

Informe anual Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE)

Evolución de avisos en bolsas de empleo
online 2020-2025

Autores:

Amelia Bezar F.
Felipe Fábrega A.
Felipe McRostie B.
Sebastián Vera T.



Fecha de publicación: Marzo 2026

Introducción

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en conjunto con el Instituto de Sistemas Complejos de Ingeniería (ISCI) de la Universidad de Chile y OTIC SOFOFA, ha desarrollado el Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo online (SABE), cuyo propósito es identificar y caracterizar las ocupaciones demandadas por empleadores en las principales bolsas de empleo de internet. Esta información constituye un insumo clave para el diseño y ajuste de las políticas de capacitación y empleo sobre la base de evidencia empírica¹², lo que requiere permanente actualización y desarrollo.

Durante 2025, SABE continuó consolidándose como una herramienta central para apoyar la definición de la oferta pública de capacitación de SENCE, fortaleciendo la pertinencia respecto a la demanda de ocupaciones y los requerimientos del mercado laboral en distintos territorios y sectores productivos. El tablero interactivo disponible en <https://sence.gob.cl/sence/sabe> permite visualizar la demanda de ocupaciones de los últimos 12 meses, a nivel nacional y regional, facilitando también la entrega de orientación laboral a personas que están buscando nuevas oportunidades de empleo, así como el diseño de ferias laborales, entre otros usos.

Actualmente, SABE monitorea seis bolsas de empleo de amplio alcance nacional, recopilando, armonizando y deduplicando los avisos, lo que lo posiciona como una herramienta muy robusta para el análisis del mercado de avisaje online. Además, SABE ha generado un algoritmo de inteligencia artificial especialmente diseñado para identificar la ocupación asociada a cada aviso. Este algoritmo forma parte del repositorio de Algoritmos Públicos del GobLab de la Universidad Adolfo Ibañez³ y cuenta con una ficha de transparencia del modelo⁴, en línea con los estándares de algoritmos éticos y los lineamientos del Consejo para la Transparencia sobre Transparencia Algorítmica.

Este informe tiene por objetivo describir la evolución anual de los avisos de empleo de los portales que monitorea SABE, junto con presentar estadísticas del sistema a nivel de ocupación. Adicionalmente, se incluye un análisis de los principales requerimientos que solicitan las empresas, los cuales resumen lo que las personas deben saber, hacer o cómo deben desempeñarse en los puestos de trabajo que se publican en internet.

Finalmente, es importante considerar que los datos provenientes de portales electrónicos de empleo presentan limitaciones inherentes a este tipo de fuentes, las cuales están detalladas en el anexo del presente informe.

¹Centro de Políticas Públicas UC & FK Economics. (2025). *Policy Brief: Trabajo formal*. Centro de Políticas Públicas UC. Disponible en: https://politicaspubblicas.uc.cl/web/content/uploads/2025/08/POLICYBRIEF-TRABAJOFORMAL_.pdf

² DIPRES (2025). Evaluación Sectorial: Programas de Capacitación y Formación de Competencias. Departamento de Evaluación, Transparencia y Productividad Fiscal. Santiago, Chile. Disponible en: https://www.dipres.gob.cl/597/articles-383684_r_ejecutivo_institucional.pdf

