

---

# PANEL LABORAL UNAB

---

RESULTADOS ENCUESTA N°11  
“Mercado laboral y las regiones”  
Enero 2024

Autora: Francisca Espinoza

”

*A nivel nacional, se han levantado alarmas sobre la situación negativa que estaría enfrentando el mercado laboral. Sin embargo, en un país extenso como Chile, con diferencias notables tanto a nivel productivo como cultural en las distintas regiones, es importante conocer la situación dentro de cada una de ellas. En base a las estadísticas tradicionales entregadas en la Encuesta Nacional de Empleo del INE se puede ver que, para el último trimestre con información disponible octubre-diciembre, 13 de las 16 regiones aumentaron su tasa de desempleo respecto a 2022 y la misma cantidad respecto a 2018.*

*La tasa de desempleo más alta se encuentra en la región de Los Ríos, llegando a un 9,78%, casi 4 puntos porcentuales por encima de la situación hace un año y 5 puntos sobre la situación el mismo trimestre en 2018. Le sigue la región de Coquimbo, con una tasa de 9,69%, que se encuentra 2,4 puntos porcentuales por encima de la situación en 2018. Las regiones de Atacama, Metropolitana y de La Araucanía también mantienen tasas sobre el 9%, siendo de 9,58%, 9,36% y 9,07%, respectivamente. Además, al comparar con la situación en 2018, estas mismas regiones son las que tienen mayor empeoramiento, además de la región de Magallanes que, si bien tiene una tasa actual de 6,27%, muestra un aumento de 3,5 puntos porcentuales respecto a la situación prepandemia.*

*Por el contrario, las regiones con menor tasa de desempleo corresponden a la de Aysén, con un 4,46% y de Los Lagos, con un 4,64%, sin embargo, en ambas son mayores a su situación prepandemia y en 2022. En Tarapacá, por otra parte, sí se aprecia una mejora, con una tasa de desempleo de 5,44% - la tercera región con tasa de desempleo más baja – que disminuyó en 3,3 puntos porcentuales respecto a 2022 y en 1,3 puntos porcentuales respecto a 2018.*

*Por otra parte, cuando se analiza el Índice de Avisos Laborales por región a nivel trimestral, indicador que busca mostrar la disponibilidad de vacantes laborales, muestra que para todas las regiones la situación ha empeorado con respecto a 2022. Más aún, al comparar la situación con 2018, también se encuentra una caída en la disponibilidad de vacantes en todas las regiones, con descensos del índice de un 52% en la región Metropolitana, y de 51% en Arica y Parinacota. La única región donde se encuentra una mejora es en el Ñuble, con un aumento de las vacantes disponibles respecto a 2018 según el índice, aunque respecto a 2022 se observa una caída.*

*A raíz de lo anterior, en esta versión del Panel Laboral UNAB se pregunta a los expertos sobre la realidad que conocen del empleo en regiones en comparación con la región Metropolitana, buscando ahondar en la situación del mercado laboral en esos territorios, las oportunidades que se ofrecen y la disposición de las personas a moverse a esas regiones.*

