



PANEL LABORAL UNAB

Informe encuesta N°4
"Migración de Talento"
Junio 2023

Autora: Francisca Espinoza





El capital humano es esencial para cualquier cadena productiva, en cuanto a la producción, innovación y crecimiento, tanto a nivel de empresa, industria y país. Debido a la apertura e intercambio comercial cada vez mayor de las distintas economías, la competencia interna y mundial por atraer talento ha aumentado, significando que la capacidad de retener capital humano calificado sea más importante y necesaria.

Según la información entregada por el Banco Mundial en conjunto con LinkedIn muestran que, en promedio entre enero de 2017 y diciembre de 2019, los países a los que más migraba talento chileno eran España, Alemania, Australia, Canadá y Francia, mientras que la mayor cantidad de talento que migraba a Chile provenía de Venezuela, Colombia, Estados Unidos, Perú y Brasil. En esta línea, según una investigación realizada por Workmonitor en 2019, los trabajadores chilenos tienen la mayor predisposición a migrar a otros países comparándose con otras 34 naciones, aunque destacando que lo harían siempre y cuando esa opción les permita crecer profesionalmente y tener un mayor balance vida familiar-laboral.

En este contexto, la OCDE construyó una herramienta llamada Talent Attractiveness que permite analizar los países más atractivos para migrar según características personales del trabajador y sus intereses. Para 2023, este indicador encontró que los países más atractivos para migrantes altamente calificados son Nueva Zelanda, Suecia, Suiza, Australia y Noruega, mientras que Chile se encuentra en el puesto 32 de los 38 países considerados en ese ranking.

Ahora bien, no solo es importante considerar la migración externa de talento, si no que la que se produce internamente a nivel de industria y empresa en cada país. En Chile, la tasa de rotación laboral en diciembre de 2022 alcanzó 35,3%, sin embargo, no se cuenta con datos del movimiento entre industrias de los distintos trabajadores.

Distintos factores pueden haber afectado el movimiento de ocupados entre industrias y países. Particularmente los efectos de la pandemia y la posterior recesión económica pudieron generar cambios en la concepción de que Chile es un territorio atractivo en cuanto a su economía y las oportunidades que ofrece, así como también puede haber generado distintas presiones en distintas industrias dentro del país, produciendo incertidumbre sobre la conveniencia de mantenerse en un sector industrial y, por lo tanto, migración a otras industrias más estables.

Debido a lo anterior, la Encuesta N°4 buscó conocer la apreciación de los head hunters respecto a la posibilidad de un cambio en el movimiento del empleo entre industrias en Chile y la migración de talento a otros países, en comparación con lo sucedía previo a la pandemia.

