



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

Reporte al 31 de enero de 2022

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. SABE cubre seis portales de búsqueda de empleo en internet en Chile y elimina avisos que aparecen duplicados entre los distintos sitios.² Cuatro de los portales cubiertos son colaboradores de SABE a quienes se les agradece su importantísima participación en el proyecto³: trabajando.com, laborum.cl, Bolsa Nacional de Empleo, bne.cl y chiletrabajos.cl.

Este nuevo informe mensual SABE, con datos hasta el 31 de enero de 2022, actualiza la descripción del comportamiento de la oferta y la demanda laboral en el período de pandemia en Chile. En esta entrega se presentan indicadores de demanda, incluyendo un desglose regional. Se muestra también una segmentación por grupos ocupacionales generales y ocupaciones específicas, usando un 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.

¹ El 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](#)).

² El 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.

³ Los datos de Bolsa Nacional de Empleo no se encuentran aún incorporados en SABE dado lo reciente del convenio

Resumen: Actividad del mercado laboral al 31 de enero de 2022

Avisos y vacantes: SABE reúne indicadores de cinco portales de empleo totalizando más de 112.000 avisos únicos, que representan casi 258.000 vacantes abiertas en enero de 2022, cifras que implican aumentos de 26,7 % en avisos y 3,0 % en vacantes respecto del mes anterior. El 61,8 % de esta demanda, medida en vacantes, se sitúa en la Región Metropolitana.

Postulantes y postulaciones: En enero de 2022 dos de los portales que contribuyen a SABE reportan poco más de 433.000 postulantes activos que realizaron más de 962.000 postulaciones. La oferta de trabajadores sigue siendo relativamente baja en comparación con la totalidad del período observado (64,4 % de los postulantes y 63,1 % de las postulaciones de marzo de 2020), aunque es alta en comparación con los últimos seis meses (aumentos de 34,1 % y 36,2 %, respectivamente). Se mantiene la escasez de oferta laboral del último tiempo en Chile, aunque un poco más atenuada. La situación aún 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 aumentos importantes en ambos indicadores de demanda, especialmente para *directivos y administrativos* y *operadores y montadores*. En las ocupaciones más frecuentes también se observa un crecimiento de demanda laboral en todos los grupos observados. Destaca el gran aumento de demanda por *empleados de centros de call center*. Para todos los grupos ocupacionales se observa una mayoría de avisos requiriendo jornada laboral completa, así como se observa en general un declive en los requisitos de experiencia en promedio. Se observan aumentos anuales de salarios nominales en todas las ocupaciones, los cuales en general se traducen en mayores salarios reales.

Panorama general: Se observa expansión tanto en la demanda como en la oferta de trabajo en el último mes. Los avisos y vacantes permanecen en una posición 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 como Estados Unidos ([JPubEcon](#), [WSJ](#)), Reino Unido ([NY Times](#), [The Economist](#)), Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Francia, y Suecia, y merece la atención de diversos actores y autoridades relacionadas con el mercado laboral.

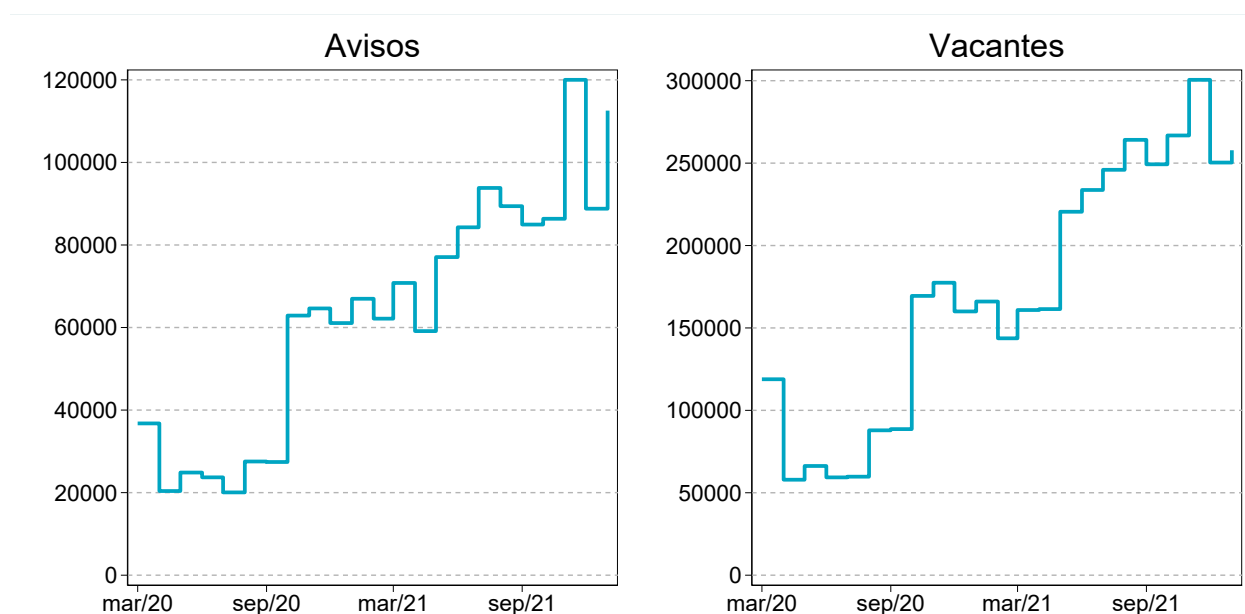
Demanda por trabajo: Avisos y Vacantes

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 estos conceptos. Habitualmente, los avisos con múltiples vacantes ofrecen empleos de menores salarios y experiencia requerida que los que ofrecen solo una.

La figura 1 muestra la evolución de los avisos y vacantes totales publicados por mes en los portales observados desde marzo de 2020 hasta el 31 de enero de 2022, al cierre de este informe. En esta oportunidad, los indicadores son construidos con los datos de cinco portales de empleo en Chile.

Los gráficos de la figura 1 muestran un incremento sostenido en general desde mediados de 2020. Se estima que en el último mes, enero de 2022, se publicaron 112.556 avisos únicos en los cinco portales considerados, correspondientes a 257.807 vacantes. La demanda por trabajadores es mayor que la del mes anterior, que tuvo 88.789 avisos (aumento del 26,7 %) y 250.365 vacantes (aumento del 3,0 %). Hay un gran contraste con respecto al inicio de la pandemia: la cantidad de avisos es 3,1 veces lo que era en el primer mes de pandemia en Chile (36.771 en marzo de 2020) y la de vacantes es de 2,2 veces de lo que era en ese entonces (118.883).

