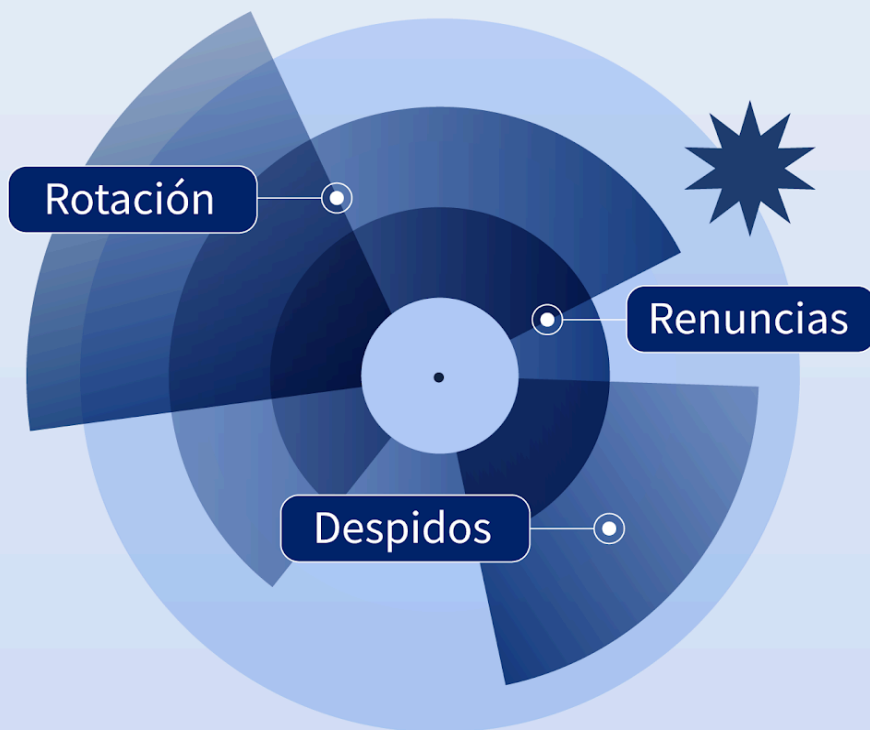




# Reporte Radar del Mercado Laboral de Buk



Trimestre enero 2026 a marzo 2026

Abril 2026

## Resumen ejecutivo del mes:

El empleo formal privado creció un +1,8% interanual en el trimestre enero–marzo 2026, acelerando respecto al +1,0% del período anterior y consolidando su expansión.

Este crecimiento es liderado por las mujeres (+2,6%), que duplica el crecimiento en los hombres (+1,2%). Al desglosar por tamaño, las grandes empresas impulsan la creación de empleo (+2,5%), las medianas avanzan levemente (+0,5%) y las micro y pequeñas continúan rezagadas (-0,4%). Sectorialmente, los servicios administrativos y de apoyo (+8,9%) se mantienen como el principal motor de creación de empleo.

En remuneraciones, marzo registró una importante recuperación con un alza nominal del +3,7%, revirtiendo las caídas previas en los salarios reales y situando la mediana salarial en \$1.367.621. Además, destaca un cambio de tendencia en la movilidad laboral: quienes permanecen en su empresa lograron un mayor crecimiento salarial +4,6% mientras quienes cambiaron de trabajo +1,2%.

Finalmente, la brecha salarial de género cayó a un mínimo histórico del 16,2%, reduciéndose en 1,4 puntos porcentuales tanto frente al trimestre anterior como respecto al mismo trimestre en 2025.

### Cifras destacadas del trimestre

**+1,8%**

**En empleo formal privado:** Mayor incremento interanual de los últimos períodos, lo que consolida la expansión del mercado.

**+2,6%**

**De expansión en empleo femenino:** La inserción de las mujeres lidera la creación de puestos, superando por más del doble al crecimiento masculino (+1,2%).

