

Estudio de Atracción y Contratación en el sector de la construcción

Impacta Consultores • 2022



Índice

Introducción	3
Metodología	6
Análisis de Literatura	10
Búsqueda de Empleo	15
Estrategias de Atracción	27
Proceso de Contratación	36
Percepción del rubro	57
Desertores del rubro	66
Desarrollo de oficios en el rubro	71
Conclusiones y Recomendaciones	76



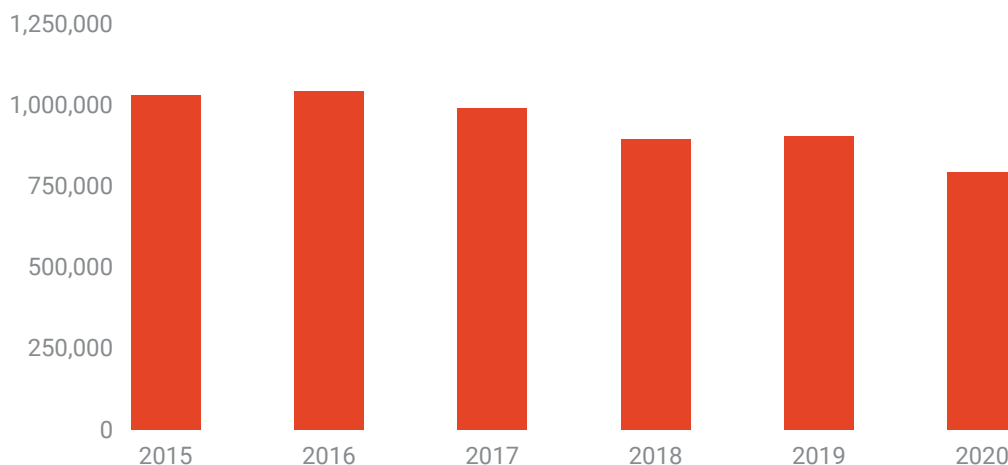
Introducción



INTRODUCCIÓN

El rubro de la construcción ha visto una disminución en la mano de obra disponible en los últimos años. Según la Encuesta Nacional de Empleo, en el trimestre de marzo a mayo de 2021, la industria de la construcción contó con 729.470 trabajadores. Cifra que ha ido disminuyendo a través de los años, como se aprecia en el Gráfico 1, en 2015 los trabajadores de la construcción superaban el millón de personas.

Gráfico 1: Evolución del número de trabajadores en la construcción

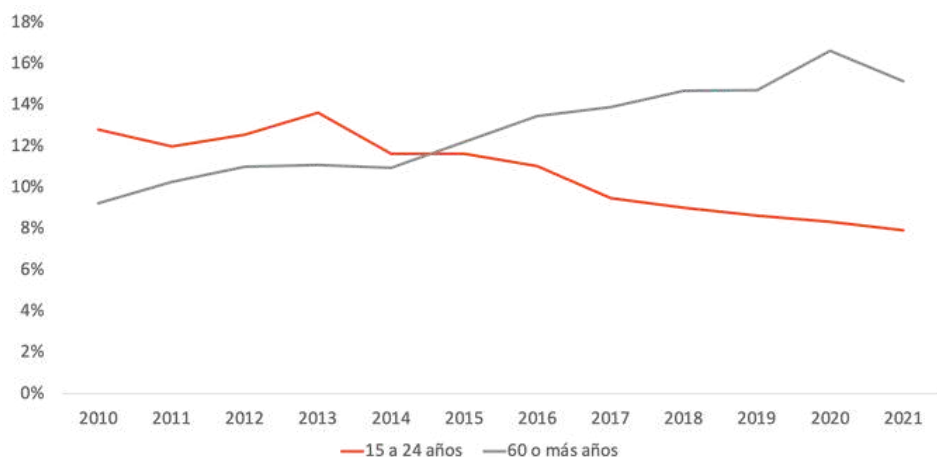


Fuente: Base de datos SII, Estadísticas por contribuyente según rubro económico 2021.

Este sector fue de los más afectados por la pandemia, paralizando gran parte de las obras que estaban en funcionamiento debido a las cuarentenas. Luego de reactivarse la industria, empezó a demandarse mano de obra, sin embargo, los trabajadores que se encontraban participando activamente del mercado laboral no lograban cubrir la demanda de trabajadores en cada uno de los oficios demandados por las obras (CChC, SENCE, OTIC, 2021).

Una posible explicación de esta falta de mano de obra es que el recambio etario, común en este rubro que depende de la capacidad física para la productividad, no está ocurriendo en los niveles que anteriormente se daba, es decir, no está entrando suficiente fuerza laboral joven que reemplace a la gente de mayor edad que sale de la industria. Esto se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfico 2: Evolución de los jóvenes y personas de mayor edad que participan de la construcción



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE, 2010 - 2021.

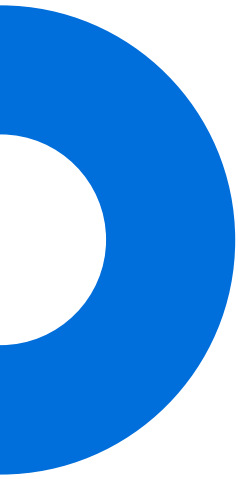
Es posible observar que los jóvenes en 2010 representaban cerca del 13% de la fuerza laboral dentro de la construcción vs el 9% de los trabajadores que tienen 60 o más años. Para 2021 estas proporciones se invierten quedando en menos de 8% los jóvenes y 15% los de mayor edad, al igual que el grupo entre 55 a 59 años también ve incrementado su porcentaje de participación dentro de la industria.

Dada esta realidad, es importante entender qué está ocurriendo con el sector y cómo están buscando empleo los trabajadores del rubro. Para que de esta forma las empresas puedan aplicar estrategias de atracción más efectivas, poniendo a disposición la información que los candidatos consideran relevantes.

Además, es importante comprender por qué los trabajadores de la construcción están dejando el rubro y, a su vez, entender cuáles son las razones de aquellos que permanecen en la construcción. Pudiendo las empresas ir generando mejoras a nivel de industria y hacer que el sector sea atractivo para la fuerza laboral, en particular, para los más jóvenes que están demostrando un desinterés por ingresar a este tipo de trabajos.

El estudio tiene como objetivo comprender el proceso de atracción y contratación de los trabajadores de la construcción, identificando estrategias exitosas de atracción que han aplicado las empresas. A la vez, entender cuáles son las principales dificultades hoy en día que tienen para encontrar trabajadores para las obras. Con un enfoque hacia los trabajadores y las empresas.

Las siguientes secciones se organizan de la siguiente manera: **(i)** Metodología, donde se explicará cuál fue el proceso de recolección de información del estudio; **(ii)** Análisis de Literatura, que busca ver qué información relevante existe respecto a estas temáticas; **(iii)** Búsqueda de empleo, centrado en cómo los trabajadores encuentran su trabajo; **(iv)** Atracción de Trabajadores, centrado en las empresas y acciones que han realizado para atraer trabajadores a sus obras; **(v)** Proceso de contratación, donde se diagraman y explican las distintas etapas que lo conforman; **(vi)** Percepción del rubro, cómo los trabajadores se sienten trabajando en la construcción y qué le mejorarían; **(vii)** Desertores del rubro, centrado en las razones para dejar de trabajar en el sector; **(viii)** Desarrollo de un oficio en el rubro, interés que tienen los trabajadores de crecer laboralmente en la construcción; **(ix)** Conclusiones y recomendaciones.



Metodología



METODOLOGÍA

Para el presente estudio se realizaron dos levantamientos: cualitativo y cuantitativo, tanto para trabajadores y encargados de contratación de las empresas. Además, se realizó una breve revisión literaria sobre temas relevantes relacionados a la atracción y contratación de trabajadores de la construcción.

Levantamiento cualitativo

El levantamiento cualitativo consistió en entrevistas a encargados de contratación y trabajadores que se encontraran trabajando como aquellos que estaban cesantes o que hubiesen salido del rubro.

A lo anterior, se suma la realización de 3 focus group de trabajadores en obra, dos en Santiago y uno en la Región de Valparaíso. Los cuales buscaron generar instancias de conversación entre trabajadores para compartir sus experiencias relativas a las temáticas de este estudio.

En conjunto, durante esta etapa se obtuvo la experiencia de 42 personas:

- 11 entrevistas a trabajadores o extrabajadores de la construcción.
- 12 entrevistas a encargados de contratación de las empresas.
- Focus group 1 (Región Metropolitana) – 8 personas
- Focus group 2 (Región Metropolitana) – 5 personas
- Focus group 3 (Región de Valparaíso) – 6 personas

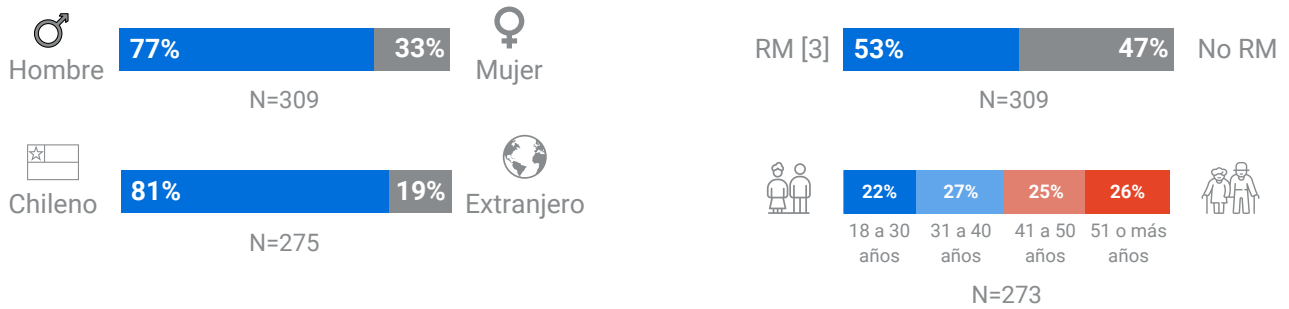
Levantamiento cuantitativo

El levantamiento cuantitativo realizado consistió en una encuesta telefónica realizada a trabajadores y una encuesta en línea a empresas. Los datos de contacto de ambos grupos provenían de diversas bases de datos facilitadas por la Cámara Chilena de la Construcción.

A nivel de trabajadores se obtuvieron 309 respuestas, de estas el 63% es de trabajadores proveniente de la base de datos de la plataforma Trabajos en Obra [1] y el 37% son trabajadores de diversos programas sociales de la CChC. Esta distinción será relevante en ciertos análisis realizados en el estudio, debido a que existe un sesgo en los trabajadores provenientes de esta fuente relacionada a lo digital.

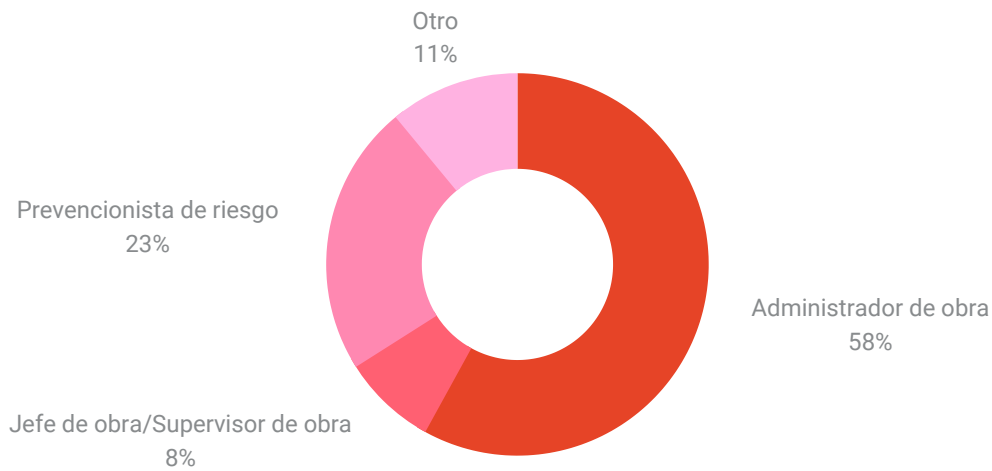
[1] Trabajos en Obra es una plataforma desarrollada por la Cámara Chilena de la Construcción, en conjunto con la Bolsa Nacional de Empleo, donde los trabajadores que buscan empleo se registran y dejan sus datos de contacto, los cuales se encuentran disponibles para las empresas que forman parte de la plataforma (las cuales deben registrarse igualmente). El objetivo es juntar la oferta de trabajadores con la demanda que cada empresa tenga.

Entre las estadísticas generales sobre los trabajadores encuestados encontramos [2]:



Por su parte, la encuesta a empresas obtuvo un total de 123 respuestas, las cuales provinieron de distintas personas relacionados a la búsqueda de personal. En el Gráfico 3 se aprecia la distribución de aquellos que respondieron la encuesta, principalmente fueron administradores de obra (58%), prevencionistas de riesgo (23%) y jefes de obra (8%), otras personas que respondieron la encuesta fueron dueños de micro o pequeñas empresas, encargados de personal, etc.

Gráfico 3: Cargo de encuestados en la encuesta a empresas.



Fuente: Encuesta a empresas, 2022.

[2] El tamaño de los grupos varían debido a que información como género y región proviene de las bases de datos originales, mientras que nacionalidad y edad se le preguntó a los mismos encuestados, los cuales no siempre estuvieron dispuestos a entregar información sobre caracterización personal.

[3] Región Metropolitana.

Las empresas representadas en el levantamiento tienen diversos tamaños, un 34,3% corresponde a Micro y Pequeña Empresa, 34,8% a mediana empresa y 34,8% a gran empresa [4] .

Un 24,1% presta servicios de construcción a otras empresas del rubro y un 83,9% de las empresas que respondieron la encuesta son socias de la Cámara Chilena de la Construcción. Finalmente, se obtuvieron respuestas de empresas a lo largo de todo Chile con representación de todas las regiones, como se observa en la Figura 1.

Figura 1: Regiones de empresas que respondieron la encuesta a empresas.



Fuente: Encuesta a empresas, 2022.



[4] N=112, debido a que esta pregunta se ubicó al final del cuestionario y no todos respondieron las preguntas de caracterización.



Análisis de literatura



ANÁLISIS DE LITERATURA

Como se vio anteriormente, una de las preocupaciones que tiene el sector de la construcción es la disminución constante de mano de obra disponible. Los factores que han afectado la futura fuerza laboral del sector son: la pérdida de conocimiento al jubilarse los supervisores y capataces (situación que ocurre con anticipación en comparación a otros rubros donde la capacidad física no es un requisito para realizar el trabajo), pérdida de experiencia y habilidades cuando los trabajadores son despedidos, bajos sueldos que llevan a personas con talentos a buscar otra profesión y educación inadecuada de las siguientes generaciones (McGraw Hill Construction, 2012).

Cambios en la fuerza laboral: Mujeres

Es importante entender, entonces, cómo está conformada la fuerza laboral de la construcción para entender qué elementos resultan relevantes para cada uno de los grupos que la conforman. En la introducción se revisó que ha existido un recambio etario en los trabajadores, incrementando la proporción de trabajadores con más de 60 años en los última década.

Otra variable de interés es el género. Siendo un rubro marcado por una mayoría masculina, se puede revisar en la Tabla 1 que el porcentaje de mujeres dentro del rubro ha variado a lo largo de los años. Se utiliza información obtenida de dos fuentes: la encuesta 'Perfil de la Construcción', llevada a cabo por la CChC a través de la Fundación Social que visita distintas obras e información reportada por las empresas a Servicio de Impuestos Internos (SII).

Tabla 1: Participación de las mujeres en el sector de la construcción.

	Perfil de la Construcción*	SII**
2017	13,8% (N= 5098)	13,6% (N=989.254)
2019	15,1% (N=6361)	8,7% (N= 903.055)
2020/ 2021	22,5% (N=6285)	10,2% (N=791.293)

Fuente: Perfil de la Construcción 2021, CChC. Base de datos SII, Estadística por contribuyente según rubro económico 2021.

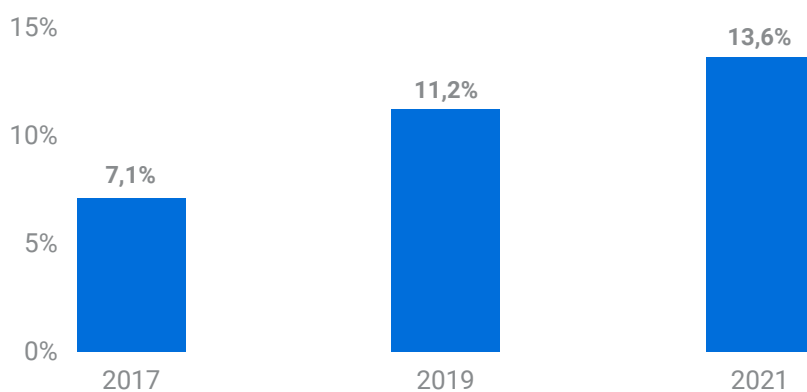
La información proveniente del Perfil de la Construcción muestra que ha habido un aumento en los últimos años de la proporción que representa este grupo, llegando a un 22,5% en 2021. Sin embargo, dentro de los datos del SII se ve que la trayectoria no es lineal, cae en 2019 cerca de cinco puntos porcentuales llegando a 8,7%, para luego aumentar a 10,2%, sin recuperar su auge inicial de 13,6%.

Una posible explicación de esta diferencia es que la encuesta del Perfil de la Construcción es levantada por las Asistentes Sociales de la Fundación Social, un servicio al cual no todos los trabajadores acceden y que solo abarca empresas socias de la CChC. Adicionalmente, debido al formato de levantamiento, podría existir un sesgo para que algunos cargos o personas del género femenino tuviesen mayor facilidad para ser entrevistadas por las Asistentes Sociales de la Fundación Social.

Cambios en la fuerza laboral: Extranjeros

Si se observa la evolución de extranjeros que están trabajando en el sector de la construcción se tiene lo mostrado por el Gráfico 4, en 2017 representaba un 7% y este valor se duplica para el 2021.

Gráfico 4: Evolución de extranjeros trabajando en la construcción.



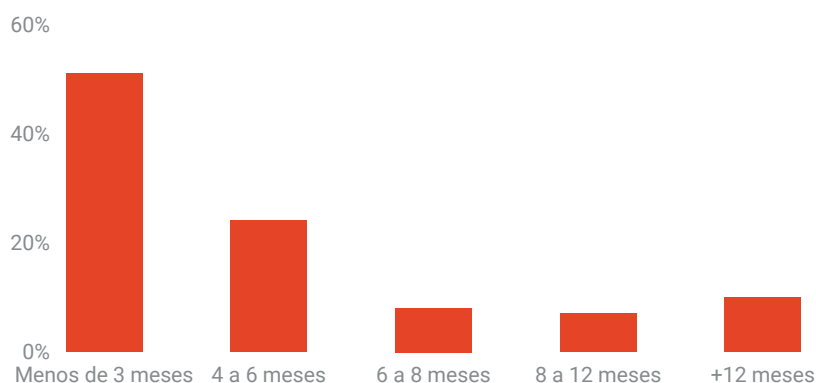
Fuente: Perfil de la Construcción 2017 - 2021. N=6.285.

Considerando el aumento de mano de obra extranjera que participa en el rubro, es importante conocer cuáles son las distintas dificultades que tiene este grupo para encontrar empleo. Loosemore, Zaid Alkilani, & Hammad (2021) muestran que entre las barreras más mencionadas por los migrantes se encuentran: **(i)** la falta de experiencia laboral dentro del país donde migraron; **(ii)** empleadores no reconocen la experiencia previa ni sus habilidades laborales; **(iii)** falta de apoyo gubernamental; **(iv)** agencias gubernamentales de búsqueda de empleo y empleadores no comprenden las dificultades que enfrentan los inmigrantes al momento de buscar empleo; **(v)** sistemas y procedimientos complejos para obtener un empleo; y **(vi)** discriminación a los trabajadores.

Cesantía y Rotación laboral

Una característica interesante del sector es que la cesantía es asumida por los trabajadores, es decir, la cesantía forma parte de su forma de trabajar. Un 36% declara haber estado cesante en los últimos 12 meses, pero la mayoría menciona que la duración de ese periodo fue menor a 3 meses (Gráfico 5).

Gráfico 5: Duración del período de cesantía.



Fuente: Perfil de la Construcción 2021. N=2.261.

A su vez, la industria de la construcción presenta altos niveles de rotación laboral, muchas entradas y salidas de las empresas a lo largo del año, siendo el rubro económico que más rotación presentó durante 2019, con una tasa de rotación de 58,5%. Situación que ha ido mejorando a través de los años, considerando que en 2015 esta tasa era de 59,7% y de 59% en 2018 (Brown & Hermann, 2020).

Perfiles de la construcción

Además de tener características particulares como sector, es posible definir ciertos perfiles de trabajadores. Un estudio realizado por DESUC sobre la trayectoria laboral de los trabajadores de la construcción menciona que, utilizando variables como oficio, nivel de estudios y trayectoria, es posible encontrar 4 perfiles predominantes (DESUC, 2020).

