

PANEL LABORAL UNAB

Resultados Encuesta N°10
"Proyección 2024"
Diciembre 2023

Autora: Francisca Espinoza



La situación del mercado laboral durante 2023 estuvo marcada por una apreciación de debilidad a nivel ciudadano y con acuerdo entre expertos, donde se destacaban noticias por despidos masivos de personal en distintas empresas y el debate público de que las estadísticas tradicionalmente destacadas – como la tasa de desempleo - no estarían siendo suficientes para reflejar el panorama real ni la crisis en la que se encuentra. Incluso, en ciertos casos, se comienza a dudar que si el desempleo actual es estructural y sería el nuevo equilibrio post pandemia en Chile.

La última versión de la Encuesta Nacional de Empleo en 2023 correspondió a la del trimestre móvil septiembre-octubre-noviembre y tuvo como resultado una tasa de desempleo que llegó a un 8,7%, lo que representa un total de 874 mil personas dentro de la fuerza laboral, pero sin empleo. Relacionado a esto, la tasa de ocupación – que, al contrario de la tasa de desempleo, se calcula en base la población en edad de trabajar- se mantuvo la mayoría del año en 55% y el último dato fue de 56%, nivel que, previo a la pandemia, no se veía desde octubre de 2010. Lo anterior significaría que, con la población en edad de trabajar actual, pero con la tasa de ocupación en 2019 en ese trimestre, existe un déficit de 370,3 mil empleos. Sumado a lo anterior, durante el 2023 también se produce una caída en las vacantes de empleo, con un descenso de 33,9% en el Índice de Avisos Laborales de internet publicado por el Banco Central para diciembre de 2023.

Además de un mercado laboral más deprimido a nivel general, también se presentaron nuevos desafíos, como una irrupción más fuerte – y que va en aumento – de la inteligencia artificial, la cual genera incertidumbre en cuanto a cómo y cuándo esta podría reemplazar a la mano de obra menos calificada. También se destaca lo sucedido a nivel de jornada laboral, donde las cifras del INE mostraron una disminución consistente en el porcentaje de personas que trabajó de forma telemática, en contraste con lo que se creía respecto a la irrupción del teletrabajo.

Como noticia positiva dentro del mercado laboral durante 2023, el Índice Real de Remuneraciones, que muestra la variación del poder adquisitivo al controlar por inflación el cambio en los salarios tuvo movimientos favorables desde marzo de 2023 en comparación con lo sucedido durante 2022 donde solo presentó caídas.

Finalmente, las reformas impulsadas – y las que aún no se encuentran aprobadas – también generaron ciertas disrupciones, por lo menos a nivel de incertidumbre, como la aprobación del aumento del salario mínimo y la Ley de 40 horas, de las cuales aún no es posible conocer los efectos debido al poco tiempo de implementación y que aún no se encuentran en régimen. Sin embargo, el contexto general de inestabilidad y nuevas reformas propuestas, como la tributaria y de pensiones, tuvo efectos en las decisiones de inversión de las empresas lo que afecta directamente la creación de empleo, y por tanto, el estado del mercado laboral.

Así, como se abordó anteriormente y como se puede considerar con otras variantes, el mercado laboral durante 2023 no se encontró del todo estable ni en un buen escenario. Lo anterior pone mayor atención y presión por lo que sucederá 2024 y cómo, si es que es posible, se revertirá esta situación. Según el INE, es necesario investigar si es que la nueva realidad del empleo correspondería ya no a una situación transitoria, sino que más bien a una estructural. Interrogantes que se presentan en base a lo anterior son, por ejemplo, por qué la población está decidiendo no participar en el mercado laboral, cómo esto se vincula con personas que se encuentran estudiando – considerando que la población en edad de trabajar abarca a personas mayores de 15 años – o si existe un efecto ingreso de las distintas transferencias, como la PGU, que genera menores incentivos a participar en el mundo del empleo.

