

DOCUMENTO DE TRABAJO

Índices de avisos laborales en internet y eficiencia de emparejamiento laboral

Adolfo Fuentes



FEBRERO 2026

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Índices de avisos laborales en internet y eficiencia de emparejamiento laboral

Adolfo Fuentes¹

Resumen

- La generación bruta de empleo asalariado formal, entendida como el número de personas que declaran iniciar un empleo asalariado (público o privado) formal en el mismo mes que se les realizó la encuesta, ha estado relativamente estable desde el tercer trimestre de 2017, oscilando entre 100 y 200 mil empleos trimestrales. Sin embargo, dado que la cantidad de desocupados ha aumentado desde entonces, la probabilidad incondicional de encontrar empleo ha disminuido. En el periodo entre 2017 y 2018, la generación bruta de empleo formal asalariado oscilaba entre el 20 y el 30% de la cantidad de desempleados. En la actualidad, ese índice oscila entre el 15 y el 25% de la cantidad de desocupados, evidenciando que tenemos un mercado laboral en el que resulta más difícil encontrar empleo.
- Dado lo anterior, el objetivo de este documento será doble. En primer lugar, se estudiarán los índices de avisos y vacantes laborales, compuestos por el índice del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), el índice de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), y el Índice de Avisos Laborales de Internet (IALI).
- Mientras el índice del SABE y la BNE presentan fuertes similitudes entre sí, el IALI se distancia de ellos sobre todo en los últimos años. Esto debido a que mientras el SABE y la BNE presentan actualmente índices mejores que en los peores meses de la pandemia, el IALI se encuentra actualmente en niveles cercanos a los allí observados.
- A continuación, se utilizarán para estimar la eficiencia de emparejamiento en Chile desde el primer trimestre de 2019 hasta el tercer trimestre de 2025. Hablamos de eficiencia de emparejamiento en el mercado laboral cuando la generación de empleo aumenta o cae por motivos que no se explican por el aumento de vacantes ni de desempleados, sino que, por ejemplo, por una mejor concordancia entre las habilidades de los desempleados y las necesidades de las empresas, o por políticas públicas que incentiven/desincentiven la contratación formal. De esta forma, se puede entender la eficiencia de emparejamiento como una medida de “productividad en la generación de empleos”.
- Las estimaciones muestran que la eficiencia de emparejamiento se ha encontrado por debajo de 1, lo que sugiere que el país no ha generado la cantidad de empleos asalariados formales que debería generar dada la cantidad de desempleados y vacantes existentes. Este fenómeno es multifactorial, y se puede deber a varias razones, entre ellas las alzas del salario mínimo, la reducción de las horas de trabajo, una mayor discrepancia entre las habilidades de los desempleados y las habilidades requeridas por las empresas, incertidumbre económica, entre otras. Por último, el punto máximo de la eficiencia de emparejamiento de 2025 fue de 0,95, lo que significa que el país generó cerca de un 5,2% menos de los empleos que debería generar dada la cantidad de desempleados y vacantes.

¹ Investigador Sénior del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP).

Agradezco la disposición de los equipos del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE) y de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) por proporcionar los datos necesarios para realizar este estudio.

I. Introducción

El mercado laboral chileno ha mostrado una lenta recuperación tras los shocks asociados al estallido social y a la pandemia (Lorca, 2025). En el trimestre septiembre-noviembre de 2025 la tasa de desempleo fue de 8,4%, lo que representa una diferencia significativa respecto del promedio de 6,9% que se registró durante el periodo 2010-2019. Además hay desafíos respecto de la calidad del empleo, ya que, de acuerdo con datos de la ENE, en el mismo trimestre hay 1,41 millones de ocupados subempleados en calificaciones, lo que equivale al 15% de los ocupados a nivel nacional. Por otro lado, la cantidad de subempleados por horas alcanza los 604 mil, o bien el 6,4% del total de ocupados, y el 26,6% de los ocupados son informales, totalizando 2,49 millones de trabajadores.

Si bien lo anterior se debe a un fenómeno multifactorial, uno de los componentes principales que lo explican es el estancamiento en la generación de empleo asalariado formal. Esto se debe a que son los empleos formales los que permiten desarrollar capital humano y acceder a puestos laborales de mayor complejidad, los cuales, a su vez, ofrecen mejores condiciones (Ulyssea, 2020). Luego, si la generación de estos empleos no es suficiente para aquellas personas que se encuentran desempleadas, aumentan las probabilidades de que se vean forzadas a tomar caminos alternativos como el empleo informal, caracterizado por su vulnerabilidad laboral y baja generación de capital humano (La Porta y Shleifer, 2014), o bien, el subempleo (ya sea por horas o calificaciones) con un costo de ingresos significativo a través de trabajar menos horas o a salarios inferiores de los que corresponden al nivel educativo (Bravo, 2025).

Dado lo anterior, resulta relevante entender cuáles son los componentes que inciden en la generación de empleo asalariado formal y, en particular, estudiar qué tan eficiente es el mercado laboral chileno para que personas que buscan empleo puedan encontrar empresas que ofrecen empleo, y viceversa. Para estudiar esto, en primer lugar, debemos tener en cuenta que la generación de empleo depende de dos componentes básicos: la cantidad de vacantes y la cantidad de desempleados. Las vacantes serán entendidas como un puesto de trabajo asalariado formal (del sector público o privado), mientras que el desempleo seguirá la definición oficial del INE,

entendido principalmente como personas que se encuentran buscando empleo pero no logran encontrarlo. Además de estos componentes, hay un elemento de fricción de búsqueda asociado, entre otros, al proceso de contratación, en donde la empresa que publica la vacante debe esperar a que los interesados postulen, evaluar sus capacidades a través de entrevistas, tomar una decisión, comunicarla a la persona seleccionada (si lo hay), y esperar la respuesta de esta.