- **Busquilla en el rubro (23%):** Grupo con alto interés en ascender dentro de la construcción, principalmente conformado por maestros, ayudantes de maestro o supervisores (sin jornales).
- **Reposados (44%):** Grupo que está muy satisfecho con su trabajo en la construcción y menciona que desea permanecer en el sector, manteniéndose en el rol que cumplen. Suelen recomendar este tipo de trabajo a sus hijos. Es conformado completamente por maestros, ayudantes de maestros y supervisores (sin jornales).

- En mantención (21%): Grupo que considera mantenerse trabajando en el rubro, pero no lo recomienda para sus hijos. No necesariamente consideran mantenerse en el rol en el que se encuentran actualmente. Es conformado solamente por jornales.
- En búsqueda (12%): Grupo que no desea mantenerse dentro del rubro, no se proyecta en 5 años realizando el trabajo actual, se imagina en otro rol dentro de la construcción o fuera del área completamente. Conformado por jornales u otros cargos que no incluyan a maestros, ayudantes de maestros o supervisores.

Proceso de contratación y tipos de contrato

Un último tema interesante por analizar se relaciona con la forma de definir la mano de obra y el proceso de contratación. Abbaspour y Dabirian (2020) analizan el impacto que tiene la forma de contratar a los trabajadores en el avance, costos y productividad general de la obra.

Para esto plantean un modelo donde el contratar mano de obra calificada y no calificada afecta la cantidad de trabajo realizado, además, considera la probabilidad de que incremente el tamaño del proyecto, afectando la mano de obra necesaria. Consideran en sus modelos el flujo de trabajo, la mano de obra necesaria, las restricciones del trabajo, la rotación laboral, la contratación de trabajadores e índices de desempeño.

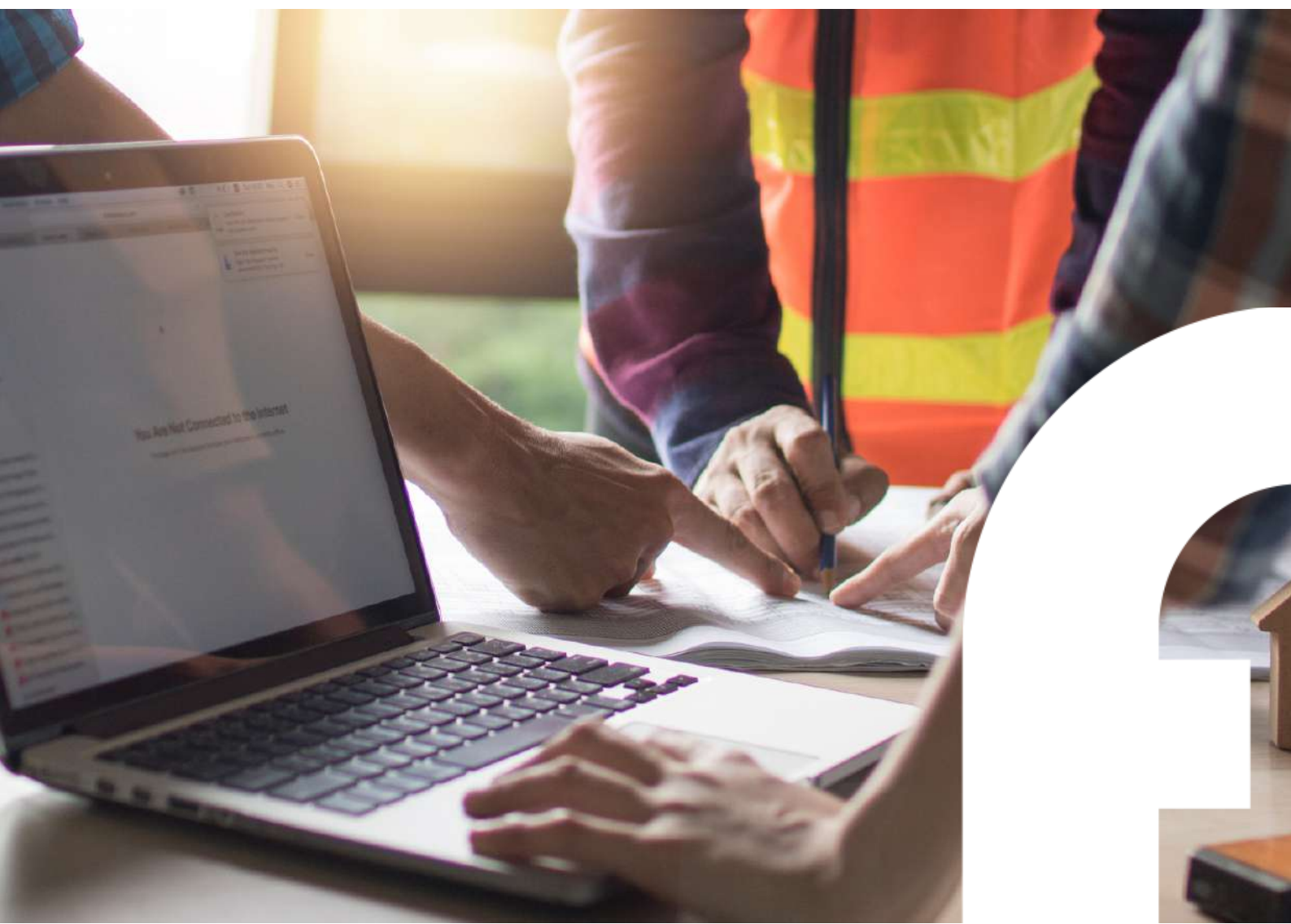
Utilizando estos modelos plantean dos formas para tomar decisiones respecto a la contratación de trabajadores: Contratación basada en tiempos, con contratos semanales, quincenales o mensuales, donde se contrata dependiendo de la realidad del proyecto. O construcción basada en la composición laboral, se determina la mano de obra que se necesitará a lo largo de toda la obra y se contrata desde un principio, consideran tanto mano de obra calificada y no calificada.

Los resultados de su simulación muestran que variaciones en las proporciones de mano de obra calificada y no calificada no tiene efectos en los tiempos del proyecto, pero afectan levemente los costos de este. Además, la contratación a través de contratos de mayor duración incrementan los costos de la obra, pero disminuyen los tiempos que demora en terminar el proyecto.

Según este estudio, utilizar contratos mensuales (en comparación a semanales, quincenales o de 3 semanas) llevó a que la entrega del proyecto fuese previa al plazo establecido en un 100% de los casos.



Búsqueda de empleo



BÚSQUEDA DE EMPLEO

La búsqueda de empleo es una actividad llevada a cabo por el trabajador, que a través de distintos métodos consigue información sobre vacantes laborales. Entender qué métodos utiliza para conseguir empleo y qué consideran más efectivo es de utilidad para empresas y actores que participan de este proceso, para definir qué estrategias son más efectivas para entregar información sobre puestos de trabajo disponibles.

Formas de buscar empleo

1. Contacto de conocidos

El trabajador se entera por medio de un contacto de la oferta, este puede ser un familiar, amistades, vecinos, excompañeros, etc.. En ciertas ocasiones el conocido entrega la información de contacto de la persona que está buscando trabajadores y conversan vía telefónica para conocer más detalles de la oferta y a la vez se puede acordar un fecha para que el postulante asista a la obra a dejar sus documentos. En otras ocasiones, no existe una llamada telefónica, sino que el trabajador va directamente a la obra al saber que existe una vacante.

La oferta entregada es entre pares, generando mayor nivel de confianza respecto a las labores a realizar, la ubicación y otros detalles de la oferta. Si la persona es aceptada, ingresa al proceso de contratación que será descrito más adelante.



* Solo ocurre en algunas ocasiones.

2. Buscando en obra

El trabajador busca empleo postulando directamente en cada obra, sin tener información previa respecto a la existencia de vacantes disponibles, siendo una búsqueda con más incertidumbre que la anterior.

El trabajador va con una serie de documentos (que se detallarán en la siguiente sección) los cuales deja en portería; luego continúa con su búsqueda en diversas obras. Los criterios para buscar varían por persona, pero se menciona que hay criterios de distancia (qué tan cercas están de su domicilio) o zonas donde hay muchas obras cerca para evitar recorrer grandes distancias al buscar.

“ Salía a tocar puertas, unas veces me dejaban, otras no (...). **Había veces que teníamos que caminar todo el día y no encontrábamos.** ”

– Ayudante de enfierrador

A nivel de empresa, el administrativo de obra recibe estos documentos y se encarga de seleccionar a aquellos trabajadores que considera necesarios para la obra. Posteriormente los contacta por vía telefónica para ofrecer una vacante laboral y dar los detalles de esta. Si ambas partes se encuentran conformes, el trabajador recibe las indicaciones sobre la fecha para asistir a la obra y seguir con el proceso de contratación.



3. Contacto de exjefe

El trabajador recibe una oferta laboral por parte de un jefe con el que trabajó anteriormente, ya sea un capataz o jefe de obra, generalmente vía telefónica; o lo llama preguntando por trabajo. El proceso funciona similar al de contacto de conocidos, sin embargo, la principal diferencia es que la recomendación de un jefe acelera el proceso de contratación.

Las empresas, en particular, solicitan a los jefes de obra traer capataces al comienzo de una obra. Además, confían que los capataces, en general, tienen un equipo de trabajo ya formado (cuadrillas), por lo que, al contratar a un capataz logran atraer a otros trabajadores para ese oficio.

“Todo es pituto hoy en día, tú trabajaste con alguien y después te llaman con trabajo o tú los llamas preguntando si tienen peguita (...) y cambia, si llegas por un capataz o administrativo no se meten contigo”.

– Maestro de terminaciones



4. Empresa reubica a trabajador

Esta forma de buscar empleo depende en menor medida del trabajador y más de la empresa que lo contrata. En esta situación un encargado del área de Recursos Humanos crea una nómina con los trabajadores que quedan liberados al finalizar una etapa de una obra y las envía a los distintos administrativos o jefes de obra, donde incluye sus datos de contacto.

Al momento de recibir la nómina, el administrativo de obra (o jefe de obra) consulta con los capataces si se necesitan trabajadores del perfil enviado. En caso de necesitarlo contacta al trabajador para ofrecerle trabajo. Este proceso suele ser rápido debido a que muchas obras reciben esta nómina y la disponibilidad de los trabajadores dura menos.

Viéndolo desde la perspectiva del trabajador, muchas veces saben antes de terminar en una obra que tendrán trabajo, por lo que, si bien no tienen la certeza de en qué obra tendrán trabajo posteriormente sí saben que en cierto periodo de tiempo volverán a trabajar. No en todos los casos se inicia el trabajo al finalizar una obra, sino que existen hasta 1 mes de espera al inicio de la siguiente.

“
Partí como jornal hace 16 años, en esta misma empresa (...) trasladado de acá pa' allá y ahí me ascendieron a ayudante de carpintero.”

– Ayudante de carpintero



5. Internet

La búsqueda de empleo por internet consiste en el uso de plataformas de empleo existentes, donde el trabajador completa un formulario con información solicitada. Se tienen dos formatos de búsqueda: 1) trabajador postula a ofertas laborales; y 2) empresa busca a trabajadores en la base de datos generada por la plataforma.

1)Trabajador postula a ofertas laborales: En este caso, luego de generar un perfil en la plataforma el trabajador accede a un buscador donde se presentan distintas ofertas laborales, las cuales son subidas por empresas entregando detalles sobre el trabajo. La persona postula dentro de la misma plataforma y, posteriormente, le es enviada más información en caso de avanzar en el proceso.

2)Empresa busca a trabajadores: Cuando el trabajador completa su perfil en la plataforma pasa a formar parte de una base de datos, la cual se encuentra disponible para las empresas, donde buscan a los trabajadores que necesitan y los contactan directamente para ofrecerles una vacante en alguna obra.

La primera forma requiere principalmente de acciones del trabajador, que busca y postula a distintas ofertas hasta recibir respuesta por parte de alguna empresa. Mientras que en la segunda, solo genera un perfil y la empresa es la encargada de realizar la búsqueda.



“ Sí (creo que la gente se adaptaría), porque las empresas siempre colocan en el diario avisos de que necesitan gente. ”

– Albañil

6. Otros

Existen otras formas de buscar empleo que son minoritarias, es decir, fueron mencionadas, pero la mayoría no la reconoce como forma tradicional de buscar empleo. Entre estas encontramos:



Subcontrato a contrato directo: El trabajador forma a ser parte del equipo de trabajo que tiene la empresa sin haber buscado trabajo directamente con ellos, sino que al tener un buen desempeño realizando sus labores con un contratista se le ofrece la opción de trabajar directamente con la empresa.



Periódico: Al igual que la búsqueda por internet donde las empresas colocan ofertas laborales, los diarios tienen una sección donde se colocan anuncios laborales.



Redes sociales: Trabajadores buscan trabajo o reciben ofertas laborales a través de redes sociales, principalmente Facebook y Whatsapp. Se menciona que existen grupos de Facebook donde se publican ofertas o capacitaciones buscan directamente a las personas que necesitan para una cuadrilla.



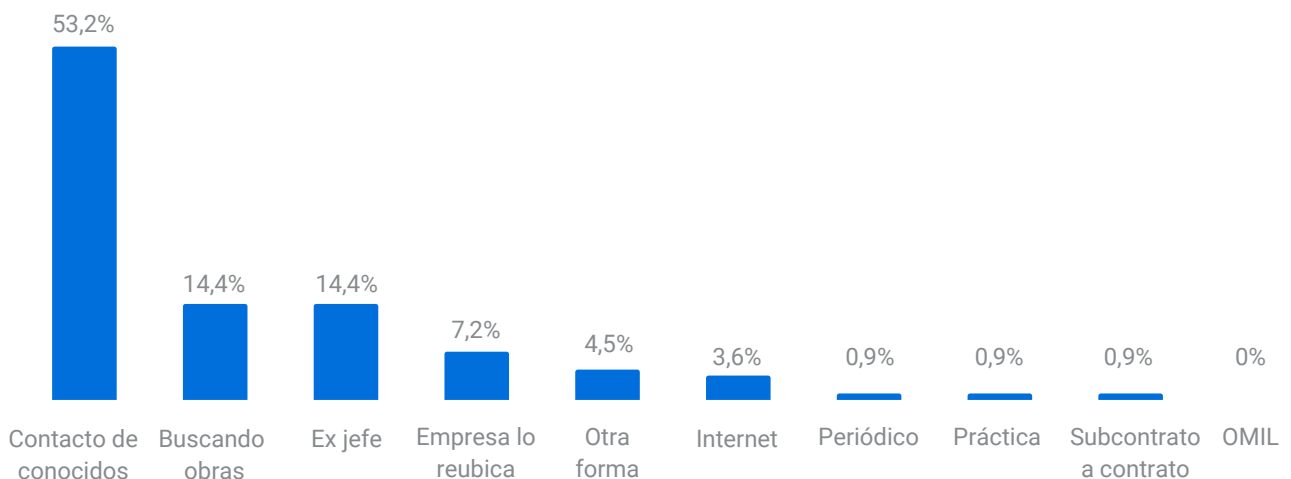
Cursos de capacitación: Ciertas capacitaciones del rubro poseen una etapa de intermediación laboral, donde el egresado del curso recibe una oferta laboral por parte de la empresa que financió la capacitación.

Estadísticas sobre formas de buscar empleo

Conociendo las distintas formas de buscar empleo que tienen los trabajadores de la construcción, es de interés conocer cuáles son más utilizadas y si su uso varía según grupos.

En el Gráfico 6, se puede apreciar que más del 50% de los encuestados encontró empleo a través de conocidos, seguido del contacto con un exjefe y buscando en obras, con un 14,4%. Esto observando al grupo de encuestado que no proviene de la base de Trabajos en Obra.

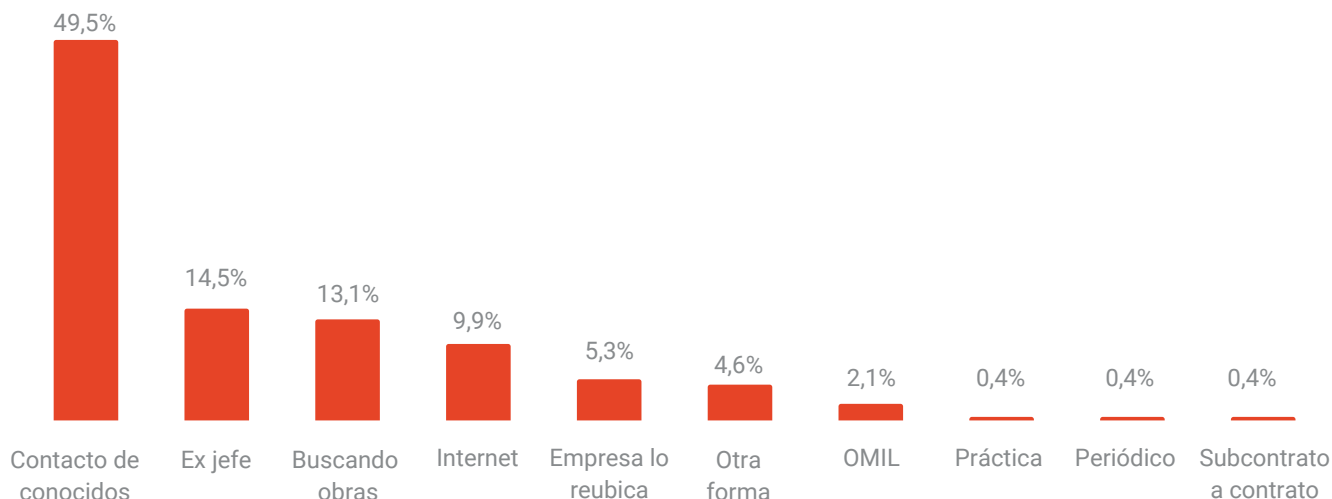
Gráfico 6: ¿Cómo consiguió su último empleo? (Otras fuentes de información, sin Trabajos en Obra).



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022. N=111.

Luego, al observar esta misma pregunta en el grupo de encuestados que proviene de la base de datos de Trabajos en Obra [5] se tiene que disminuye el porcentaje que utiliza el contacto de conocidos para buscar empleo en 4 puntos porcentuales aproximadamente, quedando en segundo lugar el contacto de un exjefe y en tercero el buscar en obras. Lo que más varía con este nuevo análisis es el uso del internet, que pasa a ser la cuarta opción más utilizada (con cerca del 10%), mientras que en el anterior grupo era la sexta opción, con 3,6% de personas que lo utiliza. Lo anterior se puede observar en el Gráfico 7.

Gráfico 7: ¿Cómo consiguió su último empleo?



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022. N=283.

Es importante realizar este análisis separando ambas fuentes de información ya que existe un sesgo para aquellos que provienen de las bases de datos de Trabajos en Obra puesto que esta es una plataforma de empleo.

Por lo mismo, se recomienda tomar en consideración las cifras presentadas en el Gráfico 6, la cual no contiene el sesgo.

Si se analiza por género, se puede observar que las mujeres buscan trabajo en mayor medida a través del contacto de conocidos en comparación a los hombres, ya sea de pares (56,5%) o exjefes (17,7%). Siendo estas alternativas, las que conllevan un menor nivel de incertidumbre. En la Tabla 2 se puede apreciar cómo se distribuyen los porcentajes para cada una de las alternativas por género.

[5] Plataforma de empleo de la CChC.

Tabla 2: ¿Cómo encontró su empleo?, por género.

Búsqueda de empleo	Hombres (N=221)	Mujeres (N=62)
Contacto de conocidos	47,5%	56,5% ↑
Buscando en obras	14,5%	8,1%
Exjefes	13,6%	17,7% ↑
Internet	10,9%	6,5%
Empresa lo reubica	6,8%	0%
Otra forma	4,5%	4,8%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.

A nivel de nacionalidad se percibe una mayor inclinación por la búsqueda en obras de parte de los trabajadores extranjeros (19%) en comparación a los chilenos (12%), además existe un menor utilización del internet para la búsqueda de empleo, llegando solo a un 3,9%. Se puede observar con más detalle la distribución de los porcentajes en la Tabla 3.



Tabla 3: ¿Cómo encontró su empleo?, por nacionalidad.

Búsqueda de empleo	Chileno (N=217)	Extranjero (N=51)
Contacto de conocidos	50,7%	47,1%
Buscando en obras	12%	19,6% ↑
Exjefes	13,8%	15,7%
Internet	9,2%	3,9%
Empresa lo reubica	6,5%	2%
Otra forma	5%	9,8%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.

Al observar los grupos por edad, podemos vislumbrar una tendencia para la búsqueda en obra, que va aumentando su uso a medida que aumenta la edad y una tendencia contraria respecto al uso del internet para buscar trabajo, disminuyendo mientras más edad tiene el trabajador. Con las otras formas no es posible establecer una tendencia clara a través de la edad, pero se muestra su distribución en la Tabla 4.

Tabla 4: ¿Cómo encontró su empleo?, por edad.

Búsqueda de empleo	18 a 30 años (N=55)	31 a 40 años (N=74)	41 a 50 años (N=68)	51 o más años (N=70)
Contacto de conocidos	49,1%	55,4%	48,5%	47,8%
Buscando en obras	7,3%	10,8%	14,7%	18,8% 
Exjefes	9,1%	17,6%	11,8%	17,4%
Internet	23,6%	8,1%	5,9%	1,5% 
Empresa lo reubica	1,8%	4,1%	10,3%	5,8%
Otra forma	5,5%	2,7%	4,4%	7,3%

Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.