Figura 1: Evolución avisos y vacantes de trabajo al 31 de enero de 2022.



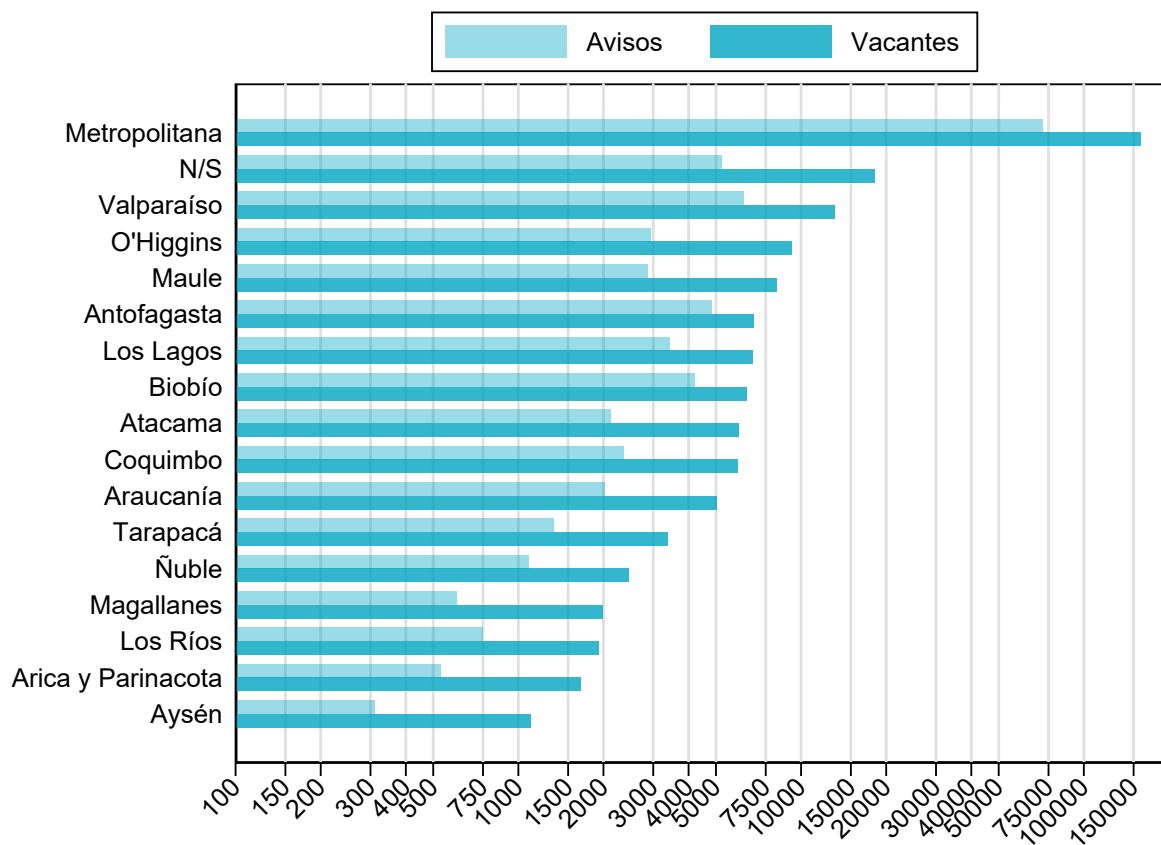
Nota: Datos corresponden a 5 bolsas de empleo.

CIFRAS REGIONALES: Los avisos y vacantes de empleo se clasifican según región identificada en el aviso de trabajo. El gráfico de la figura 2 muestra la distribución regional para el último mes. En este se observa que la Región Metropolitana concentra la mayoría de la demanda laboral actual, con 71.617 avisos y 159.270 vacantes, correspondientes al 63,6 % y 61,8 % del total nacional, respectivamente. Le sigue el grupo de avisos y vacantes cuya información regional no se conoce ("N/S")⁴ y las regiones de Valparaíso (6.258 avisos y 13.143 vacantes) y O'Higgins (2.936 avisos y 9.292 vacantes). La Región de Antofagasta tiene más avisos (4.824), pero menos vacantes (6.806) que la VI Región. En contraparte, las

⁴Puede deberse a varias causas: los algoritmos no logran identificar la región, el aviso no lo declara, o bien éste señala múltiples regiones o el extranjero como lugar de trabajo.

regiones con menor demanda laboral son las de Los Ríos (750 avisos y 1.922 vacantes), Arica y Parinacota (533 avisos y 1.668 vacantes) y Aysén (310 avisos y 1.109 vacantes).

Figura 2: Avisos y vacantes por región al 31 de enero de 2022.



Nota: Datos corresponden a 5 bolsas de empleo. 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.

