



El impacto de la pandemia en el **mercado laboral online** en Chile

Reporte al 30 de noviembre de 2021

Instituciones participantes



Instituciones colaboradoras



SABE: Una nueva forma de mirar el mercado laboral

Para la medición de la actividad del mercado laboral se utilizan habitualmente encuestas de empleo (como la Encuesta Nacional del Empleo del INE) y registros administrativos (como la base del Seguro de Cesantía u otras). En contraste, los datos de portales de búsqueda de empleos en internet capturan con gran detalle la actividad de búsqueda de los empleadores (publicación de avisos) y de los trabajadores (postulaciones a avisos). Lo primero se asocia a la intención de contratar de los empleadores, concepto técnicamente conocido como la *demanda por trabajo*, mientras que lo segundo, a la intención de trabajar de las personas, u *oferta de trabajo*. Las fuentes tradicionales y la información de portales de búsqueda de empleo (bolsas de empleo) son complementarias.

Este informe utiliza información del proyecto SABE¹ que recopila, armoniza y analiza a datos de diferentes bolsas de empleo en línea a partir de esta entrega hemos expandido nuestra cobertura a cinco portales de búsqueda de empleo en internet en Chile, eliminando avisos que aparecen duplicados entre los distintos sitios.² Dos de los portales cubiertos trabajando.com y laborum.cl son colaboradores estables de SABE a quienes se agradece su importantísima participación en el proyecto. A diferencia también de entregas anteriores, por primera vez, se reportarán niveles absolutos de avisos y vacantes mensuales desde marzo de 2020 en lugar de índices de promedio móvil quincenal como se realizaba anteriormente.

Este nuevo informe mensual SABE, con datos hasta el 30 de noviembre de 2021, actualiza la descripción del comportamiento de la oferta y la demanda laboral en el período de pandemia en Chile. En esta entrega se incorporan un número importante de nuevos indicadores de demanda, incluyendo un desglose regional. Se presenta también una segmentación por grupos ocupacionales generales y ocupaciones específicas, usando un nuevo algoritmo de Aprendizaje Automático. Se reportan resultados sobre rangos de salario promedio, experiencia requerida y tipo de jornada laboral ofrecida por grupos de ocupación generales y por ocupaciones más requeridas específicas.

El proyecto SABE genera y seguirá generando y perfeccionando éstas y otras clasificaciones de oferta y demanda de trabajo para distintas ocupaciones, sector económico y otras variables de interés con la finalidad de describir adecuadamente la actividad de búsqueda por parte de empleadores y trabajadores en el mercado laboral chileno.

¹El proyecto SABE pertenece al [Observatorio Laboral de SENCE](#) y es desarrollado en alianza estratégica con [OTIC SOFOFA](#), y ejecutado por el Web Intelligence Centre (WIC) de la Universidad de Chile bajo el alero del Instituto de Sistemas Complejos de Ingeniería (ISCI). Además, son instituciones colaboradoras del proyecto SABE la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (FCFM), la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad Diego Portales (FEE-UDP) y el Instituto de Investigación de Imperfecciones de Mercado y Políticas Públicas (MIPP).

²El algoritmo determina que existe un duplicado si hay un muy alto grado de coincidencia en los textos de distintos avisos y éstos han sido publicados con menos de una semana de diferencia.

Resumen: Actividad del mercado laboral al 30 de noviembre de 2021

Avisos y vacantes: SABE reúne indicadores de cinco portales de empleo totalizando casi 123.000 avisos únicos, que representan cerca de 303.000 vacantes abiertos en noviembre 2021, cifras que representan un aumento de 42 % de avisos y 13 % de vacantes respecto del mes anterior. Cerca del 65 % de esta demanda se sitúa en la Región Metropolitana.

Postulantes y postulaciones: En noviembre 2021 los portales trabajando.com y laborum.cl reportan cerca de 332.000 postulantes activos que realizaron casi 705.000 postulaciones, lo cual representa un leve aumento respecto del mes anterior, pero una caída considerable en los últimos doce meses (31 % en postulaciones y 27 % en postulantes activos). Las caídas son aún mayores desde el inicio de la pandemia (caídas de 54 % y 51 % para postulaciones y postulantes, respectivamente). Como consecuencia, la cantidad de postulantes por vacante ha caído fuertemente, lo que supone facilidad para encontrar empleos para quienes buscan en el mercado, pero dificultades para empleadores que desean contratar.

Ocupaciones: Se incluyen indicadores de avisos y vacantes por grupo de ocupación u oficio detallados y generales, clasificados con algoritmos de aprendizaje automático de SABE en base al título y texto del aviso. En todos los grupos ocupacionales generales se observan fuertes aumentos en ambos indicadores, especialmente *trabajadores de oficina* y *directivos y administrativos*. Entre las ocupaciones detalladas más frecuentes también hay un gran crecimiento: *empleados de centros de llamadas* (aumento de 272 % de vacantes en 12 meses), *encargados de abastecimiento e inventarios* (134 %), etc. Para todos los grupos ocupacionales se observa una mayoría de avisos requiriendo jornada laboral completa, así como un declive en los requisitos de experiencia en promedio. Los salarios nominales se encuentran aumentando también para la mayor parte de las ocupaciones, en la parte baja, media y alta de la distribución, aunque en algunos casos la variación es inferior a la inflación, suponiendo pérdida de poder adquisitivo.

Panorama general: El mercado laboral sigue en una posición de una demanda por trabajo (avisos y vacantes) muy elevada en relación a postulaciones y postulantes, situación que parece estar generalizada en todos los grupos de oficios, con empleos específicos con altísimo crecimiento de demanda. El mercado parece ajustarse por la vía de mayores salarios y reducción de requerimientos de experiencia. El fenómeno en Chile es similar al de otras economías y merece atención de diversos actores y autoridades relacionadas con el mercado laboral.

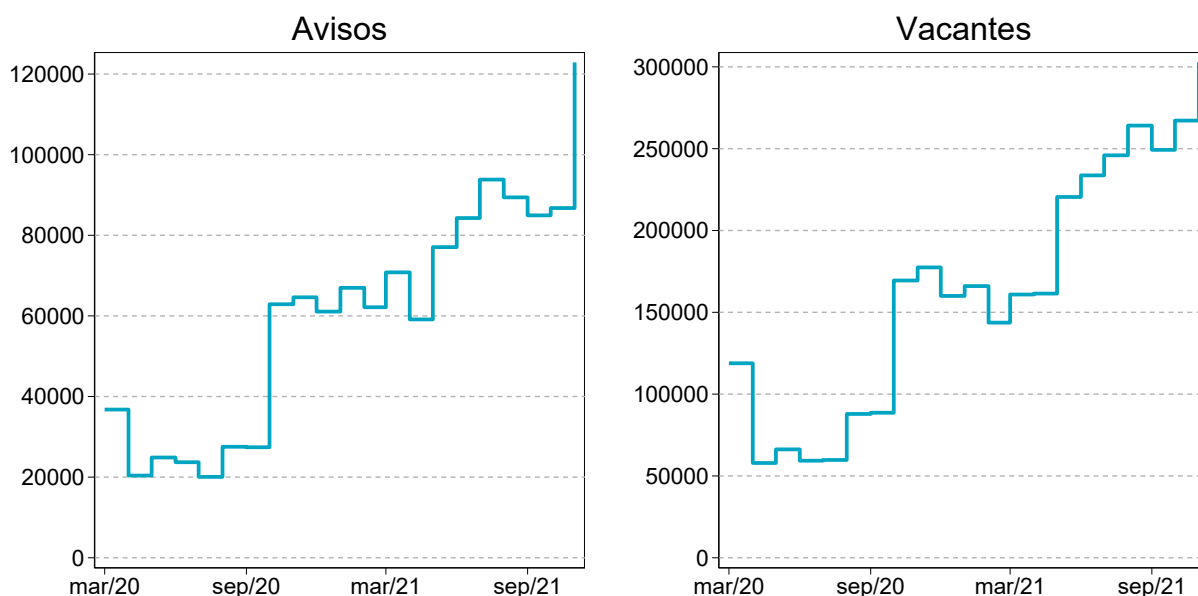
Demanda por trabajo: Avisos y Vacantes

CIFRAS GENERALES: El impacto de la pandemia sobre la demanda por trabajo de los empleadores se visualiza a través de datos de avisos y vacantes laborales en internet. Si bien la mayoría de los avisos en internet ofrecen un puesto de trabajo, muchos ofrecen múltiples vacantes, lo que hace importante distinguir los conceptos. Habitualmente, los avisos con múltiples vacantes ofrecen empleos de menores salarios y requisitos que los que ofrecen solo uno.