Luego, es natural esperar que, si dada una cantidad fija de vacantes, aumentan los desempleados, sea más fácil para las empresas encontrar a alguien idóneo para su puesto, lo que puede aumentar la generación de empleo. De forma análoga, podemos concluir que, si aumentan las vacantes en el mercado, será más fácil para quienes se encuentran desempleados encontrar un trabajo que se adapte a su perfil, lo que también puede aumentar la generación de empleo.

Teniendo esto en consideración, hablamos de eficiencia de emparejamiento en el mercado laboral cuando la generación de empleo aumenta por motivos que no se explican por el aumento de vacantes ni de desempleados, sino a una mejor concordancia entre las habilidades de los desempleados y las necesidades de las empresas, o por políticas públicas que incentiven la contratación.² A modo de ejemplo, es posible que una reforma que flexibilice el mercado laboral aumente la generación de empleo asalariado formal sin que se observen cambios en las vacantes ni en el desempleo. De esta forma, se puede entender la eficiencia de emparejamiento como una medida de “productividad en la generación de empleos”.

Dado lo anterior, el objetivo de este documento será doble. En primer lugar, se estudiarán los índices de avisos y vacantes laborales, compuestos por el índice del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), el índice de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), y el Índice de Avisos Laborales de Internet (IALI). De este análisis se desprenderá la condición del mercado laboral y qué tan concordantes son los índices entre sí. A continuación, se utilizarán para estimar la eficiencia de emparejamiento en Chile desde el primer trimestre de 2019 hasta el tercer trimestre de 2025. Posteriormente, se estudiará en qué concuerdan y difieren las estimaciones

² En términos generales, cualquier política que ayude a reducir las fricciones de búsqueda tenderá a aumentar la eficiencia de emparejamiento.

presentadas y, por último, se elegirá una para calcular las variaciones interanuales de la eficiencia de emparejamiento.

II. Datos

Los datos utilizados en este documento provienen de cuatro fuentes distintas. Por un lado, tenemos la cantidad de desocupados y la generación bruta de empleo asalariado formal que provienen de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE. Por otro lado, tenemos los tres índices de avisos laborales, correspondientes al SABE, BNE e IALI.

Desocupados y generación bruta de empleo asalariado formal

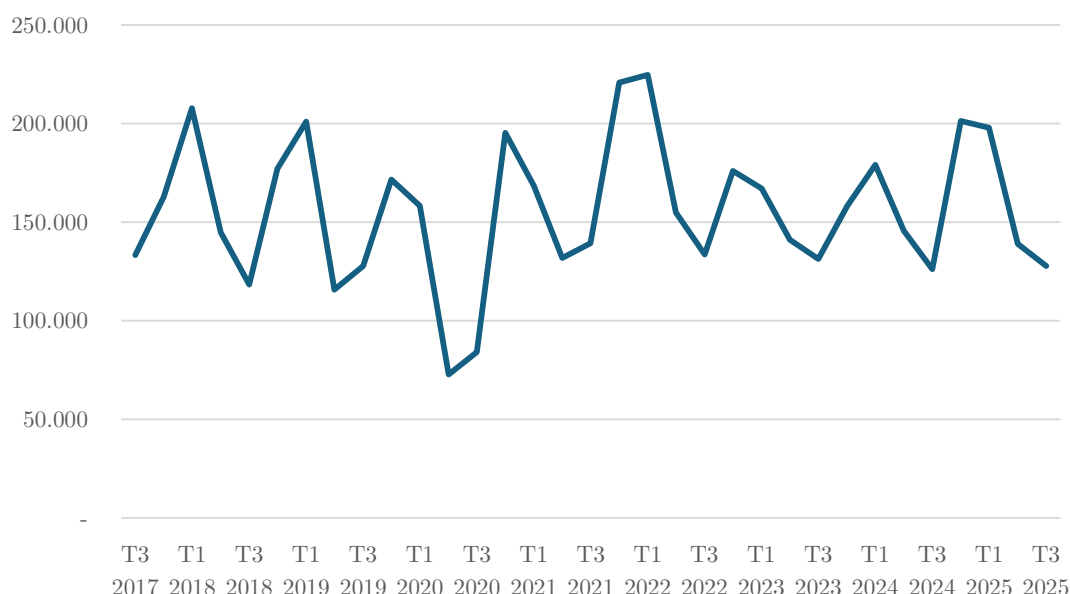
Para obtener estos datos se utilizan las 27 encuestas nacionales de empleo del primer trimestre de 2019 al tercer trimestre de 2025.³ La generación bruta de empleo se definirá como el número de personas que declaran iniciar un empleo asalariado (público o privado) formal en el mismo mes en que se les realizó la encuesta.⁴ Es importante tener en cuenta que esta medida difiere de la generación neta de empleo, que también incorpora la destrucción de empleo.

