

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL**



**“MERCADO DEL TRABAJO EN SECTOR CONSTRUCCIÓN DE LA V REGION
DE VALPARAÍSO, ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORA”**

**MEMORIA PARA OPTAR
AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS Y AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

Profesor Guía: Sr. JUAN MANUEL MUÑOZ PINTO

ARLETTE MIRIAM FICK DELGADO

VIÑA DEL MAR, 2014

DEDICATORIA

Dedicado a los hombres de mi vida...

...mi Padre y mi Hijo.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su incondicional apoyo y entrega en la crianza y formación educacional, por el cariño y sabios consejos que ayudaron en la culminación de esta etapa tan importante de mi vida.

A mi familia en general, ya que fueron parte de este proceso, del día a día, de momentos de nostalgia y felicidad.

A mi profesora Guía, Sr. Juan Manuel Muñoz Pinto, por sus conocimientos y dedicación en el desarrollo y culminación de esta tesis.

Por último, a mis amigos que también fueron y vivieron parte de este proceso.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	x
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	3
1. Economía.....	3
1.1 Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow	3
1.2 Concepto de Escasez.....	5
1.3 Definición de Economía.....	5
1.4 Factores de Producción.....	6
1.4.1 Factor Tierra	6
1.4.2 Factor Trabajo.....	7
1.4.3 Factor Capital.....	7
1.5 Eficiencia Económica	8
1.6 Flujo Circular del Ingreso.....	9
1.6.1 Sistema de Mercado de precios.....	9

1.6.2 Sistema de Economía Planificada.....	10
1.7 Sistema de Mercado: Oferta y Demanda.....	10
1.7.1 Ley de la Demanda.....	11
1.7.2 Ley de la Oferta	12
1.8 Sectores Económicos	12
1.8.1 Sector Primario	13
1.8.2 Sector Secundario.....	13
1.8.3 Sector Terciario.....	13
1.8.4 Sector Cuaternario	14
1.9 Mercado del Trabajo.....	14
1.9.1 Demanda por Trabajo	15
1.9.2 Oferta por Trabajo.....	16
1.9.3 Índice de Remuneraciones	16
1.9.4 Índice de Costos de Mano de Obra.....	17
1.10 Instrumentos Económicos	17

1.10.1 Informe Económico Regional	17
1.10.2 Indicador de Actividad Económica Regional	18
1.10.3 Índice de Actividad de la Construcción Nacional y Regional.....	18
2 Recursos Humanos.....	19
2.1 Definición de Recursos Humanos	19
2.2 Integración de Recursos Humanos	20
2.2.1 Reclutamiento de Personal	21
2.2.2 Selección de Personal	22
2.2.3 Técnicas de Selección de Personal	22
2.3 Rotación de Personal	24
2.4 Incentivos	25
2.5 Capacitación de Personal.....	25
2.6 Definición Modalidad de Capacitación en el Puesto de Trabajo (CPT)	26
CAPÍTULO II: ANÁLISIS.	28
1. Contextualización Económica Nacional	28
2. Análisis Económico a la Quinta Región de Valparaíso	31

2.1 Indicador de Actividad Económica Regional.....	31
2.3 Mercado del Trabajo en la Quinta Región de Valparaíso	35
3. Análisis Económico a la Región de Valparaíso, Sector Construcción	41
4. Organización del Sector Construcción en la quinta región de Valparaíso.....	43
5. Conclusiones del Capítulo.....	45
CAPÍTULO III: INVESTIGACIÓN	47
1. Necesidad de información.....	47
2. Diseño de la investigación y fuente de datos	47
3. Diseño de la muestra	48
4. Tamaño de la muestra	48
5. Ficha Técnica.....	49
6. Resultados de la encuesta.....	50
6.1 Resultados de la encuesta aplicada a las empresas (ver anexo7).....	50
6.2 Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores (ver anexo 8).....	55
7. Conclusiones de la investigación	60
CAPÍTULO IV: MODELO EN BASE A LA “CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO” Y REDES DE FOMENTO, A FIN DE DISMINUIR LA ROTACIÓN.....	63
1. Ventajas del modelo	63
2. Desventajas del modelo.....	64
3. Propuesta: Modelo de Capacitación y certificación.....	65
3.1 Justificación	65

3.2 Alcance.....	65
3.3 Objetivo general	66
3.4 Objetivos específicos.....	66
3.6 Metas.....	66
3.7 Actividades a realizar.....	67
3.8 Recursos	67
3.8.1 Recursos Humanos.....	67
3.8.2 Recursos materiales	68
3.8.3 Recursos inmateriales.....	68
3.9 Financiamiento	69
3.10 Presupuesto	69
3.11 La formación.....	70
3.12 Certificación de los trabajadores	70
3.13 Carta Gantt	72
CONCLUSIONES	73

BIBLIOGRAFIA	77
LISTADO DE TABLAS Y ANEXOS.....	78

RESUMEN

El presente proyecto de tesis, propone un modelo de capacitación y certificación de trabajadores, mediante la fusión de la modalidad Capacitación en el Puesto de Trabajo y redes de fomento, con fines de lograr una disminución en los niveles de rotación de personal que se encuentran presentes en el Sector Económico Construcción. Mediante herramientas de investigación que entregaran una panorámica de la situación del sector de la Construcción se obtuvo información relevante para el análisis y posterior confección de la propuesta de mejora al fenómeno de la escasez de mano de obra en la Construcción.

ABSTRACT

The following thesis project proposes a model for training and certification of workers, through the merger of the Training mode in the Workplace networks and building purposes of achieving a reduction in staff turnover levels that are present in the Economic Sector of the Construction. hrough research tools that will deliver an overview of the situation of the Construction Sector, some relevant information was obtained for the analysis and subsequent preparation of the proposed improvements to the phenomenon of shortages in the workforce of the Construction Sector.

INTRODUCCION

El acelerado ritmo de la globalización que permite la comunicación, conexión y negociación entre los países del mundo, contribuye al desarrollo económico de cada país, mejorando la calidad de vida de las personas. Cuando un país aumenta su actividad económica, se ve reflejada en el incremento de distintas variables de interés económico como en Indicador de actividad económica regional, las exportaciones y el empleo.

Las oscilaciones que experimenta la economía, pueden ser influenciadas por diversas razones como una recesión económica mundial, catástrofes, situaciones políticas por nombrar algunas, que generan cambios en los sistemas, como es el caso de los sectores económicos.

Nuestro país ¿se ha visto perjudicado por las contracciones económicas? Chile es un País que entre los años 2009 y 2013 ha vivenciado diversas situaciones que han repercutido de manera significativa en la economía del país., principalmente en el Sector de la Construcción. La recesión económica mundial del año 2009 registró una de las contracciones más significativas del sector en los últimos tiempos, luego el país sufrió la catástrofe del terremoto y posterior tsunami el año 2010, seguido de un periodo de reconstrucción durante el año 2011 a causa de la magnitud de los daños que ocasionó el terremoto. Todas las situaciones señaladas anteriormente tienen directa relación con el comportamiento económico del sector. La Construcción logró repuntar con un año exitoso año 2012 aportando

con una gran cantidad de puestos laborales al Mercado de Trabajo, principalmente en las regiones donde existe mayor concentración de habitantes como la región Metropolitana y la región de Valparaíso. Esta última, se caracteriza por un Mercado del Trabajo completamente activo, pero que no se relaciona con el sector de la Construcción, pues a pesar de la gran cantidad de habitantes en la región, el sector ha experimentado una escasez considerable de mano de obra calificada, pero ¿cuál será la causa principal de este fenómeno? las empresas pertenecientes al rubro de la construcción requieren de mano de obra calificada, la cual ha migrado a otros sectores económicos en busca de mejores condiciones de trabajo y también atraídos por los llamativos sueldos que se ofrecen, como es el caso de la Minería. Todo lo anterior ha generado un aumento considerable en los niveles de rotación de las empresas constructoras y que deben ser solucionados a la brevedad. ¿Cómo podría darse solución a esta situación?, se deben desarrollar las competencias y habilidades de los trabajadores de la Construcción y una de las modalidades que más se acomoda al sector es la capacitación en el puesto de trabajo, pues integra y motiva al trabajador, desarrollando sus habilidades necesarias para mejorar la productividad de la empresa y así alcanzar el éxito de la organización.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1. Economía

1.1 Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

El ser humano desde el comienzo de su existencia requiere satisfacer diversos estados de carencia, que van desde la supervivencia misma hasta la satisfacción de los deseos emocionales. Aquel estado de se define como una necesidad que debe ser satisfecha dependiendo de los recursos de los que disponga cada individuo para satisfacer dicha necesidad. Existe una jerarquía para agrupar las necesidades propuesta por ABRAHAM MASLOW¹ conocida como jerarquía de las necesidades humanas. Esta clasificación parte de aquellas más básicas definidas como necesidades fisiológicas, seguidas por necesidades de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y por último de autorrealización (ver anexo 1).

Las necesidades fisiológicas son las básicas referentes a la supervivencia, como respirar y alimentarse, a medida que se logren atender se podrá escalar a lo largo de la pirámide, es decir, si las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas se podrán satisfacer aquellas de seguridad y protección, disponer de recursos que nos permitan acceder a la educación es un ejemplo de aquello. Las necesidades de seguridad y protección se manifiestan en la búsqueda de estabilidad,

¹ Psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista.

dependencia y necesidad de una estructura como refugio y se encuentran relacionadas con un concepto familiar. Las necesidades sociales son las que se relacionan con la naturaleza social del individuo como las de amistad, aceptación, afecto y se satisfacen a través de servicios. En cuanto a las necesidades de estima se traducen en la necesidad del equilibrio del ser humano que es la base primordial para alcanzar el éxito. Esta categoría no solo incluye sentimientos propios de la persona como la confianza, independencia y libertad, sino que además aquellos relacionados con los demás individuos como el respeto, reputación, etc. Finalmente en la cima de la jerarquía se agrupan las necesidades de autorrealización que relacionan la parte psicológica del ser humano y mediante su satisfacción se consigue la razón de ser. Para alcanzarla se deben haber satisfecho todas las necesidades anteriores en la jerarquía, o al menos en cierta medida.

La importancia de distinguir y clasificar las necesidades radica en la imposibilidad de alcanzar la satisfacción de todos los deseos anhelados por las personas, aunque en un mundo diferente sumergido en otro contexto seguramente sería la situación ideal, la verdad es que las personas se encuentran muy lejos de aquello. Por lo tanto el individuo se ve enfrentado diariamente a la situación de tener que escoger entre las alternativas que le brinden mayor satisfacción, lo que se traduce en un fenómeno conocido como escasez.

1.2 Concepto de Escasez

Un individuo que debe elegir entre renovar su automóvil o ir de vacaciones con su familia, ya que de acuerdo a los recursos económicos de los cuales dispone no puede optar por ambas opciones, se ve enfrentado al fenómeno de la escasez. La falta de recursos se origina al no poder obtener suficiente ingreso o riqueza para satisfacer cada deseo² situación que afecta a la sociedad en su totalidad. Cabe mencionar que lo que escogen las personas no solo se encuentra limitado por una restricción presupuestal, sino que además existen otros factores limitantes como los de orden político, legal, tradicional y moral. Existe una ciencia social que nos permite comprender como los individuos toman decisiones en cuanto a sus elecciones para enfrentar el fenómeno de la escasez, la Economía.

1.3 Definición de Economía

La Economía se define como la ciencia social que estudia las elecciones que toman los individuos, las empresas, los gobiernos y las sociedades para encarar la escasez³ Paralelamente analiza las razones que incentivan a las personas, influyendo y justificando dicha elección.

² LE ROY MILLER, Roger. Microeconomía. México: McGraw-Hill Interamericana. 1988. P. 3

³ PARKIN, Michael. Macroeconomía versión para Latinoamérica. México: Pearson. 2007. P. 2

Si bien es cierto la Economía abarca un sin número de temas, conviene destacar el estudio de los más relevantes:

- El crecimiento económico a niveles nacionales e internacionales
- El comportamiento de las tasas de interés y los tipos de cambio
- La distribución de la renta en los países del mundo
- Las políticas que controlan las fluctuaciones del desempleo y la inflación
- Las finanzas y el Comercio Internacional

Todos los temas mencionados anteriormente desembocan en el cómo las sociedades utilizan los recursos escasos, a fin de elaborar productos de calidad que serán adquiridos por los individuos. Estos recursos que se combinan para la producción de bienes, en términos económicos son definidos como factores de producción.

1.4 Factores de Producción

1.4.1 Factor Tierra

En Economía corresponde a los recursos naturales que se utilizan en la producción de bienes y servicios, abarcando no solo la superficie de la tierra que se utiliza para la agricultura y para la edificación por ejemplo, sino también todo lo que está por encima y por debajo de ella como el agua, el aire, las corrientes marinas, los recursos minerales, etc.

1.4.2 Factor Trabajo

El tiempo y el esfuerzo que dedican las personas a la producción de bienes y servicios. Son los recursos humanos que contribuyen con mano de obra a cambio de una retribución en dinero, mano de obra que puede ser física, como el trabajo que realiza un operario de maquinarias en obras de construcción o esfuerzo mental, como el que realiza un profesional del área de la salud al entregar un diagnóstico a sus pacientes.

1.4.3 Factor Capital

No basta con disponer de recursos naturales y mano de obra para producir bienes y servicios, estos recursos deben combinarse con herramientas, instrumentos, máquinas, edificios, etc. que en Economía son definidos como recursos de capital. Un topógrafo además de determinar los ejes en los cuales se construirán los cimientos de un edificio, debe disponer de un taquímetro como herramienta que le permita realizar todos los cálculos correspondientes. En este último ejemplo se encuentran combinados los tres factores, tierra, trabajo y capital, señalados anteriormente.

A modo de resumen, la Economía estudia las elecciones de los individuos para encarar la escasez, así como también la manera en que se utilizan eficientemente los recursos escasos en la producción de bienes y servicios que serán adquiridos

por los individuos de la sociedad. Esta eficiencia económicamente hablando se encuentra estrechamente relacionada al fenómeno de la escasez.

1.5 Eficiencia Económica

La eficiencia económica se presenta cuando se alcanzan combinaciones elevadas de cantidad y calidad de productos y servicios dada su tecnología y recursos escasos. Se alcanza eficiencia económica cuando no se puede producir más unidades de un determinado bien sin producir menos de otro bien, de lo contrario la producción sería ineficiente, situación que se puede presentar ya sea por una inadecuada administración de los recursos, cuando no están bien asignados, como por ejemplo que los recursos humanos o las personas que están relacionadas con la producción de un determinado producto no posean las capacidades necesarias para llevar a cabo dicha tarea, como también por tener inmovilización de recursos como sería el caso de una fábrica cerrada que cuenta con todos los elementos para producir y que por lo tanto podría estar en funcionamiento.

Claro está que en la constante búsqueda de una eficiencia económica para encarar el fenómeno de la escasez, todos los participantes realizan actividades diferentes en búsqueda de la satisfacción de las necesidades, lo que genera un intercambio de recursos económicos o ingresos, información e interrelaciones básicas entre los diferentes participantes de la Economía, lo que se puede comprender a través del flujo circular del ingreso.

1.6 Flujo Circular del Ingreso

Es un diagrama que explica el flujo de los recursos e ingresos dentro del sector interno de la Economía, excluyendo el sector externo (conjunto de actividades y estrategias realizadas por los países en el ámbito internacional) y los mercados de créditos e inversión, los cuales provienen de los distintos participantes siendo estos las Empresas, el Gobierno y las Familias.

El flujo circular del ingreso presenta una combinación entre un sistema de Mercado de precios y un sistema de Economía Planificada.

1.6.1 Sistema de Mercado de precios

El sistema de Mercado de precios, es una forma de organización económica representado por el sector privado (Familias y Empresas) en donde los recursos fluyen espontáneamente hacia donde es posible obtener el mayor beneficio. En el sistema la toma de decisiones es de manera descentralizada debido a la participación de miles de individuos. Su dinámica consiste en que las familias entregan a las Empresas su trabajo, la tierra, el factor empresarial y el capital mediante el ahorro que realizan en las instituciones bancarias, lo que es retribuido con salario, rentas, intereses y ganancias por el ahorro aportado por las familias indirectamente. En contraste las Empresas ofrecen sus bienes y servicios a las Familias quienes pagan una cantidad de dinero al adquirirlos.

1.6.2 Sistema de Economía Planificada

En un sistema de Economía planificada, los flujos de bienes y recursos no se encuentran condicionados por el sector privado del mercado, sino por el Gobierno, dentro de un contexto político. Las Familias también contribuyen con servicios de trabajo y tierra al gobierno, además del pago de impuestos al que están afectos los ingresos de los individuos. El gobierno retribuye los servicios de trabajo y tierra entregados con el pago de salarios y rentas y utiliza los ingresos percibidos por el pago de impuestos para redistribuir la renta del país mediante el pago directo de transferencias a las Familias y la adjudicación de subsidios a las Empresas. Por otro lado, el gobierno también utiliza sus recursos económicos para adquirir bienes y servicios.

Entonces, todas las actividades señaladas anteriormente generan intercambio de recursos e información y ocurren en un sin número de Mercados condicionados por una oferta y una demanda, que son las fuerzas determinantes de los precios de los bienes y servicios.

1.7 Sistema de Mercado: Oferta y Demanda

Un Mercado es un sistema en el cual encontramos oferentes, quienes ofrecen un determinado producto o servicio, y demandantes, quienes de acuerdo a un estado de carencia demandan aquellos productos y servicios. Los Mercados se caracterizan por formar agrupaciones organizadas que según sea el objetivo que

persigan, darán origen a la industria y a los compradores. La Industria mediante determinadas operaciones transforma las materias primas disponibles en productos terminados y los compradores, mediante el pago de una cantidad de dinero o lo que se retribuya, obtienen aquellos productos. A través de los Mercados se determinan los precios debido a las múltiples transacciones que existen entre el conjunto de oferentes y demandantes, quienes dan origen a la oferta y la demanda del Mercado respectivamente.

1.7.1 Ley de la Demanda

La ley de la demanda señala que la cantidad demandada de un bien presenta una relación inversa con su precio, en palabras más sencillas quiere decir que cuando mayor sea el precio de los bienes y servicios, menor será la cantidad demandada y por el contrario a menor precio, la cantidad demandada será mayor. Se debe considerar otros factores constantes a los distintos niveles de precios, lo que significa que el precio no es la única variable que determina que tanto de un bien será demandado, existen otras variables que inciden en la cantidad demandada de los bienes y servicios como el nivel de ingreso de las personas, sus gustos y preferencias, entre muchas más. Por lo tanto para poder determinar con certeza el impacto de las variaciones de los precios en la cantidad demandada, se deben considerar los demás factores constantes, es decir las variables mencionadas anteriormente.

1.7.2 Ley de la Oferta

La ley de la oferta en contraste a la ley de la demanda, señala que la cantidad ofrecida de un bien presenta una relación directa con su precio, es decir que cuando mayor sea el precio de los bienes y servicios, mayor será la cantidad ofrecida y por el contrario a menor precio, la cantidad ofrecida será menor. La relación se justifica debido a la motivación que involucra para los productores un precio más elevado en los bienes producidos, lo que se traduce en un mayor margen de rentabilidad incentivando así la producción, lo que aumentará la cantidad ofrecida de bienes y servicios por parte de los productores.

Los mercados en los que tiene lugar la dinámica entre la oferta y la demanda se pueden clasificar de acuerdo al tipo de actividad económica que los caracterice, originándose así distintos sectores económicos.

1.8 Sectores Económicos

Corresponden a distintas agrupaciones de actividades económicas que se desarrollan diariamente en cualquier país del planeta, de acuerdo con el proceso productivo que involucre dicha actividad, podemos encontrar primeramente tres grandes sectores, el primario, el secundario y el terciario. Posteriormente debido al gran desarrollo económico presentado por el área de los servicios, se ha sumado otro sector que adquiere gran relevancia, el sector cuaternario.

1.8.1 Sector Primario

El sector primario tiene relación con la extracción de los recursos naturales provenientes de actividades económicas como la agricultura, minería, pesca, apicultura, acuicultura, silvicultura, etc. y que constituyen productos primarios no elaborados, los cuales son utilizados como materias primas en el sector industrial, siendo éste último considerado como sector secundario.

1.8.2 Sector Secundario

Todos los recursos provenientes de la actividad del sector primario, son tomados como materias primas y elaborados mediante diversos procesos productivos para así transformarlos en productos terminados. La mayoría de estas actividades provienen de la industria y la construcción.

1.8.3 Sector Terciario

También es denominado sector de servicios y abarca todas las actividades que no pertenecen a los sectores primarios y secundarios, es decir las actividades de extracción y transformación de materias primas, más bien corresponde a la búsqueda de satisfacción de necesidades presentes en la sociedad, a través de los servicios, como el transporte, la educación, la comunicación, la salud, por nombrar algunas.

1.8.4 Sector Cuaternario

Sector que concentra actividades altamente empresariales encontrando las relacionadas con la gestión y distribución de la información. Las organizaciones que gestionan adecuadamente la información relacionada con sus actividades y con el entorno en el que operan, poseen una gran ventaja competitiva, además la información es indispensable a la hora de la toma de decisiones por parte de las organizaciones. Se encuentran en este sector empresas relacionadas con la tecnología de la información, las finanzas, medios de comunicación, etc.

Existe un factor de producción en común para todos los sectores económicos que es indispensable en todo proceso productivo, el factor trabajo y lo conforman los trabajadores que aportan a las empresas su mano de obra con la intención de obtener a cambio suficiente ingreso que les permita adquirir los bienes y servicios que necesitan y desean. Este factor productivo se encuentra organizado económicamente como el Mercado del Trabajo.

1.9 Mercado del Trabajo

Está conformado por las personas que en un momento dado desean trabajar y que ofrecen sus servicios a las empresas. Para las organizaciones la mano de obra de las personas es fundamental en todo proceso productivo. Los servicios ofrecidos por los individuos constituyen la oferta de trabajo y las empresas al adquirir estos servicios se transforman en empleadores conformando así la

demanda por trabajo. Éstas dos variables confluyen entre si y la fuerza resultante de su interacción es la determinante de los salarios, como ocurre en cualquier otro mercado de la economía. El salario real es la relación entre el salario y los precios y su promedio representa el poder de compra de una hora laborada, o los salarios en dinero divididos entre el costo de la vida⁴.

1.9.1 Demanda por Trabajo

Existen diversos factores que inciden en la determinación del nivel general de salarios siendo la demanda por trabajo uno de ellos y se encuentra establecida por su productividad marginal para producir un bienes y servicios. existe una teoría sobre la productividad marginal, cabe señalar que la expresión marginal en términos económicos quiere decir “adicional” o “extra”, cuyo planteamiento señala que si se mantienen constantes la tecnología y otros insumos que entran en la producción, existe una relación entre la cantidad del insumo trabajo y la cantidad de producción⁵, está relación se transforma en una ley de rendimientos decrecientes en donde una unidad adicional de trabajo aportará cada vez con una menor cantidad de producción. El fenómeno de la productividad marginal se puede explicar en varios escenarios, por un lado la productividad marginal del trabajo puede ser mayor si los empleados cuentan con bienes de capital de mejor calidad

⁴SAMUELSON. Paul; NORDHAUS. William. Macroeconomía con aplicaciones para Latino América. México: McGrawhill. p. 254

⁵Ibid. p. 255

y tecnología para trabajar y por otro lado las habilidades de la fuerza laboral son otro factor determinante de los salarios, es decir el nivel de educación o capacitación de los trabajadores eleva y mejora la productividad del trabajo.

1.9.2 Oferta por Trabajo

La oferta de trabajo se refiere al número de horas que la población desea trabajar en actividades lucrativas. Los tres elementos clave de la oferta por trabajo son horas por trabajador que corresponde al tiempo que las personas dedican a actividades remuneradas, la participación en la fuerza laboral tiene relación con los grupos demográficos que intervienen en el mercado del trabajo y por último la inmigración, es decir la entrada de personas de otros países que buscan empleo y mejores condiciones de trabajo.

1.9.3 Índice de Remuneraciones

Mide la evolución mensual de las remuneraciones ordinarias por jornada ordinaria trabajada. Una remuneración ordinaria es aquella percibida por el trabajador periódicamente ya sea de manera semanal, quincenal, mensual o según lo acordado entre ambas partes. La jornada ordinaria en nuestro país corresponde a la máxima legal de 45 horas semanales o una inferior acordada por las partes en los respectivos contratos de trabajo de las empresas. La remuneración percibida por el trabajador debe consistir en una suma en dinero o especies.

1.9.4 Índice de Costos de Mano de Obra

Mide la evolución mensual del costo de mano de obra por horas totales pagadas. Gastos en que incurren las empresas en mantener a sus trabajadores, el cual incluye las remuneraciones ordinarias más costos no salariales. Un costo no salarial se define como aquel en el que incurre el empleador fuera de la remuneración directa por la jornada ordinaria trabajada.

Existen instrumentos económicos que recogen los cambios relativos que experimentan los mercados de los diferentes sectores económicos, no solo los del mercado del trabajo. Por ejemplo el sector construcción resume toda la información de su actividad económica en el Informe de Actividad de la Construcción (IMACON).

1.10 Instrumentos Económicos

1.10.1 Informe Económico Regional

El Informe Económico Regional (IER), consiste en una síntesis analítica del comportamiento de tres variables de interés económico, para cada región del país. Las variables que se analizan corresponden al Indicador de Actividad Económica Regional (INACER), Mercado Laboral y Exportaciones.

1.10.2 Indicador de Actividad Económica Regional

EL Indicador de Actividad Económica Regional, consiste en un indicador de tendencia de la actividad económica agregada de las regiones del país, que busca estimar los ritmos si la actividad económica regional ha presentado expansión o estancamiento⁶.

1.10.3 Índice de Actividad de la Construcción Nacional y Regional

El Índice Mensual de Actividad de la Construcción (IMACON), confeccionado por la cámara chilena de la construcción, es un indicador que mide el ritmo de la actividad mensual del sector en el país. Recoge información de otros subíndices: permisos de edificación, facturación de contratistas generales, despachos de materiales de construcción, niveles de venta de proveedores, Producto Interno Bruto de la construcción y nivel de empleo sectorial.

El índice de Actividad de la Construcción Regional (INACOR) resume la información que se desprende de los subíndices de cada región del país, lo que permite tener una panorámica de la situación económica del sector construcción a nivel regional.

⁶ Chile. Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

2 Recursos Humanos

2.1 Definición de Recursos Humanos

En la administración de empresas, los recursos humanos están conformados por las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea el nivel jerárquico que ocupen o las tareas que realicen, aportando con el trabajo que se requiere para que la empresa pueda operar. Existen diferentes niveles de clasificación de los recursos humanos, de acuerdo a las funciones que realizan las personas. El nivel institucional está conformado por la dirección de la organización, el nivel intermedio por la gerencia y asesoría y por último el nivel operacional en el que se encasillan las personas que ocupan cargos técnicos, como operarios y obreros, así como también los supervisores de la organización⁷. Hoy en día los Recursos Humanos han adquirido gran relevancia, ya que no solo se les considera un recurso más de la organización, sino más que eso, son considerados agentes activos capaces de enfrentar los desafíos y alcanzar el éxito organizacional.

El término Recursos Humanos en administración no solo se utiliza para apuntar a las personas, además es utilizado para referirse a la función o departamento de Recursos Humanos encargado de gestionar todas las actividades y definir las políticas que tienen relación con el reclutamiento, selección, contratación,

⁷CHIAVENATO. Idalberto, Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill. p.94

formación y el empleo de las personas. La gestión de Recursos Humanos también tiene como objetivo encontrar una armonía entre los anhelos de los trabajadores y la estrategia de la organización, utilizando para ello diferentes herramientas e incentivo.

2.2 Integración de Recursos Humanos

Los procesos de integración se relacionan con el suministro de personas a la organización. Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección e integración del personal⁸. El objetivo es conseguir a personas que cuenten con los conocimientos necesarios que demanda el cargo disponible, ya que éstos son el único componente que genera una ventaja competitiva duradera.

Los procesos de integración presentan una estrecha interdependencia con la cultura organizacional de la empresa. Se debe comprender a cabalidad el sistema en el que opera la organización, considerando para ello los factores internos y externos, para así buscar a las personas adecuadas e integrarlas a la organización.

⁸ Ibid. p. 129

2.2.1 Reclutamiento de Personal

Las personas interesadas en ingresar al mercado laboral o cambiar su lugar de trabajo, primeramente se preocupan de obtener información que les permita seleccionar aquellas organizaciones que cumplen mayoritariamente con sus expectativas. Así mismo toda empresa que requiere de personal, debe realizar un conjunto de técnicas y procedimientos para obtener la mayor información posible de los candidatos a los cargos a ocupar, con objeto de realizar una exitosa selección. El conjunto de técnicas y procedimientos es lo que se conoce como Reclutamiento de personal y se realiza en base a las necesidades de recursos humanos que presenta la organización. Para lograr atraer a los mejores candidatos se debe realizar una cuidadosa planeación de personal, enfocándose en determinar cuáles son las necesidades de personal que presenta la organización y si éstas pueden o no satisfacerse a partir de las ofertas existentes en el mercado del trabajo y en base a ello determinar cuáles son las técnicas de reclutamiento a utilizar. Algunas de las técnicas más comunes son archivos de candidatos, recomendación de candidatos por empleados, contactos con sindicatos, con escuelas y universidades, anuncios en periódicos o revistas, etc.⁹

Existen tres medios de reclutamiento de personal, el interno que surge cuando la intención de la organización es llenar la vacante disponible reacomodando a sus

⁹ Ibid. p. 165

propios empleados, uno externo atrayendo candidatos ajenos a la organización mediante las técnicas de reclutamiento y por último uno mixto que emplea tanto fuentes internas como externas de reclutamiento.

2.2.2 Selección de Personal

Posterior al reclutamiento corresponde realizar el proceso de selección de personal. Consiste básicamente en aplicar un filtro que busca escoger y decidir entre los candidatos reclutados, aquellos que presenten mayores posibilidades de adecuarse de manera eficiente al puesto de trabajo disponible, aumentando además la eficacia de la organización. Como punto de partida es necesario basarse en las exigencias del cargo vacante las que debe reunir el futuro ocupante, ya que no todos los candidatos presentan las mismas condiciones para aprender y trabajar, por el contrario las personas presentan diversidad de habilidades y aptitudes que pueden ser tan compatibles para ciertos cargos y discrepar con otros. En resumen estimar el tiempo de aprendizaje y el nivel de realización de los candidatos reclutados es tarea del proceso de selección de personal, la que se lleva a cabo mediante las técnicas de selección.

2.2.3 Técnicas de Selección de Personal

- Entrevista de selección: proceso de comunicación en el que se aplican determinados estímulos a los candidatos, para determinar sus posibles reacciones frente a las diversas situaciones que se le presenten una vez

ocupado el cargo. Presenta impresión y subjetividad, pero es la más utilizada por las empresas.

- Pruebas de conocimientos o de habilidades: se realizan mediante instrumentos que permiten determinar objetivamente el grado de conocimiento de los candidatos y que exige el cargo vacante.
- Exámenes psicológicos: aplicados mediante pruebas o test que permiten valorar el desempeño y realización de los candidatos. Constituyen una medida objetiva y estandarizada de la conducta de los candidatos.
- Exámenes de personalidad: mediante la aplicación de un test se intenta determinar los rasgos de la personalidad de los candidatos, los que deben ser interpretados por un profesional del área de la psicología.
- Técnicas de simulación: trata de estudiar el comportamiento en grupo de los candidatos mediante la dramatización de las posibles situaciones que se pueden presentar durante el desempeño del cargo disponible.

Cada gestión de Recursos Humanos debe procurar aplicar las técnicas de selección de personal más compatibles con sus políticas, que permitan obtener a las personas idóneas para cada puesto disponible y así lograr que los trabajadores se adecúen con facilidad, alcanzando un desarrollo en lo personal y profesional y evitando su migración y disminuyendo la rotación.

2.3 Rotación de Personal

Se define como la fluctuación de recursos humanos entre una organización y su medio ambiente; en otras palabras es el intercambio de personas que ingresan y que salen de la organización¹⁰. Se expresa mediante una relación porcentual entre las entradas y desvinculaciones de los trabajadores, en relación con el número promedio que permanece en la organización durante un determinado periodo.

Toda organización como sistema abierto extrae de su entorno los recursos necesarios para llevar a cabo sus procesos productivos; como materias primas y mano de obra, y a la vez exporta hacia el entorno el resultado de esos procesos en forma de bienes y servicios y que su comercialización generará utilidades para la organización. La dinámica de rotación de recursos humanos se justifica cuando el objetivo de la organización es mantener las operaciones de los procesos productivos en niveles satisfactorios tanto si requiere disminuir los procesos como aumentarlos, o bien mejorar su potencial humano existente. En ambos escenarios la rotación de personal se encuentra bajo el control de la organización, pero la situación contraria en donde las desvinculaciones tienen su origen en los trabajadores o en fuerzas externas como la de un mercado del trabajo competitivo, la organización se ve en la necesidad de identificar las causas que originan la migración de sus trabajadores, situación que puede significar costos indeseables

¹⁰ Ibid 135

de desvinculación, de registro y documentación, de reclutamiento y selección de personal, así como también la fuga de talentos y divulgación de información valiosa.

Cuando la organización no tiene bajo control la rotación del personal se ve enfrentada a una situación en donde es necesario hacer algo para disminuir la rotación, una forma es a través de los incentivos.

2.4 Incentivos

Los incentivos se definen como los estímulos que los empleadores entregan a sus trabajadores, a fin de motivarlos a cooperar en el alcance de los objetivos de la organización. Este concepto no se traduce necesariamente en un valor monetario aunque pertenece a la clasificación, también se definen como incentivos los beneficios sociales, las oportunidades de crecimiento para el trabajador, un clima laboral agradable, seguridad en el trabajo entre otros. El grado de importancia que se le aplique a cada tipo de incentivo va a depender de la valoración de su utilidad por cada trabajador.

2.5 Capacitación de Personal

La capacitación de personal consiste en un proceso educativo de corto plazo mediante el cual se adquieren conocimientos, se desarrollan habilidades y competencias que serán necesarias para llevar a cabo alguna tarea u objetivo previamente establecido. La capacitación no solo se traduce en la transición de

información, aun cuando el contenido es el elemento la parte fundamental de todos los programas de formación, también persigue el desarrollo de habilidades que se traducen en aumentos de la productividad de la empresa. Otro aspecto que busca desarrollar la capacitación de personal, consiste en la modificación de actitudes y ampliar los conceptos.

2.6 Definición Modalidad de Capacitación en el Puesto de Trabajo (CPT)

La modalidad de “*Capacitación en el Puesto de Trabajo*” a partir de ahora CPT consiste en un método de capacitación de los empleados que se lleva a cabo en el lugar de trabajo, en el cual se le asigna al alumno un supervisor o entrenador quien se encuentra vinculado directamente con la empresa, es decir, el entrenador es un trabajador más de la organización. Al supervisor, se le establece la misión de instruir al alumno de todos los conocimientos y habilidades de manera clara e imparcial, a través de la experiencia práctica. La capacitación bajo esta modalidad, proporciona al entrenado, experiencia directa en relación con el entorno donde realizará las actividades, familiarizándolo con el clima laboral de la empresa.

Un programa de CPT efectivo, contribuye a elevar considerablemente el rendimiento del personal, puesto que permite detectar de forma inmediata si el

alumno ha logrado desarrollar las habilidades que demanda el puesto de trabajo y agilizar así, el proceso de retroalimentación¹¹.

¹¹ G. S, BECKER. Investment in people. Unpublishedmanuscript, National Bureau of EcomicResearch, 1961.

CAPÍTULO II: ANÁLISIS.

1. Contextualización Económica Nacional

El dinamismo de la economía chilena en los últimos cinco años, no ha tenido una expresión territorial homogénea. Algunas regiones han logrado beneficiarse de la economía de nuestro país, sin embargo otras mantuvieron cifras negativas que dan cuenta de una contracción económica en la región. Tomando como base para el análisis económico el año 2009, (ver anexo), debido al periodo de inestabilidad financiera que afectó a la economía mundial, se puede apreciar que durante el mismo año el IER¹², da cuenta de las contracciones económicas que han experimentado la mayoría de las regiones y que son reflejadas por el INACER¹³. Durante los tres trimestres iniciales, nueve regiones vivenciaron contracciones en su actividad económica con señales de recuperación en un dígito para el último trimestre, incidiendo este último resultado en trece regiones del país, destacándose la región de Magallanes que presentó una mejora en el sector construcción producto de un aumento en la inversión en obras públicas. Paralelamente, el País experimentó un incremento en el desempleo.

¹² El IER es el Informe Económico Regional elaborado trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

¹³ El INACER es el Indicador de Actividad Económica Regional y corresponde a un indicador de tendencia de la actividad económica agregada regional

El comienzo del año 2010 estuvo marcado por el fuerte terremoto que sacudió a Chile el día 27 de febrero, con un impacto productivo que se extendió a todo el país. En el primer trimestre del año, solo cinco regiones evidenciaron un crecimiento en el INACER, destacándose las regiones de Valparaíso y Atacama, en donde su buen desempeño en la economía de los sectores industria manufacturera y transporte y comunicaciones tiene origen en un efecto post-terremoto, originado por la reducción de la oferta en las zonas afectadas, lo cual obligó al resto de las regiones a aumentar sus niveles de producción para cubrir la demanda total. Durante los dos trimestres siguientes, solo siete de las catorce regiones experimentaron un aumento en el Índice de Actividad Económica Regional, con una leve recuperación en el cuarto trimestre en nueve regiones del país.

Durante el año 2011 la reactivación de la Economía nacional y la reconstrucción post-terremoto, lograron repuntar al país con un promedio de doce regiones que presentaron un incremento en su actividad económica, como lo refleja el INACER. Sin embargo, la dinámica de la actividad se explica por la baja base de comparación (año 2010), la cual se debe a la pérdida de la capacidad productiva ocasionada por el terremoto y posterior tsunami que afectó la zona centro sur del país. A pesar de esta situación, la economía chilena al finalizar el periodo dio

indicios de mejoría en relación al impacto ocasionado por la recesión mundial (subprime¹⁴).

Para el año 2012, la aceleración de la actividad económica nacional tiene su origen en una disminución del desempleo, aumento en los salarios reales y expansión fiscal del crédito. Además la demanda interna sustentó el crecimiento de la actividad nacional, dinamismo que se mantuvo durante todo el año¹⁵. La actividad económica del país presentó incrementos en gran parte de las regiones del país con resultados positivos en el INACER.

Finalmente, el año 2013 comenzó con una evolución en la actividad económica originada por reducciones en el desempleo, mejores expectativas y aumento en la demanda interna, esta última ocasionada por buenos términos de intercambio. No obstante, esta evolución no se manifiesta en el segundo trimestre y la desaceleración nacional fue producto de un menor ritmo de crecimiento de la demanda interna. Para el tercer trimestre del año, la economía nacional repunta principalmente por la evolución de todos los sectores económicos, a excepción de la pesca, el cual demostró un infructífero desempeño en la extracción de algunas especies.

¹⁴ Periodo de recesión mundial que afectó la economía de varios países del mundo

¹⁵ Chile. Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Si bien es cierto, todas las regiones de Chile presentan atractivos particulares y ventajas comparativas, la región de Valparaíso posee un sinnúmero de atractivos, entre los cuales destacan los sectores económicos que ahí se explotan. Es posible encontrar la extracción de minería metálica y no metálica, suelos favorables para la agricultura y ganadería, la región constituye un sector pesquero y principal puerto del país, además de ser un centro comercial y financiero. También reúne gran cantidad de medianas y grandes empresas con alta concentración de capitales, tecnología y sistemas de gestión avanzados.

2. Análisis Económico a la Quinta Región de Valparaíso

Dentro de las principales variables de interés económico del país, se encuentran el INACER, exportaciones y Mercado del Trabajo. Para el análisis se utiliza como punto de partida el año 2009, por la recesión económica mundial que afectó directamente al país. Todos los datos presentados corresponden a variaciones porcentuales en comparación con igual periodo del año anterior.

2.1 Indicador de Actividad Económica Regional

Durante el periodo transcurrido entre los años 2009 y 2013, la economía regional experimentó un dinamismo que ha mostrado una tendencia de crecimiento considerable aunque ligeramente inferior a la del país (ver anexo 6).

A comienzos del año 2009, el INACER presentó una involución disminuyendo en un 10%, siendo el sector Construcción el que incidió mayoritariamente en el

resultado negativo éste. A ello se agrega la desaceleración del sector Industria, que se vio afectado por una contracción de la demanda externa y del comportamiento interno del país.

Para el segundo trimestre, la situación se mantuvo con una variación negativa de 9,7% del índice, siendo en Productivos, los sectores Industria Manufacturera y Construcción los que más incidieron en la contracción del índice. Por otro lado, los sectores que destacan por su aporte fueron Comercio, Electricidad, Gas y Agua.

El trimestre julio-septiembre mostró una variación negativa de un 5% en el INACER, debido a un decrecimiento en los sectores Construcción, Industria Manufacturera y Transporte y Comunicaciones. En contraste los sectores que más repercutieron positivamente en el indicador fueron Electricidad, Comercio, Gas y Agua.

Para finales del año, la actividad económica del país culminó repetitivamente con una contracción de 1,9% en el indicador, con un sector Construcción que experimentó el mayor resultado negativo en contraste al aporte del sector Comercio.

El Factor que explica la constante contracción de la actividad regional, corresponde a la crisis económica internacional que también repercutió en nuestro país.

El primer trimestre del año 2010, mostró señales de recuperación registrando una evolución de un 8,8% con resultados positivos en el indicador, proveniente de

varios sectores económicos. Esta situación se mantuvo el segundo trimestre al registrar nuevamente una aceleración de un 9,6%, comportamiento que se explica por la baja base de comparación año 2009.

Varios sectores de la economía nuevamente incidieron de manera positiva, siendo la Industria Manufacturera la que presentó el mayor aporte, lo anterior producto del terremoto que afectó la zona centro sur del país disminuyendo la oferta en las zonas afectadas. Esta situación benefició a la región de Valparaíso que debió aumentar sus niveles de producción para satisfacer el exceso de demanda en las regiones más afectadas.

El trimestre julio-septiembre mostró un comportamiento satisfactorio en la economía regional, el INACER experimentó un aumento del 10,5%¹⁶ anotando su tercera variación positiva, siendo el sector Transporte y Comunicaciones el responsable de los buenos resultados, debido a un incremento en el Transporte Marítimo a lo que se suma la baja base del año 2009.

Al término del año, nuevamente se registra una variación positiva de un 9,0%¹⁷, siendo los sectores Industria Manufacturera y Transporte y Comunicaciones los que realizaron un mayor aporte al indicador, a diferencia de los resultados desfavorables presentados durante el año 2009.

¹⁶ Fuente: Indicador de Actividad Económica Regional octubre 2010 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

¹⁷ Fuente: Indicador de Actividad Económica Regional diciembre 2010 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Durante el año 2011, la actividad económica del país mantuvo su dinámica anotando variaciones positivas, pero desacelerando su ritmo de crecimiento. El INACER registró variaciones de 8,8%, 8,3%, 4,5% y 1,9%¹⁸ para los cuatro trimestres del año. La industria Manufacturera anotó reiteradamente el mayor aporte al indicador, explicado por el aumento en el subsector fabricación de maquinaria y equipo eléctrico y no eléctrico. Lo anterior se sustenta en el cierre de plantas productivas a causa del terremoto que sacudió a Chile en febrero del 2010 y que benefició a las empresas que continuaron operando normalmente elevando sus niveles productivos. Por otro lado, Construcción registró un importante crecimiento, manteniendo el comportamiento que había presentado desde comienzos del año, no así Industria Manufacturera que anotó su primer retroceso. El año 2012, dio partida registrando un aumento de 5,1%¹⁹ del INACER, siendo el sector construcción el que más incidió en el resultado. En contraste, el sector Industria Manufacturera restó a la actividad regional, debido a una alta base de comparación, generando incrementos en la demanda de productos relacionados al rubro de la construcción, originado por la recuperación post-terremoto del sector. La dinámica en cuanto al aporte de los sectores se mantuvo para el segundo trimestre y aunque el INACER nuevamente experimentó un incremento, lo hizo de

¹⁸ Indicador de Actividad Económica Regional diciembre 2010 del Instituto Nacional de estadísticas (INE)

¹⁹ Indicador de Actividad Económica Regional abril 2012 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

manera desacelerada registrando una variación de 0,4%²⁰ y la desaceleración se prolongó para el tercer trimestre del año alcanzando un descenso de 3,1%²¹. El año dio término con señales de recuperación registrando un Indicador de la Actividad Económica Regional de 3,1%²² siendo el sector Transporte y Comunicaciones el que más incidió en la recuperación de la actividad.

Para el año 2013, los primeros tres trimestres transcurridos registraron ascensos de 1,4%, 0,4% y 5,2%²³ respectivamente. A comienzos del año se destaca una fuerte recuperación de la Industria Manufacturera tras cinco trimestres con descenso. El factor originario del repunte del sector tiene relación con el incremento que experimentaron las empresas relacionadas con el rubro de la Construcción, sector que partió con un descenso que posteriormente recuperó en los dos siguientes trimestres.

2.3 Mercado del Trabajo en la Quinta Región de Valparaíso

La región de Valparaíso concentra un parte importante de la población del País, según los datos obtenidos en el CENSO aplicado el año 2002, en ella se reúnen 1.539.852 habitantes posicionándola como la tercera región con mayor población del país y esta importante concentración de habitantes se traduce en un mercado

²⁰ Indicador de Actividad Económica regional julio 2012 del Instituto Nacional de Estadísticas

²¹ Indicador de Actividad Económica regional octubre 2012 del Instituto Nacional de Estadísticas

²² Indicador de Actividad Económica regional Enero 2013 del Instituto Nacional de Estadísticas

²³ Indicador de Actividad Económica regional año 2013 del Instituto Nacional de Estadísticas

del trabajo completamente activo. Para comprender la dinámica del Mercado Laboral, es preciso comprender las variables que en él participan, encontrándose entre aquellas la fuerza de trabajo, el número de ocupados, las tasas de desocupación y de cesantía.

Según el manual conceptual y metodológico de diseño muestral de la Nueva Encuesta Nacional De Empleo (NENE), La fuerza de trabajo está constituida por las personas ocupadas y aquellas desocupadas que buscan trabajo. A ocupados corresponden aquellas personas que hayan trabajado al menos una hora durante la semana de referencia y haber recibido un pago ya sea en dinero o en especie por ese trabajo. Por el contrario los desocupados son aquellos que no han trabajado durante la semana de referencia, se encuentren buscando trabajo en las cuatro últimas semanas y estén disponibles para trabajar las dos siguientes. Los Cesantes son todas aquellas personas que no hayan tenido empleo que durará por lo menos un mes y abarca a todas las personas en edad de trabajar.²⁴

La dinámica del Mercado del Trabajo (ver anexo 2) durante el año 2009, registró variaciones porcentuales negativas en la fuerza de trabajo (ver tabla 1), para lo que respecta el primer trimestre transcurrido en comparación con mismo periodo del año anterior, explicadas por una salida del género masculino mayor a la

²⁴ Chile: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

entrada de mujeres. Los ocupados experimentaron descensos en el primer y tercer trimestre para terminar con una evolución el último periodo. La tasa de desocupación comenzó el año registrando un alto porcentaje, quedando en 9,8%, cifra que posteriormente empeoró alcanzando los dos dígitos culminando el año en un 10,1%. La tasa de cesantía también marcó cifras elevadas cerrando en un 7,9%.

La creación de puestos de trabajo estuvo liderada por los Sectores Industria manufacturera que aportó con 19.440 nuevos empleos, Servicios Comunales, Sociales y Personales con 16.350 nuevas plazas y Agricultura, caza y pesca con 8.200 puestos de trabajo.

Durante el año 2010, la fuerza de trabajo anotó oscilaciones crecientes terminando el periodo con un pequeño retroceso pero aun así con números positivos y en cuanto a los ocupados de la región, se produjo un incremento decreciente a lo largo de todo el periodo analizado. Las tasas de cesantía y desocupación anotaron altas cifras pero con un comportamiento decreciente, cerrando el periodo en 8,3% y 7,2% respectivamente (ver anexo 3).

Los sectores que más aportaron en la generación de puestos de trabajo fueron Comercio Al por Mayor y Menor con una contribución de 12.840 nuevos empleos, Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca con 11.690 nuevas plazas y Explotación de Minas y Canteras con 8.940 nuevas plazas.

El año 2011, el Mercado del Trabajo en la región registra cifras positivas aunque decrecientes en cuanto a la fuerza de trabajo y a los ocupados, dando inicio al periodo con incrementos de 7,3% y 9,6% respectivamente, para culminar el año con una desaceleración ubicándose en un 3,7% y 4,1% para ambas variables. Las tasas de desocupación y cesantía dieron comienzo al periodo posicionándose en cifras elevadas de un 8,1% para ambas tasas, cifra que en contraste las tasas de Desocupación y Cesantía crecen a comienzos del año terminándolo con buenos resultados al anotar un 6,2%, en cambio la tasa de desocupación mantuvo su dinámica registrando una pequeña involución (ver anexo 4).

La creación de nuevos empleos estuvo liderada por los Sectores Comercio al por Mayor y Menor con un aporte de 72.340 nuevas plazas, seguido por el Sector Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y el sector Construcción que generaron 40.970 y 8.710 puestos de trabajo.

En lo que respecta al año 2012, Valparaíso anotó variaciones positivas para comienzo del periodo en la fuerza de trabajo y el número de ocupados en comparación con igual periodo del año anterior, situación que se mantuvo durante el tercer trimestre, en contraste el segundo y cuarto trimestre experimentaron contracciones en el Mercado Laboral. En general el año estuvo marcado por buenos resultados en la tasa de cesantía, la cual se mantuvo alrededor del 6,4%. La creación de puestos de trabajo estuvo liderada por los Sectores Enseñanza,

Industria Manufacturera, Intermediación Financiera y Hoteles y Restaurantes con un aporte de 21.550, 17.770 y 15.690 nuevas plazas (ver anexo 5).

Para el periodo transcurrido hasta el tercer trimestre del año 2013 (ver anexo 6), la fuerza de trabajo anotó cifras negativas durante todo el periodo y el número de ocupados dio inicio al año con una contracción para posteriormente dar señales de recuperación aportando con buenos resultados aunque decrecientes. Las tasas de desocupación anotaron resultados decrecientes durante todo el periodo analizando, finalizando el año con una tasa de Cesantía ubicada en un 5,7%, una de las más bajas registradas durante todo el periodo analizado, transcurrido entre el año 2009 y tercer trimestre del año 2013. La creación de empleos estuvo liderada por los Sectores Enseñanza, Construcción y Explotación de Minas y Canteras con un aporte de 14.870, 14.070 y 12.730 respectivamente.

Tabla 1: evolución del Mercado Laboral

AÑO	TRIMESTRE	FUERZA DE TRABAJO	OCUPADOS	TASA DESOCUPACIÓN	TASA CESANTÍA
2009	ENE-MAR	-0,2	-0,5	9,8	8,1
	ABR-JUN	4,4	1,7	12,5	31,8
	JUL-SEP	2	-0,2	12,5	10,4
	OCT-DIC	2,4	2,3	10,1	7,9
2010	ENE-MAR	3,5	-0,5	11,1	9,4
	ABR-JUN	5,4	1,7	10,2	9
	JUL-SEP	10,3	-0,2	9,3	8,3
	OCT-DIC	7,5	2,3	8,3	7,2
2011	ENE-MAR	7,3	9,6	8,1	8,1
	ABR-JUN	5	7,2	8,3	7,6
	JUL-SEP	3	4,1	8,3	7,6
	OCT-DIC	3,7	4,1	8	6,2
2012	ENE-MAR	1,5	3,1	7,7	6,3
	ABR-JUN	-1,1	-0,2	7,5	6,6
	JUL-SEP	0,1	1,3	7,2	6,7
	OCT-DIC	-1,9	-0,6	6,7	5,8
2013	ENE-MAR	-1,7	-1,2	7,3	6,2
	ABR-JUN	-0,2	0,6	6,8	5,8
	JUL-SEP	-0,6	0,2	6,5	5,7

Uno de los sectores que más aporta con generación de empleos al Mercado del Trabajo es el Sector Construcción, por ser una de las actividades más intensivas en uso de mano de obra, además su importancia radica en que produce la infraestructura física para que operen la mayoría, por no decir todos los sectores económicos del país.

Por otro lado, una de las regiones en donde se encuentra condensado el Sector Construcción corresponde a la región de Valparaíso, por el gran número de habitantes que allí se encuentran, que según el CENSO 2002, ocupa el tercer lugar del ranking.

3. Análisis Económico a la Región de Valparaíso, Sector Construcción

El sector económico Construcción, conformado por los subsectores Construcción No Habitacional, Obras De Ingeniería y Construcción Habitacional presentó diversas oscilaciones en lo que respecta al periodo transcurrido entre el año 2009 y 2013.

La Economía Chilena, afectada por la gran recesión económica que golpeó al mundo el pasado año 2009, sufrió un desplome considerable en la actividad económica del país, posicionándola como una de las con menor desempeño en Latinoamérica, situación que fue suavizada en gran medida por el precio del cobre de ese periodo. El alto impacto de la crisis, tuvo repercusiones negativas en varios sectores de la economía nacional, siendo el sector Construcción uno de los principales afectados. E INACER experimentó un descenso que se prolongó durante todo el año 2009, en el cual los subsectores que más incidieron fueron Obras de Ingeniería al presentar una menor ejecución de obras viales y Construcción no habitacional debido a una disminución en los permisos de edificación y en las edificaciones destinadas al desarrollo de actividades económicas.

El periodo decreciente se extendió también al año 2010, generando retrocesos en el sector Construcción Habitacional, fruto de una alta base de comparación, producto de los subsidios habitacionales comprometidos por el gobierno el año anterior. El terremoto también dejó vestigios de contracción en el subsector Construcción no Habitacional, debido a una paralización de la inversión privada, producto de una disminución en la demanda por casas y departamentos.

Con señales de recuperación se manifestó el año 2011, situación que no se observaba desde el cuarto trimestre del año 2008. El origen de los buenos resultados radica en el incremento de la inversión pública al ejecutarse el programa de reconstrucción en respuesta a las fuertes consecuencias que dejó el terremoto que sufrió Chile el año 2010. Edificación Habitacional fue uno de los subsectores que aportó en la recuperación, al materializarse proyectos de casas y departamentos que estaban estancados también producto del terremoto.

El incremento más vivenciado por el sector en los últimos ocho años se produce el año 2012, el cual registró una aceleración de más del 10%. El buen comportamiento del sector, lo posiciona como el de mayor aporte a la economía de la región en lo que respecta la primera mitad del año, favorecido por el incremento de todos sus subsectores, siendo obras de ingeniería el de mayor aporte por el alza en el gasto y en la ejecución de obras públicas. La segunda mitad del periodo comienza registrando resultados positivos aunque decrecientes,

culminándolo con una contracción del sector, producto de un descenso en el subsector Construcción Habitacional, fruto de una alta base de comparación.

El año 2013, Construcción dio inicio al periodo manteniendo su desaceleración, tras una fuerte evolución experimentada el año anterior que marcó al sector registrando una alta base de comparación con incidencia en los sectores construcción habitacional y no habitacional, sumado a ello la acumulación de stock generada por la disminución en las ventas de viviendas y una escasez de mano de obra experimentada últimamente por el sector. El segundo y tercer trimestre del año anota una recuperación, tras dos trimestres consecutivos de descenso. Aun cuando las altas bases de comparación del periodo anterior, la acumulación de Stock por el retroceso en las ventas de viviendas y la escasez de mano de obra mantuvieron el descenso en Construcción Habitacional y no Habitacional, un incremento en el gasto público generó un aumento en Obras de Ingeniería, con un consecuente repunte del sector.

4. Organización del Sector Construcción en la quinta región de Valparaíso

El Sector Construcción en Chile se encuentra dividido en tres subsectores, compuestos por las actividades de Construcción Habitacional, Construcción no Habitacional y Obras de Ingeniería Pública y Privada para la construcción de infraestructura. En Construcción Habitacional otorga los servicios referentes a la construcción, ampliación y restauración de viviendas. Las construcciones no habitacionales tienen relación con la infraestructura que requieren otros sectores

económicos para operar, como los son la Industria y la Minería. Las obras de Ingeniería Pública y privada corresponden a la edificación de carreteras, municipalidades, plazas públicas, por nombrar algunas.

El núcleo de la construcción apunta a las empresas constructoras que prestan directamente el servicio, edificando toda la infraestructura social, urbana y económica que requiere el país. La industria se encuentra organizada partiendo por las grandes empresas que subcontratan los servicios de empresas más especializadas en diferentes nichos constructivos. Por ejemplo, existen las empresas inmobiliarias que gestionan los proyectos de construcción y poseen el área de negocios que realiza la materialización del proyecto, o bien, subcontratan los servicios de una constructora con mayor grado de especialización. Adicionalmente cada construcción requiere de factores productivos para ser materializada, provenientes de otros sectores económicos como la Industria, servicios financieros y la mano de obra calificada y no calificada, proveniente del Mercado del Trabajo.

4.2 Empresas Constructoras con mayor participación de Mercado en Chile

- Constructora DESCO
- Constructora SALFACORP
- Constructora SOLETANCHE BACHY CHILE
- Constructora ICAFAL
- Constructora BESALCO

5. Conclusiones del Capítulo

La Economía nacional ha estado sujeta a grandes cambios. La inestabilidad financiera ocasionada por la crisis económica mundial SUPRIME²⁵ tuvo grandes repercusiones, generando inestabilidad económica y afectando a varios sectores de la economía nacional. Siendo el sector Construcción el más perjudicado y el que restó en mayor medida a la actividad del país. El terremoto y posterior Tsunami que afectó a la zona centro-sur de Chile el 27 de febrero del año 2010, desató complicaciones en distintos sectores económicos. El desastre impidió que varias empresas no pudieran responder a la demanda al tener paralizadas sus actividades productivas, obligando a otras regiones a incrementar sus niveles de producción y así satisfacer el exceso de demanda.

Valparaíso fue una de las regiones más afectadas por el terremoto, pero aun así el sector económico de la Construcción se vio beneficiado, pues el programa de reconstrucción en respuesta a las fuertes consecuencias, iniciado por el gobierno de Chile hizo repuntar al sector, situación que se extendió también al año 2011.

El eje central de la construcción se encuentra en aquellas regiones donde existe el mayor número de habitantes, ocupando la quinta región el tercer lugar en el ranking, lo que además genera un mercado del trabajo totalmente activo del sector.

²⁵ Recesión económica mundial

El incremento más vivenciado por la Construcción en los últimos ocho años se produce el 2012, generando el mayor aporte a la economía regional.

Aun así cuando el sector continúa en crecimiento con excelentes proyecciones, viene acarreado un problema que afecta considerablemente su desempeño. La escasez de mano de obra se encuentra presente, impidiendo que se materialicen proyectos de gran inversión, perjudicando así la rentabilidad de las empresas relacionadas directamente con la ejecución y materialización de proyectos de edificación.

CAPÍTULO III: INVESTIGACIÓN

1. Necesidad de información

Debido al estancamiento de proyectos en curso y la no materialización de nuevos proyectos, a causas de la escasez de mano de obra en el área de la construcción; como lo comentan profesionales del sector, fue necesario investigar cuáles son las principales causas del fenómeno, con su consecuente impacto en el sector. Para ello se utilizó la herramienta Investigación de Mercados, perteneciente al área de Marketing.

2. Diseño de la investigación y fuente de datos

Para levantar información que permitiera formular la hipótesis se realizó una investigación exploratoria, utilizando como herramienta de recolección de datos la entrevista personal a expertos del sector, en este caso las entrevistas fueron realizadas a profesionales del área de prevención de riesgos, construcción civil y técnicos en construcción. Con la información proporcionada por la investigación exploratoria se construyó un cuestionario, con objeto de realizar un levantamiento de información que permitiera cuantificar las variables obtenidas, mediante el tipo de investigación concluyente.

3. Diseño de la muestra

El muestreo es del tipo probabilístico aleatorio simple. La población de estudio corresponde a trabajadores y empleadores directos de pequeñas y medianas empresas pertenecientes al Sector económico de la Construcción.

- Elemento: trabajadores y empleadores de la construcción
- Alcance: quinta región de Valparaíso
- Tiempo: primero de septiembre al 31 de octubre

Para obtener una muestra representativa de la población en estudio, se utilizó la fórmula de la muestra para poblaciones finitas, la cual se aplica a aquellas con menos de 100.000 habitantes. Para la encuesta aplicada a los trabajadores de la Construcción, se consideró como habitantes a los ocupados del sector construcción, que según el informe de empleo regional²⁶ corresponden a 79.000 habitantes. Paralelamente para la encuesta aplicada a los empleadores de las empresas, se consideró el número total de pequeñas y medianas empresas constructoras en la región de Valparaíso obteniendo un total de 100 personas y 18 empresas constructoras para ambas encuestas.

4. Tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra n se utiliza la siguiente ecuación:

²⁶ Informe de Empleo Regional octubre 2013 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde

N: número de elementos del universo

P y Q: probabilidades con las que se presenta el fenómeno

Z²: valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido

E: margen de error permitido

5. Ficha Técnica

Tabla N° 2 Ficha Técnica

Población	Conformada por los trabajadores del sector de la construcción y por las empresas pertenecientes al registro de socios de la Cámara Chilena de la Construcción.
Técnica de muestreo	El muestreo es del tipo probabilístico aleatorio simple
Cuestionario	Se utilizaron dos cuestionarios: <ul style="list-style-type: none"> • El primero, aplicado a los trabajadores del área de la construcción, compuesto por 11 preguntas (2 diseñadas a escala

	<p>Liker, 3 de clasificación verbal, 4 de escala nominal y 2 de escala de intervalos).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El segundo, aplicado a las empresas del sector de la construcción, compuesto por 8 preguntas(5 diseñadas a escala nominal y 3 a escala de clasificación verbal.
Tamaño de la muestra	100 trabajadores y 18 empresas de la Construcción.

6. Resultados de la encuesta

6.1 Resultados de la encuesta aplicada a las empresas (ver anexo7)

Actividades valoradas con mayor grado de importancia en las empresas constructoras

Los resultados del Análisis, en cuanto a la importancia de las actividades que realizan las empresas constructoras, arrojan una inclinación por la planificación y coordinación de las actividades (52%), garantizar la seguridad de los trabajadores (21%) y capacitar a los mismos (11%). Menor grado de importancia tienen

aquellas relacionadas con la supervisión de la obra (10%), reclutamiento y selección de personal (3%) y atención al cliente (3%).

Escasez de mano de obra en las empresas constructoras

En base a los resultados obtenidos, la mayoría de los entrevistados confirmó que la escasez de mano de obra se encuentra presente en la empresas constructoras (79%), en comparación con aquellos que opinaron que no han percibido tal situación (21%). por lo tanto, de la investigación se deduce que el sector económico Construcción está experimentando un nivel alto de escasez de mano de obra.

Principal causa de la escasez de mano de obra en la Construcción

Del total de los entrevistados, la mayoría manifestó que la causa principal del fenómeno radica en la migración de trabajadores hacia otros sectores económicos produciendo altos niveles de rotación del personal (77%). Le sigue pero con una alta brecha, la inestabilidad laboral percibida por los trabajadores (9%) y carencia de centros de educación que impartan las especialidades (8%). Así mismo, es posible apreciar, en base a opiniones emitidas por los entrevistados durante el transcurso de la conversación, que los bajos sueldos no son causa del fenómeno, por el contrario, varios de ellos señalaron la sobrevaloración de sueldos que ha experimentado últimamente el sector, debido precisamente a la escasez de mano de obra. Paralelamente, altos niveles de rotación también generan incrementos en

los costos, a causa de un proceso de reclutamiento y selección de personal más repetitivo.

Impacto de la escasez de mano de obra en la Construcción

Las percepciones sobre el impacto de la escasez de mano de obra en la Construcción, muestran que el principal efecto del fenómeno tiene relación con un incremento en los costos (62%), en segundo lugar se posiciona el retraso experimentado en la materialización de proyectos (33%) y con menor incidencia, deserción en la decisión de ejecutar nuevos proyectos (5%). Cabe destacar que la mayoría de los entrevistados expresó que para poder atraer a los trabajadores y así mantener o en el mejor de los casos disminuir los niveles de rotación, se han visto en la necesidad de incrementar considerablemente los sueldos, generando una sobrevaloración de ellos de hasta un 40%, lo que se traduce en un incremento de un 20% en los costos totales.

Disposición de invertir en capacitación y certificación a los trabajadores de la Construcción

Conforme a las respuestas obtenidas, la mayoría de las empresas constructoras estarían dispuestas a invertir en capacitación y certificación a sus trabajadores (57%). Otra porción, no sabe si estarían dispuestos a invertir (41%) y un número muy bajo de ellas señaló que no estarían dispuestas a realizar tal inversión (2%). Es importante señalar que aquellas empresas que declararon no saber si es

posible realizar tal inversión, añadieron que se tendría que evaluar tal situación, para determinar si estarían los recursos disponibles.

Voluntad de la empresa en la flexibilidad de horarios ante la posibilidad de que sus trabajadores fueran capacitados.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la gran mayoría de las empresas entrevistadas estarían dispuestas a flexibilizar sus horarios, a fin de que los trabajadores pudieran acceder a capacitaciones gratuitas (88%). Una cantidad menor de ellas señaló no poder flexibilizarlos (12%), agregando el impacto que esto podría generar en la productividad de la empresa.

Empleo de la modalidad de capacitación e-learning²⁷, entregada por la OTIC²⁸ perteneciente a la Cámara Chilena de la Construcción

Los resultados proporcionados por la investigación, evidencian que en general no existe empleo de la modalidad de capacitación e-learning (83%) por parte de las empresas, en contraste un número bastante menor de los entrevistados manifestó estar en conocimiento de la existencia de esta modalidad y aplicarla como método de capacitación (17%). De los resultados expuestos, se puede deducir que la cantidad de empresas que se encuentra al tanto de la existencia de una modalidad

²⁷ E-learning es una modalidad de capacitación en línea ofrecida por la cámara Chilena de la Construcción

²⁸ La OTIC es la Corporación de Capacitación de la Construcción

de capacitación virtual y completamente gratuita no es la óptima, pues los entrevistados corresponden a profesionales que del sector (prevencionistas de riesgos, constructores civiles, ingenieros en construcción y técnicos en construcción), quienes deberían actualizar permanentemente sus conocimientos y herramientas disponibles en la Industria.

Conocimiento de la existencia del crédito por gastos en capacitación entregado por el Estado de Chile

En lo referente al conocimiento por parte de las empresas, sobre la existencia del crédito por gastos en capacitación entregado por el estado de Chile, es posible observar que la gran mayoría de las empresas constructoras entrevistadas no se encuentra en conocimiento de la existencia de este beneficio y por ende no hacen uso del mismo (68%) mientras que aquellas que señalaron sí tener conocimiento y hacer uso del beneficio, representan una cantidad bastante menor (32%). De la información anterior se puede concluir, que aun cuando existen las oportunidades para que las empresas capaciten a sus trabajadores, éstas no son aprovechadas y solo por el hecho de no manejar la información a cabalidad o simplemente porque su difusión es escasa.

6.2 Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores (ver anexo 8)

Tiempo de prestación servicios, por parte de los trabajadores a la empresa

Según la información entregada por los entrevistados, la mayoría de ellos declaró una permanencia en la constructora de menos de un año (38%), otra porción importante de trabajadores señaló que se encuentran entre 1 y 2 años trabajando para la empresa (27%). Por otro lado, un número muy escaso de ellos señala una permanencia mayor a 6 años (2%). Esta información, respalda la proporcionada por las empresas constructoras en cuanto a la principal causa de la escasez de mano de obra del sector, siendo esta los altos niveles de rotación de la Construcción, debido a la migración de los trabajadores hacia otros sectores.

Edad de los trabajadores

Conforme a las respuestas obtenidas, la mayoría de los entrevistados señaló tener entre 31 y 40 años de edad (32%). En segundo lugar se ubican los trabajadores pertenecientes al rango de edad entre 41 y 50 años (28%) y por último aquellos con edades entre 21 y 30 años. El porcentaje más bajo lo constituyen los jóvenes menores de 20 años. Con la información presentada es posible deducir que la población relacionada con el sector económico Construcción está siendo cada vez más madura y los jóvenes del país no presentan interés por desempeñarse en puestos de trabajo de la Construcción.

Modalidad del contrato de trabajo en la Construcción

En base a la información recopilada, gran parte de los contratos entre los trabajadores y empleadores de La Construcción corresponden a la modalidad transitorio o por faena (78%), le siguen el contrato a plazo fijo (17%) y en menor medida el contrato a plazo indefinido (5%). Es importante aportar la información paralela entregada por los trabajadores durante la investigación, quienes señalaron que tener una relación de subordinación bajo un contrato transitorio o por faena, les significa inestabilidad laboral, además de no poder optar a beneficios tan comunes como lo son el derecho a vacaciones.

Grado de satisfacción en la Constructora, en comparación con otros lugares de trabajo

De acuerdo a los resultados de la presente encuesta, el grado de satisfacción de los trabajadores en empresas constructoras es bastante reducido. La mayoría señala encontrarse poco satisfechos en su lugar de trabajo (39%), argumentando que las condiciones del mismo se encuentran lejos de sus expectativas. Otra porción importante aunque no de la magnitud anterior, afirma encontrarse bastante satisfecha con sus actuales trabajos, en comparación con otros anteriores. Los extremos bastante satisfechos (18%) y nada satisfechos (19%) presentaron casi el mismo porcentaje.

Percepción de los trabajadores, en cuanto a la seguridad en el puesto de trabajo, de cara al futuro

Las percepciones de los trabajadores de la Construcción, sobre el grado de seguridad en sus puestos de trabajo en un futuro próximo, dan cuenta de la incertidumbre existente. Una porción mayoritaria señaló no sentirse seguros (60%), otra cantidad de los entrevistados manifestó no poder dar una respuesta sólida (24%) argumentando que el tiempo transcurrido desde que comenzaron a prestar sus servicios a la constructora, es bastante reducido. Finalmente una cantidad menor manifestó seguridad en sus puestos de trabajo (16%).

Razón para realizar abandono del trabajo

Según el cuestionamiento a los entrevistados, ante el origen de un eventual abandono del puesto de trabajo, la mayoría señaló que de encontrarse en dicha situación, la razón principal por la que creen que se produciría, sería la inestabilidad laboral percibida (45%), argumentando las condiciones en las que pactan sus contratos, que según datos obtenidos en otras preguntas de la investigación, este sería en gran medida transitorio o por faena. La segunda razón importante tiene relación con los beneficios entregados por sus empleadores (29%). Menor peso presentaron otras variables como el clima laboral (12%), bajos sueldos (11%) y desarrollo profesional (3%).

Valoración de la capacitación y certificación por parte de los trabajadores

En base a la investigación realizada, la percepción de los trabajadores de la Construcción en cuanto a la importancia de acceder a capacitaciones y posteriores certificaciones de la misma, da cuenta de un interés existente en poder acceder a ellas. La gran mayoría de los entrevistados señaló que considera importante realizar capacitaciones que optimicen su desempeño en el puesto de trabajo (47%). Otra cantidad relativamente menor de trabajadores no considera importante capacitarse (32%). Además existe una porción que declaró no estar en conocimiento de la importancia que involucra realizar esta tarea (21%).

Trabajadores de la Construcción que han sido capacitados por sus empleadores

De acuerdo a la información proporcionada por los entrevistados, la gran mayoría señaló no haber recibido ningún tipo de capacitación (78%) solo una porción menor de ellos ha recibido capacitaciones por parte de sus empleadores (22%). En base a esta información, se puede deducir el poco interés de los empleadores en capacitar a sus trabajadores, lo que se traduce en una escasez de mano de obra calificada, factor señalado en bastantes oportunidades por los empleadores que accedieron a contestar la encuesta.

Postura de los trabajadores de la Construcción, ante una eventual capacitación y certificación

De acuerdo a los resultados obtenidos, la mayoría de los entrevistados mostró interés por el tema, señalando que sí les gustaría capacitarse (51%). Una porción menor de los entrevistados manifestó desinterés (26%) o simplemente no poseer claridad para entregar una respuesta inmediata (23%). Por lo tanto, los resultados evidencian el interés de los trabajadores ante la posibilidad de acceder a un sistema de capacitación y certificación.

Razón principal por la cual los trabajadores de la Construcción, estarían interesados en acceder a capacitaciones y certificaciones

Entre las distintas variables que justificarían un proceso de capacitación y certificación, los entrevistados señalaron que la principal razón que respaldaría esta decisión radica en incrementar sus remuneraciones (61%). Una porción menor lo haría persiguiendo un desarrollo personal (37%), debido a la imposibilidad de acceder a educación superior por falta de recursos económicos. Un porcentaje muy menor de ellos señaló que el origen estaría en un reconocimiento por parte de los empleadores (2%).

7. Conclusiones de la investigación

Mediante la herramienta de Estudio de Mercados, fue posible llevar a cabo una investigación que permitiera recopilar información a través de fuentes primarias y secundarias, que contribuyeran a verificar si el fenómeno de la escasez de mano de obra se encuentra presente en el Sector económico Construcción.

De acuerdo a las dos encuestas realizadas a los participantes directos de la Construcción; empleadores y sus trabajadores, se logró concretar que el sector ha venido experimentando hace un tiempo, una escasez de mano de obra. La causa principal según las constructoras entrevistadas, tiene relación con la migración de los trabajadores hacia otros sectores económicos, provocando aumentos en los niveles de rotación de las empresas. Esto último se sustenta con la información entregada por los trabajadores entrevistados, quienes señalaron una permanencia menor a un año en la empresa constructora, situación que también se respalda con los resultados relacionados con las edades de dichos trabajadores, las cuales se posicionan en un rango de edad entre 31 y 50 años quienes representan una generación anterior con una larga trayectoria en la Construcción, por lo que migrar a otros sectores económicos no es tan habitual.

La razón fundamental de la migración del personal de la Construcción, tiene relación con las condiciones de trabajo, muchos son los factores que intervienen en esta situación. Los trabajadores señalaron pactar contratos de trabajo bajo la modalidad transitorio o de faena, algo que no les proporciona seguridad en sus

puestos de trabajo tanto en el presente como en el futuro. Por lo mismo, la inseguridad laboral no les genera un compromiso con la empresa, por el contrario, perciben una distancia que no les permite integrarse a ellas. Todo lo señalado anteriormente, se traduce en una migración a otros sectores en donde puedan encontrar la estabilidad laboral que ellos persiguen. Por todo lo anterior, los niveles de rotación son altísimos generando gastos constantemente, primero porque las empresas constructoras deben realizar con mayor frecuencia el proceso de reclutamiento y selección de personal, lo que se traduce en mayores costos para la empresa. Por otro lado, la estrategia utilizada para retener y atraer al personal consiste en un aumento de los sueldos, lo que ha elevado los costos de mano de obra en un 40%, que llevado a costos total se traduce en un incremento del 20%.

Dentro de las actividades consideradas de mayor importancia planificar y coordinar las actividades ocupa el primer lugar, seguida de la capacitación de personal. No obstante los resultados de otras preguntas evidencian lo contrario, el número de empresas que ha capacitado a sus trabajadores es bastante reducido, además no conocen a cabalidad las modalidades de capacitación y los enormes beneficios que se encuentran disponibles. Con un poco de iniciativa por parte de las empresas constructoras y la comprensión que capacitar a sus trabajadores se traduce en una inversión y no en un gasto, podrían resolverse varios problemas del sector, sobre todo disminuir los niveles de rotación, pues un trabajador que se encuentra cómodo y satisfecho en su lugar de trabajo y logra realizarse en el

ámbito laboral, adquiere compromiso con la empresa logrando fusionar sus propias metas y objetivos con los de la misma, permaneciendo y cuidando su puesto de trabajo.

En cuanto a la disposición de aprender y acceder a capacitaciones, los trabajadores señalaron considerarla importante manifestando interés en realizar el proceso en busca no solo de un incremento en los sueldos, sino que también, alcanzar un desarrollo personal y profesional, asumiendo un compromiso con la empresa y evitando la migración hacia otro sector.

CAPÍTULO IV: MODELO EN BASE A LA “CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO” Y REDES DE FOMENTO, A FIN DE DISMINUIR LA ROTACIÓN.

Del cruce de la información expuesta en el análisis económico realizado al sector Construcción en la quinta región de Valparaíso, con los resultados obtenidos de la Investigación de Mercados aplicada al sector de la Construcción, se desprende que la escasez de mano de obra se encuentra presente como consecuencia de los altos niveles de rotación de personal y es una problemática que debe ser atendida, pues es una condición de éxito de la Industria.

Un modelo que coincide con los requerimientos de la Construcción, que permita detener la migración de los trabajadores hacia otros sectores, disminuyendo así los niveles de rotación se basa en la modalidad “capacitación en el puesto de trabajo” (CPT)

Las empresas Constructoras poseen los recursos para aplicar este modelo de capacitación, ya que cuentan con la infraestructura, maquinarias y equipos y el personal idóneo para servir de instructor.

Las ventajas y desventajas de la CPT son las siguientes:

1. Ventajas del modelo

- Económico para la organización, ya que no se requiere contratar personal o programas externos que efectúen la capacitación

- Ahorro en gastos por concepto de movilización, puesto que el alumno no necesita desplazarse al centro de formación
- Permite la interacción inmediata del nuevo trabajador, con sus compañeros de trabajo, quienes pueden brindarle consejos prácticos de como desempeñar sus tareas, además da una panorámica del clima laboral de la organización
- Se realiza en los tiempos reales de trabajo
- No se requiere de maquinarias o equipos adicionales, puesto que el trabajador aprende utilizando las mismas herramientas que serán necesarias en el futuro puesto de trabajo
- Proporciona retroalimentación inmediata, que permite al alumno experimentar un crecimiento más rápido en el trabajo, situación que no se logra con otras modalidades de capacitación

2. Desventajas del modelo

- Involucra tiempo del trabajo real del entrenador para efectuar la capacitación
- Aun cuando el entrenador sea la persona más indicada para realizar la capacitación, por su gran experiencia y dominio del trabajo, podría olvidar alguna instrucción fundamental o utilizar un lenguaje coloquial desconocido por el nuevo trabajador y que no le permita comprender a cabalidad las instrucciones

- Se requiere tiempo adicional para realizar la planificación de las actividades

Al comparar las ventajas y desventajas de la capacitación bajo la modalidad CPT, se puede apreciar la gran brecha entre ambas en donde una planificación óptima del programa podría reducir y hasta eliminar en su totalidad las desventajas expuestas anteriormente.

3. Propuesta: Modelo de Capacitación y certificación

3.1 Justificación

Los recursos y avances tecnológicos se encuentran disponibles para todas las empresas dificultando el desarrollo de ventajas competitivas. El único factor que permite competir exitosamente en el mercado, pues genera la innovación y el liderazgo es el recurso humano, el más importante en cualquier organización.

La capacitación del personal es un elemento vertebral que permite desarrollar y perfeccionar las actitudes de los trabajadores, con el único fin de mejorar los procesos productivos.

3.2 Alcance

El presente modelo de capacitación y certificación es de aplicación para todo el personal operativo de las empresas pertenecientes a la Industria de la Construcción en especial a las pequeñas y medianas empresas. Los trabajadores serán contratados antes de realizar la capacitación, para que durante el proceso

se sientan motivados y de cierta manera premiados, adquiriendo un compromiso con la empresa que no le permita hacer abandono de las actividades y además generarles un sentimiento de seguridad laboral.

3.3 Objetivo general

Brindar una herramienta a disposición de las pequeñas y medianas empresas del sector económico de la Construcción, que sirva como guía en el proceso de capacitación y certificación de sus trabajadores, con el objetivo fundamental de disminuir la rotación de personal.

3.4 Objetivos específicos

- Facilitar a las empresas constructoras, una herramienta que permita incentivar la capacitación de sus trabajadores.
- Disminuir la rotación de personal
- Fomentar la certificación de los trabajadores del área de la construcción
- El trabajador logrará desarrollar habilidades para mejorar la productividad de la empresa

3.6 Metas

- Capacitar al 100% los trabajadores del área de operaciones que estén en proceso de integración a la empresa
- Disminuir en un la rotación de personal

- Certificar las competencias laborales del 100% de los trabajadores capacitados

3.7 Actividades a realizar

- Planificar y evaluar los requerimientos de capacitación
- Motivar a los futuros candidatos a adherirse a las jornadas de capacitación, mediante el proceso de reclutamiento y selección de personal
- Seleccionar a los entrenadores o supervisores
- Ejecutar las jornadas de capacitación
- Gestionar los trámites que conlleva el Programa de Certificación de Competencias Laborales, perteneciente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

3.8 Recursos

Los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de capacitación y certificación en Construcción, corresponden a recursos humanos, materiales e inmateriales.

3.8.1 Recursos Humanos

Conformado por:

- los trabajadores que servirán de supervisores o entrenadores, asignándoles la tarea de enseñar y guiar el proceso de desarrollo de

habilidades, así como también realizar la retroalimentación para corregir errores.

- Personal administrativo encargado de realizar la planificación y coordinación de las actividades de capacitación, así como también las gestiones pertinentes para la certificación de los trabajadores capacitados, mediante el programa de certificación de competencias laborales ofrecido por el SENCE.

3.8.2 Recursos materiales

- Herramientas y equipos de trabajo para practicar las tareas designadas las cuales se encuentran disponibles en la Construcción, ya que corresponden a las mismas que son utilizadas en los procesos productivos, por lo tanto no se requieren herramientas y equipos adicionales, lo que se traduce en un ahorro en costos de capacitación.
- La infraestructura, que se encuentra en el mismo lugar donde el trabajador desempeñará sus tareas, es decir la obra misma.

3.8.3 Recursos inmateriales

El tiempo necesario para capacitar al trabajador, que involucra tiempo de trabajo real del entrenador.

3.9 Financiamiento

Los costos por concepto de capacitación y certificación serán financiados por la empresa constructora que realice la capacitación, previa evaluación del presupuesto.

3.10 Presupuesto

El presupuesto resume todos los costos unitarios por concepto de capacitación, es decir el costo de capacitar a una persona en el puesto de trabajo.

Tabla N° 3 Costos Unitarios

PRESUPUESTO	MONTO
Costo de una hora de capacitación	\$ 3.163
costo total unitario	\$ 3.163

El costo unitario, involucra una hora de capacitación en la cual el supervisor deja de realizar sus tareas habituales a ritmos de producción constantes para instruir al alumno en proceso de capacitación. Aun cuando los niveles de producción desaceleran, la capacitación al trabajador se traduce en una inversión para la empresa, que genera aumentos en los niveles de producción a corto plazo, traducidos en un retorno para la organización. Lo anterior se puede apreciar a través de la curva de experiencia.

El costo agregado de una hora de capacitación, medido en unidades monetarias constantes disminuye en un porcentaje constante a cada duplicación de la experiencia. En palabras más sencillas la productividad del trabajador de la construcción se ve incrementada a medida que aumenta su nivel de experiencia.

3.11 La formación

Tabla N° 4 Proceso de Formación

ETAPAS	ASPECTOS A CONSIDERAR POR EL SUPERVISOR.
Preparación de la instrucción	Etapas del proceso de trabajo. Materiales, equipos, herramientas, implementos de seguridad que van a utilizar. Dificultades o riesgos del proceso del trabajo a ejecutar. Normas de Higiene y seguridad. Establecer estándares de calidad.
Demostración del supervisor	Menciona las tareas a realizar. Explica y realiza el trabajo paso a paso y define el tiempo de ejecución.
Ejecución de la tarea	El supervisor debe asegurarse de que el aprendiz haya comprendido la secuencia de la instrucción. El aprendiz ejecuta la tarea bajo la supervisión del supervisor. El supervisor corrige los errores
Evaluación de las actividades	Analiza y comenta la tarea realizada por el aprendiz. Señala tantos errores cometidos y formas de corregirlos, como también los logros alcanzados.

3.12 Certificación de los trabajadores

El proceso de certificación de los trabajadores será realizado una vez que los mismos terminen con el proceso de capacitación. Las gestiones para acceder a la certificación serán realizadas por el personal administrativo de la empresa constructora, quienes se contactarán con el Servicio Nacional de Empleo (SENCE)

y a través del programa certificación de competencias laborales, los trabajadores serán certificados. El programa ofrecido por el SENCE no involucra ningún costo para la empresa o el trabajador, ya que consiste en un periodo de pruebas en las que los trabajadores deberán demostrar las habilidades desarrolladas en los diferentes oficios practicados para así obtener la certificación en el área de especialización y continuar sus actividades laborales en la empresa constructora, pero ya con otro enfoque de superación y compromiso con la organización.

3.13 Carta Gantt

Tabla N°5 Carta Gantt

Meses		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
Semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Nombre de las actividades	Planificación y coordinación de capacitaciones																								
	Reclutamiento de personal																								
	Selección y contratación de personal																								
	Elección de supervisores																								
	Formando trazadores																								
	Formando operadores de maquinaria pesada																								
	Formando enfierradores																								
	Capacitación en hormigón																								
	Formando albañiles																								
	Formando electricistas																								
	Formando fontaneros																								
	Administración de bodegas y control de stock																								
	Evaluación y control																								

CONCLUSIONES

Años atrás, la tecnología de punta era un recurso de difícil acceso, en donde sólo las empresas con mayor disponibilidad de recursos podían acceder a ellas. La situación es muy diferente hoy en día, el acceso a la tecnología ha estandarizado de cierta manera las herramientas que generan una ventaja competitiva y la única solución a dicha situación, radica en la importancia de potenciar y desarrollar el capital humano, ya que el éxito de cualquier organización depende de las capacidades y habilidades que poseen las personas que la integran. Un factor que hace la diferencia, es la capacidad que poseen las personas de adaptarse al cambio constante y la única manera de alcanzar ese objetivo es desarrollando el potencial de los trabajadores a través de la capacitación y el aprendizaje continuo.

El desarrollo económico de cualquier sector, depende de la capacidad de innovación de sus protagonistas, quienes deben ir detrás de la búsqueda constante del perfeccionamiento, a fin de aumentar sus niveles de productividad.

El sector económico de la Construcción, en los últimos años se ha visto enfrentado a la problemática de la escasez de mano de obra calificada, primeramente porque el auge experimentado por el sector minero, ha causado la migración de muchos trabajadores hacia el sector, quienes provienen principalmente de la agricultura y la Construcción. Como consecuencia de esta situación, los niveles de rotación de las empresas constructoras han experimentado considerables aumentos que se traducen en un incremento de los costos. Por un lado la escasez

de mano de obra ha obligado a las empresas a incrementar sus sueldos para atraer personal, generándose una sobrevaloración de hasta un 40% de los sueldos, traducido en un 20% de los costos totales, situación no menor. Por otro lado el aumento en los niveles de rotación de personal, genera mayores costos asociados a las actividades de reclutamiento y selección de personal.

Mediante la investigación realizada, se logró determinar la percepción de los trabajadores en relación a sus condiciones de trabajo, quienes manifestaron no ser las apropiadas y eso se traduce en falta de compromiso hacia la empresa, generando así un trabajador desmotivado, desacelerando sus niveles de productividad, He aquí la importancia de la capacitación. También se logró comprobar la escasa formación que entregan las empresas constructoras a sus trabajadores además del manejo escaso de información relevante y provechosa para ellas, por ejemplo, los cursos de capacitación en línea ofrecidos por la Cámara Chilena de la Construcción.

El modelo de capacitación en el puesto de trabajo, otorga innumerables beneficios tanto para el trabajador, como para la empresa. Al ser un modelo de formación que se practica directamente en el puesto de trabajo ayuda a que los trabajadores se familiaricen con sus compañeros y con el clima laboral desde el primer día de capacitación lo que contribuye a estrechar las relaciones, generando un sentimiento de pertenencia que hará que el trabajador piense muy bien la situación si decide hacer abandono del puesto de trabajo. Otra ventaja tiene

relación con la complicidad entre el supervisor y el practicante, ya que la persona que supervisa podrá realizar retroalimentación inmediata corrigiendo así los errores y también reconociendo las metas alcanzadas por el trabajador en práctica. El reconocimiento de las habilidades y el buen desempeño motiva a los trabajadores a fusionar sus objetivos particulares con los de la empresa. Posteriormente certificar las competencias laborales del trabajador, demuestra la preocupación de la empresa por el futuro de estos que también se traduce en un mayor grado de compromiso y disminución de rotación.

Los beneficios principales para la organización, tienen relación con el bajo costo que involucra la capacitación, ya que solo se debe invertir las horas hombre que el supervisor a cargo del practicante tiene que utilizar para llevar a cabo la instrucción, dejando de lado sus actividades laborales pero solo en cierta medida, pues para demostrar al alumno tiene que necesariamente producir. Las empresas constructoras que inviertan en esta modalidad de capacitación, deben tener presente que esto significa una inversión que generará retornos futuros, ya que desarrollar las competencias y habilidades del capital humano para llegar a un grado de especialización, se traduce en aumentos en los niveles de productividad, generando así dicho retorno, como lo respalda el modelo de la curva de experiencia mencionado anteriormente, un incremento en la productividad a medida que aumenta la experiencia, implicará una disminución en los costos.

En Conclusión enfocar la mirada en los trabajadores, en el capital humano, en los talentos, es la única manera en que las organizaciones logren alcanzar el éxito deseado.

BIBLIOGRAFIA

Libros

KOTLER, Philip. Dirección de Marketing. México: Pearson, 2012. 14ª Edición.

LE ROY MILLER, Roger. Microeconomía. México: McGraw-Hill Interamericana, 1988. 3ª Edición

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill, 2007. 8ª Edición.

PARKIN, Michael. Macroeconomía versión para Latinoamérica. México: Pearson. 2007. 9ª Edición

SAMUELSON, Paul. Nordhaus, William. Macroeconomía con aplicaciones a Latino América. México: Mc Grawhill, 2010. 19ª Edición.

G. S, BECKER. Investment in people. Unpublished manuscript, National Bureau of Economic Research, 1961.

LISTADO DE TABLAS Y ANEXOS

1. Listado de tablas

- a. Tabla N° 1, página 40 “Evolución del Mercado Laboral”
- b. Tabla N° 2, página 49 “Ficha Técnica”
- c. Tabla N° 3, página 69 “Costos Unitarios”
- d. Tabla N° 4, página 70 “Proceso de Formación”
- e. Tabla N° 5, página 72 “Carta Gantt”

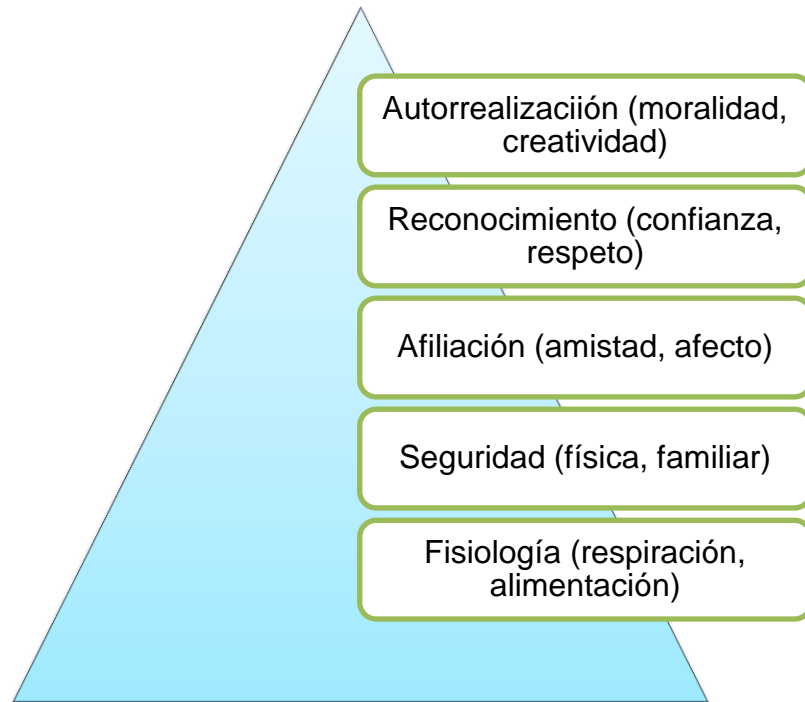
2. Listado de anexos

- a. Anexo 1, Página 3, “Jerarquía de las Necesidades de Maslow”
- b. Anexo 2, página 36, “Evolución del Mercado del trabajo en la quinta región de Valparaíso, año 2019”
- c. Anexo 3, página 37, “Evolución del Mercado del Trabajo en la quinta región de Valparaíso, año 2010”
- d. Anexo 4, página 38, “Evolución de Mercado del Trabajo en la quinta región de Valparaíso, año 2011”
- e. Anexo 5, página 39, “Evolución del Mercado del Trabajo en la quinta región de Valparaíso, año 2012”
- f. Anexo 6, página 39, “Evolución del Mercado del Trabajo en la quinta región de Valparaíso, año 2013”

- g. Anexo 7, página 50, “Encuesta y resultados de la encuesta aplicada a las empresas constructoras”
- h. Anexo 8, página 55, “Encuesta y resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la construcción”

Anexo 1

Pirámide de las necesidades de Maslow

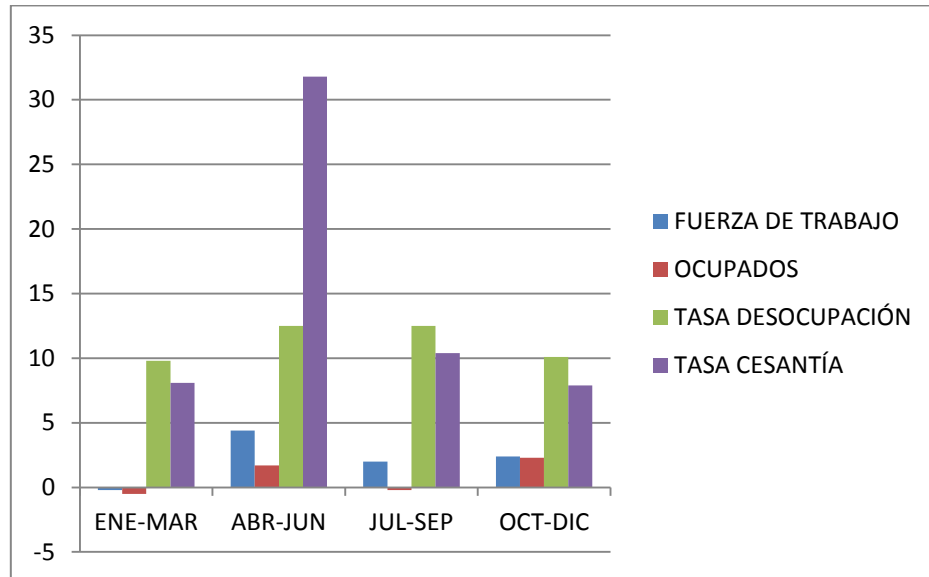


Fuente: elaboración propia

ANEXO 2

Evolución Mercado del Trabajo en la región de Valparaíso, año 2009

EVOLUCION DEL MERCADO LABORAL AÑO 2009				
	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC
FUERZA DE TRABAJO	-0,2	4,4	2	2,4
OCUPADOS	-0,5	1,7	-0,2	2,3
TASA DESOCUPACIÓN	9,8	12,5	12,5	10,1
TASA CESANTÍA	8,1	31,8	10,4	7,9

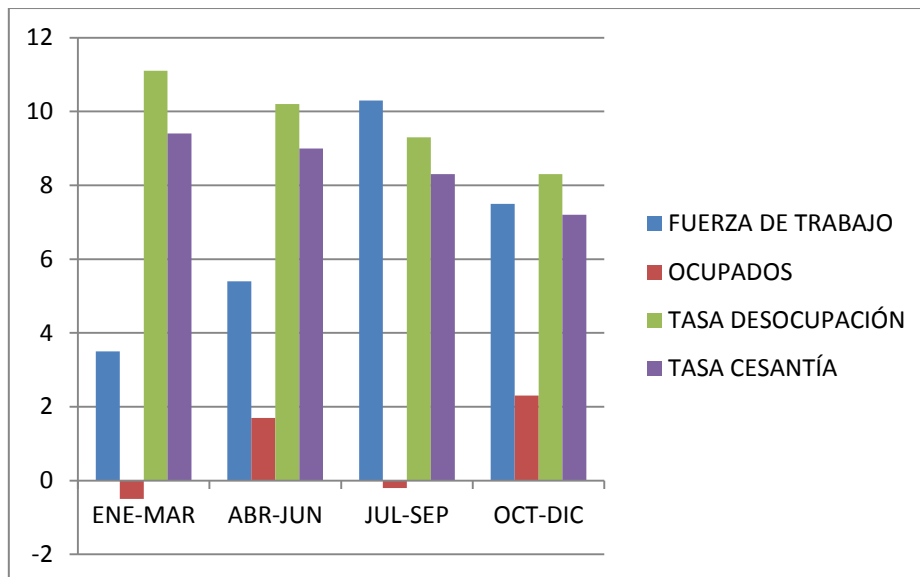


Fuente: elaboración propia en base al INE

ANEXO 3

Evolución Mercado del Trabajo en la región de Valparaíso, año 2010

EVOLUCION DEL MERCADO LABORAL AÑO 2010				
	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC
FUERZA DE TRABAJO	3,5	5,4	10,3	7,5
OCUPADOS	-0,5	1,7	-0,2	2,3
TASA DESOCUPACIÓN	11,1	10,2	9,3	8,3
TASA CESANTÍA	9,4	9	8,3	7,2

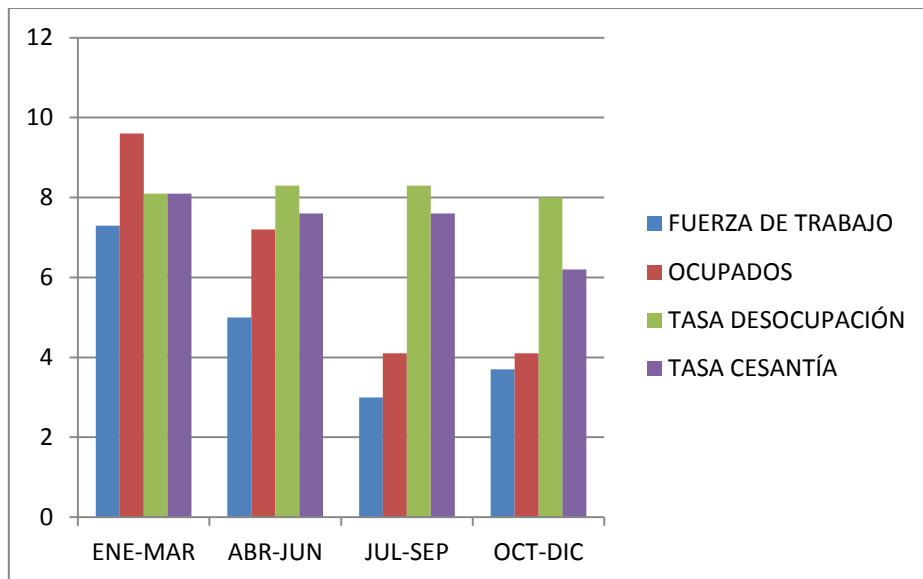


Fuente: elaboración propia en base al INE

ANEXO 4

Evolución Mercado del Trabajo en la región de Valparaíso, año 2011

EVOLUCION DEL MERCADO LABORAL AÑO 2011				
	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC
FUERZA DE TRABAJO	7,3	5	3	3,7
OCUPADOS	9,6	7,2	4,1	4,1
TASA DESOCUPACIÓN	8,1	8,3	8,3	8
TASA CESANTÍA	8,1	7,6	7,6	6,2

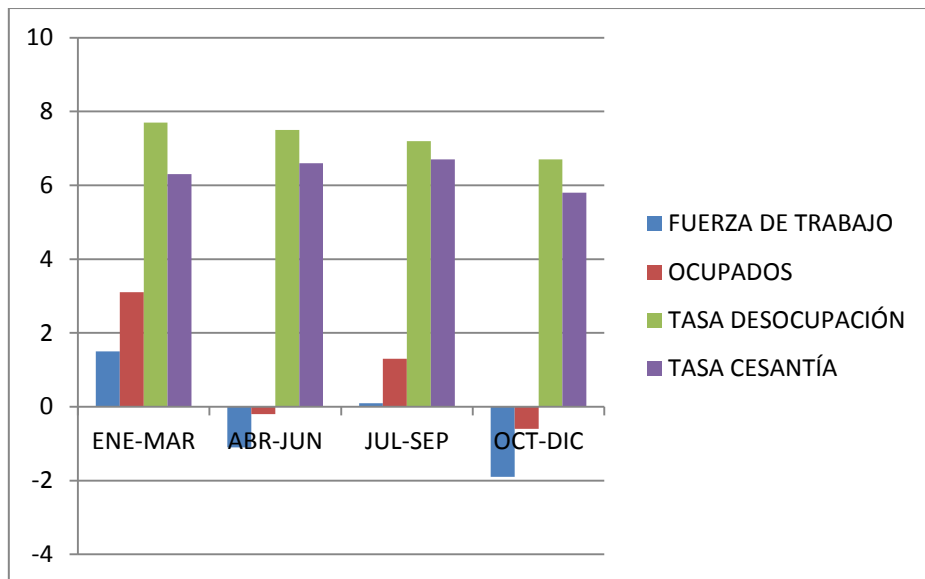


Fuente: elaboración propia en base al INE

ANEXO 5

Evolución Mercado del Trabajo en la región de Valparaíso, año 2012

EVOLUCION DEL MERCADO LABORAL AÑO 2012				
	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP	OCT-DIC
FUERZA DE TRABAJO	1,5	-1,1	0,1	-1,9
OCUPADOS	3,1	-0,2	1,3	-0,6
TASA DESOCUPACIÓN	7,7	7,5	7,2	6,7
TASA CESANTÍA	6,3	6,6	6,7	5,8

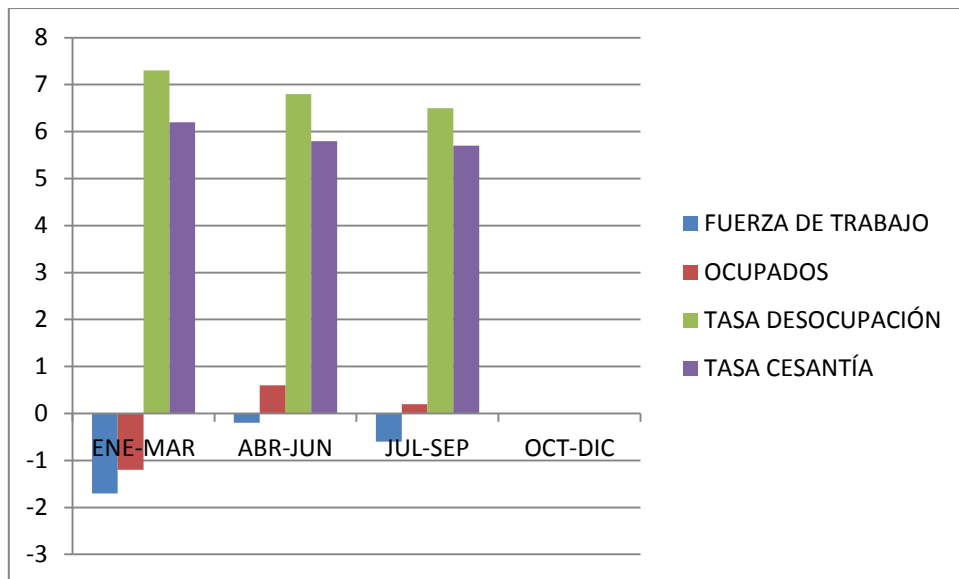


Fuente: elaboración propia en base al INE

ANEXO 6

Evolución Mercado del Trabajo en la región de Valparaíso, año 2013

EVOLUCION DEL MERCADO LABORAL AÑO 2013			
	ENE-MAR	ABR-JUN	JUL-SEP
FUERZA DE TRABAJO	-1,7	-0,2	-0,6
OCUPADOS	-1,2	0,6	0,2
TASA DESOCUPACIÓN	7,3	6,8	6,5
TASA CESANTÍA	6,2	5,8	5,7



Fuente: elaboración propia en base al INE

ANEXO 7

Encuesta realizada a los directivos de empresas constructoras

Esta encuesta requiere solo unos 5 minutos de su tiempo y sus respuestas serán tratadas de forma confidencial.

Marque con una X una de las siguientes opciones:

1. Entre las actividades que realiza la empresa, ¿cuál es considerada la más importante?

- Planificar y coordinar las actividades
- Supervisar la obra
- Garantizar la seguridad de los trabajadores
- Reclutamiento y selección de personal
- Capacitar a los trabajadores
- atención al cliente

2. ¿Existe escasez de mano de obra en la empresa?

- Si
- No
- No sabe

Si su respuesta es sí, pase a la siguiente pregunta, de lo contrario ha concluido la encuesta.

3. ¿Cuál considera que es la principal causa de la escasez de mano de obra en la empresa?

- migración de trabajadores hacia otros sectores económicos
- Carencia de centros de educación que impartan las especialidades

- Bajos sueldos
 - Condiciones de trabajo precarias
 - Inestabilidad laboral
 - Población cada vez más madura
4. ¿Cuál es el mayor impacto de la escasez de mano de obra en la constructora?
- Retraso en la materialización de los proyectos
 - incremento en los costos
 - Aumento de accidentes laborales
 - Deserción de ejecutar nuevos proyectos
5. Como empresa, ¿estarían dispuestos a invertir en capacitación y certificación de los trabajadores?
- Si
 - No
 - No sabe
6. En caso de acceso gratuito a una capacitación para sus trabajadores, ¿existe voluntad en la flexibilidad de horarios?
- Si
 - No
 - No sabe
7. La empresa ¿conoce los programas de capacitación gratuitos en modalidad e-learning entregados por la plataforma virtual de la OTIC de la Cámara chilena de construcción?

- Si
- No
- No sabe

8. ¿La empresa tiene conocimiento del crédito por gasto de capacitación entregado por el Estado?

- Si
- No
- No sabe

Gracias por su tiempo.

Resultados encuesta aplicada a las empresas

Gráfico N°1

Actividades más importantes realizadas por las empresas constructoras

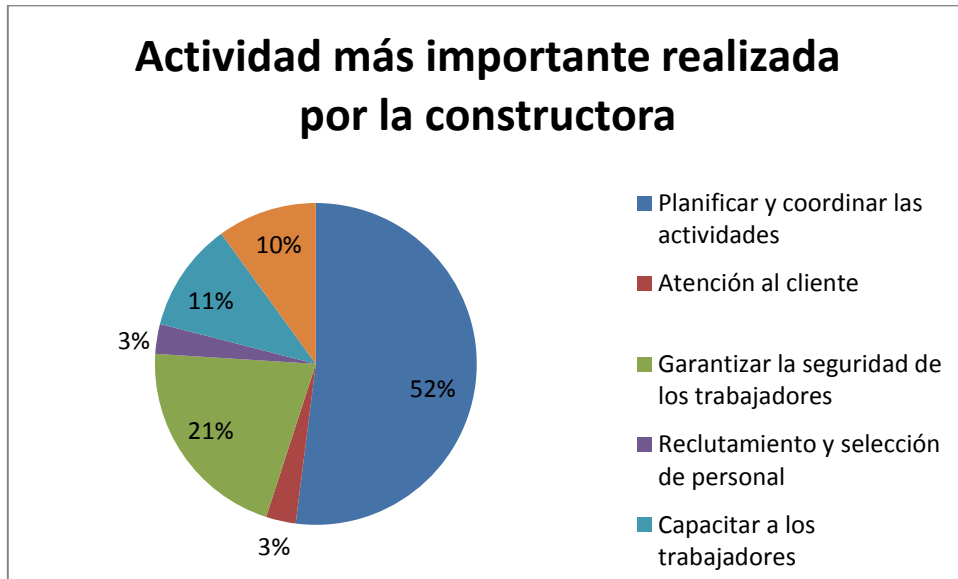


Gráfico N° 2

Existencia de escasez de mano de obra en las empresas constructoras



Gráfico N° 3

Principal causa de la escasez de mano de obra

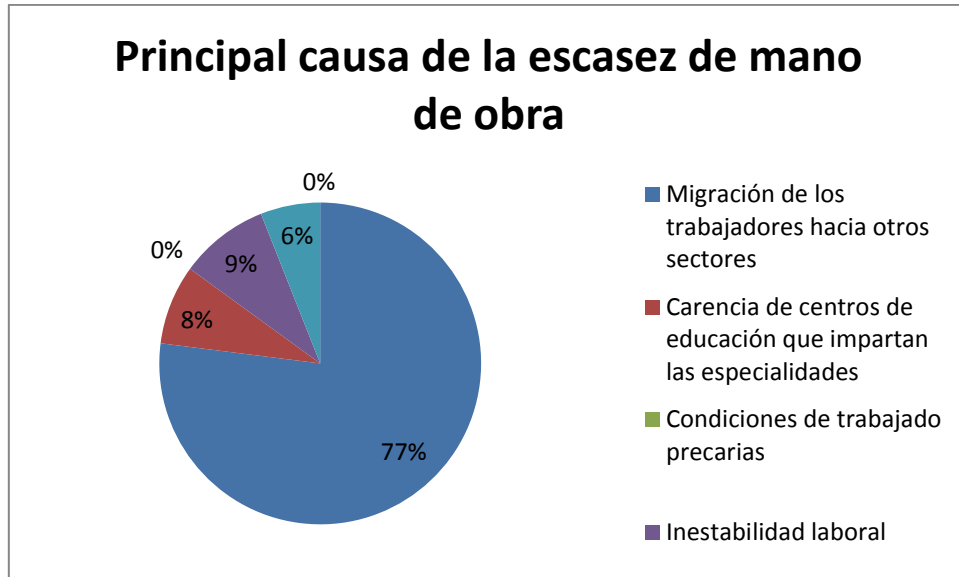


Gráfico N° 4

Efectos de la escasez de mano de obra

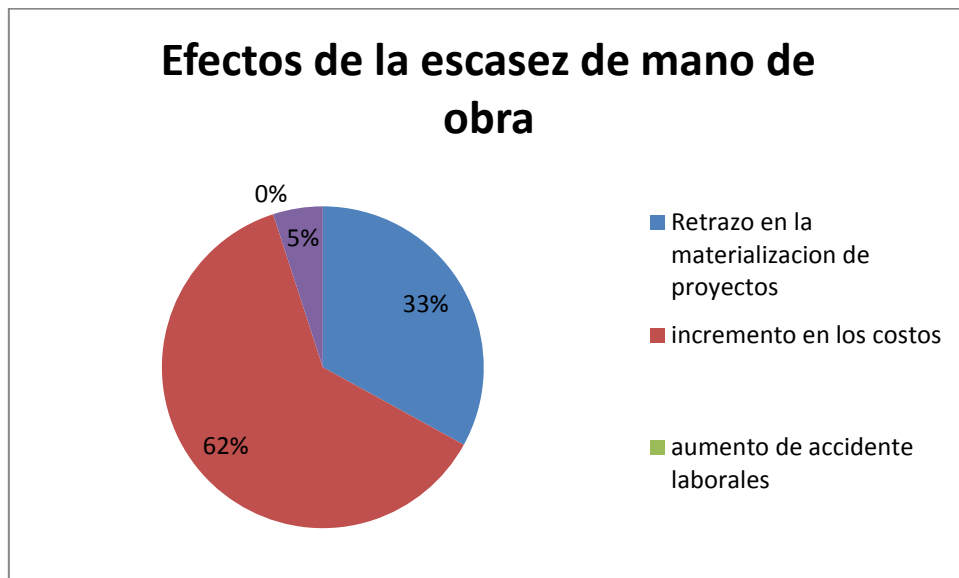


Gráfico N° 5

Disposición para invertir en capacitación

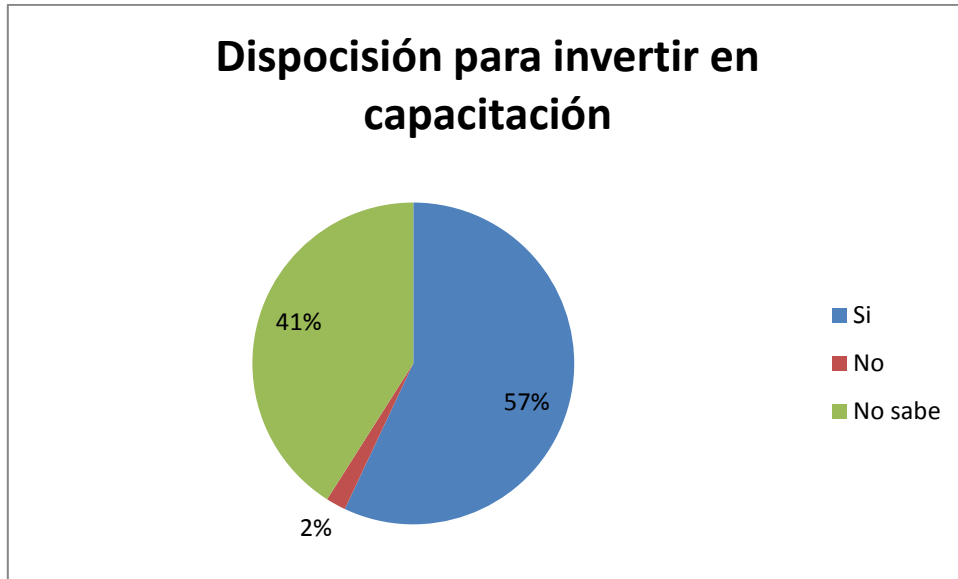


Gráfico N°6

Voluntad en la flexibilidad de horarios para los trabajadores

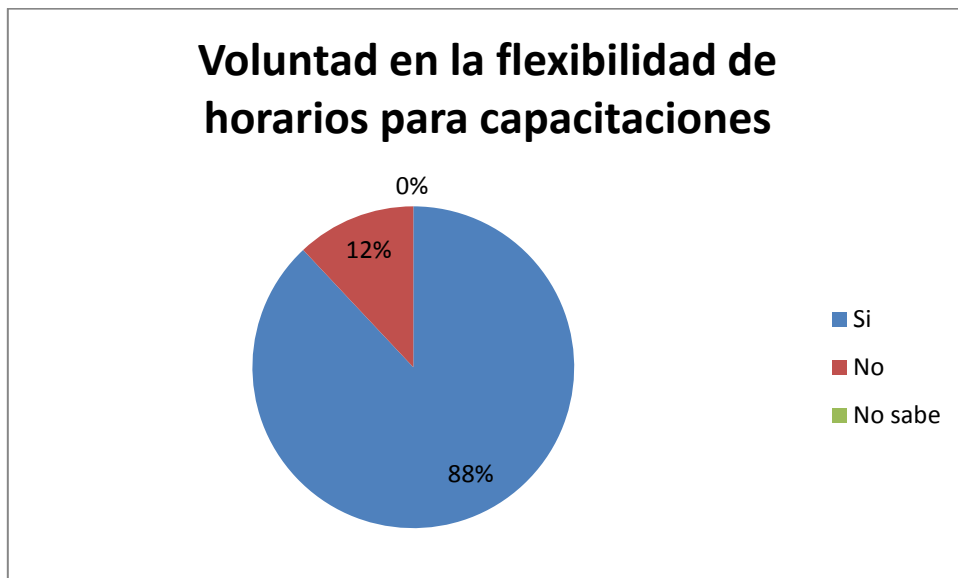


Gráfico N°7

Conocimiento de la modalidad e-learning

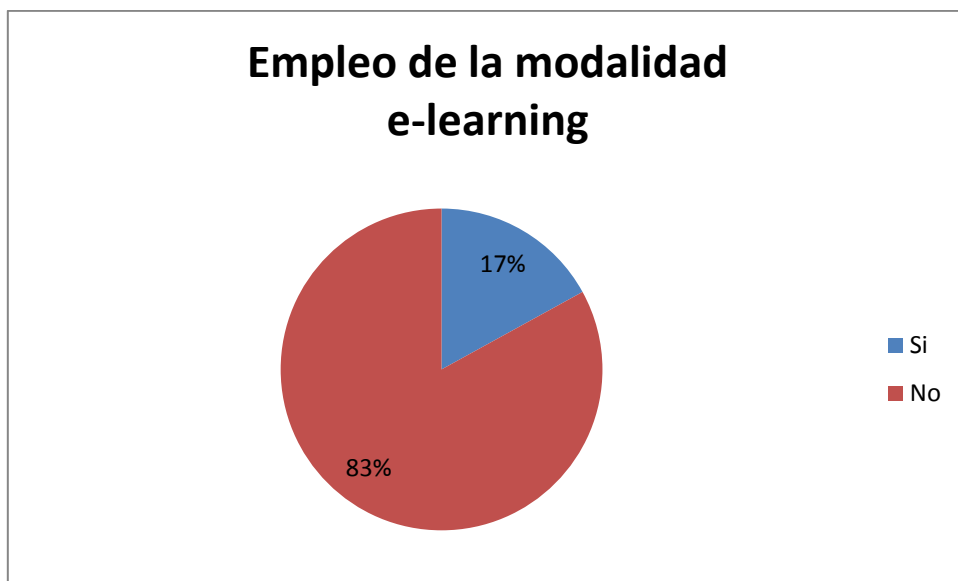
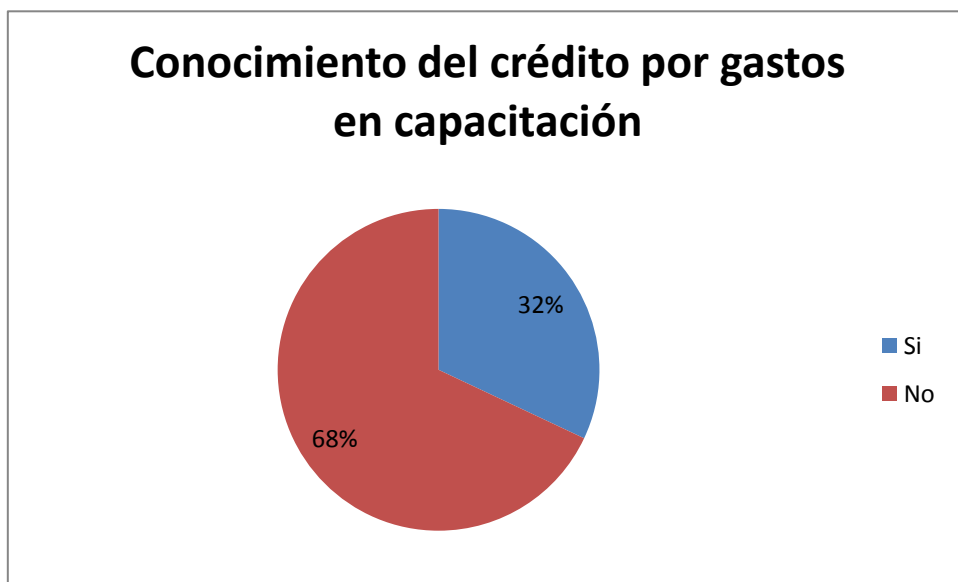


Gráfico N°8

Conocimiento del crédito por gastos en capacitación



ANEXO 8

Encuesta realizada a trabajadores del área de la Construcción

Esta encuesta requiere solo unos 5 minutos de su tiempo, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial.

Marque con una X una de las siguientes opciones:

1. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando para la empresa?
 - Menos de un año
 - 1-2 años
 - 3-5 años
 - 6-10 años

2. ¿Cuál es su edad?
 - Menos de 20 años
 - 21-30 años
 - 31-40 años
 - 41-50 años
 - Más de 50 años

3. ¿A cuál de las siguientes alternativas pertenece su contrato de trabajo?
 - Plazo Fijo
 - Plazo Indefinido
 - Transitorio o de Faena

4. En general, ¿cuál es el grado de satisfacción en la Constructora como lugar de trabajo, en comparación con otros sitios donde ha trabajado antes?

- Muy satisfecho
- Bastante satisfecho
- Poco Satisfecho
- Nada satisfecho

5. ¿Considera usted que en su empresa tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?

- Si
- No
- No sabe

6. Si tuviera que abandonar la empresa, ¿por qué razón lo haría?

- Bajos sueldos
- Malas condiciones de trabajo
- Beneficios precarios
- Estabilidad laboral
- Desarrollo profesional

7. ¿Considera importante la capacitación y certificación?

- Si
- No
- No sabe

8. ¿ha sido capacitado por la empresa?

- Si
- No

No sabe

9. ¿le gustaría capacitarse y recibir una certificación de sus conocimientos?

Si

No

No sabe

10. ¿Por qué razón considera importante capacitarse y certificarse?

Para obtener un mejor sueldo

Superación personal

Mejorar su desempeño en el trabajo

reconocimiento

aumentar la productividad de la empresa

Resultados encuesta aplicada a los trabajadores

Gráfico N°1

Tiempo trabajado en la empresa constructora

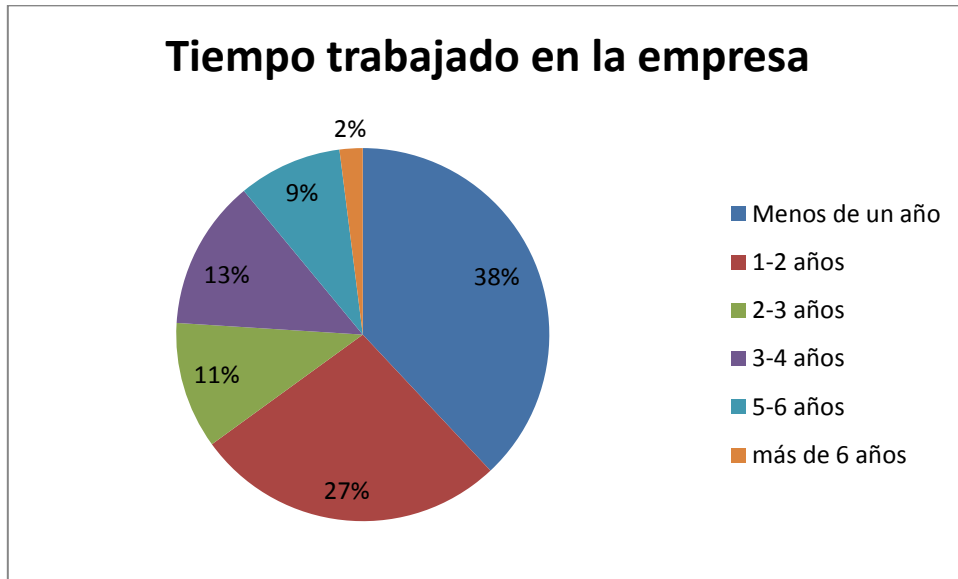


Gráfico N°2

Edad de los trabajadores

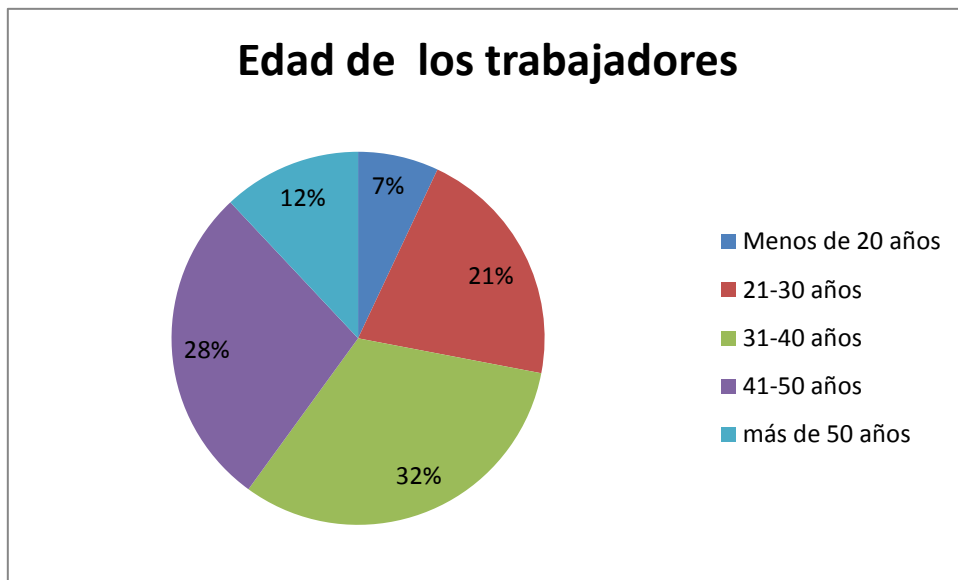


Gráfico N° 3

Tipo de contrato de trabajo

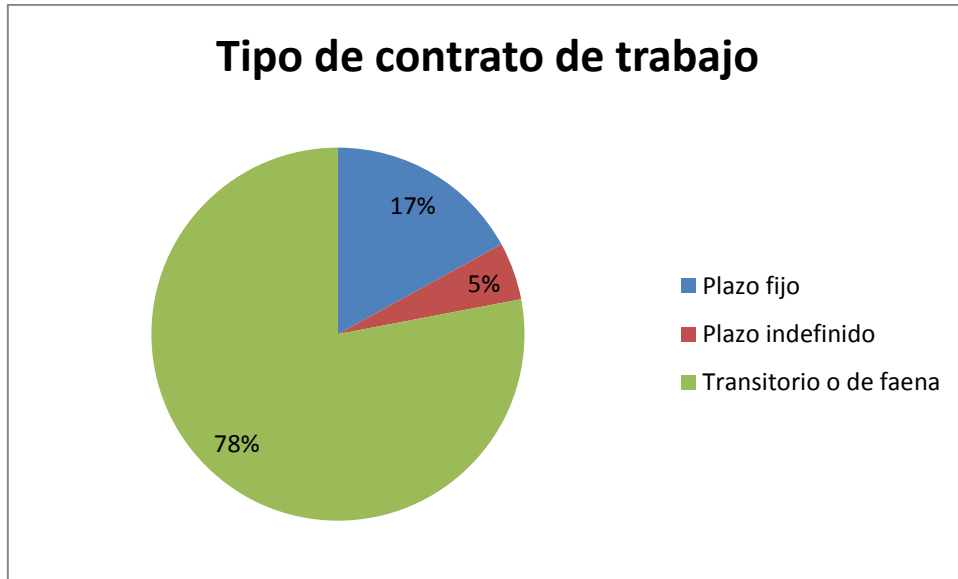


Gráfico N° 4

Grado de satisfacción de los trabajadores

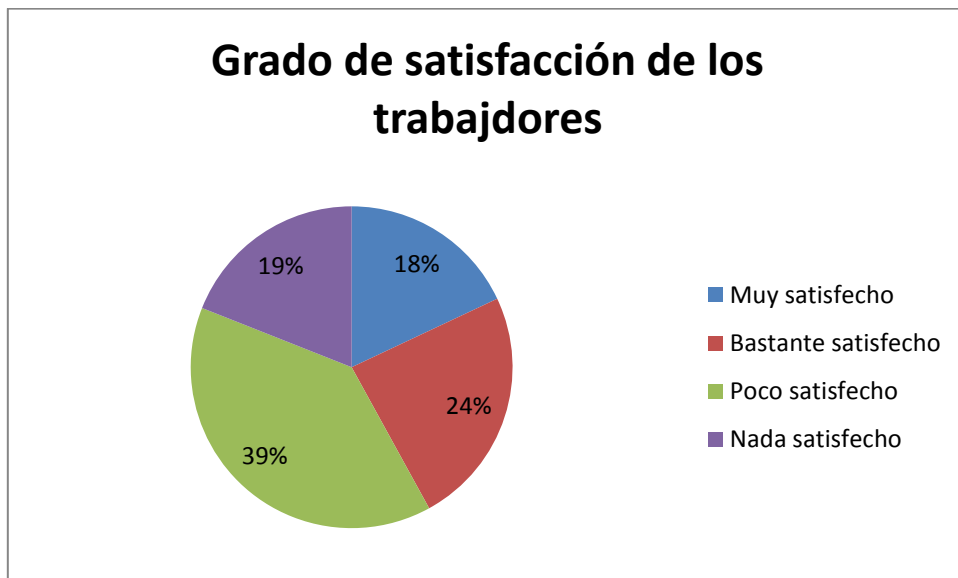


Gráfico N° 5

Nivel de seguridad de los trabajadores



Gráfico N° 6

Razón para abandonar la empresa

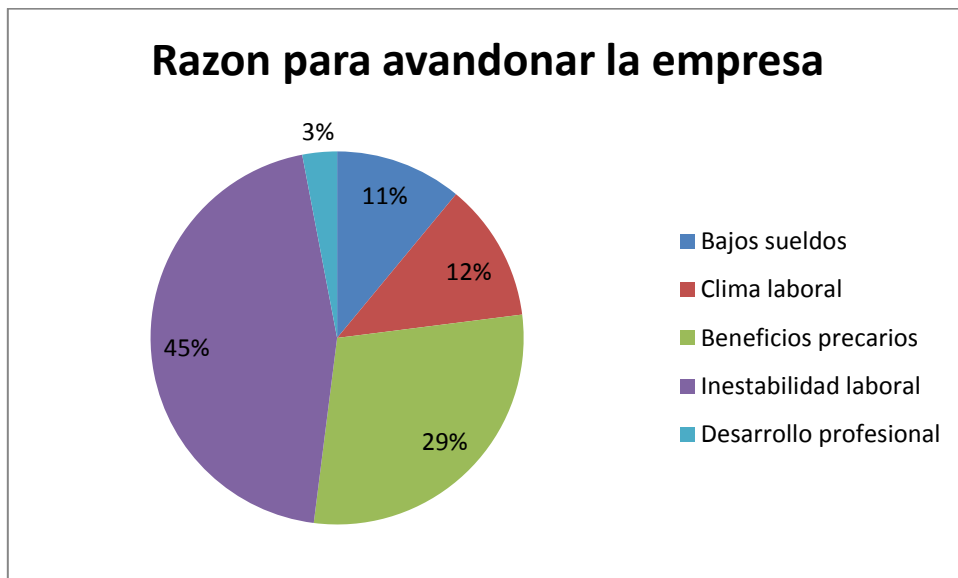


Gráfico N°7

Importancia de la capacitación para los trabajadores

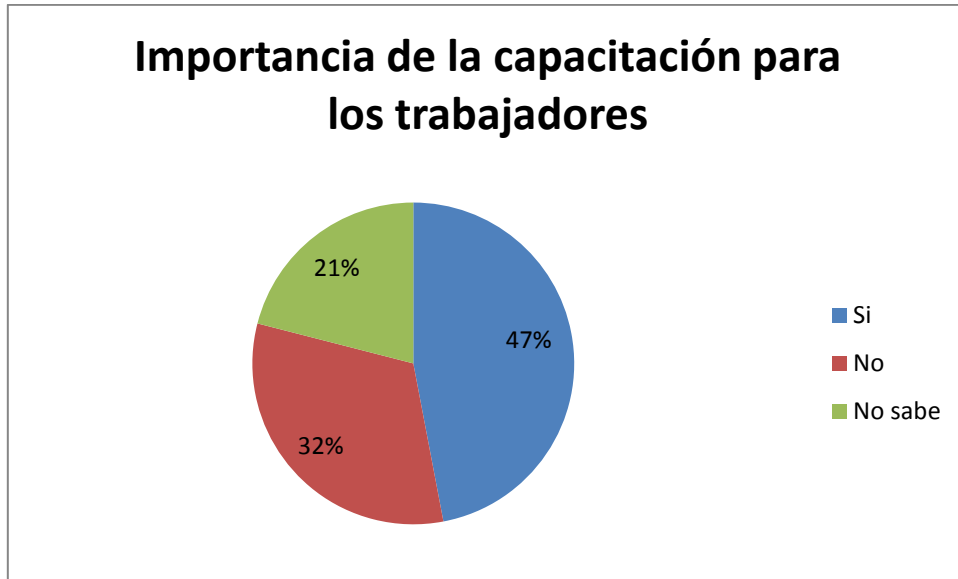


Gráfico N°8

Trabajadores que han recibido capacitación por parte de la empresa



Gráfico N° 9

Disposición de los trabajadores ante la capacitación y certificación

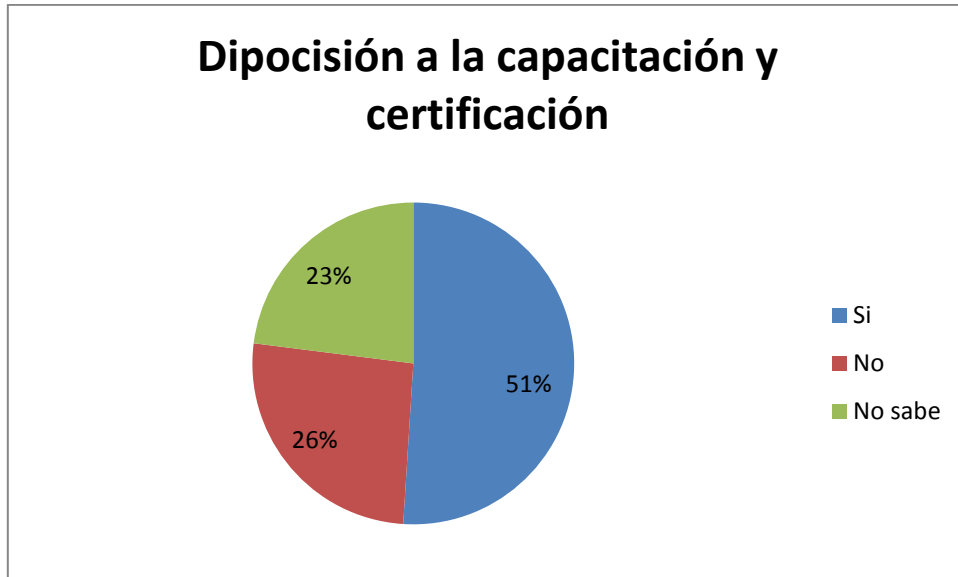


Gráfico N° 10

Razón para acceder a capacitaciones y certificaciones