La figura 1 muestra la evolución de los avisos y vacantes totales publicados por mes en los portales trabajando.com y laborum.cl desde marzo de 2020 hasta el 30 de noviembre de 2021, última fecha disponible al momento de escribir este informe.

Los gráficos de la figura 1 muestran un incremento sostenido en general desde mediados de 2020. En el último mes se publicaron 122.895 avisos únicos en los cinco portales considerados, correspondientes a 302.746 vacantes. La demanda de empleo es considerablemente mayor que la del mes anterior, que tuvo 86.756 avisos (aumento del 42%) y 267.190 vacantes (aumento del 13%). La cantidad de avisos es 3,3 veces lo que era en el primer mes de de pandemia en Chile (36.771 en marzo de 2020) y la de vacantes es de 2,5 veces de lo que era en ese entonces (118.883). Notar que el incremento de avisos es considerablemente mayor que el de vacantes, por lo que es posible concluir que los avisos publicados en 30 de noviembre de 2021 tienen menos vacantes en promedio que el mes anterior.

Figura 1: Evolución avisos y vacantes de trabajo al 30 de noviembre de 2021.

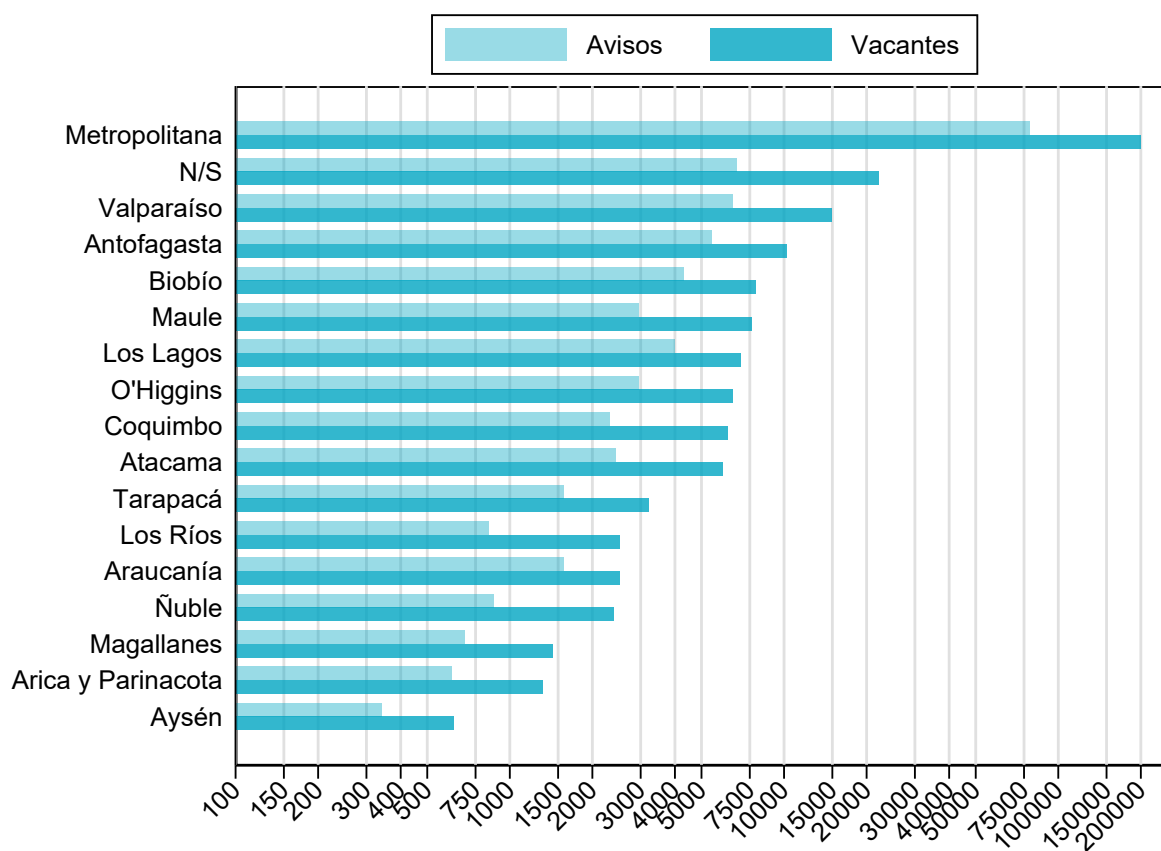


CIFRAS REGIONALES: Los avisos y vacantes de empleo se clasifican según región. El gráfico de la figura 2 muestra la distribución regional para el último mes. En este se observa que la Región Metropolitana concentra la enorme mayoría de la demanda laboral actual, con 78.754 avisos y 200.285 vacantes, correspondientes al 64.1% y 66.1% del total nacional, respectivamente. Le sigue el grupo de avisos y vacantes cuya información regional no se conoce (“N/S”)³ y las regiones de Valparaíso (6.494 avisos y 14.905 vacantes) y Antofagasta (5.456 avisos y 10.237 vacantes). En contraparte, las regiones con menor demanda laboral son las de Magallanes (684 avisos y 1.431 vacantes), Arica y Parinacota (614 avisos y 1.326

³Puede deberse a tres causas: el aviso no lo declara, o bien señala múltiples regiones o el extranjero como lugar de trabajo.

vacantes) y Aysén (342 avisos y 623 vacantes).

Figura 2: Avisos y vacantes por región al 30 de noviembre de 2021.



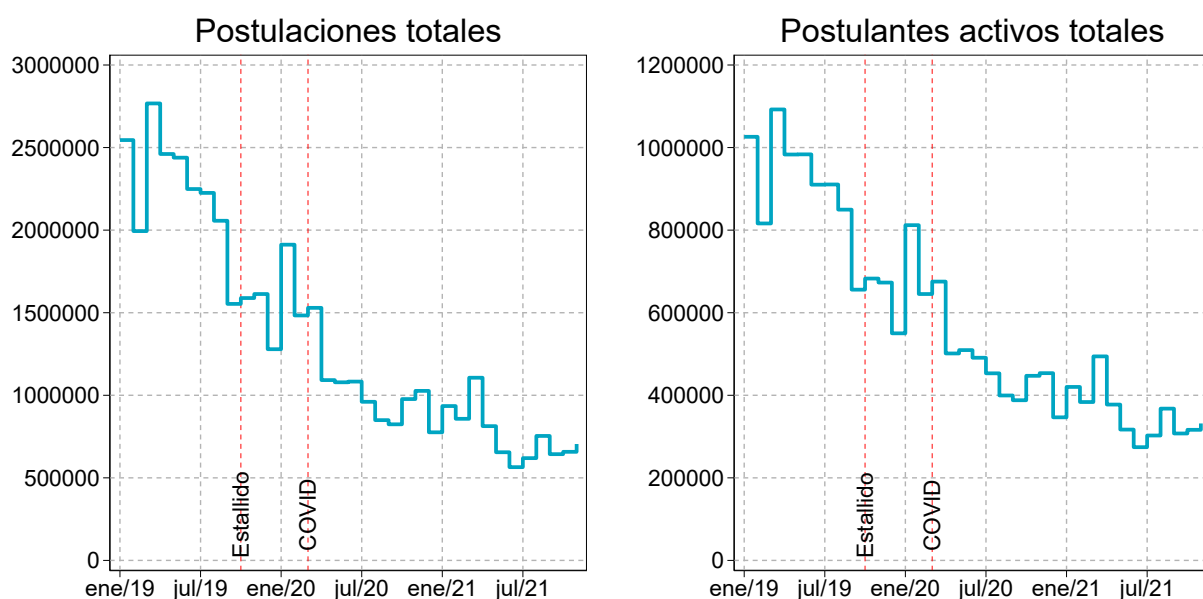
Nota: Las barras tienen una escala logarítmica (base 10) y parten desde 100 para apreciar mejor, a pesar de las enormes diferencias entre regiones. El eje horizontal contiene valores de referencia.

