

Reporte del mercado laboral online en Chile

con datos hasta el 31 de mayo 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 datos de diferentes bolsas de empleo en línea. SABE cubre cinco portales de búsqueda de empleo en internet en Chile y elimina avisos que aparecen duplicados entre los distintos sitios.² Tres de los portales cubiertos son colaboradores de SABE a quienes se les agradece su importantísima participación en el proyecto: trabajando.com, laborum.cl y chiletrabajos.cl.

Este nuevo informe mensual SABE, con datos hasta el 31 de mayo de 2022, actualiza la descripción del comportamiento de la oferta y la demanda laboral en Chile. En esta entrega se presentan indicadores de demanda, incluyendo un desglose regional. Se muestran también resultados por grupos ocupacionales generales y ocupaciones específicas, usando un algoritmo de Aprendizaje Automático, incluyendo rangos de salario promedio, experiencia requerida y tipo de jornada laboral ofrecidas.

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 Negocios de la Universidad Andrés Bello (FEN-UNAB) 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 hasta mayo 2022

AVISOS Y VACANTES: SABE reúne indicadores de cinco portales de empleo totalizando 94.254 avisos únicos, que representan a 208.983 vacantes abiertas en mayo de 2022. Estas cifras significan variaciones de 10,4 % en avisos y 8,4 % en vacantes respecto al mes anterior (85.380 avisos y 192.777 vacantes). Respecto al mismo mes del año anterior, las variaciones son de 22,3 % y -5,2 %. El 54,6 % de esta demanda, medida en vacantes, se sitúa en la Región Metropolitana.

POSTULANTES Y POSTULACIONES: En mayo de 2022 dos de los portales que contribuyen a SABE reportan 420.621 postulantes activos que realizaron 861.035 postulaciones (variaciones de 7,3 % y 8,3 % en relación al mes anterior). La oferta de trabajadores sigue siendo relativamente baja en comparación con la totalidad del período observado (62,4 % de los postulantes y un 56,5 % de las postulaciones de marzo de 2020). Se mantiene la escasez de oferta laboral del último tiempo en Chile. La situación aún supone facilidad para encontrar empleos para quienes buscan en el mercado y 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 la mitad de los grupos ocupacionales generales se observan aumentos significativos en ambos indicadores de demanda (*directores y gerentes, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de nivel medio*), mientras que en la otra mitad se observan reducciones en las vacantes y efectos diversos en los avisos (*trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, ocupaciones elementales, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores y personal de apoyo administrativo*). En casi todas las ocupaciones más frecuentes se ven reducciones a 12 meses en términos demanda laboral.

PANORAMA GENERAL: En el último mes aumentó tanto la demanda como la oferta laboral en relación al mes anterior. Sigue habiendo escasez de postulantes, lo que conlleva posibilidades relativamente altas de encontrar empleo. Se observa una reducción a 12 meses de la demanda laboral para oficios de baja calificación y aquellos con alta frecuencia de aparición. El mercado parece ajustarse por la vía de mayores salarios nominales y reducción de requerimientos de experiencia, aunque esta tendencia se atenúa respecto a meses anteriores. El fenómeno de escasez de postulantes 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.