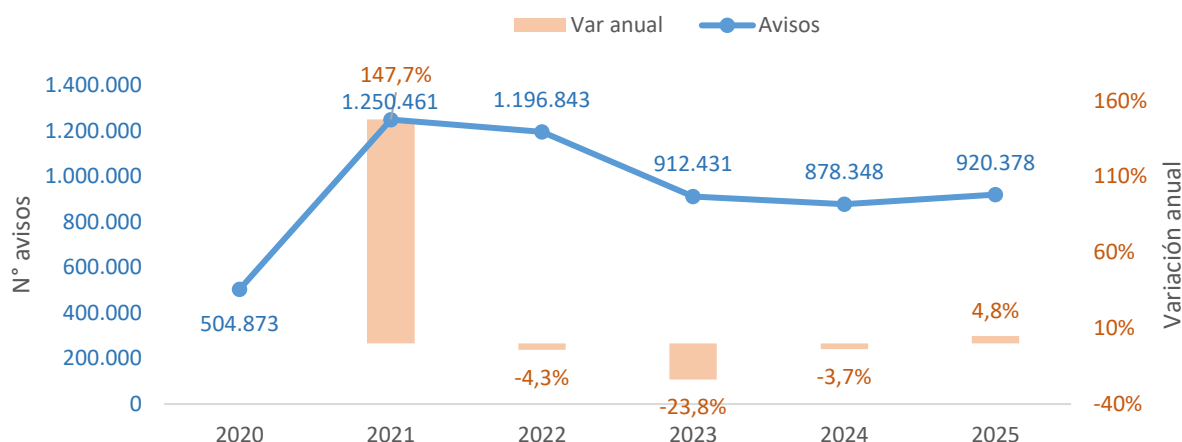
³ Repositorio de Algoritmos Públicos, Universidad Adolfo Ibañez. Disponible en: <https://algoritmospublicos.cl/repositorio/clasificador-automatico-de-ocupaciones-ciue08cl-de-sence>

⁴ Herramientas de Algoritmos Éticos (2025). Universidad Adolfo Ibañez. Disponible en <https://algoritmospublicos.cl/experiencia/experiencia-sence>

Análisis agregado de avisos

El gráfico 1 muestra la evolución de avisos anuales procesados en SABE, desde 2020 en adelante. El año 2025 se procesaron más de 920 mil avisos de empleo, lo que representa un aumento de 4,8% respecto del año 2024. La serie de datos desde 2020 en adelante muestra el impacto de la pandemia de Covid 19 en el avisaje, efecto que se mantiene hasta el año 2022, posteriormente se observa que la serie se estabiliza en torno a los 900 mil avisos procesados.

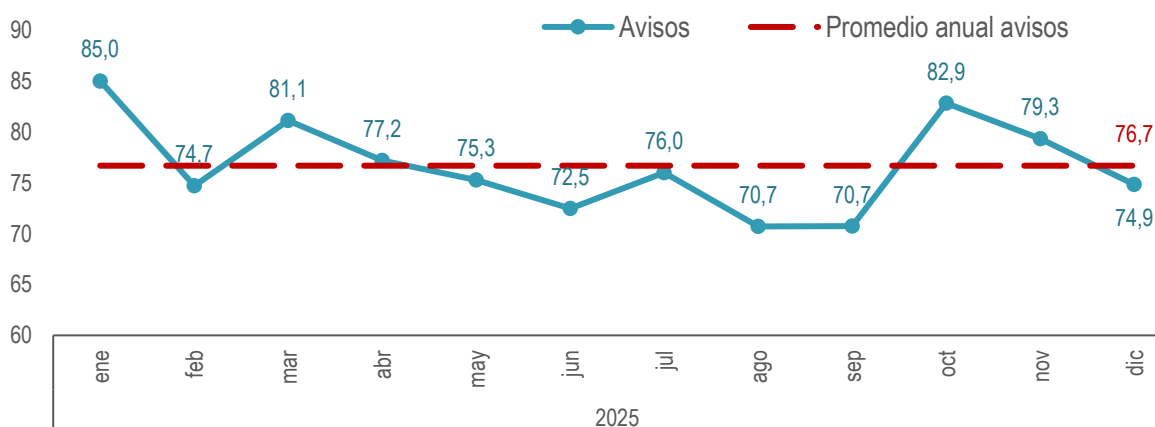
Gráfico 1: evolución de avisos anuales, 2020-2025.



Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

Para el año 2025, en promedio fueron publicados más de 76 mil avisos de empleo mensualmente en el conjunto de portales que monitorea SABE (Gráfico 2), promedio que supera los 73 mil avisos mensuales observados para el año 2024. Los meses con mayor cantidad de publicaciones fueron enero y octubre, con 85 mil y 83 mil avisos publicados, respectivamente.

Gráfico 2: Cantidad de avisos publicados mensualmente en 2025 (en miles).