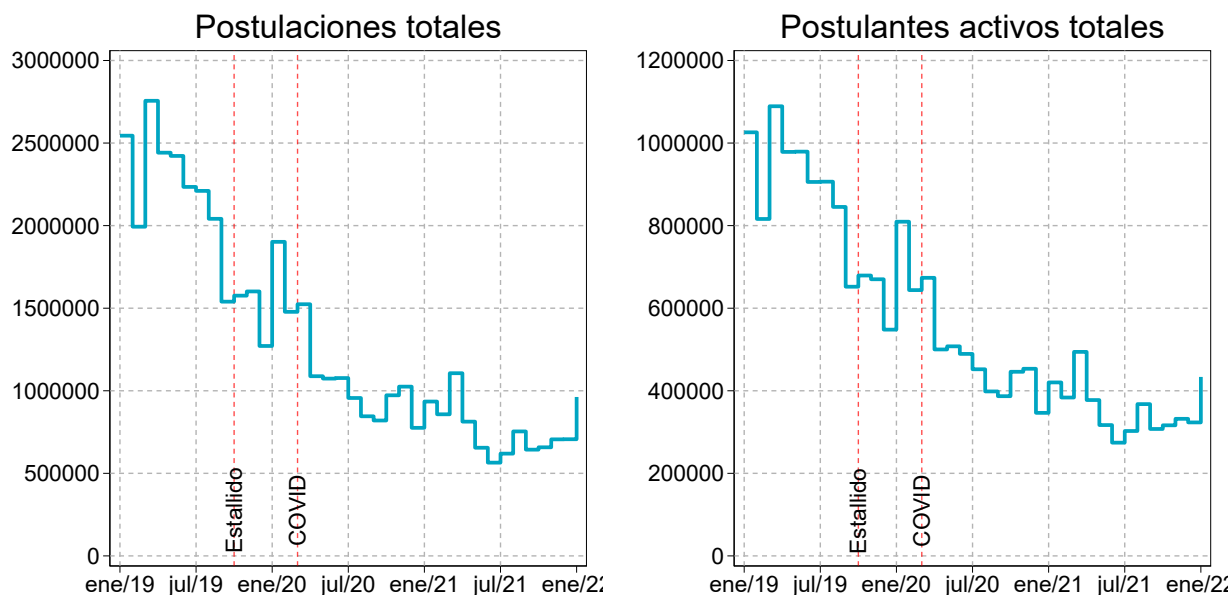
Postulantes

Los datos de dos portales permiten medir el impacto de la pandemia en las personas que buscan avisos de trabajo en los portales, concepto denominado *oferta de trabajo*.⁵ Hay 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. Ambos indicadores están muy relacionados ya que más postulantes activos suelen generar más postulaciones realizadas en total. Ambas medidas difieren por la variabilidad del *esfuerzo*

⁵A diferencia de los indicadores de demanda por trabajo, éstos son construídos sólo con dos portales mencionados y no se han removido postulantes ni postulaciones duplicadas.

de búsqueda, es decir, el número de postulaciones realizadas por persona, indicador que será presentado más adelante.

Figura 3: Evolución mensual de número postulaciones totales y postulantes activos



Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

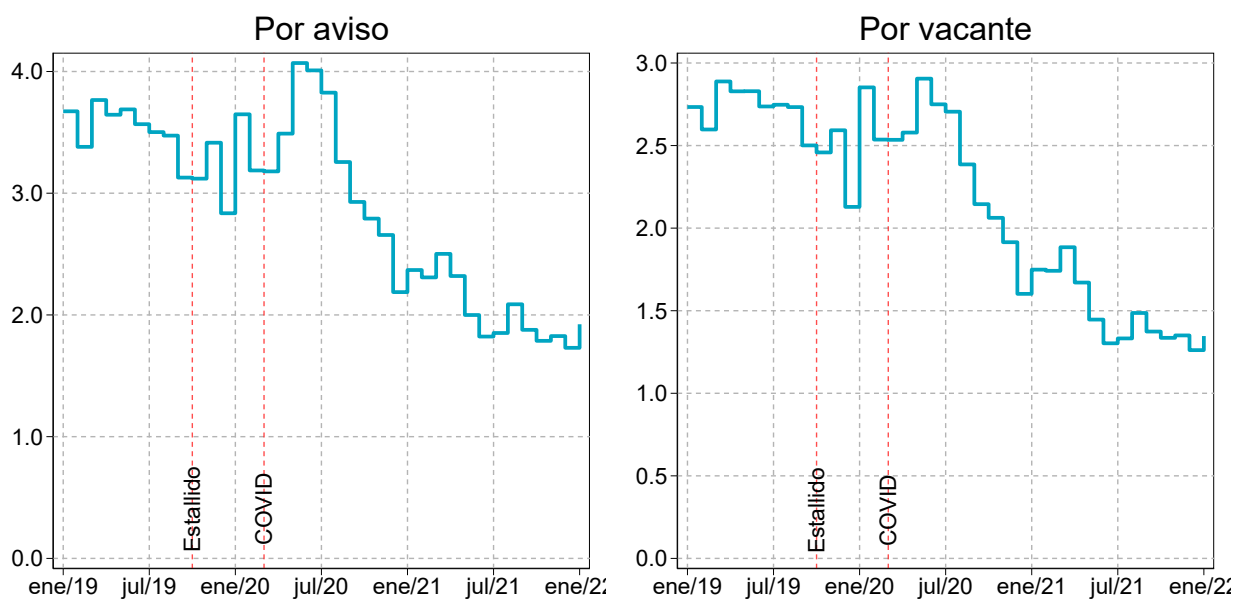
Observando la figura 3, es posible notar una tendencia general a la baja en ambos indicadores de oferta laboral a lo largo del tiempo. El número de postulaciones muestra una tendencia decreciente incluso previa al estallido social y a la pandemia, desde el primer semestre de 2019. Tras el estallido social, 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 433.537 postulantes activos, los cuales realizaron 962.430 postulaciones en total. Estas cifras son considerablemente mayores a las del mes anterior, con aumentos de 34,1 % y 36,2 %, respectivamente. La oferta de trabajadores sigue siendo relativamente baja en comparación con la totalidad del período observado, aunque es alta en comparación con los últimos meses. En el mercado solo hay un 64,4 % de los postulantes y un 63,1 % de las postulaciones que había en marzo de 2020. Por ende, pese al repunte del último mes, se mantiene la 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.