I. RESULTADOS

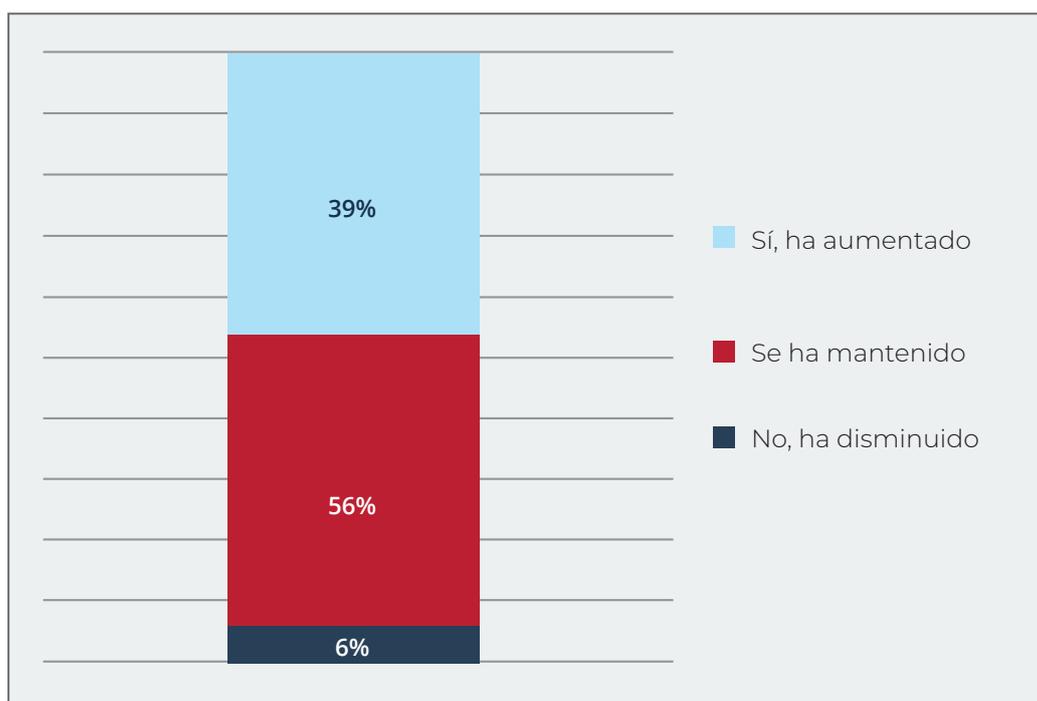
La encuesta N°4 del Panel Laboral UNAB abordó 7 preguntas, de las cuales 6 se relacionaron con la migración de talento tanto externa como entre industria, y la última respecto al estado del desempleo en los próximos meses. Se obtuvo un 100% de participación en la encuesta, y esta se aplicó entre el 28 de junio y el 4 de julio.

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

MIGRACIÓN DE TALENTO EXTERNA

Pregunta 1:

De acuerdo con la información que usted maneja, ¿En comparación con lo que sucedía previo a la pandemia, cree que ha aumentado la migración de talento a otros países, específicamente de profesionales que se posicionan en cargos de Gerencia?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

[1] La suma no es 100% debido a los decimales

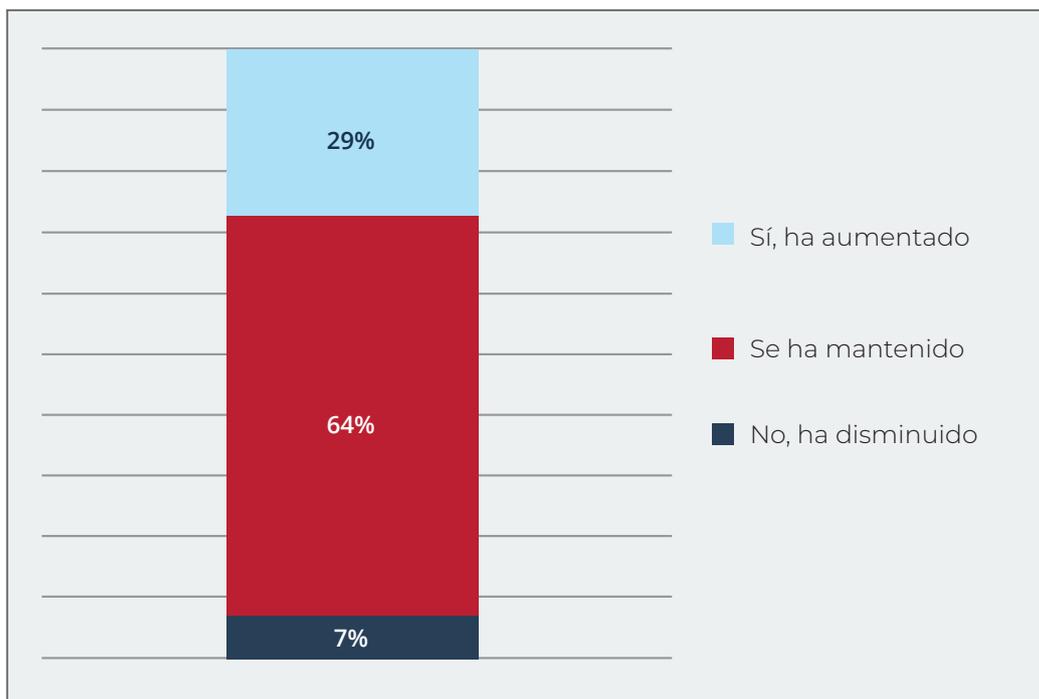
[2] En esta pregunta se consideran solo 18 respuestas debido a que un head hunter respondió "No aplica".