La Figura 1 muestra la serie de empleos asalariados formales brutos generados en cada trimestre desde el tercer trimestre de 2017 hasta el tercer trimestre de 2025. Como se puede apreciar, la serie fluctúa entre los 100 mil y los 200 mil empleos, a excepción del segundo trimestre de 2020 donde se generaron cerca de 72 mil empleos debido al inicio de la pandemia, y en el cuarto trimestre de 2021 y el primero de 2022, en donde se generaron más de 220 mil empleos debido a la recuperación de la pandemia y a políticas públicas como el IFE laboral. Adicionalmente, la serie presenta un comportamiento estacional, en el que suele registrar alzas en el primer y cuarto trimestres de cada año y caídas en los segundos y terceros trimestres.

³ Solo se utilizan las encuestas enero-marzo, abril-junio, julio-septiembre, y octubre-diciembre, a modo de tener información relativa al primer, segundo, tercer y cuarto trimestre.

⁴ Esta medida difiere de aquella que calculan autores como Davis, Haltiwanger y Schuh, en la que la creación neta de empleo se calcula desde la perspectiva de las empresas. La medida presentada en este documento tiene más bien una perspectiva desde los trabajadores.

Figura 1 – Generación bruta de empleo asalariado formal (T3 2017 a T3 2025).

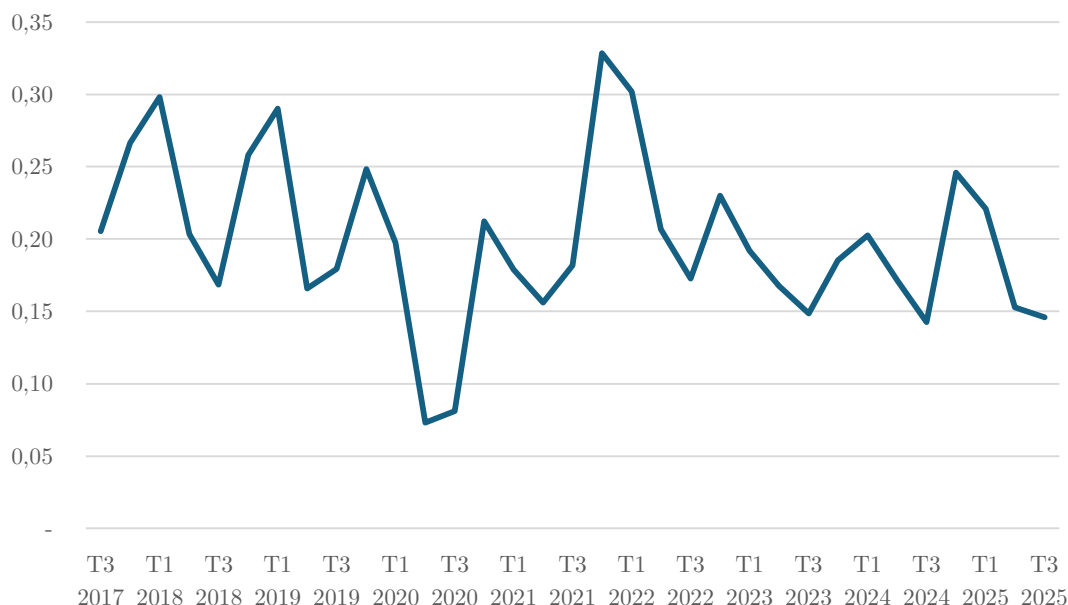


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Si bien la generación de empleo bruta puede parecer estable durante el periodo, el número de desempleados ha aumentado, lo que ha vuelto relativamente más difícil encontrar empleo. Un indicador para ver esto es el ratio entre los empleos asalariados formales generados en el trimestre y la cantidad de desempleados en dicho trimestre,⁵ lo cual se observa en la Figura 2. Allí, se puede ver que en el periodo entre 2017 y 2018 la generación bruta de empleo formal asalariado oscilaba entre el 20 y el 30% de la cantidad de desempleados, mientras que en los años recientes (excluyendo los trimestres de caída y recuperación) ha oscilado más bien entre el 15 y el 25% de la cantidad de desocupados, evidenciando que tenemos un mercado en el que resulta más difícil encontrar empleo.

⁵ En la literatura académica este ratio suele mencionarse como la probabilidad incondicional de encontrar empleo.

Figura 2 – Ratio entre la generación bruta de empleo asalariado formal y la cantidad de desocupados (T3 2017 a T3 2025).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Índices de avisos y de vacantes de empleo

Al respecto de las bolsas de empleo, es importante tener en cuenta dos aspectos centrales. En primer lugar, si bien son uno de los componentes más importantes para encontrar trabajo, no representan la totalidad de las vacantes de trabajo disponibles, ya que también se publican avisos de trabajo, por ejemplo, en medios escritos o través de redes sociales, y hay sectores que no participan mayoritariamente en bolsas de empleo como el sector construcción y el agrícola. Por otro lado, es importante considerar que algunos de los índices (SABE, IALI) miden avisos laborales y no vacantes directamente. Esto implicará que las estimaciones que resulten de estos datos no serán directamente comparables entre sí.

A continuación, se examinará cada uno de los índices. En primer lugar, se encuentra el índice del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE). Este índice mide avisos laborales y es generado por una alianza entre SENCE, OTIC Sofía y el Instituto de Sistemas Complejos de Ingeniería de la Universidad de Chile. De acuerdo con la información disponible en su página web, recopila datos de 6 bolsas de empleo.

Con tres de estas bolsas existe un convenio directo (Bolsa Nacional de Empleo, Trabajando.com, y Laborum.cl), tiene acceso vía API a los datos de ChileTrabajos, y extrae vía *web scraping* datos de otras dos bolsas de empleo que no son identificadas. La serie de avisos del SABE abarca desde el segundo trimestre de 2020 hasta el tercer trimestre de 2025.