Plataforma de empleo digitales

Centrando el análisis en el uso de plataformas de empleo, al preguntar a los trabajadores y postulantes sobre si han utilizado este método para buscar empleo se tiene aquellos que forman parte de la base de datos de Trabajos en Obra un 61% de 117 ha utilizado alguna plataforma de empleo. Mientras que solo un 30% de los encuestados provenientes de otras fuentes (113 personas) las ha utilizado.

Entre las plataformas más mencionadas por los encuestados se encuentran:

1. **Google** - 14 menciones
2. **Facebook** - 13 menciones
3. **Computrabajo** - 13 menciones
4. **Yapo** - 10 menciones
5. **Trabajos en Obra** - 8 menciones
6. **Bolsa Nacional de Empleo** - 7 menciones

Al preguntarle a los trabajadores si han tenido éxito encontrando empleo usando este método **un 73% de 283 menciona que no ha sido exitoso este medio**. Mencionando que existen ciertas mejoras que se le podrían hacer a las plataformas de empleo para que no hubiese problemas al utilizarlas.

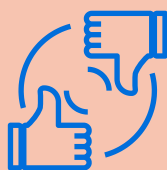
Estas se resumen en las siguientes cuatro mejoras:

1



Ordenar ofertas de más nuevas a más antiguas: Ofertas no siempre se encuentran ordenadas por temporalidad, por lo las personas pueden postular a ofertas antiguas lo cual disminuye la probabilidad de que la vacante se encuentre disponible al momento de la postulación.

2



Trabajador recibe respuesta sobre su postulación: Uno de los puntos levantados que se hizo más hincapié fue el hecho de que las postulaciones que realizan suelen no tener respuesta, lo que aumenta la incertidumbre de utilizar este método de búsqueda, ya que no saben si han sido aceptados en el cargo o no, alargando sus tiempos de búsqueda y generando mayores niveles de ansiedad dentro de este proceso.

3



Eliminar anuncios de cargos que ya han sido ocupados: Trabajadores mencionan que cuando una vacante ya ha sido ocupada las empresas no eliminan el anuncio colocado en la plataforma de empleo, lo que entorpece la búsqueda para aquellas personas que se encuentran buscando trabajo.

4

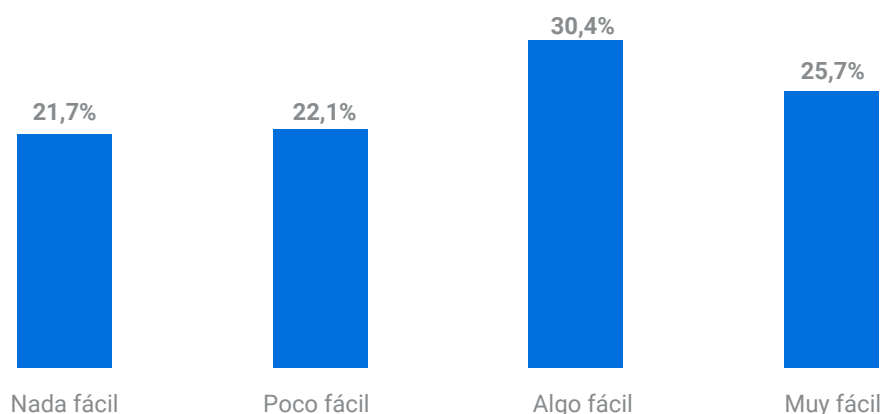


Información detallada sobre actividades a realizar: Los trabajadores no confían en la información entregada por las plataformas. Personas que han quedado en los cargos a los que postularon se vieron enfrentados a la situación donde las actividades reales a realizar en el trabajo eran distintas a las mencionadas en la oferta laboral, por lo que les gustaría que la descripción de actividades, sueldos asociados, horarios, etc. sea información fidedigna y lo más detallada posible.

Facilidad para encontrar empleo

Un último elemento a analizar es la percepción que tienen los trabajadores sobre la facilidad para encontrar trabajo dentro del sector. En el Gráfico 8 es posible apreciar que más del 50% considera que buscar trabajo en la construcción es “algo fácil” o “muy fácil” encontrar trabajo.

Gráfico 8: ¿Qué tan fácil es encontrar empleo en la construcción?

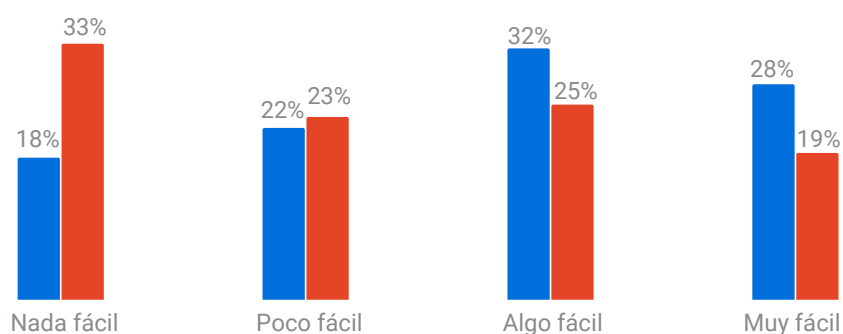


Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022. N=276.

Un análisis de interés es ver si existe diferencia por género, como se observa en el Gráfico 9, un 33% de las mujeres considera nada fácil encontrar empleo en la construcción, casi el doble que el género masculino; que solo un 18% lo percibe de esta manera. Por lo que se observa que bajo la experiencia de los encuestados, las mujeres consideran más complejo encontrar trabajo dentro del rubro.

Gráfico 9: ¿Qué tan fácil es encontrar empleo en la construcción?, por género.

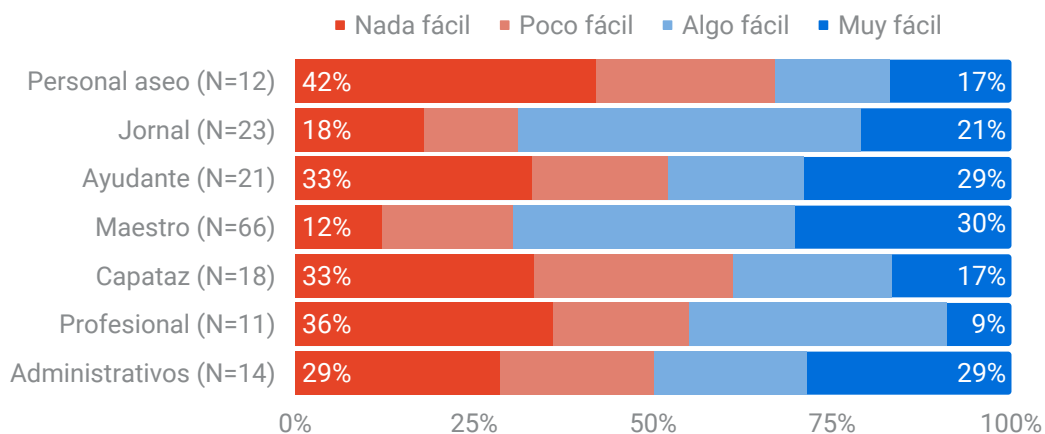
■ Hombre (N=212) ■ Mujer (N=64)



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.

A su vez, si observamos la distribución a través del cargo que tiene la persona, se puede observar que el personal de aseo de las obras considera menos fácil encontrar empleo, en comparación a otros cargos como maestro. Es importante notar que los tamaños de estos grupos son, en su mayoría, muy pequeños para poder sacar conclusiones representativas por grupo, pero sirve para observar a grandes rasgos cómo se mueven los distintos grupos.

Gráfico 10: ¿Qué tan fácil es encontrar empleo en la construcción?, por cargo.



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.



Atracción de trabajadores



ATRACCIÓN DE TRABAJADORES

Luego de analizar la forma en que los trabajadores buscan empleo, es relevante considerar qué está ocurriendo con las empresas, cómo están atrayendo a los trabajadores actualmente y qué desafíos presentan actualmente.

Dificultad para encontrar trabajadores

Un **79% de las 123 empresas encuestadas** menciona que ha tenido bastantes problemas consiguiendo trabajadores en las obras, siendo este porcentaje inversamente proporcional al tamaño de la empresa, es decir, un 89% de las micro y pequeña empresas responden que han tenido problema consiguiendo trabajadores, un 79,5% de las mediana y un 71% de las grandes empresas de la construcción.

Los encargados de contratar consideran que las principales causas de esta situación son relacionadas a la pandemia, los bonos estatales, retiros de las AFP, el alto número de trabajadores que se independizaron y la falta de mano de obra calificada.

Comentan que bonos y retiros afectaron en dos sentidos: trabajadores recibían sueldos sin trabajar, entonces prefirieron alargar su periodo de cesantía, pero por otro lado, las personas fuera del rubro utilizaron estos ingresos extras para realizar reparaciones o ampliaciones de sus viviendas, lo que aumentó la demanda por trabajos particulares realizadas por los mismo trabajadores que previamente se empleaban en las obras.

“Creo que en gran parte se debió a los retiros de AFP, ya que esto hizo que muchos trabajadores tuvieran solvencia para tomarse un tiempo sin trabajo formal. Esto sumado a que la gente tenía recursos para hacer obras menores en sus viviendas, generando mucha demanda para este tipo de trabajos.”

– **Administrador de obra, Gran empresa**

“Hay gente que antes trabajaba y ahora no está trabajando, viviendo de las bonificaciones o emprendimientos propios, delivery y valorando la independencia”.

– **Prevencionista de riesgo, mediana empresa**

Sumado a lo anterior, como menciona la última cita, actualmente los trabajadores no solo recibieron estos incentivos sino que existen más opciones para trabajar, como el delivery, o es más fácil independizarse. Afectando, en particular, el interés de los más jóvenes en ingresar al rubro, los cuales vienen con otra mentalidad respecto al trabajo en comparación a lo que se acostumbraba en la construcción.

"Migración de la mano de obra a otros rubros, ejemplo salmonicultura, también ha dejado de ser atractivo el rubro para los más jóvenes y los mayores ya están en retirada, no hay renovación de mano de obra".

- Administrador de obra, gran empresa

"Además, la gente le cambio la mentalidad, ya que se sienten muy empoderados y ante cualquier llamada de atención, contestaban y se daban media vuelta y renunciaban. Además, no les interesa trabajar días sábados o quedarse hasta más tarde".

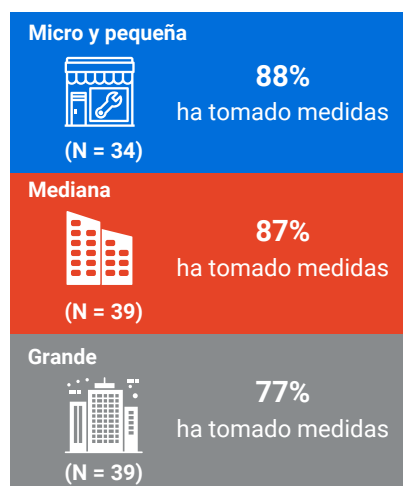
- Administrador de obra, gran empresa

Estrategias de atracción

Dada la situación del rubro, las empresas han tenido que aplicar distintas estrategias para poder atraer a los trabajadores a las obras. Un **84,6% dice que ha tomado medidas para atraer a nuevos trabajadores.**

Si se analiza por tamaño de empresa se puede ver que tanto la micro, pequeña y mediana empresa reconoce haber utilizado más estrategias de atracción que la gran empresa, con un 88% y 87% vs un 77%, respectivamente.

A nivel de regiones un 79,4% en la Región Metropolitana menciona haber tomado medidas vs un 90% de las empresas que están fuera de la Región Metropolitana.



Las estrategias de atracción que fueron mencionadas son las siguientes:



a) **Bono por recomendación:** Corresponde a un bono entregado por la empresa cuando un trabajador trae a otro trabajador para algún cargo. Este puede poseer requisitos más específicos como que la persona incorporada se mantenga por una cantidad definida de tiempo [6] o que presente un buen desempeño.



b) **Mejoras de condiciones en obra:** Corresponde a mejorar la calidad del espacio donde se encuentra el trabajador, ya sea a nivel de seguridad o de bienestar y comodidad. Esto considera mejorar los espacios de uso común, elemento que suele ser poco atractivo para personas que se encuentran ingresando al rubro de la construcción.



c) **Aumento de sueldos:** Corresponde a incrementar el sueldo base recibido por parte de los trabajadores, puede ser generalizado o variar según el cargo del trabajador.



d) **Empresa de atracción:** Corresponde a contratar empresas especializadas en la búsqueda de trabajadores en distintos perfiles, las cuales realizan la primera etapa de búsqueda filtrando según los criterios establecidos por la constructora (aunque esta puede incluir más filtros en una siguiente etapa).



e) **Plataforma de empleo:** Corresponde al uso de plataformas digitales explicadas en la sección anterior. En este caso la empresa es la encargada de ingresar ofertas laborales en la página y evaluar a los trabajadores que postulan al cargo, para su eventual contacto.

f) **Otros:** Existen otras formas que fueron mencionadas tanto en el levantamiento cualitativo como cuantitativo, pero que no representan un gran porcentaje de empresas. Estas son:

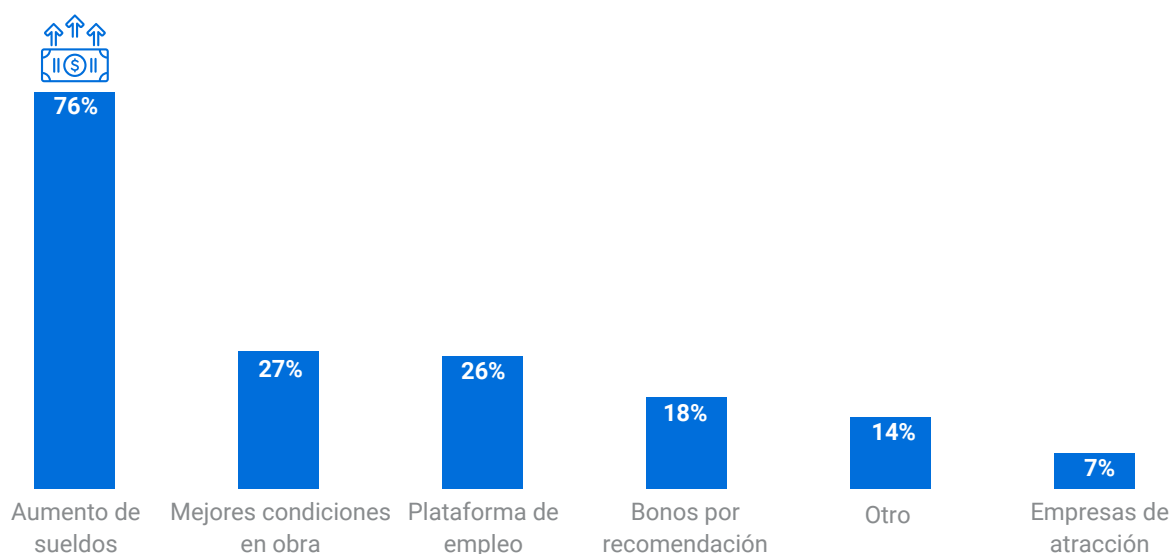
- **Modificación del proceso de entrada a la empresa:** Bajo el actual requisito de poseer PCR negativo para ingresar a la obra, la empresa facilita el financiamiento de este examen, con el compromiso de si el trabajador resulta negativo, y por ende puede ingresar a trabajar, en su primer pago se le hace entrega del valor del test de PCR.
- **Buses de acercamiento:** Debido a la distancia alejada que quedan ciertas obras, la empresa le brinda a los trabajadores buses que los busquen en un punto más cercano, donde no se tengan grandes dificultades con el transporte público. Esto parece de particular relevancia en zonas fuera de la Región Metropolitana.

[6] Hay casos donde el bono se da si el trabajador se queda durante un mes o por la duración del contrato de prueba, o el bono va aumentando de valor y se entrega en más de una oportunidad, se da un monto cuando el trabajador trae a un postulante, luego se duplica el monto si es que es que su referido dura un mes trabajando y finalmente un último bono de mayor valor si la persona permanece por 3 meses en el trabajo.

- **Pago de locomoción:** Con el mismo objetivo anterior, en lugares con menor acceso a las obras, y para que el trabajador considere menos costoso el ir a trabajar, se hace entrega de bonos para transportarse.
- **Contratos indefinidos:** Las empresas han incrementado el número de contratos indefinidos para los distintos cargos que participan en la obra.
- **Incorporar jubilados a la fuerza laboral:** Empresas, debido a la escasez de personal, han empezado a contratar personas que ya habían dejado de ser parte de la fuerza laboral, incorporando a trabajadores que se encuentran por sobre la edad de jubilación.
- **Seguros de salud:** Incorporación de este tipo de seguros le da al trabajador más protección laboral.
- **Otros tipos de bonos:** Aparte de los bonos de recomendación, y con el objetivo de que el trabajador tenga un mayor sueldo, se han incorporado distintos tipos de bonos en las obras como lo es el bono por asistencia, bono por productividad, bono por permanencia, etc.
- **Sorteos de canastas familiares:** Permite a los trabajadores obtener beneficios extras que van más allá del sueldo.
- **Búsqueda a través de OMIL:** Empresas han utilizado las oficinas municipales para buscar trabajadores en las bases que estas tienen.

Como se puede apreciar, las empresas han buscado distintas alternativas para lograr atraer trabajadores a sus obras, en el Gráfico 11 se puede apreciar el porcentaje de aplicación de las distintas estrategias.

Gráfico 11: Estrategias de atracción utilizadas por empresas.



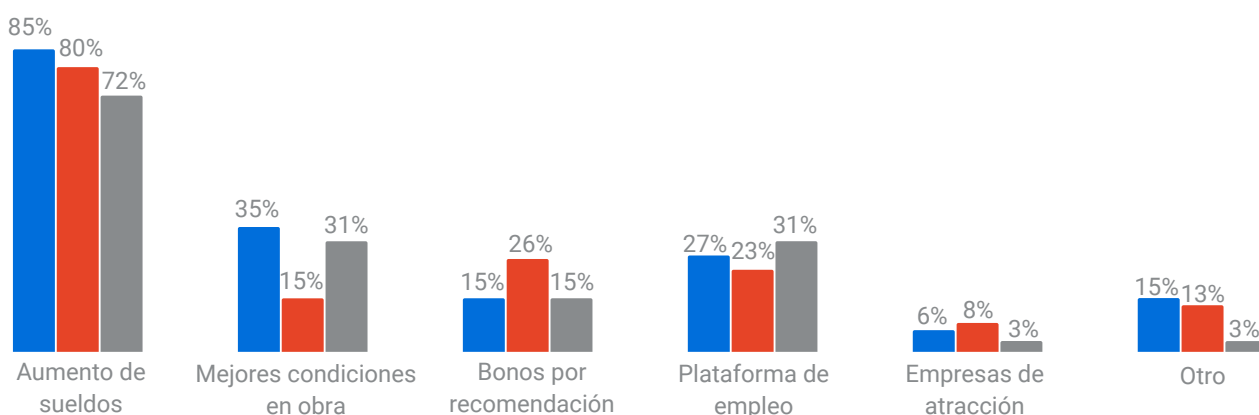
Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022. N=123.

Como se observa, la estrategia de atracción más utilizada por las empresas es la de aumento de sueldo, con un 76%, le siguen las mejores condiciones en obra donde 27% hace mención de haber utilizado esta estrategia. Luego, se tienen las plataformas de empleo con un 26% y los bonos de recomendación con un 18%. Finalmente un 14% utilizó otras metodologías, descritas anteriormente y lo menos utilizado han sido las empresas de atracción con solo un 7%.

Si esto se desglosa por tamaño de empresa encontramos que la micro y pequeña empresa menciona en mayor medida el aumento de sueldos, con un 85% de menciones, decreciendo a medida que incrementa el tamaño de la empresa. Siendo mencionado solo por un 71,8% por la gran empresa (aunque igualmente prima por sobre las otras estrategias). La distribución se puede observar en el Gráfico 12.

Gráfico 12: Estrategias de atracción utilizadas por empresas, por tamaño de empresa.

■ Micro y Pequeña empresa (N=34) ■ Mediana empresa (N=39) ■ Gran empresa (N=38)



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

Es relevante notar que si bien la micro y pequeña empresa menciona en mayor medida el aumento de sueldos, no implica que esté incrementando el sueldo por sobre el mercado, una posible explicación para este suceso es que las empresas de menor tamaño pagaban sueldos por debajo del promedio de mercado, y dados los problemas para conseguir trabajadores que hubo en los últimos años se vieron con la necesidad de aumentarlos, mientras que la gran empresa fue aumentando, pero con menor urgencia. Lo que se refleja en que estas afirman en menor medida que han tenido problemas consiguiendo trabajadores, por lo tanto, menos necesidad de aplicar estrategias de atracción que requieren mayores esfuerzos.