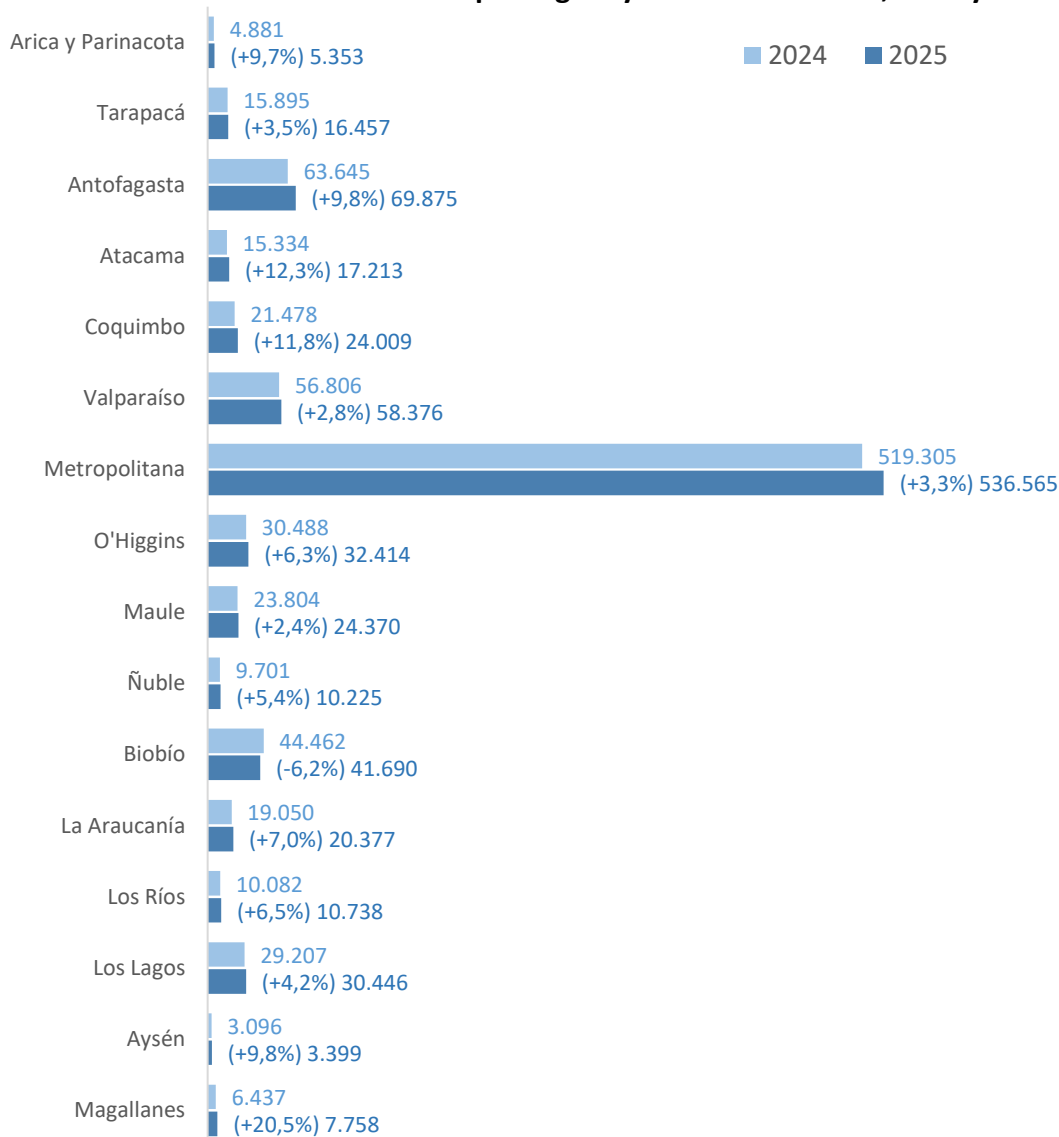


Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

El análisis de la distribución de avisos publicados según región (Gráfico 3), muestra que se mantiene el predominio de la Región Metropolitana en avisos con 536 mil avisos, aunque durante 2025 el avisaje de la región creció 3,3%, porcentaje que es menor que el promedio anual nacional que fue de 4,8%. Otra región que destaca en avisaje es Antofagasta, con 63 mil avisos publicados en 2025 y una variación anual de 9,8%. Les sigue en importancia Valparaíso, con 56 mil avisos en 2025 y crecimiento de 2,8%, porcentaje que es inferior al promedio nacional.