Como se puede ver en la Pregunta N°1, la mayoría del Panel considera que la migración de talento, a otros países, de profesionales que se posicionan en cargos de Gerencia se ha mantenido con el 56% de las respuestas, mientras que un 39% responde que ha aumentado y un 6% que ha disminuido. Entre quienes responden que se ha mantenido, argumentan que la migración de talento se aprecia en niveles profesionales más que gerenciales, particularmente en jóvenes que buscan expandir

sus conocimientos, mientras que otros destacan que más que migración a otros países ha existido movimiento interregional dentro de Chile. Por otra parte, quienes contestan que esto ha aumentado destacan que el fenómeno responde al aumento de la incertidumbre en el país, al aumento del riesgo y a las reestructuraciones de empresas.

Pregunta 2:

De acuerdo con la información que usted maneja, ¿En comparación con lo que sucedía previo a la pandemia, cree que ha aumentado la migración de talento a otros países, específicamente de profesionales que se posicionan en cargos de Jefatura?



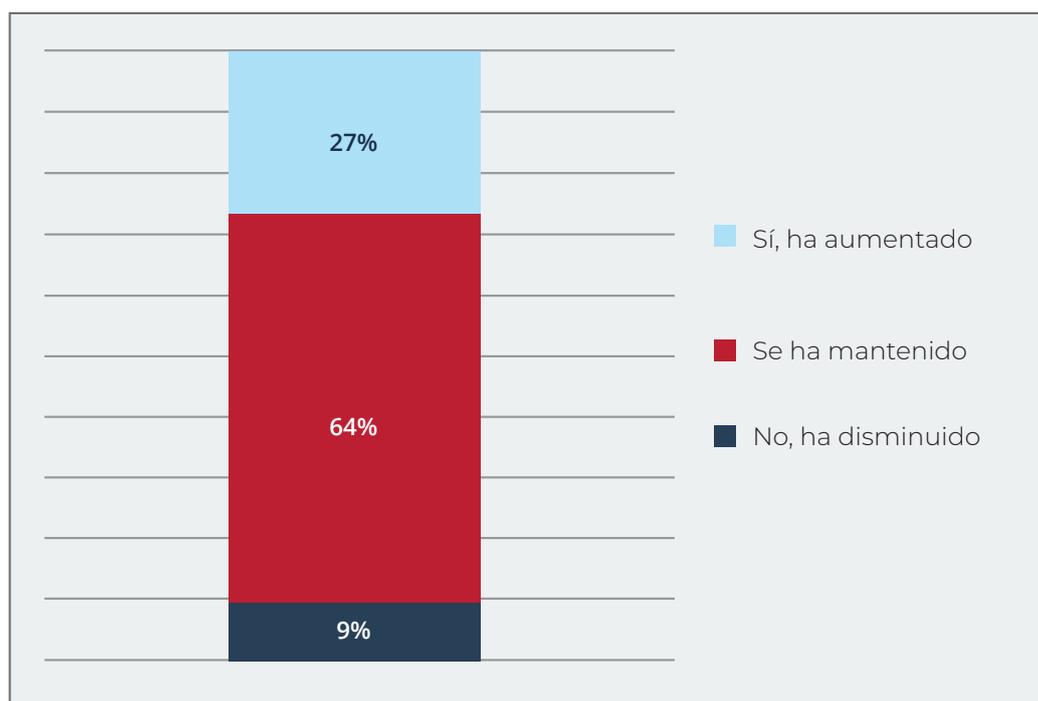
Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

[2] En esta pregunta se consideran solo 14 respuestas debido a que 5 head hunters respondieron "No aplica".