A raíz de lo anterior, en esta versión del Panel Laboral UNAB se pregunta a los expertos sobre sus consideraciones, proyecciones y expectativas del mercado laboral para el 2024 y cómo se moverán, según la realidad que enfrentan diariamente el número de postulantes, las vacantes, los salarios, entre otros.

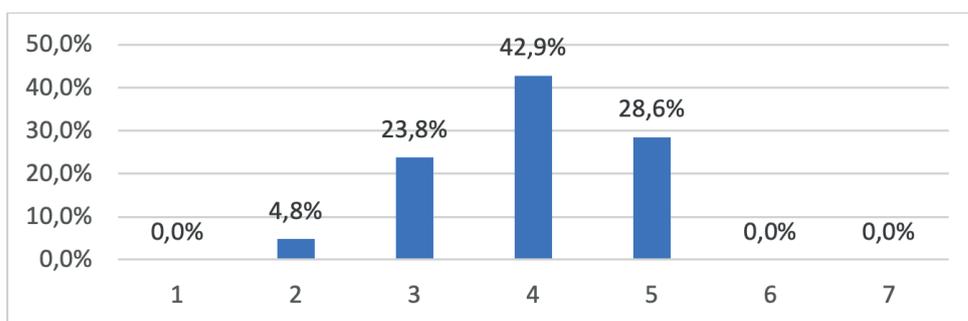
I. RESULTADOS

La encuesta N°10 del Panel Laboral UNAB abordó 8 preguntas que buscaban recabar la proyección que hacen los head hunters de la situación en el mercado laboral para 2024. Se obtuvo una tasa de respuesta de 88% y fue aplicada desde el 27 de diciembre 2023 hasta el 5 de enero 2024.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

Pregunta N°1:

Del 1 al 7, donde 1 es nada saludable y 7 muy saludable, ¿Qué tan saludable considera que se encuentra hoy el mercado laboral?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°10
Panel Laboral UNAB.

[1] El porcentaje corresponde a la cantidad de head hunters que pusieron esa nota sobre el total de head hunters.

Cuando se pregunta por la situación actual del mercado laboral a los head hunters en una escala de 1 a 7, donde 1 es nada saludable y 7 muy saludable, el promedio de notas resultante es un 4, con un 43% de los expertos calificando de esta manera al mercado laboral, mientras que un 29% lo hicieron con una nota deficiente (menor a 4) y el 29% restante con nota 5.

“Estamos en aún en un contexto de incertidumbre económica, de baja inversión y de expectativas que han hecho perder dinamismo al mercado laboral profesional, y más bien ha reducido las opciones de movilidad y crecimiento ejecutivo. Si bien el 2024 se espera sea algo mejor que el 2023, esto no está asegurado y habrá que ver evolución en los primeros meses.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

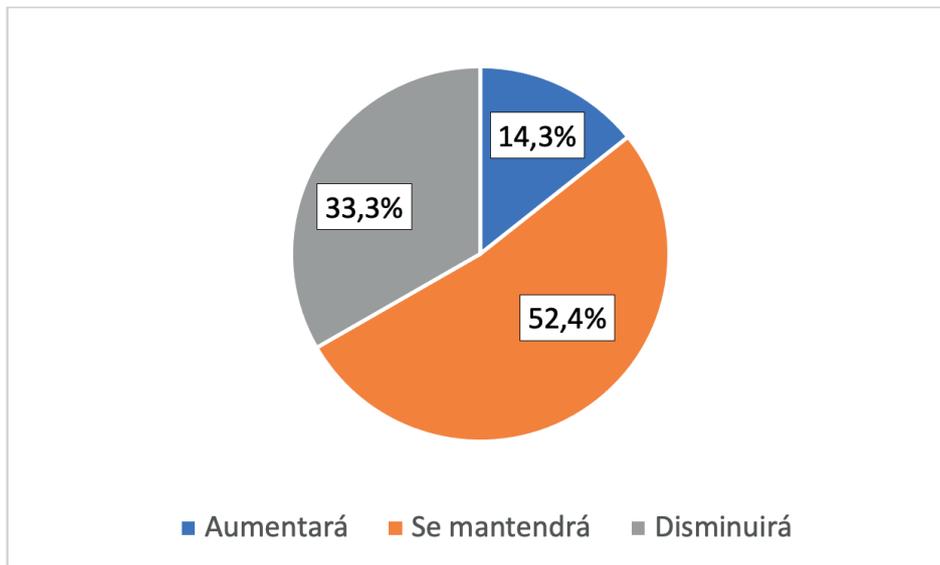
Si bien el IMACEC nos dio una noticia positiva el último mes, las empresas aun están cautas a las perspectivas económicas de este año, lo que de alguna forma implica postergar decisiones de contrataciones o implementaciones de proyectos relevantes.