Por otro lado, las regiones que muestran mayor variación anual en 2025 fueron Magallanes (20,5%), Atacama (12,3%) y Coquimbo (11,8%). Si se compara con el crecimiento promedio anual nacional, estas regiones duplican (Coquimbo y Atacama) y cuadriplican (Magallanes) el crecimiento promedio nacional.

Gráfico 3: Distribución de avisos por región y crecimiento anual, 2024 y 2025.



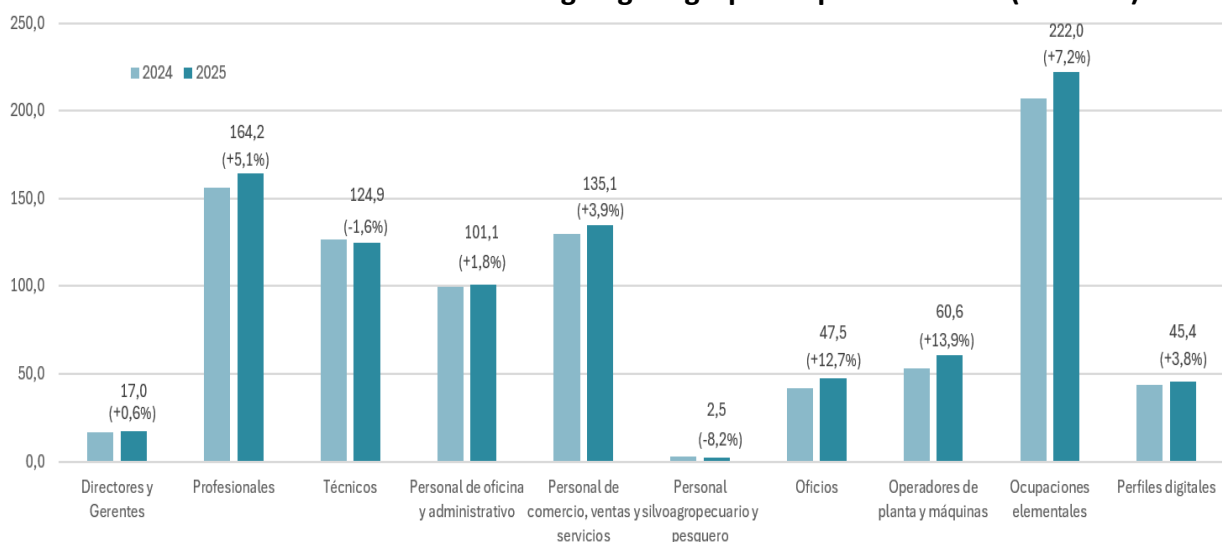
Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

Análisis a nivel de ocupación

Si se analiza la distribución de avisos según gran grupo ocupacional (según el clasificador CIUO08.CL) para los años 2024 y 2025 (Gráfico 4), se observa que en el 2025 predominan los avisos para el gran grupo de Ocupaciones Elementales, con 222 mil avisos, seguido del gran grupo de Profesionales, con 164 mil avisos. En el otro extremo, los grupos ocupacionales con menor participación corresponden a Personal silvoagropecuario y pesquero, con 2,5 mil avisos- principalmente por el bajo uso de este tipo de portales para buscar este tipo de empleos-, y Directores y gerentes, con 17 mil avisos.⁵

La comparación con el año 2025 muestra que los grandes grupos que más crecieron en avisos fueron los grandes grupos de Operadores de plantas y máquinas y Oficios, con crecimiento de 13,9% y 12,7%, respectivamente (Gráfico 4).