Figura 4: Postulaciones promedio diario mensual, por aviso y por vacante



Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

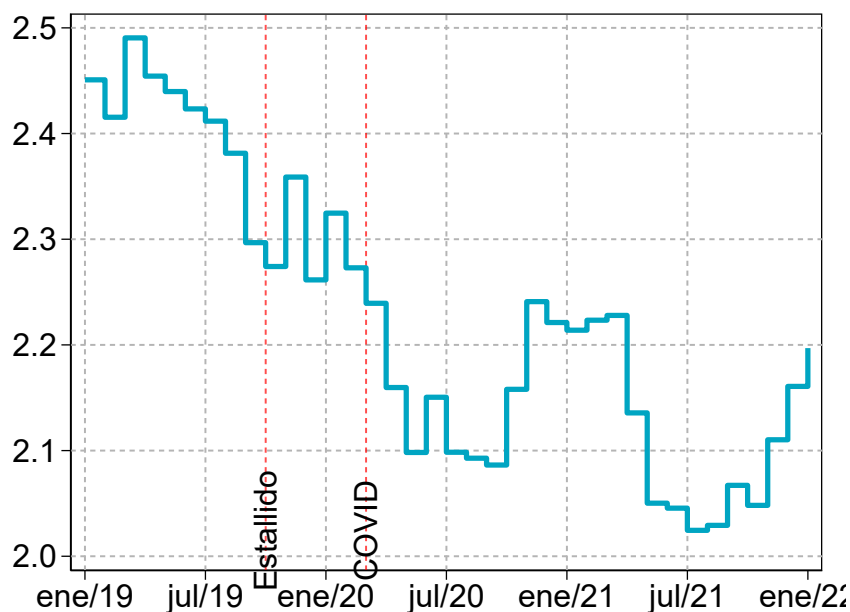
La figura 4 muestra el promedio mensual del número de postulaciones por aviso (izquierda) y por vacante (derecha) que realizan los postulantes por día. Si estos indicadores aumentan, la probabilidad de obtener un puesto por parte de cada trabajador disminuye por la mayor competencia que enfrenta de otros 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 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 1,9 postulaciones por aviso y 1,3 por vacante. Estas cifras son considerablemente menores que las de hace un año (2,4 y 1,7) respectivamente, y levemente mayores a las del mes anterior (1,7 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 durante la pandemia.

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 educacional, experiencia y habilidades. 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 general a la baja durante el período observado. Entre fines 2020 y comienzos de 2021 se observa un período de aumento,

con alrededor de 2,2 postulaciones diarias por aviso en promedio. Desde entonces, el esfuerzo de búsqueda se ha mantenido relativamente constante, entre 2,0 y 2,1 postulaciones por aviso al día en promedio. Por tercer mes consecutivo, se observa un alza en el esfuerzo de búsqueda y se acerca a los niveles observados a fines de 2020 e inicios de 2021.

Figura 5: Postulaciones promedio diario mensual, por postulante activo



Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

Mercado por ocupaciones

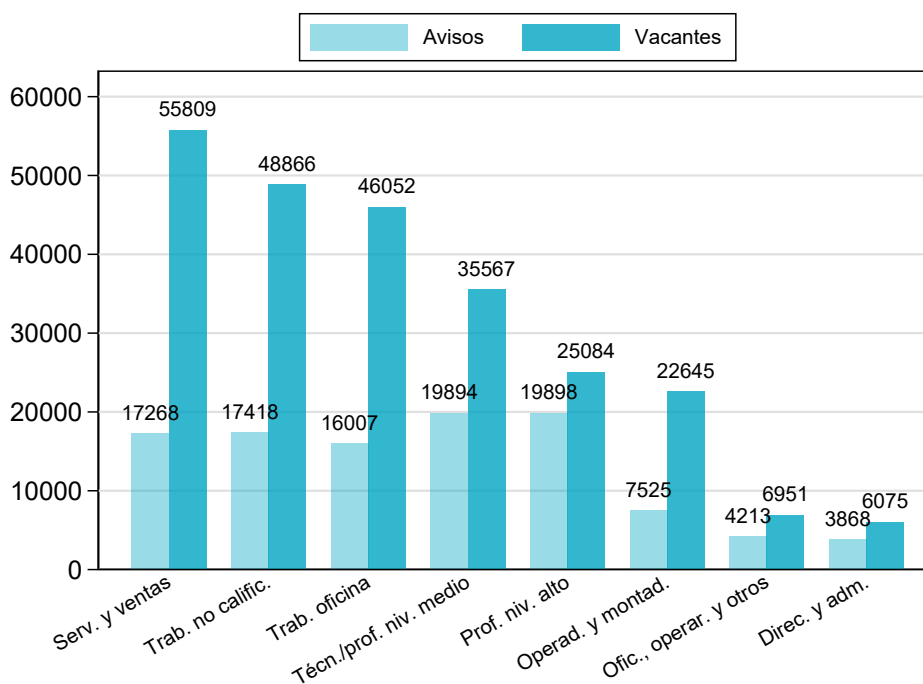
CIFRAS GENERALES: SABE clasifica los avisos y vacantes por tipos generales de ocupación u oficio de acuerdo a la codificación CIU008.CL, el mismo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adaptado para Chile por el INE. Esta convención agrupa empleos muy similares asignándoles códigos de 4 dígitos. A su vez, es posible reunir estos oficios en familias más amplias usando códigos de 1, 2 o 3 dígitos de manera anidada⁶, según su nivel de especificidad.

En la figura 6 se muestra la demanda por trabajadores, en términos de avisos y vacantes, para todos los grandes grupos ocupacionales de 1 dígito para enero de 2022. Los grupos más demandados en términos de vacantes suelen estar asociados a menores calificaciones. Además, se evidencia que estas grandes cantidades de vacantes en grupos menos calificados están asociadas a relativamente pocos avisos. Por ejemplo, el grupo de trabajadores no calificados cuenta con 48.866 vacantes ofrecidas a través de 17.418 avisos (2,8

⁶Por ejemplo el "gran grupo 4" de "personal de apoyo administrativo" contiene, entre otros, al subgrupo 42 de "empleados en trato directo con el público" el cual, a su vez contiene al grupo 422 de "empleados de servicios de información al cliente". A su vez, éste último subgrupo contiene al código 4222 de "empleados de centros de llamadas de informaciones".

vacantes por aviso) y el de servicio y ventas cuenta con 55.809 vacantes en 17.268 avisos (3,2 vacantes por aviso). Por otro lado, el grupo de directivos y administrativos cuenta con 6.075 vacantes en 3.868 avisos (1,6 vacantes por aviso) en enero de 2022.