# I. RESULTADOS

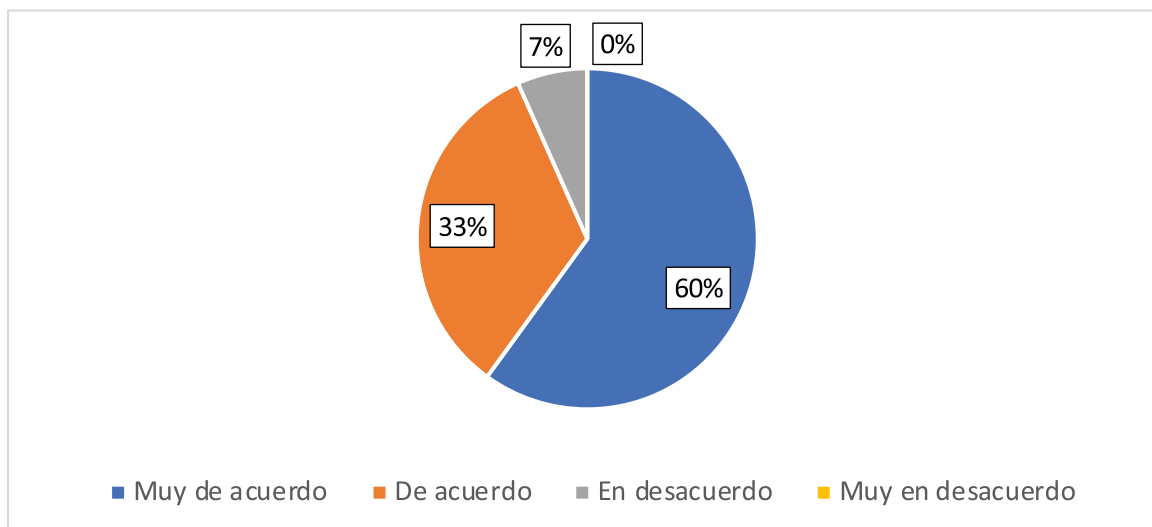
La encuesta N°11 del Panel Laboral UNAB<sup>1</sup> abordó 9 preguntas que buscaban entregar información sobre el mercado laboral a nivel regional. Se obtuvo una tasa de respuesta de 68% y fue aplicada desde el 29 de enero hasta el 5 de febrero de 2024.

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: En su empresa, ¿Ha tenido que buscar candidatos o empleos para distintas regiones dentro de Chile, que no sean la región Metropolitana? ¿Para qué regiones? Seleccione todas las que correspondan. Si no ha buscado, seleccione ninguna.**

Primero se pregunta a los head hunters si es que han tenido que abarcar procesos de búsqueda de empleo en regiones distintas a la Metropolitana, a lo que el 88% contestó que sí. También se pregunta cuáles son las regiones en las que se han tenido que realizar estos procesos, donde el 100% de quienes contestan que sí han llevado procesos en otras regiones seleccionan Antofagasta, 87% Valparaíso, 73% Biobío, 67% Atacama, 60% La Araucanía y Los Lagos, 53% Tarapacá y O'Higgins, 40% Coquimbo, Ñuble y Los Ríos, 33% en Arica y Parinacota y Magallanes, 27% en Maule y un 20% en Aysén. Respecto a lo anterior comentan que las búsquedas se centran en el norte para empresas que abastecen la minería, y para el sector público e industrial.

**Pregunta N°2: ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con la siguiente frase “Las oportunidades de desarrollo profesional en la región Metropolitana son mayores a las que se pueden presentar en otras regiones de Chile”?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

Luego se pregunta el nivel de acuerdo con que las oportunidades en el ámbito laboral en la región Metropolitana son mayores a las que se ofrecen en otras regiones del país, afirmación con la que el 93% de los head hunters se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo, más aún, un 60% está muy de acuerdo.