Postulantes

Los datos de trabajando.com y laborum.cl permiten medir el impacto de la pandemia en las personas que buscan avisos de trabajo en los portales, concepto denominado *oferta de trabajo*.⁴ Existen al menos dos maneras de medir la oferta laboral en sitios de búsqueda de empleo, como se visualiza en la figura 3. En primer lugar, se muestra la cantidad de postulaciones totales realizadas por los postulantes. En segundo lugar, se contabiliza la cantidad de postulantes activos, es decir aquéllos que realizan una o más postulaciones durante el mes de referencia. Existe una correlación positiva entre ambos indicadores, pues más postulantes activos suelen generar más postulaciones realizadas en total. Ambas medidas difieren por la variabilidad del *esfuerzo de búsqueda*, es decir, el número de postulaciones realizadas por persona, indicador que será presentado más adelante.

⁴A diferencia de los indicadores de demanda por trabajo, estos indicadores son construídos sólo con los dos portales mencionados y no se han removido postulantes ni postulaciones duplicadas entre los portales.

Figura 3: Evolución número postulaciones totales y postulantes activos



Observando el gráfico 3, es posible notar una tendencia a la baja en ambos indicadores de oferta laboral a lo largo del tiempo. El número de postulaciones muestra una tendencia decreciente incluso previa al estallido social y a la pandemia, desde el primer semestre de 2019. Tras el estallido social, hay una clara caída, una recuperación parcial y posteriormente una nueva caída en marzo de 2020, al inicio de la pandemia. La tendencia general tras el inicio de la pandemia es claramente a la baja.

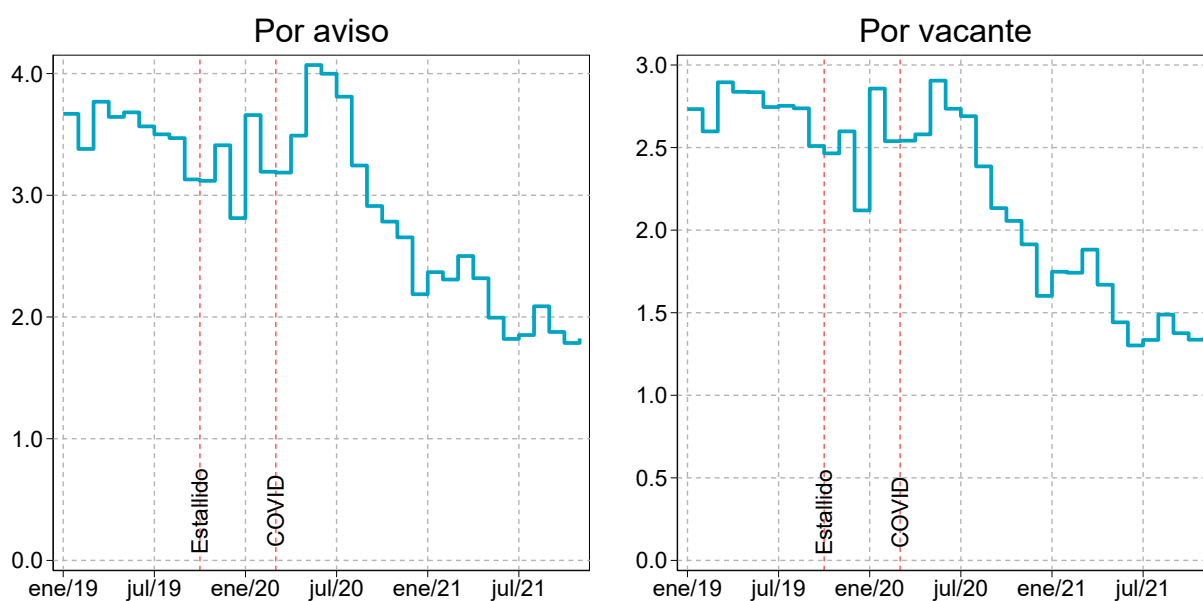
El último mes tuvo un total de 331.739 postulantes activos, los cuales realizaron 704.941 postulaciones en total. Estas cifras son levemente mayores a las del mes anterior, en el que se hubo 316.379 postulantes activos, los cuales realizaron 657.678 postulaciones en total (crecimiento de 8,4 % y 7,2 % respectivamente). Sin embargo, la oferta laboral sigue siendo baja. Se tiene solo un 49 % de los postulantes y un 46 % de las postulaciones que había en marzo de 2020. A pesar de la mejora del último mes, se mantiene el panorama de escasez de oferta laboral del último tiempo en Chile.

Proceso de búsqueda

Los datos de trabajando.com y laborum.cl nos permiten estudiar el impacto en el esfuerzo de búsqueda a través de las postulaciones realizadas, tanto para trabajadores desempleados como empleados.

La figura 4 muestra el promedio mensual del número de postulaciones por aviso (izquierda) y por vacante (derecha). Si estos indicadores aumentan, la probabilidad de obtener un puesto por parte de cada trabajador disminuye por la mayor competencia que enfrenta de otros postulantes. El aumento del indicador también indica que las empresas tienen mayores chances de llenar sus vacantes, al tener un conjunto de candidatos más amplio

Figura 4: Postulaciones diarias promedio por aviso y por vacante



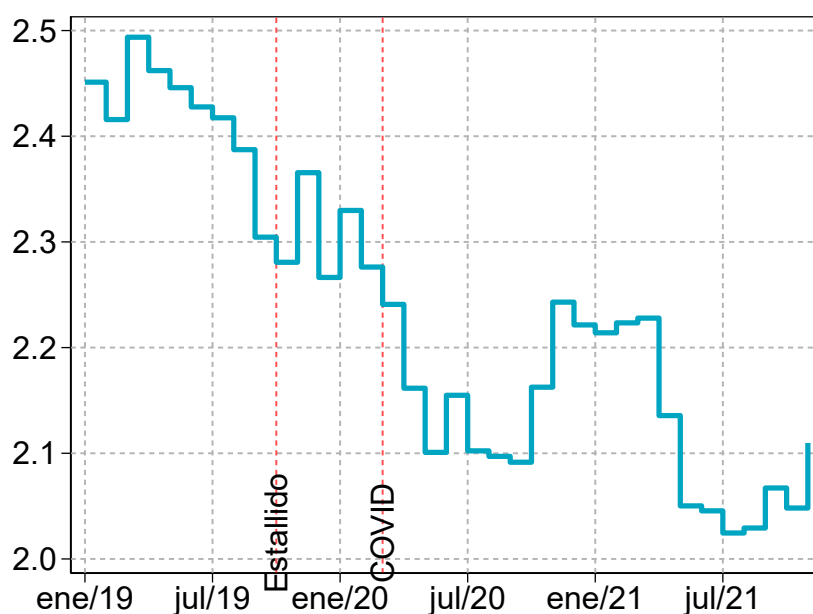
para seleccionar.