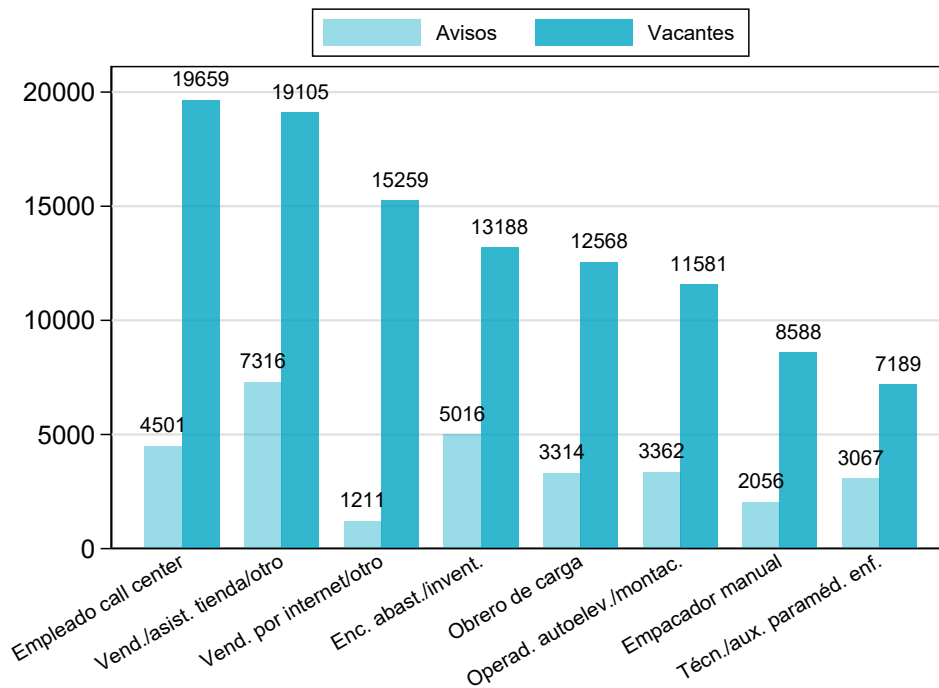
Figura 6: Avisos y vacantes en ocupaciones a 1 dígito, enero de 2022



Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

Avisos y vacantes por las ocupaciones a 4 dígitos más demandadas se muestran en la figura 7, destacándose los empleados de call center, con 19.659 vacantes en 4.501 avisos (4,4 vacantes por aviso).

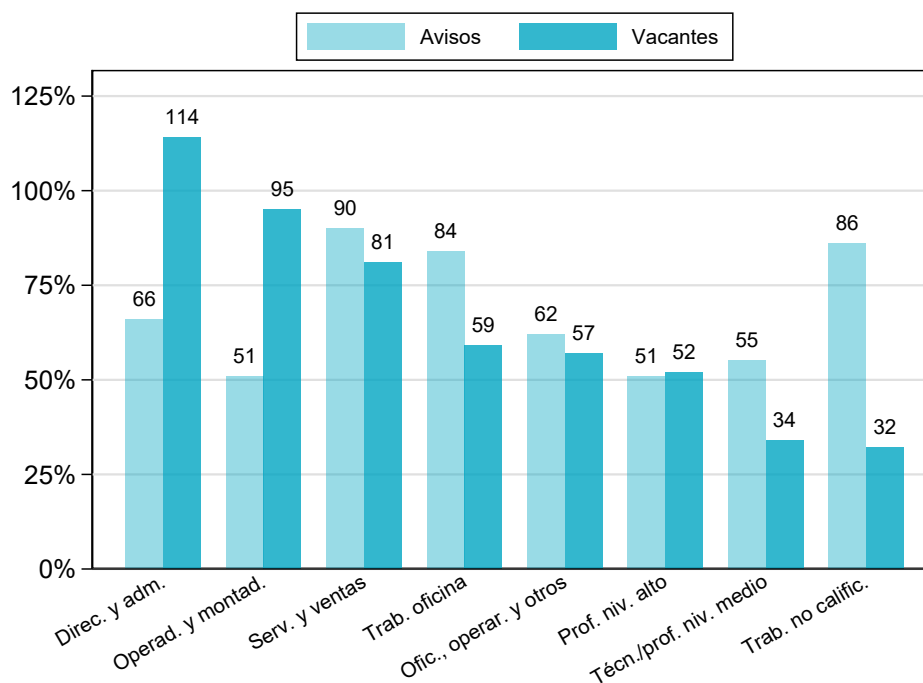
Figura 7: Avisos y vacantes en ocupaciones a 4 dígitos más frecuentes, enero de 2022



Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

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 8) y las 8 ocupaciones con más vacantes a 4 dígitos (figura 9). En la figura 8 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 *directivos y administrativos* (66 % en avisos y 114 % en vacantes) y *operadores y montadores* (51 % en avisos y 95 % en vacantes). Por otro lado, los grupos con menor crecimiento de vacantes son el de *técnicos y profesionales de nivel medio* (55 % en avisos y 34 % en vacantes) y *trabajadores no calificados* (86 % en avisos y 32 % en vacantes).

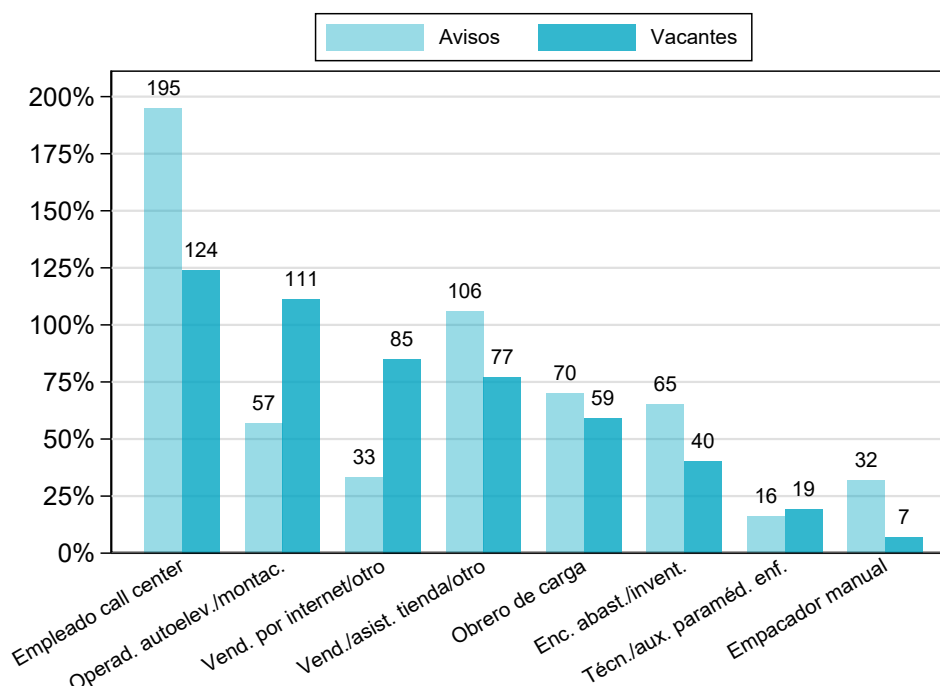
Figura 8: Crecimiento en 12 meses de avisos y vacantes por grandes grupos, enero de 2022



Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

En la figura 9 se repite el ejercicio para las 8 ocupaciones a 4 dígitos más frecuentes. Llama la atención el enorme aumento de demanda por *empleados de centros de call center*, tanto en términos de avisos como de vacantes, lo cual es atribuible al impacto de la pandemia en canales de ventas a distancia.