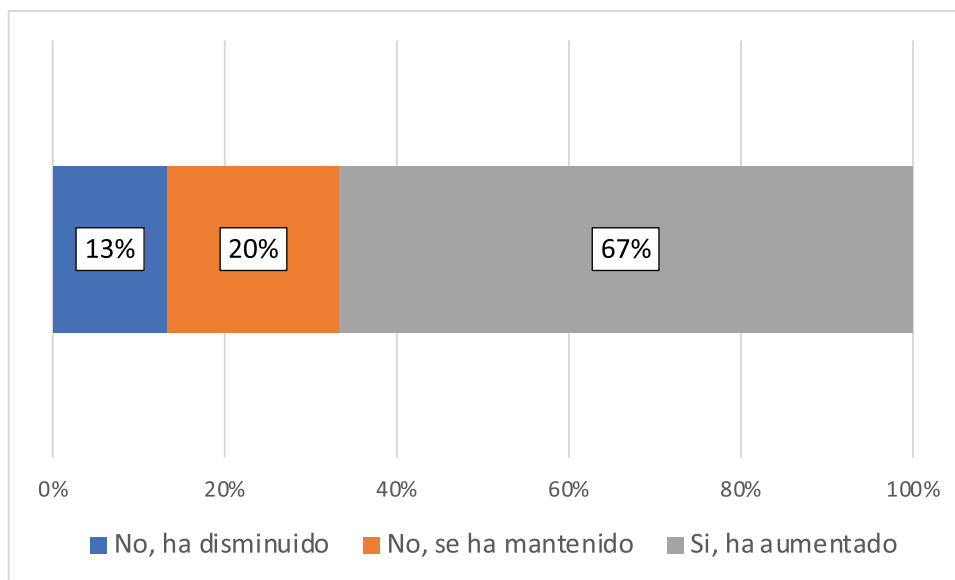
Respecto a lo anterior argumentan que, si bien esto ha mejorado con los años, las empresas sitúan normalmente sus matrices en la capital, posicionándose éste como el centro económico del país, lo que genera mayor disponibilidad de empleo en la región Metropolitana. Además, agregan que la mayoría de las empresas regionales tiene también oficinas en Santiago. Del mismo modo, se destaca que en regiones existe menor oferta ejecutiva y masa laboral y, por tanto, generar movilidad laboral desde Santiago a otras ciudades en regiones distintas a la Metropolitana es complicado.

<sup>1</sup> Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

*“Indudablemente, las oportunidades laborales en la Región Metropolitana (RM) superan a las de otras regiones, principalmente debido a que la mayoría de las empresas, tanto nacionales como internacionales, tienen su sede en la capital. Por otro lado, Santiago y sus áreas circundantes albergan una diversidad de sectores económicos que abarcan finanzas, tecnología, servicios y manufactura. Esta amplitud y diversificación no solo posicionan a Santiago como un epicentro económico, sino que también generan una variada oferta de oportunidades laborales en distintas industrias».*

Patricia Codecido, Global Jobs

### Pregunta N°3: ¿Considera que ha aumentado la migración profesional a regiones distintas a la Metropolitana, respecto a la situación pre-pandemia y estallido social?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

Cuando se pregunta si actualmente la migración profesional a regiones ha aumentado, un 67% de los expertos considera que sí, mientras que un 20% responde que se ha mantenido y un 13% que ha disminuido. Si bien la mayoría responde que ha aumentado, se enfatiza en que esta situación no es permanente y que, si bien con la posibilidad de optar por empleos con jornada 100% online estos traslados fueron más comunes sobre todo durante la pandemia, actualmente, con el aumento de la presencialidad y del empleo híbrido, el fenómeno va disminuyendo y los profesionales que se habían trasladado a otras regiones han tenido que volver a la región Metropolitana.

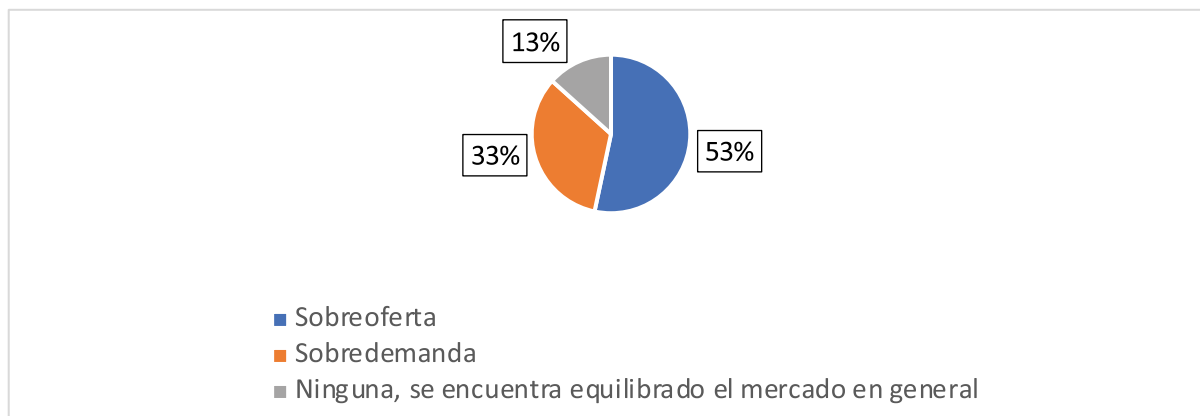
*“Sin embargo, cuando las causales del tipo pandemia y estallido van bajando, no necesariamente es un fenómeno permanente o estructural. En Chile y el mundo, la vuelta a la presencialidad, aunque sea en modalidades híbridas, genera una disminución de esa masa de profesionales que migró en algún minuto. Si no hay cambios estructurales del tipo traslado de casa matrices o polos de desarrollo empresarial nuevos (con políticas sólidas de incentivos), pasará a ser algo más bien temporal o marginal”.*