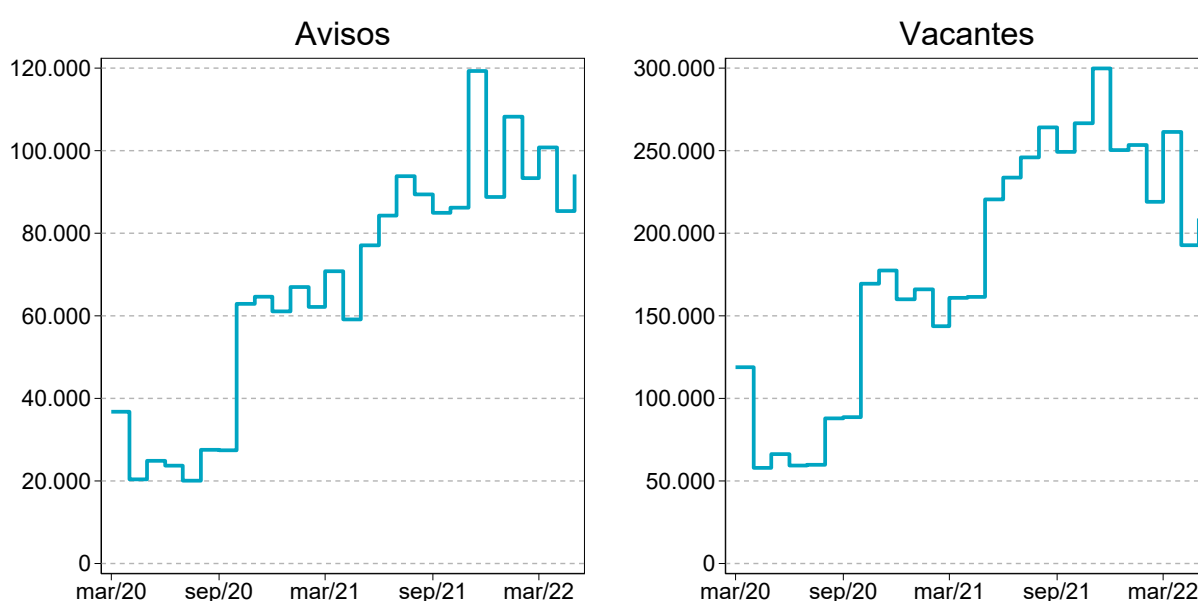
Demanda por trabajo: Avisos y Vacantes

CIFRAS GENERALES: 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 diferencia ambos 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 mayo de 2022, al cierre de este informe. 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 hasta fines de 2021. Desde entonces, el comportamiento de la demanda ha sido oscilante y de tendencia decreciente. En el último mes, mayo de 2022, se publicaron 94.254 avisos únicos en los cinco portales considerados, correspondientes a 208.983 vacantes. La demanda laboral es 10,4% mayor que el mes anterior (85.380) en términos de avisos y 8,4% mayor en términos de vacantes (192.777). Si la misma comparación se hace respecto a 12 meses atrás, se observa que la demanda laboral es 22,3% mayor en términos de avisos y 5,2% menor en términos de vacantes. Hay un gran incremento con respecto al inicio de la pandemia: la cantidad de avisos es 2,6 veces lo que era en el primer mes de pandemia en Chile (36.771 en marzo de 2020) y la de vacantes es de 1,8 veces de lo que era en ese entonces (118.883).

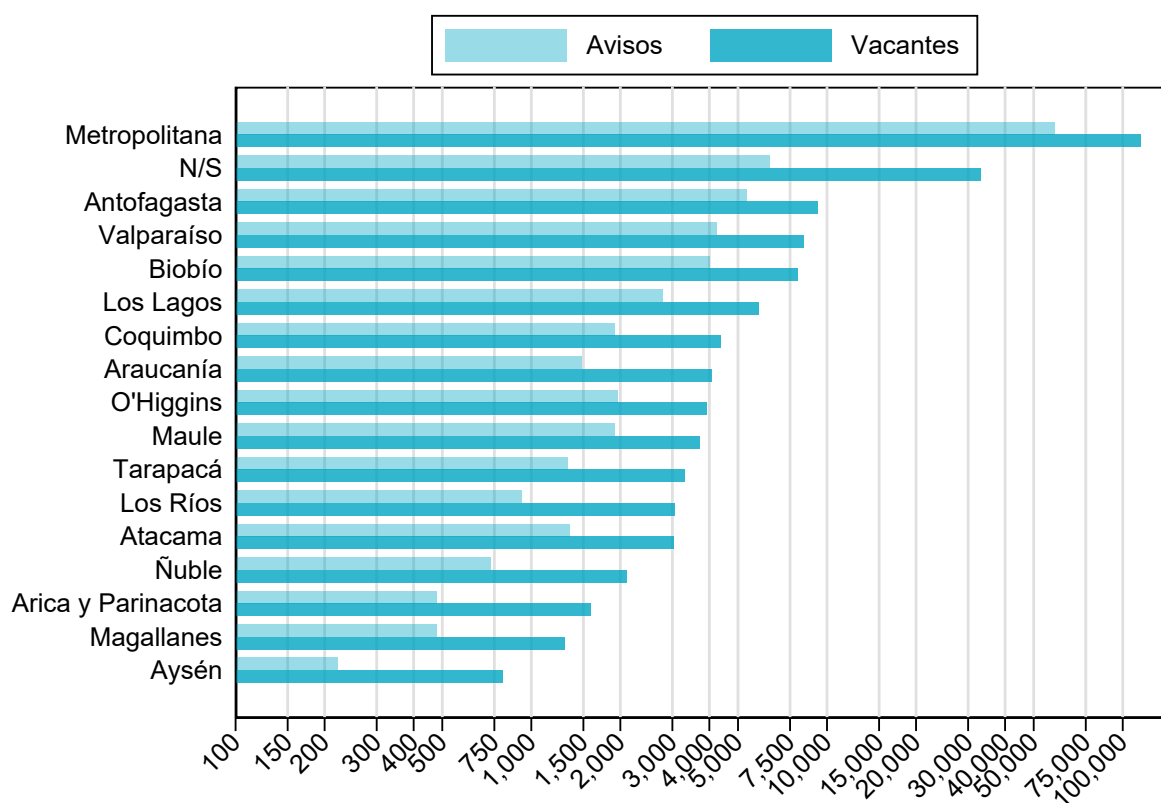
Figura 1: Evolución avisos y vacantes de trabajo al 31 de mayo de 2022.



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 mayor parte de la demanda laboral actual, con 58.745 avisos y 115.280 vacantes, correspondientes al 62,3% y 54,6% del total nacional, respectivamente. Le siguen las regiones de Antofagasta (5.360 avisos y 9.310 vacantes) y de Valparaíso (4.244 avisos y 8.381 vacantes). En contrapartida, las regiones con menor demanda laboral son las de del Arica y Parinacota (481 avisos y 1.585 vacantes), de Magallanes (481 avisos y 1.300 vacantes) y de Aysén (221 avisos y 801 vacantes). Cabe destacar que hay un grupo de avisos y vacantes cuya información regional no se logra identificar³.

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



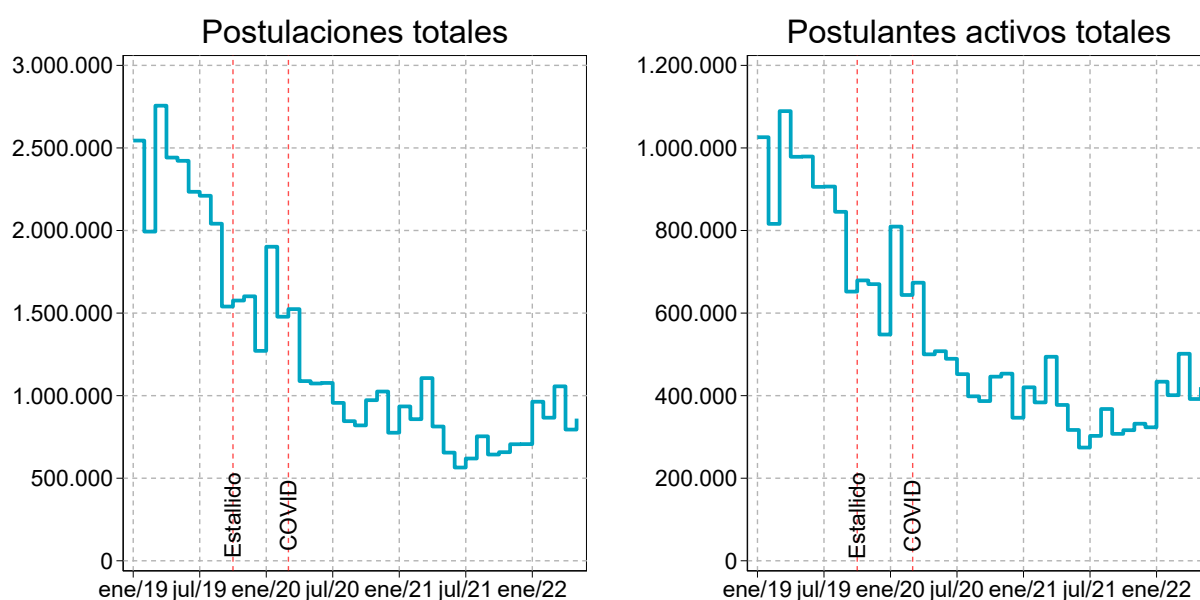
Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo. Las barras tienen una escala logarítmica (base 10) y parten desde 100 para apreciar mejor, a pesar de las enormes diferencias entre regiones. El eje horizontal contiene valores de referencia.

³Puede 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.

Postulantes

Los datos de dos portales permiten medir la actividad de las personas que buscan avisos de trabajo, concepto denominado *oferta de trabajo*.⁴ 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 generan 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.

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. Hubo un aumento parcial entre septiembre de 2021 y enero de 2022, pero a partir de entonces no se ha observado una tendencia clara.

En el último mes, mayo de 2022, hubo 420.621 postulantes activos que realizaron 861.035 postulaciones. La oferta laboral es 7,3% mayor que el mes anterior en términos de postu-

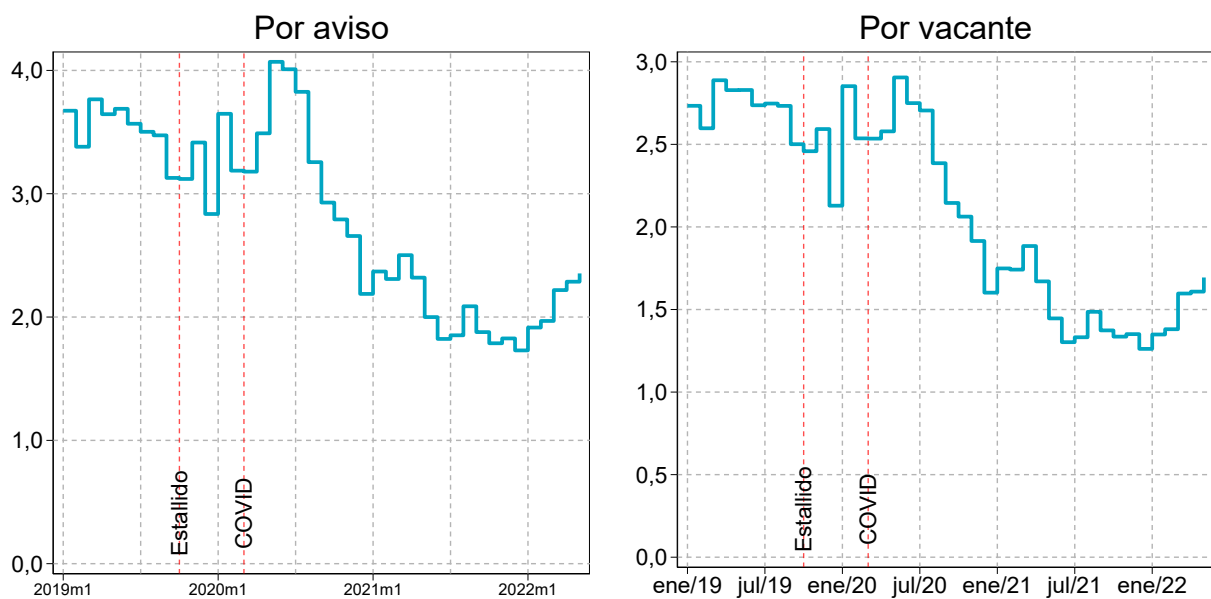
⁴A diferencia de los indicadores de demanda por trabajo, éstos son construidos sin eliminar postulantes ni postulaciones potencialmente duplicadas entre distintos portales.

lantes activos (eran 391.856) y 8,3% mayor en términos de postulaciones (eran 794.712). Si la misma comparación se hace a 12 meses, se observa que la oferta laboral es 32,7% mayor en términos de postulantes activos (eran 316.920 en mayo de 2021) y 31,4% mayor en términos de postulaciones (655.112 en mayo de 2021). La oferta de trabajadores sigue siendo relativamente baja en comparación con la totalidad del período observado. Solo se observa un 62,4% de los postulantes y un 56,5% de las postulaciones que había en marzo de 2020, cuando alcanzaban 673.626 postulantes activos y 1.524.160 postulaciones. Por ende, en los últimos meses la escasez de oferta laboral del último tiempo en Chile se mantiene.

Proceso de búsqueda

Los datos de dos portales de empleo nos permiten estudiar el impacto en el esfuerzo de búsqueda a través de las postulaciones realizadas, tanto para trabajadores desempleados como empleados.

Figura 4: Promedio mensual de postulaciones por día, por aviso y por vacante



Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

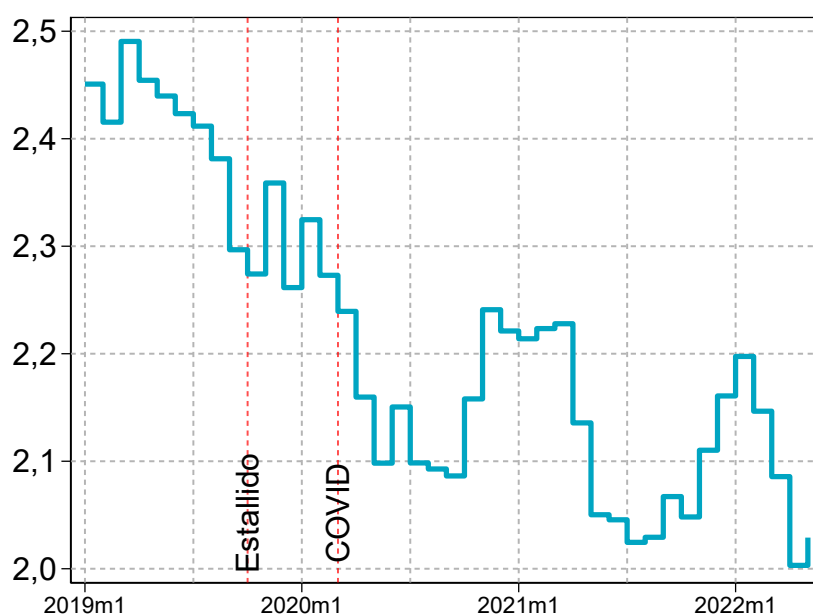
La figura 4 muestra el promedio mensual del número de postulaciones por aviso (izquierda) y por vacante (derecha) que realizan los postulantes por día. Si estos indicadores aumentan, la probabilidad de obtener un puesto por parte de cada trabajador disminuye por la mayor competencia que enfrenta de otros 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, aunque esta

se ha revertido un poco en los últimos meses. En el último mes se observaron 2,4 postulaciones por aviso y 1,7 por vacante. Estas cifras son mayores a las de hace un año (2 y 1,4) y levemente mayores a las del mes anterior (2,3 y 1,6). El nivel de búsqueda relativamente bajo sugiere que existen buenas oportunidades de encontrar trabajo para quienes están activamente buscando y que para las empresas está siendo difícil llenar puestos vacantes, aunque esto se ha revertido algo en el último mes. Este fenómeno ha estado ocurriendo en mercados laborales de diversos países de la OECD durante la pandemia y se ha denominado (La Gran Renuncia)⁵.

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, aunque después del inicio de la pandemia ha fluctuado entre 2,0 y 2,2 postulaciones diarias en promedio. Las últimas cifras de mayo 2022 muestran que esta variable supera levemente el valor de 2.

Figura 5: Postulaciones promedio mensual por día, por postulante activo



Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

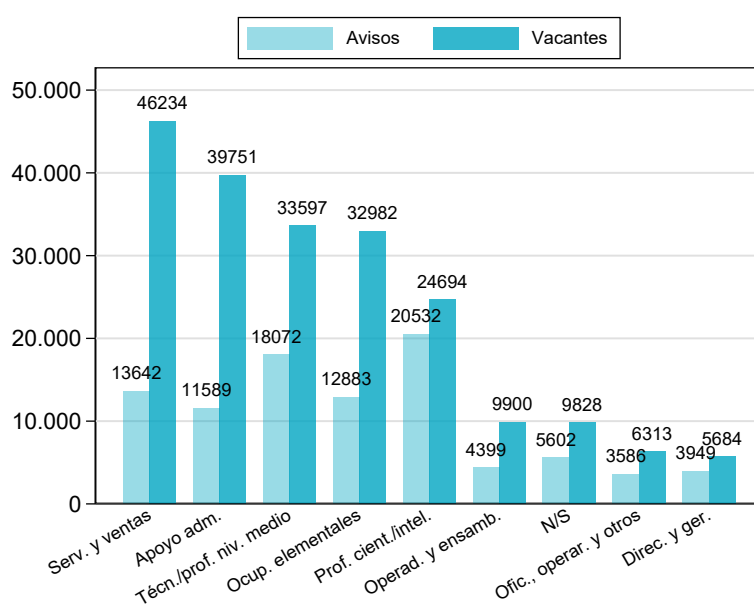
⁵Para una síntesis de divulgación general, ver https://en.wikipedia.org/wiki/Great_Resignation

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 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 mayo de 2022. Los grupos más demandados en términos de vacantes son los de *trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados* –con 46.234 vacantes ofrecidas en 13.642 avisos (3,4 vacantes por aviso)– y de *personal de apoyo administrativo* –con 39.751 vacantes ofrecidas en 11.589 avisos (3,4 vacantes por aviso)–. Los grupos menos demandados en términos de vacantes son los de *oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* –6.313 vacantes ofrecidas en 3.586 avisos (1,8 vacantes por aviso)– y de *directores y gerentes* –5.684 vacantes ofrecidas en 3.949 avisos (1,4 vacantes por aviso)–.

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



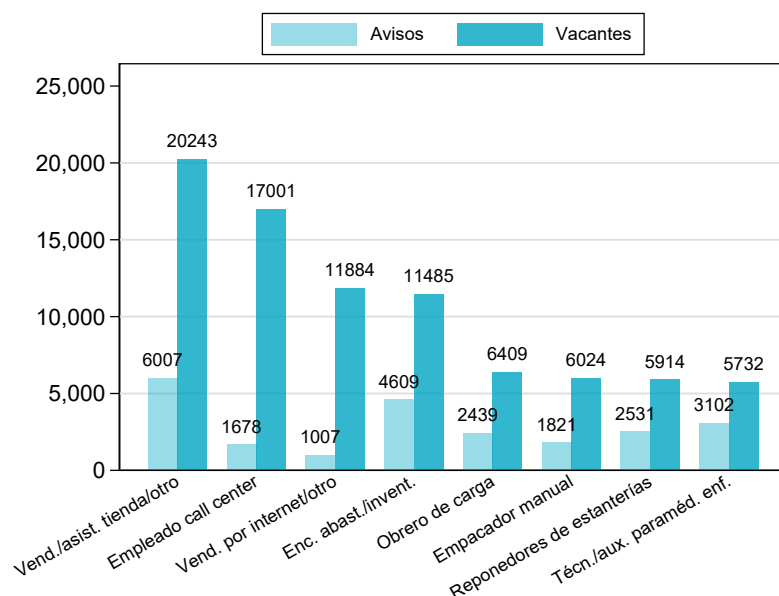
Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

Los avisos y las vacantes de las ocupaciones a 4 dígitos más demandadas se mues-

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”.

tran en la figura 7. Dentro de este grupo, las que tienen mayor demanda son *vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado* –con 20.243 vacantes y 6.007 avisos (3,4 vacantes por aviso)– y *empleados de centros de llamadas de informaciones* –con 17.001 vacantes y 1.678 avisos (10,1 vacantes por aviso)–.

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

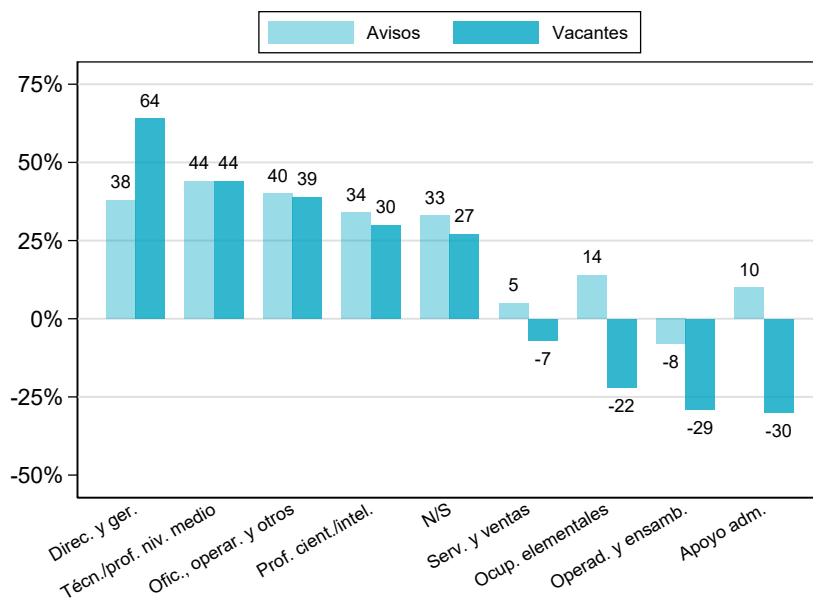


Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

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 *directores y gerentes* (38 % en avisos y 64 % en vacantes) y *técnicos y profesionales de nivel medio* (44 % en avisos y 44 % en vacantes). Por otro lado, los grupos con menor crecimiento de vacantes son el de *operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* (-8 % en avisos y -29 % en vacantes) y *personal de apoyo administrativo* (10 % en avisos y -30 % en vacantes)⁷.

⁷Los crecimientos de distinto signo en avisos y vacantes puede deberse a la presencia de avisos con muchas vacantes en períodos distintos

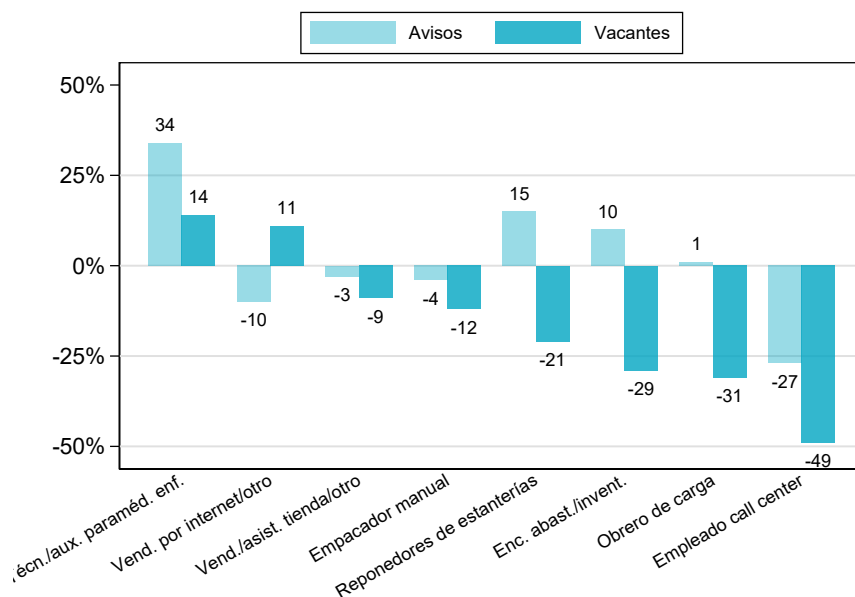
Figura 8: Crecimiento en 12 meses de avisos y vacantes por grandes grupos, mayo de 2022



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. Los de mayor crecimiento son el de *técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería* (34% en avisos y 14% en vacantes) y *vendedores por internet y otros medios de comunicación* (-10% en avisos y 11% en vacantes).

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

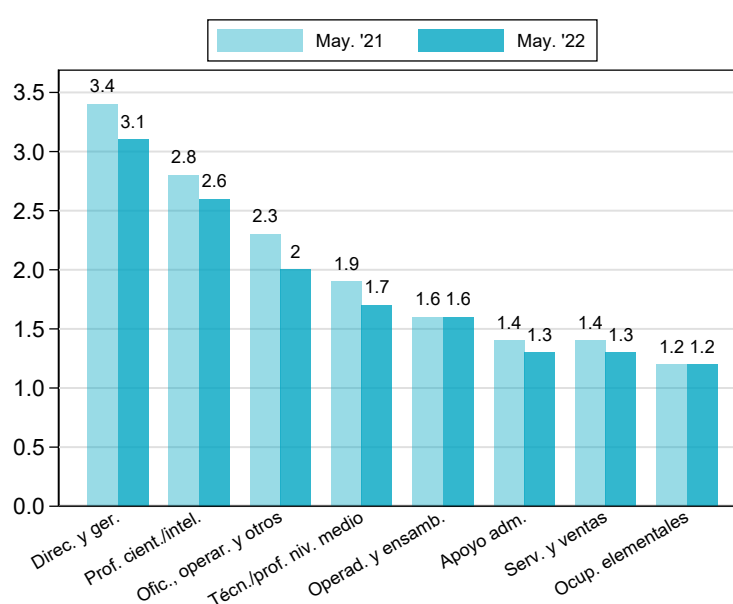


Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

EXPERIENCIA REQUERIDA: Un aspecto importante para comprender la evolución del mercado laboral durante la pandemia es el nivel de experiencia requerida⁸ por cada grupo ocupacional u ocupación más específica, así como la variación de ésta en el último año.

En la figura 10 se observa que los grupos que requieren mayor experiencia en promedio son *directores y gerentes* (3,1) y *profesionales científicos e intelectuales* (2,6). Por otro lado, los que requieren menos experiencia son *personal de apoyo administrativo* (1,3) y *ocupaciones elementales* (1,2). En general, los grupos de mayor calificación suelen requerir más años de experiencia en promedio. También se observan menores requerimientos de experiencia que hace 12 meses.

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



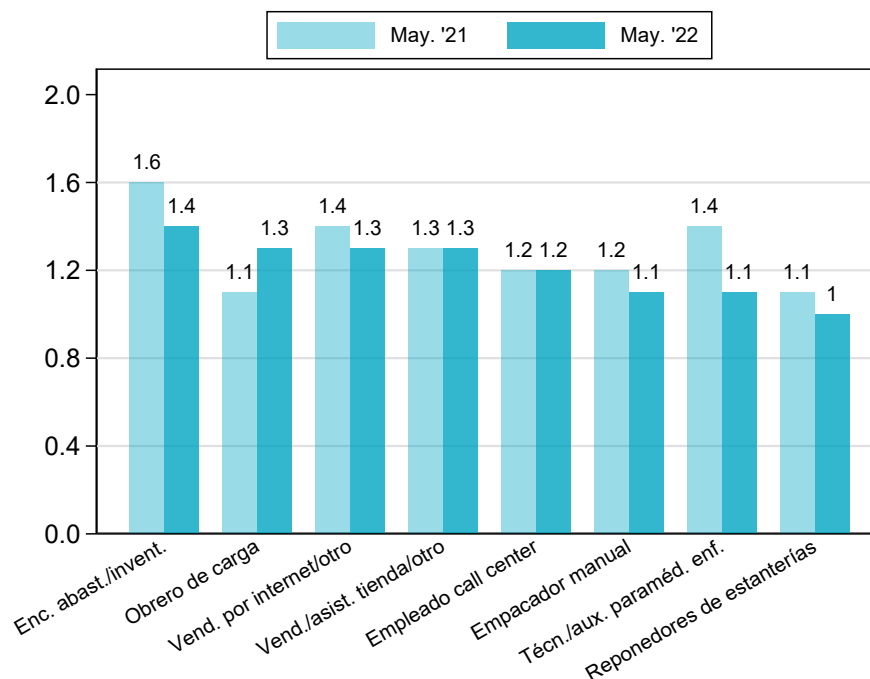
Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

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 en promedio: entre 1 y 1,4 años de experiencia.

JORNADA LABORAL: Otro punto de análisis es la demanda 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 jornada). La proporción de trabajos de jornada completa es bastante similar entre estos grandes grupos, variando entre *trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados* con un 75,1 % y *personal de apoyo administrativo* con un 87,7 %.

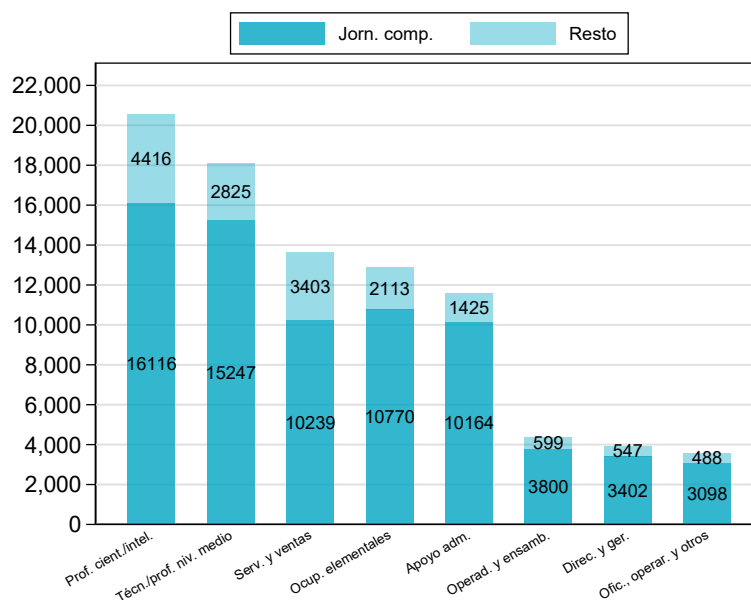
⁸Solo se consideran avisos con experiencia requerida en los portales.

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



Nota: Datos corresponden a dos bolsas de empleo.

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

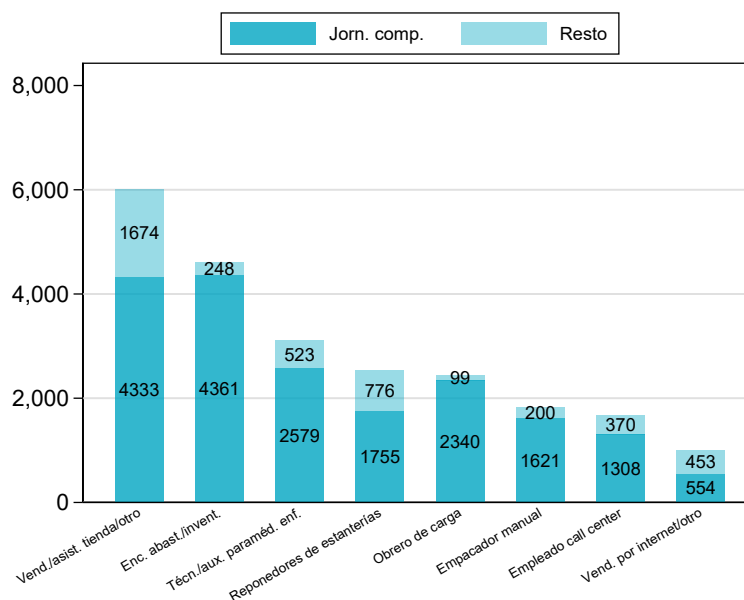


Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

En la figura 13 se repite el mismo ejercicio para las 8 ocupaciones a 4 dígitos más frecuentes. Entre estas ocupaciones, la que presenta una mayor proporción de jornada full-

time es obreros de carga con un 95,9 % y la de menor proporción es vendedores por internet y otros medios de comunicación con un 55,0 %. La naturaleza misma de las tareas 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.



Nota: Datos corresponden a cinco bolsas de empleo.

SALARIOS OFRECIDOS: SABE muestra también cómo han evolucionado los salarios nominales ofrecidos en los avisos y vacantes durante los últimos 12 meses para distintas ocupaciones.⁹ Se reportan las medianas de los salarios ofrecidos para cada ocupación a 4 dígitos en el último mes y hace un año. En el caso de los grupos ocupacionales de 1 dígito, se promedian las medianas de las distintas ocupaciones de 4 dígitos que componen a dichos grupos, dando así mayor peso a aquellas ocupaciones con más vacantes.

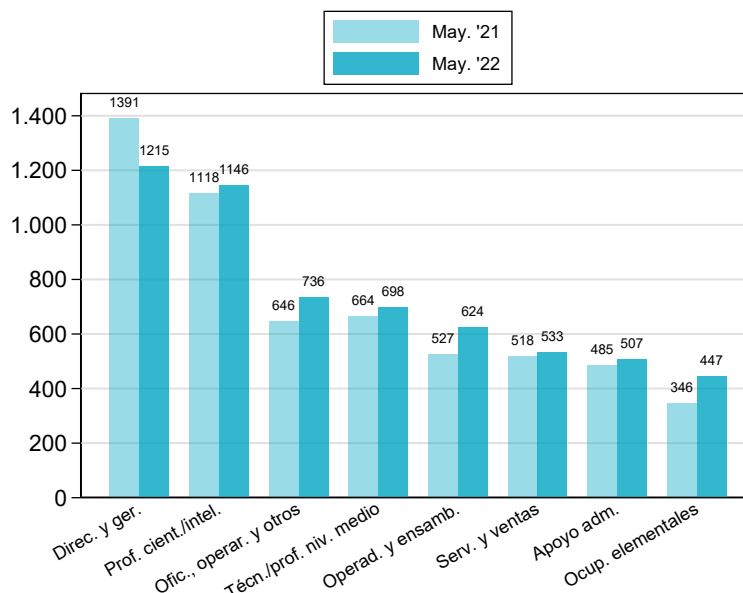
En la figura 14 se puede observar la evolución de salarios de los grupos ocupacionales a 1 dígito. Las ocupaciones ordenadas de mayor a menor crecimiento de salario son: *ocupaciones elementales* (29 %), *operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores* (18 %), *oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios* (14 %), *personal de apoyo administrativo* (5 %), *técnicos y profesionales de nivel medio* (5 %), *profesionales científicos e intelectuales* (3 %), *trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados* (3 %) y *directores y gerentes* (-13 %).

En la figura 15 se muestra lo mismo para las ocupaciones a 4 dígitos más frecuentes. Las ocupaciones ordenadas de mayor a menor crecimiento de salario son: *obrerros de carga* (26 %), *empacadores manuales* (25 %), *empleados encargados del control de abastecimien-*

⁹Esta información se basa solamente en información de un portal colaborador de SABE.

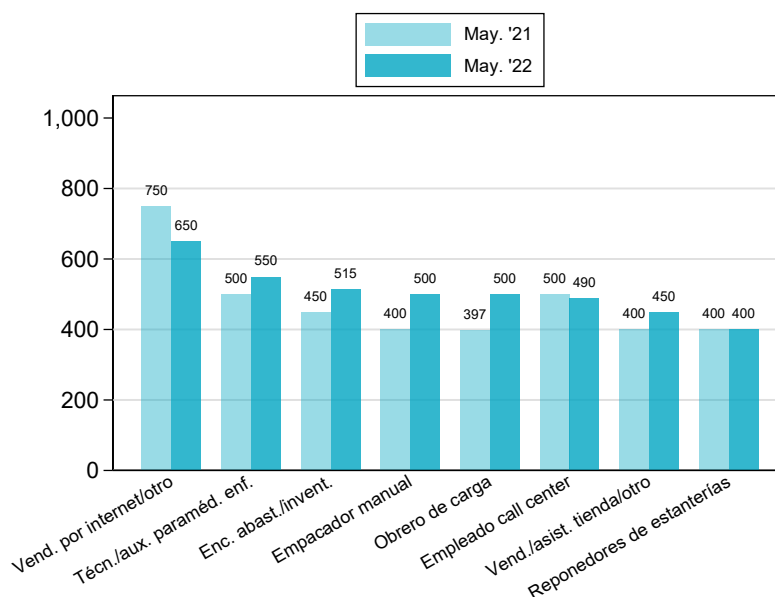
to e inventario (14%), vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos de mercado (13%), técnicos y auxiliares paramédicos de enfermería (10%), reponedores de estanterías (0%), empleados de centros de llamadas de informaciones (-2%) y vendedores por internet y otros medios de comunicación (-13%).

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



Nota: Datos corresponden a una bolsa de empleo.

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



Nota: Datos corresponden a una bolsa de empleo.



Reporte del 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