En mayo de 2020 se alcanzaron máximos muestrales de postulaciones por aviso (4,1) y por vacante (2,9). Después se ha observado una tendencia general a la baja. En el último mes se observaron 1,8 postulaciones por aviso y 1,4 por vacante. Estas cifras son considerablemente menores que las de hace un año (2,7 y 1,9) respectivamente, aunque casi idénticas a las de hace un mes (1,8 y 1,3). El bajo nivel de búsqueda sugiere que existen buenas oportunidades de encontrar trabajo para aquellos que están activamente buscando y que para las empresas está siendo difícil llenar puestos vacantes. Este fenómeno ha estado ocurriendo en mercados laborales de diversos países de la OECD.

El gráfico de la figura 5 ilustra otro aspecto importante del proceso de búsqueda: el promedio mensual del número de postulaciones por persona, lo cual puede interpretarse como el esfuerzo de búsqueda realizado por los postulantes activos. También es posible que el indicador aumente en la medida que el postulante observa avisos más atractivos y apropiados para su nivel de educación, experiencia, habilidades y tareas que posee. Si el grado de adecuación de los requerimientos solicitados por los empleadores y las características de los postulantes coinciden en mayor medida, observaríamos un número de postulaciones mayor por persona (Banfi, Choi y Villena-Roldán, 2019).

Esta variable muestra una tendencia en general a la baja durante el período observado. Entre fines 2020 y comienzos de 2021 se observa un período de alza con alrededor de 2,2 postulaciones diarias por aviso en promedio. Desde entonces, el esfuerzo de búsqueda se ha mantenido relativamente constante, con entre 2,0 y 2,1 postulaciones por aviso al día en promedio. El último mes (2,1) ha mostrado un modesto incremento en comparación con el mes anterior (2,0). Este nivel de esfuerzo de búsqueda relativamente bajo reafirma las

Figura 5: Postulaciones diarias promedio por postulante activo



buenas oportunidades de encontrar trabajo para aquellos que están activamente buscando y la dificultad de los empleadores para llenar puestos vacantes.

Mercado por ocupaciones

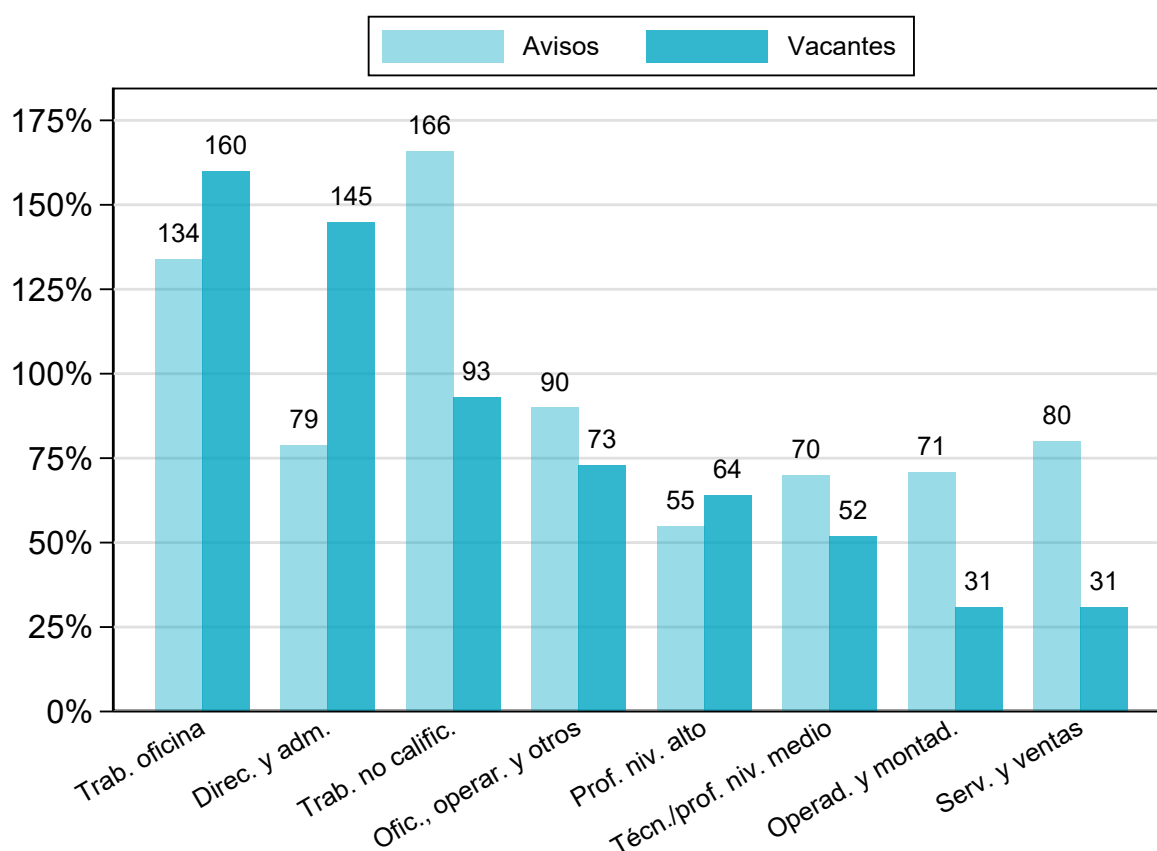
CIFRAS GENERALES: SABE clasifica los avisos y vacantes por tipos generales de ocupación u oficio de acuerdo a la codificación CIU008.CL, el mismo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y utilizado por el INE. Esta convención agrupa empleos muy similares asignándoles códigos de 4 dígitos. A su vez, es posible reunir estos oficios en familias más amplias usando códigos de 1, 2 o 3 dígitos⁵, según su nivel de especificidad. A continuación se presentan los crecimientos de los últimos meses de avisos y vacantes de empleo para 8 grandes grupos de ocupación de clasificación a 1 dígito (figura 6) y las 8 ocupaciones con más vacantes a 4 dígitos (figura 7).

En la figura 6 se observa el aumento en los últimos 12 meses en la demanda por trabajadores para todos los grandes grupos ocupacionales de 1 dígito. Los de mayor crecimiento son el de trabajadores de oficina (134 % más de avisos y 160 % más de vacantes) y el de directivos y administrativos (145 % más de vacantes y 79 % más de avisos). Por otro lado, los grupos con menor crecimiento de demanda laboral son el de *operadores y montadores* (71 % más de avisos y 31 % más de vacantes) y *servicio y ventas* (80 % más de avisos y 31 % más de vacantes).

En la figura 7 se repite el ejercicio para las 8 ocupaciones a (4 dígitos) más frecuentes.

⁵Por ejemplo, el código 4222 corresponde a "empleados de centros de llamadas de informaciones". Este empleo pertenece al "gran grupo 4" de "personal de apoyo administrativo" y a los subgrupos 42 de "empleados en trato directo con el público" y 422 de "empleados de servicios de información al cliente".

Figura 6: Crecimiento en el último mes de avisos y vacantes por grandes grupos de ocupación.



Llama la atención el enorme aumento de demanda por empleados de centros de llamadas de informaciones, tanto en términos de avisos, como de vacantes, lo cual es atribuible al impacto de la pandemia en canales de ventas a distancia.