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

*“Además, la rápida transformación digital experimentada durante la pandemia ha propiciado la creación de nuevas oportunidades profesionales en diversas ubicaciones. En distintas regiones, han surgido empresas innovadoras y startups, generando empleo y atrayendo a profesionales altamente calificados. Este cambio hacia un enfoque más descentralizado ha contribuido significativamente al aumento de las opciones laborales más allá de la región Metropolitana”.*

Patricia Codecido, Global Jobs

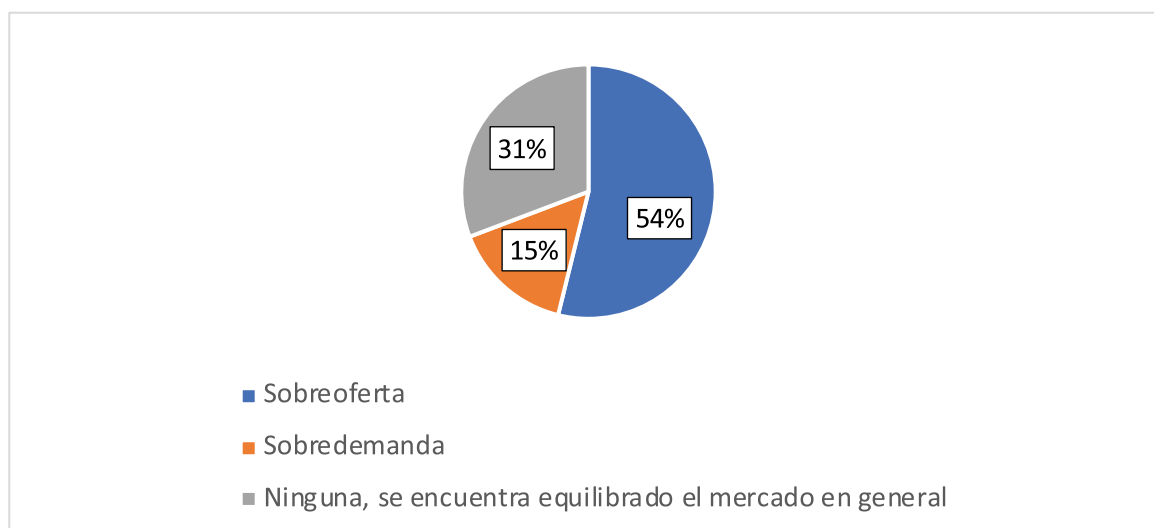
**Pregunta N°4: ¿Considera que existe una sobreoferta (más personas buscando que oportunidades) o sobredemanda (más oportunidades que personas que puedan tomarlas) laboral en las regiones de Chile, sin considerar la Metropolitana, en los cargos gerenciales?**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

Luego se pregunta, para distintos cargos, sobre si existen desbalances en empleo en las regiones distintas a la Metropolitana, en cuanto a la cantidad de personas disponibles y la demanda de las empresas. A nivel gerencial, más de la mitad de los head hunters contestan que existe sobreoferta, es decir, más personas buscando empleo que oportunidades para ese tipo de cargo. Esto se relaciona directamente con lo que argumentaban anteriormente los expertos, respecto a la localización de las casas matrices de las empresas.