Como se puede ver en la figura anterior, cuando se consulta por la misma situación que en la pregunta N°1 pero respecto al cargo de Jefatura, aumenta el porcentaje que considera que se ha mantenido la migración a otros países llegando a un 64%, mientras que quienes responden que ha aumentado son un 29% de los head hunters que responden esta pregunta, y por último un 7% considera que ha disminuido. Nuevamente para esta pregunta se destaca que la migración de capital humano calificado estaría sucediendo mayormente en jóvenes.

Pregunta 3:

De acuerdo con la información que usted maneja, ¿En comparación con lo que sucedía previo a la pandemia, cree que ha aumentado la migración de talento a otros países, específicamente de profesionales que se posicionan en cargos de Analista?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

[1] En esta pregunta se consideran solo 11 respuestas debido a que 8 head hunters respondieron "No aplica".

Finalmente, dentro de las preguntas referidas a la migración externa de talento, al igual que lo sucedido con las anteriores, la mayoría de los head hunters que contesta esta pregunta considera que la salida de capital humano calificado de profesionales que se posicionan en cargos de analista se ha mantenido (64%), mientras un 27% considera que ha aumentado un 9% que ha disminuido.

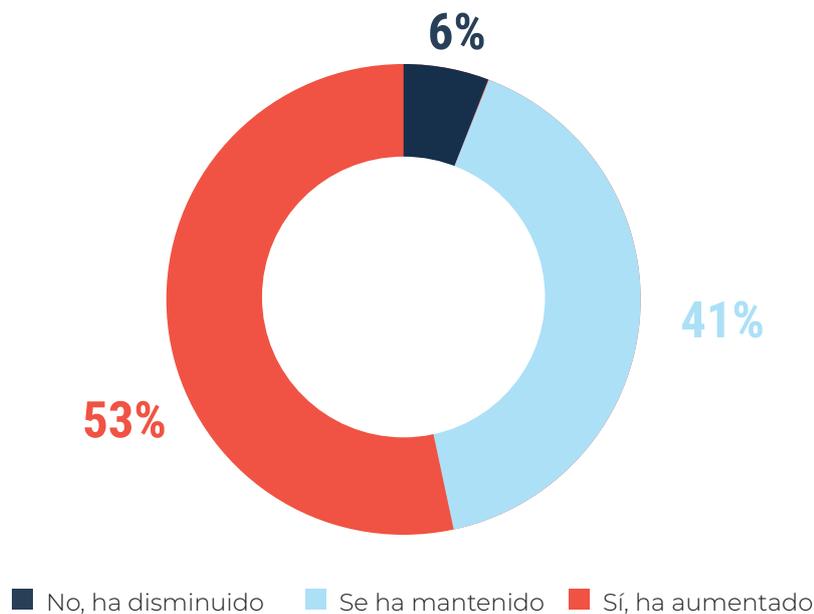
“ A este nivel sí considero que la migración ha aumentado, ya que buscan especializaciones, conocimientos y experiencias en otros países, con mayor desarrollo, que le permitan ampliar sus conocimientos profesionales.

Arnaldo Aceituno, Claire Joster.

MIGRACIÓN DE TALENTO ENTRE INDUSTRIAS

Pregunta 4:

De acuerdo con la información que usted maneja, ¿En comparación con lo que sucedía previo a la pandemia, cree que ha aumentado la migración de talento entre industrias, específicamente de profesionales que se posicionan en cargos de Gerencia?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

[1] En esta pregunta se consideran solo 17 respuestas debido a que 2 head hunters respondieron "No aplica".