Felipe Cosialls, Shilton Consulting Headhunters

Entre los argumentos que destacan se encuentra un ambiente de incertidumbre en el contexto empresarial, lo que no incentiva la inversión ni los empleos formales, y con expectativas pesimistas a nivel general - incluso con empresas que presentan presupuestos conservadores - lo que no permite calificar positivamente la situación en el mercado del trabajo.

Pregunta N°2:

Durante el 2024 y en comparación con 2023, usted cree que el desempleo...



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°10 Panel Laboral UNAB.

Cuando se pregunta a los expertos por las expectativas de desempleo, un 52,4% responde que este se mantendrá, un 33,3% considera que disminuirá y solo un 14,3% cree que aumentará.

Quienes consideran que disminuirá, argumentan que durante 2023 vieron una situación muy deprimida y que debido a que elementos generadores de incertidumbre, como el proceso constitucional ya se encuentran cerrados y que la estabilización producida por las políticas

monetarias ha resultado en un mayor control de la inflación e incentivos a la actividad por la caída

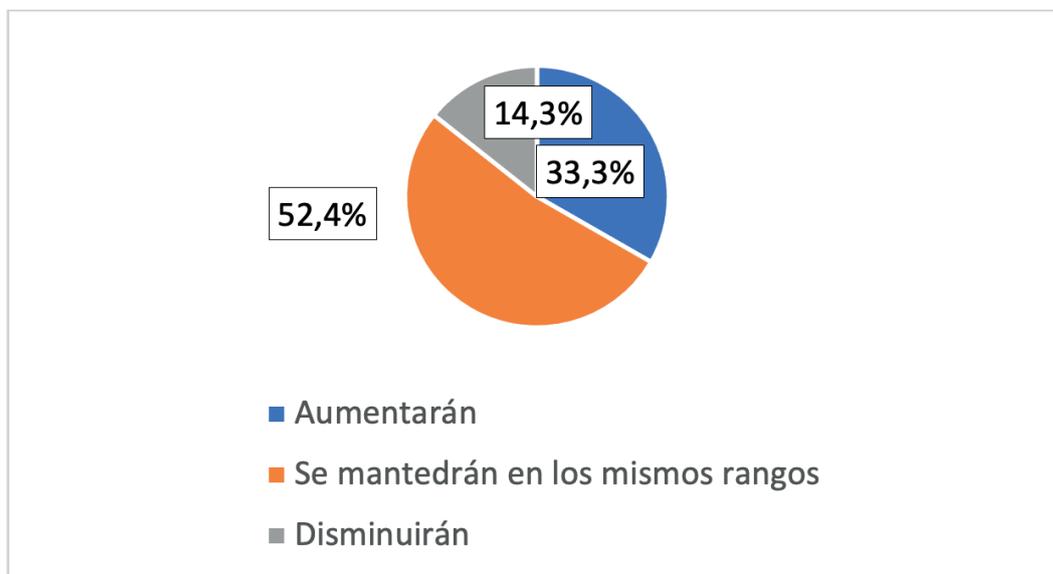
en la tasa de interés, el mercado tendería a un panorama más positivo. Quienes argumentan que se mantendrá enfatizan en que posiblemente podrían aumentar levemente los empleos durante 2024, sin embargo, no sería suficiente para absorber el aumento en la fuerza laboral.