**Pregunta N°5: ¿Considera que existe una sobreoferta (más personas buscando que oportunidades) o sobredemanda (más oportunidades que personas que puedan tomarlas) laboral en las regiones de Chile, sin considerar la Metropolitana, en los cargos profesionales?**



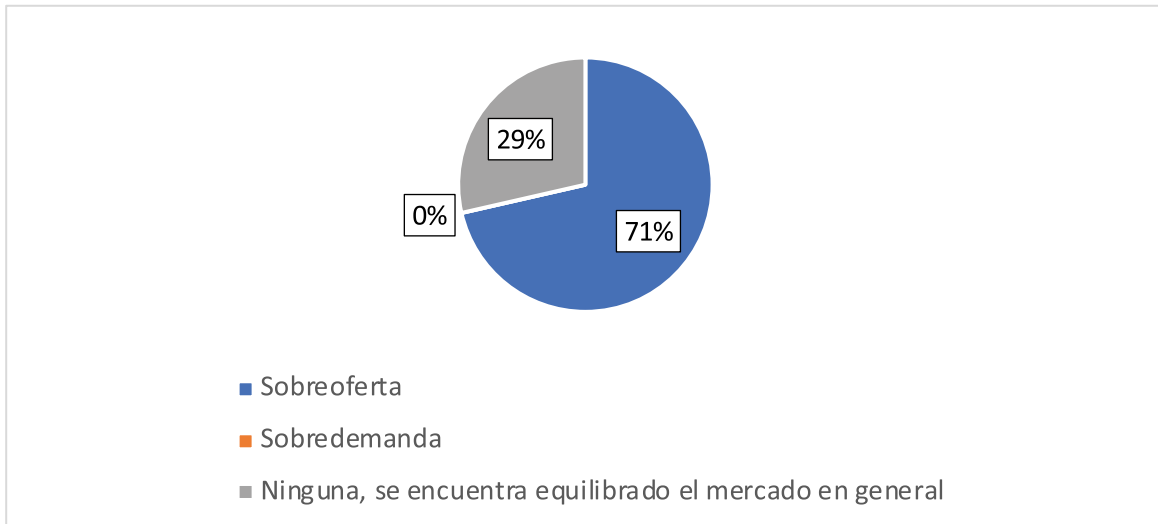
Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

[1] Se eliminan de este análisis a los head hunters que no participan de procesos de búsqueda en cargos profesionales.

En este caso, la pregunta se orienta a cargos profesionales. Al igual que con la situación anterior, más de la mitad (54%) de quienes responden consideran que existe también una sobreoferta de fuerza laboral en el mercado regional. En este caso, los head hunters especifican que es importante hacer una separación por industria, ya que ejemplifican que en Minería existiría una sobredemanda, pero en Construcción una sobreoferta.

Además, levantan que, al igual que lo que sucede a nivel gerencial, el hecho de que las empresas se ubiquen principalmente en la región Metropolitana o que sus casas matrices estén en Santiago en general, provoca que las personas que quieran optar por mejores oportunidades se muevan hacia la capital. Así, esta sobre oferta de mano de obra en regiones provocaría finalmente que las personas quieran migrar hacia Santiago.

### Pregunta N°6: ¿Considera que existe una sobreoferta (más personas buscando que oportunidades) o sobredemanda (más oportunidades que personas que puedan tomarlas) laboral en las regiones de Chile sin considerar la Metropolitana, en los cargos masivos?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