En segundo lugar, está el Índice de vacantes de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), que se elabora directamente a partir de las vacantes publicadas en el sitio web de la bolsa de empleo. La serie de vacantes de la BNE abarca desde el primer trimestre de 2019 hasta el tercer trimestre de 2025.

Por último, se presenta el Índice de Avisos Laborales en Internet (IALI), elaborado por el Banco Central de Chile. Este índice es el promedio simple de los avisos publicados en tres bolsas de empleo, que corresponden a Trabajando.com, Laborum.cl y ChileTrabajos. El índice tiene una base de 100 en enero de 2017, lo que, metodológicamente, no implica mayores cambios, más allá de considerar que la base es el índice estandarizado y no la cantidad de avisos. La serie de avisos del IALI se utilizará durante el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2025.⁶

Dado que la serie de datos de desocupados y de generación bruta de empleo asalariado formal se mide trimestralmente, generaremos las versiones trimestrales de cada índice de avisos, los cuales tienen frecuencia mensual. Esto consiste en calcular el promedio simple de los tres datos reportados de cada trimestre.

La Figura 3 muestra la evolución de los índices para el periodo estudiado. Si comenzamos observando el índice asociado a SABE, vemos que comienza subiendo, producto del gradual levantamiento de restricciones a la movilidad y de las políticas de fomento al empleo durante la pandemia, alcanzando el máximo en el cuarto trimestre de 2021 con casi 120 mil avisos, para luego ir cayendo y estabilizarse en niveles cercanos a los 70 mil avisos. No obstante, esa estabilización en 70 mil avisos

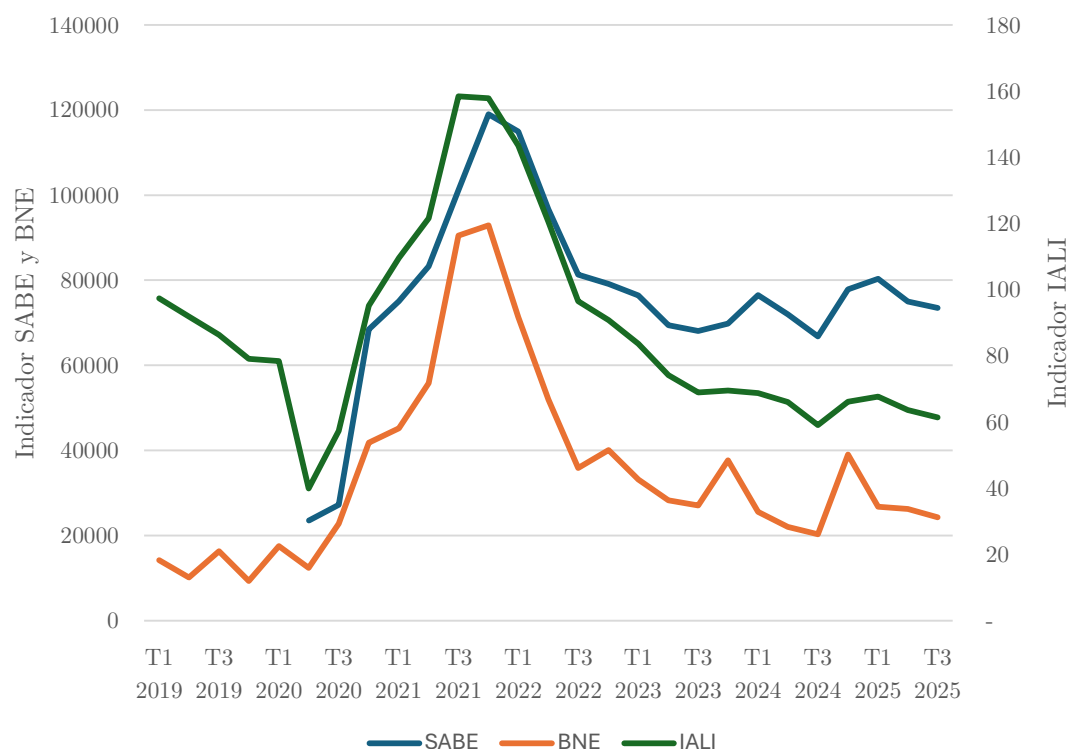
⁶ El índice se encuentra disponible con anterioridad a dicha fecha, pero, por motivos de comparabilidad, solo se ocupará desde el primer trimestre de 2019.

es mayor que lo observado al comienzo de la serie, cuando en el segundo y tercer trimestre de 2020 se registraron valores cercanos a los 25 mil avisos.

Por su parte, el índice asociado a la BNE presenta una evolución similar. Durante 2019 se observan valores en el rango de 9 a 16 mil vacantes trimestrales, para luego alcanzar un máximo de 90 mil en el tercer y cuarto trimestre de 2021, y luego caer y estabilizarse entre 20 y 40 mil vacantes. En este caso, al igual que con el índice del SABE, la estabilización postpandemia presenta un índice mejor que en los primeros trimestres de 2020, y que lo observado en el periodo prepandemia.

Por último, tenemos el índice asociado a IALI, en el cual se observa una caída progresiva de avisos durante 2019, pasando de 97 a 79 puntos, hasta alcanzar un mínimo de 40 en el segundo trimestre de 2020. Posteriormente, presenta una recuperación hasta alcanzar un máximo de 158 en los dos trimestres finales de 2021, en concordancia con el resto de los índices. Luego, el índice también disminuye con la estabilización laboral, pero, a diferencia del resto, cae a niveles inferiores a los de los trimestres finales de 2019. De hecho, el índice de la medición para el tercer trimestre (61) es cercano en valor al del tercer trimestre de 2020 (57), que fue un trimestre fuertemente afectado por la pandemia.

