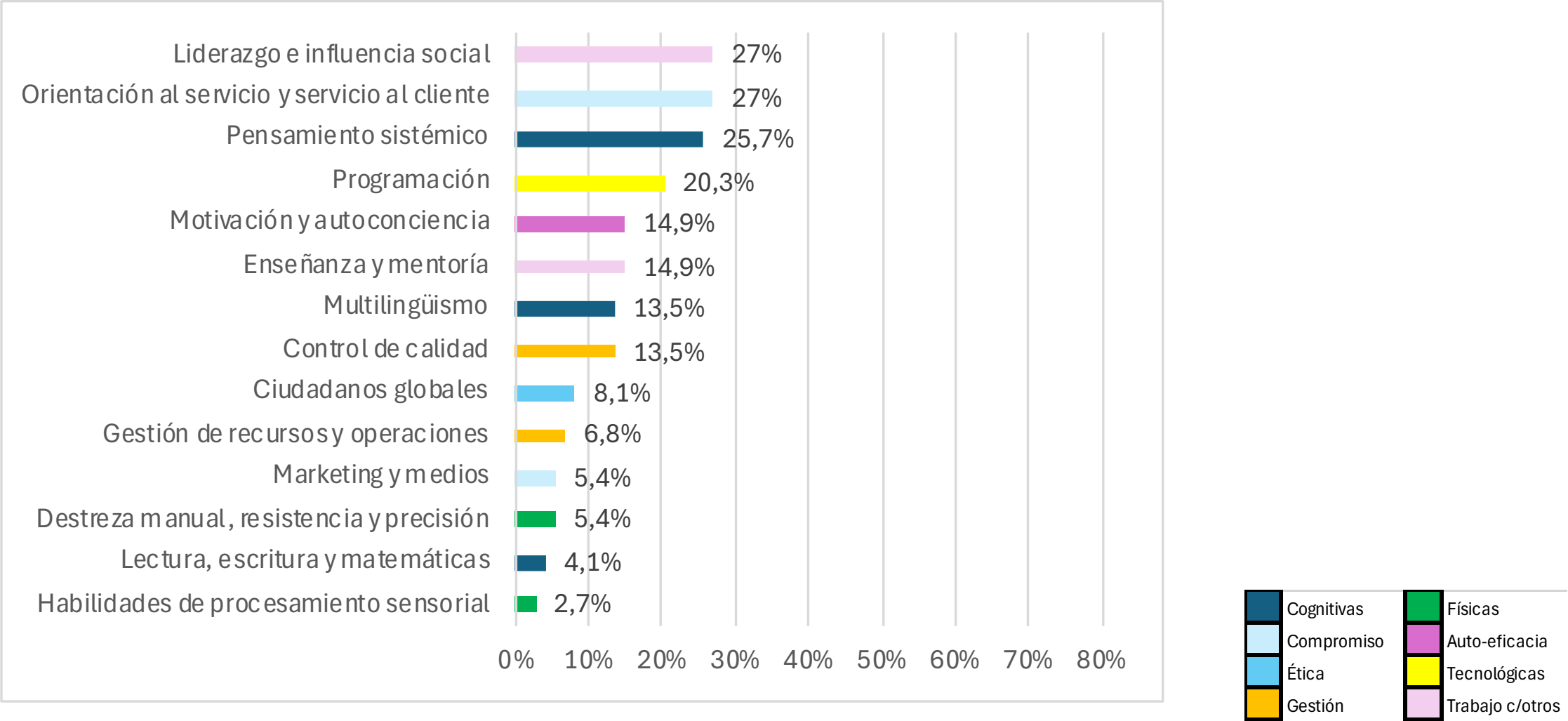
Habilidades y competencias básicas que se espera tengan un uso creciente en los próximos 5 años

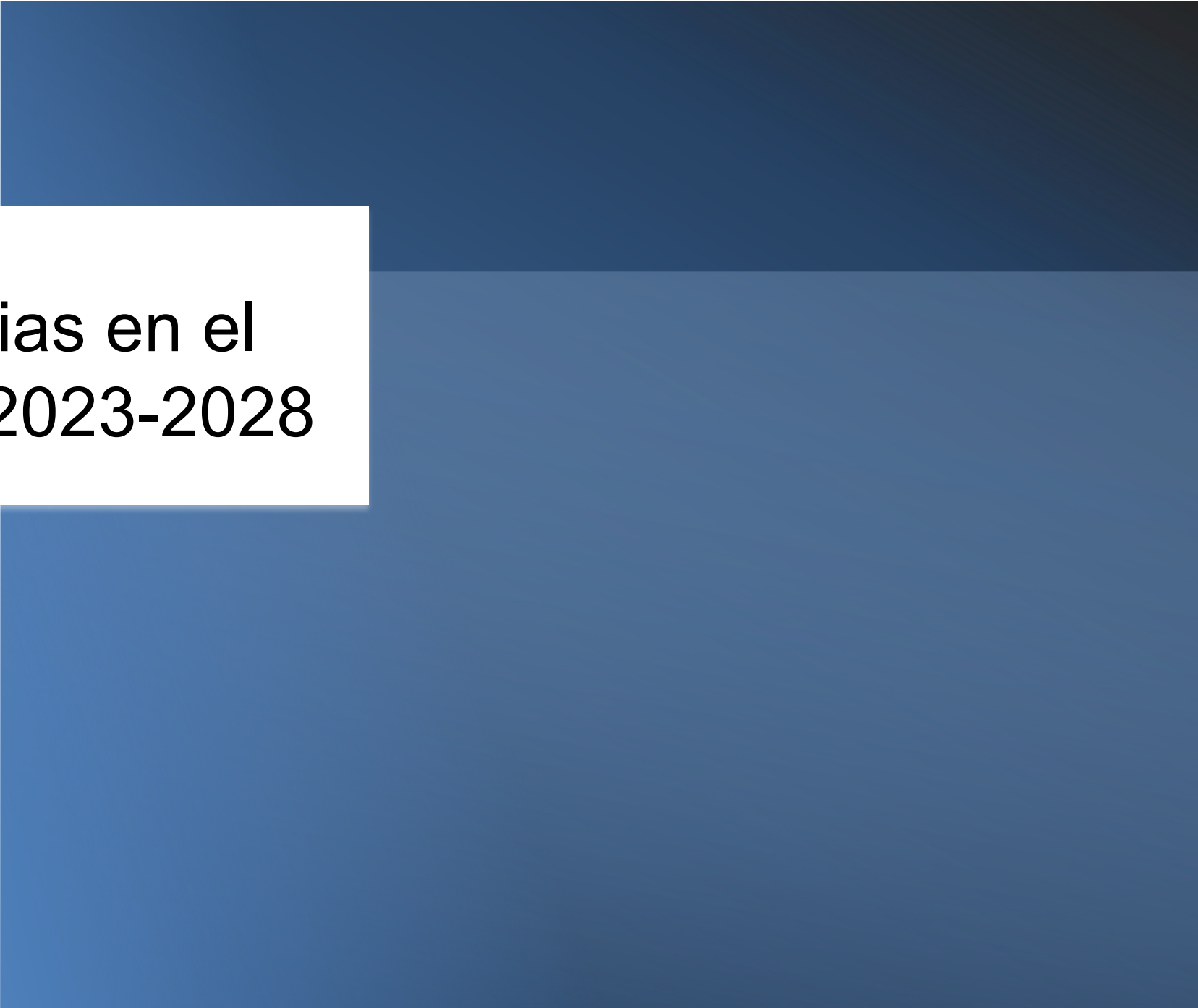
Considerando solo los puestos clave (especializados y estratégicamente importantes) con perspectiva estable en 5 años
Proporción de las empresas que indicó para cada habilidad que espera un uso creciente.



Habilidades y competencias básicas que se espera tengan un uso creciente en los próximos 5 años (continuación)

Considerando solo los puestos clave (especializados y estratégicamente importantes) con perspectiva estable en 5 años
Proporción de las empresas que indicó para cada habilidad que espera un uso creciente.





8 Tendencias en el empleo 2023-2028

La mirada en detalle a la situación del empleo en el periodo 2023-2028

Las empresas encuestadas miraron con detalle a su actual grupo de trabajadores(as) y lo clasificaron según dos categorías: trabajadores especializados y estratégicos; y masivos. Y luego los dividieron en las proporciones actuales para los que visualizan categorías de empleo estable, creciente y decreciente.

Se realiza el mismo ejercicio según lo esperado para 2028.

Por favor, se le pide ahora cuantificar aproximadamente qué porcentaje de la fuerza laboral actual de su organización se desempeña en puestos de trabajo que tienen una perspectiva de empleo estable, creciente o decreciente, distinguiendo entre aquellos que son de carácter masivo y aquellos que son especializados y de carácter estratégico.

Proporción de fuerza laboral actual por tipo de puesto de trabajo	
Tipo de puesto de trabajo	Promedio
1. Empleo MASIVO con tendencia CRECIENTE	21,2%
2. Empleo ESPECIALIZADO y ESTRATÉGICO con tendencia CRECIENTE	18,6%
3. Empleo masivo con tendencia DECRECIENTE	18,9%
4. Empleo ESPECIALIZADO y ESTRATÉGICO con tendencia DECRECIENTE	7%
5. El RESTO (incluyendo masivos y especializados con carácter estable)	34,3%

Por favor, se le pide ahora dimensionar aproximadamente qué proporción de la fuerza laboral de su organización en 2028 se espera para cada tipo de puesto de trabajo.