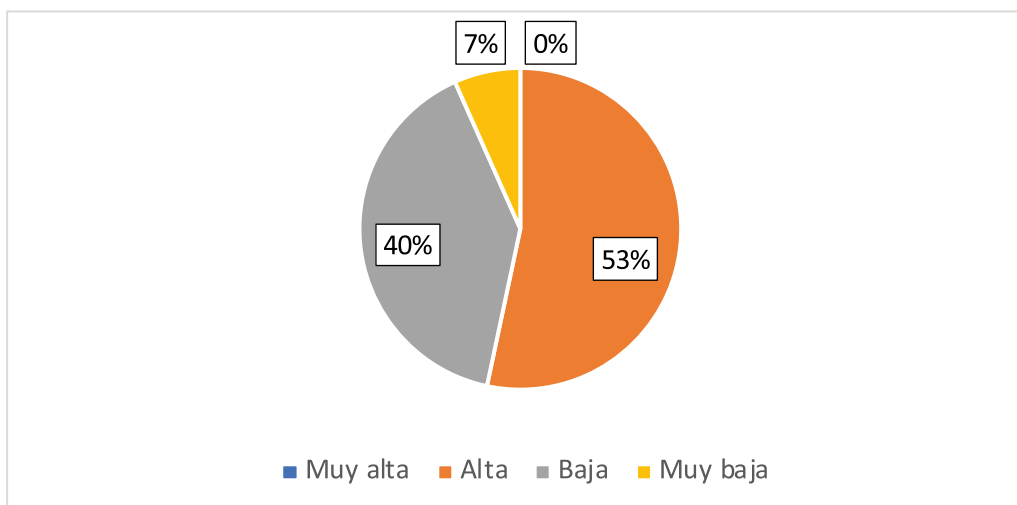
[1] Se eliminan de este análisis a los head hunters que no participan de procesos de búsqueda en cargos masivos.

Por último, para los cargos masivos, se hace mucho más evidente que existe una sobreoferta, con un 71% de quienes responden optando por esta respuesta. Para este caso los argumentos de encontrar una sobreoferta son iguales a los anteriores mencionados. Se encuentra que la ubicación de preferencia de las empresas es normalmente la capital, por tanto, existe una menor demanda laboral en las regiones, provocando una sobreoferta, es decir, más personas ofreciendo su empleo que empresas buscando trabajadores.

### Pregunta N°7: De los siguientes cargos, ¿Cuáles cree que pueden presentar mayor dificultad para desarrollarse laboralmente en regiones distintas a la Metropolitana? Seleccione máximo 3.

Luego se pregunta cuáles son los tipos de cargos que presentan mayor dificultad para poder desarrollarse en regiones diferentes a la Metropolitana, a lo que un 100% responde que los directores, gerentes y administradores, seguido por profesionales, con un 59% de los head hunters seleccionándolo, y por técnicos y profesionales de nivel medio seleccionado por un 35% de los expertos. Los primeros cargos seleccionados se relacionan, según el Panel, a que ese segmento tiene un costo de oportunidad muy alto de no desarrollarse en la región Metropolitana debido a las redes ejecutivas que ésta provee.

### Pregunta N°8: Actualmente, ¿Qué tan alta o baja es la probabilidad de que un trabajador se cambie de empleo a uno fuera de la región Metropolitana ante una oferta conveniente?



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

En línea con lo anterior, se pregunta ahora por la disposición y probabilidad de que un trabajador se cambie a un empleo fuera de la región Metropolitana ante una oferta conveniente. En esto no existe acuerdo en el Panel, donde un 40% considera que la probabilidad es baja, mientras que un 53% que es alta. Un argumento que se repite a nivel general entre los expertos se relaciona fuertemente con el componente familiar y de la proyección y objetivos en este aspecto, lo que condiciona notablemente la decisión.

A nivel ejecutivo, levantan además que es difícil que se provoque un traslado, ya que la zona central es más atractiva en el contexto laboral. Sin embargo, también se hace el punto de que actualmente familias jóvenes están buscando y aceptando mayormente el traslado a otras regiones.

