

PANEL LABORAL UNAB

Informe encuesta N°3
"Freno en el Mercado Laboral"
Mayo 2023

Autora: Francisca Espinoza





El mercado laboral ha mostrado ciertas señales de debilitamiento, volviéndose incluso una de las principales preocupaciones de los chilenos. La última cifra entregada por el INE para el trimestre móvil febrero-abril muestra que la tasa de desempleo llegó a 8,7%, un aumento de 1 punto porcentual respecto al mismo trimestre móvil en 2022. Esto se produce por un incremento en la fuerza de trabajo que no es completamente absorbido por la ocupación, resultando en que la cantidad de personas con trabajo creciera menos que la masa laboral. Además, en estas cifras se destaca que la tasa de desempleo de las mujeres creció a 9,5% debido a que el aumento de 3,9% en la fuerza laboral femenina fue mayor al de mujeres ocupadas (2,7%). Por su parte, la tasa de desocupación de los hombres cayó a 8%. Por último, la informalidad se incrementó en 2,6% a doce meses, llegando a una tasa de ocupación informal de 27,4%, que para las mujeres alcanzó un 28,8% y para los hombres un 26,3%.

También destaca la diferencia que se ha observado entre el crecimiento del empleo privado y del empleo público. En el primero, ha ido disminuyendo su tasa de variación a doce meses desde mitades del año 2021, mientras que el empleo público ha ido aumentando su tasa de variación anual constantemente desde principios del 2023. Esto es importante ya que muestra que los nuevos empleos generados no provienen mayormente del mundo privado.

Por otra parte, la agenda legislativa respecto al mercado laboral se ha mantenido agitada, con proyectos de ley considerables que generan nuevas condiciones dentro del empleo, siendo el último el proyecto de Ley aprobado el que aumenta el salario mínimo a \$500.000 en 2024, después de la Ley de 40 horas. Además, se espera que en poco tiempo ingrese a discusión una propuesta de reforma previsional que también tendría efectos directos sobre el empleo. Debido a esto, la tercera encuesta del Panel Laboral UNAB buscó conocer la opinión y apreciación de los expertos del mercado laboral chileno respecto a cómo se está afectando el empleo privado y cómo han cambiado los procesos de contratación en un contexto económico debilitado.

I. RESULTADOS

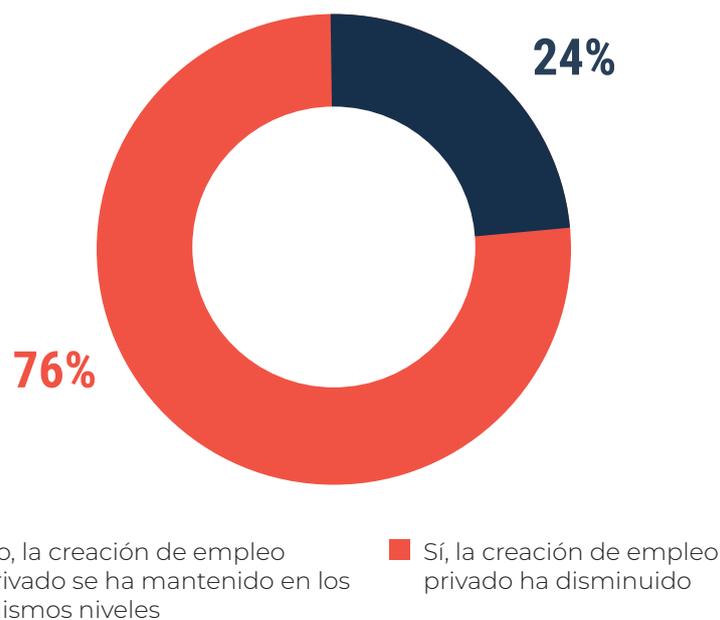
La encuesta N°3 del Panel Laboral UNAB consistió en 8 preguntas relacionadas con la disminución en la recuperación del empleo y un escenario menos positivo en el mercado laboral. La tasa de respuesta alcanzó el 94,4% y estuvo disponible entre los días 25 y 29 de mayo del presente año.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los Head Hunters.