En este apartado se analiza el movimiento de talento entre industrias dentro del país. Como se puede ver en la pregunta N°4, un 53% de los head hunters considera que ha aumentado el movimiento entre industrias de profesionales que optan a cargos de Gerencia, respecto a lo que sucedía previo a la pandemia. Ellos destacan que ha existido mayor movimiento de quienes se encontraban en sectores más golpeados por la crisis como Hotelería, Construcción y Retail. Además, agregan que la migración de talento entre industrias ha aumentado, cuando los conocimientos técnicos son fácilmente

exportables, porque permite compartir buenas y eficientes prácticas en distintos rubros.

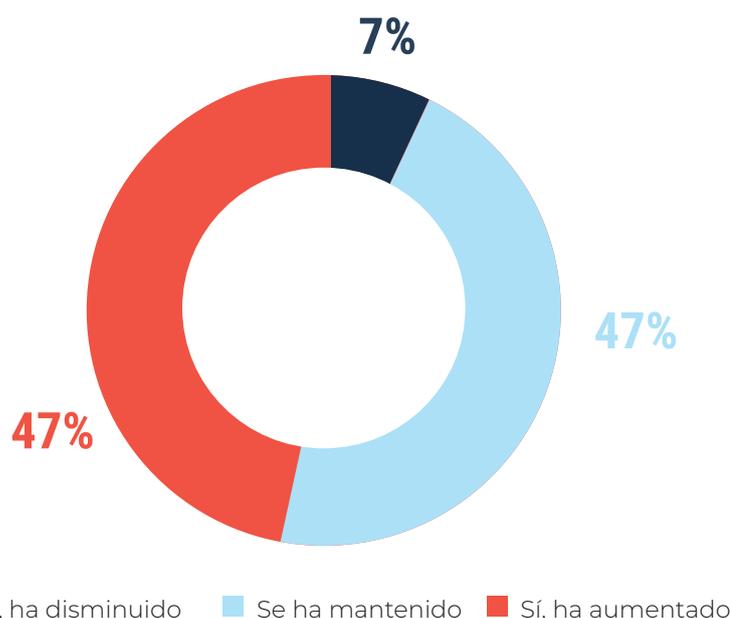
“Cada vez más estamos viendo que los talentos se están moviendo entre distintas industrias, salvo aquellos cargos muy técnicos y específicos, aunque no por un efecto de pre o post pandemia, sino por las ventajas que esto conlleva para las empresas, ya que permite llevar mejores prácticas de una industria a otra, impactando con innovación en la industria de destino.”

Diego Hurtado, Excellentium

Por otra parte, un 41% de los head hunters responde que la migración de talento entre industrias se ha mantenido. Quienes responden esto argumentan que los procesos de selección normalmente piden experiencia previa en la industria, lo que genera una barrera para un cambio de este tipo.

Pregunta 5:

De acuerdo con la información que usted maneja, ¿En comparación con lo que sucedía previo a la pandemia, cree que ha aumentado la migración de talento entre industrias, específicamente de profesionales que se posicionan en cargos de jefatura?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

[1] La suma no es 100% debido a los decimales

[2] En esta pregunta se consideran solo 15 respuestas debido a que 4 head hunters respondieron "No aplica".

Ahora bien, cuando se pregunta por el movimiento entre industrias de profesionales que se posicionan en cargos de jefatura, respecto a lo que sucedía previo a la pandemia, un 47% responde que esto se ha mantenido, mientras