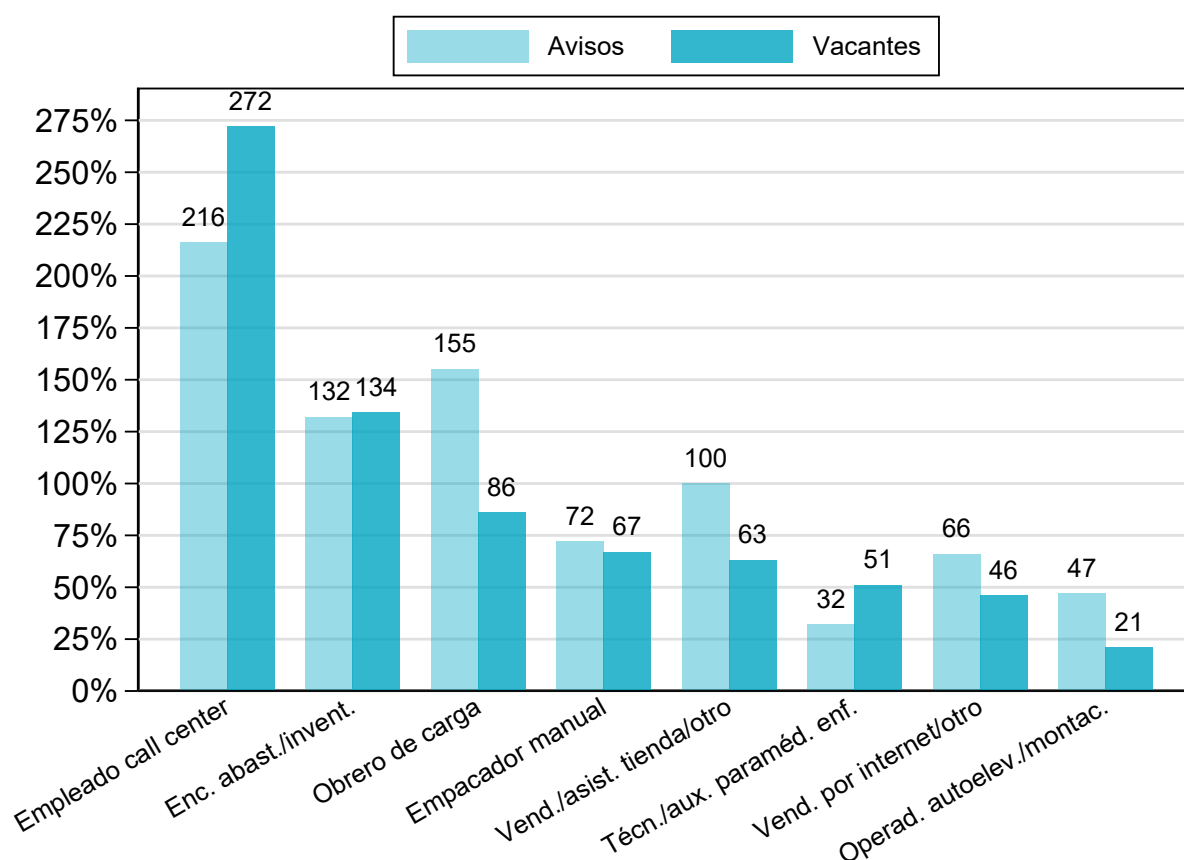
EXPERIENCIA REQUERIDA: Un aspecto importante para comprender la evolución del mercado laboral durante la pandemia es el nivel de experiencia requerida⁶ por cada grupo ocupacional u ocupación más específica, así como cuál ha sido la variación de ésta en el último año.

En la figura 8 se ve que los grupos ocupacionales de mayor calificación suelen ser también aquellos que requieren una mayor experiencia en promedio. Por ejemplo, actualmente el grupo de directivos y administrativos requiere un promedio de 2,9 años de experiencia, mientras que el grupo de trabajadores no calificados requiere 1,1.

En general se observan menores requerimientos de experiencia que hace 12 meses. Se observa también que las caídas de requerimientos de experiencia parecen mayores para los grupos más calificados. Por ejemplo, el grupo de profesionales ha reducido sus re-

⁶Sólo se consideran avisos con experiencia requerida.

Figura 7: Crecimiento en el último mes de avisos y vacantes en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.

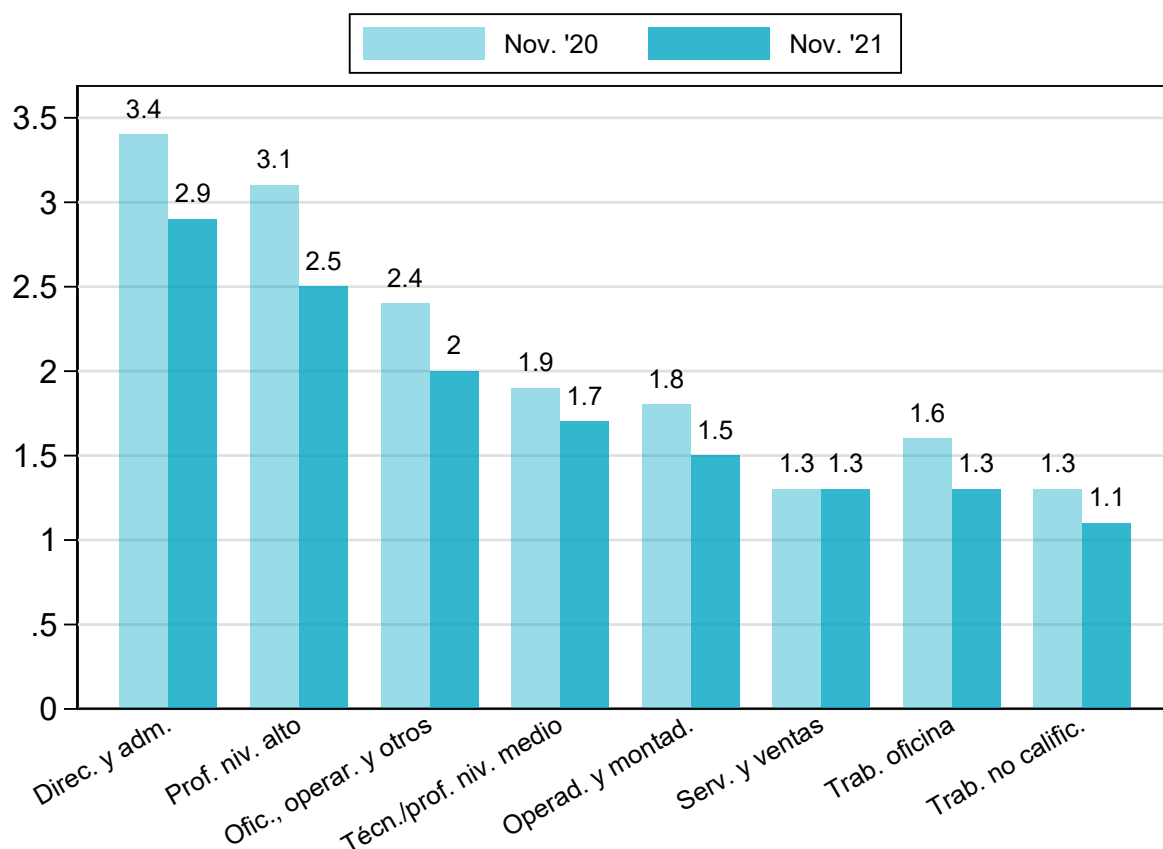


querimientos de experiencia promedio en alrededor de 0,6 años en los últimos 12 meses, mientras que el de trabajadores de oficina lo ha hecho en 0,3 años.

En la figura 9 se observa nuevamente una caída generalizada en los requerimientos de experiencia en las ocupaciones específicas más frecuentes en términos de vacantes, las cuales suelen tener menores requerimientos, los que actualmente varían entre 1 y 1,3 años de experiencia.