“ Si bien no se puede seriamente predecir el año completo, al menos el primer semestre es probable veamos una leve tendencia a frenar la trayectoria de aumento del desempleo. Si bien siguen grandes reestructuraciones en el mundo privado, en este mismo sector es esperable que vuelvan con cierta cautela las inversiones. Ayuda mucho el rol que ha tenido el Banco Central en haber puesto a control la inflación y ya con trayectoria de reducción de tasas, no al ideal, pero claramente mejor que 2023.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

A pesar de algunos pronósticos pesimistas respecto del 2024, pero considerando el comportamiento del 2023 (con un primer semestre muy bajo, pero con un alza el segundo semestre y manteniendo la tendencia), yo creo que el 2024 será un mejor año que el 2023 en relación con el empleo formal, mostrando una mejora en sus indicadores. No a los niveles buenos y esperados, pero mejores que el 2023

Diego Hurtado, Excellentium

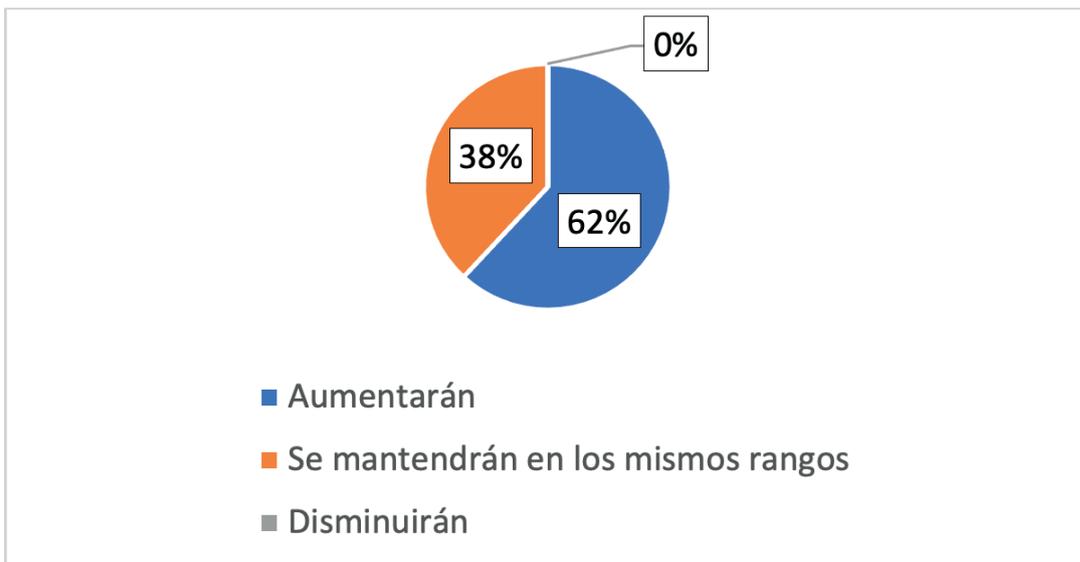
Pregunta N°3:**Durante el 2024 y en comparación con 2023, usted cree que las vacantes...**

Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°10 Panel Laboral UNAB.

Luego, se pregunta por la demanda y oferta laboral y las proyecciones sobre su comportamiento durante 2024. En principio, respecto a la demanda laboral, se busca conocer las expectativas de los head hunters respecto a cómo se moverán las vacantes de empleo a lo largo del año en comparación con 2023. En esto, un 52,4% considera que las vacantes se mantendrán,

es decir, se ubicarán en los mismos niveles que en 2023. Luego, un 33,3% considera que aumentarán y un 14,3% que disminuirán. En esto es importante destacar que quienes consideran que puede aumentar, no creen que será de manera radical ni que llegarán a los niveles prepandemia, si no que será una situación mejor que 2023 y de ajuste.