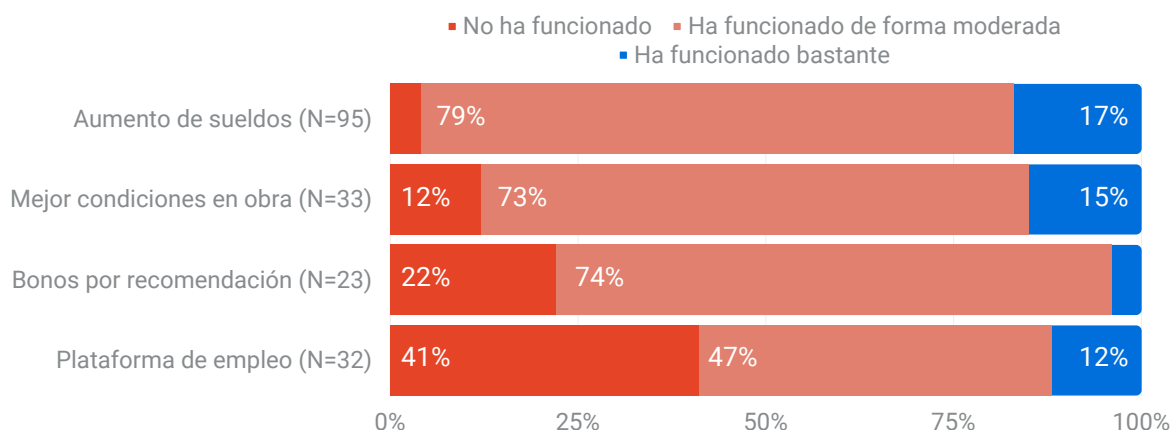
La estrategia de mejorar las condiciones en obra ha sido más utilizada por las micro y pequeñas, además de la gran empresa, con un 35% y 31%, respectivamente. Situación que se invierte en los bonos por recomendación donde destaca la mediana empresa con un 25,6%, en comparación a un porcentaje cercano al 15% en los otros tamaños de empresas.

Finalmente, las plataformas de empleo están siendo más utilizadas por las grandes empresas con cerca de un 31% de mención, no muy distante de la mediana que lo menciona en menor medida con 23%.

Efectividad estrategias de atracción

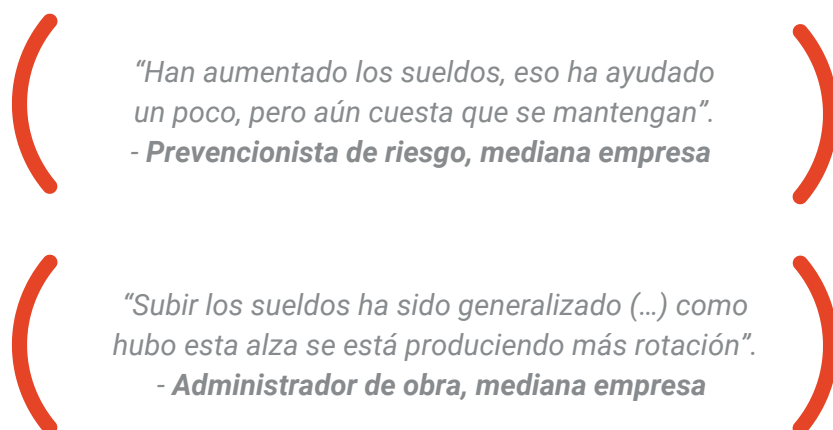
Si bien el aumento de sueldos es la estrategia más utilizada, es relevante ver la efectividad que han visto con cada una de las estrategias aplicadas. Esto se puede observar en el Gráfico 13. Donde se ve que más de un 90% de los que han realizado un aumento de sueldo considera que les ha funcionado de forma moderada o bastante, sin embargo, el resultado se inclina más por una efectividad moderada (con casi un 80%), por lo que, no es posible concluir que tenga una gran efectividad, es solo la estrategia más reconocida entre las otras.

Gráfico 13: Efectividad de estrategias de atracción utilizadas por empresas.



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

Entre las impresiones que tienen las empresas sobre el aumento de sueldos encontramos:



Otra estrategia es mejorar las condiciones en obra. Un 15% menciona que les han funcionado bastante y un 73% de forma moderada. Posteriormente se tienen los bonos por recomendación donde un 78% menciona que le ha funcionado de forma moderada o bastante y, finalmente, las plataformas de empleo, que un 41% menciona que no les han funcionado como estrategia de atracción.

Respecto a estas otras alternativas se tienen opiniones variadas:

Existen casos donde los bonos de recomendación han funcionado bastante, a pesar de que no sea de las estrategias considerada más efectiva.

"El 50% de las entrevistas es contratado por bono de apadrinamiento".
- **Jefe de obra, pequeña empresa**

O donde estrategias poco utilizadas han surgido gran efectividad:

"El tema del PCR nos dio un plus... (...) si el laboratorio se demoraba 4 días, 4 días estaba el tipo esperando. Nosotros le pagamos esos 4 días".
- **Administrativo de obra, gran empresa**

Las empresas de atracción también han resultado ser poco efectivas:

"Tenemos reclutadores, en algunas obras funciona, en otras no. Contratas un freelance, trae personal que cumpla y trae gente nueva".

- **Gerente de Recursos Humanos, gran empresa**

"Ahora hemos pagado a empresas que se dedican a emplear, pero creo que este método no funciona con este tipo de trabajadores".

- **Prevencionista de riesgo, mediana empresa**

Por último, las plataformas de empleo no han tenido una gran llegada con las empresas, al hablar sobre Trabajos en Obra comentan:

“ Lo de la página es un desastre, no es solo opinión mía. Tiene muy buen marketing, pero no tiene resultados. ”

– Gerente de Recursos Humanos, gran empresa

“ Usamos la bolsa nacional de empleo, lo usamos para cargos de maestros y se llamaba a los trabajadores, pero o estaban en otra área, no les interesaba el trabajo o se iban al poco tiempo, no fue muy buena la experiencia. ”

– Jefe de Personal, gran empresa

Lo que lleva a que exista mayor reticencia al momento de querer probar nuevamente esta estrategia de atracción.

A su vez, un tema interesante de ver es si la forma en que se atrae trabajadores afecta las características de los trabajadores o si se ve un cambio en obra. Por lo que se le preguntó a las empresas si las estrategias de atracción tienen un efecto en los siguientes ámbitos:

Mejor desempeño - Menor rotación laboral
Menos problemas entre trabajadores - Menos robos o pérdidas

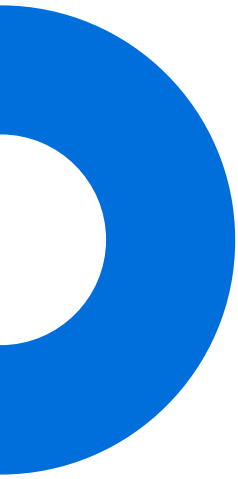
Los resultados se presentan a continuación :

Tabla 5: Efectos de las estrategias de atracción de trabajadores.

Búsqueda de empleo	Mejor desempeño	Menor rotación laboral	Menos problemas entre trabajadores	Menos robos o pérdidas
Aumento de sueldos (N=95)	25%	78%	15%	6%
Bonos por recomendación (N=23)	6%	13%	3%	0%
Mejores condiciones en obra (N=33)	12%	16%	22%	5%
Plataformas de empleo (N=32)	4%	15%	2%	0%

Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

Se puede apreciar que el mejor desempeño se ve más afectado por el aumento de sueldo, al igual que la menor rotación laboral, donde un 78% de las empresas tiene la impresión de que el aumento de sueldos genera menor rotación laboral. Por su parte, las mejores condiciones en obra se encuentran más asociadas a menos problemas entre los trabajadores. Ninguna de las estrategias estaría afectando de manera considerable las disminuciones en robos o pérdidas dentro de la obra.



Proceso de contratación

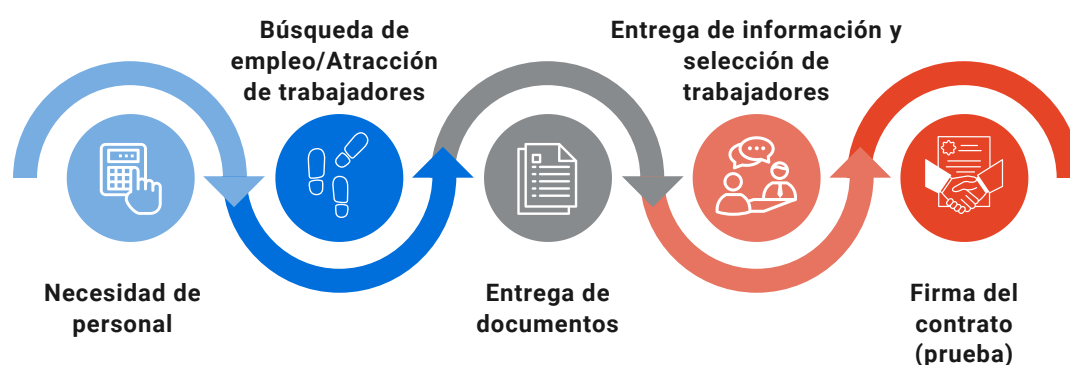


PROCESO DE CONTRATACIÓN

Teniendo claridad sobre cómo atraen a los trabajadores las empresas y cómo estos buscan trabajo dentro del rubro, es posible ver cómo funciona el proceso de contratación completo, qué ocurre luego de que el trabajador encuentra la vacante disponible.

Dentro de este estudio fue posible clasificar el proceso en cinco grandes etapas generales que son las siguientes:

Figura 2: Proceso de contratación



Donde existe una sexta etapa variable, dependiendo de lo que ocurra posterior a la firma del contrato de prueba. Esto se explicará más adelante dentro de este capítulo.

1. Necesidad de personal

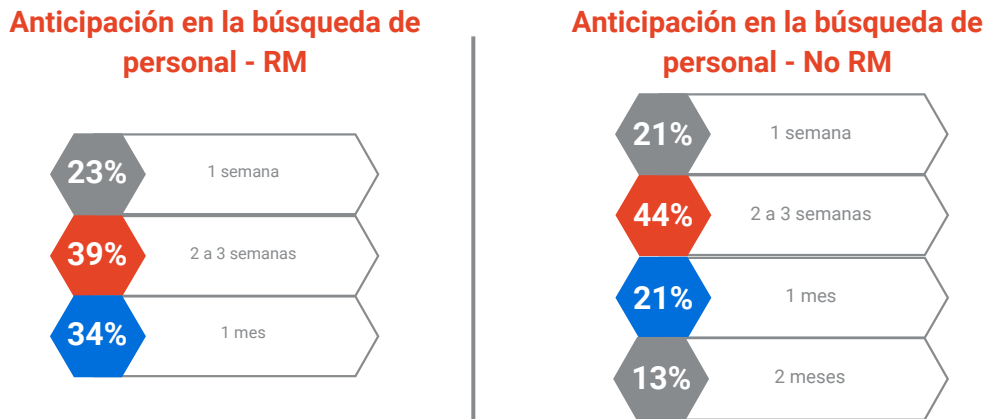
Esta etapa ocurre previo a lo mencionado en los dos capítulos anteriores, y corresponde al momento en que la empresa determina el personal que necesitará para cada etapa de la obra, además de si se utilizará subcontrato en la misma o no.

La anticipación con la que la empresa define estos ítems y empieza a buscar personal es en su mayoría de 2 a 3 semanas (41%), 1 mes (28%) o una semana (22%), según lo respondido por 111 empresas. Lo que destaca lo breve de todo el proceso de contratación, y que las estrategias de atracción son relevantes para ellos dado que deben ser lo más efectivas y rápidas posibles.

Si esto se analiza entre la Región Metropolitana y las otras regiones se tiene que, como se observa en la Figura 3, la Región Metropolitana presenta un comportamiento similar a lo visto a nivel general, aunque los porcentajes son más similares entre 2 a 3 semanas y un mes.

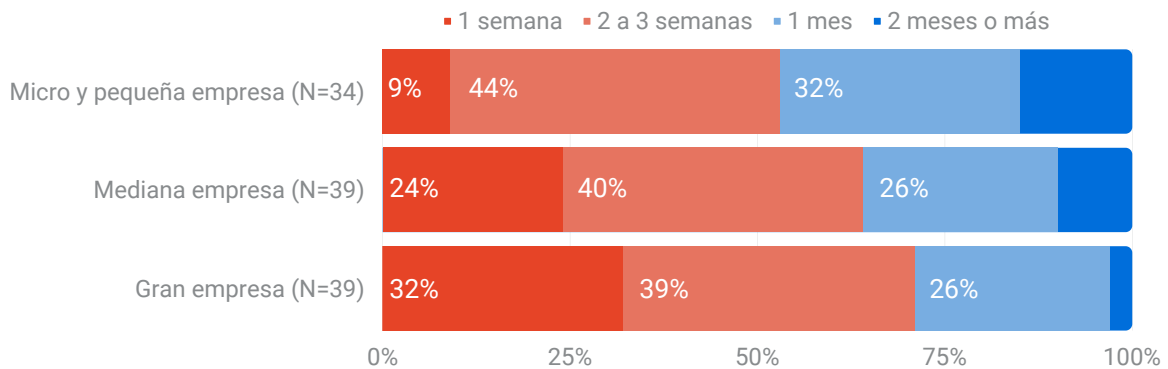
Mientras que las otras regiones tienen una distribución más particular, sigue siendo lo más utilizado 2 a 3 semana de anticipación, pero disminuye el porcentaje de 1 mes (21%) y aparece con más fuerza los dos meses (13%), esto puede hablar de una dificultad mayor para las empresas que se encuentran fuera de la Región Metropolitana para encontrar trabajadores.

Figura 3: Anticipación en la búsqueda de trabajadores, por región.



Si se realiza este mismo análisis por tamaño de empresa nos encontramos con lo observado en el Gráfico 14, la micro y pequeña empresa tiende a buscar personal con más tiempo de anticipación, siendo casi el 50% un mes o más de anticipación. Y esto va disminuyendo conforme se agranda el tamaño de empresa, donde solo un 25% aprox. busca con ese nivel de anticipación en el caso de las grandes empresas, el resto se distribuye de forma pareja entre 1 semana y 2 a 3 semanas.

Gráfico 14: Anticipación en la búsqueda de trabajadores, por tamaño de empresa.



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

2. Búsqueda de empleo / Atracción de trabajadores

Estas etapas, explicadas en los capítulos 2 y 3 de este informe, ocurren de forma simultánea generalmente. A continuación, se presenta un resumen de lo mencionado en capítulos anteriores.

Formas de buscar empleo

- Contacto de conocidos
- Buscando en obra
- Contacto de exjefes
- Empresa lo reubica
- Internet
- OMIL
- Otros

Estrategias de atracción

- Aumento de sueldos
- Mejores condiciones en obra
- Bonos por recomendación
- Plataforma de empleo
- Empresas de atracción
- Otros

Otro punto relevante es saber quién es el encargado dentro de la empresa de atraer personas a la obra, se dieron las siguientes opciones a los encuestados:

**Jefe de obra - Administrativos de obra - Capataz
Trabajadores - Otro**

En esta pregunta en particular, no es posible concluir respecto a la información agregada, dado que existen diferencias a nivel de tamaño de empresa considerables, por lo que en la Tabla 6 se muestran las distribuciones según el tamaño de la empresa.

Tabla 6: ¿Quién es la persona encargada de buscar trabajadores?, por tamaño de empresa.

	Micro y pequeña empresa (N=34)	Mediana empresa (N=39)	Gran empresa (N=38)
Jefe de obra	79%	67%	90%
Capataz	62%	59%	82%
Administrativos de obra	68%	69%	45%
Trabajadores	38%	28%	40%
Otro	24%	28%	26%

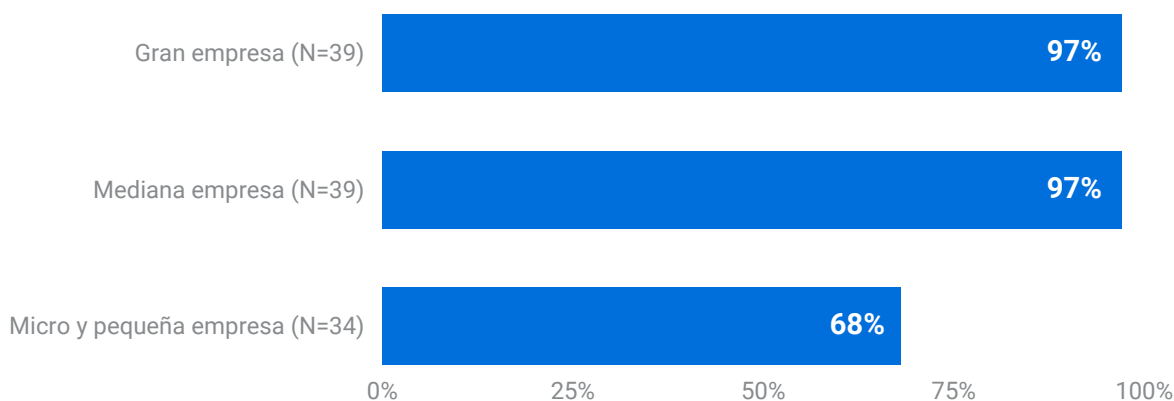
Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

Se puede observar que en general **la búsqueda de trabajadores en una misión transversal a distintos cargos dentro de la obra**, recayendo en mayor medida en el Jefe de Obra y los Capataces, en particular, en las grandes empresas con un 90% y 82% de mención, respectivamente.

Mientras que los trabajadores tienen entre un 28% y 40% de participación en este mismo proceso, es decir, 40% de las grandes empresas solicita apoyo a los trabajadores para buscar personal para los distintos cargos dentro de la obra.

Y si se observa a nivel de Área de Recursos Humanos, se tiene que un 88% (de 114) de las empresas cuentan con esta área, y desglosado por tamaño de empresa se puede ver en el Gráfico 15 que la mediana y gran empresa poseen esta área establecida en el 97% de los casos, mientras que la micro y pequeña empresa solo corresponde a un 68%.

Gráfico 15: Empresas que poseen Área de Recursos Humanos, por tamaño de empresa.

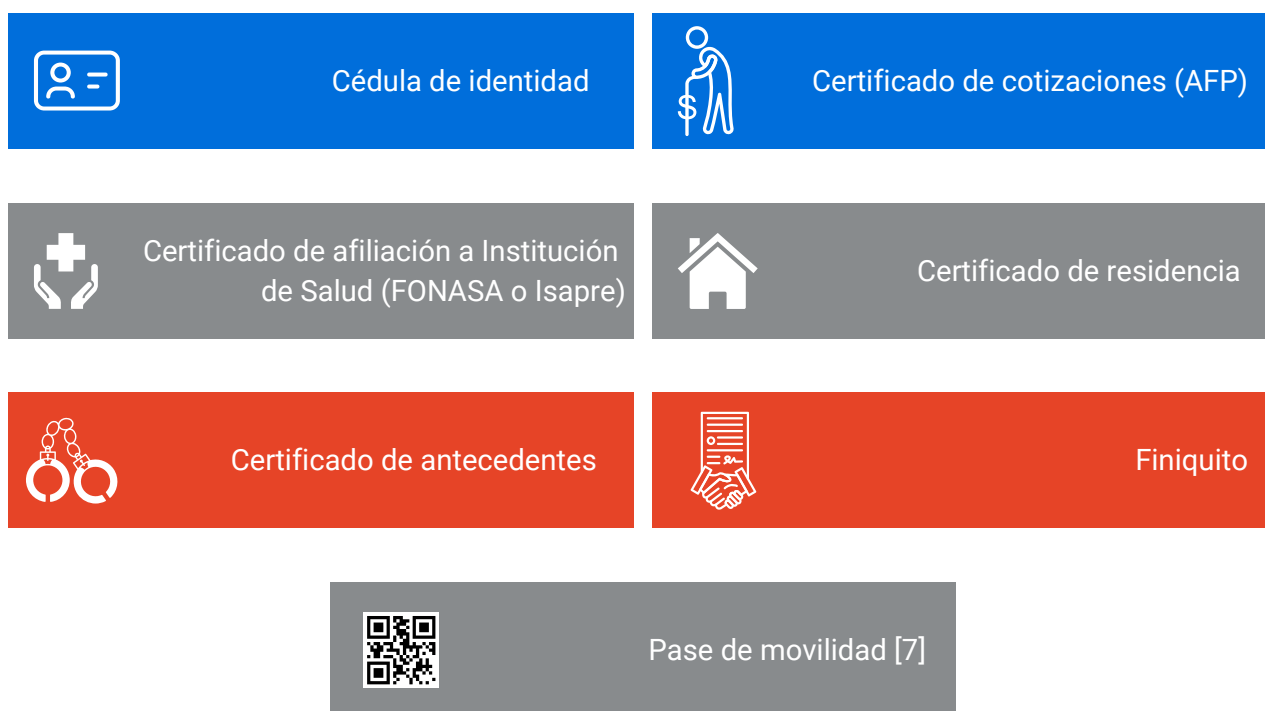


Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

3. Entrega de documentos

Luego de la búsqueda de empleo y atracción de trabajadores, los trabajadores deben entregar los documentos necesarios para poder postular a una oferta de trabajo. Con esto la empresa puede realizar un filtro de a qué trabajadores contactar para dar más detalles sobre la vacante y pasar a la siguiente etapa de entrega de información y selección de los trabajadores.