Figura 9: Crecimiento en 12 meses de avisos y vacantes en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes, enero de 2022



Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

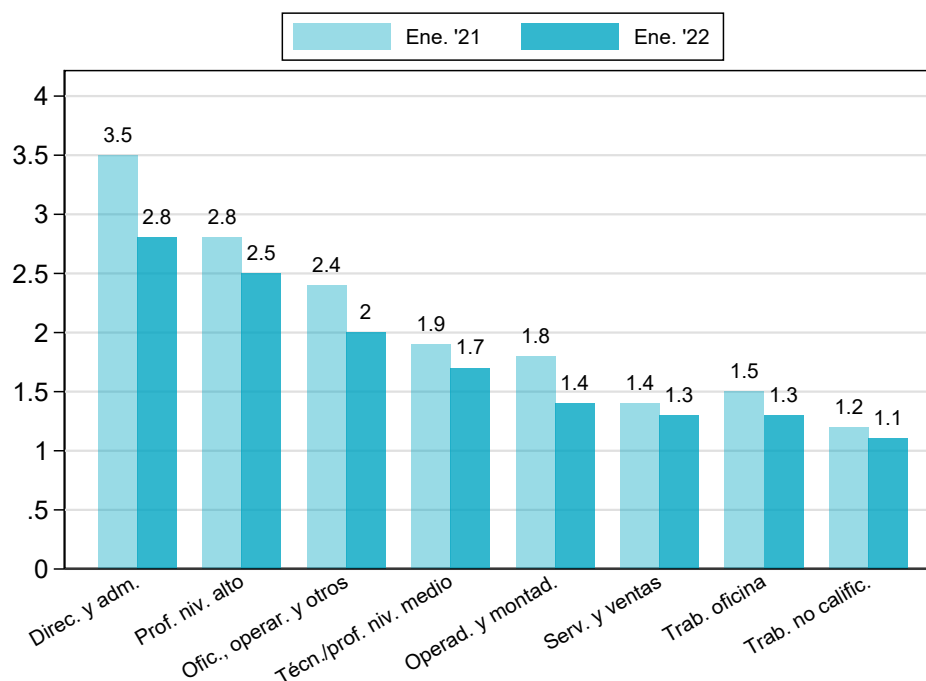
EXPERIENCIA REQUERIDA: Un aspecto importante para comprender la evolución del mercado laboral durante la pandemia es el nivel de experiencia requerida⁷ por cada grupo ocupacional u ocupación más específica, así como la variación de ésta en el último año.

En la figura 10 se ve que los grupos ocupacionales de mayor calificación suelen ser también aquellos que requieren una mayor experiencia en promedio. Por ejemplo, actualmente en los avisos, para el grupo de directivos y administrativos se requiere un promedio de 2,8 años de experiencia, mientras que el grupo de trabajadores no calificados se requiere 1,1.

Se observan menores requerimientos de experiencia que hace 12 meses en todos los grupos ocupacionales observados. Las reducciones varían entre 0,1 años de experiencia (*trabajadores no calificados y servicio y ventas*) y 0,7 años (*dirección y administración*). Apparently, las ocupaciones de menor calificación suelen ver sus requerimientos de experiencia reducidos en menor medida.

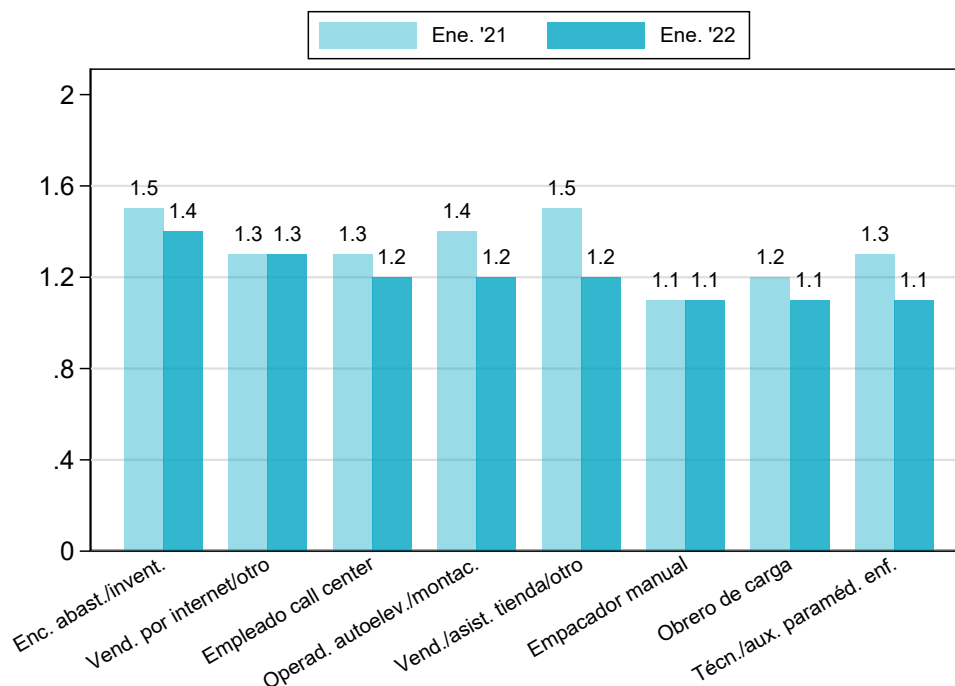
⁷Sólo se consideran avisos con experiencia requerida en los portales.

Figura 10: Experiencia requerida promedio por aviso (grupo ocupacional a 1 dígito).