Pregunta N°4:
Durante el 2024 y en comparación con 2023, usted cree que los postulantes...

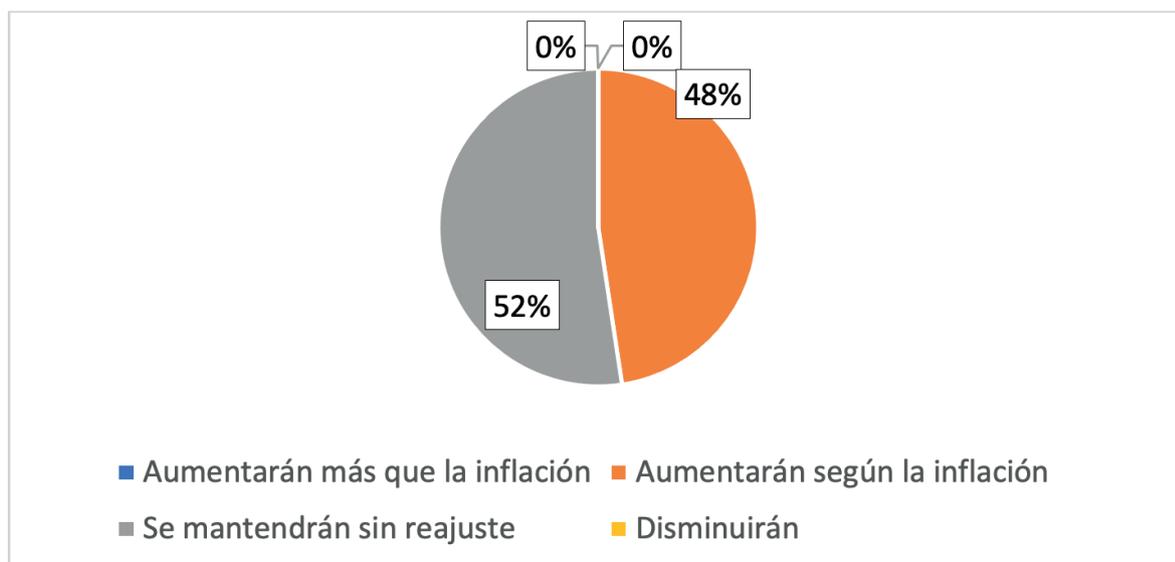


Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°10 Panel Laboral UNAB.

Por otra parte, se pregunta por la oferta laboral durante 2024. Los expertos responden – en su mayoría – que consideran que las personas buscando empleo, es decir, los postulantes, aumentarán durante 2024. En esto destacan que aún las empresas se encuentran reestructurando los puestos laborales, proceso que generó despidos durante 2023 y que, según los expertos, en 2024 continuará. Además, agregan que actualmente hay más postulantes debido a los despidos del último trimestre de 2023.

Nos encontramos hace meses en una tendencia al aumento de postulantes, derivados entre otras cosas, por las reestructuraciones del 2023 y que continuarán en 2024. Eso sí, en el sentido contrario, también los postulantes que tienen trabajo se han reducido por la percepción de riesgo a todo cambio en un contexto económico sin crecimiento.

Pregunta N°5:
Durante 2024 y en comparación con 2023, usted cree que los sueldos...



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°10 Panel Laboral UNAB.

Por otra parte, se pregunta por los sueldos de los trabajadores. En esto, un 48% cree que aumentarán según la inflación, mientras que un 52% considera que se mantendrán sin reajuste. Así, las opciones que ofrece la perspectiva de los head hunters es que los ingresos de los trabajadores o se mantengan en su poder