Figura 2 – Medias trimestrales de los índices de avisos laborales (T3 2017 a T3 2025).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

La comparativa de los distintos indicadores sugiere que el IALI está desfasado respecto de la información proporcionada por el SABE y la BNE. Lo anterior, se puede deber a aspectos metodológicos, como calcular el promedio de avisos entre tres plataformas,⁷ como también a que las tres plataformas utilizadas contienen una cantidad de avisos distinta de las seis bolsas de empleo utilizadas por el SABE.

⁷ Idealmente, se preferiría el uso de un algoritmo que permita identificar qué avisos están duplicados entre plataformas, más que tomar un promedio de ellos. Por ejemplo, SABE declara tener un algoritmo que recopila, armoniza y deduplica los avisos. Por su parte, para la BNE, esto no es un problema porque declaran la cantidad de vacantes publicada en su sitio.

III. Metodología

Para estimar la eficiencia de emparejamiento, comenzaremos con una función de emparejamiento (Petrongolo y Pissarides, 2001) dada por:

$$H = M \cdot U^{1-\mu} V^{\mu}$$

En donde H corresponde a la generación bruta de empleo, M a la eficiencia de emparejamiento, U a la cantidad de desempleados, V a la cantidad de vacantes, o bien su aproximación a través de avisos, y μ corresponde a la elasticidad con la que las vacantes (o avisos) contribuyen a generar empleos.

Luego, tenemos que la probabilidad de que un desempleado encuentre trabajo viene dada por la cantidad de empleos generados dividida por la cantidad de desempleados:

$$\frac{H}{U} = M \cdot U^{-\mu} V^{\mu}$$

Si definimos la probabilidad incondicional de encontrar empleo como F y ajustamos los componentes de vacantes y desempleados tenemos que:

$$F = M \cdot \left(\frac{V}{U}\right)^{\mu}$$

Luego, aplicaremos logaritmo para obtener:

$$\log F = \log M + \mu \log \frac{V}{U}$$

Que por simplicidad reescribiremos como:

$$f = m + \mu(v - u)$$

Con esta estructura en consideración, pensemos que la probabilidad de encontrar empleo en cada momento viene dada por los componentes anteriormente mencionados, más un shock ϵ con media cero y varianza Q . Adicionalmente, pensaremos que la eficiencia de emparejamiento sigue un proceso de caminata aleatoria (random walk) en donde está expuesto a un shock ω , que tiene media cero y varianza R .

Entonces, la estructura del modelo que estimaremos viene dada por:

$$f_t = m_t + \mu(v_t - u_t) + \epsilon_t$$

$$m_t = m_{t-1} + \omega_t$$

En donde la serie de interés corresponde a la variable m_t , que representa la eficiencia de emparejamiento. Sin embargo, para poder estimar esta serie es necesario, además de los datos de generación bruta de empleo, vacantes y desocupados, tener valores para los parámetros μ , Q y R .

Luego, para poder encontrar la serie de eficiencia de emparejamiento, se realizará un proceso iterativo en donde se aplicará el filtro de Kalman (Kalman, 1960; Kalman y Bucy, 1961) a la serie de probabilidad de encontrar empleo,⁸ a la vez que los parámetros μ , Q y R son elegidos a través de maximizar la función de log verosimilitud, para lo cual se asumirá que las variables involucradas tienen una distribución normal.

Por último, este proceso de iteración requerirá de valores iniciales para los tres coeficientes. Para μ , se usará el coeficiente asociado a la regresión lineal entre el logaritmo de la probabilidad de encontrar empleo y el logaritmo del ratio entre la cantidad de vacantes y los desocupados. Para Q , se utilizará la varianza muestral del error generado por la regresión anterior. Para R , se utilizará la mitad de la varianza muestral anteriormente encontrada, en el entendido de que el componente R es una proporción que varía entre 0 y 1 de la varianza total Q .

IV. Resultados

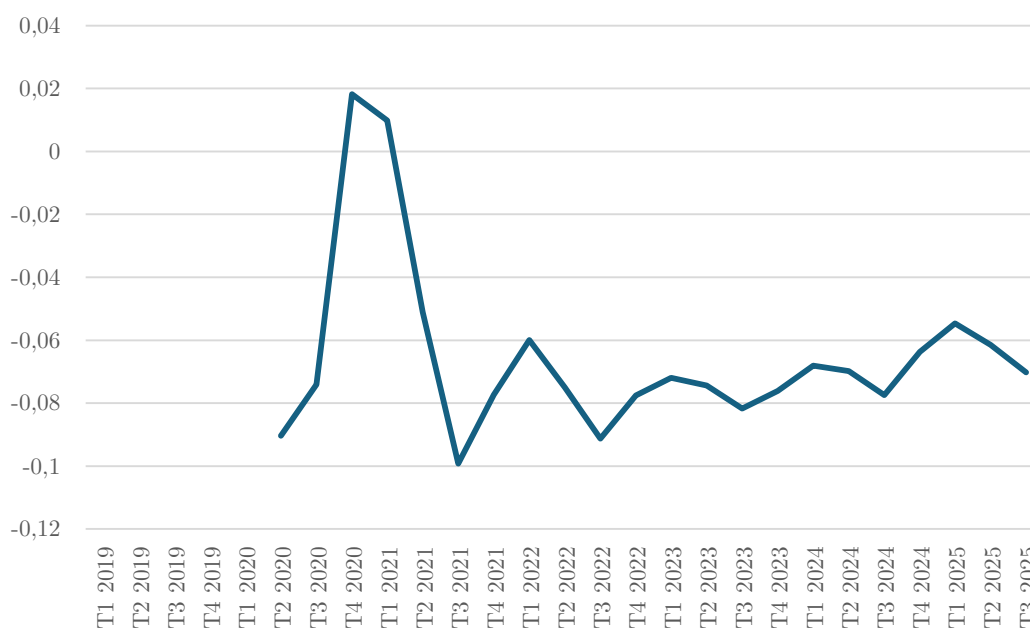
En esta sección se presentarán las series de eficiencia de emparejamiento para cada indicador. Al momento de interpretar las eficiencias de emparejamiento, es importante tener en cuenta que estas se encuentran medidas en logaritmos, y que no pueden ser comparadas directamente entre ellas, ya que se encuentran calculadas sobre bases distintas (avisos laborales, vacantes, o promedio de avisos estandarizados). Sin embargo, las comparaciones dentro de una eficiencia de emparejamiento sí son válidas, es decir, si la eficiencia de emparejamiento aumenta,