Gráfico 4: Distribución de avisos según gran grupo ocupacional 2025 (en miles).



Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

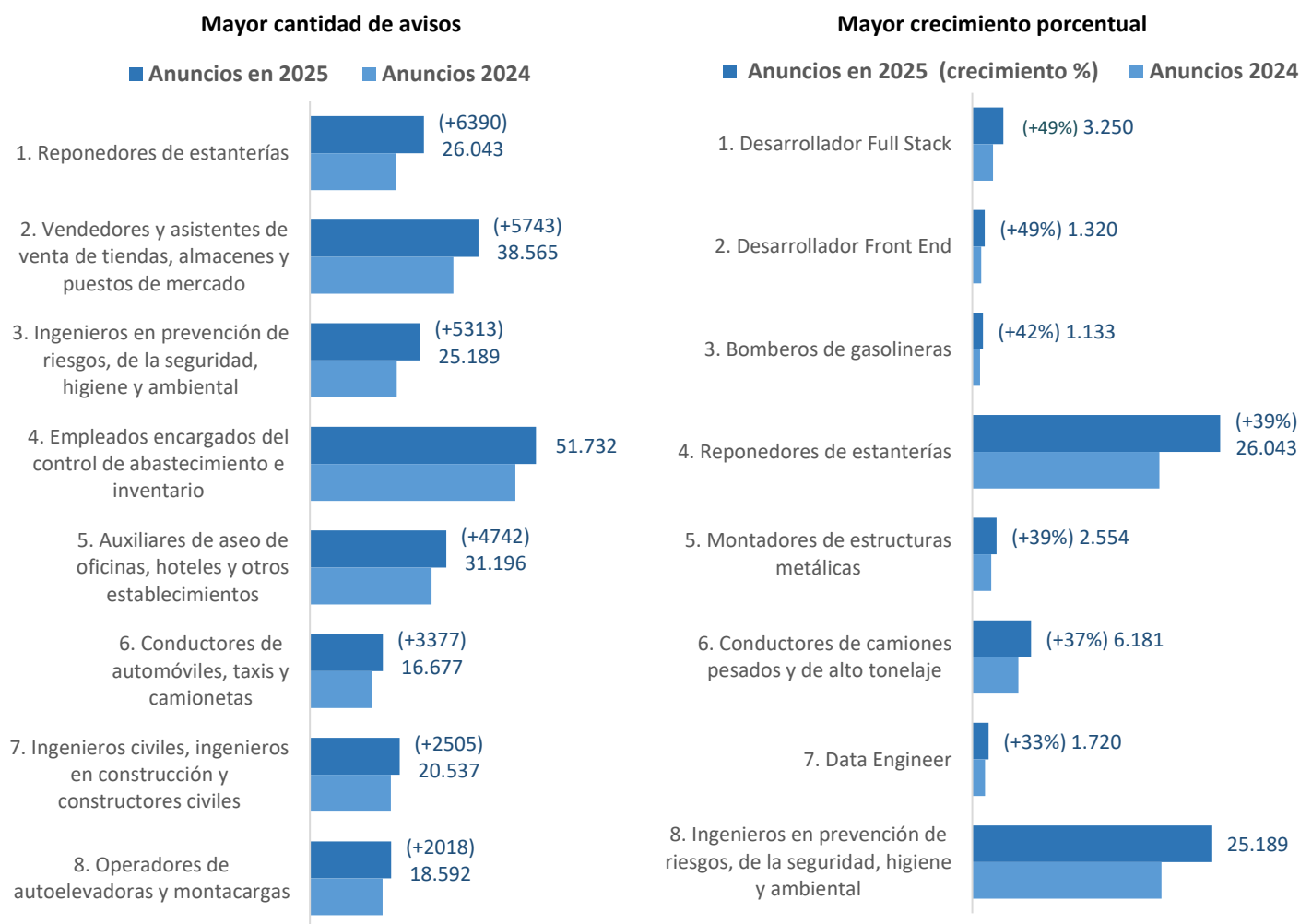
Si se analiza el crecimiento anual de avisos procesados por ocupación a 4 dígitos entre 2024 y 2025 (Gráfico 5) se puede ver que, en términos nominales, la ocupación con mayor aumento de avisos corresponde a Reponedores de estanterías, con 6 mil avisos más que en 2024. Le siguen Vendedores de tiendas e Ingenieros en prevención de riesgos, con más de 5 mil avisos, respectivamente.