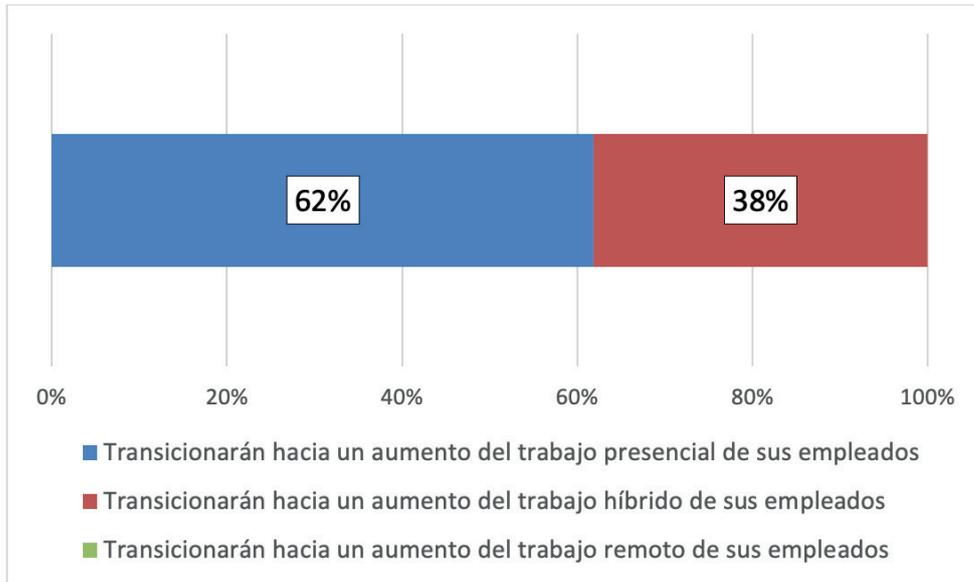
“ Las bandas de rentas para cargos nuevos se han ido reajustando a la baja o la media de la banda propia del cargo, dado que hay un mayor número de postulantes que buscan empleo y aceptarían una oferta por la misma renta que tenían antes o un poco inferior. Lo cual es diferente cuando están empleados ejerciendo un cargo, ya que, en ese escenario, si se cambian de empresa sería por una renta superior. Por ende, la tendencia debería ser que se mantengan las rentas en la banda salarial de cada cargo y fluctúen en la misma, sin subir de tramo.

Francisca López, Althus Partners

adquisitivo o disminuya (debido al no reajuste). Los expertos destacan que en las empresas en las que se acostumbra el ajuste por IPC esto se realizará, sin embargo, en las que no es algo común, el cambio en estructuras seguirá la tendencia de ajustar a la baja las bandas salariales.

Pregunta N°6:

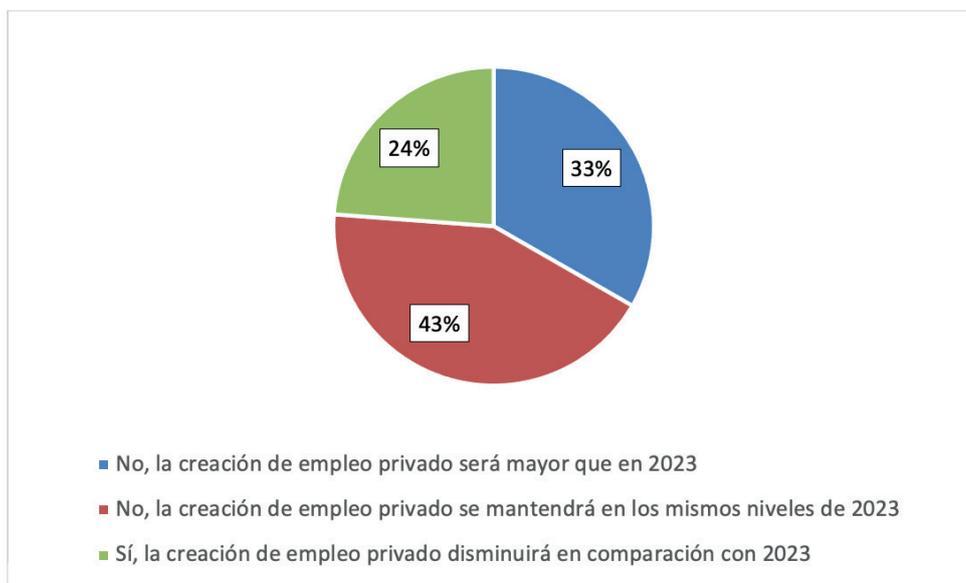
Se ha observado una tendencia de disminución en el teletrabajo desde la pandemia, donde según el INE en 2020 este llegó a un 20% de los trabajadores mientras que en agosto de 2023 el porcentaje disminuyó a 5%. Durante 2024 usted cree que las empresas...