**16,2%**

**De brecha salarial hombres-mujeres**

**+3,7 %**

**En remuneraciones nominales:** Revierte caídas previas y empuja los salarios reales a +1,3%.

## ¿Qué mide el Radar del Mercado Laboral Buk?

El Radar del Mercado Laboral de Buk entrega una radiografía mensual y en tiempo casi real del empleo formal y dependiente en el sector privado chileno. Se basa en datos administrativos de más de **9.800 empresas** y más de **850.000 trabajadores** (aproximadamente el 17% de la población empleada en el país), permitiendo anticipar tendencias laborales y evaluar con precisión el dinamismo del mercado de trabajo formal.

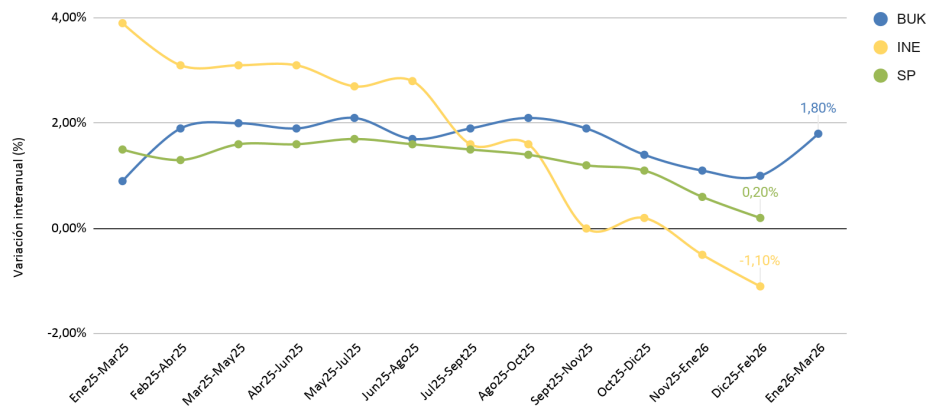
## Comparativo con estadísticos nacionales de empleo

Desde el trimestre octubre–diciembre 2024, la medición del empleo privado formal en el Radar acumula 16 períodos móviles consecutivos en terreno positivo. Tras alcanzar un peak intermedio en torno al +2,1% entre mayo y octubre de 2025, la variación del Radar se moderó a +1,4% en octubre–diciembre 2025 y a +1,0% en diciembre 2025–febrero 2026, para finalmente repuntar a un +1,8% al cierre del trimestre actual (enero–marzo 2026).

Al contrastar estas cifras a nivel nacional, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE muestra un deterioro más acelerado en la creación de puestos de trabajo en el sector privado formal dependiente. Mientras en el trimestre octubre–diciembre 2025 el INE reportaba un leve crecimiento de +0,2%, en el periodo diciembre 2025–febrero 2026 registró una caída interanual del -1,1%.

Pese a este retroceso oficial, el universo total de asalariados formales del sector privado se mantiene bordeando los 4,9 millones de personas. En paralelo, la Superintendencia de Pensiones (SP) ha mostrado una desaceleración más suave que el INE, pasando de un alza de +1,1% a fines de 2025 a un +0,2% en el trimestre diciembre 2025-febrero 2026, una trayectoria que en los últimos meses converge con la tendencia de estabilización que muestra el Radar Buk.

**Figura 1: Las trayectorias de Buk y la SP convergen, contrastando con el retroceso del INE**  
*Variación anual del empleo formal privado - comparativa Buk, SP e INE, trimestres móviles enero 2025 - marzo 2026 (%).*



Fuente: Elaboración propia Radar del mercado laboral Buk.

## Brecha salarial

En el trimestre enero–marzo 2026, la brecha salarial de género no ajustada se ubica en **16,2%**, cayendo **1,4 puntos porcentuales** frente al trimestre anterior (17,6%) y **1,4 puntos** menos que el mismo período del año pasado (17,6%). Con este resultado, el indicador alcanza un nuevo mínimo en el período de medición del Radar, ubicándose por primera vez bajo el umbral del 17%. La reducción de la brecha ha sido constante durante los últimos meses: pasó de un 18,0% a fines de 2025 (trimestre octubre–diciembre), bajó paulatinamente a 17,8% y 17,6% en los períodos siguientes, hasta llegar al 16,2% en el trimestre actual.