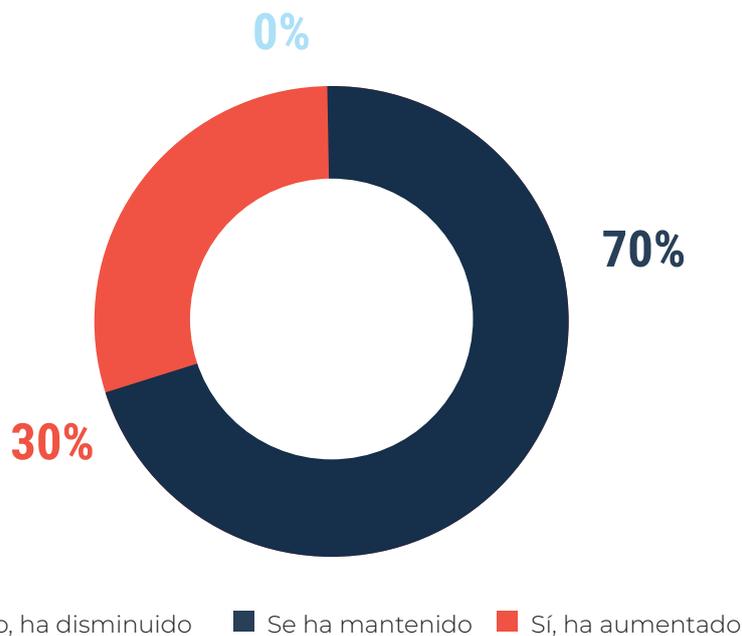
que otro 47% considera que ha aumentado y un 7% que ha disminuido.

“ Si bien el mercado chileno tiende a ser conservador y contratar dentro del mismo sector, hay tendencias más recientes que han forzado a considerar talento y experiencia desde otros sectores. Esto es marcado en el tema Transformación Digital donde industrias que van más atrás quieren “acelerar” el proceso importando talento gerencial de sectores más avanzados o más maduros en dicho proceso (por ejemplo, gerentes de e-commerce, gerentes de Inteligencia de Negocios/Analítica, gerentes de TI, gerentes de innovación, entre otros).

Entre quienes responden que ha aumentado consideran razones como la necesidad de conocimientos tecnológicos en ciertas industrias.

Pregunta 6:

De acuerdo con la información que usted maneja, ¿En comparación con lo que sucedía previo a la pandemia, cree que ha aumentado la migración de talento entre industrias, específicamente de profesionales que se posicionan en cargos de Analista?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

[1] En esta pregunta se consideran solo 10 respuestas debido a que 9 head hunters respondieron "No aplica".

En este caso se pregunta por el mismo movimiento entre industrias, pero para profesionales en los cargos de Analista. En este caso existe una definición clara de los head hunters que responden esta pregunta, donde

un 70% considera que el movimiento de estos trabajadores a otras industrias se ha mantenido respecto a lo que sucedía previo a la pandemia, mientras que un 30% indica que ha aumentado y nadie contesta que ha disminuido.

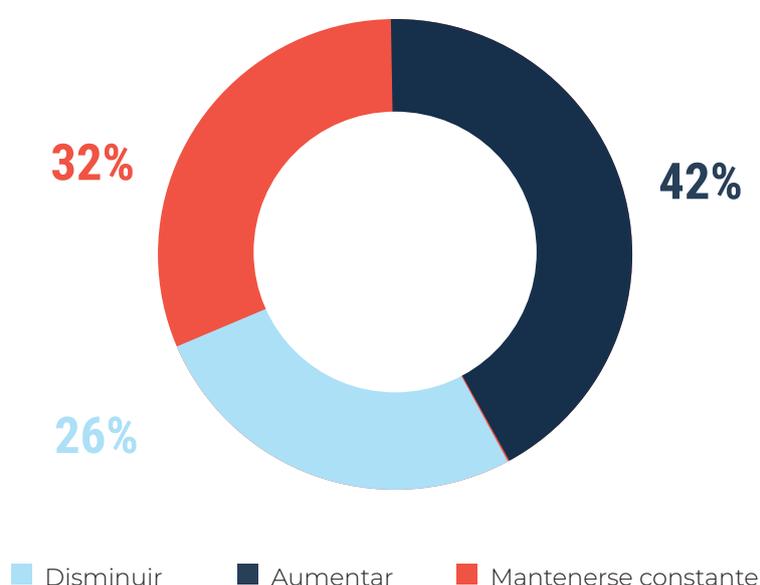
“ A nivel de analistas siempre hay movilidad entre industrias, ya que al ser cargos profesiones de entrada, las personas privilegian el desarrollo profesional.