Estos documentos son relativamente estandarizados dentro del rubro, y los trabajadores tienen conocimiento de lo que tienen que llevar al momento de postular a un trabajo. Los documentos mencionados son los siguientes:



La mayor parte de estos documentos es posible sacarlos en línea, sin gran complejidad en el trámite, exceptuando el finiquito que es entregado al momento de finalizar el vínculo con su antiguo empleador.

Los trabajadores mencionan que, antiguamente, en el rubro lo único solicitado para postular a un trabajo era la cédula de identidad, complejizando el proceso al pedir muchos papeles; y si bien, los procesos son más fáciles en la actualidad, muchos de los trabajadores (en especial los de edad más avanzada) no cuentan con el conocimiento necesario para poder obtenerlos, teniendo que solicitar ayuda para obtenerlos.

[7] Esto es bajo el contexto posterior a la pandemia de Covid.

4. Entrega de información sobre el trabajo y selección de trabajadores

Posterior a la entrega de documentos por parte del trabajador, si la empresa está interesada, el trabajador es contactado por el encargado de contratación de la empresa por vía telefónica, donde le entrega información pertinente respecto al cargo, sueldo, tareas a realizar, etc.

En ciertos casos existe un proceso de entrevista donde se conocen las expectativas laborales del trabajador y se miden el conocimiento que tienen sobre el área, dado que existen situaciones donde su perfil o experiencia no es suficiente para comprobar que es la persona necesaria para el cargo necesitado por la empresa.

La realización de entrevistas es variable debido a que la situación respecto a trabajadores difiere entre empresas, tal como lo muestran las siguientes citas:

“A pesar de que haya recomendación siempre hay una entrevista, para ver los intereses del trabajador”.

- Jefe de personal, gran empresa

“No hacemos entrevista, se le pregunta (al trabajador) qué es lo que sabe del trabajo y se le pide documentación, se le hace un contrato a 30 días y después, si está todo bien, se pasa a indefinido. Si no es muy bueno, le damos contrato por faena”.

- Prevencionista de riesgos, mediana empresa

Dentro de esta etapa, además de informar al trabajador, existe una selección de aquellos que cumplen con ciertos requisitos relevantes para el empleo. A continuación, se listan los requisitos mencionados por las empresas participantes del estudio.



Experiencia

Es la cantidad de años y lugares donde ha trabajado el postulante, suele ser demostrable a través del finiquito de su último trabajo, donde aparece el cargo que ejerció.

“En la obra el encargado de contratar se inclina más por el trabajador experimentado, hacen mix, pero se inclinan más por los experimentados por temas de productividad”. – **Gerente de RRHH**



Motivación

Se expresa como un set de distintas características que puede poseer el trabajador que va desde su comportamiento, responsabilidad, disposición a aprender, buena voluntad, etc.

*"Puede no tener nada de experiencia, pero si tiene ganas y entusiasmo está perfecto, a no ser que sea un cargo más específico". – **Prevencionista de riesgo***



Recomendaciones

El postulante llega por recomendación de algún compañero o jefe, por lo que la impresión que tiene del trabajador la persona que lo está recomendando, la cual ya se encuentra trabajando dentro de la obra, le permite al encargado de seleccionar tener más información respecto a este.



Conocimiento en el área

Otro criterio es cuánto sabe el trabajador sobre el área que se va a desempeñar y las actividades correspondientes. Para esto el jefe de obra, un capataz o alguien relacionado a ese trabajo en específico, le hace preguntas al postulante que permitan dar un juicio respecto a si posee los conocimientos necesarios para el cargo que postula.

"En la entrevista se le pregunta al trabajador cómo se debe doblar un fierro o cosas que tendrá que hacer en el trabajo. Ahí se logra saber si el viejo sabe o no, independiente de si eso lo aprendió de su papá o en un curso".

– Administrativo de obra



Capacitaciones

Considerar los cursos que han realizado los trabajadores en el perfil requerido pudiendo, de esta forma, asegurar cierto nivel de conocimiento.



Certificaciones

Criterio generalmente utilizado en perfiles que requieren una certificación para poder realizar las labores, como lo es para oficios de electricistas y soldadores, por ejemplo.



Disponibilidad

Criterio que considera la disponibilidad que tiene el trabajador de trabajar en los horarios requeridos y desde la fecha que la obra necesita iniciar sus funciones.



Presentación Personal

Otro criterio mencionado, es la presentación personal del trabajador la cual se observa al momento de encontrarse presencialmente con el encargado de selección. Este criterio fue mencionado por parte de los trabajadores que sienten que evalúan el estado de sus prendas de vestir y el estado de las herramientas utilizadas, como proxy de características menos relacionadas a la faena misma, sino que a su calidad de trabajador, orden, cuidado, etc.



Antecedentes delictuales

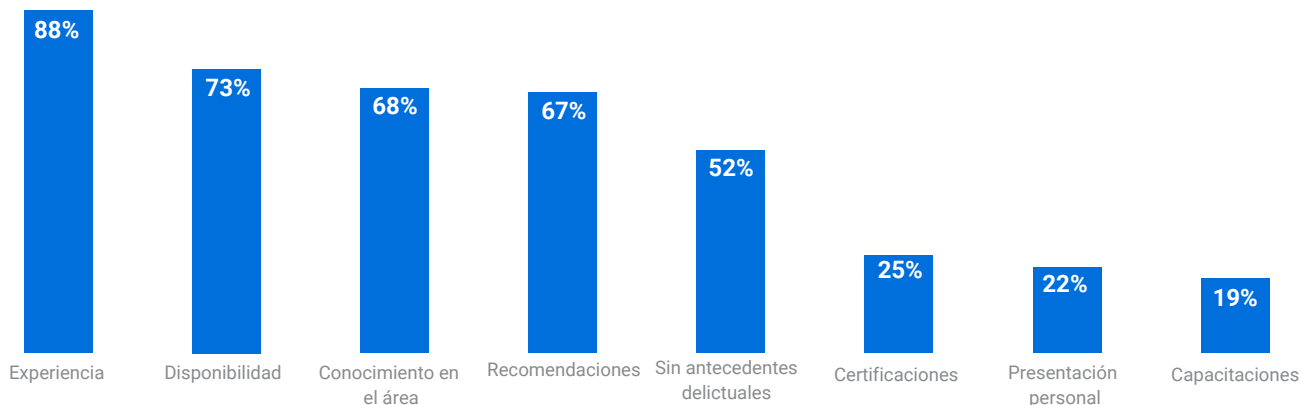
Ciertas empresas solicitan un certificado de antecedentes del trabajador, el cual les permite anticipar, en cierta medida, el comportamiento del trabajador. Se menciona que no es algo categórico, es decir, no por tener antecedentes se descarta al trabajador, sin embargo, se toma en consideración el tipo de cargos y cuándo ocurrió el suceso para tomar la decisión de si contratarlo o no.

"El certificado de antecedentes lo pedimos solo para ver cómo es el maestro. Hay objeciones sí, de repente hay que ver cuando traen un prontuario más o menos, son 3 o 4 hojas y son por violaciones y cosas así, es automático un 'no', porque después acá entran las mujeres. (...) Pero si es solo uno (antecedente) se acepta por temas de reinserción".

- Administrativo de obra

A pesar de existir múltiples criterios de elección que fueron mencionados a lo largo de este estudio, es de interés cuáles son los más utilizados en la industria, a continuación se muestran los más mencionados [8]:

Gráfico 16: Empresas que poseen Área de Recursos Humanos, por tamaño de empresa.



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022. N=119.

Como se aprecia, la experiencia es de los criterios más utilizados al momento de elegir a un trabajador, con un 88% de las empresas encuestadas mencionándolo. Luego se tiene la disponibilidad como segundo elemento utilizado para seleccionar al trabajador, con un 73%, mientras que el conocimiento en el área y las recomendaciones se utilizan en medidas similares con un 68% y 67%, respectivamente.

A nivel de antecedentes delictuales alrededor de la mitad de las empresas encuestadas utiliza este criterio para filtrar a los trabajadores que ingresan a la obra. Por su parte, los 3 criterios menos mencionados corresponden a certificaciones, presentación personal y capacitaciones con un 25%, 22% y 19% respectivamente.

Es de particular interés ver que los cursos de capacitación y las certificaciones no tienen una gran incidencia en lo que respecta a la selección del trabajador, considerando el bajo nivel de menciones. Respecto a esto una explicación es que los cursos de capacitación no necesariamente entregan el conocimiento necesario dentro de la obra, por lo cual no les entrega la información suficiente al encargado de selección sobre cómo será el desempeño y si tiene los conocimientos necesarios. Lo que se puede apreciar en la siguiente cita:

[8] N=119.

“ Pueden venir maestros con varias capacitaciones, pero cuando los vemos en el trabajo no lo hace tan bien. Entonces la experiencia juega un rol más importante. ”

– Jefe de Obra, gran empresa

Además de ver las menciones, es de interés conocer cuál de estos son los más relevantes al momento de seleccionar a los trabajadores. En los gráficos siguientes se puede observar cómo se distribuyen los 3 primeros lugares de criterios de selección.

Gráfico 16: Primer lugar en orden de relevancia de criterios de selección utilizados.

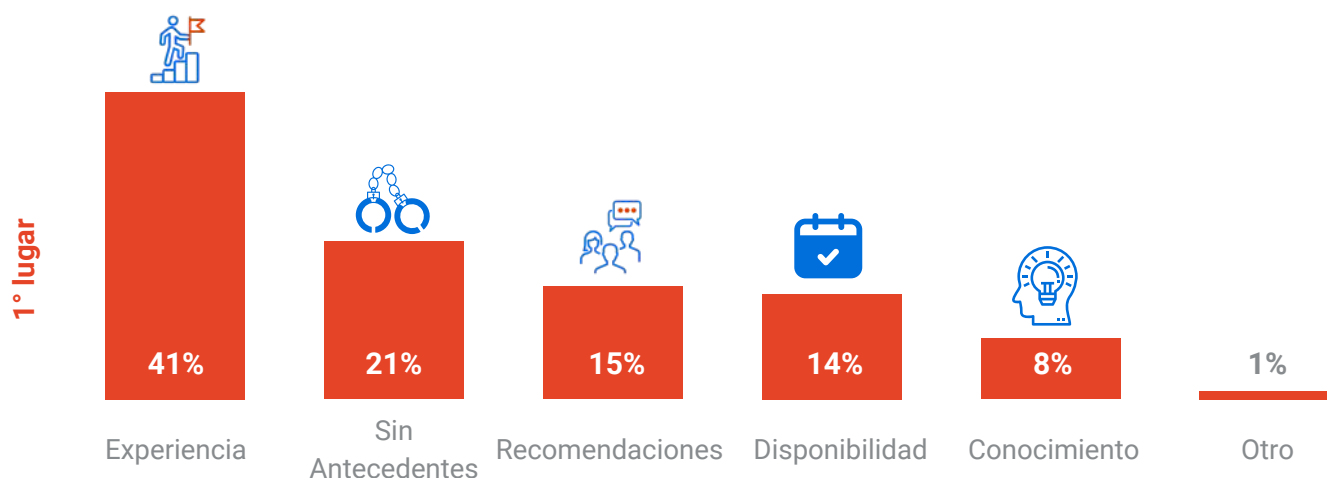


Gráfico 17: Segundo lugar en orden de relevancia de criterios de selección utilizados.

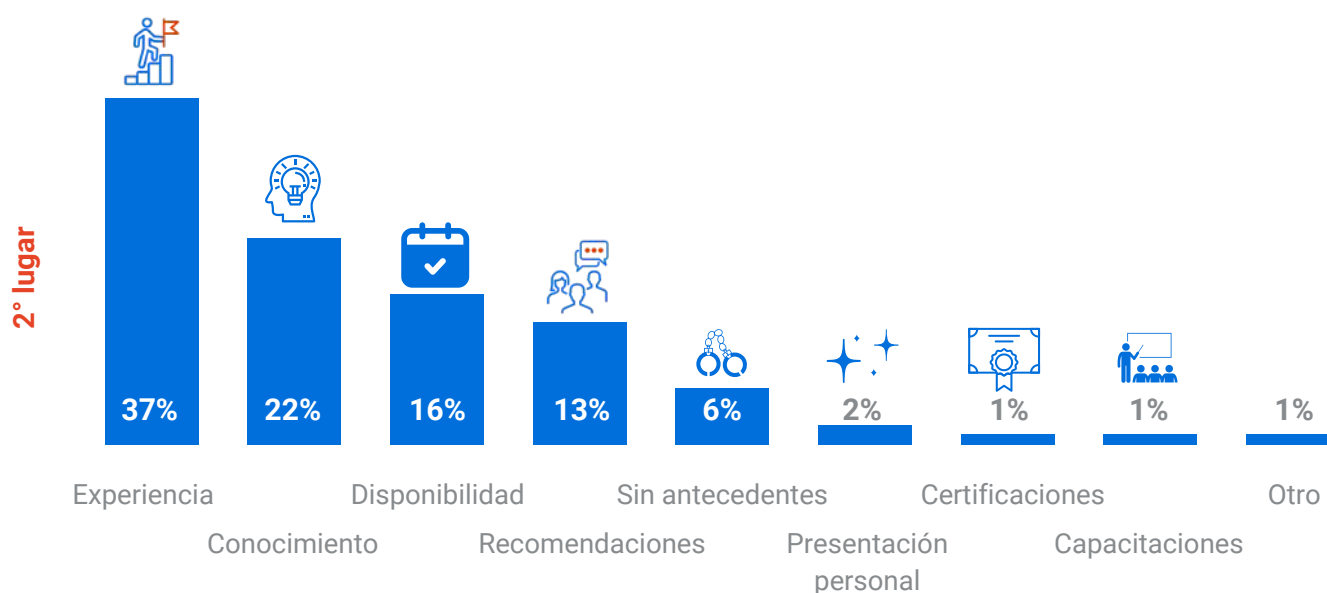
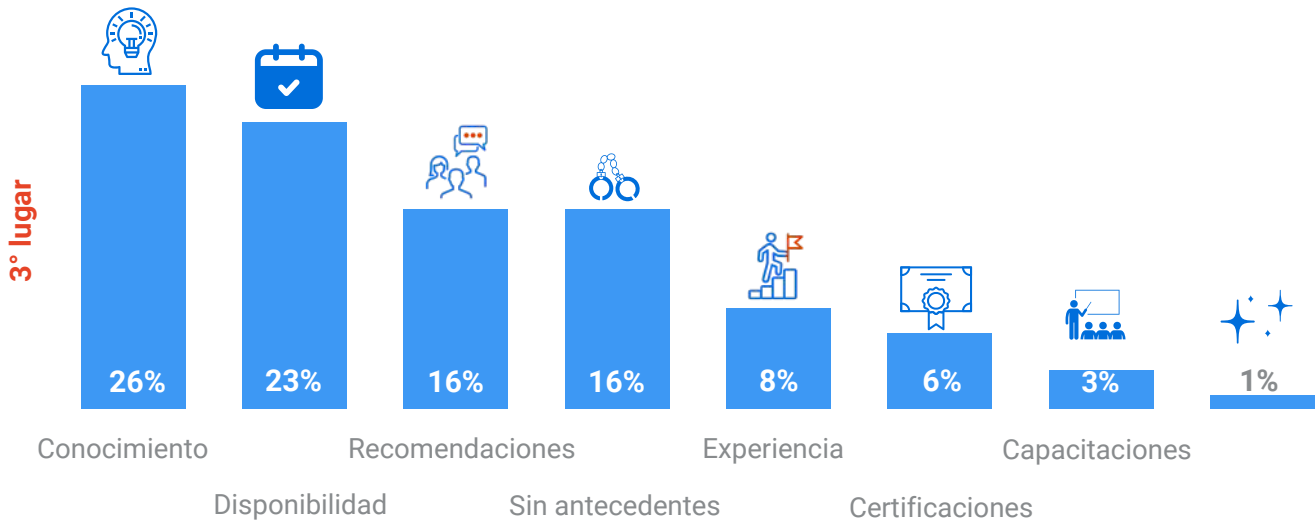
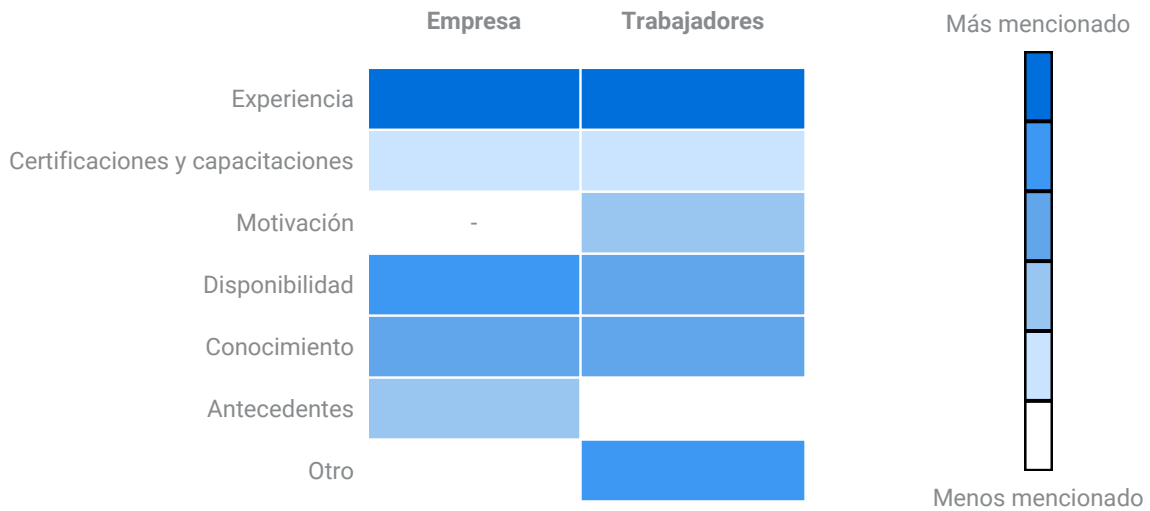


Gráfico 18: Tercer lugar en orden de relevancia de criterios de selección utilizados.



Otro análisis de interés es conocer esta misma área desde la perspectiva del trabajador, qué es lo que este cree que evalúan al momento de postular a un trabajo en una obra. En la siguiente figura se comparan la relevancia de los criterios de selección, considerando cuales fueron los más mencionados por ambos grupos:

Figura 4: Criterios de selección mencionados por empresas y trabajadores.



Fuente: Encuesta a empresas y a trabajadores de la construcción 2022.

A pesar de lo anterior, donde se establece que en la mayoría de los casos es alguien dentro de la obra quien define los criterios de selección, un 50% menciona que estos criterios varían por obra, mientras que el otro 50% afirma que son iguales en todas las obras.

A su vez, se ven diferencias en otros criterios como disponibilidad, donde las empresas lo mencionan en mayor medida. Conocimiento en el área se ubica en una posición similar para ambos grupos. Mientras que no contar con antecedentes delictuales, muestra de las mayores diferencias, siendo bastante relevante para las empresas, pero muy poco mencionado por los trabajadores.

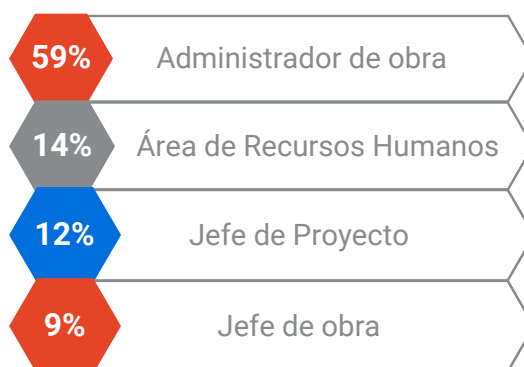
La relevancia de establecer criterios de selección para los trabajadores recae en el hecho de que ayudan a tener un mejor ambiente laboral y en la calidad del trabajo realizado. Una de las experiencias vividas por una empresa relata:

“ En la desesperación contratamos cualquier gente y empezamos a tener robos y peleas dentro de la obra. ”

– Jefe de Obra, gran empresa

Entonces, considerando su relevancia, ¿quién es la persona encargada de definir los criterios de selección? y ¿es esto transversal a todas las obras dentro de una empresa o varía en cada una? Por lo respondido en la encuesta a empresas se puede apreciar que en la gran mayoría de los casos el administrador de obra es el encargado de definir este criterio, luego viene el área de recursos humanos de la empresa y el Jefe de Proyecto en un porcentaje menor, siendo en menos del 10% de los casos el jefe de obra el encargado.

¿Quién define los criterios de selección?



A pesar de lo anterior, donde se establece que en la mayoría de los casos es alguien dentro de la obra quien define los criterios de selección, un 50% menciona que estos criterios varían por obra, mientras que el otro 50% afirma que son iguales en todas las obras.

En otro tema de interés, se mencionó en el capítulo de búsqueda de empleo que existe una forma de encontrar empleo que ocurre dentro de la obra, donde el trabajador pasa de estar subcontratado a ser parte de “la casa”. Por esto, se le preguntó a las empresas cuáles son los criterios que consideran importantes al momento de seleccionar un trabajador subcontratado como posible contratación directa a lo que más del 80% responde que considera un buen desempeño (84%) y responsabilidad (83%), en menor medida se desea que tenga un buen comportamiento (70%), por lo que características directamente relacionadas a la productividad en obra se consideran más deseables en los trabajadores.