*“Para cargos de liderazgo de nivel medio o profesionales con proyección de jefatura, la probabilidad es más bien media, si es que la oferta es atractiva, crece en nivel ejecutivo/jefatura y si la ciudad de destino le ofrece servicios similares a los que tiene en Santiago (colegios, salud, etc.). En las ofertas laborales, el contexto familiar es ultra relevante para el diseño de políticas de atracción y movilidad de talento”.*

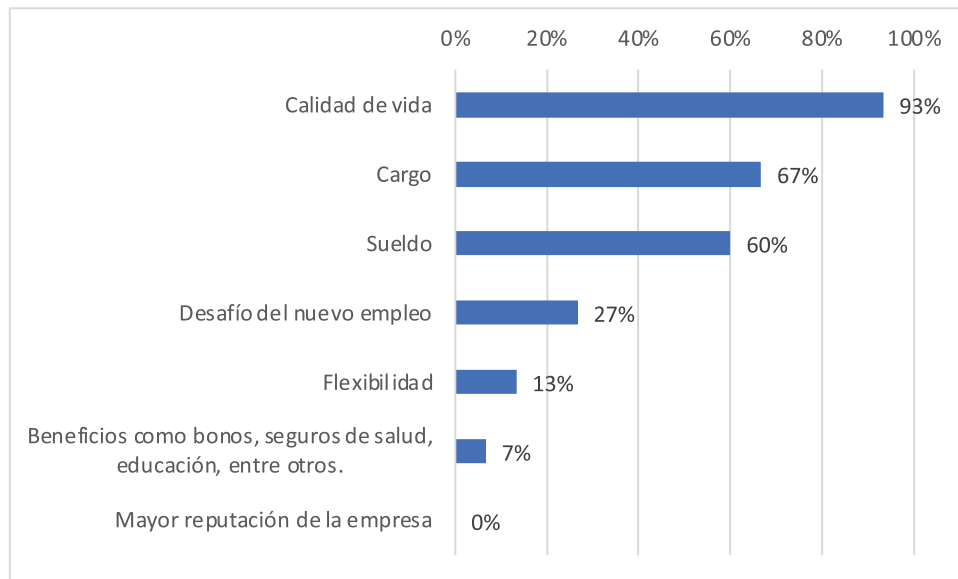
Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

*“Existen diversas razones del por qué se aceptan ofertas laborales fuera de la región Metropolitana, las principales que se han observado son:*

- 1. Personas que desean volver a su región, dado que anteriormente aceptaron una oferta en la RM.*
- 2. Personas que quieren hacer un cambio en su estilo de vida. Es importante destacar que en regiones distinta a la Metropolitana la vida es menos costosa, por lo que, con un mismo nivel de sueldo, puede optar, por ejemplo, a una vivienda más grande, entre otros beneficios.*
- 3. En relación con las dos anteriores, personas que aceptan por el nivel salarial y oportunidad de escalar en la organización”.*

Franco Toselli, IT HUNTER

**Pregunta N°9: ¿Cuáles son los principales factores laborales que incentivan a profesionales a cambiarse de un trabajo en la región Metropolitana a otra? Seleccione máximo 3.**



Fuente: IPP UNAB en base a resultados Encuesta N°11 Panel Laboral UNAB.

[1] Porcentaje de selección sobre cantidad de head hunters que la seleccionan.

Finalmente, se pregunta por cuáles son los factores claves que incentivan a profesionales a cambiarse de un trabajo en la región Metropolitana a alguno en otra región. En esto, un 93% de los que responden consideran que calidad de vida es el principal factor, seguido del cargo ofrecido con un 67% de los head hunters seleccionándolo y un 60% considera que también es clave el sueldo. Las que siguen corresponden a flexibilidad y los beneficios ofrecidos, mientras que la mayor reputación de la empresa no fue escogida por ningún experto.

Acá se destaca nuevamente cómo el área de calidad de vida es crucial en esta decisión, concluyendo que no depende única ni principalmente a factores laborales, si no que se relaciona con el objetivo y proyecto familiar del trabajador. En esto también se muestra una diferencia generalizada respecto a la zona a la que apunta el traslado y las razones para aceptarlo, ya que cuando es hacia el norte, esta se ve más incidida por el sueldo ofrecido, mientras que hacia el sur se relaciona más con aspectos de la calidad de vida.