Este indicador se calcula como la diferencia entre la mediana salarial de los hombres y la de las mujeres, dividida sobre la mediana salarial de los hombres:

$$(Mediana\ hombres - Mediana\ mujeres) / Mediana\ hombres.$$

Un resultado de 16,2% puede entenderse con un ejemplo simple, si la mediana salarial de los hombres fuera de \$1.000.000, la mediana salarial de las mujeres sería de aproximadamente \$838.000, es decir, \$162.000 menos. En otras palabras, por cada \$100 que percibe el trabajador mediano, la trabajadora mediana percibe cerca de \$83,8. Al tratarse de una brecha no ajustada, esta cifra compara los sueldos globales sin separar a las personas por tipo de cargo, años de experiencia o industria. Por lo tanto, no mide si a una mujer le pagan menos por hacer exactamente el mismo trabajo, sino que refleja la diferencia general de ingresos que existe entre ambos grupos en el mercado laboral formal.

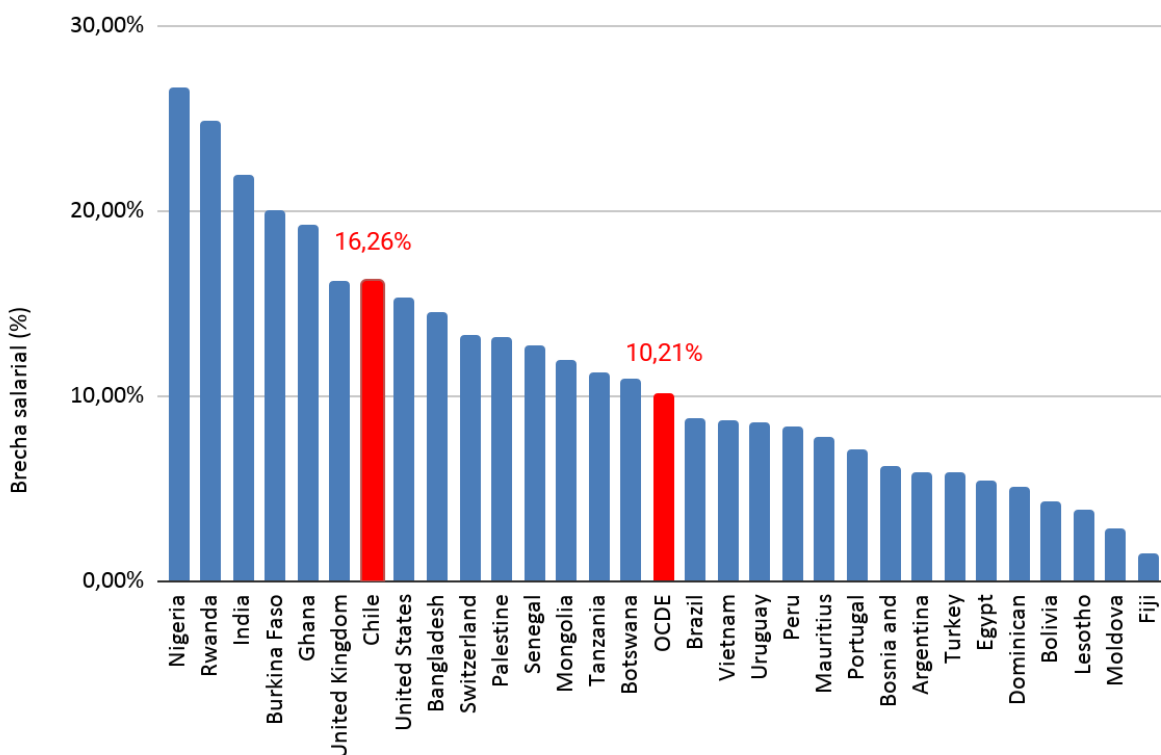
Al analizar la serie histórica, se evidencia un cambio estructural progresivo en la distribución de ingresos. La brecha ha descendido sostenidamente desde su peak de **30,4%** (mediados de 2021) y logró romper la barrera del 20% durante 2024.