Otro grupo (7%) menciona que esa práctica no se realiza debido a que no contratan trabajadores que se encuentren contratados en otra empresa o que hayan finalizado su relación con otra empresa contratista de forma reciente.

Luego de aplicar los criterios de selección y haber entregado la información sobre las labores a realizar al trabajador, se pasa a la siguiente etapa relacionada a la firma del contrato, en caso de que ambas partes se encuentren de acuerdo en las condiciones establecidas.

5. Firma del contrato de prueba

En esta etapa final del proceso general el trabajador informado de sus labores y características del empleo (como horarios y sueldos), acepta la oferta laboral y es momento de firmar el contrato. Esto puede ocurrir luego del proceso de entrevista (en caso de ser presencial), el primer día de trabajo en obra o días previos al inicio, esto dependerá del equipo encargado del proceso de contratación.

Es relevante notar que el trabajador no puede estar ningún día trabajando en obra sin un contrato establecido debido al gran riesgo de laboral que implicaría para este, considerando que es un trabajo donde ocurren accidentes y es necesario contar con la cobertura de seguros y asistencia de salud.

El contrato de plazo fijo tiene una duración de 1 mes (o 3 meses en algunos casos), donde evalúan el desempeño del trabajador y, si este cumple con los requerimientos para el puesto, pasa a un contrato por faena, obra o indefinido, los cuales tienen distintas características [9].

[9] Estas diferencias serán detalladas en la siguiente sección.

6. Cierre del proceso de contratación

Existen distintas formas de cerrar este proceso cuando finaliza el contrato de prueba, las cuales pueden ser clasificadas de 3 formas:

6.a Cumplido el contrato, se termina la relación con la empresa y la persona vuelve a buscar empleo, utilizando alguna de las formas planteadas en el capítulo de búsqueda de empleo. El proceso puede verse en la Figura 5.

Figura 5: Diagrama de proceso, trabajador vuelve a mercado laboral.



6.b Cumplido el contrato, continúa la relación la empresa, donde el trabajador firma nuevamente un contrato con la empresa, ya sea dentro de la misma obra con el mismo cargo (finalizando el período de prueba), un contrato en otro cargo dentro de la misma obra o un contrato en otra obra con la misma empresa.

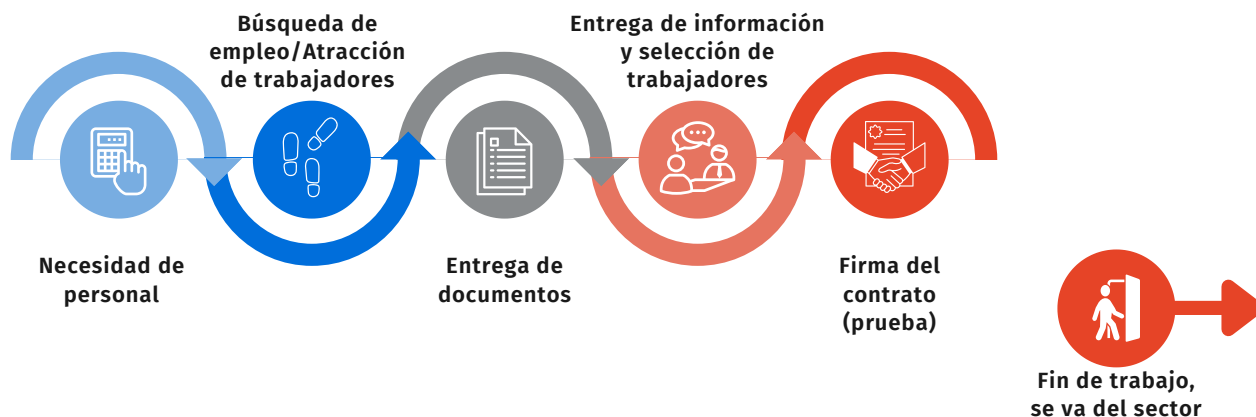
Este caso se relaciona con la forma de encontrar empleo que denominamos anteriormente “empresa lo reubica”, es decir, el trabajador no vuelve al mercado laboral a buscar empleo, sino que es el empleador actual es el que le busca el nuevo trabajo. Suelen ser trabajadores que acumulan años trabajando con un mismo empleador, a pesar de cambiar jefes y compañeros de trabajo.

Figura 6: Diagrama de proceso, trabajador continúa en la misma empresa.



6.c Terminado el contrato de prueba, el trabajador no queda trabajando con la misma empresa y decide no volver al mercado laboral de la construcción, ya sea porque deja de ser parte de la fuerza laboral, no encuentra trabajo y se ve forzado a cambiarse de rubro o no desea continuar trabajando en este rubro y continúa buscando empleo, pero en otro sector.

Figura 7: Diagrama de proceso, trabajador sale del sector.



Tipos de contrato

En el rubro de la construcción es posible encontrar cuatro tipos de contratos:

a) Contrato plazo fijo o periodo de prueba: Contrato que, por lo general, tiene duración de 30 días a 45 días, dependiendo de lo que necesite la empresa. Suele ser aplicado para aquellos trabajadores que están ingresando a la empresa, permitiendo evaluar su desempeño y tomar la decisión de contratarlo por un mayor tiempo o terminar la relación contractual.

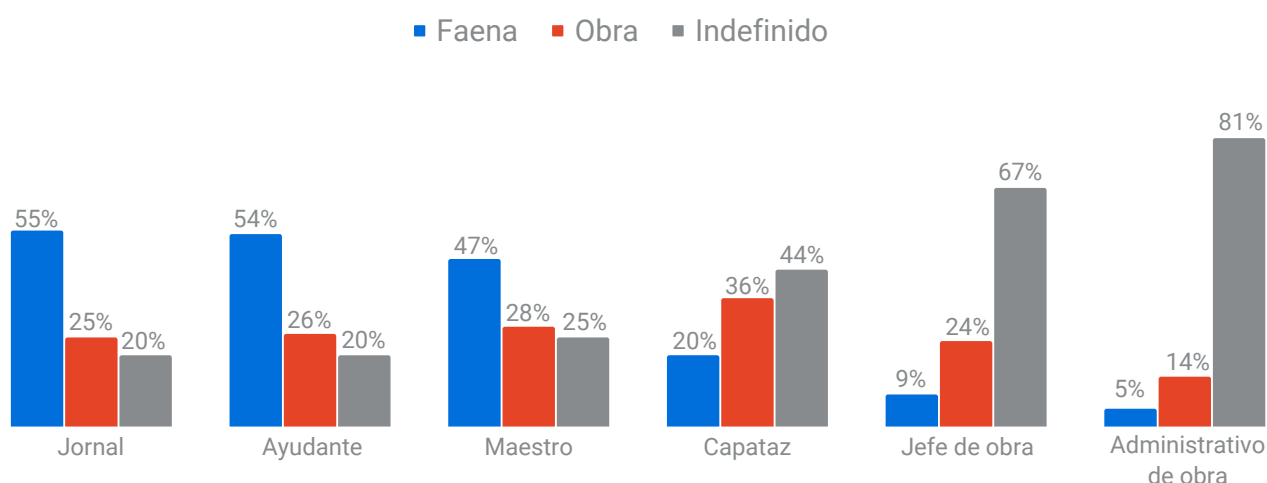
b) Contrato por faena: Contrato por la duración de una faena específica (en general unos meses).

c) Contrato por obra: Contrato realizado por la duración de la obra completa, es de mayor duración que el de faena, tiende a ser utilizado en trabajadores que son necesarios en todas las etapas de las obras.

d) Contrato indefinido: Contrato que no tiene una duración establecida, sino que finaliza en el momento en que el empleador o trabajador decide poner término a la relación contractual.

Si se analiza cómo varían los contratos por cargo es posible ver (Gráfico 19) que, a medida que el cargo aumenta, se invierte la proporción entre contrato por faena y contrato indefinido, teniendo los jornales cerca de un 20% de contratos indefinidos, luego los ayudantes con 20,4%, maestro con 24,6% y capataces con 43,9%.

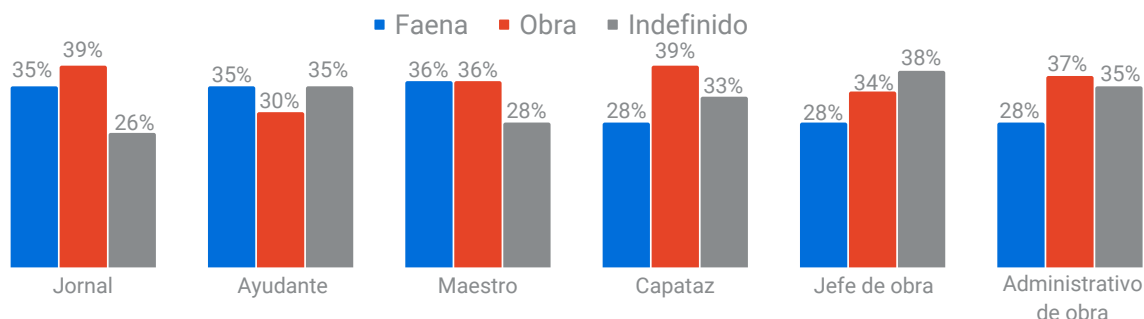
Gráfico 19: Tipos de contrato utilizado para distintos cargos de la construcción.



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022. N=114.

Si se enfoca el análisis en los contratos indefinidos, y se analiza la distribución por cargo, se observa en el gráfico que no existe una variación relevante por tamaño de empresa.

Gráfico 20: Distribución de los contratos indefinidos en los distintos cargos, por tamaño de empresa.



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022.

Visión de los trabajadores

La encuesta realizada a trabajadores muestra que un **82% (N=177) de los trabajadores prefiere tener un contrato indefinido con la empresa donde trabaja** dado que les entrega una mayor estabilidad y les permite acceder a beneficios, en particular, ganar antigüedad para solicitar créditos.

∞ Contrato indefinido

"(Me gustaría) que fuera indefinido el contrato (...) en el banco yo no puedo pedir un préstamo por la antigüedad" – Maestro Yesero

"El contrato por temporada uno no trabaja tan seguro uno no sabe si va a continuar, el indefinido te da esa seguridad". - Jornal

"La caja (de compensación) que estábamos no nos daban créditos porque necesitábamos carta de antigüedad (...) Yo lo hablé acá, pero no se podía cambiar. Aunque sea un poquito más, unos 6 meses de contrato, nos darían un préstamo, a las personas que llevamos más tiempo." – Jornal

Aunque también es necesario considerar que existe un grupo de personas que valoran, ya sea por costumbre o por necesidades personales, tener contratos de menor duración, como faena u obra. Esto debido principalmente a que existe certeza sobre cuándo recibirán finiquitos, a diferencia de los contratos indefinidos, que es incierto cuándo puede llegar a término. Además, de tener una sensación de mayor independencia.



Contrato por faena u obra

“Personalmente me gusta trabajar por faena porque yo no me veo trabajando 5 años o 13 años seguidos, me aburro” – Maestro Carpintero

“Porque es un poco más libre el tema del trabajo, puedo acceder a otros contratistas”. - Capataz

“Porque me he acostumbrado a ese tipo de contrato, llevo muchos años con este tipo de contrato y es más flexible, y es mayor la paga.” – Maestro Carpintero

Si bien existen beneficios para los 3 tipos de contrato más utilizados (faena, obra e indefinido), la mayor parte preferiría que el rubro empezara utilizar como práctica frecuente la utilización de contratos indefinidos para todos los cargos. Lo cual, no solo afecta a aquellos que ya se encuentran en el sector, sino que es de los elementos que afecta el atractivo que tiene para personas que consideran ingresar al sector.

Subcontrato

El subcontrato es una práctica común dentro de la industria, un 98% afirma que utiliza subcontrato ocasional o frecuentemente. Principalmente porque alivia el esfuerzo que se debe realizar para encontrar trabajadores (50%), consideran que es menos costoso que contratar directamente (25%) y sirve para contratar mano de obra especializada (10%).

“ Se confían trabajos especializados como la carpintería metálica o electricidad.
– Administrador de obra ”

Otros motivos mencionados son que hay un avance más rápido y mejor rendimiento al subcontratar áreas, además de permitir delegar el trabajo a los contratistas, quedando solo un supervisor de la empresa monitoreando que se cumplan las necesidades.

“ Es personal con el que puedo contar siempre además de agilizar los trabajos, ya que al estar a trato se hacen más rápidos los trabajos.
– Administrador de obra ”

Usos del subcontrato



Se utiliza en su mayoría para instalaciones y terminaciones, mencionadas un 81% por las empresas, y en menor medida para la etapa de obra gruesa, con solo 62% de menciones. El encargado de definir en qué se utilizará el subcontrato y cuándo se utilizará es generalmente el administrador de obra (74%).

Sin embargo, para los trabajadores no es una situación que aprecien, valoran más ser “de la casa” [10] que ser subcontrato. Consideran que existe escasa fiscalización de las imposiciones que reciben (imponiendo en muchos casos por el sueldo mínimo), afectando su previsión, afiliación de salud y seguro de cesantía.

[10] Ser contratados directamente por la empresa.

Además, consideran que existe un mayor riesgo al ser subcontratado, dado que existe mayor vulnerabilidad antes situaciones adversas. Asociado, en parte, a esta baja fiscalización del subcontrato.

“ Yo estuve 12 años con subcontrato, con la poca información que se entrega al obrero uno no sabe el daño que se hace imponiendo por el mínimo.
– **Enfierrador**

”

“ Cuando la empresa en la que estaba (subcontratista) dijo que estaba en quiebra nos quedamos todos sin pega y sin finiquito (...) no podíamos reclamar en la Dirección del Trabajo porque el RUT de empresa ya no existía.
(...) Es mejor estar en la constructora, porque ellos tienen oficinas y no desaparecen.
– **Maestro de terminaciones**

”



Percepción del rubro



Disminución de la mano de obra

La industria de la construcción ha experimentado una disminución de la mano de obra disponible en los meses posteriores a la pandemia, lo cual puede ser explicado por distintos motivos. Tal como se vio en el capítulo de estrategias de atracción, las empresas consideran que esto puede deberse principalmente a los bonos entregados por el gobierno, el cambio de mentalidad donde los trabajadores no trabajan por los niveles de sueldos prepandemia o la alta demanda laboral al reactivarse el rubro.

A su vez, los trabajadores consideran que las nuevas generaciones, que ha disminuido su participación en el sector, están menos dispuestas a trabajar y prefieren formas más sencillas de generar ingresos o depender de alguien más en vez de buscar empleo.



“Es que los jóvenes quieren trabajar poco y ganar harto” (...) “Lo otro es que quieren trabajar cerquita de la casa, no se van a levantar a las 5:30”. – Ayudante de carpintero

“Personalmente creo que los más jóvenes no le interesan esforzarse físicamente, prefieren trabajos más quietos y más libres y aquí hay jerarquía”. – Topógrafo

No obstante, otros atribuyen esta disminución de mano de obra a que el contexto actual da más oportunidades a las generaciones más jóvenes, pudiendo optar a trabajos menos demandantes físicamente o ingresar a estudios superiores, que permitan tener empleos con mejores condiciones a futuro.



“Yo pienso que la juventud ha ido evolucionando más que retrocediendo. (...) hay gente floja, pero (...) los cabros más esforzados estudian, (entonces) ¿pa’ qué voy a levantarme a las 5 de la mañana?” – Enfierrador

“Puede ser porque la gente se capacita más y busca alternativas”. – Maestro soldador

Por su parte, a nivel de sector, también se comparte la opinión de que los sueldos no cumplen la expectativa de las personas, siendo más conveniente dedicarse a otro rubro o independizarse.

"No han subido los sueldos, porque la gente se quiere independizar, las pymes fueron full, yo creo que se quedaron estancados los sueldos, ya no hay motivación".
- **Carpintero**

"Hay mucho abuso con la gente, en algunas empresas se explotan a los trabajadores y no les pagan horas extras".
- **Canguero**

A su vez, se comenta que existen impresiones negativas sobre el rubro de la construcción:



Trabajo mal visto por la sociedad

"Nos miran como ordinarios (...), hay distinta clase de gente aquí, gente que le gusta el garabato, gente más cautelosa". – **Maestro Carpintero**



Trabajo que requiere esfuerzo físico y tiene condiciones laborales complejas

"La pega de la construcción igual es esforzada, requiere de fuerza y cosas, (...) antes era mucho más esfuerzo físico que ahora". – **Jornal**



Trabajo machista

"Usted sabe que como soy mujer, en un trabajo digamos... machista, uno no sabe qué hará". – **Jornal mujer**

A pesar de lo anteriormente mencionado, un **96% de los encuestados responde que le gusta trabajar en el rubro**, por lo que existen motivos que hacen de este tipo de trabajo algo llamativo.

¿Por qué trabajar en el rubro de la construcción?

Al preguntar a los trabajadores el motivo por el cual les gusta trabajar en el sector se entregan múltiples respuestas, las más mencionadas son:

Motivos por los que les gusta trabajar en la construcción

Disfruta de aprender de distintas áreas (19,4%): La construcción da la oportunidad de aprender de múltiples áreas debido a todas las etapas que existen al momento de construir edificaciones u obras viales.

“Uno aprende harto con respecto a materialidades, han aparecido tantas formas de construir, siempre hay cosas nuevas”. - Capataz

Le gusta la construcción (14,2%): Las personas se sienten atraídas a la construcción, les ha llamado la atención desde pequeños o les apasiona algún área.

*“Me apasiona porque de chico estuve ahí con la idea, siempre veía los cables y curiosidad por los colores (...)”.
- Maestro eléctrico*

Mejor sueldo (9,1%): Sector con sueldo superior a otro tipo de trabajo al que podrían postular.

“Porque uno trabaja más duro, pero gana un poquito más para sobrevivir, sin tener un título grande, por eso me gusta”. - Ceramista

Trabajo dinámico (8,7%): Es un trabajo que permite realizar distintas actividades a lo largo de un día y dentro de la semana, evitando la rutina.

*“Porque no es monótona, no es un trabajo que tenís que repetir todos los días lo mismo, es bastante movido”.
- Capataz*

Sabe de su trabajo (7,1%): Siente confianza en sus habilidades y le da seguridad dentro del trabajo saber lo que está haciendo.

“Porque me siento realizado en lo que me gusta hacer a mí y porque sé casi la mayoría de las cosas que se deben hacer”. - Maestro carpintero

Le entretiene (7,1%): Un trabajo donde el tiempo se pasa rápido debido a que encuentra interesantes las actividades realizadas.

*“Es entretenido y he tenido muchas historias”.
- Eléctrico*

• Aprender varias áreas	- 19%
• Le gusta el área	- 14%
• Mejor sueldo	- 9%
• Trabajo dinámico	- 9%
• Sabe de su trabajo	- 7%
• Entretención	- 7%
• Costumbre	- 7%
• Conocer gente	- 4%
• Buen ambiente laboral	- 4%
• Queda lo que se construye	- 3%
• Poder desarrollarse	- 3%
• Facilidad del trabajo	- 2%
• Hay empleo	- 2%
• Avance de una obra	- 2%
• Tranquilidad del trabajo	- 2%
• Trabajo práctico	- 2%
• Utilidad personal del conocimiento	- 2%
• Herencia familiar	- 2%
• Cercanía de compañeros	- 2%
• Partir desde cero	- 1%
• Espacios abiertos	- 1%
• Horarios laborales	- 1%
• Solo conoce este rubro	- 1%
• Trabajo activo físicamente	- 1%
• Buen trato	- 1%
• Estudió el área	- 1%
• Lo prefiere sobre otro rubro	- 1%

N=309

Otros: Existen otras razones dadas por los trabajadores, aunque menos mencionadas, sobre el motivo que los lleva a sentirse a gusto en la construcción que son propias de este rubro, por ejemplo:



"(...) Llegar a una obra gruesa de hormigón todo feo gris y **parece casa después que paso yo**, eso da satisfacción de ver".

"Me gusta el poder construir cosas con mis propias manos y luego **decirle a mis hijos que participé de la construcción de algún edificio**".



"Me motiva el que **no estoy trabajando en un puro lado encerrado**, yo trabajé en puertas cerrada y ahora **es al aire libre**".

"Porque es un rubro difícil, es un desafío principalmente para las mujeres. **Es un rubro amplio y permite desarrollarte**".



Se puede observar que existe una variedad de motivos por los cuales a los trabajadores les gusta trabajar en el rubro. Si se centra el análisis en grupos minoritarios dentro del sector se encuentra que las mujeres valoran principalmente aprender de distintas áreas, les gusta el sector por sí mismo, es un trabajo variado y entretenido. Por su parte, los extranjeros valoran más el gusto por el área y luego la oportunidad de aprender que tienen y el mayor sueldo percibido, aunque su proporción es bastante cercana, además de ser el grupo que menciona en mayor medida que trabajan en el sector por costumbre.