JORNADA LABORAL: Otro punto de análisis es la demandas de trabajo según jornada laboral para cada grupo ocupacional. En la figura 12 se observa, para cada grupo ocupacional a 1 dígito, la cantidad de vacantes del último mes de jornada completa y de otros horarios especificados (jornada parcial, trabajo remoto y otros, excluyendo las vacantes sin información de horario). Los grupos en los que en proporción suele haber una mayor demanda de jornada completa son los de operadores y montadores (90 %); oficiales, operarios y otros (90 %) y directivos y administrativos (87 %). Por otro lado, los grupos de profesionales de nivel alto (80 %) y servicio y ventas (79 %) son los que suelen tener una menor proporción. De todos modos, es transversal entre grupos ocupacionales la preponderancia de los trabajos de jornada completa en las vacantes publicadas en las bolsas de empleo

Figura 8: Experiencia requerida promedio por vacante (grupo ocupacional a 1 dígito).



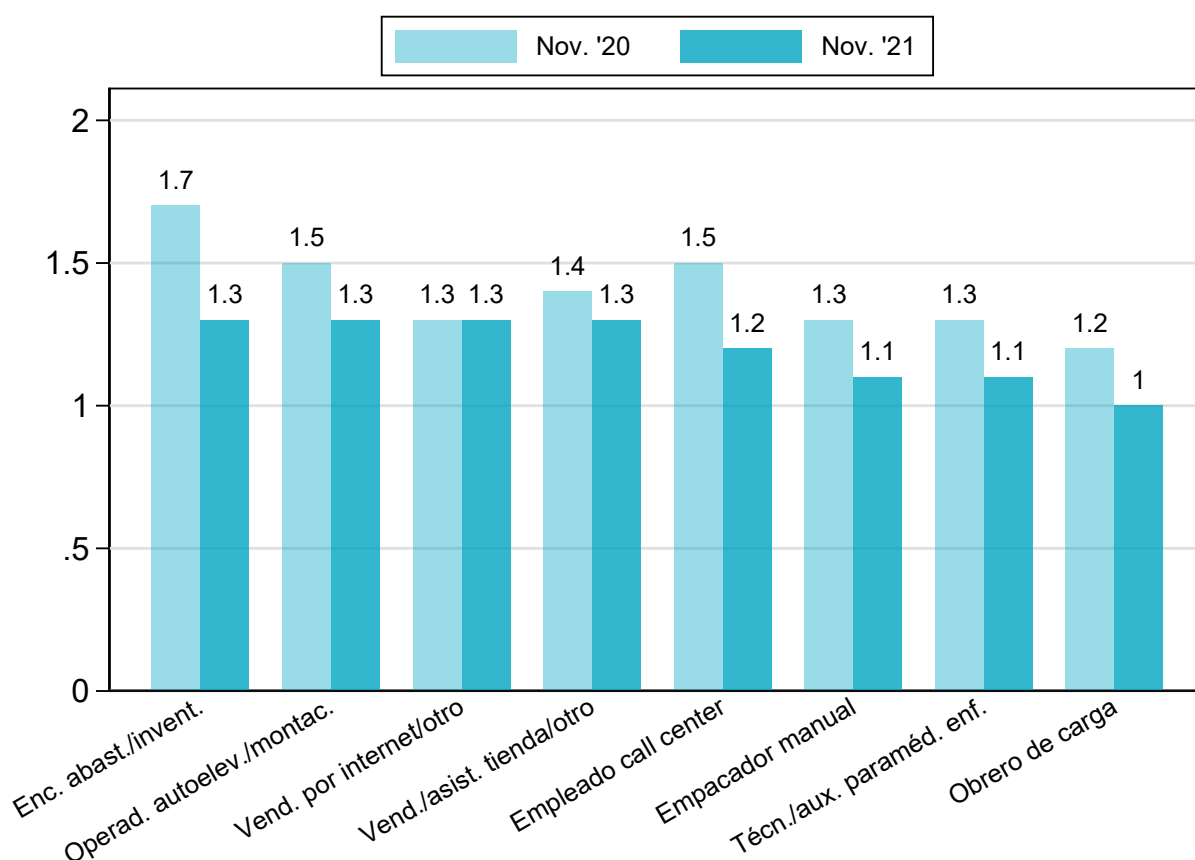
en línea.

En la figura 13 se repite el mismo ejercicio para las 8 ocupaciones a 4 dígitos más recientes. Entre las que más suelen requerir jornada completa figuran “empleados encargados del control de abastecimiento e inventario” (94%); “operadores de autoelevadoras y montacargas” (94%); obreros de carga (93%) y empacadores manuales (92%). Por el contrario, los “empleados de centros de llamadas de informaciones” (71%) y los vendedores por internet y otros medios de comunicación (69%) son los que suelen requerir en menor medida jornada completa.

SALARIOS OFRECIDOS: SABE muestra también cómo han evolucionado los salarios nominales ofrecidos en los avisos y vacantes durante los últimos 12 meses.⁷ Se cuenta con los percentiles 25, 50 (mediana) y 75 de los salarios para cada ocupación a 4 dígitos en el último mes y hace un año. Esta información hace posible ver cómo han evolucionado por salarios para dichas ocupaciones. En el caso de los grupos ocupacionales de 1 dígito promedian dichos percentiles, considerando las distintas ocupaciones de 4 dígitos

⁷Esta información se basa solamente en información de un portal colaborador de SABE.

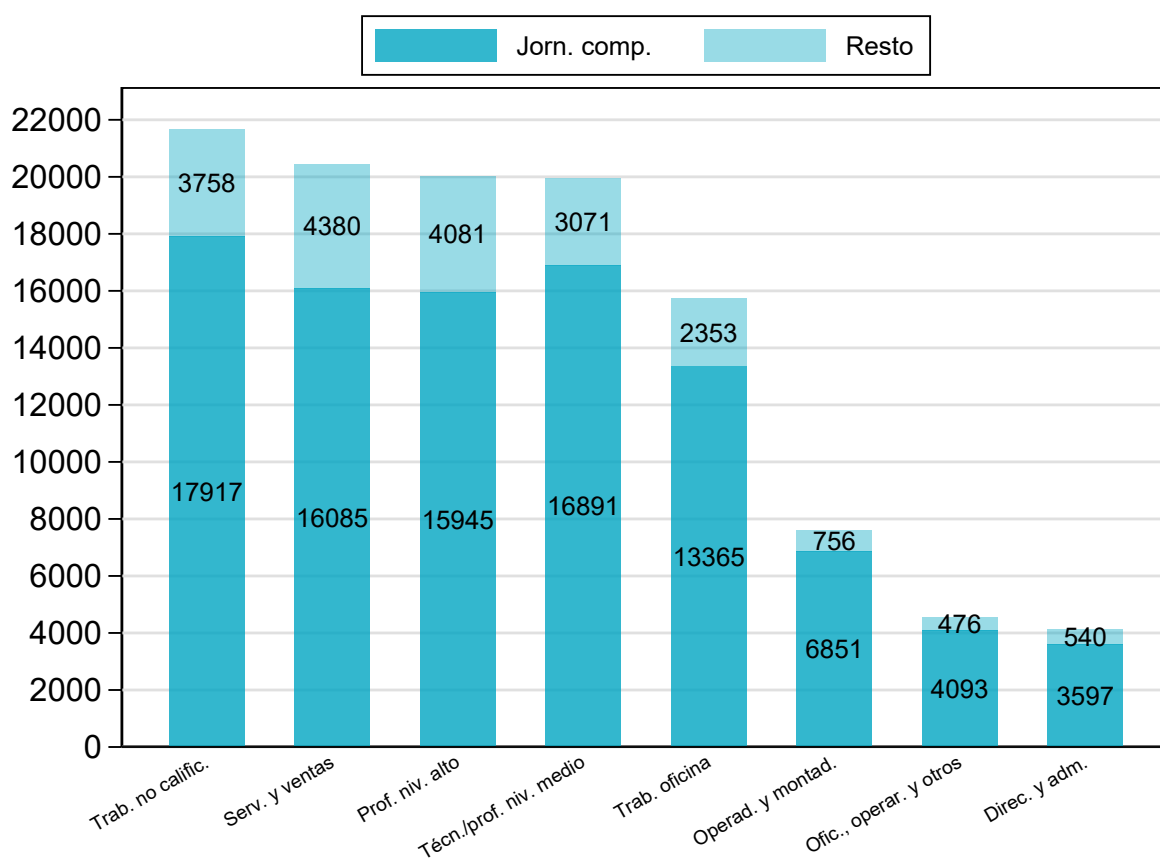
Figura 9: Experiencia requerida promedio por vacante en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.