El **16,2%** registrado debe leerse con cautela comparativa, se trata de una brecha no ajustada medida sobre el sector privado formal dependiente, una subpoblación más homogénea que la cubierta por las encuestas nacionales. Según el estudio de la OIT (Gontero y Ravest, 2025), la brecha salarial de género no ajustada para Chile según ingresos mensuales se estima en **21,4%**, y cuando se pondera por factores como nivel educativo, tipo de jornada y sector, escala a **21,6%** (cifra que supera al promedio regional de 19,8%).

La diferencia entre ambas mediciones no es una contradicción, el empleo informal concentra brechas más pronunciadas, donde las mujeres tienden a ocuparse en empleos de menor calidad, con jornadas parciales involuntarias y menor acceso a sectores de alta remuneración, en el empleo formal privado dependiente, la regulación y los contratos directos producen brechas estructuralmente menores.

Para referencia comparada, según datos de la OCDE el promedio de la brecha salarial de género en la mediana entre países miembros se sitúa en **10,3%**, evidenciando la distancia que aún separa al mercado laboral chileno de los estándares de las economías más desarrolladas.

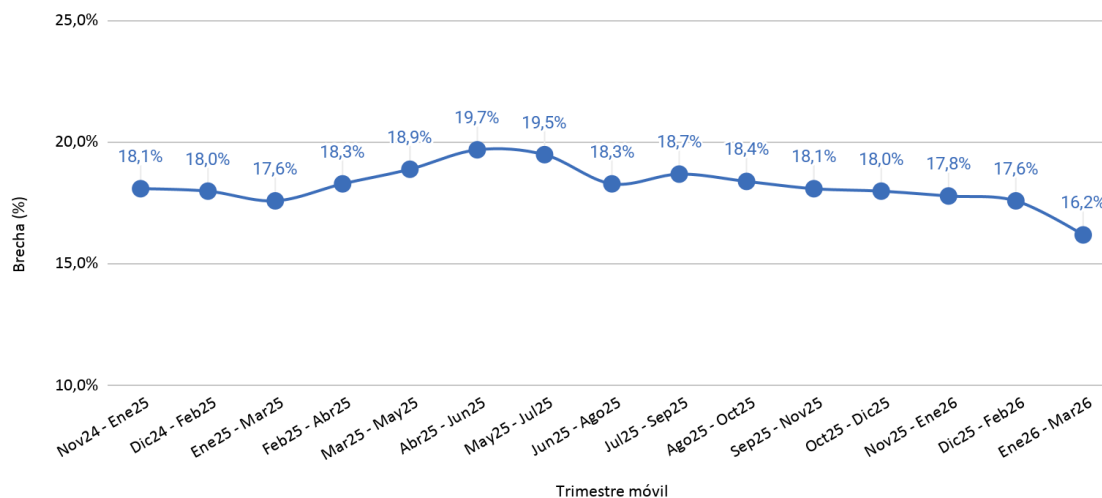
**Figura 2: Chile se mantiene sobre el promedio OCDE en brecha salarial de género** Brecha salarial de género en distintos países, % de la mediana de ingresos de los hombres (2024).



Fuente: elaboración Propia en base a datos de la OIT 2024

**Figura 3: La brecha salarial alcanza un nuevo mínimo en el sector privado formal**

*Evolución de la brecha salarial de género en el sector privado formal, trimestres móviles noviembre 2024 – marzo 2026 (%).*



*Fuente: Elaboración propia Radar del mercado laboral Buk.*

Esta disminución debe leerse como una señal agregada, dentro del universo observado por el Radar, la mediana salarial femenina se ha ido acercando progresivamente a la masculina. Sin embargo, como se trata de una brecha no ajustada, no es posible atribuir esta caída a una única causa, ya que pueden influir tanto cambios en las remuneraciones como variaciones en la composición de empleos, cargos, industrias o jornadas.