Mientras que los jóvenes en su mayoría les gusta la posibilidad de aprender de distintas áreas, luego que el trabajo es variado, evitando la monotonía, y les gusta por sí misma la construcción, luego se hace mención del sueldo que reciben.



Luego de considerar las razones que llevan a que a gran parte de los trabajadores les guste trabajar en la construcción, es de utilidad conocer qué elementos son los que mejorarían para que su experiencia sea mejor. Esto se revisará en la siguiente sección.

Mejoras a la construcción

Mejoras que harían al rubro de la construcción

• Aumento del sueldo	- 18,2%
• Mejor trato	- 16%
• Nada	- 15,2%
• Contratos	- 10,4%
• Más seguridad	- 9,3%
• Horarios	- 7,8%
• Más capacitaciones	- 6,3%
• Equitatividad por género	- 4,5%
• Más fiscalización	- 4,5%
• Infraestructura	- 4,5%
• Incentivos/Beneficios	- 4,1%
• Menos horas de trabajo	- 3,7%
• No sabe	- 3,3%
• Más oportunidades laborales	- 2,2%
• Condiciones laborales	- 1,9%
• Mejor ambiente laboral	- 1,9%
• Transporte	- 1,5%
• Más requisitos de ingreso	- 1,5%
• Menos subcontrato	- 1,1%

Conociendo los motivos que llevan a que los trabajadores permanezcan a gusto dentro del sector, también es relevante conocer qué es lo que les genera disconformidad respecto a la industria. Para esto se utilizaron dos tipos de preguntas, una de carácter espontáneo y otra de ranking.

A la pregunta abierta, *¿Qué elementos le cambiaría al rubro de la construcción?*, un 18% [11] de los encuestados responden que un **aumento de sueldo sería una mejora necesaria**. Lo que está en línea con lo mencionado por los trabajadores anteriormente, donde uno de los elementos más valorados del trabajar en el sector es que representa un mejor sueldo.

Además de que, una de las razones por la que se cree que está ingresando menos mano de obra es debido a que los sueldos no cumplen con las expectativas de los trabajadores.

N=269

[11] N=269

"Que le pongan más valor a los trabajos, uno deja las manos ahí, hay esfuerzo (...). Sueldos más altos, que le den a las personas más valor".
- **Terminaciones**

Sin embargo, el segundo elemento a mejorar es casi tan relevante como el primero, un 16% lo menciona, y no es algo que haya sido mencionado anteriormente. El mejor trato a los trabajadores aparece como una de las mejoras principales que se le debe realizar al sector.

"(...) los trabajadores no somos un número más; somos personas atrás de eso, con necesidades, con problemas. A nadie le interesa, a los jefes no les interesas, si sigues faltando te echan". - **Mantenimiento de obra**

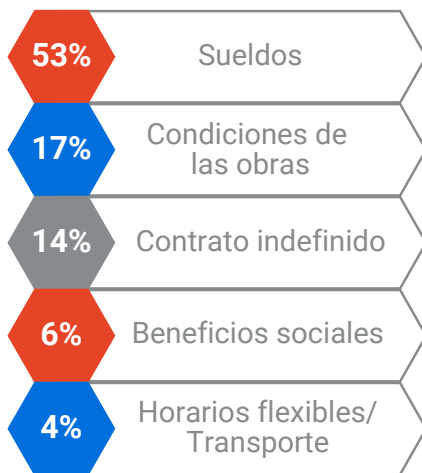
"Un supervisor que sepa que hay formas y formas de decir las cosas, formas y formas de aprender. (...) Solo porque son jefes echan el poder encima".
- **Post venta**

En tercer lugar se tiene un grupo de trabajadores (15%) que considera que el rubro está bien como está por lo que no le cambiarían algo al sector.

En otra pregunta, se le dio a los trabajadores 7 elementos (seleccionados en base a los comentarios realizados en la etapa cualitativa del estudio) y se les pidió que ordenara los 3 primeros que considerara más relevantes por mejorar [12].

Los elementos fueron los siguientes:

Sueldos - Horario flexible - Transporte
Contratos indefinidos - Vacaciones - Beneficios Sociales - Condiciones de las obras



Si se observan los elementos que fueron colocados en primer lugar por los trabajadores se tiene que el **aumento de sueldo, al igual que en la pregunta abierta, es el más mencionado con un 53%**. Luego viene, con un 17% las condiciones de las obras y cerca de este porcentaje se encuentran el tener contrato indefinido con un 14%. Finalmente, los elementos que fueron ubicados en primer lugar, pero en menor medida, son los beneficios sociales, horarios flexibles y transporte con 6%, 4% y 4%, respectivamente.

Por lo que se ve, otro elemento relevante para los trabajadores es la condiciones en que se encuentran las obras, consideran que es posible tener mejores instalaciones para descansar en los horarios libres o la infraestructura de los baños, por ejemplo.

"Yo creo que (mejorar) espacios para los trabajadores, camarines, arreglar las duchas, y eso, los vestidores, porque igual no es así una pega de llegar y sentarse".
- Maestro pintor

Percepción del trabajador desde las empresas

Teniendo en consideración las mejoras planteadas por los trabajadores, es de interés conocer cuál es la visión de la empresa respecto a qué creen que es relevante para los trabajadores del sector y, por ende, qué medidas están tomando para mejorar las condiciones en obra de sus propios trabajadores.

En la encuesta, las empresas tuvieron que evaluar en una escala de 1 a 7 (1 como menos relevante y 7 lo más relevante) lo que creían que valoraban más los trabajadores de la empresa, siendo las opciones:

Sueldos - Buen ambiente laboral - Buen trato - Cercanía al hogar

El 80% de los que seleccionó sueldo (N=84) lo ubica en la posición 7, es decir, lo más valorado por los trabajadores. Luego, un 24% considera que el trato es lo más relevante y muy de cerca está el ambiente laboral con un 23%. Y, finalmente, un 19% considera que la cercanía de la obra al hogar es el elemento más valorado por los trabajadores.

[12] El encuestado tenía la opción de seleccionar solo un elemento relevante, no fue obligatorio que seleccionara y ordenara 3.

A su vez, se mencionan otros elementos por las empresas encuestadas como: condiciones laborales, pagos a tiempo por parte de la empresa y proyección laboral.

Entonces, es posible ver que las empresas, si bien concuerdan con el trabajador en que el sueldo es lo más valorado del trabajo, la proporción respecto a los otros elementos relevantes no la perciben correctamente, en particular la importancia que se le da al mejor trato a los trabajadores.

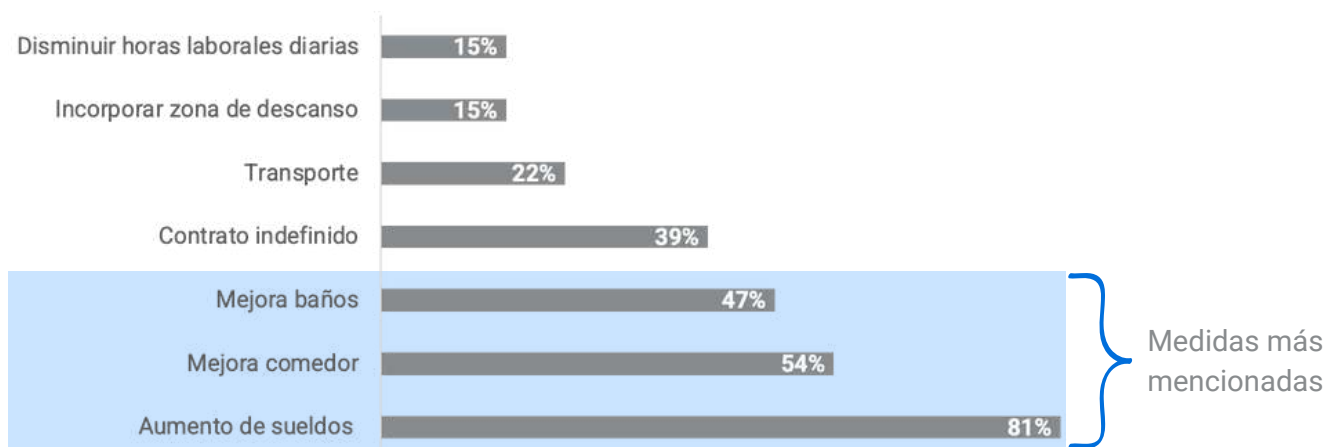
Dado lo anterior, es de interés saber qué cambios han realizado dentro de las obras para que los trabajadores tengan mejores condiciones laborales.

Mejoras en condiciones laborales de las obras

Hasta ahora se ha hecho énfasis en lo que las empresas han hecho para atraer trabajadores a su empresa, en esta sección se analizan los cambios que han realizado en la obra para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores actualmente contratados.

Entre las medidas mencionadas se encuentran:

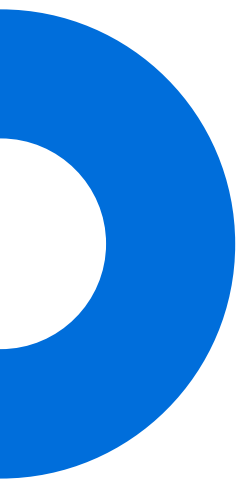
Gráfico 21: Cambios en obra realizados por las empresas.



Fuente: Encuesta a empresas de la construcción 2022. N=117.

Es decir, las empresas se han enfocado principalmente en subir los sueldos de los trabajadores que tienen en las obras, una medida generalizada dentro del rubro, que se relaciona a lo mencionado en secciones anteriores respecto a que los trabajadores no están dispuestos a trabajar con los sueldos que existían en el mercado previo a la pandemia.

Las siguientes dos mejoras más mencionadas son referentes a la infraestructura y los espacios compartidos de los trabajadores, como lo son el comedor y los baños. Lo que se encuentra en línea con lo mencionado por los trabajadores encuestados cuando se le pide ordenar las mejoras por relevancia, saliendo Condiciones de las Obras como segunda mayoría en el primer lugar.



Desertores del rubro



Motivos para salir del sector

En esta sección se revisarán las razones por las cuales personas que han trabajado en el rubro de la construcción se retiran de este. Considerando la situación de la industria, que durante 2021 y parte de 2022 han tenido problemas encontrando trabajadores para las obras, una de las preocupaciones es cómo encontrar mano de obra que quiera ingresar al rubro, pero a la vez cómo retenerla dentro del sector.

En el estudio se tuvo una pequeña muestra de personas que salieron del sector por diversos motivos. Entre los motivos mencionados se tiene:



Principal motivo es el no haber encontrado trabajo en la construcción
(13)



Sueldos bajos
(4)



No le gustaron las condiciones laborales
(4)



Interés por otros rubros (2)



No cumplía con los requisitos físicos (2)



Poca estabilidad
(2)

Como se observa, el motivo principal fue la incapacidad de encontrar empleo dentro del rubro, lo cual es un motivo interesante considerando que las empresas mostraban alto interés por incorporar más mano de obra.

Lo anterior se puede explicar en el caso de que no cuenten con suficientes contactos para conocer distintas ofertas laborales, que como se vio, es una de las formas principales para buscar empleo dentro del rubro. Utilizando medidas menos efectivas para buscar empleo.

“ Me metí a una plataforma de búsqueda de trabajo (...) dentro de ellos (rubros de interés) incluí la construcción. (...) Al final no obtuve respuesta de eso.

– Postulante a la construcción

”

Por otro lado, en menor medida, aparecen otros motivos como que consideran que los sueldos son muy bajos para el trabajo realizado o no le gustaron las condiciones laborales (como distancia a las obras, horarios o el esfuerzo físico que requería).

Finalmente, otros elementos que afectaron su permanencia en el rubro fueron el gusto por aprender nuevas áreas, mostrando interés por otros rubros, la poca estabilidad del sector de la construcción o porque no cumplía los requisitos físicos para poder realizar los distintos trabajos que le solicitaban.

"El trabajo de la construcción me quedaba muy lejos y retirado, como cambian las obras eso me acomodaba como entraba a las 8, me tenía que levantar a las 5 y salía a las 18 y tenía que irme a estudiar, así que más por estudios". – Ayudante de Gásfiter

Me gustaba ese rubro, pero encontré trabajo en puerto. Porque terminó mi contrato de faena". – Jornal aseo

Porque se trabajaba mucho y se ganaba poco. – Maestro plomero

Luego de que desertan de la construcción, es interesante conocer a qué rubro se están cambiando estos trabajadores. Por lo levantado en la encuesta se tienen que las opciones a las que se cambian son variadas, se presenta a continuación el listado de rubros mencionados, los cuales fueron clasificados según la categorización utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas:



Desertores se cambian de rubro



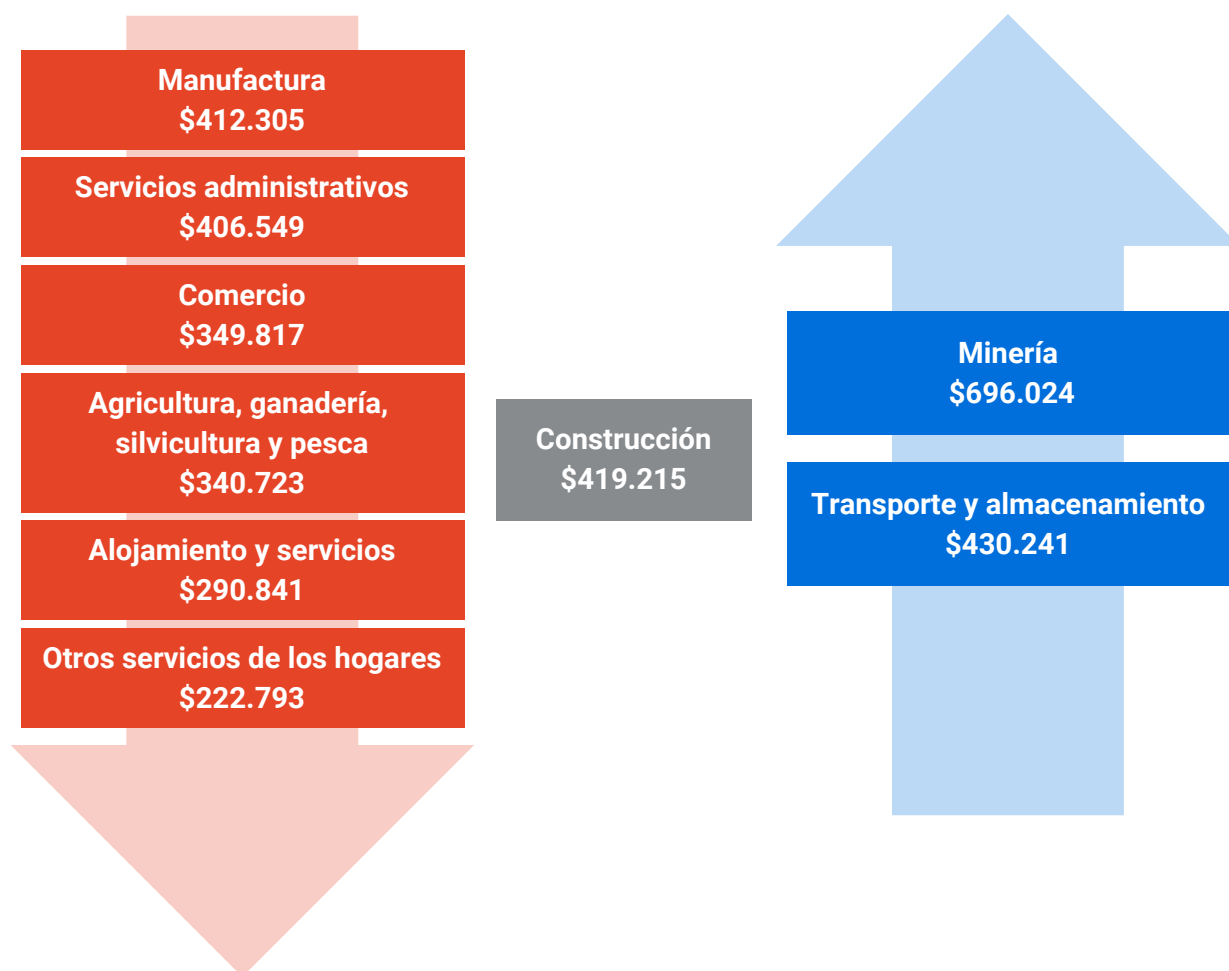
- Comercio (6)
- Transporte y almacenamiento (5)
- Otras actividades de servicios (5)
- Agricultura, silvicultura y pesca (3)
- Alojamiento y de servicio de comida (3)
- Minería (2)
- Administración (2)
- Manufactura (2)
- Información y telecomunicaciones (2)
- Suministros de aguas (1)

Se observa que en Comercio, Transporte y almacenamiento y otras actividades de servicio (que corresponden a labores de aseo, jardinería o similares) son las más comunes.

Salarios de la construcción y otros rubros

Conociendo el rubro al cual se ha ido la gente que sale de la construcción, un análisis de interés es conocer cómo son los salarios y si efectivamente resulta más atractivo otro sector a nivel de sueldos.

Según la Encuesta Suplementaria de Ingresos del año 2019, las personas que trabajan en la construcción, y que tienen un nivel de estudios de enseñanza media o menos [13], reciben en promedio un sueldo de \$419.215. Mientras que los otros sectores se distribuyen de la siguiente manera:

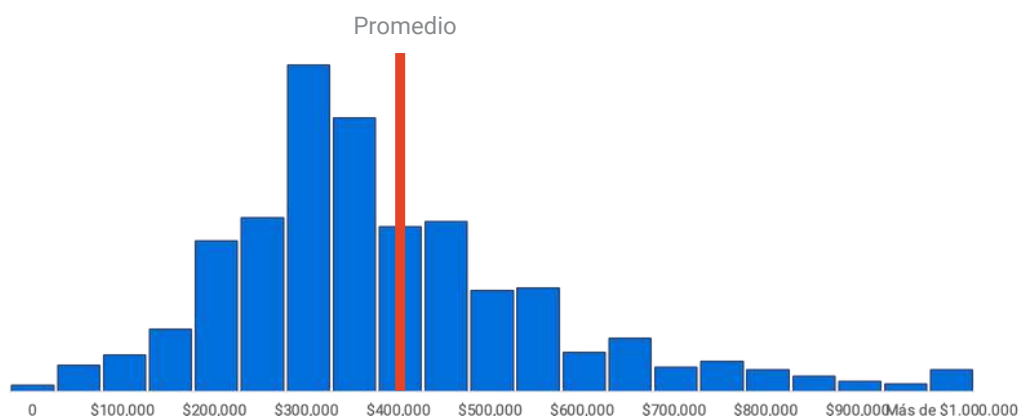


[13] Se hace esta distinción para no considerar a profesionales que trabajan en el sector (que no es el enfoque de este estudio).

En su mayoría, los rubros a los que se cambian los trabajadores reciben un sueldo promedio menor que en la construcción, siendo superado solo por Transporte y Almacenamiento, que tiene un promedio cercano; y por minería, que tiene un sueldo superior, pero que como se vio anteriormente, es un grupo menor el que se mueve a este sector.

A su vez, es de interés ver cómo se distribuyen los sueldos de los trabajadores de la construcción, dado que el promedio puede no mostrar la realidad del sector. Como se ve en el Gráfico 22, la distribución se carga a la cola izquierda del promedio, es decir, existe un mayor número de personas que recibe un sueldo inferior a los \$419.215 que promedia la industria.

Gráfico 22: Distribución de salarios de trabajadores de la construcción, con estudios hasta enseñanza media.



*Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos 2019, INE.
N=1.386*



Desarrollo en el rubro



Interés por desarrollarse en el sector

Una de las características valoradas por los trabajadores del sector es la capacidad de poder desarrollarse. Al preguntar respecto a su interés en desarrollar un oficio dentro de la construcción un 74,2% [14] responde que efectivamente quiere desarrollar un oficio en el rubro.

Si este porcentaje se desglosa es posible ver que las capacitaciones son la vía que consideran más apropiada para esto con un 51,5% de mención, luego viene la experiencia con un 10,1%, es decir, que ganando experiencia en trabajos le permitirá al trabajador ir creciendo en el oficio que desempeña. Finalmente un 2,6% menciona que al continuar trabajando con su jefe podrá ir desarrollándose en el trabajo, gana. El 10% restante, responde que desea desarrollar un oficio sin tener claridad respecto a cómo hacerlo.



74,2%
quiere desarrollarse en
la construcción

Diferencias por género en la forma de desarrollarse en la industria

Un elemento interesante que se observa en las respuestas es la diferencia de las respuestas por género referentes a este tema. Al observar quiénes consideran que las capacitaciones son una buena vía para desarrollar un oficio las mujeres la mencionan en un 60,8% [15], mientras que los hombres solo responden en un 48,9% [16].

Por su parte, a nivel de desarrollar oficios a través de la experiencia, los hombres lo seleccionan en un 12,5% de casos, mientras que las mujeres solo llegan a un 2%. Y los porcentajes también se invierten para el caso de desarrollarse a través de su jefatura, las mujeres lo mencionan 5,9% vs el 1,7% de los hombres.