## 2. Conclusión

Como se mostró en la introducción, la situación del mercado laboral es distinta en las regiones del país, lo que se relaciona con las diferentes actividades económicas que en ellas se desarrollan y las características de sus fuerzas de trabajo. Como sucede a nivel internacional, las capitales suelen acaparar mayormente las actividades económicas generando, en ocasiones, que los profesionales busquen moverse hacia ellas para optar por más oportunidades.

La encuesta N°11 del Panel Laboral UNAB buscó aportar con cierta información relacionada con el mercado laboral a nivel regional. Como primer resultado se encuentra que, según los head hunters, ha aumentado la migración profesional desde la región Metropolitana hacia otras regiones respecto a la situación prepandemia, con un 67% de ellos apoyando esa afirmación. Aun así, enfatizan en que esto se debió mayormente al desarrollo del empleo no-presencial, situación que va disminuyendo y por la cual muchos ejecutivos que se habían trasladado a regiones distintas a la Metropolitana han vuelto a ella.

Luego, un 93% de los head hunters está muy de acuerdo o de acuerdo con que en la región Metropolitana las oportunidades de desarrollo profesional son mayores a las que se presentan en otras regiones. Este resultado es preocupante y se vincula con que, tanto a nivel gerencial como de cargos profesionales y masivos, los expertos – en su mayoría – consideran que existe una sobre oferta de trabajadores que no pueden encontrar oportunidades afines a sus intereses. Lo anterior generaría, nuevamente, la necesidad de trasladarse hacia Santiago.

Por último, se indaga en la probabilidad de que las personas decidan irse a alguna región distinta a la Metropolitana ante una oferta laboral conveniente y cuáles serían las principales razones. En cuanto al movimiento, no existe consenso entre los head hunters si la probabilidad de trasladarse es baja o alta. Sin embargo, en las razones para este traslado, todos seleccionan como factor clave la calidad de vida, seguido del cargo y del sueldo ofrecido. En esto enfatizan en que la razón del movimiento a otra región no tiene que ver, principalmente, con aspectos de la oferta laboral entregada, si no que con razones individuales relacionadas con lo familiar y proyectos de vida.

Los resultados anteriores rescatan una temática que se ha levantado en variadas ocasiones: el desarrollo regional. Así, es importante buscar instrumentos que promuevan e incentiven el establecimiento de empresas a lo largo de todo el país para que puedan permitir que profesionales en regiones distintas a la Metropolitana puedan encontrar oportunidades y explotar sus capacidades, sin tener que incurrir en el costo de moverse hacia la capital.

# Anexo

**Tabla N°1: Participantes del Panel Laboral UNAB.**

NOMBRE	EMPRESA
Leslie Cooper	HK Human Capital Chile
Ramón Rodríguez	Trabajando.com
Rodrigo León	Mandomedio
Rose Marie Blanc	C-Group
María José Greene	Grupo Cinco
Ana María Icaran	Icaran Head Hunters
Felipe Arteaga	Uno A Uno Head Hunter
Angélica Álvarez	Afinis
Raimundo Villarino	Laboral Net
Paz Ovalle	HO Partners
Mario Mora	FirstJob
Rodrigo Herrera	B2B Trust Consulting
John Byrne	Odgers Berndtson Chile
Ornella Bono	Humanitas Executive Search
Diego Hurtado	Excellentium
Vanesa Rosales	Eurofirms
Francisca López	Althus Partners
Arnaldo Aceituno	Claire Joster
Patricia Codecido	Global Jobs
Cecilia Besa	TestaNova
Felipe Cosialls	Shilton Consulting
Cristián Duarte	TRANSEARCH Chile
Franco Toselli	IT HUNTER
Mónica Zepeda	Ebro Consultores
Bernardita Mena	Stanton Chase Chile



alumni  
Dirección de Egresados,  
Empleabilidad y Redes




IPP  
INSTITUTO UNAB DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS

 @ippunab

 @ippunab

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

 Instituto UNAB de Políticas Públicas

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