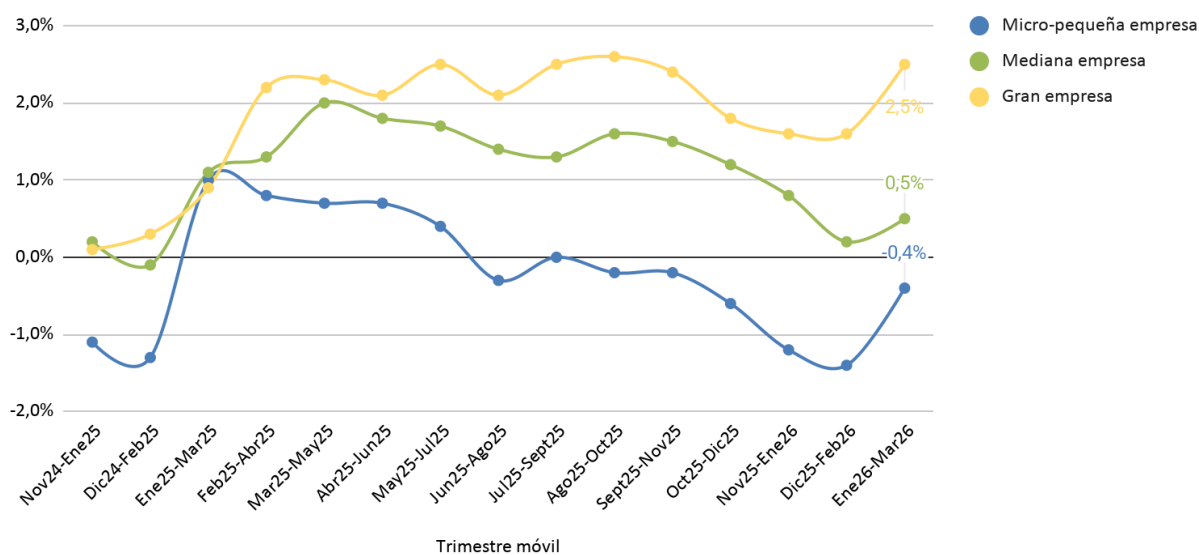
El mayor desafío se observa en la Generación X, donde la brecha aún alcanza 22,5%, la más alta entre los grupos etarios analizados. Esto sugiere una mayor persistencia de desigualdades acumuladas a lo largo de la trayectoria laboral, especialmente en una etapa donde suelen concentrarse cargos de mayor jerarquía y mayores responsabilidades familiares.

## Evolución del empleo: diferencias por tamaño de empresa y situación de las MiPYME

En el trimestre enero–marzo 2026, el empleo formal privado registró un crecimiento interanual de +1,8%. Al observar el detalle por tamaño de empresa, se aprecian dinámicas distintas, las grandes empresas mantienen una tendencia de crecimiento, mientras que las micro y pequeñas empresas aún no logran cifras positivas.

Específicamente, las grandes empresas crecen un +2,5% (superando el +1,3% del trimestre anterior). Las medianas empresas avanzan un +0,5%, y las micro y pequeñas empresas registran un -0,4%, acumulando ya 12 meses sin registrar variaciones positivas. La diferencia de crecimiento entre la gran y la pequeña empresa se mantiene en 2,9 puntos porcentuales desde mediados de 2025.

**Figura 4: La brecha entre grandes y micro–pequeñas empresas se mantiene amplia y estable**  
Variación trimestral del empleo formal privado por tamaño de empresa, trimestres móviles noviembre 2024 – marzo 2026 (%).



Fuente: Elaboración propia Radar del mercado laboral Buk.

### La situación del segmento MiPYME a nivel nacional

La tendencia observada en el Radar se alinea con los datos oficiales a nivel país. Según los registros nacionales del trimestre diciembre 2025–febrero 2026, las MiPYME anotaron una disminución de

154.833 empleos formales, lo que representa una contracción del -5,7% interanual. Este es el octavo mes consecutivo de retrocesos en este segmento y la mayor caída registrada desde el periodo noviembre 2020–enero 2021.

Al analizar la composición de esta disminución, el ajuste se concentra principalmente en roles operativos. De los empleos que dejaron de existir, 125.022 correspondía a trabajadores que no cuentan con educación superior completa (74.154 tenían educación media y 50.868 un nivel menor). Por nacionalidad, la variación porcentual indica que la población extranjera experimentó una reducción del -6,7%, mientras que en la población chilena fue del -5,5%. A nivel sectorial, el comercio y la construcción concentran el 59% de estas disminuciones. En resumen, la reducción de plazas está afectando en mayor medida a personas con menor nivel educativo formal y a trabajadores migrantes, en rubros sensibles a los ciclos económicos.