⁸ El filtro de Kalman se puede describir como un proceso algorítmico para encontrar la serie de la eficiencia de emparejamiento al asumir un modelo que la relacione con la cantidad de empleos generados. Este método (u otro) se hace necesario ya que la eficiencia de emparejamiento no es directamente observable en los datos.

esto quiere decir que es relativamente más fácil encontrar empleo. De forma análoga, una eficiencia de emparejamiento que cae implica que encontrar empleo está siendo relativamente más difícil.

La Figura 3 presenta la serie de eficiencia de emparejamiento usando el índice del SABE. Como se puede observar, la eficiencia de emparejamiento parte en un nivel relativamente bajo, correspondiente al segundo trimestre de 2020, para luego subir de forma significativa en el cuarto trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021, como consecuencia de las políticas de empleo. Luego, se observa un periodo de altibajos entre el tercer trimestre de 2021 y el mismo trimestre de 2022, para posteriormente estabilizarse y mostrar una tendencia creciente hasta el primer trimestre de 2025, para luego caer en el segundo y tercer trimestre de 2025. Por último, es importante destacar que utilizando los datos del SABE, la eficiencia de emparejamiento actual se encuentra en niveles superiores a los del segundo trimestre de 2020, que es cuando comienza la serie.

Figura 3 – Eficiencia de emparejamiento – SABE (T2 2020 a T3 2025).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE).

La Figura 4 muestra la evolución de la eficiencia de emparejamiento utilizando los datos de la BNE. Esta serie parte en el primer trimestre de 2019 y permite ver el deterioro de la eficiencia de emparejamiento que ocurrió durante la pandemia, teniendo un primer piso en el tercer trimestre de 2020, para luego recuperarse por las políticas de empleo, y finalmente caer hasta el punto más bajo en el tercer trimestre de 2021, lo que es concordante con lo visto en la eficiencia de emparejamiento usando el índice del SABE. Desde entonces, la serie presenta una tendencia creciente, con un máximo en el primer trimestre de 2025, aunque aún se encuentra a una distancia significativa del periodo prepandemia.

Figura 4 – Eficiencia de emparejamiento – BNE (T1 2019 a T3 2025).

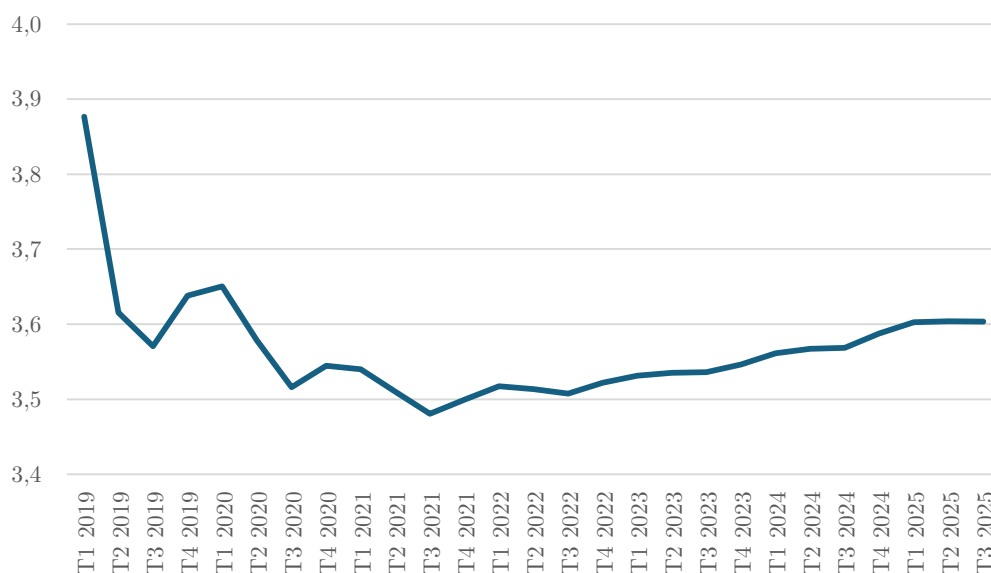


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Finalmente, la Figura 5 presenta la evolución de la eficiencia de emparejamiento a partir de los datos del IALI. El IALI sigue a grandes rasgos la misma estructura de los índices anteriores, presentando la caída de la eficiencia de emparejamiento durante la pandemia, y en particular, las dos fuertes caídas en el tercer trimestre de 2020 y de 2021. Sin embargo, en el periodo de recuperación, esta serie presenta una eficiencia de emparejamiento que aumenta de forma consistente en el tercer trimestre de 2022,

hasta niveles similares a los del tercer trimestre de 2019, lo que no coincide con los otros dos indicadores.