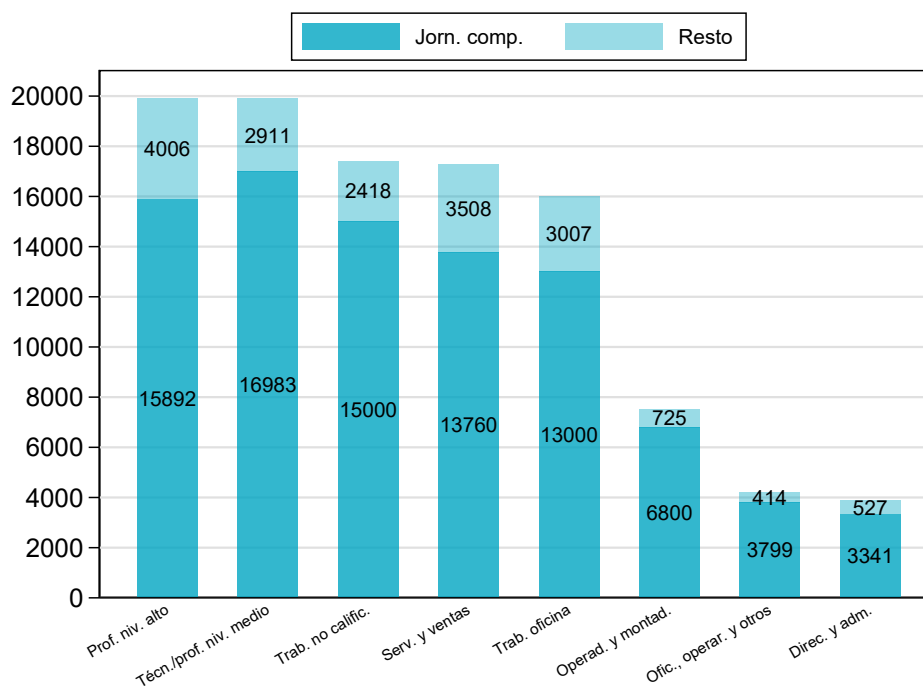
En la figura 11 se observa nuevamente una caída en los requerimientos de experiencia en las ocupaciones específicas más frecuentes en términos de vacantes, las cuales suelen tener menores requerimientos: entre 1,1 y 1,4 años de experiencia. Aparentemente no hay aumentos en los requerimientos de experiencia, solo hay un par de ocupaciones que se han mantenido constantes en este indicador (*vendedores por internet y otros medios de comunicación y empacadores manuales*).

Figura 11: Experiencia requerida promedio por aviso en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.



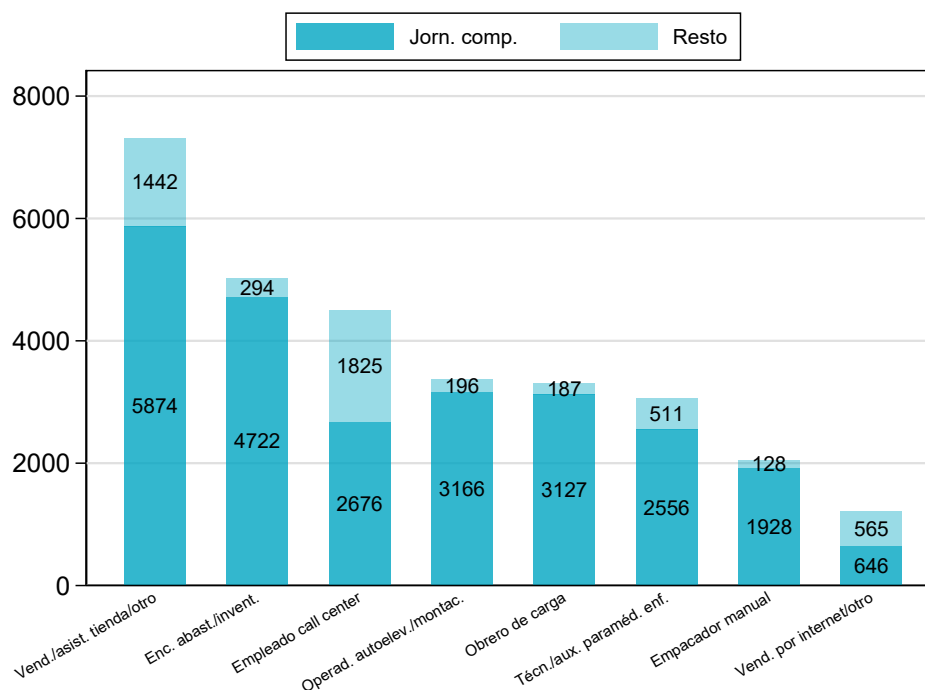
JORNADA LABORAL: Otro punto de análisis es la demandas de trabajo según jornada laboral para cada grupo ocupacional. En la figura 12 se observa, para cada grupo ocupacional a 1 dígito, la cantidad de avisos del último mes de jornada completa y de otros horarios especificados (jornada parcial, trabajo remoto y otros, excluyendo las vacantes sin información de horario). La proporción de trabajos de jornada completa es bastante similar entre estos grandes grupos, variando entre *servicio y ventas* con un 79,7% y *operadores y montadores* con un 90,4%.

Figura 12: Avisos por tipo de horario (ocupación 1 dígito).



En la figura 13 se repite el mismo ejercicio para las 8 ocupaciones a 4 dígitos más recientes. Entre este grupo de mayor demanda, destaca que *empleados encargados del control de abastecimiento e inventario, operadores de autoelevadoras y montacargas, obreros de carga y empacadores manuales* muestran una proporción relativamente alta de avisos con jornada completa (cerca del 94 %). Por otro lado, destaca que *vendedores / asistente de tiendas* y *empleado de call center* presentan una proporción relativamente baja de avisos con jornada completa (40,5 % y 80,3 %, respectivamente). La naturaleza misma de estos trabajos posiblemente permite esta diferenciación de requerimientos de duración de jornada.

Figura 13: Avisos por tipo de horario en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.