que componen a dichos grupos y dando mayor peso en el promedio (proporcionalmente) a aquellas ocupaciones con más vacantes.

En la figura 12 se puede observar la evolución de salarios de los grupos ocupacionales a 1 dígito. Los grupos de mayor calificación (directivos y administrativos y profesionales de nivel alto) han experimentado reducciones en los salarios nominales que se les ofrecen. El resto de los grupos muestran incrementos, en mayor o menor medida, para todos los percentiles observados. Si se observa lo que ocurre con las medianas, es posible destacar el crecimiento de salarios de los trabajadores no calificados (16%), de los trabajadores de oficina (12%) y de los profesionales de nivel medio (11%). Lo que ocurre con los primeros dos grupos se condice con el notable crecimiento que tuvieron sus respectivas demandas laborales y la reportada escasez de postulantes (aunque no categorizamos a éstos aún en ocupaciones). Por otro lado, los grupos de servicios y ventas (4%) y operarios y otros (5%) han tenido incrementos relativamente bajos en sus salarios nominales. Estos últimos han sido incluso menores que la inflación del último año, por la mediana de los salarios ofrecidos han perdido poder adquisitivo para quienes sean contratados.

Figura 10: Cantidad de vacantes por tipo de horario (ocupación 1 dígito).



Es posible repetir el mismo análisis con los datos mostrados en la figura 13. En este caso, sin embargo, solo se observan aumentos importantes de salarios. Por ejemplo, la mediana de salarios de los “empleados encargados del control de abastecimiento e inventario” pasó de \$400.000 a \$500.000 (es decir, un crecimiento del 25%). Para las ocupaciones observadas, el crecimiento observado suele ser mayor al 13%. Esto se traduce que para estas ocupaciones, el salario real ofrecido es –en general– ampliamente mayor que hace un año (mayor poder adquisitivo para quienes sean contratados). La excepción son los “técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería”, cuya mediana de salario solo creció un 6% (de \$500.000 a \$532.000).

Figura 11: Cantidad de vacantes por tipo de horario en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.

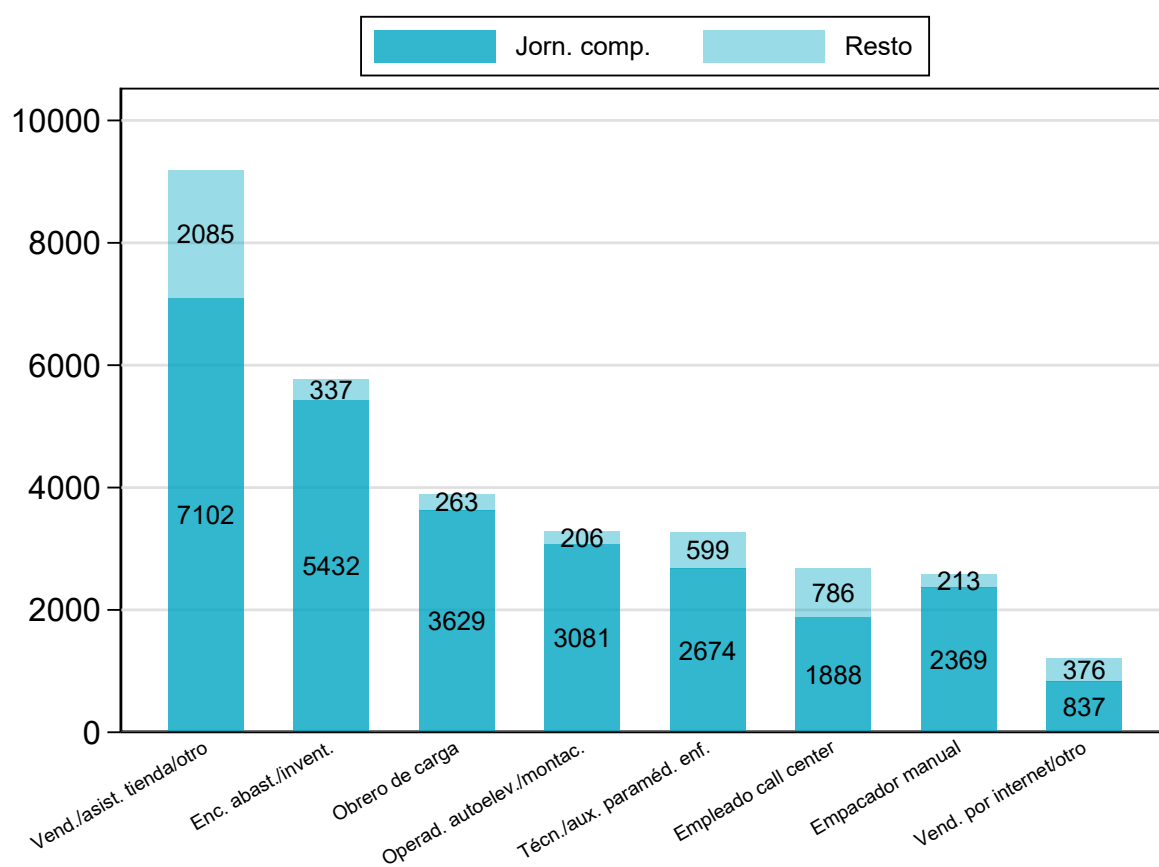


Figura 12: Promedios de percentiles de salario por vacante (ocupación 1 dígito).