Proporción de fuerza laboral actual por tipo de puesto de trabajo esperada en 2028	
Tipo de puesto de trabajo	Promedio
1. Empleo MASIVO con tendencia CRECIENTE	22,0%
2. Empleo ESPECIALIZADO y ESTRATÉGICO con tendencia CRECIENTE	24,4%
3. Empleo masivo con tendencia DECRECIENTE	14,5%
4. Empleo ESPECIALIZADO y ESTRATÉGICO con tendencia DECRECIENTE	6,8%
5. El RESTO (incluyendo masivos y especializados con carácter estable)	32,3%

La mirada en detalle a la situación del empleo en el periodo 2023-2028

Se puede anticipar una importante disrupción en el mercado laboral en los próximos 5 años, producto de los empleos emergentes que serán añadidos y los empleos en declinación que serían eliminados.

WEF (2023) la estimó en 23% de los empleos. En el caso de Chile se requeriría una encuesta que cubra todos los sectores. Los datos para las empresas encuestadas identifican una disrupción de más de 13% del total de empleos en el periodo.

Los empleos con mayor crecimiento esperado

Especialistas en Inteligencia Artificial y Machine Learning

Analistas en Inteligencia de Negocios

Especialistas en Big Data

Analistas de datos/Cientistas de datos

Ingenieros en DevOps (desarrollo de SW y TI)

Profesionales en desarrollo de negocios

Especialistas en transformación digital

Especialistas en logística y cadenas de suministro

Especialistas en vehículos autónomos y eléctricos

Desarrolladores de software y aplicaciones

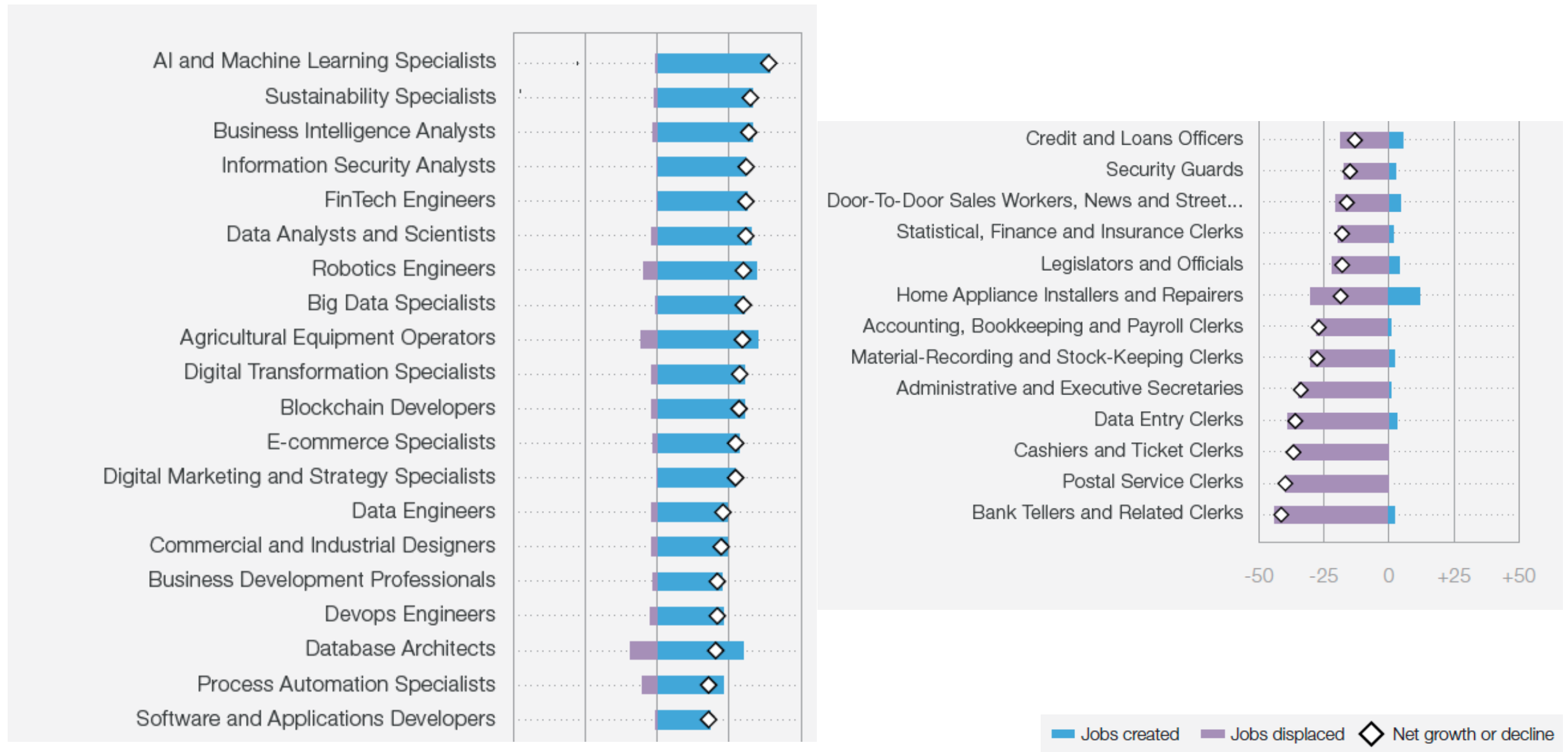
Los empleos con mayor crecimiento para las empresas chilenas encuestadas están impulsados por la digitalización y la tecnología.

Los empleos con mayor caída esperada

Administrativos y secretarias ejecutivas
Empleados de contabilidad, registros y nóminas
Contadores y auditores
Digitadores
Analistas financieros
Cajeros y vendedores de tickets
Administradores generales y de operaciones
Vendedores puerta a puerta

Los empleos con mayores caídas para las empresas chilenas encuestadas están también impulsados por la digitalización y la tecnología.

El resultado en el Informe WEF (2023)





9 Capacitación 2023 y 2028



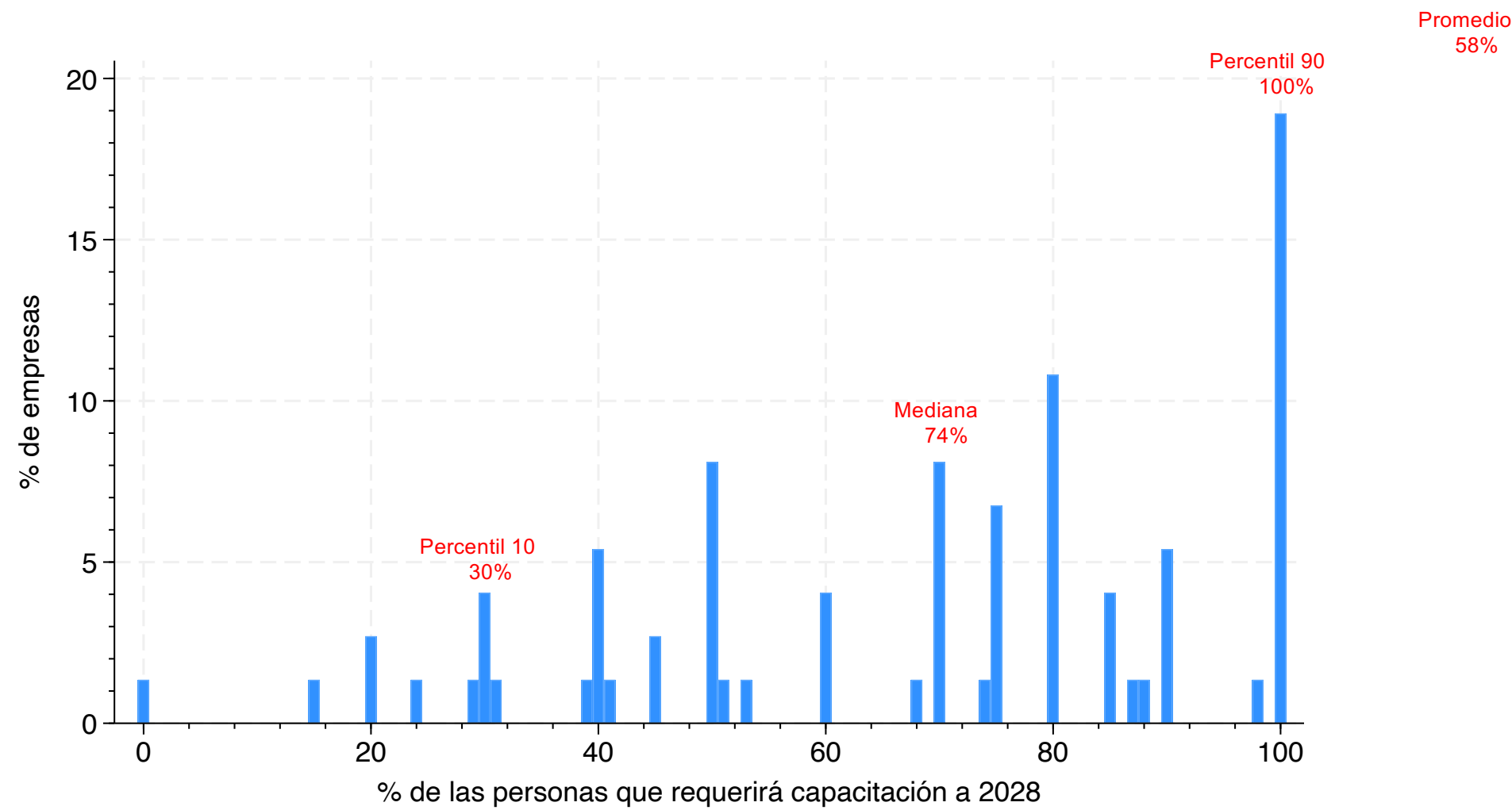
Necesidades de capacitación a 2028

En promedio las empresas grandes encuestadas en Chile estiman que un 58% de los trabajadores de su organización requerirán capacitación para cumplir con las demandas esperadas por habilidades y competencias.

La mitad de las empresas (la mediana) estima que la proporción de sus trabajadores que requiere capacitación es 74%.