Figura 5 – Eficiencia de emparejamiento – IALI (T1 2019 a T3 2025).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y del Índice de Avisos Laborales en Internet (IALI).

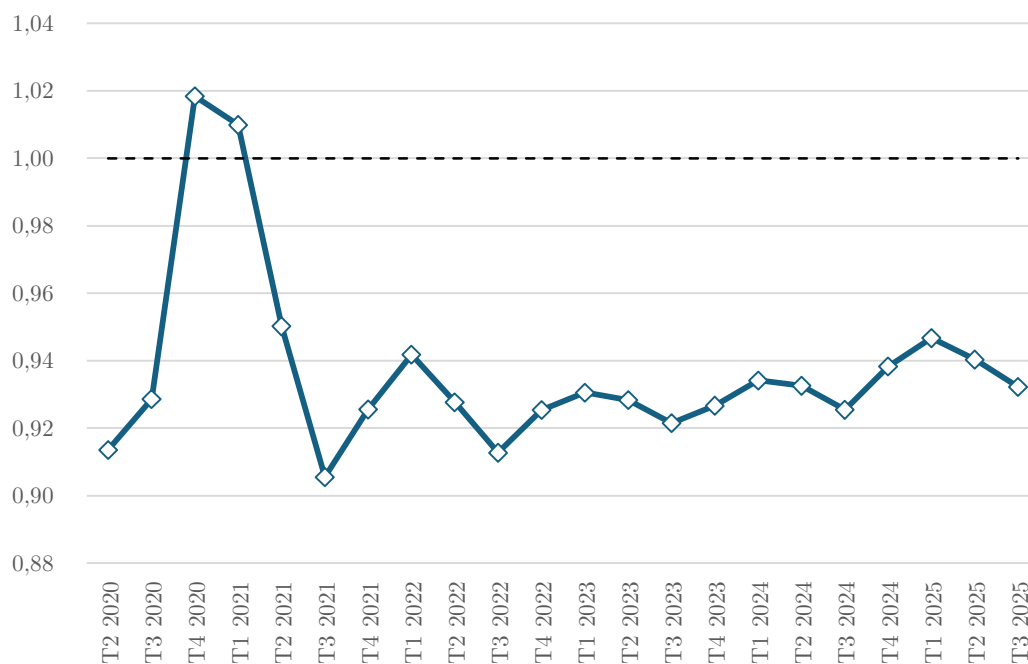
La explicación de lo anterior se encuentra en que la IALI es el único índice que registra una menor cantidad de avisos que antes de la pandemia. Luego, si tenemos menos avisos y una generación de empleo similar (como ya vimos en la sección anterior), lo natural es que aumente la eficiencia de emparejamiento.

Por último, teniendo en consideración los potenciales problemas que enfrenta el IALI, y que los datos de avisos de empleo de la BNE están incorporados en el SABE, se optará por utilizar el SABE como índice de referencia para calcular la eficiencia de emparejamiento y las variaciones interanuales. Esta variación corresponde a la diferencia entre la eficiencia de emparejamiento de un trimestre y el indicador del mismo trimestre del año anterior.

En primer lugar, la Figura 6 presenta la serie de eficiencia de emparejamiento en niveles. La interpretación de esta serie es que un nivel 1 es neutral, vale decir, se está generando una cantidad de empleo acorde con la cantidad de vacantes y desempleados. Un valor inferior a 1 es negativo, ya que el mercado laboral está

generando menos empleos de los que debería generar dada la cantidad de desempleados y las vacantes (o avisos), y por último, un valor superior a 1 es positivo, ya que se generan más empleos de los que deberían generarse por los mecanismos anteriores.

Figura 6 – Eficiencia de Emparejamiento (T2 2021 a T3 2025).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE).

Como se puede observar, en general, la eficiencia de emparejamiento se ha encontrado por debajo de 1, lo que sugiere que el país no ha generado la cantidad de empleos asalariados formales que debería generar con la cantidad de desempleados y vacantes que existen. Este fenómeno es multifactorial, y se puede deber a varias razones, entre ellas las alzas del salario mínimo, la reducción de las horas de trabajo, una mayor discrepancia entre las habilidades de los desempleados y las habilidades requeridas por las empresas, incertidumbre económica, entre otras. No obstante, podemos ver que desde el tercer trimestre de 2022 la eficiencia de emparejamiento presenta una tendencia al alza, pasando del 0,91 al 0,93 en el tercer trimestre de 2025. Por último,