## Factores detrás de este comportamiento

Desde el punto de vista técnico, podrían existir dos variables principales que contextualizan la destrucción de empleo en las empresas de menor tamaño:

1. **Nivel de actividad económica:** Las variaciones en el PIB reflejan un menor dinamismo de la economía, un ajuste que suele sentirse primero en las MiPYME. Al ser un segmento más expuesto a cambios en la demanda y el consumo, una desaceleración puede afectar rápidamente sus ingresos y reducir su capacidad para incorporar nuevo personal.
2. **Costos laborales y productividad:** Los costos asociados a las remuneraciones han aumentado a un ritmo superior al de la productividad. Al tener menor capacidad financiera para absorber estos costos de forma directa, las empresas más pequeñas tienden a ajustar sus dotaciones.

## Lo que muestra el Radar Buk

En la base de datos del Radar, la disminución del segmento de pequeñas empresas es más moderada (-0,4%), pero mantiene la misma dirección. Esta diferencia de magnitud ocurre porque el Radar agrupa a empresas que ya utilizan plataformas tecnológicas de gestión de personas, lo que suele coincidir con organizaciones estructuralmente más estables. De todas formas, los datos globales indican que el crecimiento actual del empleo recae principalmente en la gran empresa, mientras que las organizaciones de menor tamaño presentan un ritmo más contraído.

## Remuneraciones: recuperación salarial en un marco de estabilización

En el mes de cierre del trimestre, las remuneraciones del sector privado formal anotan una recuperación relevante. El crecimiento nominal de la mediana alcanza +3,7% en marzo de 2026, revirtiendo los retrocesos interanuales en las remuneraciones reales registrados en enero (-1,9%) y febrero (-1,6%). Con esto, la variación real retorna a terreno positivo, situándose en un +1,3%.

En términos absolutos, la remuneración promedio alcanza los \$1.633.528 en marzo, por sobre los niveles observados en enero (\$1.625.741) y febrero (\$1.602.452). Sin embargo, todavía se mantiene por debajo del peak de diciembre de 2025 (\$1.700.620), un mes que suele estar influido por pagos estacionales asociados a bonos, aguinaldos u otros componentes variables de fin de año.

### Expectativas salariales y menor margen de ajuste

Aunque marzo muestra una recuperación de las remuneraciones reales, las expectativas salariales siguen siendo moderadas.

Según la última encuesta del Panel de Buk realizada en marzo de 2026, **un 67% de los profesionales cree que sus remuneraciones se mantendrán estancadas durante los próximos 12 meses, mientras que un 39% proyecta una disminución en sus beneficios corporativos.**

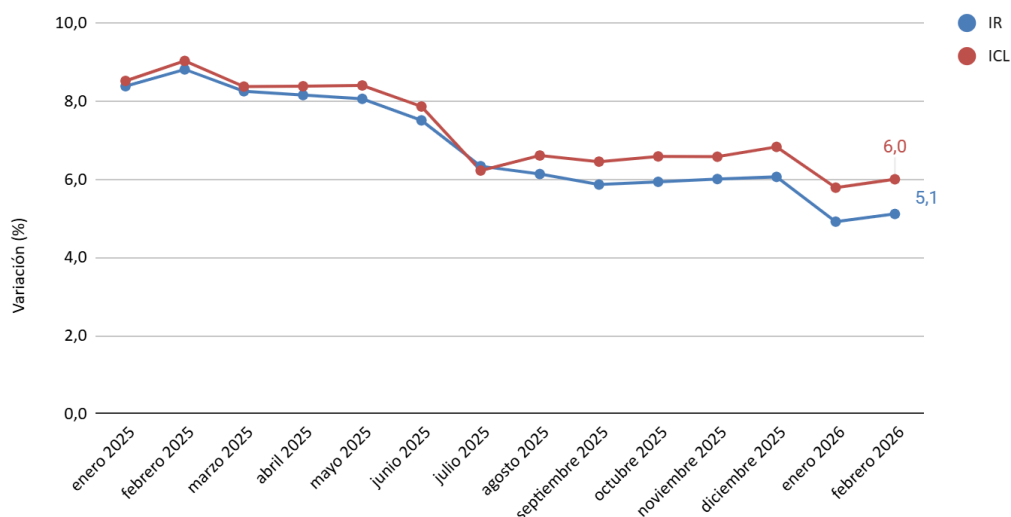
Esta cautela puede explicarse, en parte, por un escenario en que se percibe que las empresas enfrentan mayores exigencias operativas y regulatorias. La implementación de normativas recientes, como la Ley de 40 Horas o la Ley Karin, implica ajustes en turnos, procesos internos, capacitación, prevención y gestión de personas. En la práctica, esto puede reducir el margen disponible para aumentos salariales más agresivos o para ampliar beneficios extralegales.