Esto lleva a pensar que los hombres tienen más confianza en que pueden crecer dentro de la industria bajo su propio mérito y juntar experiencia, que implica continuar trabajando sin tomar medidas extras, le permitirá acceder a cargos más altos en el mismo oficio que está desempeñando. Mientras que las mujeres, para poder crecer, consideran que necesitan realizar esfuerzos extra como tomar cursos del área en la que les gustaría desempeñarse o mantenerse estable con un mismo jefe para poder, eventualmente, ir escalando.

[14] N=227.

[15] Mujer N=51.

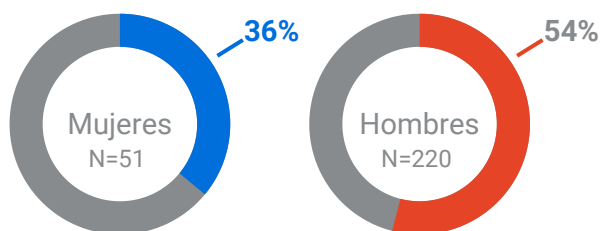
[16] Hombre N=176.

Capacitaciones

Entonces, considerando la relevancia que se le da a las capacitaciones como método de desarrollo dentro de la industria, es necesario revisar cómo está moviéndose la industria respecto a las capacitaciones.

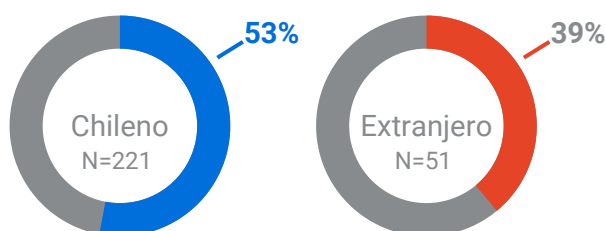
De los trabajadores encuestados solo un 49,8% [17] ha realizado capacitaciones a lo largo de su trayectoria laboral. Si esto se divide por género y nacionalidad se tiene:

Gráfico 23: Trabajadores que han hecho capacitaciones, por género.



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.

Gráfico 24: Trabajadores que han hecho capacitaciones, por nacionalidad.



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.

Donde vemos que, a pesar de que las mujeres demuestran un alto interés por desarrollarse a través de capacitaciones, han realizado en menor porcentaje cursos que le permitan crecer dentro del sector. En el caso de los extranjeros se tiene un porcentaje menor de personas que han realizado cursos en comparación a los chilenos.

Entre las razones por las cuales las mujeres no han realizado las capacitaciones se encuentran la falta de tiempo debido a obligaciones del hogar o de cuidado, como se muestra en las siguientes citas:

"No considero que tengo la edad para eso y **tengo muchas obligaciones en mi casa**".

- Personal de aseo

"Ahora uno debe pagar. Uno tiene 42 años y la oportunidad se va. **Yo tengo hijos, pero me encantaría poder tomar algo**".

- Personal de aseo

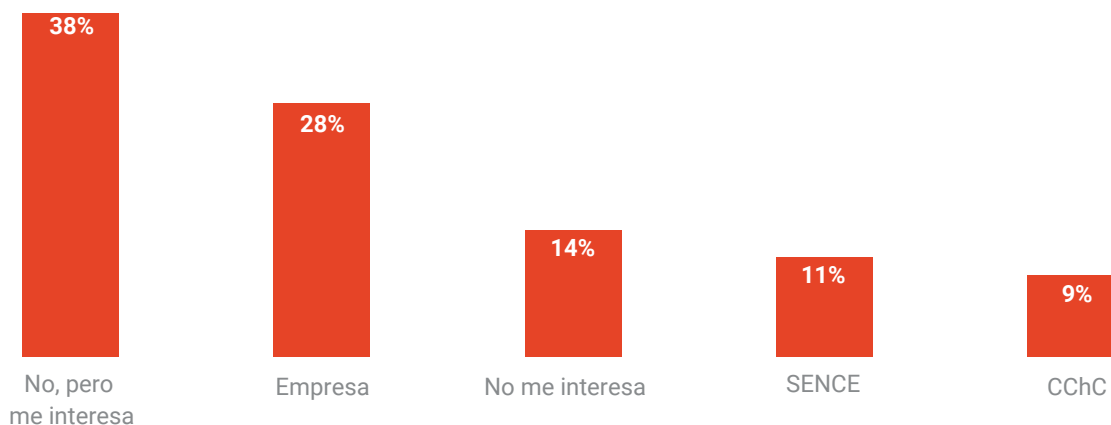
[17] N=281.

Otra causa mencionada por este grupo es la falta de información entregada y la percepción de que no han tenido la oportunidad para hacerlas:



Por su parte, si se le pregunta a los trabajadores si conocen las opciones disponibles para capacitarse en el sector vemos que cerca del 40% no sabe cómo puede acceder a ofertas de capacitaciones, pero le interesa tener la información. Luego, un 30% menciona que su empresa es la que le informa de estos cursos, un menor porcentaje menciona que no le interesa capacitarse (ya sea por temas de edad o no crea que les sirven) y finalmente existe un pequeño porcentaje que menciona a SENCE y la Cámara Chilena de la Construcción. Lo anterior es posible observarlo en el Gráfico 25.

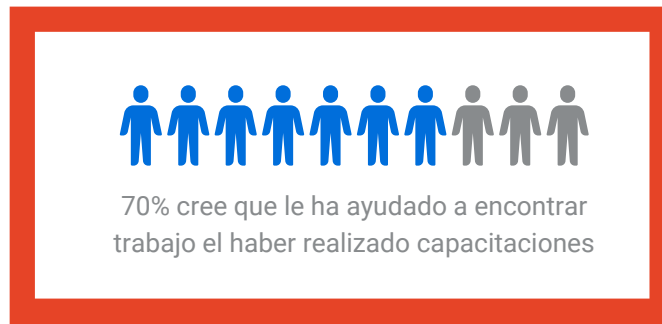
Gráfico 25: ¿Conoce las opciones disponibles para capacitarse en el sector?



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022. N=281.

Otro elemento destacable, es que un 70% de los trabajadores que ha realizado algún curso de capacitación cree que este le ha ayudado a encontrar trabajo, por dos elementos principales:

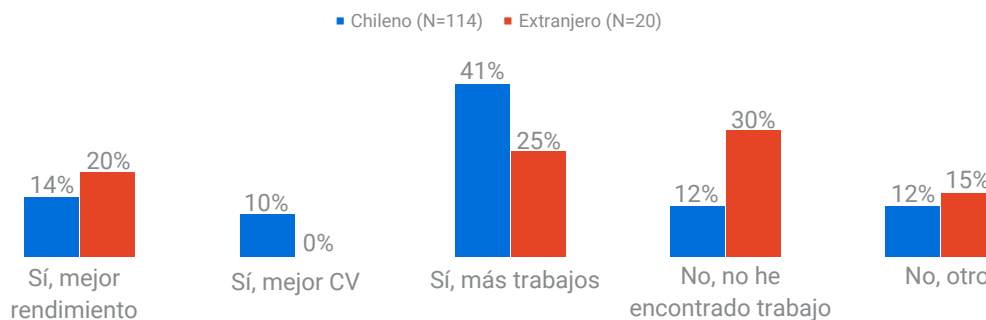
- 35% cree que con la capacitación puede postular a más tipos de trabajo.
- 15% cree que mejora su rendimiento en la obra al tener más conocimiento.



Esto contrasta con lo mencionado por las empresas respecto a los criterios de selección que utilizan al momento de elegir a los trabajadores que contratarán, donde el criterio menos mencionado (con solo un 19%) fue las capacitaciones realizadas por el trabajador, principalmente debido a que no les asegura un buen desempeño del trabajador.

Las expectativas son menores en el caso de los trabajadores extranjeros, si se compara entre ambos grupos de nacionalidad, se tiene que un 30% de los extranjeros menciona que no le ha servido realizar cursos para encontrar trabajo, superior al 12% de los chilenos que dan esta respuesta.

Gráfico 26: ¿Cree que le ha ayudado a encontrar trabajo realizar estos cursos?, por nacionalidad.



Fuente: Encuesta a trabajadores de la construcción 2022.



Conclusiones y recomendaciones



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este estudio buscó conocer y entender la realidad del sector de la construcción, considerando la dificultad en atraer a mano de obra a la construcción luego de la reactivación del sector posterior a la pandemia de coronavirus. Este se enfocó tanto en los trabajadores como en las empresas.

Búsqueda de empleo y Estrategias de atracción

Conclusiones

La búsqueda de empleo a través de conocidos es la estrategia más utilizada por personas, es un proceso que dentro del rubro depende de las conexiones y recomendaciones entre pares o superiores. Las mujeres son un grupo que utiliza en mayor medida búsquedas con menor incertidumbre, como el contacto de conocidos o exjefes, mencionando menos la búsqueda en obras o en plataformas de empleo que el grupo de hombres encuestados.

Por su parte, el aumento de sueldos ha sido lo más utilizado por empresas para atraer a trabajadores. Este aumento de sueldo ha sido una medida generalizada en la industria que ha llevado a que las empresas tengan la impresión de que los trabajadores ante incentivos monetarios, independiente si son mínimos, se cambian de empleo, lo que generaría rotación laboral.

Es un rubro que está envejeciendo, aumentando la participación de trabajadores sobre 60 años y disminuyendo la de grupos más jóvenes bajo los 30 años. La transición a nuevas metodologías de búsqueda de empleo ha sido compleja. Personas de mayor edad prefieren métodos presenciales o de contacto directo que el uso de plataformas de empleo o búsqueda por internet.

Plataformas de empleo son una alternativa de búsqueda que han tenido bajo éxito juntando la oferta y demanda laboral, esto asociado diversos factores:

- Existe una valoración positiva de la certeza de las labores a realizar (en el caso de los trabajadores) y conocer las habilidades y conocimientos de los candidatos (para las empresas), inclinándose por métodos de búsqueda que entreguen este tipo de información.
- La búsqueda de trabajadores no es algo centralizado en un solo cargo dentro de la obra, por lo que la plataforma, a la cual accede solo un administrativo, tiene menor alcance.
- Trabajadores de la construcción utilizan en menor medida aplicaciones como el correo electrónico, por lo que la búsqueda de empleo por internet no es una alternativa conocida o que sea accesible para ellos.

Recomendaciones

Para fomentar el uso de plataforma de empleo dentro del sector de la construcción es necesario tener en consideración los elementos que caracterizan la búsqueda de empleo y de trabajadores.

Si las plataformas permiten dar más certezas tanto a trabajadores como empleadores, es un método que permite generar colocaciones más rápido y de forma eficiente, en particular para quienes postulan a las vacantes dado que les permite economizar tiempos de viajes a las obras.



Formas de búsqueda que entregan más certezas son más utilizadas.



Plataformas de empleo deben dar seguridad a los trabajadores que se inscriben en estas.

Los trabajadores necesitan confiar en la información de la vacante ofrecida, mientras más directa sea la comunicación más valoran esa forma de buscar trabajo. Además, tienen un gran interés por tener información de iniciativas de la CChC (ya sea ofertas de trabajo y/o capacitaciones), entre los medios de comunicación que más utilizan se encuentran Whatsapp (85%) y Facebook (57%), por lo que es bueno fomentar la entrega de información a través de estas aplicaciones.

Apps más utilizadas



85%



57%

Grupos minoritarios de la construcción, como mujeres, extranjeros y personas de mayor edad, acceden menos a este tipo de métodos, por tanto, es necesario tener en consideración a qué parte de la fuerza laboral se puede atraer a través de este tipo de plataformas.

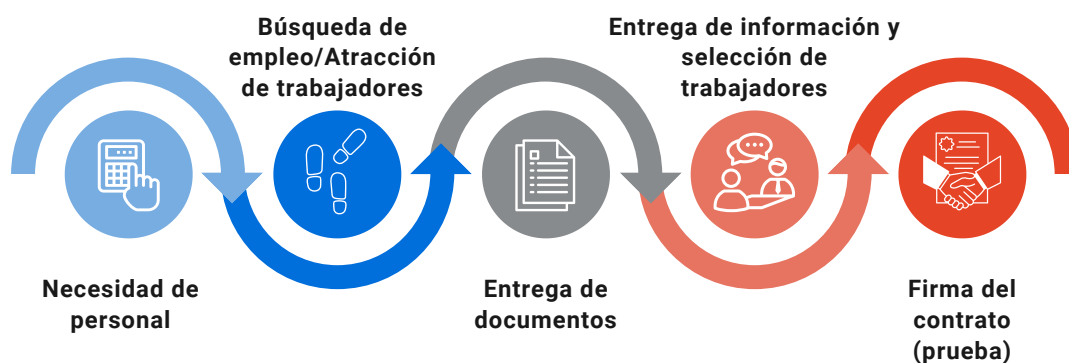
También es relevante considerar que el trabajador busca de forma activa empleo, por lo que los tiempos que permanece cesante son breves. Situación similar a la corta duración del proceso de atracción de las empresas, por lo que es importante que la información entregada en la plataforma esté actualizada.

Es necesario que para que una plataforma de empleo funcione en el grupo de trabajadores, estos deben estar involucrados activamente en su proceso de búsqueda, más que solo registrarse, sino se puede ver afectada la participación activa de estos, desactualizando la información sobre oferta de trabajadores.

Para las empresas, es necesario considerar que la búsqueda de trabajadores no es un proceso llevado a cabo solo por una persona, la cual tenga acceso a la página, sino que es un proceso colaborativo de todos los integrantes de la obra, elemento importante a considerar sobre cómo dar acceso a los distintos actores que participan, para lograr encontrar a los trabajadores necesarios.

Proceso de contratación

Figura 8: Proceso de contratación



El proceso de contratación se realiza de forma rápida dentro de la empresa, tomando en su mayoría solo 2 a 3 semanas en encontrar a los trabajadores necesarios, por lo que la forma en que atraen a trabajadores es relevante para lograr los plazos. Además, este proceso tiende a ser colaborativo, donde distintos actores de las obras recomiendan o buscan personas que cumplan con el perfil necesitado en distintos cargos.

Existen diversos criterios de selección utilizados para elegir entre los candidatos para las vacantes, siendo la experiencia laboral del trabajador el más mencionado por las empresas, además del conocimiento sobre el trabajo a realizar, las recomendaciones y los antecedentes delictuales del trabajador.

Mejoras al rubro

Conclusiones

Los elementos destacados por los trabajadores sobre las mejoras que consideran necesarias corresponden a incremento en los sueldos, mejor trato por parte de los superiores al personal y mejoras en la infraestructura.

De los anteriores, las empresas han modificado los sueldos y mejorado elementos de infraestructura como comedor y baños de los trabajadores. Sin embargo, el trato es algo en las entrevistas y encuestas, las empresas no reconocieron como factor relevante para mejorar el rubro.

Recomendaciones

Es necesario fomentar el mejor trato a los trabajadores, relacionándolo a la permanencia de los trabajadores dentro de la empresa. Las mejoras no van exclusivamente relacionadas al aumento de sueldo (aunque es un elemento altamente valorado), sino que tener superiores que comprenden las necesidades del trabajador y que generan un buen ambiente laboral llevan a aumentar la permanencia en la obra y/o empresa, además de tener impactos en la productividad.

La literatura sugiere que la relación entre supervisores y trabajadores tiene un impacto directo en sus emociones, afectando su productividad laboral y comportamiento dentro de la obra (Chih, Kiazad, Cheng, Ann, & Lloyd, 2017).

Para lograr esto se recomienda realizar y fomentar las capacitaciones relacionadas a liderazgo o gestión de relaciones laborales a supervisores, y todos quienes tengan un equipo a cargo.

Por otro lado, es importante darle relevancia a los espacios físicos que comparten los trabajadores, como baños y zona de comedor. Buscar que estos tengan una buena infraestructura y sean lo más cómodo posibles para los trabajadores, dado que este tipo de elementos impacta en su apreciación por el trabajo realizado.



Trato a trabajadores afecta su permanencia en obra y productividad.



Zonas utilizadas por trabajadores (baños, comedor, descanso) deben presentar un buen estado.

Percepción del rubro

Conclusiones

A la mayoría de los trabajadores de la construcción les gusta trabajar en el sector, destacan que es un rubro que les permite aprender de distintas áreas, pueden recibir un mejor sueldo que en otras opciones laborales a las que pueden acceder con su nivel de estudios y es un trabajo donde realizan diversas actividades a lo largo del día o de los proyectos, evitando que se vuelva monótono.

Además, existe un interés natural por la construcción en un grupo de trabajadores que destacan la satisfacción de observar, y ser parte de, cómo una obra va pasando entre etapas hasta finalmente tener una edificación; o el orgullo de haber sido parte de un proceso y poder mencionarle a sus hijos el legado que han dejado.

Recomendaciones

Utilizar las diversas experiencias de los trabajadores, promoviendo el sector no solo como un rubro que permite obtener salarios sobre el promedio, sino que involucrar las experiencias e intereses de los trabajadores. Mencionar el deseo de aprender de diferentes áreas, la oportunidad de ir variando a lo largo del día las actividades realizadas y el legado de su trabajo, como atractivos del área para las nuevas generaciones.

Desarrollo de oficios en el rubro

Conclusiones

Los trabajadores desean desarrollarse en el rubro, viendo como la opción más viable la realización de capacitaciones en algún oficio del sector. Esto es particularmente mencionado por mujeres, sin embargo, este grupo es el que menos realiza capacitaciones.

Existe una buena percepción sobre las oportunidades laborales que entrega el completar un curso, los trabajadores consideran que les permite postular a más cargos o áreas y que se valora a los candidatos que poseen más conocimiento del área, mejorando su seguridad al trabajar. No obstante, las empresas no tienen una alta valoración de las capacitaciones al momento de seleccionar a los candidatos para un puesto, siendo el criterio de selección menos mencionado.

Recomendaciones

Dado que las capacitaciones son poco consideradas al momento de postular a un trabajo, pero altamente valoradas por los trabajadores es recomendable utilizarlas para permitir al trabajador escalar dentro de la misma empresa, desarrollando un oficio específico. En particular, este grupo de trabajadores que desea permanecer en el rubro y que busca escalar en los próximos años. Utilizar estos cursos como estrategia de retención de los trabajadores en la construcción.

Lo anterior, sumado a que el elemento más valorado por los trabajadores del rubro es la oportunidad de aprender de distintas áreas, lleva a que las capacitaciones entreguen mejores resultados cuando la persona ya se encuentra trabajando.

Mujeres en la construcción

Conclusiones

Es un grupo minoritario dentro de la fuerza laboral, que tiende a buscar empleo con fuentes más certeras como el contacto de conocidos o exjefes y que encuentra menos fácil encontrar trabajo en comparación a los hombres.

Existe un gran interés por desarrollarse en el rubro, principalmente a través de capacitaciones, pero un bajo porcentaje realiza cursos mencionando que sus topes principales son la falta de tiempo y pocas oportunidades y ofertas de cursos para ellas.

Recomendaciones

Dado el gran interés mostrado por las mujeres en desarrollar algún oficio en la construcción, es importante realizar capacitaciones que se adapten a sus necesidades. Considerar que las dificultades más mencionadas están relacionadas a la falta de tiempo, no solo relacionado a trabajo, sino que a las responsabilidades familiares que no permiten dedicar horas fuera de lo laboral a este tipo de cursos; y a las pocas oportunidades que se le dan, dado que algunas mujeres encuestadas mencionan que no se le han ofrecido este tipo de cursos.

Probar distintos formatos y horarios que permitan adaptarse a las necesidades que tiene este grupo en particular y sea compatible con las responsabilidades previamente mencionadas.

Es importante en este aspecto considerar la diversidad de perfiles a los que pueden acceder, dado que existe la impresión de que no pueden cambiar de área (principalmente jornales o personal de aseo) y que no podrían subir de cargo en la empresa. Considerar los oficios que son de su interés.

Bibliografía

Abbaspour, S., & Dabirian, S. (2020). *Evaluation of labor hiring in construction projects performance using system dynamics*. International Journal of Productivity and Performance Management.

Brown, C., & Hermann, J. (2020). Rotación Laboral en base a datos del seguro de cesantía. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CChC, SENCE, OTIC. (2021). Estudio de demanda de Capital Humano para empresas de la construcción.

Chih, Y. Y., Kiazad, K., Cheng, D., Ann, J., & Lloyd, S. (2017). Feeling Positive and Productive: Role of Supervisor-Worker Relationship in Predicting Construction Workers' Performance in the Philippines.

DESUC. (2020). Estudio Trayectorias de trabajadores de obra de la construcción.

Loosemore, M., Zaid Alkilani, S., & Hammad, A. W. (2021). The job-seeking experiences of migrants and refugees in the Australian construction industry. Building Research & Information.

McGraw Hill Construction. (2012). *Construction Industry Workforce Shortages: Role of Certification, Training and Green Jobs in Filling the Gaps*.



Estudio de Atracción y Contratación en el sector de la construcción

Elaborado en 2022 para la Cámara Chilena de la Construcción

Autores: Impacta RSE Consultores
Directora Ejecutiva: Carolina Gazmuri
Jefa de Proyecto: Bárbara Rivera
Área Cualitativa: Ángela Medina
Diseño: Bárbara Rivera

Agradecimientos:

A Sebastián García por su colaboración durante todo el proceso de realización del estudio. A todos los trabajadores participantes de focus group y entrevistados de las empresas, por su participación en estas instancias y por su buena disposición.

CFC
CChC