MERCADO LABORAL EN GENERAL

Pregunta 1:

Las últimas cifras del INE muestran que mientras el empleo público crece a una tasa anual de 8,6%, el empleo privado lo hace apenas al 1,0%. Respecto a este último, según la información que usted maneja, ¿Concuerda con que la creación de empleo en el mundo privado ha ido disminuyendo en el último año?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

Como muestran los resultados de la pregunta N°1, un 76% del Panel señala que la creación de empleo privado ha disminuido, mientras que un 24% señala que la creación de empleo privado se ha mantenido en los mismos niveles.

Quienes señalan que ha disminuido, argumentan

“Efectivamente la creación del empleo privado ha disminuido y no se han creado nuevos puestos. Lo que actualmente estamos realizando las consultoras son búsquedas de cargos que se están reemplazando, es decir, puestos que se han fusionado o reemplazos, pero no posiciones de cargos recién creados en empresas privadas”.

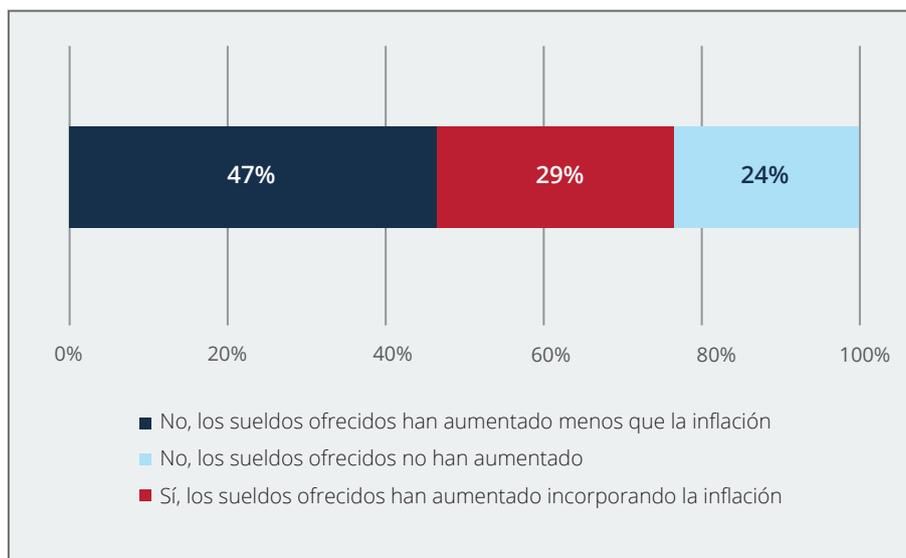
que además hay un reemplazo de quienes aspiran a sueldos más altos por quienes aspiran a sueldos más bajos, generando que los aumentos de tiempo en los procesos de búsqueda sean resultados de la rotación e interés por bajar los costos, además de que hay muchas industrias que han reducido sus dotaciones.

“Hay dos fenómenos que se han vuelto más frecuentes y que también son tendencia en otros países: 1. más procesos de búsqueda que se suspenden 2. más candidatos deciden no cambiarse cuando reciben la carta oferta por el riesgo que implica cambiarse en momentos de incertidumbre y porque las empresas están reteniendo su talento”.

Leslie Cooper, HK Human Capital

Pregunta N°2:

De acuerdo con la información disponible, ¿Usted diría que los sueldos ofrecidos por las empresas en los nuevos procesos de selección han incorporado el aumento de la inflación?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

La pregunta 2 relaciona los sueldos ofrecidos por las empresas y su adecuación a la elevada inflación del último tiempo. Respecto a esta pregunta, un 47% del Panel contesta que los sueldos ofrecidos han aumentado, pero menos que la inflación, no alcanzando a compensarla, y destacan que en roles más altos las rentas se han mantenido y que en industrias más activas las rentas han aumentado mucho, como en energía. Por otra parte, el 29% de los head hunters contesta que los sueldos ofrecidos no han aumentado, destacando que muchos

procesos se han cerrado a rentas menores y que incluso estas disminuciones en sueldos ofrecidos han sido entregando aún más responsabilidades al cargo.

“Efectivamente los sueldos ofrecidos por las empresas en los nuevos procesos de selección no han aumentado. Incluso hemos visto que las bandas salariales para los nuevos procesos de selección se han restringido en su margen en comparación los últimos dos años, es decir, si antes los sueldos correspondían a la renta media o superior de una determinada banda salarial, ahora se está considerando el rango inferior a medio de la banda salarial correspondiente para determinado cargo”.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

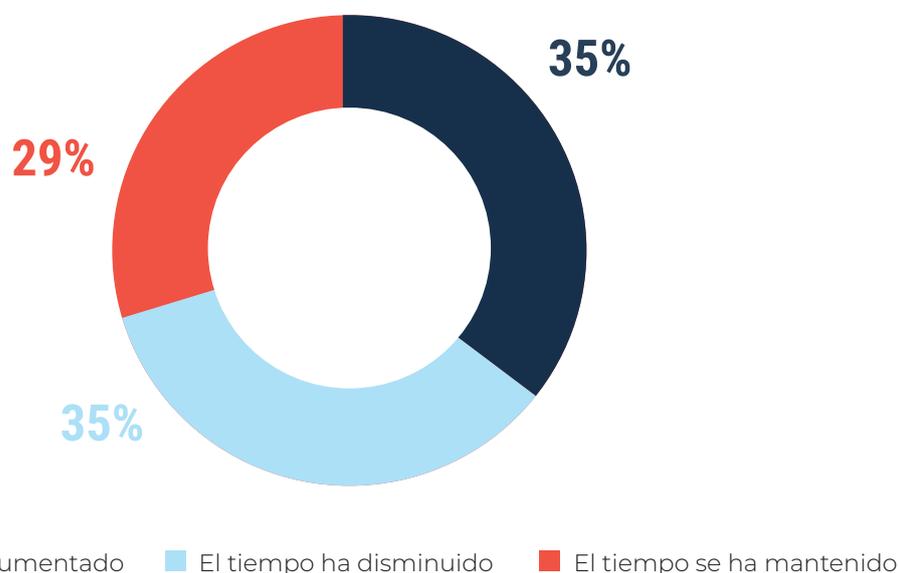
Por último, el 24% del Panel responde que sí, los sueldos ofrecidos han aumentado incorporando la inflación, argumentando que en niveles ejecutivos como niveles intermedios especializados con cierta escasez los rangos salariales se encuentran protegidos por inflación, y que existe un aumento de los salarios no en todos los rubros, pero sí en los masivos.

PROCESOS DE BÚSQUEDA Y CONTRATACIÓN

Las preguntas de esta sección apuntaron a determinar si los tiempos de los procesos de búsqueda de candidatos/as y contratación por parte de las empresas han aumentado, disminuido o se han mantenido en la situación económica actual, diferenciando por tipo de cargo.

Pregunta 3:

En las condiciones económicas actuales del país, ¿Usted considera que el tiempo para encontrar candidatos idóneos para una gerencia ha aumentado, se ha mantenido o ha disminuido? (Si no realiza procesos de búsqueda para estos cargos responda “No aplica”)



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

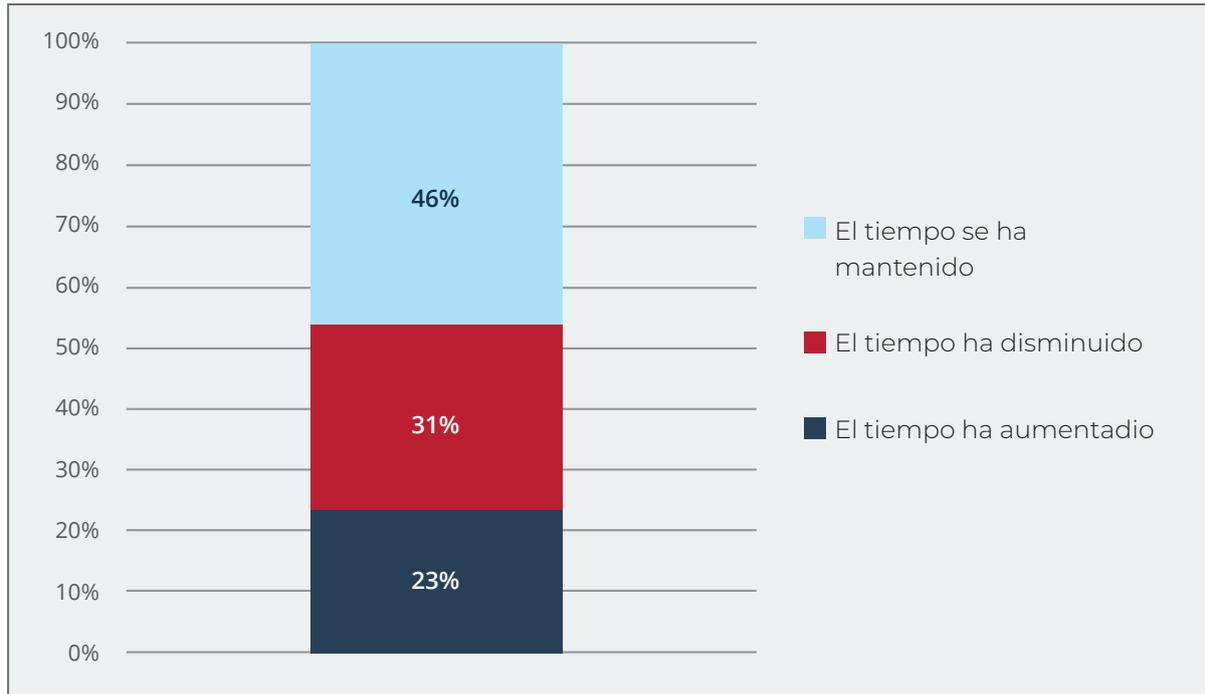
[1] La suma es 99% debido a los decimales

Como se puede ver, en la pregunta 3 no hay conclusiones definidas, ya que el 29% del panel dice que el tiempo para encontrar un candidato idóneo para un cargo de gerencia se ha mantenido, un 35% dice que ha aumentado y otro 35% dice que ha disminuido.

Quienes contestan que el tiempo se ha mantenido argumentan que el tiempo depende más de la naturaleza del cargo y de la estrategia de búsqueda que de la oferta de candidatos, y que lo que está demorando más es el tiempo en la decisión de contratación. Por otra parte, los que responden que ha aumentado destacan que esta costando que quienes son candidatos a este tipo de cargos se quieran cambiar de su posición actual, prefiriendo algo estable y conocido y sin incurrir en mayores riesgos. Finalmente, quienes responden que ha disminuido argumentan, distinto a lo anterior, que hay una sobre oferta de candidatos idóneos para este tipo de cargos y que debido a que hay industrias más afectadas, más personas contratadas están dispuestas a cambiarse.

Pregunta N°4:

En las condiciones actuales del país, ¿Usted considera que el tiempo para encontrar candidatos idóneos para un cargo de jefatura ha aumentado, se ha mantenido o ha disminuido? (Si no realiza procesos de búsqueda para estos cargos responda “No aplica”).