Ignacio González, Mando Medio.

SITUACIÓN DESEMPLEO

Pregunta 7:

De acuerdo con la información que usted maneja, durante los próximos 3 meses el desempleo nacional debiese...



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°4 Panel Laboral UNAB.

En la pregunta N°7 se aborda la previsión que tienen los head hunters sobre el desempleo para el trimestre siguiente. Como se ve en el gráfico, un 42% de los expertos considera que este va a aumentar, mientras que un 26% sostiene que va a disminuir y un 32% que se mantendrá constante. Entre quienes consideran que va a disminuir destacan que un mejor escenario económico en los próximos meses y ajustes de algunas variables como la tasa de política monetaria podría afectar directamente sectores golpeados hoy día como el de la construcción e inmobiliarias y reactivar la demanda de empleo en esas industrias.

“Algunas industrias se han visto muy afectadas el último tiempo, pero éstas ya han reorganizado a sus equipos, por lo cual el desempleo no debería presentar una variación muy significativa en los últimos tres meses.”

Francisca Lopez, Althus Partners

Ahora bien, si comparamos las respuestas a esta misma pregunta, pero en la versión de marzo pasado, la visión de los expertos parece ser menos pesimista. En marzo un 58% de los head hunters contestaba que el desempleo iba a aumentar en los próximos tres meses, mientras que hoy el porcentaje baja en 16 puntos porcentuales. Así mismo, aumenta el porcentaje de head hunters que responde que el desempleo va a disminuir, pasando de 17% a 26% entre marzo y junio.

II. CONCLUSIÓN

La situación económica de Chile se ha deteriorado considerablemente. Esto, entre otros efectos, puede generar cambios en la percepción de Chile como una economía atractiva en cuanto a las oportunidades laborales que ofrece. Lo anterior, en conjunto con la creciente apertura comercial y la competencia mundial por la atracción de talento, causa indudablemente una necesidad de que las empresas, industrias y el país pueda retener el capital humano calificado con el que cuenta.

En esta versión de la encuesta se preguntó a los head hunters si consideraban que había cambios tanto en la migración de talento nacional a otros países como de la migración de talento entre las distintas industrias, comparando con lo que sucedía previo a la pandemia. En general, los expertos contestan que no han existido cambios considerables en el movimiento de profesionales que se encuentran en cargos de gerencia, jefatura y analista, a otros países, aunque algunos destacan que si hay mayor migración de quienes son más jóvenes ya que buscan mayor desarrollo profesional y oportunidades en otras economías.

Respecto al movimiento entre industrias, en los cargos de Gerencia, un 53% de los expertos considera que ha aumentado la migración de talento entre sectores económicos, debido a dos razones principalmente: ciertas industrias se han visto muy golpeadas por la crisis económica lo que genera incertidumbre e incentivos a cambiarse de sector, y que la revolución tecnológica ha resultado en que algunas industrias necesiten de talento y experiencia de otros mercados para acelerar la transformación digital interna.

Finalmente se preguntó por las opiniones respecto al desempleo durante los tres meses siguientes, resultando en una situación más optimista que lo visto en marzo del mismo año, con una caída de 16 puntos porcentuales en quienes creen que este va a aumentar. Así, es importante monitorear cómo se reestablece la situación del empleo nacional debido a las luces de mejoramiento en la situación productiva y probables medidas del Banco Central que pueden reactivar la economía.

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 Green | 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 Byrn | 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 |
| 19 | Patricia Codecido | Global Jobs |



Universidad
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE
POLÍTICAS PÚBLICAS



Universidad
Andrés Bello®

alumni

Dirección de Egresados,
Empleabilidad y Redes



@ippunab



@ippunab



Instituto UNAB de Políticas Públicas



Instituto UNAB de Políticas Públicas



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