En los próximos 5 años ¿qué proporción de su fuerza laboral requerirá capacitación para cumplir con las demandas esperadas por habilidades y competencias?

Se presenta la distribución de la proporción reportada por las empresas participantes en la encuesta.

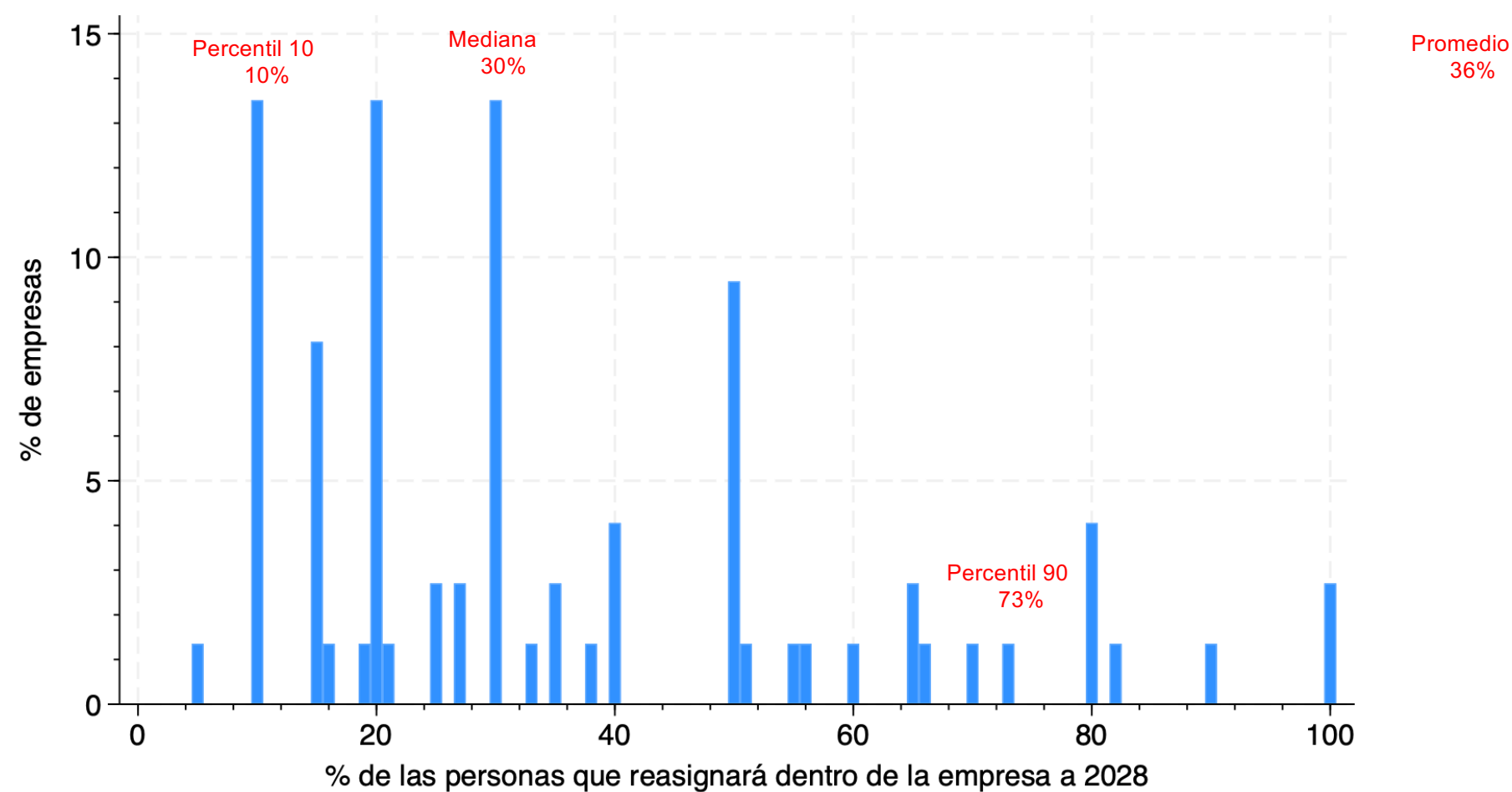


Reasignación de personal con habilidades redundantes a 2028

En promedio las empresas grandes encuestadas en Chile esperan que un 36% de los trabajadores de su organización con habilidades y competencias redundantes sean reasignados dentro de su organización luego de haber completado una capacitación adecuada.
La mediana es 30%.

En los próximos 5 años ¿qué proporción de su fuerza laboral con habilidades y competencias redundantes esperaría reasignar dentro de la organización después de completar una capacitación adecuada?

Se presenta la distribución de la proporción reportada por las empresas participantes en la encuesta.

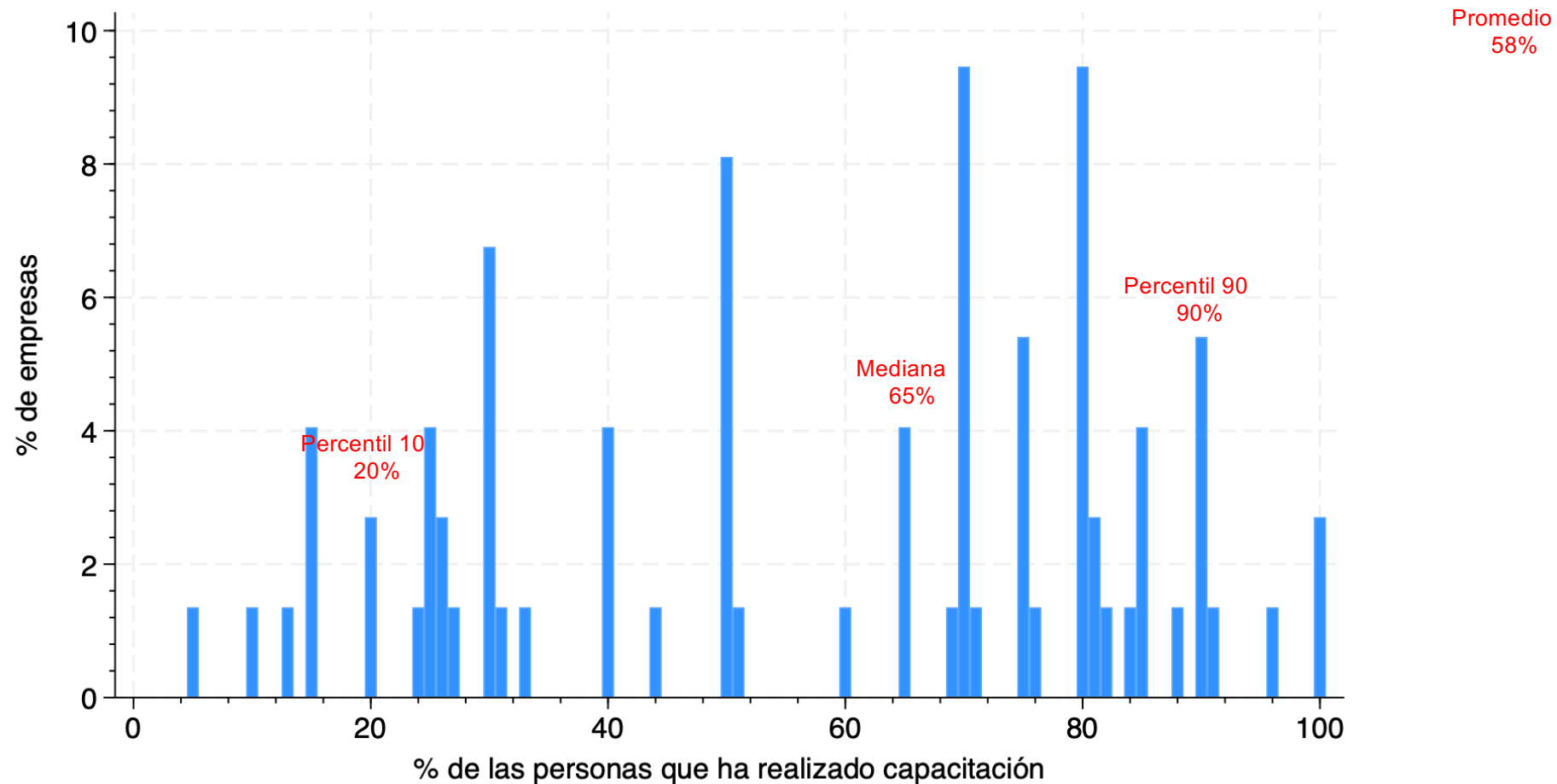


Proporción de la fuerza laboral actual que ha realizado capacitación

En promedio las organizaciones encuestadas indican que un 58% de su fuerza laboral actual ha realizado una capacitación que ha tenido como objeto mejorar sus habilidades y competencias (mediana es 65%).

¿Qué proporción de su fuerza laboral actual ha realizado una capacitación que ha tenido como objetivo mejorar sus habilidades y competencias?

Se presenta la distribución de la proporción reportada por las empresas participantes en la encuesta.

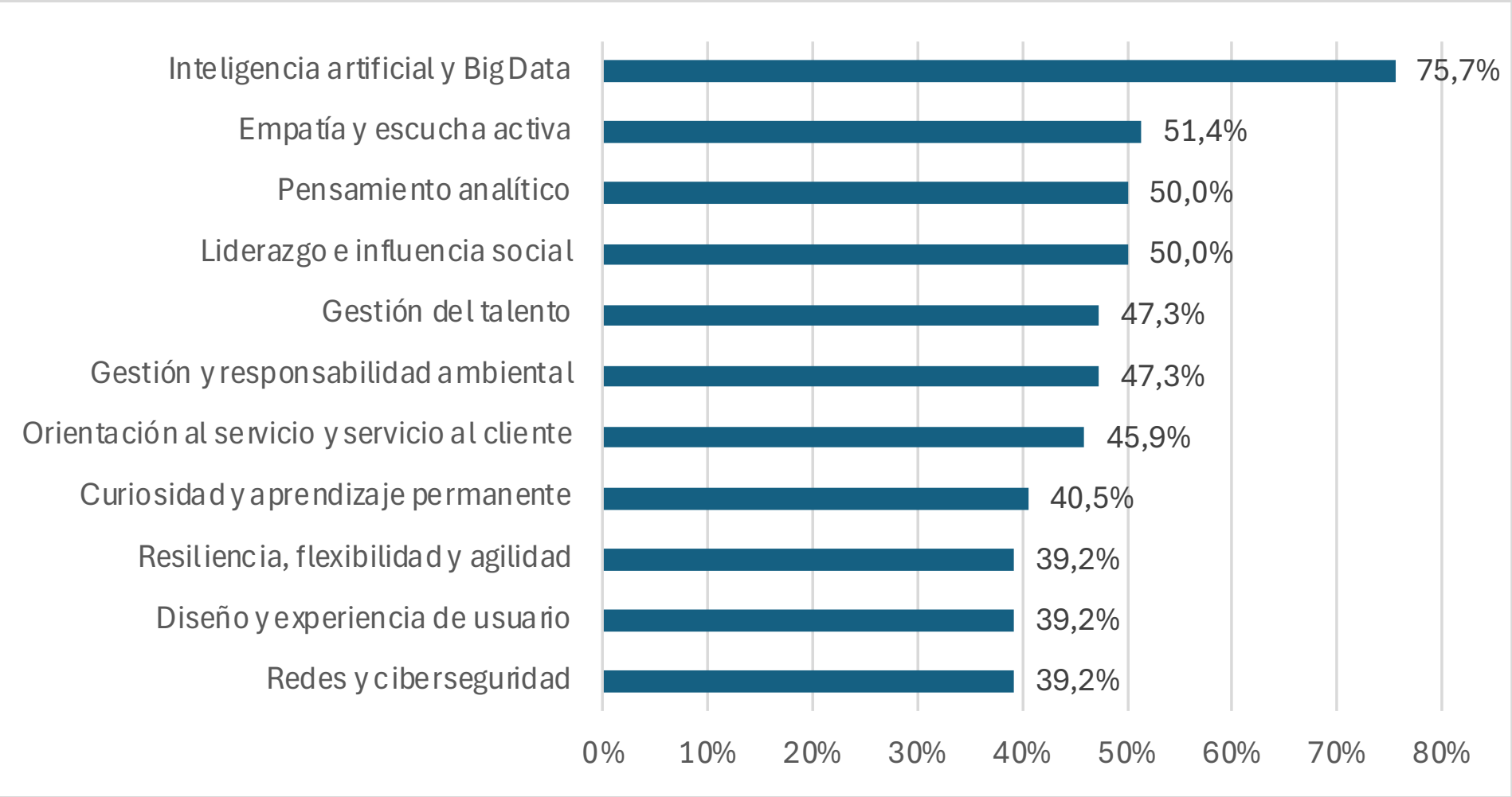


Habilidades y Competencias en las que se espera concentrar esfuerzos de capacitación

Considerando la dirección estratégica actual de cada empresa, se preguntó por las habilidades y competencias básicas en las que esta enfocará sus esfuerzos en los próximos 5 años.

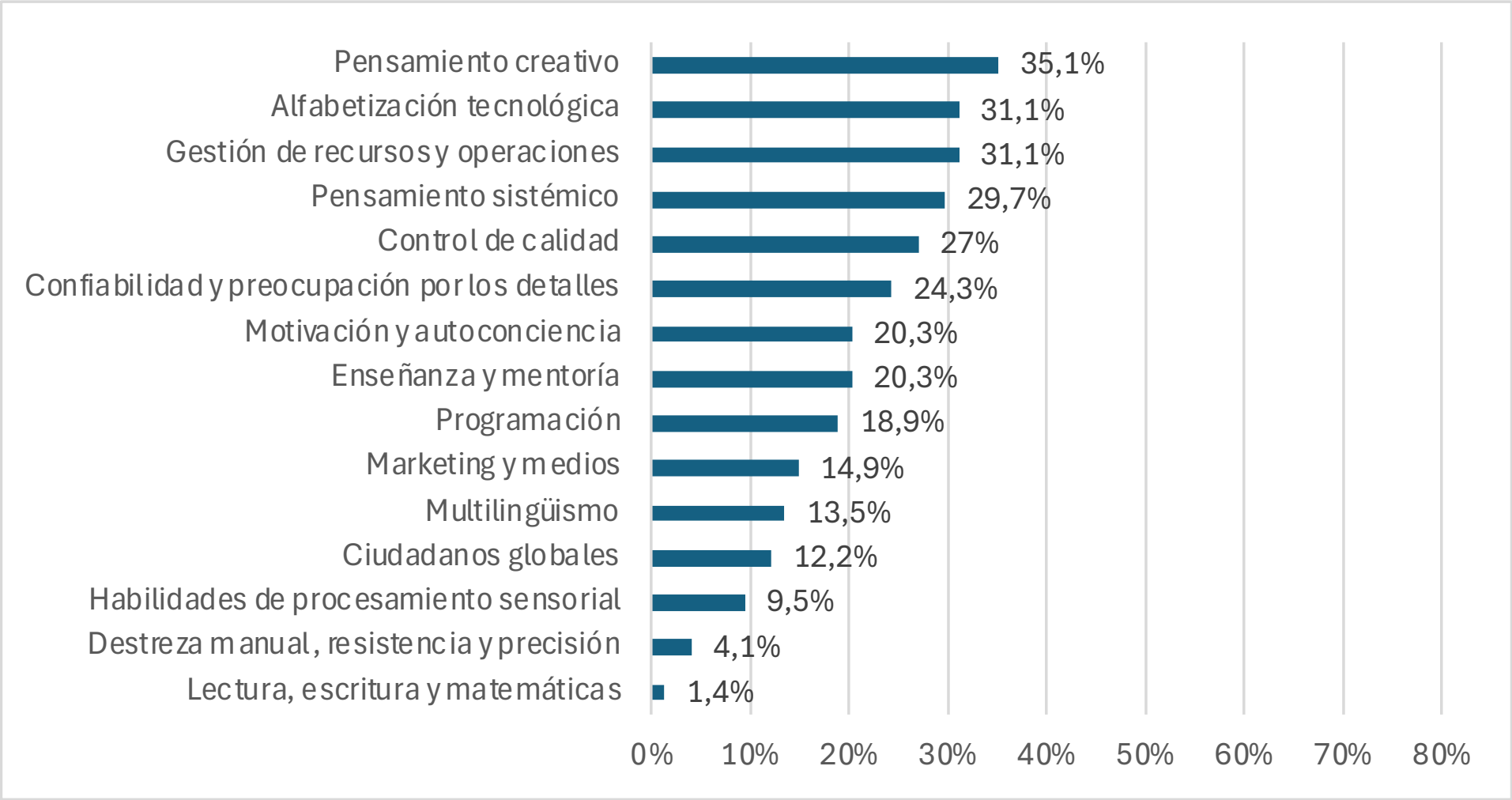
Habilidades y competencias básicas en las que su organización está enfocando los esfuerzos de actualización y mejora en los próximos 5 años

Teniendo en cuenta su dirección estratégica actual.
Proporción de las empresas que indicó cada habilidad.



Habilidades y competencias básicas en las que su organización está enfocando los esfuerzos de actualización y mejora en los próximos 5 años

Teniendo en cuenta su dirección estratégica actual.
Proporción de las empresas que indicó cada habilidad.



10 Principales obstáculos para
las empresas en los próximos 5 años

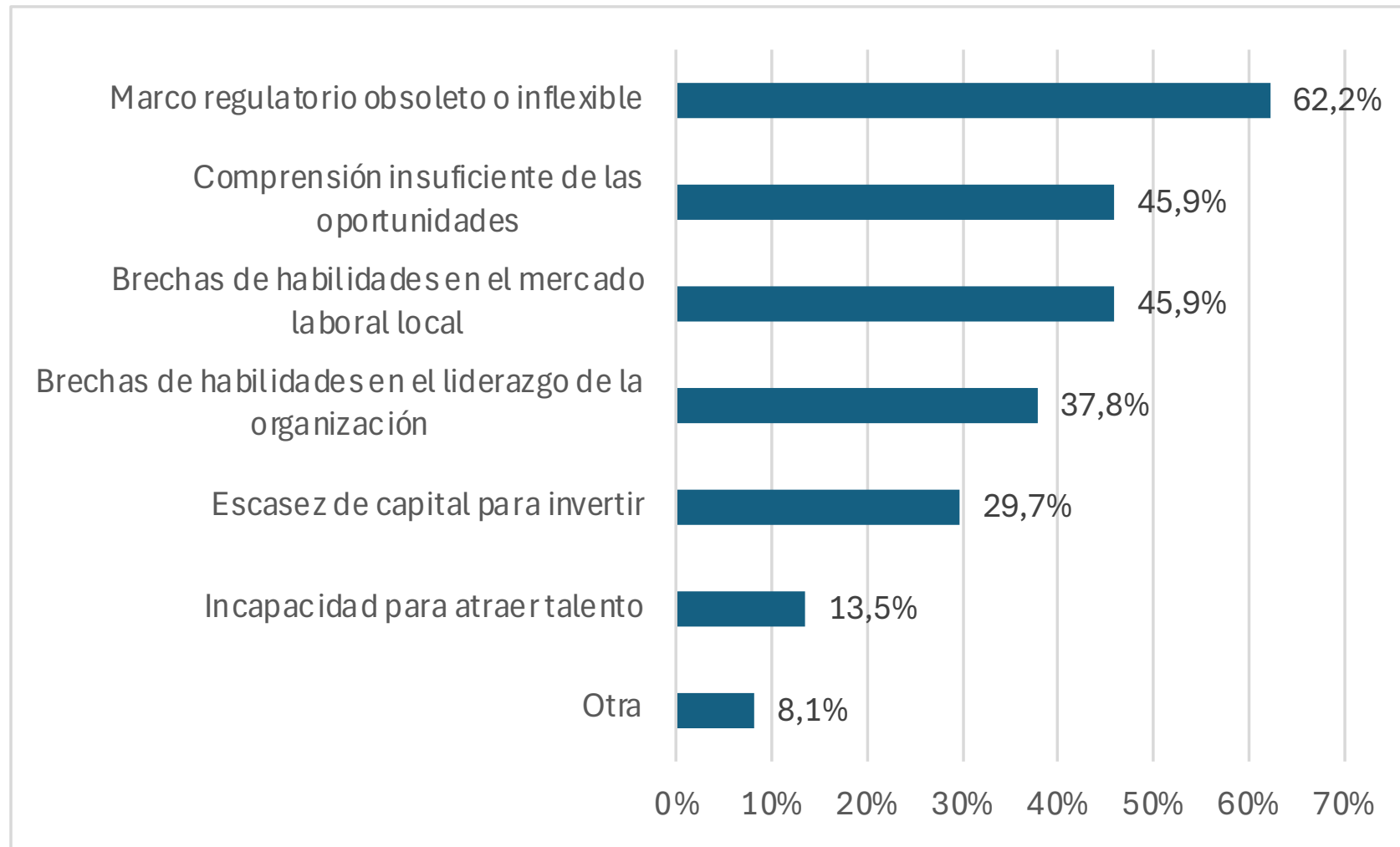
Principales barreras para la transformación de su organización

El principal obstáculo identificado por las empresas encuestadas (62%) para enfrentar la transformación de su organización en los próximos 5 años es el actual marco regulatorio, tanto en términos de su obsolescencia como por su inflexibilidad.

Luego vienen la comprensión insuficiente de las oportunidades (46%); las brechas de habilidades en el mercado laboral (46%); y la brecha de habilidades en el liderazgo de la organización (38%).

Principales barreras para la transformación en su organización en los próximos 5 años

Proporción de empresas que mencionó cada barrera



11 Principales medidas de política pública
de acuerdo a las empresas

Medidas de política pública con el mayor potencial para aumentar la disponibilidad de talento para su organización en lugares clave en los que opera en los próximos 5 años.

Proporción de las empresas que indicó cada medida.

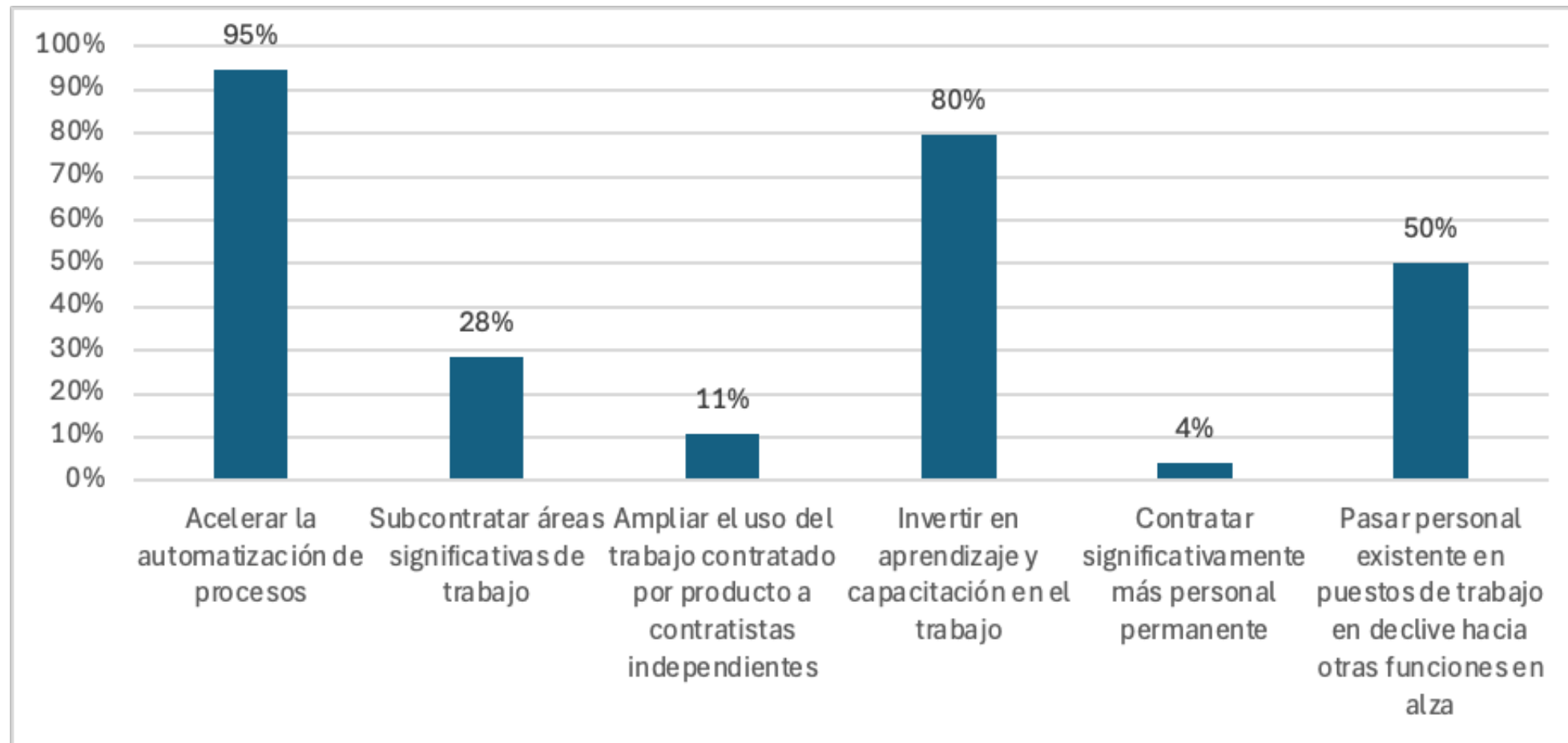


12

Estrategia y gestión de personas 2023-2028

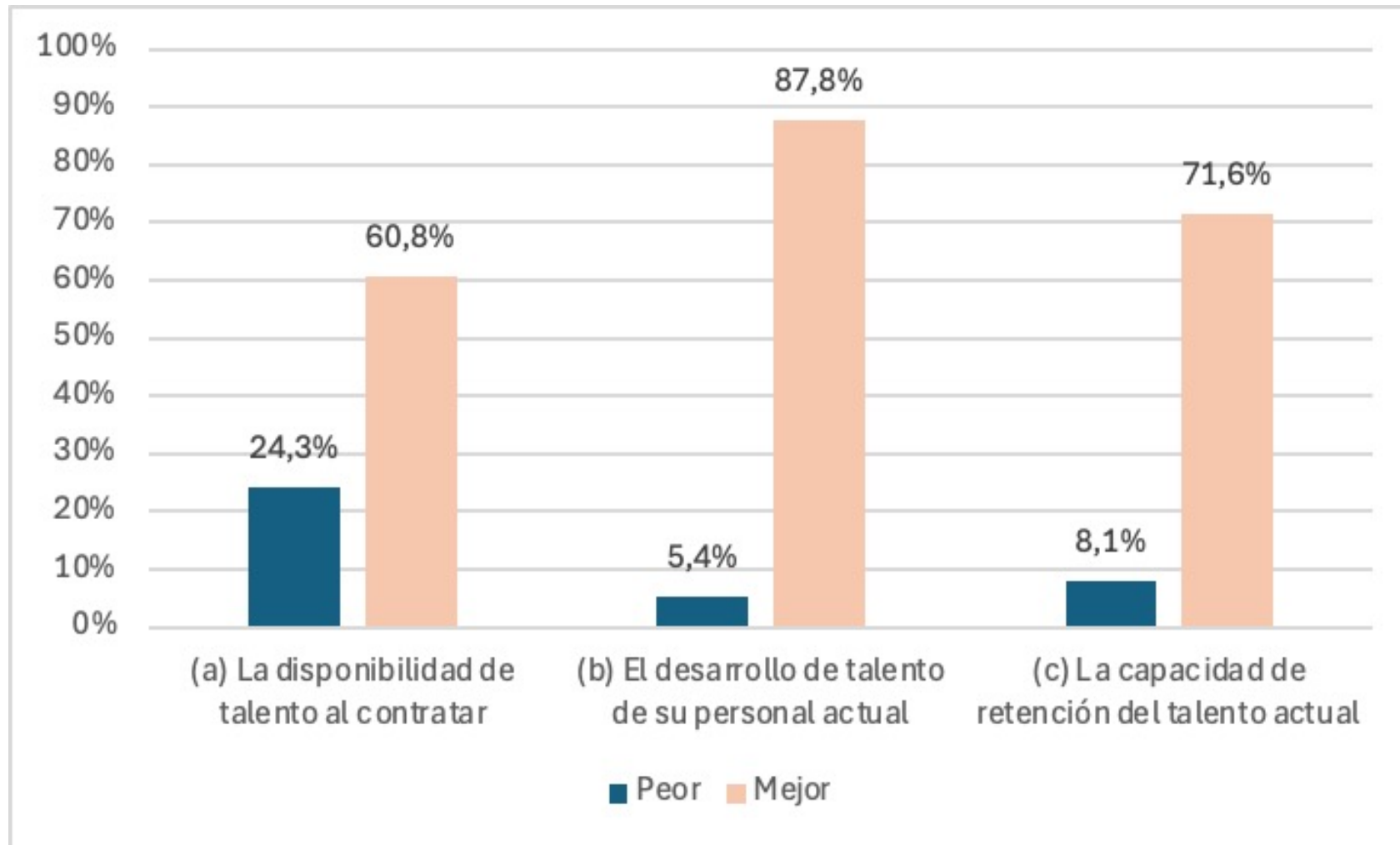
¿Qué estrategia de personal adoptará en los próximos 5 años teniendo en cuenta las tendencias previas?

Proporción de las empresas que indicó cada estrategia



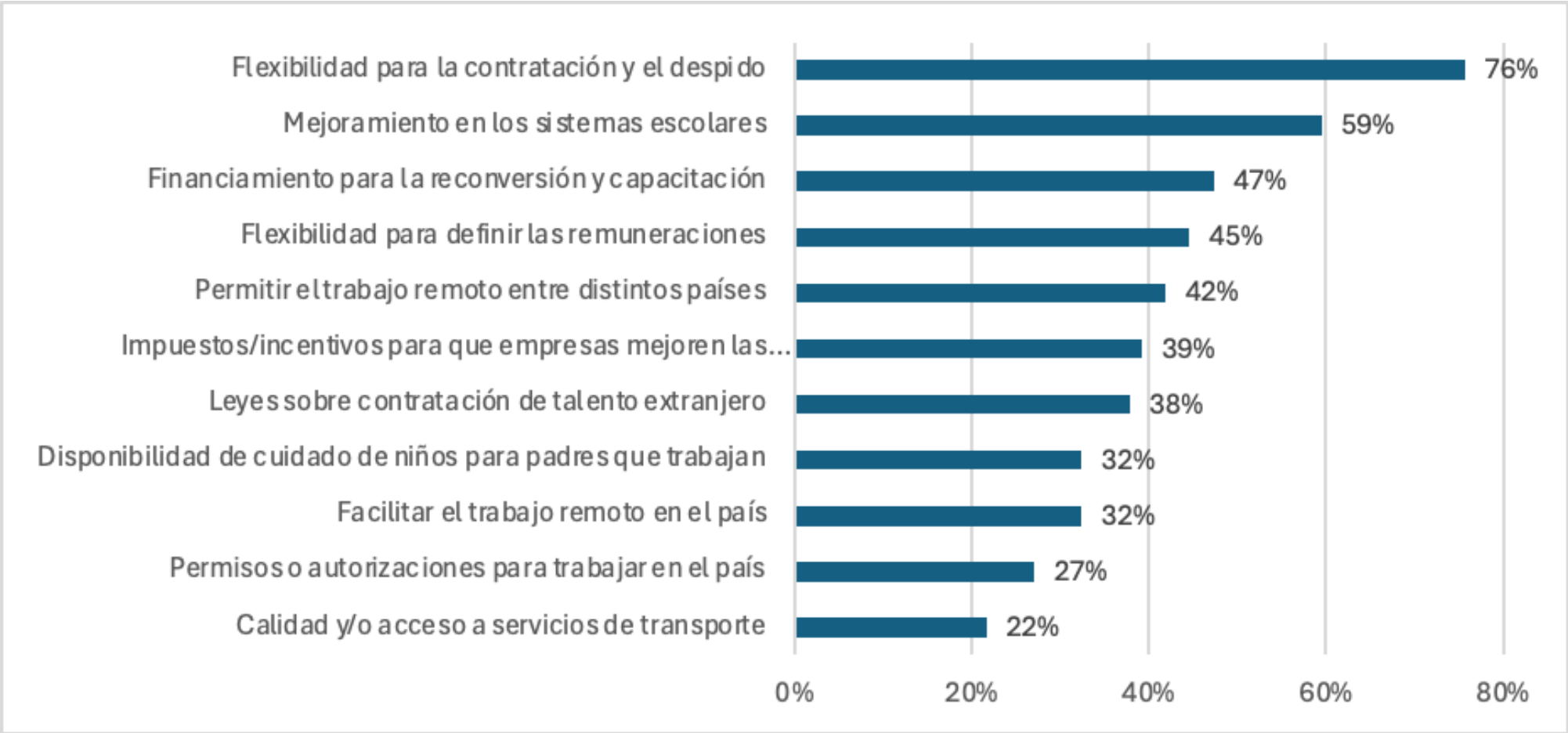
¿Qué espera que ocurra con la disponibilidad, el desarrollo y retención de talento en su organización en los próximos 5 años?

Proporción de las empresas que indicó si empeorarán o mejorarán. No se muestra la proporción que indica sin cambios.



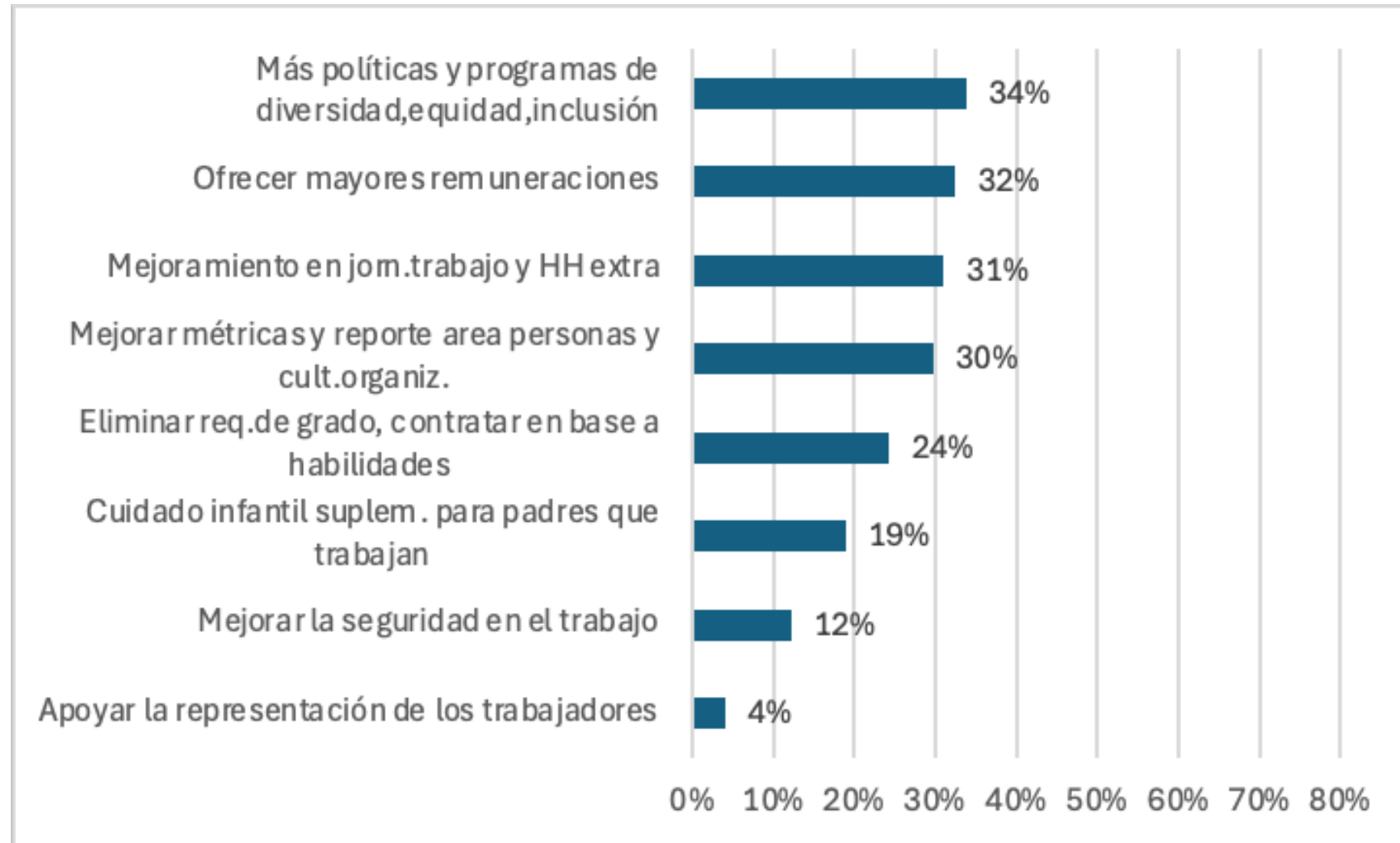
Prácticas empresariales con el mayor potencial para aumentar la disponibilidad de talento para su organización en los próximos 5 años.

Proporción de las empresas que indicó cada práctica.



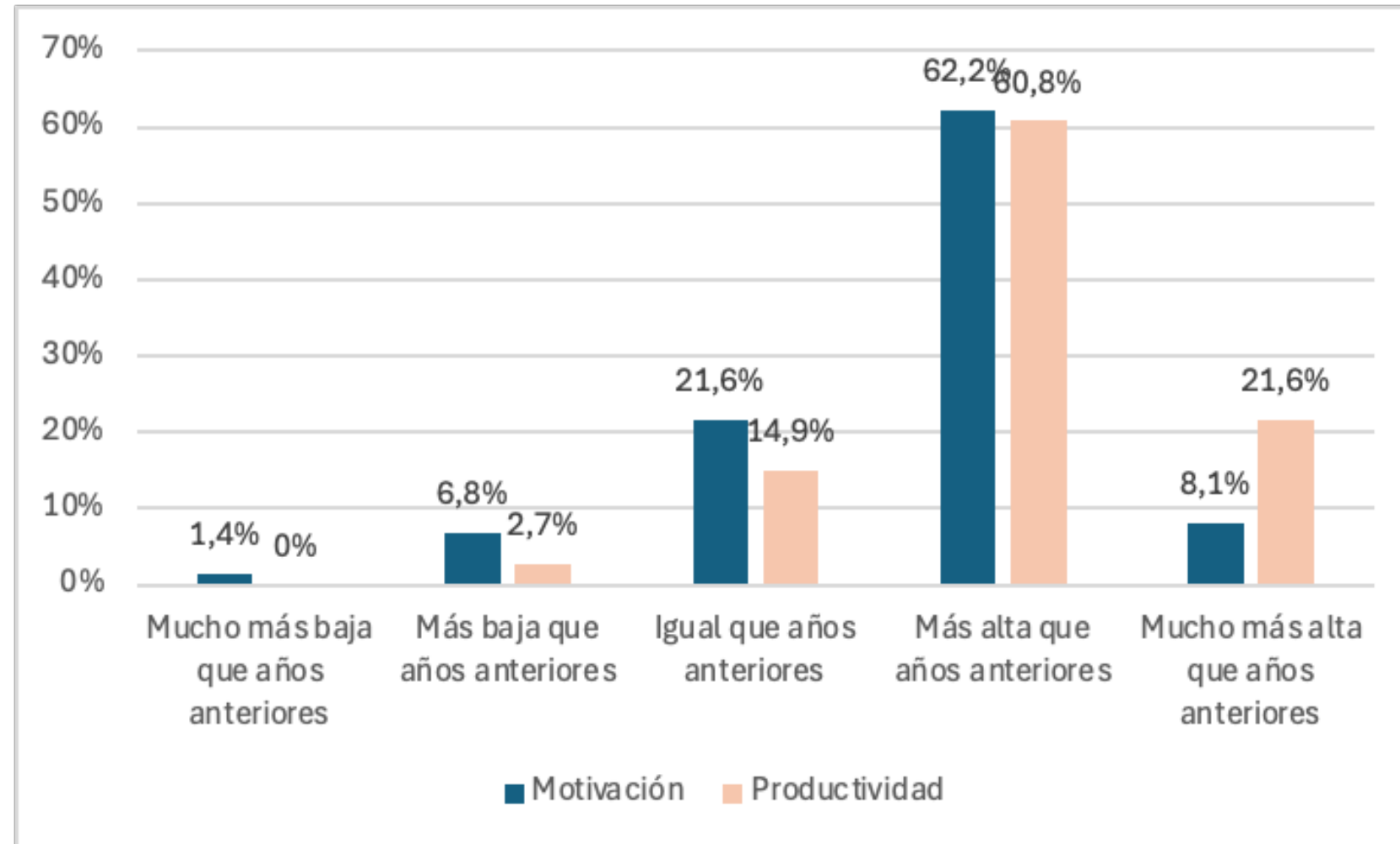
Prácticas empresariales con el mayor potencial para aumentar la disponibilidad de talento para su organización en los próximos 5 años.

Proporción de las empresas que indicó cada práctica.



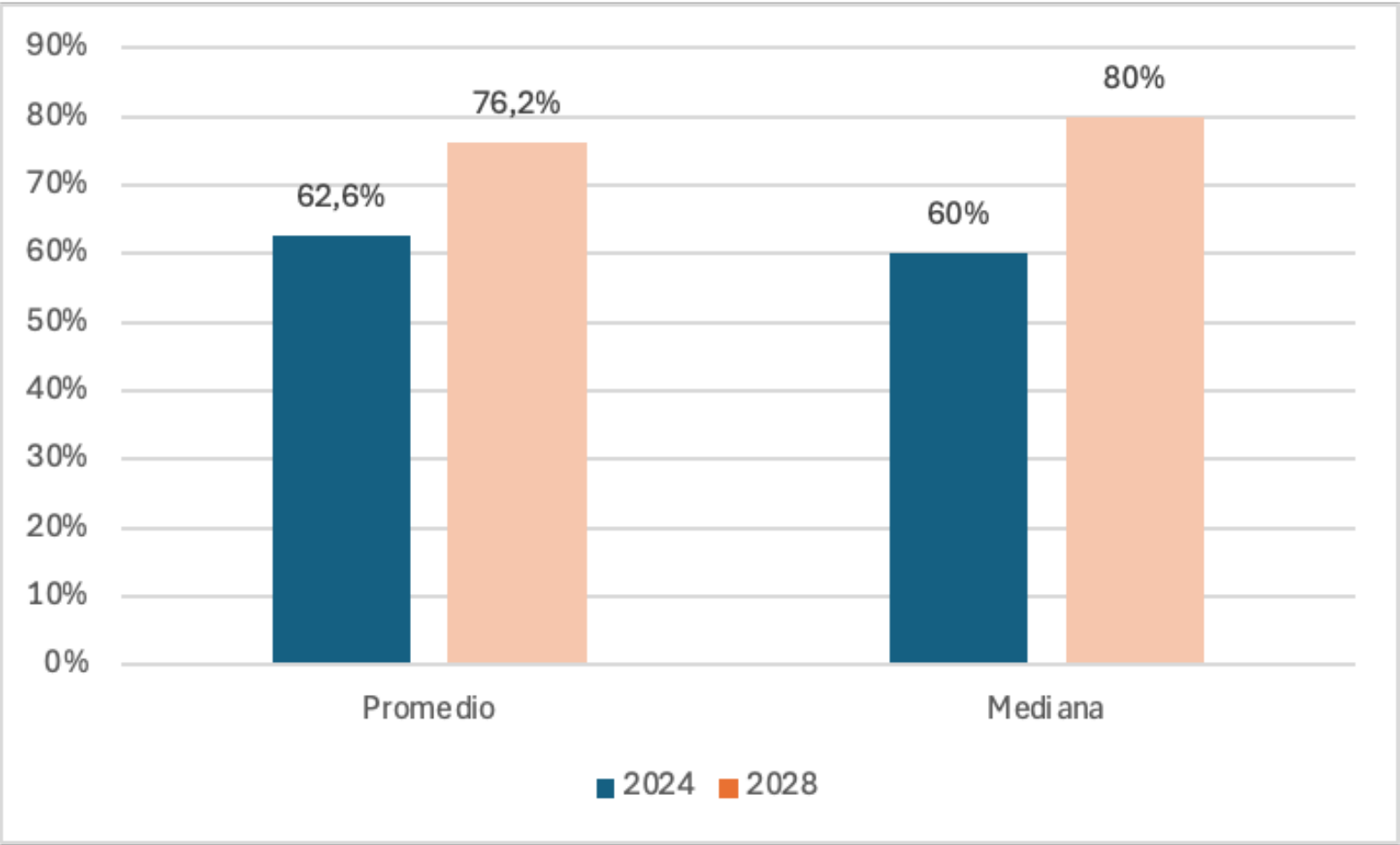
¿Qué espera en términos de motivación y productividad de los trabajadores en su organización de aquí a 5 años?

Distribución de las respuestas de las empresas encuestadas.



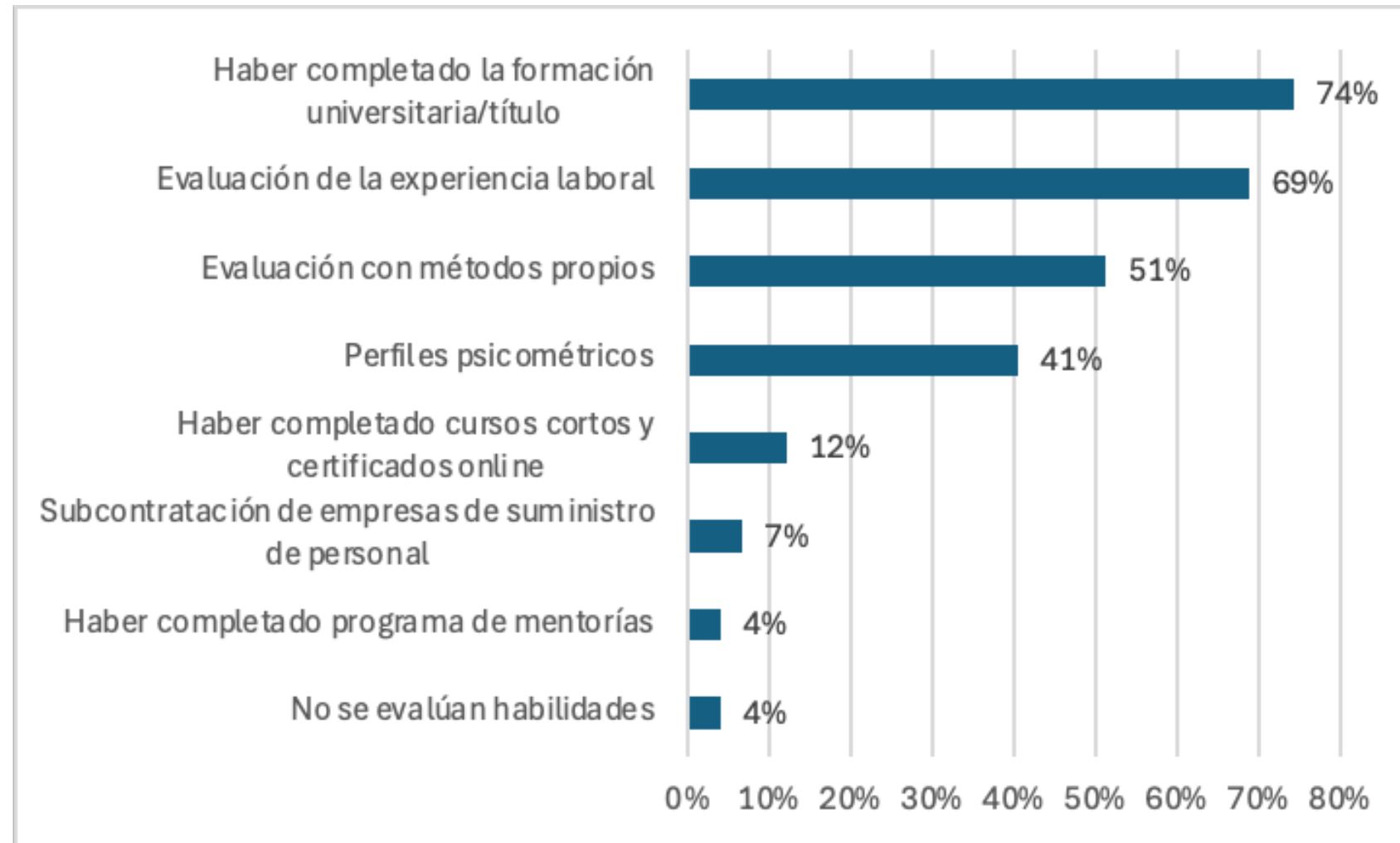
Proporción de la fuerza laboral actual con acceso a oportunidades de capacitación para cerrar sus brechas de habilidades actuales: hoy y lo esperado para 2028

Promedio reportado de las empresas encuestadas



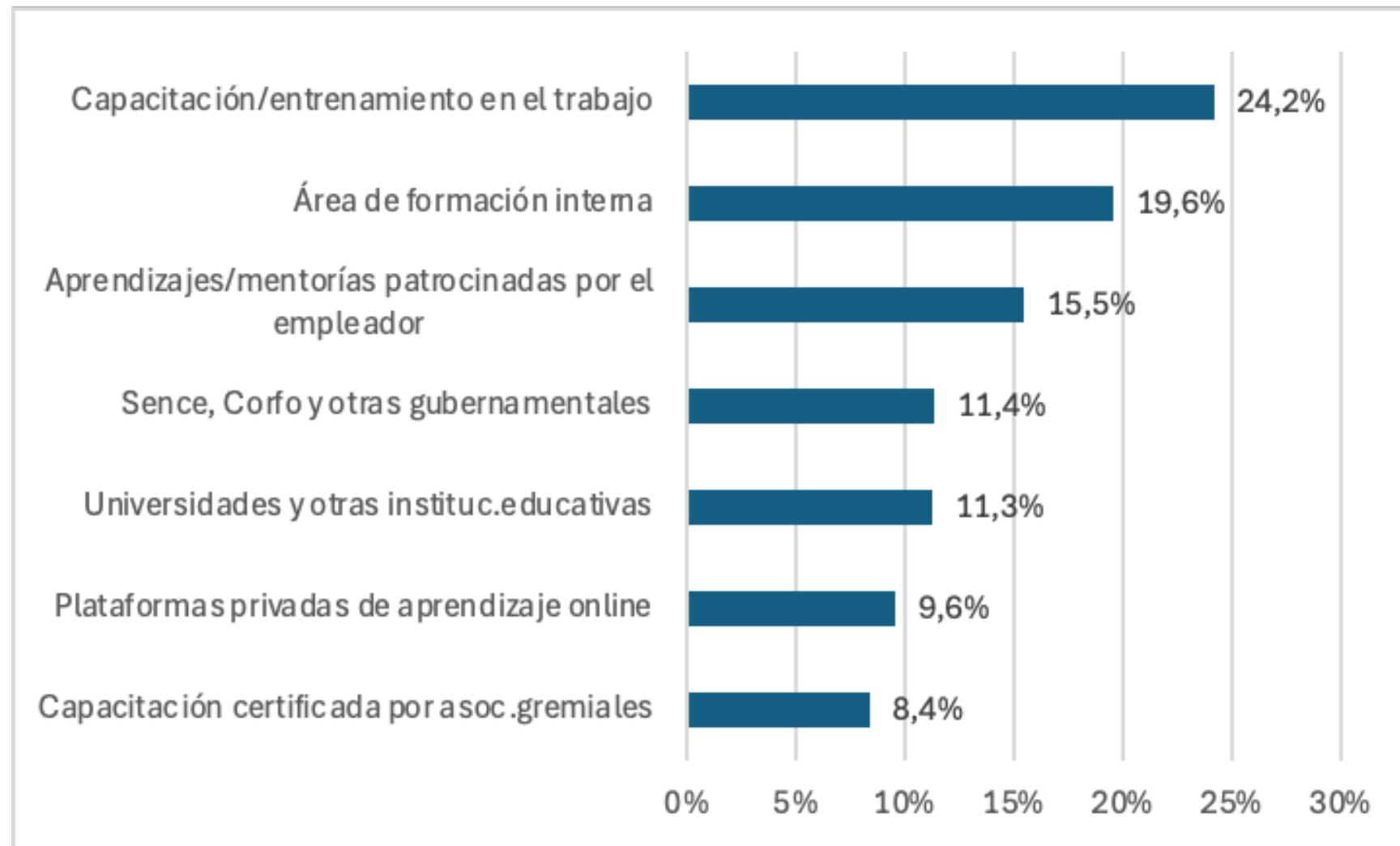
Mecanismos de evaluación de habilidades más relevantes al contratar actualmente puestos de trabajo claves en su organización

Promedio reportado de las empresas encuestadas



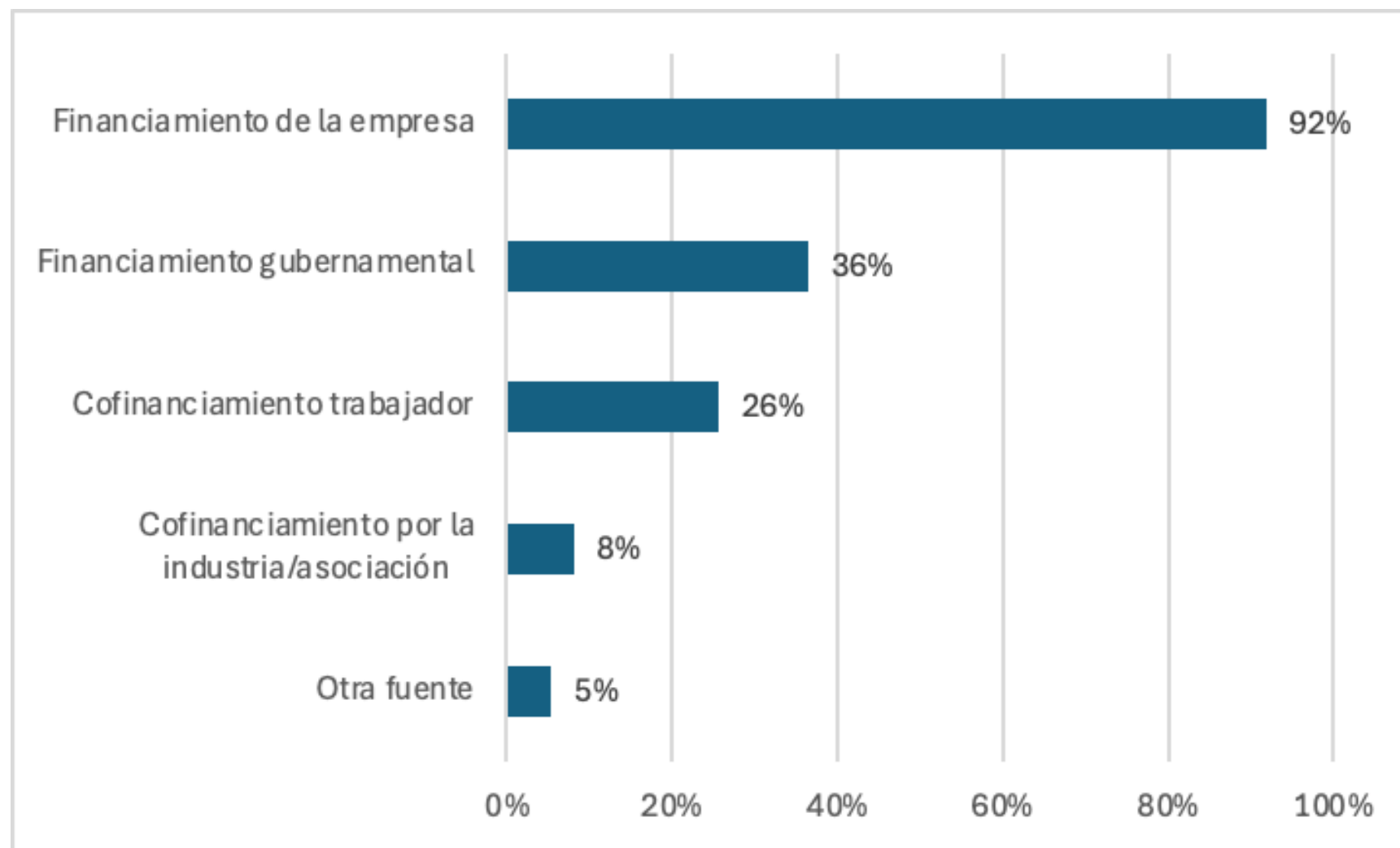
Proporción de la oferta formativa a considerar en sus futuros programas de reconversión y capacitación laboral

Promedio reportado de las empresas encuestadas



¿Cómo financiará su organización la mayor parte de sus esfuerzos de entrenamiento, capacitación y reconversión laboral?

Promedio reportado de las empresas encuestadas



¿Cuáles serán probablemente los principales componentes de su programa de diversidad, equidad e inclusión en los próximos 5 años?

Promedio reportado de las empresas encuestadas



6.11. ¿Cuál o cuáles de los siguientes grupos es probable que sean una prioridad para los programas de diversidad, equidad e inclusión en su organización en los próximos 5 años?

Promedio reportado de las empresas encuestadas