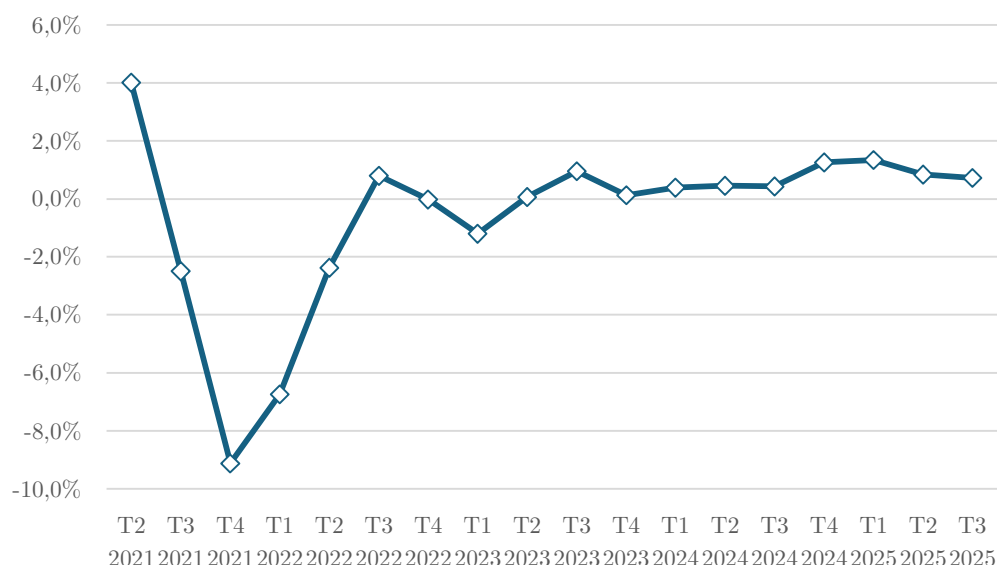
el punto máximo de 2025 fue de 0,95,⁹ lo que significa que el país generó cerca de un 5,2% menos de los empleos que debería generar dada la cantidad de desempleados y vacantes.¹⁰

Con esto en mente, la Figura 7 presenta las variaciones interanuales de la eficiencia de emparejamiento. Como se puede observar, la serie comienza con un crecimiento del 4% en la etapa del levantamiento de las restricciones de movilidad y la implementación de las políticas de empleo. Luego, tiene 4 trimestres consecutivos de caídas, siendo la más fuerte del 9,1% en el cuarto trimestre de 2021. Posteriormente, la serie presenta cierta debilidad, alcanzando a tener un crecimiento de 0,8% en el tercer trimestre de 2022, pero vuelve a caer un 1,2% en el primer trimestre de 2023. Sin embargo, desde el segundo trimestre de 2023 la eficiencia de emparejamiento ha mostrado un crecimiento pequeño, aunque estable, con cifras que van desde el 0,4% hasta el 1,3%.

⁹ Una buena comparación del nivel neutral se obtiene al utilizar los primeros trimestres de cada año, dada la estacionalidad en la generación de empleo.

¹⁰ Para obtener el porcentaje de generación de empleo adicional para alcanzar la neutral debe dividirse 1 en el índice ($1/0,95 = 1.052$).

Figura 6 – Variación interanual eficiencia de emparejamiento (T2 2021 a T3 2025).



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE).

Conclusiones

El objetivo de este documento es doble. Por un lado, se examinan los distintos índices de avisos y vacantes laborales, y por otro, se estima la eficiencia de emparejamiento para Chile.

Al respecto del análisis de los índices de avisos y vacantes, se encuentra que tanto el SABE como la BNE están alineados en tanto muestran la destrucción de los avisos y vacantes durante la pandemia, la fase de recuperación, y también ambos muestran que, en la actualidad, nos encontramos con mayores niveles que los vistos en 2019. Por su parte, el IALI sí concuerda con la destrucción de avisos durante la pandemia, pero no se logra observar la recuperación postpandemia, presentando índices aún menores a los exhibidos en 2019.

Por otra parte, se estima la eficiencia de emparejamiento utilizando cada uno de los índices, lo que se puede entender como una “productividad en la generación de empleo”, y se concluye que el más adecuado para este ejercicio corresponde al índice

del SABE. Con ello, se calcula la eficiencia de emparejamiento en niveles y se obtiene que, salvo en el cuarto trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021, esta variable se ha encontrado bajo 1, lo que quiere decir que se está generando una cantidad de empleo bruta menor a lo que se debería generar teniendo en consideración la cantidad de desempleados y de vacantes. Luego, esto puede ser producto de distintas condiciones, como políticas públicas que han encarecido la contratación asalariada formal como también de incertidumbre económica. Por último, se observó que en el primer trimestre de 2025 se generaron 5,2% de empleos menos que los necesarios para alcanzar el nivel neutral dada la cantidad de desempleados y vacantes.

Con ello, se estiman las variaciones interanuales de la eficiencia de emparejamiento, mostrando una fuerte destrucción de esta durante los años 2021 y 2022, y que desde entonces ha mantenido un discreto crecimiento de entre 0,4 y 1,3% al comparar los mismos trimestres entre años.

Referencias

Bravo, J. (2025). El costo del desajuste: subempleo por calificaciones y su efecto en los ingresos laborales y el PIB.

Kalman, R. (1960). A new approach to linear fitting and prediction problems. *Journal of Basic Engineering* 82(1): 35-45.

Kalman, R. y Bucy, R. (1961). New results in linear fitting and prediction theory. *Journal of Basic Engineering* 83: 95-108.

La Porta, R., y Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives* 28(3): 109-126.

Lorca, M. (2025). Debilitamiento estructural del mercado laboral post estallido social y pandemia de COVID-19. Documento de Trabajo N°37, OCEC UDP.

Petrongolo, B. y Pissarides, C. (2001). Looking into the black box: A survey of the matching function. *Journal of Economic Literature* 39(2): 390-431.

Ulyssea, G. (2020). Informality: Causes and consequences for development. *Annual Review of Economics* 12(1): 525-546.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP.

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico