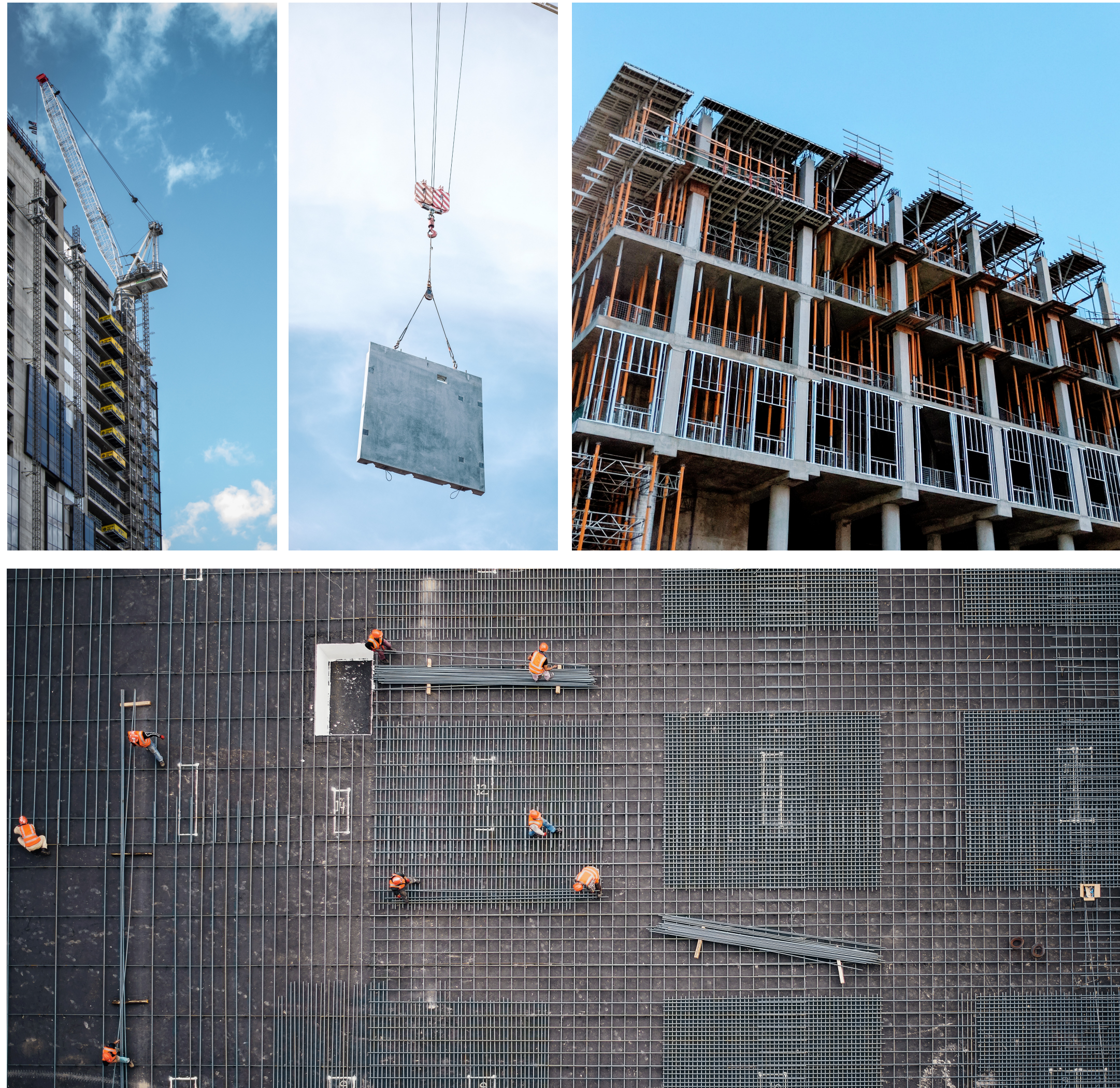


Estudio de demanda de Capital Humano para empresas de la construcción

Informe general de resultados



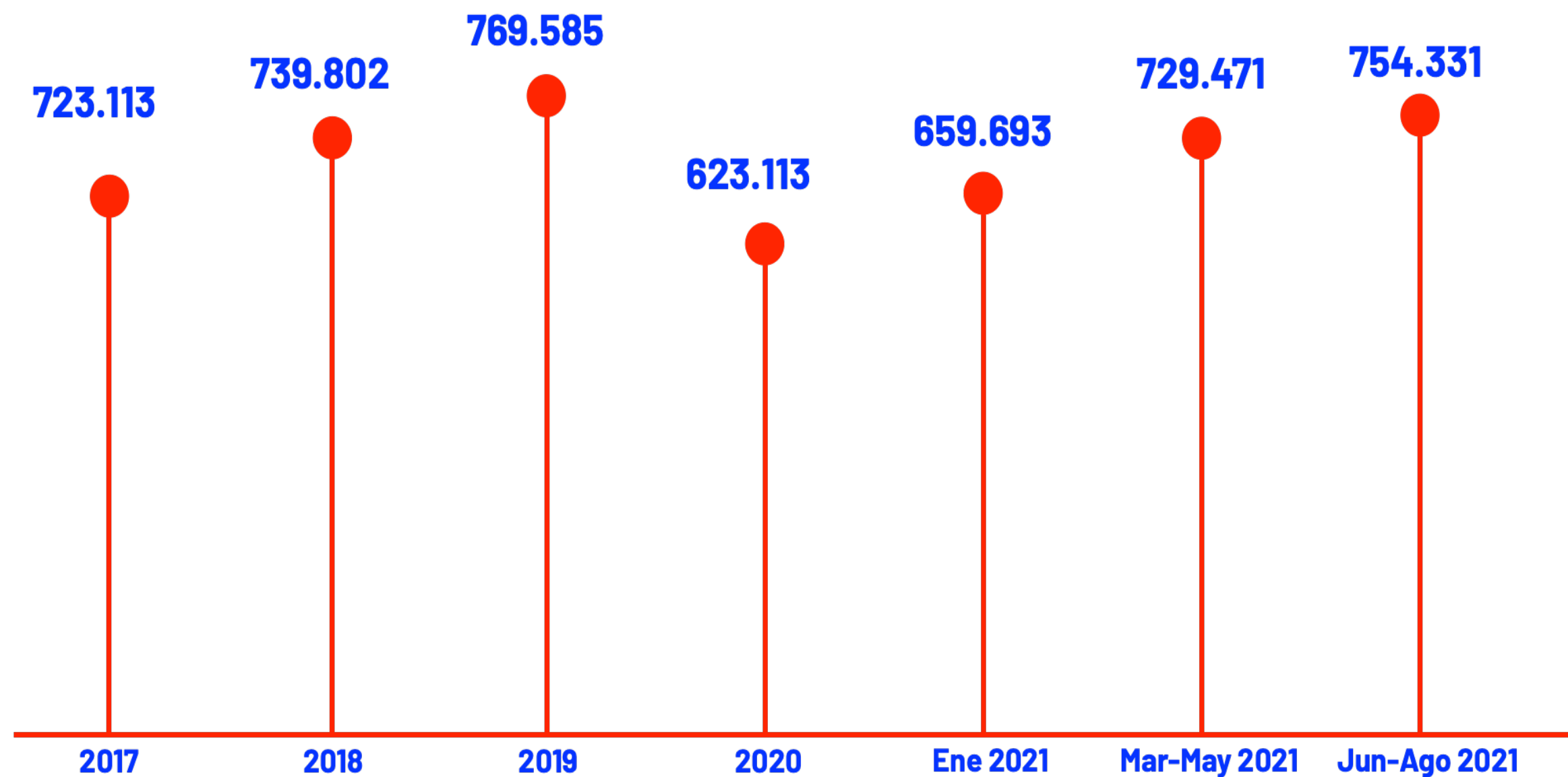


Introducción

- El Programa de Conexión Laboral es un proyecto en alianza entre SENCE, OTIC CChC y la Cámara Chilena de la Construcción que busca entregar a los trabajadores que perdieron sus trabajos las herramientas necesarias para una vez que la reactivación económica comience, puedan acceder al mercado laboral aumentando su empleabilidad.
- En este contexto se desarrolló el Estudio de Demanda de Capital Humano, que contó con tres aplicaciones realizadas entre 2020 y 2021, que buscaron nutrir con datos el proceso de identificación de oportunidades laborales para los trabajadores, permitiendo visualizar cuáles son los cargos operativos más demandados por las obras a nivel nacional y por macrozona territorial.
- El proceso de aplicación del estudio estuvo a cargo de Dinámica Plataforma, consultora que en este documento presenta los aprendizajes obtenidos a partir de todo el proceso de aplicación, de modo de servir como guía para futuras iteraciones del estudio.

Evolución del empleo en la construcción 2017-2021

Gráfico 1 – Evolución del empleo en la construcción



- El sector de la construcción, en el peor momento de la crisis sanitaria, registró una disminución de alrededor de 212 mil puestos de trabajo, luego del peak de fines de 2019 cuando alcanzó 804 mil empleos¹.
- Entre el tercer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2020, la contratación de trabajadores asalariados disminuyó en 29,6%
- No obstante, los últimos meses de 2020 registraron una leve aceleración en la creación de puestos de trabajo, lo que se ha sostenido durante lo que va del año 2021, ubicándose el número de trabajadores ocupados en la construcción en 754.331 personas en el trimestre junio-agosto de 2021, acercándose a los niveles previos a la crisis sanitaria².
- Adicionalmente, la inversión privada estimada para la construcción en el sector inmobiliario, es de USDMM 1.975, mostrando un aumento de un 19% en comparación con el año 2020³.
- Ambos antecedentes, dan cuenta de una mejora en las condiciones para el sector, donde se espera mantener la tendencia hacia una evolución positiva tanto en número de aprobaciones de obras nuevas, como en la creación de puestos de trabajo.

¹ CChC. Informe MACH 55. Macroeconomía y Construcción. Diciembre 2020.

² INE, Trimestre móvil junio – agosto 2021

³ CBC 4ºT - 2020

01

Metodología



Diseño metodológico

Marco muestral

Gráfico 2 - N de obras en marco muestral

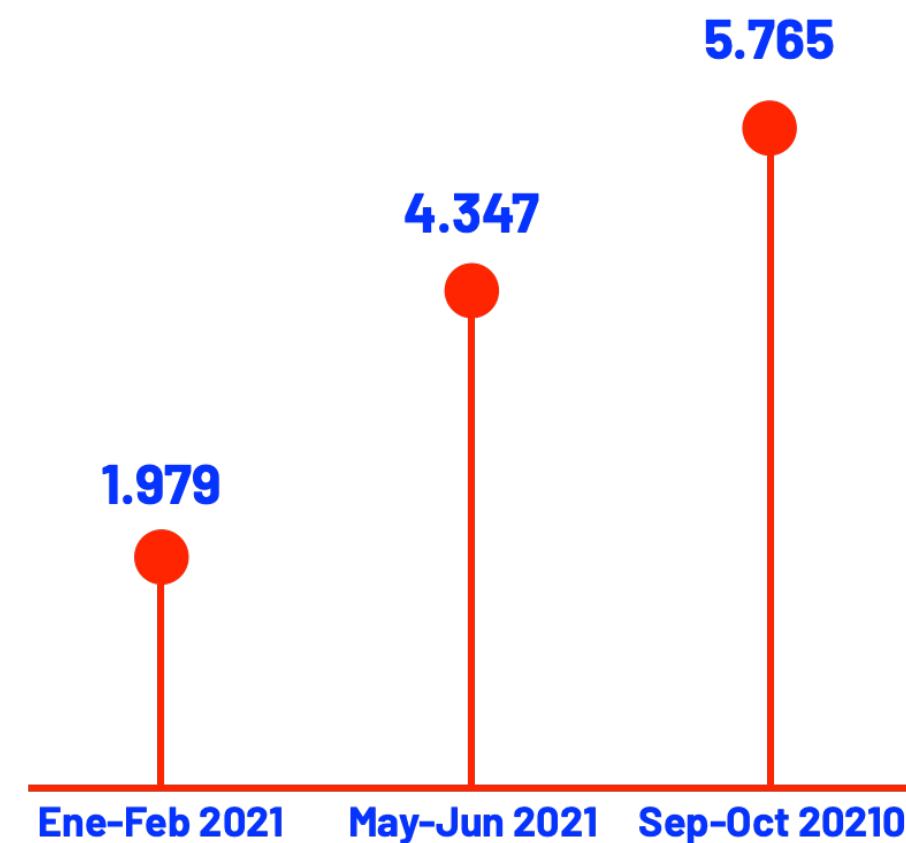
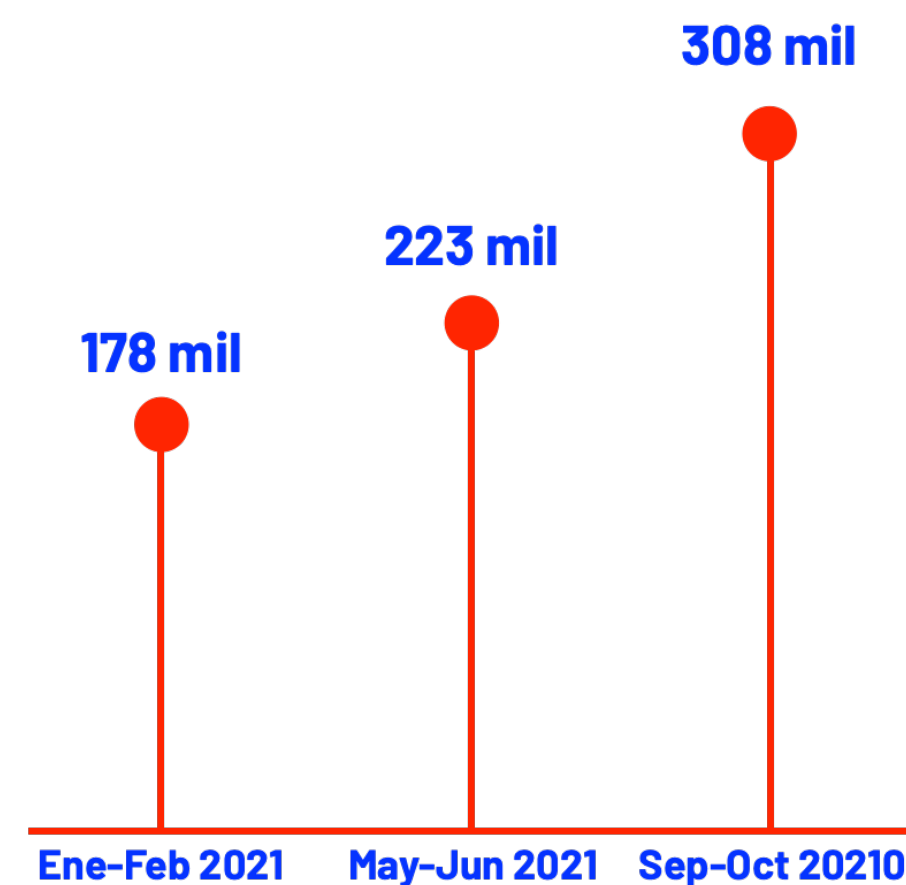


Gráfico 3 - Trabajadores representados



A diferencia de otros estudios en el sector que utilizan como unidad de análisis a empresas, **la unidad de análisis de este estudio son obras**, considerando como población objetivo a obras de edificación.

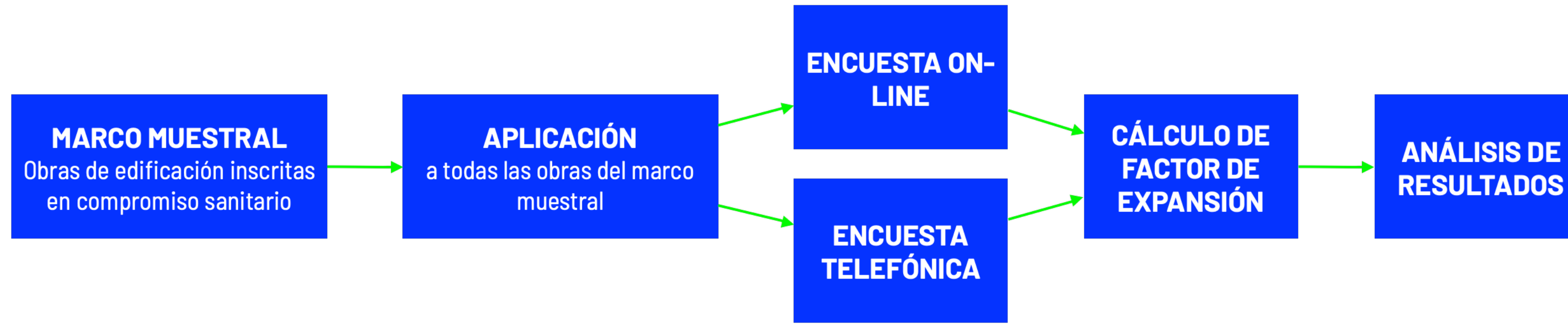
La definición de esta unidad de análisis planteó como desafío la identificación de un **marco muestral** que permitiera contar con información de contacto a nivel de obras. Para eso, el marco muestral utilizado durante las tres iteraciones del estudio fue la **base de datos de obras inscritas en el compromiso sanitario de la CChC**, que se mantiene actualizado de forma periódica desde el inicio de la pandemia.

Este es un registro que considera tanto a obras, faenas, oficinas, bodegas, empresas de transporte, entre otros, por lo que requiere filtrar los casos y excluir a todos aquellos que no correspondan a obras o faenas de construcción del subsector edificación. El total de obras incluidas en el estudio para cada iteración se presenta en el *Gráfico 2*.

Adicionalmente, el marco muestral contiene información sobre el promedio de trabajadores empleados en cada obra, lo que permite identificar el número de trabajadores que están siendo representados en cada iteración (*Gráfico 3*).

Diseño metodológico

Proceso de aplicación



La aplicación consideró a todas las obras del marco muestral, a través de dos vías:

- **Encuesta on-line:** Cuestionario cargado a la plataforma de encuestas Qualtrics, con envío de enlaces personalizados a los jefes de obra.
- **Encuesta telefónica:** Cuestionario aplicado a través de llamados telefónico a los jefes de obra, por la empresa de estudios DataVoz.

Luego, las bases de datos obtenidas en cada encuesta (on-line y telefónica), se integran en una base de datos consolidada y se calcula el **factor de expansión** para que los datos obtenidos sean representativos del universo de obras pertenecientes al marco muestral.

El factor de expansión se calcula considerando las obras por **macrozona y tamaño**.

Una vez calculado el factor de expansión, se analizan los resultados con el software de análisis de datos cuantitativos SPSS.

Proceso de implementación



1. Cuestionario: Se definen las dimensiones, sub-dimensiones y preguntas que se incluirán en el cuestionario de cada iteración del estudio, una vez definidas, se carga el cuestionario a los sistemas correspondientes y se hacen pruebas de verificación.

2. Aplicaciones:

- Encuesta on-line: se generan los enlaces personalizados para cada obra, los que son enviados al jefe de obra correspondiente.
 - Para aumentar la tasa de respuesta, una vez enviados los enlaces se realizan llamados de reforzamiento a los jefes de obra.
- Encuesta telefónica: de todo el marco muestral se reservan mil casos para la aplicación telefónica y se realizan llamados hasta obtener 200 casos.

3. Resultados:

Una vez analizados los datos, se generan tres tipos de informes de resultados:

- Informe general de resultados: que permite visualizar la tendencia a nivel nacional y en comparación con las iteraciones anteriores.
- Informe de resultados por macrozona: que permite una visualización más territorial de los resultados y compararlos con los resultados de nivel nacional.
- Informe de resultados por obra: a cada obra se le ofrece un reporte de resultados personalizado por contestar la encuesta. Este reporte permite comparar la situación de cada obra con su macrozona y es enviado luego individualmente al jefe de obra correspondiente.

Instrumento

| Dimensiones | Subdimensiones | Ene-Feb | May-Jun | Sep-Oct |
|---|--|---------|---------|---------|
| Caracterización de la obra de edificación | • Ubicación | • | • | • |
| | • Tipo de obra | • | • | • |
| | • Porcentaje de avance | • | • | • |
| | • Dotación total de la obra | • | • | • |
| | • Dotación de mujeres | | | • |
| Demanda y dotación actual en cargos operativos | • Dotación en cargos operativos por especialidad | • | • | • |
| | • Demanda en cargos operativos por especialidad | • | • | • |
| Vacantes de puestos de trabajo (aplicación anual) | • Dificultad para llenar vacantes | • | • | |
| | • Especialidades con dificultades para llenar vacantes | • | • | |
| | • Canales de reclutamiento | • | • | • |
| Capacitación de trabajadores (aplicación anual) | • Participación en cursos de capacitación en los últimos 12 meses | • | | • |
| | • Tipo de capacitación en que participaron | • | | • |
| | • Planificación de capacitación en los próximos 12 meses | • | | • |
| | • Priorización de niveles ocupacionales a capacitar en los próximos 12 meses | • | | • |
| | • Capacidades a fortalecer | • | | • |

El instrumento consta de cuatro dimensiones principales y un total de 14 subdimensiones.

De estas dimensiones, aquellas sobre caracterización de la obra y sobre demanda y dotación se mantuvieron en todas las aplicaciones.

En tanto, las dimensiones sobre vacantes de puestos de trabajo y capacitación de trabajadores se aplicaron de forma anual.

Distribución de la muestra por zona geográfica

Macrozona Norte

| | | Muestra obtenida | Datos expandidos |
|--|-----------------------|------------------|------------------|
| Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta | Medición ene-feb 2021 | 14 | 101 |
| | Medición may-jun 2021 | 13 | 123 |
| | Medición sep-oct 2021 | 12 | 129 |

Macrozona Centro

| | | Muestra obtenida | Datos expandidos |
|---|-----------------------|------------------|------------------|
| Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins | Medición ene-feb 2021 | 58 | 282 |
| | Medición may-jun 2021 | 84 | 803 |
| | Medición sep-oct 2021 | 57 | 1.085 |

Región Metropolitana

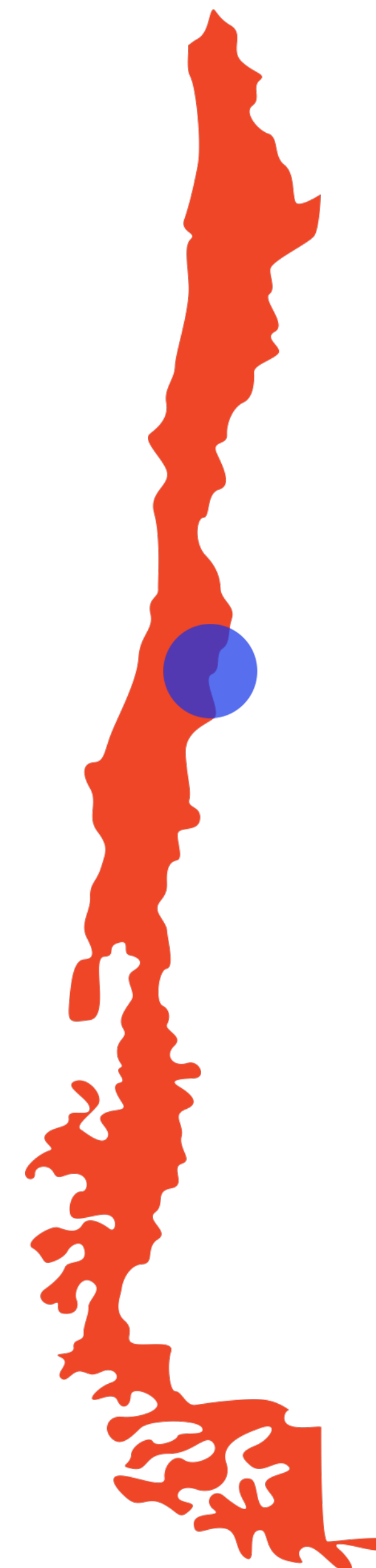
| | | Muestra obtenida | Datos expandidos |
|--|-----------------------|------------------|------------------|
| | Medición ene-feb 2021 | 163 | 907 |
| | Medición may-jun 2021 | 172 | 2.241 |
| | Medición sep-oct 2021 | 124 | 3.001 |

Macrozona Sur

| | | Muestra obtenida | Datos expandidos |
|----------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|
| Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía. | Medición ene-feb 2021 | 65 | 431 |
| | Medición may-jun 2021 | 77 | 907 |
| | Medición sep-oct 2021 | 77 | 1.117 |

Macrozona Austral

| | | Muestra obtenida | Datos expandidos |
|--|-----------------------|------------------|------------------|
| Los Ríos, Los Lagos, Aysén, Magallanes. | Medición ene-feb 2021 | 41 | 258 |
| | Medición may-jun 2021 | 21 | 273 |
| | Medición sep-oct 2021 | 17 | 390 |



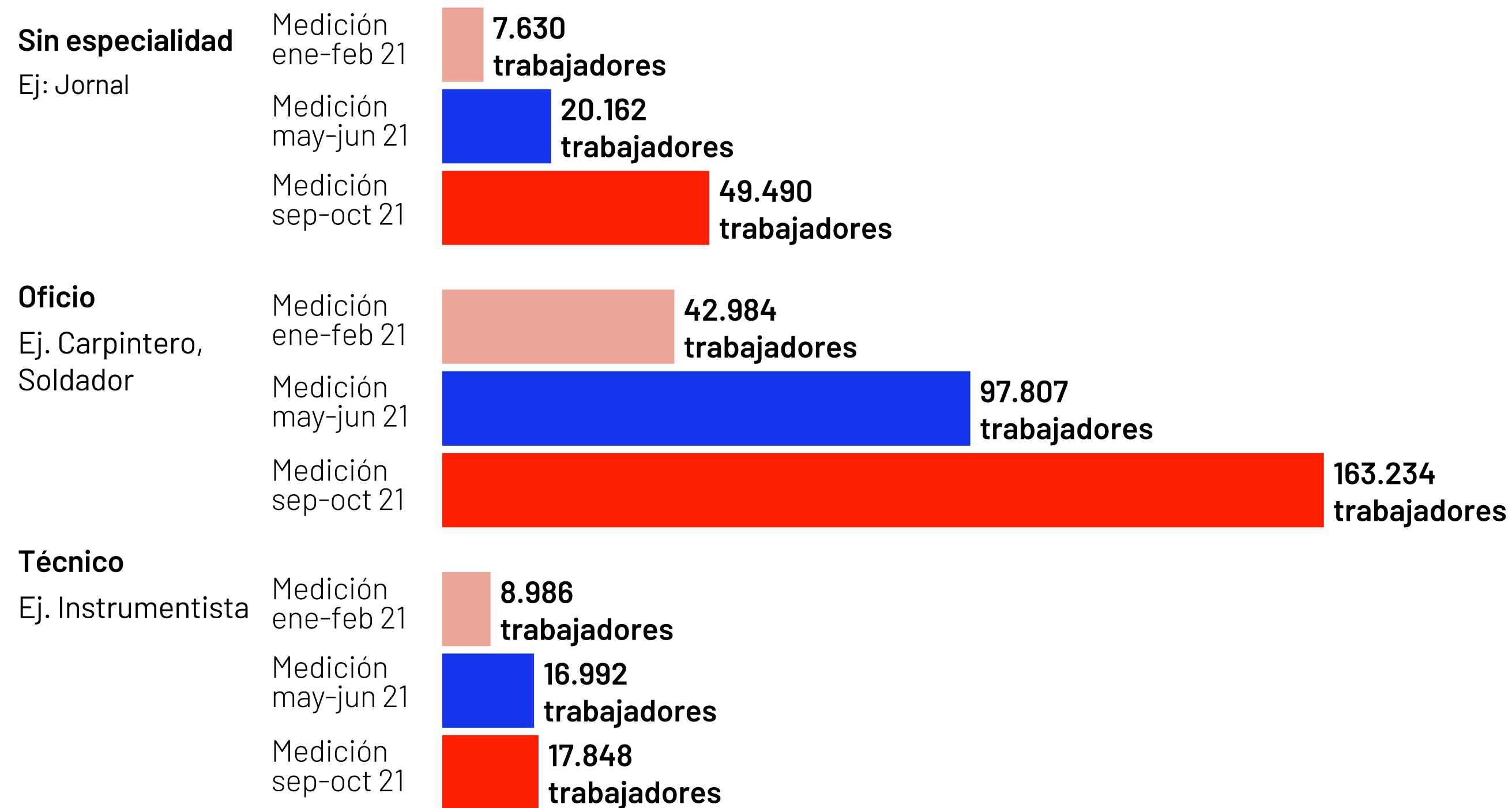
02

Dotación de
las obras



Demanda en cargos operativos

Número trabajadores por tipo de especialidad



Demanda de trabajadores: corresponde al N de personas en cargos operativos que la obra estima que contratará en los próximos 6 meses.

Los trabajadores de **“Oficio”**, son los que presentan una **mayor demanda** a la actualidad, representando el 71% de la demanda de trabajadores.

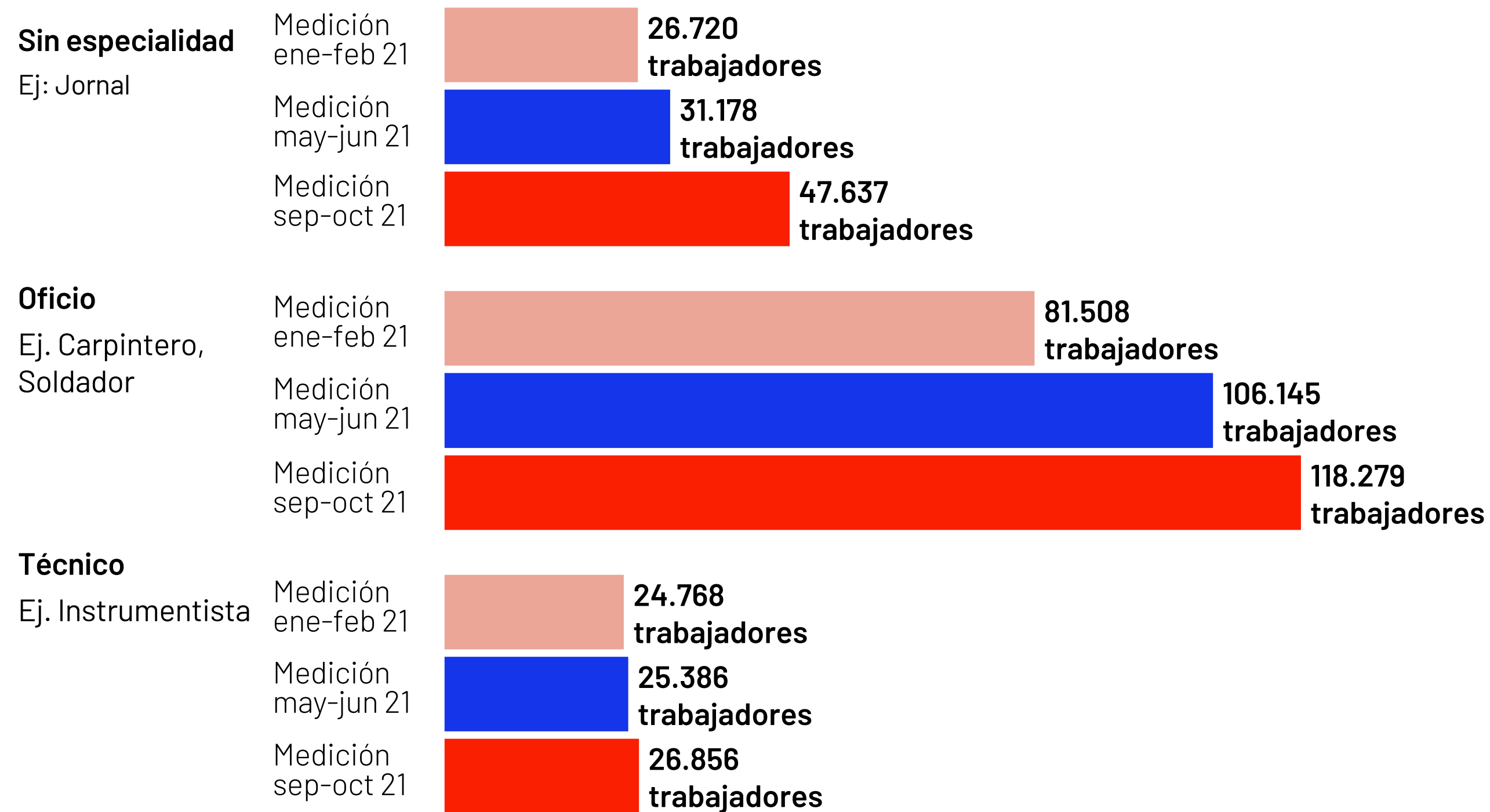
Por otro lado, en línea con la anterior medición, los cargos de tipo **“Técnico”** continúan siendo aquellos que cuentan con una menor demanda, constituyendo un 8% de la fuerza laboral demandada.

De tal manera, se mantiene la tendencia registrada durante la anterior iteración, en cuanto el orden de especialidades con mayor demanda se mantiene, así como también continúa el aumento de la demanda para todos los tipos de especialidad.

Cabe mencionar que para la actual medición, se añadió la especialidad de **personal de aseo** a la consulta por demanda de trabajadores.

Dotación en cargos operativos

Número trabajadores por tipo de especialidad



La dotación actual está compuesta **principalmente por trabajadores de tipo "Oficio"**, representando el 61% de la fuerza laboral.

Adicionalmente, los cargos de tipo **"Sin especialidad" continúan siendo la segunda especialidad con mayor dotación**, mientras que los trabajadores de especialidad **técnica corresponden a la menor proporción de trabajadores**.

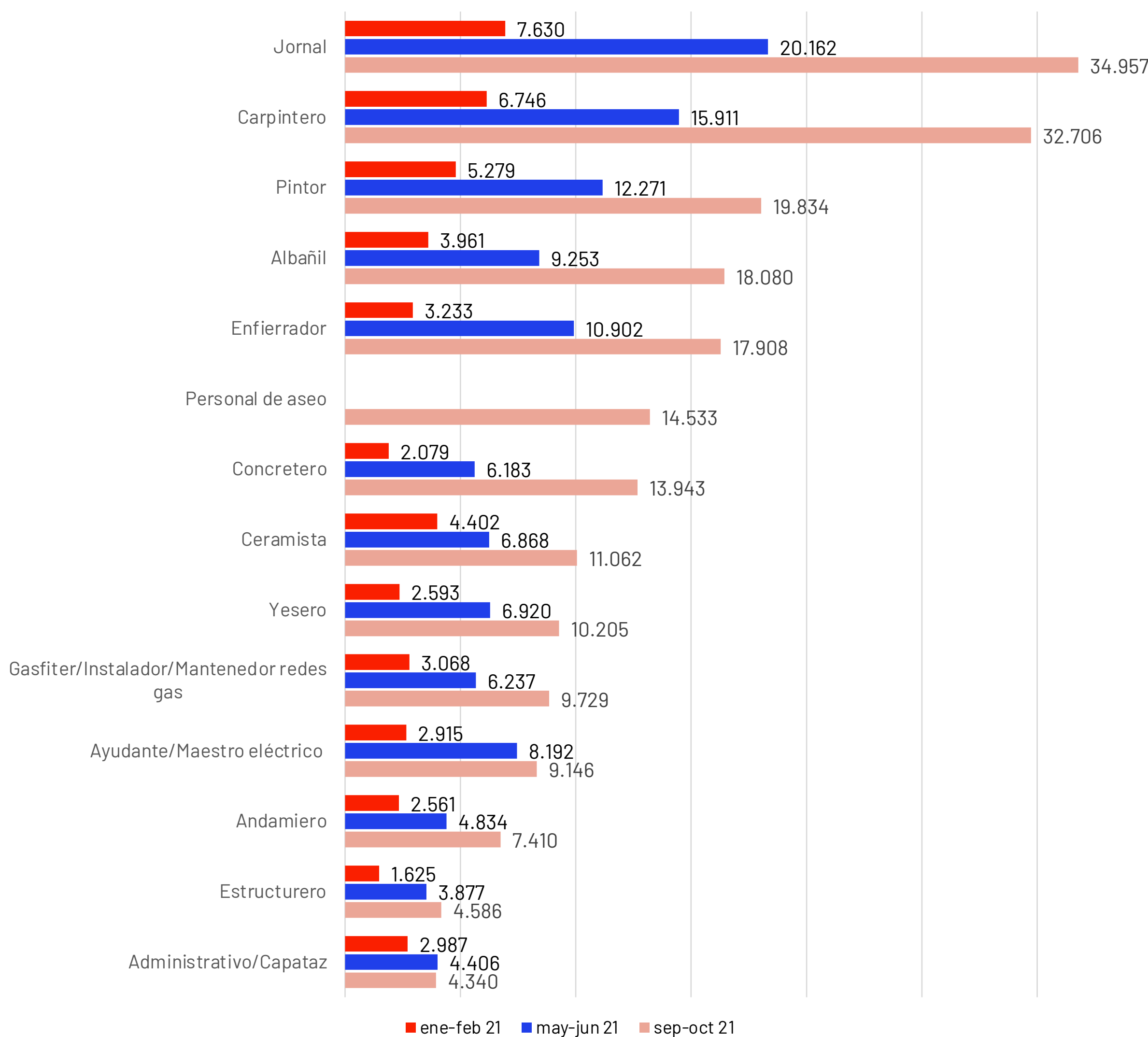
Al igual que muestra la tendencia en las anteriores mediciones, se observa que ha aumentado la dotación para los tres tipos de especialidad. Sin embargo, destaca el bajo aumento que se observa entre las tres iteraciones en los cargos de tipo "Técnico".

Dotación actualmente trabajando:

corresponde al N de personas en cargos operativos que se encuentran ocupadas al momento de la encuesta en la obra.

Demanda en cargos operativos por especialidad

Número de trabajadores por cada especialidad operativa



| | Medición ene-feb 21 | Medición may-jun 21 | Medición sep-oct 21 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 13 % | 15 % | 15% |
| | 12 % | 12 % | 14% |
| | 9 % | 9 % | 9% |
| | 7 % | 7 % | 8% |
| | 6 % | 8 % | 8% |
| | N/A* | N/A* | 6% |
| | 4 % | 5 % | 6% |
| | 8 % | 5 % | 5% |
| | 5 % | 5 % | 4% |
| | 5 % | 5 % | 4% |
| | 5 % | 6 % | 4% |
| | 4 % | 4 % | 3% |
| | 3 % | 3 % | 2% |
| | 5 % | 3 % | 2% |

La especialidad con mayor demanda para los próximos seis meses es jornal (34.162), seguido por carpintero (32.706) y pintor (19.834).

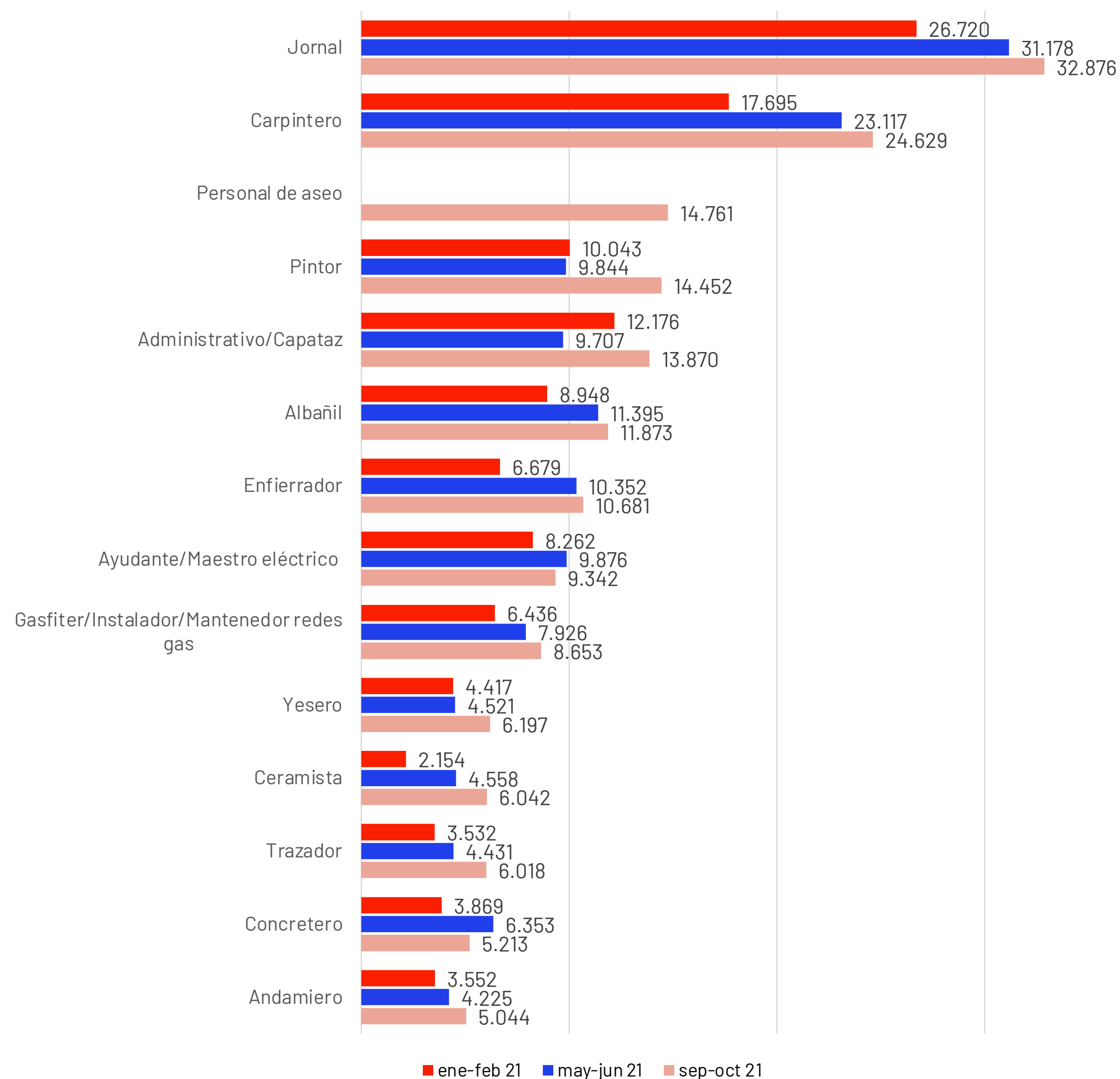
En comparación a la medición anterior, se mantiene la estructura de jornales, carpinteros y pintores como aquellos con mayor demanda.

En general se observa bastante estabilidad en la distribución de la demanda entre las mediciones 1 y 2, a excepción del caso de personal de aseo que se añadió al listado de especialidades consultadas.

*Personal de Aseo no fue consultado en iteraciones previas

Dotación en cargos operativos por especialidad

Número de trabajadores por cada especialidad operativa



| Medición ene-feb 21 | Medición may-jun 21 | Medición sep-oct 21 |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| 20 % | 19 % | 17% |
| 13 % | 14 % | 13% |
| | N/A* | 8% |
| 8 % | 6 % | 7% |
| 9 % | 6 % | 7% |
| 7 % | 7 % | 6% |
| 5 % | 6 % | 6% |
| 6 % | 6 % | 5% |
| 5 % | 5 % | 4% |
| 3 % | 3 % | 3% |
| 2 % | 3 % | 3% |
| 3 % | 3 % | 3% |
| 3 % | 4 % | 3% |
| 3 % | 3 % | 3% |

Los jornales (32.876), carpinteros (24.269), personal de aseo (14.761) y pintores (14.452) son aquellos que lideran en relación a la dotación actual.

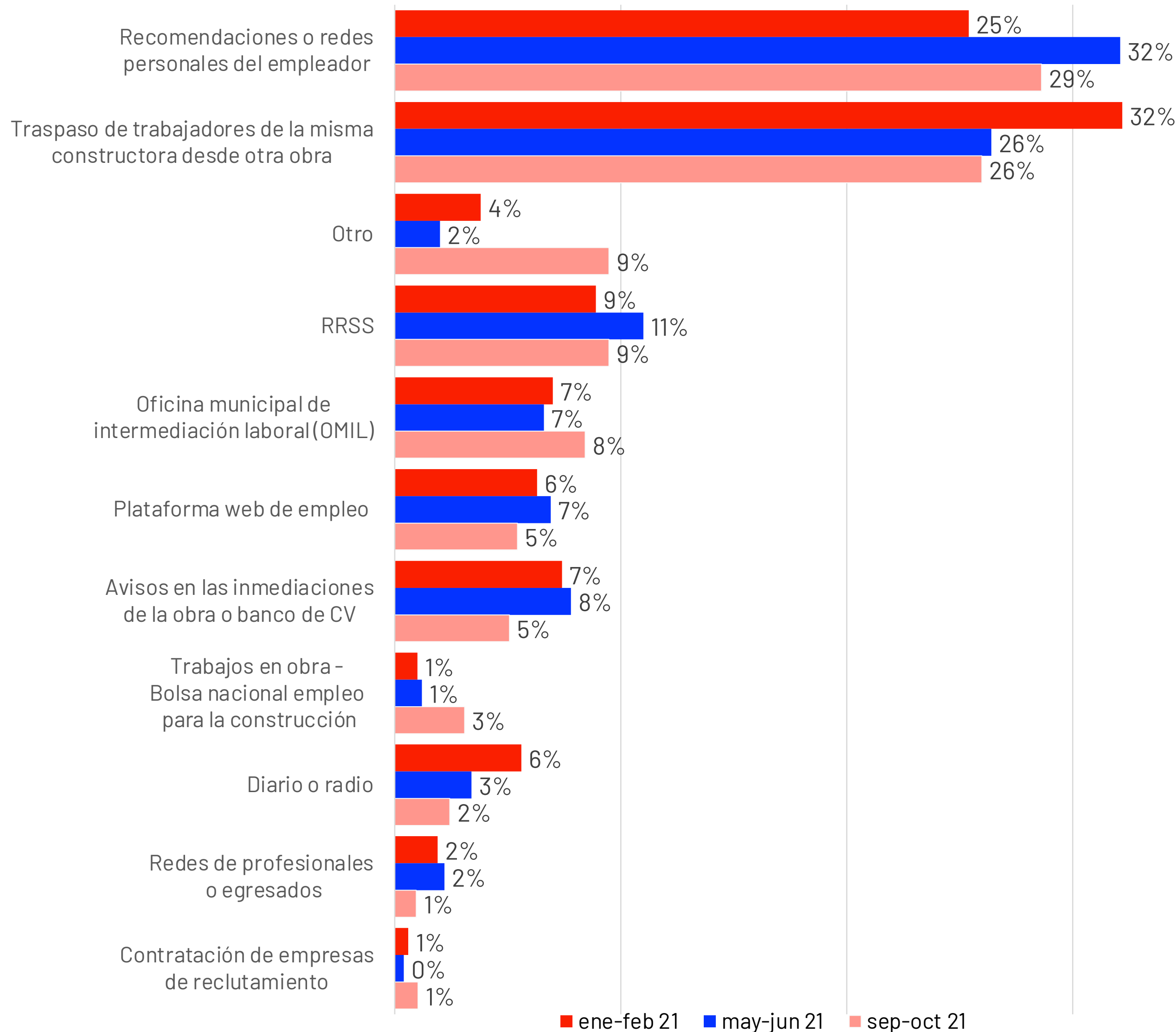
De esta manera, se observa que, a pesar de que la dotación total se concentra en cargos de "oficios", dos de las tres especialidades con mayor dotación corresponden a cargos "Sin especialidad"

A pesar de observarse variaciones en las proporciones de trabajadores de cada especialidad, la tendencia continúa ligeramente estable con respecto de la última medición.

*Personal de Aseo no fue consultado en iteraciones previas

Canales de reclutamiento más utilizados

Porcentaje de preferencia asignada a canal de reclutamiento (respuesta múltiple)



- El canal de reclutamiento más utilizado por las obras durante la medición de septiembre-octubre 2021 son las **"Recomendaciones o redes personales del empleador" (29%)**.
- Por su parte, **el canal menos señalado**, al igual que en la anterior medición, vuelve a ser la **"Contratación de empresas de reclutamiento"** con solo un 1% de las menciones. A este, se le suma en la presente medición, el uso de **"Redes de profesionales o egresados"** como el canal menos utilizado, también con un 1% de las menciones
- La mayor variación en cuanto a los canales de reclutamiento declarados, corresponde a **"otros"** canales de reclutamiento (+0,7%)

03

Síntesis de
resultados



Síntesis de resultados

- Para todos los tipos de **especialidad han aumentado tanto la demanda como la dotación**. Sin embargo, destaca que **la demanda de trabajadores ha aumentado en una tasa mayor que la dotación** tanto para los cargos sin especialidad, como para los de oficio.
- En esta línea, la actual demanda de los puestos más solicitados para los próximos 12 meses (Jornales, Carpinteros, Pintores y Albañiles) supera a la dotación de estos trabajadores, por lo que **la rotación de los actuales trabajadores en actividad no bastaría para cubrir tales necesidades**.
- Las **recomendaciones o redes personales del empleador** y **el traspaso de trabajadores de la misma constructora desde otra obra** continúan siendo los **canales de reclutamiento más utilizados**, llenando vacantes desde un círculo más bien cerrado.

Oportunidades para el estudio

- Se registra un aumento considerable en la demanda de trabajadores que supera significativamente al aumento de la dotación, destacando el aumento en 145% en la necesidad de trabajadores sin especialidad.
- Este aumento en la demanda se puede asociar a una sensación de optimismo, resultado de medidas que se han tomado a nivel país, como son la efectiva campaña de vacunación desplegada o la designación del sector construcción como esencial.
- A nivel metodológico, se recalca la importancia de identificar una fuente confiable y actualizada de datos con la que se pueda contar independiente de las exigencias de la situación sanitaria, dada la importancia del marco muestral para hacer las estimaciones poblacionales y de la singularidad de aplicación a obras (no a empresas).

Estudio de demanda de Capital Humano para empresas de la construcción

Informe general de resultados