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°10 Panel Laboral UNAB.

Respecto a la modalidad de la jornada laboral, una temática muy abordada durante los últimos años debido a la pandemia es el teletrabajo, que según han mostrado las cifras del INE, ha ido disminuyendo y actualmente se presenta en un segmento muy particular de la masa laboral.

Según lo que proyectan los head hunters, un 62% considera que las empresas transicionarán hacia un aumento del trabajo presencial de sus empleados, mientras que un 38% considera que aumentará el trabajo híbrido. De todas formas, ningún experto responde que existirá un aumento del trabajo remoto.

Pregunta N°7:**¿Usted cree que la creación de empleo en el mundo privado durante 2024 disminuirá?**

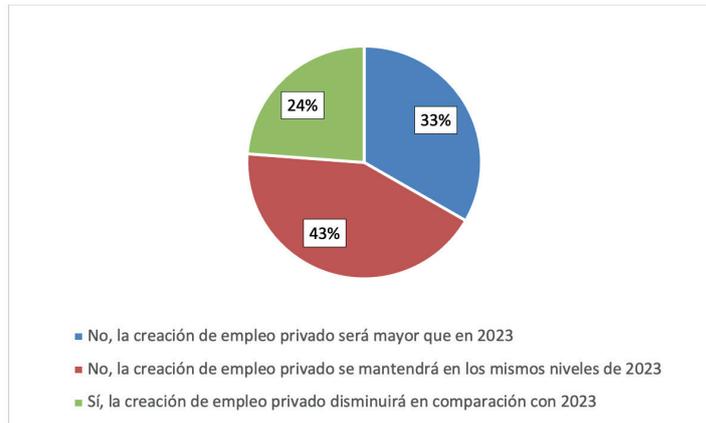
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°9 Panel Laboral UNAB.

En esta pregunta existe menos consenso entre los expertos. Se pregunta particularmente sobre la creación de empleo privado, el cual se encontró deprimido durante 2023 en comparación con lo que sucedió con el empleo público.

En esto, un 24% cree que el empleo disminuirá en 2024 en comparación con 2023, mientras que un 33% cree que será mayor que en 2023. Por último, la opción con mayor porcentaje corresponde a que este se mantendrá en los mismos niveles de 2023, es decir, con un crecimiento acotado y que se condice con el escenario económico del país.

Pregunta N°8:

De manera opcional, mencione una política pública que usted cree que debería implementarse durante 2024 para que la situación del mercado laboral mejore.



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°9 Panel Laboral UNAB.

Como última pregunta, de manera opcional, se indagó en cuáles son las medidas que los head hunter consideran que se pueden implementar durante 2024 para mejorar la situación en el empleo. En esto, las respuestas van fuertemente en la línea de una mejora en la economía, la generación de certezas a nivel nacional, legislación

clara para incentivar la inversión extranjera y nacional y regularización de la situación respecto

“ La implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad de género, abordando diversas dimensiones de la desigualdad y fomentando la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Estas políticas deberían contemplar aspectos como la educación inclusiva y equitativa, asegurando igualdad de acceso y oportunidades; el acceso igualitario al empleo, eliminando la discriminación de género y garantizando salarios equitativos; y la lucha contra la violencia de género, mediante leyes y programas que aborden esta problemática de manera efectiva. Estas podrían ser algunas de las áreas que deben ser consideradas para construir una sociedad más justa e igualitaria.