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

[1] La suma es 99% debido a los decimales

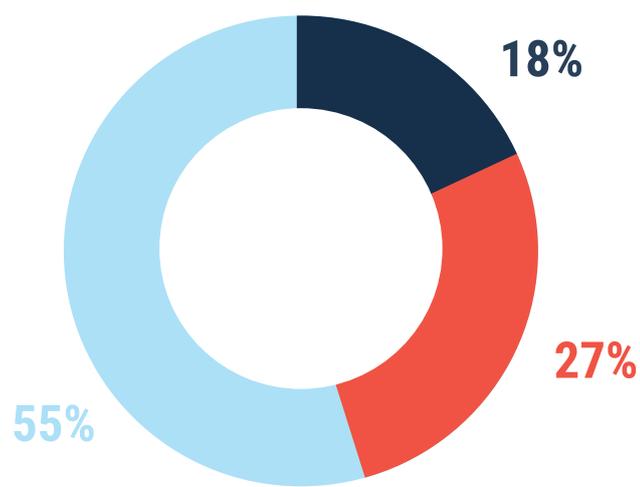
[2] En esta pregunta se consideran solo 13 respuestas debido a que las otras fueron “No aplica”.

Esta pregunta es igual a la anterior, pero para el cargo de jefatura. En este caso, las respuestas también se encuentran divididas entre los expertos, donde un 46% responde que el tiempo para encontrar candidatos idóneos se ha mantenido, el 31% responde que ha disminuido y el 23% que ha aumentado.

Quienes responden que se ha mantenido argumentan, al igual que en la pregunta anterior, que el tiempo ha cambiado en la decisión de la empresa, pero no en la disponibilidad de candidatos idóneos, y también debido a que para estos cargos los requerimientos de habilidades no cambian mucho a lo largo del proceso de búsqueda. Quienes contestan que ha aumentado, al igual que en la respuesta anterior, destacan que las personas están buscando estabilidad, y añaden que la competencia por candidatos es más fuerte actualmente. Por último, los que responden que ha disminuido comentan que hay mayor oferta en el mercado por lo que es más fácil encontrar a un candidato adecuado.

Pregunta N°5:

En las condiciones actuales del país, ¿Usted considera que el tiempo para encontrar candidatos idóneos para un cargo de analista ha aumentado, se ha mantenido o ha disminuido? (Si no realiza procesos de búsqueda para estos cargos responda “No aplica”).



■ El tiempo ha aumentado ■ El tiempo ha disminuido ■ El tiempo se ha mantenido

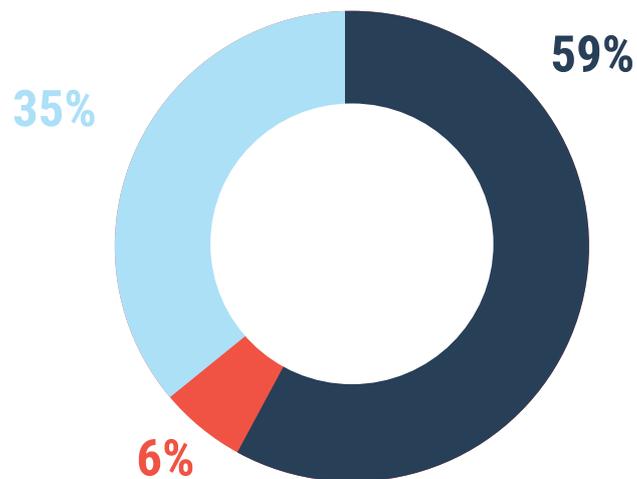
Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

[1] En esta pregunta se consideran solo 11 respuestas debido a que las otras fueron “No aplica”.

En la pregunta 5 se consulta lo mismo que en las dos anteriores, pero para el cargo de analista. En este caso hay mayor consenso entre los expertos, donde un 55% de los que contestaron esta pregunta dicen que el tiempo se ha mantenido, mientras que el 18% contesta que ha aumentado y el 27% que ha disminuido.

Pregunta N°6:

En las condiciones actuales del país, ¿Usted considera que el tiempo en cerrar todo el proceso de contratación (desde la búsqueda hasta el cierre del contrato) para un cargo de gerencia ha aumentado, se ha mantenido o ha disminuido? (Si no realiza procesos de búsqueda para estos cargos responda "No aplica").