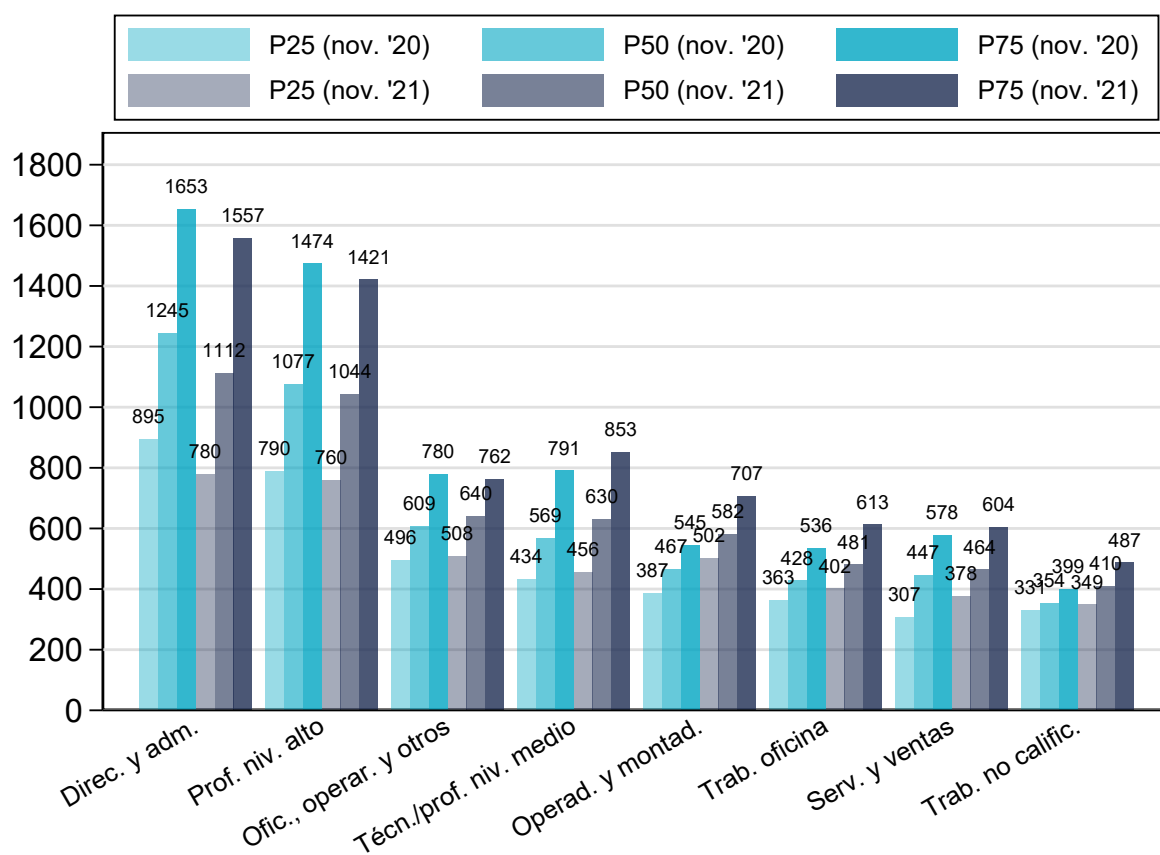
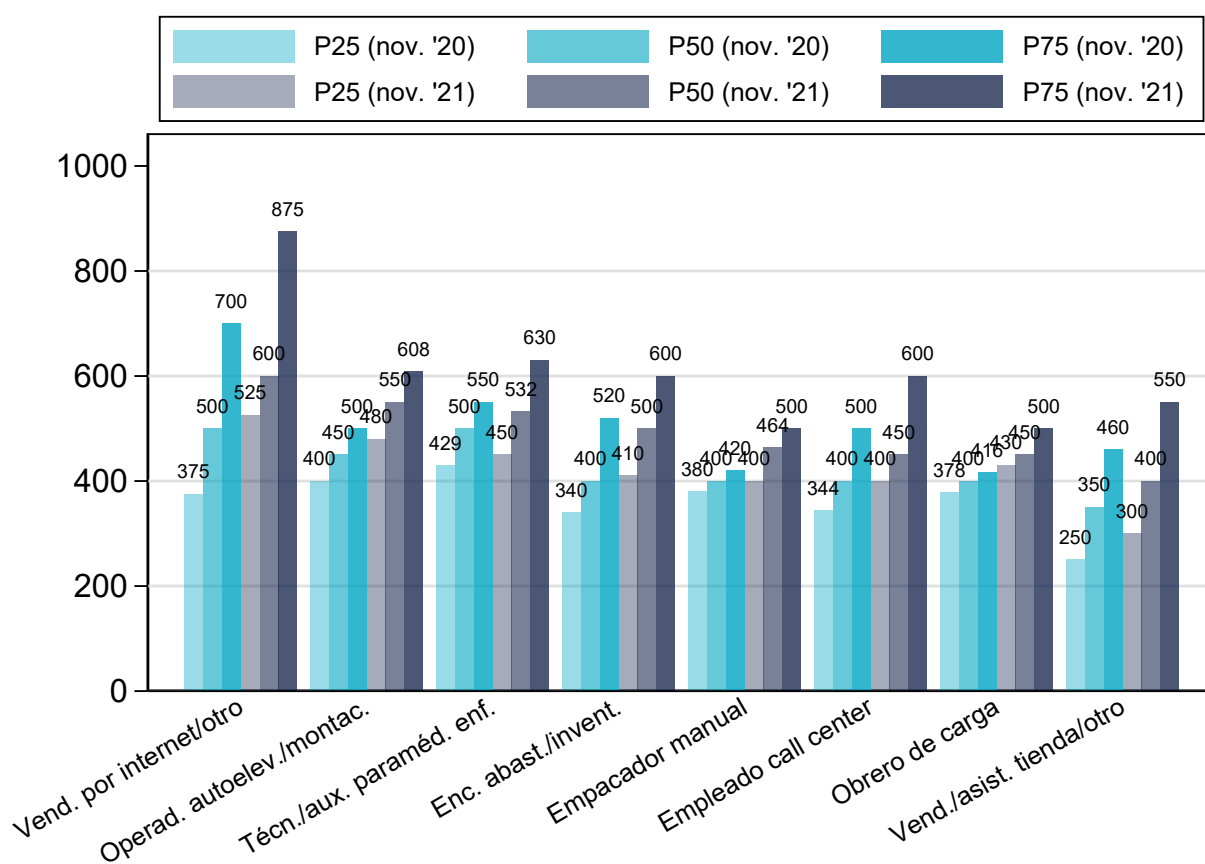
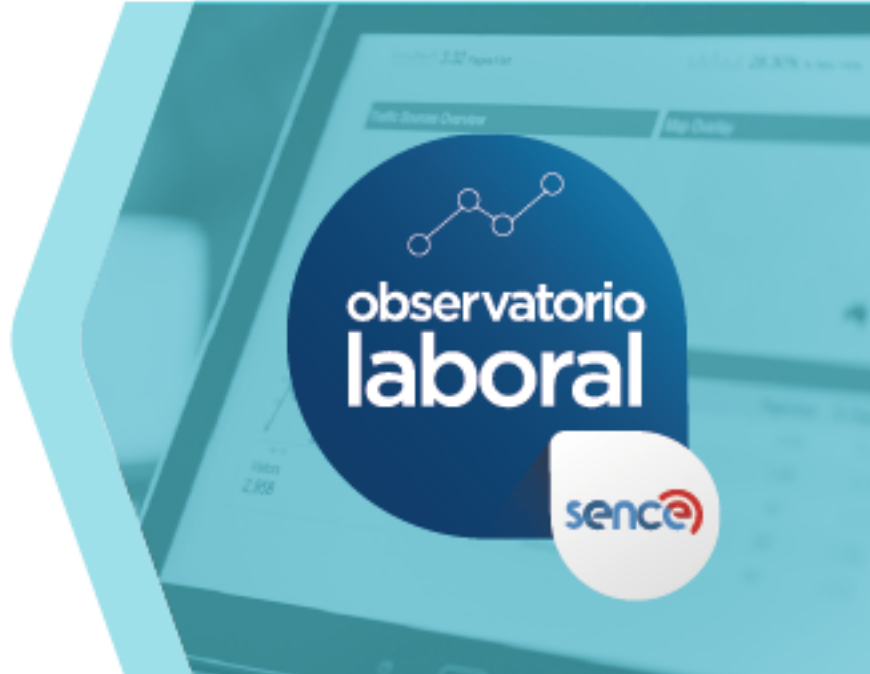


Figura 13: Promedios de percentiles de salario por vacante en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.





El impacto de la pandemia en el **mercado laboral online** en Chile

Directores académicos: Juan Velásquez - Benjamín Villena

Dirección Ejecutiva: Rocío Ruíz

Dirección Tecnológica: Felipe Vera

sabe.wic.cl

Instituciones participantes



Instituciones colaboradoras