Patricia Codecido, Global Jobs

Es difícil, y se ve imposible en escenario político país, revertir tendencia de las políticas públicas de los últimos años, que han encarecido bastante el costo empresa e inflexibilizado la contratación. Todo lo que apunte a flexibilizar el mercado laboral, que se ve en un inicio como una amenaza al empleo, es finalmente una ayuda a las personas. Y lo otro, poner especial atención en la formalidad del empleo, para que la competencia sea no solo leal entre empresas, sino que genere los incentivos y beneficios correctos de todos los actores.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

Durante el 2023 se dieron muchos despidos masivos en compañías grandes y otras empresas menores tuvieron que cerrar su operación. Con esto quedaron buenos profesionales sin trabajo, que ahora se están reubicando en el mercado con condiciones incluso en desventaja si se comparara con su último empleador. La baja de la tasa de interés permitirá un mayor nivel de inversión, el inicio de nuevas contrataciones que estaban esperando en carpeta y un mercado más dinámico por el mejor acceso al crédito.

Cecilia Besa, TestaNova

respecto a la permisología y sus plazos que afectan directamente los proyectos de inversión. Además, se repite fuertemente el concepto de flexibilidad laboral en cuanto a los despidos y contrataciones.

II. CONCLUSIÓN

La situación del empleo actualmente, y durante 2023, parece levemente preocupante, debido principalmente a un deterioro económico y de certezas que no genera incentivos a nuevos proyectos de inversión, a la reestructuración dentro de las empresas lo que produce despidos y a decisiones personales que hacen que la participación en la fuerza laboral disminuya. Según el Panel Laboral UNAB, de 1 a 7, el estado del mercado del trabajo se califica con un 4, donde se argumenta que la incertidumbre y expectativas pesimistas dentro del mercado laboral no estarían incentivando una mejora en este ámbito.

Luego, cuando se pregunta por lo que sucederá a nivel general en 2024, los expertos proyectan que el desempleo se mantendrá en los mismos términos al igual que las vacantes, mientras que los postulantes aumentarán, debido a los procesos de reestructuración dentro de las empresas y presupuestos más acotados. Respecto a los sueldos, el 52% cree que se mantendrán sin reajuste y el otro 48% considera que aumentarán según la inflación, destacando que en los nuevos procesos las bandas salariales seguirán ubicándose en rangos más bajos.

En cuanto al empleo privado, no existe consenso claro en lo que sucederá. Un 43% considera que la creación se mantendrá en los mismos niveles de 2023, otro 33% cree que la creación será mayor que en 2023 y el 24% restante que la creación de empleo privado disminuirá.

Luego, respecto a las tendencias en las jornadas laborales, los expertos coinciden (62%) en que las empresas transicionarán hacia un aumento del trabajo presencial de sus empleados, mientras que un 38% responde que las empresas transicionarán a un aumento del trabajo híbrido.

Lo anterior permite concluir que la expectativa del Panel Laboral UNAB para 2024 es que la situación deteriorada del empleo se mantenga o mejore levemente en comparación a 2023, pero aún no totalmente recuperada si se compara con la situación previa a la pandemia. Esto genera fuertemente la necesidad de que dentro de las prioridades de la agenda pública se consideren políticas que apunten a la recuperación y reforzamiento del mercado laboral, y también se tenga presente cómo otro tipo de reformas – como la tributaria y previsional, por ejemplo – pueden afectar las decisiones empresariales y reprimir o promover la creación de empleos.

III. ANEXO

PARTICIPANTES DEL PANEL LABORAL UNAB

Nº	NOMBRE	EMPRESA
1	Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
2	Ramón Rodríguez	Trabajando.com
3	Rodrigo León	Mandomedia
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
19	Patricia Codecido	Global Jobs
20	Cecilia Besa	TestaNova
21	Felipe Cosialls	Shilton Consulting
22	Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
23	Franco Toselli	IT HUNTER
24	Mónica Zepeda	Ebro Consultores



@ippunab



@ippunab



Instituto UNAB de Políticas Públicas



Instituto UNAB de Políticas Públicas



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