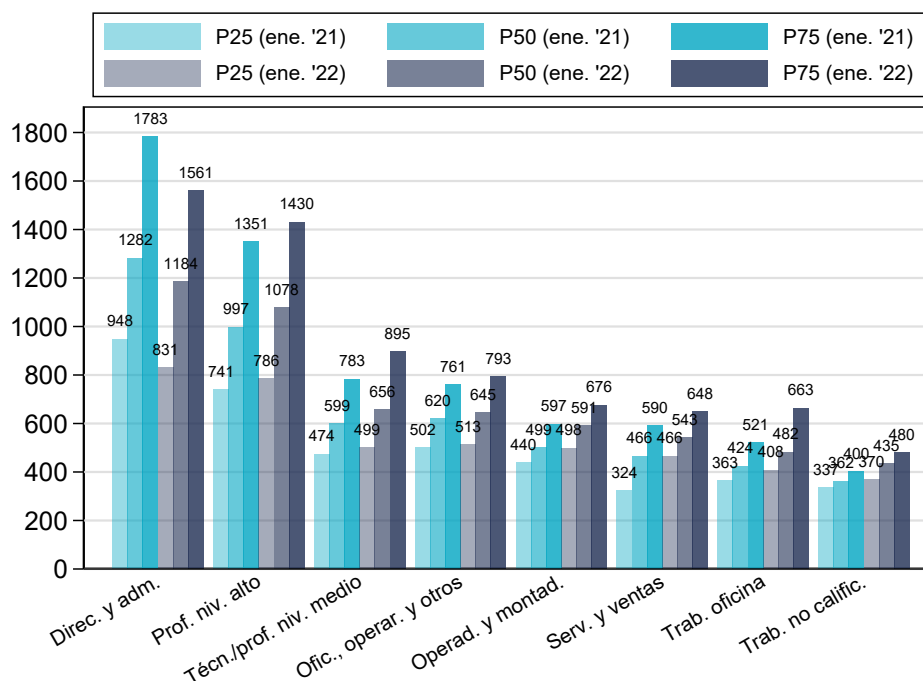


SALARIOS OFRECIDOS: SABE muestra también cómo han evolucionado los salarios nominales ofrecidos en los avisos y vacantes durante los últimos 12 meses.⁸ Se reportan los percentiles 25, 50 (mediana) y 75 de los salarios para cada ocupación a 4 dígitos en el último mes y hace un año. Esta información hace posible ver cómo han evolucionado por salarios para dichas ocupaciones. En el caso de los grupos ocupacionales de 1 dígito, se promedian los percentiles de las distintas ocupaciones de 4 dígitos que componen a dichos grupos, dando así mayor peso a aquellas ocupaciones con más vacantes.

En la figura 14 se puede observar la evolución de salarios de los grupos ocupacionales a 1 dígito. Si se observa lo que ocurre con las medianas, se nota un crecimiento generalizado en los salarios: *trabajadores no calificados* (20,2%), *operadores y montadores* (18,4%), *servicio y ventas* (16,5%), *trabajadores de oficina* (13,7%), *técnicos y profesionales de nivel medio* (9,5%), *profesionales de nivel alto* (8,1%) y *oficinistas, operarios y otros* (4,0%). El único grupo ocupacional que presenta una baja en salario (del 7,6%) es el de *dirección y administración*.

⁸Esta información se basa solamente en información de un portal colaborador de SABE.

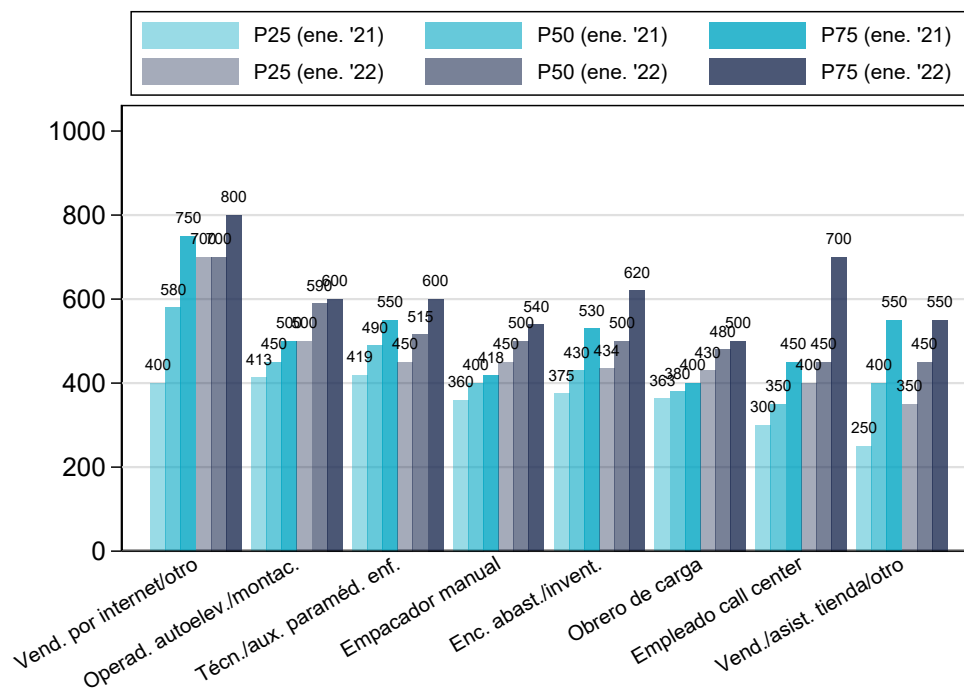
Figura 14: Promedios de percentiles de salario por aviso (ocupación 1 dígito).



Nota: Datos corresponden a una bolsa de empleo.

Es posible repetir el mismo análisis con los datos mostrados en la figura 15. En este caso, se observan aumentos considerables de salarios para todos los grupos. Por ejemplo, la mediana de salarios de los *operadores de autoelevadoras y montacargas* pasó de \$450.000 a \$590.000 (es decir, un crecimiento del 31,1 %). A excepción de *técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería* (5,1 %), el resto de los grupos experimentó un crecimiento salarial de entre 12,5% y 28,6%, mayor a la inflación del último año. Esto se traduce en que para casi todas estas ocupaciones el salario real es mayor que hace un año.

Figura 15: Promedios de percentiles de salario por aviso en ocupaciones (4 dígitos) más frecuentes.



Nota: Datos corresponden a una bolsa de empleo.



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

Edición Informe: Ronald Leblebici

sabe.wic.cl

Instituciones participantes



Instituciones colaboradoras