■ El tiempo ha aumentado ■ El tiempo ha disminuido ■ El tiempo se ha mantenido

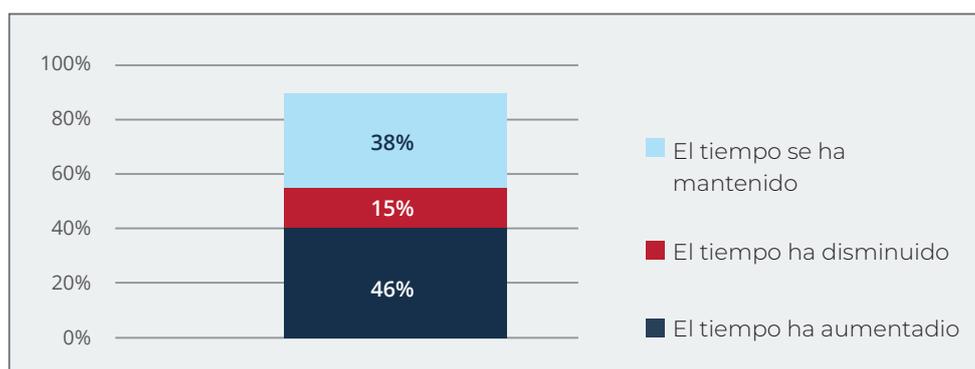
Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

Ahora, se realiza una pregunta para los 3 cargos que se mencionaron anteriormente, pero apelando a conocer si ha cambiado el tiempo en que se cierra todo el proceso de contratación, desde la búsqueda hasta el cierre de contrato.

En la pregunta N°6 se consulta sobre el tiempo en cerrar el proceso de contratación para un cargo de gerencia. El 59% responde que los tiempos han aumentado, argumentando que los tiempos de decisión de las empresas se han extendido y que los procesos son más lentos, porque hay más oferta de ejecutivos y mayor competencia entre las empresas reclutadoras por lo que quienes contratan tienen más opciones y pueden darse más tiempo para tomar la decisión.

Pregunta N°7:

En las condiciones actuales del país, ¿Usted considera que el tiempo en cerrar todo el proceso de contratación (desde la búsqueda hasta el cierre del contrato) para un cargo de jefatura ha aumentado, se ha mantenido o ha disminuido? (Si no realiza procesos de búsqueda para estos cargos responda "No aplica").



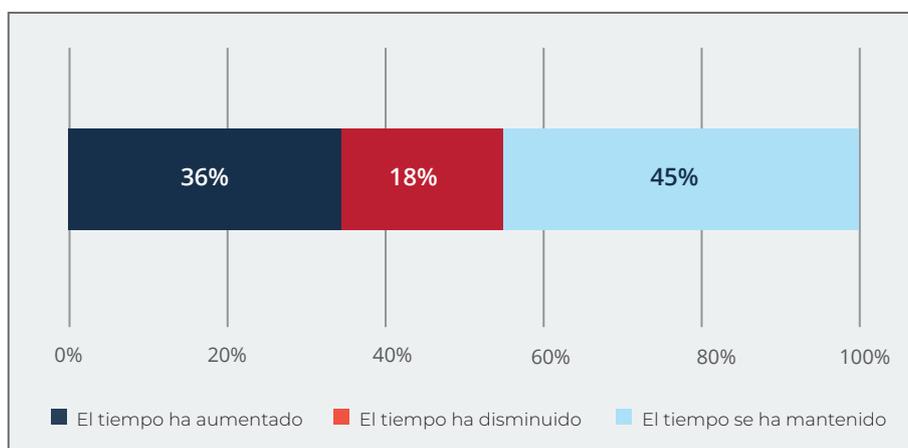
Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

[1] La suma es 99% debido a los decimales

En la pregunta N°7 se consulta sobre el cambio en el tiempo del proceso completo para la contratación de cargos de jefatura. En este caso hay menor consenso que en el caso anterior, donde un 46% de los expertos contesta que el tiempo ha aumentado, el 38% que el tiempo se ha mantenido y un 15% que ha disminuido.