En ese contexto, los trabajadores también parecen estar priorizando la estabilidad. **La encuesta muestra que para el 46% de las personas, la principal urgencia que debería abordar la nueva administración es la generación de empleo.** Además, **un 45% cree que encontrar un nuevo trabajo será igual de difícil que ahora, mientras que un 27% piensa que será aún más complejo.** Esto sugiere que, frente a un mercado laboral percibido como incierto, muchas personas podrían optar por cuidar su empleo actual antes que asumir el riesgo de cambiarse de trabajo en busca de mejores condiciones.

Esta lectura es consistente con los datos nacionales de remuneraciones. Los registros del INE muestran que, aunque los salarios siguen creciendo, los costos laborales han comenzado a avanzar con mayor fuerza que las remuneraciones. Mientras en febrero de 2025 la diferencia entre el Índice de

Costos Laborales (ICL) y el Índice de Remuneraciones (IR) era acotada, hacia febrero de 2026 la brecha se amplía: el ICL crece +6,0% interanual, frente a un +5,1% del IR.

**Figura 5: Se amplía la brecha entre costos laborales y remuneraciones** *Variación interanual del Índice de Remuneraciones (IR) e Índice de Costos Laborales (ICL), enero 2025 – febrero 2026 (%).*

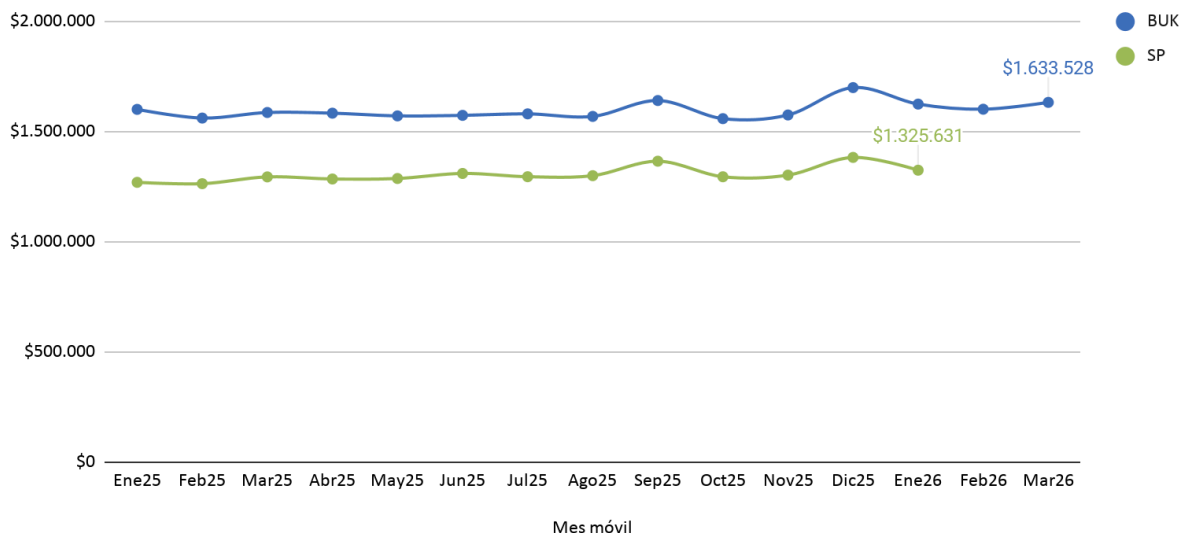


Fuente: Índices de Remuneraciones y Costos Laborales N° 329, INE (febrero 2026).