Entre las ocupaciones con mayor crecimiento porcentual destacan algunos perfiles digitales, aunque con volúmenes de avisos acotados. Así, la ocupación con mayor alza porcentual (Gráfico

⁵ A la hora de analizar el número de avisos, es importante considerar que un aviso puede ofertar una o más vacantes de trabajo, por lo que el número de avisos no representa el número total de puestos de trabajo disponibles. Actualmente SABE está desarrollando algoritmos para capturar el dato de vacantes.

5) corresponde a Desarrolladores Full Stack, con un aumento del 49%, pasando de 2,2 mil avisos a 3,2 mil avisos publicados en 2025. También destacan ocupaciones vinculadas a ventas y servicios como Bomberos de gasolineras (+42%) y Reponedores de estanterías (+39%). Otro grupo relevante de ocupaciones que crecieron en avisaje están vinculados a la producción y construcción como Montadores de estructuras metálicas y Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje.

Gráfico 5: Ocupaciones a 4 dígitos con mayor crecimiento en avisos entre 2024 y 2025.



Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

La tabla 1 muestra la mediana de salarios y la experiencia promedio vinculadas a las 10 ocupaciones que presentan mayor número de avisos en 2025. La menor mediana de salarios corresponde a Reponedores de estanterías con \$ 500 mil como salario mediano en sus avisos y le siguen Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos y Guardias con salario mediano de \$ 550 mil. Además, estas ocupaciones tienen como requisitos de experiencia

promedio 1 año. Por otro lado, las ocupaciones que tiene salarios ofrecidos más altos corresponden a Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles, con un salario mediano de \$ 1,8 millones, además, 4,4 años de experiencia promedio requerida. Le siguen Ingenieros en prevención de riesgos, de la seguridad, higiene y ambiente, con salario mediano de 1,1 millones y experiencia promedio de 2,5 años.

Tabla 1: Salarios ofrecidos y experiencia requerida de las ocupaciones con más avisos.

N°	Requisitos en avisos	N° Avisos	Mediana de salarios (\$)	Promedio de experiencia (años)
1	Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	51.732	650.000	1,3
2	Vendedores y asistentes de tiendas, almacenes y puestos de mercado	49.743	600.000	1
3	Representantes comerciales	35.372	1.000.000	1,8
4	Auxiliares de aseo de oficinas, hoteles y otros establecimientos	31.196	550.000	1
5	Guardias de seguridad	30.188	550.000	1,1
6	Reponedores de estanterías	26.043	500.000	1
7	Ingenieros en prevención de riesgos, de la seguridad, higiene y ambiental	25.199	1.100.000	2,5
8	Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles	20.537	1.800.000	4,4
9	Técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería	19.555	650.000	1,3
10	Operadores de autoelevadoras y montacargas	18.592	670.000	1,4

Requisitos y habilidades solicitadas

Finalmente, en este apartado se analizan los principales requerimientos que solicitan las empresas cuando buscan nuevos talentos. Para obtener esta información se construyó un diccionario de conceptos y una taxonomía que permite clasificar de manera sistemática los requerimientos identificados en avisos de empleo. Este enfoque busca capturar y organizar el conjunto de atributos que son explícitamente demandados por empleadores en avisos y que describen lo que una persona debe conocer, hacer o cómo debe desempeñarse para ocupar un puesto de trabajo.

La tabla 2 describe los requerimientos más solicitados en avisos publicados durante el año 2025 e indica el número de avisos que mencionaron explícitamente estos requisitos. Entre los conceptos más mencionados destacan Responsabilidad (270 mil avisos), Microsoft Excel (101 mil avisos) y Cumplir compromisos (97 mil avisos). Al analizar los resultados por tipo de requerimiento, destaca el predominio de las *Actitudes para el trabajo* donde las mayores menciones se vinculan a Responsabilidad, Cumplir compromisos, Proactividad y Cumplimiento de objetivos, cada uno de estos conceptos aparece en más de 46 mil avisos. Estos conceptos

hacen referencia a disposiciones individuales y comportamientos que inciden en la forma en que las personas abordan y ejecutan su trabajo. Su alta presencia en avisos es evidencia de la relevancia que empleadores les otorgan a estos atributos cuando buscan llenar sus vacantes.

Otro tipo de requerimientos destacados son los requisitos vinculados a *Habilidades Digitales*, particularmente al uso de herramientas de ofimática como Microsoft Excel y Office, que aparecen en más de 86 mil avisos en 2025 y tienen una variación anual de 3,5% y -1,9%, respectivamente, lo que da cuenta del carácter transversal que tienen algunas herramientas digitales actualmente en el mercado laboral. También destacan con alta frecuencia las *Habilidades Sociales* relacionadas con Liderazgo, Resolución de problemas y Coordinar labores, que rondan los 39 mil avisos cada una. Estas habilidades reflejan la importancia de la interacción, colaboración y gestión de equipos en distintos contextos laborales.

Tabla 2: Requerimientos en avisos según cantidad de avisos y tipo.

N°	Requisitos en avisos	Tipo de requerimiento	Avisos 2025	Avisos 2024	Variación 25/24
1	Responsabilidad	Actitudes para el trabajo	270.806	211.988	27,7%
2	Microsoft Excel	Habilidades digitales	101.146	97.714	3,5%
3	Cumplir compromisos	Actitudes para el trabajo	97.782	66.680	46,6%
4	Microsoft Office	Habilidades digitales	86.432	88.062	-1,9%
5	Proactividad	Actitudes para el trabajo	83.336	54.732	52,3%
6	Generar planificación	Gestión de recursos	76.884	61.114	25,8%
7	Habilidades comunicativas orales	Comunicación	74.322	54.682	35,9%
8	Habilidades de venta	Ventas y marketing	68.844	66.426	3,6%
9	Capacidad de aprendizaje	Habilidades cognitivas	54.526	41.504	31,4%
10	Atención al cliente	Procesos de negocio	79.754	73.428	8,6%
11	Mantenciones preventivas y correctivas	Producción y tecnología	47.986	35.940	33,5%
12	Cumplimiento de objetivos	Actitudes para el trabajo	46.010	30.102	52,8%
13	Liderazgo	Habilidades sociales	42.724	26.552	60,9%
14	Resolución de problemas	Habilidades sociales	39.458	33.512	17,7%
15	Coordinar labores	Habilidades sociales	38.908	24.186	60,9%

Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

Otra manera de analizar los requerimientos identificados en avisos de empleo es a través de su variación anual, lo que permite detectar tendencias emergentes y cambios en términos de requisitos y habilidades que están siendo demandados en el mercado del laboral.

Entre los requerimientos que tuvieron una mayor variación porcentual en 2025 destacan Despachar productos (202%), Github (172%) y Coordinar equipos de trabajo (146%), aunque todos ellos tienen una baja frecuencia relativa en avisos de empleo (Tabla 3). Estos resultados sugieren la aparición de nuevas demandas específicas y emergentes, más que grandes cambios en los requerimientos habituales.

Entre los tipos de requerimientos que tienen más conceptos que crecen destaca *Habilidades Digitales*, principalmente vinculado al uso de herramientas tecnológicas como Github, Gitlab, API Rest, Google Cloud Platform y Canva, que corresponden a señales de transformación digital en el mercado laboral. También destacan los conceptos vinculados a *Gestión de recursos* tales como el Despacho de productos, Gestión operativa y Optimización de procesos. Estos pueden interpretarse como tendencias emergentes vinculadas a la planificación, organización y gestión de recursos en las empresas. En el ámbito de *Habilidades sociales* destaca Coordinar equipos de trabajo y Detectar necesidades y, finalmente, en *Actitudes para el trabajo* destacan Actitud positiva y Puntualidad como requisitos que emergentes en avisos de empleo.

Tabla 3: Requerimientos en avisos según mayor variación anual y tipo.

Nº	Requisitos en avisos	Tipo de requerimiento	Avisos 2025	Avisos 2024	Variación 25/24
1	Despachar productos	Gestión de recursos	6.216	2.052	202,9%
2	Github	Habilidades digitales	1.496	550	172,0%
3	Coordinar equipos de trabajo	Habilidades sociales	4.584	1.862	146,2%
4	Gitlab	Habilidades digitales	1.120	464	141,4%
5	API Rest	Habilidades digitales	1.626	680	139,1%
6	Gestión operativa	Gestión de recursos	5.346	2.244	138,2%
7	Google Cloud Platform	Habilidades digitales	974	416	134,1%
8	Actitud positiva	Actitudes para el trabajo	11.700	5.154	127,0%
9	Canva	Habilidades digitales	1.154	514	124,5%
10	Gestión documental	Procesos de negocio	6.072	2.714	123,7%
11	Protocolos y procedimientos operativos de seguridad	Derecho y seguridad pública	12.518	5.850	114,0%
12	Optimización de procesos	Gestión de recursos	7.710	3.680	109,5%
13	Detectar necesidades	Habilidades sociales	1.836	886	107,2%
14	Puntualidad	Actitudes para el trabajo	11.298	5.602	101,7%
15	Asesorar clientes	Procesos de negocio	8.150	4.070	100,2%

Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo SABE, SENCE.

Anexo

Para la interpretación de los indicadores de SABE, así como para cualquier indicador que provenga de bolsas de empleo de internet, es preciso tener en cuenta los siguientes elementos:

1. Cobertura

Las bolsas de empleo de internet son un medio más, entre muchos otros, que utilizan los empleadores para llenar sus vacantes de empleo. Destacan también las redes personales o laborales del empleador (el boca a boca), las redes sociales y los avisos en medios impresos, entre otros, cuya elección depende del puesto de trabajo que se está buscando llenar, el número de vacantes asociado, el tamaño y la actividad económica de la empresa, entre otros. Sectores como el agrícola y la construcción, por ejemplo, todavía usan muy poco las bolsas de internet para cubrir sus vacantes. En virtud de lo anterior, este indicador se debe interpretar tomando en cuenta estas limitaciones de cobertura.

2. Comparabilidad temporal

Dado que el mercado del avisaje es un mercado competitivo y dinámico, una parte de las variaciones que se observan entre períodos podría deberse a factores ajenos al mercado laboral, como el ingreso de nuevas bolsas de empleo al mercado del avisaje o a cambios en sus costos y/o precios, entre otros. Así también, los empleadores podrían usar más o menos intensamente las bolsas para llenar sus vacantes, dependiendo del costo del avisaje, el grado de digitalización de la empresa y la efectividad de otros canales de reclutamiento, entre otros.

3. Avisos versus vacantes

Un aviso puede ofertar una o más vacantes, por lo que el número de avisos no representa el número total de puestos de trabajo disponibles. Esto implica que la unidad de medida de las estadísticas de avisos no es comparable con la unidad de medida de puestos de trabajo o personas ocupadas. Así también, puede ser otra fuente que afecte la comparabilidad temporal, dependiendo de la estructura de la demanda laboral de cada momento del tiempo. Para ocupaciones de mayor nivel de cualificación, el promedio de vacantes por aviso es menor para las ocupaciones de menor nivel de cualificación. Por lo tanto, si hubiera un cambio en la estructura ocupacional (por ejemplo, un giro hacia una demanda de empleos de mayores niveles de cualificación), podría aumentar el número de avisos, pero reducirse el número de vacantes.

4. Causas de la necesidad de contratación

La causa que genera la publicación del aviso (rotación laboral o creación de un nuevo puesto de trabajo) es un dato desconocido, por lo que es otro factor para tener en consideración en la interpretación.