Pregunta N°8:

En las condiciones actuales del país, ¿Usted considera que el tiempo en cerrar todo el proceso de contratación (desde la búsqueda hasta el cierre del contrato) para un cargo de analista ha aumentado, se ha mantenido o ha disminuido? (Si no realiza procesos de búsqueda para estos cargos responda "No aplica").



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°3 Panel Laboral UNAB.

[1] La suma es 99% debido a los decimales

[2] En esta pregunta se consideran solo 11 respuestas debido a que las otras fueron "No aplica".

Por último, en la pregunta N°8 se consulta sobre el cambio en el tiempo que demora el proceso completo de contratación de un analista. En este caso, tampoco hay mucho acuerdo entre los head-hunters, donde el 36% dice que el tiempo ha aumentado, el 45% responde que el tiempo se ha mantenido y finalmente, el 18% que el tiempo ha disminuido.

II. CONCLUSIÓN

El aumento actual de la tasa de desempleo y la controversia por el aumento del empleo público genera grandes incertidumbres sobre la solidez actual del mercado laboral.

La tercera encuesta del Panel Laboral UNAB permite despejar si el empeoramiento del mercado laboral se ha concretado según la opinión de los expertos, y si los procesos de matching entre las empresas que buscan trabajadores y las personas que ofrecen su trabajo (o que son reclutadas a pesar de encontrarse empleadas actualmente) se han visto afectadas por las condiciones económicas actuales.

Entre las respuestas destaca el consenso respecto a la disminución en la creación del empleo privado, con un 76% de acuerdo entre los head-hunters. Por otra parte, respecto a la actualización de los sueldos ofrecidos a la inflación, un 47% dice que las rentas propuestas han aumentado, pero menos que la inflación, mientras que un 29% dice que los sueldos no han aumentado y un 24% responde que han aumentado al mismo nivel que la inflación.

Además, un tema recalcado fuertemente por los head-hunters, en general, es que los tiempos en los procesos de búsqueda de candidatos no han cambiado de manera considerable. Sin embargo, el cierre del proceso, es decir, la contratación, está tardando más en los altos cargos. Esto por cuatro razones, primero porque las empresas están demorando más en cerrar su decisión (o desisten de la contratación), o porque están cambiando las habilidades requeridas para estos cargos, buscan mezclar dos cargos en uno para disminuir el costo, o porque las personas idóneas para el puesto no quieren cambiarse a un nuevo trabajo debido a la incertidumbre y el estado económico hoy.

Si bien el empleo se resintió fuertemente durante la pandemia, tuvo una recuperación consistente (aunque no completa) durante 2021 y 2022. Sin embargo, las cifras actuales muestran un empeoramiento de la situación del empleo actual, con, por ejemplo, una tasa de desempleo de 8,7% y una caída en el crecimiento de la creación del empleo privado. Así, es importante monitorear cómo se irá comportando el mercado del trabajo durante los siguientes meses y si alguna de las políticas aprobadas, como la Ley de 40 horas o el salario mínimo, agravan o mejoran la situación actual, y si existen nuevos proyectos de Ley que puedan generar más presiones en este mercado.

III. ANEXO

PARTICIPANTES DEL PANEL LABORAL UNAB

Nº	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	Ramón Rodríguez	Trabajando.com
3	Ignacio González	Mandomedio
4	Rose Marie Blanc	C-Group
5	María José Greene	Grupo Cinco
6	Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
7	Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
8	Angélica Álvarez	Afinis
9	Raimundo Villarino	Laboral Net
10	Paz Ovalle	HO Partners
11	Mario Mora	FirstJob
12	Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
13	John Byrne	Odgers Berndtson Chile
14	Ornella Bono	Humanitas Executive Search
15	Diego Hurtado	Excellentium
16	Vanesa Rosales	Eurofirms
17	Francisca López	Althus Partners
18	Arnaldo Aceituno	Claire Joster



Universidad
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE
POLÍTICAS PÚBLICAS

 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 <https://ipp.unab.cl/>