Esta mayor distancia entre ambos indicadores refleja que el costo total de emplear está aumentando por sobre el salario bruto que reciben directamente los trabajadores. En otras palabras, las empresas enfrentan una carga laboral más alta, asociada no solo a remuneraciones, sino también a cotizaciones, beneficios, cumplimiento normativo, ajustes operativos y gestión interna. Esta presión ayuda a entender por qué las expectativas salariales se mantienen contenidas, **la percepción de menor margen para aumentos y beneficios por parte de los trabajadores coincide con un escenario donde las empresas efectivamente enfrentan mayores costos laborales relativos.**

## Lo que muestra el Radar Buk

**Figura 6: La mediana del Radar y el ingreso SP siguen trayectorias paralelas** *Comparativa de variaciones porcentuales*



*Fuente: Elaboración propia Radar del mercado laboral Buk.*

Al contrastar los datos del Radar con los registros administrativos nacionales, la mediana salarial observada por Buk se ubica por sobre el ingreso promedio reportado por la Superintendencia de Pensiones para el inicio del año. Esta diferencia debe leerse con cautela, ya que ambas fuentes no miden exactamente lo mismo: la SP trabaja sobre ingresos imponibles sujetos al tope legal, mientras que el Radar considera la renta total del colaborador, incluyendo haberes imponibles y no imponibles.

Además, la composición del universo Buk tiende a concentrarse en empresas formalizadas que utilizan plataformas de gestión de personas, lo que puede elevar el nivel salarial observado respecto del promedio nacional. Sin embargo, más allá de la diferencia en montos, ambas series muestran movimientos consistentes en el tiempo. Esto refuerza el valor del Radar como una señal temprana para observar la dinámica salarial del empleo privado formal.

## Conclusión y perspectivas del mercado

El primer trimestre de 2026 muestra una **recuperación del empleo formal privado**, con un crecimiento interanual de **+1,8%**. Sin embargo, esta expansión **no es homogénea**, el dinamismo se concentra en las **grandes empresas (+2,5%)**, mientras que las medianas avanzan de forma moderada y las **micro y pequeñas empresas siguen en terreno negativo**. Esto confirma que la recuperación depende principalmente de organizaciones con mayor capacidad financiera y operativa.

En remuneraciones, marzo marca una **mejora relevante**, con los **salarios reales nuevamente en terreno positivo** tras las caídas de enero y febrero. Aun así, el escenario sigue siendo de **expectativas contenidas por parte de los trabajadores**. La ampliación de la brecha entre el **Índice de Costos Laborales** y el **Índice de Remuneraciones** muestra que el costo total de emplear crece por sobre el salario bruto, reduciendo el margen para aumentos salariales o mayores beneficios. En este contexto, los trabajadores parecen priorizar la **estabilidad laboral** y crecimiento en el empleo a nivel nacional, por sobre la movilidad y mejores condiciones salariales.

La **brecha salarial de género** también entrega una señal positiva, al alcanzar un nuevo mínimo de **16,2%**. Este resultado sugiere un acercamiento progresivo entre la mediana salarial femenina y masculina dentro del universo observado por el Radar. Sin embargo, al tratarse de una **brecha no ajustada**, su caída no puede atribuirse a una única causa. El principal desafío se mantiene en la **Generación X**, donde la brecha alcanza **22,5%**, reflejando desigualdades acumuladas durante la trayectoria laboral.

Hacia los próximos trimestres, la consolidación de esta recuperación dependerá de que el crecimiento del empleo llegue también a las **micro y pequeñas empresas**, que la mejora de los **salarios reales** se sostenga pese a los mayores costos laborales, y que la reducción de la **brecha de género** avance en las etapas de mayor madurez profesional. El mercado laboral formal privado muestra señales favorables, pero aún enfrenta una **recuperación desigual**.

·buk·